Landesarbeitsgericht Köln, 10 Sa 328/16

Datum:	16.09.2016
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	10. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	10 Sa 328/16
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2016:0916.10SA328.16.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Köln, 12 Ca 4591/15
Schlagworte:	Zutrittsrecht; Betrieb; Gewerkschaft
Normen:	GG Art. 9
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	Zum Zutrittsrecht der Gewerkschaft zur Mitgliederwerbung in Betrieben

Tenor:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 02.02.2016 – 12 Ca 4591/15 – wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d

1

Die Parteien streiten um das Zutrittsrecht betriebsfremder gewerkschaftlicher Beauftragter zum Zwecke der Mitgliederwerbung. 2

3

Die Beklagte betreibt eine Buch- und Offsetdruckerei mit ca. 200 Mitarbeitern. In ihrem Betrieb ist kein Betriebsrat gebildet.

Die Klägerin ist eine im Betrieb der Beklagten vertretene Gewerkschaft, deren satzungsmäßiger Organisationsbereich gemäß § 4 der verdi-Satzung i. V. m. Ziffer 1.3 des Anhangs 1 zur verdi-Satzung den Betrieb der Beklagten erfasst. 4

Am 26.11.2014 fand sich der nicht im Betrieb der Beklagten tätige Gewerkschaftssekretär der Kläger Herr O als deren Beauftragter unangekündigt zu Beginn der Frühschicht im Betriebshof und Mitarbeiterparkplatz der Beklagten ein, wo er an die Mitarbeiter der Beklagten Aufforderungsschreiben zur Teilnahme an einer Online-Umfrage bezüglich der Arbeitsbedingungen bei der Beklagten verteilte. Zudem versandte er an Mitarbeiter der Beklagten unter deren dienstlichen E-Mail-Adressen eine Mail, in der ebenfalls zur Teilnahme an der Online-Umfrage aufgefordert wurde. In der Mail heißt es u. a.: 5

„Irgendwas stimmt da nicht bei der H ! Die Beschäftigten der H sind seit langem nicht an den guten und sicheren Arbeitsbedingungen und Lohnsteigerungen in der Druckindustrie beteiligt. Dabei geht es dem Unternehmen mehr als gut. 6

Du hingegen weißt, dass das Leben nicht billiger, sondern teurer geworden ist und die Arbeit nicht einfacher. Wir wollen deshalb von dir wissen, was dich bewegt. Was denkst du über Arbeitszeit, Urlaub oder Lohnerhöhung? 7

Deshalb machen wir eine Umfragen. Und nun ist der Ball bei dir: Sag uns, was dir wichtig ist. Dann können wir helfen. … 8

Das könntest du bekommen, wenn die H tarifgebunden wäre: (Es folgt sodann ein Diagramm mit den Entwicklungen des Grundstundenlohns der Arbeiter der Druckindustrie von 2000 bis 2015.) 9

Wenn die Herren M meinen, sie würden zu wenig verdienen, werfen sie Leute raus und stellen andere für weniger Lohn ein. Wenn du mehr verdienen willst, musst du bei ihnen betteln gehen oder dir eine besser bezahlte Stelle suchen. 10

Irgendwas stimmt da nicht bei der Häuser KG. …“ 11

Der Gewerkschaftssekretär Herrn O verließ nach einer Auseinandersetzung mit dem damaligen Betriebsleiter der Beklagten und dem Hinweis, es werde die Polizei gerufen, das Betriebsgelände der Beklagten. 12

Mit Schreiben vom 27.11.2014 rügte die Beklagte den Vorfall vom 26.11.2014 gegenüber der Klägerin und forderte diese auf, bis zum 02.12.2014 die dem Schreiben beigefügte Unterlassungs- und Verpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Die Unterlassungs- und Verpflichtungserklärung enthielt die vorformulierte Verpflichtung der Klägerin, es zukünftig zu unterlassen 13

a) ohne Vorankündigung das Betriebsgelände der B zum Zwecke der gewerkschaftlichen Betätigung zu betreten 14

und/oder 15

b) zu behaupten, „bei der H stimmt etwas nicht“, wie es mit dem beigefügten Informationsschreiben vom 26.11.2014 geschehen ist, 16

und/oder 17

c) zu behaupten, „die Beschäftigten der H werden seit langem nicht an den guten und sicheren Arbeitsbedingungen und Lohnsteigerungen der Druckindustrie beteiligt“ und die H unterschreite den tariflichen Stundenbruttolohn eines Facharbeiters in der Druckindustrie, wie es mit dem beigefügten Informationsschreiben geschehen ist, 18

und/oder 19

d) zu behaupten, „die Herren M werfen Leute raus, wenn sie meinen, sie würden zu wenig verdienen“, wie es mit dem beigefügten Informationsschreiben vom 26.11.2014 geschehen ist. 20

Hierauf antwortete die Klägerin mit Schreiben vom 02.12.2014 und erklärte, es künftig zu unterlassen, ohne Vorankündigung das Betriebsgelände der Beklagten zum Zwecke der gewerkschaftlichen Betätigung zu betreten, eine weitergehende Verpflichtungs- und/oder Unterlassungserklärung werde nicht abgegeben. 21

Mit Schreiben vom 08.06.2015 teilte die Klägerin der Beklagten mit, sie werde am 23.06.2015 mit zwei Vertretern und einem ehrenamtlichen Kollegen den Betrieb der Beklagten aufsuchen. In einem weiteren Schreiben vom 08.06.2015 wies die Klägerin über eine Terminsverschiebung auf den 24.06.2015 hin. Die Beklagte antwortete hierauf mit Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 17.06.2015, in dem mitgeteilt wurde, dass sie einen Besuchstermin nur unter den dort genannten Voraussetzungen dulde, wobei dem Gewerkschaftssekretär Herrn O der Zutritt wegen des Vorfalls vom 26.11.2014 nicht gewährt werde. 22

Die Klägerin macht mit ihrer Klage vom 23.06.2015, welche am 26.06.2016 beim Arbeitsgericht in Köln eingegangen ist, den Zutritt zum Betrieb der Beklagten in der Person des Gewerkschaftssekretärs Herrn O jeweils einzeln oder zu zweit oder zusätzlich mit einem von der Klägerin benannten gewerkschaftlichen Beauftragten zu im Einzelnen benannten Bedingungen geltend. Die Ablehnung des Zutrittes für die Klägerin durch die Beklagte mit deren Schreiben vom 17.06.2015 bzw. die Verknüpfung mit den dort genannten Bedingungen stelle einen unzulässigen Eingriff in die verfassungsmäßigen Rechte der Klägerin im Rahmen von Art. 9 Abs. 3 GG da. Die Beklagte könne sich nicht für ihre Ablehnung auf das Geschehen vom 26.11.2014 berufen. In ihrer Ankündigung des beabsichtigten Betriebsbesuchs im Juni 2015 habe sie sich an die Bedingungen, künftige Betriebsbesuche vorher anzukündigen, orientiert. Der Inhalt ihrer Informationsmaterialien zu der Beklagten sei nicht unrichtig oder wahrheitswidrig, da die Beklagte regelmäßige tarifliche Entgeltsteigungen nicht oder jedenfalls nicht vollständig an die Mitarbeiter weitergebe. So sei fraglich, ob im Betrieb der Beklagten der tarifliche Ecklohn geleistet werde. Andere tarifliche Zahlungen wie etwa das tarifliche Antrittsgeld, die tariflichen Zulagen für Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit sowie das tarifliche Weihnachts- und Urlaubsgeld seien ebenfalls hiervon betroffen. 23

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt, 24

die Beklagte wird verurteilt, den Zutritt des (soweit erforderlich Sicherheitskleidung tragenden) Gewerkschaftssekretärs S O jeweils einzeln oder zu zweit oder zusätzlich mit einem von der Klägerin benannten gewerkschaftlichen (ebenfalls soweit notwendig Sicherheitskleidung tragend), in den Räumlichkeiten der Beklagten exklusive der Produktionsfläche und den Büros, zum Zwecke der Mitgliederwerbung und der Information über die satzungsgemäßen Aufgaben der Klägerin, insbesondere die aktuelle Tarifentwicklung, den gesetzlichen 25

Mindestlohn sowie den Gesundheitsschutz durch Überreichen von Broschüren, Formularen und Flugblättern und durch Führen persönlicher Gespräche jeweils einmal in jedem Kalenderhalbjahr nach einer – mindestens eine Woche vorher – gegenüber der Geschäftsführung der Beklagten erfolgten Ankündigung der Klägerin während der Pausenzeiten ohne vorherige Überlassung der beabsichtigten Informationsmaterialien der Klägerin zu Überprüfung durch die Beklagte zu dulden.

Die Beklagte hat beantragt, 26

die Klage abzuweisen. 27

Sie hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, ein Anspruch betriebsfremder gewerkschaftlicher Vertreter sei nicht vom Koalitionsrecht nach Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt. Dieser Artikel betreffe die Mitgliederwerbung nur bei der Durchführung durch betriebsangehörige Mitarbeiter. Sie begrenze die Mitgliederwerbung auf die Durchführung durch betriebsangehörige Gewerkschaftsvertreter. Zudem stehe dem Zutrittsrecht der Klägerin das Geschehen vom 26.11.2014 entgegen, bei dem der Gewerkschaftssekretär Herr O ungenehmigt und unangekündigt eine Werbeaktion im Betrieb der Beklagten durchgeführt habe. Der Inhalt der dabei an die Mitarbeiter weiter verteilten und zudem per E-Mail versandten Aufforderungsschreiben beinhalteten zudem falsche Tatsachenbehauptungen, die den Straftatbestand der üblen Nachrede gemäß § 186 StGB verwirklichten. Insbesondere sei unzutreffend, dass die Beklagte grundsätzlich Entgelt unterhalb des geregelten Tariflohns zahle. Zudem sei die Unterstellung in dem Aufforderungsschreiben enthalten, die Beklagte spreche willkürliche Kündigungen aus. 28

Das Arbeitsgericht Köln hat durch Urteil vom 02.02.2016 die Klage für begründet gehalten, da das Zutrittsrecht der Klägerin auch bezüglich der personellen Auswahl betriebsfremder gewerkschaftlicher Vertreter und damit auch hinsichtlich der Person des Gewerkschaftssekretärs Herrn O von ihrem Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt sei. 29

Gegen das ihr am 29.02.2016 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte am 29.03.2016 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 29.05.2016 am Montag, 30.05.2016, beim Landesarbeitsgericht begründet. 30

Die Beklagte wendet gegenüber dem erstinstanzlichen Urteil ein, ein Zutrittsrecht für betriebsfremde Personen sei aus Art. 9 Abs. 3 GG auch für die Klägerin nicht herzuleiten. Ohnehin sei wegen der fortschreitenden Digitalisierung der Kommunikationswege kein Zutrittsrecht zur Mitgliederwerbung für die klagende Gewerkschaft zum Betrieb der Beklagten notwendig. Zudem habe die Beklagte ja durch ihre Erklärung vom 17.06.2015 ein beschränktes Zutrittsrecht der Klägerin gewährt. Die unzutreffenden Behauptungen der Klägerin im Schreiben vom 27.11.2014 stünden dem Zutrittsrecht der Klägerin entgegen. Aus dem vorgenannten Schreiben sei auch eine Wiederholungsgefahr eines etwaigen entsprechenden Fehlverhaltens der klägerischen Beauftragten zu folgern, da sich die Klägerin weigere, die von der Beklagten geforderte Unterlassungserklärung zu unterzeichnen. Jedenfalls aber bestehe ein Recht auf Verweigerung des Zutritts des Gewerkschaftssekretärs Herrn O , da dieser sich mehrfach im Verhältnis zur Beklagten strafrechtlich relevant verhalten habe. Dieser habe die Geschäftsführung beleidigt und deren Eigentum widerrechtlich betreten im Rahmen der Maßnahme im November 2014. Mit Rücksicht auf das zwischenzeitliche Ausscheiden etlicher Mitarbeiter bei der Beklagten bestreitet die Beklagte nunmehr, dass die Klägerin im Betrieb der Beklagten vertreten sei. Wahrheitswidrig werde von der Klägerin dargestellt, bei der Beklagten würden 31

tarifunterschreitende Entgelte geleistet. Tatsächlich sei es so, dass bei der Beklagten den Mitarbeitern in der Lohngruppe V ein Stundenlohn von 18,35 € brutto geleistet werde, der das im Jahr 2014 geregelte Tarifentgelt von 17,05 € brutto pro Stunde ebenso übersteige wie den aktuellen Tariflohn von 17,57 € brutto.

Die Beklagte beantragt, 32

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 02.02.2016 (12 Ca 4591/15) die Klage abzuweisen. 33

Die Klägerin beantragt, 34

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. 35

Sie verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung unter Vertiefung ihres Sachvortrages. Die Rechte der Beklagten seien hinreichend durch die beschränkte Antragstellung der Klägerin berücksichtigt, da von der Klägerin ein Zutrittsrecht nur außerhalb der Produktionsflächen und Büros der Beklagten geltend gemacht werde, dies zeitlich beschränkt auf einen Zutritt einmalig pro Halbjahr mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche und nur während der Arbeitspausen. 36

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst zu den Akten gereichten Anlagen, welche Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, ergänzend verwiesen. 37

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 38

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig, weil sie statthaft und fristgerecht eingelegt sowie begründet worden ist. 39

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet, da das Arbeitsgericht zu Recht und mit überzeugender Begründung ein Zutrittsrecht der Klägerin in der im Tenor im Einzelnen bezeichneten Art und Weise bejaht hat. 40

1. Die Klägerin kann den Zutritt zu den Betriebsräumlichkeiten der Beklagten in dem vom Arbeitsgericht ausgeurteilten Umfang beanspruchen. 41

a) Nach dem Bundesarbeitsgericht folgt aus der richterrechtlichen Ausgestaltung der durch Art. 9 S. 3 GG garantierten Koalitionsbetätigung ein betriebliches Zutrittsrecht der Gewerkschaften zu Zwecken der Mitgliederwerbung während der Pausenzeiten (vgl. BAG, Urteil vom 28.02.2006 – 1 AZR 460/04 –). 42

Nach Art. 9 Abs. 3 GG ist für jedermann und für alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Koalitionen zu bilden, gewährleistet. Das Grundrecht schützt nicht nur die Freiheit des Einzelnen, eine derartige Vereinigung zu gründen, ihr beizutreten oder ihr fernzubleiben, sondern auch die Koalition in ihrem Bestand und ihrer organisatorischen Ausgestaltung sowie solche Betätigungen, die darauf gerichtet sind, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 14.11.1995 – 1 BvR 601/92). Zu diesen geschützten Tätigkeiten gehört nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts auch die Mitgliederwerbung durch die Koalitionen selbst. Denn der Fortbestand der Koalition wird durch die Werbung neuer Mitglieder gesichert. Von ihrer Zahl hängt die Verhandlungsstärke ab (vgl. Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 14.11.1995 – 1 BvR 601/92; BAG, Urteil vom 43

22.06.2010 – 1 AZR 279/09; Urteil vom 20.01.2009 – 1 AZR 515/08). Wie die Koalition das Ziel der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen verfolgt, lässt Art. 9 Abs. 3 GG offen. Deswegen ist es zunächst der Gewerkschaft selbst überlassen, über Anlass, Inhalt, Ort und konkrete Durchführung ihrer Werbung um weitere Mitglieder zu entscheiden. Gerade der Betrieb bietet hierbei die Möglichkeit, auf das Anliegen der Gewerkschaft hinzuweisen, um neue Mitglieder zu werben. Deshalb muss der Gewerkschaft möglich sein, auch im Betrieb Mitgliederwerbung zu betreiben (vgl. BAG, Urteil vom 28.02.2006 – 1 AZR 460/04; LAG Hamm, Urteil vom 16.12.2014 – 12 Sa 1020/14).

aa) Grundsätzlich liegt es an der Gewerkschaft zu bestimmen, welche und wie viele Personen sie mit einer von ihr konzipierten Werbemaßnahme betraut. Daher unterfällt nicht nur der Ort für die gewerkschaftliche Werbung, sondern auch die personelle Auswahl der Werbenden dem Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG. Eine Gewerkschaft braucht sich nicht darauf verweisen zu lassen, ausschließlich betriebszugehörige Arbeitnehmer mit der Durchführung von Mitgliederwerbung zu beauftragen. Sie ist vielmehr grundsätzlich berechtigt, sich hierfür auch betriebsfremder Beauftragter zu bedienen (vgl. BAG, Urteil vom 22.06.2010 – 1 AZR 179/09; Urteil vom 28.02.2006 – 1 AZR 460/04). 44

bb) Dieses Recht ist auch dann gegeben, wenn keine betriebsangehörigen Gewerkschaftsmitglieder vorhanden sind. Gewerkschaften haben grundsätzlich einen Anspruch darauf, in Betrieben auch mit betriebsfremden beauftragten Mitgliedern Werbung zu betreiben, soweit überwiegende schützenswerte Interessen des Arbeitgebers und Betriebsinhabers nicht entgegenstehen. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 28.02.2006 (1 AZR 460/04) ausdrücklich entschieden, dass dies auch dann gilt, wenn Arbeitnehmer des Betriebes bereits Mitglieder der Gewerkschaft sind. Hieraus ist im Umkehrschluss zu folgern, dass dies auch dann gelten soll nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, wenn keine Mitarbeiter des Betriebes gewerkschaftlich organisiert sind. Dies stimmt mit dem Gedanken überein, dass auch dann und erst recht der Werbe- und Informationszweck gegenüber neuen potenziellen Gewerkschaftsmitgliedern besteht. Dementsprechend hat das Bundesverfassungsgericht im Beschluss vom 17.02.1981 (2 BvR 384/78) darauf verwiesen, dass jedenfalls dort, wo die Gewerkschaft bereits in Betrieben und Anstalten durch Mitglieder vertreten ist, auszuschließen ist, dass ohne ein Zutrittsrecht für betriebsexterne Gewerkschaftsangehörige die Erhaltung und Sicherung der Koalition gefährdet wäre und das entsprechende Zutrittsrecht als unerlässlich betrachtet werden müsste. Auch hieraus ist der oben erwähnte Umkehrschluss zu ziehen. 45

2. Aus Art. 9 Abs. 3 GG ist auch das Recht der Klägerin zur personellen Auswahl der von ihr entsandten betriebsexternen Gewerkschaftsbeauftragten zu schlussfolgern. Art. 9 Abs. 3 GG überlässt einer Koalition grundsätzlich die Wahl der Mittel, die sie bei ihrer koalitionsspezifischen Betätigung für geeignet und erforderlich hält. Dementsprechend kann eine Gewerkschaft selbst darüber befinden, an welchem Ort, durch welche Personen und in welcher Art und Weise sie um Mitglieder werben will (vgl. BAG, Urteil vom 28.02.2006 – 1 AZR 460/04). 46

3. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Gewerkschaft zur Durchführung von Werbemaßnahmen im Betrieb auf die Mitwirkung des Betriebsinhabers angewiesen ist. Sie kann im Betrieb durch betriebsfremde Beauftragte nur tätig werden, wenn der Arbeitgeber diesen den Zutritt gestattet und ihre Tätigkeit duldet. Damit kollidiert eine derartige Mitgliederwerbung mit ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Rechten des Arbeitgebers und Betriebsinhabers, u. a. dessen durch Art. 13, 14 GG geschützten Haus- und Eigentumsrecht sowie seiner jedenfalls durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützten wirtschaftlichen 47

Betätigungsfreiheit, die insbesondere bei einer Störung des Arbeitsablaufs und Betriebsfriedens berührt wird (vgl. BAG, Urteil vom 28.02.2006 – 1 AZR 460/04; Urteil vom 22.06.2010 – 1 AZR 179/09).

Der danach mögliche Konflikt widerstreitender Grundrechte bedarf der Ausgestaltung durch die Rechtsordnung. Der Gesetzgeber ist dazu berufen, Rechtsinstitute oder Normenkomplexe zu schaffen, die zur effektiven Nutzung grundrechtlich geschützter Freiheiten notwendig sind. Da er jedoch bislang davon abgesehen hat, war die bestehende Schutzlücke von den Gerichten im Wege der Rechtsfortbildung zu schließen. Dazu hat das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 28.02.2006 (1 AZR 460/04) ein Zutrittsrecht einer Gewerkschaft zum Zwecke der Mitgliederwerbung durch betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte dem Grunde nach anerkannt. Ob der jeweils konkret begehrte Zutritt zu gewähren ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls (vgl. BAG, Urteil vom 22.06.2010 – 1 AZR 179/09). Diese bestimmen sich nach dem von der Gewerkschaft zur Entscheidung gestellten Antrag. Das darin zum Ausdruck kommende Zutrittsbegehren konkretisiert den personellen und organisatorischen Aufwand des Arbeitgebers und lässt den Schluss auf die damit einhergehenden Störungen betrieblicher Abläufe und des Betriebsfriedens sowie der darauf bezogenen Grundrechtsbeeinträchtigungen des Arbeitgebers zu. 48

a) Hinsichtlich einer etwaig zu befürchtenden Störung des Betriebsfriedens durch Auftreten des Gewerkschaftssekretärs Herrn O im Betrieb der Beklagten mit Rücksicht auf die Geschehnisse vom 26.11.2014 ist Folgendes zu berücksichtigen: Ein – damals vorgefallenes – unangekündigtes Erscheinen ist aufgrund der Antragstellung im vorliegenden Verfahren nicht mehr zu befürchten, da die Klägerin in ihrem Antrag ausdrücklich eine Ankündigungsfrist von einer Woche gegenüber der Geschäftsführung der Beklagten aufgenommen hat. Hinsichtlich der von der Beklagtenseite als unzutreffend gerügten Behauptungen im Aufforderungsschreiben vom 26.11.2014 die Mitarbeiter der Beklagten seien an Lohnsteigerungen in der Druckindustrie durch die Beklagte nicht beteiligt worden, die Geschäftsführer der Beklagten würden zur Verdienststeigerung Leute rauswerfen und andere für weniger Lohn einstellen, handelt es sich um keine persönlichen Ehrverletzungen sondern um eine scharf formulierte Kritik mit Bezug auf koalitionsspezifische Anliegen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass solche etwaigen Grenzüberschreitungen sich bislang als einmaliger Einzelfall darstellen. Eine andere Gewichtung der wechselseitigen Interessen mit der Folge, dass dann den Urhebern wahrheitswidriger und gegebenenfalls ehrverletzender Erklärungen gegenüber der Gegenseite ein Zutrittsrecht zu Recht verweigert werden könnte, kann im Wiederholungsfall geboten sein. 49

b) Sonstige mit Rücksicht auf die zu berücksichtigenden Arbeitgeberinteressen gebotenen Einschränkungen des Zutrittsrechts sind von der Antragstellung der Klägerseite bereits berücksichtigt. 50

Die zwischen den getroffenen Grundrechtspositionen herzustellende praktische Konkordanz erfordert die Berücksichtigung typischer und vorhersehbarer betrieblicher Belange des Arbeitgebers. Dazu gehört insbesondere der organisatorische Aufwand, der im Einzelfall betrieben werden muss, um Störungen des Betriebsfriedens und des Betriebsablaufs zu verhindern. Aus diesem Grund hat die Gewerkschaft den Besuchstermin angemessene Zeit zuvor anzukündigen, wobei im Hinblick auf etwaige organisatorische Maßnahmen von einer Regelfrist von einer Woche auszugehen ist (vgl. BAG, Urteil vom 22.06.2010 – 1 AZR 179/09). Dies hat die Klägerin im Rahmen ihrer Antragstellung berücksichtigt. 51

Bei der gebotenen typisierenden Betrachtung ist zudem davon auszugehen, dass beachtliche betriebliche Belange bei einer Häufigkeit der gewerkschaftlichen Zutritte nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden. Insoweit haben die verfassungsrechtlich durch Art. 13, 14 Abs. 1 und 12 Abs. 1 GG geschützten Rechtsgüter des Arbeitgebers hinter der durch Art. 9 Abs. 3 GG verbürgten koalitionsspezifischen Betätigungsfreiheit der Gewerkschaft zurückzutreten. Einer näheren Begründung zur Häufigkeit des Zutrittsbegehrens bedarf es allerdings dann nicht, wenn eine zuständige Gewerkschaft einmal im Kalenderhalbjahr in Pausenzeiten gewerkschaftliche Werbemaßnahmen – wie hier die Klägerin – im Betrieb durchführen will (vgl. BAG, Urteil vom 22.06.2010 – 1 AZR 179/09). 52

Den anzuerkennenden Sicherheits- und Geheimhaltungsinteressen der Beklagten trägt die Antragstellung der Klägerin hinreichend dadurch Rechnung, dass das Zutrittsrecht für ihre Mitgliederwerbung in den räumlichen Bereichen der Beklagten beschränkt wird auf solche Räumlichkeiten, die nicht die Produktionsfläche und die Büros der Beklagten betreffen (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 22.06.2010 – 1 AZR 179/09; LAG Brandenburg, Urteil vom 03.08.2011 – 4 Sa 839/11). 53

III. Die Kosten der Berufung trägt die Beklagte als unterlegene Partei gemäß § 97 ZPO. 54

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gemäß § 72 ArbGG sind nicht gegeben, da die Entscheidung unter Berücksichtigung höchstrichterlicher Rechtsprechung auf den Umständen des Einzelfalles beruht. 55

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE