Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 6 AZR 479/96

Bundesarbeitsgericht 6. Senat		Urteil vom 19. Februar 1998 - 6 AZR 479/96 -
I.	Arbeitsgericht Stuttgart	Urteil vom 30. November 1995 - 8 Ca 469/95 -
II.	Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Urteil vom 19. Juni 1996 - 3 Sa 31/96 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Beihilfe für Teilzeitbeschäftigte

Gesetz:

BeschFG 1985 Art. 1 § 2 Abs. 1; GG Art. 3; EG-Vertrag Art. 119; Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA) § 40; Allgemeine Verwaltungsvorschrift für Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen (BhV) § 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 6 AZR 477/96 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen.

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

6 AZR 479/96
---
3 Sa 31/96 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Urteil

Verkündet am
19. Februar 1998

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Februar 1998 durch den Vizepräsidenten Dr. Peifer, den Richter Dr. Armbrüster und die Richterin Gräfl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Steinhäuser und Kamm für Recht erkannt:

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. Juni 1996 - 3 Sa 31/96 - 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 teilzeitbeschäftigte Klägerin begehrt von der Beklagten Beihilfe für Aufwendungen, die ihr durch eine zahnärztliche Behandlung entstanden sind. Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin die Beihilfe in gleicher Höhe zusteht wie einem vollbeschäftigten Angestellten.

Die Klägerin ist seit Januar 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Sie ist Mitglied der Gewerkschaft ÖTV. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 21. April 1961 in der jeweils gültigen Fassung (im folgenden: MTA) Anwendung. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin beträgt 19,25 Stunden. Dies entspricht der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Angestellten.

§ 40 MTA in der seit dem 1. September 1994 geltenden Fassung des 59. Tarifvertrags zur Änderung des MTA vom 25. April 1994 lautet:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

"Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei der BA jeweils geltenden Bestimmungen angewendet. Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfevorschriften sind nicht beihilfefähig.

Nicht vollbeschäftigte Angestellte erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten steht."

Im Jahre 1995 beantragte die Klägerin die Gewährung einer Beihilfe zu den Kosten einer zahnärztlichen Behandlung. Nach Anrechnung der Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung waren 501,26 DM beihilfefähig. Ausgehend von dem der Klägerin zustehenden Bemessungssatz errechnete die Beklagte einen Beihilfebetrag von 250,63 DM, den sie wegen der Teilzeitbeschäftigung der Klägerin um 50 % kürzte. Den sich so ergebenden Betrag von 125,32 DM zahlte die Beklagte an die Klägerin aus. Die Klägerin wendet sich gegen die Kürzung der Beihilfe.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Bemessung des Beihilfeanspruchs nach dem Umfang der Arbeitszeit stelle eine mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Frauen dar. § 40 Unterabs. 2 MTA verstoße gegen Art. 119 EG-Vertrag. Auch Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG sei verletzt. Die Beihilfe sei eine Sozialleistung des Arbeitgebers, die dem Ausgleich krankheitsbedingter Aufwendungen diene. Im Hinblick auf diesen Leistungszweck sei der zeitliche Umfang der Tätigkeit kein zulässiges Kriterium dafür, Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten unterschiedlich zu behandeln. Ein sachlicher Grund dafür sei nicht gegeben.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin DM 125,31 netto nebst 4 % Zinsen seit dem 10. Oktober 1995 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, dem Angestellten stehe die Beihilfe als teilbare Leistung grundsätzlich nur entsprechend dem zeitlichen Umfang seiner Arbeitsleistung zu. Die ungekürzte Zahlung von Beihilfe an Teilzeitbeschäftigte bewirke eine Störung des synallagmatischen Austauschverhältnisses und privilegiere so die teilzeitbeschäftigten gegenüber den vollzeitbeschäftigten Angestellten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren ursprünglichen Klageantrag 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 unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts zu Recht bestätigt. Der Klägerin steht Beihilfe nur entsprechend dem zeitli-

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

chen Umfang ihrer Arbeitsleistung, also hälftig, zu. § 40 Unterabs. 2 MTA in der seit 1. September 1994 geltenden Fassung (im folgenden: § 40 Unterabs. 2 MTA n.F.) verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Verstoß des § 40 Unterabs. 2 MTA n.F. gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG, Art. 3 Abs. 1 GG und Art. 119 EG-Vertrag verneint. Für eine mittelbare Frauendiskriminierung fehle es schon am Tatsachenvortrag. Art. 3 Abs. 1 GG sei nicht verletzt, weil die Staffelung der Beihilfe nach dem Umfang der Arbeitszeit sachgerecht sei und dem Wesen des Arbeitsverhältnisses als Austauschverhältnis entspreche. Nur für die "volle" Leistung könne die "volle" Gegenleistung verlangt werden. Im Ergebnis gehe es der Klägerin nicht um eine Gleichbehandlung, sondern um eine Besserstellung von Teilzeitbeschäftigten.

Auf Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG könne sich die Klägerin nicht stützen, denn sie werde im Rahmen ihrer zeitlichen Leistungsverpflichtung nicht unterschiedlich, sondern so wie ein Vollbeschäftigter behandelt.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Nach § 40 Unterabs. 2 MTA n.F. erhalten nicht vollbeschäftigte Angestellte von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbe-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

schäftigten Angestellten steht. Die Bestimmung unterscheidet sich von § 40 MTA in der bis zum 31. August 1994 geltenden Fassung. Nach ihr stand die volle Beihilfe zu, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Angestellten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten betrug, während unterhälftig beschäftigte Angestellte keinen Leistungsanspruch hatten, auch keinen anteiligen. Nach § 40 Unterabs. 2 MTA n.F. kann die Klägerin somit nicht die volle Beihilfe beanspruchen, sondern nur den ihrer Arbeitszeit entsprechenden hälftigen Betrag, den sie unstreitig erhalten hat.

2. § 40 Unterabs. 2 MTA n.F. verstößt nicht gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985.

a) Gemäß Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe dies rechtfertigen.

Die Klägerin wird wegen der Teilzeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Angestellten unterschiedlich behandelt, denn § 40 Unterabs. 2 MTA n.F. bemißt die Höhe der Beihilfe bei nicht vollbeschäftigten Angestellten nach dem Umfang der Arbeitsleistung.

Die unterschiedliche Behandlung ist nicht schon deshalb gerechtfertigt, weil sie auf einer tariflichen Bestimmung beruht (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Senatsurteil vom 15. Mai 1997 - 6 AZR 40/96 - AP Nr. 9 zu § 3 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 a bb der Gründe, m.w.N.).

b) Für die unterschiedliche Behandlung besteht jedoch ein sachlicher Grund.

aa) Ob ein sachlicher Grund im Sinne des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG für eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten besteht, hängt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom Zweck der Leistung ab (BAG Urteile vom 25. Oktober 1994 - 3 AZR 149/94 - AP Nr. 40 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 3 c cc (5) der Gründe; vom 22. Mai 1996 - 10 AZR 618/95 - AP Nr. 1 zu § 39 BAT, zu II 3 c der Gründe; vom 13. März 1997 - 2 AZR 175/96 - AP Nr. 54 zu § 2 BeschFG 1985, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 c der Gründe; vom 11. Juni 1997 - 10 AZR 784/96 - AP Nr. 2 zu § 24 BMT-G II, zu II 2 der Gründe; Senatsurteil vom 25. September 1997 - 6 AZR 65/96 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu II 3 der Gründe). Ist eine Leistung als Arbeitsentgelt zu qualifizieren, ist eine anteilige Bemessung entsprechend dem Umfang der Arbeitszeit gerechtfertigt (BAG Urteile vom 25. Oktober 1994 - 3 AZR 149/94 - aaO, zu III 1 a der Gründe; vom 11. Dezember 1996 - 10 AZR 359/96 - AP Nr. 19 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen, zu II 3 der Gründe). Dies folgt aus dem Wesen der Teilzeitarbeit. Diese unterscheidet sich von der Vollzeitarbeit in quantitativer Hinsicht. Eine geringere Arbeitszeit darf daher grundsätzlich quantitativ anders abgegolten werden als Vollzeitarbeit. Dieser

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Grundsatz findet Ausdruck in Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG (so zum Hamburger Ruhegeldgesetz: BVerfG Urteil vom 27. November 1997 - 1 BvL 12/91 - ZTR 1998, 131).

Die Beihilfe ist, so wie sie jetzt in § 40 MTA geregelt ist, als Arbeitsentgelt anzusehen. Sie wird als ein anlaßbezogener Zuschuß zum laufenden Arbeitsentgelt gewährt, der wie dieses nach dem Umfang der Arbeitsleistung gestaffelt werden darf.

bb) Der Zweck einer tariflichen Leistung ist im Wege der Auslegung der Tarifnorm zu ermitteln. Er ergibt sich insbesondere aus den in der Regelung selbst normierten Voraussetzungen sowie den Ausschluß- und Kürzungstatbeständen (BAG Urteile vom 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 - AP Nr. 152 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe; vom 17. April 1996 - 10 AZR 617/95 - AP Nr. 18 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen, zu II 5 der Gründe; vom 11. Dezember 1996 - 10 AZR 359/96 - aaO, zu II 3 der Gründe; vom 11. Juni 1997 - 10 AZR 784/96 - aaO, zu II 2 der Gründe; Senatsurteil vom 25. September 1997 - 6 AZR 65/96 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu II 3 a der Gründe), die die Tarifvertragsparteien in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht unter Nutzung des ihnen zustehenden weiten Gestaltungsspielraums im Tarifvertrag festgelegt haben (Senatsurteil vom 25. September 1997 - 6 AZR 65/96 - aaO, zu II 3 der Gründe; BAGE 82, 193, 199 = AP Nr. 28 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B III 3 b bb (1) der Gründe). Dabei ist der Zweck der Leistung nicht nur dafür maßgebend, ob der vollständige Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten von der Leistung gerechtfertigt ist, sondern auch dafür, ob den nicht ausgeschlossenen Teilzeitbeschäftigten ein Anspruch auf

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die volle Leistung oder nur ein ihrer Arbeitszeit entsprechender Anteil zusteht (vgl. Urteil des Senats vom 25. September 1997 (aaO, zu II 3 a der Gründe). Die Rechtfertigung für eine unterschiedliche Behandlung kann sich, wie der Achte Senat mit Recht bereits im Urteil vom 15. November 1990 (BAGE 66, 220, 226 = AP Nr. 11 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 3 der Gründe) angenommen hat, grundsätzlich nur aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Arbeitszeit ergeben (insoweit zustimmend Schüren, Anm. zu AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985, unter II 2 a).

cc) Mit dem Zweck tariflicher Beihilfeleistungen hat sich der Senat bereits in den Urteilen vom 17. Juni 1993 (BAGE 73, 262 = AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985) und vom 25. September 1997 (aaO) befaßt. Den Entscheidungen lagen Regelungen zugrunde, nach denen unterhälftig Teilzeitbeschäftigte vollständig von Beihilfeleistungen ausgeschlossen waren, Teilzeitbeschäftigte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten jedoch die volle Beihilfe erhielten. Diese Regelungen entsprachen § 40 MTA in der bis 31. August 1994 geltenden Fassung.

Der Senat sah in dem vollständigen Ausschluß unterhälftig Teilzeitbeschäftigter einen Verstoß gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG und sprach mit Urteil vom 25. September 1997 (aaO) dem unterhälftig teilzeitbeschäftigten Kläger die ungekürzte Beihilfe eines Vollzeitbeschäftigten zu. Den Zweck der damaligen Beihilferegelung sah der Senat darin, den durch die Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung nicht gedeckten, durch die Beihilferegelung tariflich definierten Bedarf des Angestellten ohne Rücksicht auf Arbeitszeit und dadurch bestimmte Einkommenshöhe des

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Anspruchsberechtigten im Umfang der Beihilfe zu decken. Mit diesem auf den Bedarf der Anspruchsberechtigten abstellenden Grundgedanken waren bei unterhälftiger Beschäftigung nicht nur der in der Tarifnorm bestimmte vollständige Leistungsausschluß, sondern auch die von der Beklagtenseite statt der vollen Leistungsverpflichtung hilfsweise geforderte arbeitszeitanteilige Kürzung unvereinbar (Urteile des Senats vom 25. September 1997, aaO; BAGE 73, 262 = AP, aaO).

dd) Durch den 59. Änderungstarifvertrag vom 25. April 1994 haben die Tarifvertragsparteien den Leistungszweck der Beihilfe verändert. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm. Zwar handelt es sich bei der Beihilfe nach wie vor um eine Leistung, die nach § 40 Unterabs. 1 MTA in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen und damit nur aus einem dieser Anlässe und wegen eines dadurch verursachten Bedarfs des Angestellten gewährt wird. Die Tarifvertragsparteien haben aber durch die Anfügung von Unterabs. 2 an § 40 MTA den bisherigen bei unterhälftiger Arbeitszeit greifenden vollständigen Leistungsausschluß und den bei mindestens hälftiger Arbeitszeit bestehenden Vollanspruch durch einen Kürzungstatbestand ersetzt, den es bisher nicht gab und der deshalb für die Tarifauslegung bedeutsam ist. Diese führt dazu, daß die Beihilfe nicht mehr zur Deckung des in den Beihilfevorschriften definierten Bedarfs aller nach der Tarifnorm anspruchsberechtigten Angestellten dient. Sie stellt jetzt nur noch einen Zuschuß dar, der bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen zusätzlich zur Vergütung zu zahlen ist und der selbst Arbeitsentgelt ist. Der dies

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zum Ausdruck bringende Wortlaut des § 40 Unterabs. 2 MTA entspricht inhaltlich dem die Vergütung Nichtvollbeschäftigter regelnden § 34 Abs. 1 MTA, wonach Teilzeitbeschäftigte von der Vergütung, die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil erhalten, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

ee) Diesem Auslegungsergebnis steht nicht entgegen, daß die Neufassung des § 40 MTA sich von der Vorgängerregelung im hier wesentlichen Zusammenhang allein durch die neu eingefügte Kürzungsregelung unterscheidet, das Bundesarbeitsgericht aber bei der Beurteilung anderer Leistungen Kürzungsregelungen keine für die Tarifauslegung entscheidende Bedeutung beigemessen hat (z.B. Urteil vom 22. Mai 1996 - 10 AZR 618/95 - AP Nr. 1 zu § 39 BAT). Neben der Kürzungsregelung sind für die Tarifauslegung insbesondere die Anspruchsvoraussetzungen von Bedeutung. Gerade diese weisen in Verbindung mit der neuen, vom Prinzip der Deckung des vollen Bedarfs aller Anspruchsberechtigten abrückenden Kürzungsregelung die Beihilfe in ihrer neuen Zweckbestimmung als einen Vergütungsbestandteil aus, bei dem die Rechtfertigung für das Ob und den Umfang der Unterscheidung zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten aus dem Verhältnis zwischen Leistungszweck und Umfang der Arbeitszeit folgt. Dabei ist entscheidend, daß die Beihilfe die laufende Vergütung ergänzt, wie sich daraus ergibt, daß der Beihilfeanspruch grundsätzlich einen Anspruch auf Vergütung voraussetzt und daß die Beihilfe Aufwendungen decken soll, die der Angestellte sonst aus seinem laufenden Einkommen bestreiten müßte.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

(1) Ein Anspruch auf Beihilfe besteht nur, wenn und solange der Angestellte laufende Vergütung bezieht. Dies ergibt sich aus der Bestimmung des § 2 Abs. 2 Satz 1 der Beihilfevorschriften für Bundesbeamte (BhV), die nach einer Durchführungsanweisung der Beklagten zu § 40 MTA anzuwenden sind. Die Beihilfeberechtigung endet grundsätzlich in dem Zeitpunkt, in dem die Dienstbezüge wegfallen (vgl. dazu auch Urteile des erkennenden Senats vom 5. November 1992, BAGE 71, 320 = AP, aaO und vom 27. Juli 1995 - 6 AZR 129/95 - AP Nr. 11 zu § 40 BAT), sofern keine Sonderregelungen wie z.B. § 5 Abs. 1 ErzUrlVO eingreifen.

Am grundsätzlichen Zusammenhang zwischen laufender Vergütung und Beihilfe hält auch die Neuregelung fest.

(2) Die Aufwendungen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sind private Aufwendungen. Der Angestellte hat sie grundsätzlich aus seinem Einkommen zu bestreiten. Zu diesem gehört die Vergütung aus dem Arbeitsverhältnis zu dem beihilfepflichtigen Arbeitgeber. Die dem Dienstherrn gegenüber seinen Beamten, Richtern und Soldaten obliegende gesteigerte Fürsorgepflicht findet im Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes keine Fortsetzung (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand: Januar 1998, § 40 Rz 4 b; a. A. Schüren, Anm. zu AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985).

(3) Zweck der Neuregelung ist somit, den Arbeitgeber an den von der gesetzlichen Krankenversicherung nicht gedeckten Kosten insoweit zu beteiligen, wie der Angestellte ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Soweit dies dazu führt, daß Teilzeitbeschäftigte ebenso wie bei der Vergütung (§ 34 MTA) nur eine ihrer

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Arbeitszeit entsprechende Leistung erhalten, beruht dies auf einem sachlichen Grund. Es ist nicht sachfremd, hinsichtlich des Umfangs der Beteiligung des Arbeitgebers an privaten Aufwendungen des Angestellten an die Vergütung, aus der dieser die Aufwendungen erfahrungsgemäß deckt, anzuknüpfen und die Beihilfe für Teilzeitbeschäftigte im gleichen Verhältnis zu kürzen wie die Vergütung selbst. Durch eine solche tarifliche Regelung werden Teilzeitbeschäftigte nicht ohne sachlichen Grund gegenüber Vollzeitbeschäftigten unterschiedlich behandelt.

(4) Würde der Klägerin die Beihilfe in gleichem Umfang zugesprochen wie vollzeitbeschäftigten Angestellten, wäre dies ein Eingriff in die Tarifautonomie. Dadurch würde der Zweck der Leistung mißachtet, den die Tarifvertragsparteien in § 40 Unterabs. 2 MTA n.F. gegenüber der Vorgängerregelung verändert haben.

c) Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zu § 2 Abs. 1 BeschFG (BT-Drucks. 10/2102, S. 24). Dort werden als Beispiel für die Möglichkeit einer unterschiedlichen Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten die Zusatzleistungen des Arbeitgebers wegen Krankheit angeführt. Die Beihilfe stellt eine solche Zusatzleistung des Arbeitgebers dar, denn hierunter ist jegliche Leistung zu verstehen, die über die gesetzliche Krankenversicherung hinausgeht.

3. Mangels einer sachwidrigen Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten gegenüber vollzeitbeschäftigten Angestellten verletzt § 40 Unterabs. 2 MTA die Klägerin auch nicht in ihrem Recht

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

aus Art. 3 Abs. 1 GG.

4. Ebenso scheidet eine mittelbare Frauendiskriminierung gemäß Art. 119 EG-Vertrag und gemäß Art. 3 Abs. 2 und 3 GG aus, weil die Unterscheidung auf objektiven Faktoren beruht, die mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht zusammenhängen (vgl. dazu die ständige Rechtsprechung des BAG, zuletzt Urteil vom 3. Dezember 1997 - 7 AZR 490/93 -zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu III 2 der Gründe).

III. Die Entscheidung über die Kosten der Revision folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer Dr.Armbrüster Gräfl

Steinhäuser R. Kamm

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS