

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 101 Satz 1, § 99, § 100; ArbGG § 2 Abs. 1
Nr. 4, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die Angabe von Gründen gehört zum notwendigen Inhalt der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zu einer personellen Maßnahme des Arbeitgebers i.S. des § 99 Abs. 1 BetrVG. Die Wirksamkeit der Zustimmungsverweigerung hängt aber nicht von der Schlüssigkeit der vorgebrachten Gründe ab. Im Falle des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG genügt es, daß die vorgetragene(n) Tatsache(n) als solche die geäußerte(n) Besorgnis(se) auftreten lassen können (Bestätigung und Fortführung des Beschlusses vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 101 BetrVG 1972).
2. Das Fehlen eines gesetzlichen Grundes für die Zustimmungsverweigerung kann nur in dem dafür vorgesehenen Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG geltend gemacht werden; im Verfahren nach § 101 Satz 1 BetrVG muß ein solches Vorbringen unberücksichtigt bleiben. Das Verfahren nach § 101 Satz 1 BetrVG dient der Sicherung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats, während das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG den gerichtlichen Streit über die Begründetheit der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zu der beabsichtigten personellen Maßnahme des Arbeitgebers ermöglicht.

Aktenzeichen: 1 ABR 91/76

Beschluß des BAG vom 21. November 1978

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 21. November 1978 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Bichler und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Blanke beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers (Betriebsrats) wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 5. November 1976 - 7 Ta BV 12/76 - aufgehoben.

Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Mannheim vom 3. September 1976 - 7 BV 8/76 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 2 -

G r ü n d e :

I. Mit Formularschreiben vom 31. Mai 1976 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, sie plane, den Beteiligten L am 1. Juni 1976 als Abteilungsleiter in die Abteilung KE 2 zu versetzen. Als Gründe für die Versetzung nannte sie den eigenen Wunsch des Arbeitnehmers und Reorganisation. Das Schreiben schließt mit dem Satz: "Gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG gilt ihre Zustimmung als erteilt, wenn sie uns nicht innerhalb einer Woche nach Unterrichtung schriftlich unter Angabe der Gründe mitteilen, daß Sie die Zustimmung verweigern." Die daraufhin vom Betriebsrat an die Geschäftsleitung gerichtete Mitteilung vom 3. Juni 1976 lautet:

"Der BR hat die Befürchtung, daß durch die Versetzung eines Mitarbeiters in die Abteilung Organisation diese Abteilung zu groß wird und deshalb Gefahr für die jetzt dort angesiedelten Arbeitsplätze besteht.

Aus diesem Grunde widerspricht der BR der personellen Maßnahme im Falle des Herrn L .
Wir bitten Sie um einen geeigneten anderen Vorschlag für den Einsatz des Herrn L ."

Am 2. Juli 1976 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, daß sie seinen Widerspruch für unbeachtlich, weil unbegründet halte und daß sie den Beteiligten L gemäß ihrer Mitteilung vom 31. Mai 1976 am 5. Juli 1976 versetzen werde. Dies geschah dann auch. Einen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der in Rede stehenden personellen Maßnahme stellte die Antragsgegnerin nicht.

Daraufhin hat der Antragsteller das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Der Betriebsrat sei berechtigt, die Zustimmung zu der beabsichtigten Versetzung unter Angabe der Gründe zu verweigern. Dies sei hier geschehen. Die gleichwohl ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgte personelle Maßnahme der Antragsgegnerin sei unwirksam und deshalb aufzuheben. Bei der ordnungsgemäß

- 3 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

begründeten Verweigerung der Zustimmung hätte es an der Antragsgegnerin gelegen, gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zu der geplanten Versetzung zu stellen. Dies habe die Antragsgegnerin jedoch unterlassen. Im übrigen sei die Befürchtung, daß die Abteilung, in die der Beteiligte L versetzt wurde, zu groß werde und daß Gefahr für die dort vorhandenen Arbeitsplätze bestehe, berechtigt. Während der Beteiligte L aufgrund seiner fachlichen Kenntnisse und Funktionen überall im Betrieb ausreichend tätig werden könne, könnten die in der Abteilung beschäftigten Kaufleute nicht überall entsprechend eingesetzt werden. Auf Dauer gesehen müßten die Stellen für Kaufleute reduziert werden. Die Überbesetzung der Abteilung KE 2 hätte auf jeden Fall dadurch vermieden werden können, daß einer der aus dieser Abteilung hervorgegangenen Bewerber berücksichtigt worden wäre. Bei der hier in Rede stehenden Versetzung habe es sich auch nicht um die Wiederbesetzung einer freigewordenen Stelle gehandelt. Die Stelle sei nie besetzt gewesen, sondern in Personalunion vom Hauptabteilungsleiter F mitverwaltet worden.

Der Antragsteller hat beantragt,
der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung
des Beteiligten L aufzuheben.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Der Beteiligte L hat in den Vorinstanzen keinen
Antrag gestellt.

Die Antragsgegnerin hält den Widerspruch des Antragstellers für unbeachtlich. Dem Antragsteller sei bekannt gewesen, daß die Versetzung des Beteiligten L auf einen schon bestehenden Arbeitsplatz erfolgen sollte. Damit habe sich die Zahl der Arbeitsplätze in der Abteilung nicht verändert. Im übrigen sei nur der Beteiligte L als Abteilungsleiter geeignet gewesen. Die Bewerber mit kaufmännischer Vorbildung hätten dies eingesehen. Somit habe

- 4 -



- 4 -

der Antragsteller einen wirksamen Widerspruch nicht erhoben, denn nicht jeder irgendwie begründete Widerspruch entspreche den Vorschriften des Gesetzes. Der Widerspruch des Betriebsrats gegen die geplante Versetzung sei als offensichtlich unbegründet und daher unbeachtlich zu behandeln.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde der Antragsgegnerin die erstinstanzliche Entscheidung abgeändert und den Antrag zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Antragsteller die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses, während die Antragsgegnerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. Der Beteiligte L stellt auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz keinen Antrag.

II. Die Rechtsbeschwerde ist begründet; sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.

1. Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführt, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber die Aufhebung der personellen Maßnahme aufzugeben. Dabei handelt es sich um einen im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren auszutragenden Streitfall i.S. von § 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1 ArbGG, betrifft er doch einen spezifisch betriebsverfassungsrechtlichen Ordnungssachverhalt.

2. Das Landesarbeitsgericht geht in der Sache zutreffend davon aus, daß der Antragsteller (Betriebsrat) die Zustimmung zur Versetzung des Beteiligten L verweigert und dies auch innerhalb der Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG der Antragsgegnerin (Arbeitgeberin) schriftlich mitgeteilt hat. Zu Recht hat dabei das Landesarbeitsgericht - unausgesprochen - dem Umstand keine rechtliche Bedeutung

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

beigemessen, daß der Antragsteller in seiner fristgerecht abgegebenen Stellungnahme an den Arbeitgeber zur personellen Maßnahme nicht die "Zustimmung verweigert", sondern dieser Maßnahme "widerspricht". Es ist klar, was gewollt ist; die nicht dem Gesetzeswortlaut folgende Bezeichnung des ausgeübten Mitbestimmungsrechtes ist deshalb unschädlich. So verwendet auch die Vorinstanz den Begriff "Widerspruch" inhaltsgleich für den Begriff "Zustimmungsverweigerung".

3. Nicht zutreffend ist jedoch die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Zustimmung des Antragstellers zur Versetzung des Beteiligten L müsse gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gelten. Das Landesarbeitsgericht meint, diese gesetzliche Fiktion greife hier deshalb ein, weil eine nur formelhafte und dem Sachverhalt nicht angepaßte Begründung für die Zustimmungsverweigerung unbeachtlich sei. Dies gelte jedenfalls im Falle des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG, weil danach die durch Tatsachen begründete Besorgnis bestehen müsse, daß - was hier allein in Frage kommt - im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden. Wenn das Gesetz Tatsachen verlange, dann genüge es nicht, nur eine unsinnige und nicht schon eine bloß formelhafte Begründung als nicht ausreichend zu betrachten. Hier fehle es an der Mitteilung von Tatsachen, die die vom Antragsteller mitgeteilte Beurteilung rechtfertigten.

Damit ist - wie vom Landesarbeitsgericht im rechtlichen Ansatz auch richtig erkannt - die Frage angesprochen, welche Anforderungen an die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 3 BetrVG zu stellen sind. Die Rechtsbeschwerde rügt jedoch zu Recht die Verletzung des § 99 BetrVG durch die Vorinstanz. Sie vertritt zutreffend die Auffassung, nach § 99 Abs. 4 BetrVG sei es Sache des Arbeitgebers, die Ersetzung der Zustimmung beim Arbeitsgericht zu beantragen, wenn der Betriebsrat derart wie im vorliegenden Falle seine Zustimmung verweigert. Dabei sei es gleichgültig, ob die Zustimmungsverweigerung letztlich ausreichend begründet sei; nach der Regelung des BetrVG 1972 müsse das Arbeitsgericht

- 6 -



- 6 -

über die Berechtigung der Zustimmungsverweigerung befinden. Schon das Arbeitsgericht hat zutreffend erwogen, daß es genügt, wenn der Betriebsrat anläßlich seiner Zustimmungsverweigerung Gründe nennt, aus denen sich möglicherweise ein Recht ergibt, der personellen Einzelmaßnahme die Zustimmung zu verweigern. Immerhin könne der Fall eintreten, daß durch die Versetzung eines Arbeitnehmers in eine andere Abteilung dort eine Arbeitskraft frei und eine entsprechende Entlassung dann notwendig werden könne. Ob die Befürchtung des Betriebsrats auch tatsächlich zutrefte, sei im Rahmen des Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu prüfen.

4. Nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG muß die schriftliche Zustimmungsverweigerungserklärung des Betriebsrats mit Gründen versehen sein. Daraus folgt zunächst, daß die Angabe von Gründen zum notwendigen Inhalt der Erklärung der Zustimmungsverweigerung gehört und daß eine Zustimmungsverweigerung ohne Gründe unwirksam ist (Beschuß des Senats vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 -, [demnächst] AP Nr. 1 zu § 101 BetrVG 1972). Andererseits kann der Betriebsrat seine Zustimmung nur beim Vorliegen eines der in § 99 Abs. 2 Nrn. 1 bis 6 BetrVG aufgezählten Tatbestände verweigern. Deshalb ist weiter zu fordern, daß die vom Betriebsrat angegebenen Gründe zumindest einen Bezug zu einem dieser Tatbestände haben. Entfernen sich die aufgeführten Gründe soweit von den gesetzlichen Gründen für die Zustimmungsverweigerung, daß sie sich keinem der Tatbestände des § 99 Abs. 2 BetrVG zuordnen lassen, dann kann allerdings von einer ordnungsgemäßen Zustimmungsverweigerung nicht mehr gesprochen werden. In einem solchen Falle ist die Erklärung der Zustimmungsverweigerung ebenso wie beim Fehlen jeglicher Begründung unbeachtlich (vgl. den Beschluß des Senates vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 -; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 99 Anm. 38; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Anm. 126; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Anm. 110). Die Wirksamkeit der Zustimmungsverweigerung

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

kann aber andererseits nicht davon abhängen, ob die angegebenen Gründe auch schlüssig sind. Fehlt es (nur) an der Schlüssigkeit der vorgebrachten Gründe, so ist dieser Mangel dem völligen Fehlen von Gründen oder aber der Angabe von Gründen, die zu den Fällen des § 99 Abs. 2 BetrVG keinen Bezug mehr haben, nicht gleichzustellen. Eine solche Gleichstellung würde – wie der Senat im Beschluß vom 18. Juli 1978 ebenfalls ausgeführt hat – zu einer unerträglichen Rechtsunsicherheit führen, weil nur schwer beurteilt werden könnte, ob die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gilt und ob als Folge hiervon die personelle Maßnahme wirksam vorgenommen werden kann. Mit der Rechtsbeschwerde und mit den Erwägungen des Arbeitsgerichts ist der Senat deshalb der Meinung, daß die "Prüfung der Schlüssigkeit" der gerichtlichen Entscheidung im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG vorbehalten bleiben muß. Wollte man es – wie im Ergebnis das Landesarbeitsgericht – dem Arbeitgeber überlassen, die Schlüssigkeitsprüfung vorzunehmen, so wäre der Betriebsrat zur Herbeiführung einer Klärung der Rechtslage praktisch regelmäßig auf das Verfahren nach § 101 BetrVG verwiesen, was entgegen der Absicht des Gesetzgebers auf eine Vertauschung der Beteiligtenrollen hinausliefe. Auch aus diesem Grunde muß der Arbeitgeber das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG betreiben, wenn er die vom Betriebsrat angeführten Zustimmungsverweigerungsgründe für nicht schlüssig hält (vgl. Beschluß des Senats vom 18. Juli 1978, zu II 2 der Gründe).

Das Verfahren nach § 101 Satz 1 BetrVG dient der Sicherung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats, während das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG den gerichtlichen Streit über die Berechtigung der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zu der beabsichtigten personellen Maßnahme des Arbeitgebers ermöglicht.

5. Hier hat der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung zur Versetzung des Beteiligten L damit begründet, daß er befürchte, durch die Versetzung eines zusätzlichen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



- 8 -

Mitarbeiters in die Abteilung Organisation werde diese zu groß und deshalb bestehe Gefahr für die jetzt dort angesiedelten Arbeitsplätze. Der Antragsteller hat damit den Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG angesprochen. Mit dem Arbeitsgericht ist davon auszugehen, daß "theoretisch" durch die Versetzung eines Arbeitnehmers in eine andere Abteilung dort eine Arbeitskraft frei werden kann. Jedenfalls kann aber die begründete Besorgnis bestehen, daß die erwähnte Maßnahme die befürchtete Folge hat. Nach dem vorstehend zur Mindestanforderung an eine wirksame Zustimmungsverweigerung i.S. von § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG Gesagten reicht dies aus. Es wäre deshalb Sache der Antragsgegnerin gewesen, eine die Zustimmung des Antragstellers ersetzende gerichtliche Entscheidung nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu beantragen. Erst in jenem Verfahren hätten - wie noch näher auszuführen sein wird - die vom Landesarbeitsgericht angestellten - möglicherweise zutreffenden - Erwägungen getroffen werden dürfen. Die Antragsgegnerin hätte deshalb den Beteiligten L (noch) nicht - oder wenn, allenfalls unter Beachtung des § 100 BetrVG vorläufig - versetzen dürfen. Da sie ausweislich der tatsächlichen Feststellungen des Beschwerdegerichts den Beteiligten L am 5. Juli 1976 versetzt hat, sind für das vorliegende Verfahren, das wegen des Verhaltens der Antragsgegnerin die Mitbestimmung des Antragstellers zum Gegenstand hat, die Voraussetzungen des § 101 Satz 1 BetrVG gegeben. Die Antragsgegnerin hat das bestehende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beachtet.

6. Das Antragsbegehren scheitert nicht daran, daß der Antragsteller seine Zustimmung zur Versetzung des Beteiligten L - wie vom Landesarbeitsgericht angenommen - ohne rechtfertigenden Grund (Tatsachen, die die Kündigungsbesorgnis rechtfertigen) verweigert hat. Selbst

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

unterstellt, dies träfe zu, so kann doch nun einmal das Fehlen eines gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgrundes nur in dem dafür vorgesehenen Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 und § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG geltend gemacht werden. Im vorliegenden Verfahren nach § 101 Satz 1 BetrVG muß dies unberücksichtigt bleiben. Das ergibt sich, wie der Senat bereits in dem wiederholt zitierten Beschluß vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 - ausgeführt hat, aus dem besonderen Zweck dieses Verfahrens. Es dient der Sicherung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und soll den Arbeitgeber daran hindern, vor der Durchführung des Zustimmungs- und ggfs. des Zustimmungsersetzungsverfahrens vollendete Tatsachen zu schaffen. Mit diesem Schutzzweck des § 101 BetrVG wäre es unvereinbar, wollte man dem Arbeitgeber gestatten, sich gegenüber dem Begehren des Betriebsrats, die unter Verletzung seines Mitbestimmungsrechts durchgeführte personelle Maßnahme aufzuheben, auf das Fehlen eines gesetzlichen Grundes für die Zustimmungsverweigerung zu berufen und so dem Antrag des Betriebsrats die Grundlage zu entziehen. Würde man dies zulassen, so könnte der Arbeitgeber im Falle der verweigerten Zustimmung des Betriebsrats das Zustimmungsersetzungsverfahren vermeiden ("überspringen"), die personelle Maßnahme durchführen und abwarten, ob der Betriebsrat von sich aus initiativ wird und das Verfahren nach § 101 BetrVG einleitet. Dieses auf rasche Beseitigung des vom Arbeitgeber gesetzwidrig herbeigeführten Zustandes angelegte Verfahren würde durch die dem Arbeitgeber eröffnete Möglichkeit, sich auf das Fehlen eines Grundes für die Zustimmungsverweigerung zu berufen, verzögert. Im praktischen Ergebnis würde dadurch das sonst vom Arbeitgeber zu betreibende Zustimmungsersetzungsverfahren in das Verfahren nach § 101 BetrVG verlagert. Das widerspräche dem in den Regelungen der §§ 99 bis 101 BetrVG zum Ausdruck gekommenen gesetzgeberischen Ziel, den Arbeitgeber in die verfahrensrechtliche Stellung zu bringen, die nach altem Recht (§ 61 Abs. 2 Satz 3 BetrVG 1952)

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 10 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

der Betriebsrat hatte. Danach mußte der Betriebsrat eine gerichtliche Entscheidung darüber herbeiführen, ob sein Widerspruch gegen eine personelle Maßnahme des Arbeitgebers begründet war. Dieser Unterschied in den Beteiligtenrollen, der sich aus §§ 61, 62 BetrVG 1952 einerseits und § 99 Abs. 4 BetrVG 1972 andererseits ergibt, macht deutlich, daß die Rechtsprechung zum BetrVG 1952 nicht vorbehaltlos unverändert - wie vom Landesarbeitsgericht unzutreffend angenommen - übernommen werden kann.

7. Aus seiner Sicht folgerichtig hat das Landesarbeitsgericht nicht untersucht, ob die Antragsgegnerin die fragliche personelle Maßnahme - möglicherweise zulässig - vorläufig durchgeführt hat. Insoweit ist ebenfalls dem arbeitsgerichtlichen Beschluß zu folgen. Aus dem unstreitigen Vorbringen folgert das Arbeitsgericht zutreffend, die Antragsgegnerin habe dem Antragsteller am 2. Juli 1976 lediglich ihre Rechtsansicht darüber mitgeteilt, daß sie den Widerspruch für unbeachtlich hält und die Versetzung am 5. Juli 1976 durchführt. Nach Ansicht der Antragsgegnerin habe es somit eines Verfahrens nach § 100 BetrVG nicht bedurft, so daß unbeachtlich sei, wenn der Antragsteller (Betriebsrat) dieser Mitteilung vom 2. Juli 1976 nicht unverzüglich widersprochen habe. Dieser Auffassung ist zuzustimmen.

gez.: Dr. Müller

Dr. Seidensticker

Bichler

Dr. Lohauß

Blanke



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

