

Aktenzeichen: 1 ABR 76/79

LAG Hamm Beschluß des BAG vom 22. Dezember 1980

Für das Nachschlagewerk : Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für die Amtliche Sammlung : Ja

Gesetz: GG Art. 9 Arbeitskampf; BetrVG 1972 § 87 Abs. 1
Nr. 2 und 3, § 74; BGB § 615 Betriebsrisiko;
Manteltarifvertrag für die Arbeiter und Ange-
stellten in der Eisen- und Stahlindustrie von
Nordrhein-Westfalen vom 30. Januar 1975
§§ 8, 10, 22; ArbGG § 2 a Abs. 1 Nr. 1,
§ 80 Abs. 1, § 81 Abs. 1, 3, § 83 a Abs. 1, 2;
ZPO § 256

Leitsätze:

1. Führt ein Arbeitskampf mittelbar zu Störungen in Betrieben, die weder von Streiks noch von Aussperrungen unmittelbar betroffen sind, so richtet sich die Lohnzahlungspflicht nach den Grundsätzen des Arbeitskampfrisikos (vgl. Beschl. des Senats v. 22. Dezember 1980 - 1 ABR 2/79-[zu C I der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).
2. Dabei ist unerheblich, ob die Betriebsstörung auf einem rechtmäßigen Streik oder auf einer rechtmäßigen Abwehraussperrung beruht.
3. Die Grundsätze des Arbeitskampfrisikos lassen normalerweise einen nicht unerheblichen Regelungsspielraum in bezug auf die Modalitäten einer etwaigen Arbeitszeitverkürzung. Insoweit besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG (vgl. Beschl. des Senats v. 22. Dezember 1980 - 1 ABR 2/79 - [zu C II der Gründe]).
4. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfällt wegen der Neutralitätspflicht (§ 74 Abs. 2 BetrVG) dann, wenn Teile der von dem Betriebsrat vertretenen Belegschaft selbst streiken oder ausgesperrt werden.



1 ABR 76/79

12 Ta BV 28/79 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Dezember 1980

Beschluß

In Sachen

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

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:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. Mai 1979 - 12 Ta BV 28/79 - wird zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

G r ü n d e :

A) Die Antragsgegnerin ist ein Unternehmen der Stahl-industrie mit verschiedenen Betrieben in Nordrhein-Westfalen, u.a. in B , M , D -H und Bu - Ho . Sie ist eine Tochtergesellschaft der M -AG, die ihrerseits ein Hüttenwerk in D - H betreibt.

Der Antragsteller ist der Betriebsrat des Werkes Bu -Ho . Hier werden mit über 200 Arbeitnehmern Vorrohre (Luppen) weiterverarbeitet, die nahezu ausschließlich auf der Rohr-Conti-Straße der Antragsgegnerin in M hergestellt werden. Diese bezieht das erforderliche Vormaterial (Stahlblöcke) ausschließlich von dem konzernangehörigen Hüttenwerk in D -H .

In allen Betrieben der Antragsgegnerin ist der Manteltarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten in der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen (MTV) maßgebend. Dieser wurde von der IG Metall im Jahre 1978 mit dem Ziel gekündigt, die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden auf 35 Stunden in der Woche zu verkürzen. Nachdem hierüber keine Einigung zustandekam, wurden seit dem 28. November 1978 verschiedene Betriebe der Stahlindustrie in Nordrhein-Westfalen bestreikt. Auch das Hüttenwerk in D - H und Betriebe der Antragsgegnerin in B , M und D -H waren von diesem Streik betroffen. Die Antragsgegnerin antwortete mit einer Abwehraussperrung ihrer Arbeitnehmer der Rohr-Conti-Straße in M , die nicht bestreikt wurde.

Im Weiterverarbeitungswerk der Antragsgegnerin in Bu -Ho ergab sich im Laufe des Arbeitskampfes ein Mangel an Vormaterial. Die Betriebsleitung teilte dem Antragsteller am 19. Dezember 1978 mit, daß zum Jahreswechsel mit einer Produktionseinstellung in der Zieherei und Adjustage zu rechnen sei.

Unter dem 29. Dezember 1978 richtete sie folgendes Formularschreiben an alle Arbeitnehmer des Werkes Bu -Ho :

- 3 -

"Sehr geehrte Mitarbeiter!

Die Industriegewerkschaft Metall führt einen Streik gegen die Eisen- und Stahlindustrie. Es ist Ihnen bekannt, daß die IG-Metall auch das Hüttenwerk der M AG in H bestreikt. Dadurch entfallen die für die Produktion in unserem Werk Ho notwendigen Zulieferungen.

Diese Tatsache wird Ihnen sicherlich auch schon dadurch aufgefallen sein, daß die Vormaterialbestände in unserem Luppenlager, sowie die Umlaufbestände zur Neige gegangen sind.

Aus diesen Gründen muß die Arbeit im Bereich der Zieherei ab dem 5. 1.1979 ruhen.

Die Arbeit in der Adjustage läuft zum 5.1.1979 aus.

Die Arbeit an Ihrem Arbeitsplatz entfällt somit zum 8. 1.1979.

Andere sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten können wir Ihnen nicht anbieten. Nach § 10 Absatz 2 Manteltarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten in der Eisen- und Stahlindustrie entfällt damit die Bezahlung. Hierbei handelt es sich um keine Arbeitskampfmaßnahmen, um keine Aussperrung, um keine Kündigung. Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen.

Wir gehen davon aus, daß nach Beendigung des Streiks eine Beschäftigungsmöglichkeit sehr schnell wieder bestehen wird. Wir werden Sie dann umgehend informieren, wann die Arbeit wieder aufgenommen werden kann."

Von der vorläufigen Arbeitseinstellung waren 197 gewerbliche Arbeitnehmer einschließlich der Schichtmeister betroffen. Hingegen wurden die Arbeitnehmer der Instandsetzungsabteilung und der Schlosserei nicht betroffen.

Auf Antrag des Betriebsrats untersagte das Arbeitsgericht Siegen der Antragsgegnerin durch einstweilige Verfügung vom 4. Januar 1979 (1 BV Ga 2/78) bei Meidung eines Ordnungsgeldes bis zu 500.000,-- DM, die geplante Arbeitseinstellung durchzuführen.

Im vorliegenden Hauptverfahren streiten die Beteiligten um die Rechtmäßigkeit der mit Formularschreiben vom 29. Dezember 1978 angekündigten Maßnahme. Der Antragsteller



- 4 -

hat sich auf § 8 MTV berufen und geltend gemacht, die vorgesehene Arbeitseinstellung 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 unterliege. Daran ändere auch die Tatsache nichts, daß Vormaterial gefehlt habe. Diesen Umstand müsse die Antragsgegnerin selbst vertreten, weil sie durch eine Aussperrung die Rohr-Conti-Straße in M stillgelegt habe. Aber selbst wenn man davon absehe, sei die Frage regelungsbedürftig geblieben, wie man im Werk Bu -Ho zweckmäßigerweise auf die Störung reagieren sollte. Obwohl die Antragsgegnerin schon am 7. Dezember 1978 vorausgesehen habe, wann die Vormaterialbestände zur Neige gehen müßten, habe sie nicht einmal versucht, mit dem Betriebsrat eine Einigung über Arbeitsstreckungen zu erreichen. Eine solche Einigung sei jedoch auch während eines Arbeitskampfes unerlässlich.

Der Antragsteller hat beantragt

festzustellen, daß die einseitig zum 5. Januar 1979 in der Zieherei und zum 8. Januar 1979 in der Adjustage eingeführte Arbeitsruhe mit Ausfall von Arbeitszeit (Kurzarbeit) rechtsunwirksam war.

Die Antragsgegnerin hat die Zurückweisung des Antrages verlangt und die Ansicht vertreten, bei arbeitskampfbedingten Betriebsstörungen könne ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht in Betracht kommen. § 8 MTV scheide schon deshalb aus, weil er gekündigt gewesen sei und keine Nachwirkung entfalte. Im übrigen habe sie nicht Kurzarbeit im Sinne des § 8 MTV eingeführt, sondern lediglich einen Arbeitsausfall im Sinne des § 10 Abs. 2 MTV festgestellt. Für eine solche Fallgestaltung sei weder im Manteltarifvertrag noch in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vorgesehen. Da die Arbeitsleistung

- 5 -

rein tatsächlich nicht mehr möglich gewesen sei, habe kein Handlungsspielraum bestanden, der durch eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausfüllbar gewesen wäre. Schließlich sei die betriebliche Mitbestimmung schon deshalb ausgeschlossen, weil der Betriebsrat sonst in den Arbeitskampf eingreifen könnte, an dessen Ausgang die vertretene Belegschaft unmittelbar interessiert sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat ihn zurückgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Antragsgegnerin habe ein Lohnverweigerungsrecht, weil sie durch den Arbeitskampf in anderen Betrieben desselben Tarifgebietes an der Produktion gehindert worden sei. Insoweit treffe sie keine Regelung, sondern sie berufe sich auf Vertragsrechte, die dem kollektiven Mitbestimmungsrecht eine Grenze setzten und nicht zur Disposition der Betriebspartner stünden.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Feststellungsbegehren weiter, während die Antragsgegnerin bittet, 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

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



- 6 -

- 6 -

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 Betriebsrats 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 (vgl. 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

- 7 -



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



- 7 -

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 keinen Erfolg haben.

Der angefochtene Beschluß geht allerdings zu weit, wenn er bei arbeitskampfbedingten Betriebsstörungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats generell ausschließt. Vielmehr bleibt normalerweise und auch im vorliegenden Fall ein Regelungsspielraum in bezug auf die Modalitäten einer erforderlichen Arbeitszeitverkürzung. Insoweit hat die Antragsgegnerin das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt. Das führt jedoch für die zurückliegende Zeit nicht zur Unwirksamkeit der getroffenen Maßnahme, so daß der Feststellungsantrag im Ergebnis abgewiesen werden mußte.

I. Das Landesarbeitsgericht geht mit Recht davon aus, daß die Antragsgegnerin vom Lohnrisiko befreit war, soweit sie Arbeitnehmer nicht beschäftigen konnte, weil ihr als Folge des Arbeitskampfes in der nordrhein-westfälischen Stahlindustrie im Jahre 1978 Vormaterial fehlte. Diese Risikoverschiebung auf die betroffenen Arbeitnehmer wird im angefochtenen Beschluß zutreffend aus dem arbeitskampfrechtlichen Paritätsgrundsatz abgeleitet. Wie der Senat in einem am gleichen Tage verkündeten und zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Beschluß (1 ABR 2/79 [zu C I der Gründe]) eingehend begründet hat, gelten die allgemeinen Grundsätze des Betriebs- und des Wirtschaftsrisikos nicht uneingeschränkt bei Störungen, die auf einem Streik in einem anderen Betriebe beruhen und die Fortsetzung des Betriebes ganz oder teilweise unmöglich oder wirtschaftlich unzumutbar machen. Können solche Fernwirkungen eines Streiks

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

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

das Kräfteverhältnis der kampf führenden Parteien beeinflussen, so tragen beide Seiten das je auf sie entfallende Arbeitskampfisiko. Das bedeutet für die betroffenen Arbeitnehmer, daß sie für die Dauer der Störung ihre Beschäftigungs- und Vergütungsansprüche verlieren. Auch im vorliegenden Fall ist das anzunehmen.

1. Insbesondere kann nicht zweifelhaft sein, daß sich die Störungen im Werk Bu -Ho der Antragsgegnerin und die damit verbundenen Lohnkosten auf den Verlauf des Arbeitskampfes auswirken konnten. Das Zweigwerk liegt im Geltungsbereich des umstrittenen Tarifvertrages. Seine Belegschaft war ebenso wie die Antragsgegnerin unmittelbar vom Erfolg oder Mißerfolg des Arbeitskampfes betroffen. Daß sie nicht selbst zum Streik aufgerufen wurde, beruhte allein auf einer kampf taktischen Entscheidung der zuständigen Industriegewerkschaft. Wenn durch eine solche Kampf taktik erreicht werden könnte, daß Betriebe zum Stillstand kommen und die Lohnzahlungspflicht dennoch bestehen bliebe, ergäbe sich daraus zwangsläufig ein starkes Übergewicht der angreifenden Gewerkschaft. Diese könnte sich auf einen Streik in wenigen Schlüsselbetrieben beschränken und mit einem Minimum an Aufwand ein Maximum an Schaden verursachen. Das wäre mit dem Paritätsprinzip nicht vereinbar (vgl. auch die zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Aussperrungs-Urteile des erkennenden Senats vom 10. Juni 1980 - 1 AZR 168/79 - [demnächst] AP Nr. 65 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, - 1 AZR 822/79 - [demnächst] AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [jeweils zu A V 3 b]).

2. Eine Besonderheit scheint sich auf den ersten Blick daraus zu ergeben, daß die Antragsgegnerin die benötigten Vorrohre von einer Rohr-Conti-Straße bezog, die nicht durch einen Streik, sondern durch eine Aussperrung stillgelegt wurde. Es handelte sich jedoch um eine Abwehraussperrung, mit der ein Streik im konzernangehörigen Hüttenwerk in D -H beantwortet wurde. Von den Lieferungen dieses Hüttenwerkes war die Rohr-Conti-Straße

- 9 -

der Antragsgegnerin vollkommen abhängig. Deshalb ließ sich hier zwischen Streikfolgen und Folgen der Abwehraussperrung praktisch kaum unterscheiden. Die Unterscheidung ist vor allem aber aus Rechtsgründen unerheblich.

Der Senat hat allerdings in seinem ersten Urteil zum Lohnrisiko im Arbeitskampf grundsätzlich darauf abgestellt, ob die Betriebsstörung auf einem Streik oder aber auf einer Aussperrung beruht (BAG 3, 346 [350] = AP Nr. 2 zu § 615 BGB Betriebsrisiko). Das ist mit beachtlichen Gründen kritisiert worden (Mayer-Maly/Nipperdey, Risikoverteilung in mittelbar von rechtmäßigen Arbeitskämpfen betroffenen Betrieben, 1965, S. 17 ff.; Löwisch/Krauβ, AR-Blattei "Arbeitskampf III" zu C I; Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, 1975, S. 307). Der Senat kann seine Rechtsprechung für die hier allein interessierenden legitimen Abwehraussperrungen nicht aufrecht erhalten. Diese haben lediglich die Funktion, ein Kampfübergewicht der angreifenden Gewerkschaft auszugleichen. Sie korrigieren den Kampfbereich im Rahmen des Paritätsprinzips (vgl. Urteil vom 10. Juni 1980 - 1 AZR 168/79 - [demnächst] AP Nr. 65 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu A I 3 und V 1]). Deshalb müssen ihre Folgen genauso behandelt werden, wie diejenigen des vorangegangenen, die Parität störenden Teilstreiks.

3. Eine abweichende Beurteilung ergibt sich auch nicht aus den nachwirkenden Vorschriften des MTV. § 10 MTV, der die Lohnzahlung bei Arbeitsausfällen regelt, setzt die Grundsätze des Betriebsrisikos und des Arbeitskampftrisikos voraus, ohne sie zu modifizieren. Wegen der Einzelheiten kann auf den am gleichen Tage verkündeten Grundsatzbeschuß 1 ABR 2/79 (zu C I 1 c) verwiesen werden, der einen nahezu gleichlautenden, im übrigen hier weiter nicht interessierenden Tarifvertrag behandelt.

II. Mit der Verteilung des Lohnrisikos bei kampfbedingten Betriebsstörungen ist die Frage nach dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats noch nicht beantwortet. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Der angefochtene Beschluß ist

- 10 -



zudem insoweit widersprüchlich. Einerseits wird richtig gesehen, "daß auch in Fällen des Arbeitsausfalls infolge Ausfalls von Vormaterial aus arbeitskampfbedingten Gründen eine mit dem Betriebsrat regelbare Verteilung der vorhandenen Arbeit auf die Arbeitnehmer denkbar ist" (S. 24 des angefochtenen Beschlusses). Andererseits wird ausgeführt, daß bei den Fernwirkungen eines Arbeitskampfes keine Regelung erforderlich sei, weil sich die Beschränkung der Lohnzahlungspflicht als automatische Folge der arbeitskampfbedingten Betriebsstörung darstelle (S. 25 f. des angefochtenen Beschlusses). Es kann aber nicht beides richtig sein.

1. In Wahrheit wird durch die Grundsätze des Arbeitskampf-
risikos nur ein Rahmen vorgegeben, innerhalb dessen die
Arbeitszeit verkürzt werden darf. Der Arbeitskräftebedarf,
der für eine absehbare Zeit innerhalb eines bestimmten
betrieblichen Rahmens wegfällt, darf ohne Kostenbelastung
eingespart werden. Aber wie diese Vorgabe in den betrieb-
lichen Ablauf umzusetzen ist und welche Arbeitnehmer dadurch
im Ergebnis betroffen werden, ist eine Regulationsfrage, die
je nach den betrieblichen Besonderheiten ggf. zahlreiche
Lösungen zuläßt und von erheblicher praktischer Bedeutung
sein kann (Beschuß vom gleichen Tage 1 ABR 2/79 [zu C I 3
der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des
Gerichts bestimmt).

Für diese Erkenntnis bietet der vorliegende Fall ein
anschauliches Beispiel. Der Arbeitskampf in der Stahl-
industrie von Nordrhein-Westfalen begann am 28. November 1978.
Das Hüttenwerk in D -H wurde in einem
frühen Stadium bestreikt. Danach konnte sich die Antrags-
gegnerin in groben Zügen ausrechnen, wann das Vormaterial
ausbleiben und ihr Luppen-Lager erschöpft sein würde, wenn
nicht zuvor eine tarifliche Einigung erzielt werden könnte.
Tatsächlich wies sie den Antragsteller erst drei Wochen
später, am 19. Dezember 1978, auf die zu erwartende Betriebs-
störung hin. Auch zu dieser Zeit blieb noch ein Regelungs-
spielraum für unterschiedliche Reaktionen. Statt das
Luppen-Lager zu verbrauchen und dann den Betrieb bis auf

die Instandsetzungsabteilung und die Schlosserei stillzulegen, wäre eine Arbeitsstreckung in Betracht gekommen, wie der Antragsteller mit Recht geltend gemacht hat.

Soweit ein Regelungsspielraum besteht, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BetrVG i. Verb. m. § 8 MTV. Das hat der Senat in seinem am gleichen Tag verkündeten Grundsatzbeschuß 1 ABR 2/79 (zu C II der Gründe) eingehend begründet. Darauf kann hier verwiesen werden.

2. Allerdings unterscheidet sich der vorliegende Sachverhalt von dem dort entschiedenen Fall insofern, als die Gefahr einer Konfrontation zwischen Belegschaft und Arbeitgeber größer war. Der Streik, um dessen Fernwirkungen es ging, betraf einen Tarifvertrag, der auch für den Betrieb der Beteiligten unmittelbar gilt. Der Arbeitskampf hat sogar andere Betriebe desselben Unternehmens erfaßt, teils mit Streiks, teils mit Aussperrungen. Dennoch läßt sich nicht sagen, daß für den Betriebsrat die Erfüllung der Neutralitätspflicht gemäß § 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



- 12 -

eines Arbeitskampfes geht, der in anderen Betrieben 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 geeignet, Abwehrmaßnahmen des Arbeitgebers zu vereiteln. Die bloße "Mangelverwaltung" (Dütz) gibt dem Betriebsrat nicht die Möglichkeit, im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts die Kampfparität zu stören.

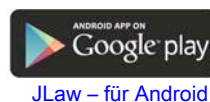
III. Die Antragsgegnerin hat den Betriebsrat nicht beteiligt, als die Modalitäten der geplanten Arbeitszeitverkürzung geregelt wurden. Insoweit hat sie das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt. Dessen Antrag kann dennoch im Ergebnis keinen Erfolg haben. Er betrifft nämlich nicht nur das Mitbestimmungsrecht, sondern zielt darüber hinaus auf die Feststellung, daß die Arbeitszeitregelung der Antragsgegnerin im konkreten Fall unwirksam sei. Eine so weitgehende Rechtsfolge läßt sich für die zurückliegende Zeit nicht rechtfertigen.

Grundsätzlich ist allerdings die Zustimmung des Betriebsrats als Wirksamkeitsvoraussetzung aller mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen anzusehen (vgl. für die weit überwiegende Rechtsprechung und Lehre die Nachweise bei Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 16 ff. und GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 33 ff.; a.A. Dietz/Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 34 ff.). Das setzt jedoch voraus, daß dem Arbeitgeber möglich und zumutbar ist, vor der zu treffenden Maßnahme eine Entscheidung des Betriebsrats herbeizuführen. Im vorliegenden Fall ist das nicht anzunehmen, weil die betriebsverfassungsrechtliche Lage während der Arbeitskämpfe des Jahres 1978 weitgehend ungeklärt war. Höchststrichterliche Entscheidungen lagen nicht vor, und auch im Schrifttum prallten allein die gegensätzlichen Auffassungen unversöhnlich aufeinander, die auch die beiden Beteiligten im vorliegenden Verfahren nach ihrem jeweiligen Gesamtvortrag geltend gemacht haben. Ein auf die Modalitäten

- 13 -



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



- 13 -

der Arbeitszeitverkürzung beschränktes Mitbestimmungsrecht wurde, soweit ersichtlich, überhaupt nicht vertreten. Die Antragsgegnerin selbst stand unter dem Druck der Ereignisse. Das zur Produktion erforderliche Vormaterial ging zur Neige. Andererseits verweigerte der Antragsteller von seinem Standpunkt aus konsequent die Mitwirkung an einer Arbeitszeitverkürzung. In dieser ungewöhnlichen Zwangslage blieb der Antragsgegnerin keine andere Wahl, als irgendeine Entscheidung einseitig zu treffen. Deshalb kann die getroffene Regelung nicht nachträglich für unwirksam erklärt werden.

gez.: Dr. Müller

Dr. Dieterich

Dr. Seidensticker

Dr. Lohauß

Musa

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



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)