

Aktenzeichen: 1 ABR 100/79

LAG Hamm Beschluß des BAG vom 22. Dezember 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz:

GG Art. 9 Arbeitskampf; BetrVG 1972 § 87 Abs. 1
Nrn. 2 und 3, § 74; BGB § 615 Betriebsrisiko;
Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Eisen-,
Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie in
Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975 §§ 6, 8, 18;
ArbGG § 2 a Abs. 1 Nr. 1, § 80 Abs. 1, § 81 Abs. 1, 3,
§ 83 a Abs. 1, 2 ; ZPO § 256

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 100/79

12 Ta BV 45/79 Hamm

Verkündet am
22. Dezember 1980

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 26. September 1980 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich und den Richter Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Musa beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. August 1979 - 12 Ta BV 45/79 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 27. Februar 1979 - 2 BV 2/79 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß der Antragsteller bei der Verkürzung der Arbeitszeit in der Abteilung Dynamobandfertigung im Dezember 1978 insoweit ein Mitbestimmungsrecht hatte, wie der Arbeitsausfall hinsichtlich der Modalitäten zu regeln war.

3. Im übrigen werden Beschwerde und Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

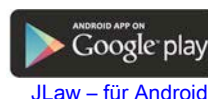
- A. Die Antragsgegnerin ist ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie im Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975 (nachfolgend kurz: MTV). Sie ist eine Betriebsführungsgesellschaft der H -Werke AG, D , und betreibt u.a. ein Kaltwalzwerk mit Betriebsstätten in H und Ha . Zu der zuletzt genannten Betriebsstätte gehört auch die Dynamobandfertigung. Dort wird mit insgesamt 62 Arbeitnehmern (5 Angestellten und 57 Arbeitern) kaltgewalztes Stahlband einer Spezialgüte hergestellt, das man beim Bau von Elektromotoren und Transformatoren benötigt. Das Vormaterial für diese Fertigung bezieht die Antragsgegnerin ausschließlich von der W -hütte der H -Hüttenwerke AG, einer anderen Betriebsführungsgesellschaft desselben Konzerns. Der Herstellung des Vormaterials liegt ein besonderes technisches Verfahren zugrunde, das von anderen Lieferanten nicht oder nur nach langer Vorbereitung beherrscht wird.

Ende 1978 kam es in der Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen zu einem Arbeitskampf. Die IG Metall hatte den

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

maßgebenden Manteltarifvertrag mit dem Ziel gekündigt, die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden auf 35 Stunden in der Woche zu verkürzen. Die W hütte wurde vom 28. November 1978 bis zum 10. Januar 1979 bestreikt. Infolgedessen konnte die Antragsgegnerin das für die Dynamobandfertigung benötigte Vormaterial nicht beschaffen. Am 21. Dezember 1978 verfügte sie nur noch über einen Restbestand von ca. 250 t, für dessen Weiterverarbeitung kein Bedürfnis bestand, weil für die entsprechenden Qualitäten und Abmessungen keine Aufträge vorlagen. Davon wurde der zuständige Betriebsrat, der Antragsteller, am 20. Dezember 1978 unterrichtet. Am 21. Dezember 1978 fand eine Sondersitzung des Antragstellers statt, bei der die Pläne der Antragsgegnerin anhand der vorgelegten Unterlagen erörtert wurden. Der Antragsteller beschloß, der Einführung von Kurzarbeit in der Dynamobandfertigung nicht zuzustimmen, weil im Kaltwalzwerkbereich noch Mehrarbeit geleistet werde und nicht abschließend beurteilt werden könne, inwieweit durch Umsetzungen und durch Abwicklung von Urlaubsansprüchen Arbeitsausfälle zu vermeiden seien. Auch in einer weiteren Betriebsrats-sitzung am 22. Dezember 1978 kam keine Einigung der Beteiligten zustande. Daraufhin veranlaßte die Antragsgegnerin noch am selben Tage einen Aushang, in dem es heißt:

"Einführung von Kurzarbeit.

Betreff: Arbeitsausfall in der Dynamo-
bandfertigung des Kaltwalzwerkes

Die Vormaterialsituation zwingt uns dazu, in der Zeit vom 1. Januar 1979 bis voraussichtlich 31. Januar 1979 Kurzarbeit zu verfahren.

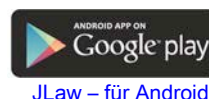
Die Verteilung der Ausfall-, Urlaubs- und Arbeitstage der betroffenen Mitarbeiter erfolgt nach Maßgabe der im Meisterbüro Dynamobandlinie ausliegenden Pläne, wobei im Augenblick nur der Zeitraum bis zur 3. Kalenderwoche 1979 überschaubar ist.

Diese Maßnahme erfolgt aus dringenden betrieblichen Gründen zur Vermeidung von Entlassungen nach Prüfung und Ausschöpfung aller betrieblichen Möglichkeiten zur Vermeidung dieser Kurzarbeit.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Einführung erfolgt ohne die formale Zustimmung des Betriebsrats.

Für den oben genannten Zeitraum wird die Kurzarbeit entsprechend den Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes beim zuständigen Arbeitsamt angezeigt.

Die Bezahlung des Kurzarbeitergeldes erfolgt vorbehaltlich der Anerkennung und Erstattung durch das Arbeitsamt."

Gegen diese Maßnahme wehrte sich der Antragsteller mit Erfolg in einem Verfahren über den Erlaß einer einstweiligen Verfügung. Das Arbeitsgericht Iserlohn verbot der Antragsgegnerin mit einer einstweiligen Verfügung vom 28. Dezember 1978, in der Dynamobandfertigung einseitig Kurzarbeit einzuführen (2 BV Ga 2/78). Diese Verfügung wurde durch Beschluß vom 4. Januar 1979 aufrechterhalten. Hingegen einigten sich die Beteiligten über den Arbeitsausfall in einem anderen Produktionsbereich, der Mittelbandstraße. Insoweit kam am 8. Januar 1979 eine Betriebsvereinbarung zustande. Am 17. Januar 1979 konnte die Arbeit allgemein wieder aufgenommen werden.

Im vorliegenden Verfahren streiten die Beteiligten darum, ob der Antragsteller bei der durch Aushang vom 22. Dezember 1978 angekündigten Maßnahme ein Mitbestimmungsrecht hatte. Der Antragsteller hat sich auf § 6 MTV berufen und geltend gemacht, die vorgesehene Verkürzung der Arbeitszeit sei "Kurzarbeit" i. S. dieser Vorschrift und deshalb nur aufgrund einer Betriebsvereinbarung zulässig. Zum gleichen Ergebnis führe § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, wonach die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt. Daran ändere auch die Tatsache nichts, daß das erforderliche Vormaterial wegen des Streiks in der W -

hütte nicht mehr geliefert werden konnte. Diese Tatsache sei vorhersehbar und durch andere organisatorische und personelle Maßnahmen auszugleichen gewesen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei auch nicht durch arbeitskampfrechtliche Grundsätze ausgeschlossen. Der Tarifkonflikt in der Stahlindustrie habe keine unmittelbaren Konsequenzen im Bereich der Metallindustrie haben können, weil dort andere Tarifforderungen erhoben worden seien.



- 5 -

Der Antragsteller hat beantragt

festzustellen, daß der antragstellende Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung der Verkürzung der Arbeitszeit (Kurzarbeit ab 1. Januar 1979 in der Abteilung Dynamobandfertigung) hat.

Die Antragsgegnerin hat die Zurückweisung des Antrages verlangt und die Ansicht vertreten, bei arbeitskampfbedingten Betriebsstörungen könne ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht in Betracht kommen. § 6 MTV sei schon deshalb nicht anwendbar, weil keine Kurzarbeit eingeführt worden sei. Das Fehlen von Vormaterial habe lediglich zu einem Arbeitsausfall geführt, wie er in § 8 MTV geregelt werde. Da dieser Arbeitsausfall auf einem Streik beruhe, sei er von den Arbeitnehmern zu vertreten, so daß nach § 8 Nr. 3 MTV Lohnansprüche entfielen. Aus dem gleichen Grunde könne auch § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht eingreifen. Schließlich sei die betriebliche Mitbestimmung auch deshalb ausgeschlossen, weil der Betriebsrat sonst zugunsten der streikführenden Gewerkschaft (hier der IG Metall) in den Arbeitskampf eingreifen und das Kräftegleichgewicht zu Lasten der Arbeitgeber verschieben könnte. Das werde besonders deutlich, wenn man das Einigungsverfahren nach § 18 MTV berücksichtige, wonach im Streitfall die im Arbeitskampf befindliche Gewerkschaft in die betriebliche Auseinandersetzung eingeschaltet werden müßte.

Beide Vorinstanzen haben dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung ausgeführt, die Antragsgegnerin habe kein Lohnverweigerungsrecht. Das Fehlen des Vormaterials falle in ihr Betriebsrisiko, weil der ursächliche Arbeitskampf ein anderes Tarifgebiet betreffe. Aus dem selben Grunde komme auch eine arbeitskampfkongforme Auslegung des Betriebsverfassungsrechts nicht in Betracht. Bei Arbeitskämpfen in einem anderen Tarifgebiet ergäben sich zwischen den Betriebspartnern keine so starken Gegensätze, daß die Neutralität des Betriebsrats gefährdet sei. Das beweise im übrigen die Tatsache, daß der Betriebsrat der Einführung von Kurzarbeit in einem anderen Produktionsbereich, der auch von den Folgen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

- 6 -

des Arbeitskampfes betroffen war, zugestimmt habe.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde wehrt sich die Antragsgegnerin weiterhin gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, während dieser beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Prozessuale Hindernisse stehen einer Sachentscheidung nicht entgegen.

1. Der Streit der Parteien ist im Beschlußverfahren zu klären. Der Betriebsrat wünscht zwar die Feststellung, daß eine in der Form einer Arbeitgeberweisung ausgeübte Maßnahme der Antragsgegnerin unwirksam sei, er stützt diesen Antrag jedoch ausschließlich auf betriebsverfassungsrechtliche Gründe. Die Rechtsunwirksamkeit der Maßnahme soll sich aus der Verletzung des Mitbestimmungsrechts ergeben. Diese Frage steht nach dem beiderseitigen Vorbringen allein in Rede, andere Gründe für eine etwaige Unwirksamkeit werden nicht angeführt. Damit ist der Verfahrensgegenstand von den Betroffenen eindeutig bestimmt. Jedenfalls bei einer solchen Fallgestaltung handelt es sich um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne des § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, für die gemäß § 80 Abs. 1 ArbGG das Beschlußverfahren stattfindet. Daß der Antragsteller auch auf Regelungen des MTV abhebt, ändert hieran nichts. Diese Tarifbestimmungen haben betriebsverfassungsrechtlichen Inhalt. Mit "Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz" sind alle betriebsverfassungsrechtlichen Materien gemeint. Anderenfalls würden rechtlich zusammengehörige Materien sachwidrig getrennt und in unterschiedlichen Verfahren behandelt.

2. Auch das Rechtsschutzbedürfnis steht außer Frage.

Zwar konnte der Betriebsrat eine einstweilige Verfügung erwirken, die der Antragsgegnerin die geplante Arbeitseinstellung verbot; dadurch wurde jedoch das Mitbestimmungsrecht des Betriebs-

- 7 -



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



rats nicht geklärt. Das Eilverfahren der einstweiligen Verfügung soll nur die Durchführung des Hauptverfahrens möglich machen, kann aber nicht zu einer endgültigen Entscheidung des zu sichernden Anspruchs führen (vgl. Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 19. Aufl., Vorbem. II 3 b vor § 916; Baur, Studien zum einstweiligen Rechtsschutz, 1967, S. 79).

Das in Rede stehende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist weiterhin umstritten und ein entsprechender Sachverhalt kann ohne weiteres wieder aktuell werden. Strittige Kompetenzfragen im Betriebsverfassungsrecht belasten allgemein das betriebsverfassungsrechtliche Leben sowie die betriebliche Zusammenarbeit.

3. Bei der mündlichen Erörterung der Rechtsbeschwerde hat der Antragsteller vortragen lassen, daß möglicherweise die IG Metall als notwendige Beteiligte beizuziehen gewesen wäre, weil sie im Betrieb der Antragsgegnerin vertreten ist und in ihren Rechten betroffen sein könnte. Für diese Annahme fehlt jedoch jeder Anhaltspunkt. Die Beteiligungsbefugnis bestimmt sich nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für das Beschlußverfahren nach materiellem Recht. Entscheidend ist, ob durch das konkrete Verfahren die betriebsverfassungsrechtliche Stellung unmittelbar berührt wird (siehe etwa BAG 25, 415 [417] = AP Nr. 4 zu § 40 BetrVG 1972, sowie die Nachweise bei Auffarth/Schönherr, ArbGG, § 83 -03/1 ff.). Im vorliegenden Verfahren ist das für die IG Metall nicht anzunehmen. Es geht nur um eine Kompetenzabgrenzung zwischen den Befugnissen des Arbeitgebers und des Betriebsrats. Daß dabei u. a. Tarifrecht und Arbeitskampfrecht zu beachten sind, reicht nicht aus, um eine Beteiligungs- und Antragsbefugnis interessierter Gewerkschaften zu begründen (BAG AP Nr. 63 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu B I 2 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

C. In der Sache konnte die Rechtsbeschwerde nur teilweise Erfolg haben. Der Antragsteller hatte bei der Einführung der umstrittenen Arbeitszeitregelung kein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht. Vielmehr war der Umfang der Arbeitszeitverkürzung durch die arbeitskampfrechtlichen Grundsätze über das



Beschäftigungs- und Lohnrisiko bei Streiks und Aussperrungen vorgegeben. Hingegen hat der Betriebsrat innerhalb dieses Rahmens über die Modalitäten der Arbeitszeitregelung mitzubestimmen. Insoweit hatte die Antragsgegnerin das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Anwendung arbeitskampfrechtlicher Grundsätze von vornherein abgelehnt. Es hat angenommen, daß die Antragsgegnerin das normale Beschäftigungs- und Lohnzahlungsrisiko trage, weil ihr mittelbar betroffener Betrieb nicht im Geltungsbereich desjenigen Manteltarifvertrages liege, um den es in dem ursächlichen Arbeitskampf des Jahres 1978 ging. Eine Verlagerung des Lohnrisikos auf die Arbeitnehmer sei nur dann gerechtfertigt, wenn der die Fernwirkungen auslösende Arbeitskampf im Interesse der mittelbar betroffenen Arbeitnehmer geführt werde. Ob und inwieweit das anzunehmen sei, ergebe sich aus § 116 AFG und § 4 der Neutralitätsanordnung der Bundesanstalt für Arbeit vom 22. März 1973 (ANBA S. 365). Dieser Ansicht kann der Senat nicht folgen.

1. Richtig ist allerdings, daß der Arbeitgeber grundsätzlich das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt, also den Lohn auch dann zahlen muß, wenn er die Belegschaft ohne sein Verschulden aus betriebstechnischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht sinnvoll beschäftigen kann. Richtig ist ferner, daß eine Verlagerung dieses Risikos auf die Arbeitnehmer aus arbeitskampfrechtlichen Gründen nur dann gerechtfertigt ist, wenn die Beschäftigungs- und Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers zu einer Störung der Kampfparität führen würde. Der Grundsatz der Kampfparität wirkt sich nicht allein auf die Ausgestaltung der Kampfmittel aus, sondern prägt auch das Recht der Leistungsstörungen. Das hat der Senat in einer am selben Tage verkündeten Grundsatzentscheidung (1 ABR 2/79 [zu C I 1 u. 2 der Gründe]) eingehend begründet. Insoweit ist auch den Ausführungen des angefochtenen Beschlusses zu folgen.

2. Hingegen ist es nicht möglich, die Wirkung des Paritäts-



prinzips und damit die Grenzen des Arbeitskampfrisikos ausschließlich davon abhängig zu machen, wie sich der im Arbeitskampf umstrittene Tarifvertrag für die mittelbar betroffenen Arbeitnehmer auswirken wird. Für das Kampfgleichgewicht kommt es nicht nur darauf an, welche Arbeitnehmer durch den Arbeitskampf begünstigt werden. Die entscheidende Frage lautet vielmehr, wie sich die Folgen eines Arbeitskampfes auf die Position der sozialen Gegenspieler auswirken. Dabei ist nicht jede entfernte Wirkung in die Paritätsbetrachtung einzubeziehen. Maßgebend sind nur diejenigen Belastungen, die die Kampf- und Verhandlungschancen der beiden Seiten nachteilig oder vorteilhaft beeinflussen. Dafür genügt die bloße abstrakte Möglichkeit nicht. Die Bedeutung der Fernwirkungen für den Kampfverlauf muß (bei einer im Interesse der Rechtssicherheit typisierenden Betrachtung) feststellbar sein (siehe die am selben Tage verkündete Grundsatzentscheidung 1 ABR 2/79 [zu C I 2 b (3) der Gründe]).

Im vorliegenden Fall kann nicht zweifelhaft sein, daß der angreifenden Gewerkschaft ein erheblicher kampfaktischer Vorteil entstünde, wenn sie durch ihren Streik in der W -

hütte erreichen könnte, daß die Dynamobandfertigung der Antragsgegnerin zum Erliegen kommt und wenn dennoch die Löhne der betroffenen Arbeitnehmer gezahlt werden müßten. Das ergibt sich einmal aus den organisationspolitischen Verbindungen zwischen den unmittelbar betroffenen Arbeitgebern und der Antragsgegnerin (vgl. insoweit den bereits zitierten Grundsatzbeschluß aaO [zu C I 2 b (4)] der Gründe), des weiteren aber auch aus den konzernrechtlichen Verbindungen. Die mittelbar kampfbetroffene Antragsgegnerin gehört zu demselben Konzern wie die W hütte, die unmittelbar bestreikt wurde. Bei dieser Sachlage ist davon auszugehen, daß eine Schädigung der Antragsgegnerin für die Willensbildung der Konzernleitung nicht bedeutungslos war und sich daher auch auf das Verhalten der bestreikten W hütte auswirken konnte. Daraus ergab sich für die angreifende Gewerkschaft ein kampfaktischer Vorteil. Der Druck auf den unmittelbaren sozialen Gegenspieler erhöhte sich durch die mittelbar verursachten Betriebsstörungen außerhalb



des umkämpften Tarifgebietes. Wenn die Antragsgegnerin dennoch verpflichtet wäre, die Löhne und Gehälter der nicht zu beschäftigenden Arbeitnehmer weiterzuzahlen, so würden die Lasten des Arbeitskampfes ungleich verteilt. Das ist mit dem Grundsatz der Parität im Arbeitskampf nicht vereinbar.

Demgegenüber meint das Landesarbeitsgericht, die konzernrechtlichen Beziehungen zwischen der Antragsgegnerin und der streikbetroffenen W hütte seien unerheblich, weil die Antragsgegnerin das benötigte Vormaterial auch bei konzernfremden Hütten beschaffen könne. Das ist aus zwei Gründen nicht überzeugend. Erstens kann sich schon der Zwang zum Ausweichen auf konzernfremde Lieferanten als Druckmittel im Arbeitskampf auswirken; die Konzernleitung wird sich und muß sich aus betriebswirtschaftlichen Gründen bemühen, eine solche Störung ihrer Konzernplanung nach Möglichkeit zu vermeiden. Vor allem aber bestehen die vom Landesarbeitsgericht angenommenen Ausweichmöglichkeiten in Wahrheit nicht. Die Antragsgegnerin hat vorgetragen und das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis davon ausgegangen, daß andere Lieferanten die in der Dynamobandfertigung benötigten speziellen Stahlqualitäten nur nach langfristiger Vorbereitung herstellen können. Danach wären die Folgen eines Arbeitskampfes in der W hütte für die Antragsgegnerin nur dann vermeidbar gewesen, wenn sie schon lange vor dem Arbeitskampf Lieferverträge mit konzernfremden Unternehmen geschlossen hätte. Eine so langfristige und tiefgreifende Vorsorge für alle denkbaren kampftaktischen Eventualitäten ist nicht zumutbar.

3. Eine abweichende Beurteilung ergibt sich auch nicht aus dem MTV. § 8 MTV, der die Lohnzahlung bei Arbeitsausfällen regelt, setzt die Grundsätze des Betriebsrisikos und des Arbeitskampfrisikos voraus, ohne sie zu modifizieren. Wegen der Einzelheiten kann auf den am selben Tage verkündeten Grundsatzbeschluß des Senats 1 ABR 2/79 (zu C I 1 c der Gründe) verwiesen werden.



II.1. Mit der Verteilung des Lohnrisikos bei kampfbedingten Betriebsstörungen ist die Frage nach dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats noch nicht beantwortet. Durch die Grundsätze des Arbeitskampfrisikos wird nur ein Rahmen vorgegeben, innerhalb dessen der Arbeitgeber die Arbeitszeit ohne Lohnzahlung verkürzen kann. Der Arbeitskräftebedarf, der für eine absehbare Zeit innerhalb eines bestimmten betrieblichen Rahmens wegfällt, darf ohne Kostenbelastung eingespart werden. Aber wie diese Vorgabe in den betrieblichen Ablauf umzusetzen ist und welche Arbeitnehmer dadurch im Ergebnis betroffen werden, ist eine Regulationsfrage, die je nach den betrieblichen Besonderheiten zahlreiche Lösungen zuläßt und von erheblicher praktischer Bedeutung sein kann (siehe die eingehende Begründung in dem am selben Tage verkündeten Grundsatzbeschluß des Senats 1 ABR 2/79 [zu C I 3 der Gründe]).

Für diese Erkenntnis bietet der vorliegende Fall ein anschauliches Beispiel. Der Arbeitskampf in der Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen begann am 28. November 1978. Die W hütte wurde von Anfang an bestreikt. Danach konnte sich die Antragsgegnerin jedenfalls in groben Zügen ausrechnen, wann ihr Bestand an Vormaterial erschöpft sein würde, wenn nicht zuvor eine tarifliche Einigung erzielt werden könnte. Dennoch hat die Antragsgegnerin frühestens am 20. Dezember 1978 versucht, den lange vorhersehbaren Arbeitsausfall mit dem Betriebsrat zu regeln. Dieser hat seine Mitwirkung nicht grundsätzlich verweigert, sondern Gegenvorschläge unterbreitet. Er hat auf Überstunden in anderen Produktionsbereichen und auf die Möglichkeit hingewiesen, den Arbeitskräfteüberhang mit Umsetzungen und Urlaubsregelungen aufzufangen. Auch eine Arbeitsstreckung wäre zu dieser Zeit noch in Betracht gekommen. Dennoch ließ die Antragsgegnerin solange weiterarbeiten, bis am 2. Januar 1979 jede Beschäftigungsmöglichkeit für die Arbeitnehmer der Dynamobandfertigung wegfiel.



2. Soweit ein Regelungsspielraum besteht, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nrn. 2 u. 3 BetrVG i. Verb. mit § 6 MTV. Das hat der Senat in seinem am selben Tag verkündeten Grundsatzbeschuß 1 ABR 2/79 (zu C II der Gründe) eingehend begründet. Darauf kann hier verwiesen werden.

Allerdings unterscheidet sich der vorliegende Sachverhalt von dem dort entschiedenen Fall insofern, als die Gefahr einer Konfrontation zwischen Belegschaft und Arbeitgeber etwas größer war. Der Streik, um dessen Fernwirkungen es ging, betraf einen Tarifvertrag in demselben Bundesland. Andere Unternehmen desselben Konzerns waren unmittelbar vom Arbeitskampf betroffen. Dennoch läßt sich nicht sagen, daß für den Betriebsrat die Erfüllung der Neutralitätspflicht gem. § 74 Abs. 2 BetrVG unerfüllbar gewesen wäre. Die Rechtsprechung des erkennenden Senats, wonach Mitwirkungsrechte des Betriebsrats durch die Grundsätze des Arbeitskampfrechts verdrängt werden können (BAG 23, 484 [504] = AP Nr. 44 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu A III 1 der Gründe]; AP Nr. 57 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu 3 der Gründe]; AP Nr. 58 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu 7 der Gründe] und AP Nr. 63 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu B II 2 der Gründe], alle zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) ist nicht übertragbar. Diese Rechtsprechung beruht auf der Überlegung, daß in Betrieben, die durch einen Teilstreik betroffen sind, eine unmittelbare Konfrontation zwischen der Belegschaft und dem Arbeitgeber besteht. Bei einer solchen Konfliktsituation ergibt sich mindestens im allgemeinen die Gefahr, daß der Betriebsrat eine sonst mögliche "Abwehrmaßnahme" vereitelt und dadurch zum Nachteil des Arbeitgebers in das Kampfgeschehen eingreift. Das läßt sich jedoch je nach der Fallgestaltung dann nicht ohne weiteres sagen, wenn es nur um die mittelbaren Störungen eines Arbeitskampfes geht, der in anderen Betrieben und Unternehmen geführt wird. Vor allem kann sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im vorliegenden Zusammenhang ohnehin nur auf die Modalitäten und nicht auf den Umfang der Arbeitszeitverkürzung erstrecken. Es ist deshalb objektiv nicht



- 13 -

geeignet, Abwehrmaßnahmen des Arbeitgebers zu vereiteln.
Die bloße "Mangelverwaltung" (Dütz) gibt dem Betriebsrat nicht die Möglichkeit, im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts die Kampfparität zu stören.

3. Danach war dem Feststellungsantrag mit der Einschränkung zu entsprechen, daß der Antragsteller ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Modalitäten der umstrittenen Arbeitszeitregelung hatte. Soweit der Antragsteller darüber hinaus auch ein Mitbestimmungsrecht insoweit beansprucht hat, wie die Voraussetzungen und der Umfang der Arbeitszeitverkürzung umstritten waren, mußte sein Feststellungsantrag zurückgewiesen werden.

gez.: Dr. Müller Dr. Dieterich Dr. Seidensticker

Dr. Lohauß

Musa

