

Professor Dr. Herbert Fenn

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Zivilprozeßrecht

Adenauerallee 10 D-53113 Bonn Fon (0228) 73 7905
Fax (0228) 73 9274

17. September 1997

Erstgutachten

über die Dissertation des Assessors André Beathalter

„Einseitige Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitgeberseite zur Einwirkung auf Gesamtvereinbarungen im Rahmen wirtschaftlicher Krisen“

I.

André Beathalter war längere Zeit als wissenschaftliche Hilfskraft an meinem Lehrstuhl tätig. Nach dem Zweiten Staatsexamen ist er in die Praxis gegangen. Aus der persönlichen Zusammenarbeit konnte ich sein Talent und seine Begabung für Rechtswissenschaften schon einschätzen. Das er eine so glänzende Dissertation vorlegen würde, habe ich gleichwohl nicht erwartet. Das Thema hat er sich selbst gesucht und auch absolut eigenständig erarbeitet. Außer einer Grobgliederung habe ich davon nichts zuvor gesehen.

II.

Das Thema bedarf keiner näheren Erläuterung; es ist aus sich heraus verständlich: Wie kann sich „die Arbeitgeberseite“ in Rezessionszeiten von Verpflichtungen in Betriebsvereinbarungen und/oder Tarifverträgen einseitig lösen bzw. diese Verpflichtungen vermindern?

Den praktischen Anstoß zu dem Thema schildert Verfasser in der Einleitung (S. 1 ff.): die zu positiv eingestufte wirtschaftliche Entwicklung nach der Wiedervereinigung hat zu höheren Belastungen der Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarungen, Sozialpläne, Stufentarife etc. geführt, Belastungen, deren Einlösung den Arbeitgebern später ausgesprochen schwer fiel. Seitdem wird mehr und intensiver darüber nachgedacht, wie man aus diesen Verpflichtungen wieder herauskommt. Verfasser hat dem 500 eng beschriebene Seiten gewidmet.

Sein Konzept ist am Ende der Einleitung (S. 5 f.) knapp und klar skizziert: Bevor er sich auf die Suche nach einseitigen Gestaltungsmöglichkeiten macht, klärt er zunächst, wie die Gesamtvereinbarungen, um deren Umgestaltung es ihm geht, in die Struktur unserer Gesamtrechtsordnung einzugliedern sind (S. 7 bis 102). Sodann geht es im 2. Teil um die Umgestaltungsmöglichkeiten bei Betriebsvereinbarungen (S. 103 bis 267). Die üblichen arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren werden hier vorgeführt und an der Betriebsvereinbarung erprobt: Anfechtung, Widerruf, Rücktritt, ordentliche wie außerordentliche Kündigung und schließlich der Wegfall der Geschäftsgrundlage. Mit der Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen schließt dieser umfangreichste Abschnitt der Arbeit. Im 3. Teil wiederholt sich dies für Tarifverträge (S. 268 bis 345). Unter der etwas unbestimmten Überschrift „Sonstige Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeitgeberseite, eine Vertragsbindung einzuschränken oder zu beseitigen“ (S. 346 bis 442) finden sich sehr unterschiedliche, aber durchweg im Zusammenhang mit dem Thema diskutierte Fragenkomplexe: Einwirkungsmöglichkeiten durch rechtsgeschäftliche Betriebsübertragung, durch den Austritt aus dem Arbeitgeberverband, durch Auflösung des Arbeitgeberverbandes, durch satzungsmäßige Bestimmungen über Tarifunwilligkeit oder über Mitgliedschaften ohne Tarifbindung, durch räumliche Verlagerung des Betriebs. Die Zusammenhänge mit dem Grundsatz der Tarifeinheit und dem Streit über Tarifkonkurrenz/Tarifpluralität scheinen ebenso auf wie die Möglichkeiten, Verpflichtungen aus Gesamtvereinbarungen durch den Abschluß anderer Abmachungen zu beseitigen. In einem nicht unmittelbar mit dem Thema verknüpften 5. Teil greift Verfasser noch das aktuelle Thema der „Flexibilisierung im Tarifrecht“ auf (S. 443 bis 468). Die „Ergebnisse der Arbeit“ werden S. 469 bis 479 in Thesen zusammengefaßt - hier bedarf es noch durchgängig der Verweisungen auf den voranstehenden Text -; eine kurze „Schlußbetrachtung“ (S. 480 bis 482) schließt das Konvolut ab.

III.

Im grundlegenden 1. Teil ordnet Verfasser Tarifverträge wie Betriebsvereinbarungen dem Privatrecht zu, und bestimmt ihre Rechtsnatur - in Übereinstimmung mit der heute ganz h.M. - als privatrechtliche Verträge. Das eröffnet den Rückgriff auf die Gestaltungsmittel der Rechtsgelehrten des BGB. Da die Gesamtvereinbarungen aber die Eigenart haben, daß sie ihre Normwirkung für vertragsunbeteiligte Dritte entfalten (die Belegschaft bei Betriebsvereinbarungen und die beiderseits Organisierten bei Tarifverträgen), müssen bei der Beseitigung dieser Gesamtvereinbarungen Gesichtspunkte des Vertrauensschutzes ins Spiel kommen. Das gilt vor allem für die rückwirkende Beseitigung von Rechten der genannten vertragsunbeteiligten Dritten.

Im umfangreichen 2. Teil geht es um die einseitigen Eingriffsmöglichkeiten des Arbeitgebers in Betriebsvereinbarungen. Im Mittelpunkt stehen hier ordentliche wie fristlose Kündigung (S. 113 bis 195) sowie der Wegfall der Geschäftsgrundlage (S. 196 bis 259). Da die ordentliche Kündigung in § 77 VI BetrVG ausdrücklich vorgesehen ist, bereitet sie im Grundsatz keine Schwierigkeiten. Verfasser verlangt zusätzlich das Vorliegen eines Dauerschuldverhältnisses und verneint dies bei gerade in Unternehmenskrisen bedeutsamen Sozialplänen, weil sie keine Dauer- sondern Einzelfallregelungen enthalten. Die aus einer Betriebsvereinbarung bereits erwachsenen Ansprüche geraten in den Individualbereich und werden durch eine Kündigung nicht mehr berührt. Der Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes zugunsten der vorleistenden Arbeitnehmer kann die Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers einschränken. Auch ohne gesetzliche Grundlage ist eine Betriebsvereinbarung fristlos kündbar. Der Gedanke, daß jedes Dauerschuldverhältnis aus wichtigem Grund sofort beendet werden kann, gilt auch hier als Grundsatz zwingenden Rechts. Deshalb ist die wirtschaftliche Notlage ein absoluter Kündigungsgrund. Das wichtigste Ergebnis formuliert Verfasser so: „Es trägt ausnahmsweise der Betriebsrat rechtlich und die Belegschaft faktisch die Gefahr der mangelnden Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers, wenn eine Notlage vorliegt und eine Sanierungschance besteht“ (S. 195). Wie hoch man hier freilich die Anforderungen an die wirtschaftliche Notlage und die Sanierungschancen stellen will, muß der Einzelfallprüfung überlassen bleiben. - Unter den soeben genannten Voraussetzungen - wirtschaftliche Notlage und Sanierungschance - fällt freilich auch die Geschäftsgrundlage einer Betriebsvereinbarung weg (dazu näher S. 196 ff.). Nach Verfasser zwingt dies den Arbeitgeber zu einer gestaltenden Erklärung gegenüber dem Betriebsrat. Hiermit kann neben Auflösung auch Vertragsanpassung als Rechtsfolge in Betracht kommen. Zur Klärung dieser Fragen soll die Einigungsstelle (und nicht das Arbeitsgericht) zuständig sein. Wie sich beide Rechtsinstitute, nämlich fristlose Kündigung und Wegfall der Geschäftsgrundlage, zueinander verhalten, klärt Verfasser abschließend (S. 251 bis 257) dahin, daß die außerordentliche Kündigung im Grundsatz den Vorzug verdient und die Regeln über die Geschäftsgrundlage verdrängt. Nur wenn es um Vertragsanpassung und um rückwirkende Aufhebung von Rechten geht, dominieren die Grundsätze des Wegfalls der Geschäftsgrundlage. Hauptanwendungsfeld der Grundsätze vom Wegfall der Geschäftsgrundlage sind nach Ansicht des Verfassers freiwillige Betriebsvereinbarungen im Sinn von § 88 BetrVG. Im Rahmen der Vertragsanpassung können Vertrauensschutzpositionen der Belegschaft zum Zuge kommen. - Die Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen nach § 77 VI BetrVG schließt diesen Abschnitt ab (S. 260 bis 267). Schon bei Untersuchung der ordentlichen Kündigung hat Verfasser eine analoge Ausdehnung der Nachwirkung auf freiwillige Betriebsvereinbarung abgelehnt (ebenso den Rück-

griff auf § 4 V TVG). Nunmehr schränkt er die Nachwirkung im unmittelbaren Anwendungsbereich des § 77 VI BetrVG (= zwingende Mitbestimmung) nochmals dahin ein, daß die - dispositive - Nachwirkung entfallen muß, sofern dies zur Erhaltung des Betriebes notwendig ist.

Im 3. Teil wird die Anwendbarkeit der Gestaltungsrechte auf den Tarifvertrag erprobt (S. 268 ff.) Auch hier stehen ordentliche Kündigung (§ 77 V BetrVG analog) sowie fristlose Kündigung und das Institut des Wegfalls der Geschäftsgrundlage im Mittelpunkt. Eine fristlose Kündigung wegen wirtschaftlicher Notlage wird vom Verfasser im Grundsatz nicht zugelassen. In diesem Punkt beschränkt er die Arbeitgeberrechte mehr als im Betriebsverfassungsrecht. Das mag beim Verbandstarifvertrag noch einleuchten - obgleich ich es auch dort für zu restriktiv betrachte -, hätte indessen beim Firmentarifvertrag differenzierter gesehen werden können (dies gegen S. 293). Immerhin macht Verfasser beim Firmentarif eine Ausnahme unter der Voraussetzung, daß dem Tarifvertrag eine erhöhte Leistungsfähigkeit des Unternehmens erkennbar zugrunde liegt und deshalb höhere finanzielle Leistungen zugesagt wurden. Hierdurch soll „die Vertragsbindung durch die wirtschaftliche Notlage begrenzt (werden), sofern eine Sanierungschance besteht“ (S. 331). Mir erscheint dies alles reichlich restriktiv. - Auch beim Wegfall der Geschäftsgrundlage (S. 333 ff.) kommt Verfasser überraschend, wenn auch ausführlich begründet, zu dem Ergebnis, daß keine gerichtliche Vertragsanpassung möglich sei. Jede Vertragsanpassung durch die Arbeitsgerichte liefe auf eine (unzulässige) Tarifzensur hinaus. In diesem Punkt scheint mir das Urteil des BAG vom 18.12.1996 - 4 AZR 129/96 - genau in die gegenteilige Richtung zu weisen: Tarifverträge sind fristlos kündbar; davor steht aber immer die Pflicht zu Verhandlungen zum Zweck der Anpassung des Tarifvertrags.

Im folgenden Abschnitt (S. 346 ff.) werden sonstige Möglichkeiten erwogen, mit deren Hilfe die Arbeitgeberseite Bindungen an Gesamtvereinbarungen beseitigen oder verändern kann. Hier geht es um ganz unterschiedliche Ansätze, um Ansätze, die sämtlich aktuell sind und derzeit heftig diskutiert werden: Veränderung der Rechtspersönlichkeit des Arbeitgebers durch rechtsgeschäftliche Betriebsübertragung (vgl. für die Geltung von Gesamtvereinbarungen vor allem § 613a I 2 bis 4 BGB) - Verbandsaustritt und Verbandswechsel durch den Arbeitgeber (hier geht es in erster Linie um die fortdauernde Tarifbindung nach § 3 III TVG und um die Möglichkeiten ihrer Begrenzung im Licht der negativen Koalitionsfreiheit) - Auflösung des Arbeitgeberverbandes, satzungsmäßige Festlegung der Tarifunwilligkeit sowie Mitgliedschaften im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung (ein Abschnitt, der trotz der Länge der Arbeit wohl zu knapp ausgefallen ist). Das schwierige Kapitel Tarifeinheit, Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz wird (S. 407 ff.) sach-

kundig, kenntnisreich und zupackend abgehandelt. Am Schluß dieses Abschnitts (S. 419 ff.) geht es um „Einschränkungen der normativen Wirkung durch Abschluß anderer Abmachungen“. Hier wird es nun wirklich brandaktuell, weil Stichworte wie „Krise des Flächentarifs“ und „Vorrang der Betriebsautonomie vor der Tarifautonomie“ derzeit in aller Munde sind; der letztjährige deutsche Juristentag hatte sie nicht zufällig zum arbeitsrechtlichen Thema. In diesem Abschnitt verteidigt Verfasser vehement die Regelung des § 77 III BetrVG, plädiert also für Vorrang der Tarifautonomie. Auch das Günstigkeitsprinzip des § 4 III TVG kann aus Sicht des Verfassers in Krisenzeiten nicht zugunsten der Einzelarbeitsverträge aufgeweicht werden. Das heißt: „Die Unterschreitung tariflicher Leistungspflichten zum Erhalt von Arbeitsplätzen stellt keine günstigere Regelung im Sinne des § 4 Abs. 3 TVG dar“ (S. 442). Dieses Ergebnis erarbeitet Verfasser insbesondere mit einer ausführlichen, sehr verständnisvollen, gleichwohl kritischen Auseinandersetzung mit abweichenden Thesen von Meinhard Heinze (S. 426 ff., bes. 430 bis 437).

Im Grunde endet an dieser Stelle die Arbeit, wenn man ihren Titel ernst nimmt. Verfasser fügt freilich (S. 443 bis 468) noch ein Kapitel über die aktuelle Diskussion zur Flexibilisierung im Tarifrecht an. Die Verbindung mit seinem Thema gelingt ihm S. 443 knapp und geschickt. In der Tat ist die derzeit viel diskutierte gesetzliche Öffnungsklausel des Tarifrechts zugunsten des Betriebsverfassungsrechts etwas, was mit dem Thema eng verknüpft ist. Verfasser hält freilich nichts von einer gesetzlichen Öffnungsklausel; er weiß gute Gründe gegen sie ins Feld zu führen. Auch mit der Beschränkung der fortdauernden Tarifbindung über den Verbandsaustritt hinaus (§ 3 III TVG) beschäftigt sich Verfasser mit diesem Abschnitt (S. 457 ff.).

Die Ergebnisse der Arbeit werden auf 10 Seiten (S. 469 bis 479) zusammengefaßt; dem folgt eine zweiseitige „Schlußbetrachtung“ und ein umfangreiches Literaturverzeichnis.

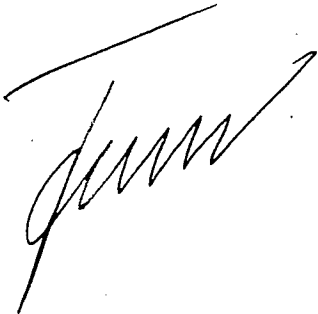
IV.

Der vorstehende Bericht ist ausführlich ausgefallen. Er gibt freilich keinen zuverlässigen und vor allem keinen vollständigen Eindruck von dem Inhalt der Arbeit. Das kann auch in diesem Dissertationsgutachten nicht geleistet werden. Zu vielfältig, zu heterogen sind die angesprochenen Fragen. Immer wieder geht es vom ganz Grundsätzlichen bis in letzte Detailfragen. Bürgerlich-rechtliche Rechtsinstitute tauchen auf, solche des Individual- und des kollektiven Arbeitsrechts. Mit allen geht Verfasser kundig, im wesentlichen souverän um. Er hat das selbst gewählte Thema fest im Griff und jongliert mit seinen vielfältigen Facetten auf hohem bis höchstem Niveau. Das eindrucksvolle Literaturverzeichnis ist in der Arbeit wirklich verarbeitet und nicht nur zur Zierde

beigefügt. In den z. T. sehr umfangreichen Fußnoten wird dieses umfangreiche Material souverän gehandhabt, und zwar Rechtsprechung wie Literatur bis auf den neuesten Stand. Außerdem finden sich in diesen Fußnoten sehr kundige weiterführende Bemerkungen zu Fragen, die durch das Thema berührt, aber nicht unmittelbar betroffen werden. Auch dort zeigt Verfasser erstaunlichen Überblick über die aktuellsten Entwicklungen insbesondere des kollektiven Arbeitsrechts.

Die Arbeit ist gut lesbar und in gutem Deutsch geschrieben. Vom Stil her wirkt sie ausgesprochen argumentativ. Verfasser kennt das Meinungsbild, scheut sich aber nicht, davon auch total abzuweichen. Mit seinen z. T. mutigen Konsequenzen gelingt ihm gleichwohl eine geschlossene Darstellung seines Themas. Ich bin nicht mit allem einverstanden, was Verfasser an Ergebnissen hervorbringt. Aber darum geht es auch nicht. Ich konstatiere nur, daß André Beathalter sein selbst gewähltes Thema über 500 Seiten so bearbeitet hat, daß eine glänzende Dissertation daraus geworden ist. Ich habe meines Wissens noch nie in einem Erstgutachten die Höchstnote ausgeworfen. Hier tue ich es aus voller innerer Überzeugung vor der Leistung des Bearbeiters.

Summa cum laude

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. J. J.', written in a cursive style with a long horizontal line above the first letter.

**Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit
der Universität Bonn**

Direktor Professor Dr. Meinhard Heinze
Mitglied des Zentrums für Europäisches Wirtschaftsrecht

Lennéstraße 38
53113 Bonn
Tel. 0228/737961
Fax. 0228/737962

26. Februar 1998

Z w e i t g u t a c h t e n

zur Dissertation von Assessor André Beathalter

über "Einseitige Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitgeberseite zur Einwirkung auf Gesamtvereinbarungen im Rahmen wirtschaftlicher Krisen"

I.

Der Verfasser hätte sich kaum ein aktuelleres und praktisch wie wissenschaftlich bedeutsameres Thema auf dem Gebiete des Arbeitsrechts auswählen können als das vorliegende. Unverändert tobt die wissenschaftliche Auseinandersetzung nach wie vor gerade hinsichtlich der Frage, ob und wie sich die Arbeitgeberseite in Rezessionszeiten von Verpflichtungen in Betriebsvereinbarungen und/oder Tarifverträgen einseitig lösen oder aber bestehende Verpflichtungen abmindern kann, wenn dies beispielsweise zum Erhalt des Unternehmens, zum Erhalt von Arbeitsplätzen unabweisbar erscheint. Im Kern zielt die vorliegende Frage darauf, welche Möglichkeiten der Flexibilität das arbeitsrechtliche System im kollektiven Recht der Betriebsverfassung und des Tarifrechtes noch zur Verfügung stellt oder ob die Erstarrung des arbeitsrechtlichen Systems bereits so weit gediehen ist, daß eine Berücksichtigung wirtschaftlicher Sonderentwicklungen und Rezessionen kaum mehr systemimmanent möglich erscheint. Dem Verfasser ist ein beeindruckender Beleg für die wissenschaftliche Fruchtbarkeit seines Themas gelungen; es handelt sich unbestreitbar um eine wissenschaftliche Leistung von hohem Rang, die Wissenschaft wie Praxis gleichermaßen tief beeinflussen wird.

II.

Unter Bezugnahme auf das ausführliche Erstgutachten darf ich mir Wiederholungen ersparen und sogleich auf einzelne Aspekte der Arbeit eingehen. Bei der im zweiten Teil vorgenommenen Prüfung der üblichen arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren wie Anfechtung, Widerruf, Rücktritt, Kündigung usw. erscheint mir lediglich die Anfechtung zu kurz zu kommen. Ich muß dem Verf. allerdings einräumen, daß insoweit das wissenschaftliche Schrifttum ebenso wie die Rechtsprechung der Anfechtung weithin keine Beachtung schenkt, obwohl Anfechtungstatbestände sich vor allem mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur betrieblichen Altersversorgung in Fülle auffinden ließen. Ich möchte deshalb die Ausführungen zur Anfechtung seitens des Verfassers nicht kritisieren, sondern nur darauf hinweisen, daß insoweit seine Ausführungen über den bisherigen Stand nicht hinausgehen, was ich bedauere. Meines Erachtens könnte die Anfechtung unter Zugrundelegung der höchstrichterlichen Zivilrechtsprechung durchaus auch im Arbeitsrecht eine sehr viel weitergehende praktische Bedeutung entfalten, wenn man bereit wäre, die Fallgruppen des § 119 Abs. 2 BGB im Arbeitsrecht ebenso "großzügig" zu handhaben wie im allgemeinen Zivilrecht.

Abgesehen von der vorangestellten Marginalie ist jedoch darauf hinzuweisen, daß das besondere Schwergewicht der vorliegenden Arbeit zunächst in einer überaus eigenständigen, überzeugenden und weiterführenden Diskussion sowohl von Kündigung als auch vom Wegfall der Geschäftsgrundlage liegt. Hier werden eine Vielzahl von Fallgestaltungen überaus souverän analysiert und für die rechtsdogmatische Würdigung aufbereitet. Auch das Verhältnis von Kündigung und Wegfall der Geschäftsgrundlage wird meines Erachtens überzeugend gelöst. Auch die Nachwirkungsproblematik erfährt hier durchaus vertiefte und meines Erachtens zustimmungswürdige Beachtung.

Besonders interessant ist die Darstellung der Gestaltungsrechte beim Tarifvertrag. Den kritischen Anmerkungen des Herrn Erstgutachters zur fristlosen Kündigung wegen wirtschaftlicher Notlage im Tarifvertragsrecht vermag ich mich nur anzuschließen, was jedoch keine Minderung der wissenschaftlichen Leistung des Verf. in diesem Punkt bedeutet.

Von besonderem wissenschaftlichem Interesse ist dann die Erörterung des Verf. um die Rechtsinstitute, mittels derer die Arbeitgeberseite Bindungen an Gesamtvereinbarungen beseitigen oder verändern kann. Hier faßt der Verf. ein ganzes Bündel von Rechtsinstituten in sich durchaus konsequent zusammen und führt sie einer überaus souveränen und weiterführenden Analyse zu. Obwohl der Verf. die Bedeutung des § 613a BGB in vollem Umfange erkennt, erscheint mir die Bedeutung von § 613a Abs. 1 S. 3 BGB im Rahmen seines Themas noch nicht ausgeschöpft. Die Möglichkeiten der totalen Ablösung der bisherigen kollektivrechtlichen Regelungen gehen hier doch sehr weit und werden in der Praxis auch für Unternehmenssanierungen seit einigen Jahren intensiv genutzt. Deshalb wäre vielleicht § 613a BGB noch ausführlicher zu

würdigen gewesen, was ich allerdings wegen des Gesamtumfanges der vorliegenden Arbeit nur zögernd vorbringe. Das Plädoyer des Verf. zu § 77 Abs.3 BetrVG verdient demgegenüber uneingeschränkte Zustimmung und ist in seiner Argumentation auf hohem wissenschaftlichem Niveau angesiedelt, weil insbesondere alle Detailfragen und Akzente der bisherigen wissenschaftlichen Diskussion berücksichtigt werden. Meine nachfolgende Äußerung soll der Verf. lediglich als Fortsetzung der Diskussion nehmen, weil mir seine durchaus berechnete Kritik an meiner Ansicht insoweit noch nicht völlig überzeugend erscheint.

Mit einer überaus aktuellen Diskussion zur Flexibilisierung im Tarifrecht schließt die vorliegende Arbeit ab; ich muß dem Verf. nachdrücklich in seiner Ablehnung einer gesetzlichen Öffnungsklausel zustimmen. Er hat hierzu überzeugende Gründe aufgezeigt. Mit einer präzisen Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeit enden die beeindruckenden Darlegungen des Verf.

III.

Ich kann dem Herrn Erstgutachter nur darin zustimmen, daß die vorliegende Arbeit eine solche Fülle weiterführender Gedanken und Lösungsmöglichkeiten aufzeigt, daß man sie im Rahmen eines Promotionsgutachtens kaum adäquat bezeichnen, geschweige denn würdigen kann. Auch für mich steht außer Zweifel, daß hier eine sehr gut geschriebene, präzise argumentierende Arbeit auf hohem wissenschaftlichem Niveau vorgelegt worden ist, die sowohl in ihrer Konzeption als auch in ihrer Konsequenz weit über den bisherigen Meinungsstand hinausreicht. Auch ich bin mit dem Herrn Erstgutachter der Ansicht, daß die vorliegende Arbeit eine glänzende Dissertation darstellt, die die Höchstnote verdient. Ich beurteile deshalb die vorliegende Arbeit uneingeschränkt mit

"summa cum laude"



(Professor Dr. Meinhard Heinze)