

Aktenzeichen: 6 AZR 578/00
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 25. Oktober 2001
- 6 AZR 578/00 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 10. Juni 1999
- 5 Ca 165/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 2. Februar 2000
- 12 Sa 77/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Beihilfe - Anspruchsausschluß ab Stichtag

Gesetz:

BAT § 40; Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Lehrlinge und Anlernlinge des Landes Baden-Württemberg (GABl. S 528) § 1; Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg § 101

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 6 AZR 560/00 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 578/00
12 Sa 77/99
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Oktober 2001

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungs- und revisionsklagendes Land,

pp.

Kläger, Berufungs- und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 2001 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Peifer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die ehrenamtlichen Richter Hinsch und Reimann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 2. Februar 2000 - 12 Sa 77/99 - aufgehoben, soweit es die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen hat.
2. Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim - Kammern Heidelberg - vom 10. Juni 1999 - 5 Ca 165/99 - abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefaßt:
Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger Beihilfe zu gewähren.

Der Kläger ist beim beklagten Land im Klinikum der Universität Heidelberg als Arzt beschäftigt. Die Parteien schlossen sechs befristete Verträge für die Zeit vom 1. Juli 1989 bis zum 30. September 1998. 1997 legte der Kläger seine Facharztprüfung ab. Ab Januar 1998 wurde der Kläger als Oberarzt in der onkologischen Ambulanz der Frauenklinik des Klinikums der Universität Heidelberg beschäftigt. Am 15. Juni 1998 vereinbarten die Parteien mit Wirkung vom 1. Juni 1998 die Weiterbeschäftigung des Klägers auf unbestimmte Zeit. Ihm wurde eine Stelle als Oberarzt der Universitätsfrauenklinik und dabei die Leitung der onkologischen Ambulanz und die internistische Betreuung der Tagesklinik übertragen.

In § 2 des Arbeitsvertrags heißt es:

"Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung."

In § 40 BAT heißt es:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

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

..."

Der Beihilfetarifvertrag vom 26. Mai 1964 (GABl. S 528) für die Angestellten des Landes Baden-Württemberg, deren Arbeitsverhältnisse durch Tarifvereinbarungen zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der ÖTV bzw. der DAG bestimmt werden, lautete - soweit hier von Interesse - wie folgt:

"§ 1

Angestellte, Lehrlinge und Anlernlinge erhalten in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen Beihilfen in sinngemäßer Anwendung der für die Beamten des Landes Baden-Württemberg jeweils geltenden Beihilfevorschriften, soweit sie für im Dienst befindliche Beamte vorgesehen sind und im folgenden nicht Abweichungen bestimmt sind.

..."

In § 101 Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg (LBG BW) ist für Beamte die Gewährung von Beihilfen zu Aufwendungen in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen vorgesehen. In Ausführung dieser Vorschrift ist die Beihilfeverordnung (BVO) vom 28. Juli 1995 (GBl. S 561), zuletzt geändert durch Art. 16 Haushaltsstrukturgesetz 1997 vom 16. Dezember 1996 (GBl. S 776), erlassen worden.

Der Beihilfetarifvertrag (Bh-TV) wurde von Gewerkschaftsseite zum 30. September 1970 gekündigt. Anderweitige tarifliche Abmachungen schlossen die Tarifvertragsparteien seither nicht. Das Land Baden-Württemberg und ihm folgend die Beklagte wendeten trotz der Kündigung des Bh-TV weiterhin die Beihilfevorschriften auf alle Arbeitsverhältnisse an, und zwar auch, soweit diese nach dem 30. September 1970 begründet wurden.

Am 22. April 1997 beschloß die Tarifgemeinschaft deutscher Länder gegenüber Angestellten, die nach dem 30. September 1997 eingestellt werden, die Beihilfeberechtigung im "rechtlich zulässigen Rahmen" auszuschließen. Demgemäß wurden durch Bekanntmachung des Finanzministeriums vom 4. September 1997 (GABl.



22. Oktober 1997 S 553 ff.) neue "Hinweise zur Durchführung der Tarifverträge über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Landes" veröffentlicht. Danach dürfen die gekündigten Beihilfetarifverträge nur noch auf solche Arbeitnehmer angewendet werden, deren Arbeitsverhältnisse bereits vor dem 1. Oktober 1997 begründet wurden und seither ununterbrochen fortbestehen. Bei Neueinstellungen nach dem 30. September 1997 sollen die Beihilfetarifverträge nicht mehr angewendet und ein entsprechender Hinweis in die Vertragsurkunde aufgenommen werden. In einer Verwaltungsvorschrift vom 4. November 1998 (GABl. S 695) ergänzte das Finanzministerium die Hinweise zur "Klarstellung" um eine Fußnote, wonach die Anordnung auch einen vor dem 1. Oktober abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag erfaßt, der nach dem 30. September 1997 verlängert oder auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgestellt wird. Mit Runderlaß des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom 29. September 1997 wurden die diesem Ministerium unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Einrichtungen von der Änderung unterrichtet und angewiesen, entsprechend zu verfahren.

Das beklagte Land teilte dies dem Kläger auf einen von ihm gestellten Beihilfeantrag hin mit und bestätigte ihm mit Schreiben vom 14. Oktober 1998, daß ihm und seiner Familie ab 1. Oktober 1998 kein Beihilfeanspruch zustehe.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis sei nie unterbrochen gewesen. Außerdem könne er mangels ausdrücklichen Ausschlusses des Beihilfeanspruches auf Grund der jahrelangen Handhabung davon ausgehen, daß ihm und seinen mitversicherten Familienangehörigen Beihilfe zu den bisherigen Bedingungen gewährt werde. Die Tatsache, daß ihm bis zum 30. September 1998 noch Beihilfe vom beklagten Land gewährt worden sei, zeige, daß der Arbeitgeber selbst bei Abschluß des Arbeitsvertrags vom 15. Juni 1998 von einem unveränderten Beihilfeanspruch ausgegangen sei.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß der Anspruch des Klägers und seiner mitversicherten Familienangehörigen, nämlich
seiner Ehefrau S., geboren am 15. Dezember 1961,
seines minderjährigen Sohnes S., geboren am 15. Dezember 1986,
seiner minderjährigen Tochter S., geboren am 8. Januar 1990,



seines minderjährigen Sohnes S., geboren am 19. November 1996

gegen das beklagte Land auf Beihilfegewährung durch den zwischen den Parteien am 15. Juni 1998 geschlossenen Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen oder eingeschränkt wird, sondern dem Kläger und seinen mitversicherten Familienangehörigen aus dem zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnis ein Anspruch auf Beihilfegewährung gegen das beklagte Land unverändert zu den Bedingungen fortbesteht, die vor Abschluß des zwischen den Parteien am 15. Juni 1998 geschlossenen Arbeitsvertrages gegolten haben.

2. Das beklagte Land wird verurteilt, dem Kläger zum Ausgleich des diesem bisher in Folge der Nichtgewährung des ihm und seinen mitversicherten Familienangehörigen gegen das beklagte Land zustehenden Beihilfeanspruchs entstandenen finanziellen Nachteils 4.230,12 DM nebst 10,5 % Zinsen hieraus seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.
3. Es wird festgestellt, daß das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger jeden weiteren finanziellen Nachteil zu ersetzen, der diesem aus der Nichtgewährung des ihm und seinen mitversicherten Familienangehörigen gegen das beklagte Land zustehenden Beihilfeanspruchs ab dem 1. April 1999 entsteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, auf Grund der in der Bekanntmachung des Finanzministeriums vom 4. September 1997 zum Ausdruck gebrachten Änderung der bisherigen Handhabung sei sie nicht zur Leistung von Beihilfe an den Kläger verpflichtet. Mit dem Vertragsschluß zum 1. Juni 1998 sei es zu einer Neueinstellung des Klägers gekommen, da dieser durch die Übertragung einer Oberarztfunktion im Vergleich zu der bis dahin im Vordergrund stehenden Weiterbildung zum Facharzt eine wesentliche Statusänderung erfahren habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung das erstinstanzliche Urteil nur insoweit abgeändert, als es hinsichtlich des Zahlungsantrages mehr als 4 % Zinsen zugesprochen hat, und im übrigen die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land sein Ziel der vollständigen Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe



Die Revision hat Erfolg. Sie führt unter teilweiser Aufhebung des Berufungsurteils und Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils zur vollständigen Abweisung der Klage.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, mit Ausnahme des Zinsschadens, soweit er 4 % überschreite, sei die Klage begründet. Bei den in § 40 BAT in Bezug genommenen Vorschriften handelte es sich um diejenigen der BVO. Die Durchführungshinweise des Finanzministeriums gingen deshalb ins Leere. Der Antrag zu 1) sei deshalb auf Grund der vertraglichen Vereinbarung der Parteien begründet. Auch den Zahlungsantrag, mit dem der Kläger Ersatz entstandener Mehrkosten verlangt hat, hat es aus dem Gesichtspunkt der Vertragsverletzung für begründet gehalten. Hinsichtlich des Antrags zu 3) hat es darauf verwiesen.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist nicht zu folgen.

II. Der Kläger hat gegen das beklagte Land keinen Anspruch auf Gewährung von Beihilfe.

1. Der Anspruch ergibt sich nicht aus § 40 Satz 1 BAT iVm. der für die Beamten des Landes Baden-Württemberg geltenden Beihilfeverordnung. Nach dieser Tarifvorschrift werden für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits- und anderen Fällen "die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen" angewendet. § 40 BAT bezieht sich als reine Verweisungsnorm nur auf bereits vorhandene Beihilferegelungen des tarifgebundenen Arbeitgebers, ergreift dagegen nicht gleichzeitig auch die beamtenrechtlichen Grundvorschriften, aus denen das Beihilferecht als Konkretisierung der Fürsorgepflicht des öffentlichrechtlichen Dienstherrn gegenüber seinen Beamten abgeleitet wird (*BAG 15. Juli 1993 - 6 AZR 401/92 - ZTR 1993, 509, 510*).

2. Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht auf § 40 BAT iVm. sonstigen bei dem beklagten Land geltenden Bestimmungen stützen.

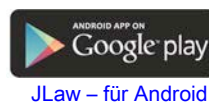
a) § 1 Bh-TV scheidet als Anspruchsgrundlage aus. Dieser Tarifvertrag wurde zum 30. September 1970 gekündigt. Er findet auf das mit Wirkung vom 1. Juni 1998 begründete Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung.



b) Der Kläger kann auch nicht verlangen mit den Arbeitnehmern gleichbehandelt zu werden, auf deren Arbeitsverhältnisse das beklagte Land nach wie vor den Bh-TV anwendet.

aa) Für den Begriff der "geltenden Bestimmung" iSd. § 40 BAT ist nicht die Rechtsqualität der Vorschriften, auf die verwiesen wird, entscheidend, sondern allein ihre rechtliche Geltung, die auch durch eine tatsächliche Anwendung begründet werden kann. Nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats kann auch ein gekündigter Tarifvertrag "geltende Bestimmung" iSd. § 40 BAT sein, wenn der Arbeitgeber ihn auf alle Arbeitsverhältnisse unabhängig davon anwendet, ob diese vor oder nach Ablauf des Tarifvertrags abgeschlossen wurden (*5. November 1992 - 6 AZR 311/91 - BAGE 71, 320, 324; 27. Juli 1995 - 6 AZR 129/95 - AP BAT § 40 Nr. 11*). Der Kläger hat jedoch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung keinen Anspruch auf Behandlung nach dem Bh-TV. Das beklagte Land durfte den Kläger von der bisher geübten Praxis ausnehmen und ihn entsprechend den neuen Durchführungshinweisen zur Anwendung des Bh-TV behandeln.

bb) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung. Unzulässig ist nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich anzusehen ist (*vgl. BVerfG 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 58*). Im Bereich der Vergütung, zu der auch die Beihilfe gehört (*BAG 19. Februar 1998 - 6 AZR 460/96 - BAGE 88, 92, 97*), gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz zwar nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat. Die gilt aber nur für individuell vereinbarte Löhne und Gehälter. Wenn der Arbeitgeber, was ihm die Vertragsfreiheit ermöglicht, einzelne Arbeitnehmer besserstellt, können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Das Gebot der Gleichbehandlung greift jedoch immer dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip auf Grund einer abstrakten Regelung gewährt. Von einer solchen Regelung darf er Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen (*st. Rspr., vgl. BAG 26. Oktober 1995 - 6 AZR 125/95 - BAGE 81, 207, 210 f.; 20. März 1997 - 6 AZR*



453/96 - ZTR 1997, 568; 23. August 1995 - 5 AZR 293/94 - BAGE 80, 354, 359 f.;
28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - BAGE 71, 29, 37).

cc) Danach findet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegend zwar grundsätzlich Anwendung; jedoch ist weder die von dem beklagten Land vorgenommene Gruppenbildung noch die Zuordnung des Klägers zu der nicht begünstigten Gruppe zu beanstanden.

Das beklagte Land hatte den gekündigten Bh-TV auch nach dessen Auslaufen am 30. September 1970 auf alle danach begründeten Arbeitsverhältnisse angewandt. Mit den Hinweisen zur Durchführung der Tarifverträge über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende der Länder vom 4. September 1997 (GABl. 22. Oktober S 553), deren Inhalt mit der Verwaltungsvorschrift vom 4. November 1998 (GABl. 16. Dezember S 695) klargestellt wurde, hat das beklagte Land eine neue allgemeine Handhabung eingeführt, die auf den 30. September 1997 als Stichtag abstellt und alle danach begründeten Arbeitsverhältnisse von der Beihilfengewährung ausnimmt. Die Beklagte verfährt damit weiterhin nach einem generalisierenden Prinzip und unterscheidet abstrakt zwischen zwei Gruppen, von denen die eine nach wie vor Leistungen nach dem Bh-TV erhält, die andere jedoch nicht. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist deshalb grundsätzlich anzuwenden.

Der Kläger gehört zu den Beschäftigten, denen nach der von dem beklagten Land vorgenommenen Gruppenbildung keine Beihilfe auf der Grundlage des Bh-TV mehr zu gewähren ist. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht angenommen. Das beklagte Land unterscheidet dadurch, daß es auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses abstellt, nicht sachfremd zwischen den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Stichtage als Ausdruck einer gebotenen pauschalierten Betrachtung und im Interesse der Praktikabilität grundsätzlich zulässig; dadurch verursachte Härten sind zum Teil unvermeidlich. Solche Härten müssen akzeptiert werden, wenn sich die Wahl des Zeitpunktes am gegebenen Sachverhalt orientiert und demnach sachlich vertretbar ist (BAG 19. April 1983 - 1 AZR 498/81 - BAGE 42, 217, 222; 11. September 1980 - 3 AZR 606/79 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 187 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 22; 10. August 1988 - 5 AZR 676/87 - nv.; 18. Oktober 2000 - 10 AZR 643/99 - AP BAT-O § 11 Nr. 24).

Das beklagte Land hat durch Weisung des zuständigen Ministeriums entschieden, dem Beschluß der Tarifgemeinschaft deutscher Länder zu folgen, um auf



diese Weise Personalkosten einzusparen. Im Hinblick darauf ist die Wahl des Stichtags nicht zu beanstanden. Einem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, bisher gewährte Leistungen, zu deren Erbringung er kollektivrechtlich nicht verpflichtet ist, für neu eingestellte Beschäftigte auszuschließen. In einem solchen Fall besteht eine dementsprechende Freiheit in der Wahl eines Stichtages (vgl. BAG 4. April 2000 - 3 AZR 52/99 - nv.; 14. Juni 1983 - 3 AZR 565/81 - BAGE 44, 61); die Wahl eines in der Zukunft liegenden Stichtages bedarf grundsätzlich keiner Begründung.

Es ist sachgerecht, nicht in bestehende Vertragsverhältnisse einzugreifen und nur dort Einsparungen zu verwirklichen, wo ein solcher Eingriff nicht erforderlich ist, weil der Arbeitgeber sonst in einer Vielzahl von Fällen mit ungewisser Erfolgsaussicht versuchen müßte, die Änderung laufender Arbeitsverträge mit den vertragsrechtlich zulässigen Mitteln herbeizuführen. Der Arbeitgeber kann sich darauf beschränken, Kosteneinsparungen nur insoweit zu erzielen, wie ihm dies durch Abschluß neuer Verträge möglich ist.

dd) Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch nicht dadurch verletzt, daß das beklagte Land den Kläger wie die Arbeitnehmer behandelt, die nach dem 30. September 1997 erstmalig eingestellt wurden. Das beklagte Land muß die Beschäftigung des Klägers in den befristeten Arbeitsverhältnissen, die dem durch Vertrag vom 15. Juni 1998 begründeten vorausgingen, nicht im Sinne des Klagebegehrens berücksichtigen. Bei der Gewährung von Beihilfe handelt es sich, anders als etwa bei Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, nicht um eine durch Betriebstreue erdiente Gegenleistung des Arbeitgebers. Vielmehr wurde die Beihilfe - bis zum Stichtag - allen Arbeitnehmern von Beginn ihrer Tätigkeit an gewährt. Deshalb kann nicht gefordert werden, Beschäftigungszeiten vor dem Stichtag als Unterscheidungskriterium zu berücksichtigen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Peifer Armbrüster Gräfl

Ehrenamtlicher Richter Hinsch
ist wegen Ablaufs der Amtszeit
aus seinem Richteramt ausgeschieden und daher an der Unterschrift verhindert.

Dr. Peifer Reimann



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)