

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00212

vom 29. November 2016

ZH Sozialversicherungsgericht, 2016-11-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2015.00212

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00212 du 29 novembre 2016

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00212 del 29 novembre 2016

Erwägungen

E. 1

Der 1978 geborene X.____ ist gelernter Automechaniker. Er wurde von der Y.____ ab 1. April 2011 als Kundendienstberater

in Z.____

angestellt, ab 1. März 2012 arbeitete er als deren Leiter (Urk. 7/20). Ab 1. Juli 2014 arbeitete er zu 70 % als Werkstattleiter und zu 30 % als Kundendienstberater (Urk. 7/9). Am 30. September 2014 wurde ihm per 31. Dezember 2014 gekündigt (Urk. 7/3, Urk. 7/6). Am 23. November 2014 (Urk. 7/1-2) beantragte der Versicherte ab 1. Januar 2015 Arbeitslosenentschädigung.

Nachdem die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich die Arbeitgeberbescheinigung vom 12. Dezember 2014 (Urk. 7/6), den Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin vom 16. Februar 2015 (Urk. 7/13) von der Y.____ sowie jenen datiert 25. Februar 2015 (Urk. 7/18) vom Versicherten eingeholt und Kenntnis vom Kündigungsschreiben (Urk. 7/3) genommen hatte, stellte sie mit Verfügung vom 13. März 2015 (Urk. 7/23) den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Januar 2015 für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Der Versicherte erhob gegen diese Verfügung mit Eingabe vom 13. April 2015 (Urk. 7/25) Einsprache. Die Arbeitslosenkasse forderte die ehemalige Arbeitgeberin mit Schreiben vom 27. Mai 2015 (Urk. 7/27) auf, zu den vom Versicherten gemachten Ausführungen Stellung zu nehmen. Dem kam die Y.____

mit E-Mail vom 19. Juni 2015 (Urk. 7/28) nach. Daraufhin wies die Arbeitslosenkasse die Einsprache mit Einspracheentscheid vom 16. Juli 2015 (Urk. 2) ab.

E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 20'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht).

E. 1.2

Nach Art. 30 Abs. 1 lit.

a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur

Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit .

a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, AVIV).

E. 1.3

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit . a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit .

a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 beziehungsweise Art. 346 Abs. 2 des Obligationen rechts (OR) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung beziehungsweise Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar fest steht (BGE 112 V 242 E. 1 und Urteil des Bundesgerichts 8C_582/2014 vom 12. Januar 2015 E. 4, je mit weiteren Hinweisen).

Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit . b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungs - förderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt (vgl. BGE 124 V 234 E. 3b, welche Rechtsprechung gemäss Urteil des Bundesgerichts C 53/00 vom 17. Oktober 2000 E. 3b auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit . a AVIV anwendbar ist). Eventualvorsatz ist gegeben, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkt, und sie eine solche dennoch in Kauf nimmt (Urteile des Bundesgerichts 8C_466/2007 vom 19. November 2007, E. 3.1, und 8C_326/2014 vom 14. August 2014 E. 2, je mit Hinweisen).

Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten darf nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (BGE 112 V 242 E.

1 mit Hinweisen; zum Ganzen vgl. auch Barbara Kupfer Bucher, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung , 4. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2013, S. 161 ff., und Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2015, S. 2515 Rz 837).

E. 1.4

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30

Tage bei mittelschwerem und 31

bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV).

E. 2

S. 4-5).

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin begründete die Sanktion in der Höhe von 36 Einst ell tagen im Einspracheentscheid , es sei aktenkundig, dass der Beschwerdeführer per 1. April 2011 unbefristet als Kundenberater angestellt worden sei und ab Juli 2014 daneben die Funktion als Werkstattleiter übernommen habe. Mit seiner Weigerung, Pikettdienst am Samstag zu übernehmen, habe er eine Kün digung durch die Arbeitgeberin in Kauf genommen. Es sei im Sinne der Sorg falts - und Treuepflicht gemäss Art. 321a des Obligationenrechts (OR), insbesondere dessen Abs. 3, die Pflicht des Beschwerdeführers gewesen, die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren. Seine Nebenbeschäfti gung als Betreiber einer eigenen Autowerkstatt hätte dabei nicht im Wege ste hen dürfen. Mit der Weigerung Samstagsdienste zu leisten, habe der Beschwer deführer zweifelsohne nicht im Interesse der Arbeitgeberin gehandelt. Es gebe keine Hinweise dafür, dass die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer zugesichert habe, er müsse keinen Samstagspikettdienst leisten. Der Arbeitsvertrag vom 2 2. Dezember 2010, der unter anderem festhalte, dass eventuell samstags, nach Planung und Absprache mit dem Werkstattchef Pikettdienst zu leisten sei, die Abmahnung vom 20. September 2014 und die Stellungnahme der Arbeitgeberin vom 19. Juni 2015 sprächen dafür, dass sie ihm nicht zugesichert habe, er bräuche samstags nie zu arbeiten. Der Beschwerdeführer habe keine Kompro missbereitschaft gezeigt, denn die Arbeitgeberin habe ihn lediglich aufgefordert, jeden vierten oder fünften Samstag Pikettdienst zu leisten. Mit der Übernahme der Werkstattleitung hätte es dem Beschwerdeführer bewusst sein müssen, dass damit auch ein Samstagsdienst einhergehen würde.

Zu seinem Einwand, dass zur Einführung des Pikettdienstes eine Änderungs - kündi gung erforderlich gewesen wäre, sei festzuhalten, zum einen sei schon im ursprünglichen Arbeitsverhältnis ein Pikettdienst bei Bedarf vorgese hen und zum anderen habe es eine bedingte Kündigung infolge Annahme der geänderten Arbeitsbedingungen gegeben. So habe der Beschwerdeführer die Stelle als Werkstattleiter angenommen und damit in das neue Arbeitsverhältnis eingewilligt. Auch der Einwand, er habe jahrelang keine Samstagsdienste leisten müssen, vermöge nicht zu überzeugen, denn er sei erst im Juli 2014 zusätzlich als Werkstattleiter eingesetzt worden. Ausserdem habe er, indem er sich kate gorisch geweigert habe, Pikettdienst zu leisten, weisungswidrig im Sinne von Art. 321d OR gehandelt. Mit seinem Verhalten habe er seine Kündigung in Kauf genommen und die Arbeitslosigkeit selbstverschuldet (Urk.

E. 2.2

Der Beschwerdeführer legte dagegen dar, er sei ab 1. April 2011 bei der Arbeitge berin als Kundendienstberater angestellt worden. In der Folge sei er zum Kundendienstleiter aufgestiegen. Ende 2013 habe es personelle Verände rungen gegeben, die zur Folge gehabt hätten, dass er sich ab Juli 2014 freiwillig erklärt habe, aufgrund einer Vakanz vorübergehend die Leitung der Werkstatt zu übernehmen. Es sei vereinbart worden, dass er neben der Werkstattleitung (70 %) noch die grössten Arbeiten im Zusammenhang mit der Kundendienst leitung (Pensum 30 %) erledigen werde (Urk. 1 S. 3).

Als Kundendienstberater habe ihn das samstäglliche, auf die Werkstatt beschränkte Pikett nicht betroffen. Mit Wissen der Arbeitgeberin habe er sich deshalb dazu entschlossen, eine eigene kleine Werkstatt zu betreiben, wo er jeweils samstags die Arbeiten ausführe. Die Arbeitgeberin habe also gewusst, dass es ihm nicht möglich sei, am Samstag zu arbeiten. Fakt sei, dass es im vor liegenden Arbeitsverhältnis eine jahrelange Übung gegeben habe,

wonach er keine Samstagsarbeit leisten müssen. Nur für das Werkstattpersonal bestehe diese Pflicht. Im Sinne eines Entgegenkommens habe er die Werkstattleitung vorübergehend übernommen. Der Samstagsdienst sei nie Thema gewesen. Erst mit Schreiben vom 20. September 2014 sei er dazu aufgefordert worden (Urk. 1 S. 5).

Die Lage der Arbeitszeit ergebe sich aus Vertrag und sekundär aus Übung. Es habe in seinem Fall eine dreieinhalb jahrelange Übung gegeben, dass er nur von Montag bis Freitag arbeiten müsse. Wenn die Arbeitgeberin den Wunsch gehabt hätte, dass er auch am Samstag Pikett zu leisten habe, wäre eine Änderungskündigung erforderlich gewesen. So hätte er vor der Änderung des Vertrages die Möglichkeit erhalten zu entscheiden, ob er das Angebot annehmen wolle oder nicht. Er hätte unter diesen Konditionen das Angebot selbstverständlich nicht angenommen. Eine solche Änderungskündigung sei nicht erfolgt. Deshalb habe er sich der Samstagsarbeit widersetzen dürfen und keine Arbeitspflichten verletzt (Urk. 1 S. 6). Im Gegenteil habe die Arbeitgeberin die Fürsorgepflicht verletzt, indem sie von einem Tag auf den andern entgegen der langjährigen Übung und im Wissen um den Nebenerwerb des Versicherten damit unverträgliche Samstagsarbeit verlangt habe, die den Nebenerwerb gefährdet habe (Urk. 1 S. 9).

E. 3.1

Der Beschwerdeführer wurde zu Beginn von der Y.____ mit schriftlichem Arbeitsvertrag vom 22. Dezember 2010 (Urk. 7/4) mit seiner Ausbildung als Automechaniker ab 1. April 2011 als Kundendienstberater angestellt (Urk. 7/20). Die Aufgaben umfassten gemäss Vertrag hauptsächlich Terminvereinbarung, Arbeitseinteilung in der Werkstattagenda, Empfang und Rückgabe von Kundenfahrzeugen, Kostenvoranschläge für Reparaturen, Handling von Versicherungsangelegenheiten, Garantie Neuwagen/Occasionen, Unterhalt Eigenfahrzeuge, Ordnung im Showroom etc. .

Ab 1. Juli 2014 hat er dann im Rahmen von 70 % die Stelle als Werkstattleiter übernommen und ist für die restlichen 30 % als Kundendienstberater tätig geblieben (Urk. 7/9). Für die Tätigkeit als Werkstattleiter wurde kein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag

abgeschlossen oder der bereits Vorhandene schriftlich angepasst, zweifelsohne beinhaltet der Vertrag jedoch ein anderes Stellenprofil, dem der Versicherte als gelernter Automechaniker durchaus auch nachkommen konnte. Wie sich aus den Lohnabrechnungen ergibt, wurde dem Versicherten auch der monatliche Lohn, der zuvor Fr. 7'100.— brutto betragen hatte, ab 1. Juli 2014 auf Fr. 7'200.— angepasst, was wohl auch mit der entsprechenden erhöhten Verantwortung als Werkstattchef und dem neuen Stellenprofil zusammenhing (Urk. 7/9).

Mit der unbestrittenen erfolgten Einigung der Parteien über den neuen Tätigkeitsbereich als (interimistischer) Werkstattchef mit dem entsprechenden Lohn kam gleichzeitig ein neuer, formlos abgeschlossener Vertrag zustande (Art. 319 Abs. 1 des Obligationenrechts (OR), Art. 320 Abs. 1 OR). Bezüglich dessen Inhalt und Ausgestaltung bestand das Weisungsrecht des Arbeitgebers (Art. 321d OR), das jedoch in den Abmachungen des einzelnen Vertrages und allenfalls im Inhalt eines anwendbaren Gesamtarbeitsvertrages seine Schranken fand (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, N3 zu Art. 321d). Vorliegend existiert zwar ein Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe des Kantons Zug, der jedoch im persönlichen Geltungsbereich Werkstattleiter davon ausnimmt.

E. 3.2

Strittig ist die Verpflichtung des Versicherten zum Samstag-Pikettdienst. Wie sich aus der Darlegung des Arbeitgebers ergibt und im Übrigen vom Beschwerdeführer nicht bestritten wird (Urk. 30, Urk. 1 S. 4), weigerte sich dieser als Werkstattleiter den Samstag-Pikettdienst zu leisten. Gemäss Arbeitgeber habe sich der Versicherte nie in die entsprechende Liste eingetragen, weshalb er ihn zunächst mündlich und mit Abmahnung vom 20. September 2014 schriftlich zu einem solchen Eintrag und zu einem solchen Dienst verpflichtet habe (Urk. 7/14).

Aus den Darlegungen des Arbeitgebers ist zu schliessen, dass bei der Einigung über die Stelle als Werkstattleiter nicht ausdrücklich über die Pflicht zum gelegentlichen Samstagsdienst gesprochen worden war. Der Arbeitgeber verwies nämlich darauf, dass der Versicherte „lang genug“ dabei gewesen sei um zu wissen, dass mit der Übernahme der Stelle als Werkstattleiter auch die Teilnahme am Turnus für den Samstag-Pikettdienst verbunden sei (Urk. 7/14). Dass es diese Verpflichtung grundsätzlich für das Werkstattpersonal gab, wird vom Beschwerdeführer nicht bestritten (Urk. 1 S. 5) und geht auch aus dem alten Arbeitsvertrag des Versicherten für das Garagepersonal hervor, wo nicht ein fach nur die Arbeitszeit als Kundendienstberater geregelt, sondern vielmehr auch die allgemeine Verpflichtung zur Bereitschaft zum Pikettdienst am Samstag nach Planung und Absprache mit dem Werkstattchef festgehalten war (Urk. 7/4 Ziffer 4). Daneben war ausdrücklich in diesem Vertrag auch die grundsätzliche Verpflichtung zu Überstundenarbeit je nach Arbeitsanfall vorgesehen (Urk. 7/4 Ziffer 5.1).

E. 3.3

Die Übernahme der neuen Stelle als Werkstattleiter umfasste zweifelsohne neue Tätigkeiten, und sie hatte ein neues Anforderungsprofil und zwar in inhaltlicher wie auch in zeitlicher Hinsicht. Dabei ist es nicht relevant, ob dies nur vorübergehend, bis ein neuer Werkstattleiter gefunden war, für den Versicherten gegolten hätte oder nicht (Urk. 1 S. 5). Es ist mit der Beschwerdegegnerin dafür zu halten, dass sich der Beschwerdeführer im Moment der Übernahme der Anstellung als Werkstattleiter auf die neuen Anforderungen der Stelle eingelassen hat und dies auch musste. Als Teil des Werkstattteams gehörte dazu auch der gelegentliche Samstagsdienst. Der Versicherte

durfte nach Treu und Glauben nicht davon ausgehen, dass dieser Dienst ausgerechnet von ihm als Leiter der Abteilung nicht auszuführen sei. Von einer eigentlichen für ihn als Werkstattleiter abweichenden Praxis kann nach dieser kurzen Zeit der Innehabung der Stelle ohne Wochenenddienst nicht gesprochen werden.

Der Antritt der Stelle war im Juli 2014 und bereits im September 2014 wurde er schriftlich ermahnt. Dabei durfte der Versicherte nach Treu und Glauben auch nicht davon ausgehen, dass weil er bei seiner alten Tätigkeit als Kundendienstleiter (mit einem gänzlich anderen Tätigkeitsprofil) keinen solchen Pikettdienst machen müssen und daneben sogar am Samstag in seiner eigenen Werkstatt (Urk. 3/4) hatte arbeiten können, dies auch als Werkstattleiter gelten würde. Wie dargetan, beinhaltete die Werkstattleitung in vielerlei Hinsicht ein anderes Profil, dem der Versicherte mit Annahme der Stelle unterworfen war und was ihm nach Treu und Glauben bewusst sein musste.

Die aus betrieblichen Gründen erlassene Weisung zum Samstagspikettdienst in der Autowerkstatt ist sachbezogen und nicht schikanös (anders JAR 1990 S. 132). Es ist auch einleuchtend, dass dies vor allem gegen den Herbst und Winter notwendig wurde und nicht

so sehr in den Sommerferien notwendig war. Dadurch, dass der Beschwerdeführer selber sich in einer Liste hätte eintragen können, wann er den Dienst machen wollte - und dies auch nur an jedem 4. oder

E. 5

Samstag (Urk. 7/14) -, wäre ihm auch in der eigenen Werkstatt eine Planung möglich gewesen und es kann nicht gesagt werden, dass dies die Nebentätigkeit des Versicherten verunmöglicht hätte. Damit ist es auch nicht so, dass der Arbeitgeber wusste oder er hätte wissen müssen, dass dem Versicherten Samstagarbeit überhaupt nicht möglich war (Urk. 1 S. 5), oder dass er die Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) verletzt hätte (Urk. 1 S. 8). Vielmehr war es der Beschwerdeführer, der aufgrund seiner leitenden Funktion die berechtigten Interessen des Arbeitgebers - wozu die Unterstützung des Pikett-Teams am Samstag in der Werkstatt zu zählen ist - in erhöhtem Masse in guten Treuen zu wahren gehabt hätte (Art. 321a Abs. 1 OR; BGE 104 II 29 E. 1).

Aktenkundig ist, dass die ehemalige Arbeitgeberin den Beschwerdeführer mit Abmahnung vom 20. September 2014 (Urk. 7/14) unmissverständlich aufforderte, sich auf der Einsatzliste für den samstäglichen Pikettdienst einzutragen. Da der Letztere dieser Weisung in grundsätzlicher Weise nicht nachkam (Urk. 7/25/10 f.), hat er zumindest eventualvorsätzlich die Kündigung in Kauf genommen.

Der Sachverhalt erweist sich als hinreichend geklärt, daher ist eine Zeugenbefragung, wie vom Beschwerdeführer beantragt (Urk. 13 S. 3), im Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung (BGE 124 V 90 E. 4b) nicht zweckhaft. Somit ist dem Beschwerdeführer eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG zum Vorwurf zu machen. 4. 4.1

Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens (vgl. E. 1.4). 4.2

Die Beschwerdegegnerin verfügte eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 36 Tagen. In Anwendung von Art. 45 Abs. 3 AVIG ist sie somit von einem unteren Bereich eines schweren Verschuldens ausgegangen (Urk. 2).

Der Beschwerdeführer war von der Arbeitgeberin am 20. September 2014 (Urk. 7/14) bezüglich der Eintragung in den Einsatzplan zum Pikettdienst schriftlich abgemahnt worden. Es musste ihm bewusst sein, dass sie jegliche weitere Weigerung nicht akzeptieren würde, da sie festhielt, dass dies keine Bitte sei sondern ein Auftrag. Trotzdem weigerte sich der Beschwerdeführer weiterhin grundsätzlich, Pikettdienst zu leisten. Es handelte sich somit nicht um ein einmaliges Ereignis sondern um ein mehrfach gerügtes vermeidbares Verhalten des Versicherten, welches zur Kündigung durch die Arbeitgeberin führte. Angesichts dessen ist die Einstufung durch die Beschwerdegegnerin nicht zu beanstanden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_649/2009 vom 30. Oktober 2009 E. 3.2.2). Auf Grund des Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Adrian Zogg - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich - seco - Direktion für Arbeit - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 1. 5. Juli bis und mit 1. 5. August sowie vom 1. 8. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Die Einzelrichterin Der Gerichtsschreiber Maurer Reiter Paradiso

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