

Aktenzeichen: 1 ABR 26/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 19. Februar 2002
- 1 ABR 26/01 -

I. Arbeitsgericht
Magdeburg

Beschluß vom 1. Februar 2000
- 1 BV 31/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Beschluß vom 9. Mai 2001
- 3 TaBV 4/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Geltung einer Betriebsvereinbarung in einem Betriebsteil

Gesetze:

BetrVG 1972 § 4 Satz 1 Nr. 1 aF, § 77 Abs. 4; ArbGG § 2 a Abs. 1 Nr. 1

Leitsatz:

Ein Betriebsteil iSd. § 4 Satz 1 BetrVG aF muß ein bestimmtes Maß an organisatorischer Selbständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb aufweisen. Maßgebend dafür ist das Bestehen einer Leitung, die überhaupt Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt. Diese Weisungsrechte müssen sich nicht auf alle mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten erstrecken.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 26/01
3 TaBV 4/00
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Februar 2002

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 19. Februar 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, die ehrenamtlichen Richter Spiegelhalter und Brunner beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß
des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 9. Mai 2001
- 3 TaBV 4/00 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Geltung einer Betriebsvereinbarung.

Der antragstellende Betriebsrat ist die betriebsverfassungsrechtliche Vertretung von etwa 40 Arbeitnehmern. Sie werden von der Arbeitgeberin in deren Geschäftsstelle in M eingesetzt. Der Sitz der Arbeitgeberin befindet sich in K. Für diesen Betrieb ist ebenfalls ein Betriebsrat gewählt.

Die Arbeitgeberin befaßt sich mit der Verwaltung von sog. Eisenbahnerwohnungen. Auf Grund eines Treuhandvertrags mit der Deutschen Reichsbahn übernahm sie mit Wirkung zum 1. Oktober 1991 die wohnungswirtschaftliche Verwaltung von Grundstücken der Reichsbahn. Zu diesem Zweck mietete sie in M Verwaltungsräume an und stellte dort Arbeitnehmer ein. Von K aus werden auch für die Geschäftsstelle M die grundsätzlichen Arbeitsanweisungen erteilt und alle Personalentscheidungen getroffen. Diese Geschäftsstelle, zu der auch die Arbeitsstätte K zählt, wird von einer Büroleiterin geführt. Sie übt gegenüber den dort beschäftigten Arbeitnehmern eine Vorgesetztenfunktion aus.

Im Juni 1994 wurde in der Geschäftsstelle M erstmals ein Betriebsrat gewählt. Bis dahin wurde bei Einstellungen und anderen personellen Angelegenheiten der in M beschäftigten Arbeitnehmer der in K gebildete Betriebsrat beteiligt. Vor dem 1. Oktober 1991 bestanden im Betrieb der Arbeitgeberin in K mehrere Betriebsvereinbarungen ua. über die Vorschußzahlung auf das 13. Monatsgehalt, über Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung, über gleitende Arbeitszeit sowie über eine Arbeitsordnung. Diese Betriebsvereinbarungen wurden von der Arbeitgeberin in der Geschäftsstelle in M ebenfalls angewandt. Am 7. Mai 1992 schlossen die Arbeitgeberin und der für den Betrieb in K gewählte Betriebsrat mit Wirkung zum 1. Januar 1991 eine Betriebsvereinbarung über die Versorgungsordnung für die betriebliche Altersversorgung (BV Altersversorgung). Nach § 1 der Versorgungsordnung gewährt die Arbeitgeberin "aufgrund der



nachfolgenden Bestimmungen ihren Betriebsangehörigen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung". Die Geltung dieser Betriebsvereinbarung stellte die Arbeitgeberin für ihre Arbeitnehmer in der Geschäftsstelle M in Abrede.

Der antragstellende Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die BV Altersversorgung gelte auch für die in der Geschäftsstelle M beschäftigten Arbeitnehmer. Das folge aus der Bestimmung über den persönlichen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung, die nicht zwischen den Arbeitnehmern aus dem Betrieb Kassel und denen aus der Geschäftsstelle M differenziere. Beim Abschluß der Betriebsvereinbarung hätten der Betrieb in K und die Außenstelle M einen einheitlichen Betrieb gebildet. Auch entspreche es einer betrieblichen Übung, alle Betriebsvereinbarungen, die der K Betriebsrat abgeschlossen habe, in M ebenfalls anzuwenden. Im übrigen sei die Arbeitgeberin nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet, allen Mitarbeitern gleiche Leistungen zu gewähren.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die Versorgungsordnung für die betriebliche Altersversorgung gemäß Betriebsvereinbarung vom 7. Mai 1992 auch für die in M beschäftigten Arbeitnehmer anzuwenden.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, die Geschäftsstelle M sei als räumlich weit von K entfernter Betriebsteil nach § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG aF ein eigenständiger Betrieb. Der Betriebsrat in K habe deshalb keine Betriebsvereinbarung mit Wirkung für die Mitarbeiter in M abschließen können.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und den Antrag abgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde erstrebt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht den Antrag auf Feststellung der Geltung der Betriebsvereinbarung Altersversorgung vom 7. Mai 1992 für die M er Außenstelle abgewiesen.



I. Der Antrag ist zulässig. Er war im Beschlußverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG zu verfolgen. Es handelt es sich um eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit iSd. Vorschrift. Dem Antragsteller geht es um die Feststellung eigener betriebsverfassungsrechtlicher Rechte aus einer Betriebsvereinbarung. Diese Betriebsvereinbarung hat nicht er abgeschlossen, sondern der Betriebsrat am Sitz der Arbeitgeberin in K. Der antragstellende Betriebsrat macht aber geltend, als unmittelbarer Funktionsnachfolger des K Betriebsrats in Bezug auf die in M eingesetzten Arbeitnehmer an diese Betriebsvereinbarung gebunden zu sein und von der Arbeitgeberin deren Anwendung für die von ihm repräsentierten Arbeitnehmer verlangen zu können. Demnach geht es um die Klärung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisse zwischen dem für die Außenstelle M gewählten Betriebsrat und der Arbeitgeberin.

Soweit der Betriebsrat darüber hinaus für eine Geltung der BV Altersversorgung auch auf eine betriebliche Übung bzw. den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz Bezug genommen hat, können hiermit nur schuldrechtliche Verpflichtungen der Arbeitgeberin im Verhältnis zu den betroffenen Arbeitnehmern begründet werden. Diese Rechte kann der Betriebsrat nicht verfolgen. Er ist nicht gesetzlicher Prozeßstandschafter der von ihm repräsentierten Arbeitnehmer (*BAG 17. Oktober 1989 - 1 ABR 75/88 - BAGE 63, 152, zu B 1 c der Gründe*). Die Durchsetzung von Individualrechten ist hier nicht Ziel des Betriebsrats. Das hat er in der Anhörung vor dem Senat ausdrücklich klargestellt.

II. Der Antrag ist unbegründet. Die BV Altersversorgung gilt nicht für die Geschäftsstelle M. Diese Geschäftsstelle ist zwar Teil des K er Betriebs. Sie galt aber aufgrund ihrer räumlichen Entfernung vom Hauptbetrieb schon vor der Wahl eines eigenen Betriebsrats nach § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG in der seinerzeit geltenden Fassung als selbständiger Betrieb. Für diesen konnte der Betriebsrat am Sitz der Arbeitgeberin keine Betriebsvereinbarung abschließen.

1. Die zur Geschäftsstelle M zusammengefaßten Arbeitsstätten M und Ki sind ein Betriebsteil des K er Betriebs.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Betrieb iSd. Betriebsverfassungsgesetzes eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Dazu müssen die an der Betriebsstelle



vorhandenen materiellen oder immateriellen Betriebsmittel für den oder die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammengefaßt, geordnet und gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden (vgl. BAG 29. Mai 1991 - 7 ABR 54/90 - BAGE 68, 67, zu B II 1 der Gründe mwN). Demgegenüber ist ein Betriebsteil zwar auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen Organisation eingegliedert, ihm gegenüber aber organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbständigt (BAG 25. September 1986 - 6 ABR 68/84 - BAGE 53, 119, zu II 3 der Gründe mwN).

Für die Differenzierung zwischen Betrieb und Betriebsteil ist entscheidend der Grad der Verselbständigung, der im Umfang der Leitungsmacht zum Ausdruck kommt. Erstreckt sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf die wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten, handelt es sich um einen Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG. Demgegenüber genügt für das Vorliegen eines Betriebsteils im Sinne des § 4 Satz 1 BetrVG aF ein Mindestmaß an organisatorischer Selbständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb. Diese liegt vor, wenn in der Einheit wenigstens eine Person mit Leitungsmacht vorhanden ist, die überhaupt Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt (BAG 29. Mai 1991 aaO zu B II 2 der Gründe; 20. Juni 1995 - 7 ABR 59/94 - AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 4 Nr. 7, zu B I 2 der Gründe). Zu einer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Einheit wird ein solcher Betriebsteil aber erst unter der zusätzlichen Voraussetzung, daß er räumlich weit entfernt vom Hauptbetrieb gelegen oder bei räumlicher Nähe zum Hauptbetrieb weitgehend eigenständig in Organisation und Aufgabenbereich ist (Kraft GK-BetrVG 6. Aufl. § 4 Rn. 50; Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 20. Aufl. § 4 Rn. 5; Richardi BetrVG 7. Aufl. § 4 Rn. 16; DKK-Trümner BetrVG 7. Aufl. § 4 Rn. 28 ff.).

b) Die Geschäftsstelle M erfüllt die an einen Betriebsteil zu stellenden organisatorischen Anforderungen. Die beiden zur Geschäftsstelle M zusammengefaßten Arbeitsstätten M und Ki verfügen über einen eigenen Arbeitnehmerstamm. Für sie ist dort eine gesonderte Leitung eingerichtet. Diese wird von einer Büroleiterin ausgeübt. Nach den in den Entscheidungsgründen in zulässiger Weise getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nimmt sie in Bezug auf die dort tätigen Arbeitnehmer eine Vorgesetztenfunktion wahr. Zwar arbeiten die Arbeitnehmer weitgehend selbständig. Doch folgt bereits aus den auf die Verwaltung von Grundstücken gerichteten Arbeitsaufgaben, daß eine Arbeitseinheit dieser Art ohne ein Mindestmaß an Koordinati-



on vor Ort und deren Durchsetzung durch die Ausübung von Weisungsrechten nicht zu organisieren ist.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, daß der Betriebsteil M räumlich weit entfernt vom Hauptbetrieb in K gelegen ist. Er gilt daher nach § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG aF als selbständiger Betrieb.

a) Bei dem Merkmal der räumlich weiten Entfernung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Dessen Anwendung durch die Tatsachengerichte ist im Rechtsbeschwerdeverfahren nur dahingehend zu überprüfen, ob der zutreffende Bewertungsmaßstab angewandt wurde, die Gesamtwürdigung der maßgeblichen Umstände vertretbar erscheint und keine Verstöße gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze vorliegen (vgl. BAG 21. Juni 1995 - 2 AZR 693/94 - AP BetrVG 1972 § 1 Nr. 16 = EzA KSchG § 23 Nr. 14, zu II 2 b aa der Gründe mwN).

b) Nach dem unstreitigen Vorbringen der Arbeitgeberin ist die Außenstelle M etwa 260 km vom K er Hauptbetrieb entfernt. Bei dieser Entfernung kann eine ordnungsgemäße Betreuung der M er Belegschaft durch einen in K ansässigen Betriebsrat nicht mehr gewährleistet werden. Es ist deshalb nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht angesichts dieser Entfernung einer vom Betriebsrat behaupteten Betriebsgemeinschaft der Arbeitnehmer keine gesonderte Bedeutung zugemessen hat. Allein mit dem Hinweis, die Würdigung des Landesarbeitsgerichts sei nicht überzeugend, hat der Betriebsrat zudem einen revisiblen Rechtsfehler nicht geltend gemacht.

3. Der Betrieb in M konnte nicht in den Geltungsbereich einer mit dem Betriebsrat des K er Betriebs abgeschlossenen Betriebsvereinbarung aufgenommen werden. Hierfür fehlt diesem die Regelungsbefugnis.

§ 77 BetrVG berechtigt zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen nur über solche Angelegenheiten, für die eine Regelungskompetenz der jeweiligen Betriebsparteien besteht. Innerhalb der ihnen durch das Betriebsverfassungsgesetz zugewiesenen Regelungsautonomie können sie den räumlichen und den personellen Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung bestimmen. Die Rechtsetzungsbefugnis ist aber auf die Organisationseinheit beschränkt, für die der Betriebsrat gewählt ist oder nach der Fiktion des § 19 BetrVG als wirksam gewählt gilt. Auf andere Betriebe erstreckt sich die durch Wahl vermittelte Rechtsetzungsbefugnis nicht. Die durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelte Organisationsabgrenzung ist - abgesehen von



den hier nicht einschlägigen Ausnahmen nach § 3 BetrVG und nach § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nF - auch zwingend. Der Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung kann deshalb nicht durch eine freiwillige Vereinbarung der Betriebsparteien auf andere, betriebsratslose Betriebe erstreckt werden. Zum Zeitpunkt des Abschlusses der BV Altersversorgung galt die Außenstelle M bereits als selbständiger Betrieb im Sinne des § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG aF.

III. Entgegen der Auffassung des antragstellenden Betriebsrats können der Hauptbetrieb in K und die Geschäftsstelle M kein einheitlicher Betrieb sein. Zwar können organisatorisch abgegrenzte, vom Hauptbetrieb weit entfernte Teile eines Betriebs ihrerseits bei räumlicher Nähe zueinander einen einheitlichen Betriebsteil bilden, für den auch nur ein Betriebsrat zuständig ist (*vgl. BAG 29. Mai 1991 - 7 ABR 54/90 - BA-GE 68, 67*). Das setzt voraus, daß der Betriebsteil einem anderen räumlich nahegelegenen Betriebsteil organisatorisch untergeordnet ist und von ihm mit geführt wird. Das Vorliegen eines einheitlichen Betriebs im Verhältnis von Hauptbetrieb und einem räumlich weit entfernt gelegenen Betriebsteil ist denknotwendig ausgeschlossen. Beide Organisationseinheiten haben stets einen einheitlichen, im Hauptbetrieb angesiedelten Leitungsapparat. Gleichwohl gilt der Betriebsteil, der räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt gelegen ist, infolge dieser Entfernung als selbständiger Betrieb.

IV. Erfolglos macht der Betriebsrat geltend, daß die Arbeitgeberin andere Betriebsvereinbarungen, die für den Hauptbetrieb in K gelten, auch in der Geschäftsstelle M angewandt habe. Damit hat die Arbeitgeberin im Verhältnis zum Betriebsrat keine betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung begründet. Im Verhältnis der Parteien eines Arbeitsverhältnisses ist zwar anerkannt, daß der Arbeitnehmer aus einer bestimmten Verhaltensweise des Arbeitgebers schließen kann, dieser wolle auch künftig bestimmte Leistungen oder Vergünstigungen auf Dauer gewähren. Das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung ist aber auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses beschränkt. Es begründet einen vertraglichen Anspruch des Arbeitnehmers, weil dieser aus dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie aller Begleitumstände auf einen entsprechenden Bindungswillen schließen darf und dieses Angebot stillschweigend annehmen kann (*BAG 21. Januar 1997 - 1 AZR 572/96 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 64 = EZA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 36, zu II 2 b aa der Gründe*). Die betriebsverfassungsrechtlichen Beziehungen der Betriebsparteien können damit nicht gestaltet werden. Diese sind darauf verwiesen, die betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten durch eine der Schriftform



unterworfenen Betriebsvereinbarung zu regeln (§ 77 Abs. 2 BetrVG) oder sich ausdrücklich auf eine Regelungsabrede zu verständigen.

Wißmann Schmidt Kreft

Spiegelhalter Brunner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)