

Aktenzeichen: 4 AZR 305/86

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 25. März 1987

- 4 AZR 305/86 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 13. Oktober 1983

- 7 Ca 83/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 24. Februar 1986

- 12 Sa 204/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anrechnung von Wehrdienstzeiten

Gesetz: SVG § 8; Vergütungs TV für das Bodenpersonal
der Hapag-Lloyd-Fluggesellschaft

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Anrechnung von Wehrdienstzeiten; Unabdingbarkeit des
§ 8 SVG auch für Tarifverträge.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 305/86

12 Sa 204/83 Niedersachsen

Verkündet am
25. März 1987

Im Namen des Volkes!

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. März 1987 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Dr. Kiefer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
24. Februar 1986 - 12 Sa 204/83 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Hannover vom 13. Oktober 1983
- 7 Ca 83/83 - wird mit der Maßgabe zurückge-
wiesen, daß dem Kläger Zinsen nur aus dem Netto-
betrag für die Zeit ab 31. Mai 1983 zustehen.

Die Kosten der Rechtsmittelinstanzen hat die Be-
klagte zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der 40-jährige Kläger war zwölf Jahre Soldat auf Zeit. Nach
Beendigung seiner Wehrdienstzeit trat er am 1. August 1978 in
die Dienste der Beklagten. Er wird bei der Beklagten als Luft-
fahrzeugprüfer im Wechselschichtdienst beschäftigt.

Beim Eintritt des Klägers in die Dienste der Beklagten ver-
gütete diese ihr Bodenpersonal nach Maßgabe sogenannter Lohn- und
Gehaltsrichtlinien. Diese Richtlinien wandte die Beklagte auch
auf den Kläger an. Nach diesen Richtlinien gliederte sich das
Gehalt des Bodenpersonals in einen fixen Teil und in einen pro
Vergütungsgruppe individuell variablen Teil auf. Der fixe Teil
richtete sich nach acht Vergütungsgruppen, in die jeder Mitar-
beiter je nach Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil einzu-



gliedern war. Der variable Teil ergab sich durch Beurteilung der Betriebszugehörigkeit, der Belastung, der Fachkenntnisse, der Leistung und der Führungseigenschaften - soweit erforderlich -, wobei für jedes dieser Beurteilungsmerkmale eine bestimmte Punktzahl für den einzelnen Arbeitnehmer festgesetzt wurde. Nach der danach erreichten Gesamtpunktzahl richtete sich der variable Teil des Gehalts der einzelnen Arbeitnehmer. Bei der Festsetzung der Betriebszugehörigkeit rechnete die Beklagte Wehrdienstzeiten des Klägers auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht an.

Am 3. August 1979 vereinbarte die Beklagte mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) den Vergütungsstarifvertrag Nr. 1 für das Bodenpersonal der Beklagten, der rückwirkend ab 1. April 1979 in Kraft trat. Die Parteien vereinbarten die Anwendung dieses Tarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis. Der Tarifvertrag war anlässlich des Zusammenschlusses der Beklagten mit der Firma B Fluggesellschaft mbH abgeschlossen worden. In einer Protokollnotiz zu diesem Tarifvertrag zur Überleitung der bisherigen Mitarbeiter der Beklagten (ex-HF) und der B Fluggesellschaft mbH (ex-BV) heißt es:

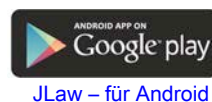
.....

- (2) Arbeitnehmer von ex-HF im Wechselschichtdienst werden - ausgehend von ihrem Ist-Gehalt (fixer und variabler Teil) per 31. 03.1979 in die entsprechende Vergütungsgruppe der Tabelle nach § 4 überführt und auf den nächsthöheren Tabellenwert aufgerundet.

Beträgt die Differenz zwischen bisher ge-



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



zahlten Netto-Schichtvergütungen und der zukünftig gemäß Manteltarifvertrag gezahlten Schichtvergütung weniger als 4 %, so erfolgt eine Stufensteigerung innerhalb der Vergütungsgruppe in der Weise, daß mindestens eine Gehaltsanhebung von 4 % erreicht wird.

Arbeitnehmer der ex-HF im Tagdienst werden - ausgehend von ihrem Ist-Gehalt (fixer und variabler Teil) - per 31.03.1979 in die zustehende Vergütungsgruppe entsprechend der Gehaltstabelle in § 4 überführt und auf den nächsthöheren Tabellenwert aufgerundet und um zwei weitere Stufen innerhalb der Vergütungsgruppe gesteigert.

Arbeitnehmer von ex-HF im Schichtdienst werden - ausgehend von ihrem Ist-Gehalt (fixer und variabler Teil) - per 31.03.1979 entsprechend der zustehenden Vergütungsgruppe in die Gehaltstabelle nach § 4 überführt und auf den nächsthöheren Tabellenwert aufgerundet.

Beträgt die Differenz zwischen bisher gezahlten Netto-Schichtvergütungen und der zukünftig gemäß Manteltarifvertrag gezahlten Netto-Schichtvergütung weniger als 4 %, so erfolgt eine Stufensteigerung innerhalb der Vergütungsgruppe in der Weise, daß mindestens eine Gehaltsanhebung von 4 % erreicht wird.

Der Kläger meint, die Beklagte habe bei der Festsetzung seiner Vergütung nach den früheren Lohn- und Gehaltsrichtlinien sechs Jahre seiner Wehrdienstzeit als Betriebszugehörigkeitszeit anrechnen müssen. Dies folge aus der zwingenden Vorschrift des § 8 SVG. Demgemäß hätte ihm bei Inkrafttreten des Vergütungstarifvertrags Nr. 1 für das Bodenpersonal der Beklagten (VTV Nr. 1) eine höhere Vergütung zugestanden, als ihm die Beklagte tatsächlich gezahlt habe. Infolgedessen hätte er nach den seit 1. April 1979 auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Vergütungstarifverträgen in eine höhere Gehaltsstufe eingruppiert werden müssen. Für die Zeit vom 1. Januar 1981 bis Mai 1983 ergebe sich



daraus eine von der Beklagten noch nachzuzahlende Vergütung in Höhe von 3.136,-- DM.

Der Kläger hat beantragt,

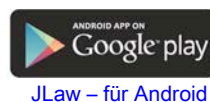
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.136,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 28. Februar 1983 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger sei 1978 und 1979 mit den damals festgesetzten Zeiten der Betriebszugehörigkeit einverstanden gewesen. Erst im Jahre 1983 habe er hiergegen Einwendungen erhoben. Wegen dieser verspäteten Geltendmachung seien seine Ansprüche verwirkt. Im übrigen sei der Kläger seinerzeit zutreffend eingruppiert worden. Bei der Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit für die Festsetzung der Vergütung sei nicht allein die tatsächliche Beschäftigung des Klägers maßgebend gewesen, sondern die Beschäftigungszeit in der jeweiligen Vergütungsgruppe. Auf solche Beschäftigungszeiten seien Wehrdienstzeiten nach § 8 SVG nicht anzurechnen. Ferner sei nach der Protokollnotiz zu dem Vergütungstarifvertrag Nr. 1 die Überleitung in die tariflichen Vergütungsgruppen nach dem im März 1979 tatsächlich gezahlten Gehalt vorzunehmen. Danach sei die Beklagte verfahren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.



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



Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils unter Beschränkung des Zinsanspruchs auf den Nettobetrag und auf die Zeit ab 31. Mai 1983. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und - mit Ausnahme des vom Kläger in der Revisionsinstanz beschränkten Zinsanspruchs - zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger kann von der Beklagten die Zahlung von 3.136,-- DM brutto verlangen. Dieser in seiner rechnerischen Höhe unstreitige Betrag steht ihm als Restgehalt für die Zeit von Januar 1981 bis Mai 1983 zu. Denn bei der Überleitung des Klägers in den Vergütungstarifvertrag Nr. 1 für das Bodenpersonal der Beklagten (VTV Nr. 1) hätte die Beklagte das bisherige Gehalt des Klägers unter Anrechnung seiner Wehrdienstzeit auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit berechnen und ihm daher eine höhere Gehaltsstufe zubilligen müssen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Vorschriften der Vergütungstarifverträge für das Bodenpersonal der Beklagten aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung als Vertragsrecht Anwendung. Danach ist für die Klageforderung Abs. 2 der Protokollnotiz zur Überleitung der bisherigen Mitarbeiter der Beklagten und der B Fluggesellschaft mbH zum VTV
Nr. 1 heranzuziehen, in dem es heißt:



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



"Arbeitnehmer von ex-HF im Wechselschichtdienst werden - ausgehend von ihrem Ist-Gehalt (fixer und variabler Teil) - per 31.03.1979 in die entsprechende Vergütungsgruppe der Tabelle nach § 4 überführt und auf den nächsthöheren Tabellenwert aufgerundet."

Die Beklagte hat den Kläger nach dem im März 1979 tatsächlich gezahlten Gehalt in die entsprechende tarifliche Vergütungsgruppe überführt. In diesem Sinne ist der Begriff "Ist-Gehalt" grundsätzlich zu verstehen. Dies folgt aus dem für die Tarifauslegung maßgebenden Wortlaut und Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung (vgl. BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Der Begriff "Ist" ist ein finanztechnischer Begriff. Er bezeichnet das Gegenteil von "Soll". Der "Ist-Bestand" ist der tatsächliche Kassenbestand (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Bd. 3, 1981, S. 797). Der "Soll-Bestand" bezeichnet demgegenüber den geplanten oder errechneten Bestand (Brockhaus/Wahrig, aaO, Bd. 5, 1983, S. 798). Mangels anderweiter Anhaltspunkte ist davon auszugehen, daß auch die Tarifvertragsparteien der Protokollnotiz an die finanztechnischen Begriffe anknüpfen wollten und demgemäß unter "Ist-Gehalt" grundsätzlich nur das tatsächlich gezahlte Gehalt verstehen und nicht etwa das errechnete und dem Kläger im März 1979 zustehende Gehalt. Dies haben die Tarifvertragsparteien in den vom Landesarbeitsgericht eingeholten Auskünften auch übereinstimmend bestätigt.

Abs. 2 der Protokollnotiz ist jedoch insoweit unwirksam, als er für die neue Vergütungsgruppe auch das bisherige Ist-Gehalt maßgebend sein läßt, das unter Verstoß gegen § 8 SVG ohne Anrechnung von Wehrdienstzeiten auf die Betriebszugehörigkeit



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



festgesetzt wurde. In § 8 SVG heißt es:

- (1) Die Zeit einer Fachausbildung wird auf die Berufszugehörigkeit angerechnet, wenn der ehemalige Soldat im Anschluß an die Fachausbildung in dem erlernten oder einem vergleichbaren Beruf sechs Monate tätig ist. Eine vorübergehende berufsfremde Beschäftigung bleibt außer Betracht.
- (2) Die Zeit des Grundwehrdienstes wird auf die Berufszugehörigkeit auch dann angerechnet, wenn der Grundwehrdienst durch freiwilligen Wehrdienst abgeleistet worden ist. Im übrigen werden Wehrdienstzeiten zu einem Drittel angerechnet, es sei denn, daß sie als Zeiten einer Fachausbildung nach Absatz 1 voll zu berücksichtigen sind.
- (3) Die Zeiten einer Fachausbildung und des Wehrdienstes werden nach den Absätzen 1 und 2 auch auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn der ehemalige Soldat nach Beendigung des Dienstverhältnisses sechs Monate dem Betrieb angehört.

§ 8 SVG enthält nach seinem Schutzzweck unabdingbare Vorschriften. Diejenigen Zeitsoldaten, die im Anschluß an ihren Wehrdienst als Arbeitnehmer tätig werden, sollen für die Nachteile, die sich aus der durch den Wehrdienst bedingten späteren Begründung eines Arbeitsverhältnisses ergeben, einen Ausgleich erhalten, indem Wehrdienstzeiten auf die Betriebszugehörigkeit für das erste nach Beendigung des Wehrdienstes eingegangene Arbeitsverhältnis anzurechnen sind. Damit dient die Vorschrift auch dazu, den Beruf eines Zeitsoldaten attraktiv zu gestalten und qualifizierte Bewerber zu gewinnen. Das liegt im Interesse der Allgemeinheit. Über die Interessen der Allgemeinheit können die Parteien nicht verfügen. Deshalb ist die Vorschrift des § 8 SVG zuungunsten der ehemaligen Zeitsoldaten unabdingbar (BAG Urteil



vom 10. September 1980 - 4 AZR 719/78 -, AP Nr. 125 zu § 1 TVG Auslegung). Der Schutzzweck des § 8 SVG gebietet es, daß die Vorschrift auch durch die Tarifvertragsparteien nicht zuungunsten der ehemaligen Zeitsoldaten abdingbar ist (BAG Urteil vom 28. September 1983 - 4 AZR 130/81 -, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seniorität).

Nach den Lohn- und Gehaltsrichtlinien der Beklagten setzt sich das Gehalt des Klägers aus einem fixen Teil und einem variablen Teil zusammen. Der variable Teil wurde aus verschiedenen Faktoren gebildet. Zu diesen Faktoren gehörte auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die mit einer bestimmten Punktzahl bewertet wurde. Irgendeine qualifizierte Tätigkeit, etwa in einer bestimmten Vergütungsgruppe, wurde nach den Lohn- und Gehaltsrichtlinien für die Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit nicht gefordert. Dazu bestand auch keine Veranlassung, da der variable Teil des Gehalts des Klägers außer dem Faktor Betriebszugehörigkeit die weiteren Faktoren Belastung, Fachkenntnisse, Leistungen und Führungseigenschaften berücksichtigte. Infolgedessen hätte die Beklagte bei der Festsetzung der Dauer der Betriebszugehörigkeit für den variablen Teil der Vergütung des Klägers dessen Wehrdienstzeit nach § 8 SVG berücksichtigen müssen.

Der Kläger gehörte am 1. Februar 1979 dem Betrieb der Beklagten sechs Monate an. Von diesem Zeitpunkt an konnte er daher nach § 8 Abs. 3 SVG die Anrechnung seiner Wehrdienstzeiten gemäß § 8 Abs. 2 SVG auf die Betriebszugehörigkeit verlangen. Nach dem



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

von der Beklagten nicht bestrittenen Vortrag des Klägers waren danach sechs Jahre Wehrdienst auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen. Die Anrechnung ist nur in dem ersten auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis, das der Zeitsoldat nach Beendigung seines Wehrdienstes begründet, möglich (vgl. BAG Urteil vom 22. Mai 1974 - 5 AZR 427/73 -, AP Nr. 1 zu § 8 SVG; BAG Urteil vom 29. September 1976 - 5 AZR 460/75 -, BAGE 28, 187, 190 = AP Nr. 2 zu § 8 SVG; BAG Urteil vom 9. November 1977 - 5 AZR 460/76 -, AP Nr. 3 zu § 8 SVG). Diese Voraussetzung erfüllt der Kläger. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist das erste, das der Kläger nach Beendigung seines Wehrdienstes einging. Nach einer um sechs Jahre längeren Betriebszugehörigkeit hätte dem Kläger im März 1979 ein höheres Gehalt zugestanden, als ihm die Beklagte zahlte. Die Fortschreibung des Ist-Gehalts, das der Kläger im März 1979 bezog, durch die Protokollnotiz zum VTV Nr. 1 bedeutet, daß das nach seiner Betriebszugehörigkeit bemessene bisherige Gehalt für die Eingruppierung nach dem VTV Nr. 1 maßgebend war. Da dieses Ist-Gehalt nach der Protokollnotiz auch das entgegen § 8 SVG ohne Berücksichtigung der Wehrdienstzeit festgesetzte Gehalt erfaßt, führt dies insoweit zur Unwirksamkeit der Protokollnotiz.

Da Abs. 2 der Protokollnotiz zum VTV Nr. 1 insoweit unwirksam ist, als er bei der Festsetzung der Vergütung durch Fortschreibung des Ist-Gehalts Wehrdienstzeiten entgegen § 8 SVG nicht berücksichtigt, ist dadurch eine unbewußte Tariflücke entstanden. Denn die Tarifvertragsparteien haben nicht bedacht, daß die Protokollnotiz insoweit unwirksam ist, als die Bemessung des



Ist-Gehalts gegen zwingende gesetzliche Vorschriften verstößt. Eine unbewußte Tariflücke kann von den Gerichten für Arbeitssachen geschlossen werden, wenn sichere Anhaltspunkte dafür bestehen, welche Regelung die Tarifvertragsparteien getroffen hätten, falls sie die Tariflücke erkannt hätten (vgl. BAGE 36, 218, 225 = AP Nr. 19 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten). Da Tarifvertragsparteien sich im allgemeinen nicht über zwingende gesetzliche Vorschriften hinwegsetzen wollen, kann davon ausgegangen werden, daß sie die Berücksichtigung von Wehrdienstzeiten nach § 8 Abs. 3 SVG bei der Bemessung des Ist-Gehalts im Sinne der Protokollnotiz geregelt hätten. Dazu wären sie wegen der zwingenden Vorschrift des § 8 Abs. 3 SVG auch verpflichtet gewesen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Klageforderung nicht verwirkt. Für eine Verwirkung müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein. Der Gläubiger muß mit der Geltendmachung des Anspruchs gezögert haben. Er muß ferner durch sein Zuwarten beim Schuldner die Ansicht hervorgerufen haben, der Gläubiger werde seinen Anspruch nicht mehr geltend machen, so daß der Schuldner sich darauf eingestellt hat, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Schließlich muß dem Schuldner auch die Erfüllung des Anspruchs unter Berücksichtigung aller Umstände nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar sein (BAG Urteil vom 28. Juli 1960 - 2 AZR 105/59 -, AP Nr. 17 zu § 242 BGB Verwirkung). Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt.

Die Auffassung, der Kläger könne sich auf die fehlerhafte Gehaltsfestsetzung im Jahre 1978 und im Jahre 1979 nicht erst im



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

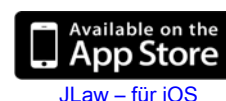


Jahre 1983 berufen, verkennt die Grundsätze der Verwirkung. Verwirken können nur Ansprüche. Der Kläger hat mit der im Februar 1983 erhobenen Klage Lohnansprüche aus 1981 geltend gemacht. Deshalb ist nur zu prüfen, ob im Februar 1983 Lohnansprüche ab Januar 1981 verwirkt waren. Dafür ist kein Anhaltspunkt ersichtlich. Jeder Arbeitgeber muß grundsätzlich damit rechnen, daß ein Arbeitnehmer innerhalb der nur kurzen zweijährigen Verjährungsfrist noch Lohnansprüche geltend macht. Durch Tarifvertrag können zwar kürzere Ausschlußfristen festgesetzt werden. Der vorliegend anwendbare Manteltarifvertrag Nr. 1 für das Bodenpersonal der Beklagten sieht jedoch in seinem § 24 nur vor, daß tarifliche Ansprüche drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen, sofern sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht worden sind. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses greift danach keine tarifliche Ausschlußfrist ein.

Eine Verwirkung der Gehaltsansprüche ab 1981 kann auch nicht deshalb angenommen werden, weil der Kläger die fehlerhafte Gehaltsabrechnung seit dem Jahre 1978 durch die Beklagte nicht beanstandet hat. Jeder Arbeitgeber muß damit rechnen, daß ein Arbeitnehmer eine fehlerhafte Vergütungsberechnung bemerkt und dann von einem gewissen Zeitraum in der Vergangenheit ab (hier: 1981) Nachzahlungsansprüche geltend macht. Andernfalls könnte ein Arbeitnehmer, der nach mehreren Jahren einen ständigen Fehler in der Gehaltsabrechnung bemerkt, auch für die Zukunft keine Korrektur verlangen. Hierfür fehlt jeder sachliche Grund. Dem Arbeitgeber ist kein schutzwürdiges Vertrauen zuzubilligen, daß er von ihm verursachte Fehler auch für die Zukunft nicht zu korri-



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



gieren braucht, wenn der Arbeitnehmer sie zunächst jahrelang nicht bemerkt hat.

Im vorliegenden Fall kommt hinzu, daß es um die Erhaltung von zwingenden Rechten zugunsten des Arbeitnehmers geht. Vor 1983 haben beide Parteien die Anrechnung der Wehrdienstzeit des Klägers auf das Arbeitsverhältnis nicht bedacht. Insoweit konnte überhaupt kein Vertrauen der Beklagten entstehen, der Kläger werde eine Anrechnung seiner Wehrdienstzeit auf die Betriebszugehörigkeit nicht verlangen.

Der Zinsanspruch beruht auf § 291 BGB in Verbindung mit § 288 Abs. 1 BGB.

Die Beklagte hat als unterlegene Partei auch die Kosten der Rechtsmittelinstanzen gemäß § 91 ZPO zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Peifer

Dr. Etzel

Polcyn

Dr. Kiefer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)