

Aktenzeichen: 3 AZR 251/97

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 15. Dezember 1998

- 3 AZR 251/97 -

I. Arbeitsgericht  
Köln

Urteil vom 26. Juni 1996

- 3 Ca 6123/95 -

II. Landesarbeitsgericht  
Köln

Urteil vom 28. Februar 1997

- 12 Sa 1250/96 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Aufwendungsersatzanspruch für gezahlte Versicherungsprämien

Gesetz:

Tarifvertrag Übergangsversorgung Flugbegleiter § 1 Abs. 3,  
§ 4 Abs. 1 und 2, § 5 Abs. 4, § 6 Abs. 1 und 2; TVG § 1  
Tarifverträge: Lufthansa; BErzGG § 15 Abs. 3; GG Art. 6  
Abs. 1; VVG § 174 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

1. Nach § 1 Abs. 3, § 4 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Tarifvertrags Übergangsversorgung Flugbegleiter haben die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch während eines Erziehungsurlaubs die Versicherungsprämien für die von ihnen abgeschlossene Kapital-Lebensversicherung zu tragen. Dies verstößt weder gegen § 15 Abs. 3 BErzGG noch gegen Art. 6 GG.
2. Die Arbeitgeberin hat nach § 5 Abs. 4 des Tarifvertrags Übergangsversorgung Flugbegleiter lediglich für die ordnungsgemäße Abwicklung des Zahlungsverkehrs mit dem Versicherer zu sorgen. Soweit die Arbeitgeberin die Versicherungsprämien vorfinanziert, steht ihr ein tarifvertraglicher Aufwendungsersatzanspruch zu.



3 AZR 251/97  
12 Sa 1250/96 Köln

Verkündet am  
15. Dezember 1998

Kaufhold,  
Regierungssekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen  
Verhandlung vom 15. Dezember 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither,  
die Richter Kremhelmer und Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Reissner und  
Schoden für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 28. Februar 1997 - 12 Sa 1250/96 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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 die klagende Arbeitgeberin die Erstattung der Versicherungsprämien verlangen kann, die sie für die Kapital-Lebensversicherung der beklagten Arbeitnehmerin zahlte.

Die Klägerin betreibt ein Luftfahrtunternehmen. Die Beklagte war bei ihr vom 24. Februar 1987 bis zum 31. Dezember 1995 als Flugbegleiterin beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 19. Februar 1987 hatten die Parteien vereinbart, daß sich die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters aus den "jeweils gültigen Tarifverträgen für das Bordpersonal ... ergeben". Der Tarifvertrag Übergangsversorgung Flugbegleiter (TV Übergangsversorgung) vom 2. Januar 1976 in der Fassung des Ergänzungstarifvertrags vom 30. April 1980, des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrags vom 16. Juli 1984 sowie des 3. Änderungstarifvertrags vom 15. Dezember 1985 enthält unter anderem folgende Regelungen:

#### **„§ 1**

#### **Geltungsbereich und Gegenstand**

...

- (2) Leistungen nach diesem Tarifvertrag werden gewährt als:
  - a) Firmenrente,
  - b) Versichertenrente,



- c) Leistungen aus der Berufsuntauglichkeitsversicherung.

...

- (3) Die Mittel für die Firmenrente werden von DLH/CFG aufgebracht; die Beiträge zur Versichertenrente werden von den Flugbegleitern getragen.

## § 4

### Versichertenrente

- (1) Endet das fliegerische Arbeitsverhältnis des Flugbegleiters wegen erreichter tarifvertraglicher Altersgrenze, so erhält er eine monatliche Versichertenrente.

Zu diesem Zweck schließt der Flugbegleiter eine entsprechende Kapital-Lebensversicherung vom vollendeten 32. Lebensjahr auf das Endalter 55 ab. Die zu diesem Zeitpunkt fällige Versicherungssumme und die angesammelten Überschußanteile werden entsprechend den Versicherungsbedingungen verrentet und ab vollendetem 55. Lebensjahr in monatlichen Renten bis zum 63. Lebensjahr ausgezahlt. ...

- (2) Die Prämien zu dieser Versicherung werden von den Flugbegleitern in Höhe von 4 % des Monatsbetrages ihrer Gesamtvergütung (Grundvergütung, Purserzulage, Schichtzulage) aufgebracht.

Die Prämien werden durch DLH/CFG von den Bezügen einbehalten und an den Versicherer abgeführt. ...

Ab Vollendung des 45. Lebensjahres wird für den Fall der dauernden Fluguntauglichkeit die Beitragsfreiheit der Lebensversicherung mitversichert. Die dafür anfallende Zusatzprämie wird von DLH/CFG übernommen.

...

...

- (6) Endet das fliegerische Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit der Versichertenrente aus anderen als den in den Abs. 1 und 4 genannten Gründen, so kann der ausgeschiedene Flugbegleiter den jeweiligen Rückkaufswert zuzüglich angesammelter Überschußanteile in Anspruch nehmen. Auf Wunsch kann er mit jeweiliger Zustimmung des Versicherers anstelle des auszuzahlenden Rückkaufswertes die

Versicherung auf individueller Basis außerhalb des Gruppenversicherungsvertrages fortsetzen.

## § 5

### Versicherungsbedingungen

- (1) Die Versicherungen im Sinne des § 4 werden von den Flugbegleitern im Rahmen eines von DLH/CFG vereinbarten Gruppenversicherungsvertrages abgeschlossen. Die Flugbegleiter sind jeweils Versicherungsnehmer und Versicherte dieser Versicherungen.
- (2) Der Flugbegleiter ist verpflichtet, die zum Abschluß notwendigen Erklärungen gegenüber dem Versicherer abzugeben.
- ...
- (4) Der gesamte Schrift- und Zahlungsverkehr, der sich aufgrund dieses Tarifvertrages mit dem Versicherer ergibt, wird über DLH/CFG geführt. ...
- ...

## § 6

### Wegfall der Bezüge

- (1) Der Flugbegleiter, für den eine Versichertenrente nach § 4 versichert worden ist, hat auch bei vorübergehendem Wegfall seiner Bezüge grundsätzlich die monatlichen Prämienleistungen zu gewährleisten und die dafür erforderlichen Beträge rechtzeitig auf seinem Personalkonto bereitzustellen.
- (2) Bei einem vorübergehendem Wegfall der Bezüge des Flugbegleiters für einen Zeitraum von längstens drei Monaten werden die anfallenden Prämien dem Personalkonto des Versicherten belastet.“

Die beklagte Arbeitnehmerin schloß die in §§ 4 und 5 TV Übergangsvorsorge vorgeschriebene Kapital-Lebensversicherung ab. Von September 1994 bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1995 befand sie sich in



Erziehungsurlaub. Die Arbeitgeberin zahlte die in dieser Zeit angefallenen Versicherungsprämien von insgesamt 3.138,60 DM und verlangte von der Arbeitnehmerin deren Erstattung. Auf diese Forderung rechnete die Arbeitgeberin den Rückkaufswert aus der Kapital-Lebensversicherung in Höhe von 1.353,39 DM an. Außerdem zog sie das mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis fällig gewordene Kleidergeld in Höhe von 191,63 DM ab. Den verbleibenden Betrag von 1.593,58 DM hat sie eingeklagt.

Die Klägerin hat gemeint, die Arbeitnehmerin müsse die Versicherungsprämien für ihre Kapital-Lebensversicherung auch während des Erziehungsurlaubs tragen, und hat deshalb zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.593,58 DM nebst 4 % Zinsen seit 1. Januar 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeberin stehe kein Anspruch auf Aufwendungsersatz zu. Nach § 4 TV Übergangsversorgung müsse die Arbeitgeberin die Mittel für die Kapital-Lebensversicherung aufbringen. Erstattung könne sie nur im Wege des Gehaltsabzugs verlangen. Soweit die Arbeitnehmer keine Bezüge erhielten, müsse grundsätzlich die Arbeitgeberin die Versicherungsprämien tragen. Aus § 6 Abs. 2 TV Übergangsversorgung ergebe sich, daß die Arbeitnehmer bei einem vorübergehenden Wegfall ihrer Bezüge längstens über einen Zeitraum von drei Monaten mit Versicherungsbeiträgen belastet werden dürften. Eine weitergehende Verpflichtung zur Prämienzahlung sei ihnen nicht zumutbar. Sie verstoße gegen tragende Grundsätze des Arbeitsrechts und verletze Art. 6 Abs. 1 GG.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision möchte die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erreichen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Revision der beklagten Arbeitnehmerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Nach dem Tarifvertrag Übergangsversorgung Flugbegleiter (TV Übergangsversorgung) war die Arbeitnehmerin auch für die Zeit ihres Erziehungsurlaubs verpflichtet, ihre Kapital-Lebensversicherung selbst zu finanzieren. Die klagende Arbeitgeberin hatte lediglich dafür zu sorgen, daß die Beitragspflicht ihrer Arbeitnehmerin rechtzeitig erfüllt wurde. Der Arbeitgeberin steht nach Entrichtung der Versicherungsprämien ein tarifvertraglicher Aufwendungsersatzanspruch zu.

I. Der Aufwendungsersatzanspruch der Arbeitgeberin ergibt sich aus § 1 Abs. 3, § 4 Abs. 2, § 5 Abs. 4 Satz 1, § 6 Abs. 1 TV Übergangsversorgung. Aufgrund dieser tarifvertraglichen Regelungen bestand zwischen den Parteien ein auftragsähnliches Verhältnis. Die Arbeitgeberin hat den Zahlungsverkehr für die tariflich vorgeschriebene Kapital-Lebensversicherung abzuwickeln, aber nicht die Beitragspflicht zu übernehmen. Nicht nur im Versicherungsverhältnis, sondern auch im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis schuldet die Arbeitnehmerin die Versicherungsprämien. Dies gilt auch während des Erziehungsurlaubs.

1. Das Landesarbeitsgericht hat den Wortlaut und die Systematik des Tarifvertrages richtig gewürdigt.



a) § 1 Abs. 3 Halbsatz 2 TV Übergangsversorgung schreibt ohne Einschränkung vor, daß die Flugbegleiter die Beiträge zu ihrer Kapital-Lebensversicherung zu tragen haben. Daran knüpft § 4 Abs. 1 Satz 1 TV Übergangsversorgung an und bestimmt, daß die Flugbegleiter die Regelprämie von 4 % der monatlichen Gesamtvergütung aufzubringen haben. Soweit der Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis die Versicherungsbeiträge zu tragen hat, wird dies im TV Übergangsversorgung ausdrücklich bestimmt (vgl. § 4 Abs. 2 Unterabs. 3 und § 4 Abs. 2 Unterabs. 5 TV Übergangsversorgung).

b) Der TV Übergangsversorgung schreibt nicht vor, daß der Arbeitgeber bei ruhenden Arbeitsverhältnissen die Regelprämie von 4 % zu finanzieren hat. Die Befreiung der Arbeitnehmer von ihrer versicherungsvertraglichen Beitragsschuld wäre ein zusätzliches Arbeitsentgelt. Den Tarifvertragsparteien kann nicht unterstellt werden, daß sie ohne klare Regelung ein derartiges Entgelt speziell für die Zeit schaffen wollten, in der ansonsten keine Leistungspflichten bestehen.

c) Die Belastung der Arbeitnehmer mit den Regelprämien ihrer Kapital-Lebensversicherung ist Teil eines umfassenderen Versorgungssystems. Die Tarifvertragsparteien haben eine auf die Bedürfnisse der Flugbegleiter zugeschnittene Übergangsversorgung geschaffen. Sie wird auf drei Wegen gewährleistet:

Der Arbeitgeber hat eine ausschließlich von ihm finanzierte Firmenrente zu gewähren (§ 2 TV Übergangsversorgung). Dabei handelt es sich um eine Direktzusage des Arbeitgebers.

Die Firmenrente wird durch eine Kapital-Lebensversicherung ergänzt. Diese Versicherung haben die Flugbegleiter im eigenen Namen abzuschließen (§ 4 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1, § 5 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 TV Übergangsversorgung). Sie sind insoweit nicht nur Versicherte, sondern auch Versicherungsnehmer (§ 5 Abs. 1 Satz 2 TV Übergangsversorgung). Folgerichtig haben sie auch die Mittel für die Versicherungsprämien aufzubringen.

Außerdem hat der Arbeitgeber für die Flugbegleiter bis zu ihrem vollendeten 45. Lebensjahr eine Berufsuntauglichkeitsversicherung abzuschließen (dritte Säule der Übergangsversorgung). Bei der Berufsuntauglichkeitsversicherung sind die Arbeitnehmer nur Versicherte. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und hat sowohl versicherungsvertraglich als auch arbeitsrechtlich die Versicherungsprämien zu tragen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 TV Übergangsversorgung).

d) Bei der von der Arbeitnehmerin abzuschließenden Kapital-Lebensversicherung ist der Arbeitgeber lediglich in die Abwicklung des Versicherungsverhältnisses eingeschaltet. Er führt den gesamten Schrift- und Zahlungsverkehr mit dem Versicherer (§ 5 Abs. 4 Satz 1 TV Übergangsversorgung). Dabei wird er im Namen und für Rechnung der Arbeitnehmer tätig. Wer die Versicherungsprämien zu tragen hat, ist in § 1 Abs. 3 und § 4 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 TV Übergangsversorgung geregelt. Nach diesen Vorschriften haben ausschließlich die Arbeitnehmer die Regelprämie aufzubringen.

2. Auf § 4 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 TV Übergangsversorgung kann sich die Beklagte nicht berufen. Diese Vorschrift regelt nicht die Verteilung der Beitragslast, sondern die Durchführung des Zahlungsverkehrs.

a) Nach § 4 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 TV Übergangsversorgung werden die Prämien von den Bezügen einbehalten und an den Versicherer abgeführt. Daraus läßt sich nicht ableiten, daß der Arbeitgeber die Beitragsschulden zu übernehmen hat, wenn ein Gehaltsabzug wegen fehlender Vergütung nicht möglich ist. Im Gegenteil: § 6 TV Übergangsversorgung geht davon aus, daß die Flugbegleiter auch ohne Vergütungsanspruch für die Versicherungsprämien aufkommen müssen. In § 6 TV Übergangsversorgung ist geregelt, wie die Beitragszahlungen bei einem vorübergehenden Wegfall der Bezüge abzuwickeln sind. Nach § 6 Abs. 1 TV Über-



gangsversorgung haben die Flugbegleiter auch in diesen Fällen grundsätzlich die monatlichen Prämienzahlungen zu gewährleisten und die dafür erforderlichen Beträge rechtzeitig auf ihrem Personalkonto bereitzustellen.

b) Die Arbeitgeberin ist nach § 6 Abs. 1 TV Übergangsversorgung nicht einmal zur Vorfinanzierung verpflichtet. Von diesem Grundsatz weicht § 6 Abs. 2 TV Übergangsversorgung ab. Wenn die Bezüge für einen Zeitraum von längstens drei Monaten wegfallen, müssen die Flugbegleiter zunächst keine Zahlungen leisten. Der Arbeitgeber hat die Versicherungsprämie vorzuschießen und das Personalkonto zu belasten. Dies führt zu einer Verrechnung mit den späteren Vergütungen oder zu einem Erstattungsanspruch des Arbeitgebers, falls das Arbeitsverhältnis vor dem Entstehen neuer Entgeltansprüche aufgelöst wird. § 6 Abs. 2 TV Übergangsversorgung beschränkt nicht die Verpflichtung der Arbeitnehmer, die Mittel zur Erfüllung ihrer Beitragspflicht aufzubringen, sondern schafft lediglich eine zeitlich begrenzte Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Vorfinanzierung (Kreditierung).

c) Fallen die Bezüge des Flugbegleiters für einen Zeitraum von länger als drei Monaten weg, so kommt § 6 Abs. 1 TV Übergangsversorgung in Betracht. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift sind im vorliegenden Fall erfüllt.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß ein Erziehungsurlaub zu einem vorübergehendem Wegfall der Bezüge führt. Nach § 15 Abs. 1 BErzGG haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes. Während des Erziehungsurlaubs schuldet der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung und der Arbeitgeber keine Vergütung. Auch ein dreijähriger Wegfall der Bezüge ist „vorübergehend“. Nach allgemeinem Sprachgebrauch ist „vorübergehend“ gleichbedeutend mit „nur zeitweilig, nur eine gewisse Zeit



dauernd“ (Duden, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, 2. Aufl., S. 3810). Die Tarifvertragsparteien haben von der Normierung einer bestimmten Höchstdauer abgesehen. Es ist davon auszugehen, daß sie den Begriff „vorübergehend“ in Übereinstimmung mit dem allgemeinen Sprachgebrauch als Gegensatz zu „endgültig“, „dauerhaft“, „unabsehbar“ verwandt haben. Drei Jahre mögen zwar eine lange Zeit sein. Es handelt sich aber trotzdem um einen begrenzten, absehbaren Zeitraum.

3. Aus Sinn und Zweck der tarifvertraglich vorgeschriebenen Kapital-Lebensversicherung kann die beklagte Arbeitnehmerin nicht herleiten, daß nicht sie, sondern die Arbeitgeberin die während des Erziehungsurlaubs anfallenden Versicherungsprämien zu zahlen hat.

a) Die beklagte Arbeitnehmerin hat gemeint, sie sei während des Erziehungsurlaubs nicht zu Beitragsleistungen verpflichtet gewesen, weil die Kapital-Lebensversicherung das erhöhte Berufsrisiko der Flugbegleiter abschwächen solle und dieses Risiko während des Erziehungsurlaubs überhaupt nicht bestanden habe. Der Arbeitgeber trägt dem erhöhten Berufsrisiko bereits dadurch Rechnung, daß er nach § 23 des Manteltarifvertrages Nr. 3 b für das Bordpersonal neben der gesetzlichen Unfallversicherung auf seine Kosten Unfallversicherungsverträge und nach § 7 TV Übergangsversorgung eine zusätzliche Berufsunfähigkeitsversicherung abzuschließen hat.

b) Die Kapital-Lebensversicherung dient einem anderen Zweck. Nach § 4 Abs. 1 Unterabs. 1 TV Übergangsversorgung sollen die Flugbegleiter eine monatliche Versichertenrente erhalten, wenn ihr fliegerisches Arbeitsverhältnis wegen erreichter tarifvertraglicher Altersgrenze endet. „Zu diesem Zweck“ verpflichtet § 4

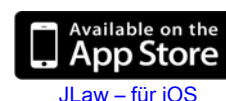


Abs. 1 Unterabs. 2 TV Übergangsversorgung die Flugbegleiter, eine Kapital-Lebensversicherung abzuschließen, die bei Eintritt des Versicherungsfalles verrentet wird.

Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, soll die Kapital-Lebensversicherung zur Sicherung des bisherigen Lebensstandards beitragen und die Einkommenseinbußen abmildern, die nach Erreichen der tariflichen Altersgrenze von 55 Jahren bis zur Erlangung der gesetzlichen Rente und der VBL-Versorgung entstehen können. Für den zu sichernden Lebensstandard spielen die im Arbeitsverhältnis zu verzeichnenden Ruhezeiten keine Rolle. Die Höhe der Versichertenrente hängt jedoch von den gezahlten Versicherungsprämien ab. Folgerichtig sind die Versicherungsprämien auch bei einem vorübergehendem Wegfall der Bezüge weiterzuzahlen.

4. Sobald die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses feststeht, mag zwar eine Fortführung der Kapital-Lebensversicherung unnötig erscheinen. Die versicherungsvertraglichen Pflichten bleiben aber bis zur Auflösung des Versicherungsverhältnisses bestehen. Die Beklagte hat nicht behauptet, daß ihr Versicherungsverhältnis vor dem 31. Dezember 1995 endete. Solange das Versicherungsverhältnis bestand, schuldete die Beklagte als Versicherungsnehmerin die Versicherungsbeiträge. Die Arbeitgeberin hatte die Versicherungsbeiträge lediglich abzuführen, zu einer Schuld- oder Kostenübernahme war sie nach dem TV Übergangsversorgung nicht verpflichtet. Vielmehr hatte die Beklagte nach §§ 4 und 6 TV Übergangsversorgung der Klägerin die vorauslagten Versicherungsprämien zu erstatten.

II. Der TV Übergangsversorgung ist auch insoweit wirksam, als die Flugbegleiter die während des Erziehungsurlaubs für ihre Kapital-Lebensversicherung anfal-



lenden Versicherungsprämien zu tragen haben. Die Gerichte für Arbeitssachen haben Tarifverträge nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen höherrangiges Recht, insbesondere gegen das Grundgesetz oder zwingendes Gesetzesrecht verstoßen (vgl. u. a. BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 242 = AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B II 2 a der Gründe, m. w. N.). Ein derartiger Verstoß liegt nicht vor.

1. § 15 Abs. 3 BErzGG ist nicht verletzt. Nach dieser Vorschrift kann der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. Eine Tariföffnungsklausel fehlt. Die Vorschriften über den Erziehungsurlaub sind zwingendes Gesetzesrecht, von dem weder durch Einzelverträge noch durch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge abgewichen werden kann (allgemeine Ansicht; vgl. u. a. Gröninger/Thomas, MuSchG, Stand: 1998, § 15 BErzGG Rz 31; Hambüchen/Appel, Kindergeld/Erziehungsgeld, Stand: März 1998, § 15 BErzGG Rz 97; Meisel/Sowka, Mutterschutz und Erziehungsurlaub, 4. Aufl., § 15 BErzGG Rz 25; Zmarzlik/Zipperer/Viethen, Mutterschutzgesetz - Mutterschaftsleistungen - Bundeserziehungsgeldgesetz, 7. Aufl., § 15 BErzGG Rz 35). Der TV Übergangsversorgung enthält keine gesetzwidrige Einschränkung des Anspruchs auf Erziehungsurlaub. Dieser Anspruch ist nach § 15 Abs. 3 BErzGG nur im Rahmen der Bestimmungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes geschützt (BAG Urteil vom 15. Februar 1994 - 3 AZR 708/93 - BAGE 76, 1, 6 = AP Nr. 12 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu III 2 a der Gründe). Das Bundeserziehungsgeldgesetz verpflichtet die Arbeitgeber nicht, durch zusätzliche Leistungen die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs zu erleichtern. Die Tarifvertragsparteien müssen nicht für einen Ausgleich der Nachteile sorgen, die sich aus der gesetzlichen Ausgestaltung des Erziehungs-



urlaubs für die Arbeitnehmer ergeben. Während des Erziehungsurlaubs ruht die Vergütungspflicht des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmer müssen in dieser Zeit die fortbestehenden rechtlichen Verpflichtungen aus Versicherungsverträgen auch ohne das bisherige Arbeitseinkommen bestreiten. Die Umwandlung in eine prämienfreie Versicherung kann nach § 174 Abs. 1 Satz 1 VVG erst verlangt werden, wenn die vereinbarte Mindestversicherungssumme oder Mindestrente erreicht ist.

2. Der TV Übergangsversorgung verstößt nicht gegen Art. 6 GG. Nach Art. 6 Abs. 1 GG steht die Familie unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung. Nach Art. 6 Abs. 4 GG hat jede Mutter Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft. Beide Vorschriften enthalten Grundsatzentscheidungen, die nicht nur für das öffentliche Recht, sondern auch für das gesamte private Recht gelten (vgl. u. a. BVerfGE 22, 93, 98; BVerfGE 24, 119, 135; BVerfGE 32, 273, 277; BVerfGE 61, 18, 25). Das Bundeserziehungsgeldgesetz trägt dem verfassungsrechtlichen Schutzauftrag Rechnung. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, den gesetzlich geregelten Schutz durch zusätzliche Pflichten der Arbeitgeber zu verbessern.

3. Zweckmäßig und wünschenswert wäre es zwar, wenn dafür gesorgt würde, daß die Kapital-Lebensversicherung während des Erziehungsurlaubs auch nach kurzer Versicherungszeit prämienfrei gestellt werden könnte. Zu Recht hat jedoch das Landesarbeitsgericht nicht geprüft, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste und zweckmäßigste Regelung getroffen haben (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. u. a. Urteil vom 12. Februar 1992 - 7 AZR 100/91 - AP Nr. 5 zu § 620 BGB Altersgrenze, zu III 1 der Gründe, m.w.N.).



- III. Über die Höhe der Klageforderung besteht kein Streit.
- IV. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 284 Abs. 2 Satz 1, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB.
- V. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Reissner

Schoden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)