

**3 Sa 1037/12**  
25 Ca 5138/12  
(ArbG München)

Verkündet am: 25.04.2013

Heger  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

A.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

B.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. April 2013 durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Dickerhof-Borello und die ehrenamtlichen Richter Zrenner und Obeser

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München, AZ: 25 Ca 5138/12, vom 16.10.2012 wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird zugelassen.

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung des Klägers bis 28.02.2013 und Differenzvergütungszahlung.

Der am 0.0.1981 geborene Berufungskläger (im Weiteren: Kläger) war bei der Berufungsbeklagten (im Weiteren: Beklagten) in dem Zeitraum vom 01.12.2008 bis 31.05.2009 und vom 15.07.2009 bis 28.02.2010 als Praktikant während seines Studiums sowie seit 01.03.2010 als Jugendsekretär tätig. Der Arbeitsvertrag vom 15.02.2010 in der Ergänzung vom 05.10.2010 verwies in § 5 hinsichtlich der Vergütung auf die jeweils geltende Gesamtbetriebsvereinbarung über ein Entgeltsystem für B. Der Kläger wurde in Entgeltgruppe 7 Stufe 1 eingruppiert. Sie betrug bis zum 31.05.2011 4.244.- €, danach 4.317.- € gegenüber 4.525.- € in Stufe 2 und 4.654.- € (bis 31.05.2011) bzw. 4.734.- € (ab 01.06.2011) in Stufe 3. Seit 01.03.2013 wird der Kläger nach Stufe 3 der Entgeltgruppe 7 bezahlt.

Die seit 01.01.2008 geltende Gesamtbetriebsvereinbarung über ein Entgeltsystem für B. (im Weiteren: Gesamtbetriebsvereinbarung), hinsichtlich derer auf Anlage K 4 zur Berufungsbegründung vom 12.12.2012 (Bl. 128 ff d. A.) Bezug genommen wird, legte u. a. Folgendes fest:

**„§ 2 Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze**

1. *Für die Eingruppierung ist allein die gesamte nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit des/der Beschäftigten maßgebend.*
2. *Die Eingruppierung einer jeden Tätigkeit, bzw. ggf. die Umgruppierung im Falle einer Änderung der Tätigkeit, erfolgt auf Basis des Entgeltgruppenverzeichnisses (siehe § 8) unter Heranziehung der Tätigkeitsbeschreibungen.*
3. *Die den Entgeltgruppen zugeordneten Tätigkeitsbeispiele sind in Anlage 1 in Form von Tätigkeitsbeschreibungen detailliert beschrieben. Sie definieren die Anforderungen und Tätigkeitsmerkmale und sind für eine Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe vorrangig zu berücksichtigen.  
Die in den Tätigkeitsbeispielen beschriebenen Tätigkeiten und Merkmale sind summarisch zu betrachten. Sofern einzelne Tätigkeiten und Merkmale nicht erfüllt sind, ist dies für die Anwendung des Tätigkeitsbeispiels unschädlich, soweit hierdurch die prägende Gesamtanforderung (mindestens 50 v. H. der Tätigkeiten) nicht berührt wird. Bei gleichen Zeitanteilen ist die höhere Eingruppierung maßgebend.  
Ist kein Tätigkeitsbeispiel unmittelbar einschlägig, ist auf das Tätigkeitsbeispiel abzustellen, das der Tätigkeit am ehesten entspricht.*

...

**§ 7 Entgeltstufen**

1. (...)
2. *Die Entgeltgruppe 7 ist aufgegliedert in drei Stufen.  
Stufe 1:  
Bei der Einstellung wird die/der Beschäftigte in die Stufe 1 eingestuft.  
Stufen 2 und 3:  
Ein Aufstieg in die Stufen 2 oder 3 erfolgt nach drei Jahren der Ausübung der Tätigkeit.*
3. (...)
4. *In den Entgeltgruppen 8 bis 10 sind keine zeitabhängigen Stufen vorgesehen, sondern Funktionsstufen für die Wahrnehmung bestimmter höherwertiger Aufgaben.*

**§ 8 Entgeltgruppenverzeichnis**

...

Entgeltgruppe 7

*Tätigkeiten, die selbständig und eigenverantwortlich für komplexe Aufgabengebiete ausgeführt werden, vertieftes fach- und organisationspolitisches Wissen sowie ausgeprägte Fähigkeiten der Kooperation und Kommunikation erfordern und Verantwortung für die Umsetzung von Beschlüssen und die Erreichung der Ziele der Organisation beinhalten.*

Stufe 1:

7.1 Neu eingestellte Gewerkschaftssekretäre/Innen für die Dauer von 3 Jahren

Stufe 2:

Gewerkschaftssekretär/In mit administrativen Aufgaben, z. B. in den Bereichen

7.2.1 Finanzen

7.2.2 Personal

...

7.2.7 Gewerkschaftssekretär/In mit Betreuungsbereich (nach erfolgreicher Beendigung der Einarbeitung in der EG 6) für die Dauer eines Jahres

Stufe 3:

...

7.3.2 Gewerkschaftssekretär/In mit Betreuungsbereich

...“

Gewerkschaftssekretär in Einarbeitung, wie Ziffer 7.2.7 ihn benennt, ist ein stehender Begriff für solche Mitarbeiter, die aus der Verwaltungslaufbahn der Beklagten in diejenige des Gewerkschaftssekretärs wechseln.

Die „kleine Kommission“, die nach Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung von beiden Gesamtbetriebsparteien ins Leben gerufen worden war, um Auslegungsfragen zu klären, protokollierte im Protokoll vom 08.02.2008 u. a. Folgendes:

*„Bei einem Statuswechsel aus der Verwaltungs- in die GewerkschaftssekretärInnenlaufbahn durch Übertragung neuer Tätigkeiten wird unterstellt, dass die (SekretärInnen)Funktion neu übernommen wird. Einzugruppieren ist in die EG 7 (Eingangs)Stufe 1 (§ 7 Abs. 2 GBV Entgelt). ...“*

Diesbezüglich wird auf Anlage BB 3 zur Berufungserwiderung vom 17.01.2013 (Bl. 145 d. A.) Bezug genommen.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung wurde zum 01.04.2012 durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Entgelt“ abgelöst, die in § 11 Ziffer 2 regelte, dass „bereits vorgenommene rechtskräftige Um- und Eingruppierungen (...) durch die Neufassung nicht berührt“ würden, es sei denn, es ändere sich die zugrundeliegende Tätigkeit.

In der Zeit vom 01.09.2010 bis 28.02.2012 machte der Kläger eine Fortbildung zum Jugendsekretär in Einarbeitung. Nach ihrem Abschluss wurde ein Kollege des Klägers, nicht jedoch er, in Entgeltgruppe 7 Stufe 3 eingeordnet.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger Eingruppierung in Entgeltgruppe 7 Stufe 3, hilfsweise in Stufe 2, und entsprechende Differenzzahlung bis 31.05.2012. Er war der Ansicht, die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 Stufe 3 lägen vor, da er entsprechend der Tätigkeitsbeschreibung unter Ziffer 7.3.2 als Gewerkschaftssekretär mit Betreuungsbereich beschäftigt sei. Stufe 1 der Entgeltgruppe gelte allein für „neu eingestellte“ Gewerkschaftssekretäre, denen kein administrativer oder Betreuungsbereich zugewiesen sei.

Hilfsweise habe er seit 01.03.2012 Anspruch auf Vergütung nach der Stufe 2 der Entgeltgruppe 7, weil er dessen Ziffer 7.2.7 erfülle. Es sei nicht nachvollziehbar, dass Kollegen, die mit ihm die Fortbildung gemacht hätten, nach deren Abschluss höher als er, nämlich nach Stufe 2, vergütet würden. Im Übrigen sei ein Kollege nach Abschluss der Fortbildung unmittelbar in die Entgeltgruppe 7 Stufe 3 (Ziffer 7.3.2) eingruppiert worden.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht beantragt festzustellen, dass die Beklagte zur Zahlung nach der Entgeltgruppe 7.3.2, hilfsweise nach 7.2.7 verpflichtet sei, und entsprechende Zahlung bis einschließlich Mai 2012 verlangt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei richtig eingruppiert. Als neu eingestellter Gewerkschaftssekretär sei er zutreffend der Stufe 1 zugeordnet; dass er einen Bereich betreue, sei in den ersten drei Jahren irrelevant.

Er könne sich nicht auf eine Ungleichbehandlung zu seinen Lehrgangskollegen berufen; diese seien während der Fortbildung nach Entgeltgruppe 6 und damit geringer als der Kläger vergütet worden, der in der Gesamtschau der Vergütung der ersten drei Jahre besser gestellt sei. Der von ihm genannte Kollege sei eventuell fehlerhaft eingruppiert worden; Rechte könne er daraus nicht ableiten.

Das Arbeitsgericht München hat die Klage insgesamt abgewiesen. In seiner Begründung, hinsichtlich derer auf das Urteil vom 16.10.2012 (Bl. 98 ff d. A.) Bezug genommen wird, hat es einen Anspruch des Klägers auf Höhergruppierung aus der Gesamtbetriebsvereinbarung verneint: Für neu eingestellte Gewerkschaftssekretäre greife allein Stufe 1 der Entgeltgruppe 7.

Mit seiner am 12.11.2012 beim Landesarbeitsgericht München eingegangenen und am 14.12.2012 begründeten Berufung gegen die ihm am 19.10.2012 zugestellte Entscheidung hat die Klägervertreterin diese Auslegung moniert. Der Kläger, der einen eigenen Betreuungsbereich habe, sei in Stufe 3, jedenfalls aber in Stufe 2 einzugruppiert. Dies entspreche seiner tatsächlichen Tätigkeit, auf die nach § 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung abzustellen sei. Die Stufe 1 gehe davon aus, dass Neueingestellte keine eigenen Betreuungsbereiche hätten, schließe aber nicht eine höhere Einordnung aus, wenn sie es doch hätten, wobei er nicht wisse, ob es im Bereich der Beklagten Gewerkschaftssekretäre ohne administrative oder Betreuungstätigkeit gebe. Eine zeitliche Voraussetzung sei jedenfalls in Stufe 1 nicht festgelegt. Selbst wenn dem aber so sei, müsse man die Beschäftigungszeit des Klägers als Praktikant berücksichtigen. „Neueinstellung“ i. S. d. Entgeltgruppe 7 sei nicht jeder neue Einsatz als Gewerkschaftssekretär, wie die Entgeltgruppe 7.2.7 zeige, die bei einem Wechsel von der Verwaltungs- zur Gewerkschaftssekretärs-tätigkeit keinen Vorlauf in Stufe 1 vorsehe. Schließlich sei es eine unberechtigte Ungleichbehandlung, wenn eine Kollegin, die wie der Kläger neu eingestellt, allerdings in Entgeltgruppe 6 eingruppiert worden sei und während der ersten 18 Monate nur die gemeinsame Fortbildung wahrgenommen habe, während der Kläger in dieser Zeit zusätzlich die Arbeit und Verantwortung seines Betreuungsgebiets gehabt hätte, nach Abschluss der Ausbildung eine höhere Vergütung in Stufe 2 erhalte und ein halbes Jahr vor ihm in Stufe 3 aufrücke.

Jedenfalls aber greife Stufe 2 zu seinen Gunsten. Das erstinstanzliche Urteil verkenne, dass der Kläger wie seine Kollegen in Einarbeitung und jedenfalls mit Abschluss der Fortbildung und damit ab 01.03.2012 angesichts des von ihm betreuten Gebiets in Ziffer 7.2.7 einzuordnen gewesen sei. Die Ziffer 7.2.7 fordere den Abschluss der Fortbildung und Erfahrung in der Gewerkschaft; beides habe er.

Der Kläger beantragt daher zu erkennen:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 16.10.2012, Az. 25 Ca 5138/12, aufgehoben.
- II. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger seit dem 01.01.2011 nach der Entgeltgruppe 7.3.2 der „Gesamtbetriebsvereinbarung über ein Entgeltsystem für B.“ (GBV Entgeltsystem) zu vergüten.
- III. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 7.050,50 € brutto zzgl. Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz auf 410.- € seit dem 01.02.2011, auf jeweils weitere 410.- € seit dem 01.03.2011, 01.04.2011, 01.05.2011, 01.06.2011, auf 205.- € seit dem 01.06.2011, auf jeweils 417.- € seit dem 01.07.2011, 01.08.2011, 01.09.2011, 01.10.2011, 01.11.2011, 01.12.2011, 01.01.2012, 01.02.2012, 01.03.2012, 01.04.2012, 01.05.2012 und auf 208,50 € seit dem 01.12.2011 zu bezahlen.

Hilfsweise:

- IV. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger seit dem 01.03.2012 bis 28.02.2013 nach der Entgeltgruppe 7.2.7 der „Gesamtbetriebsvereinbarung über ein Entgeltsystem für B.“ (GBV Entgeltsystem) zu vergüten.
- V. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 416.- € brutto zzgl. Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz auf 208.- € brutto seit dem 01.04.2012 und auf 208.- € brutto seit dem 01.05.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die erstinstanzliche Entscheidung für zutreffend. Die Auslegung der Stufen der Entgeltgruppe 7 werde bestätigt durch die Aussagen der „kleinen Kommission“.

Die Ungleichbehandlung mit der in Entgeltgruppe 6 eingestellten Kollegin des Klägers sieht sie allenfalls zugunsten des Klägers, nämlich als Zeichen der Wertschätzung insofern, dass er von Anfang an, auch während der Fortbildung, bereits als Gewerkschaftssekretär eingesetzt worden sei.

Zur Ergänzung des Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die Berufungsbeurteilung vom 12.12.2012 (Bl. 122 ff d. A.), den weiteren Schriftsatz der Klägerin vom 15.04.2013 (Bl. 168 ff d. A.) und die Berufungserwiderung vom 17.01.2013 (Bl. 137 ff d. A.), jeweils samt den entsprechenden Anlagen, Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

### **I.**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist angesichts einer Beschwer in Höhe des Streitwerts von 12.093.- € nach § 64 Abs. II lit. b) ArbGG statthaft und innerhalb der Fristen des § 66 Abs. I S. 1 ArbGG eingelegt und begründet, die angesichts der Zustellung des Urteils am 19.10.2012 gem. §§ 64 Abs. VI ArbGG, 222 ZPO, 187 Abs. I, 188 Abs. II BGB am 19.11.2012 bzw. 19.12.2012 abliefern. Ihre Form entspricht den Anforderungen der §§ 64 Abs. VI ArbGG, 519 f ZPO.



**II.**

Die Berufung ist unbegründet: Zutreffend hat das Erstgericht einen Anspruch des Klägers auf die von ihm begehrte Eingruppierung verneint.

1. Ein Anspruch des Klägers auf Vergütung nach Stufe 3 der Entgeltgruppe 7 der Gesamtbetriebsvereinbarung besteht nicht. Eine solche ist nach erstmaliger Verwendung als Gewerkschaftssekretär erst nach drei Jahren möglich. Dies ergibt die Auslegung der Gesamtbetriebsvereinbarung, die das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat.
  - a. Die Auslegung einer Betriebsvereinbarung richtet sich wegen ihres sich aus § 77 Abs. IV BetrVG ergebenden normativen Charakters nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn, weiterhin ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Dabei ist insbesondere der Gesamtzusammenhang sowie der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten. Bleiben hiernach Zweifel, so können weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte oder die praktische Übung, aber auch Praktikabilitätsgesichtspunkte herangezogen werden, wobei der Auslegung der Vorrang zu geben ist, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch handhabbaren Regelung führt (BAG v. 12.11.2002, 1 AZR 632/01, Rn. 19 - *zitiert nach juris*; BAG v. 02.03.2004, 1 AZR 272/03, Rn. 27 - *zitiert nach juris*; BAG v. 13.02.2007, 1 AZR 163/06, Rn. 23 - *zitiert nach juris*; Fitting, BetrVG, § 77 Rn. 15).
  - b. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze erfüllt der Kläger nicht die Voraussetzungen der begehrten Stufe 3, sondern ist zutreffend in Stufe 1 eingeordnet.

- i. Die Stufe 1 der Entgeltgruppe 7 stellt eine Zeitstufe dar: Sie setzt drei Jahre der Ausübung der Tätigkeit des Gewerkschaftssekretärs voraus (so auch LAG Berlin-Brandenburg v. 14.12.2010, 16 Sa 1105/10). Hinsichtlich der Auslegung der Gesamtbetriebsvereinbarung in diesem Sinne wird auf die zutreffenden Ausführungen im Ersturteil verwiesen (§ 69 Abs. II ArbGG). Bestätigt wird sie dadurch, dass nicht klar ist, was Aufgabe eines Gewerkschaftssekretärs ohne administrative oder Betreuungsaufgaben, wie er nach Ansicht des Klägers in Stufe 1 gehöre, sein solle.

Entgegen dem Einwand des Klägers spricht gegen eine solche Auslegung nicht die Regelung des § 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung. Danach ist für die Eingruppierung die Tätigkeit maßgeblich; sie habe, so Ziffer 2, unter Heranziehung der jeweiligen Tätigkeitsbeschreibungen der Entgeltgruppen zu erfolgen. § 2 betrifft allein die Frage der Einordnung in eine Entgeltgruppe; die Zuordnung zur jeweiligen *Stufe* der zutreffenden Gruppe ist nicht hier, sondern in § 7 - im Fall der Entgeltgruppe 7 Stufe 1 nach abweichenden Kriterien - geregelt.

- ii. Der zweitinstanzlich neue weitere Vortrag des Klägers, er sei nicht neu eingestellt, sondern habe bereits ein Praktikum bei der Beklagten absolviert, ändert nichts an der Einstufung in Stufe 1. Sie betrifft nicht allein die neu in ein Arbeitsverhältnis eingetretenen Mitarbeiter, sondern all diejenigen, die erstmals als Gewerkschaftssekretäre eingesetzt werden.

1. „Neueinstellung“, wie sie in Stufe 1 genannt ist, bedeutet vorrangig, das ist dem Kläger zuzugeben, die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses. Dies entspricht dem überwiegenden umgangssprachlichen und juristischen Verständnis. Der Ausdruck kann jedoch auch weiter verstanden werden im Sinne von erstmaliger Betrauung mit einer be-

stimmten Aufgabe oder neue Stellung in einer bestimmten Funktion (vgl. Duden, Bd. 8: Sinn- und sachverwandte Wörter und Wendungen, Stichwort „*einstellen*“).

2. Die letztere Auslegung entspricht der Systematik der Stufen der Entgeltgruppe 7, wie sie vom Arbeitsgericht dargestellt worden ist: Stufe 1 ist eine Zeitstufe. Die Festlegung in Ziffer 7.2.7 bildet davon eine Ausnahme: Sie erscheint als Paradigmenwechsel, sofern in ihr auf die Funktion abgestellt wird. Doch enthält sie mit der Geltung für Gewerkschaftssekretäre in Einarbeitung nach erfolgter Prüfung ein Zeitmoment, nämlich die Ausbildungszeit von 18 Monaten. Die unterschiedliche Behandlung zu solchen, die direkt als Gewerkschaftssekretäre eingesetzt werden, ist offener Wille der Gesamtbetriebsparteien, die Mitarbeiter, die bereits in der Gewerkschaft tätig waren und während der Fortbildung nach Entgeltgruppe 6 bezahlt wurden, nach Abschluss der Prüfung kompensatorisch besser zu stellen.
  3. Diese Auslegung entspricht schließlich dem Verständnis der Gesamtbetriebsparteien. Die „kleine Kommission“ bestätigt dies, wenn sie etwa am 08.12.2008 ausführt, die Übertragung der Gewerkschaftssekretärstätigkeit bedeute deren Neuübernahme und sei in Entgeltgruppe 7 Stufe 1 einzugruppieren.
2. Auch der Hilfsantrag bleibt ohne Erfolg: Der Kläger hat keinen Anspruch auf Einstufung in Stufe 2 seit 01.03.2012. Er erfüllt nicht die Voraussetzungen der Ziffer 7.2.7, weil er nie Gewerkschaftssekretär in Einarbeitung in Entgeltgruppe 6 war. Einen entsprechenden Werdegang des Wechsels von einer Laufbahn in die andere hat er nicht.

Anders als der Kläger meint, ist Ziffer 7.2.7 nicht derart auszulegen, dass sie für all diejenigen Geltung hat, die die Fortbildung der Gewerkschaftssekretäre in Einarbeitung absolviert und eine Vorerfahrung bei der Beklagten hätten. Die Einstufung hierin setzt ausdrücklich die Eingruppierung in Entgeltgruppe 6 während der Einarbeitungszeit voraus. Dieses Tatbestandsmerkmal ist beim Kläger nicht erfüllt. Es ist entgegen seiner Meinung nicht zu vernachlässigen und vorrangig auf die Erfahrung bei der Gewerkschaft abzustellen. Für eine derartige Auslegung gegen den Wortlaut fehlt es an Anhaltspunkten. Umgekehrt sprechen die unter 1. genannten Gesichtspunkte dafür, dass neu eingesetzte Gewerkschaftssekretäre drei Jahre in Stufe 1 verbleiben.

Mag für den Kläger auch irritierend sein, wenn Fortbildungskollegen, die bisher in Entgeltgruppe 6 eingruppiert waren, nach der Ausbildung in Stufe 2 der Entgeltgruppe 7 aufrücken, während der neu eingestellte Kläger in Stufe 1 verbleibt, so ist das der deutliche Wille der Gesamtbetriebsvereinbarung und kann, wie bereits ausgeführt, als Kompensation der während der Fortbildung im Vergleich zu neu eingestellten Gewerkschaftssekretären erheblich niedrigeren Vergütung in Entgeltgruppe 6 verstanden werden. Umgekehrt wäre unverständlich, wenn der Kläger von Anfang seiner Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär angesichts seines Betreuungsgebiets nach Stufe 3 zu bezahlen wäre, während seine Fortbildungskollegen nach ihrem Abschluss selbst mit Betreuungsgebiet allein Vergütung nach Stufe 2 beanspruchen könnten.

Der vom Kläger geschilderte Fall der ebenfalls neu eingestellten Kollegin schließlich ist ein Einzelfall und vermag weder einen Anhalt für eine anderweitige Auslegung herzugeben noch einen Anspruch etwa auf Gleichbehandlung zu begründen.

### III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 64 Abs. VI S. 1 ArbGG, 97 ZPO: Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

- 13 -

#### IV.

Dem Kläger steht gegen diese Entscheidung das Rechtsmittel der Revision offen. Diese ist angesichts dessen, dass das entscheidende Gericht mit seiner Entscheidung von derjenigen des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 27.11.2009 (9 Sa 2440/09) abweicht, nach § 72 Abs. II Ziffer 2 ArbGG zuzulassen. Insofern wird auf die anliegende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Dr. Dickerhof-Borello

Zrenner

Obeser