

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

Gesetz: BAT § 62

Leitsatz:

Das Ausscheiden einer Angestellten durch Aufhebungsvertrag wegen der Annahme eines Pflegekindes mit dem Ziel einer Adoption steht dem Ausscheiden wegen Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten (§ 62 Abs. 3 Ziffer 2 Buchst. a, b BAT) nicht gleich, so daß ein Anspruch auf Zahlung von Übergangsgeld nicht besteht.

Aktenzeichen: 4 AZR 274/73

Urteil des BAG vom 20. März 1974

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 274/73
2 Sa 21/73 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 1974

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 1974 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Burkard und Gröbing für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 16. Mai 1973 - 2 Sa 21/73 - wird auf Kosten der Klägerin 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)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war 10 Jahre bei der Beklagten im Bereiche der Standortverwaltung U als voll beschäftigte Angestellte tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Bestimmungen des BAT in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Am 16. Juni 1972 vereinbarten die Parteien, das Arbeitsverhältnis einverständlich aufzulösen, nachdem die Klägerin, die das 21. Lebensjahr längst überschritten hat, einen Säugling in der Absicht aufgenommen hatte, ihn an Kindes Statt anzunehmen. Das Adoptionsverfahren ist noch nicht beendet.

Die Klägerin verlangt Zahlung von Übergangsgeld nach § 62 BAT in der unstreitigen Höhe von 3354,65 DM brutto. Sie vertritt die Auffassung, die Adoption müsse der Schwangerschaft und Niederkunft im Sinne von § 62 Abs. 3 Ziff. 2 BAT gleichgestellt werden. Die Klägerin hat demgemäß beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 3354,65 DM brutto zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, daß die Adoption kein Grund sei, trotz einverständlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein Übergangsgeld beanspruchen zu können. Das gelte vor allem mit Rücksicht darauf, daß die Adoption noch nicht abgeschlossen sei. Darüber hinaus enthalte die Tarifbestimmung auch insoweit keine Lücke.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

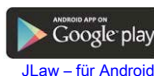
Die Revision war zurückzuweisen. Mit Recht nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß der Klägerin ein Anspruch auf Übergangsgeld nach § 62 BAT nicht zusteht.

Maßgeblich ist die Vorschrift des § 62 BAT in der bis zur Kündigung des BAT zum 31. Dezember 1969 geltenden Fassung, wobei es hier nicht darauf ankommt, daß § 62 BAT durch den 29. Ände-

- 3 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 3 -

rungestarifvertrag zum BAT vom 29. November 1972 mit Wirkung vom 1. Januar 1973 geändert und mit dem 31. Änderungsstarifvertrag zum BAT wieder in Kraft gesetzt worden ist, da diese Änderung nur die Anpassung an das Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 und nicht die hier maßgeblichen Vorschriften über den Anspruch auf Übergangsgeld bei einverständlichem Ausscheiden betrifft. Vielmehr war allein zu entscheiden, ob die Klägerin, die als vollbeschäftigte Angestellte das 21. Lebensjahr vollendet hat und 10 Jahre bei der Beklagten beschäftigt war, trotz der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag einen Anspruch auf Übergangsgeld nach § 62 Abs. 3 Ziff. 2 Buchst. a oder b bzw. in entsprechender Anwendung dieser Vorschriften haben kann. Danach wird trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag das Übergangsgeld gewährt, wenn "die Angestellte außerdem wegen a) Schwangerschaft, b) Niederkunft in den letzten drei Monaten..... einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat." Dabei besteht kein Streit darüber, daß diese Vorschrift auf die Annahme eines Pflegekindes im Hinblick auf die beabsichtigte Adoption unmittelbar nicht angewandt werden kann, da bei der Klägerin weder Schwangerschaft noch Niederkunft vorlag.

Aber auch eine entsprechende ausdehnende oder analoge Anwendung dieser Bestimmung auf den vorliegenden Fall ist in Übereinstimmung mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts und der Klägerin nicht möglich. Dabei kann hier dahingestellt bleiben, ob dies schon deshalb ausscheidet, weil das Adoptionsverfahren noch nicht abgeschlossen ist und das zur Adoption vorgesehene Kind noch nicht Kind der Klägerin geworden ist, sondern nur zur Pflege aufgenommen wurde. Selbst wenn man so weit gehen wollte, den Umstand, daß das Adoptionsverfahren noch nicht abgeschlossen wurde, unberücksichtigt zu lassen, käme trotzdem ein Anspruch auf Übergangsgeld nicht in Betracht. Die Fälle des § 62 Abs. 3 Ziffer 2 BAT, wonach eine Angestellte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten trotz eines Auflösungsvertrages ein Übergangsgeld erhält, können nämlich der Annahme eines Kindes

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

- 4 -

an Kindes Statt und der Aufnahme eines Kindes zur Pflege nicht gleichgestellt werden. Zwar kann mit der Klägerin und dem Arbeitsgericht davon ausgegangen werden, daß die Aufnahme eines Pflegekindes oder die Annahme eines Kindes an Kindes Statt in vieler Hinsicht gleiche Verhältnisse wie eine Niederkunft mit sich bringt. Auch in diesen Fällen sind die Beziehungen zwischen Mutter und Kind ebenso wichtig, wie bei einem eigenen Kleinkind. Trotzdem geht es nicht an, die Aufnahme eines Pflegekindes oder die Adoption der Schwangerschaft und der Niederkunft in den letzten drei Monaten gleichzusetzen.

Es darf nämlich nicht außer acht gelassen werden, daß § 62 Abs. 3 Ziff. 2 BAT die besondere Ausnahme über die Zahlung des Übergangsgeldes an ausgeschiedene Angestellte bei Auflösungsvertrag nur für weibliche Angestellte vorsieht. Die Aufnahme eines Pflegekindes oder die Adoption betrifft aber nicht nur weibliche Angestellte, sondern auch männliche Angestellte, die ebenso wie die Klägerin ein Kind aufnehmen und adoptieren könnten. Für solche männliche Angestellte gilt jedoch der Ausnahmetatbestand des § 62 Abs. 3 Ziff. 2 BAT nicht.

Weiterhin ergibt sich aus dieser besonderen Ausnahmenvorschrift, daß entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts jedenfalls nicht in erster Linie das Ausscheiden einer weiblichen Angestellten mit Rücksicht auf die späteren Beziehungen zwischen Mutter und Kind und wegen der wünschenswerten Notwendigkeit, das Kind durch die Mutter erziehen zu lassen, erleichtert werden soll; vielmehr wird das Ausscheiden bei Schwangerschaft schlechthin privilegiert ohne Rücksicht darauf, ob und in welchem Umfange das Kind später von der Mutter erzogen wird. Auch in Fällen, in denen der Vater sich der Kindererziehung widmet oder in denen das Kind gar nicht ausgetragen wird, ist das Ausscheiden durch Auflösungsvertrag wegen der Schwangerschaft mit dem Anspruch auf Übergangsgeld verbunden.

Außerdem wird das Ausscheiden einer weiblichen Angestellten durch Auflösungsvertrag nur dann von dem Ausnahmetatbestand erfaßt, wenn die Niederkunft in den letzten drei Monaten lag. Auch das deutet darauf hin, daß hier tarifpolitisch nicht der Gedanke der Erziehung des Kindes durch die Mutter und die Aufrechterhaltung der besonderen Mutter-Kind-Beziehungen im Vordergrund stehen, sondern die Belastung



- 5 -

durch die Niederkunft als solche ausgeglichen werden sollte. Anderenfalls wäre es nicht sinnvoll gewesen, den Anspruch nur dann zu gewähren, wenn die Niederkunft nicht länger als drei Monat zurückliegt. Diese besondere Einschränkung läßt sich auf die Annahme eines Kindes zur Pflege oder an Kindes Statt nicht übertragen, da man weder auf die Geburt dieses Kindes noch auf den Zeitpunkt der Adoption als solchen ohne weiteres abstellen könnte.

Damit ist aber davon auszugehen, daß der Ausnahmetatbestand von § 62 Abs. 3 Ziff. 2 Buchst. a und b BAT vor allem den Belastungen weiblicher Angestellter wegen Schwangerschaft und Niederkunft Rechnung tragen soll und damit auf die Annahme eines Kindes zur Pflege oder an Kindes Statt nicht ausgedehnt werden kann. Es liegen weder gleiche noch ähnliche Verhältnisse vor, da die Folgebelastrungen durch diese Bestimmung nicht geschützt werden, sondern das nur von den Tarifvertragsparteien so bestimmt werden könnte, wenn besonderer Wert darauf gelegt werden sollte, daß Kinder voll und ganz von den Eltern oder einem Elternteil erzogen werden. Dann aber würde dies nicht nur für weibliche, sondern grundsätzlich in gleicher Weise für männliche Angestellte gelten müssen.

Angesichts dieser besonderen Tarifnorm und der Tatsache, daß es sich um eine ganz spezielle Ausnahmebestimmung handelt, sind die Gerichte nicht befugt, den Ausnahmekatalog zu erweitern (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 63 BAT mit zustimmender Anmerkung von Crisolli).

Steht der Klägerin danach aber ein Anspruch aus dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden BAT nicht zu, kann ihr auch ein arbeitsvertraglicher Anspruch anderer Art, etwa aus Gleichbehandlung, nicht zustehen, da die Klägerin nach ihrem Arbeitsvertrag nicht anders gestellt werden sollte als tarifgebundene Arbeitnehmer, für die der BAT unmittelbar gilt. Ansprüche auf Übergangsgeld ergeben sich zudem nicht aus allgemeinen arbeitsvertraglichen Grundsätzen, sondern nur aus der Sondervorschrift des § 62 BAT.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87 a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Die Revision war deshalb mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Poelmann hat Urlaub und ist
ortsabwesend

gez. Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Neumann

Dr. Burkard

Gröbing



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

