

- Abschrift -



4	Mdt. f. m.g. <...> f. i. Che	J	Wit <...> brvorlar, e t,
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Osnabrück			
- 5. AUG. 2020			
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet	

Arbeitsgericht Osnabrück

Im Namen des Volkes

Urteil

4 Ca 9/20

Verkündet am: 22.07.2020

In dem Rechtsstreit

IG BAU, Sitz Frankfurt, vertr. d.d. Vorstand, d. vertr. d.d. Bundesvors. Robert F, d. vertr. d.d. Regionalleiter des Regionalbüro Region Weser-Ems, Emil-Wald-mann-Straße 7, 28195 Bremen

- Kläger-

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Osnabrück-, August-Bebel-Platz 1, 49074 Osnabrück

gegen

- Beklagte -

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Osnabrück

auf die mündliche Verhandlung vom 22. Juli 2020

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, den Zutritt der Gewerkschaftssekretäre xyz jeweils zu zweit einmal im Kalenderhalbjahr zu der Kantine in ihrem Betrieb Osnabrück während der Mittagspausenzeiten der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer in der Zeit von 12:00 Uhr bis 13:30 Uhr zum Zweck der Mitgliederwerbung und der Information über die satzungsmäßigen Aufgaben der Klägerin, insbesondere die aktuelle Tarifentwicklung sowie den Gesundheitsschutz durch Überreichen von Broschüren, Formularen und Flugblättern und durch Führen persönlicher Gespräche nach einer An-kündigungsfrist von einer Woche zu dulden.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 5.000, – € festgesetzt.
4. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin ein betriebliches Zutrittsrecht zur von der Beklagten betriebenen Kantine zum Zwecke der Mitgliederwerbung und Information zusteht.

Die Klägerin ist eine Industriegewerkschaft, die nach § 2 Ziff. 1 5.- ihrer Berliner Satzung 2017 von ihrem Organisationsbereich her auch für den Wirtschafts- und Verwaltungszweig „Gebäudemangement“ zuständig ist. Gem. § 2 Ziff. 2 der Berliner Satzung 2017 der Klägerin bestimmt Näheres der Organisationskatalog, der als Anlage 1 Bestandteil der Satzung ist.

In diesem Organisationskatalog ist u.a. folgendes geregelt:

„Anlage 1-Organisationskatalog

1. Der Organisationsbereich der IG Bau umfasst alle selbstständigen Betriebsabteilungen bzw. Nebenbetriebe anderer Unternehmen, Heimarbeiter und Subunternehmer, wenn sie in den fachlichen Organisationsbereich fallen, ...

sowie
alle Unternehmen, Betriebe, selbstständigen Betriebsabteilungen bzw. Nebenbetriebe anderer Unternehmen, Heimarbeiter, Subunternehmer, Einrichtungen und Verbände, deren Zweck überwiegend darauf gerichtet ist,

die unter den Organisationsbereich fallenden Betriebe, Unternehmen, Unternehmensgruppen, Konzerne und Wirtschaftsgruppen bei der Verwirklichung ihrer Zielsetzung zu unterstützen (z.B. industrielle oder handwerkliche Vorfertigung, Zulieferung, Erbringung von Dienstleistungen aller Art). Dies gilt insbesondere für solche Unternehmen, Betriebe, selbstständigen Betriebsabteilungen bzw. Nebenbetriebe, Heimarbeiter und Subunternehmer, die aufgrund von Auf- und Abspaltungen, Ausgliederungen und/oder sonstigen unternehmerischen Veränderungen organisatorischer und/oder gesellschaftsrechtlicher Art entstanden sind oder entstehen bzw. tätig sind oder werden.

...

4. Der Organisationsbereich der IG Bau umfasst ferner alle Unternehmen, Organisationen, Einrichtungen und Verbände, Einrichtungen der Tarifvertragsparteien sowie Berufsausbildungseinrichtungen, Berufsgenossenschaften und Bauforschungsinstitute, die Dienstleistungen für die Unternehmen des Organisationsbereichs bzw. für andere Personen (Industrielle Dienstleistungen) erbringen."

Gemäß Ziffer 2 e) des Organisationskataloges umfasst der Bereich Gebäudemanagement auch die „Gebäude-, Industrie- und Städtereinigung“.

Der Regionalleiter Weser-Ems der Klägerin kündigte der Beklagten mit Schreiben vom 02.10.2019 (Bl. 4 d.A.) an, den Betrieb der Beklagten am 29.10.2019 in der Zeit von 12.00 Uhr bis 14.00 Uhr aufsuchen zu wollen, um in der Mittagspause der Beschäftigten über die Arbeit der Gewerkschaft zu informieren. Beabsichtigt war nach diesem Schreiben eine persönliche Ansprache der Beschäftigten und die Übergabe von Infomaterial.

Die Beklagte erwiderte darauf mit Schreiben vom 16.10.2019 (Bl. 5 d.A.), mit dem sie mitteilte, die Zuständigkeit der Klägerin vorliegend nicht als gegeben anzusehen, so dass der angekündigte Besuch abgelehnt und der Zugang zum Betrieb nicht gestattet werde.

Mit ihrer am 10.01.2020 bei Gericht eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin ihren Anspruch gestützt auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsbetätigungsfreiheit weiter. Die Klägerin trägt vor, die Beklagte sei ein Unternehmen mit der Geschäftstätigkeit „allgemeine Gebäudereinigung“. Sie sei überwiegend im Bereich der Gebäudedienstleistung tätig. Die Klägerin sei für diesen Betrieb satzungsgemäß zuständig.

Auch wer in die Beklagte nur kaufmännische Dienst- und Serviceleistungen oder Verwaltungs-aufgaben für Unternehmen der P-Gruppe übernehme oder ausführe, falle dies nach dem Organisationskatalog der Klägerin in den Zuständigkeitsbereich der Klägerin.

Die Klägerin sei auch im Betrieb der Beklagten vertreten, da dort zumindest ein Arbeitnehmer beschäftigt werde, der nicht zu den leitenden Angestellten i.S.v. § 5 III BetrVG zähle und auch Mitglied bei der Klägerin sei.

Die Gewährung des betrieblichen Zutrittsrechts für die Klägerin zum Zwecke der Mitgliederwerbung und Information sei für die Beklagte auch nicht unzumutbar, da die Klägerin lediglich einmal im Kalenderhalbjahr die Kantine der Beklagten für die Zeit der Mittagspause von 12.00 Uhr bis 13.30 Uhr aufsuchen wolle unter Einhaltung einer entsprechenden Ankündigungsfrist.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den Zutritt der Gewerkschaftssekretäre xyz zu zweit, einmal im Kalenderhalbjahr zu der Kantine in ihrem Betrieb Osnabrück während der Mittagspausenzeiten der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer in der Zeit von 12:00 Uhr bis 13:30 Uhr zum Zweck der Mitgliederwerbung und der Information über die satzungsmäßigen Aufgaben der Klägerin, insbesondere die aktuelle Tarifentwicklung sowie den Gesundheitsschutz durch Überreichen von Broschüren, Formularen und Flugblättern und durch Führen persönlicher Gespräche Nach einer Ankündigungsfrist von einer Woche zu dulden.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, die Beklagte sei im kaufmännischen Bereich tätig und dabei auch mit Verwaltungsaufgaben befasst. Sie betreibe auch die Kantine in dem Objekt an der H Straße, wozu sie diese Räumlichkeiten angemietet habe. Die Beklagte sei gerade nicht auf dem Gebiet der Gebäudereinigung tätig, sondern insbesondere mit kaufmännischen Dienst- und Serviceleistungen, Verwaltungsaufgaben vor allem für die Unternehmen der P-Gruppe, Übernahme und Ausführung von Datenbearbeitungen, Beratung, Systemanalyse, Organisation und Softwareerstellung sowie der Durchführung aller sonstigen Dienstleistungen im Bereich der Datenverarbeitung und Datentechnik für alle Branchen und Sachgebiete, Wirtschaftswerbung, Vermittlung einschließlich Agenturtätigkeiten befasst. Die Beklagte selbst biete gar keine Gebäudereinigungsdienstleistungen an oder erbringe solche. Es seien auch nicht sämtliche Unternehmen der P-Gruppe auf dem Gebiet der Gebäudereinigung tätig.

Die Beklagte sei vor allem für die Unternehmen der P-Gruppe im Wesentlichen mit administrativen Aufgaben, wie Personalabrechnung, Finanzbuchhaltung oder Marketing etc. befasst. Sie sei damit auch für Unternehmen außerhalb der P-Unternehmensgruppe befasst. Die Abteilungen der Beklagten stellten sich im Wesentlichen wie folgt dar: Abteilung Marketing und Innendienst, Abteilung Einkauf/Fuhrpark, Abteilung Vertrieb, Abteilung Personaladministration, Abteilung Finanzen, Steuern und Rechnungswesen und Abteilung Auftragswesen, Recht und Versicherungen.

Auch aus der Anlage 1 zur Berliner Satzung 2017 der Klägerin ergebe sich nicht die Zuständigkeit der Klägerin für das Unternehmen der Beklagten.

Die Beklagte trägt ferner vor, das von der Klägerin geltend gemachte Zutrittsrecht sei nach den vorliegenden Umständen der Beklagten nicht zuzumuten. Die Kantine der Beklagten werde nicht nur von Mitarbeitern der Beklagten aufgesucht, sondern auch von Mitarbeitern anderer Unternehmen der P-Gruppe sowie auch von Personen, die in keinerlei Beziehung zur Beklagten oder zum Unternehmen der P-Gruppe stehen würden. Die Verpflegung auch dieser „auswärtigen“ Personen sei beim Betrieb der Kantine und auch in das Geschäftskonzept fest mit eingepreist. Daraus ergebe sich, dass die Klägerin mit ihren Werbemaßnahmen und Ansprachen auch auf diese Personen zugehe und diese sich dadurch gestört fühlen könnten. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass diese Personengruppe dies dann zum Anlass nehme, zukünftig von einem Besuch der Kantine abzusehen, womit ein wirtschaftlicher Schaden für die Beklagte einhergehe. Durch die von der Klägerin beabsichtigten Maßnahmen wären sämtliche Kunden der Kantine betroffen. Während der Öffnungszeiten der Kantine würden von den Maßnahmen der Klägerin auch Mitarbeiter betroffen, die zu diesem Zeitpunkt dort ihre Arbeit verrichten würden.

Es handele sich vorliegend auch nicht um eine klassische Betriebskantine, sondern das „P-Casino“ unterfalle dem Niedersächsischen Gaststättengesetz, da dort gewerbsmäßig Getränke oder zubereitete Speisen zum Verzehr an Ort und Stelle angeboten würden und der Betrieb jedermann zugänglich sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1.

Die Klage ist zulässig und begründet.

1.

Die Klage ist zulässig. Sie genügt insbesondere auch den Bestimmtheitsanforderungen gem. § 253 II Nr. 2 ZPO. Die von der Beklagten zu duldenden Handlungen sind von der Klägerin im Antrag konkret genug bezeichnet worden, so dass die Beklagte erkennen konnte, was von ihr verlangt wird. So hat die Klägerin den Ort, den Zeitraum, die Häufigkeit, den Zutrittsberechtigten Personenkreis und den Zweck des Zutritts bestimmt genug bezeichnet.

2.

Die Klage ist auch begründet.

a)

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil v. 28.02.2006 - 1 AZR 460/04 - und vom 22.06.201 O- 1 AZR 179/09 - AP Nr. 127 + 142 zu Art. 9 GG) folgt ein betriebliches Zutrittsrecht der Gewerkschaften zu Zwecken der Mitgliederwerbung während der Pausenzeiten aus der richterrechtlichen Ausgestaltung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsbetätigungsfreiheit. Diese kann allerdings mit dem durch Art. 13, Art. 14 Abs. 1 GG geschützten Haus- und Eigentumsrecht und der aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers kollidieren. Die zwischen den betroffenen Grundrechtspeditionen von Gewerkschaft und Arbeitgeber herzustellende praktische Konkordanz erfordert die Berücksichtigung typischer und vorhersehbarer betrieblicher Belange des Arbeitgebers bereits

im Erkenntnisverfahren. Dazu gehört insbesondere der organisatorische Aufwand, der im Einzelfall unter Berücksichtigung von Sicherheits- und Geheimhaltungsinteressen betrieben werden muss, um Störungen des Betriebsfriedens und des Betriebsablaufs zu verhindern. Dabei bestimmen vor allem die Häufigkeit und die Dauer des Zutrittsbegehrens, das Ausmaß der Beeinträchtigungen des Arbeitgebers und den von ihm zu betreibenden Aufwand. Die davon betroffenen Belange sind typischerweise gewahrt, wenn sich die Häufigkeit des Zutrittsverlangens an der gesetzlichen Wertung des § 43 IV BetrVG orientiert und eine angemessene Ankündigungsfrist eingehalten wird (so BAG v. 22.06.2010 aaO.). Die Kammer folgt dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und verweist zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Gründe der zitierten Entscheidungen vom 28.02.2006 und 22.06.2010.

b)

Die Klägerin ist die für das Unternehmen der Beklagten zuständige Einzelgewerkschaft. Dies ergibt sich aus dem in § 2 der Berliner Satzung 2017 geregelten Organisations- und Zuständigkeitsbereich der Klägerin in Verbindung mit der Anlage 1 zur Berliner Satzung 2017 und dem darin geregelten Organisationskatalog. Aus diesem Organisationskatalog folgt eine Zuständigkeit der Klägerin nicht nur für unmittelbar mit Gebäudereinigungsdienstleistungen befassten Unternehmen oder Betrieben. Vielmehr ist die Klägerin danach auch zuständig für Unternehmen, „deren Zweck überwiegend darauf gerichtet ist, die unter den Organisationsbereich fallenden Betriebe, Unternehmen, Unternehmensgruppen, Konzerne und Wirtschaftsgruppen bei der Verwirklichung ihrer Zielsetzung zu unterstützen“, wobei im Klammerzusatz auch die Erbringung von Dienstleistungen aller Art genannt wird. Auch in Ziff. 4 der Anlage 1 zur Berliner Satzung 2017 wird hervorgehoben, dass „alle Unternehmen etc., die Dienstleistungen für die Unternehmen des Organisationsbereichs erbringen“ vom Organisationsbereich der Klägerin umfasst werden.

Diese Voraussetzungen liegen hinsichtlich der Beklagten vor. Diese erbringt nämlich nach eigener Darstellung kaufmännische Dienst- und Serviceleistungen und Verwaltungsaufgaben für die Unternehmen der P-Gruppe und damit auch für den Bereich der Unternehmen der P-Gruppe, die im Bereich der Gebäudereinigung tätig sind. Dies genügt für die Begründung der Zuständigkeit der Klägerin. Es ist nämlich nicht ersichtlich, dass die Beklagte überwiegend Tätigkeiten für Unternehmen der P-Gruppe oder für sonstige Unternehmen erbringt, die keine Gebäudereinigungsdienstleistungen erbringen. Dies hat die Beklagte nicht vorgetragen oder eingewandt.

c)

Auch die Umstände des Einzelfalls stehen dem vorliegend konkret begehrten Zutrittsrecht der Klägerin nicht entgegen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil v. 22.06.2010 - aaO. unter Rdnr. 33) richtet es sich nach den Umständen des Einzelfalls, ob der jeweils konkret begehrte Zutritt zu gewähren ist. Die Umstände des Einzelfalls 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. Anhand eines solchen Antrags ist zu prüfen, ob das konkrete Zutrittsverlangen die gegenläufigen Interessen des Arbeitgebers hinreichend berücksichtigt und damit dem Gebot praktischer Konkordanz genügt.

Hinsichtlich der Häufigkeit des Zutrittsbegehrens hat das Bundesarbeitsgericht bereits entschieden (Urteil v. 22.06.2010 unter Rdnr. 36 + 37), dass ein Zutrittsbegehren pro Kalenderhalbjahr vom Arbeitgeber zu dulden ist und insoweit seine grundrechtlich geschützten Rechtsgüter hinter der durch Art. 9 Abs. 3 GG verbundenen koalitionspezifischen Betätigungsfreiheit der Gewerkschaft zurückzutreten hat. In diesem Rahmen hält sich der von der Klägerin gestellte Antrag.

d)

Auch die Ankündigungsfrist von einer Woche ist vom Bundesarbeitsgericht in der bereits zitierten Entscheidung vom 22.06.2010 (Rdnr. 38) als regelmäßig angemessen angesehen worden. Der Antrag der Klägerin hält sich in diesem Rahmen.

e)

Gleiches gilt nach Auffassung der Kammer, soweit sich das Zutrittsbegehren der Klägerin auf den Zutritt von jeweils 2 Gewerkschaftssekretären beschränkt.

f)

Auch hinsichtlich des Zeitpunkts zur Durchführung des Zutritts, nämlich die Mittagspausenzzeit von 12.00 Uhr bis 13.30 Uhr bestehen keine überwiegenden schutzwürdigen Interessen der Beklagten. Das Zutrittsrecht berührt nämlich aufgrund dieses gewählten Zeitrahmens nicht die Arbeitszeit der die Kantine aufsuchenden Mitarbeiter der Beklagten, sondern deren Pausenzeiten. Soweit in der Kantine durch Arbeitnehmer der Beklagten Arbeitsleistungen erbracht werden (z.B. in der Küche oder bei der Essensausgabe), ist nicht ersichtlich, dass durch den begehrten Zutritt eine unverhältnismäßige Störung des Betriebsablaufs stattfindet. Anhaltspunkte dafür,

dass die Gewerkschaftssekretäre der Klägerin die Küche aufsuchen, sind nicht ersichtlich. Gleiches gilt für den Bereich der Essensausgabe.

g)

Da das Zutrittsrecht nur einmal im Kalenderhalbjahr ausgeübt und wahrgenommen werden soll, ist die dadurch verursachte allgemeine Störung der Gäste der Kantine der Beklagten unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten von der Beklagten hinzunehmen. Besondere Sicherheitsinteressen der Beklagten sind nicht betroffen. Da der Besuchstermin eine angemessene Zeit vorher anzukündigen ist, bleibt der Beklagten auch hinreichend Zeit, Störungen des Betriebsfriedens oder des Betriebsablaufs zu minimieren oder zu verhindern. Dies gilt auch, soweit ggf. (der konkrete Umfang ist von der Beklagten nicht dargelegt worden) „auswärtige“ Gäste die Kantine aufsuchen.

Das Niedersächsische Gaststättengesetz enthält keine Regelungen, die unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten dem Recht der Klägerin auf Koalitionsbetätigung bezüglich des geltend gemachten Zutrittsrechts vorgeht.

h)

Unerheblich ist es, ob im Betrieb der Beklagten bereits Mitglieder der Klägerin beschäftigt sind oder nicht. Denn die Mitgliederwerbung, die u.a. Zweck des begehrten Zutrittsrechts ist, dient gerade dazu, Arbeitnehmer zur Mitgliedschaft bei der Klägerin aufzufordern und zu gewinnen.

11.

Nebenentscheidungen

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 1ZPO.

Der Streitwert ist gem. § 61 1 ArbGG festgesetzt worden, wobei die Kammer den Hilfswert gem. § 23 III RVG in Ansatz gebracht hat.

Die Berufung war zuzulassen, weil die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung i.S.v. § 64 III Nr. 1 ArbGG hat. Zunächst liegt zur Auslegung des Organisationskatalogs zur Berliner Satzung der Klägerin soweit ersichtlich keine Rechtsprechung vor. Ferner gibt es in der Literatur Einwände gegen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. Richardi in Anmerkung zu BAG v. 28.02.2006 - AP Nr. 127 zu Artikel 9 GG; Boemke in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 4. Aufl., § 289 Rdnr. 13; Ulrici in juris PR-ArbR 5/1/2010 Anmerkung 4 zum Urteil des BAG v.