

4 Sa 452/11
31 Ca 9668/10
(ArbG München)

Verkündet am: 29.09.2011

Hömberg
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

F.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretäre R.

gegen

Firma D. AG

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

F. Rechtsanwälte Partnerschaft

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. September 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger sowie die ehrenamtliche Richterin Rickert und den ehrenamtlichen Richter Zinda

- 2 -

für Recht erkannt:

- I. **Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 25. März 2011 - 31 Ca 9668/10 - abgeändert:**

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag von 0,00 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 06.08.2010 zu bezahlen.

- II. **Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.**

- III. **Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Der Kläger macht gegenüber der Beklagten als seiner Arbeitgeberin einen Anspruch auf Nachzahlung höherer Vergütung geltend, der davon abhängig ist, dass – so die Auffassung des Klägers - bei der Stufenvorrückung gemäß der einschlägigen tarifvertraglichen Vergütungsregelung auch die von ihm genommene Elternzeit als Beschäftigungszeit zu berücksichtigen ist.

Der Kläger ist nach seinem, unbestritten gebliebenen, Vorbringen seit 01.09.1987 bei der Beklagten als Personalreferent beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden der Manteltarifvertrag (MTV) sowie der Entgelttarifvertrag (ERTV) für die Beschäftigten der Deutschen Telekom AG bereits kraft beidseitiger Organisationszugehörigkeit unmittelbar Anwendung.

Der Manteltarifvertrag der Deutschen Telekom (MTV) bestimmt unter

„§ 10 Betriebszugehörigkeit

- (1) *Als Zeit der Betriebszugehörigkeit gilt die bei der Deutschen Telekom AG in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Beschäftigungszeit, soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt. Dies gilt sinngemäß für die bei der Deutschen Te-*

lekom AG in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit, wenn im unmittelbaren Anschluss an dieses Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis zur Deutschen Telekom AG begründet wurde.

...“

Der für das Arbeitsverhältnis der Parteien geltende Entgelttarifvertrag (ERTV) regelt unter

„§ 11 Gruppenstufen

(1) *Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner Beschäftigungszeit innerhalb derselben Entgeltgruppe einer Gruppenstufe zugeordnet (Gruppenstufenzugehörigkeit)*

...

(3) *Als Dauer der Beschäftigung im Sinne von Absatz 1 gelten die Zeiten einer Beschäftigung in der Eingruppierungsentsgeltgruppe seit dem Zeitpunkt der Eingruppierung sowie einer während dieser Zeit erfolgten vorübergehenden Beschäftigung in einer anderen Entgeltgruppe. Zeiten einer vorübergehenden Beschäftigung in einer höheren Entgeltgruppe sind bei der Zuordnung in die Gruppenstufe im Falle der Höhergruppierung anzuerkennen, soweit hierfür eine Tätigkeitszulage gezahlt wurde.^{5) 12)}*

...“ (hier: Anl. B1, Bl. 41/42 d. A.).

Der Kläger befand sich im Zeitraum vom 22.10.2008 bis 21.10.2009 in Elternzeit. Dieser Zeitraum wurde von der Beklagten bei der Berechnung der Gruppenstufe im Rahmen der Festlegung seines Arbeitsentgelts nach der entsprechenden tarifvertraglichen Regelung des ERTV nicht als Beschäftigungszeit berücksichtigt. Nach seinem, weiter unstrittig gebliebenen, Vorbringen hätte er innerhalb der Entgeltgruppe T7, in der er sich befindet, den Sprung von der Stufe 2 zur Stufe 3 dieser Entgeltgruppe ohne Elternzeit bzw. unter deren Anrechnung bereits zum 01.04.2009 vollzogen. Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger unter Berufung auf die nach seiner Ansicht zutreffende Auslegung der tarifvertraglichen Bestimmungen und u.a. auch die nach seiner Auffassung in Art. 6 GG enthaltenen Wertungen sowie das Verbot einer sachlich nicht gerechtfertigten mittelbaren Diskriminierung und das Benachteiligungsverbot des AGG den, rechnerisch unstrittigen, Differenzbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 der Entgeltgruppe T7 für den Zeitraum vom 22.10.2009 - nach Ende seiner Elternzeit - bis einschließlich 31.03.2010 geltend, nachdem er seit 01.04.2010 Vergütung nach Stufe 3 der Entgeltgruppe T7 in Höhe von 0.000,00 € brutto/Monat erhält.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im Ersten Rechtszug wird auf den ausführlichen Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichts München vom 25.03.2011, das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 30.03.2011 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses die Klage in der Sache mit der Begründung abgewiesen hat, dass die tarifvertragliche Regelung in § 11 ERTV nach den Grundsätzen der Tarifauslegung so auszulegen sei, dass die Elternzeit des Klägers bei der Ermittlung der Stufenzuordnung nicht zu berücksichtigen sei, da mit dieser tarifvertraglichen Bestimmung das mit der Höherstufung durch tatsächliche Arbeit erworbene Erfahrungswissen honoriert werden solle, während Zeiten, in denen, wie bei der Elternzeit, das Arbeitsverhältnis ruhe, auch ohne Verstoß gegen höherrangiges Recht unberücksichtigt bleiben könnten. Die Höherstufung solle einen Qualifikationszuwachs monetär belohnen, der typischerweise durch die tatsächliche Arbeit im Rahmen des Aufgabengebietes der jeweiligen Entgeltgruppe hergestellt werde. Der Tarifvertrag sei weder wegen Verstoßes gegen § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG unwirksam - diese Norm verbiete nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes keine tarifvertragliche Regelung, nach der die Zeiten ruhenden Arbeitsverhältnisses nicht anspruchsteigernd bei einer zusätzlichen tariflichen Leistung berücksichtigt würden - noch ergebe sich solches aus einer analogen Anwendung des § 6 Abs. 4 Satz 2 ArbPISchG, da es bereits an einer planwidrigen Regelungslücke hierfür fehle. Die Beklagte sei zur entsprechenden Vergütung des Klägers auch weder aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet - ein Verstoß hiergegen sei bei bloßem Tarifvollzug ausgeschlossen - noch verstoße die tarifvertragliche Regelung gegen Art. 6 GG, weil eine etwa vorliegende Ungleichbehandlung jedenfalls sachlich gerechtfertigt wäre, da die Berufspraxis ein sachlich gerechtfertigtes Differenzierungskriterium darstelle, das nicht unmittelbar an die Elternzeit anknüpfe.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 29.04.2011, am (Montag, den) 02.05.2011 beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung er nach auf seinen Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 30.06.2011 mit, am 30.06.2011 zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangenen, Schriftsatz vom 21.06.2011 ausführen hat lassen, dass sich sein Anspruch auf Berücksichtigung seiner

Elternzeit bei der tarifvertraglichen Stufenvorrückung innerhalb seiner Entgeltgruppe bereits aus § 6 Abs. 4 Satz 2 ArbPISchG ergebe, da es nicht sachgerecht sei, Zeiten des Grundwehrdienstes bei der Berechnung der Gruppenstufen zu berücksichtigen, Zeiträume des Erziehungsurlaubs wie hier jedoch nicht. Der tarifvertragliche Begriff der „Beschäftigungszeit“ sei nicht eindeutig, jedenfalls nicht so auszulegen, dass mit der Höherstufung allein das durch tatsächliche Arbeit erworbene Erfahrungswissen honoriert werden solle. Zumindest seien Zeiten anzurechnen, wenn die Höherstufung nicht ausschließlich den mit einer tatsächlichen Tätigkeit verbundenen Qualifikationszuwachs ausgleichen solle: Hier sei der Kläger auch während seiner Elternzeit etwa noch durch die Teilnahme an Telefonkonferenzen, an einem Team-Meeting, Abschluss einer Ausbildung zum professionellen Berater usw. aktiv in den Arbeitsprozess eingebunden gewesen und habe sich durch seinen funktionsfähigen Arbeitsplatz - Home-Office - ständig informieren können. Darüber hinaus ergebe sich der Anspruch des Klägers aus dem in Art. 6 GG verbürgten speziellen Gleichheitssatz. Die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, Elternzeit zu beanspruchen, sei Ausprägung der auf Art. 6 GG beruhenden besonderen Schutz- und Fürsorgepflicht des Staates und dürfe nicht zu einer Benachteiligung für den betroffenen Arbeitnehmer führen. Dieser Schutzzweck würde beeinträchtigt, wenn Arbeitnehmer bei ihrer Entscheidung, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, damit rechnen müssten, dass diese Zeiten bei der Berücksichtigung von Bewährungsaufstiegen oder Höherstufungen nicht als Beschäftigungszeiten zählten. Anderes ergebe sich auch nicht - wirksam - aus der vom Arbeitsgericht vorgenommenen systematischen Auslegung der einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen.

Der Kläger beantragt:

- 1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 25.3.2011 mit dem Az.: 31 Ca 9668/10 wird abgeändert.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 0,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.**

Die Beklagte trägt zur Begründung ihres Antrages auf Zurückweisung der Berufung unter Verteidigung der Ausführungen des Arbeitsgerichts vor, dass die tarifvertragliche Bestimmung in § 11 ERTV so auszulegen sei, dass mit der Höherstufung das durch tatsächliche Arbeit erworbene Erfahrungswissen honoriert werden solle, wobei die Tarifvertragsparteien eine Einschätzungsprärogative in Bezug auf die sachlichen Gegebenheiten und die betroffenen Interessen sowie Regelungsfolgen hätten. Eine solche Regelung verstoße nicht gegen § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG. Der nunmehrige Sachvortrag des Klägers hinsichtlich einiger während seiner Elternzeit von ihm unternommener dienstlicher „Tätigkeiten“ sei bestritten und jedenfalls nicht mit einer durchgehenden aktiven Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf seinem Arbeitsplatz vergleichbar. Der durch den Kläger gezogene Vergleich mit § 6 Abs. 4 Satz 2 ArbPISchG gehe fehl, da eine Unterscheidung von Erziehungsurlaubszeiten und Zeiten des Grundwehrdienstes sachgerecht sei - der Grundwehrdienst habe auf gesetzlichem Zwang beruht, während die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub in Bezug auf das „Ob“ und das „Wie“ von der Entscheidung und den persönlichen Umständen der betreffenden Eltern abhängige. Anders als der Grundwehrdienst sei die Kindererziehung keine gegen Entgelt zu erbringende „Leistung“ für den Staat, sondern ein mittelbarer Wert für die Allgemeinheit, weshalb hier kein „Entgelt“, sondern Elterngeld als eine Art „Erziehungsbeihilfe“ zur Honorierung der Betreuungsleistung gewährt werde. Anderes folge auch nicht aus Art. 6 GG, welche Norm keine konkreten einzelnen Schutzmaßnahmen und Leistungen bestimme, sondern es grundsätzlich dem Gesetzgeber überlasse zu entscheiden, wie er den Schutzauftrag des Art. 6 GG im Einzelnen erfüllen wolle. Dem werde durch zahlreiche einfachgesetzliche Einzelschriften im BEEG, im SGB VI usw. hinreichend Rechnung getragen. Zu weiteren Entgeltleistungen während der Ruhenszeit sei der Arbeitgeber nicht verpflichtet.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 21.06.2011 und vom 03.08.2011 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat auch in der Sache Erfolg.

- 7 -

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung des Klägers ist begründet. Er hat Anspruch auf Nachzahlung der - bei Berücksichtigung seiner Elternzeit: dem Grunde und der Höhe nach sonst, auch rechnerisch, unstreitigen - Vergütungsdifferenz wegen verzögerten Vorrückens in die nächste Gruppenstufe seiner Entgeltgruppe (7) in Höhe seiner Klageforderung. Die Beklagte hat die Elternzeit des Klägers im einjährigen Zeitraum vom 22.10.2008 bis 21.10.2009 als „Gruppenstufenzugehörigkeit“ im Sinne des § 11 Abs. 1 und Abs. 2 ERTV zu berücksichtigen, weshalb der Kläger damit bereits zum 01.04.2009 Vergütung nach der höheren Gruppenstufe 3 der Entgeltgruppe 7 dieses Tarifvertrages erhalten hätte müssen.

1. Der streitgegenständliche Anspruch ergibt sich zur Überzeugung der Berufungskammer bereits aus der Auslegung der einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (vgl. zuletzt etwa BAG, U. v. 22.04.2010, 6 AZR 962/08, jetzt in NZA 2011, S. 1293 f – Rz. 17, m.w.N. -) den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Ausle-

gungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung, ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen gilt:

Weder der Manteltarifvertrag noch der Entgelttarifvertrag der Deutschen Telekom AG differenzieren nach ihrem Wortlaut grundsätzlich überhaupt zwischen „Betriebszugehörigkeit“ und „Beschäftigungszeit“:

Die einschlägige Definition in § 10 Abs. 1 des Manteltarifvertrages setzt „Betriebszugehörigkeit“ grundsätzlich gleich mit der „Beschäftigungszeit“ (außerhalb anderweitiger Bestimmungen in diesem Tarifvertrag, wie im vorliegenden Zusammenhang offensichtlich nicht gegeben). Der Entgelttarifvertrag stellt in § 11 (Gruppenstufen) wiederum auf eben den Begriff „Beschäftigungszeit“ ab und bestimmt, dass die „Gruppenstufenzugehörigkeit“ die „Beschäftigungszeit“ innerhalb derselben Entgeltgruppe ist. Naheliegender wird für das Vorrücken im Rahmen der (4) Gruppenstufen der jeweiligen Entgeltgruppe auf die innerhalb der spezifischen Entgeltgruppe zurückgelegte („Beschäftigungs“-)Zeit abgestellt.

Der Begriff „Beschäftigungszeit“ enthält den essentiellen Wortbestandteil „Beschäftigung“. „Beschäftigung“ kann bedeuten, bei jemandem formal „angestellt“ zu sein, oder auch, mit etwas konkret befasst, aktiv tätig zu sein. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ist dieser Begriff damit nicht auf aktives Tun beschränkt, sondern kann im ersteren Sinn auch einen formalen Vertragszustand beschreiben (vgl. etwa, im Zusammenhang mit einer anderen tariflichen Regelung, BAG, U. v. 17.05.2011, 9 AZR 197/10, jetzt in ZTR 2011, S. 605 f - Rzn. 17 f, m. w. N. -).

Weder nach dem Wortlaut noch dem systematischen Zusammenhang dieser tariflichen Regelungen, im Manteltarifvertrag und im Entgelttarifvertrag, - für einschlägige anderweitige Auslegungsindizien in den tarifvertraglichen Bestimmungen des

MTV und/oder des ERTV der Deutschen Telekom ist nichts vorgetragen oder ersichtlich - ist damit greifbar unterschieden zwischen formaler Betriebszugehörigkeit - zurückgelegter Vertragszeit - und tatsächlicher Beschäftigungsausübung, vor allem hinsichtlich der Maßgeblichkeit letzterer Bedeutung. Auch Abs. 3, Abs. 4, Abs. 5 und Abs. 7 des § 11 ERTV, ebenso § 12 ERTV, verwenden jeweils die Begrifflichkeit: „Dauer der Beschäftigung“ bzw. - synonym - „Beschäftigungszeiten“ bzw. „Zeiten der Beschäftigung“ (Abs. 3 Satz 1 und Satz 2, Abs. 4, Abs. 5, Abs. 6 Satz 1 und Abs. 7 Satz 1 und Satz 2 des § 11, ebenso § 12 ERTV („Vorübergehende höherwertige Beschäftigung“)). Dass diese Terminologie semantisch allein die ausgeübte Beschäftigung(szeit) akzentuieren soll, vermag die Berufungskammer deshalb nicht zu erkennen.

Auch die Annexregelungen in § 11 ERTV, ebenso in § 12 ERTV, sprechen entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts im angefochtenen Endurteil vom 25.03.2011 nicht für eine Bedeutung des dortigen Begriffs der „Beschäftigung“ bzw. „Beschäftigungszeit“ als erkennbares, materialisiertes, Abstellen der Tarifvertragsparteien auf die jeweils auch tatsächlich ausgeübte Tätigkeit.

Ebenso wenig ergibt sich aus Sinn und Zweck dieser Tarifregelungen, dass durch die Verwendung des Begriffs „Beschäftigungszeit“ und deren Synonyma auf die tatsächliche Beschäftigungsausübung abgestellt werden sollte.

Es mag durchaus sinnvoll sein, bei einer tariflichen Vergütungserhöhungsregelung mit automatischem zeitgebundenen Vorrücken an die tatsächliche Beschäftigungsausübung während der Steigerungszeiträume anzuknüpfen, nicht lediglich an die abstrakte Dauer des Vertragsverhältnisses, da solches vorrangig einen durch die aktive Tätigkeitsausübung etwa erzielten Zuwachs an berufspraktischer Erfahrung, den Zugewinn an tatsächlichem Erfahrungswissen honorieren könnte, wie das Arbeitsgericht argumentiert hat. Notwendig oder gar zwingend ist eine solche Anknüpfung jedoch nicht. So war etwa in den früheren, teilweise noch Anwendung findenden, Tarifverträgen im Bereich des öffentlichen Dienstes - zu dem auch die Rechtsvorgängerin der Beklagten gehört hat - die tarifliche Vergütungserhöhungsautomatik sowohl bei der Höhergruppierung zum Teil an einen formalen Zeitaufstieg als auch innerhalb der einzelnen Vergütungsgruppen an formale Lebens- oder Dienstaltersstufen geknüpft, unabhängig von der dort jeweils auch ausgeübten aktiven Tätigkeit (qua „Bewährungszeit“). Ebenso definiert etwa § 19 BAT die „Beschäftigungszeit“ als die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des

18. Lebensjahres in rein formalem Sinn zurückgelegte Vertragszeit (vgl., zu einer anderen Bestimmung des öffentlichen Dienstes, auch BAG, U. v. 27.01.2011, 6 AZR 590/09, ZTR 2011, S. 369 f - Rzn. 14 f, m. w. N. -). Gleiches gilt für andere Tarifbereiche.

Eine solche verengende Auslegung des Begriffs „Beschäftigungszeit“ und damit der „Gruppenstufenzugehörigkeit“ in § 11 ERTV in Richtung einer hierbei allein maßgeblichen tatsächlichen Beschäftigungsausübung ist im vorliegenden Fall nach allem nicht greifbar. Die Selbstverständlichkeit, mit der die Beklagte, im Anschluss an ihre auszugsweise vorgelegte eigene Kommentierung dieser Tarifbestimmung (Anl. B2, Bl. 42 d. A.), den Begriff der „Beschäftigungszeit“ bei der Gruppenstufenregelung in § 11 ERTV mit „pauschalieren Erfahrungsstufen“ gleichsetzen und Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses kraft Vereinbarung oder kraft Gesetzes damit ohne weiteres ausnehmen will (Nrn. 2 und 4 der vorgelegten Kommentierung), ist für die Berufungskammer so nicht nachvollziehbar. Diese tarifvertragliche Regelung ist nach allem vielmehr so auszulegen, dass die „Gruppenstufenzugehörigkeit“ im Sinne des § 11 ERTV der „Beschäftigungszeit“, wie dort in Bezug genommen, und „Beschäftigungszeit“ wiederum der Zeit der „Betriebszugehörigkeit“ im Sinne des § 10 MTV des Manteltarifvertrages Deutsche Telekom entsprechen - also der formalen Zeitdauer des Bestandes des Arbeitsverhältnisses, damit inklusive Zeiten des Ruhens des Arbeitsvertrages insbesondere, wie hier, kraft Gesetzes aufgrund Elternzeit im Sinne der §§ 15 f BEEG.

2. Es kommt deshalb nicht mehr darauf an, ob bei engerer Auslegung des Begriffs der „Gruppenstufenzugehörigkeit“ = „Beschäftigungszeit“ in § 11 ERTV als Zeitraum tatsächlicher, aktiver, Tätigkeitsausübung gemäß der Rechtsansicht des Arbeitsgerichts und der Beklagten dies einen Verstoß gegen Art. 6 GG oder gegen das europarechtliche Verbot einer auch mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Art. 141 EG) darstellen würde, wie dies der Kläger ebenfalls – hilfsweise - geltend macht - was die bisherige ständige Rechtsprechung des BAG in einem solchen Fall jedoch abgelehnt hat (vgl. nur BAG, U. v. 20.04.2010, 3 AZR 370/08, NZA 2010, S. 1188 f - Rzn. 26 f -; BAG, U. v. 21.05.2008, 5 AZR 187/07, NZA 2008, S. 955 f - Rzn. 12 f -; BAG, U. v. 26.11.2003, 4 AZR 693/02, ZTR 2004, S. 426 f, jeweils m. w. N.).

Weiter kann offen bleiben, ob in diesem Fall jedenfalls eine „analoge“ Anwendung des § 6 Abs. 4 Satz 2 ArbPISchG - vgl. auch § 14a Abs. 2 Satz 2 ArbPISchG - geboten wäre, wie der Kläger weiter meint, oder, bereits mangels hierfür notwendiger Regelungslücke, eine solche Analogie von vornherein ausscheiden müsste, wie das Arbeitsgericht angenommen hat, bzw. der entscheidende, rechtfertigende, Unterschied zum vorliegenden Sachverhalt jedenfalls dann darin läge, weil - wie die Beklagte unter wörtlicher Übernahme der einschlägigen Rechtsprechung des BAG, das diese Frage dort allerdings ausdrücklich offen gelassen hat (U. v. 20.04.2010, 3 AZR 370/08, aaO - Rz. 35 -), argumentiert - der Grundwehr- oder Zivildienst auf gesetzlichem Zwang beruhe (beruht habe), während die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub/Elternzeit hinsichtlich deren „Ob“ und deren „Wie“ sowie deren „Wer“ von der Entscheidung und den persönlichen Umständen der betreffenden Eltern abhängen.

3. Da der schlüssig dargelegte Anspruch des Klägers hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen seines verzögerten Vorrückens in die Gruppenstufe 3 seiner Entgeltgruppe (7) ansonsten, auch der rechnerischen Höhe nach, unstreitig ist – die Entscheidung zu den geltend gemachten Prozesszinsen folgt aus §§ 291, 288 Abs. 1 BGB -, sind das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 25.03.2011 zu ändern und der Klage im Sinne des Klageantrages stattzugeben.

III.

Die Beklagte hat damit die Kosten der Berufung und des Rechtsstreits insgesamt zu tragen (§§ 97 Abs. 1, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

IV.

Die Berufungskammer hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger 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 Revisionschrift 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>

Burger

Rickert

Zinda