

---

**Datum:** 16.10.2006  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 14. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 14 (13) Sa 9/06  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2006:1016.14.13SA9.06.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Köln, 17 Ca 621/05  
**Schlagworte:** Widerruf von Jubiläumszuwendungen  
**Normen:** § 308 Nr. 4 BGB  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

1. Eine Vertragsklausel in einem Formulararbeitsvertrag, wonach dem Arbeitgeber das Recht zustehen soll, zugesagte Jubiläumszahlungen jederzeit unbeschränkt widerrufen zu können, ist gemäß § 308 Nr. 4 BGB rechtsunwirksam (im Anschluss an BAG, Urteil vom 12.01.2005 – 5 AZR 364/04, NZA 2005, 465 ff.).
2. Hat sich ein Arbeitgeber den Widerruf von Jubiläumszuwendungen für den Fall vorbehalten, dass es die Geschäftslage erfordert, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, wenn das Unternehmen eine Umsatzrendite von mehr als 10 % und eine Eigenkapitalverzinsung von mehr als 20 % erzielt.

---

**Tenor:**

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 13.09.2005 – 17 Ca 621/05 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
  2. Die Revision wird nicht zugelassen.
-

<b><u>Tatbestand:</u></b>	1
Der Kläger ist seit über 30 Jahren als Pharmareferent für die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerinnen tätig. Sein monatliches Bruttoentgelt betrug – ohne Provisionen – zuletzt 4.000,06 €. Mit der Klage begehrt der Kläger ein Jubiläumsgeld in Höhe von 4.000,06 €. Diesen Anspruch hat das Arbeitsgericht im erstinstanzlichen Verfahren durch Urteil vom 13.09.2005 zugunsten des Klägers ausgeurteilt. Hiergegen richtet sich die streitgegenständliche Berufung der Beklagtenseite.	2
Der Betrieb, in dem der Kläger tätig ist, gehörte ursprünglich der Firma D . M & Co., die 1985 umgewandelt wurde in die D . M GmbH & Co., 1989 erfolgte die Umwandlung in die M AG und zuletzt in die M GmbH, die jetzige Beklagte.	3
Einzelvertraglich in Bezug genommen ist der bereits bei den Rechtsvorgängerinnen der Beklagten geltende Sozialleistungsplan.	4
In der Präambel dieses "Sozialleistungsplanes" ist folgendes bestimmt:	5
"Freiwillig gewährte Leistungen werden von der Geschäftsleitung nach Beratung mit dem Betriebsrat festgesetzt. Sie können – wiederum nach Rücksprache mit dem Betriebsrat – widerrufen werden, falls die Geschäftslage es erfordert."	6
Zur Treueprämie sagt der Sozialleistungsplan unter II. folgendes aus:	7
"Es werden folgende Treueprämien gezahlt:	8
Bei 5- bis 9-jähriger Betriebszugehörigkeit 200,00 DM jährlich.	9
Bei 10- bis 19-jähriger Betriebszugehörigkeit 300,00 DM jährlich.	10
Ab 20-jähriger Betriebszugehörigkeit 400,00 DM jährlich.	11
Die Zahlung der Treueprämie erfolgt mit dem Juni-Lohn bzw. –gehalt.	12
In Ziffer IV ist zu "Zuwendungen bei Dienstjubiläen" folgendes geregelt:	13
Bei 10-jähriger	14
20-jähriger	15
25-jähriger Betriebszugehörigkeit	16
danach alle weiteren 5 Jahre	17
wird ein Jubiläumsgeld in Höhe eines Monats-Bruttogehaltes bzw. des Durchschnitts-Bruttolohnes der letzten drei Monate gezahlt."	18
Mit Schreiben vom 06.08.2004 an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde mitgeteilt, dass anknüpfend an eine Rücksprache mit dem Betriebsrat am 04.06.2004 der Sozialleistungsplan hinsichtlich der darin angeführten Zahlungen in Form von Jubiläumsgeld und Treueprämie widerrufen werde.	19
Mit der an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichteten Mitarbeiterinformation vom 18.04.2005 wurde den Beschäftigten unter anderem folgendes mitgeteilt:	20

"Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,	21
das Jahr 2004 wurde in unserer Gruppe positiv abgeschlossen. Der Umsatz stieg – trotz22 gegenläufiger Sondereinflüsse – deutlich um 5 % gegenüber dem Vorjahr auf ca. 357 Mio. € an.	
Das Ergebnis vor Steuern beträgt im M -Konzern 11 % vom Umsatz, das EBITDA ca. 152% und die Eigenkapitalverzinsung ca. 23 %. Sowohl im Umsatz als auch im Ergebnis ist der Verkauf W zum 01.05.2005 berücksichtigt.	
Im Konzern konnte durch den Verkauf der Beteiligung W Arzneimittelwerk, ein verstärktes24 Cash-Management und ein verbessertes Debitorenmanagement die Verschuldung deutlich reduziert werden. Kurzfristige Bankverbindlichkeiten bestanden am Abschlussstichtag nicht mehr und langfristige Bankdarlehen wurden deutlich zurückgefahren.	
Damit ist der Konzern wieder zur alten Stärke zurückgekehrt.	25
Die Planung zeigt auch für die nächsten Jahre ein stabiles Wachstum in einem – vor alle26 in Deutschland – nach wie vor schwierigen wirtschaftlichen Arzneimittelmarktumfeld. Die Cash-flow-Situation wird dazu führen, dass der Konzern im Laufe des Jahres 2005 <u>keine</u> Bankverbindlichkeiten mehr hat bzw. sich aus eigenen Mitteln finanziert.	
Das 1. Quartal 2005 wurde mit einem über Budget liegenden positiven Konzernergebnis27 abgeschlossen. Dennoch zwingt uns das Umfeld v. a. in Deutschland dazu, massiv an Produktivitätsverbesserungen zu arbeiten, um die langfristige Wettbewerbsposition der M - Gruppe zu sichern und auszubauen."	
Die von der Klägerseite begehrte Auszahlung der Treueprämie und des Jubiläumsgeldes verweigerte die Beklagte unter Hinweis auf den ausgesprochenen Widerruf.	28
Von Klägerseite wurde die daraufhin erhobene Klage darauf gestützt, dass ein ausreichender29 Widerrufgrund nicht vorliege, da es die – positive – Geschäftslage der Beklagten in keiner Weise erfordere, einen Widerruf auszusprechen.	
Die Beklagte hat geltend gemacht, das Kriterium des Erfordernisses nach der Geschäftslage30 sei nicht gleichzusetzen mit erforderlich im Sinne eines Entgegenwirkens gegen eine negative wirtschaftliche Entwicklung. Eine solche Beschränkung lasse sich auch nicht aus der Formulierung "falls die Geschäftslage es erfordert" herleiten. Dieses Kriterium sei vielmehr auch dann als erfüllt anzusehen, wenn eine weitere Verbesserung der Geschäftslage selbst im Sinne einer Verstärkung einer Positiventwicklung dahinterstehe.	
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht31 insbesondere darauf abgestellt, dass dem Vorbringen der Beklagten nicht zu entnehmen sei, dass die Geschäftslage den Widerruf der in dem Sozialleistungsplan vorgesehenen Ansprüche auf Treueprämie und Jubiläumsgeld erfordere.	
Gegen dieses Urteil wendet sich die Beklagtenseite mit der vorliegenden Berufung.	32
Die Beklagte trägt vor, die Ausübung des Widerrufs sei rechtmäßig. Die erforderliche33 Rücksprache mit dem Betriebsrat habe am 04.06.2004 eingehend stattgefunden. Die Geschäftslage erfordere den Widerruf. Dabei sei nicht das Gesamtergebnis der Beklagten oder der Rechtsvorgängerin der Beklagten zu berücksichtigen, sondern allein das Ergebnis, das aus dem operativen Deutschlandgeschäft resultiere. Nach der Monatsauswertung für den	

Monat April 2004 habe das operative Deutschlandgeschäft kumuliert einen Defizitbetrag von über 2,5 Millionen Euro ausgewiesen. Das EBT-Ergebnis (earning before tax) habe sich kumuliert per Ende April 2004 sogar über einen negativ Betrag von rund 4,5 Millionen Euro belaufen. Das positive Gesamtergebnis beruhe hingegen auf den Erträgen der ausländischen Beteiligungsgesellschaften. Diese flössen zwar in die Bilanz ein, würden aber nicht das wiedergeben, was im operativen Geschäft erwirtschaftet worden sei. Das Urteil des Arbeitsgerichts beruhe insoweit auf eine Rechtsverletzung, die erheblich sei. Es werde die Verletzung von Hinweispflichten nach § 139 ZPO sowie die Verletzung des rechtlichen Gehörs gerügt. Denn die Beklagte habe eingehend dargelegt, dass der Widerruf der Sozialleistung vor dem Hintergrund einer defizitären Geschäftslage des operativen Deutschlandgeschäfts erfolgt sei. Das Arbeitsgericht habe keinerlei Hinweise erteilt, dass der Sachvortrag der Beklagtenseite nicht ausreichend sei. Die inländischen und ausländischen Beteiligungserträge seien bei der Bewertung der Geschäftslage aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht heranzuziehen. Andernfalls würde dies bedeuten, dass die dort erzielten Ergebnisse den deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute kämen. Dies könne aber nicht richtig sein.

Auch die Mitarbeiterinformation aus dem Monat April 2005, die eine positive Geschäftsentwicklung darstelle, beziehe sich auf das Gesamtergebnis des Unternehmens einschließlich der Beteiligungserträge und könne daher, weil dort keine separate Aussage zu dem Ergebnis des operativen Deutschlandgeschäfts enthalten sei, nicht als Argument gegen die Zulässigkeit eines Widerrufs ins Feld geführt werden. 34

Die Beklagte beantragt, 35

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 13.09.2005 – 17 Ca 621/05 – abzuändern und die Klage abzuweisen. 36

Die Klägerseite beantragt, 37

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen. 38

Die Klägerseite hält die Ausübung des Widerrufsrechts für nicht begründet. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass die Geschäftslage den Widerruf erforderlich mache. Es gehe nicht an, insoweit nur auf das behauptete Ergebnis des operativen Deutschlandgeschäfts abzustellen. Denn die Widerrufsklausel enthalte keine solche Einschränkung. Unter Berücksichtigung des Transparenzgebots sei eine Beschränkung der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage, bezogen allein auf das operative Deutschlandgeschäft, in keiner Weise erkennbar. Es sei daher auf das Ergebnis des Unternehmens abzustellen. Diesbezüglich ergebe sich schon aus der Mitarbeiterinformation aus dem Monat April 2005, dass die Geschäftslage der Beklagten gut sei, so dass von einer Erforderlichkeit des Widerrufs nicht gesprochen werden könne. Eine solche Erforderlichkeit liege nur vor, wenn der Widerruf erforderliche wäre, um eine Negativentwicklung abzuwenden. Daran mangle es hier. 39

Wegen weiterer Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 40

**Entscheidungsgründe:** 41

Die zulässige Berufung ist nicht begründet. Zu Recht und ohne Verfahrensfehler hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. 42

43

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist insbesondere statthaft gemäß § 64 ArbGG. Sie ist auch fristgerecht eingelegt und begründet worden.	
II. In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg. Zutreffend und überzeugend hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Die dagegen gerichteten Angriffe der Beklagtenseite dringen nicht durch.	44
Zur Unterstreichung des zutreffenden erstinstanzlichen Urteils und im Hinblick auf die Berufungsbegründung der Beklagten ist hierzu folgendes festzuhalten.	45
1. Die Zusagen aus dem Sozialleistungsplan unterliegen der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Es handelt sich um allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB, denn es handelt sich um vorformulierte Vertragsbedingungen, die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerinnen zum Gegenstand der Arbeitsverträge gemacht haben.	46
In den Arbeitsverträgen wurde auf den Sozialleistungsplan Bezug genommen. Zudem wurde unstreitig jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter bei Arbeitsantritt ein Mitarbeiterhandbuch ausgehändigt, in dem der Sozialleistungsplan mit seinen Treueprämien und Jubiläumszahlungen enthalten war. Die als Gesamtzusage gemachten Leistungsversprechen sind daher Teil des Arbeitsvertrages geworden.	47
Die Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Betriebsrat an einem eventuellen Widerruf nach dem Text der Zusage in Form einer vorherigen Rücksprache zu beteiligen war. Zwar ist die Inhaltskontrolle dann gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB nicht anwendbar, wenn es um den Inhalt einer Betriebsvereinbarung geht (siehe BAG Urteil vom 01.02.2006 – 5 AZR 187/05 -, NJW 2006, Seite 2060).	48
Im vorliegenden Fall beruht die Zusage jedoch auf arbeitsvertraglicher Grundlage und nicht auf einer Betriebsvereinbarung.	49
2. In der Auslegung, die die Beklagte der Widerrufsklausel geben will, würde die Widerrufsklausel der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB nicht standhalten, sondern gegen § 308 Nr. 4 BGB verstoßen.	50
Eine Vertragsklausel in einem Formulararbeitsvertrag, nach der dem Arbeitgeber das Recht zustehen soll, übertarifliche Lohnbestandteile jederzeit unbeschränkt zu widerrufen, ist gemäß § 308 Nr. 4 BGB rechtsunwirksam (siehe BAG Urteil vom 12.01.2005 – 5 AZR 364/04 -, NZA 2005, Seite 465).	51
Denn die freie Widerrufbarkeit würde zu der von § 308 Nr. 4 BGB nicht gewollten Situation führen, dass der Arbeitgeber seine Leistung, die Vergütungszahlung, einseitig jederzeit ändern und damit das Verhältnis von Leistung (Entgeltzahlung) und Gegenleistung (Arbeitsleistung) jederzeit einseitig zu seinen Gunsten verschieben könnte. Deshalb ist eine Widerrufsklausel nur zulässig, wenn sie nachvollziehbare Gründe enthält. Der Arbeitnehmer muss erkennen können, was gegebenenfalls auf ihn zukommt.	52
Die Widerrufsgründe, die in der Klausel enthalten sein müssen, müssen zumindest die Richtung angeben, aus der der Widerruf möglich sein soll.	53
Die Auslegung, die die Beklagte der Widerrufsklausel geben will, würde hingegen auf eine freie und jederzeitige Widerrufbarkeit der Treueprämien und Jubiläumszahlungen hinauslaufen.	54

Die Beklagte will die Klausel "wenn es die Geschäftslage erfordert" so auslegen, dass der Widerruf nicht nur dann möglich sein soll, wenn es darum geht, eine negative Geschäftsentwicklung abzuwenden oder ein negatives Geschäftsergebnis zu verbessern. Die Beklagte will, wie auch der vorliegende Fall zeigt, die Klausel auch dann anwenden, wenn es darum geht, eine schon sehr positive Geschäftsentwicklung noch weiter zu verstärken. Nach ihrer Auffassung soll die Formulierung, wenn es die Geschäftslage erfordert, ermöglichen, einen Widerruf auszuüben, mit dem Ziel, die ohnehin bereits überdurchschnittliche Umsatzrendite und Eigenkapitalverzinsung nochmals erheblich zu steigern.

Eine solche Auslegung der Widerrufsklausel bedeutet die jederzeitige freie Widerruflichkeit der zugesagten Leistungen. Denn bei einer solchen Auslegung der Klausel "wenn es die Geschäftslage erfordert" wäre es praktisch zu jeder Zeit möglich, die zugesagten Leistungen zu widerrufen. Selbst bei bester Geschäftslage ließe sich jederzeit sagen, dass es zur Gewinnsteigerung noch erforderlich wäre, zugesagte Leistungen zu widerrufen. 56

Es stünde im Belieben des Arbeitgebers, sich jederzeit und unabhängig von der konkreten Erlös- und Gewinnsituation des Unternehmens auf eine solche Widerrufsklausel zu berufen. 57

In einer solchen Auslegung würde die Widerrufsklausel daher an der Inhaltskontrolle nach § 308 Nr. 4 BGB scheitern. 58

3. Die Widerrufsklausel kann daher nur Bestand haben, wenn sie so ausgelegt wird, dass sie ausgeübt werden darf, wenn das Ziel darin besteht, eine negative Geschäftsentwicklung zu verhindern bzw. von einem negativen Geschäftsergebnis zu einem positiven Geschäftsergebnis zu kommen. 59

Eine in diesem Sinne geltungserhaltende Reduktion kommt ohnehin nur in Betracht, weil es sich um eine Formularzusage vor in Kraft treten der Schuldrechtsreform am 01.01.2002 handelt (siehe BAG Urteil vom 12.01.2005 – 5 AZR 364/04 -, NZA 2005, Seite 465). 60

Nimmt man eine solche Vertragsauslegung vor, lässt sich feststellen, dass ein entsprechendes Widerrufserfordernis nicht gegeben ist. 61

a. Abzustellen ist auf die Geschäftsentwicklung des Unternehmens, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt waren. Die zuletzt vorgenommene Ausgliederung ändert am Bezugsrahmen der Zusage nichts, die Beklagte bleibt gemäß § 613 a BGB an die gemachte Zusage und den dabei geltenden Bezugsrahmen gebunden. 62

Unstreitig ist, dass die M AG, die Rechtsvorgängerin der Beklagten, im Jahr 2004 ein hervorragendes Ergebnis erzielt hat und für 2005 eine äußerst günstige Zukunftsprognose gestellt hat. Dies ergibt sich insbesondere aus der Mitarbeiterinformation aus dem Monat April 2005, in der ausgeführt ist, dass die Beklagte eine Umsatzrendite von 11 % und eine Eigenkapitalverzinsung von 23 % erzielt hat. Dies sind, vergleicht man es mit anderen Unternehmen oder gar dem Durchschnitt der Unternehmen in der Bundesrepublik, hervorragende Ergebnisse. Unterstrichen wird dies dadurch, dass die Beklagte in der Mitarbeiterinformation weiter ausführt, dass sie ein stabiles weiteres Wachstum erwartet, dass ferner die Beklagte gegenüber den Wettbewerbern erheblich im Vorteil und besser aufgestellt sei und insgesamt eine gute Entwicklung zu erwarten sei. Besonders bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass in der Mitarbeiterinformation ferner ausgeführt wird, dass die Beklagte die Erwartung habe, bereits in naher Zukunft nicht mehr auf Bankkredite angewiesen zu sein. All dies ist unstreitig. Die Beklagte hat die entsprechenden Angaben in der Mitarbeiterinformation nicht bestritten, sondern nur geltend 63

gemacht, es komme allein auf das operative Deutschlandgeschäft an.

Damit steht aber fest, dass die Geschäftsentwicklung des Unternehmens insgesamt überaus positiv war und keinen Anlass bot, einen Widerruf auszuüben. Fehl gehen insoweit auch die Rügen der Beklagten im Rahmen der Berufungsbegründung, das Arbeitsgericht habe entgegen § 139 ZPO seine Hinweispflicht verletzt, weil es die Beklagtenseite nicht zur Präzisierung ihrer Zahlen aufgefordert habe. Da die positiven Geschäftszahlen unstrittig waren, bestand hierzu kein Anlass. 64

b. Erfolglos beruft sich die Beklagte darauf, es könne bei der Beurteilung der Geschäftslage nur auf das operative Deutschlandgeschäft abgestellt werden. 65

Eine solche Beschränkung lässt sich der Widerrufsklausel nicht entnehmen. Denn es heißt dort nicht etwa, der Widerruf sei zulässig, "wenn es die Geschäftslage des operativen Deutschlandgeschäfts erfordert", sondern es wird dort allgemein davon gesprochen, dass es die Geschäftslage erforderlich machen müsse, den Widerruf auszuüben. 66

Eine Einschränkung, wie sie die Beklagte anstrebt, die Erforderlichkeit auf das operative Deutschlandgeschäft zu beschränken, hätte im Wortlaut der Widerrufsklausel Ausdruck finden müssen. Dies wäre schon nach der Transparenzregelung in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB notwendig gewesen. Stattdessen fehlt im Wortlaut der Widerrufsklausel jeglicher Hinweis darauf, dass eine Einschränkung auf das operative Deutschlandgeschäft gewollt gewesen sein könnte. 67

Zudem greift auch die Unklarheitenregelung des § 305 c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders der Formularzusage ein. Denn Zweifel bei der Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen gehen nach § 305 c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders. Denn der Verwender der Formularzusagen, hier der Arbeitgeber, hat es in der Hand, Klauseln eindeutig und widerspruchsfrei zu formulieren. Tut er dies nicht, gehen Auslegungszweifel zu seinen Lasten. 68

Auf eine Beschränkung auf das operative Deutschlandgeschäft kann sich die Beklagte deshalb nicht berufen. 69

c. Abgesehen hiervon ist die diesbezügliche Argumentation der Beklagtenseite auch im Übrigen nicht überzeugend. Belastbares Zahlenwerk ist hierzu von der Beklagtenseite außer einer pauschal genannten Negativzahl für das gesamte Jahr 2004 sowie einer Monatsauswertung für einen einzigen Monat, nämlich April 2004, nicht vorgelegt worden. 70

Vor allem aber überzeugt der Hinweis nicht, eine Gratifikationsleistung wie das Jubiläumsgeld oder eine Treueprämie könnten sich nur auf den Bereich des nationalen Geschäftes beziehen. Denn zu berücksichtigen ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es dem Unternehmen durch ihre Arbeitsergebnisse in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten erst möglich gemacht haben, entsprechende ausländische Beteiligungen zu erwerben und zu verwalten. Vor diesem Hintergrund unterliegt eine vertragliche Zusage keinerlei Bedenken, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die positiven Ergebnisse dieser Beteiligungen in Gestalt von Treueprämien und Jubiläumszahlungen zugute kommen lässt. Unerheblich ist schließlich, woraus die Leistungen des Sozialleistungsplans finanziert werden und ob für deren Finanzierung betriebswirtschaftlich nur das operative Deutschlandgeschäft maßgebend sein kann. Denn die Zusage ist schon nach ihrem Wortlaut unabhängig von diesen möglichen Begrenzungen und Einschränkungen gemacht worden. Hieran muss sich die Beklagte festhalten lassen. 71

III. Zutreffend hat daher das Arbeitsgericht die der Höhe nach unstreitigen Ansprüche auf Treueprämie und Jubiläumzahlung zugunsten der Klägerseite ausgeurteilt. Die Berufung der Beklagtenseite hatte aus den dargestellten Gründen keinen Erfolg.	72
Die Kostenentscheidung zu Lasten der Beklagten folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.	73
Die Revision konnte nicht zugelassen werden, da die Rechtssache keine rechtsgrundsätzliche Bedeutung hatte, sondern auf der Anwendung höchststrichterlich geklärter Rechtsgrundsätze beruhte.	74
<b><u>Rechtsmittelbelehrung</u></b>	75
Gegen dieses Urteil ist kein weiteres Rechtsmittel geben. Hinsichtlich der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.	76
(Dr. Griese) (König) (Wöhrmann-Adam)	77