

Marco R. W. Geyr

Der Kündigungsschutz von  
Arbeitnehmern durch Willkür- und  
Diskriminierungsverbote im  
deutschen und amerikanischen  
Arbeitsrecht



**PETER LANG**  
Europäischer Verlag der Wissenschaften

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	21
Erster Teil: Einführung	27
<i>A) Einleitung</i>	27
I) Problemaufriß	27
1) Systematische Grenzen des Kündigungsschutzes außerhalb des KSchG	29
2) Bezug des Problembereichs zum Kündigungsschutzrecht der USA	31
II) Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes	34
III) Stand der bisherigen Forschung	35
IV) Methode und Aufbau der Arbeit	37
<i>B) Einführung in das amerikanische Arbeitsrecht</i>	38
I) Labor Law und Employment Law im amerikanischen Rechtssystem	39
II) Präjudizien und Rechtszersplitterung	41
III) Ausgangspunkt in der „Employment-at-will rule“	42
IV) Keine allgemeine Kodifizierung des Kündigungsschutzes	42
Zweiter Teil: Willkür und Diskriminierung als Anknüpfungspunkte im deutschen und amerikanischen Kündigungsschutzrecht	45
<i>A) Grundgedanken zur Kategorisierung von Willkür und Diskriminierung beim Kündigungsschutz</i>	45
I) Verbot der Kündigung aus willkürlichen Motiven	45
1) Begriff und Abgrenzungen der Willkür bei Kündigungen	46
2) Das Willkürverbot in den einzelnen Bereichen des Kündigungsschutzsystems	47
a) Verfassungsrechtliche Grundlagen	48
b) Willkürkontrolle im KSchG	50
c) Willkürverbote durch spezielle Kündigungsschutznormen und als Kategorien zivilrechtlicher Generalklauseln	52
3) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	54
a) Übermaßverbot und ultima ratio	54
b) Spannungsverhältnis zwischen Kündigungsfreiheit und Willkürverbot	55
4) Die Rolle des Bestandsschutzgedankens außerhalb des KSchG	55
5) Dogmatische Bedeutung des Willkürbegriffs in den USA	56
a) Willkürliche Kündigungsfreiheit als Regelfall	57

b) Diametral entgegengesetzte Kündigungsgrundsätze	57
II) Diskriminierungsverbote	58
1) Begriffliche Grundlagen	58
a) Definition und Ursprung von Diskriminierung	58
b) Umsetzung des Gleichheitsgedankens im Kündigungsrecht	59
2) Erscheinungsformen von Diskriminierung	61
a) Unmittelbare Diskriminierung	62
b) Mittelbare Diskriminierung	62
3) Die Grenze der erlaubten Ungleichbehandlung	63
4) Gruppen von Diskriminierungsverboten	64
a) Öffentlich-rechtlich ausgestalteter Kündigungsschutz	64
b) Allgemeine Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbote	65
c) Statusbezogene Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbote	66
5) Divergierende Anknüpfungspunkte in Deutschland und den USA	66
B) <i>Der Einfluß von Willkür- und Diskriminierungsverboten bei Kündigungen</i>	67
I) Vertragliche Kündigungsschranken	67
1) Einzelvertraglich	68
2) Kollektivverträge	68
II) Unterscheidung zwischen statusbezogenen und umstands- bzw. anlaßbezogenen Kündigungsbeschränkungen	69
III) Unterscheidung zwischen unmittelbarem und mittelbarem Kündigungsschutz	70
IV) Rechtsfolgen	70
C) <i>Zwischenergebnis</i>	71
Dritter Teil: Schutz vor willkürlicher Kündigung im U.S.-Employment Law und im deutschen Individualarbeitsrecht	73
A) <i>Bekämpfung von Willkür bei Kündigungen in den USA</i>	73
I) Die "Employment-at-will-Doktrin"	73
1) Allgemeines	75
2) Vertragliche Abweichungen	76
a) Consideration	77
b) Explizite vertragliche Bestimmungen	80
c) Term Contracts	80
d) Implied-in-Fact vertragliche Verpflichtungen	82
(1) Employee Handbooks	82
(2) Disclaimer Clauses	85

(3) Promissory Estoppel	86
(4) Relocation	87
e) Implied Covenant of Good Faith and Fair Dealing	88
f) Mündliche Vertragsabreden	91
3) Deliktische Abweichungen	92
a) Wrongful or Abusive Discharge	93
(1) Allgemein	93
(2) Bad Faith und Malice	94
b) Seelische Zerrüttung	95
c) Kündigung als Betrug im Hinblick auf den Arbeitnehmer	97
d) Tortious Interference with Contracts	98
(1) Existierender Arbeitsvertrag	99
(2) Störung nachvertraglicher Verpflichtungen	100
e) Defamation	101
f) Sonstige Delikte	103
4) Public Policy-Verstöße	104
a) Allgemeines	108
b) Vertraglich	109
c) Wrongful Discharge bei Public Policy-Verstößen	111
d) Constructive Discharge	113
5) Umfang der Ansprüche	114
II) Die umstrittene Position der At-will rule	115
1) Reformdruck auf die Employment-at-will rule	115
a) Arbeitgeberseitige Übermacht	115
b) Ungleichbehandlung im Vergleich zu organisierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmern im Öffentlichen Dienst	116
2) Wurzeln für eine Modifizierung des Kündigungsschutzes	117
a) Unzulänglichkeit der bisherigen Gesetzgebung	117
b) Fortschreitende Erosion der Employment-at-will rule	117
c) Einfluß der Literatur	118
(1) Blades	118
(2) Summers	119
3) Probleme bei der Umsetzung von Modifizierungen	119
a) Rechtliche und wirtschaftliche Unsicherheit	119
b) Lösungsalternativen	120
<i>B) Willkürschutz bei Kündigungen in Deutschland</i>	121
I) Entsprechung der Einschränkungen der At-will rule durch § 138 I 1 BGB	122
1) Kündigung als bewußter Vergeltungsakt	125

2) Sexuelle Belästigung und Weigerung zur Teilnahme an strafbaren Handlungen	125
3) Kündigung zur Verhaltensveranlassung	126
4) Kündigung wegen Privatangelegenheiten	126
II) Entsprechung der Einschränkungen der At-will-Doktrin durch § 242 BGB	127
1) Eingeschränkte Anwendbarkeit des § 242 BGB aufgrund des Spannungsverhältnisses zu § 1 KSchG	128
2) Prüfungsumfang des § 242 BGB außerhalb des KSchG	130
a) Keine Beschränkung auf bloß allgemeine Verstöße gegen § 242 BGB	130
b) Konkretisierung der Sachbezogenheit von Kündigungen	132
3) Interessenausgleich zur arbeitgeberseitigen Kündigungsfreiheit	133
a) Erlaubte Subjektivität	133
b) Weitgehende, aber nicht unbeschränkte Kündigungsfreiheit	134
C) <i>Employment-at-will in Deutschland?</i>	135
I) Das Willkürverbot als Ausnahme	136
1) Intention des BVerfG	137
2) Keine Adaption der U.S.-Systematik	138
II) Kündigungsfreiheit in Kleinbetrieben	139
1) Keine Umgehung der Kleinbetriebsklausel	140
2) Die Mitteilung des Kündigungsgrundes	142
3) Stärkere Position des Arbeitnehmers in Kleinbetrieben	142
4) Abkehr von der hergebrachten Kleinbetriebsdefinition	144
5) Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Kündigungsschutz ?	145
D) <i>Zwischenergebnis</i>	146
Vierter Teil: Diskriminierungsschutz bei Kündigungen im U.S.-Employment Law und im deutschen Individualarbeitsrecht	149
A) <i>Mittelbarer Kündigungsschutz durch Diskriminierungsverbote im U.S.-Employment Law</i>	149
I) Bundesrecht	149
1) Kündigungsschutz durch Diskriminierungsverbote	150
a) Title VII des Civil Rights Act (CRA)	150
(1) CRA of 1866/1871	151
(2) CRA of 1964/1972	151
(3) CRA of 1991	153
b) Age Discrimination in Employment Act (ADEA)	155

(1)	Gesetzliche Ausnahmen vom Verbot der Altersdiskriminierung	157
(2)	Abfindung von Arbeitnehmern durch "waiver"	159
(3)	Das Problem der Scheinselbständigkeit	160
(4)	Rechtsfolgen eines Verstoßes	161
c)	Americans with Disabilities Act (ADA)	163
(1)	Der andersartige Behindertenbegriff im ADA	163
(2)	Problematische Grenzfälle	164
d)	Pregnancy Discrimination Act (PDA)	165
e)	Family Medical Leave Act (FMLA)	166
f)	Sonstige gesetzliche Diskriminierungsverbote	170
(1)	Consumer Credit Protection Act	170
(2)	Kündigungsschutz für Kriegs-Veteranen	170
(3)	Kündigungsschutz für At-will-Arbeitnehmer durch 42 U.S.C. § 1981	171
2)	Schutz vor Vergeltungskündigungen	171
a)	Sexual Harassment	172
(1)	Belästigungen mit negativen Beeinträchtigungen der Situation des Arbeitnehmers	174
(2)	Schaffung einer unzumutbaren Arbeitsatmosphäre durch die Belästigungen	175
(3)	Neuerliche Erweiterung der Sexual Harassment-Definition	178
b)	Whistleblowers	179
(1)	Allgemein	179
(2)	Besondere gesetzliche Kodifizierungen	181
c)	Schutz nach dem Employment Retirement Income Security Act (ERISA)	183
II)	Ausgewähltes einzelstaatliches Recht	183
1)	Kündigungsschutz bei Ausübung bürgerlicher Pflichten	184
2)	Schutz vor Kündigung wegen politischer Meinungsäußerungen oder politischer Aktivitäten	184
3)	Montana Wrongful Discharge from Employment Act	185
4)	Besonderer Kündigungsschutz auf den Virgin Islands und Puerto Rico	187
B)	<i>Einfachgesetzlicher Diskriminierungsschutz in Deutschland</i>	189
I)	Allgemeine Diskriminierungsverbote	190
1)	Geschlechtsbenachteiligung bei Kündigung gem. § 611 a I 1 BGB	190
2)	Altersdiskriminierung in Deutschland	194

a)	Altenspezifische Normierungen in Deutschland	195
b)	Zurückdrängung der Kategorie "Älterer Arbeitnehmer"	196
c)	Zwanghafte Altersgrenzen	196
3)	Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bei Kündigungen	198
II)	Statusbezogener Diskriminierungsschutz	199
1)	Schwangerschaft, Mutterschaft und Erziehungsschutz	199
a)	§ 9 I MuSchG	200
b)	§ 18 BErzGG	201
c)	Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz im Erziehungsurlaub bei Kleinbetrieben	201
2)	Schwerbehindertendiskriminierung	202
III)	Vergeltungskündigungsschutz in Deutschland	204
1)	Normierter Schutz	204
a)	§ 84 III BetrVG	204
b)	§ 17 II 2 ArbSchG	205
2)	Kündigungsschutz nach § 612 a BGB wegen zulässiger Rechtsausübung	205
a)	Das Maßregelungsverbot bei Vergeltungskündigung	206
b)	Abgrenzung zur Sittenwidrigkeit gem. § 138 I 1 BGB	207
3)	Kündigungsschutz bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	207
a)	Allgemeine Probleme des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	208
b)	Bewältigung durch allgemeine zivilrechtliche Normen	209
c)	Beschäftigtenschutzgesetz	210
IV)	Besondere Diskriminierungsverbote in Deutschland	212
1)	Arbeitsplatzsschutz bei Wehr- oder Zivildienst	212
2)	Schutz von Abgeordneten	213
3)	Schutz leitender Angestellter und deren Vertreter	214
4)	Sonstige spezialgesetzliche Verbote	215
a)	Kündigungsverbot bei Arbeitsplatzteilung gem. § 5 II 1 BeschFG	215
b)	Kündigungsverbote mit Anknüpfungspunkt an einen betrieblichen Schutzauftrag	216
c)	Ehrenamtliche Richter	216
d)	Kündigungsschutz von Leiharbeitnehmern gem. Art. 1 § 9 Nr. 3 AÜG	217
e)	Schutz von Heimarbeitnehmern gem. §§ 29, 29 a HAG	217
C)	Vergleich des Schutzniveaus bezüglich Diskriminierungen in Deutschland und den USA	217

I) Hoher Diskriminierungsschutz für ältere US-Arbeitnehmer	218
II) Probleme mit dem Behindertenschutz	219
<i>D) Zwischenergebnis</i>	219
Fünfter Teil: Probleme bei der gerichtlichen Durchsetzung des Kündigungsschutzes	221
<i>A) Der amerikanische Kündigungsschutzprozeß</i>	221
I) Rechtsquellen	221
II) Prozessuale Hindernisse für den Arbeitnehmer	222
1) Zuständige Gerichte	222
2) Der Verfahrensablauf	223
3) Verjährung von Ansprüchen	224
4) Beweismittelvernichtung durch die Gegenpartei	226
5) Entscheidungsmöglichkeiten der Gerichte	227
a) Bumping	227
b) Spätere Wiedereinsetzung	228
III) Beweisrecht im Employment Law	229
1) Beweismittel	229
2) Das erforderliche Beweismaß	230
3) Beweis bei just cause-Erfordernis	230
4) Beweis bei Anti-Diskriminierungsgesetzen	232
a) Unterschiedliche Beweisarten	232
b) Dreistufiges Beweisverfahren	233
IV) Darlegungs- und Beweislast	235
1) Grundsätze des Burden of Proof in den USA	235
a) Beweisfragenfilterung durch den Richter	236
b) Beweislastverteilung	237
2) Besonderheiten im Kündigungsschutzprozeß	237
a) Entlastungsbeweis bei mixed motive cases	238
b) After-Acquired Evidence	238
c) Beweis von Sachverständigen	239
V) Ökonomische Auswirkungen amerikanischer Kündigungsschutzklagen	240
1) Kein Versicherungsschutz für Arbeitgeber	241
2) Hohe Vergleichsquote bei Prozessen	241
3) Ökonomisch erzwungene Sorgfaltspflicht der Arbeitgeber	241
VI) Alternative Streitlösungsmodelle	242
1) Arbitration	243
a) Vorteile des Verfahrens	243

b) Probleme der Compulsory Arbitration	244
2) Mediation	245
<i>B) Der deutsche Kündigungsschutzprozeß außerhalb des KSchG</i>	245
I) Systematische Vorgaben	246
1) Grundsatz der Darlegungs- und Beweislast	246
2) Verfassungsrechtliche Verankerung	247
3) Normierungen der Darlegungs- und Beweislast	248
4) Das Spannungsverhältnis zwischen dem systematischen Grundsatz und den Anforderungen des BVerfG	248
II) Beweisrechtliche Möglichkeiten	249
1) Beweis der Anwendbarkeit des KSchG	249
a) Die Ansicht des BAG	249
b) Forderung nach Abweichung vom systematischen Grundsatz	250
c) Keine Partei beruft sich auf das KSchG	251
2) Beweis von subjektiven Kündigungsmotivationen	252
a) Analogiebildung zu gesetzlichen Normierungen	252
b) Beweislastumkehr	253
(1) Fehlender Verstoß als negatives Tatbestandsmerkmal	254
(2) Ablehnung einer völligen Beweislastumkehr	254
c) Beweiserleichterungen	255
d) Beweismilderung	256
(1) Milderung durch Anscheinsbeweis	256
(2) Abgestufte Darlegungs- und Beweislast	257
III) Bezug zum Kündigungsschutz außerhalb des KSchG	257
1) Bei sittenwidriger Kündigung gem. § 138 I BGB	258
2) Bei Geltendmachung eines Verstoßes gegen § 242 BGB	258
a) Allgemein	259
b) Abweichung wegen des Sonderfalls vereinigungsbedingter Kündigungen	259
c) Die europarechtliche Richtlinie über die Beweislast bei Diskriminierung	260
IV) Parallelität der Rechtsentwicklung in Deutschland und den USA	261
<i>C) Zwischenergebnis</i>	262
 Sechster Teil: Willkür- und Diskriminierungsschutz im U.S.-Labor Law und im deutschen Kollektivarbeitsrecht	 263
<i>A) Einführung in das amerikanische Kollektivarbeitsrecht</i>	263
I) Entwicklung und Grundpfeiler des Labor Law	263
1) Bundesgesetzliche Kodifizierungen	264

2) Kündigungen als Reaktion auf Nachfragemangel	265
II) Gewerkschaften und ihre Rolle im kollektiven Arbeitsrechtssystem der USA	266
1) Schwindende Bedeutung der Gewerkschaften in den USA	266
2) Organisierte Betriebe als Ausnahmesektor	268
III) Kollektivmacht auf Betriebsebene	269
1) Etablierung gewerkschaftlicher Vertretung auf Betriebsebene	270
2) Aggressives anti-gewerkschaftliches Arbeitgeberverhalten	271
3) Fehlende Mitbestimmungsstrukturen in den USA	271
<i>B) Kodifizierte Willkür- und Diskriminierungsverbote im U.S.-Labor Law</i>	272
I) National Labor Relations Act of 1935	272
1) Anwendung des Gesetzes	272
2) Durchsetzung durch das National Labor Relations Board	273
a) Systematik des Verfahrens	274
b) Problem der Darlegungs- und Beweislast	275
3) Labor Management Relations Act	276
a) Rechtsfolgen eines Verstoßes	276
b) Problem durch union shop agreements	277
4) Kritikpunkte am NLRA	279
II) Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN-Act)	279
1) Anwendungsbereich	281
2) Unbeachtlichkeit der Fristsetzung	282
3) Rechtsfolgen eines Verstoßes	283
4) Weitere Problembereiche	284
a) Verjährungsfrist	284
b) Recht auf Jury	285
5) Kritikpunkte	285
III) Kündigungsschutz bei Betriebsübergang	286
<i>C) Willkür- und Diskriminierungsschutz bei Kündigungen im deutschen Kollektivarbeitsrecht</i>	287
I) Auswirkung der Rückkehr zum alten KSchG-Schwellenwert	288
II) Statusbezogener Diskriminierungsschutz von Personalvertretern	289
1) Die Regelungen des KSchG	289
2) Betriebsverfassungsrechtliche Benachteiligungsverbote	290
a) Das Verbot des § 78 S. 2 BetrVG	290
b) Übernahmeanspruch für Jugend- und Auszubildendenvertreter	291
c) Wahlschutz gem. § 20 BetrVG	291
d) Außerordentlicher Kündigungsschutz durch § 103 I BetrVG	291

3) Benachteiligungsverbot von Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten	293
III) Willkürreduzierung durch mitbestimmungsrechtlichen, präventiven Kündigungsschutz	293
1) § 102 BetrVG im kündigungsschutzfreien Raum	294
2) Darlegungs- und Beweislast für ordnungsgemäße Anhörung	295
IV) § 613 a IV bei Betriebsübergang als anlaßbezogener Kündigungsschutz	295
V) Das Schutzniveau der entsprechenden U.S.-Rechtsinstitute im Vergleich	296
<i>D) Vorbeugung von willkürlichen oder diskriminierenden Kündigungen in deutschen Tarifverträgen und amerikanischen collective bargaining agreements</i>	297
I) Tarifvertraglicher Kündigungsschutz in den USA	298
1) Grundlegendes zum Tarifvertragswesen	298
a) Abweichungen vom deutschen Tarifvertrag	299
b) Starke Betriebsbezogenheit der Tarifverträge	300
c) Friedenspflicht nur bei Vereinbarung	300
2) Just cause-Kündigungserfordernis	300
a) Umfang des Begriffs	301
b) Bumping als Alternative zur Kündigung	301
3) Schiedsgerichtsverfahren und innerbetriebliche Schlichtung	301
a) Allgemein	302
b) Devolutiveffekt	302
c) Bindende Entscheidung	302
d) Schwächen des Verfahrens	303
4) Seniority-Rules	304
a) Natürliche Seniority	305
b) Superseniority	305
(1) Berechtigte Personen	306
(2) Die Entscheidung in Gulton Electro-Voice, Inc.	307
3) Kein Ausschluß von Common Law-Ansprüchen	308
II) Tarifvertragliche Vermeidung von Willkür- und Diskriminierungskündigungen in Deutschland	309
1) Allgemeines	310
a) Branchenbezogenheit von Kollektivverträgen	310
b) Bedeutung und Zulässigkeit des tarifvertraglichen Kündigungsschutzes	310
2) Kündigungsschutznormen in Tarifverträgen	311

a)	Beschränkung der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers	312
(1)	Erleichterte Wiedereinstellungen	313
(2)	Darlegungs- und Beweislast für Kündigungsschutznormen in Tarifverträgen	313
b)	Ausdrückliches Maßregelungsverbot	314
c)	Sonstige unmittelbare Kündigungsschutzmöglichkeiten	314
III)	Kündigungsschutz in Betriebsvereinbarungen	315
IV)	System und Art der tarifvertraglichen Kodifizierungen im Vergleich	316
1)	Schiedsrichter- und Schlichtungsverfahren in Deutschland	316
a)	Allgemein	316
b)	Güteklauseln	317
c)	Betriebsverfassungsrechtliche Anhörungspflichten als Kompensation?	317
2)	Seniority im Gegensatz zur Beachtung gewisser sozialer Belange	318
E)	<i>Zwischenergebnis</i>	319
	 Siebter Teil: Sonstige kündigungsrelevante Schutzmechanismen	 321
A)	<i>Kündigungsrelevante Schutzmechanismen in den USA</i>	321
I)	Besondere Pflichten für Arbeitgeber, die Geschäftspartner des Staates sind	321
II)	Die Bedeutung der U.S.-Constitution beim Kündigungsschutz	322
III)	Die Bedeutung bundesstaatlicher Verfassungen beim Kündigungsschutz	323
B)	<i>Bestrebungen zur Willkürreduzierung im amerikanischen Arbeitsrecht durch den Model Uniform Employment Termination Act</i>	324
I)	Allgemein	324
1)	Motive des Gesetzes	324
a)	Rechtssicherheit	325
b)	Wirtschaftliche Motive	326
2)	Das System des Model Act	326
a)	Personale Ausweitung	327
b)	Geringeres Kündigungsschutzniveau	327
c)	Abdingbarkeit der Bestimmungen des Model Act	327
(1)	Ausnahme der Business Related Standards	328
(2)	Ausnahme der schriftlichen Abfindungsvereinbarungen	328
3)	Durchsetzung des Kündigungsschutzes nach dem Model Act	328
a)	Verfahren	329
b)	Rechtsfolgen	330

II) Ergebnis zur Untersuchung des Model Uniform Employment Termination Acts	331
C) <i>Ergänzende kündigungsrelevante Schutzmechanismen in Deutschland</i>	332
I) Unmittelbare verfassungsrechtliche Gebote	332
1) Die zentrale Rolle des Art. 12 I GG	332
2) Verfassungsrechtliches Über- und Untermaßverbot beim Sonderkündigungsschutz	334
3) Das allgemeine arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot aus Art. 9 III GG	335
4) Die Diskriminierungsmerkmale des Art. 3 III GG	335
II) Ausstrahlungswirkung der Grundrechte	336
1) Kündigungsverbot wegen Ehe- und Familienschutz	337
2) Meinungsäußerung	338
3) Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts	338
III) Europarechtliche Einflüsse	339
1) Abkommen über die Sozialpolitik	339
2) Geschlechtergleichbehandlung	340
3) Arbeitnehmerfreizügigkeit als Diskriminierungsverbot	341
D) <i>Zwischenergebnis</i>	342
Achter Teil: Gesamtergebnis	343
A) <i>Offene Willkür- und Diskriminierungssystematik</i>	343
B) <i>Kontraproduktive Nebeneffekte</i>	344
C) <i>Einhaltung verfassungsrechtlicher Schutzgebote</i>	344
D) <i>Verbesserung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer in den USA erstrebenswert</i>	345
E) <i>Systemangleichungen aus unterschiedlicher Richtung</i>	345
F) <i>Partielle Vergleichbarkeit des Kündigungsschutzsystems außerhalb des KSchG mit U.S.-Kündigungsschutz</i>	346
Literaturverzeichnis	347