

# Abschrift

4 Ca 422/22

Verkündet am: 20.09.2022

...  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



◀ Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervortrag ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Würzburg		
22. SEP. 2022		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

**Arbeitsgericht Würzburg**

Im Namen des Volkes

## ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Würzburg  
Martin-Luther-Straße 5 a, 97072 Würzburg

gegen

Firma

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Würzburg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10.08.2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... und den ehrenamtlichen Richtern Herren ... und ...

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.583,03 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz

aus 87,72 € seit dem 17.08.2020,  
aus 87,72 € seit dem 16.09.2020,  
aus 87,72 € seit dem 16.10.2020,  
aus 87,72 € seit dem 16.11.2020,  
aus 87,72 € seit dem 16.12.2020,

aus 90,35 € seit dem 16.01.2021,  
aus 90,35 € seit dem 16.02.2021,  
aus 90,35 € seit dem 16.03.2021,  
aus 90,35 € seit dem 16.04.2021,  
aus 90,35 € seit dem 17.05.2021,  
aus 90,35 € seit dem 16.06.2021,  
aus 67,07 € seit dem 16.07.2021,  
aus 75,80 € seit dem 16.08.2021,  
aus 90,35 € seit dem 16.09.2021,  
aus 90,35 € seit dem 16.10.2021,  
aus 90,35 € seit dem 16.11.2021,  
aus 90,35 € seit dem 16.12.2021 und  
aus 90,35 € seit dem 17.01.2022

zu bezahlen.

2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, für die jeweilige Zuordnung des Klägers zur Gruppenstufe als Begründung des Arbeitsverhältnisses den 13.02.2018 zugrunde zu legen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf 3.252,60 € festgesetzt.
5. Die Berufung wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Zuordnung zu einer Gruppenstufe bei einer unstrittigen tariflichen Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 des Entgelttarifvertrages für Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (ETV-DP AG) in der Fassung des Tarifvertrages Nr. 200 vom 22.03.2019.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 13.02.2018 ohne Unterbrechung als Verbundzusteller beschäftigt. Er war zunächst aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge tätig. Mittlerweile ist der Kläger bei der Beklagten unbefristet beschäftigt, die Entfristung erfolgte unstrittig durch Vertrag vom 29.10.2019 mit Wirkung ab 01.11.2019. Kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit und aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung finden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der Deutschen Post AG Anwendung, insbesondere auch der ETV-DP AG. Der Kläger war bis einschließlich Januar 2022 in der Entgeltgruppe 1 Gruppenstufe 0 des ETV-DP AG eingruppiert, seit Februar 2022 hat die Beklagte den Kläger in Stufe 1 umgestuft und ihn auch entsprechend bezahlt.

Unter dem 22.03.2019 wurden mit Wirkung zum 01.07.2019 Teile des ETV-DP AG durch den Tarifvertrag Nr. 200 DP AG geändert, unter anderem die Tarifnorm § 4 Zuordnung zu Gruppenstufen innerhalb der Entgeltgruppe.

Der Tarifvertrag Nr. 200 DP AG lautet auszugsweise wie folgt:

***Änderung des ETV-DPAG für bei der Deutschen Post AG ab dem 01.07.2019 neu begründeten Arbeitsverhältnisse***

**§ 1**

***Änderung des § 4 Zuordnung zu Gruppenstufen innerhalb der Entgeltgruppe***

§ 4 ETV-DP AG erhält folgende Fassung:

„ (1) Die Zuordnung des Arbeitnehmers zu Gruppenstufen innerhalb der Entgeltgruppe erfolgt nach den in dieser Entgeltgruppe seit dem Eingruppierungsanspruch erbrachten Tätigkeitsjahren.

- a) Der Arbeitnehmer, der am 30. Juni 2019 bereits und am 01. Juli 2019 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG stand, wird folgenden Gruppenstufen in der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet:

im	1. und 2. Jahr	Gruppenstufe 0
ab dem	3. Jahr	Gruppenstufe 1
ab dem	5. Jahr	Gruppenstufe 2
ab dem	7. Jahr	Gruppenstufe 3
ab dem	9. Jahr	Gruppenstufe 4

.....

- b) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 2019 neu begründet wird, wird folgenden Gruppenstufen in der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet:

im	1. bis 4. Jahr	Gruppenstufe 0
ab dem	5. Jahr	Gruppenstufe 1
ab dem	9. Jahr	Gruppenstufe 2

.....

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 2019 neu begründet wurde und der am 30. Juni 2019 bereits in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG stand, bleibt mit Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses bei Eingruppierung in der gleichen Entgeltgruppe in der Gruppenstufe des bisherigen Arbeitsverhältnisses zugeordnet, wenn sich das neue Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Ende des am 30. Juni 2019 bestehenden Arbeitsverhältnisses anschließt. War der Arbeitnehmer bereits am 30.06.2019 in der Gruppenstufe 1 oder höher, erfolgt die Zuordnung im neu begründeten Arbeitsverhältnis in die gleiche Gruppenstufe; die für diese Gruppenstufe erforderlichen Tätigkeitsjahre gelten als erbracht.

.....

In der Erklärung zur Ergebnisniederschrift der Tarifvertragsparteien vom 22.03.2019 heißt es u.a. wie folgt:

**Erklärung zur Ergebnisniederschrift:**

**Zu TV Nr. 200 § 1**

*Die Tarifvertragsparteien stimmen darüber ein, dass es sich im Sinne von Buchstabe b) um die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses handelt, wenn*

- *sich an ein bisher sachgrundlos oder mit Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anschließt,*
- *sich an ein bisher sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis ein mit Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis anschließt oder*
- *sich an ein bisher mit Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis ein mit einem neuen Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis anschließt.*

*Die bloße Änderung der Wochenarbeitszeit oder Eingruppierung begründet kein neues Arbeitsverhältnis.*

.....

Der Kläger hat mit Geltendmachungsschreiben vom 15.02.2021, der Beklagten zugegangen am selben Tag, die Einstufung in Gruppenstufe 1 ab 13.02.2020 geltend gemacht und die Nachzahlung der Vergütungsdifferenz ab einschließlich August 2020 verlangt.

Der Kläger vertritt in der am 20.04.2022 bei Gericht eingegangenen Klage die Auffassung, die Beklagte sei verpflichtet, ihn seit 01.02.2020 nach der Entgeltgruppe 1 Gruppenstufe 1 des ETV-DP AG zu vergüten. Die Zuordnung zur Gruppenstufe 0 für den Zeitraum 01.02.2020 bis 31.01.2022 sei fehlerhaft. Maßgeblich sei § 4 Abs. 1a ETV-DP AG. Bei einer durchgehenden Beschäftigung seit 13.02.2018 habe er sowohl am 30.06.2019 als auch am 01.07.2019 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden. Damit beginne für ihn am 01.02.2020 das 3. Tätigkeitsjahr, so dass ab diesem Zeitpunkt Gruppenstufe 1 erreicht sei. Das Aufsteigen in die Gruppenstufen erfolge zu Beginn des Kalendermonats,

in dem die höhere Gruppenstufe erreicht werde. Soweit sich die Beklagte auf die Erklärung zur Ergebnisniederschrift vom 22.03.2019 berufe, sei diese Vereinbarung als eine unzulässige Diskriminierung der befristet Beschäftigten gemäß § 4 Abs. 2 TzBfG zu bewerten. Als seinerzeit befristet Beschäftigter könne er nicht schlechter gestellt werden, als die bereits zum Stichtag 30.06.2019 angestellten unbefristet Beschäftigten. Die Betriebs-treue, an die die Regelungen zur Gruppenstufenzuordnung offensichtlich anknüpfe, sei unabhängig davon, ob eine befristete oder unbefristete Beschäftigung vorliege. Ein sachlicher Grund, die befristete Beschäftigung sozusagen „unter den Tisch fallen zu lassen“, sei nicht gegeben.

Der Kläger beantragt zuletzt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.583,03 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz

aus 87,72 € seit dem 17.08.2020,

aus 87,72 € seit dem 16.09.2020,

aus 87,72 € seit dem 16.10.2020.

aus 87,72 € seit dem 16.11.2020,

aus 87,72 € seit dem 16.12.2020.

aus 90,35 € seit dem 16.01.2021,

aus 90,35 € seit dem 16.02.2021,

aus 90,35 € seit dem 16.03.2021,

aus 90,35 € seit dem 16.04.2021,

aus 90,35 € seit dem 17.05.2021,

aus 90,35 € seit dem 16.06.2021,

aus 67,07 € seit dem 16.07.2021,

aus 75,80 € seit dem 16.08.2021,

aus 90,35 € seit dem 16.09.2021,

aus 90,35 € seit dem 16.10.2021,

- 7 -

aus 90,35 € seit dem 16.11.2021,  
aus 90,35 € seit dem 16.12.2021 und  
aus 90,35 € seit dem 17.01.2022

zu bezahlen.

2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, für die jeweilige Zuordnung des Klägers zur Gruppenstufe als Begründung des Arbeitsverhältnisses den 13.02.2018 zugrunde zu legen.

Die Beklagte beantragt:

Klageabweisung.

Die Beklagte ist der Auffassung, für die Zuordnung zur Gruppenstufe sei § 4 Abs. 1 b ETV-DP AG anzuwenden. Die Änderung der Gruppenstufensystematik durch den Tarifvertrag Nr. 200 DP AG sei das Ergebnis einer über Monate geführten Auseinandersetzung zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di gewesen. Die Einigung sei als Kompromiss einhergegangen mit einer erheblichen Umstrukturierung der Betriebsorganisation der Beklagten im Bereich der Paketzustellung. Die Tarifvertragsparteien seien sich bei Tarifabschluss darüber einig gewesen, wie die Regelung, dass ein Arbeitsverhältnis nach dem 30.06.2019 neu begründet wurde, auszulegen sei. Dies hätten sie in der gemeinsamen Erklärung zur Ergebnismünderschrift vom 22.03.2019 dokumentiert. Nach Abschluss des unbefristeten Arbeitsverhältnisses zum 01.11.2019 sei der Kläger korrekterweise innerhalb der Entgeltgruppe 1 der Gruppenstufe 0 zugeordnet worden. Der nächste Gruppenstufenaufstieg in die Gruppenstufe 1 der Entgeltgruppe 1 erfolge gemäß § 4 Abs. 1 b ETV-DP AG nach vier Jahren. Mit Abschluss eines neuen unbefristeten Arbeitsvertrages nach dem 30.06.2019 (Vertragsbeginn 01.11.2019) falle der Kläger nach dem eindeutigen Willen der Tarifvertragsparteien unter den Anwendungsbereich des § 4 Abs. 1 b ETV-DP AG.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze und die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist zulässig und begründet.

Die Beklagte ist verpflichtet, den Kläger seit 01.02.2020 nach der Entgeltgruppe 1, Gruppenstufe 1 ETV-DP AG zu vergüten.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

#### **I.**

Die Klage ist zulässig.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG. Das Arbeitsgericht Würzburg ist gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG, 17 Abs. 1 ZPO örtlich zuständig. Für zuletzt mit Ziff. 2 gestellten Antrag besteht ein Feststellungsinteresse i. S. v. § 256 ZPO. Die zukünftige Höherstufung des Klägers hängt davon ab, welches Datum für den Beginn seiner Beschäftigung zu Grunde gelegt wird. Eine Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG 4 AZR 796/08), hier auf das der Höherstufungsberechnung zu Grunde zu legende Datum. Eine derartige so genannte Elementenfeststellungsklage ist zulässig.

#### **II.**



Die Klage ist begründet.

Auf das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis findet § 4 Abs. 1 a ETV-DP AG Anwendung. Der Kläger stand am 30.06.2019 bereits und am 01.07.2019 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Er ist deshalb ab dem 3. Jahr der Gruppenstufe 1 zuzuordnen. Da gemäß § 4 Abs. 5 ETV-DP AG das Aufsteigen in den Gruppenstufen zu Beginn des Kalendermonats, in dem die höhere Gruppenstufe erreicht wird, erfolgt, gilt dies für den Kläger ab 01.02.2020.

§ 4 Abs. 1 b ETV-DP AG ist nicht einschlägig, da das Arbeitsverhältnis nicht nach dem 30.06.2019 neu begründet wurde.

An diesem Ergebnis ändert die Erklärung zur Ergebnisniederschrift vom 22.03.2019, wonach die Tarifvertragsparteien darüber übereinstimmen, dass es sich im Sinne von Buchstabe b um die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses handelt, wenn sich an ein bisher befristetes Arbeitsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anschließt, nichts. Diese Vereinbarung verstößt gegen § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG.

Nach § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG müssen für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer berücksichtigt werden, wenn bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestands des Arbeitsverhältnisses im selben Betrieb oder Unternehmen abhängen, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Diese Bestimmung konkretisiert den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG und stellt klar, dass u. a. bei Entgeltansprüchen, die von zurückzulegenden Beschäftigungszeiten abhängen, für befristet Beschäftigte, dieselben Zeiten wie für unbefristet Beschäftigte zu berücksichtigen sind. Mit ihr wird Paragraph 4 Nr. 4 der am 18.03.1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, umgesetzt. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung verlangt, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist.

In seiner älteren Rechtsprechung (vgl. z.B. Urteil vom 11.12.2003 - 6 AZR 64/03) hat das Bundesarbeitsgericht angenommen, § 4 Abs. 2 TzBfG verbiete nur eine Ungleichbehandlung während der Dauer der Befristung und schütze Arbeitnehmer, die im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber eingehen, nicht vor einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. In seiner neueren Rechtsprechung hat der Gerichtshof der Europäischen Union einen anderen Ansatz gewählt und den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung erheblich ausgedehnt. Der EuGH hat angenommen, dass sich auch solche Arbeitnehmer grundsätzlich auf die Rahmenvereinbarung berufen können, die zwischenzeitlich unbefristet beschäftigt sind (EuGH Urteil vom 18.10.2012 – C-302/11 [Valenza]). Seit dem Urteil vom 21.02.2013 (6 AZR 524/11) hält das Bundesarbeitsgericht an seiner bisherigen Rechtsprechung nicht fest. bei der Auslegung des § 4 Abs. 2 TzBfG, der ausdrücklich der Umsetzung von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung dient, ist die Rechtsprechung des EuGH zu berücksichtigen.

Zu Recht weist der Kläger daraufhin, dass die Erklärung zur Ergebnisniederschrift vom 22.03.2019, wonach es sich um die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses im Sinne von § 4 Abs. 1 b ETV-DB AG handelt, wenn sich an ein bisher befristetes Arbeitsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anschließt, gegen § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG verstößt und damit rechtsunwirksam ist.

Im Urteil vom 27.04.2017 (6 AZR 459/16) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Stufenlaufzeit nach § 16 Abs. 3 Satz 1 TVÖD-V mit der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer Stufe seiner Entgeltgruppe nach seiner Einstellung nicht neu zu laufen beginnt, wenn er bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber im Rahmen einer gleichartigen und gleichwertigen Tätigkeit beschäftigt war. Würden die Stufenlaufzeiten aus früheren befristeten Arbeitsverhältnissen unberücksichtigt bleiben, verstieße ein solches Verständnis gegen § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Verrichten Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen identische Aufgaben wie Dauerbeschäftigte, erlangen sie die gleiche Berufserfahrung (BAG a.a.O.). Die gleichen Erwägungen gelten hier.

Der Kläger ist seit 13.02.2018 unverändert und ohne zeitliche Unterbrechung als Verbundzusteller beschäftigt. Er soll durch die Erklärung zur Ergebnisniederschrift vom

22.03.2019 anders behandelt werden als Arbeitnehmer, die zum 30.06.2019/01.07.2019 bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen. Die von der insoweit heranzuziehenden Vergleichsgruppe der durchgehend unbefristet Beschäftigten erworbene Berufserfahrung würde bei gleich langen Beschäftigungszeiten höher honoriert als die in befristeten Arbeitsverhältnissen erlangte Berufserfahrung (BAG a.a.O.). Der Kläger weist zum Februar 2020 zwei erbrachte Tätigkeitsjahre i. S. v. § 4 Abs. 1 ETV-DP AG auf.

Es geht im vorliegenden Fall nicht darum, ob die Tarifvertragsparteien aus Gründen der Praktikabilität Stichtagsregelungen (01.07.2019) einführen dürfen, sondern ob man diejenigen Arbeitnehmer, die vor einem Stichtag befristet beschäftigt waren, anders behandeln darf als Arbeitnehmer, die zum Stichtag unbefristet beschäftigt waren. Die von der Beklagten herangezogenen Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 24.05.2018 (6 AZR 215/17) und vom 19.12.2019 (6 AZR 59/19) beziehen sich auf Art. 3 Abs. 1 GG bzw. Art. 33 Abs. 2 GG und haben mit der Problematik des § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG nichts zu tun.

Die unterschiedliche Behandlung befristet Beschäftigter ist nicht aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Ein sachlicher Grund im Sinne von § 4 Nr. 1 und/oder Nr. 4 der Rahmenvereinbarung und damit im Sinne von § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG besteht nur, wenn die Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht sowie geeignet und erforderlich ist, das verfolgte Ziel zu erreichen. Erforderlich sind konkrete Umstände, die die Differenzierung aufgrund objektiver und transparenter Kriterien rechtfertigen. Geeignet sind nur solche Kriterien, die nicht allgemein und abstrakt auf die Beschäftigungsdauer abstellen. Gerechtfertigt sein kann eine Ungleichbehandlung aufgrund der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Verträge geschlossen worden sind, und aufgrund ihrer Wesensmerkmale. Eine Rechtfertigung kann auch darauf beruhen, dass ein legitimes sozialpolitisches Ziel verfolgt wird (BAG Urteil vom 27.04.2017 – 6 AZR 459/16 m. w. N.).

Die unterschiedliche Behandlung befristet Beschäftigter und Dauerbeschäftigter kann nicht allein damit gerechtfertigt werden, dass sie in einer allgemeinen abstrakten Regelung, etwa in einem Tarifvertrag, vorgesehen ist. Der bloße Umstand, dass es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, reicht als sachlicher Grund nicht aus (BAG a.a.O., m.

- 12 -

w. N.). Auch der pauschale Hinweis der Beklagten auf finanzielle Erwägungen (massive Mehrbelastung mit Personalkosten) stellt keinen sachlichen Grund dar.

Die Nachzahlungen wurden vom Kläger zutreffend berechnet. Die Vergütung für den Monat August 2020 ist auch entgegen der Ansicht der Beklagten nicht verfallen: Der Lohn für August 2020 wird gemäß § 29 ETV DP AG, § 193 BGB am 17.08.2020 fällig (der 15.08.2020 war ein Samstag), die Geltendmachung erfolgte innerhalb der 6-Monats-Frist des § 38 MTV DP AG.

Aus dem eben Dargestellten ergibt sich auch, dass für weitere Höherstufungen als Datum des Beginnes der Beschäftigung des Klägers der 13.02.2018 zu berücksichtigen ist (Antrag Ziff. 2).

### III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 ZPO. Der Kläger hat zwar zu einem geringen Teil seine Klage zurückgenommen. Allerdings ist die Teilrücknahme bezüglich der Zahlung für die Monate Juli und August 2021 sowie Februar bis April 2022 verhältnismäßig geringfügig und hat nur geringfügig höhere Kosten verursacht (§ 92 Abs. 2 Ziff. 1 ZPO). Im Übrigen hat das Gericht sowohl vor als auch nach der Klageänderung als Streitwert die 36-fache aktuelle Monatsdifferenz angesetzt, da sich das Rechtsschutzziel des Klägers im Grunde nicht geändert hat.

### IV.

Die Streitwertfestsetzung (§ 61 Abs. 1 ArbGG) folgt aus § 42 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 1 GKG.

### V.

Die Berufung war gem. 64 Abs. 3 Nr. 2 b ArbGG zuzulassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht Nürnberg**  
**Roonstraße 20**  
**90429 Nürnberg**

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des Urteils, spätestens jedoch mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung des Urteils.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Die Berufung kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse sind zur Einreichung in elektronischer Form verpflichtet. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

...  
Richterin am Arbeitsgericht