

Die betriebliche Mitbestimmung im Arbeitskampf

Zugleich ein Beitrag zum
arbeitskampfrechtlichen Paritätsprinzip

Von

Guido Jansen



Duncker & Humblot · Berlin

Inhaltsverzeichnis

1. Kapitel

Einleitung 19

- A. Gegenstand der Untersuchung..... 19
- B. Die betriebliche Mitbestimmung während des Arbeitskampfes im Spannungsfeld von Arbeitgeber-, Belegschafts- und Gewerkschaftsinteressen..... 20

2. Kapitel

Meinungsstand in Rechtsprechung und Schrifttum 24

- A. Rechtsprechung 24
 - I. Die Rechtsprechung des BAG..... 24
 - 1. Der Beschluß des Großen Senats vom 21.4.1971: Fortbestand des Betriebsratsamtes im Arbeitskampf..... 24
 - 2. Der Beschluß vom 26.10.1971: Einschränkung der betrieblichen Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen..... 25
 - 3. Die Urteile vom 14.2.1978: Einschränkung der betrieblichen Mitbestimmung bei sog. Kampfkündigungen 25
 - 4. Das Urteil vom 6.3.1979: Beteiligung des Betriebsrats bei nicht arbeitskampfbedingten Kündigungen..... 26
 - 5. Der Beschluß vom 24.4.1979: Einschränkung der betrieblichen Mitbestimmung bei arbeitskampfbedingter Arbeitszeitverlängerung 27
 - 6. Die Beschlüsse vom 22.12.1980: Lohnrisiko und betriebliche Mitbestimmung bei Arbeitszeitverkürzungen im mittelbar kampfbetroffenen Betrieb 28
 - 7. Der Beschluß vom 16.12.1986: Einschränkung der betrieblichen Mitbestimmung bei arbeitskampfbedingter Umgestaltung von Werksausweisen 29
 - 8. Der Beschluß vom 26.1.1988: Auskunftsanspruch hinsichtlich arbeitskampfbedingter Sonderzuwendungen nach Beendigung des Arbeitskampfes..... 30

9. Der Beschluß vom 10.2.1988: Beteiligung des Betriebsrats bei der Durchführung von Lehrgängen für Streikbrecher im Vorfeld des Arbeitskampfes.....	31
10. Der Beschluß vom 19.2.1991: Beteiligung des Betriebsrats bei Versetzungen von Arbeitnehmern in ein bestreiktes Tochterunternehmen.....	32
11. Der Beschluß vom 30.8.1994: Streikteilnahme und Gleitzeitregelung in Betriebsvereinbarungen.....	32
12. Zusammenfassung.....	33
II. Die Rechtsprechung der Instanzgerichte.....	34
B. Schrifttum.....	35
I. Wegfall aller Beteiligungsrechte.....	35
II. Teileinschränkung der Beteiligungsrechte.....	36
1. Arbeitskampfrechtliche Gesichtspunkte.....	37
2. Interessenkollision, Überforderung und Rechtsmißbrauch des Betriebsrats.....	38
3. Betriebsverfassungsrechtliche Gesichtspunkte.....	38
4. Umfang der Einschränkung.....	39
III. Keine Einschränkung der Beteiligungsrechte.....	40

3. Kapitel

Die betriebliche Mitbestimmung im Arbeitskampf als Problem einer Rechtsgebietskonkurrenz zwischen Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrecht 41

A. Konkurrenz zwischen Arbeitskampfrecht und Betriebsverfassungsrecht.....	41
B. Die methodische Behandlung der Rechtsgebietskonkurrenz.....	43
I. Gesetzliche Konkurrenzregeln.....	46
II. Vorranglösung.....	47
III. Angleichung der Rechtsgebiete.....	49
1. Zuordnung von Regelungsbereichen.....	51
a) Rechtsgebietskonkurrenz zwischen Gesellschafts- und Erbrecht.....	51
b) Rechtsgebietskonkurrenz zwischen Arbeitskampf- und Verbandsrecht.....	52
2. Schutz des Kernbereichs.....	53
a) Rechtsgebietskonkurrenz zwischen Zivilprozeß- und materiellem Zivilrecht.....	56
b) Rechtsgebietskonkurrenz zwischen Arbeitskampf- und Schuldrecht ...	57
C. Zusammenfassung und weiterer Verlauf der Untersuchung.....	59

4. Kapitel

	Betriebsverfassungsrechtliche Vorgaben	61
A.	§ 74 Abs. 2 S. 1 BetrVG	61
	I. Meinungsstand	61
	1. § 74 Abs. 2 S. 1 BetrVG als gesetzliche Konkurrenzregel	61
	2. Gegenansicht	63
	II. Auslegung	64
	1. Wortlaut	66
	2. Systematik	67
	3. Entstehungsgeschichte	68
	4. Sinn und Zweck	72
	a) Schutzgegenstände	72
	aa) Betriebsfrieden	73
	bb) Arbeitsablauf	75
	cc) Betriebsverfassungsrechtliche Verfahrensregelung	76
	dd) Zwischenergebnis	77
	b) Rechtsfolgen	77
	aa) Absolutes Verbot	78
	bb) Unterlassungspflicht	79
	cc) Abgrenzung zwischen arbeitskampfrelevanten und sonstigen Beteiligungsrechten	81
	dd) Zwischenergebnis	83
	5. Auslegungsergebnis	83
B.	§ 2 Abs. 1 BetrVG	84
	I. Vertrauensvolle Zusammenarbeit als Geschäftsgrundlage der Betriebsverfassung	85
	1. Wortlaut	86
	2. Systematik	86
	3. Entstehungsgeschichte	86
	4. Sinn und Zweck	87
	a) Die Bedeutung der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“	88
	b) Folgenbetrachtung	89
	5. Konkretisierung durch Fallgruppenbildung	90
	6. Ergebnis	93
	II. Vertrauensvolle Zusammenarbeit als Verbot des Rechtsmißbrauchs	93
	1. Das Rechtsmißbrauchsverbot als Fallgruppe des § 2 Abs. 1 BetrVG	94

a) Mißbilligte Rechtsausübung	95
b) Fehlen eines berechtigten Interesses	97
2. Ergebnis	100
C. Zusammenfassung	100

5. Kapitel

Rangverhältnis zwischen Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrecht? 101

A. Vorrang des Arbeitskampfrechts	101
I. Art. 9 Abs. 3 GG	101
1. Arbeitskampfrecht als Verfassungsrecht	101
2. Verfassungsrechtlicher Schutz von Tarifautonomie und Arbeitskampf ..	103
3. Kampfparität	104
II. § 77 Abs. 3 BetrVG	108
III. Arbeitskampf und Betriebsratsamt	111
B. Vorrang des Betriebsverfassungsrechts	113
I. Stellung des Arbeitskampfrechts in der Normenhierarchie	113
II. Das Betriebsverfassungsgesetz als abschließende Regelung	118
C. Zusammenfassung	122

6. Kapitel

Angleichung von Arbeitskampfrecht und Betriebsverfassungsrecht 123

A. Angleichung durch teleologische Reduktion von Beteiligungsrechten	123
B. Ungeeignete Ansätze	127
I. Interessenkollision und Überforderung des Betriebsrats	127
II. Gegnerfreiheit und -unabhängigkeit	129
III. Freiheit der Kampfmittelwahl	131
IV. Staatsneutralität	132
C. Angleichung mit Hilfe des Paritätsprinzips	133
I. Das Paritätsprinzip als Kernbereich des Arbeitskampfrechts	134
II. Konkretisierung des Paritätsprinzips	137
1. Meinungsstand	137
a) Formelle Parität	137
b) Materielle Parität	139
aa) Gesamtparität	139

bb) Typisierende Betrachtung	140
c) Die Rechtsprechung des BAG	140
2. Stellungnahme	143
a) Formelle Kampfmittelparität als Ausgangspunkt	144
b) Materielle Parität als Ergänzung	149
aa) Bewertung sozialer Macht	150
(1) Vertragsparität im Zivilrecht	151
(2) Soziale Mächtigkeit im Koalitionsrecht	153
(3) Schlußfolgerungen für die Arbeitskampfparität	156
bb) Bezugspunkt der Paritätsprüfung: konkrete oder abstrakt-generelle Parität	156
cc) Die paritätsrelevanten Faktoren	159
(1) Teleologischer Bezug zum Tarifsysteem	161
(2) Keine konkrete Paritätsbewertung	164
(3) Praktikabilität	165
dd) Der Maßstab für die Paritätsbewertung	166
ee) Beweisprobleme	168
c) Zusammenfassung	169
III. Betriebliche Mitbestimmung und formelle Kampfmittelparität	170
1. Die betriebliche Mitbestimmung als Ungleichbehandlung im Arbeitskampf	170
2. Die mitbestimmungsfreien Arbeitskampfmaßnahmen des Arbeitgebers	174
a) Die Aussperrung	175
b) Die Kampfaktik der Weiterproduktion	176
aa) Allgemeine Merkmale von Arbeitskampfmaßnahmen	177
bb) Kausalitäts- und Finalitätsanforderungen	179
cc) Maßnahmen der Weiterproduktionstaktik als privilegierenswerte Kampfmittel	180
(1) Die Privilegierung von Arbeitskampfmaßnahmen	180
(2) Die arbeitskampfrechtliche Zulässigkeit milderer Mittel als Streik und Aussperrung	182
(3) Maßnahmen der Weiterproduktionstaktik als privilegierte mildere Mittel	188
(4) Die Grenzen der Privilegierung	190
IV. Betriebliche Mitbestimmung und materielle Parität	192
1. Die betriebliche Mitbestimmung als paritätsrelevanter Faktor	192
2. Paritätsstörung	193
V. Interessenbewertung	195

1. Allgemeine Grundsätze.....	195
2. Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber, Belegschaft und Gewerkschaft bei der betrieblichen Mitbestimmung im Arbeitskampf.....	197
a) Beteiligungsfreiheit von Arbeitskampfmaßnahmen	198
b) Modifizierung aufgrund materieller Paritätserwägungen	200
c) Ergebnis	201
VI. Zusammenfassung	201

7. Kapitel

Die betriebliche Mitbestimmung im unmittelbar arbeitskampfbetroffenen Betrieb 203

A. Formelle Paritätserwägungen.....	203
I. Mitbestimmungsfreie Kampfmaßnahmen.....	203
1. Aussperrungsmaßnahmen	203
a) Aussperrung	203
b) Teilaussperrung.....	205
c) Aussperrungsnotwendige Maßnahmen	205
2. Kampfaktik der Weiterproduktion.....	207
a) Verkürzung der Arbeitszeit	207
b) Verlängerung der Arbeitszeit	208
c) Zahlung von Streikbruchprämien	209
d) Berufsbildungsmaßnahmen für Streikbrecher.....	213
e) Einstellungen und Versetzungen	214
II. Sonstige Maßnahmen während des Arbeitskampfes	217
1. Kündigungen	218
a) § 25 KSchG.....	219
b) Kampfkündigung und Aussperrung.....	221
c) Kampfkündigungen bei rechtswidrigen Streiks	223
d) Kampfkündigungen gegen Betriebsratsmitglieder	224
2. Kameraüberwachung Streikender.....	224
3. Kündigung und Vergabe von Werkswohnungen	225
4. Betriebsänderungen	225
III. Maßnahmen außerhalb des Arbeitskampfes	227
IV. Informationsrechte des Betriebsrats	228
V. Erweiterung der Beteiligungsrechte durch Betriebsvereinbarungen	229
VI. Notstands- und Erhaltungsarbeiten.....	230

B. Materielle Paritätserwägungen	232
I. Paritätsstörung zu Lasten der Gewerkschaften	233
II. Paritätsstörung zu Lasten der Arbeitgeberseite	234
1. Grundsätzliche Bedenken	234
2. Einzelne Beteiligungsrechte	235
a) Soziale Angelegenheiten	235
b) Kündigungen	236
c) Wirtschaftliche Angelegenheiten	239
III. Ergebnis	240
C. Besonderheiten bei rechtswidrigen Streiks	241
I. Kampfmaßnahmen gegen rechtswidrige Streiks	242
1. Rechtsschutzmöglichkeiten des Arbeitgebers	243
2. Paritätsprinzip und Hilfsfunktion des Arbeitskampfes	245
a) Rechtswidrige Streiks ohne Tarifziel	246
b) Rechtswidrige Streiks zur Durchsetzung einer Tarifforderung	247
II. Betriebliche Mitbestimmung bei rechtswidrigen Streiks	249
D. Zusammenfassung	250

8. Kapitel

Die betriebliche Mitbestimmung im mittelbar arbeitskampfbetroffenen Betrieb 252

A. Arbeitszeitverkürzungen	252
I. Das Lohnrisiko im mittelbar kampfbetroffenen Betrieb	254
1. Rechtsgebietskonkurrenz zwischen Arbeitskampfrecht und Schuldrecht	255
2. Gesetzliche Konkurrenzregeln	257
3. Vorrang arbeitskampfrechtlicher oder schuldrechtlicher Wertungen?	258
4. Angleichung von Arbeitskampfrecht und Schuldrecht	260
a) Sphärentheorie	260
b) Unterscheidung von Betriebs- und Wirtschaftsrisiko	261
c) Teilhabe am Kampfergebnis	262
d) Paritätsprinzip	264
aa) Betriebe innerhalb des umkämpften Tarifgebiets	264
bb) Betriebe außerhalb des umkämpften Tarifgebiets	266
cc) Zur rechtlichen Einordnung des Lohnverweigerungsrechts als Kampfmittel	270

II. Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.....	272
1. Tatbestandsvoraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.....	272
a) Keine gesetzliche Regelung i. S. des Einleitungssatzes	272
b) Regelungsspielraum.....	274
c) Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit.....	276
2. Arbeitskämpfungrechtliche Beschränkungen des Mitbestimmungsrechts....	278
B. Sonstige Maßnahmen des Arbeitgebers.....	281
I. Betriebe innerhalb des Kampfgebiets.....	281
II. Betriebe außerhalb des Kampfgebiets	283
C. Besonderheiten bei rechtswidrigen Streiks.....	284
D. Zusammenfassung	284

9. Kapitel

Rechtsschutzmöglichkeiten der Betriebsparteien 286

A. Rechtsschutzmöglichkeiten des Arbeitgebers	286
B. Rechtsschutzmöglichkeiten des Betriebsrats.....	288
I. Anträge im Beschlußverfahren	288
II. Einstweilige Verfügung zur Sicherung der Beteiligungsrechte.....	288
1. Verfügungsanspruch	289
a) § 23 Abs. 3 BetrVG.....	289
b) Allgemeiner Unterlassungsanspruch	290
2. Verfügungsgrund.....	292
III. Beweisfragen.....	293

10. Kapitel

Ergebnisse 296

Literaturverzeichnis	300
Sachregister	319