

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: GG Art. 9 Arbeitskampf; BetrVG 1972 § 87 Abs. 1
Nr. 3; ZPO § 256; ArbGG 1953 § 2 Abs. 1 Nr. 4,
§ 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1, § 83 Abs. 1

- Leitsätze: 1. Will der Arbeitgeber während eines Streiks in seinem Betriebe für arbeitswillige Arbeitnehmer aus streikbedingten Gründen vorübergehend die betriebsübliche Arbeitszeit verlängern, so bedarf er hierzu nicht der Zustimmung des Betriebsrats. Der Betriebsrat ist in einem solchen Falle gehindert, sein an sich gegebenes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG auszuüben. Das gilt sowohl bei einem rechtmäßigen als auch bei einem rechtswidrigen Streik.
2. In einem Beschlußverfahren um eine Kompetenzabgrenzung zwischen den Befugnissen des Arbeitgebers und des Betriebsrats hat eine Gewerkschaft keine Beteiligtenstellung.

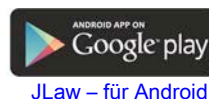
Aktenzeichen: 1 ABR 43/77

Beschluß des BAG vom 24. April 1979

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 43/77

2 Ta Bv 1/77 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. April 1979

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 24. April 1979 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Bichler und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Mussil und Musa beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin werden die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 14. Februar 1977 - 2 Ta Bv 1/77 - und des Arbeitsgerichts Hamburg vom 9. November 1976 - 13 Bv 30/76 - aufgehoben.

- 2 -



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

[\(mobile App\)](#)

Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

2. Es wird festgestellt, daß die Antragstellerin berechtigt ist, Überstunden, die im Zusammenhang mit Streikmaßnahmen in ihrem Betrieb stehen, ohne Zustimmung des Antragsgegners festzusetzen.

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

G r ü n d e :

A. Der Betrieb der Antragstellerin wurde während des von April bis zum 13. Mai 1976 in der Druckindustrie geführten Arbeitskampfes bestreikt. Am 7. Mai 1976 schrieb die Antragstellerin dem Antragsgegner (Betriebsrat):

"Durch den von der Gewerkschaft Druck und Papier veranlaßten Streik haben wir nachstehende Entscheidung getroffen:

1. In der Montage ist am 7.5.76 die Spätschicht auf Tagschicht verlegt worden.
2. Die Montage wird am 8.5.76 in Normalschicht arbeiten.
3. Aus Sicherheitsgründen werden die Pförtnerlogen am 9.5.76 doppelt besetzt.

Die für den Einsatz in Frage kommenden Mitarbeiter sind auf ihre Bereitswilligkeit gefragt worden und haben ohne Zögern sich für den Arbeitseinsatz zur Verfügung gestellt."

Am 8. Mai 1976 erwirkte der Antragsgegner beim Arbeitsgericht Hamburg (Aktenzeichen: 13 Ga Bv 20/76) eine einstweilige Verfügung, durch die der Antragstellerin untersagt wurde, am 8. Mai 1976 in der Abteilung Montage in der Normalschicht von 7.30 bis

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

14.30 Uhr Arbeitnehmer zu beschäftigen und am 9. Mai 1976 die Pförtnerloge doppelt zu besetzen, sofern dieses mit Mehrarbeit verbunden ist. Nachdem die Antragstellerin Widerspruch eingelegt hatte, nahm der Antragsgegner seinen Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung mit der Begründung zurück, das Rechtsschutzinteresse sei wegen des inzwischen beendeten Streiks fortgefallen. Das Arbeitsgericht Hamburg stellte daraufhin das Verfahren ein, ohne über den Widerspruch der Antragstellerin entschieden zu haben.

In dem vorliegenden Verfahren erstrebt die Antragstellerin eine gerichtliche Bestätigung ihrer Auffassung, daß sie berechtigt sei, im Falle eines Streiks in ihrem Betriebe streikbedingte Überstunden ohne Zustimmung des Antragsgegners festzusetzen. Sie hält ein Rechtsschutzinteresse an einer entsprechenden gerichtlichen Feststellung auch nach Beendigung des damaligen Arbeitskampfes für gegeben, weil die zu entscheidende Streitfrage jederzeit wieder aktuell werden könne. Die Beteiligten müßten wissen, wie sie sich im Falle eines erneuten Arbeitskampfes hinsichtlich der Anordnung von Überstunden zu verhalten hätten. In der Sache selbst sei von einer teilweisen Funktionsunfähigkeit des Betriebsrats auszugehen, wenn er sich ganz oder teilweise am Streik beteilige. Das Prinzip der Kampfparität und Gegnerfreiheit gebiete es, daß der Betriebsrat während der Dauer von Arbeitskämpfen nicht die vollen Beteiligungsbefugnisse nach dem Betriebsverfassungsgesetz ausüben könne.

Die Antragstellerin hat in den Vorinstanzen beantragt

festzustellen, daß sie berechtigt ist, Überstunden, die im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen stehen, ohne Zustimmung des Antragsgegners festzusetzen.

- 4 -

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

(mobile App)**JLaw – für Android****JLaw – für iOS**

Der Antragsgegner und die Industriegewerkschaft Druck und Papier, die sich in den Vorinstanzen am Verfahren beteiligt hatte, haben um Zurückweisung des Antrags gebeten. Sie haben die Auffassung vertreten, der Antrag sei mangels Rechtsschutzinteresses unzulässig. Zwar sei bei der Prüfung des Rechtsschutzinteresses in Beschlußverfahren eine gewisse Großzügigkeit am Platze. Der hier gestellte Antrag laufe jedoch auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens zu einer abstrakten Rechtsfrage hinaus.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag als unzulässig zurückgewiesen, weil es für die begehrte Feststellung an einem Rechtsschutzinteresse fehle.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihr Begehren weiter. Sie hat bei der mündlichen Anhörung vor dem Senat klargestellt, daß ihr Antrag nur Streiks in ihrem Betriebe, nicht aber Streiks in anderen Betrieben und auch nicht Aussperrungen zum Gegenstand habe. Demgemäß hat sie ihren Antrag dahin präzisiert,

festzustellen, daß sie berechtigt ist, Überstunden, die im Zusammenhang mit Streikmaßnahmen in ihrem Betrieb stehen, ohne Zustimmung des Antragsgegners festzusetzen.

Der Antragsgegner bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Beschlüsse und zu einer Entscheidung im Sinne des Feststellungsbegehrens der Antragstellerin.

I. Prozessuale Hindernisse stehen einer Sachentscheidung nicht entgegen.



1. Zutreffend haben die Vorinstanzen im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren entschieden. Es handelt sich vorliegend um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne der §§ 2 Abs. 1 Nr. 4, 8 Abs. 1, 80 Abs. 1 ArbGG. Es geht nämlich darum, ob das dem Antragsgegner bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG zustehende Mitbestimmungsrecht auch im Falle eines Streiks im Betriebe der Antragstellerin bei der Festsetzung streikbedingter Überstunden besteht oder nicht. Es steht hier also der Umfang der betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenz des Betriebsrats während eines Streikgeschehens in Rede. Der Streit hierüber ist als betriebsverfassungsrechtlicher Kompetenzstreit im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren auszutragen.

2. Beteiligungs- und Antragsbefugnis der Antragstellerin und des Antragsgegners sind zweifelsfrei gegeben (§ 83 Abs. 1 ArbGG). Dagegen haben die Vorinstanzen die Industriegewerkschaft Druck und Papier zu Unrecht am Verfahren beteiligt. 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 eines Beteiligten unmittelbar berührt wird (vgl. etwa BAG 25, 415 [417] = AP Nr. 4 zu § 40 BetrVG 1972 sowie die auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschlüsse vom 15. August 1978 - 6 ABR 56/77 -, [demnächst] AP Nr. 3 zu § 47 BetrVG 1972, und vom 3. Oktober 1978 - 6 ABR 102/76 -, [demnächst] AP Nr. 14 zu § 40 BetrVG 1972). Das ist hier bei der Industriegewerkschaft Druck und Papier nicht der Fall. Die den Gewerkschaften im Betriebsverfassungsgesetz eingeräumten Rechte können

durch den Ausgang des vorliegenden Verfahrens, in dem es allein um eine Kompetenzabgrenzung zwischen den Befugnissen des Arbeitgebers und des Betriebsrats geht, nicht berührt werden. Die Industriewerkschaft Druck und Papier ist daher an diesem Verfahren nicht beteiligt. Sie hat sich auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr geäußert. Daß sie in den Vorinstanzen beteiligt worden ist, stellt einen Verfahrensfehler dar, der jedoch nicht gerügt worden ist und auf dem der angefochtene Beschluß ersichtlich auch nicht beruht.

3. Die Vorinstanzen haben das Feststellungsbegehren der Antragstellerin als unzulässig angesehen, weil es an einem Rechtsschutzinteresse und damit an einer prozessualen Voraussetzung für eine Sachentscheidung fehle. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung ausgeführt, es bestehe kein hinreichender Zusammenhang des Rechtsschutzbegehrens mit dem betrieblichen Geschehen. Der Antrag zielle im Ergebnis darauf ab, das Gericht zur Beantwortung einer abstrakten Rechtsfrage und damit zur Erstattung eines Rechtsgutachtens zu veranlassen. Dies folge bereits aus der weitgehend abstrakten Formulierung einer Rechtsfrage in dem Feststellungsantrag. Im übrigen sei ein Rechtsschutzinteresse aber auch deswegen zu verneinen, weil keine hinreichende Wahrscheinlichkeit bestehe, daß sich der Vorfall, der den Streit der Beteiligten über die zur Entscheidung gestellte Frage ausgelöst habe, demnächst wiederholen werde. Zwar könne für die Zukunft nicht ausgeschlossen werden, daß die Antragstellerin erneut von einem Arbeitskampf betroffen und die Frage wieder streitig werde. Die Antragstellerin sei jedoch nicht stärker als andere Industrieunternehmen der Gefahr von Arbeitskämpfen ausgesetzt, so daß die



mit dem Feststellungsantrag dem Gericht vorgelegte Streitfrage für alle einer Streikgefahr ausgesetzten Unternehmen von gleich großem Interesse sei. Ein über dieses allgemeine Interesse hinausgehendes besonderes betriebliches Interesse der Antragstellerin an der Klärung der Streitfrage sei nicht ersichtlich. Es werde auch nicht allein dadurch begründet, daß sich die Streitfrage zwischen den Beteiligten anläßlich eines Arbeitskampfes bereits gestellt und zu einem einstweiligen Verfügungsverfahren geführt habe.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts werden von der Rechtsbeschwerde mit Recht bekämpft.

Es trifft zwar zu, daß es auch im arbeitsgerichtlichen betriebsverfassungsrechtlichen Beschlußverfahren nicht Aufgabe der Gerichte ist, abstrakte Rechtsfragen ohne konkreten betrieblichen Bezug zu entscheiden, und daß demzufolge ein Rechtsschutzinteresse nicht allein damit begründet werden kann, die dem Gericht vorgelegte Streitfrage sei von allgemeinem Interesse (vgl. z.B. BAG AP Nr. 5 zu § 80 ArbGG 1953 [zu II 1 der Gründe]). Bei der Prüfung des Rechtsschutzbedürfnisses ist jedoch auf den besonderen Zweck des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens in betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten Bedacht zu nehmen. Dieses Verfahren dient u.a. der Abgrenzung gegenseitiger Kompetenzen im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes und soll damit gerade auch zur Erhaltung oder Wiederherstellung des betrieblichen Friedens beitragen. Deshalb kann das Rechtsschutzinteresse bei Kompetenzstreitigkeiten nicht ohne weiteres verneint werden, wenn der konkrete Vorgang, der zu dem Verfahren geführt hat, in der Vergangenheit liegt und zur Zeit der gerichtlichen Entscheidung bereits abgeschlossen ist. Das Ziel der Herstellung und Sicherung des Betriebsfriedens ließe



- 8 -

sich nicht erreichen, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aufgetretene und fortbestehende Meinungsverschiedenheiten - auch anlässlich inzwischen abgeschlossener Vorgänge - nicht durch eine gerichtliche Entscheidung geklärt werden könnten. In den meisten Fällen könnte überdies auch gar keine rechtskräftige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Sache herbeigeführt werden, wollte man das Rechtsschutzinteresse von dem Fortbestehen der tatsächlichen Umstände abhängig machen, durch die der Streit der Beteiligten hervorgerufen wurde. Wegen des Betriebsfriedens und um die künftige Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht mit unbereinigten Streitigkeiten aus der Vergangenheit zu belasten, muß daher in solchen Fällen ein Fortbestehen des Rechtsschutzinteresses dann anerkannt werden, wenn auch nur eine geringe Wahrscheinlichkeit besteht, daß sich ein gleichartiger Vorgang im Betriebe wiederholen kann. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. statt aller den auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Senatsbeschluß vom 13. September 1977 - 1 ABR 67/75 -, AP Nr. 1 zu § 42 BetrVG 1972 [zu II A 3 der Gründe] mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen).

Für den vorliegenden Fall ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß der Betrieb der Antragstellerin auch künftig von einem Streik betroffen und die dem Antrag zugrunde liegende Rechtsfrage wiederum zwischen den Beteiligten streitig werden kann. Dann aber besteht entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts ein Rechtsschutzinteresse an einer gerichtlichen Klärung der Frage, ob die Antragstellerin bei einem Streik in ihrem Betriebe zur Einführung streikbedingter Überstunden der Zustimmung des Antragsgegners bedarf

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

oder nicht. Nachdem in der Vergangenheit hierüber zwischen den Beteiligten schon einmal Streit entstanden und es sogar zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung gekommen war, muß die Antragstellerin wissen, wie sie sich bei künftigen Arbeitskämpfen verhalten soll. Daß die Antragstellerin keiner größeren Streikgefahr ausgesetzt ist als Industrieunternehmen allgemein, kann nicht zur Annahme einer rechtsgutachterlichen Tätigkeit der Gerichte und damit zu einer Verneinung des Rechtsschutzbedürfnisses führen. Die Streikgefahr bedeutet für sich allein noch keineswegs, daß die hier zur Entscheidung gestellte Rechtsfrage auch in jedem anderen Industrieunternehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aktuell werden könnte. Ob das der Fall ist, hängt vielmehr von den Besonderheiten jedes einzelnen Betriebes ab. Die Frage der Ansetzung von Überstunden während eines Streiks im Betriebe kann sich nur stellen, wenn unter der Belegschaft eine genügend große Zahl von Arbeitnehmern vorhanden ist, die bei einem Streik ihrer Arbeitskollegen zur Weiterarbeit bereit sind. Ferner wird es darauf ankommen, ob nach den technischen und organisatorischen Gegebenheiten des einzelnen Betriebes beim Streik eines Teiles der Belegschaft überhaupt eine sinnvolle, wenn auch eingeschränkte Fortsetzung der betrieblichen Tätigkeit möglich ist. Maßgebend sind also stets die besonderen Verhältnisse des konkreten, einer Streikgefahr ausgesetzten Betriebes. Im vorliegenden Falle sind solche besonderen betrieblichen Verhältnisse offensichtlich gegeben; denn die Streitfrage ist eben bereits einmal zwischen den Beteiligten aktuell geworden. Gerade diese Tatsache begründet ein konkret betriebsbezogenes Interesse der Antragstellerin an einer für die Betriebspartner verbindlichen gerichtlichen Klärung der Rechtsfrage für die Zukunft.



- 10 -

Die Vorinstanzen hätten demnach das Rechtsschutzinteresse nicht verneinen dürfen, sondern eine Sachentscheidung treffen müssen. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses.

II. Einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht bedarf es nicht. Der Sachverhalt steht fest. Eine weitere Sachaufklärung ist nicht erforderlich. Der Senat kann daher in der Sache selbst abschließend entscheiden.

1. Die Antragstellerin hat bei der mündlichen Anhörung vor dem Senat klargestellt, daß sich ihr Antrag nur auf die Festsetzung von Überstunden beziehen soll, die im Zusammenhang mit Streikmaßnahmen in ihrem Betrieb stehen. Nicht zur Entscheidung steht also, ob etwa im Falle einer Aussperrung die Festsetzung arbeitskampfbedingter Überstunden mitbestimmungsfrei ist. Ebensowenig geht es hier um die Frage eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Festsetzung von Überstunden im Zusammenhang mit Streiks in anderen Betrieben, etwa in Zulieferer- oder in Konkurrenzbetrieben.

2. In dem von der Antragstellerin näher bezeichneten Rahmen ist ihr Antrag begründet. Während eines Streiks in ihrem Betriebe bedarf sie zur Festsetzung streikbedingter Überstunden nicht der Zustimmung des Antragsgegners.

Die Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit unterliegt zwar nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, so daß sie nicht ohne dessen Zustimmung vorgenommen werden kann. Eine Ausnahme hiervon ist jedoch im Falle eines Streiks zu machen, wenn die Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit aus streikbedingten Gründen erfolgt.

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

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wie der Senat schon wiederholt ausgesprochen hat, ist der Betriebsrat während eines Arbeitskampfes gehindert, einzelne Beteiligungsrechte bei personellen Maßnahmen des Arbeitgebers, die durch das Kampfgeschehen bedingt sind, auszuüben, weil sonst die legitime Chancengleichheit zwischen den Arbeitskampfparteien beeinträchtigt und der Betriebsrat auch überfordert wäre, wenn er bei Maßnahmen mitwirken sollte, mit denen der Arbeitgeber dem Streik der Belegschaft oder dessen Auswirkungen auf den Betrieb begegnen will (BAG 23, 484 [504] = AP Nr. 44 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu A III 1 der Gründe]; ebenso die zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmten Senatsurteile vom 14. Februar 1978 - 1 AZR 54/76 -, [demnächst] AP Nr. 57 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu 3 der Gründe] und 1 AZR 76/76, [demnächst] AP Nr. 58 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu 7 der Gründe]). Entsprechendes muß auch für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG angenommen werden. Auch insoweit gebietet eine "arbeitskampfkongforme" Auslegung ein Zurücktreten dieses Mitbestimmungsrechts während eines Streikgeschehens im Betriebe.

Das gilt zunächst für den rechtmäßigen Streik zur tariflichen Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Dieser steht im Zusammenhang mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie. Die Tarifautonomie schließt die Möglichkeit des Arbeitskampfes ein, um Interessenkonflikte über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im äußersten Fall austragen und ausgleichen zu können. Zu den sachbedingten Voraussetzungen der Tarifautonomie gehört der Grundsatz der Chancengleichheit für beide Kampfparteien. Es muß im Prinzip sichergestellt sein, daß nicht eine Tarifvertragspartei der anderen von vornherein ihren Willen aufzwingen kann, sondern

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

[\(mobile App\)](#)

Über 100.000 Urteile

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

daß annähernd gleiche Verhandlungschancen bestehen, weil sonst ein zwischen den Tarifvertragsparteien echt ausgehandelter Tarifvertrag nicht gewährleistet wäre (BAG - Großer Senat - 23, 292 [308] = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [Teil III B 1 der Gründe]; BGH AP Nr. 38 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu 2 der Gründe]). Die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie hat gegenüber den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz den Vorrang. Das Betriebsverfassungsgesetz dient nicht dem Ziel, die Kampffähigkeit des Arbeitgebers im Rahmen eines Arbeitskampfes zu schwächen. Es gründet und sichert die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung und verwirklicht damit nicht zuletzt auf eine bestimmte Weise den allgemeinen sozialen Schutzgedanken. Die Tarifautonomie gründet wegen ihrer überaus hohen Bedeutung für das Arbeits- und Wirtschaftsleben eben unmittelbar auf einem Verfassungssatz, und das Arbeitskampfrecht sichert die Tarifautonomie für den äußersten Fall. Soweit deshalb das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats geeignet ist, die Kampffähigkeit des Arbeitgebers zu beeinflussen, muß es weichen. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber bei einem Streik in seinem Betriebe von arbeitswilligen Arbeitnehmern vorübergehend Überstunden leisten lassen will, um dem Streik zu begegnen und dessen Auswirkungen möglichst gering zu halten. Wollte man den Arbeitgeber hier an die Zustimmung des Betriebsrats binden, so könnte der Betriebsrat eine dem Arbeitgeber sonst mögliche Abwehrmaßnahme gegenüber dem Streik verhindern oder zumindest bis zur Herbeiführung einer Entscheidung der Einigungsstelle erheblich hinauszögern. Ein Mitbestimmungsrecht muß daher insoweit ausscheiden.

Bei einem rechtswidrigen Streik ist der Betriebsrat ebenfalls gehindert, das Mitbestimmungsrecht nach



§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG auszuüben. Eine Mitbestimmungskompetenz des Betriebsrats bei Maßnahmen des Arbeitgebers zur Abwehr eines von einem Teil der Belegschaft geführten rechtswidrigen Streiks würde den Betriebsrat in eine von ihm kaum oder nur schwer zu bewältigende Konfliktsituation bringen. Der Betriebsrat müßte sich in der Konfrontation zwischen dem rechtswidrig streikenden Teil der Belegschaft und dem Arbeitgeber für eine der beiden Seiten entscheiden. Ermöglicht er durch Zustimmung dem Arbeitgeber eine Abwehrmaßnahme gegen den Streik, muß er mit einer Vertrauenseinbuße bei den streikenden Belegschaftsmitgliedern rechnen, die ohne weiteres über den Streikfall hinauswirken kann. Versagt er dagegen seine Zustimmung, so liefe das auf eine Unterstützung des rechtswidrigen Streiks hinaus. In einer solchen Konfliktsituation wäre der Betriebsrat überfordert, seine Mitbestimmungskompetenz sachgerecht wahrzunehmen. Es bestände zudem die Gefahr, daß der Betriebsrat, wenn er zu einer Entscheidung gezwungen wäre, sein Mitbestimmungsrecht aus Solidaritätserwägungen zugunsten der rechtswidrig streikenden Belegschaftsmitglieder ausübt.

3. Nach alledem bedarf die Antragstellerin zur Festsetzung von Überstunden, die im Zusammenhang mit einem rechtmäßigen oder rechtswidrigen Streik in ihrem Betriebe stehen, nicht der Zustimmung des Antragsgegners. Ob die Antragstellerin auch einzelvertraglich ohne weiteres berechtigt ist, von ihren Mitarbeitern die Leistung von Überstunden zu verlangen, war im vorliegenden Beschlußverfahren, in dem es nur um die betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen der Beteiligten geht, nicht zu entscheiden.

gez.: Dr. Müller

Bichler

Dr. Seidensticker

Dr. Mussil

Musa



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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)