

Aktenzeichen: 1 AZR 75/97

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 13. Mai 1997

- 1 AZR 75/97 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 22. September 1995

- 1 Ca 5431/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 25. September 1996

- 14 Sa 434/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Ablösende Betriebsvereinbarung für Ruheständler

Gesetz:

BetrVG §§ 87, 88, 77 Abs. 4

Leitsätze:

1. Gewährt eine Betriebsvereinbarung Ansprüche auf Beihilfen im Krankheitsfall gleichermaßen für aktive Arbeitnehmer und Pensionäre, so kann eine ablösende Betriebsvereinbarung, die nur noch die aktive Belegschaft begünstigt, nicht mehr in die Besitzstände derjenigen Pensionäre eingreifen, die sich bei Inkrafttreten der ablösenden Regelung bereits im Ruhestand befanden.

2. Diese erwerben bei Eintritt in den Ruhestand einen entsprechenden Individualanspruch, der betrieblicher Gestaltung nur noch insoweit zugänglich ist, als auch die aktive Belegschaft Kürzungen hinnehmen muß.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 75/97

14 Sa 434/96 Hamm

Verkündet am
13. Mai 1997

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Mai 1997 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Dr. Federlin für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. September 1996 - 14 Sa 434/96 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 22. September 1995 - 1 Ca 5431/94 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat auch die Kosten der Berufungs- und Revisionsinstanz zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über Leistungen aus einem Sozialfonds der Beklagten.

Der 1921 geborene Kläger war seit 1939 bei der Beklagten angestellt und zuletzt als Personalsachbearbeiter beschäftigt. Zum 1. Oktober 1979 trat er in den Ruhestand. Der Kläger ist in der Betriebskrankenkasse der Beklagten krankenversichert.

Die Beklagte unterhält seit 1945 einen Sozialfonds, aus dem sie nach bestimmten Richtlinien finanzielle Unterstützungen zur Ergänzung der Krankenversicherungsleistungen gewährt. Auch Aufwendungen für Zahnersatz werden erfaßt. Diese Richtlinien wurden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zumindest seit 1973 durch Betriebsvereinbarung geregelt. Im Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 1979 galten die Richtlinien in der ab 1. August 1979 geltenden Fassung. Diese wurden abgelöst durch Betriebsvereinbarung vom 20. April 1982, diese wiederum durch Betriebsvereinbarung vom



1. Juni 1985, in Kraft seit dem 1. Mai 1985. Der persönliche Geltungsbereich aller dieser Richtlinien/Betriebsvereinbarungen erstreckte sich ausdrücklich auch auf Bezieher von Versorgungsbezügen. § 1 der Betriebsvereinbarung vom 1. Juni 1985 lautete:

§ 1
Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt

- a) für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende (Mitarbeiter) der DSW und
- b) für Bezieher von Versorgungsbezügen (Versorgungsberechtigte) der DSW, soweit sie nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen oder selbständig tätig sind.

§ 11 BV 1985 bestimmte unter "Inkrafttreten, Kündigung":

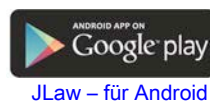
Diese gemäß § 88 BetrVG getroffene Betriebsvereinbarung tritt rückwirkend am 01. Mai 1985 in Kraft. Sie tritt an die Stelle der Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Unterstützungen an Mitarbeiter und Versorgungsberechtigte durch die DSW vom 20.04.1982.

Die Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden.

Nach Kündigung der Betriebsvereinbarung vom 1. Juni 1985 schlossen die Betriebspartner am 24. August 1993 eine neue "Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Unterstützungen an Mitarbeiter durch die DSW", in Kraft seit dem 1. September 1993. Diese schließt erstmals die Bezieher von Versorgungsbezügen aus. Sie trifft eine Übergangsregelung, nach der Versorgungsberechtigte, die sich bereits vor dem 1. September 1993 in zahnärzt-



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



licher Behandlung befanden, für diese Behandlung eine Unterstützungsleistung nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung vom 1. Juni 1985 erhalten.

Der Kläger unterzog sich im Frühjahr 1994 einer Zahnbehandlung, für die insgesamt 4.515,98 DM berechnet wurden. Der von der Krankenversicherung nicht gedeckte Eigenanteil betrug 2.231,64 DM. Mit Schreiben vom 25. Juli 1994 begehrte der Kläger von der Beklagten die Zahlung des ihm nach der bisherigen Regelung zustehenden Höchstsatzes. Dieser betrug für zahnärztliche Leistungen sowohl nach der BV 1985 wie auch nach der BV 1993 bei einem Eigenanteil von 100,-- DM 75 % des nicht gedeckten Betrages, maximal aber 1.200,-- DM im Jahr. Die vorher beim Eintritt des Klägers in den Ruhestand geltenden Richtlinien sahen nur eine Übernahme von 66 2/3 % bei einer Begrenzung auf 1.000,-- DM im Jahr vor (Nr. 2 a der Richtlinien in der ab 1. August 1979 geltenden Fassung). Die Beklagte lehnte die Zahlung ab und berief sich auf die Neuregelung durch die BV 1993, wonach Pensionäre keine Unterstützungsleistungen erhalten.

Mit seiner am 19. Oktober 1994 erhobenen Klage hat der Kläger seinen Anspruch weiterverfolgt. Er hat die Auffassung vertreten, die Betriebspartner seien nicht befugt gewesen, in den entstandenen Besitzstand einzugreifen. Leistungszusagen für im Ruhestand befindliche Arbeitnehmer seien durch Betriebsvereinbarung nicht mehr abänderbar. Die Beklagte habe auch tatsächlich Leistungen an Pensionäre erbracht und diese sogar an den Verbesserungen gemäß der zuletzt geltenden BV 1985 teilnehmen lassen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Insoweit ergebe sich für die Pensionäre und damit auch für ihn selbst ein Anspruch aus dem Gesichtspunkt einer Gesamtzusage. Die ersatzlose Streichung der Unterstützungsleistung sei unbillig und verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Es sei für ihn wegen seines hohen Alters praktisch nicht mehr möglich, eine entsprechende Zusatzversicherung abzuschließen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
1.200,-- DM nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängig-
keit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Beschränkung des Geltungsbereichs für Leistungen aus dem Sozialfonds durch die BV 1993 sei wirksam, und zwar auch gegenüber dem Kläger. Sie sei in der Vergangenheit irrtümlich davon ausgegangen, daß der Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung auch ausgeschiedene Arbeitnehmer erfassen könne. Nachdem dieser Irrtum 1993 erkannt worden sei, hätten die Betriebspartner die neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Diese löse die vorangehende ab. Auch wenn man annehme, daß eine neue Betriebsvereinbarung nicht schrankenlos in erworbene Anwartschaften eingreifen könne, müsse der Kläger die Minderung seines Besitzstandes hinnehmen. Sie habe erkennbar zu keinem Zeitpunkt eine dauernde Verpflichtung übernehmen wollen. Die Herausnahme der Versorgungsberechtigten aus dem Geltungsbereich stelle auch keine unzulässige Ungleichbehandlung gegenüber



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den aktiven Arbeitnehmern dar, da beide Gruppen insoweit nicht vergleichbar seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet. Der Kläger kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die geltend gemachte Leistung aus dem Sozialfonds verlangen.

- I. Der generelle Ausschluß von Pensionären ist unwirksam, soweit sich diese bei Inkrafttreten der verschlechternden Betriebsvereinbarung am 1. September 1993 bereits im Ruhestand befanden.
 1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe den in der BV 1993 enthaltenen Ausschluß aus dem persönlichen Geltungsbereich der neuen Betriebsvereinbarung hinzunehmen. Der bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 1979 geltende kollektivvertragliche Anspruch habe sich nicht in einen schuldrechtlichen Individualanspruch umgewandelt. Es habe daher in der Kompetenz der Betriebspartner gelegen, mit ihrer neuen Betriebsvereinbarung den Kreis der Anspruchsberechtigten auf die



aktive Belegschaft zu beschränken. Eine Nachwirkung der vorher geltenden Betriebsvereinbarung komme nicht in Betracht. Die Herausnahme aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten bedeute auch keine unzumutbare wirtschaftliche Beeinträchtigung, die eine Korrektur gebieten könnte.

Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

2. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können die Betriebspartner nicht durch Betriebsvereinbarung Rechte und Pflichten derjenigen Mitarbeiter begründen oder modifizieren, die bereits aus dem aktiven Arbeitsverhältnis ausgeschieden und in den Ruhestand eingetreten sind. Zwar kann für einen noch im Arbeitsverhältnis befindlichen Arbeitnehmer ein Anspruch für die Zeit des Ruhestandes begründet werden; eine spätere Betriebsvereinbarung, die eine Änderung der entsprechenden Leistungen vorsieht, wirkt jedoch nicht mehr hinsichtlich derjenigen Arbeitnehmer, die bei Inkrafttreten der Neuregelung bereits im Ruhestand leben und Leistungen nach einer früheren Betriebsvereinbarung erhalten haben. Begründet wird dies im wesentlichen mit der fehlenden Legitimation des Betriebsrats, zu dem die ausgeschiedenen Ruheständler weder aktiv noch passiv wahlberechtigt sind (grundlegend BAG, Großer Senat, Beschluß vom 16. März 1956 - GS 1/55 - BAGE 3, 1 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952; ausdrücklich bestätigt durch BAG Urteil vom 25. Oktober 1988 - 3 AZR 483/86 - BAGE 60, 78 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung). Mit dem Ausscheiden ändert sich die Rechtsgrundlage der zugesagten Leistung. Der Ruheständler erwirbt einen schuldrechtlichen Anspruch, der



der kollektivvertraglichen Zusage entspricht. Dieser besteht - so jedenfalls entschieden für Ruhegeldansprüche - grundsätzlich unabhängig von der Betriebsvereinbarung und über deren Ende hinaus.

Hiervon weicht auch die vom Landesarbeitsgericht angezogene Entscheidung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Juni 1979 (3 ABR 3/78 - BAGE 32, 39 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Sozialeinrichtung) für andere als Ruhegeldansprüche nicht ab. Der Dritte Senat hat zwar ausgeführt, es gebe keinen Erfahrungssatz, daß ein Betriebsrat die Interessen derjenigen Arbeitnehmer vernachlässige, die an der Betriebsratswahl nicht beteiligt seien; im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG seien daher auch leitende Angestellte, Pensionäre und versorgungsberechtigte Familienangehörige u.U. von Verwaltungsmaßnahmen des Betriebsrats mitbetroffen (aaO, zu II 3 b der Gründe). Diese allgemeine Erwägung besagt aber nichts zu der viel grundsätzlicheren Frage des Umfangs der Betriebsautonomie. Verwaltungsmaßnahmen können ihre Grundlage auch in der bei Eintritt des Arbeitnehmers in den Ruhestand geltenden Betriebsvereinbarung haben. Der Dritte Senat setzt sich denn auch nicht mit der Entscheidung des Großen Senats vom 16. März 1956 (aaO) auseinander, wozu aber Anlaß bestanden hätte, wenn er hinsichtlich solcher Ansprüche, die nicht betriebliche Ruhegelder betreffen, eine Regelungskompetenz des Betriebsrats für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer hätte bejahen wollen.

3. Der erkennende Senat folgt der Rechtsprechung des Großen Senats. Sie hat Zustimmung, aber auch Kritik gefunden (zum aktuel-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

len Meinungsstand vgl. nur Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 77 Rz 36; GK-Kreutz, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Rz 152 ff. - beide mit ausführlichen weiteren Nachweisen). Gegen sie wird eingewandt, auch Leistungen an Ruheständler wurzelten im Arbeitsverhältnis und seien regelmäßig Teil einer kollektiven Ordnung, die sowohl aktive Belegschaft wie auch Pensionäre umfasse; daraus ergebe sich ein entsprechendes Bedürfnis nach kollektiver Neuregelung. Das gelte nicht nur für Leistungsverbesserungen, sondern auch für Verschlechterungen, wobei Pensionäre dadurch geschützt würden, daß ein Eingriff in entstandene Rechte nur begrenzt möglich sei (vgl. hierzu etwa Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO; Löwisch, BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 15; MünchArbR/Matthes, § 318 Rz 12 - alle m.w.N.).

Mit dieser Kritik hat sich bereits der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 25. Oktober 1988 (3 AZR 483/86 - BAGE 60, 78, 84 f. = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung, zu I 2 c der Gründe) ausführlich auseinandergesetzt und sie zutreffend zurückgewiesen. Die Befugnis der Betriebspartner zur Regelung von Ruhestandsverhältnissen mag als wünschenswert erscheinen, entspricht aber nicht dem geltenden Recht. Zwar geht es im vorliegenden Fall nicht um betriebliches Ruhegeld, aber - hier wie dort - um Leistungen an Pensionäre, für deren Regelung der Betriebsrat nicht mehr legitimiert ist. Auf den besonderen Zweck der Leistung kann es dabei nicht ankommen (ebenso offensichtlich auch Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, § 77 Rz 36).

4. Mit der Begrenzung der Betriebsautonomie ist allerdings noch nicht zwingend über das weitere Schicksal des schuldrechtlichen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Anspruchs entschieden, der Betriebspensionären auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung erwächst.

a) Der Große Senat begründet seine Auffassung, daß der umgewandelte Individualanspruch von der Beendigung oder Änderung der ursprünglich anspruchsbegründenden Betriebsvereinbarung völlig unabhängig sei, mit der Besonderheit des Ruhegeldanspruchs. Dieser bestehe nach seinem Sinn und Zweck als Daueranspruch auch über die Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung hinaus normalerweise bis zum Tode des Ruhegeldempfängers weiter. Etwas anderes könne nur gelten, wenn sich dies aus dem unzweideutigen Wortlaut oder Sinn der Betriebsvereinbarung selbst ergebe, z.B. wenn dieser die Dauer der Zahlung von Ruhegeldbezügen auf eine bestimmte Zeit begrenze. Ein allgemeiner Vorbehalt späterer Änderungen in der Betriebsvereinbarung genüge jedoch nicht gegenüber den bereits in den Ruhestand getretenen Pensionären (BAG, Großer Senat, Beschluß vom 16. März 1956 - GS 1/55 - BAGE 3, 1, 10 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952, zu I 3 der Gründe).

Was für den Anspruch auf Ruhegeld überzeugt, ist auf den hier zu beurteilenden Unterstützungsanspruch nur eingeschränkt übertragbar. Während der Ruhegeldanspruch der Natur der Sache nach überhaupt erst mit dem Ende des aktiven Arbeitsverhältnisses fällig wird, steht der streitige Anspruch in gleicher Weise auch bereits aktiven Arbeitnehmern zu. Der erkennbare Sinn einer solchen Betriebsvereinbarung besteht gerade darin, aktive Beschäftigte und Ruheständler gleichzustellen. Deshalb können die begünstigten Arbeitnehmer auch nach ihrem Ausscheiden nicht damit



rechnen, besser als die aktive Belegschaft behandelt zu werden (aber auch nicht schlechter). Daraus folgt, daß der entsprechende Anspruch nach seiner schuldrechtlichen Umwandlung mit dem Vorbehalt einer späteren Änderung der entsprechenden kollektivrechtlichen Regelung für die aktive Belegschaft belastet ist. Insoweit gilt eine sog. Jeweiligkeitsklausel, die nicht ausdrücklich erklärt werden muß. Der Besitzstand ist unsicherer als der von Versorgungsansprüchen.

b) Eine solche Jeweiligkeitsklausel kann jedoch im Streitfall nicht zum Wegfall des (schuldrechtlichen) Anspruchs des Klägers führen. Die neue Betriebsvereinbarung sieht eine Teilnahme der versorgungsberechtigten Ruheständler am Sozialfonds überhaupt nicht mehr vor. Sie gewährt aber unverändert Unterstützungsleistungen an die aktiven Arbeitnehmer. Damit sind die tatbestandsmäßigen Voraussetzungen für die Anwendung einer stillschweigenden Jeweiligkeitsklausel nicht erfüllt. Mit dieser könnte nur die Gleichstellung der nicht mehr normativ zu erfassenden Pensionäre mit der aktiven Belegschaft gesichert werden.

II. Der fortbestehende Anspruch des Klägers ist auch der Höhe nach gerechtfertigt.

Die Berechnung entspricht der nach der Betriebsvereinbarung 1985 geltenden Regelung. Die beim Eintritt des Klägers in den Ruhestand geltenden Richtlinien sahen zwar nur eine Übernahme von $66 \frac{2}{3} \%$ des nicht durch die Krankenkasse gedeckten Betrages vor, maximal 1.000,-- DM. Aber die Betriebsvereinbarung 1985 hat diese



Grenzen auf 75 % bzw. maximal 1.200,-- DM erhöht, und darauf kann sich der Kläger berufen, obwohl er von dieser Betriebsvereinbarung normativ nicht mehr erfaßt wurde. Ihre Regelungen sind schon deshalb schuldrechtlich in das Ruhestandsverhältnis übernommen worden, weil die Beklagte die Pensionäre unstreitig nach dieser Betriebsvereinbarung behandelt und ihnen entsprechende Leistungen zugesagt und gewährt hat. Sie trägt selbst vor, daß die Pensionäre durch das vierteljährlich erscheinende Organ "Rundblick" über alle wesentlichen Änderungen informiert werden und beruft sich gerade für die Betriebsvereinbarung 1993 auf die entsprechende Mitteilung an die Ruheständler. Die Beklagte hat auch den Vortrag des Klägers nicht bestritten, die Änderung durch die Verbesserungen seien den Pensionären bekannt gewesen und faktisch umgesetzt worden.

Wendet der Arbeitgeber aber die Bestimmungen einer neuen Betriebsvereinbarung gegenüber den Ruheständlern an, liegt darin ein konkludentes Angebot, sie nach den jetzt geänderten (günstigeren) Bedingungen zu behandeln (vgl. schon BAG, Großer Senat, Beschluß vom 16. März 1956 - GS 1/55 - BAGE 3, 1, 11 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952, zu I 3 der Gründe). Dieses Angebot kann von den Ruheständlern angenommen werden, ohne daß die Annahme dem Arbeitgeber gegenüber erklärt zu werden braucht (§ 151 Satz 1 BGB).

III. Bei dieser Sachlage bedarf es keiner Auseinandersetzung mit der Frage, ob nicht selbst dann, wenn man die Regelungskompetenz des Betriebsrats für ausgeschiedene Arbeitnehmer bejahte, der Anspruch des Klägers Bestand hätte. Die Betriebsvereinbarung 1993



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

löst zwar als die jüngere Norm die vorangegangene Betriebsvereinbarung 1985 ab, auch nachfolgende Betriebsvereinbarungen können aber nicht schrankenlos in Besitzstände eingreifen. Ablösende Betriebsvereinbarungen unterliegen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einer sog. Billigkeitskontrolle jedenfalls im Sinne einer Rechtskontrolle (vgl. etwa Senatsurteil vom 1. Dezember 1992 - 1 AZR 234/92 - AP Nr. 3 zu § 77 BetrVG 1972 Tarifvorbehalt; BAG Urteil vom 26. Oktober 1994 - 10 AZR 482/93 - BAGE 78, 174 = AP Nr. 18 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie). Ob die ersatzlose Streichung des Anspruchs für Ruheständler bei gleichzeitiger Fortführung des Sozialfonds für die aktive Belegschaft dieser Rechtskontrolle standhalten würde, erscheint zweifelhaft. Die Beklagte hat als einzigen Grund für die Abänderung nur die Annahme genannt, ihr fehle es an einer Regelungskompetenz für Pensionäre. Diese Annahme wäre bei Bejahung einer solchen Kompetenz unzutreffend und daher nicht geeignet, einen Eingriff in einen - wenn auch schwächer ausgestalteten - Besitzstand zu rechtfertigen.

Dieterich

Wißmann

Rost

K. H. Janzen

Federlin



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

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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)