

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 17. Mai 2017
- 7 ABR 21/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:170517.B.7ABR21.15.0

I. Arbeitsgericht Köln

Beschluss vom 1. August 2014
- 19 BV 305/13 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss vom 6. Februar 2015
- 4 TaBV 60/14 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsteil - räumlich weite Entfernung vom Hauptbetrieb

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 21/15
4 TaBV 60/14
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Mai 2017

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

3.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 17. Mai 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bun-

desarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Schuh und den ehrenamtlichen Richter Meißner für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. Februar 2015 - 4 TaBV 60/14 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Produktionsstandort der Arbeitgeberin im Chemiepark K eine betriebsratsfähige Organisationseinheit ist. 1

Die zu 1. beteiligte Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der chemischen Industrie. Sie unterhält einen Produktionsstandort in W, in dem sie 1.536 Arbeitnehmer beschäftigt, und einen weiteren Produktionsstandort im Chemiepark in K mit 152 Arbeitnehmern, den sie im Jahr 2000 erworben hat. Die Beteiligten zu 2. und zu 3. sind die an den Standorten in K und W errichteten Betriebsräte. 2

Die Arbeitgeberin betreibt am Standort in W acht Produktionsanlagen. Ferner sind dort ua. der Werksleiter und die zentrale Personalverwaltung angesiedelt, die für beide Standorte zuständig sind. Der Personalleiter unterzeichnet für beide Standorte sämtliche das Personal betreffende Verträge, Abmahnungen und Kündigungen sowie Betriebsvereinbarungen. 3

Am Standort in K betreibt die Arbeitgeberin zwei Produktionsanlagen, denen - ebenso wie den Produktionsanlagen in W - jeweils ein fester Kreis von Arbeitnehmern zugeordnet ist. Mindestens eine dieser Anlagen, die sogenannte OS-Anlage, arbeitet im „Störfallbetrieb“. Die an dieser Anlage beschäftigten Arbeitnehmer können ihre Arbeit während der Schicht nicht um mehr als 30 Minuten unterbrechen. Die Leitung der Anlagen am Standort K obliegt dem Manager K Operations. Dieser ist dem Werksleiter unterstellt. 4

Die Standorte in W und K sind von Werkstor zu Werkstor etwa 11 km voneinander entfernt. Für die Fahrt von einem Standort zum anderen benötigt man mit dem PKW bei guten Verkehrsverhältnissen etwa 20 Minuten, bei hohem Verkehrsaufkommen jedenfalls 30 Minuten. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln beträgt die Fahrzeit in der Regel etwa 90 Minuten für die einfache Strecke. 5

Nach dem Erwerb des Standorts K im Jahr 2000 kam die Arbeitgeberin mit dem dortigen Betriebsrat überein, die Betriebsratsstruktur vorübergehend beizubehalten. Dementsprechend wurden in den Jahren 2002, 2006 und 2010 für jeden Standort gesonderte Betriebsräte gewählt. Trotz der Aufforderung der Arbeitgeberin, im Jahr 2014 einen einheitlichen Betriebsrat für beide Standorte zu wählen, wurden auch im Jahr 2014 getrennte Betriebsräte für die Standorte K und W gewählt. 6

Mit der am 10. September 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragschrift hat die Arbeitgeberin die Feststellung begehrt, dass der Standort K keine betriebsratsfähige Organisationseinheit ist. Sie hat die Auffassung vertreten, die Betriebsstätten W und K bildeten einen einheitlichen Betrieb. Jedenfalls sei der Produktionsstandort K als Betriebsteil dem Hauptbetrieb in W zuzuordnen. Er sei nicht iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG räumlich weit vom Standort W entfernt. Ein am Standort W ansässiger einheitlicher Betriebsrat sei auch für die in K beschäftigten Arbeitnehmer leicht erreichbar. Neben der reinen Fahrzeit von K nach W sei nur noch ein Fußweg auf dem Betriebsgelände in W von fünf Minuten zu berücksichtigen. Auf dem Betriebsgelände in K fielen keine nennenswerten Wegezeiten an, da die meisten Arbeitnehmer direkt vor der Anlage parkten. Umkleidezeiten seien nicht zu berücksichtigen, da die Arbeitnehmer sich auch umziehen müssten, wenn sie den Betriebsrat in K aufsuchten. Die Wartezeit an der Pforte in W betrage höchstens zehn Minuten. Betriebsratsmitglieder und Arbeitnehmer mit einem Werksausweis für beide Standorte seien davon nicht betroffen. Auf Fahrzeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln komme es nicht an, da der ganz überwiegende Teil der in K beschäftigten Arbeitnehmer über ein privates Kraftfahrzeug verfüge. Außerdem bestehe die Möglichkeit, für die Fahrt zum anderen Standort auf Kosten der Arbeitgeberin ein Taxi zu nutzen. Dazu habe sie einen Rahmenvertrag mit einem Taxiunter- 7

nehmen geschlossen. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass ein gemeinsam gewählter Betriebsrat über vier freigestellte Mitglieder verfügen würde und verpflichtet wäre, regelmäßig Sprechstunden in K abzuhalten.

Die Arbeitgeberin hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt 8

festzustellen, dass der Produktionsstandort im Chemiepark K nicht selbständig betriebsratsfähig, sondern dem Hauptbetrieb am Standort W zuzuordnen ist.

Die Betriebsräte haben die Abweisung des Antrags beantragt. Sie haben den Standpunkt eingenommen, der Produktionsstandort K sei ein eigenständiger Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Jedenfalls gelte der Standort K nach § 4 BetrVG als selbständiger Betrieb, da er räumlich weit vom Standort W entfernt sei. Die Wegezeit auf dem Werksgelände in K betrage zehn Minuten. Ferner seien Umkleide- und Waschzeiten von 15 Minuten zu berücksichtigen. Die Fahrzeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln könnten nicht außer Betracht bleiben, da eine nicht unerhebliche Zahl von Arbeitnehmern nicht mit dem eigenen PKW zur Arbeit fahre. Die Arbeitnehmer seien nicht berechtigt, auf Kosten der Arbeitgeberin ein Taxi zu nutzen. Jedenfalls sei dies den Arbeitnehmern nicht bekanntgegeben worden. 9

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihr Begehren weiter. 10

- B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben den zulässigen Antrag zu Recht abgewiesen. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei dem Standort K handele es sich um einen Betriebsteil, der iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG räumlich weit vom Hauptbetrieb in W entfernt und deshalb betriebsratsfähig sei, ist im Ergebnis rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. 11
- I. Der Antrag der Arbeitgeberin auf Feststellung, „dass der Produktionsstandort im Chemiapark K nicht selbständig betriebsratsfähig, sondern dem Hauptbetrieb am Standort W zuzuordnen ist“, ist zulässig. 12
1. Nach § 18 Abs. 2 BetrVG kann bei Zweifeln darüber, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, ua. der Arbeitgeber eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen. Mit diesem Verfahren wird die Möglichkeit eröffnet, unabhängig von einer konkreten Betriebsratswahl verbindlich klären zu lassen, ob Betriebe oder Betriebsteile selbständig sind oder einem Hauptbetrieb zugeordnet werden müssen. Ziel dieses Verfahrens ist es zum einen, Streitigkeiten über die Zuständigkeit eines gewählten oder noch zu wählenden Betriebsrats oder Meinungsverschiedenheiten über den Umfang von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats, die zum Teil von der Anzahl der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer abhängen, zu entscheiden. Zum anderen dient das Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG dazu, die Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße künftige Betriebsratswahl zu schaffen. Das Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG klärt daher eine für die gesamte Betriebsverfassung grundsätzliche Vorfrage, indem verbindlich festgelegt wird, welche Organisationseinheit als der Betrieb anzusehen ist, in dem ein Betriebsrat gewählt wird und in dem er seine Beteiligungsrechte wahrnehmen kann (*BAG 9. Dezember 2009 - 7 ABR 38/08 - Rn. 18; 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 16; 17. Januar 2007 - 7 ABR 63/05 - Rn. 12, BAGE 121, 7*). Der Arbeitgeber hat das erforderliche Interesse an einer Feststellung nach § 18 Abs. 2 BetrVG ua. dann, wenn streitig ist, ob für mehrere Betriebsstätten des Unternehmens ein gemeinsamer Betriebsrat zu wählen ist oder ob die einzelnen Betriebsstätten 13

für sich genommen betriebsratsfähig sind (*BAG 9. Dezember 2009 - 7 ABR 38/08 - Rn. 18; 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 17*).

2. Hiernach hat die Arbeitgeberin ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung. Zwischen den Betriebsparteien ist streitig, ob der Produktionsstandort der Arbeitgeberin im Chemiapark K eine betriebsratsfähige Organisationseinheit ist. Die Antragsbefugnis der Arbeitgeberin folgt aus § 18 Abs. 2 BetrVG. 14

II. Der Antrag der Arbeitgeberin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht erkannt, dass die Arbeitgeberin im Chemiapark K einen Betriebsteil unterhält, der wegen seiner räumlichen Entfernung vom Standort des Hauptbetriebs in W nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG als selbständiger Betrieb gilt. 15

1. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, dass es sich bei dem Standort der Arbeitgeberin in K nicht um einen Betrieb, sondern um einen Betriebsteil handelt. 16

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Betrieb iSd. BetrVG eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den vom ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Dazu müssen die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden (*BAG 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 19 mwN*). Ein Betriebsteil ist dagegen auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen Organisation eingegliedert, ihm gegenüber aber organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbständigt. Für die Abgrenzung von Betrieb und Betriebsteil ist der Grad der Verselbständigung entscheidend, der im Umfang der Leitungsmacht zum Ausdruck kommt. Erstreckt sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten, handelt es sich um einen eigenständigen Betrieb iSv. § 1 BetrVG. Für das 17

Vorliegen eines Betriebsteils iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG genügt ein Mindestmaß an organisatorischer Selbständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb. Dazu reicht es aus, dass in der organisatorischen Einheit überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt (*BAG 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 19 mwN*). Unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 BetrVG gilt ein Betriebsteil als eigenständiger Betrieb. Liegen die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 BetrVG nicht vor, gehört der Betriebsteil betriebsverfassungsrechtlich zum Hauptbetrieb.

b) Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt. Die getroffenen Tatsachenfeststellungen tragen seine Würdigung, dass der vom Hauptbetrieb getrennte Standort K das für einen Betriebsteil erforderliche Mindestmaß an organisatorischer Selbständigkeit aufweist. Am Standort K ist mit dem „Manager K Operations“ eine Leitung institutionalisiert, die den Einsatz der Arbeitnehmer dieses Standorts bestimmt. Diese Würdigung hat die Arbeitgeberin nicht angegriffen. 18

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass der Betriebsteil in K iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG räumlich weit vom Hauptbetrieb in W entfernt ist. 19

a) Betriebsteile sind iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG vom Hauptbetrieb räumlich weit entfernt, wenn wegen dieser Entfernung eine ordnungsgemäße Betreuung der Belegschaft des Betriebsteils durch einen beim Hauptbetrieb ansässigen Betriebsrat nicht mehr gewährleistet ist (*BAG 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 26; 14. Januar 2004 - 7 ABR 26/03 - zu B II 1 b der Gründe*). Der Zweck der Regelung des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG besteht darin, den Arbeitnehmern von Betriebsteilen eine effektive Vertretung durch einen eigenen Betriebsrat zu ermöglichen, wenn wegen der räumlichen Trennung des Betriebsteils von dem Hauptbetrieb die persönliche Kontaktaufnahme zwischen einem dortigen Betriebsrat und den Arbeitnehmern im Betriebsteil so erschwert ist, dass der Betriebsrat des Hauptbetriebs die Interessen der Arbeitnehmer nicht mit der nötigen Intensität und Sachkunde wahrnehmen kann und sich die 20

Arbeitnehmer nur unter erschwerten Bedingungen an den Betriebsrat wenden können oder Betriebsratsmitglieder, die in dem Betriebsteil beschäftigt sind, nicht kurzfristig zu Sitzungen im Hauptbetrieb kommen können. Maßgeblich ist also sowohl die leichte Erreichbarkeit des Betriebsrats aus Sicht der Arbeitnehmer wie auch umgekehrt die Erreichbarkeit der Arbeitnehmer für den Betriebsrat. Eine Bestimmung des unbestimmten Rechtsbegriffs allein nach Entfernungskilometern kommt nicht in Betracht. Es ist vielmehr eine Gesamtwürdigung aller Umstände vorzunehmen (*BAG 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 26 mwN; 14. Januar 2004 - 7 ABR 26/03 - zu B II 1 b der Gründe; 17. Februar 1983 - 6 ABR 64/81 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 41, 403*).

b) Bei dem Tatbestandsmerkmal der räumlich weiten Entfernung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch das Landesarbeitsgericht in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur daraufhin überprüfbar ist, ob das Landesarbeitsgericht diesen Begriff verkannt hat, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände nicht berücksichtigt hat. Außerdem steht dem Tatsachengericht bei der Gesamtwürdigung der Tatsachen, ob die Voraussetzungen des Rechtsbegriffs im gegebenen Fall vorliegen, ein Beurteilungsspielraum zu, dessen Nutzung in gleicher Weise nur eingeschränkt überprüfbar ist (*BAG 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 27 mwN; 14. Januar 2004 - 7 ABR 26/03 - zu B II 1 a der Gründe mwN*). 21

c) Dieser eingeschränkten Überprüfung hält die angegriffene Entscheidung zwar nicht in allen Punkten stand. Dies wirkt sich jedoch im Ergebnis nicht aus. 22

aa) Das Landesarbeitsgericht ist zwar im Grundsatz von dem zutreffenden Begriff der räumlich weiten Entfernung ausgegangen. Es hat aber den maßgeblichen Beurteilungsmaßstab verkannt, soweit es bei der Ermittlung der für die räumliche Entfernung maßgeblichen Wegezeiten den jeweils ungünstigsten Fall zugrunde gelegt hat in der unzutreffenden Annahme, jeder Arbeitnehmer müsse jederzeit die Möglichkeit haben, den Betriebsrat aufzusuchen. Zwar kann ein Arbeitnehmer den Betriebsrat, soweit dies erforderlich ist, grundsätzlich jederzeit, auch außerhalb der Sprechstunden, in Anspruch nehmen. Dabei muss er aber auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht nehmen (*BAG 23. Juni 1983 - 6 ABR 65/80 - zu II 2 der Gründe, BAGE 43, 109*). Nach der Rechtsprechung des Senats muss der einzelne Arbeitnehmer grundsätzlich die Möglichkeit haben, im Bedarfsfall zeitnah die einzelnen Betriebsratsmitglieder aufzusuchen (*BAG 30. Juni 1993 - 7 ABR 64/92 - zu B III 2 e bb der Gründe*). Lässt es die Angelegenheit zu, kann er den Gesprächstermin so legen, dass sich durch Nutzung von Mitfahrgelegenheiten oder durch Bildung von Fahrgemeinschaften Reisezeiten verkürzen lassen bzw. zeitaufwändige Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln entfallen (*vgl. BAG 14. Januar 2004 - 7 ABR 26/03 - zu B II 2 b der Gründe*). Der Beschluss des Senats vom 7. Mai 2008 (- 7 ABR 15/07 - Rn. 29) steht dazu entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht in Widerspruch. Der Senat hat entschieden, dass die Erreichbarkeit des im Hauptbetrieb bestehenden Betriebsrats per Post, Telefon oder moderner Kommunikationsmittel für die Beurteilung der Frage, ob Filialen räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, unerheblich sei, da § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG allein auf die räumliche Entfernung abstelle. Dadurch werde eine jederzeitige persönliche Erreichbarkeit des Betriebsrats für die Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer für den Betriebsrat gewährleistet. Für die jederzeitige Erreichbarkeit ist nicht auf die ungünstigste Verkehrssituation, sondern auf die regelmäßigen Verkehrsverhältnisse abzustellen. Auf die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln kommt es dann an, wenn für einen nicht unerheblichen Teil der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit besteht, den Hauptbetrieb mit einem eigenen PKW oder mit einem vom Arbeitgeber eingerichteten Zubringerdienst zu erreichen.

23

bb) Das Landesarbeitsgericht hat überdies zu Unrecht angenommen, die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln sei deshalb zu berücksichtigen, weil derzeit kein Zubringerdienst auf Kosten der Arbeitgeberin für Fahrten von Arbeitnehmern zum Hauptbetrieb in W eingerichtet sei. Ein solcher Zubringerdienst ist derzeit nicht erforderlich, da an beiden Standorten ein Betriebsrat gewählt ist. Auf einen Zubringerdienst kann es erst dann ankommen, wenn ein gemeinsamer Betriebsrat für beide Standorte errichtet ist. Maßgeblich ist daher, ob im Zeitpunkt der letzten Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht die Prognose gerechtfertigt war, dass die Arbeitnehmer des Betriebsteils K - wie von der Arbeitgeberin behauptet - nach der Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats im Bedarfsfall auf Kosten der Arbeitgeberin einen Taxiservice nutzen können, um den Betriebsrat in W aufzusuchen. 24

cc) Die Rechtsfehler führen jedoch nicht zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, da auch ohne diese Rechtsfehler keine andere Entscheidung zu treffen gewesen wäre. Es kann zugunsten der Arbeitgeberin unterstellt werden, dass weder Wegezeiten auf dem Betriebsgelände in K noch Wartezeiten an der Pforte in W anfallen und dass Umkleidezeiten nicht zu berücksichtigen sind, weil die Arbeitnehmer sich auch umziehen müssen, wenn sie das Betriebsratsbüro in K aufsuchen. Unter Berücksichtigung regelmäßiger Verkehrsverhältnisse ist dann mit einer Wegezeit von 50 Minuten (2 x 20 Minuten Fahrzeit, 2 x 5 Minuten Fußweg in W) zu rechnen. Bei Zugrundelegung dieser Wegezeit wäre das Landesarbeitsgericht aufgrund der besonderen Umstände in K ebenfalls davon ausgegangen, dass der Betriebsteil in K iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG räumlich weit vom Hauptbetrieb in W entfernt ist. 25

(1) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass jedenfalls die OS-Anlage in K im Störfallbetrieb arbeitet und dass die an dieser Anlage eingesetzten Arbeitnehmer die Arbeit während ihrer Schicht nicht länger als 30 Minuten unterbrechen dürfen. Diese tatbestandliche Feststellung ist für den Senat gemäß § 559 Abs. 2 ZPO bindend. Die hiergegen mit der Rechtsbeschwerde erhobenen Verfahrensrügen haben keinen Erfolg. 26

(a) Die Rüge der Arbeitgeberin, es sei nicht unstreitig gewesen, dass die Arbeitnehmer die Arbeit während ihrer Schicht um nicht mehr als 30 Minuten unterbrechen können, ist unzulässig. Tatbestandliche Feststellungen können in der Rechtsbeschwerde nicht mit einer Verfahrensrüge angegriffen werden. Gegen sie hätte die Arbeitgeberin mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung nach § 320 Abs. 1 ZPO vorgehen müssen (*BAG 8. November 2016 - 1 ABR 64/14 - Rn. 16 mwN*). Einen solchen hat die Arbeitgeberin nicht gestellt. 27

(b) Die Rüge, mit der die Arbeitgeberin einen unterbliebenen Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf die Entscheidungserheblichkeit des „Störfallbetriebs“ beanstandet hat, ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat nicht gegen seine Hinweispflicht nach § 139 Abs. 2 ZPO verstoßen. Daher ist die Arbeitgeberin auch nicht in ihrem Anspruch auf rechtliches Gehör aus Art. 103 Abs. 1 GG verletzt. 28

(aa) Nach § 139 Abs. 2 ZPO darf das Gericht seine Entscheidung auf einen Gesichtspunkt, den eine Partei erkennbar übersehen oder für unerheblich gehalten hat oder den das Gericht anders beurteilt als beide Parteien, nur stützen, wenn es darauf hingewiesen und Gelegenheit zur Äußerung dazu gegeben hat. Eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör und damit ein Verstoß gegen Art. 103 Abs. 1 GG liegt vor, wenn eine Entscheidung ohne entsprechenden Hinweis auf einen Gesichtspunkt gestützt wird, mit dem auch ein gewissenhafter und kundiger Prozessbeteiligter unter Berücksichtigung der Vielzahl von vertretbaren Rechtsauffassungen nach dem bisherigen Prozessverlauf nicht zu rechnen brauchte (*BVerfG 17. Februar 2004 - 1 BvR 2341/00 -; BAG 8. Dezember 2010 - 5 AZN 956/10 -*). Zum Prozessverlauf gehören auch erteilte oder unterbliebene Hinweise. Kann deshalb eine Partei damit rechnen, dass sie auf einen entscheidungserheblichen Punkt hingewiesen wird, ist der Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt, wenn ein entsprechender Hinweis unterbleibt (*BAG 31. Juli 2007 - 3 AZN 326/07 -*). 29

(bb) Danach durfte das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung auch ohne vorherigen Hinweis darauf stützen, dass die Wegezeiten aufgrund des „Störfall- 30

betriebs“ der OS-Anlage als zu lang zu beurteilen sind. Die Arbeitgeberin hat diesen Gesichtspunkt zwar für unerheblich gehalten. Sie hat die Behauptung des Betriebsrats K, dass die an der im „Störfallbetrieb“ arbeitenden Anlage eingesetzten Arbeitnehmer ihre Arbeit während ihrer Schicht um nicht mehr als 30 Minuten unterbrechen können, als irrelevant bezeichnet. Eines Hinweises bedurfte es jedoch nicht, weil die Arbeitgeberin im Schriftsatz vom 30. Juni 2014 zu der Behauptung des Betriebsrats auch in der Sache Stellung genommen und bestätigt hat, dass die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht ohne vorherige Absprache und nicht ohne Berücksichtigung der Mindestbesetzung verlassen dürfen. Nach dieser Stellungnahme durfte die Arbeitgeberin nicht mehr mit einem Hinweis des Gerichts rechnen. Für einen gewissenhaften und künftigen Prozessbeteiligten war erkennbar, dass die Entscheidung von der Erreichbarkeit des Betriebsrats in W für die Arbeitnehmer des Standorts K und damit angesichts der Wegezeiten von der Möglichkeit der Arbeitnehmer abhing, die Arbeit während der Schicht länger als 30 Minuten zu unterbrechen.

(2) Unter Berücksichtigung des „Störfallbetriebs“ ist davon auszugehen, dass die an der OS-Anlage eingesetzten Arbeitnehmer während ihrer Arbeitszeit den Betriebsrat in W nicht aufsuchen könnten. Damit wäre die persönliche Erreichbarkeit zwischen diesem Teil der Belegschaft und dem Betriebsrat so erschwert, dass der Betriebsrat des Hauptbetriebs die Interessen dieser Arbeitnehmer nicht ordnungsgemäß wahrnehmen könnte. Dem steht die Erreichbarkeit des Betriebsrats per Post, Telefon oder moderner Kommunikationsmittel nicht entgegen. Da § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auf die räumliche Entfernung abstellt, ist die Erreichbarkeit des im Hauptbetrieb bestehenden Betriebsrats mit diesen Kommunikationsmitteln für die Beurteilung der Frage, ob der Betriebsteil räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt ist, unerheblich (*BAG 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 29*). Die Inanspruchnahme dieser Kommunikationsmittel kann den persönlichen Kontakt zwischen Arbeitnehmer und Betriebsrat nicht ersetzen, sondern nur der Erleichterung der Kontaktaufnahme, der Absprache von Terminen und der Übermittlung schriftlicher Unterlagen dienen (*BAG 14. Januar 2004 - 7 ABR 26/03 - zu B II 2 b der Gründe*). Die Arbeitgeberin macht ohne Erfolg geltend, dass ein für beide Standorte gewählter Betriebsrat

31

verpflichtet wäre, regelmäßig Sprechstunden in K abzuhalten. Jedes einzelne Betriebsratsmitglied genießt das in ihn gesetzte Vertrauen der Belegschaft. Jeder Arbeitnehmer muss daher auch die Möglichkeit haben, das Betriebsratsmitglied seines Vertrauens aufzusuchen, ohne hieran allein wegen der räumlichen Entfernung gehindert zu sein. Daher können die Arbeitnehmer nicht nur auf Sprechstunden oder bestimmte ortsansässige Betriebsratsmitglieder verwiesen werden (*BAG 30. Juni 1993 - 7 ABR 64/92 - zu B III 2 e bb der Gründe*).

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Schuh

Meißner