

## **Zusatzkurs Anwalt Intensiv**

### **Klausur Nr. 312**

#### **(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)**

---

Am 25. September 2024 sucht Herr Wolf Windig Rechtsanwalt Helmut Rolfes in dessen Kanzlei in 92637 Weiden, Schillerstraße 12, auf und erklärt Folgendes:

„Herr Rechtsanwalt, ich brauche ihre Hilfe wegen einiger arbeitsrechtlicher Streitigkeiten mit meinem Arbeitgeber Herrn Benno Fritz, der als Alleininhaber die Firma „Arzneiexpress Fritz e.K.“ mit Sitz in der Schillerstraße 14 in 92637 Weiden betreibt. Es geht um den Fortbestand des Arbeitsvertrags sowie um Krankheitsentgelt.

Ich habe zunächst selbst Klage erhoben, weil ich von einem Freund wusste, dass man am Arbeitsgericht einerseits keinen Anwalt braucht, andererseits man seinen Anwalt aber selbst dann bezahlen muss, wenn man gewinnt. Am Arbeitsgericht hat ein Rechtspfleger dann tatsächlich ein Protokoll erstellt, von dem er sagte, dass dieses als Klageschrift formal so in Ordnung sei. Er hat mir eine Ausfertigung ausgehändigt, die ich Ihnen mitgebracht habe. Das liest sich etwas komisch, weil ich über mich selbst immer in der dritten Person formulieren sollte, also mit „der Kläger“.

Ich war bislang überzeugt, dass die Befristung aus dem zweiten Vertrag vom Juni 2023 formunwirksam ist. Ich habe im Bekanntenkreis nämlich einen Prozess mitbekommen, bei dem es zugunsten eines meiner Freunde am Schluss im Urteil hieß, dass Befristungen vor Beginn der Tätigkeit von beiden Vertragsschließenden unterschrieben werden müssten. Auch sei, so hieß es da, ein etwaiger Fehler durch eine spätere schriftliche Niederlegung nicht mehr heilbar.

Auch bezüglich meiner Zahlungsklage sah ich bisher keine Probleme, weil ich eine ärztliche Bescheinigung vom 11. September 2023 bekam, die ich dem Beklagten am 14. September 2023 übergeben habe.

Nun hat der Beklagte aber einen Anwalt eingeschaltet, der diesen Schriftsatz vom 16. September 2024 fertigte. Dieser Anwaltsschriftsatz wurde mir am 20. September 2024 zugestellt. Und da kommen nun Sachen, die mich doch ziemlich verunsichern.

Insbesondere diese vorgedruckten Klauseln aus dem Arbeitsvertrag hatte ich überhaupt nicht auf der Rechnung. Darüber wurde damals bei Vertragsschluss überhaupt nicht gesprochen. Das wurde mir so vorgesetzt, und ich habe unterschrieben, weil ich froh war, dass ich den Vertrag überhaupt bekam.

Die Behauptung des Beklagten, ich sei in der Zeit meiner Krankmeldung, also in der Woche ab dem 11. September 2023, mehrfach auf der Straße gesehen worden, ist eine Frechheit. Vier Tage habe ich das Haus überhaupt nicht verlassen, so übles Fieber hatte ich infolge einer elenden Erkältung. Erst als ich am späten Freitagvormittag merkte, dass ich nichts mehr im Kühlschrank hatte, bin ich für ein paar Minuten in den benachbarten Super-Markt gegangen. Ich weiß jetzt aber wirklich nicht, wie ich all das beweisen soll, v.a. dass ich die ganze Zeit zuhause war.“

# hemmer.assessorkurs

## bayern.anwalt-intensiv

- Klausur Nr. 312 / Sachverhalt Seite 2 -

Herr Windig übergibt Rechtsanwalt Rolfes eine ganze Reihe von Schriftstücken (vgl. Anlagen).

Nach Durchsicht der Schriftstücke durch Rechtsanwalt Rolfes gibt Herr Windig auf Nachfrage noch folgende Antworten:

„Der Vortrag des Beklagten zu dem Gespräch vom 22. Mai 2023 ist schon richtig. Ich hatte das wohl etwas ungenau vorgetragen, bewusst lügen wollte ich aber nicht. Er hat mir die Weiterbeschäftigung tatsächlich noch nicht fest zu den bisherigen Konditionen zugesagt, sondern wollte das noch genauer überprüfen.

Und diese Frau Schütt war bei dem Gespräch tatsächlich dabei, wie ich auch von Anfang an bemerkt hatte. Die steht auch in dem Ruf, ein verdammt gutes Gedächtnis zu haben, was sie bei den Kollegen nicht unbedingt beliebt macht.

Das Begleitschreiben vom 26. Mai 2023 habe ich noch und habe es Ihnen mitgebracht.

Die Bescheinigung von meinem Arzt, die ich damals für die Erkrankung vorgelegt habe, war ein ausgefüllter Vordruck, wie man ihn bekommt, wenn man von einem Arzt krankgeschrieben wird. Ja, u.a. das Wort Arbeitsunfähigkeit stand da definitiv drauf.“

Rechtsanwalt Rolfes bespricht mit dem Mandanten einige Nebenaspekte des Rechtstreits. Der Mandant erklärt nach Erläuterung der Vor- und Nachteile, keinen Weiterbeschäftigungsantrag stellen zu wollen.

Maßnahmen zur Sicherstellung eines etwaigen Annahmeverzugs des Beklagten im Erfolgsfall der erhobenen Klage sind ergriffen.

Herr Windig unterzeichnet eine Prozessvollmacht für das begonnene Verfahren.

---

### **Anlage 1:**

Arbeitsgericht Weiden  
- Rechtsantragsstelle -  
Geschäftszeichen: 3 Ca 224/24

Weiden, den 19. August 2024

### **Niederschrift**

In Sachen

Wolf Windig, Buchnerstraße 12, 92637 Weiden

- Kläger -

gegen

Benno Fritz, „Firma Arzneiexpress Fritz e.K.“, Schillerstraße 14, 92637 Weiden

- Beklagter -

# hemmer.assessorkurs

## bayern.anwalt-intensiv

- Klausur Nr. 312 / Sachverhalt Seite 3 -

erhebe ich Klage zum Arbeitsgericht Weiden und stelle folgende Anträge:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht infolge der Befristung aus dem Arbeitsvertrag vom 26. Mai 2023 bzw. 5. Juni 2023 beendet wurde.

2. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 400 € brutto zu bezahlen.

### **Begründung:**

Der Kläger arbeitet aufgrund Arbeitsvertrages vom 20. November 2022 seit 1. Dezember 2022 als Lieferwagenfahrer in dem Betrieb des Beklagten, der seit vielen Jahren die „Firma Arzneiexpress Fritz e.K.“, eine pharmazeutische Großhandlung betreibt.

Der Kläger ist vollzeitbeschäftigt mit 40 Stunden wöchentlich und verdient 10 € brutto pro Arbeitsstunde, also etwa 1.700 € brutto monatlich. Der Beklagte beschäftigt derzeit 27 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Der Arbeitsvertrag vom 20. November 2022 sah zunächst eine Befristung vom 1. Dezember 2022 bis zum 31. Mai 2023 vor, also für ein Jahr.

Diese Befristung sollte dann verlängert werden, was im Detail wie folgt stattfand:

Nach mehreren Anfragen des Klägers und einem Gespräch am 22. Mai 2023 einigten sich die Parteien auf die Weiterbeschäftigung des Klägers. Am 27. Mai 2023 erhielt der Kläger per Post zwei vom Beklagten unterschriebene und auf den 26. Mai 2023 datierte Exemplare über die „Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags vom 5. Juni 2023 bis 31. Juli 2024“. Weiterhin wurde ihm mitgeteilt, er sei für Montag, 5. Juni 2023, ab 6 Uhr zum Dienst eingeteilt.

Der Kläger nahm die beiden Vertragsurkunden am Montag, 5. Juni 2023 mit zum Dienst. Da das Personalbüro am Morgen noch nicht besetzt war, begab er sich erst nach Dienstschluss dorthin, unterschrieb die Verträge und übergab diese anschließend dem Beklagten.

Zum Beweis dieser Tatsache legt der Kläger Kopien der beiden Vereinbarungen vom 20. November 2022 und vom 26. Mai 2023 bzw. 5. Juni 2023 vor.

Der Kläger ist der Auffassung, dass diese Befristung formunwirksam ist, da sie zu spät unterschrieben wurde.

Mit der Zahlungsklage fordert der Kläger das Arbeitsentgelt für eine Woche im September 2023, die der Beklagte dem Kläger wegen dessen Fehlens nicht bezahlte.

Der Kläger war vom 11. September 2023 bis einschließlich 15. September 2023, also für insgesamt fünf Arbeitstage arbeitsunfähig krank. Dies hat der Kläger dem Beklagten zunächst am Morgen telefonisch angezeigt.

Anschließend hat er einen Arzt aufgesucht, der eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 11. September 2023 erstellte und dem Kläger übergab.

# hemmer.assessorkurs

## bayern.anwalt-intensiv

- Klausur Nr. 312 / Sachverhalt Seite 4 -

Da der Kläger Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erfolgte anschließend auch die automatische Übermittlung der Bescheinigung vom Arzt an die Krankenkasse, über die dann üblicherweise die Information des Arbeitgebers erfolgt. Sicherheitshalber hat der Kläger aber seine Bescheinigung auch noch selbst im Personalbüro vorgelegt.

Da der Kläger die ärztliche Bescheinigung längst übergeben hat, kann er diese nicht als Beweismittel vorlegen. Stattdessen beantragt der Kläger hiermit, dass der Beklagte, falls es nötig sein sollte, die Bescheinigung dem Gericht zur Beurteilung vorlegen solle.

Sollte der Beklagte bestreiten, eine solche Bescheinigung vom Kläger erhalten zu haben, so beantragt der Kläger hiermit die Sekretärin des Beklagten, Frau Sandra Schütt, zu vernehmen, denn sie hat die Bescheinigung entgegengenommen.

Die Adresse von Frau Sandra Schütt ist dem Kläger leider nicht bekannt, sie arbeitet aber immer noch beim Beklagten im Büro.

Der Kläger hätte ohne die Erkrankung in dieser Woche wie üblich fünf Tage mit je acht Stunden, insgesamt also 40 Wochenstunden zu leisten gehabt. Deswegen sind ihm 400 € brutto entgangen, die der Beklagte von der am Ende des Monats September 2023 fälligen Zahlung wegekürzte.

Als der Kläger später nachfragte, erklärte der Beklagte, dass ihn die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht überzeuge.

Auch auf eine schriftliche Zahlungsaufforderung des Klägers vom 18. Januar 2024 hat der Beklagte nicht reagiert.

Gelesen, genehmigt und  
Abdruck erhalten  
*Wolf Windig*

aufgenommen  
*Finger*  
Dipl. Rechtspfleger

---

### Anlage 2:

Ladung der Parteien zur Güteverhandlung für den 25. November 2024. Weiterhin wurde dem Kläger mitgeteilt, dass dem Beklagten die Klageschrift am 24. August 2024 zugestellt worden war.

---

**Anlage 3:**

Jürgen Kärcher  
Rechtsanwalt  
Buchnerstraße 60  
92637 Weiden

Weiden, 16. September 2024

An das  
Arbeitsgericht Weiden  
92637 Weiden

In dem Rechtsstreit

Windig gegen Fritz

Az.: 3 Ca 224/24

zeige ich an, dass ich den Beklagten vertrete.

Ich beantrage, die Klage abzuweisen.

Sie ist bereits unzulässig, weil mir die Klage erst am 24. August 2024, also nach Ablauf der Klagefrist zugestellt wurde.

Die Befristung ist aber auch wirksam. Ein Formfehler der Befristung liegt nicht vor.

Schon das Klägervorbringen hierzu ist vollkommen un schlüssig. Er selbst trägt vor, dass die Befristung in einer schriftlichen Urkunde niedergelegt wurde, die von beiden Parteien im Original unterschrieben wurde.

Selbst wenn die Klägerbehauptung, dass seine eigene Unterschrift erst nach endgültigem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags geleistet wurde, zutreffend wäre, wäre § 126 BGB nicht verletzt. Es muss nämlich vollkommen außer Frage stehen, dass eine etwaige vorübergehende Formunwirksamkeit des befristeten Arbeitsvertrags durch die spätere schriftliche Niederlegung der Abreden geheilt wird (§ 141 BGB).

Die Behauptung des Klägers, dass er seine eigene Unterschrift erst nach endgültigem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags geleistet habe, ist aber auch in tatsächlicher Hinsicht gar nicht zutreffend.

Dazu ist wie folgt vorzutragen:

Im Hinblick auf den insoweit etwas unklaren Klägervortrag ist hiermit zunächst klarzustellen, dass der Beklagte dem Kläger bei dem Gespräch am 22. Mai 2023 die Weiterbeschäftigung nicht bereits fest zugesagt hatte.

Richtig ist vielmehr, dass der Beklagte äußerte, er sehe „gegebenenfalls“ eine Möglichkeit dazu, müsse dies aber noch genauer überprüfen und dabei auch klären, ob die Arbeitsbedingungen dazu in einigen Punkten geändert werden müssten.

**Beweis:** Zeugnis der Sekretärin Sandra Schütt, Mozartstraße 12, 92637 Weiden

# hemmer.assessorkurs

## bayern.anwalt-intensiv

- Klausur Nr. 312 / Sachverhalt Seite 6 -

Frau Schütt war bei dem Gespräch im Wissen des Klägers im Raum mit anwesend, um einige Fragen bzgl. offener Urlaubsansprüche zu klären. Sie hat diesen Teil des Gesprächs gehört und kann sich noch genauer erinnern.

In der Tat hat der Beklagte dann in seinem Vertragsangebot vom 26. Mai 2023 die Arbeitsbedingungen gegenüber dem früheren Vertrag geändert:

Da sich zunehmend herausgestellt hatte, dass immer mehr Sondereinsätze an Wochenenden und Feiertagen gefahren werden mussten, erweiterte der Beklagte auf meinen Vorschlag hin sein Direktionsrecht auf solche Fälle. Außerdem enthielt der erste Arbeitsvertrag vom 20. November 2022 die Zusage eines Weihnachtsgeldes, das aufgrund der schlechter gewordenen ökonomischen Lage im zweiten Arbeitsvertrag vom 26. Mai 2023 gestrichen wurde.

Über all dies war bei dem Gespräch vom 22. Mai 2023 noch keine Einigung erzielt worden, weil der Beklagte selbst noch nicht alle nötigen Details klar vor Augen hatte.

Auch bezüglich der schriftlichen Einigung trägt der Kläger wesentliche Fakten nicht oder unvollständig vor:

Zutreffend ist, dass der Beklagte am 26. Mai 2023 zwei Vertragsexemplare über die „Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags vom 5. Juni 2023 bis 31. Juli 2024“ fertigte und beide unterschrieb.

Zu ergänzen ist aber Folgendes:

Im Begleitschreiben vom 26. Mai 2023 wies der Beklagte darauf hin, dass der von der Arbeitgeberseite bereits unterschriebene Arbeitsvertrag vor Arbeitsantritt unterschrieben vorliegen müsse. Wenn der Kläger mit den angebotenen Bedingungen einverstanden sei, solle er eine der beiden vom Beklagten persönlich unterschriebenen Urkunden möglichst bald unterschrieben zurücksenden und die Arbeit am 5. Juni 2023 ab 6 Uhr aufnehmen; andernfalls möge er unverzüglich absagen.

**Beweis:** Fotokopie des Begleitschreibens vom 26. Mai 2023; Zeugnis der Sekretärin Sandra Schütt, Mozartstraße 12, 92637 Weiden

Dieses von Frau Schütt abgetippte Begleitschreiben hat diese dem Kläger im Auftrag des Beklagten zusammen mit den beiden Vertragsurkunden zugesandt.

Hiermit wird mit Nichtwissen bestritten, dass der Kläger die später an den Beklagten zurückgegebene Urkunde erst nach Aufnahme seiner Tätigkeit unterschrieben hat.

Die Unterschrift hat er außerhalb des Wahrnehmungsbereichs des Beklagten bzw. dessen Sekretärin angebracht.

Dass nicht vor Beginn der Tätigkeit des Klägers kontrolliert wurde, dass der Arbeitsvertrag vom Kläger unterschrieben und zurückgegeben wurde, ist zugegebenermaßen ein Organisationsversehen des Beklagten, das juristisch aber ohne Auswirkung sein muss. Da der Kläger aber ausdrücklich auf die Notwendigkeit eines solchen Vorgehens hingewiesen worden war, ist es treuwidrig, wenn er nun Vorteile daraus ziehen

# hemmer.assessorkurs

## bayern.anwalt-intensiv

- Klausur Nr. 312 / Sachverhalt Seite 7 -

will, dass gerade er selbst sich nicht an diese Vorgaben gehalten und den Vertrag zu spät unterschrieben und zurückgegeben hat.

Die Wirksamkeit der Befristung scheidet im Übrigen auch nicht an sachlichen Gründen.

Da sich die Gesamtdauer der beiden Verträge noch unter zwei Jahren befindet, liegt eine zulässige Verlängerung einer auch ohne Sachgrund wirksamen Befristung vor (§ 14 Abs. 2 TzBfG).

Nur hilfsweise sei hiermit darauf hingewiesen, dass auch Sachgründe für eine Befristung gegeben sind:

Zum einen war der Sachgrund des nur vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften gegeben.

Konkret: Das Geschäft des Beklagten ist stark von der Nachfrage und damit vom Geschäftserfolg der zu beliefernden Apotheken abhängig. Da diese aufgrund des derzeit recht populären Internethandels mit Arzneimitteln auf breiter Front Umsatzeinbrüche haben bzw. befürchten, war dem Beklagten bei Vereinbarung der Befristung keinerlei Prognose möglich, ob er den Kläger über den vereinbarten Zeitpunkt hinaus weiter beschäftigen könnte.

Zum anderen erfolgte die Befristung auf Wunsch des Klägers selbst. Da der Beklagte aus den genannten Gründen lange mit der Verlängerung des Vertrags gezögert hatte, war der Kläger nämlich immer wieder mit diesem Anliegen bei ihm vorstellig geworden. Er wollte unbedingt weiter beschäftigt werden, und eine unbefristete Beschäftigung erschien dem Beklagten als zu riskant.

Daher bestehen keinerlei Zweifel an der vollständigen Wirksamkeit des befristeten Arbeitsvertrags.

Auch der Zahlungsantrag ist unbegründet, da die Krankheitslohnforderung nicht berechtigt ist.

Zwar wurde der Beklagten auf dem inzwischen im Gesetz geregelten Weg eine ärztliche Bescheinigung der angeblichen Arbeitsunfähigkeit zugeleitet.

Dass der Kläger wirklich arbeitsunfähig war, wird hiermit trotzdem bestritten. Es ist davon auszugehen, dass es sich um ein bloßes Gefälligkeitsattest handelt. Es ist bekannt, wie schnell deutsche Ärzte heutzutage krankschreiben.

Die Zweifel an der Bescheinigung bestätigen sich durch die Details des konkreten Falls. Der Kläger war für sein Alter einfach zu häufig krank. Bereits im Mai 2023 und im August 2023 war der Kläger zweimal jeweils eine Woche krankgeschrieben. Und Erkrankungen an Montagen sind bekanntlich ohnehin mit besonderer Vorsicht zu genießen.

Überdies wurde der Kläger in der maßgeblichen Krankheitswoche mehrfach von Kollegen in der Innenstadt gesehen. Er verschwand jeweils eilig um die nächste Häuser-ecke, was zeigt, dass er sich erkennbar ertappt gefühlt hatte.

Daher müsste der Kläger seine angebliche Arbeitsunfähigkeit auf andere Art und Weise beweisen, etwa mithilfe einer Zeugenaussage seines Arztes.

Überdies wäre ein etwaiger Anspruch aber auch längst verfallen.

Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält auch – wie im Betrieb allgemein bekannt ist, weil dies in allen Verträgen der Fall ist – eine Ausschlussfrist für die Geltendmachung der Ansprüche, die einem etwaigen Anspruch ebenfalls entgegenstehen würden.

Dort heißt es wörtlich:

§ 17. Verfallfristen:

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder des Fristablaufs gerichtlich geltend gemacht wird.

Diese Verfallfrist gilt nicht für folgende Ansprüche: Ansprüche auf Ersatz eines Schadens infolge von Verletzungen von Leben, Körper oder Gesundheit sowie Ansprüche wegen der Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungshelfen des Verwenders beruhen.

Da der Kläger selbst vorträgt, erst am 18. Januar 2024 eine schriftliche Zahlungsaufforderung erklärt zu haben, wäre ein etwaiger Anspruch zumindest nachträglich untergegangen.

Folglich ist die Klage in allen Punkten unbegründet.

*Jürgen Kärcher*  
Rechtsanwalt

---

## **Anlage 4:**

Urkunde des Arbeitsvertrags vom 20. November 2022.

Dieser hat die Laufzeit vom 1. Dezember 2022 bis 31. Mai 2023.

---

### **Anlage 5:**

Vertragsurkunde vom 26. Mai 2023 (= Unterschrift des Arbeitgebers) bzw. 5. Juni 2023 (= Unterschrift des Arbeitnehmers).

Diese Urkunde wird bezeichnet als „Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags vom 20. November 2022“. Die neue Abrede hat die Laufzeit vom 5. Juni 2023 bis 31. Juli 2024.

Bezüglich der Rechte und Pflichten der Parteien entspricht diese Vertragsurkunde vom 26. Mai 2023 bzw. 5. Juni 2023 nahezu vollständig der Arbeitsvertragsurkunde vom 20. November 2022. Allerdings bestehen neben der unterschiedlichen Laufzeit zwei Unterschiede: Die Vertragsurkunde vom 26. Mai 2023 bzw. 5. Juni 2023 enthält nun erstmals eine mit Details und unter Beachtung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben geregelte Erweiterung des Direktionsrechts des Arbeitgebers bzgl. der Anordnung von Sondereinsätzen an Wochenenden und Feiertagen. Außerdem ist eine Regelung über ein Weihnachtsgeld – anders als im Arbeitsvertrag vom 20. November 2022 – nicht mehr enthalten.

---

### **Anlage 6:**

Begleitschreiben zum Arbeitsvertragsangebot des Beklagten vom 26. Mai 2023. Dieses hat den in der Klageerwiderung wiedergegebenen Inhalt.

---

Rechtsanwalt Rolfes beauftragt die ihm zugewiesene Rechtsreferendarin mit der Fertigung eines geeigneten Schriftsatzes an das Gericht. Keinesfalls solle sie – auch wenn ein guter Anwalt dieses in Aufbau und Stil sicherlich anders gestalten würde – das Mandantenvorbringen wiederholen, sondern allenfalls ergänzen, wenn bzw. soweit sie das für nötig halte.

---

### **Vermerk für die Bearbeitung:**

1. Der geeignete Schriftsatz an das Gericht ist zu entwerfen; dieser hat diejenigen Rechtsausführungen zu enthalten, welche die gestellten bzw. ggf. noch zu stellenden Anträge stützen. Dabei ist auf den 30. September 2024 abzustellen.
2. In einem Hilfgutachten sind diejenigen rechtlichen Gesichtspunkte, auf die es nach Ansicht der Bearbeiterin / des Bearbeiters in dem Schriftsatz nicht ankommt, zu erörtern. Ein Mandantenschreiben ist nicht zu fertigen.
3. Weitere materiellrechtliche Ansprüche über die bisherigen Anträge hinaus (Weiterbeschäftigung, Annahmeverzug, Urlaub, Zinsen u.a.) sind nicht zu stellen und nicht zu prüfen.