

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Nein

-4 NOV. 1978

Gesetz BGB § 611, TVG §§ 1,4, Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG) § 6, Manteltarifvertrag für die Angestellten in der niedersächsischen Metallindustrie vom 22. Dezember 1964 in der Fassung vom 1. März 1966 (MTV) §§ 2, 7, Gehaltstarifvertrag für die niedersächsische Metallindustrie vom 27. Mai 1968 (GTV) §§ 3, 4, 6

Leitsätze

1. Nach dem MTV für die Angestellten in der niedersächsischen Metallindustrie kommt es für die Vergütung der tarifunterworfenen Angestellten nicht auf einen Eingruppierungsakt des Arbeitgebers, sondern allein auf die auszuübende oder ausgeübte Tätigkeit an.
2. § 2 Abs. 2 MTV, wonach bei Begründung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitsbedingungen schriftlich festzulegen sind, hat nur die Bedeutung einer Ordnungsvorschrift.
3. Die in § 6 GTV enthaltene Gehaltstafel weist das "Richtgehalt" eindeutig als ein Tarifgehalt aus. Das Richtgehalt soll wie das Grundgehalt ein echtes Tarifgehalt sein, auf das ein den Bestimmungen des TVG entsprechender voller tariflicher Anspruch besteht.
4. Die Vorschrift des § 4 Abs. 1 GTV, nach der das Richtgehalt nach einer Tätigkeit in der in der Tätigkeitsgruppe vorgesehenen Anzahl von Jahren bei derselben Firma oder in gleichartiger Tätigkeit bei anderen Firmen erreicht werden soll, hat die Bedeutung, daß der Angestellte unter den genannten Tarifvoraussetzungen grundsätzlich einen echten und vollgültigen tariflichen Anspruch auf das Richtgehalt erwirbt.

Das gilt nur dann nicht, wenn im Einzelfall einleuchtende gewichtige Gründe vorliegen, wobei nach den allgemeinen Grundsätzen von Treu und Glauben die Interessen des Arbeitgebers und des Angestellten zu berücksichtigen sind und ein objektiver Maßstab anzulegen ist.

- 2 -

- 5 Dem aus dem Wehrdienst in den Betrieb zurückkehrenden Arbeitnehmer darf weder in tatsächlicher noch in rechtlicher Beziehung irgendein Nachteil entstehen, den er nicht hatte, wenn er nicht zum Wehrdienst eingezogen worden wäre.

Aktenzeichen 4 AZR 121/70

Urteil des BAG vom 4. November 1970 IAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 121/70

Sa 545/69 Niedersachsen

Im Namen des Volkes! 119

erkundet am
November 1970

ez Mißler,
ngestellter
ls Urkundsbeamter
er Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. November 1970 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Babel und Keil für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 5. Januar 1970 - 6 Sa 545/69 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft angeschlossene Kläger begann am 1. April 1963 mit einer Lehre als Industriekaufmann bei der Beklagten, die dem Verband der Metallindustrie Niedersachsen e. V. angehört. Nach den Bestimmungen des Lehrvertrages der Parteien ging das Lehrverhältnis mit Beendigung der Lehrzeit in ein Angestelltenverhältnis über. Noch bevor er mit seiner Tätigkeit als Angestellter bei der Beklagten begann, wurde der Kläger zur Ableistung des Grundwehrdienstes zur Bundeswehr eingezogen. Nach seiner Entlassung kehrte er am 1. Oktober 1967 in den Betrieb der Beklagten zurück. Er übernahm eine Tätigkeit, die den Merkmalen der Tätigkeitsgruppe K 3 des Gehaltstarifvertrages für die Metallindustrie Niedersachsens vom 27. Mai 1968 entsprach.

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung tariflichen Richtgehalts in Anspruch genommen. Er hat vorgetragen, bezüglich seiner Vergütung müsse er so gestellt werden, als habe er auch während der Zeit seines Grundwehrdienstes ununterbrochen als Industriekaufmann der Tätigkeitsgruppe K 3 bei der Beklagten gearbeitet. Deswegen sei die Beklagte verpflichtet, an ihn ab 1. April 1969 das "Richtgehalt nach drei Jahren in dieser Gruppe" zu zahlen, was einer monatlichen Gehaltsdifferenz von DM 113,-- entspreche. Für die Monate April bis Juni 1969 ergebe das die eingeklagte Summe von DM 339,--. Das Klagebegehren rechtfertige sich auch aus den Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

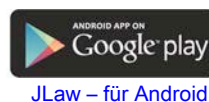
Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und den Streitwert auf DM 339,-- festgesetzt. Die Berufung der Beklagten wurde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der Revision. Sie meint, das Landesarbeitsgericht habe § 6 des Arbeitsplatz-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

schutzgesetzes und tarifliche Bestimmungen unrichtig angewendet. Das Berufungsgericht verkenne, daß der Kläger nach seiner Lehre wohl in ein Angestelltenverhältnis, aber nicht in die Tätigkeitsgruppe K 3 übernommen worden sei. Eine Eingruppierung habe niemals stattgefunden. Sei aber der Kläger nach Beendigung der Lehre nicht in die Gruppe K 3 eingruppiert worden, so könne ihm auch der Grundwehrdienst nicht als Tätigkeit in dieser Tätigkeitsgruppe angerechnet werden. Unabhängig davon hatte aber der Kläger auch, was er tatsächlich nicht getan habe, während der Zeit seines Wehrdienstes in dieser Tarifgruppe praktisch arbeiten müssen. Überdies könnten Sollvorschriften keine Rechtsansprüche erzeugen. Deshalb sei der Arbeitgeber keineswegs verpflichtet, nach dem bloßen Ablauf von drei Jahren an Angestellte das tarifliche Richtgehalt zu zahlen. Wenn im Tarif die Gehaltssätze als Mindestgehaltssätze bezeichnet seien, so bedeute das lediglich, daß auch die Richtgehälter noch durch Leistungszulagen angehoben werden könnten. Auch schließe das Arbeitsplatzschutzgesetz für den einberufenen Arbeitnehmer keineswegs jeden rechtlichen Nachteil aus. Das ergebe sich schon daraus, daß die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Arbeitsentgelts entfalle. Für seinen Klageanspruch könne der Kläger aus dem Arbeitsplatzschutzgesetz nichts herleiten. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet.

Aufgrund beiderseitiger Tarifbindung gelten zwischen den Parteien die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die Angestellten in der niedersächsischen Metallindustrie vom 22. Dezember 1964 in der Fassung vom 1. März 1966 (MTV) und des Gehaltstarifvertrages für die niedersächsische Metallindustrie vom 27. Mai 1968 (GTV) nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 S. 1 TVG. Nach § 7 Abs. 1 MTV werden die Angestellten "ent-



- 4 -

sprechend der Art ihrer Tätigkeit in Tätigkeitsgruppen eingruppiert", wobei "allein die Wertigkeit der verrichteten Arbeit und der beruflichen Anforderungen an den Angestellten" maßgeblich sind. Nach diesem eindeutigen Tarifwortlaut kommt es für die Vergütung der tarifunterworfenen Angestellten nicht auf einen Eingruppierungsakt des Arbeitgebers, sondern allein – ähnlich wie auch im öffentlichen Dienst – auf die auszuübende oder ausgeübte Tätigkeit an. Die Beklagte kann sich also nicht darauf berufen, sie habe den Kläger nach Beendigung seiner Lehre nicht in die Gehaltsgruppe K 3 "eingruppiert".

Insoweit ergibt sich auch nichts anderes aus § 2 Abs. 2 MTV, wonach bei Begründung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Tätigkeitsgruppe, im einzelnen schriftlich festzulegen sind. Auch diese Tarifnorm hat nach ihrem Wortlaut, nach ihrem Sinn und Zweck und auch nach dem Gesamtzusammenhang im Tarifvertrag nur die Bedeutung einer Ordnungsvorschrift. Sie läßt aber keineswegs den Schluß zu, als bedürfe es, wie die Beklagte meint, zur Begründung ihrer Verpflichtung zur Vergütung nach einer bestimmten Tätigkeitsgruppe einer solchen schriftlichen Festlegung. Wie schon festgestellt wurde, bestimmen sich vielmehr nach § 7 Abs. 1 MTV Art und Höhe des vom Arbeitgeber zu zahlenden Tarifgehaltes allein nach der Tätigkeit des Angestellten.

Andererseits ist der Kläger aber unstreitig unmittelbar nach seiner Entlassung von der Bundeswehr bei der Beklagten als Industriekaufmann nach der Tätigkeitsgruppe K 3 beschäftigt und vergütet worden. Demgegenüber kann die Beklagte in der Revisionsinstanz nicht mehr erfolgreich einwenden, sie hätte den Kläger, wenn er überhaupt nicht zum Grundwehrdienst eingezogen worden wäre, möglicherweise zunächst einmal mit Tätigkeiten der Gruppe K 2 beschäftigt. In den Tatsacheninstanzen hat sie nämlich sein Vorbringen, er wäre auch ohne Einberufung zum Grundwehrdienst nach den Merkmalen der Tätigkeitsgruppe K 3 beschäftigt und vergütet worden, nicht be-

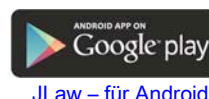
- 5 -



stritten Wenn sie dagegen eingewendet hat, in ihrer Branche werde anders verfahren, so ist das rechtsunerheblich, weil es hierbei allein auf die Verhältnisse im Betriebe der Beklagten ankommt Abgesehen davon erfüllt auch der Kläger nach seiner Vorbildung und dem Ergebnis seiner Prüfung die Voraussetzungen für eine Beschäftigung und Vergütung nach der Tätigkeitsgruppe K 3 Mit Recht sind deswegen die Vorinstanzen davon ausgegangen, daß der Kläger, auch wenn er nicht zur Ableistung des Grundwehrdienstes einberufen worden wäre, von der Beklagten nach der Tätigkeitsgruppe K 3 beschäftigt und vergütet worden wäre, zumindest aber so hatte beschäftigt und vergütet werden müssen Auch hat die Beklagte keinerlei in der Person oder dem Verhalten des Klägers liegende Gründe vorgetragen, die speziell bei ihm eine andere rechtliche Beurteilung ermöglichen konnten Sie muß sich also rechtlich so behandeln lassen, als wäre der Kläger bei ihr vom Zeitpunkt der Beendigung seines Lehrverhältnisses an als Angestellter der Tätigkeitsgruppe K 3 beschäftigt und vergütet worden, sofern er nicht zum Grundwehrdienst einberufen worden wäre.

Danach sind auch seine Gehaltsansprüche zu beurteilen Sie ergeben sich im einzelnen, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, aus §§ 3, 4 Abs 1 und 6 GTV Dabei ist von besonderer Bedeutung, daß die in § 6 GTV enthaltene Gehaltstafel das "Richtgehalt nach drei Jahren in dieser Gruppe" ebenso eindeutig als ein Tarifgehalt ausweist wie das unmittelbar davor genannte Grundgehalt Daher kann kein Zweifel daran bestehen, daß auch das Richtgehalt wie das Grundgehalt ein echtes Tarifgehalt sein soll, auf das ein den Bestimmungen des TVG entsprechender voller tariflicher Anspruch besteht

Zweifelhaft kann nur sein, welche Bedeutung unter diesen Umständen der Vorschrift des § 4 Abs 1 S 3 GTV zukommt, nach der "das Richtgehalt nach einer Tätigkeit in der in der Tätigkeitsgruppe vorgesehenen Anzahl von Jahren bei derselben Firma oder in gleichartiger Tätigkeit bei anderen Firmen erreicht worden soll "



- 6 -

Auch diese Tarifklausel ist nach den allgemeinen in Rechtsprechung und Lehre entwickelten Grundsätzen auszulegen, nach denen Tarifverträge in ihren normativen Teilen wie Gesetze auszulegen sind. Dabei kommt es darauf an, ob und inwieweit der übereinstimmende Wille beider Tarifvertragsparteien in der betreffenden Tarifnorm seinen erkennbaren Ausdruck gefunden hat (BAG 11, 35 = AP Nr 68 zu Art 3 GG, AP Nr 4 u 10 zu § 1 TVG Auslegung, BAG 5, 338 = AP Nr 13 zu § 1 TVG Auslegung, BAG 7, 81 = AP Nr 69 zu § 1 TVG Auslegung, AP Nr. 96 und 105 zu § 1 TVG Auslegung, BAG 11, 1 = AP Nr 106 zu § 1 TVG Auslegung, AP Nr. 114 - 117 zu § 1 TVG Auslegung sowie BAG 17, 95 = AP Nr. 4 zu § 8 TVG, AP Nr. 6 zu § 4 TVG Geltungsbereich, Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd II / 1 1967, S. 356 ff, Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Bd II 1959, S. 219 - 222, Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, Komm zum TVG, 4. Aufl 1964, § 1 Anm 188 - 198) Wenn in dem Tarifvertrag ein Begriff verwendet wird, der in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt hat, ist, sofern sich nicht aus dem Tarifwortlaut selbst erkennbar etwas anderes ergibt, davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien den Begriff in seiner allgemeingültigen Bedeutung haben wiedergegeben und angewendet wissen wollen (BAG 5, 338 = AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung, AP Nr 6 zu § 4 TVG Geltungsbereich und BAG 17, 95 = AP Nr 4 zu § 8 TVG). Hierbei kann auch auf die Terminologie eines Gesetzes zurückgegriffen werden (BAG 5, 338 = AP Nr 13 zu § 1 TVG Auslegung) Schließlich sind - wie überhaupt bei der Tarifauslegung - auch hier der tarifliche Gesamtzusammenhang und die Anschauung der beteiligten Berufskreise zu berücksichtigen (BAG AP Nr 117 zu § 1 TVG Auslegung)

Bei der Auslegung der hier anzuwendenden tariflichen Sollvorschrift kann daher nicht unberücksichtigt bleiben, daß in der gesamten Rechtsordnung, und zwar im öffentlichen Recht, insbesondere im Prozeßrecht, aber auch im Privatrecht, ein

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

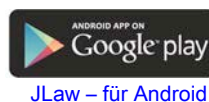
betrachtlicher Unterschied zwischen sogenannten Mußvorschriften und sogenannten Sollvorschriften besteht. Dieser Unterschied wirkt sich in der Weise aus, daß im allgemeinen ein Verstoß gegen eine Mußvorschrift zur Unwirksamkeit führt, während das in aller Regel bei einer Sollvorschrift, obwohl auch sie beachtet werden muß, nicht der Fall ist (vgl. §§ 125, 761, 766, 780 BGB, Baumbach-Lauterbach 88 C, Anm III 4 B in der Einl., S 13, Stein-Jonas 88 C, Einl Anm G I - III, Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 10 Aufl, 1969, S 27 - 28, Forsthoff, Lehrbuch des Verwaltungsrechts, 8 Aufl., Bd. I 1961, S. 148, Wolff, H.J., Kurzlehrbuch des Verwaltungsrechts, 7. Aufl 1968, S. 170)

Legt man nach den zuvor entwickelten Rechtsgrundsätzen die Vorschrift des § 4 Abs 1 S 3 GTV aus, so kann zunächst einmal nicht unberücksichtigt bleiben, daß der tarifunterworfenen Angestellte nicht nur auf das Grundgehalt, sondern auch auf das Richtgehalt einen unabdingbaren tariflichen Anspruch hat. Der Norm des § 4 Abs 1 S. 3 GTV kann daher nur insoweit Bedeutung zukommen, als mit ihr bestimmt werden soll, zu welchem Zeitpunkt und unter welchen Voraussetzungen das gegenüber dem Grundgehalt höhere Richtgehalt zu zahlen ist. Sowohl der tarifliche Gesamtzusammenhang wie der Sinn und Zweck der Vorschrift schließen es daher aus, sie dahin auszulegen, als könne der Arbeitgeber seinerseits, wie die Beklagte meint, nach freiem Ermessen darüber bestimmen, an wen und wann er das Richtgehalt zahlt. Ebensowenig kann die Tarifnorm aber auch dahin ausgelegt werden, als habe jeder tarifgebundene Angestellte schlechthin nach drei Jahren einen Anspruch auf Richtgehalt. Die Vorschrift hat vielmehr die Bedeutung, daß der Angestellte nach dreijähriger Tätigkeit im Betriebe seines Arbeitgebers oder einer anderen Firma, sofern sie der entsprechenden Tätigkeitsgruppe entspricht, grundsätzlich einen echten und vollgültigen tariflichen Anspruch auf das Richtgehalt erwirbt, nur dann soll das nicht gelten, wenn dafür im Einzelfall einleuchtende, gewichtige Gründe vorliegen, wobei nach den allgemeinen Grund-

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

sätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) alle beiderseitigen Interessen zu berücksichtigen sind und ein objektiver Maßstab anzulegen ist. Es kommt dabei also nicht auf die subjektive Beurteilung des Arbeitgebers an. Da dem Arbeitgeber insoweit nach dem aus dem Tarifwortlaut erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien auch kein Bestimmungsrecht eingeräumt ist, kann im vorliegenden Fall auch eine Anwendung des § 315 BGB nicht in Betracht kommen.

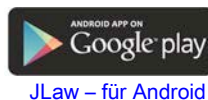
Wie schon die Vorinstanzen im Ergebnis zutreffend erkannt haben, ist also nach § 4 Abs. 1 S. 3 GTV der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, an einen Angestellten der Tätigkeitsgruppe K 3 das tarifliche Richtgehalt zu zahlen. Die Verpflichtung dazu besteht nur dann nicht, wenn, nach den Grundsätzen von Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller beiderseitiger Interessen nach einem objektiven Maßstab beurteilt, im Einzelfall einleuchtende, erhebliche und sachliche Gründe dagegensprechen. Damit folgt der Senat zugleich der in der Lehre allgemein vertretenen Rechtsauffassung, daß auch tarifliche Sollvorschriften im allgemeinen Rechtsensprüche erzeugen und wie Mußvorschriften Befolgung verlangen, sofern nicht im Einzelfall gewichtige Gründe dagegensprechen (Hueck-Nipperdey, a. a. O., S. 568, Nikisch, a. a. O., S. 413, Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, a. a. O., § 4 Anm. 170, im Ergebnis auch LAG Frankfurt/Main DB 1962, S. 1962 = BB 1963, S. 768). Der insbesondere vom Arbeitsgericht Bremen (AP Nr. 1 zu § 1 TVG Auslegung) vertretene Gegenmeinung, der sich auch die Beklagte anschließt, kann nicht gefolgt werden. Wie in der Anmerkung dazu Nikisch zutreffend bemerkt, kann nicht angenommen werden, daß mit einer Tarifnorm wie der des § 4 Abs. 1 S. 2 GTV nur an den guten Willen der Arbeitgeber appelliert werden soll. Auch eine solche Tarifnorm soll vielmehr im Grundsatz verpflichtenden Charakter haben.

Daraus folgt, daß der Kläger, wenn er nicht zum Grundwehndienst einberufen worden wäre, nach §§ 3, 4 Abs. 1 und 6 GTV für die Zeit ab 1. April 1969 gegen die Beklagte einen

9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Anspruch auf Zahlung des Richtgehaltes der Tätigkeitsgruppe K 3 erworben hatte

Die dagegen vorgebrachten Einwendungen der Beklagten greifen nicht durch. Insbesondere läßt sich für sie aus der Vorschrift des § 7 Abs. 2 S. 2 MTV, der auch das Landesarbeitsgericht zu Unrecht eine weitergehende Bedeutung beimißt, nichts zu ihren Gunsten herleiten. Diese Vorschrift wiederholt nur den allgemeingültigen Grundsatz, daß Tarifgehälter Mindestgehälter sind. Zur Auslegung des § 4 Abs. 1 S. 3 GTV gibt sie nichts her. Der Beklagten ist zwar zuzugeben, daß die Tarifnorm auch im Verhältnis der tarifgebundenen Arbeitgeber untereinander insofern eine gewisse Bedeutung hat, als mit ihr klargestellt ist, daß im allgemeinen das Richtgehalt nicht vor dem Ablauf von drei Jahren gezahlt, sondern an qualifizierte Arbeitnehmer in den drei ersten Beschäftigungsjahren zunächst je nach Eignung und Leistung Zulagen gegeben werden sollen. Was das Verhältnis der tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zueinander angeht, ist dieser Gesichtspunkt aber bedeutungslos. Aus ihm kann insbesondere nicht hergeleitet werden, daß - im Gegensatz zu den früheren Ausführungen - der Arbeitgeber seinerseits frei darüber soll bestimmen können, wann und an wen er überhaupt das tarifliche Richtgehalt zahlt.

Mußte sie aber das tarifliche Richtgehalt an den Kläger zahlen, wenn er nicht zum Wehrdienst einberufen worden wäre, so muß die Beklagte das Richtgehalt nach den gegenüber den Tarifnormen vorrangigen Bestimmungen (BAG 1, 63 = AP Nr. 3 zu Art. 3 GG, Hueck-Nipperdey, 88 C, S. 393, Nikisch, 88 C, S. 227, Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, 88 C, § 1 Anm. 21) des Arbeitsplatzschutzgesetzes - ArbPlSchG - unter Anrechnung der Wehrdienstzeit auf die Beschäftigungszeit für den eingeklagten Zeitraum zahlen.

Danach soll dem nach Ableistung des Wehrdienstes in seinen Beschäftigungsbetrieb zurückkehrenden Arbeitnehmer "in beruflicher und betrieblicher Hinsicht kein Nachteil entstehen" (§ 6 Abs. 1 ArbPlSchG). Das bedeutet, daß dem aus dem Wehr-



- 10 -

dienst in den Betrieb zurückkehrenden Arbeitnehmer weder in tatsächlicher noch in rechtlicher Beziehung irgendein Nachteil entstehen soll, den er nicht hatte, wenn er nicht eingezogen worden wäre (Sahmer, Komm. zum ArbP1SchG, 2 Aufl., 1965, § 6 Anm. 64 a - 64 b). Dabei kommt es wiederum nicht auf die subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers an, sondern es muß ein objektiver Maßstab angelegt werden (Sahmer a.a.O., Anm. 64 b - c). Offenkundig wurde aber dem Kläger ein im Sinne des § 6 Abs. 1 ArbP1SchG rechtserheblicher Nachteil entstehen, wenn er, wäre er nicht eingezogen worden, zwar ab 1. April 1969 das tarifliche Richtgehalt erhalten hätte, jedoch infolge seiner Einberufung die Zahlungspflicht des Arbeitgebers nicht bestünde.

Dem Sinn und Zweck dieser gesamtgesetzlichen Regelung entspricht auch der neu gefaßte § 6 Abs. 4 S. 2 ArbP1SchG. Darin ist bestimmt, daß während der Zeit, um die sich infolge seiner Einberufung zum Wehrdienst die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine höhere Vergütungsgruppe verzögert, der Arbeitgeber zum Arbeitsentgelt eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem tatsächlich bezogenen Arbeitsentgelt und demjenigen, das ihm bei Einstufung in die höhere Vergütungsgruppe zustehen würde, zu zahlen hat. Diese neu gefaßte Vorschrift hat einen doppelten Zweck. Einmal soll darin zugunsten des Arbeitgebers klar gestellt werden, daß - im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Klägers - tariflich oder vertraglich geregelte Bewährungszeiten während des Wehrdienstes nicht laufen. Andererseits soll aber umgekehrt der zum Wehrdienst einberufene Arbeitnehmer, auch wenn er seine Bewährungszeit nach Beendigung des Wehrdienstes noch ganz oder teilweise ableisten muß, deswegen keinen finanziellen Nachteil erleiden. Er soll vielmehr nach § 6 Abs. 4 S. 2 ArbP1SchG finanziell so gestellt werden, als sei er nicht einberufen worden. Das ergibt sich insbesondere aus dem Zusammenhang der gesetzlichen Vorschriften (§ 6 Abs. 1 und 4 ArbP1SchG),

- 11 -



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

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

worauf mit Recht auch Sahmer, (aaO, Nachtrag 1968 zur 2. Aufl., § 6 Anm. 2) hinweist. Wenn das schon im Falle einer nachzuholenden Bewahrung gilt, müssen diese Grundsätze erst recht im vorliegenden Falle Anwendung finden. Danach ist, wie schon die Vorinstanzen mit Recht erkannt haben, die Klage begründet.

Die Beklagte kann sich demgegenüber nicht auf die Ausführungen in der Entscheidung BAG 13, 305 = AP Nr. 1 zu § 6 ArbPflSchG berufen. Darin wird nämlich nur die hier nicht erhebliche Frage behandelt, ob einem Arbeitnehmer, der zum Wehrdienst einberufen ist, eine Ergebnisbeteiligung mit eindeutig lohnrechtlichem Charakter zusteht oder nicht. Diese Frage ist ebensowenig wie die, ob einem eingezogenen Arbeitnehmer eine Sonderzuwendung gekürzt werden darf oder nicht (BAG BB 1970, S. 970), für den vorliegenden Fall von irgendwelcher Bedeutung. Zwischen den Prozessparteien geht es nämlich - im Gegensatz zu den beiden vom fünften Senat entschiedenen Fällen - gerade nicht um den Wegfall der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers und ihre Rechtsfolgen. Unzutreffend ist schließlich auch die von der Beklagten in der Revision vertretene Auffassung, der Kläger werde durch die vorliegende Entscheidung besser gestellt als seine nicht zum Wehrdienst eingezogenen Mitarbeiter. Er wird nämlich gerade nicht besser gestellt als diese, vielmehr wird er ihnen, was seine Bezüge angeht, aus einleuchtenden Gründen gleichgestellt.

Die Kosten der unbegründeten Revision trägt die Beklagte nach § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Neumann

Dr. Feller

R. Keil

Dr. Babel

