

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BAT VergGr. III; BGB § 242; ZPO §§ 286, 447,
448, 453

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 59/76

Urteil des BAG vom 1. Juni 1977

LAG München



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



5 AZR 59/76

1 Sa 455/75 München

Im Namen des Volkes!

Urteil

Verkündet am
1. Juni 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

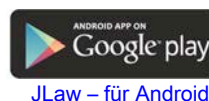
1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 29. Dezember 1975 - 1 Sa 455/75 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über eine Vergütungsdifferenz zwischen dem der Klägerin gezahlten und dem von ihr beanspruchten Gehalt nach der VergGr. III BAT.

Der Beklagte ist ein gemeinnütziger eingetragener Verein. Er dient nach seiner Satzung der Pflege der Kulturgüter Ost-, Mittel- und Südosteuropas sowie der Begegnung der verschiedenen Volksgruppen heimatloser Ausländer und ausländischer Flüchtlinge untereinander und mit interessierten deutschen Persönlichkeiten und Gruppen. Zu diesem Zwecke unterhält er seit 1957 in München ein "Haus der Begegnung". Seine finanziellen Mittel stammen aus laufenden öffentlichen und privaten Zuwendungen, namentlich von Seiten der Kirchen und des Freistaats Bayern, der aus Haushaltsmitteln seines Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung jährlich eine Fehlbedarfsfinanzierung vornimmt.

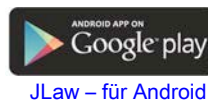
Die am 26. Juli 1931 geborene Klägerin war in der Zeit vom 1. April 1972 bis zum 31. Dezember 1973 bei dem Beklagten als Leiterin des Hauses der Begegnung beschäftigt. In den ersten sechs Monaten ihrer Tätigkeit erhielt sie ein monatliches Bruttogehalt von 1.750,-- DM, danach ein solches von 2.000,-- DM. Außer der Klägerin waren während ihres Arbeitsverhältnisses noch eine Verwaltungsangestellte als Halbtagskraft sowie ein Hausmeister und eine Wirtschafterin im Haus der Begegnung beschäftigt.

Unter dem 15. Januar 1973 gab der Beklagte sogenannte "Arbeitshilfen für die Mitarbeiter" heraus. Diese enthalten unter Ziffer I eine kurze Erläuterung des Zwecks des beklagten Vereins und seiner Begegnungsstätte, unter Ziffer II die Geschäftsordnung seines Vorstandes mit einer Verteilung der Vorstandsaufgaben auf die einzelnen Vorstandsmitglieder und unter Ziffer III eine Darstellung der Aufgaben der vier Mitarbeiter des Beklagten, wobei es jeweils am Schluß der Aufgabenbeschreibung heißt, das

- 3 -



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



- 3 -

Nähere regelt der Dienstvertrag, die Vergütung bemesse sich in Anlehnung an den BAT bzw. den MTL. Für die Leiterin des Hauses ist dabei die VergGr. III BAT, für die Verwaltungsangestellte die VergGr. VI b BAT, für den Hausmeister die Lohngruppe III MTL und für die Wirtschaftlerin die Lohngruppe IV MTL genannt.

Unter dem 10. November 1973 stellte der Beklagte der Klägerin ein Zwischenzeugnis aus, das mit dem Satz schließt:

"Ihre monatliche Vergütung war in Anlehnung an die Vergütungsgruppe III BAT bemessen."

Mit Schreiben ihres Prozeßbevollmächtigten an den Beklagten vom 23. Januar 1974 hat die Klägerin erstmals einen Gehaltsanspruch nach der VergGr. III BAT geltend gemacht und den Beklagten aufgefordert, ihr für ihre gesamte Beschäftigungszeit die Differenz zwischen dem ihr gezahlten Gehalt und dem genannten Tarifgehalt nachzuzahlen. Der Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 25. Januar 1974 ab. Daraufhin hat die Klägerin die vorliegende Klage erhoben, mit der sie vom Beklagten eine Gehaltsnachzahlung in Höhe von 8.862,13 DM brutto begehrt. Sie hat dazu vorgebracht:

Bei dem Einstellungsgespräch vom 1. März 1972 habe ihr der Vorsitzende des Beklagten, Dr. M , erklärt, sie erhalte eine Vergütung in Anlehnung an BAT III. Damit sei ihr ein Gehalt nach dieser Vergütungsgruppe zugesagt worden. Dr. M habe ihr dabei einen Betrag von 1.750,-- DM errechnet, und sie habe darauf vertraut, daß dieser Betrag die Vergütung nach der Vergütungsgruppe III BAT darstelle, was jedoch - wie sie erst später erfahren habe - nicht zutreffe.

Zur Stützung ihrer Behauptung hat die Klägerin auf die Angabe in ihrem Zwischenzeugnis, die vom Beklagten herausgegebenen "Arbeitshilfen für die Mitarbeiter" vom



- 4 -

15. Januar 1973, denen sie im übrigen die Bedeutung einer arbeitsvertraglichen Gehaltszusage beimißt, sowie auch die vom Beklagten beim Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung für die Jahre 1972 und 1973 gestellten Förderungsanträge mit den ihnen beigelegten Wirtschaftsplänen hingewiesen. In beiden Wirtschaftsplänen findet sich unter den aufgeschlüsselten Personalkosten jeweils der Vermerk, daß bei den Personalkosten Vergütungen, Löhne, Ortszuschläge, Kinderzuschlag, Sozialversicherungsanteile und Weihnachtswendungen veranschlagt sind. Dem Förderungsantrag für das Jahr 1972 vom 22. März 1972 war außerdem ein Stellen- und Besetzungsplan beigelegt. Dazu heißt es in einer Anmerkung:

"Die Vergütungen erfolgen in Anlehnung an BAT, jedoch ohne Ortszuschlag (Leiterin in Anlehnung an BAT III, die Verwaltungsangestellte in Anlehnung an BAT VI)."

Schließlich hat sich die Klägerin auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen und vorgetragen, die übrigen Mitarbeiter des Beklagten erhielten jeweils Bezüge nach den entsprechenden Vergütungsgruppen des BAT, und zwar einschließlich der Ortszuschläge. Auch ihre Vorgängerin, die in die Vergütungsgruppe IV b BAT eingestuft gewesen sei, habe ein entsprechendes Gehalt einschließlich des Ortszuschlages bezogen. Der Beklagte verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn er sie von dieser allgemeinen Regelung ausnehme.

Die Klägerin hat daher beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 8.862,13 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 11. Februar 1974 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen:

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Ebenso wie bei den anderen Mitarbeitern sei auch mit der Klägerin nur ein fester Gehaltsbetrag vereinbart worden. Von einer bestimmten Vergütungsgruppe sei bei den Einstellungsverhandlungen keine Rede gewesen. Auch das Protokoll der Geschäftsführersitzung vom 29. Februar 1972 weise aus, daß die Klägerin zu einem festen Gehalt von zunächst 1.750,-- DM und später 2.000,-- DM habe angestellt werden sollen. Wenn in dem Stellenplan für 1972 vermerkt sei, die Vergütung der Angestellten erfolge in Anlehnung an BAT, so sei dies auf Verlangen des Ministeriums geschehen, um einen Anhaltspunkt für die Bemessung der Mitarbeitervergütungen zu haben. Im übrigen sei der Ortszuschlag ausdrücklich ausgenommen worden. Das Gehalt der Klägerin habe auch in etwa der Grundvergütung nach BAT III entsprochen. Aus den "Arbeitshilfen für die Mitarbeiter" vom 15. Januar 1973 könne die Klägerin keine Rechte herleiten. Ein Vertragsangebot sei darin nicht zu sehen. Wenn dort von einer Anlehnung an bestimmte Vergütungsgruppen die Rede sei, so sei dies lediglich als Orientierungshilfe für die Stellenbewertung zu verstehen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Die dagegen von der Klägerin eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch der Klägerin auf ein Gehalt nach der Vergütungsgruppe III BAT verneint. Es hat aufgrund der Aussage des in erster Instanz auf Antrag der Klägerin als Partei vernommenen ersten Vor-



- 6 -

sitzenden des Beklagten, Dr. M , die es in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht für glaubhaft befunden hat, festgestellt, daß Dr. M bei dem Einstellungsgespräch mit der Klägerin ein monatliches Festgehalt von 1.750,-- DM für die Probezeit und danach ein solches von 2.000,-- DM vereinbart hat und daß er dabei nicht auf den BAT Bezug genommen hat. Die dagegen erhobenen Rügen der Revision greifen nicht durch.

a) Die Revision beanstandet zunächst, daß das Berufungsurteil stets von der Aussage des "Zeugen" Dr. M spricht, obwohl dieser in erster Instanz nicht als Zeuge, sondern als erster Vorsitzender des Beklagten richtigerweise gemäß § 447 ZPO als Partei vernommen worden ist. Hierauf beruht das angefochtene Urteil jedoch nicht. Zeugenaussage und Parteivernehmung sind keine wesensverschiedenen Beweismittel. Die Aussage des Zeugen und der Partei sind in gleicher Weise frei zu würdigen (§§ 286, 453 Abs. 1 ZPO), wobei jeweils insbesondere das Interesse am Ausgang des Rechtsstreits und die Beteiligung am Streitgegenstand in Betracht zu ziehen sind. Hat eine Person bei ihrer Vernehmung ausgesagt, so ist im Regelfall keine Partei dadurch beschwert, daß der Vernommene dabei als Zeuge statt als Partei oder umgekehrt bezeichnet worden ist (Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., Vorbemerkung I vor § 373 zu Fußnote 6). Aus diesem Grunde läßt die Rechtsprechung auch die Verwertung der Aussage einer auf Antrag beider Parteien vernommenen Person zu, obwohl wegen bestehender Zweifel offengeblieben ist, ob eine Zeugen- oder eine Parteivernehmung stattgefunden hat (BGH LM Nr. 3 zu § 373 ZPO [zu II der Gründe]). Die Behandlung einer Parteiaussage als Zeugenaussage ist deshalb dann unschädlich, wenn keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, daß das Gericht die Aussage höher bewertet hat als eine Parteiaussage (BGH WM 1968, 1099 [1100]). Im vorliegenden Falle sind solche Anhaltspunkte nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht folgt bei seiner Wer-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

tung der Aussage Dr. M der Beweismwürdigung des erstinstanzlichen Urteils, wo ausdrücklicly hervorgehoben wird, daß trotz des Interesses, das Dr. M als Vorstandsvorsitzender an einem für den Beklagten günstigen Ausgang des Rechtsstreits haben müsse, an der Glaubwürdigkeit seiner widerspruchsfreien Aussage keine Zweifel bestünden. Ferner wird im Rubrum des angefochtenen Urteils Dr. M als erster Vorsitzender des beklagten Vereins und als dessen gesetzlicher Vertreter bezeichnet. Es kann daher allein aus der Tatsache, daß das Landesarbeitsgericht die Aussage Dr. M irrtümlich als Zeu- genaussage bezeichnet, nicht geschlossen werden, daß es das Interesse Dr. M am Ausgang des Rechtsstreits und seine Nähe zum Streitgegenstand als Vorstandsvorsitzender des Beklagten außer Acht gelassen hätte.

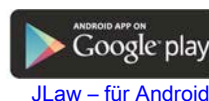
b) Die Revision rügt ferner, das Landesarbeitsgericht habe bei der Würdigung der Aussage Dr. M die gegen ihre Richtigkeit sprechenden Urkunden nicht berücksich- tigt und dadurch gegen § 286 ZPO verstoßen. Aus den vor- gelegten Urkunden ergibt sich jedoch nichts, was ernst- hafte Zweifel an der Richtigkeit der Bekundungen Dr. M begründen könnte.

aa) In dem Protokoll über die Geschäftsführersitzung des Beklagten vom 29. Februar 1972 heißt es zu dem die Ein- stellung der Klägerin betreffenden Punkt 3) der Tages- ordnung, der Vorstand habe eine sechsmonatige Probezeit mit einer Vergütung von 1.750,-- DM und danach von 2.000,-- DM monatlich zuzüglich Arbeitgeberanteile zur Sozialver- sicherung beschlossen. Eine tarifliche Vergütungsgruppe ist nicht erwähnt. Da dieser Vorstandsbeschluß die Grund- lage für die Einstellung der Klägerin war, spricht das Protokoll sogar eindeutig für die von Dr. M gegebene Darstellung.

bb) Ebenso wenig läßt sich etwa zu Gunsten der Klägerin aus dem Stellen- und Besetzungsplan herleiten, den der Be-



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



- 8 -

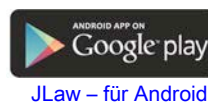
klagte seinem an das Bayerische Ministerium für Arbeit und Sozialordnung gerichteten Förderungsantrag vom 22. März 1972 beigelegt hat und worin vermerkt ist, daß die Vergütungen "in Anlehnung an BAT, jedoch ohne Ortszuschlag" erfolgen. Dr. M hat hierzu ausgesagt, die Formulierung "in Anlehnung an BAT" sei mit dem Ministerium abgestimmt worden. Der Beklagte hat dazu erläuternd vorgetragen, die Anmerkung sei auf Verlangen des Ministeriums in den Stellenplan aufgenommen worden, um einen Anhaltspunkt für die Stellenbewertung zu haben; sie sei lediglich als interne Orientierungshilfe zu verstehen. Diese Erklärung erscheint durchaus plausibel. Ob sie zutrifft, kann jedoch letztlich dahinstehen. Die Anmerkung in dem Stellenplan gibt jedenfalls nichts dafür her, daß Dr. M der Klägerin bei dem Einstellungsgespräch eine Vergütung nach oder in Anlehnung an Vergütungsgruppe III BAT zugesagt hätte. Im übrigen ist dort nur von der Grundvergütung der genannten Tarifgruppe die Rede; denn der Ortszuschlag ist ausdrücklich ausgenommen. Das Grundgehalt der Vergütungsgruppe III BAT belief sich aber im Jahre 1972 bei dem Einstellungsalter der Klägerin von 40 Jahren auf 1.763,84 DM. Das von der Klägerin während der Probezeit bezogene Gehalt von 1.750,-- DM entsprach mithin annähernd dieser tariflichen Grundvergütung.

cc) In den ebenfalls den Förderungsanträgen an das Ministerium beigelegten Wirtschaftsplänen des Beklagten für die Jahre 1972 und 1973 wurde die tarifliche Einstufung der Mitarbeiter überhaupt nicht erwähnt. Sie enthalten lediglich ziffernmäßige Personalkostenansätze, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Mitarbeiterstellen. Zwar heißt es in einer Anmerkung dazu, in den Personalkosten seien u.a. auch Ortszuschläge enthalten. Dies kann aber jedenfalls nicht für die beiden Angestellten gelten; denn in dem miteingereichten Stellenplan 1972 sind für die Leiterin des Hauses und für die Verwaltungsangestellte Ortszuschläge ausdrücklich ausgenommen. Im übrigen

- 9 -



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



gilt hier dasselbe, was bereits zum Stellenplan gesagt ist. Die Wirtschaftspläne sagen nichts über den Inhalt der zwischen den Parteien geführten Vertragsverhandlungen aus.

dd) Die "Arbeitshilfen für die Mitarbeiter" datieren erst vom 15. Januar 1973. Sie sind also erst mehr als neun Monate nach der Einstellung der Klägerin verfaßt und herausgegeben worden. Wenn dort bei den einzelnen Mitarbeiterstellen jeweils vermerkt ist, die Vergütung erfolge in Anlehnung an die dort genannten tariflichen Vergütungsgruppen, so läßt sich daraus keineswegs zwingend rückschließen, diese tariflichen Vergütungsgruppen seien auch zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge gemacht worden. Die Bemerkungen in den Arbeitshilfen lassen sich auch dahin verstehen, daß der Beklagte sich bei der Festsetzung der vertraglich vereinbarten Gehaltsbeträge in etwa an den entsprechenden tariflichen Vergütungsgruppen orientiert habe, um einen Anhaltspunkt für die Stellenbewertung zu haben.

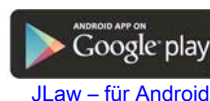
ee) Nichts anderes gilt schließlich auch für die Bemerkung in dem der Klägerin unter dem 10. November 1973 ausgestellten Zwischenzeugnis: "Ihre monatliche Vergütung war in Anlehnung an die Vergütungsgruppe III BAT bemessen". Diese Formulierung spricht sogar eher für die Darstellung des Beklagten, man habe bei der Bemessung des dann vertraglich ziffernmäßig festgelegten Gehaltsbetrages die Gehaltssätze der Vergütungsgruppe III BAT lediglich intern als Orientierungshilfe herangezogen, ohne daß diese tarifliche Vergütungsgruppe selbst zum Vertragsinhalt gemacht worden wäre. Wenn die tarifliche Vergütungsgruppe in dem Zwischenzeugnis ausdrücklich genannt ist, so erklärt sich dies zwangslos daraus, daß man dem Leser des Zeugnisses eine gewisse Vorstellung von der Bewertung der Tätigkeit der Klägerin vermitteln wollte, um ihr auf diese Weise bei der Stellensuche zu helfen. Hierauf weist auch die Aussage Dr. M hin.



- 10 -

c) Die Revision rügt weiter, das Landesarbeitsgericht sei bei der Würdigung der Aussage Dr. M irrigerweise davon ausgegangen, daß sich dessen Bekundungen mit der Aussage der Zeugen Mu decke, obwohl der Zeuge Mu seine Aussage vom 17. September 1974 im Termin vom 18. Februar 1975 dahin berichtet habe, daß es beim Beklagten einen Vorstandsbeschuß vom 15. Juli 1970 gebe, wonach Grundlage der Arbeitsverträge die Anlehnung an den BAT sein solle, daß aber zwischen den Vorstandsmitgliedern keine Einigkeit darüber bestanden habe, ob darunter nur die tarifliche Grundvergütung oder auch der Ortszuschlag zu verstehen sei; die Aussage Dr. M , er verstehe unter "in Anlehnung an BAT" eine Vergütung etwa in Höhe der Grundvergütung ohne Ortszuschlag, decke sich also keineswegs mit der Aussage des Zeugen Mu . Auch diese Rüge der Revision greift nicht durch. Es trifft zu, wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, die Aussage Dr. M decke sich insoweit mit der Aussage des Zeugen Mu , als Dr. M erklärt habe, er verstehe unter "in Anlehnung an BAT" eine Vergütung in annähernder Höhe der Grundvergütung. Auch der Zeuge Mu hat bei seiner Vernehmung vom 17. September 1974 erklärt, er verstehe darunter nur die Grundvergütung ohne Ortszuschlag. Bei seiner ergänzenden Vernehmung vom 18. Februar 1975 hat er in diesem Punkt nichts anderes gesagt. Er hat lediglich zur Vorstandssitzung vom 15. Juli 1970 berichtend erklärt, die einzelnen Vorstandsmitglieder seien sich über die Bedeutung der in dem Vorstandsbeschuß gewählten Formulierung "in Anlehnung an BAT" nicht einig gewesen.

d) Hat das Landesarbeitsgericht somit ohne durchgreifenden Rechtsfehler aufgrund der Aussage Dr. M die Darstellung des Beklagten über die mit der Klägerin bei dem Einstellungsgespräch getroffene Vergütungsvereinbarung für erwiesen erachtet, dann blieb für eine Parteivernehmung der Klägerin nach § 448 ZPO kein Raum mehr. Nach die-



ser Bestimmung kommt eine Parteivernehmung von Amts wegen ohne Rücksicht auf die Beweislast nur in Frage, wenn das Ergebnis der Verhandlung und einer etwaigen Beweisaufnahme nicht ausreicht, um die Überzeugung des Gerichts von der Wahrheit oder Unwahrheit einer zu erweisenden Tatsache zu begründen. Hier aber war das Landesarbeitsgericht bereits von der Richtigkeit der Darstellung des Beklagten überzeugt. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht hätte nach § 448 ZPO auch die beweispflichtige Klägerin als Partei vernehmen müssen, geht deshalb fehl.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist ferner auch darin zuzustimmen, daß in der Aushändigung der "Arbeitshilfen für die Mitarbeiter" vom 15. Januar 1973 keine Änderung des Arbeitsvertrages der Parteien hinsichtlich der zu zahlenden Vergütung zu sehen ist. Die Arbeitshilfen sind nach ihrem Inhalt nichts anderes als eine Darstellung des Zwecks des beklagten Vereins und seiner Organisation sowie eine Stellenbeschreibung, in der die von den einzelnen Mitarbeitern des Beklagten wahrzunehmenden Aufgaben im einzelnen festgehalten und die Aufgabenbereiche gegeneinander abgegrenzt wurden. Wie sich schon aus der Überschrift ergibt, handelt es sich eben um "Arbeitshilfen" für die Mitarbeiter und nicht um Vertragsangebote des Beklagten an seine Mitarbeiter zur Neugestaltung der vertraglichen Vergütungsregelungen. Vielmehr wird jeweils ausdrücklich darauf hingewiesen, daß das Nähere die Dienstverträge regeln. Es werden also bereits bestehende Arbeitsverträge mit den einzelnen Mitarbeitern vorausgesetzt. Auch aus diesem Grunde kann nicht angenommen werden, der Beklagte habe mit der Herausgabe der "Arbeitshilfen" den Zweck verfolgt, die Arbeitsverträge ihrer einzelnen Mitarbeiter abzuändern und sie auf eine neue Grundlage zu stellen.

3. Auch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kann die Klägerin ihren Klageanspruch nicht stützen.



Dabei kann im Sinne ihres Vortrags unterstellt werden, daß die übrigen Mitarbeiter des Beklagten jeweils Vergütungen nach Vergütungsgruppen des BAT einschließlich des Ortszuschlages erhalten haben. Selbst wenn dies der Fall wäre, war die Beklagte durch den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht gehindert, mit der Klägerin eine individuelle Vergütungsabsprache unabhängig von bestimmten Vergütungsgruppen des BAT zu treffen. Denn die übrigen Mitarbeiter des Beklagten nehmen andere Aufgaben wahr und sind daher mit der Klägerin als Leiterin des Hauses der Begegnung nicht vergleichbar. Nur wenn andere vergleichbare Angestellte eine höhere Vergütung erhalten hätten als die Klägerin, käme überhaupt eine Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Frage.

4. Unzutreffend ist schließlich die Auffassung der Revision, eine Rechtsgrundlage für den eingeklagten Vergütungsanspruch ergebe sich aus § 242 BGB, weil es rechtsmißbräuchlich sei, staatliche Zuschüsse unter Hinweis auf Personalkosten in Anspruch zu nehmen, dann aber einen Arbeitsvertrag abzuschließen, der Personalkosten in der gegenüber dem Ministerium angegebenen Höhe gar nicht entstehen lasse. Aus den Rechtsbeziehungen zwischen dem Beklagten und dem Freistaat Bayern kann die Klägerin für sich keine Rechte herleiten. Im übrigen ist auch nicht ersichtlich, daß der Beklagte in seinen Förderungsanträgen an das Bayerische Ministerium für Arbeit und Sozialordnung überhöhte Personalkosten in Ansatz gebracht hätte.

5. Nach alledem erweist sich das angefochtene Urteil als zutreffend, so daß die Revision der Klägerin mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen war.

gez.: Dr. Hilger

Siara

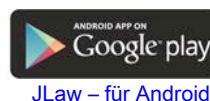
Dr. Seidensticker

Gnade

Dr. Schönherr



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS