

Aktenzeichen: 4 AZR 406/04
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 8. Juni 2005
- 4 AZR 406/04 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 27. Mai 2003
- 5 Ca 7452/02 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. Juli 2004
- 3 Sa 1430/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung und Nachweisgesetz

Gesetze:

NachwG § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5, 6; BGB § 242; Anlage 1a zum BAT/VKA
Allgemeiner Teil VergGr. IVa Fallgr. 1b, VergGr. III Fallgr. 1a, b, VergGr.
II Fallgr. 1e

Leitsätze:

1. Die Verpflichtung zu einer kurzen Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG erfüllt der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Anwendungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages regelmäßig durch eine Arbeitsplatz- oder Stellenbeschreibung. Dieser Nachweis kann auch in einer Stellenausschreibung enthalten sein.
2. In diesen Fällen besteht keine Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers, den Nachweis durch Angabe der Vergütungs- und Fallgruppe zu führen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



4 AZR 406/04
3 Sa 1430/03
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Juni 2005

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Scherweit-Müller und den ehrenamtlichen Richter Seifner für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 23. Juli 2004 - 3 Sa 1430/03 - wird zurückgewiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Vergütung des Klägers.

Der Kläger steht seit 1. Juli 1973 als Verwaltungsangestellter in den Diensten des Beklagten. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich kraft Vereinbarung der Parteien nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag in der für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (BAT/VKA). Zunächst war der Kläger als Verwaltungsangestellter in der Bauverwaltung des Beklagten mit Vergütung nach VergGr. VIII BAT/VKA beschäftigt. Nach der Ausübung verschiedener anderer Tätigkeiten war er seit dem 1. September 1991 bei dem Beklagten als Rechnungsprüfer im Rechnungsprüfungsamt/Revision tätig und erhielt hierfür zunächst Vergütung nach VergGr. IVa.

Unter dem 13. Dezember 1995 schrieb der Beklagte „Für das Rechnungsprüfungsamt - Sachgebiet ‚Interne Prüfungen‘ - ... die Stelle **einer Sachgebietsleiterin/eines Sachgebietsleiters** nach Bes. Gr. A 12 BBesG/Verg.Gr. III BAT“ aus. In dieser - internen - Stellenausschreibung sind das Aufgabengebiet des Sachgebietsleiters, die Schwerpunkte seiner Tätigkeit, die erforderlichen Kenntnisse und erwünschten Erfahrungen dargestellt. In den Fällen, in denen ein Bewährungsaufstieg in Frage kommt, weist der Beklagte in der Stellenausschreibung auf die Möglichkeit einer Höhergruppierung kraft Bewährungsaufstiegs hin. Einen solchen Hinweis enthielt die Stellenausschreibung vom 13. Dezember 1995 nicht. Der Kläger bewarb sich auf diese Stelle. Mit Schreiben vom 26. Februar 1996 teilte ihm der Beklagte mit, dass ihm mit Wirkung ab 1. März 1996 „die Stelle im Rechnungsprüfungsamt - Sachgebiet Interne Prüfungen - nach Verg.Gr. III BAT übertragen“ werde. In einem Zusatzarbeitsvertrag vom 19. März 1996 vereinbarten die Parteien, dass der Kläger „mit Wirkung vom 01.03.1996 in die Vergütungsgruppe III eingereiht“ werde.

Mit seiner Klage erstrebt der Kläger der Sache nach die Feststellung der Verpflichtung des Beklagten, ihn - den Kläger - ab 1. März 2001 nach VergGr. II zu vergü-



ten. Er hat die Auffassung vertreten, der Beklagte verweigere ihm rechtsmissbräuchlich diese Vergütung. Das Bundesarbeitsgericht habe in seinem Urteil vom 8. Oktober 1997 (- 4 AZR 167/96 - AP BAT § 23b Nr. 2) entschieden, dass ein Arbeitgeber gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoße, wenn er den Angestellten jahrelang als originär in VergGr. III BAT befindlich ansehe und danach vergüte, dem Angestellten dann aber im Rahmen des Bewährungsaufstiegs mitteile, er erfülle die Voraussetzungen für die Ausgangsvergütung nicht und nehme daher auch nicht am Bewährungsaufstieg teil. Genauso verhalte es sich im vorliegenden Fall. Zudem hat der Kläger geltend gemacht, seine Tätigkeit erfülle diejenigen Anforderungen der VergGr. III, die zum Bewährungsaufstieg in VergGr. II führten. Schließlich sei ausweislich der unstreitigen Umstände Bezahlung nach VergGr. III arbeitsvertraglich vereinbart worden.

Der Kläger hat - erstinstanzlich - beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, den Kläger rückwirkend ab dem 1. März 2001 in die VergGr. II BAT einzugruppieren und die dem entsprechenden Bezüge an den Kläger rückwirkend ab dem 1. März 2001 zu zahlen;
2. den Beklagten zu verurteilen, die nachzuzahlenden Bruttobeträge in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem jeweils 1. des Folgemonats zu verzinsen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 8. Oktober 1997 (- 4 AZR 167/96 - AP BAT § 23b Nr. 2) sei vorliegend nicht einschlägig. Der Ausnahmefall, in dem der Arbeitgeber sich treuwidrig verhalte, wenn er sich aus Anlass der vom Arbeitnehmer reklamierten Teilnahme am Bewährungsaufstieg darauf berufe, dass der Arbeitnehmer übertariflich vergütet werde, liege hier nicht vor. Ein solcher Ausnahmefall könne nur dann bejaht werden, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mehrfach bestätigt habe, dass er zutreffend originär in eine bestimmte Vergütungsgruppe eingruppiert sei, und dies erst im Zuge des Bewährungsaufstiegs geleugnet werde. Eine mehrfache Bestätigung gegenüber dem Kläger, dass dieser originär in VergGr. III eingruppiert sei, habe es jedoch nicht gegeben. Der Kläger erfülle auch nicht die tariflichen Voraussetzungen eines Anspruchs auf Vergütung nach VergGr. II. Es sei schon zweifelhaft, ob die vom Kläger auszuübende Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IVb Fallgr. 1a heraushebe. Jedenfalls aber fehle es an der in der VergGr. III Fallgr. 1a geforderten besonderen Verantwortung.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die - im Berufungsrechtszug in den Anträgen neu gefasste - Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Mit Recht und mit im Wesentlichen zutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

I. Die als Eingruppierungsfeststellungsklage auszulegende und mit diesem Inhalt zulässige Klage ist unbegründet. Der Kläger hat aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt Anspruch auf Vergütung nach VergGr. II ab 1. März 2001 nebst Verzugszinsen.

1. Der Kläger stützt seine Klage nicht darauf, ein vertraglicher Anspruch auf eine - übertarifliche - Vergütung nach VergGr. II ab 1. März 2001 folge unmittelbar aus dem Zusatzarbeitsvertrag vom 19. März 1996.

2. Der Beklagte ist auch nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verpflichtet, den Kläger ab dem vorgenannten Zeitpunkt - übertariflich - nach VergGr. II zu bezahlen, wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt hat. Es ist dem Beklagten nicht verwehrt, sich dem Kläger gegenüber auf das Fehlen der Voraussetzungen für den Anspruch auf Vergütung nach VergGr. II kraft Bewährungsaufstiegs ab 1. März 1996 zu berufen.

a) Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestimmt sich kraft vertraglicher Vereinbarung nach dem BAT/VKA. Die für die Entscheidung des Rechtsstreits bedeutsamen Tätigkeitsmerkmale lauten ohne den jeweiligen Hinweis auf die hier nicht interessierende Protokollerklärung Nr. 1:

„Vergütungsgruppe IV a

...

1. ...

b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.



...

Vergütungsgruppe III

...

1. a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b heraushebt.

...

- b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b.

...

Vergütungsgruppe II

...

1. ...
e) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b heraushebt,
nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a.

...“

b) Der Beklagte verstößt nicht gegen Treu und Glauben, indem er in Abrede stellt, dass die Tätigkeit des Klägers die Anforderungen für den Bewährungsaufstieg in VergGr. II erfüllt. Die Tatbestandsvoraussetzungen für einen solchen Verstoß liegen nicht vor.

aa) Wer durch seine Erklärung oder durch sein Verhalten bewusst oder unbewusst eine Sach- oder Rechtslage geschaffen hat, auf die sich der andere Teil verlassen durfte und verlassen hat, darf den anderen Teil in seinem Vertrauen nicht enttäuschen. Es würde gegen Treu und Glauben verstoßen und das Vertrauen im Rechtsverkehr untergraben, wenn es erlaubt wäre, sich nach seinem Belieben mit seinen früheren Erklärungen und seinem früheren Verhalten derart in Widerspruch zu setzen. Bei einem solchen Verhalten liegt Rechtsmissbrauch (§ 242 BGB) unter dem Gesichtspunkt



punkt widersprüchlichen Verhaltens vor (*BAG 11. Dezember 1996 - 5 AZR 855/95 - BAGE 85, 11, 13 f.; Senat 23. Februar 2005 - 4 AZR 139/04 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 c aa der Gründe*). Wegen des Verbots des Selbstwiderspruchs kann es einer Partei daher verwehrt sein, einem Angestellten nach Ablauf der Bewährungszeit entgegenzuhalten, seine Vergütung sei wegen Fehlens einer Tatbestandsvoraussetzung des seiner Eingruppierung bislang zugrunde gelegten Eingruppierungsmerkmals übertariflich, so dass er trotz der Bewährung in seiner Tätigkeit an dem tariflich für dieses Eingruppierungsmerkmal vorgesehenen Bewährungsaufstieg nicht teilnehme (*Senat 17. August 1994 - 4 AZR 623/93 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 35, zu A II 2 c der Gründe*).

bb) Ein solches widersprüchliches Verhalten des Beklagten liegt nicht vor.

(1) Weder die Stellenausschreibung vom 13. Dezember 1995 noch die Mitteilung der Stellenübertragung vom 26. Februar 1996 enthielten bezüglich der ausgeschriebenen und dem Kläger übertragenen Stelle eine Fallgruppenangabe, aus der der Kläger die Chance auf einen Bewährungsaufstieg hätte ablesen können. Ebenso wenig enthielten die Urkunden die Angabe, dass die Stelle mit einem Bewährungsaufstieg verbunden sei. Dies ist dem Kläger auch nicht in sonstiger Weise vom Beklagten mitgeteilt worden.

(2) Bei diesem Sachverhalt wäre das Vertrauen des Klägers, die ihm am 1. März 1996 übertragene Tätigkeit sei originär der VergGr. III zugeordnet und führe bei Erfüllung der Bewährungsvoraussetzungen zur Eingruppierung in VergGr. II, nur dann gerechtfertigt, wenn jedes für den Kläger in Betracht kommende Eingruppierungsmerkmal der VergGr. III tariflich mit dem Bewährungsaufstieg verbunden wäre, also insbesondere auch dann, wenn die einschlägige VergGr. III nur ein einziges Eingruppierungsmerkmal dieses Inhalts enthielte. Beides ist hier nicht der Fall. Für die Tätigkeit der Fallgr. 1b der VergGr. III ist der Bewährungsaufstieg in VergGr. II nicht vorgesehen. Die Stellenausschreibung, in der nur die Vergütungsgruppe angegeben ist, schließt daher auch die Eingruppierung des künftigen Stelleninhabers in VergGr. III nach Fallgr. 1b ein. Dies gilt insbesondere auch deshalb, weil es sich bei ihr um eine interne Stellenausschreibung handelt, der Beklagte also gerade auch Bewerber mit vierjähriger Bewährung in VergGr. IVa Fallgr. 1b berücksichtigen konnte und möglicherweise gezielt berücksichtigen wollte. Darauf deutet der Satz im Anforderungsprofil der Stellenausschreibung - „Erwünscht sind ferner mehrjährige praktische Erfahrungen im Prü-



fungswesen“ - hin. Diese Anforderung erfüllte gerade ein im Prüfungswesen beschäftigter Angestellter der VergGr. IVa Fallgr. 1b, der sich in dieser Tätigkeit vier Jahre bewährt hat. Dies war bei dem Kläger, seit 1. September 1991 mit der Tätigkeit eines Rechnungsprüfers im Rechnungsprüfungsamt/Revision beschäftigt und nach VergGr. IVa vergütet, im Zeitpunkt der Stellenausschreibung am 13. Dezember 1995 mangels gegenteiliger Anhaltspunkte im Sachvortrag der Parteien der Fall. Der Kläger konnte und musste daher in Betracht ziehen, (nur) nach Fallgr. 1b in VergGr. III eingruppiert zu sein, für die die Vergütungsordnung keinen Bewährungsaufstieg in VergGr. II vorsieht.

(3) Hinzukommt, dass die Stellenausschreibung nicht den Hinweis enthielt, die mitgeteilte Eingruppierung sei „mit Bewährungsaufstieg“ in die nächsthöhere Vergütungsgruppe verbunden. Da es Ausschreibungspraxis des Beklagten ist, auf die Möglichkeit eines Bewährungsaufstiegs hinzuweisen, konnte ein damit vertrauter Interessent, der wie der Kläger schon mehr als zwanzig Jahre beim Beklagten tätig gewesen war, aus dem Fehlen eines solchen Hinweises in der Stellenausschreibung vom 13. Dezember 1995 folgern, dass die Tätigkeit nicht zu einem Bewährungsaufstieg führen könne.

3. Die Vergütung nach VergGr. II steht dem Kläger auch nicht als tarifgerechte Vergütung zu. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass die Voraussetzungen eines Anspruchs des Klägers auf tarifgerechte Vergütung nach VergGr. II auf der Grundlage seines Tatsachenvortrages nicht erfüllt sind.

a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, da „vorliegend kein Fall der Erleichterung der Darlegungs- und Beweislast für den Kläger“ vorliege, habe „er gemäß den allgemeinen Grundsätzen des materiellen und des Verfahrensrechts im Eingruppierungsprozess“ - kurz zusammengefasst - die tariflichen Voraussetzungen des Anspruchs auf Vergütung nach VergGr. II darzulegen und zu beweisen. Dies sei nicht geschehen.

b) Dagegen wendet sich die Revision. Der Kläger macht geltend, der Beklagte, der die Stelle des Sachgebietsleiters im Rechnungsprüfungsamt - Sachgebiet „Interne Prüfungen“ - „als BAT III-Stelle ausgeschrieben“ habe, trage die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass er - der Kläger - nicht die tatsächlichen Voraussetzungen für seine mit dem Bewährungsaufstieg verbundene Eingruppierung in der VergGr. III BAT erfülle. Unklarheiten im schriftlichen Nachweis gingen zu Lasten des Arbeitgebers. Hinzukommt,



komme, dass der bei der Höhergruppierung zu beteiligende und auch beteiligte Personalrat seinen - des Klägers - Arbeitsvertrag überprüft und festgestellt habe, dass die vom Beklagten vorgesehene Eingruppierung in VergGr. III absolut in Ordnung gewesen sei.

c) Dem folgt der Senat nicht. Die Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts, der Kläger trage die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen des von ihm verfolgten Vergütungsanspruchs, sind rechtsfehlerfrei. Es kann dahinstehen, ob auf Grund des Nachweisgesetzes im Eingruppierungsrechtsstreit eine Umkehr der Beweislast eintritt, wenn der Arbeitgeber geltend macht, der Arbeitnehmer sei niedriger eingruppiert als im Arbeitsvertrag oder seiner Eingruppierungsmitteilung angegeben, weiter ob dies auch bei einem unklaren Nachweis der Fall ist (*vgl. dazu Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340, 353 f.*). Dies kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, denn weder der eine noch der andere Sachverhalt liegt vor: Der Beklagte vergütet den Kläger nach der in der Eingruppierungsmitteilung und dem Zusatzarbeitsvertrag angegebenen Vergütungsgruppe, also nachweisconform. Die dem Kläger erteilten Nachweise der von ihm zu leistenden Tätigkeit (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG) und der Höhe und Zusammensetzung seiner Vergütung (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG) sind auch weder unzureichend noch unklar.

aa) Der Beklagte hat dem Kläger keinen Nachweis über die von ihm zu leistende Tätigkeit nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5, Abs. 4, § 3 NachwG erteilt, der zum Inhalt hat, der Kläger sei originär eingruppiert in VergGr. III mit zwangsläufigem Aufstieg in VergGr. II bei Erfüllung der Bewährungsanforderungen. Der ihm erteilte diesbezügliche Nachweis war auch hinreichend und klar. Der Nachweis der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit iSv. § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG, die vom Arbeitgeber kurz zu charakterisieren oder zu beschreiben ist, muss bei Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes entgegen der Auffassung des Klägers nicht notwendig durch Angabe des Eingruppierungsmerkmals - nach Vergütungs- und Fallgruppe - erfolgen, der die Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht (*so offenbar ErfK/Preis 5. Aufl. § 2 NachwG Rn. 16*). Vielmehr kann dieser Nachweis auch mittels einer dem Arbeitnehmer übergebenen Stellenbeschreibung erbracht werden, wie sie zum Zwecke der Bewertung der Tätigkeit regelmäßig angefertigt wird (*Friedrich/Kloppenburger RdA 2001, 293, 296*). Der Nachweis kann auch durch eine die später übertragene Tätigkeit kurz charakterisierende oder beschreibende Stellenausschreibung erfolgen. Dies ist hier geschehen: Die vom Kläger selbst mit der Klageschrift eingereichte Stellenausschreibung vom



13. Dezember 1995 ist der Nachweis im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG und genügt den Anforderungen dieser Norm. Aus ihr folgt nicht, die Tätigkeit des Klägers führe nach fünfjähriger Bewährung zwangsläufig zum Aufstieg in VergGr. II BAT. Dass sich dies im Übrigen auch nicht zwingend aus der Mitteilung der Stellenübertragung vom 26. Februar 1996 und der Angabe der Vergütungsgruppe im Zusatzarbeitsvertrag vom 19. März 1996 ergibt, ist bereits dargelegt worden. Diese Urkunden stehen inhaltlich nicht in Widerspruch zu der Stellenausschreibung. Schließlich rechtfertigt die Beteiligung des Personalrats bei der Höhergruppierung des Klägers in VergGr. III ebenfalls nicht die Schlussfolgerung auf eine originäre Eingruppierung in dieser Vergütungsgruppe. Denn eine aus einem Bewährungsaufstieg folgende Höhergruppierung (hier die des Klägers aus VergGr. IVa Fallgr. 1b in VergGr. III Fallgr. 1b) unterliegt ebenfalls der Mitbestimmung des Personalrats nach § 77 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b HPVG.

bb) Die Verpflichtung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG, die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts nachzuweisen, hat der Beklagte durch einen Hinweis auf die einschlägige tarifliche Regelung gem. § 2 Abs. 3, § 4 NachwG erfüllt. Dieser Nachweis ist zutreffend. Er ist auch ausreichend, denn eine Verpflichtung des Arbeitgebers, das für die Vergütung des Arbeitnehmers maßgebende Eingruppierungsmerkmal im Nachweis anzugeben, sieht § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG nicht vor. Ebenso wenig sieht das Nachweisgesetz eine Pflicht zum Nachweis vor, ob die Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs besteht.

cc) Somit verbleibt es dabei, dass der Kläger die Darlegungs- und Beweislast dafür trägt, dass er die tariflichen Voraussetzungen der von ihm beanspruchten Vergütung erfüllt. Diese Darlegung hat der Kläger versäumt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend und von der Revision nicht beanstandet, angenommen hat.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Bepler

Wolter

Bott

H. Scherweit-Müller

Seifner



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

