

ZH_OBERGERICHT LA130026 vom 13. Oktober 2014

ZH Obergericht, 2014-10-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA130026

FR: ZH_OBERGERICHT LA130026 du 13 octobre 2014

IT: ZH_OBERGERICHT LA130026 del 13 ottobre 2014

Erwägungen

E. 1

Die Beklagte und Berufungsbeklagte (Beklagte) ist eine im Bereich Direkt- und Rückversicherung tätige Versicherungsgesellschaft. Sie ist in die Sektoren "...", "...", "...", und "...", gegliedert. Jeder Sektor untersteht einem Bereichsleiter. Der Kläger und Appellant (Kläger) war seit dem 1. Januar 2006 bei der Beklagten angestellt, ab dem 1. September 2008 in der Stellung als Sector Head "...", in welcher Funktion ihm 16 Angestellte unterstellt waren (Urk. 1 Rz 5f.; Urk. 18 Rz 10f.; vgl. auch Urk. 3/4-/6). 2.1 Am 31. Januar 2011 kamen die Parteien auf Anstoss der Beklagten überein, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzulösen und schlossen eine Aufhebungsvereinbarung (Urk. 1 Rz 8; Urk. 18 Rz 12ff.; Urk. 33 Rz 12ff.; Urk. 35 Rz 7f.). Letztere sah eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2011 vor. Den Arbeitsplatz sollte der Kläger bis spätestens am 4. Februar 2011 räumen. Für die darauf folgende Zeit wurde der Kläger freigestellt (Urk. 3/7). Während der Dauer der Freistellung sollte sich der Kläger für allfällige Nachfragen zur Verfügung halten, wobei die Ansichten der Parteien über den denkbaren Inhalt der Nachfragen auseinander gehen. Während es aus Sicht des Klägers um Auskünfte über von ihm zuvor betreute Projekte und Planungen ging (Urk. 1 Rz 8; Urk. 33 S. 27; Prot. I S. 10), spricht die Beklagte von gewissen Nachfragen organisatorischer Natur (Urk. 18 Rz 19; Urk. 35 Rz 10). Sicher ist, dass die Weisung, sich für Rückfragen zur Verfügung zu halten, "generell formuliert" bzw. "ganz breit gefasst" war (Prot. I S. 14; Urk. 33 Rz 25).

- 4 - 2.2 Am 1. und 2. Februar 2011 räumte der Kläger seinen Arbeitsplatz. Dabei speicherte er private und geschäftliche Daten auf einen eigenen Datenträger. Am

E. 1.1

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin oder Ablauf des befristeten Vertrags nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 1 und 2 OR). Das ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Vertragspartners der Fall, während bei leichteren oder mittleren Vertragsverletzungen der wichtige Grund nur vorliegt, wenn diese trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sind. Ob die Voraussetzung des wichtigen Grundes erfüllt ist, entscheidet sich nicht allgemein, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, der Natur und Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Art, Häufigkeit und Schwere der Vertragsstörungen und einer allfällig vorausgegangenen Verwarnung. Dabei ist im Auge zu behalten, dass die fristlose Auflösung ein Ventil und als solches stets zurückhaltend zu handhaben ist (vgl. BGE 130 III 28; BGE 129 III 380).

E. 1.2

Um als wichtiger Grund die fristlose Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen, müssen die Verfehlungen des Arbeitnehmers einerseits objektiv geeignet sein, das gegenseitige Vertrauen zu zerstören oder schwer zu erschüttern, und andererseits tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des Vertrauens geführt haben (BGE 116 II 144; BGE 127 III 313; BGE 129 III 380). Die objektive Wichtigkeit des vom Arbeitgeber für eine fristlose Entlassung angerufenen Grundes vorausgesetzt, hängt es damit letztlich von der Beurteilung durch den Arbeitgeber ab, ob er die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der Umstände als noch zumutbar erachtet oder nicht. Diese Beurteilung findet ihren Ausdruck in seiner Reaktion auf die Verfehlung des Arbeitnehmers. Die fristlose Kündigung muss daher umgehend erklärt werden (BGE 4A_238/2007). Damit ist zwar nicht eine augenblickliche Reaktion gemeint, aber ein Handeln innert angemessener Frist nach dem Treffen der erforderlichen Abklärungen. Das Bundesgericht ist streng und gesteht dem Kündigenden in der

- 13 - Regel zwei bis drei Arbeitstage zu. Ein Hinauszögern über diese Zeitspanne hinaus, die zum Nachdenken und Einholen von Rechtsauskünften dienen soll, gesteht das Bundesgericht nur zu, wenn es mit Rücksicht auf die praktischen Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens verständlich und berechtigt erscheint. Muss der Kündigungsentscheid etwa von einem Gremium in einer gemeinsamen Sitzung getroffen werden, kann sich die angemessene Reaktionsfrist auf bis zu einer Woche verlängern (BGE 130 III 28; BGE 93 II 18). Reagiert der Kündigende nicht rasch genug, nimmt die Rechtsprechung an, das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist sei für ihn subjektiv zumutbar bzw. es liege nicht wirklich eine Unzumutbarkeit vor (BGE 4A_238/2007; BGE 127 III 310). Verzichtet der Kündigende in einer ersten Reaktion auf ein Ereignis auf eine fristlose Entlassung, hat er sich auch dabei behaften zu lassen (vgl. BGE 123 III 86; BGer JAR 1998 S. 234; BGer JAR 2002 S. 262).

2.1 Gemäss ausdrücklicher gesetzlicher Regelung darf der Arbeitnehmer geheim zu haltende Tatsachen, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht zum eigenen Vorteil verwerten oder anderen mitteilen und bleibt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR). Darüber hinaus ist der Zugriff auf und der Umgang mit geschäftsbezogenen Daten durch den Arbeitnehmer im Arbeitsvertragsrecht nicht ausdrücklich geregelt. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit aber grundsätzlich sorgfältig auszuführen und dabei die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Art. 321a Abs. 1 OR). Daraus folgt, dass grundsätzlich jedes Zugreifen auf nicht öffentlich zugängliche geschäftsbezogene Daten des Arbeitgebers ohne konkreten Bezug zur vertraglich geschuldeten Tätigkeit eine Vertragsverletzung darstellt, es sei denn, der Arbeitgeber erlaube oder dulde dies. Von der gesetzlichen Regelung abweichende vertragliche Regelungen zwischen den Parteien bestehen keine. Die Geheimhaltungsklausel gemäss Ziffer 6 des Arbeitsvertrages (Urk. 3/4; Urk. 18 Rz 61), an welche in der Aufhebungsvereinbarung explizit erinnert wird (Urk. 3/7; Urk. 18 Rz 61), und Ziffer III. 7. des Personalreglements (Urk. 3/6; Urk. 18 Rz 62f.), welche die vertragliche Geheimhaltungsklausel konkretisiert (Urk.

- 14 - 3/6), entsprechen inhaltlich Art. 321a Abs. 4 OR i.v.m. Art. 321a Abs. 1 OR. Der Beklagten ist mithin zu folgen, wenn sie davon ausgeht, dass jede Verwendung von Daten

durch einen ihrer Angestellten durch einen geschäftlichen Zweck gerechtfertigt sein müsse (Urk. 18 Rz 63). Zu weit geht dagegen ihre Auffassung, die vertragliche Geheimhaltungsklausel in Verbindung mit Ziffer III. 7. des Personalreglements statuiere ein Verbot, Daten (ohne ihr Wissen) aus den Büroräumlichkeiten zu entfernen (vgl. Urk. 18 Rz 63, 109). Das Mitführen gewisser Daten auf Geschäftsreisen oder zu auswärtigen Kundentreffen wird regelmässig im Interesse des Arbeitgebers liegen. Auch die Beklagte geht davon aus, dass das Mitführen von Daten auf Geschäftsreisen zu geschäftlichen Zwecken mit den vertraglichen Verpflichtungen eines Mitarbeiters grundsätzlich vereinbar ist (Urk. 18 Rz 63, 109; Prot I S. 25f. [Zu Rz. 28]; Urk. 46 Rz 47). Die Formulierung im Personalreglement, Daten dürften nicht ausserhalb der Beklagten angeeignet oder verwendet werden, kann daher in guten Treuen nicht so verstanden werden, dass deren Nutzung auf die Geschäftsräumlichkeiten der Beklagten beschränkt wäre. 2.2 Vor diesem Hintergrund ist ohne weiteres davon auszugehen, dass der freigestellte Kläger durch das im Grundsatz eingestandene Kopieren von nicht öffentlich zugänglichen Daten auf Vorrat, eine Vertragsverletzung beging, zumal er nicht behauptet, dass die Beklagte in anderen Fällen das Zugreifen auf geschäftsbezogene Daten ohne jeden konkreten Bezug zur vertraglich geschuldeten Tätigkeit erlaubt oder dieses bewusst geduldet hätte. Über die Schwere der Vertragsverletzung ist damit allerdings noch nichts gesagt. Diese hängt entscheidend vom Inhalt und der Masse der betroffenen Daten sowie den weiteren Umständen des Einzelfalls ab. Soweit es sich beim vertragswidrigen Umgang mit Daten um eine Angelegenheit handelt, die diskret gehandhabt werden kann, die also weder den Ruf noch den Betriebsfrieden negativ beeinflusst, dürfte sie ohne vorgängige Verwarnung eine fristlose Entlassung dabei in der Regel nur rechtfertigen, wenn von einer geschäftsschädigenden Absicht des Arbeitnehmers auszugehen ist. 2.3.1 Was die Menge und den Inhalt bzw. die Sensibilität der betroffenen Daten betrifft, sind sich die Parteien nicht einig. Die Behauptung der Beklagten, der Kläger habe eine enorme Anzahl Daten kopiert, bei denen es sich teilweise um abso-

- 15 - lut zentrale Dokumente von hoher Geheimhaltung bzw. um solche gehandelt habe, die er beim Aufbau eines eigenen Geschäfts hätte gebrauchen oder die in den Händen eines Konkurrenten grossen, ja existenziellen Schaden hätten anrichten können (vgl. Urk. 18 Rz 35ff.), ist seitens des Klägers bestritten. Er bezeichnet die Ausführungen der Beklagten über die Datenmenge als dramatisierend. Ihre Behauptungen zur Qualität und Bedeutung der nicht öffentlich zugänglichen Daten seien übertrieben und berücksichtigten auch nicht, dass die Datensätze teilweise sein eigenes Wissen abgebildet bzw. Informationen enthalten hätten, die den Mitbewerbern bestens bekannt seien (Urk. 33 Rz 34ff.). Aus den Zugaben des Klägers im Rahmen der (formlosen) Befragung vor Vorinstanz, ergibt sich sodann einzig, dass er die Salärlisten des eigenen Teams und möglicherweise auch die weiterer Mitarbeiter sowie Daten, an welchen er in den zwei Monaten vor der Freistellung gearbeitet hatte, und Planungsvorlagen aus anderen Bereichen kopierte. Auch gestand er ein, dass es gut möglich sei, dass er auch Daten aus dem Jahr 2005 kopiert habe. Die Saläre seines eigenen Teams habe er aber gekannt. Auf die Salärlisten teamfremder Mitarbeiter habe er aufgrund eines Passwort-schutzes nicht zugreifen können und die Planungsdaten aus anderen Bereichen hätten gemäss einer Vorgabe des Managements als Vorlage für die Planung in seinem Bereich gedient (Prot. I S. 11, 13f., 34). Ein Beweisverfahren zum umstrittenen Inhalt bzw. der umstrittenen Sensibilität der betroffenen Daten hat die Vorinstanz - worauf der Kläger zu Recht hinweist (Urk. 39 Rz 23) - nicht durchgeführt. 2.3.2 Die von der Beklagten behauptete und vom Kläger bestrittene böse Absicht beim

Datendownload lässt sich als innere Tatsache mangels einer Zugabe des Klägers lediglich durch Folgerungen aus seinem äusseren Verhalten oder anhand der Umstände beweisen. Die Beklagte schiesst denn auch aus dem Vorgehen, welches sie als heimlich und zielgerichtet beschreibt, sowie aus dem Umfang und der Art der kopierten Daten auf die behauptete böse Absicht des Klägers. Die ihrer Einschätzung zugrunde liegenden Tatsachen werden vom Kläger jedoch weitgehend bestritten. Insbesondere ist - wie erwogen - Umfang und Art bzw. Sensibilität der kopierten Daten umstritten. Keine Einigkeit herrscht auch bezüglich der Frage, ob der Kläger am zweiten Tag weitere Daten kopierte (Urk 18 Rz 35) oder

- 16 - ob er am zweiten Tag lediglich den abgebrochenen Kopiervorgang vom Vortag wiederholte (Urk. 33 Rz 34). Unbestritten sind hingegen diejenigen Tatsachen, auf welche der Kläger zu seiner Entlastung verweist. Dazu gehört der Umstand, dass die dem Kläger erteilte Weisung, sich für Rückfragen zur Verfügung zu halten, "generell formuliert" bzw. "ganz breit gefasst" war (Prot. I S. 14; Urk. 33 Rz 25). Fest steht sodann, dass der Kläger, als er erstmals mit dem Vorwurf der Beklagten konfrontiert wurde, umgehend jede böse Absicht von sich wies bzw. seine Unschuld beteuerte und sich keiner Schuld bewusst war (Urk. 18 Rz 34) und den Verantwortlichen der Beklagten anbot, ihre Daten bei ihm zuhause sicherzustellen. Ausserdem gab er unbestrittenermassen mündlich die Erklärung ab, alle Daten zurückgegeben zu haben und diese nicht unrechtmässig zu verwenden (Urk. 33 S. 15, 24; Prot. I S. 25f., 28f.). 2.3.3 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Kläger mit dem Kopieren der Daten eine Vertragsverletzung beging. Ob diese objektiv so schwer wiegt, dass sei eine fristlose Entlassung rechtfertigen könnte, ist dagegen offen und kann - wie im Folgenden zu zeigen ist - auch offen bleiben, da sie jedenfalls subjektiv für die Beklagte nicht das Gewicht eines wichtigen Grundes hatte. 3.1 Der von der Beklagten angerufene wichtige Grund für die fristlose Entlassung wurde vom Kläger am 1. und 2. Februar 2011 gesetzt. Die IT-Abteilung der Beklagten bemerkte anlässlich der wöchentlichen Backup-Sicherung am Freitag,

E. 4

Februar 2011, eine erhöhte Server-Aktivität am Arbeitsplatz des Klägers. Sie informierte die Geschäftsleitung umgehend darüber. Die Geschäftsleitung entschied sich dann am 7./8. Februar 2011, dem Kläger als Reaktion auf den festgestellten Datendownload mit dem "Settlement Agreement" eine Vereinbarung zur Unterzeichnung zu unterbreiten, welche eine gegenüber der Aufhebungsvereinbarung vom 31. Januar 2011 abgekürzte Kündigungsfrist vorsah. Daraus ist mit dem Kläger zu schliessen, dass die Beklagte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses am 7./8. Februar 2011 immer noch für zumutbar hielt. Dem widerspricht auch die Beklagte nicht. Vielmehr hält sie ausdrücklich fest, dass sie zunächst bereit gewesen sei, den Kläger trotz seines groben Fehlverhaltens als Arbeitnehmer weiterhin zu tolerieren, weshalb sie diesem das "Settlement Agreement" und die

- 17 - "Declaration of misconduct" zur Unterzeichnung unterbreitet habe. Ihren Entschluss für eine fristlose Entlassung des Klägers begründet sie mit den Vorkommnissen vom 9. Februar 2011 bzw. den daraus gewonnenen Erkenntnissen. Namentlich verweist sie darauf, dass sie erst mit der Untersuchung beim Kläger zuhause genaue Kenntnis über Umfang und Inhalt der kopierten Daten erhalten und von den Plänen des Klägers erfahren habe, sich selbständig zu machen und hält dem Kläger im Sinne eines erschwerenden Umstands seine Weigerung vor, die "Declaration of misconduct" zu unterzeichnen (Urk. 18

Rz 46f., 69; Urk. 35 Rz 19ff.; Prot. I S. 29; Urk. 46 Rz 9, 17ff.). Falls davon ausgegangen würde, dass sie bereits am 4. Februar 2011 vollständige und sichere Kenntnis des wichtigen Grundes für eine gerechtfertigte fristlose Kündigung gehabt habe, sei ihr als juristische Person eine verlängerte Reaktionsfrist zuzubilligen, die mit der am 11. Februar 2011 beschlossenen und dem Kläger kommunizierten fristlosen Entlassung eingehalten worden sei (Urk. 18 Rz. 70; Urk. 46 Rz 25). 3.2 Die Vorinstanz folgte der Argumentation der Beklagten teilweise. Zwar hielt sie fest, dass die Beklagte bereits vor der Sicherstellung der Daten über den Umfang der heruntergeladenen Daten Bescheid gewusst habe. Über den Inhalt der Daten habe sie aber erst durch die Sicherstellung der Daten beim Kläger am

E. 9

Februar 2011 angemessen auf die Besorgnis der Beklagten reagierte. Dies gilt um so mehr, als er als Bereichsleiter eine erhöhte Verantwortung trug. Das ändert aber nichts daran, dass die (verspätete) fristlose Entlassung des Klägers am

E. 11

Februar 2011 keine Reaktion auf das vertragswidrige Verhalten des Klägers,

- 25 - sondern eine Reaktion auf die Weigerung des Klägers war, die "Declaration of misconduct" zu unterzeichnen. Die Beklagte zeigte damit eine mehr als nur geringfügige Überreaktion, die um so unnötiger war, als der Kläger bereits freigestellt war. Vor diesem Hintergrund und mit Blick darauf, dass immer der abschreckende Zweck der Entschädigung im Auge zu behalten ist (ZK-Staehelin/Vischer, N. 18 zu Art. 337c OR) rechtfertigt es sich, die Pönalentschädigung auf 1 1/2 Monatsgehälter des Klägers bzw. Fr. 31'875.00 festzusetzen. 7.1 Zusammenfassend ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Fr. 162'670.30 zuzüglich den gesetzlichen Verzugszins von 5% zu bezahlen. Den Verzugszins schuldet die Beklagte ab dem Zeitpunkt der Klageerhebung am

E. 14

September 2011 (Art. 102 Abs. 1 OR; BGE 130 III 597); eine frühere Inverzugsetzung wurde vom Kläger nicht substantiiert behauptet. 7.2 Im Mehrbetrag ist die Klage abzuweisen. IV. 1. Da im Rechtsmittelverfahren ein neuer Entscheid zu fällen ist, ist sowohl über die erst- als auch über die zweitinstanzlichen Prozesskosten zu entscheiden (Art. 318 Abs. 3 ZPO). 2.1 Die Gerichtskosten für das erst- und das zweitinstanzliche Verfahren sind ausgangsgemäss zu 1/7 dem Kläger und zu 6/7 der Beklagten aufzuerlegen und die Beklagte ist zu verpflichten, dem Kläger für das erst- und das zweitinstanzliche Verfahren je eine auf 5/7 reduzierte Prozessentschädigung zu bezahlen (Art. 106 Abs. 2 ZPO; Art. 111 Abs. 2 ZPO). 2.2 Die Gerichtskosten sind mit den vom Kläger geleisteten Vorschüssen zu verrechnen (Art. 111 Abs. 1 ZPO). Die Beklagte ist zu verpflichten, dem Kläger diese insoweit zu ersetzen, als damit ihre Kosten gedeckt werden. 3.1 Die erstinstanzliche Kostenfestsetzung blieb unbestritten und ist zu bestätigen. Für das zweitinstanzliche Verfahren sind die Gerichtskosten ausgehend von

- 26 - einem Streitwert von Fr. 194'545.30 auf Fr. 12'500.00 festzusetzen (§§ 4 Abs. 1 und 12 Abs. 1 GebV OG). 3.2 Die auf 5/7 reduzierte Prozessentschädigung für das erstinstanzliche Verfahren beläuft sich unter Berücksichtigung eines Zuschlags von ca. 10% für die Teilnahme an der Instruktionsverhandlung beim gegebenen Streitwert auf Fr. 12'345.00 zzgl. 8% Mehrwertsteuer (total Fr. 13'332.60; §§ 4 Abs. 1 und 11 Abs. 2 AnwGebV). Für das Berufungsverfahren ist die reduzierte Prozessentschädigung auf Fr.

7'000.00 zzgl. 8% Mehrwertsteuer (total Fr. 7'560.00) festzusetzen (§ 13 Abs. 2 und 3 AnwGebV). Das Gericht erkennt: 1. In teilweiser Gutheissung der Berufung des Klägers wird Dispositiv-Ziffer 1 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich vom 25. Juni 2013 aufgehoben und die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 162'670.30 zuzüglich Zins zu 5% seit 14. September 2011 zu bezahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen. 2. Die erstinstanzliche Kostenfestsetzung (Dispositiv-Ziff. 2) wird bestätigt. 3. Die zweitinstanzliche Entscheidungsgebühr wird auf Fr. 12'500.00 festgesetzt. 4. Die Gerichtskosten für das erst- und das zweitinstanzliche Verfahren werden dem Kläger zu 1/7 und der Beklagten zu 6/7 auferlegt und mit den geleisteten Kostenvorschüssen verrechnet. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger die geleisteten Vorschüsse im Betrag von Fr. 21'305.70 zu ersetzen. 5. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger für beide Instanzen eine Partei-entschädigung von Fr. 20'892.60 zu bezahlen. 6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, sowie an das Arbeitsgericht Zürich, je gegen Empfangsschein.

- 27 - Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück. 7. 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. 194'545.30. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 13. Oktober 2014 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer Die Vorsitzende: Die Gerichtsschreiberin: Dr. L. Hunziker Schnider lic. iur. E. Iseli versandt am: se

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