

Aktenzeichen: 1 ABR 63/04
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 3. Mai 2006
- 1 ABR 63/04 -

I. Arbeitsgericht
München

Beschluß vom 4. Juli 2003
- 35 BV 73/03 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Beschluß vom 6. Juli 2004
- 6 TaBV 40/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Haushaltsrechtliches Besserstellungsverbot

Gesetz:

ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 63/04
6 TaBV 40/03
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Mai 2006

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Widerantragsteller,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 3. Mai 2006 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Wohlgemuth und Frischholz beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 6. Juli 2004 - 6 TaBV 40/03 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Beschwerde des Gesamtbetriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 4. Juli 2003 - 35 BV 73/03 - teilweise abgeändert.
Der Widerantrag des Arbeitgebers wird zurückgewiesen.
3. Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob bei der Aufstellung von Sozialplänen haushaltsrechtliche Besserstellungsverbote zu beachten sind und tarifliche Abfindungsregelungen Höchstgrenzen darstellen. 1

Der Arbeitgeber ist ein privatrechtlicher Verein. Er befasst sich insbesondere mit der Förderung der Kenntnisse deutscher Sprache, der Pflege der internationalen kulturellen Zusammenarbeit und der Vermittlung eines umfassenden Deutschlandbildes. Hierzu unterhält er Auslandsinstitute sowie Zentralen in B und M. Zur Durchführung der Aufgaben erhält er auf Grund eines mit der Bundesrepublik Deutschland geschlossenen Rahmenvertrags vom 17. Januar 2001 Haushaltsmittel des Bundes, über deren Höhe auf der Grundlage des jeweiligen Haushaltsplans durch Zuwendungsbescheid entschieden wird. Außerhalb des mit öffentlichen Mitteln geförderten Bereichs bietet der Arbeitgeber in einem sog. Eigenmittelbereich gewinnorientiert Sprachkurse in Deutschland an. Zwischen dem öffentlichen und dem Eigenmittelbereich besteht ein Personalverbund. Die Vergütung der Mitarbeiter erfolgt je nach Stelle aus eigenen Mitteln des Vereins oder aus Zuwendungen des Bundes. Die Arbeitsverträge enthalten Verweise auf den BAT. Der für die Angestellten des öffentlichen Dienstes geschlossene Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz vom 9. Januar 1987 (TV RatAng) enthält Regelungen über Abfindungen für Arbeitnehmer, die auf Grund von Rationalisierungsmaßnahmen ihren Arbeitsplatz verlieren. 2



Der Arbeitgeber hat in Sozialplanverhandlungen mit dem für seine 15 Betriebe errichteten Gesamtbetriebsrat die Auffassung vertreten, er sei an haushaltsrechtliche Besserstellungsverbote gebunden, Sozialplanabfindungen dürften daher die Abfindungshöhen des § 7 TV RatAng nicht übersteigen.

3

Der Gesamtbetriebsrat will in dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren gerichtlich feststellen lassen, dass die Rechtsauffassung des Arbeitgebers unrichtig ist. Er hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber sei als privatrechtlicher Verein jedenfalls im Verhältnis zu ihm - dem Gesamtbetriebsrat - weder an haushaltsrechtliche Bestimmungen noch an die jährlichen Zuwendungsbescheide gebunden. Im Übrigen seien Abfindungen keine Arbeitsbedingungen im Sinne der haushaltsrechtlichen Besserstellungsverbote. Die im TV RatAng geregelten Abfindungen stellten keine Höchstgrenzen für Sozialplanabfindungen dar. Tarifvertraglich geregelte Abfindungen berührten nicht den Verhandlungsspielraum eines Arbeitgebers bei Sozialplanverhandlungen.

4

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt

5

1. festzustellen, dass das sogenannte Besserstellungsverbot des § 8 Abs. 2 BHG den Arbeitgeber in betriebsverfassungs- und arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht bindet,
2. festzustellen, dass Abfindungshöhen des § 7 des Tarifvertrags über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 weder auf Grund des sogenannten Besserstellungsverbots des § 8 Abs. 2 BHG noch auf Grund anderer Tatbestände Obergrenzen darstellen, die den Handlungsrahmen des § 112 Abs. 5 BetrVG einschränken.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Im Wege eines Widerantrags hat er beantragt

6

festzustellen, dass das Besserstellungsverbot des § 8 Abs. 2 BHG und die Anweisungen des Zuwendungsgebers insbesondere gemäß Schreiben vom 6. Juni 2002, 11. Juni 2002, 18. Juni 2002 und 5. Juli 2002 im Rahmen der Ermessensentscheidung der Einigungsstelle gem. § 112 Abs. 5 BetrVG, insbesondere im Hinblick auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen und die Kriterien gem. § 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG, zu berücksichtigen sind.

Der Arbeitgeber hat die Ansicht vertreten, er sei auf Grund des Rahmenvertrags und der Finanzierung durch Haushaltsmittel des Bundes an das haushaltsrechtli-

7



che Besserstellungsverbot gebunden. Er dürfe daher in Sozialplänen keine Abfindungen vereinbaren, welche die in § 7 TV RatAng geregelten Abfindungen überschreiten würden. Zumindest aber müsse die Einigungsstelle im Rahmen ihrer Ermessensentscheidung über die Abfindungshöhen die haushaltsrechtliche Begrenzung beachten. Andernfalls drohe ihm ein Mittelentzug oder eine Gegenfinanzierung der überhöhten Abfindungen durch Mittelkürzungen an anderer Stelle. Im schlimmsten Fall sei sogar eine Beendigung des Rahmenvertrags zu befürchten; dies würde zu einer Schließung der Betriebe und einem Wegfall der Arbeitsplätze führen.

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt,
den Widerantrag zurückzuweisen.

8

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Gesamtbetriebsrats abgewiesen und dem Widerantrag des Arbeitgebers entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Gesamtbetriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Gesamtbetriebsrat seine Anträge einschließlich des Antrags auf Abweisung des Widerantrags weiter.

9

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist insoweit begründet, wie der Gesamtbetriebsrat die Abweisung des Widerantrags des Arbeitgebers begehrt. Die Vorinstanzen haben dem Widerantrag zu Unrecht stattgegeben. Dieser ist unzulässig. Im Übrigen ist die Rechtsbeschwerde unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Anträge des Gesamtbetriebsrats im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Diese sind ebenfalls bereits unzulässig.

10

I. Der zu 1) gestellte Antrag, mit dem der Gesamtbetriebsrat die Feststellung begehrt, der Arbeitgeber sei an das Besserstellungsverbot des „§ 8 Abs. 2 BHG“ nicht gebunden, ist unzulässig.

11

1. Der Antrag bedarf der Auslegung.

12

a) Sowohl der Gesamtbetriebsrat als auch der Arbeitgeber zitieren in ihren Anträgen einen „§ 8 Abs. 2 BHG“. Ein Bundeshaushaltsgesetz existiert nicht. Vielmehr stellt der Bundesgesetzgeber gemäß Art. 110 Abs. 2 Satz 1 GG, § 1 Satz 1 BHO den Haushaltsplan für ein oder zwei Rechnungsjahre durch ein Haushaltsgesetz fest. Demnach war mit dem Antrag erkennbar - zunächst - das Haushaltsgesetz 2002 gemeint. Dieses ist nicht mehr aktuell. Der Bundesgesetzgeber nimmt aber seit dem Haushaltsjahr 1988 ein Besserstellungsverbot jährlich in seine Haushaltsgesetze auf.

13



Das rechtfertigt eine Auslegung des Antrags dahin, dass mit ihm losgelöst vom konkreten Haushaltsjahr das Besserstellungsverbot im jeweiligen Haushaltsgesetz gemeint ist. Der Verfahrensbevollmächtigte des Gesamtbetriebsrats hat dieses Verständnis in der mündlichen Anhörung vor dem Senat als zutreffend bestätigt.

b) Der Antrag bezieht sich nach seinem insoweit unmissverständlichen Wortlaut nicht nur auf die betriebsverfassungsrechtlichen, sondern auch auf die „arbeitsrechtlichen“ Beziehungen des Arbeitgebers. Der Gesamtbetriebsrat hat hierzu in der Anhörung vor dem Senat keine klarstellende Einschränkung vorgenommen. Er hat den Antrag auch nicht auf die Frage der Geltung des Besserstellungsverbots für Sozialpläne beschränkt. 14

2. Der Antrag ist nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 15

a) Im Beschlussverfahren muss ein Antrag ebenso bestimmt sein wie im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auf das Beschlussverfahren und die in ihm gestellten Anträge entsprechend anwendbar (*BAG 10. Juni 1986 - 1 ABR 61/84 - BAGE 52, 160, zu B II 2 der Gründe*). Der Verfahrensgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage zwischen den Beteiligten mit Rechtskraftwirkung entschieden werden kann (*BAG 17. Juni 1997 - 1 ABR 10/97 -, zu B 1 der Gründe; 24. Januar 2001 - 7 ABR 2/00 - AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 50 = EzA ZPO § 253 Nr. 20, zu B I 1 der Gründe; 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - BAGE 106, 188, zu B I 1 der Gründe*). 16

b) Diesen Anforderungen genügt der Antrag nicht. Dabei kann dahinstehen, ob bereits der nicht weiter eingeschränkte oder konkretisierte Begriff der „betriebsverfassungs- und arbeitsrechtlichen Beziehungen“ zu unbestimmt ist. Zumindest durch die Bezugnahme auf das haushaltsrechtliche Besserstellungsverbot und die damit verbundenen Rechtsbegriffe enthält der Antrag Unbestimmtheiten, die einer Sachentscheidung entgegenstehen. Das in § 8 Abs. 2 Satz 1 der jeweiligen jährlichen Haushaltsgesetze des Bundes (*vgl. etwa das Haushaltsgesetz für das Jahr 2002 vom 20. Dezember 2001, BGBl. I S. 3964*) enthaltene Besserstellungsverbot lautet: „Die in Absatz 1 genannten Zuwendungen zur institutionellen Förderung dürfen nur mit der Auflage bewilligt werden, dass der Zuwendungsempfänger seine Beschäftigten nicht besser stellt als vergleichbare Arbeitnehmer des Bundes; vorbehaltlich einer abweichenden tarifvertraglichen Regelung dürfen deshalb keine günstigeren Arbeitsbedingungen vereinbart werden, als sie für Arbeitnehmer des Bundes jeweils vorgesehen sind.“ Um über 17



den Feststellungsantrag in der Sache mit objektiver Rechtskraftwirkung entscheiden zu können, müsste daher hinreichend klar sein, was unter „nicht besser stellen“, „vergleichbare Arbeitnehmer des Bundes“, „vorbehaltlich abweichender tarifvertraglicher Regelung“ und „keine günstigeren Arbeitsbedingungen“ zu verstehen ist. Die Bedeutung dieser Begriffe ist keineswegs offenkundig. Durch die Bezugnahme auf das Besserstellungsverbot werden deshalb unbestimmte Rechtsbegriffe in unzulässiger Weise zum Gegenstand des prozessualen Antrags gemacht. Würde über diesen Antrag in der Sache entschieden, bliebe der Umfang der objektiven Rechtskraft der Entscheidung völlig unklar.

3. Der Antrag erfüllt auch nicht die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 18
- a) § 256 Abs. 1 ZPO findet in Beschlussverfahren entsprechend Anwendung (vgl. etwa BAG 18. Februar 2003 - 1 ABR 17/02 - BAGE 105, 19, zu B III 1 a der Gründe mwN). Danach kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Antragsteller an der alsbaldigen Feststellung ein rechtliches Interesse hat. Gegenstand eines Feststellungsantrags können nur Rechtsverhältnisse sein. Ein Rechtsverhältnis ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache (BAG 10. Mai 1989 - 4 AZR 80/89 - BAGE 62, 44). Ein Feststellungsantrag muss sich nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Er kann sich auf Teilrechtsverhältnisse, insbesondere auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses können jedoch nicht zum Gegenstand eines Feststellungsantrags gemacht werden (vgl. BAG 25. Oktober 2001 - 6 AZR 718/00 - BAGE 99, 250, zu B I 1 der Gründe; 27. Oktober 2005 - 6 AZR 123/05 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu I 2 a der Gründe mwN). Insbesondere der auf die Klärung einer bloßen Rechtsfrage oder den Bestandteil einer solchen Rechtsfrage gerichtete Feststellungsantrag ist unzulässig (vgl. BGH 7. Juni 2001 - I ZR 21/99 - GRUR 2001, 1036, zu II 1 der Gründe). Eine Entscheidung darüber läuft auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus, zu der die Gerichte nicht berufen sind. 19
- b) Im Streitfall ist der Antrag nicht auf die Feststellung des (Nicht-)Bestehens eines Rechtsverhältnisses gerichtet. Die Frage, ob das haushaltsrechtliche Besser- 20



stellungsverbot den Arbeitgeber in betriebsverfassungs- oder arbeitsrechtlichen Beziehungen bindet, betrifft kein Rechtsverhältnis. Vielmehr handelt es sich um eine Rechtsfrage, die sich in einer Vielzahl von Rechtsverhältnissen, an denen der Arbeitgeber beteiligt ist, in überaus unterschiedlicher Weise stellen kann. Ihre Beantwortung liefe auf ein Rechtsgutachten hinaus. Das ist nicht Aufgabe der Gerichte. Diese entscheiden über das Bestehen konkreter Rechtsverhältnisse, Ansprüche und Verpflichtungen.

II. Der zu 2) gestellte Antrag des Gesamtbetriebsrats ist ebenfalls unzulässig. 21
Dabei kann dahinstehen, ob er für eine Sachentscheidung iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt ist. Jedenfalls erfüllt er nicht die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Auch er ist nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, sondern auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens gerichtet.

1. Die hinreichende Bestimmtheit des Antrags begegnet Bedenken. Dabei ist 22
unschädlich, dass auch in ihn das „Besserstellungsverbot des § 8 Abs. 2 BHG“ und darüber hinaus nicht näher bestimmte „andere Tatbestände“ aufgenommen sind. Es handelt sich insoweit um überflüssige Begründungselemente, die ersatzlos gestrichen werden könnten, ohne dass sich am Inhalt des Antrags etwas ändern würde. Gegenstand des Antrags ist ersichtlich die Feststellung, dass die Abfindungshöhen des § 7 TV RatAng keine Obergrenzen darstellen, die eine Einigungsstelle bei einer Entscheidung über die Aufstellung eines Sozialplans zu beachten hat. Zweifel an der Bestimmtheit des Antrags ergeben sich aber, weil auch § 7 TV RatAng Regelungen enthält, die in mehrfacher Hinsicht eine Auslegung erforderlich machen können. Überdies ist nicht klar, ob bei dem ggf. vorzunehmenden Vergleich von Abfindungen nach dem TV RatAng einerseits und einem etwaigen Sozialplan andererseits auf die einzelnen individuellen Abfindungen oder das Gesamtvolumen abgestellt werden soll. Letztlich kommt es hierauf aber nicht an.

2. Der Antrag ist unzulässig, weil auch er nicht auf die Feststellung des (Nicht-) 23
Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 Satz 1 ZPO gerichtet ist. Die Frage, ob die Abfindungshöhen des § 7 TV RatAng eine Obergrenze für die in einem Sozialplan zu vereinbarenden Abfindungen bilden, betrifft kein Rechts- oder Teilrechtsverhältnis. Es geht nicht um eine Rechtsbeziehung zwischen Personen untereinander oder zwischen Personen und Sachgütern, sondern um eine abstrakte Rechtsfrage. Geklärt werden soll die Anwendbarkeit eines „Verbotes“ auf künftige Entscheidungen



der beim Arbeitgeber errichteten Einigungsstellen. Erbeten wird damit vom Gericht nicht die Entscheidung über ein Rechtsverhältnis, sondern die Erstellung eines Rechtsgutachtens.

III. Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats ist begründet, soweit sie den vom Arbeitgeber gestellten Widerantrag betrifft. Die Vorinstanzen haben dem Antrag zu Unrecht entsprochen. Auch dieser Antrag ist unzulässig. 24

1. Der Antrag genügt nicht den Erfordernissen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Auch bei ihm werden - wie bei dem zu 1) gestellten Antrag des Gesamtbetriebsrats - durch die Bezugnahme auf das Besserstellungsverbot des „§ 8 Abs. 2 BHG“ die dort enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe zum Antragsgegenstand. Dies gilt gleichermaßen für die in Bezug genommenen „Anweisungen des Zuwendungsgebers insbesondere gemäß Schreiben vom 6. Juni 2002, 11. Juni 2002, 18. Juni 2002 und 5. Juli 2002“. Der Inhalt dieser Anweisungen ist nicht annähernd so bestimmt, als dass mit objektiver Rechtskraftwirkung darüber entschieden werden könnte. Unbestimmt wird der Antrag ferner durch die Verwendung des Begriffs „zu berücksichtigen“. Es bleibt unklar, was unter „Berücksichtigung“ zu verstehen ist. 25

2. Im Übrigen ist der Widerantrag nicht auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 Satz 1 ZPO gerichtet. Auch mit ihm werden abstrakte Rechtsfragen zur Entscheidung gestellt und wird die Erstellung eines Rechtsgutachtens zum Umfang der Verhandlungsspielräume des Arbeitgebers erbeten. Die Frage, ob und ggf. in welcher Weise eine Einigungsstelle bei der Entscheidung über einen Sozialplan gemäß § 112 Abs. 5 BetrVG haushaltsrechtliche Vorgaben beachten muss, stellt kein selbständig feststellbares Rechtsverhältnis zwischen Personen dar. Sie kann inzident als Vorfrage zu beantworten sein, wenn es in einem Rechtsstreit konkret um die Wirksamkeit eines von einer Einigungsstelle beschlossenen Sozialplans geht. 26

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Wohlgemuth

Frischholz



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

