

Aktenzeichen: 3 AZR 124/80

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 7. September 1982
- 3 AZR 124/80 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. Oktober 1978
Frankfurt/Main - 4 Ca 358/77 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. November 1979
Frankfurt/Main - 12/9 Sa 290/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Z u s a g e v o n U m z u g s k o s t e n v e r g ü t u n g

Gesetz: BAT § 44 Abs. 1; Hess. Umzugskostengesetz § 2 Abs. 1, 3;
ZPO §§ 253, 894; HessTGV § 1; TVG § 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 124/80

12/9 Sa 290/79 Frankfurt/Main

Verkündet
am 7. September 1982

Im Namen des Volkes!

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. September 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Kahleyss für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 15. November 1979 - 12/9 Sa 290/79 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war nach dem Studium der Physik und anschließenden Promotion von 1972 bis 1976 am M Institut für Physik in H und M sowie am zweiten Institut für Experimentalphysik in H als wissenschaftlicher Angestellter beschäftigt. Während des Bestandes seines Arbeitsverhältnisses zu den verschiedenen Institutsträgern war er zur Europäischen Organisation für Kernforschung (Cern), Genf, abgeordnet. Von dort bewarb er sich auf eine Stellenanzeige des beklagten Landes als wissenschaftlicher Mitarbeiter für das Hochschulrechenzentrum an der J Universität in F . Er wurde unter 22 Bewerbern ausgewählt, von denen nur drei den gestellten Qualifikationsanforderungen genügten. Ab 1. Juni 1977 war er im Hochschulrechenzentrum, vom 1. Januar 1979 bis zum 31. März 1980 im Zentrum der Medizinischen Informatik tätig. Das Arbeitsverhältnis richtete sich nach dem Bundesangestellten-Tarifvertrag vom 23. Februar 1961 in seiner jeweiligen Fassung. Der Kläger ist im Juli 1977 von Genf nach Frankfurt umgezogen. Von dem beklagten Land begehrte er vergeblich Umzugskostenvergütung. Hierzu heißt es in § 44 BAT:

"(1) Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung (Trennungsgeld) sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

.....

3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einen anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 BUKG oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne Hausstand nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll."



- 3 -

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das beklagte Land müsse ihm Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld zusagen. Hierzu hat er behauptet, bei den Einstellungsverhandlungen im Rechenzentrum sei ihm dies in Aussicht gestellt worden. Das beklagte Land habe auch wegen seiner langjährigen Tätigkeit in Großforschungslaboratorien und GroßRechenzentren des In- und Auslandes ein überwiegendes dienstliches Interesse an seiner Einstellung gehabt. Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land gem.
§ 44 BAT verpflichtet ist,

1. die Umzugskosten des Klägers von seinem letzten Wohnort in Genf (Schweiz) zu seinem derzeitigen Wohnort in Frankfurt/Main zu vergüten,
2. dem Kläger im Rahmen der Übersiedlung von Genf (Schweiz) nach Frankfurt/M. Trennungsentschädigung zu gewähren.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat bestritten, daß ein unabweisbares dienstliches Bedürfnis für die Einstellung bestanden habe. Unabhängig hiervon stehe es in seinem Ermessen, ob es Aufwendungsersatz zusage.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich dessen Revision.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat keine hinreichenden Feststellungen getroffen. Dies macht die Aufhebung und Zurückverweisung notwendig.

I. Die Klage ist entgegen der Auffassung des beklagten Landes zulässig.

- 4 -



1. Mit seinen Klageanträgen begehrt der Kläger die Feststellung, daß das beklagte Land verpflichtet ist, Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung zu gewähren. Der Kläger hat anstelle einer möglichen Leistungsklage eine Feststellungsklage gewählt. Das ist zulässig. Der Beklagte ist eine öffentlich rechtliche Körperschaft; er wird sich auch einem Feststellungsurteil beugen (BAG vom 22. Juli 1959 - 1 AZR 522/56 - AP Nr. 6 zu § 198 BGB, Bl. 1 R; vom 21. September 1962 - 1 AZR 388/61 - AP Nr. 41 zu § 256 ZPO, Bl. 2; seither ständig).

Das beklagte Land vermag das Rechtsschutzinteresse auch nicht mit der Begründung zu leugnen, es habe von Anfang an die Höhe der von dem Kläger geltend gemachten Umzugskostenvergütung und Trennungsgeldentschädigung bestritten, so daß ein weiterer Rechtsstreit zur Bereinigung der Auseinandersetzungen erforderlich sein werde. Das ist zwar richtig, läßt aber das Rechtsschutzinteresse nicht entfallen. Der Kläger hat bereits mit Schriftsatz vom 8. Mai 1978 beim Arbeitsgericht einen spezifizierten Leistungsantrag angekündigt und später noch berichtigt. Zu diesen Berechnungen hat das beklagte Land mit seinem am 18. Oktober 1978 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Stellung genommen. In dem am 24. Oktober 1978 anstehenden Termin hat dann offensichtlich das Arbeitsgericht den Kläger veranlaßt, zu den Feststellungsanträgen zurückzukehren. Eine Feststellungsklage ist aber dann zulässig, wenn sie auf Veranlassung des Gerichtes statt einer Leistungsklage durchgeführt wird (BAG 15, 284, 288 = AP Nr. 3 zu § 34 SchwBeschG 1961, zu II der Gründe; 16, 141, 145 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gewerkschaftsangestellte, Bl. 2. Das gilt zumindest dann, wenn auch ein Feststellungsurteil sinnvoll zur Klärung des Streits beitragen kann. So ist es im vorliegenden Fall, weil sich die Höhe der Forderung nach Klärung des Erstattungsgrundes durch Vorlage der erstattungsfähigen Rechnungen unschwer belegen läßt.

II. Ob das beklagte Land verpflichtet war, Umzugskostenvergütung zuzusagen, läßt sich noch nicht abschließend beurteilen.

1. Der Senat vermag bereits dem Ausgangspunkt des angefochtenen Urteils nicht zuzustimmen.



a) Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, es habe dem Willen der Tarifpartner entsprochen, daß der öffentliche Arbeitgeber grundsätzlich dann die Umzugskostenvergütung zuzusagen habe, wenn die Einstellung des Arbeitnehmers zur Befriedigung eines dringenden betrieblichen Interesses diene. Wolle der Arbeitgeber von diesem Grundsatz abweichen, obliege es ihm, Gründe darzulegen und zu beweisen, die es nach billigem Ermessen rechtfertigten, die Zusage der Umzugskostenvergütung zu verweigern. Hieraus ergebe sich, daß die zum Hessischen Umzugskostengesetz ergangenen Durchführungserlasse keine arbeitsrechtliche Bedeutung hätten. Diese Auffassung hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

Nach § 44 Abs. 1 BAT gelten die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß mit einigen Abänderungen. Das bedeutet, daß sich die Gewährung von Umzugskostenvergütung für Beamte und Angestellte nach denselben Voraussetzungen richtet, soweit nicht der BAT abweichende Regelungen enthält. Nicht nur die maßgebenden Umzugskostengesetze, sondern auch die hierzu ergangenen Erlasse sind zu berücksichtigen. Das entspricht auch der von den Tarifpartnern verfolgten Zwecksetzung. Der Arbeitgeber soll in den Stand versetzt werden, den in den verschiedenen Behörden und Dienststellen zusammen arbeitenden Beamten und Angestellten Aufwundersatz im weitesten Sinne nach den gleichen Rechtsnormen und Rechtsgrundsätzen zu leisten (Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, Kommentar zum BAT, Loseblattausgabe, Stand Januar 1979 bzw. August 1981, § 44 Erl. 1, 6a). Ein Gefälle sozialer Leistungen zwischen Beamten und Angestellten soll vermieden werden.

b) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht Bedenken gegen die Rechtswirksamkeit der Verweisung in einem Tarifvertrag auf die für Beamte geltenden Vorschriften. Im öffentlichen Dienst ist eine Verweisung auf das Dienstrecht der Beamten zulässig, wenn sie eindeutig ist und das in Bezug genommene Recht mit der tariflichen Regelung in einem engen sachlichen Zusammenhang steht. Dies entspricht der Rechtsprechung des Vierten Senats, der sich der erkennende Senat anschließt.

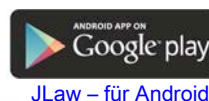


Die Verweisung auf das Beamtenrecht und seine Durchführungsverordnungen und Erlasse ist keine unzulässige Delegation der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien (BAG vom 23. September 1981 - 4 AZR 569/79 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; vom 9. Juni 1982 - 4 AZR 274/81 -, beide Urteile sind zur Veröffentlichung vorgesehen). Diese haben es in der Hand, die Verweisung jederzeit aufzuheben. Der Umstand, daß Erlasse einseitig vom Arbeitgeber geschaffene Verwaltungsvorschriften sind, steht einer Inbezugnahme nicht entgegen. Auch insoweit hängt die Rechtsgeltung als Tarifnorm allein von dem Willen der Tarifvertragsparteien ab. Die Bindung an das Dienstrecht der Beamten gewährleistet, daß die Tarifvertragsparteien von der Sachgerechtigkeit der Regelung ausgehen dürfen.

Der Wirksamkeit der Verweisung auf die für Beamte geltenden Gesetze, Verordnungen und Erlasse steht nicht entgegen, daß Tarifverträge schriftlich abgeschlossen werden müssen (§ 1 Abs. 2 TVG). Die gesetzlich angeordnete Schriftform dient nur der Klarstellung des Tarifinhalts. Die notwendige Klarheit der Normen wird aber erreicht, unabhängig davon, ob in einem Tarifvertrag ein anderer Tarifvertrag oder Vorschriften des Beamtenrechts in Bezug genommen sind (BAG 34, 42, 46 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form, Bl. 2; vom 10. November 1982 - 4 AZR 1203/79 -; vom 9. Juni 1982 - 4 AZR 274/81 -, beide Urteile sind zur Veröffentlichung vorgesehen).

2. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß das beklagte Land selbst dann nicht verpflichtet ist, Umzugskostenvergütung zuzusagen, wenn es ein überwiegendes Interesse daran hatte, den Kläger als Arbeitnehmer zu gewinnen.

a) Nach § 2 Abs. 3 Nr. 1 HUKG kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden für Umzüge aus Anlaß der Einstellung an einen anderen Ort als dem bisherigen Wohnort, sofern ein besonderes dienstliches Interesse an der Einstellung vorliegt. Das Gesetz räumt dem Dienstherrn ein Handlungsermessen ein, wenn die Voraussetzungen des unbestimmten Rechtsbegriffes "besonderes dienstliches Interesse" vorliegen. In § 44 Abs. 1 Nr. 3 BAT haben die Tarifpartner wegen der



unterschiedlichen Formulierung der Umzugskostengesetze im Bund und in den Ländern anstelle des besonderen dienstlichen Interesses ein dringendes betriebliches Interesse gefordert und die Voraussetzungen einer Erstattungszusage darüberhinaus verschärft. Die Zusage der Umzugskostenerstattung darf bei der Einstellung nur erteilt werden, wenn der Angestellte den Arbeitsplatz zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll.

b) Ein dringendes betriebliches Interesse ist dann gegeben, wenn der Dienstherr oder Arbeitgeber für eine im Haushaltsplan ausgewiesene und zu besetzende Stelle Gründe hat, gerade einen bestimmten nicht ortsansässigen Bewerber durch Übernahme der Umzugskosten zu gewinnen, um eine sachgerechte Amtsführung zu gewährleisten.

Diese Voraussetzungen liegen entgegen der Auffassung der Revision vor. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht Feststellungen getroffen, die dem Senat eine eigene Beurteilung ermöglichen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Stelle am Hochschulrechenzentrum seit dem Jahre 1976 wiederholt ausgeschrieben und seit Anfang 1977 nicht besetzt war. Es war also notwendig, einen geeigneten Wissenschaftler zu finden. Die Auswahl des Klägers war unabweisbar, da bei der letzten Ausschreibung unter 22 Bewerbern nur drei nicht ortsansässige Bewerber mit den notwendigen Qualifikationsmerkmalen in Betracht kamen. Allein der Kläger verfügte über hinreichende Berufserfahrung an Großrechenanlagen des In- und Auslandes.

c) Gleichwohl brauchte das beklagte Land keine Umzugskostenvergütung zuzusagen. Ob es sie zusagte, stand in seinem pflichtgemäßen Ermessen.

In dem vom Bundesangestelltentarifvertrag in Bezug genommenen Hessischen Umzugskostengesetz ist es in das Handlungsermessen des Dienstherrn gestellt, ob er aus Anlaß der Einstellung Umzugskostenvergütung zusagt. Gleiches muß dann auch für Angestellte gelten. Im Zweifel ist anzunehmen, daß die



Bestimmung nach den gleichen Ermessensgrundsätzen erfolgen soll. Dem Arbeitgeber des öffentlichen Bediensteten steht wie dem Dienstherrn des Beamten ein Ermessensspielraum zu, ob er Umzugskostenvergütung gewährt. Dabei müssen Beamte und Angestellte gleich behandelt werden.

Die Revision vermag gegen diese Auslegung nichts aus dem Wortlaut von § 44 Abs. 1 Nr. 3 BAT abzuleiten. Nach dieser Vorschrift "darf" die Umzugskostenvergütung nur zugesagt werden, wenn ein dringendes dienstliches Interesse vorliegt. Damit soll nicht zum Ausdruck gebracht werden, daß in den übrigen Fällen die Zusage der Umzugskostenvergütung geboten ist. Der Bundesangestellten-Tarifvertrag will die Gewährung von Umzugskostenvergütung für die Angestellten des öffentlichen Dienstes auf eine gemeinsame Mindestgrundlage stellen. Dabei sollen die unterschiedlichen Leistungsvoraussetzungen in Bund und Ländern für die Beamten berücksichtigt werden.

d) Bei der Ausübung seines Ermessens muß das Land von sachbezogenen Überlegungen ausgehen. Ob das geschehen ist, erscheint unklar.

Soweit die Leistungsgewährung im Dienstrecht des Beamten in das Handlungsermessen des Dienstherrn gestellt wird, hat der Beamte lediglich Anspruch darauf, daß der Dienstherr von seinem Ermessen keinen fehlerhaften Gebrauch macht. Der Beamte kann verlangen, daß über seinen Anspruch ohne Ermessensfehler entschieden wird und seine Rechtsposition nicht durch einen ermessensfehlerhaften Verwaltungsakt beeinträchtigt wird (BVerwGE 29, 235; OVG 25, 178; Dürig bei Maunz/Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz, Art. 3 Abs. 1 I Rz 471 - 474; Wolff/Bachof, Verwaltungsrecht I, 9. Aufl., § 31 II e 1 m.w.N.). Entsprechendes gilt auch für Angestellte. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf sachgemäße Prüfung und Feststellung der Voraussetzungen. Der Dienstherr oder Arbeitgeber muß hierbei insbesondere die in § 75 BetrVG, § 67 BPersVG, § 56 LPersVG Hessen enthaltenen allgemeinen Rechtsgrundsätze beachten. Er hat jede unterschiedliche Behandlung von Bewerbern aus sachfremden Gründen zu unterlassen.



Der für die Dienst- und Verwaltungsaufsicht zuständigen Stelle ist es unbenommen, im Interesse der Vereinfachung und Vereinheitlichung die Ermessensschränken zu bestimmen, innerhalb derer von der Möglichkeit, Umzugskosten zu bewilligen, Gebrauch gemacht werden darf. Insoweit ist es auch nicht sachfremd, die Bewilligung der Umzugskosten nur dann vorzusehen, wenn ein unabweisbares Bedürfnis für die Besetzung der im Haushaltsplan ausgewiesenen Stellen besteht. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt, so daß das angefochtene Urteil aufgehoben werden mußte.

Dem Senat ist eine abschließende Entscheidung noch nicht möglich. Das Landesarbeitsgericht hat keine hinreichenden Feststellungen getroffen, in welchen Fällen Beamte oder für ein dauerndes Arbeitsverhältnis vorgesehene Angestellte eine Zusage auf Umzugskostenvergütung erhalten. Das beklagte Land hat sich darauf berufen, die schwierige Arbeitsmarktlage für Bewerber mache eine Zusage überhaupt überflüssig, es habe bislang noch nie Umzugskostenvergütung zugesagt und angesichts der schwierigen Haushaltslage könne es keine Umzugskosten mehr zusagen. Hinzu komme, daß der Kläger eine beträchtliche Vergütung erhalten habe. Demgegenüber hat der Kläger behauptet, daß in früherer Zeit wiederholt Zusagen erteilt worden seien. Das muß aufgeklärt werden.

III. Das Landesarbeitsgericht muß ferner Feststellungen zu der weiteren Streitfrage treffen, ob dem Kläger Trennungsgeld zusteht.

Nach § 44 Abs. 1 BAT gelten für die Gewährung von Trennungsgeld die beamtenrechtlichen Bestimmungen. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 HTGV kann einem Beamten, der an einen anderen Ort als seinem bisherigen inländischen Wohnort eingestellt ist, Trennungsgeld unter den gleichen Voraussetzungen wie einem aus dienstlichen Gründen an einen Ort versetzten Beamten gewährt werden, wenn an seiner Gewinnung ein besonderes dienstliches Interesse besteht. Für die Gewährung gelten mithin



- 10 -

Voraussetzungen, die der Zusage von Umzugskostenvergütung entsprechen. Auch insoweit muß das Landesarbeitsgericht noch aufklären, in welcher Weise das beklagte Land von seinem Handlungsermessen Gebrauch zu machen pflegt und im vorliegenden Fall ausgeübt hat.

Dr. Dieterich

Schaub

Griebeling

Hoechst

Kahleyss



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)