

Aktenzeichen: 6 AZR 123/85

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 17. Dezember 1987

- 6 AZR 123/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 22. Mai 1984

Freiburg

- 2 Ca 39/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. Januar 1985

Baden-Württemberg
(Freiburg)

- 8 Sa 74/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anrechnung von Wehrdienstzeit bei Lebensaltersstufe

Gesetz:

Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der
Fachanwärter für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung
der Bundesanstalt für Arbeit vom 6. Februar 1969 (TV-
Fachanwärter) § 8; Manteltarifvertrag für die Ange-
stellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA) § 27;
Soldatenversorgungsgesetz (SVG) § 8

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 123/85

8 Sa 74/84 Baden-Württemberg
(Freiburg)

Verkündet am
17. Dezember 1987

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Dezember 1987 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhler, die Richter Schneider und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Carl und



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



und Dr. Sponer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
- Kammer Freiburg - vom 30. Januar 1985
- 8 Sa 74/84 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision 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 :

Die Parteien streiten darüber, ob bei der Bestimmung der für
die Grundvergütung maßgebenden Lebensaltersstufe Zeiten des
Wehrdienstes und einer Fachausbildung nach dem Soldatenversor-
gungsgesetz mit zu berücksichtigen sind.

Der am 22. Februar 1942 geborene Kläger leistete vom
1. Januar 1966 bis zum 31. Dezember 1977 als Soldat auf Zeit
Wehrdienst in der Bundeswehr. Ab dem 1. Juli 1976 bewilligte ihm
das Kreiswehrrersatzamt Karlsruhe durch Bescheid vom 22. Juni
1976 eine Fachausbildung nach den §§ 5, 5 a Soldatenversorgungs-
gesetz (SVG) zunächst zum Vermessungsingenieur, durch Bescheid
vom 1. Oktober 1976 ab dem 1. Oktober 1976 zum graduierten
Wirtschaftsingenieur und durch Bescheid vom 23. September 1977
für die Zeit vom 1. Oktober 1977 bis 30. September 1980 zum



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



Diplom-Ingenieur Wirtschaftswissenschaft; durch Bescheid vom 29. April 1981 verlängerte es den Bewilligungszeitraum bis zum 31. Dezember 1981. Am 16. März 1982 schloß der Kläger sein Studium erfolgreich mit der Diplomprüfung für Wirtschaftswissenschaftler ab. Darüber unterrichtete ihn das Prüfungsamt der Fernuniversität Hagen am 29. April 1982. In der Folgezeit war der Kläger zunächst ohne Arbeit.

Ab 1. April 1983 stellte die Beklagte ihn mit Ausbildungsvertrag vom 5. April 1983 zum Zwecke der Ausbildung zur Fachkraft der Arbeitsvermittlung oder der Berufsberatung beim Arbeitsamt F ein. Nach § 2 des Ausbildungsvertrages galt der Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Fachanwärter für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung in der Bundesanstalt vom 6. Februar 1969 (TV-Fachanwärter). Der Kläger erhielt entsprechend § 8 dieses Tarifvertrages eine Vergütung in Höhe von 100 v.H. der Vergütung, die er als Angestellter der VergGr. V b nach den §§ 27 bis 29, 32 des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA) erhalten würde.

§ 27 Abs. 2 MTA hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

"Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der



Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe."

Dementsprechend berechnete die Beklagte die Grundvergütung des Klägers nach der Lebensaltersstufe nach vollendetem 35. Lebensjahr (41 Jahre minus (1/2 von 41 minus 31) = 36 Jahre) ohne die Wehrdienst- und Fachausbildungszeiten des Klägers mit einzubeziehen.

Mit Schreiben vom 10. Juli 1983 hat der Kläger die Berücksichtigung seiner Zeit als Soldat und die der Fachausbildung bei der Berechnung der Lebensaltersstufe und dementsprechend eine Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe bei vollendetem 41. Lebensjahr verlangt. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 1. August 1983 ab. Nach Abschluß der Ausbildung ist zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis begründet worden.

Mit seiner beim Arbeitsgericht am 30. Januar 1984 eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, er habe Anspruch auf Vergütung nach der Lebensaltersstufe bei vollendetem 41. Lebensjahr. Bei der Berechnung der Lebensaltersstufe seien nämlich gemäß § 8 Abs. 4 SVG nach sechsmonatiger Tätigkeit, d.h. ab 1. Oktober 1983, auf seine Beschäftigungszeit bei der Beklagten 18 Monate Grundwehrdienst, aus der Zeit vom 1. Juli 1967 bis 30. Juni 1976 ein Drittel von 108 Monaten = 36 Monate Wehrdienst ohne Ausbildungszeit, vom 1. Juli 1976 bis 31. Dezember 1977 18 Monate Fachausbildung während des Wehrdienstes und vom 1. Januar 1978 bis 31. Dezember 1981 48 Monate Fachausbildung nach dem Wehrdienst, also insgesamt 120 Monate anzurechnen.



Dies führe zu einem fiktiven Einstellungsalter von 31 Jahren, weil er auf eine zehnjährige, anrechenbare Beschäftigungszeit verweisen könne. Auch § 27 Abs. 6 MTA mache deutlich, daß die Grundvergütung von der Beschäftigungszeit abhängt. Dem Rechtsgedanken des Soldatenversorgungsgesetzes widerspreche es, die Wehrdienst- und Fachausbildungszeit lediglich auf die Dienst- und Beschäftigungszeiten anzurechnen, nicht aber bei der Ermittlung der Lebensaltersstufe mit einzubeziehen. § 8 Abs. 4 SVG könne durch eine Tarifnorm (§ 27 Abs. 6 MTA) nicht ausgeschlossen werden.

Der Kläger hat beantragt,

es wird festgestellt, daß die beklagte Bundesanstalt für Arbeit die Grundvergütung des Klägers unter Anrechnung von 120 Monaten Wehrdienst- und Fachausbildungszeiten zum 1. Oktober 1983 nach der Lebensaltersstufe nach vollendetem 41. Lebensjahr zu bemessen hat.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die maßgebliche Lebensaltersstufe des Klägers zutreffend ohne Berücksichtigung der Zeiten des Wehrdienstes und der Fachausbildung berechnet zu haben. § 8 Abs. 4 SVG schreibe nicht vor, derartige Zeiten bei der Festsetzung der Grundvergütung zu berücksichtigen. Eine Anrechnung komme allein bei den Dienst- und Beschäftigungszeiten in Betracht. Bei den Lebensaltersstufen seien Zeiten der Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat vielmehr nur nach § 27 Abs. 6 MTA anrechnungsfähig, dessen Voraussetzungen der Kläger jedoch nicht erfülle.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Anrechnung der Wehrdienst- und Fachausbildungszeiten bei der Festlegung der Lebensaltersstufe für die Berechnung seiner Grundvergütung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat sich den Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts angeschlossen und ergänzend ausgeführt, § 8 Abs. 4 SVG sehe bei Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst eine Anrechnung von Wehrdienst- und Fachausbildungszeiten ausschließlich auf Dienst- und Beschäftigungszeiten des Angestellten vor, nicht aber auch bei der Festsetzung der Lebensaltersstufe und damit bei der Berechnung der Grundvergütung. Der Einfluß der Beschäftigungszeit (§ 19 MTA) beziehe sich kraft ausdrücklicher Regelung auf die Dienstzeit (§ 20 Abs. 1 MTA), auf die Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2 MTA) auf den Ausschluß der ordentlichen Kündigung (§ 53 Abs. 3 MTA) und auf den Ausschluß der Änderungskündigung (§ 55 Abs. 2 MTA). Die Dienstzeit (§ 20 MTA) wiederum habe Einfluß auf die Dauer des Anspruches auf Krankenbezüge (§ 37 MTA) und die Jubiläumszuwendungen (§ 39 MTA). Demgegenüber bemesse sich die Grundvergütung ausschließlich nach der Lebensaltersstufe, die - wie § 27 Abs. 2 MTA zeige - gerade nicht von der Beschäftigungszeit, sondern vom Lebensalter ab-



hängig sei. Die frühere Beschäftigungszeit im öffentlichen Dienst sei dagegen nur ausnahmsweise im Rahmen des § 27 Abs. 6 MTA bei der Festlegung der Lebensaltersstufe und damit bei der Bemessung der Grundvergütung zu berücksichtigen. Der Kläger sei jedoch bei der Beklagten nicht in unmittelbarem Anschluß an seine frühere Tätigkeit im öffentlichen Dienst beschäftigt worden, wie es § 27 Abs. 6 MTA verlange. Diese Vorschrift mache zudem deutlich, daß auch die Tarifvertragsparteien nicht von der Anrechenbarkeit von Wehrdienstzeiten und ähnlichem bei der Festlegung der Lebensaltersstufen ausgegangen seien.

II. Diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Der Feststellungsantrag des Klägers ist zulässig.

Zwischen den Parteien ist das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses bestimmten Inhalts im Streit (§ 256 Abs. 1 ZPO), an dessen alsbaldiger Feststellung der Kläger schon deshalb ein rechtliches Interesse hat, weil die zwischen den Parteien streitige Anrechnungsfrage auch für zukünftige, noch nicht entstandene Vergütungsansprüche des Klägers von Einfluß ist. Wegen der Möglichkeit der sich von Jahr zu Jahr ändernden Tarifsituation kann die Höhe der Vergütungsansprüche gegenwärtig auch nicht für alle Zukunft bestimmt werden. Darüber hinaus kann die Anrechnungsfrage auch für andere tarifliche Rechte von Bedeutung sein, so daß deren umfassende Klärung nur durch die vom Kläger erhobene Feststellungsklage herbeigeführt werden kann (BAGE 28,



187 = AP Nr. 2 zu § 8 SVG; BAG Urteil vom 22. Mai 1974 - 5 AZR 427/73 - AP Nr. 1 zu § 8 SVG; BAG Urteil vom 9. November 1977 - 5 AZR 460/76 - AP Nr. 3 zu § 8 SVG und BAGE 48, 35 = AP Nr. 5 zu § 8 SVG). Das Interesse des Klägers an der alsbaldigen Feststellung besteht vorliegend schon deshalb, weil auch in dem vorgeschalteten Ausbildungsverhältnis aufgrund der Verweisung in § 8 Abs. 1 TV-Fachanwärter auf die §§ 27 bis 29, 32 MTA die Höhe der Grundvergütung von der Zuordnung zu einer bestimmten Lebensaltersstufe abhängt.

2. Gemäß § 8 Abs. 1 TV-Fachanwärter berechnet sich die Ausbildungsvergütung nach der Vergütung, die ein angestellter Fachanwärter der VergGr. V b nach §§ 27 bis 29, 32 MTA erhalten würde.

a) Nach § 27 MTA bestimmt sich die Höhe der Grundvergütung allein nach der Lebensaltersstufe, welcher der Angestellte zuzuordnen ist. Die von ihm erbrachte Beschäftigungszeit ist dagegen bedeutungslos. Ebenso weist die Anlage 1 zum Vergütungstarifvertrag zum MTA, die die Grundvergütungen festlegt, in der Vergütungsgruppe V b Grundvergütungen allein nach den Lebensaltersstufen nach vollendetem 21. bis zum vollendeten 45. Lebensjahr aus.

b) § 27 Abs. 1 Satz 2 MTA schreibt die Einordnung des Angestellten in die erste Lebensaltersstufe fest, wenn dieser das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet hat. Die Vorschrift ordnet zwar zugleich an, daß nach Ablauf von zwei Jahren der Angestellte



in die nächst höhere Lebensaltersstufe eingeordnet wird, bis er die letzte Lebensaltersstufe erreicht hat. Damit wird aber nicht die Beschäftigungszeit mit der Lebensaltersstufe verknüpft, auch wenn der Zeitablauf sowohl zur Erhöhung der Beschäftigungszeit als auch in gleichem Maße zur Teilnahme am Aufstieg in den Lebensaltersstufen nach erfolgter erstmaliger Zuordnung führen mag.

c) Die Vorschrift des § 27 Abs. 2 MTA regelt dagegen neben der Einstellung zu einem späteren aber vor Vollendung des 31. bzw. 35. Lebensjahres liegenden Zeitpunkt den Fall, daß der Angestellte bei der Einstellung ein bestimmtes Lebensalter bereits überschritten hat. Die Höhe der Grundvergütung je nach dem Lebensalter bei der Einstellung gilt nach dem erkennbar gewordenen Willen der Tarifvertragsparteien, jedoch uneingeschränkt nur für solche Angestellte, deren Arbeitsverhältnis bis zu einem bestimmten Lebensalter begründet wird. Ist hingegen zu diesem Zeitpunkt das 31. bzw. das 35. Lebensjahr bereits vollendet, tritt bei der Zuordnung zu den Lebensaltersstufen anstelle des tatsächlichen Lebensalters ein fiktives. An der Ermittlung der Grundvergütung allein nach Lebensaltersstufen wird auch im Falle der Einstellung eines älteren Arbeitnehmers festgehalten. Die ein bestimmtes Lebensalter übersteigenden Lebensjahre werden dann allerdings lediglich zur Hälfte in Ansatz gebracht. Dies entspricht der Regelung in § 27 Abs. 2 BAT in der für den Bund und die Länder geltenden Fassung (Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Bd. 1, § 27 Anm. 7).



d) Entgegen der Auffassung der Revision findet nach der Systematik des Tarifvertrages auch keine mittelbare Anbindung der Grundvergütung an die in §§ 19, 20 MTA geregelte Beschäftigungszeit oder die Dienstzeit statt. Vielmehr unterscheidet der MTA in Anlehnung an die Tarifverträge im öffentlichen Dienst strikt zwischen Beschäftigungszeit (§ 19 MTA), die Einfluß auf die Dienstzeit (§ 20 Abs. 1 MTA), auf die Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2 MTA), auf den Ausschluß der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit (§ 53 Abs. 3 MTA) und auf den Ausschluß der Änderungskündigung (§ 55 Abs. 2 MTA) hat und der Dienstzeit (§ 20 MTA), die für die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen (§ 37 MTA) und die Jubiläumszuwendungen (§ 39 MTA) von Bedeutung ist. Die Höhe der in § 27 MTA näher geregelten Grundvergütung bestimmt sich dagegen unabhängig von der Beschäftigungszeit allein nach dem tatsächlichen oder fiktiven Lebensalter, auch wenn nach erstmaliger Zuordnung zu einer Lebensaltersstufe das Erreichen der nächsthöheren Lebensaltersstufe nur vom Zeitablauf abhängig ist. Die faktische Parallele zwischen Zunahme der Beschäftigungszeit und Teilnahme an der sich durch Zuweisung höherer Lebensaltersstufen erhöhenden Grundvergütung mit Zeitablauf nach erstmaliger Zuordnung zu einer Lebensaltersstufe rechtfertigt nicht die Annahme einer auch nur mittelbaren Abhängigkeit der Grundvergütung von der Beschäftigungszeit. Auch derjenige Angestellte, der im 31. Lebensjahr erstmals ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten begründet, wird der seinem Lebensalter entsprechenden Lebensaltersstufe zugeordnet, auch wenn er auf keinen einzigen Tag kraft Tarifvertrages oder Gesetzes anrechenbare Beschäftigungs- oder Dienstzeit verweisen kann.



e) Auch nach § 27 Abs. 6 MTA, der abschließend regelt, in welchem Umfang vom System der Lebensaltersstufe bei der Ermittlung der Höhe der Grundvergütung abgewichen werden kann (vgl. für den inhaltsgleichen § 27 Abs. 6 BAT bei Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, § 27 Anm. 18), können die Fachausbildungs- und Wehrdienstzeiten des Klägers nicht berücksichtigt werden. Denn der Kläger ist nicht im unmittelbaren Anschluß an seine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Soldat auf Zeit bei der Beklagten eingestellt worden. Selbst wenn die Zeit der Fachausbildung tarifrechtlich der Zeit des Wehrdienstes zugeordnet werden könnte, erfüllt der Kläger nicht die weiteren Voraussetzungen des § 27 Abs. 6 Satz 1 MTA. Ein unmittelbarer Anschluß an die Soldaten- und Fachausbildungszeit liegt nämlich nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu Abs. 6 deshalb nicht vor, weil mehr als ein nicht allgemein arbeitsfreier Werktag zwischen der Beendigung dieser Zeiten und der Begründung des Ausbildungsverhältnisses zur Beklagten lag. Der Kläger war während des gesamten Unterbrechungszeitraumes auch nicht arbeitsunfähig krank. Jedenfalls hat der Kläger insoweit nichts vorgetragen.

Der Kläger ist mithin im Sinne von § 27 Abs. 6 Satz 2 MTA im "nicht unmittelbaren Anschluß" als Angestellter bei der Beklagten eingestellt worden. Soweit diese Vorschrift auf die Lebensaltersstufe der zuletzt bezogenen Grundvergütung verweist, kann sich der Kläger hierauf gleichwohl nicht berufen, da er - wie der klare Wortlaut des § 27 Abs. 6 Satz 2 MTA ergibt - zuvor nicht in einem Angestelltenverhältnis, sondern als Soldat auf Zeit (§§ 37 ff. SG) beschäftigt war.



3. Die Vorschriften des SVG in der Fassung vom 18. Februar 1977 (BGBl I S. 337 ff.) führen zu keinem anderen Ergebnis. Der Kläger unterfällt zwar dem fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des SVG. Gleichwohl kann er neben der Anrechnung eines Drittels seiner freiwilligen Wehrdienstzeit und der Zeit der Fachausbildung auf die Betriebszugehörigkeit gem. § 8 Abs. 3 SVG nur die Anrechnung in gleichem Umfang auf die bei der Beklagten zu ermittelnde Beschäftigungs- (§ 19 MTA) und Dienstzeit (§ 20 MTA) verlangen (§ 8 Abs. 4 SVG), nicht dagegen deren Anrechnung bei der erstmaligen Zuordnung zu den für die Grundvergütung allein maßgeblichen tatsächlichen oder fiktiven Lebensaltersstufen. Darüber, inwieweit diese Zeiten bei der erstmaligen Einordnung in eine bestimmte Lebensaltersstufe zu berücksichtigen sind, enthält § 8 Abs. 4 SVG keine Regelung; sie ergibt sich auch nicht aus dem Zweck der Vorschrift.

a) Durch § 8 SVG soll die erstmalige oder Wiedereingliederung des längerdienenden Zeitsoldaten in einen zivilen Beruf erleichtert werden. Zudem soll, wie sich aus § 8 Abs. 4 SVG ergibt, im Bereich des öffentlichen Dienstes sichergestellt werden, daß dem ehemaligen Zeitsoldaten keine beruflichen Nachteile gegenüber demjenigen erwachsen, der ohne überhaupt oder zumindest in gleichem Maße einen Beitrag zu der Verteidigungsfähigkeit der Bundesrepublik geleistet zu haben, seit Jahren bei dem öffentlichen Arbeitgeber tätig ist. Deshalb ordnet § 8 Abs. 1 und 2 SVG die Anrechnung der Zeit einer Fachausbildung und deren Modalitäten auf die Berufszugehörigkeit, § 8 Abs. 3 SVG die Anrechnung dieser Zeiten auch auf die Betriebszugehörigkeit und § 8



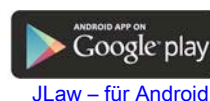
Abs. 4 SVG für den Bereich des öffentlichen Dienstes auf die Dienst- und Beschäftigungszeiten zwingend und für Tarifvertrags- und Arbeitsvertragsparteien unabdingbar an; damit wird sichergestellt, daß von Betriebszugehörigkeit, Dienst- und/oder Beschäftigungszeit abhängige soziale Anwartschaften dem ehemaligen Soldaten in dem vom SVG näher definierten Umfang ebenso zugute kommen, wie demjenigen Arbeitnehmer, der ohne diese Opfer für die Gesamtbevölkerung oder ohne solche dieses zeitlichen Ausmaßes bei dem Arbeitgeber bereits zuvor tätig war.

b) Dieser Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung verbietet es den Tarifvertragsparteien jedoch nicht, die Höhe der Vergütung auf andere als an sozialen Teilhaberrechten ausgerichtete Grundlagen zu stellen (Röhsler, Die Betriebszugehörigkeit als anspruchsbegründender Faktor im Arbeitsrecht, DB 1963, 994 ff., 1047 ff.). Höherrangige, gesetzliche Normen stehen nicht entgegen. Über die Möglichkeit der Anbindung der Vergütung an Lebensaltersstufen, wie sie im öffentlichen Dienst inzwischen im Bereich des Bundes und der Länder nahezu übereinstimmend gehandhabt wird, enthält das SVG keine positive oder negative oder auch nur indirekte Aussage.

Zwar hätte es nahegelegen, die in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes an Lebensaltersstufen orientierte Vergütung in die Versorgungsregelungen des ehemaligen Soldaten mit einzubeziehen, wenn der Gesetzgeber des SVG diesem auch unbeschadet einzelvertraglich oder tarifvertraglich existenter Anrechnungsregelungen eine gleichhohe Vergütung wie die eines gleichaltrigen



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



aber länger beim Arbeitgeber tätigen vergleichbaren Angestellten hätte zugute kommen lassen wollen. Dies um so mehr, als die einschlägigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes bereits seit Inkrafttreten des BAT am 23. Februar 1961 bzw. für den Bereich der Beklagten des MTA am 21. April 1961 die Begriffe Dienst- (§ 20) bzw. Beschäftigungszeit (§ 19) mit feststehendem Inhalt verwenden. Wird in einem Gesetz oder Tarifvertrag ein Begriff verwendet, der in der Rechtsterminologie eine bestimmte, vorgegebene Bedeutung hat, ist davon auszugehen, daß der betreffende Rechtsbegriff in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung verstanden und angewendet werden soll (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 12. März 1986 - 4 AZR 547/84 - AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt, m.w.N.; BAGE 42, 272, 277 = AP Nr. 61 zu § 616 BGB).

Weder der Wortlaut des § 8 SVG noch die Systematik des SVG lassen aber einen Bezug zu anderen als den dort genannten Größen der Berufs- und Betriebszugehörigkeit und denen der Dienst- und Beschäftigungszeit erkennen. Es fehlt jeder Hinweis auf eine vom Gesetzgeber gewollte Einengung der tarifvertraglichen Regelungsmacht, wenn Rechte und Anwartschaften von anderen als den genannten Größen, etwa dem Lebensalter, abhängen sollen. § 8 Abs. 4 SVG schränkt die Befugnis der Tarifvertragsparteien, die Vergütung vom Lebensalter abhängig zu machen, nicht ein.

4. Auch eine vergleichende Betrachtung des § 8 Abs. 4 SVG mit § 10 Abs. 2 MuSchG oder § 9 Abs. 3 Bergmannsversorgungsgesetz NRW vom 20. Dezember 1983 führt zu keiner für den Kläger



günstigeren rechtlichen Beurteilung.

a) Nach § 10 Abs. 2 MuSchG gilt unter den dort genannten Voraussetzungen im Wege einer Fiktion das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die von der Dauer der Beschäftigung abhängigen Rechte als nicht unterbrochen. Ein vor der Unterbrechung zwischen den gleichen Arbeitsvertragsparteien bestehendes Arbeitsverhältnis wird durch die gesetzliche Regelung lediglich aktualisiert. Der Gesetzgeber stellt wegen des besonderen Schutzes, den er der werdenden und der späteren Mutter gewähren wollte, die Frau so, als sei sie nie aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, um ihr Kind im Interesse aller zu versorgen. Im Regelungsbereich des SVG geht es dagegen um die erstmalige, zumindest um die erste Eingliederung in einen Betrieb der privaten Wirtschaft oder des öffentlichen Dienstes nach dem Wehrdienst, auch wenn der ehemalige Soldat nicht minder große Verdienste für die Gemeinschaft geleistet haben mag. Während im Geltungsbereich des SVG ein Arbeitsverhältnis neu begründet wird, die Arbeitsvertragsparteien also erstmals in rechtliche Beziehungen zueinander treten, geht es nach dem MuSchG gleichsam um ein Wiederaufleben vormals bereits bestandener Rechtsbeziehungen. Deshalb stellt das Mutterschutzgesetz die Mutter im Wege der Fiktion derjenigen vergleichbaren Arbeitnehmerin gleich, die mit ihr als gleichaltrige bei dem Arbeitgeber ihre Arbeit aufgenommen hat, während das SVG lediglich die Anrechnung von Wehrdienst- und Fachausbildungszeiten auf Berufs-, Betriebszugehörigkeits-, Dienst- und Beschäftigungszeiten anordnet, ohne zugleich festzulegen, welche Rechtsfolgen daraus folgen sollen. Deren Bestimmung obliegt vielmehr



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



den Tarif- bzw. den Arbeitsvertragsparteien.

b) Unergiebig ist auch ein Vergleich mit § 9 Abs. 3 Bergmannsversorgungsscheingesetz von Nordrhein-Westfalen vom 20. Dezember 1983 (GV NW S. 635). Diese Vorschrift schreibt lediglich die Anrechnung der unter Tage verbrachten Beschäftigungszeiten u.a. bei der Gewährung des Tariflohnes fest.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Röhler

Dörner

Schneider

Carl

Dr. Sponer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)