
Datum: 03.04.2006
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 14. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 14 (9) Sa 5/06
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2006:0403.14.9SA5.06.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 4 Ca 1371/05
Schlagworte: Zielvereinbarung
Normen: § 611 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass bei Zielerreichung eine Regeltantieme gezahlt wird.

2. Ist im Arbeitsvertrag festgelegt, dass 80 % der Regeltantieme als monatliche Vorauszahlung geleistet werden, so kann der Arbeitnehmer jedenfalls diesen Betrag verlangen, wenn der Arbeitgeber versäumt hat, mit dem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr die zu erreichenden Ziele festzulegen.

Tenor:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 22.09.2005

– 4 Ca 1371/05 – wird teilweise abgeändert:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 18.600,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28.06.2005 zu zahlen.

2. Im übrigen werden die Berufung des Klägers und die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 5/9 und die Beklagte 4/9.

4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Zielvereinbarungsansprüche aus den Jahren 2003 und 2004.

Nach einem ersten Entwurf eines Anstellungsvertrages nebst erläuterndem Schreiben vom 10.12.2002 (Blatt 62 ff. d. A.) einigten sich die Parteien auf ein Arbeitsverhältnis beginnend ab dem 01.04.2003, aufgrund dessen der Kläger bei der Beklagten, einem Verlag, als Leiter der Seminarabteilung tätig wurde. Grundlage war der Anstellungsvertrag vom 06.01.2003 (Blatt 5 bis 13 d. A.).

Als Bruttoentgelt war in § 3 Ziffer 1 des Vertrages ein Betrag in Höhe von 7.750,00 € festgelegt. § 3 Ziffer 3 ff. des Arbeitsvertrages lautete wie folgt:

Der Mitarbeiter erhält ferner eine erfolgsabhängige Vergütung, deren Höhe sich wie folgt errechnet.

a. Die Vertragspartner vereinbaren jeweils zum Jahresbeginn auf der Basis der Zahlen des Vorjahres,

- welche Umsatz- und Ertragsziele im Geschäftsbereich Seminare und Veranstaltungen

- welche Projekte bzw. Zwischenergebnisse zu Projekten

- welche sonstigen Maßnahmen und Ziele

erreicht bzw. verwirklicht werden sollen. Die Vertragspartner sind sich einig, dass diese Ziele unter realistischer Würdigung der Zahlen des Vorjahres und mit den Maßstäben eines ordentlichen Kaufmannes gemeinsam zu entwickeln sind.

b. Bei Erreichen der festgelegten Ziele erhält der Mitarbeiter im Regelfall eine Tantieme in Höhe von drei Brutto-Monatsgehältern. Für den Fall, dass die festgelegten Ziele übertroffen werden, erhöht sich die Tantieme entsprechend. Werden die festgelegten nicht erreicht, wird unter Berücksichtigung der Leistungen des Mitarbeiters gewürdigt, ob das Nichterreichen der Ziele zu einer Verringerung der Tantieme führt.

c. Die Tantieme wird mit der übernächsten Gehaltszahlung nach Genehmigung des Jahresabschlusses des Verlages durch die Gesellschafterversammlung ausgezahlt. Sie ist auch dann zu zahlen, wenn der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt dem Verlag als Mitarbeiter nicht mehr angehört.

d. Der Mitarbeiter erhält eine Vorauszahlung auf die Jahrestantieme in Höhe von 80 % der Regeltantieme gemäß § 3 Buchstabe b) in monatlichen Abschlagszahlungen, die zusammen mit seinem Monatsgehalt gezahlt werden.	13
e. Die nach diesen Vorschriften zu zahlende Tantieme ist höchstens auf vier Brutto-Monatsgehälter beschränkt. Die Zahlung einer Tantieme für ein Geschäftsjahr entfällt, wenn der Mitarbeiter vor dem Stichtag für den Jahresabschluss aus dem Unternehmen ausscheidet. In diesem Fall wird auch eine anteilige Tantieme nicht gezahlt.	14
4. Unabhängig von den in Ziffern Abs. 1 bis 3 getroffenen Vereinbarungen wird dem Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2003 eine Jahresvergütung in Höhe von € 108.5000,00 bzw. – abhängig vom Zeitpunkt seines Dienstantrittes – der zeitanteilig entsprechende Betrag garantiert. § 4 bleibt unberührt.	15
5. Die Vertragsparteien sind sich einig darin, dass nach Ablauf des Geschäftsjahres 2004 die Bruttomonatsvergütung des Mitarbeiters im Hinblick auf die Gesamtentwicklung des Seminargeschäftes grundsätzlich daraufhin überprüft wird, ob sie im Hinblick auf die bis dahin erreichten Ziele dem gewachsenen Verantwortungsbereich des Mitarbeiters angepasst wird. § 3 Abs. 2 bleibt unberührt.	16
§ 13 des Arbeitsvertrages regelt die Ausschlussfristen. Er lautet wörtlich wie folgt:	17
1. "Alle Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis sind innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses schriftlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt.	18
2. Bleibt die Geltendmachung erfolglos, muss der Anspruch innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach schriftlicher Ablehnung durch die Gegenpartei eingeklagt werden, anderenfalls ist er verwirkt."	19
Mit Aufhebungsvertrag vom 30. September 2003 wurde das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2005 aufgehoben. Wörtlich heißt es dann unter Ziffer 1):	20
"Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis endet im gegenseitigen Einvernehmen mit Ablauf des 31.03.2005. Bis dahin wird es ordnungsgemäß abgewickelt."	21
Ab April 2004 wurde der Kläger von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt.	22
Mit Anwaltsschreiben vom 08.12.2004 verlangte der Kläger für das Jahr 2003 eine Tantieme in Höhe von 3 Monatsgehältern (Blatt 17 d. A.). Nachdem die Beklagte dies mit Schreiben vom 20.12.2004 abgelehnt hatte (Blatt 18 d. A.), machte der Kläger diesen Anspruch, berechnet auf 9/12 dieses Betrages aufgrund des Beginns des Arbeitsverhältnisses am 01.04.2003, mit am 10.02.2005 bei Gericht eingegangener Klage geltend. Mit Klageerweiterung vom 30.06.2005 verlangte er eine Tantieme in Höhe von 3 Monatsgehältern für das Jahr 2004 in Höhe von 23.250,00 €.	23
Durch Urteil vom 22.09.2005 (Blatt 73 ff. d. A.) hat das Arbeitsgericht Klage hinsichtlich des Anspruchs aus 2003 abgewiesen, weil der Kläger die einzelvertraglich vereinbarte Verfallfrist versäumt habe; dem Anspruch für das Jahr 2004 hat das Arbeitsgericht statt gegeben.	24

Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt, der Kläger, weil er auch den Anspruch für das Jahr 2003 begehrt, die Beklagte, weil sie die Ansprüche sowohl bezüglich des Jahres 2003 als auch bezüglich 2004 für nicht gegeben hält. 25

Der Kläger trägt vor, der Anspruch für das Jahr 2003 sei nicht verfallen. Auf die einzelvertraglich vereinbarte Ausschlussfrist in § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrages könne sich die Beklagte nicht berufen. Denn § 13 des Arbeitsvertrages enthalte eine zweistufige Ausschlussfrist. Die zweite Stufe der Ausschlussfrist, nämlich die Frist für die gerichtliche Geltendmachung, sei angesichts der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit zwei Monaten zu kurz. Da dieser Teil der Ausschlussfristregelung im Vertrag rechtsunwirksam sei, erfasse dies auch die erste Stufe der Ausschlussfrist. Der gesamte § 13 des Arbeitsvertrages sei rechtsunwirksam. 26

Schließlich sei der Teil des Tantiemeanspruchs, der den garantierten Mindestanteil von zwei Monatsgehältern überstreite, ohnehin noch nicht verfallen, weil Fälligkeit erst nach Feststellung des Jahresergebnisses gegeben sein könne. Dieser Zeitpunkt sei aber zur Zeit der schriftlichen Geltendmachung noch nicht drei Monate verstrichen gewesen. 27

Der Kläger beantragt, 28

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 22.09.2005 – 4 Ca 1371/05 – 29 die Beklagte zu verurteilen an den Kläger 40.687,50 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 17.437,50 € brutto seit dem 23.12.2004 und aus weiteren 23.250,00 € brutto seit dem 28.06.2006 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, 30

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 22.09.2005 – 4 Ca 1371/05 – 31 die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Beklagte macht geltend, dem Kläger stehe auch für das Jahr 2004 kein Anspruch zu. Aus dem Rechtsgedanken des § 162 BGB könne nicht abgeleitet werden, dass der Kläger im vorliegenden Fall einen Anspruch habe. Denn weil die Parteien keine Zielvereinbarung getroffen hätten, sei die Bedingung für die Auszahlung ein Tantieme nicht eingetreten. Die Beklagtenseite habe den Eintritt der Bedingung auch nicht treuwidrig vereitelt. Es sei zu berücksichtigen, dass auch der Kläger nicht seiner Obliegenheit nachgekommen sei und um ein Zielvereinbarungsgespräch gebeten habe. Selbst wenn man von der Anwendbarkeit des § 162 BGB ausgehe, müsse eine ergänzende Vertragsauslegung vorgenommen werden. Es sei daher zu fragen, was die Parteien unter Berücksichtigung der Gebote von Treu und Glauben unter angemessener Berücksichtigung ihrer jeweiligen Interessen vereinbart hätten. Hier sei entscheidend zu berücksichtigen, dass die Parteien eine Freistellungsvereinbarung für die Zeit ab April 2004 getroffen hätten. Insoweit hätten die Parteien nur die Fortzahlung der Vergütung vereinbart; dazu gehöre die Tantieme aber nicht. 32

Wegen weiterer Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die zwischen den Parteien im zweiten Rechtszug gewechselten Schriftsätze Bezug genommen. 33

Entscheidungsgründe: 34

Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg, die Berufung des Beklagten nur zu einem geringen Teil. 35

36

Zu Recht hat das Arbeitsgericht den Klageanspruch für das Jahr 2003 abgewiesen und für das Jahr 2004 dem Grunde nach für berechtigt gehalten. Lediglich hinsichtlich der Höhe des Anspruchs für das Jahr 2004 hatte die Berufung der Beklagtenseite teilweise Erfolg.

I. Ein Anspruch für das Jahr 2003 besteht nicht, weil er aufgrund von § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrages verfallen ist. 37

Zu Recht geht das Arbeitsgericht davon aus, dass die Parteien für das Jahr 2003 eine gesonderte Regelung hinsichtlich des erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteils getroffen haben. Denn die Parteien haben in § 3 Ziffer 4 des Arbeitsvertrages festgelegt, dass der Kläger eine Jahresvergütung von 108.500,00 € bekommen sollte. Für dieses Jahr ist ausdrücklich von einer Vereinbarung von Zielen abgesehen worden. Die Summe von 108.500,00 € setzt sich aus zwölf Monatsgehältern und zwei zusätzlichen Gehältern zusammen, insgesamt also vierzehn Gehältern. Mit der Formulierung in § 3 Ziffer 4 des Arbeitsvertrages "unabhängig von den in Ziffern a) Abs. 1 bis 3 getroffenen Vereinbarungen wird dem Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2003 eine Jahresvergütung in Höhe von 108.500,00 €..." soll nach Auffassung der Kammer zum Ausdruck gebracht werden, dass für das Jahr 2003 eine abschließende Sonderregelung gewollt war. Dies ergibt sich insbesondere aus der Verwendung des Begriffs "Jahresvergütung". Denn mit diesem Begriff sind alle einzelnen Vergütungsansprüche gemeint, auch etwaige erfolgsbezogene Vergütungen. 38

Eine solche Vereinbarung machte auch Sinn, da der Kläger im laufenden Kalenderjahr in die Dienste der Beklagten eingetreten war, also nicht Ziele, die zu Beginn des Jahres zu vereinbaren gewesen wären, durch sein Tun noch hätte vollständig erreichen können. Von der Höhe her gesehen machte eine solche Festlegung einer Garantietantieme auf zwei Monatsgehälter ebenfalls Sinn. Denn für die Folgejahre hatten die Parteien in § 3 Ziffer 3 des Arbeitsvertrages eine Regelung getroffen, nach der die Tantieme im Regelfall eine Höhe von drei Bruttomonatsgehältern umfassen sollte und bei besonders guten Leistungen maximal vier Bruttomonatsgehälter betragen sollte. In dieses Vergütungssystem passte es, für das erste Jahr von einer Garantietantieme von zwei Bruttomonatsgehältern auszugehen und diesbezüglich weder Abweichungen nach oben noch nach unten vorzusehen. 39

Folglich bestand die Tantieme für das Jahr 2003 wegen der gesonderten Regelung im Arbeitsvertrag nur aus einem Festbetrag von zwei Monatsgehältern, der anteilbezogen auf die neunmonatige Beschäftigungszeit des Klägers im Jahre 2003 in Höhe von 9/12 entstanden war. 40

Dieser Anspruch ist jedoch gemäß § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrages verfallen, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat. 41

Nach der Rechtsprechung sind einzelvertragliche Verfallfristen in Formulararbeitsverträgen in der Regel wirksam, sofern sie mindestens drei Monate betragen (siehe BAG Urteil vom 25.05.2005 – 5 AZR 572/04, NZA 2005, Seite 1111). 42

Diese Mindestfrist enthält die einzelvertragliche Ausschlussklausel, die in § 13 Absatz 1 des Arbeitsvertrages verwandt worden ist. Sie ist daher rechtswirksam. 43

Zwar ist dem Kläger zuzugeben, dass die Regelung in § 13 Absatz 2 des Arbeitsvertrages, wonach die anschließende Frist für die gerichtliche Geltendmachung nur zwei Monate beträgt, sich aufgrund der Bestimmungen der §§ 305 ff. BGB als unwirksam erweisen dürfte. Eine Rechtsunwirksamkeit dieser zweiten Stufe der Ausschlussfrist berührt die 44

Rechtswirksamkeit der ersten Stufe jedoch nicht.

Mit Recht hat die Beklagte darauf aufmerksam gemacht, dass das Bundesarbeitsgericht bei zweistufigen Ausschlussklauseln, jede Stufe für sich auf ihre Rechtswirksamkeit hin untersucht. Dies ist auch folgerichtig, da beide Arten von Geltendmachungsfristen unabhängig voneinander vereinbart werden können und jede Art der Ausschlussfrist auch für sich genommen Sinn macht. So ist es sowohl möglich, nur eine Frist zur schriftlichen Geltendmachung vorzusehen als auch, sich nur darauf zu beschränken, eine Frist für eine gerichtliche Geltendmachung vorzusehen. 45

In der arbeitsrechtlichen Praxis kommt es deswegen durchaus nicht selten vor, dass entweder nur eine Frist zur schriftlichen Geltendmachung oder nur eine Frist zur klageweisen Geltendmachung vereinbart wird. 46

Daher muss die Frist zur schriftlichen Geltendmachung in § 13 Absatz 1 des Arbeitsvertrages unabhängig von der Pflicht zur gerichtlichen Geltendmachung in § 13 Absatz 2 des Arbeitsvertrages gesehen werden. 47

Die Regelung in § 13 Absatz 1 des Arbeitsvertrages hat daher Bestand. 48

Da es sich bei dem Anspruch des Klägers für das Jahr 2003 um einen Garantieanspruch handelte, war dieser spätestens mit Ablauf des Jahres 2003 am 31.12.2003 fällig. Die schriftliche Geltendmachung hätte daher innerhalb weiterer dreier Monate bis zum 31.03.2004 erfolgen müssen. Diese Frist ist durch die erst mit Schreiben vom 08.12.2004 erfolgte Geltendmachung nicht gewahrt. 49

Der Anspruch des Klägers für das Jahr 2003 ist demzufolge verfallen. 50

II. Für das Jahr 2004 steht dem Kläger ein Anspruch in Höhe von 80 % der festgelegten Regeltantieme in Höhe von drei Monatsgehältern, also 18.600,00 € zu. 51

Der Anspruch folgt bereits aus § 3 Ziffer 3 d in Verbindung mit Ziffer 3 b des Arbeitsvertrages. 52

Die Parteien hatten in § 3 Ziffer 3 b des Arbeitsvertrages festgelegt, dass der Mitarbeiter im Regelfall eine Tantieme in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern erhalten sollte. Für den Fall, dass die festgelegten Ziele übertroffen würden, war sogar noch eine höhere Tantieme vorgesehen, die jedoch auf maximal vier Monatsgehälter beschränkt war (§ 3 Ziffer 3 e des Arbeitsvertrages). Selbst für den Fall, dass die Ziele nicht erreicht wurden, enthielt § 3 Ziffer 3 Buchstabe b) die Regelung, dass dann unter Berücksichtigung der Leistungen des Mitarbeiters gewürdigt werde, ob das Nichterreichen der Ziele zu einer Verringerung der Tantieme führe. Damit war offenbar die Möglichkeit, die Tantieme ganz entfallen zu lassen, aus dem Kreis der denkbaren Möglichkeiten herausgenommen, denn selbst bei Nichterreichung der Ziele sollte es - wenn überhaupt – nur zu einer Verringerung der Tantieme kommen, nicht aber zu ihrem gänzlichen Wegfall. 53

Ob es zu einer Verringerung kam, sollte von einer Würdigung der Leistungen des Mitarbeiters abhängen. 54

Damit haben die Parteien einer Automatik, nach der die Regeltantieme entfällt, wenn die Ziele nicht erreicht werden, eine Absage erteilt. Indem im Vertrag selbst die Tantieme von drei Bruttomonatsgehältern auch als Regelfall bezeichnet wird, wird zum Ausdruck gebracht, dass Abweichungen von diesem Regelfall die Ausnahme sein sollten. 55

Nach § 3 Ziffer 3 d des Vertrages hatte der Kläger Anspruch auf eine Vorauszahlung auf die Jahrestantieme in Höhe von 80 % der Regeltantieme gemäß § 3 Absatz 3 Buchstabe d). Diese Vorauszahlung war in monatlichen Abschlagszahlungen zusammen mit dem Monatsgehalt auszusahlen.

Aus alldem wird deutlich, dass die Parteien eine klare Vorstellung davon hatten, was dem Kläger regelmäßig zukommen sollte, nämlich zumindest 80 % der Regeltantieme von 3 Monatsgehältern. 57

Damit haben die Parteien zugleich auch eine Regelung für den Fall getroffen, dass eine detaillierte Festlegung von Zielen unterblieb. Zumindest muss der Vertrag im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung so verstanden werden, dass der Kläger jedenfalls 80% der Regeltantieme auf jeden Fall erhalten sollte. Nur so macht die Vereinbarung einer Vorauszahlung in Höhe von 80 % der Regeltantieme Sinn, zumal der Vertrag keinerlei Bestimmungen über eine eventuelle Rückzahlung dieser Vorauszahlung enthält. 58

Dies ist auch im Hinblick auf die für das Jahr 2003 vereinbarte Garantietantieme systemgerecht. Für das Jahr 2003 sollte der Kläger wie ausgeführt eine Garantietantieme von zwei Monatsgehältern erhalten. Hierzu passt es, wenn für das folgende Jahr der Anspruch des Klägers jedenfalls 80 % der Regeltantieme, also 80 % von drei Monatsgehältern, also 2,4 Monatsgehälter, nicht unterschreiten sollte. Denn damit war sichergestellt, dass der Kläger jedenfalls im Jahr 2004 nicht weniger verdienen würde als im Jahr 2003. 59

Die Freistellung des Klägers führt zu keinem anderen Ergebnis. Denn die Parteien haben anlässlich der Freistellung des Klägers von der Arbeitspflicht die Fortzahlung der Vergütung vereinbart. Zum fortzuzahlenden Entgelt gehörten nach dem Vertrag aber nicht nur das Monatsgehalt selbst, sondern auch die Vorauszahlung auf die Jahrestantieme in Höhe von 80 % der Regeltantieme gemäß § 3 Absatz 3 Buchstabe d) des Arbeitsvertrages. Da der Kläger Anspruch auf monatliche Abschlagszahlungen hatte, war dies Teil des fortzuzahlenden Entgelts. Eine Unterschreitung dieses Regelsatzes war gemäß § 3 Absatz 3 Buchstabe b) des Arbeitsvertrages nur möglich, wenn die Ziele nicht erreicht waren und eine Würdigung unter Berücksichtigung der Leistungen des Mitarbeiters zu dem Ergebnis geführt hätten, dass das Nichterreichen der Ziele zu einer Verringerung der Tantieme geführt hätte. Eine solche Würdigung war erst möglich, wenn das Ergebnis der Beklagten für das Jahr 2004 vorlag und die Beklagte anhand der Ziele, auf die sich der Kläger billigerweise hätte im Wege einer Zielvereinbarung einlassen müssen, festgestellt worden wäre, dass unter Berücksichtigung der Leistungen des Klägers eine Verringerung der Tantieme angebracht ist. Mit dieser Regelung hat die Beklagte die Darlegungslast für den Fall übernommen, dass vom Regelfall abgewichen und nicht einmal die 80 %ige Regeltantieme verdient worden sein soll. 60

Hinsichtlich der Fälligkeit hatten die Parteien in § 3 Ziffer 3 c vereinbart, dass die Tantieme mit der übernächsten Gehaltszahlung nach Genehmigung des Jahresabschlusses durch die Gesellschafter ausbezahlt werden muss. Aufgrund dessen ist die Geltendmachungsfrist des § 13 Absatz 1 des Arbeitsvertrages gewahrt. 61

Unabhängig hiervon konnte der Kläger diesen Betrag als Vorauszahlung gemäß § 3 Ziffer 3 Buchstabe d) des Arbeitsvertrages schon zuvor verlangen. 62

Nach allem steht dem Kläger für das Jahr 2004 eine Tantieme in Höhe von 80 % von drei Monatsgehältern zu. Dies ergibt einen Betrag von 80% von 23.250,00 €, also den ausgeteilten Betrag von 18.600,00 €. 63

Aus diesem Grund hatte die Berufung des Klägers keinen, die Berufung der Beklagtenseite nur hinsichtlich eines kleineren Teilbetrages Erfolg.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Absatz 1 ZPO, wobei die Kammer berücksichtigt hat, dass der Kläger von dem insgesamt geltend gemachten Betrag von 40.687,50 € etwa 4/9 erhalten hat, sodass der Kläger 5/9 und die Beklagte 4/9 der Kosten zu tragen hatten. 65

Die Revision konnte nicht nach § 72 ArbGG zugelassen werden, da die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung hatte, sondern die Auslegung der vertraglichen Bestimmungen des Arbeitsvertrages betraf. 66

Rechtsmittelbelehrung 67

Gegen dieses Urteil ist kein weiteres Rechtsmittel gegeben. Hinsichtlich der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72 a ArbGG Bezug genommen. 68

(Dr. Griese) (Hahn) (Kommüller) 69