

Die Rechte des Betriebsrates im Arbeitskampf

1. Unmittelbar kampfbetroffene Unternehmen

Nach § 74 Abs. 2 BetrVG sind Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig. Der Betriebsrat darf sich somit am Arbeitskampf nicht unmittelbar beteiligen. Das gilt zum einen für den bestreikten Betrieb selbst, aber auch dann, wenn nur ein Betrieb des Unternehmens bestreikt wird für andere Betriebsräte des Unternehmens. Sie dürfen im Arbeitskampf nicht unterstützend tätig werden. Mit Ausnahme des Arbeitskampfverbots sieht das BetrVG vom Grundsatz hier keine Beschränkung der Rechte des Betriebsrates vor. Die Rechtsprechung schränkt die Mitbestimmungsrechte aber ein. Der Grund liegt in den Interessenkonflikten, die für den Betriebsrat entstehen können. Der Betriebsrat könnte durch Ausübung der Mitbestimmungsrechte in den Arbeitskampf eingreifen oder ihn zumindest unterstützen, ohne dass der Arbeitgeber dem wirksam entgegen könnte. Deshalb steht in unmittelbar vom Arbeitskampf betroffenen Betrieben ein Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrecht bei arbeitskampfbedingten Maßnahmen dem Betriebsrat nicht zu. Arbeitskampfbedingte Maßnahmen des Arbeitgebers können sein:

- Einführung von Kurzarbeit,
- Stilllegung des Betriebes,
- besondere Kontrollen,
- befristete Einstellung von Aushilfskräften,
- Versetzungen, um streikbedingte Ausfälle auszugleichen,
- Änderung des Urlaubsplans, um streikbedingte Ausfälle auszugleichen,
- Anordnung von Überstunden, um streikbedingte Ausfälle auszugleichen.

Immer muss geprüft werden, ob ein Zusammenhang mit dem Arbeitskampf vorhanden ist. Die Rechte des Betriebsrates für nicht arbeitskampfbezogene Maßnahmen bestehen weiter. Dies können z. B. sein:

- Verlängerung der Arbeitszeit wegen Auftragsspitzen,
- Anordnung von Kurzarbeit, die nicht auf den Arbeitskampf zurückzuführen ist,
- Einstellung von Mitarbeitern im Rahmen normaler Fluktuation,
- ganz allgemein Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, die das betriebliche Geschehen unabhängig vom Arbeitskampf betreffen,

2. Nicht unmittelbar kampfbetroffene Unternehmen

Keine Einschränkung der Rechte des Betriebsrates erfolgt nach herrschender Meinung grundsätzlich für die nicht unmittelbar vom Arbeitskampf betroffenen Unternehmen bzw. in Betrieben eines Unternehmens, die weder von Seiten der Gewerkschaft noch des Arbeitgebers in den Arbeitskampf einbezogen werden.

Eine Ausnahme wird vor allen Dingen im Falle der Anordnung von Kurzarbeit befürwortet, wenn diese auf Fernwirkungen eines Arbeitskampfes beruht. Begründet wird dies damit, dass die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 + 3 BetrVG nur solange zum Tragen kommen können, wie Arbeitszeit zu verteilen sei. Daher entfalle das Mitbestimmungsrecht, wenn der Betrieb oder ein abgeschlossener Betriebsteil aufgrund der Arbeitskampfwirkungen - wenn auch kurzfristig - gänzlich stillgelegt werden müssen. Der Arbeitgeber kann den Betrieb stilllegen, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich oder wirtschaftlich sinnlos wird. In diesen Fällen fällt das Beschäftigungs- und Entgeltfortzahlungsrisiko nach der Arbeitskampfrisikolehre nicht dem Arbeitgeber zu. Über die Frage, ob die Voraussetzungen des Arbeitskampfrisikos vorliegen und eine Beschäftigungs- und Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers damit entfällt, hat der Betriebsrat nicht mitzubestimmen. Es handelt sich um eine Rechtsfrage.

Etwas anderes gilt dann, wenn der Betrieb zumindest teilweise aufrechterhalten werden kann. Dann bleibt Verteilungsspielraum hinsichtlich des Arbeitsausfalls bei den einzelnen Arbeitnehmern und der Lage der täglichen Arbeitszeit. In diesen Fällen bleibt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates insoweit bestehen. Der Betriebsrat hat also ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Kurzarbeit nur beim „Wie“, nicht beim „Ob“. Die Rechte des Betriebsrats in mittelbar betroffenen Unternehmen entfallen auch dann, wenn sie missbräuchlich ausgeübt werden. Das ist z. B. der Fall, wenn die Ausübung des Mitbestimmungsrechts der Unterstützung des fremden Arbeitskampfes dient.