

Aktenzeichen: 6 AZR 129/95  
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 27. Juli 1995  
- 6 AZR 129/95 -

I. Arbeitsgericht  
Mainz

Urteil vom 07. April 1994  
- 5 Ca 2346/93 -

II. Landesarbeitsgericht  
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 08. November 1994  
- 8 Sa 512/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse : Ja  
Für das Bundesarchiv : Nein



**Entscheidungsstichwort:**

Keine Beihilfe nach Wegfall des Vergütungsanspruchs

**Gesetz:**

BAT § 40; Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge - MinBl. Rheinland-Pfalz 1964, Sp. 1035 - (BhTV Rheinland-Pfalz) § 1 Abs. 1; Beihilfenverordnung (BVO) vom 31. März 1958 (GVBl. Rheinland-Pfalz S. 103) §§ 1, 3; Elfte Landesverordnung zur Änderung der Beihilfenverordnung vom 4. August 1988 (GVBl. Rheinland-Pfalz S. 191) Art. 1 Nr. 2 Buchst. a; Landesverordnung über den Urlaub der Beamten des Landes Rheinland-Pfalz (Urlaubsverordnung - UrlVO -) vom 17. März 1971 (GVBl. Rheinland-Pfalz S. 125) § 19 e Abs. 1; Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge - GMBL. S. 323 - (BhTV Bund) § 2 Abs. 1; TVG § 4 Abs. 5; BGB § 323 Abs. 1, § 242

**Leitsatz:**

Im Geltungsbereich des BhTV Rheinland-Pfalz besteht nach Ablauf des Bezugszeitraums der tariflichen Krankenbezüge kein Anspruch auf Beihilfe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 129/95

-----  
8 Sa 512/94 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
27. Juli 1995

U r t e i l

Backes,  
Regierungsobersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juli 1995 durch den Vizepräsidenten Dr. Peifer, den Richter Dr. Armbrüster und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Lenßen und Matiaske für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 8. November 1994 - 8 Sa 512/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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 Klägerin beihilfeberechtigter war, nachdem ihr Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen weggefallen war.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1973 als Erzieherin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Die Klägerin war vom 29. Oktober 1991 bis zum 29. November 1992 arbeitsunfähig krank. Nach dem Wegfall des Anspruchs auf tarifliche Krankenbezüge erhielt sie vom 28. April 1992 bis zum 29. November 1992 Krankengeld von ihrer Krankenkasse. In diesem Zeitraum unterzog sie sich einer Zahnbehandlung, für die Kosten in Höhe von insgesamt 3.592,35 DM entstanden sind. Hiervon erstattete die Krankenkasse der Klägerin insgesamt 1.921,20 DM. Den



- 3 -

Antrag der Klägerin auf Beihilfe in Höhe von 50 v. H. des restlichen Betrages lehnte die Beklagte mit der Begründung ab, ein tarifvertraglicher Beihilfeanspruch bestehe nicht, weil die Klägerin während der Zahnbehandlung keine Vergütung erhalten habe.

Die Bestimmungen, nach denen sich der Anspruch der Klägerin auf Beihilfe richtet, lauten:

§ 40 BAT

"Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet, ..."

Der Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge (MinBl. Rheinland-Pfalz 1964, Sp. 1035; fortan: BhTV Rheinland-Pfalz), bestimmt für die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz beschäftigten Angestellten, deren Arbeitsverhältnisse sich nach dem BAT richten, in § 1 folgendes:

"(1) Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge und Anlernlinge erhalten in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen Beihilfen in sinngemäßer Anwendung der Beihilfenverordnung - BVO - vom 31. März 1958 (GVBl. S. 103), zuletzt geändert durch die Zweite Landesverordnung zur Änderung der Beihilfenverordnung vom 8. Mai 1964 (GVBl. S. 85) in ihrer jeweils geltenden Fassung, solange das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis fortbesteht.

..."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

In der BVO heißt es:

"§ 1

Beihilfeberechtigte Personen

(1) Zu den Aufwendungen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung eines angenommenen Kindes, in Fällen des nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs und bei nicht rechtswidriger Sterilisation sowie für Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und zur Früherkennung von Krankheiten erhalten Beihilfen

1. Beamte (einschließlich Dienstanfänger und Rechtspraktikanten), Richter und emeritierte Hochschullehrer,
2. Ruhestandsbeamte und Richter im Ruhestand sowie frühere Beamte und Richter, die wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze entlassen oder wegen Ablaufs der Dienstzeit ausgeschieden sind,
3. Witwen und Witwer sowie die in § 23 des Beamtenversorgungsgesetzes genannten Kinder der in Nummer 1 und 2 bezeichneten Personen,

solange sie Dienstbezüge, Amtsbezüge, Anwärterbezüge, Unterhaltsbeihilfen, Ruhegehalt, Witwengeld, Witwergeld, Waisengeld oder einen Unterhaltsbeitrag erhalten oder nur deshalb nicht erhalten, weil Versorgungsbezüge wegen Anwendung von Ruhens- oder Anrechnungsbestimmungen nicht gezahlt werden,

...

§ 3

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

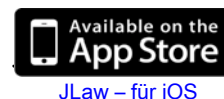
(1) Beihilfefähig sind die notwendigen Aufwendungen in angemessenem Umfang, soweit sie dem Beihilfeberechtigten entstanden sind,

1. in Krankheitsfällen

..."



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



Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe auch für die Zeit, während der sie Krankengeld bezogen habe, einen Beihilfeanspruch. § 1 Abs. 1 BhtV Rheinland-Pfalz stelle nur darauf ab, daß das Arbeitsverhältnis "fortbestehe". "Sinngemäße" Anwendung der beamtenrechtlichen Beihilfevorschriften bedeute, daß ein Arbeitnehmer immer dann Beihilfe beanspruchen könne, wenn er, wäre er Beamter, Beihilfe erhielte. Da bei der Beklagten in der Vergangenheit immer über die Bezugsdauer der Krankenbezüge hinaus Beihilfe geleistet worden sei, ergebe sich der Anspruch auch aus betrieblicher Übung. Jedenfalls stehe ihr ein Schadensersatzanspruch in Höhe des Beihilfeanspruchs zu, weil die Beklagte sie nicht auf die Beendigung dieser Übung hingewiesen habe und sie deswegen das Risiko nicht anderweitig habe abdecken können.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 835,58 DM  
netto nebst 4 % Zinsen seit dem 28. Dezember 1993  
zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, ein Beihilfeanspruch bestehe nur, wenn auch ein Vergütungsanspruch bestehe. Auch ein Beamter, der keine Bezüge erhalte, sei nicht beihilfeberechtigt.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage als unbegründet abgewiesen.

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Beihilfe für die nach Ablauf des Bezugszeitraums der tariflichen Krankenbezüge entstandenen Aufwendungen für zahnärztliche Behandlung.

1. Diese Aufwendungen sind nicht beihilfefähig, weil die Klägerin in dem Zeitpunkt, in dem sie entstanden sind, nicht beihilfeberechtigt war (§ 1 Abs. 1 BhTV Rheinland-Pfalz, § 1 Abs. 1 BVO).

a) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß sich die Gewährung von Beihilfen im Krankheitsfall nach dem BhTV Rheinland-Pfalz richtet. Dabei ist unerheblich, ob dieser Tarifvertrag bereits zum 30. September 1970 gekündigt wurde (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Juli 1995, § 40 Rz 12 k), oder, wie die Klägerin vorgetragen hat, durch den kommunalen Arbeitgeberverband erst am 10. Februar 1989, als das Arbeitsverhältnis der Klägerin schon bestand. Die Bestimmungen des BhTV Rheinland-Pfalz werden unstreitig bei der Beklagten auch auf Ar-



beitsverhältnisse angewendet, die von der Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) nicht erfaßt sind. Damit ist der BhTV Rheinland-Pfalz eine bei der Beklagten geltende Bestimmung im Sinne von § 40 BAT, weil es hierfür nur auf die rechtliche Geltung der Vorschrift ankommt, die auch durch eine tatsächliche Anwendung in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz begründet sein kann (vgl. Senatsurteil vom 5. November 1992 - 6 AZR 311/91 - BAGE 71, 320, 324 = AP Nr. 7 zu § 40 BAT, zu II 1 a der Gründe).

b) Nach § 1 Abs. 1 BhTV Rheinland-Pfalz erhalten Angestellte in Krankheitsfällen Beihilfen in sinngemäßer Anwendung der BVO, solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Beihilfeberechtigt sind Beamte nach § 1 Abs. 1 BVO nur, solange sie Dienstbezüge erhalten. Bei sinngemäßer Anwendung der Vorschrift auf Angestellte setzt die Beihilfeberechtigung voraus, daß der Angestellte Arbeitsvergütung erhält, daß sein dahingehender Anspruch also nicht, z.B. wegen Krankheit, entfallen ist (§ 323 Abs. 1 BGB).

Die Revision verkennt die Regelung in § 1 Abs. 1 BVO, soweit sie annimmt, für die Beihilfeberechtigung nach der BVO komme es nur auf den Status des Anspruchsberechtigten als aktiver Beamter oder als Ruhestandsbeamter an, weshalb nach § 1 Abs. 1 BhTV allein der Status der Klägerin als Arbeitnehmerin entscheidend sein könne. Für die Beihilfeberechtigung eines Beamten ist vielmehr der laufende Bezug von Dienstbezügen Voraussetzung. Das ergibt sich daraus, daß § 1 Abs. 1 Ziff. 1 BVO ausdrücklich darauf abstellt, daß Beamte Dienstbezüge erhalten (vgl. Schadewitz/Röhrig, Beihilfevorschriften, Stand April 1995, § 2 Anm. 5; Schröder/



Beckmann/Weber, Beihilfevorschriften des Bundes und der Länder, Stand Mai 1995, BHV § 2 Anm. 9). Bestätigt wird dies durch die weitere in dieser Bestimmung getroffene Regelung, wonach Beihilfen auch gewährt werden, solange Versorgungsbezüge wegen Anwendung von Ruhens- oder Anrechnungsbestimmungen nicht gezahlt werden. Diese Ausnahmebestimmung zeigt, daß sonstige Unterbrechungen des Anspruchs auf Besoldung oder Versorgung den Beihilfeanspruch ausschließen.

Zu Unrecht verweist die Klägerin darauf, daß andere Bestimmungen eine Beihilfeberechtigung auch für Zeiten vorsehen, in denen Dienstbezüge nicht fortzuzahlen sind. Die von ihr herangezogene Sonderbestimmung des § 19 e Abs. 1 Landesverordnung über den Urlaub der Beamten des Landes Rheinland-Pfalz (Urlaubsverordnung-UrlVO) vom 17. März 1971 (GVBl. S. 125) weist auf das Gegenteil hin. Sie bestätigt, daß nach Auffassung des Verordnungsgebers ohne diese Ausnahmeregelung für die Dauer des Erziehungsurlaubs nach der BVO keine Beihilfeberechtigung bestünde.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, daß Beamte mangels einer gesetzlichen Befristung des Anspruchs auf Fortzahlung der Dienstbezüge im Krankheitsfall einen zeitlich weiterreichenden Anspruch auf Gewährung von Beihilfe haben als Arbeitnehmer. Dies ist die Folge des Statusunterschieds zwischen Beamten und Angestellten, der bei der vom BhTV Rheinland-Pfalz vorgesehenen sinngemäßen Anwendung der BVO zu berücksichtigen ist (vgl. Senatsurteil vom 5. November 1992 - 6 AZR 311/91 - BAGE 71, 320, 325 = AP, aaO, zu II 2 b der Gründe).



c) Aus der Bestimmung in § 1 Abs. 1 2. Halbsatz BhTV Rheinland-Pfalz, daß Angestellte Beihilfen nur erhalten, solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht, folgt entgegen der Auffassung der Klägerin nicht, daß die Beihilfeberechtigung von dem Bestehen eines Anspruchs auf Vergütung unabhängig sei und es allein auf das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses ankomme.

Mit dieser Tarifbestimmung werden nicht, wie die Klägerin gemeint hat, die Voraussetzungen des Anspruchs auf Beihilfe abschließend festgelegt, sondern es wird die Beihilfegewährung, die sich nach der BVO richtet, zeitlich durch den Bestand des Arbeitsverhältnisses begrenzt. Dadurch wird ausgeschlossen, daß ein Angestellter nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis beihilfeberechtigt bleibt.

Auch die Regelung in § 2 Abs. 1 BhTV Bund, die bereits vor Abschluß des BhTV Rheinland-Pfalz bestand, stützt nicht die Auffassung der Klägerin. Diese Vorschrift lautet:

"(1) Beihilfen werden auch gewährt

- a) an Angestellte, Lehrlinge und Anlernlinge, die über die Bezugszeit der tariflichen Krankenbezüge hinaus arbeitsunfähig sind,
- b) an weibliche Angestellte, Lehrlinge und Anlernlinge für die Bezugszeit von Wochengeld nach § 13 des Mutterschutzgesetzes,

solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

... "



Einmal kann dieser Tarifvertrag für die Auslegung des BhTV Rheinland-Pfalz nicht ohne weiteres herangezogen werden (vgl. BAG Urteil vom 31. Oktober 1984 - 4 AZR 604/82 - AP Nr. 3 zu § 42 TVAL II). Aus ihm könnten sich allenfalls Hinweise auf den wirklichen Willen der in beiden Fällen identischen Tarifvertragsparteien unter dem Gesichtspunkt der Entstehungsgeschichte des BhTV Rheinland-Pfalz ergeben. Auf sie kommt es aber angesichts des nach Tarifwortlaut und Tarifzusammenhang eindeutigen Auslegungsergebnisses nicht an (vgl. BAGE 46, 308, 314 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Zum anderen würde aber der Umstand, daß eine entsprechende Regelung in den BhTV Rheinland-Pfalz nicht übernommen und dieser nach Verknüpfung der Beihilfeberechtigung mit dem Anspruch auf Dienstbezüge durch die Elfte Landesverordnung zur Änderung der BVO vom 4. August 1988 (GVBl. S. 191) immer noch in seiner ursprünglichen Fassung angewendet wird, bestätigen, daß Beihilfen über die Bezugszeit der tariflichen Krankenbezüge hinaus nicht zu zahlen sind.

d) Die Klägerin hatte im Zeitpunkt der zahnärztlichen Behandlung, für die sie vorliegend von der Beklagten Beihilfe verlangt, keinen Anspruch auf Arbeitsvergütung. Sie erhielt Krankenbezüge bis zum Ablauf des tariflichen Bezugszeitraums, der unstreitig am 27. April 1992 endete.

Das Krankengeld, das die Klägerin im Zeitpunkt der zahnärztlichen Behandlung bezog, war keine Vergütung im Sinne von § 1 Abs. 1 BhTV Rheinland-Pfalz in Verbindung mit § 1 Abs. 1 BVO, sondern eine Sozialleistung (§§ 11, 21 Abs. 1 Ziff. 2 Buchst. g SGB I). Auch der Beihilfeanspruch selbst kommt entgegen der



Auffassung der Revision nicht als Vergütungsanspruch im Sinne der Beihilferegeln in Betracht. Ein Anspruch auf Beihilfe ist nicht auf Arbeitsvergütung, sondern auf Freistellung von notwendigen Aufwendungen im Krankheitsfall gerichtet (BVerfG Beschluß vom 16. September 1992 - 2 BvR 1161/89, 1198/90, 1481/90 und 123/91 - DVBl. 1992, 1590; BAGE 71, 320, 325 = AP, aaO, zu II 2 b der Gründe). Hierauf hat das Landesarbeitsgericht zu Recht hingewiesen.

2. Die Auffassung des Berufungsgerichts, die Klägerin habe keinen Anspruch aufgrund betrieblicher Übung, steht im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Voraussetzungen eines solchen Anspruchs gegen einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (vgl. Senatsurteil vom 27. Januar 1994 - 6 AZR 465/93 - AP Nr. 23 zu § 17 BAT; BAGE 73, 1 = AP Nr. 38 zu § 242 BGB Betriebliche Übung) und ist von der Revision auch nicht gerügt worden. Ebenfalls in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats hat das Landesarbeitsgericht einen Beihilfeanspruch der Klägerin aufgrund der allgemeinen Fürsorgepflicht der Beklagten (§ 242 BGB) verneint, weil hier die Fürsorgepflicht durch besondere Vorschriften konkretisiert ist (vgl. Senatsurteil vom 5. November 1992 - 6 AZR 311/91 - BAGE 71, 320, 326 = AP, aaO, zu II 2 d der Gründe).

II. Die Klägerin hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf Schadensersatz.

Die Beklagte war aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gegenüber



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



der Klägerin nicht verpflichtet, darauf hinzuweisen, daß nach Ablauf der Bezugszeit der tariflichen Krankenbezüge ein Anspruch auf Beihilfe nicht mehr besteht. Dies folgt schon daraus, daß der Arbeitgeber nicht allgemein verpflichtet ist, den Arbeitnehmer über seine tariflichen Rechte zu unterrichten (Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 8 Rz 3; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 3. Aufl., § 8 Rz 5). Eine solche Pflicht ist auch nicht durch die zunächst unzutreffende Anwendung der geänderten BVO durch die Beklagte entstanden. Zudem ergeben die ungerügten tatrichterlichen Feststellungen nicht, daß die Klägerin auf eine entsprechende Mitteilung ihren Versicherungsschutz der geänderten Rechtslage angepaßt hätte. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zu Recht die Ursächlichkeit der behaupteten Unterlassung der Beklagten für von der Klägerin behaupteten Schaden vermißt.

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

Dr. Peifer

Dr. Armbrüster

Schmidt

Lenßen

Matiaske



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

