

VERFASSUNGS-, VERWALTUNGSGERICHTLICHE UND DIENSTSTRAFRECHTLICHE ENTSCHEIDUNGEN

BEILAGE ZUM AMTSBLATT FÜR SCHLESWIG-HOLSTEIN 1963 NR. 49

KIEL, 7. DEZEMBER 1963

Nr. 96

Rechtswirksamkeit der Nr. 3 Abs. 3 BhV.

Leitsatz:

Die Vorschrift, daß Sachleistungen einer Krankenkasse nicht beihilfefähig sind, verstößt nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz des Artikels 3 Abs. 1 GG.

(Rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 28. August 1963 — 1 b Ca 1192/62 —).

Aus den Gründen:

Die Klage ist unbegründet, weil die Nr. 3 Abs. 3 BhV — nach dieser Vorschrift richtet sich allein der Anspruch des Klägers auf Beihilfe — wirksam ist (I) und weil ein Anspruch auf Beihilfe für die eingereichten Unterlagen aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung nicht besteht (II).

I.

1. Nach § 40 BAT und dem Tarifvertrag zwischen dem beklagten Land und dem Landesverband Schleswig-Holstein der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft vom 1. Dezember 1952 über die Gewährung von Beihilfen im Krankheitsfalle finden die beim Arbeitgeber jeweils geltenden Beihilfevorschriften Anwendung. Beim beklagten Land gelten auf Grund der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheitsfällen vom 25. August 1959 (GVOBl. Schl.-H. S. 175) die Beihilfevorschriften der Bundesrepublik in der jeweils geltenden Fassung. Das sind jetzt die BhV.
2. Nr. 3 Abs. 3 BhV ist rechtswirksam. Bedenken gegen die Wirksamkeit der Nr. 3 Abs. 3 BhV ergeben sich nur aus Art. 3 Abs. 1 GG. Diese Vorschrift bestimmt: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“ Die Anwendung der BhV ergibt sich hier jedoch aus § 40 BAT, einer tariflichen Norm. Hier sind die BhV deshalb tarifvertragliche Bestimmungen. Die Normen der Tarifverträge entstehen auf Grund eines Interessenausgleichs der autonomen Tarifpartner und sind in privatrechtlichen Verträgen enthalten, also keine „Gesetze“. Das bedeutet für die BhV, soweit sie kraft einer Verweisung in einem Tarifvertrag als tarifliche Normen gelten, daß sie nicht nach Maßgabe des Art. 3 Abs. 1 GG zu beurteilen sind. Das Gericht kann schon aus diesem Grunde einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG nicht annehmen. Aber auch dann, wenn man die Tarifnormen als Gesetz im materiellen Sinne ansieht, und am Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG mißt (so BAG in ständiger Rechtsprechung — s. BAG v. 1. 12. 1961 in AP Nr. 70 zu Art. 3 GG), liegt ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz nicht vor.

3. Der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG enthält mit dem Gebot der Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz das Verbot einer ungerechtfertigten Unterscheidung und damit einer auf Willkür beruhenden unterschiedlichen Regelung an sich gleichgelagerter Sachverhalte. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz liegt deshalb nicht vor, wenn sachliche Gründe die unterschiedliche Regelung rechtfertigen.

Die in § 40 BAT postulierte Anwendung der BhV beruht auf der Fürsorgepflicht des öffentlichen Arbeitgebers, der seinen Arbeitnehmern in besonderen Notfällen beistehen will. Aus diesem Zweck folgt der Grundsatz, daß nur dort, wo eine Notlage eingetreten ist, Raum für eine Beihilfe ist. Soweit der Arbeitnehmer von seiner Krankenkasse Sachleistungen fordert und erhält, gerät er überhaupt nicht in eine Notlage, denn für die notwendige Krankenbehandlung entstehen dann überhaupt keine Kosten, weil die Krankenbehandlung selbst von der Krankenkasse gestellt wird. Anders ist es, wenn die Krankenkasse nicht Sachleistungen erbringt, sondern die Aufwendungen erstattet. Dann ist es, wenn nicht die vollen Krankenkosten erstattet werden, möglich, daß der Arbeitnehmer in eine Notlage gerät. Nur in diesem Falle ist für eine Beihilfe des Arbeitgebers Platz. Die Unterscheidung in den BhV nach Sachleistungen und Erstattungsleistungen ist deshalb sachgerecht, ja im Wesen der Sache selbst begründet.

II.

Auch auf den Grundsatz der Gleichbehandlung kann der Kläger seinen Anspruch nicht stützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz besagt, ob und wann der Arbeitgeber, der einzelnen seiner Arbeitnehmer bestimmte Leistungen zusagt oder gewährt, gehalten ist, anderen gegenüber in gleicher Weise zu verfahren. Er liefert den Maßstab dafür, ob Arbeitnehmer, die von bestimmten Leistungen — hier die Beihilfe — ausgeschlossen sind, sich dies gefallen lassen müssen. Nur ein unsachlicher Ausschluß ist mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbar. Die Gleichbehandlung verbietet lediglich eine willkürliche Schlechterstellung.