
Datum: 24.08.2018
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 9 TaBV 7/18
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2018:0824.9TABV7.18.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Siegburg, 1 BV 17/17
Schlagworte: Gewerkschaftswerbung - Ordnungsverhalten - Mitbestimmung des Betriebsrats
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Der Betriebsrat kann den Arbeitgeber nicht auf Unterlassung in Anspruch nehmen, im Betrieb beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern zu untersagen, einen gewerkschaftlichen Informationsstand aufzubauen und gewerkschaftliches Informationsmaterial zu verteilen. Ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG steht dem Betriebsrat insoweit nicht zu.

Tenor:

I. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Siegburg vom 14.12.2017– 1 BV 17/17 – wird zurückgewiesen.

II. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe

I.

1

2

3

Die Beteiligten streiten über einen Unterlassungsanspruch.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus. Am 12.05.2017, dem „Internationalen Tag der Pflege“, bauten vier Arbeitnehmer, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind, außerhalb ihrer Arbeitszeit vor der Krankenhauskapelle einen Informationsstand auf, an dem sie einen Aufruf zu einer Demonstration verteilten und Unterschriften für den NRW-Appell für mehr Krankenhauspersonal der Gewerkschaft sammelten. Die Pflegedienstleiterin untersagte diese Aktion. 4

Mit seinem am 27.06.2017 bei dem Arbeitsgericht Siegburg eingegangenen Antrag macht der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch geltend. Er hat die Ansicht vertreten, dass die von der Pflegedienstleiterin erteilte Weisung das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betreffe und somit nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG seiner Mitbestimmung unterlegen habe. 5

Der Antragsteller hat beantragt, 6

der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, im Betrieb beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern ohne seine vorherige Zustimmung oder einen seine Zustimmung ersetzenden Spruch einer Einigungsstelle zu untersagen, außerhalb ihrer Arbeitszeit einen gewerkschaftlichen Informationsstand aufzubauen und gewerkschaftliches Informationsmaterial mit Krankenhausbezug, dessen Inhalt nicht gegen Strafgesetze verstößt, auf dem Betriebsgelände zu verteilen, sofern durch den Informationsstand und das Verteilen des Informationsmaterials die Arbeitsabläufe nicht gestört werden und der Informationsstandort brandschutzrechtlich unbedenklich ist; 7

hilfsweise festzustellen, 8

dass die Anweisung am 12.05.2017 gegenüber Beschäftigten des Betriebs, den vor der Krankenhauskapelle aufgebauten Informationsstand abzubauen und das Verteilen von Flugblättern sowie das Sammeln von Unterschriften für den NRW-Appell für mehr Krankenhauspersonal der Gewerkschaft ver.di zu unterlassen, seinem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegt. 9

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 10

die Anträge zurückzuweisen. 11

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 14.12.2017 die Anträge zurückgewiesen und dies im Wesentlichen damit begründet, dass der Betriebsrat nicht aus eigenem Recht von der Arbeitgeberin verlangen könne, eine koalitionspezifische Betätigung von Arbeitnehmern zu dulden, bis der Betriebsrat einer Weisung, die konkrete Betätigung zu unterlassen, zugestimmt habe oder die Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden sei. 12

Der Beschluss ist dem Betriebsrat am 08.01.2018 zugestellt worden. Seine dagegen gerichtete Beschwerde ist am 01.02.2018 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen und mit einem am 08.03.2018 eingegangenen Schriftsatz begründet worden. 13

Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass auch unter Berücksichtigung der grundgesetzlich geschützten koalitionspezifischen Betätigung durchaus ein Regelungsspielraum der Betriebspartner, etwa bezogen auf Zeitpunkt, Häufigkeit, Ort und Größe von Informationsständen, bestehe. 14

Der Betriebsrat beantragt, 15

der Arbeitgeberin unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Siegburg vom 14.12.2017 – 1 BV 17/17 aufzugeben, es zu unterlassen, im Betrieb beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern ohne seine vorherige Zustimmung oder einen seine Zustimmung ersetzenden Spruch einer Einigungsstelle zu untersagen, außerhalb ihrer Arbeitszeit einen gewerkschaftlichen Informationsstand aufzubauen und gewerkschaftliches Informationsmaterial mit Krankenhausbezug, dessen Inhalt nicht gegen Strafgesetze verstößt, auf dem Betriebsgelände zu verteilen, sofern durch den Informationsstand und das Verteilen des Informationsmaterials die Arbeitsabläufe nicht gestört werden und der Informationsstandort brandschutzrechtlich unbedenklich ist;	16
hilfsweise	17
unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Siegburg vom 14.12.2017 – 1 BV 17/17 festzustellen, dass die Anweisung am 12.05.2017 gegenüber Beschäftigten des Betriebs, den vor der Krankenhauskapelle aufgebauten Informationsstand abzubauen und das Verteilen von Flugblättern sowie das Sammeln von Unterschriften für den NRW-Appell für mehr Krankenhauspersonal der Gewerkschaft ver.di zu unterlassen, seinem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegt.	18
Die Arbeitgeberin beantragt,	19
die Beschwerde zurückzuweisen.	20
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gründe des angefochtenen Beschlusses, die im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.	21
II.	22
Die Beschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Seinen Unterlassungsantrag hat das Arbeitsgericht zu Recht zurückgewiesen. Ein Betriebsrat kann zwar nicht nur die Beseitigung eines mitbestimmungswidrigen Zustands verlangen, sondern sich gegen zu erwartende weitere Verstöße des Arbeitgebers gegen ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 BetrVG unabhängig von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG im Wege eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs wehren (BAG, Beschluss vom 25. September 2012 – 1 ABR 49/11 –, Rn. 19, juris; grundlegend BAG, Beschluss vom 03. Mai 1994 – 1 ABR 24/93 –, BAGE 76, 364-381, Rn. 31 ff.). Die Anweisung am 12.05.2017 gegenüber Beschäftigten des Betriebs, den vor der Krankenhauskapelle aufgebauten Informationsstand abzubauen und das Verteilen von Flugblättern sowie das Sammeln von Unterschriften für den NRW-Appell für mehr Krankenhauspersonal der Gewerkschaft ver.di zu unterlassen, unterlag jedoch nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Auch dem in der Beschwerdeinstanz gestellten Feststellungsantrag muss daher der Erfolg in der Sache versagt bleiben.	23
1.) Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht nur bei kollektiven Tatbeständen. Die betreffende Angelegenheit muss einen kollektiven Bezug haben (GK/Wiese, 11. Aufl. 2018, § 87 BetrVG, Rn. 20). Ein solcher Tatbestand liegt dann vor, wenn sich eine Regelungsfrage stellt, welche die kollektiven Interessen der Belegschaft berührt (BAG, Beschluss vom 17. November 1998 – 1 ABR 12/98 –, BAGE 90, 194-206, Rn. 36). Insoweit bestehen schon erhebliche Zweifel, ob dies hier der Fall war. Betroffen war nicht das kollektive Interesse der Belegschaft, sondern die gewerkschaftliche Betätigung von vier Arbeitnehmern, die allenfalls Ausstrahlungen auf die übrige Belegschaft hatte. Ein	24

Arbeitgeber kann aber einzelnen Arbeitnehmern auf Grund seines Direktionsrechts Anweisungen erteilen, selbst wenn diese sich auf ihr Verhalten bezüglich der betrieblichen Ordnung beziehen sollten (GK/Wiese, 11. Aufl. 2018, § 87 BetrVG, Rn. 187). Gleiches gilt für Anweisungen, die in Ausübung des Hausrechts ergehen. Nach dem übereinstimmenden Vorbringen hat die Pflegedienstleiterin den Arbeitnehmern untersagt, vor der Krankenhauskapelle einen Informationsstand aufzubauen, um einen Aufruf zu einer Demonstration zu verteilen und Unterschriften für den NRW-Appell für mehr Krankenhauspersonal der Gewerkschaft zu sammeln. Damit hat die Pflegedienstleiterin, was die Untersagung der Nutzung des Betriebsgeländes vor der Krankenhauskapelle angeht, das Hausrecht der Arbeitgeberin ausgeübt. Dabei handelte es sich um eine auf einen bestimmten Anlass bezogene Maßnahme, die weder eine generelle Regelung zur Ausübung von Gewerkschaftsrechten im Betrieb traf, noch präjudizielle Bedeutung für andere gewerkschaftliche Aktionen hatte.

2.) Die Anweisung, den vor der Krankenhauskapelle aufgebauten Informationsstand abzubauen und das Verteilen von Flugblättern sowie das Sammeln von Unterschriften für den NRW-Appell für mehr Krankenhauspersonal der Gewerkschaft ver.di zu unterlassen, betraf zudem keine Frage der betrieblichen Ordnung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. 25

a) Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dieses kann der Arbeitgeber kraft seiner Leitungsmacht durch Verhaltensregeln oder sonstige Maßnahmen beeinflussen und koordinieren. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Arbeitnehmer hieran zu beteiligen. Sie sollen an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens gleichberechtigt teilnehmen. Der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen Maßnahmen, die das „Ordnungsverhalten“ der Arbeitnehmer betreffen. Dieses ist berührt, wenn die Maßnahme auf die Gestaltung des kollektiven Miteinander oder die Gewährleistung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Ordnung des Betriebs zielt (BAG, Beschluss vom 10. März 2009 – 1 ABR 87/07 –, BAGE 129, 364-370, Rn. 17). 26

b) Die Ausübung von Gewerkschaftsrechten im Betrieb wie der Aufbau eines Informationsstands oder deren Untersagung stellen demgegenüber keine Ordnungsfrage dar und sind damit nicht Gegenstand der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Gewerkschaft und Betriebsrat sind institutionell getrennt. § 2 Abs. 1 BetrVG sieht nur ein Zusammenwirken des Betriebsrats mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften vor. Die Bedingungen dieser Zusammenarbeit werden dabei nicht zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft ausgehandelt, sondern durch Gesetz oder Tarifvertrag festgelegt. Nach der Konzeption der Betriebsverfassung haben nur die Tarifvertragsparteien und in bestimmten Fällen die Gewerkschaften die Möglichkeit, die Ausübung der Betriebsratsarbeit zu beschränken oder zu regeln. So können die Tarifvertragsparteien nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Bildung von Spartenbetriebsräten ermöglichen oder nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG den Betriebsrat durch ein anderes Gremium ersetzen. Nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats verlangen. Hingegen kann der Betriebsrat nicht Gewerkschaftsrechte im Betrieb einschränken (näher dazu Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 11. Aufl. 2010, Rn. 76). Die Stellung des Betriebsrats ist im Verhältnis zu den Gewerkschaften insoweit schwächer ausgeprägt. Er ist, soweit das Gesetz den Gewerkschaften eigenständige Rechte einräumt, verpflichtet, mit ihnen zusammenzuarbeiten. Eine betriebsverfassungsrechtliche Pflicht der Gewerkschaft zur 27

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat besteht demgegenüber grundsätzlich nicht (Fitting, 29. Aufl. 2018, § 2 BetrVG, Rn. 53, 54). Wenn Gewerkschaften mit den gewählten Vertretern der Arbeitnehmerschaft über ihre im Betriebsverfassungsgesetz festgelegten Befugnisse hinaus zusammenarbeiten, beruht dies allein auf ihrem Interesse, ihre Ziele über die Betriebsverfassung und die Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben einzubringen. Das Gesetz macht diese Verfolgung von Interessen jedoch nicht zu einer betriebsverfassungsrechtlichen Pflicht (BAG, Beschluss vom 14. Januar 1983 – 6 ABR 67/79 –, Rn. 10, juris). Die herausgehobene Stellung der Gewerkschaften wird schließlich daran deutlich, dass Arbeitnehmer, die im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes Aufgaben übernehmen, dadurch nicht in der Betätigung für ihre Gewerkschaft beschränkt werden (§ 74 Abs. 3 BetrVG). Es wäre daher schon mit dem System der Betriebsverfassung nicht zu vereinbaren, die Frage, ob und inwieweit sich Gewerkschaften im Betrieb engagieren, von der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG abhängig zu machen.

3.) Aber selbst wenn man eine gewerkschaftliche Betätigung und deren Ausgestaltung als Frage der betrieblichen Ordnung ansähe, wäre diese gemäß § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats entzogen, weil ihm insoweit von Gesetzes wegen keine Regelungsbefugnis zusteht. 28

a) Art. 9 Abs. 3 GG enthält das Recht, sich gewerkschaftlich zu betätigen. Die Gewerkschaften schaffen durch ihr Engagement in den Betrieben das Fundament für die Erfüllung ihrer in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Aufgaben. Auch das einzelne Mitglied einer Vereinigung wird durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt, wenn es für die Gewerkschaft im Betrieb werbend tätig wird und insoweit das Grundrecht der Koalitionsfreiheit wahrnimmt (BVerfG, Beschluss vom 14. November 1995 – 1 BvR 601/92 –, BVerfGE 93, 352-361, Rn. 19; BAG, Urteil vom 23. Februar 1979 – 1 AZR 172/78 –, BAGE 31, 318-331, Rn. 40; Fitting, 29. Aufl. 2018, § 74 BetrVG, Rn. 68). Alle Abreden, die dieses Recht einschränken oder behindern, sind nach Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG rechtswidrig. 29

b) Das bedeutet, dass für Regelungen, die das Recht der Koalitionsfreiheit einschränken würden, von vorneherein kein Regelungsspielraum besteht. Demgemäß wird in der Literatur ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei der Verteilung von Druckschriften, Flugblättern und Handzetteln immer nur mit der Einschränkung bejaht, dass insoweit überhaupt ein Regelungsspielraum besteht (GK/Wiese, 11. Aufl. 2018, § 87 BetrVG, Rn. 236). Dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage der Untersagung einer gewerkschaftlichen Betätigung einzuräumen, könnte im Übrigen zu dem ersichtlich untragbaren Ergebnis führen, dass der Betriebsrat dem Verbot widerspricht, wenn es um Werbemaßnahmen der Gewerkschaft geht, der die Mehrzahl seiner Mitglieder angehört, und der Untersagung zustimmt, wenn es um die Betätigung einer anderen Gewerkschaft geht. 30

c) Wie der Fall zu entscheiden wäre, wenn ein Arbeitgeber der Gewerkschaft bzw. ihren Mitgliedern weitergehende Rechte und Betätigungsmöglichkeiten einräumen würde und man dies, entgegen der hier vertretenen Auffassung, als Frage der betrieblichen Ordnung ansähe, muss hier nicht entschieden werden. Insoweit spricht zwar im Hinblick darauf, dass das Recht auf Mitgliederwerbung und -information gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen ist und nur er als sozialer Gegenspieler hierauf zielende Forderungen der Koalition erfüllen kann (vgl. BAG, Beschluss vom 22. Mai 2012 – 1 ABR 11/11 –, BAGE 141, 360-366, Rn. 23), einiges dafür, dies seiner Alleinentscheidungsbefugnis zu überlassen. Im vorliegenden Fall, in dem es um eine Anweisung geht, einen Informationsstand abzubauen 31

und das Verteilen von Flugblättern sowie das Sammeln von Unterschriften zu unterlassen, stellt sich diese Frage jedoch nicht. Fragen der betrieblichen Ordnung können, wenn überhaupt (zweifelnd insoweit BAG, Urteil vom 23. Februar 1979 – 1 AZR 172/78 –, BAGE 31, 318-331, Rn. 47), frühestens dann berührt sein, wenn die Arbeitgeberin einen gewerkschaftlichen Informationsstand zugelassen hat und Ort sowie Art und Weise der gewerkschaftlichen Betätigung regeln wollte (vgl. Richardi/Richardi, § 87 BetrVG, Rn. 187, beck-online). Dazu ist es im vorliegenden Fall jedoch nicht gekommen.

4.) Die Kammer misst den im vorliegenden Verfahren aufgeworfenen Rechtsfragen grundsätzliche Bedeutung bei und hat deswegen die Rechtsbeschwerde zugelassen.

32