

ZH_OBERGERICHT LA120002 vom 1. November 2012

ZH Obergericht, 2012-11-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA120002

FR: ZH_OBERGERICHT LA120002 du 1 novembre 2012

IT: ZH_OBERGERICHT LA120002 del 1 novembre 2012

Erwägungen

E. 1

Der Kläger, Berufungsbeklagte und Anschlussberufungskläger (nachfolgend der Kläger) arbeitete ab dem 1. Januar 2005 im Rang eines Direktors für die Beklagte, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte (fortan: die Beklagte). Im Arbeitsvertrag war ein Fixlohn von Fr. 280'000.00 vereinbart. Überdies wurde ein Bonus in Aussicht gestellt (Urk. 3/1).

E. 2

In der Folge wurden für die Jahre 2005 bis 2007 Boni in der Höhe von Fr. 560'000.00 (Urk. 3/2), Fr. 600'000.00 (Urk. 3/3) und Fr. 550'000.00 (Urk. 3/4) ausbezahlt. Die Boni wurden teils in bar und teils als Aktien (In- centive Share Units [ISU]) ausgerichtet.

E. 2.1

S. 280). Zweitens zeigt gerade das vorliegende Beispiel, dass eine - im Vergleich zu den Boomjahren 2005-2007 - ungekürzte Bonuszuteilung für das miserable Geschäftsjahr 2008 zu wirtschaftlich stossenden Ergebnissen führen würde. Und drittens scheint auch der Kläger selbst der von ihm vertretenen These zu misstrauen, dass der regelmässig bezahlte Bonus vollumfänglich geschuldeter Lohn sei, weil er im vorliegenden Fall gemessen am Bonus 2007 von Fr. 550'000.00 eine Bonusreduktion um 25% für das Jahr 2008 auf Fr. 425'000.00 ausdrücklich akzeptiert (Urk. 32 S. 63 Rz. 198 f.). Unbegründet ist schliesslich auch die Auffassung des Klägers, der Bonus für das Jahr 2008 sei im Umfang von 80% in bar und im Umfang von 20% als aktienbasierte Komponente (ISU's) auszurichten. Die Vorinstanz hielt zutreffend fest, dass die Beklagte mit der teilweisen Auszahlung der ISU's bezwecke, Schlüsselmit- arbeiter zu halten oder anzuwerben (Urk. 28 S. 23 mit Hinweis auf Urk. 12/20 S. 2 [Zweckbestimmung]). Der Bonus für das Jahr 2008 wurde am 21. Januar 2009 mitgeteilt (Urk. 3/10 [Avis de sa- laire / de bonus]). Es wurde bereits darauf hingewiesen (vgl. oben Erw. 2), dass der Kläger am 19. Dezember 2008 von seinem Vorgesetzten I. _____ auf die Möglichkeit des Abbaus seiner Stelle hingewiesen (Urk. 28 S. 12 mit Hinweis auf Urk. 17 Rz. 44) und am 19. Januar 2009 zur beruflichen Neuorientierung freigestellt worden war (Urk. 3/6 "Exemption from duties" und Urk. 3/7 "Professional Reorientation - Transfer Agreement"). Der Kläger war daher weder ein "anzuwerbender" noch ein "zu haltender" Mitar-

- 20 - beiter. Für die Ausrichtung eines Teils des Bonus in ISU's bestand kein Grund. Vielmehr bleibt es dabei, dass die Beklagte dem Kläger für das Jahr 2008 - zusätzlich zum Fixlohn von Fr. 280'000.00 - einen Cashbonus in der Höhe von Fr. 183'000.00 zuteilen durfte. Weitere Ansprüche stehen dem Kläger für das Geschäftsjahr 2008 nicht zu. – Damit stellt sich die Frage, wie der Bonus für das Geschäftsjahr 2009 festzusetzen ist. Zunächst ist festzuhalten, dass der Kläger auch für das Jahr 2009 Anspruch auf Ausrichtung eine Bonus

hat. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 9. Juni 2009 (Urk 3/14 [Dissolution des rapports de travail]). Das Arbeitsverhältnis war daher im Zeitpunkt der Mitteilung des Bonus für das Jahr 2009 gekündigt. Trotz dem Freiwilligkeitsvorbehalt in den "Regulations", wonach kein Bonus geschuldet ist, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Bonusmitteilung gekündigt ist, ist derjenige Teil des Bonus geschuldet, der als Entgelt für die Arbeitsleistung und damit als Lohn zu qualifizieren ist. Der Lohn ist bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen. Für die Bemessung des Bonus für das Jahr 2009 ist zu beachten, dass die Beklagte nach dem Verlust im Jahr 2008 im Jahr 2009 wieder einen namhaften Gewinn erzielte (Urk. 32 S. 65 Rz. 212). Da das Ergebnis der A. _____ Group gemäss Ziff. 4 der Regulations ein wesentliches Bemessungskriterium ist ("performance of A. _____ Group") und da sich die Beklagte für das verheerende Geschäftsjahr 2008 zur Bezahlung eines Bonus von Fr. 183'000.00 verpflichtet erachtete, muss der Bonus für das im Vergleich zum Jahr 2008 besser verlaufene Jahr 2009 höher ausfallen. Allerdings ist die Mutmassung des Klägers spekulativ, dass das Jahr 2009 "mit grösster Wahrscheinlichkeit zu einem seiner besten, wenn nicht gerade zu seinem besten Jahr" geworden wä-

- 21 - re (Urk. 32 S. 66 Rz. 215). Tatsache ist, dass der bisherige Bereich des Klägers ("K. _____") von der Restrukturierung betroffen und das neue - angeblich vielversprechende - Geschäftsfeld ("M. _____ Fund") erst im Aufbau begriffen war (Urk. 32 S. 12 f. Rz. 27 ff.). Unter dem Gesichtspunkt der weiteren Zuteilungskriterien ("performance ... of the relevant department" und "personal performance of the individual") kann daher entgegen der Auffassung des Klägers kein Bonus in der Höhe der Boomjahre 2005- 2007 zugesprochen werden. Unter Würdigung aller Umstände ist vielmehr der Auffassung der Vorinstanz beizupflichten, dass der zusätzlich zum Fixlohn von Fr. 280'000.00 geschuldete Bonus für das ganze Jahr 2009 auf Fr. 280'000.00 und demzufolge für die Zeit vom 1. Januar bis 30. September 2009 auf Fr. 210'000.00 brutto festzusetzen ist. f)

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass dem Kläger für das Jahr 2008 kein Bonus zusteht, der den bereits ausbezahlten Betrag von Fr. 183'000.00 übersteigt. Für das gesamte Jahr 2009 ist der variable Lohnanteil auf Fr. 280'000.00 festzusetzen, wobei dem Kläger nur $\frac{3}{4}$ bzw. Fr. 210'000.00 ausbezahlt sind, weil sein Arbeitsverhältnis am 30. September 2009 endete. 4. Schliesslich beantragt der Kläger mit Anschlussberufung, die Beklagte sei zu verpflichten, ein wahrheitsgemässes Arbeitszeugnis mit dem von ihm formulierten Inhalt in englischer Sprache auszustellen (Urk. 32 S. 23 ff. Rz. 59 ff.). a) Die Vorinstanz trat mit Beschluss vom 13. September 2011 auf den Antrag des Klägers auf Zeugnisänderung nicht ein. Zur Begründung führte die Vorinstanz in materieller Hinsicht im Wesentlichen aus, dass für die Sprache der Arbeitszeugnisse auf den Arbeitsort (im vorliegenden Fall Genf) abzustellen sei; der Kläger hätte daher Anspruch auf ein Arbeitszeugnis in französischer Sprache. Entscheidend sei jedoch in formeller Hinsicht, dass sich der Kläger beim Prozessieren vor Zürcher Gerichten gemäss § 130 Abs. 1 GVG/ZH der deutschen Sprache zu bedienen

- 22 - habe; auf den Antrag der Klägers auf Zeugnisänderung in englischer Sprache sei daher nicht einzutreten (Urk. 28 S. 5 f.). b) Dagegen wendet der Kläger im Wesentlichen ein, dass das Arbeitsverhältnis sehr stark international geprägt sei und ein Anspruch auf ein Arbeitszeugnis in englischer Sprache bestehe (Urk. 32 S. 23 ff. Rz. 59- 65). Überdies sei die Vorinstanz auch zu Unrecht auf den Antrag betreffend Zeugnisänderung nicht eingetreten, weil dem Kläger zunächst hätte eine Nachfrist für die Behebung des Mangels

angesetzt werden müssen (Urk. 32 S. 25 ff. Rz. 66-73). c) Die Beklagte beantragt im Hauptstandpunkt, auf die Anschlussberufung im Zusammenhang mit dem Arbeitszeugnis sei nicht einzutreten. Erstens habe der Kläger weder eine Berufung noch eine Anschlussberufung gegen den Nichteintretensbeschluss im Zusammenhang mit dem Arbeitszeugnis erhoben; vielmehr richte sich die Anschlussberufung gegen das Urteil, das jedoch nicht das Arbeitszeugnis betreffe (Urk. 39 S. 50 Rz. 226-229). Zweitens fehle es der Anschlussberufung an der notwendigen Begründung (Urk. 39 S. 50 f. Rz. 230-233). Und drittens sei auch das Rechtsbegehren fehlerhaft, weil nur hätte beantragt werden können, dass die Vorinstanz, welche auf die Zeugnisabänderungsklage nicht eingetreten sei, anzuweisen sei, die Klage in der Sache zu beurteilen (Urk. 39 S. 51 Rz. 234 f.). Im Eventualstandpunkt beantragt die Beklagte die Abweisung der Anschlussberufung, weil der Kläger kein Anspruch auf ein Zeugnis in englischer Sprache habe (Urk. 39 S. 52 f. Rz. 240-243) und weil ein Rechtsbegehren nicht in englischer Sprache gestellt werden könne (Urk. 39 S. 53 Rz. 244-248). d) Die Vorinstanz trat mit Beschluss vom 13. Dezember 2011 auf die Abänderungsklage des Arbeitszeugnisses nicht ein (Urk. 28 S. 24). Von diesem Entscheid ist das Urteil vom 13. Dezember 2011 zu unterscheiden, welcher Entscheid das Arbeitszeugnis nicht zum Gegenstand hat (Urk. 28 S. 24 f.). Da sich die Anschlussberufung ausdrück-

- 23 - lich nur gegen das Urteil und nicht gegen den an sich massgebenden Beschluss richtet, wurde der falsche Entscheid angefochten. Schon aus diesem Grund ist auf die Anschlussberufung nicht einzutreten. Dies läuft übrigens nicht auf eine übertriebene prozessuale Strenge hinaus, da ohne weiteres verlangt werden kann, dass der richtige Entscheid angefochten wird, zumal Beschluss und Urteil zu unterschiedlichen Zeiten ergehen könnten und je nach Thematik unterschiedliche Rechtsmittel oder Rechtsmittelfristen enthalten könnten. Ein weiterer Grund führt zum Nichteintreten. Der Beschluss als selbständiger Entscheid hätte vom Kläger nur innert 30 Tagen mit (Haupt-) Berufung angefochten werden können. Das entsprechende Rechtsmittel wurde von der Vorinstanz ausdrücklich belehrt (Urk. 28 S. 24). Der Kläger durfte mit seiner Beanstandung am Beschluss daher nicht warten, bis die Beklagte das Urteil - das heisst einen anderen Entscheid - mit Berufung beanstandet, um anschliessend mit Anschlussberufung den Beschluss zu kritisieren, der mit der Berufung gar nicht angefochten wurde. Die erst mit der Anschlussberufung erhobene Berufung ist verspätet. Schliesslich erweist sich die Anschlussberufung auch aus einem dritten Grund als unzulässig. Gemäss Art. 311 Abs. 1 ZPO ist die (Anschluss-) Berufung schriftlich und begründet einzureichen. Im vorliegenden Fall enthält die Anschlussberufungsschrift keine Begründung, weshalb das Arbeitszeugnis mit dem beantragten Inhalt auszustellen ist. Der Kläger begründet mit keinem Wort, welche Änderungen aus welchen Gründen gegenüber dem bereits ausgestellten Arbeitszeugnis (vgl. Urk. 12/5) vorzunehmen seien. Damit liegt gemessen an den gestellten Anträgen (Ausstellung eines wahrheitsgemässen Arbeitszeugnisses) keine Begründung vor. Wenn der falsche Entscheid (das Urteil anstatt die Berufung) angefochten wird, der falsche Entscheid überdies verspätet angefochten wird, und schliesslich die verspätete Anfechtung des falschen Entscheides

- 24 - nicht ausreichend begründet wird, ist insgesamt auf die Anschlussberufung in Bezug auf das Arbeitszeugnis nicht einzutreten. e) Nur im Sinn einer zusätzlichen Eventualbegründung ist festzuhalten, dass der Kläger selbst unter der Annahme, dass ein Anspruch auf ein fremdsprachiges Arbeitszeugnis bestünde, nicht ohne weiteres verlangen

könnte, dass auch das Verfahren vor Gericht in der entsprechenden Sprache durchgeführt wird. Es liegt auf der Hand, dass das Gericht kaum in der Lage ist, ein Arbeitszeugnis mit oft sehr nuancierten Formulierungen in einer Fremdsprache zu redigieren. Das Gericht hat vielmehr die Formulierung in der Amtssprache zu treffen und alsdann den Arbeitgeber zu verpflichten, das so redigierte Zeugnis in der betreffenden Fremdsprache - der Arbeitssprache - auszustellen. Übersetzungstreitigkeiten wären dann vom Vollstreckungsrichter zu entscheiden.

E. 3

Am 19. Januar 2009 unterzeichneten der Kläger und die Beklagte die Dokumente "Exemption from Duties" (Urk. 3/6) sowie "Professional Reorientation-Transfer Agreement" (Urk. 3/7). Gemäss diesen Dokumenten war der Kläger ab dem 20. Januar 2009 freigestellt.

E. 4

Mit Schreiben vom 23. April 2009 hielt die Beklagte fest, dass sie von einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. August 2009 ausgehe (Urk. 3/12). Dagegen protestierte der Kläger mit Schreiben vom 15. Mai 2009 (Urk. 3/13). Darauf kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 9. Juni 2009 auf den 30. September 2009 (Urk. 3/14).

E. 5

Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden dem Kläger zu 78% und der Beklagten zu 22% auferlegt und mit den von den Parteien geleisteten Vorschüssen verrechnet.

E. 5.2

S. 620 f.). Zweites Kriterium ist die Akzessorietät. Ein Bonus kann nur dann als freiwillige Entschädigung (Gratifikation) qualifiziert werden, wenn sie zum Lohn hinzutritt bzw. akzessorisch ist (BGE 129 III 276 E. 2.1 S. 279 f., 131 III 615 E. 5.2 S. 621, 136 III 313 E. 2 S. 317).

- 16 - Wo die Grenze zwischen freiwilliger Gratifikation und geschuldetem (variablem) Lohn liegt, ist im Einzelfall zu bestimmen. Immerhin hat die Rechtsprechung vorgegeben, dass der akzessorische Charakter einer Vergütung nicht gegeben wäre, wenn die Gratifikation regelmässig einen höheren Betrag erreicht als der Lohn (BGE 129 III 276 E. 2.1 S. 280). Drittes Kriterium ist schliesslich das Ermessen. Eine freiwillige Gratifikation unterscheidet sich insoweit vom geschuldeten Lohn, als diese zumindest teilweise vom Ermessen des Arbeitgebers abhängen kann (BGE 131 III 616 E. 5.2 S. 620, 136 III 313 E. 2 S. 317). – Zunächst zum Kriterium der Regelmässigkeit: Im vorliegenden Fall richtete die Beklagte dem Kläger seit Beginn des Arbeitsverhältnisses regelmässig zusätzlich zu seinem Fixgehalt von Fr. 280'000.00 namhafte Boni aus. Die variablen Vergütungen beliefen sich im Jahr 2005 auf Fr. 560'000.00 (Urk. 3/2), im Jahr 2006 auf Fr. 600'000.00 (Urk.3/3) und im Jahr 2007 auf Fr. 550'000.00 (Urk. 3/4). Im Durchschnitt bezahlte die Beklagte dem Kläger somit in den Jahren 2005-2007 zusätzlich zum Fixgehalt von Fr. 280'000.00 jährliche variable Vergütungen von Fr. 570'000.00. Wenn aber von Beginn des Arbeitsverhältnisses an und über Jahre regelmässig namhafte Boni ausbezahlt wurden, die den Fixlohn von Fr. 280'000.00 um ein Mehrfaches überstiegen, ist trotz dem in Ziff. 4 Abs. 1 der "Regulations" vorgesehenen (vgl. 12/2 S. 2) und in den Gehalts- und

Bonusabrechnungen ausdrücklich wiederhol- ten Freiwilligkeitsvorbehalten (Urk. 3/2-4) davon auszugehen, das die Boni wenigstens zum Teil Lohnbestandteile sind und als solche grund- sätzlich geschuldet sind. Der Hauptstandpunkt der Beklagten, die Par- teien hätten die Freiwilligkeit des Bonus vereinbart und ein Eingriff in die Privatautonomie zum Schutz von sehr hohen Vergütungen sei nicht opportun (Urk. 27 S. 8 ff. Rz. 24 ff.), geht aus zwei Gründen fehl. Ei- nerseits geht die oben erwähnte konstante Rechtsprechung davon aus, dass auch hohe variable Vergütungen geschützt sind, sofern sie als Entgelt für die Arbeit und damit als Lohn zu qualifizieren sind; die Rechtssicherheit verbietet es, von der wiederholt bestätigten Praxis

- 17 - abzuweichen. Andererseits scheint auch die Beklagte davon auszuge- hen, dass dem Kläger zumindest für das Jahr 2008 gewisse variable Lohnansprüche zustehen, da sie ihm einen Bonus von Fr. 183'000.00 zuteilte. – Wenn feststeht, dass dem Kläger zusätzlich zum Fixlohn von Fr. 280'000.00 ein Anspruch auf die Ausrichtung von Boni für die Jahre 2008 sowie 2009 (bis 30. September 2009) zusteht, kann sich nur die Frage stellen, wie hoch dieser Vergütungsanspruch ist. Massgebend sind die Kriterien des Ermessens und der Akzessorietät. Gemäss den "Regulations" setzt die Beklagten den Bonus nach ihrem Ermessen ("at its discretion") fest, wobei die Ergebnisse der A._____ Group ("the performance of A._____ Group"), der betreffenden Abteilung ("the relevant department") und der betreffenden Person ("the personal performance of the individual") zur berücksichtigen sind (Urk. 12/2 S. 2). Das Er- messen kann bei der Bonusfestsetzung jedoch nur so festgesetzt wer- den, dass der aus fixen und variablen Anteilen zusammengesetzte Lohn höher sein muss als die Gratifikation, weil sonst der akzessori- sche Charakter der Gratifikation nicht gewahrt wäre (BGE 129 III 276 E. 2.1 S. 280). – Im vorliegenden Fall bedeutet dies für die Höhe der Boni für die Jahre 2008 und 2009 folgendes: – Die Beklagte wies dem Kläger für das Geschäftsjahr 2008 auf- grund des ihr zustehenden Ermessens einen Bonus von Fr. 183'000.00 zu. Wie erwähnt muss nach der Rechtsprechung der als Entgelt für die Arbeit auszahlende Lohn jedenfalls höher sein als die freiwillige ausgerichtete (akzessorische) Gratifikation. Aus diesem Grund ist für das Jahr 2008 jedenfalls eine Vergütung von mindestens Fr. 425'000.00 (Fr. 280'000.00 plus Fr. 570'000.00 \cdot 2 = Fr. 425'000.00) zwingend als Entgelt für die Ar- beit (Lohn) geschuldet. Mit dem Fixlohn von Fr. 280'000.00 und der Bonuszuteilung von Fr. 183'000.00 wurde dem Kläger eine

- 18 - Vergütung von Fr. 463'000.00 ausgerichtet, welche den Betrag von Fr. 425'000.00 übersteigt. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz ist kein Grund ersicht- lich, weshalb für das Jahr 2008 ein Bonus von Fr. 280'000.00 - und damit ein über den bereits zugeteilten Bonus von Fr. 183'000.00 hinausgehender Betrag - zugesprochen werden müsste. Gemäss den "Regulations" ist das Ergebnis der Beklag- ten ("performance of A._____ Group") ein wesentliches Bemes- sungskriterium. Die Beklagte erlitt im Geschäftsjahr 2008 unbe- stritten einen Verlust von 7,687 Milliarden Franken (Urk. 27 S. 7 Rz. 17 [Beklagte mit Verweis auf den Geschäftsbericht 2008], Urk. 32 S. 62 Rz. 196 [anerkannt vom Kläger]). Die Vorinstanz hielt daher zu Recht fest (Urk. 28 S. 22), dass die vom Kläger be- antragte Bonusreduktion um bloss 25% für das Jahr 2008 (vgl. Urk. 32 S. 63 Rz. 199) nicht in Frage kommen könne. Allerdings werden von der Vorinstanz weder Gründe genannt noch sind sol- che ersichtlich, weshalb die Beklagte verpflichtet sein soll, dem Kläger für das verheerende Geschäftsjahr 2008 einen Bonus von Fr. 280'000.00 zuzuteilen, der den bereits ausgerichteten Bonus von Fr. 183'000.00 um Fr. 97'000.00 übersteigt. Wenn eine Un-

ternehmung im relevanten Geschäftsjahr einen Verlust von 7,687 Milliarden Franken ausweisen muss ("performance of A. _____ Group") und überdies die Abteilung des Klägers aufgelöst ("performance ... of the relevant department") und der Beklagte - ohne dass dies missbräuchlich wäre (vgl. oben Erw. 2) - entlassen werden musste ("personal performance of the individual"), ist eine Reduktion des Bonus auf Fr. 183'000.00 und die Ausrichtung einer gesamthaften Vergütung von Fr. 463'000.00 nicht zu beanstanden. Nicht überzeugend ist jedoch auch die Auffassung des Klägers, dass der gesamte Bonus zum unantastbaren Lohnbestandteil

- 19 - werde, wenn die variable Vergütung gemessen am Fixlohn nicht akzessorisch sei (Urk. 32 S. 52 ff. Rz. 160 ff.). Erstens kann der Rechtsprechung nicht entnommen werden, dass zwingend die gesamte variable Vergütung als Lohn gilt; vielmehr ist der Einzelfall massgebend, wobei lediglich sichergestellt sein muss, dass der Lohn höher als die variable Vergütung ist (BGE 129 III 276 E).

E. 6

Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für das erstinstanzliche Verfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 19'986.00 zu bezahlen.

E. 7

Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für das zweitinstanzliche Verfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 11'426.00 zu bezahlen.

- 27 -

E. 8

Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an das Arbeitsgericht Zürich (1. Abteilung), je gegen Empfangsschein. Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

E. 9

Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG). Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 947.023.00. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 1. November 2012 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer
Der Vorsitzende: Die Gerichtsschreiberin: Dr. R. Klopfer lic. iur. S. Subotic versandt am: js

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