Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 7 AZR 591/94
Bundesarbeitsgericht 7. Senat — Urteil vom 25. Januar 1995 - 7 AZR 591/94 -

I. Arbeitsgericht Leipzig — Urteil vom 26. August 1993 - 1 Ca 491/93 -

II. Landesarbeitsgericht Chemnitz — Urteil vom 08. März 1994 - 5 Sa 237/93 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Altersgrenze von 60 Jahren für Frauen im Beitrittsgebiet

Gesetz:

BAT-O § 60 Abs. 1 Übergangsvorschrift; RÜG Art. 2 § 4 Abs. 1 Satz 2; Einigungsvertrag Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 2 Satz 7

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis des Senats:

Parallelsache zum Senatsurteil vom 12. Oktober 1994 - 7 AZR 703/93 - (zur Veröffentlichung bestimmt).

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

7 AZR 591/94
---
5 Sa 237/93 Chemnitz

Verkündet am
25. Januar 1995

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1995 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Weller, den Richter Prof. Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Nottelmann und Güner für Recht erkannt:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Chemnitz vom 8. März 1994 - 5 Sa 237/93 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

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 darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endete, in dem die Klägerin das 60. Lebensjahr vollendet hatte. Die am 30. Dezember 1932 geborene Klägerin ist seit 1961 als medizinische Fachschullehrerin an der Universität beschäftigt. Mit Schreiben vom 11. Dezember 1992 teilte ihr das beklagte Land mit, das Arbeitsverhältnis ende aufgrund § 60 Abs. 1 BAT-O in Verbindung mit der Übergangsvorschrift zu dieser Tarifnorm am 31. Dezember 1992. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer vorliegenden Klage.

Die Klägerin hat im wesentlichen die Auffassung vertreten, die Übergangsvorschrift zu § 60 Abs. 1 BAT-O erfasse ihr Arbeitsverhältnis nicht mehr, da die Frauen, die zwischen dem 1. Januar 1992 und dem 31. Dezember 1996 das Rentenalter erreichen, wählen könnten, ob sie nach Art. 2 des Renten-Überleitungsgesetzes (RÜG) vom 25. Juli 1991 (BGBl. I S. 1606) oder dem SGB VI Altersrente in Anspruch nehmen wollen. Seit dem 1. Januar 1992 gebe es daher für Frauen keine Regelaltersgrenze von 60 Jahren mehr. Überdies verstoße die Übergangsvorschrift zu § 60 Abs. 1 BAT-O gegen höherrangiges Recht und sei damit unwirksam.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht am 31. Dezember 1992 endete,

2. im Falle des Obsiegens den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen als medizinische Fachschullehrerin weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat im wesentlichen ausgeführt, das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei am 31. Dezember 1992 beendet worden, da die Klägerin im Dezember die Regelaltersgrenze nach Art. 2 § 4 Abs. 1 Satz 2 RÜG erreicht habe. Auf diese Regelaltersgrenze verweise die Übergangsvorschrift zu § 60 Abs. 1 BAT-O. Überdies folge die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin schon aus der Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 2 Satz 7 zum Einigungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Rentenalters ende. Diese Vorschriften verstießen weder gegen Art. 3 Abs. 2 GG noch gegen das Diskriminierungsverbot in Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 (Richtlinie 76/207), denn sie seien aufgrund der besonderen Verhältnisse im Beitrittsgebiet sachlich gerechtfertigt, da die Einrichtungen der ehemaligen DDR auf dem Gebiet der öffentlichen Verwaltung personell stark überbesetzt gewesen seien und durch das Ausscheiden älterer Arbeitnehmer, die Altersruhegeld beanspruchen können, dringend benötigte Arbeitsplätze für jüngere Arbeitnehmer freigemacht werden bzw. zur Haushalts-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

entlastung überflüssige Arbeitsplätze abgebaut werden müßten. Wegen dieser besonderen historischen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten in den Beitrittsgebieten stehe auch § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI der Geltung des § 60 Abs. 1 BAT-O und der Übergangsvorschrift zu dieser Tarifnorm nicht entgegen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht die von der Klägerin begehrte Feststellung getroffen und den Beklagten verurteilt, die Klägerin zu unveränderten Bedingungen als medizinische Fachschullehrerin weiterzubeschäftigen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

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

A. Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin über den 31. Dezember 1992 hinaus fortbesteht. Denn zu diesem Zeitpunkt konnten, wie der Senat bereits im Urteil vom 12. Oktober 1994 (- 7 AZR 703/93 -, zur Veröffentlichung bestimmt) entschieden hat, die Übergangsvorschrift zu § 60 BAT-O und die Vorschrift der Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 2 Satz 7 zum Einigungsvertrag bereits deshalb nicht mehr zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, weil ihr zeitlicher Geltungsbereich abgelaufen war. Auf die Frage der Verein-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

barkeit dieser Vorschriften mit höherrangigem Recht kommt es daher nicht an.

I. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat nicht aufgrund des § 60 Abs. 1 BAT-O in Verbindung mit der Übergangsvorschrift zu dieser Vorschrift geendet. Denn die Übergangsvorschrift ist mit dem Inkrafttreten des Renten-Überleitungsgesetzes (RÜG) am 1. Januar 1992 gegenstandslos geworden. Einer Überprüfung der tragenden Begründung des Berufungsurteils, diese Vorschrift sei wegen Verstoßes gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI unwirksam, bedurfte es daher nicht.

1. Nach § 60 Abs. 1 des am 1. Januar 1991 in Kraft getretenen BAT-O vom 10. Dezember 1990 endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat. In der "Übergangsvorschrift" zu dieser Tarifnorm hatten die Tarifvertragsparteien bestimmt: "Solange eine Regelaltersgrenze (Rentenalter) unter 65 Jahren gilt, ist diese maßgebend."

2. Für die mithin entscheidenden Fragen, welche Regelung der Tarifvertrag mit dem Begriff "Regelaltersgrenze (Rentenalter)" meint und ob diese Regelung am 31. Dezember 1992 noch in Geltung war, ist maßgeblich darauf abzustellen, welche Regelung die Tarifvertragsparteien im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages vorgefunden haben. Denn aus der Formulierung "solange ... gilt" ergibt sich zwingend, daß die Tarifvertragsparteien von einer bereits geltenden - unter 65 Jahren liegenden - Regelaltersgrenze (Rentenalter) ausgegangen sind und daran die automati-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sche Beendigung des Arbeitsverhältnisses knüpfen wollten, solange diese - oder jedenfalls eine in den maßgeblichen Punkten vergleichbare - Regelung gelten würde.

3. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des BAT-O (10. Dezember 1990) galt im Beitrittsgebiet aufgrund der Bestimmung in Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet F Abschnitt III Nr. 6 des Einigungsvertrages die (DDR-)Verordnung über die Gewährung und Berechnung von Renten der Sozialpflichtversicherung (Rentenverordnung) vom 23. November 1979 (GBl. I Nr. 43 S. 401) in der Fassung der Verordnung vom 28. Juni 1990 (GBl. I Nr. 38 S. 509). Aufgrund der Maßgabe a) zu der genannten Bestimmung des Einigungsvertrages sollte die Rentenverordnung bis zum 31. Dezember 1991 in Kraft bleiben. Aus dem systematischen Zusammenhang dieser Bestimmung mit der Grundregelung in Art. 30 Abs. 5 EV zur Überleitung des in den alten Bundesländern geltenden Rentenrechts ergibt sich, daß ab diesem Zeitpunkt auch im Beitrittsgebiet das SGB VI (Rentenversicherung) gelten sollte, wobei allerdings in Art. 30 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 und 2 EV für die Zeit vom 1. Januar 1992 bis zum 30. Juni 1995 eine Besitzstandsregelung vorgesehen war, nach der sich die Rentenberechtigung und -höhe mindestens nach dem am 30. Juni 1990 geltenden Rentenrecht bestimmen sollten.

4. Das mithin im Zeitpunkt des Abschlusses des BAT-O geltende Rentenrecht der ehemaligen DDR, auf das sich die Tarifvertragsparteien in der Übergangsvorschrift zu § 60 Abs. 1 BAT-O bezogen hatten, war dadurch gekennzeichnet, daß für Männer und Frauen eine unterschiedliche, aber jeweils verhältnismäßig starre Altersgrenze galt, mit deren Erreichen eine betragsmäßig feste,

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

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

also nicht dynamisierte Altersrente gewährt wurde. Gemäß § 3 Abs. 1 Rentenverordnung bestand ein Anspruch auf Altersrente für Frauen ab Vollendung des 60. Lebensjahres und für Männer ab Vollendung des 65. Lebensjahres, wenn sie mindestens 15 Jahre eine versicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt hatten. Lediglich Frauen, die fünf oder mehr Kinder geboren haben, erhielten gemäß § 4 der Rentenverordnung mit Vollendung des 60. Lebensjahres eine Altersrente auch dann, wenn sie die erforderliche Anzahl von Jahren versicherungspflichtiger Tätigkeit nicht erfüllt hatten.

5. Eine derartige für Männer und Frauen unterschiedliche Altersgrenze gibt es seit dem Inkrafttreten des RÜG (1. Januar 1992) in dieser festen Form nicht mehr. Durch Art. 1 RÜG wurde zu diesem Zeitpunkt auch in den neuen Bundesländern das SGB VI in Kraft gesetzt. Gemäß § 35 SGB VI haben Männer und Frauen gleichermaßen Anspruch auf die Regelaltersrente, wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet und die allgemeine Wartezeit erfüllt haben. Auch die Altersgrenzen für eine vorgezogene Altersrente nach den §§ 36 bis 38 und nach § 40 SGB VI sind für Männer und Frauen gleich. Lediglich die vorgezogene Altersrente nach § 39 SGB VI können mit Vollendung des 60. Lebensjahres nur Frauen beziehen, wenn sie nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als zehn Jahre Pflichtbeitragszeiten und die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben. Von einer besonderen Regelaltersgrenze, gerade für Frauen mit Vollendung des 60. Lebensjahres, kann deshalb auf der Grundlage des SGB VI nicht mehr gesprochen werden. Ebensowenig läßt sich sagen, daß Frauen nach dem SGB VI mit 60 Jahren das "Rentenalter" erreicht hätten.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

6. Allerdings ist durch Art. 2 RÜG für eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 1996 auch die Rentenverordnung der DDR - in leicht modifizierter Form - aufrechterhalten worden, so daß während dieser Übergangszeit für Frauen in den neuen Bundesländern ein Wahlrecht zwischen den Leistungen nach dem SGB VI bzw. nach Art. 2 RÜG besteht (vgl. z.B. KassKomm-Polster, Stand Mai 1994, Band 2, Art. 2 § 1 RÜG Rz 3). Dabei darf jedoch nicht außer acht gelassen werden, daß Art. 2 RÜG lediglich der in Art. 30 Abs. 5 des Einigungsvertrages vereinbarten Besitzstandswahrung dient. Auch die Bestimmung des Art. 2 § 4 Abs. 1 Satz 2 RÜG, nach der die "Regelaltersgrenze" für Frauen bei Vollendung des 60. und für Männer bei Vollendung des 65. Lebensjahres liegt, darf daher nur als Bestandteil dieser Besitzstandswahrungsregelung und nicht als Normierung einer Regelaltersgrenze im Gesamtsystem des in den neuen Bundesländern seit dem 1. Januar 1992 geltenden Rentenrechts verstanden werden. Auf diese "Regelaltersgrenze" des Art. 2 § 4 Abs. 1 Satz 2 RÜG bezieht sich deshalb die Übergangsvorschrift zu § 60 Abs. 1 BAT-O nicht, zumal den Tarifvertragsparteien des BAT-O zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages die Wortwahl des RÜG noch nicht bekannt sein konnte. Der Gesetzgeber wollte mit dieser Wortwahl auch nur zum Ausdruck bringen, daß ab diesem Zeitpunkt im Beitrittsgebiet üblicherweise ein Anspruch auf eine Rente wegen Alters besteht (BT-Drucks. 12/405 S. 140).

7. Insgesamt kann daher nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien des BAT-O mit ihrem Begriff des Geltens einer "Regelaltersgrenze (Rentenalter)" in der Übergangsvorschrift zu § 60 Abs. 1 BAT-O auch die für Frauen bestehende bloße Möglich-

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

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

keit, mit Vollendung des 60. Lebensjahres irgendeine Altersrente zu beziehen, gemeint und daran die Folge der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätten knüpfen wollen, zumal auch in § 60 Abs. 1 BAT (West) diese Rechtsfolge nicht mit der Möglichkeit der Inanspruchnahme einer vorgezogenen Rente, sondern allgemein mit der Vollendung des 65. Lebensjahres verbunden wurde. Zumindest hätte ein derart weitreichender Wille der Tarifvertragsparteien, die Arbeitsverhältnisse gerade nur von Frauen - und auch dies nur in den neuen Bundesländern - zwangsweise auch gegen ihren Willen zu einem Zeitpunkt zu beenden, in dem ihnen nur ein Wahlrecht auf Bezug einer vorgezogenen Altersrente erwächst, im Tarifvertrag eindeutig zum Ausdruck kommen müssen. Da es hieran fehlt, muß die Übergangsvorschrift zu § 60 Abs. 1 BAT-O so verstanden werden, daß sie nur so lange gelten sollte, wie im Beitrittsgebiet noch allein die (DDR-)Rentenverordnung fortgalt. Da dies, wie dargestellt, nur bis zum 31. Dezember 1991 der Fall war, ist die Übergangsvorschrift zu § 60 Abs. 1 BAT-O mit diesem Zeitpunkt außer Kraft getreten.

II. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat auch nicht aufgrund der Vorschrift der Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 2 Satz 7 zum Einigungsvertrag (im folgenden: Nr. 1 Abs. 2 Satz 7 EV) geendet.

1. Nach dieser Vorschrift "endet das Arbeitsverhältnis unabhängig von Satz 1" (der Überführung der Einrichtung und damit der Arbeitsverhältnisse auf einen anderen Rechtsträger) "und Satz 5" (der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Nichtweiterverwendung eines sich in der sogenannten Warteschleife des Sat-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zes 2 befindlichen Arbeitnehmers) "mit Erreichen des Rentenalters". Nach der Systematik des Einigungsvertrages handelt es sich bei dieser Vorschrift um eine der Maßgaben, mit denen gemäß Nr. 1 Abs. 1 Satz 1 EV die bisherigen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst des Beitrittsgebietes fortgelten sollten, bis sie gemäß Nr. 1 Abs. 1 Satz 3 EV durch eine tarifliche Regelung abgelöst werden (vgl. dazu MünchKomm-Säcker/Oetker, BGB, Ergänzungsband, 2. Aufl., Einigungsvertrag Rz 968 ff.).

Diese geplante Ablösung durch eine tarifvertragliche Regelung konkretisiert für den Bereich der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes die Art des Vorläufigkeitscharakters, den die Vorschriften der Anlage I zum Einigungsvertrag für die Rechtsverhältnisse der Angehörigen des öffentlichen Dienstes nach der Grundnorm des Art. 20 Abs. 1 EV, der ausdrücklich von "Übergangsregelungen" spricht, haben sollen.

2. Die in Nr. 1 Abs. 1 Satz 3 EV vorgesehene Ablösung der Nr. 1 Abs. 2 Satz 7 EV ist am 1. Januar 1991 durch das Inkrafttreten des BAT-O erfolgt. Schon deshalb konnte im Dezember 1992 eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin aufgrund der Vorschrift der Nr. 1 Abs. 2 Satz 7 EV nicht mehr eintreten. Auch für diese Vorschrift bedurfte es daher keiner Prüfung ihrer Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht.

B. Im vorliegenden Rechtsstreit wendet sich die Revision überdies gegen die Verurteilung des Beklagten, die Klägerin zu unveränderten Bedingungen als medizinische Fachschullehrerin weiterzubeschäftigen. Die Revision rügt insoweit, daß der Tenor des lan-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

desarbeitsgerichtlichen Urteils in Ziff. 1 b zu weit gefaßt sei,denn hier hätte lediglich eingeschränkt eine Verurteilung zur Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits erfolgen dürfen.

Auch insoweit ist die Revision jedoch unbegründet. Zwar bezieht sich die Begründung, die das Landesarbeitsgericht seiner diesbezüglichen Verurteilung des Beklagten gegeben hat, nur auf einen vorläufigen Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits. Die Klägerin hatte jedoch einen weitergehenden Antrag gestellt, der sich nicht auf die Dauer des Rechtsstreits beschränkte.

Der damit geltend gemachte allgemeine Beschäftigungsanspruch der Klägerin ist begründet. Der Arbeitnehmer hat im fortbestehenden Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung, soweit dem nicht überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen (vgl. BAG - Großer Senat - Beschluß vom 27. Februar 1985, BAGE 48, 122, 130 ff. = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, zu C I 1 bis 3 der Gründe). Für ein Interesse des beklagten Landes, die Klägerin auch im Falle des Fortbestehens ihres Arbeitsverhältnisses nicht zu beschäftigen, ist nichts vorgetragen worden.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Weller Schmidt Steckhan

Nottelmann G. Güner

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS