

LAG Berlin-Brandenburg
07.01.2009
15 Sa 1717/08

Bewährungsaufstieg in Zeiten ohne Tätigkeit - Geltendmachung im Sinne tariflicher Ausschlussfristen

1. Die Forderung einer "tarifgerechten Eingruppierung" ist ausreichend im Sinne tariflicher Ausschlussfristen, wenn nur eine Vergütung nach der untersten Vergütungsgruppe begehrt wird.

2. Regelt ein Tarifvertrag nicht, inwiefern bei einem Bewährungsaufstieg auch Zeiten ohne Arbeitsleistung zu berücksichtigen sind, dann zählen diese grundsätzlich mit. Eine Ausnahme kann allenfalls dann gelten, wenn für diese Zeiten der Arbeitgeber keine Entgeltzahlungen zu erbringen hat.

3. Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz sind immer mitzuzählen, da anderenfalls eine mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2 AGG) vorliegen würde.

Vgr. Ap I, Ap II, Fallgruppe 2 der Anlage B MTV P. S. vom 24.09.2004

35 Ca 3566/08 - Arbeitsgericht Berlin

In Sachen...

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 15. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 7. Januar 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht K. als Vorsitzender sowie die ehrenamtlichen Richter Frau D. und Herr Ka. für Recht erkannt:

I. Auf die Berufung der Beklagten zu 1) und 2) wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 18.06.2008 - 35 Ca 3566/08 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen im Kostenausspruch und insoweit abgeändert wie das Arbeitsgericht die Beklagten verurteilt hat, an die Klägerin einen höheren Bruttobetrag als 5.977,01 € nebst Zinsen zu zahlen, und wie es in Ziffer II. des Tenors zu Gunsten der Klägerin eine Feststellung für die Zeit vor dem 01.01.2009 getroffen hat.

II. Die Ziffern I. und II. des Urteils des Arbeitsgerichts Berlin vom 18.06.2008 - 35 Ca 3566/08 - werden zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

1. Die Beklagten zu 1) und 2) werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin 5.977,01 € brutto sowie 96,12 € netto nebst Verzugszinsen von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 08.03.2008 zu zahlen.

2. Es wird gegenüber der Beklagten zu 2) festgestellt, dass diese verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 2. Januar 2009 eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe Ap II Stufe 4 des Manteltarifvertrages vom 24. September 2004 geschlossen zwischen der P. S. C. und C. für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di - in Verbindung mit dessen Anlage A und B zu zahlen.

III. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

IV. Von den Kosten des Rechtsstreits I. Instanz haben die Klägerin 32 %, die Beklagten zu 1) und 2) gesamtschuldnerisch 44 % und die Beklagte zu 2) weitere 24 % zu tragen. Von den Kosten des Berufungsverfahrens entfallen auf die Klä-

gerin 17 %, die Beklagten zu 1) und 2) gesamtschuldnerisch 50 % und die Beklagte zu 2) 33 %.

V. Die Revision wird für die Beklagte zu 2) bezogen auf den klägerischen Antrag zu 2. zugelassen. Im Übrigen wird sie nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten - soweit für die Berufungsinstanz noch von Relevanz - über die Nachzahlung monatlicher Vergütungsdifferenzen wegen zu niedriger Eingruppierung in der Zeit vom 1. Januar 2005 bis 19. Oktober 2007 in Höhe von 5.772,49 € brutto, über die Zahlung eines Urlaubsgeldes für das Jahr 2007 in Höhe von 255,65 € und über die Zahlung einer höheren Vergütung aufgrund eines zurückgelegten Bewährungsaufstiegs ab dem 2. Januar 2009.

Die Klägerin war aufgrund des Arbeitsvertrages vom 1. März 2001 ab demselben Tag bei der Beklagten zu 1) als Pflegehelferin beschäftigt. Die Klägerin ist seit Mai 2002 Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Am 24. September 2004 schloss die P. S. C. und C. für Senioreneinrichtungen AG mit der Gewerkschaft ver.di einen Manteltarifvertrag (MTV) nebst Anlagen A (Geltungsbereich) und B (Vergütungsordnung), einen Vergütungstarifvertrag (VTV) und einen Zuwendungstarifvertrag ab. Der Betrieb der Beklagten zu 1) fällt laut Anlage A gem. § 1 Abs. 1 MTV in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.

In dem hier streitigen Zeitraum arbeitete die Klägerin 80 % der wöchentlichen tarifvertraglichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Mit Schreiben vom 20. Juni 2005 (Kopie Bl. 91 d. A.), das die Beklagte zu 1) am 23. Juni 2005 erhielt, machte die Klägerin "rückwirkend zum 1. Januar 2005 und für die Zukunft die Differenz zwischen den mir gezahlten Bezügen und der mir zustehenden Vergütung in Höhe der tarifgerechten Eingruppierung geltend". Mit Schreiben vom 7. Dezember 2007 verlangte die Klägerin die Zahlung eines Urlaubsgeldes für das Jahr 2007 in Höhe von 204,52 € brutto (Kopie Bl. 96 d. A.).

Vom 14. bis 17. Juli 2007 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Vom 20. Juli bis 19. Oktober 2007 befand sich die Klägerin wegen Schwangerschaft im Beschäftigungsverbot gem. §§ 3 Abs. 1, 4 MuschG. Ab dem 20. Oktober 2007 bis zum 23. Februar 2008 befand sich die Klägerin wegen einer Frühgeburt ihrer Tochter am 2. November 2007 im Beschäftigungsverbot gem. §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuschG. Vom 24. Februar 2008 bis zum 1. Januar 2009 nahm die Klägerin Elternzeit.

Ab dem 1. Januar 2008 ging der Betrieb der Beklagten zu 1), eine Seniorenresidenz, im Wege des Betriebsüberganges auf die Beklagte zu 2) über.

Mit der am 27. Februar 2008 beim Arbeitsgericht Berlin eingegangenen und den Beklagten am 7. März 2008 zugestellten Klage verfolgt die Klägerin ihre Vergütungsansprüche weiter. Hinsichtlich des übrigen erstinstanzlichen Vorbringens wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung verwiesen.

Mit Urteil vom 18. Juni 2008 hat das Arbeitsgericht Berlin die Beklagten zu 1) und 2) u. a. als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin 6.028,14 € brutto nebst Zinsen zu zahlen. Mit Inkrafttreten des MTV am 01.10.2005 habe die Klägerin einen Anspruch auf Vergütung nach der Vgr. Ap I. Unter Berücksichtigung der reduzierten Arbeitszeit habe die Klägerin diese zutreffend (in Höhe von 5.272,49 € brutto) berechnet. Der Anspruch auf Zahlung eines weiteren Urlaubsgeldes in Höhe von 255,65 € brutto ergebe sich aus § 31 des Arbeitsvertrages. Beide Ansprüche habe die Klägerin fristgerecht geltend gemacht. Das Arbeitsgericht hat weiterhin gegenüber der Beklagten zu 2) festgestellt, dass die Klägerin ab dem 1. Januar 2008 als Pflegehelferin in die Vgr. Ap II Stufe 4 des MTV einzugruppieren ist. Die Klägerin habe ab dem 1. Januar 2005 die dreijährige Bewährungszeit erfolgreich zurückgelegt. Unerheblich sei, dass die Klägerin seit Sommer 2007 tatsächlich infolge von Krankheit und Schwangerschaft nicht mehr gearbeitet habe. Die Anlage B

sehe als grundsätzlich eng auszulegende tarifliche Vorschrift keine Nichtberücksichtigung dieser Zeiten vor.

Dieses Urteil ist den Beklagten am 18. Juli 2008 zugestellt worden. Am 18. August 2008 erfolgte die Berufung. Nach Verlängerung bis zum 20. Oktober 2008 (Montag) ging die Begründung am selben Tag ein.

Die Beklagten sind der Ansicht, der Manteltarifvertrag sei schon deswegen nicht anwendbar, weil die Arbeitnehmer und auch die Klägerin keinen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen hätten. Die Ansprüche seien verfallen, da die Geltendmachung vom 20. Juni 2005 zu unbestimmt sei. Ein Anspruch auf Zahlung des Urlaubsgeldes 2007 stehe der Klägerin nicht zu, da der MTV, der VTV und der Zuwendungs-TV als abschließendes Gesamtpaket zu sehen sein. Da die Klägerin ab dem 14. Juli 2007 nicht mehr tätig geworden sei, könne auch die dreijährige Bewährungsfrist nicht abgelaufen sein.

Nachdem die Beklagten die Berufung hinsichtlich der Verurteilung zur Zahlung von 96,12 € netto und des Tenors zu III. des arbeitsgerichtlichen Urteils (Feststellung, dass keine Darlehensforderung in Höhe von 384,52 € besteht) zurückgenommen hatten, beantragten sie zuletzt sinngemäß

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 18.06.2008, AZ: 35 Ca 3566/08, abzuändern und die Klage im Übrigen abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass mit dem Antrag zu 2. die Verpflichtung der Beklagten zu 2) zur Zahlung einer Vergütung für die Zeit ab dem 02.01.2009 begehrt wird. Für den Zeitraum davor werde die Klage zurückgenommen.

Dieser teilweisen Klagerücknahme hat die Beklagte zugestimmt.

Entscheidungsgründe

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Beklagten zu 1) und 2) ist zulässig, aber nur zum geringen Teil begründet. Begründet ist sie nur insofern, wie das Arbeitsgericht der Klägerin für das Jahr 2007 ein höheres Urlaubsgeld als 204,52 € brutto zugesprochen hat. In Höhe dieser 51,13 € brutto war die Klage daher abzuweisen. Im Übrigen war die Berufung zurückzuweisen. Auf die insoweit zutreffenden Erwägungen des Arbeitsgerichts wird Bezug genommen. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen ist folgendes ergänzend auszuführen:

1. Zu Recht hat das Arbeitsgericht Berlin die Beklagten zu 1) und 2) gesamtschuldnerisch verurteilt, an die Klägerin für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis 19. Oktober 2007 Vergütungsdifferenzen in Höhe von 5.772,49 € brutto zu zahlen.

Der Anspruch ergibt sich aus dem Manteltarifvertrag und der Vergütungsordnung. Die Klägerin arbeitet als Pflegehelferin in einer Seniorenresidenz so dass sie an sich unstreitig in die Vgr. Ap I ab dem 1. Januar 2005 einzugruppieren ist. Die Klägerin hat auch unstreitig die Vergütungsdifferenzen zutreffend berechnet. Hierbei hat sie auch die reduzierte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde gelegt.

Soweit die Beklagten wortreich immer noch meinen, Ansprüche aus den Tarifverträgen könnten deswegen nicht bestehen, weil ein entsprechender neuer Arbeitsvertrag nicht abgeschlossen worden sei, ist dies rechtsirrig. Das Bundesarbeitsgericht geht in ständiger Rechtsprechung zu der

hiesigen Fallkonstellation davon aus, dass es auf einen neu unterzeichneten Arbeitsvertrag nicht ankomme (BAG vom 09.04.2008 - 4 AZR 123/07 - juris Rn. 28).

Im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten sind die Ansprüche auch nicht verfallen. Durch das Schreiben vom 20. Juni 2005 hat die Klägerin rechtzeitig innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist schriftlich geltend gemacht.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehört zur Geltendmachung tarifvertraglicher Ausschlussfristen, dass die Gegenseite zur Erfüllung eines bestimmten Anspruchs aufgefordert wird. Der Anspruchsinhaber muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass ihm eine näher bestimmte Forderung zusteht und er auf deren Erfüllung besteht. Dies setzt voraus, dass der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und die Höhe des Anspruchs sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht wird (BAG vom 03.08.2005 - 10 AZR 559/044 - ZTR 2006, 81, Rn. 20).

Bei Anwendung dieser Kriterien ist die Ausschlussfrist gewahrt. Die Klägerin hat darauf hingewiesen, dass sie als Gewerkschaftsmitglied einen unmittelbaren Rechtsanspruch auf tarifgerechte Eingruppierung und Vergütung hat. Den Zeitraum (rückwirkend zum 1. Januar 2005) hat sie ebenfalls konkret angegeben. Soweit sie die tarifgerechte Eingruppierung geltend gemacht hat, könnten sich Zweifel hinsichtlich der Höhe des Anspruchs ergeben. In der Tat hat die Klägerin eine konkrete Vergütungsgruppe nicht angegeben. Dies ist jedoch unschädlich. Die Klägerin verlangt als Pflegehelferin die unterste für sie in Betracht kommende Eingruppierung nach dem MTV, nämlich die Vergütung nach der Vgr. Ap I. Die Forderung einer "tarifgerechten Eingruppierung" ist ausreichend im Sinne tariflicher Ausschlussfristen, wenn nur eine Vergütung nach der untersten Vergütungsgruppe begehrt wird. Mindestens in dieser Höhe weiß der Arbeitgeber, dass er in Anspruch genommen werden soll, denn soweit der Tarifvertrag überhaupt zur Anwendung kommt, muss mindestens diese Vergütung gezahlt werden.

Dem steht nicht entgegen, dass das LAG Berlin-Brandenburg (vom 17.01.2008 - 14 Sa 2051/07 - B. II. 1.1) die hiesige Klausel für nicht ausreichend erachtet hat. Dort hatte die Klägerin jedoch eine höhere Vergütungsgruppe eingeklagt. In diesen Fällen lässt sich in der Tat einem solch allgemein gehaltenen Geltendmachungsschreiben nicht entnehmen, welche Forderung konkret gegenüber dem Arbeitgeber erhoben werden soll.

2. In Höhe von 204,52 € brutto hat das Arbeitsgericht die Beklagten zu Recht zur Zahlung eines Urlaubsgeldes für das Jahr 2007 verurteilt. In Höhe weiterer 51,13 € brutto war die Berufung hingegen erfolgreich. Insofern war die Klage abzuweisen.

Nach § 31 des Arbeitsvertrages steht der Klägerin für den Monat Juli eines Kalenderjahres ein Urlaubsgeld in Höhe von DM 500,-- (nicht Vollbeschäftigte anteilig) zu. Dies sind 255,65 € und bei einer Arbeitszeit von 80 % 204,52 € brutto. Diese Regelung ist günstiger als die Tarifverträge und geht daher diesen vor.

MTV und VTV regeln die Zahlung der Grundvergütung, des Ortszuschlages und der allgemeinen Zulage (§ 18 des Arbeitsvertrages). Der Zuwendungs-TV betrifft die Zahlung, die den in § 31 des Arbeitsvertrages geregeltem Weihnachtsgeld entspricht. Das in § 31 des Arbeitsvertrages (richtigerweise: § 32) normierte Urlaubsgeld wird hingegen von den Tarifvertragsparteien nirgendwo geregelt. Soweit die Beklagten meinen, eine Anrechnung der arbeitsvertraglichen Verpflichtung müsse sich schon nach dem Gedanken des § 24 ergeben, kann dem nicht gefolgt werden. Diese Norm regelt die Besitzstandswahrung unter Berücksichtigung des "Gesamteinkommens". Nach der Protokollnotiz hierzu wird darunter das monatliche Gesamteinkommen verstanden, gebildet aus der Grundvergütung, dem Ortszuschlag und der allgemeinen Zulage. Sonstige Zahlungen fallen nicht darunter.

Dieser Anspruch ist auch rechtzeitig geltend gemacht worden, nämlich mit Schreiben vom 7. Dezember 2007 (Kopie Bl. 96 d. A.), wobei dort nur der reduzierte Betrag in Höhe von 204,52 € angegeben war. Dies war vom Arbeitsgericht genauso übersehen worden wie die Tatsache, dass nachfolgend im Rahmen der Klage der volle Betrag verlangt wurde.

3. Gegenüber der Beklagten zu 2. ist festzustellen, dass diese verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 2. Januar 2009 eine Vergütung nach der Vgr. Ap II Stufe 4 des MTV zu zahlen.

3.1 Soweit die Klägerin ursprünglich beantragte festzustellen, dass die Beklagte zu einer entsprechenden Eingruppierung verpflichtet sei, so ist dieser Antrag an sich unzulässig. Derartige Anträge können jedoch dahingehend ausgelegt werden, dass hierdurch die Feststellung begehrt wird, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ab einem bestimmten Zeitraum eine bestimmte Vergütung zu zahlen hat (BAG vom 03.08.2005 - 10 AZR 559/04 - ZTR 2006, 81 Rn. 17; vom 07.05.2008 - 4 AZR 303/07 - ZTR 2008, 668 Rn. 12).

Eine derartige Auslegung des Antrages zu 2. ist auch hier möglich. Schon das Arbeitsgericht ging davon aus, dass die Parteien schon jetzt ein berechtigtes Interesse daran hätten, zu wissen, auf welcher Grundlage das Arbeitsverhältnis bei Wiederaufnahme des Dienstes durch die Klägerin abgerechnet werden muss. Insofern hätte das Arbeitsgericht einen Hinweis auf die korrekte Antragstellung geben müssen. Nach entsprechendem Hinweis in der Berufungsinstanz hat die Klägerin ausdrücklich erklärt, den Antrag entsprechend umstellen zu wollen. Für die Zeit vom 1. Januar 2008 bis 1. Januar 2009 hat sie den Feststellungsantrag zurückgenommen, wobei die Beklagte zu 2) dem zugestimmt hat. Dementsprechend war auch der arbeitsgerichtliche Tenor abzuändern.

3.2 Die Klägerin kann ab dem 2. Januar 2009 eine Vergütung nach der Vgr. Ap II, Fallgruppe 2 verlangen, da sie sich als Pflegehelferin in der Zeit vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2007 innerhalb von drei Jahren in der Tätigkeit als Pflegehelferin bewährt hat.

Eine Bewährung setzt voraus, dass sich der Angestellte den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Der bloße Zeitablauf reicht hierfür nicht aus. Hinzukommen muss vielmehr, dass die Leistungen des Angestellten in dieser Zeit nicht zu beanstanden, also ordnungsgemäß waren, wobei besonders gute Leistungen nicht zu fordern sind (BAG vom 14.04.1999 - 4 AZR 189/98 - NZA-RR 2000, 47 Rn. 61).

Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Die Leistungen der Klägerin in dieser Zeit waren ordnungsgemäß. Die Beklagte sieht dies auch nicht anders.

Die Beklagte meint jedoch, die Klägerin habe deswegen die dreijährige Bewährungszeit nicht zurückgelegt, weil sie seit dem 14. Juli 2007 keine Arbeitsleistungen mehr erbracht hat. Dem ist nicht zu folgen. Regelt ein Tarifvertrag nicht, inwiefern bei einem Bewährungsaufstieg auch Zeiten ohne Arbeitsleistungen zu berücksichtigen sind, dann zählen diese grundsätzlich mit. Eine Ausnahme kann allenfalls dann gelten, wenn für diese Zeiten der Arbeitgeber keine Entgeltzahlungen zu erbringen hat.

Soweit ersichtlich hat sich das Bundesarbeitsgericht mit dieser Problematik noch nie auseinandergesetzt. Die üblichen Tarifverträge, insbesondere im öffentlichen Dienst, regeln detailliert, inwiefern der Bewährungsaufstieg ununterbrochen zurückzulegen ist und welche Unterbrechungszeiten unschädlich sind. Trotz der Anlehnung an den BAT haben die hiesigen Tarifvertragsparteien keinerlei Regelung getroffen. Das LAG München (vom 31.10.2000 - 6 Sa 1213/99 - juris) hat bei einer ähnlichen Konstellation eine 18-jährige Bewährungszeit dann nicht als erfüllt angesehen, wenn innerhalb der letzten drei Jahre an über 500 Arbeitstagen krankheitsbedingte Fehlzeiten vorlagen.

Es kann offen bleiben, ob dem zu folgen ist. Gerade weil bei einer langjährigen Bewährungszeit üblicherweise immer wieder mit Zeiten zu rechnen ist, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistungen erbringt (Feiertage, Urlaub, Krankheitstage) ist anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien

diese Zeiten nur dann nicht berücksichtigt sehen wollen, wenn dies ausdrücklich so geregelt wird. Gerade weil in diesen Zeiten der Arbeitgeber regelmäßig zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, kann hinsichtlich dieser Zeiten ein genügend enger Zusammenhang zur Leistungserbringung des Angestellten gesehen werden. Sie sind daher für die Bewährungszeit mitzurechnen.

Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz sind immer mitzuzählen, da andernfalls eine mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2 AGG) vorliegen würde. Das Bundesarbeitsgericht (vom 02.12.1992 - 4 AZR 152/92 - NZA 1993, 367) hat hinsichtlich einer damaligen Norm im BAT eine solche mittelbare Diskriminierung angenommen, wenn bei einer Teilzeittätigkeit von 50 % die Bewährungszeit verdoppelt wird. Die gleichen Erwägungen kämen auch hier zum Tragen, da von den Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz nur Frauen betroffen sein können.

3.3 Die Beklagte ist zur Zahlung einer Vergütung entsprechend der Stufe 4 gem. § 12 b Ziff. 3 MTV verpflichtet. Danach erhält der Angestellte nach je zwei Beschäftigungsjahren die Grundvergütung nach der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin am 1. März 2001 begonnen hatte, war die 4. Stufe am 1. März 2007 erreicht. Dies ist zwischen den Parteien auch nicht streitig.

4. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus den §§ 92, 100 ZPO und entspricht dem jeweiligen Ob-siegen und Unterliegen.

Dabei ist erstinstanzlich von einem Streitwert in Höhe von 16.524,62 € ausgegangen worden. Für den Antrag zu 2. ist der 36-fache monatliche Differenzbetrag (334,70 €) berücksichtigt worden. Im Hinblick auf den Feststellungsantrag sind davon 50 %, somit 6.024,60 € anzusetzen. Der Streitwert in der zweiten Instanz beträgt 12.341,20 € (6.028,14 € brutto, 96,12 € netto, 6.024,60 € für den Antrag zu 2. und weitere 192,26 € für den Antrag zu 3.)

Soweit die Klägerin teilweise die Klage zurückgenommen hat, waren diese Kosten ihr allein aufzuerlegen. Gleiches gilt für die Berufungsrücknahme durch die Beklagten zu 1) und 2) Hinsichtlich der teilweisen Erledigungserklärung in der ersten Instanz waren diese Kosten gleichmäßig auf die Klägerin einerseits und die Beklagten zu 1) und 2) andererseits aufzuteilen.

5. Die Revision war nur für die Beklagte zu 2) bezogen auf den klägerischen Antrag zu 2. zuzulassen. Insofern ist höchstrichterlich noch nicht geklärt, ob Zeiten ohne Tätigkeit beim Bewährungsaufstieg mitzurechnen sind. Im Übrigen liegen die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision nicht vor. Die Parteien werden darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a ArbGG) besteht.

Rechtsmittelbelehrung

...