

Einleitung: Die gesellschaftlich-ökonomische Funktion des Arbeitsrechts 1

- A. Arbeitsrecht als Arbeitnehmerschutz 1
- B. Arbeitsrecht als Standortfrage 2

Die geschichtliche Entwicklung des Arbeitsrechts 3

- A. Die Arbeitsrechtsentwicklung im Zeitalter des Liberalismus 3
- B. Arbeitsrecht in der Weimarer Zeit..... 4
- C. Arbeitsrecht im Nationalsozialismus..... 4
- D. Arbeitsrecht in der Bundesrepublik..... 4

Grundbegriffe des Arbeitsrechts..... 6

- A. Begriff und Teilbereiche des Arbeitsrechts 6
- B. Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag 6
- C. Arbeitsvertrag / Arbeitnehmerbegriff 7
 - I. Grundlagen..... 7
 - II. Ein-Euro-Job..... 9
 - III. Gesellschafter und Gesellschaftsorgane..... 9
 - 1. Arbeitnehmerstellung der Gesellschafter 9
 - 2. Arbeitnehmerstellung der Gesellschaftsorgane 10
 - IV. Die arbeitnehmerähnliche Person 11
 - 1. Grundlagen 11
 - 2. Rechtsfolgen..... 12
 - V. Leitende Angestellte 12
 - VI. Auszubildende, Praktikanten und Volontäre 13
 - VII. Der Arbeitnehmer als Verbraucher 13
 - 1. Grundlagen 13
 - 2. Konsequenzen für §§ 288 I, 310 III Nr. 1 und 312 BGB 14
 - VIII. Der Arbeitgeber 14
 - 1. Grundlagen 14
 - 2. Personen- und Kapitalgesellschaften..... 14
 - IX. Betrieb und Unternehmen 15

Rechtsquellen des Arbeitsrechts..... 16

- A. Einleitung 16
- B. Rangfolge der Rechtsquellen..... 16
- C. Systematik und Vertiefung 16
- D. Klausurfall: „Die jährliche Sonderzahlung“ 17

Der Abschluss des Arbeitsvertrages..... 19

- A. Vertrags- und Eingliederungstheorie..... 19
- B. Das faktische und das fehlerhafte Arbeitsverhältnis 19
 - I. Die Begriffsbildung 19
 - II. Der „faktische“ (von Anfang an nichtige) Arbeitsvertrag 20
 - III. Der „fehlerhafte“ (anfechtbare) Arbeitsvertrag 21

IV.	Sonderfall: Weiterbeschäftigungsurteil	21
V.	Sonderfall: Weiterbeschäftigungsanspruch aus § 102 V 1 BetrVG	22
VI.	Sonderfall: Minderjährigkeit eines Vertragspartners	22
VII.	Die bereicherungsrechtliche Rückabwicklung	23
C.	Das Fragerecht des Arbeitgebers	23
I.	Zulässige und unzulässige Fragen	23
II.	Das "Recht zur Lüge"	27
III.	Rechtsfolgen bei Lüge auf zulässige Fragen	27
D.	Der Lohn	27

Die Vertragsgestaltung / Allgemeine Geschäftsbedingungen.....28

A.	Grundlagen	28
B.	Prüfungsschema	29
C.	Systematik und Vertiefung	29
I.	Anwendbarkeit des AGB-Rechts	29
1.	Vorliegen von AGB, § 305 I BGB	29
2.	Trotz fehlender AGB gleichwohl Anwendung des AGB-Rechts bei Verstoß gegen das Umgehungsverbot, § 306a BGB	30
II.	Einbeziehung in den Vertrag, §§ 305 BGB	31
III.	Auslegung, § 305c II BGB und allgemeine Auslegungsregeln	31
IV.	Überraschende Klausel, § 305c I BGB	32
V.	Vorrang individueller Vertragsabrede, § 305b BGB	32
VI.	Inhaltskontrolle, §§ 307 bis 309 BGB	33
1.	Anwendungsbereich der Inhaltskontrolle, § 307 III BGB	33
2.	Prüfungsfolge und allgemeine Grundsätze der Inhaltskontrolle	34
3.	Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsrechts, § 310 IV 2 HS 1 BGB	35
4.	Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeit, § 309 BGB	35
5.	Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit, § 308 BGB	37
6.	Generalklausel § 307 I, II BGB	37
VII.	Rechtsfolge bei Nichteinbeziehung und Unwirksamkeit der AGB, § 306 BGB	44

Die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.....45

A.	Die Pflichten des Arbeitnehmers	45
I.	Die Arbeitspflicht als Hauptpflicht	45
1.	Grundsätzliches	45
2.	Schlechtleistung des Arbeitnehmers	47
3.	Nichtleistung des Arbeitnehmers	48
II.	Nebenpflichten des Arbeitnehmers: Vor allem die Treuepflicht	48
1.	Grundlagen	48
2.	Einzelfälle	48
B.	Die Pflichten des Arbeitgebers	50
I.	Lohnzahlungspflicht als Hauptpflicht	50
II.	Nebenpflichten des Arbeitgebers: Vor allem die Fürsorgepflicht	50
1.	Grundlagen	50
2.	Einzelfälle	50
3.	Sonderfall: Beschäftigungspflicht / Ansprüche auf tatsächliche Beschäftigung	51

Verzug und Unmöglichkeit.....53

A.	Einleitung	53
B.	Prüfungsschema	53

C.	Systematik und Vertiefung.....	54
I.	Störungen aus der Sphäre des Arbeitnehmers.....	54
1.	Fälle des § 275 I BGB	54
2.	Fälle des § 275 III BGB.....	55
3.	Sonderfall: Krankheit des Arbeitnehmers	56
4.	Rechtsfolgen.....	56
II.	Störungen aus der Sphäre des Arbeitgebers.....	57
1.	Abgrenzung von Verzug und Unmöglichkeit.....	57
2.	Rechtsnatur und Rechtsfolgen der Verzugsnorm § 615 S. 1 BGB.	58
3.	Die Voraussetzungen des Annahmeverzugs des Arbeitgebers nach § 615 S.1 BGB	59
4.	Beendigung des Annahmeverzugs.....	62
D.	Klausurfall: „Der dusselige Kellner“.....	63

Die Betriebsrisikolehre 66

A.	Einleitung	66
B.	Prüfungsschema	66
C.	Systematik und Vertiefung.....	66
I.	Grundlagen der Betriebsrisikolehre	66
II.	Abgrenzung zu anderen Fallgruppen und Ausnahmefälle	68
1.	Wirtschaftsrisiko.....	68
2.	Betriebsstörungen, die den Bestand des Betriebs gefährden.	68
3.	Arbeitskampfrisiko	68

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall..... 69

A.	Einführung.....	69
B.	Prüfungsschema	69
C.	Systematik und Vertiefung.....	70
I.	Bestehen eines wirksamen Arbeitsvertrags.....	70
II.	Erfüllung der Wartezeit, § 3 III EFZG.....	70
III.	Arbeitnehmer ist durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert.....	70
1.	Krankheit	70
2.	Arbeitsunfähigkeit	71
3.	Monokausalität	72
IV.	Kein Verschulden des Arbeitnehmers	73
V.	Kein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers gem. § 7 EFZG.	74
VI.	Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs.....	74
1.	Grundsatz: 6 Wochen Entgeltfortzahlung	74
2.	Fortsetzungserkrankung	75
3.	Entgeltfortzahlung nach Kündigung.....	77
VII.	Höhe der Entgeltfortzahlung.....	77
VIII.	Forderungsübergang bei Dritthaftung.....	78

Entgeltfortzahlung an Feiertagen 79

A.	Einführung.....	79
B.	Prüfungsschema	79
C.	Systematik und Vertiefung.....	79
I.	Bestehen eines Arbeitsverhältnisses	79
II.	Gesetzlicher Feiertag	79
III.	Kausalität zwischen Arbeitsausfall und Feiertag	80
IV.	Kein Ausschluss des Anspruchs	80
V.	Höhe des Entgelts	80

Erholungsurlaub nach BUrlG81

A.	Einleitung.....	81
B.	Prüfungsschema.....	81
C.	Systematik und Vertiefung.....	82
I.	Anwendbarkeit des BUrlG.....	82
II.	Ablauf der Wartezeit des § 4 BUrlG.....	82
III.	Kein Rechtsmissbrauch, § 242 BGB.....	82
IV.	Erholungsurlaub als einziger Grund für den Arbeitsausfall.....	83
V.	Dauer des Erholungsurlaubs.....	83
1.	Grundlagen.....	83
2.	Teilurlaub.....	84
VI.	Erfüllung des Urlaubsanspruchs.....	85
VII.	Erlöschen des Urlaubsanspruchs.....	86
1.	Grundlagen.....	86
2.	Ersatzurlaubsanspruch.....	87
VIII.	Höhe des Urlaubsentgelts.....	87
1.	Urlaubsentgelt.....	87
2.	Urlaubsgeld.....	88
3.	Erwerbstätigkeit während des Urlaubs.....	88
IX.	Sonderfall: Der Urlaubsabgeltungsanspruch.....	88

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz.....91

A.	Einleitung.....	91
B.	Prüfungsschema.....	91
C.	Systematik und Vertiefung.....	91
I.	Gruppenbildung.....	91
II.	Bestehen einer Ordnung.....	91
III.	Kein sachlicher Grund für die Herausnahme einzelner Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmergruppen.....	92
IV.	Geltungsbereich: betriebs-, unternehmens- oder konzernbezogen ?.....	92
V.	Rechtsfolgen.....	93

Gratifikationen.....94

A.	Einleitung.....	94
B.	Prüfungsschema.....	94
C.	Systematik und Vertiefung.....	94
I.	Rechtsgrundlage.....	94
1.	Tarifliche Regelungen.....	94
2.	Betriebsvereinbarungen.....	94
3.	Betriebliche Übung.....	94
4.	Einzelarbeitsvertrag.....	98
5.	Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz.....	98
II.	Drei Gratifikationstypen.....	98
1.	Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter.....	98
2.	Belohnung der Betriebstreue.....	98
3.	Sonderzahlung mit Mischcharakter.....	98
4.	Abgrenzung.....	98
III.	Rückzahlungsklauseln.....	99
IV.	Stichtagsklauseln.....	100
D.	Klausurfall: „Immer das Gleiche“.....	100

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG 103

A.	Einleitung	103
B.	Prüfungsschema	103
C.	Systematik und Vertiefung	104
I.	Voraussetzungen des Benachteiligungsverbots nach § 7 AGG	104
1.	Persönlicher Anwendungsbereich	104
2.	Sachlicher Anwendungsbereich, § 2 AGG	104
3.	Rechtfertigung, §§ 5, 8, 10 AGG	108
4.	Verschulden	111
II.	Rechtsfolgen	111
1.	Primäre Rechtsfolgen	111
2.	Diskriminierende Vereinbarungen	111
3.	Sekundäre Rechtsfolgen	111
4.	Verhältnis der Anspruchsgrundlagen	113
5.	Fristen	113

Teilzeitarbeit, TzBfG 115

A.	Einleitung	115
B.	Prüfungsschema	115
C.	Systematik und Vertiefung	115
I.	Betriebsgröße: Mindestens 15 Arbeitnehmer	115
II.	Mindestens 6-monatiger Bestand des Arbeitsverhältnisses	116
III.	Formlose Geltendmachung durch Arbeitnehmer	116
IV.	Keine Verkürzung oder Ablehnung in den letzten zwei Jahren	116
V.	Keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe	117
1.	Prüfungsfolge	117
2.	Gesetzliche Beispiele	117
3.	Sonstige Fälle	117
VI.	Gegenleistung des Arbeitgebers	118
VII.	Die Rechtsstellung von Teilzeitbeschäftigten	118
1.	Benachteiligungsverbot	118
2.	Anspruch auf (i.d.R.) finanzielle Gleichbehandlung	119
3.	Sonderproblem: Überstunden	119

Schadensersatzansprüche im Arbeitsrecht 120

1. Teil	Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer	120
A.	Betrieblich veranlasste Tätigkeit	120
I.	Grundlagen	120
1.	Voraussetzungen der Haftungsbegrenzung	120
2.	Umfang der Haftungsbeschränkung	121
II.	Beweislastverteilung	124
III.	Außenwirkung	125
IV.	Nutzung eigenen Eigentums im Arbeitgeberinteresse	127
B.	Sonderfall: Mankohaftung	127
I.	Begriffsbestimmung	127
II.	Mögliche Anspruchsgrundlagen	127
1.	Haftung bei Mankoabrede	127
2.	Haftung ohne Mankoabrede	128
3.	Zeugniserteilung	129
2. Teil	Schadensersatz für Schädigungen des Arbeitnehmers	129
A.	Personenschäden	129
I.	Sinn der Haftungsbeschränkung des § 104 SGB VII	129

II.	Ausnahme: Vorsatz des Arbeitgebers.....	130
III.	Ausnahme: Unternehmer verursacht Unfall auf nach § 8 II Nr. 1 – 4 SGB VII versichertem Weg	131
IV.	Die Voraussetzungen des § 104 SGB VII	131
V.	Sinn der Haftungsbeschränkung des § 105 SGB VII	131
VI.	Sinn der Haftungsbeschränkung des § 106 SGB VII	132
VII.	Sonderfall: Gestörte Gesamtschuld	132
B.	Sach- und Vermögensschäden	133
I.	Schäden des Arbeitgebers und von Kollegen	133
II.	Eigenschäden des Arbeitnehmers	133
III.	Schädigungen Dritter	134
C.	Klausurfall: „Der Brummi-Fahrer“	135

Die Zulässigkeit der Klage des Arbeitnehmers.....139

A.	Einleitung	139
B.	Prüfungsschema	139
C.	Systematik und Vertiefung.....	139
I.	Rechtswegeröffnung	139
1.	Arbeitnehmereigenschaft des Klägers.....	139
2.	Die Fallgruppen des § 2 I Nr. 3 ArbGG	142
II.	Örtliche Zuständigkeit	142
III.	Sachliche Zuständigkeit.....	143
IV.	Partei- und Prozessfähigkeit nach §§ 50 ff. ZPO	143
V.	Statthafte Klageart	143
1.	Grundlagen.....	143
2.	Punktuelier Streitgegenstand bei Kündigungen	144
VI.	Besonderes Feststellungsinteresse	146
VII.	Postulationsfähigkeit	147
VIII.	Objektive Klagenhäufung	147

Begründetheit bei ordentlicher Arbeitgeber-Kündigung.....149

1. Teil	Allgemeine Grundlagen	149
A.	Einleitung	149
B.	Prüfungsschema	149
C.	Systematik und Vertiefung.....	150
I.	Ursprüngliches Bestehen eines wirksamen Arbeitsverhältnisses	150
II.	Wirksamkeit der Kündigungserklärung (Zugang, Vertretung, Form).	150
1.	Allgemeines.....	150
2.	Schriftform	151
3.	Begründung der Kündigung	152
4.	Ort und Zeit der Kündigung	153
5.	Berechtigung zur Kündigung	154
6.	Zugang der Kündigung	155
7.	Rücknahme der Kündigung.....	157
III.	Einheitliche dreiwöchige Präklusionsfrist (§§ 4 S. 1, 7 KSchG).....	157
1.	Allgemeines.....	157
2.	Die Fristberechnung	158
3.	Besondere Probleme bei der Fristberechnung.....	159
4.	Zulassung der verspäteten Klage, § 5 KSchG.....	160
5.	Verlängerte Anrufungsfrist	160
IV.	Sog. „Unkündbarkeit“	160
V.	Gesetzliche Kündigungsverbote	161
1.	§ 9 MuSchG	161

2.	§ 18 BEEG.....	162
3.	§§ 85 f. SGB IX.....	163
4.	§ 15 KSchG	164
5.	§ 22 BBiG.....	165
VI.	Verstoß einer Kündigung gegen das Maßregelungsverbot, § 612a BGB	165
VII.	Kündigung wegen Betriebsübergangs, § 613a IV BGB	165
VIII.	Mitwirkungsrechte des Betriebsrates.....	166
	1. Die Kündigung eines „normalen“ Arbeitnehmers, § 102 BetrVG	167
	2. Kündigung eines Betriebsratsmitglieds, § 103 BetrVG	169
IX.	Sozialwidrigkeit nach dem KSchG.....	171
	1. Anwendbarkeit des KSchG	171
	2. Soziale Rechtfertigung	174
X.	Treu- oder sittenwidrige Kündigung.....	179
	1. Grundlagen	179
	2. Die diskriminierende Kündigung, AGG.....	181
XI.	Kündigungsfrist des § 622 BGB	182
	1. Die Länge der Kündigungsfrist	182
	2. Die Berechnung der Kündigungsfrist	183
	3. Folgen bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist	184
2. Teil	Die personenbedingte Kündigung	185
A.	Einleitung	185
B.	Prüfungsschema	186
C.	Systematik und Vertiefung.....	186
	I. Fehlende Eignung und negative Zukunftsprognose.....	186
	1. Grundlagen	186
	2. Einzelfälle.....	187
	II. Konkrete erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher oder vertraglicher Interessen und Ultima-ratio-Prinzip	189
	1. Grundlagen	189
	2. Ultima-ratio-Prinzip	189
	III. Interessenabwägung.....	190
	IV. Sonderfall: Krankheitsbedingte Kündigung.....	191
	1. Grundlagen	191
	2. Häufige Kurzzeiterkrankungen.....	191
	3. Krankheitsbedingte dauernde Leistungsunfähigkeit.....	194
	4. Langzeiterkrankung.....	194
	5. Krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit	196
	6. Vertiefung: Betriebliches Eingliederungsmanagement	197
D.	Klausurfall: „Die Infektion“	198
3. Teil	Verhaltensbedingte Kündigung.....	200
A.	Einleitung	200
B.	Prüfungsschema	201
C.	Systematik und Vertiefung.....	201
	I. Pflichtverletzung, die an sich als verhaltensbedingter Kündigungs- grund geeignet ist (abstrakt geeigneter Kündigungsgrund)	201
	1. Schuldhaftige Vertragsverletzung	201
	2. Objektiver Maßstab	202
	3. Fallgruppen.....	202
	II. Interessenabwägung unter Berücksichtigung des Verhältnis- mäßigkeitsprinzips (konkret geeigneter Kündigungsgrund)	205
	1. Zukunftsbezogenheit / negative Zukunftsprognose.....	205
	2. Andere Möglichkeit der Weiterbeschäftigung	209

3. Interessenabwägung	210
III. Exkurs: Der Abmahnungsentfernungsanspruch	210
1. Fallgruppe: Unberechtigte Abmahnung	210
2. Fallgruppe: Zeitablauf	210
D. Klausurfall: „Montag ist kein guter Tag“	211
4. Teil Die betriebsbedingte Kündigung.....	214
A. Einleitung	214
B. Prüfungsschema	214
C. Systematik und Vertiefung	214
I. Unternehmerische Entscheidung	214
1. Die betrieblichen Gründe	214
2. Die gerichtliche Kontrolldichte	215
II. Arbeitsplatzwegfall durch unternehmerische Entscheidung	216
III. Keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit	218
IV. Soziale Auswahl	219
1. Bildung von Vergleichsgruppen	219
2. Kriterien der Sozialauswahl und Punktetabellen	221
V. Wiedereinstellungsanspruch	225
VI. Der Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG	226
1. Einleitung	226
2. Prüfungsschema:	226
3. Systematik und Vertiefung	226
D. Klausurfall: „Frei oder nicht frei?“	228
5. Teil Druckkündigung.....	234
A. „Unechte“ Druckkündigung	234
B. „Echte“ Druckkündigung	234
Begründetheit bei außerordentlicher Kündigung	236
A. Einleitung	236
B. Prüfungsschema	236
C. Systematik und Vertiefung	236
I. Ursprüngliches Bestehen eines wirksamen Arbeitsverhältnisses	236
II. Wirksamkeit der Kündigungserklärung (Zugang, Vertretung, Form)	237
III. Einheitliche dreiwöchige Präklusionsfrist (§§ 13 I 2, 4 S. 1, 7 KSchG)	237
IV. Gesetzliche Kündigungsverbote	237
V. Unwirksamkeits- und Nichtigkeitsgründe	237
VI. Voraussetzungen des § 626 BGB	237
1. Kündigungserklärungsfrist des § 626 II BGB	237
2. „Wichtiger Grund“ nach § 626 I BGB	239
VII. Die Umdeutung	247
D. Klausurfall: „Das Lachsbrötchen“	248
Die Änderungskündigung, § 2 KSchG.....	251
A. Einleitung	251
B. Prüfungsschema	251
C. Systematik und Vertiefung	252
I. Änderungskündigung und Direktionsrecht	252
II. Die Erklärung der Änderungskündigung	253
III. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers	253
IV. Soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung	254
V. Außerordentliche Änderungskündigung	254

VI. Der Streitgegenstand.....	255
VII. Die Teilkündigung	255

Der befristete Arbeitsvertrag..... 256

A. Einleitung	256
B. Prüfungsschema	256
C. Systematik und Vertiefung.....	257
I. Vorliegen eines Arbeitsvertrags.....	257
II. Vorliegen einer Befristung.....	257
III. Zulässigkeit der Befristung	257
1. Arten der Befristung	257
2. Präklusion, § 17 TzBfG.....	258
3. Schriftform	258
4. Die Zeitbefristung ohne Sachgrund.....	259
5. Die Befristung mit sachlichem Grund.....	262
IV. Verhältnis zur Änderungskündigung	268
V. Rechtsfolgen bei rechtswidriger Befristung.....	268
VI. Kein Wiedereinstellungsanspruch.....	269
D. Klausurfall: „Die nachträgliche Befristung“	269

Die Anfechtung des Arbeitsvertrags 274

A. Einleitung	274
B. Prüfungsschema	274
C. Systematik und Vertiefung.....	274
I. Zulässigkeit der Anfechtung	274
II. Anfechtungserklärung.....	274
III. Anfechtungsgrund.....	275
1. Der Inhalts- oder Erklärungsirrtum, § 119 I BGB.....	275
2. Der Eigenschaftsirrtum, § 119 II BGB	275
3. Die Täuschungsanfechtung, § 123 BGB	276
IV. Kausalität des Irrtums für die abgegebene Willenserklärung	277
V. Anfechtungsfrist.....	277
VI. Anfechtungsgegner	277
VII. Kein Ausschluss der Anfechtung.....	278
VIII. Rechtsfolge	278
IX. Keine Mitwirkungsrechte Betriebsrates.....	279

Aufhebungsvertrag 280

A. Einleitung	280
B. Prüfungsschema	280
C. Systematik und Vertiefung.....	280
I. Zulässigkeit einer Klage	280
II. Begründetheit einer Klage	280
1. Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags an sich.....	280
2. Lösungsmöglichkeiten vom Aufhebungsvertrag.....	281

Weitere Beendigungsgründe..... 285

A. Störung der Geschäftsgrundlage	285
B. Rücktritt.....	285

Betriebsübergang.....	286
A. Einleitung.....	286
B. Prüfungsschema: Voraussetzungen eines Betriebsübergangs.....	287
C. Systematik und Vertiefung.....	288
I. Betrieb oder Betriebsteil.....	288
1. Auf Dauer angelegt.....	288
2. Organisierte Zusammenfassung von Ressourcen.....	288
3. Tatsächliche Weiterführung.....	288
4. Mehr als bloße Funktions- oder Auftragsnachfolge.....	289
5. Betriebsteil bei Querschnittsfunktionen.....	291
II. Übergang durch Rechtsgeschäft.....	291
III. Übergang auf einen neuen Inhaber.....	292
IV. Abgrenzung zur Betriebsstilllegung.....	292
V. Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs.....	293
1. Rechtsstellung des Erwerbers.....	293
2. Rechtsstellung des bisherigen Arbeitgebers.....	294
3. Rechtsstellung des Arbeitnehmers.....	294