



www.arbeitnehmer-anwaeltler.de

§ 80 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG, §§ 2 Abs. 1, 74 Abs. 2

Betriebsrat als Sprecher der Belegschaft während einer nicht von der Gewerkschaft getragenen Arbeitsniederlegung

1. Kommt es im Betrieb zu einer nicht von der Gewerkschaft getragenen Arbeitsniederlegung, so ist der Betriebsrat nicht verpflichtet, die Streikenden zur Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit zu bewegen.
2. Es steht ihm frei, mit dem Arbeitgeber wie mit den Streikenden zu sprechen, um eine Lösung des Konflikts zu erreichen.

3. Macht er von dieser Möglichkeit Gebrauch, stellt dies eine zu vergütende Betriebsratsstätigkeit dar. Der Entgeltzahlung steht nicht entgegen, dass eine sinnvolle Arbeit während des Streiks nicht möglich gewesen wäre.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 5.12.1978 – 6 AZR 485/76

Sachverhalt

Streitgegenstand

Wegen Unstimmigkeiten über die Auszahlung der Weihnachtsgratifikation war es am 17.10. etwa eine Stunde nach Arbeitsbeginn zu einer spontanen Arbeitsniederlegung der meisten gewerblichen Arbeitnehmer im Betrieb gekommen. Unmittelbar nachdem dies bekannt wurde, trafen sich Betriebsrat und Geschäftsleitung des beklagten Unternehmens, um über die Beilegung des Ausstands zu beraten. Das Treffen dauerte von 9.10 Uhr bis 9.30 Uhr. Ab 9.45 Uhr verhandelte eine fünfköpfige Delegation des Betriebsrats mit der Arbeitgeberseite; um 12.30 Uhr wurde eine Einigung erzielt. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute und die Belegschaft wurden anschließend über das Verhandlungsergebnis in Kenntnis gesetzt; gegen 13.30 Uhr wurde wieder voll gearbeitet. Drei Betriebsratsmitglieder, die nicht zur Verhandlungskommission gehörten, führten mit Belegschaftsangehörigen, Vertrauensleuten und einem in den Betrieb gekommenen Gewerkschaftssekretär »schlichtende Gespräche«. Die Aufforderung des Betriebsleiters, selbst mit gutem Beispiel voranzugehen und die Arbeit wieder aufzunehmen, ignorierten sie. Das beklagte Unternehmen weigerte sich später, ihnen die geschuldete Vergütung für die Zeit von 9.10 Uhr bis 13.30 Uhr zu bezahlen. Sie machten diese deshalb im Klagewege geltend.

Entscheidungsgründe

Entgeltansprüche sind gerechtfertigt

Der Entgeltanspruch scheiterte nicht am so genannten Lohnausfallprinzip. Er sei nicht immer davon abhängig, dass das Betriebsratsmitglied hätte effektiv arbeiten können, wenn keine Betriebsratsstätigkeit angefallen wäre. Das ergebe sich schon aus § 37 Abs. 3 BetrVG. Im Übrigen könne »im Rahmen der funktionellen Zuständigkeit des Betriebsrats zumindest mit Einverständnis des Arbeitgebers Betriebsratsstätigkeit auch außerhalb der (betriebsüblichen) Arbeitszeit ausgeübt werden.«

Die Vermittlungstätigkeit ist keine Pflichtaufgabe des Betriebsrats. Sie ergibt sich insbesondere auch nicht aus dem Arbeitskampfverbot des § 74 Abs. 2 BetrVG, das lediglich zur Unterlassung, aber nicht dazu verpflichtet, auf die Arbeitnehmer in einer Weise einzuwirken, dass sie die Arbeit wiederaufnehmen sollen. Andererseits ist es dem Betriebsrat aber auch nicht verwehrt, »den gestörten Betriebsfrieden durch Verhandlungen mit den Streikenden und dem Arbeitgeber wieder herzustellen.« Die dazu notwendigen Handlungen sind Betriebsratsstätigkeit, da der Betriebsrat im Rahmen seiner funktionellen Zuständigkeit nach §§ 2 Abs. 1, 74 Abs. 2 Satz 2 und 80 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG handelt. Im Einzelnen führte das BAG dazu aus: »Die Betriebsratsmitglieder sind ohne Minderung des Arbeitsentgelts freigestellt, wenn der Arbeitgeber von sich aus in Verhandlungen mit dem Betriebsrat tritt, ihn als Verhandlungspartner akzeptiert, um den Betriebsfrieden wiederherzustellen. Tut er dies, so kann er nicht bezüglich der Lohnzahlung für die anlässlich solcher Verhandlungen aufgewandte Zeit zwischen den Mitgliedern des Betriebsrats differenzieren. Der Arbeitgeber muss sich vielmehr, wenn er den Betriebsrat oder auch nur eine Verhandlungskommission des Betriebsrats als Verhandlungspartner zur Beilegung der im Betrieb entstandenen Unstimmigkeiten annimmt, sich die Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder als von ihm zu vergütende Arbeitszeit zurechnen lassen. Der Betriebsrat bestimmt selbst Art und Umfang der Tätigkeit, die er für

Betriebsrat bestimmt selbst Art und Umfang seiner Tätigkeit

die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber für erforderlich hält. In einer derartigen Notsituation sind nicht nur Gespräche zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erforderlich, sondern auch zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerschaft.« Die drei Kläger hatten die Verhandlungen durch zahlreiche Gespräche unterstützt. Dies konnten sie auch vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten aus für erforderlich halten. Ihre Entgeltansprüche waren daher gerechtfertigt.

Anmerkung

Rechtsstellung des Betriebsrats im Streik

Die erstaunlicherweise bis heute nicht veröffentlichte BAG-Entscheidung enthält eine Reihe grundsätzlicher Aussagen zur Rechtsstellung des Betriebsrats im Streik. Zum einen wird darauf verzichtet, den Betriebsrat zu einer Art »Anti-streikpropagandisten« zu machen. Auch wenn es im Betrieb zu einer nach der Rechtsprechung unzulässigen spontanen Arbeitsniederlegung kommt, muss er niemanden zur Wiederaufnahme der Arbeit auffordern. Er darf zwar den Streik nicht unterstützen oder gar organisieren – aber er muss ihn auch nicht kritisieren oder gar sabotieren, sondern kann sich »neutral« verhalten und auf jede Stellungnahme verzichten. Zum zweiten liegt es in seinem freien Ermessen, ob er sich als »Schlichter« betätigen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber aufnehmen will. Er kann dazu nicht gezwungen werden, aber er darf sich freiwillig für eine solche Vorgehensweise entscheiden. Dabei bewegt er sich im Rahmen seiner funktionellen Zuständigkeit. Diese wird vom BAG mit einem Hinweis auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG und mit der in § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG niedergelegten Pflicht begründet, den Arbeitsablauf und den Betriebsfrieden nicht zu beeinträchtigen. Weiter wird auf § 80 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG verwiesen, wonach der Betriebsrat »Maßnahmen beantragen kann, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen« (Nr. 2), bzw. Anregungen aus der Belegschaft in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einbringen kann (Nr. 3). Für eine »Verhandlungsaufgabe« hätte an sich schon ein Hinweis auf § 80 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG genügt; aus § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG wird man sie schwerlich herleiten können. Macht der Betriebsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, so muss er sich – dritte Feststellung – um eine Einigung bemühen. Dazu gehören auch Gespräche mit den Beschäftigten. In den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber darf er durchaus Arbeitnehmerinteressen vertreten (»wir halten die Forderung für berechtigt«), er ist nicht etwa auf eine Kompromissposition oder gar auf die Rolle eines neutralen Schlichters festgelegt. Dies wird auch in der Kommentarliteratur so gesehen (DKKW-Berg, 12. Aufl. 2010, § 74 BetrVG Rdnr. 16; GK-Kreutz, 9. Aufl. 2010, § 74 Rdnr. 86 – »berechtigte Sachinteressen der Belegschaft aufgreifen«; zustimmend Fitting, 25. Aufl. 2010, § 74 Rdnr. 14). Alles andere wäre lebensfremd und könnte nur dazu führen, dass der Betriebsrat keine Stellungnahme abgeben würde und der Arbeitgeber mit einem »Streikkomitee« verhandeln müsste, was mit unliebsamen Überraschungen verbunden sein könnte. Kommt es zu Verhandlungen, so haben die Betriebsratsmitglieder – vierte und letzte Feststellung – Anspruch auf Fortzahlung ihrer Vergütung, da sie sich ja innerhalb ihrer Zuständigkeit bewegen. Da § 37 Abs. 2 BetrVG vom Lohnausfallprinzip ausgeht, ergibt sich allerdings das Problem, dass das einzelne Betriebsratsmitglied möglicherweise nichts verdient hätte, weil es wegen des Streiks keine sinnvolle Leistung hätte erbringen können und nach der Arbeitskämpfrisikolehre seinen Entgeltanspruch verloren hätte. Das BAG argumentiert hier zweigleisig. Einmal sei nicht immer vorausgesetzt, dass das Betriebsratsmitglied hätte arbeiten können; dies zeige schon § 37 Abs. 3 BetrVG, der einen Anspruch auf Freizeitausgleich bzw. Entgeltzahlung auch dann gewährt, wenn die Betriebsratstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit stattfindet. So ganz überzeugt das nicht, da es ja um eine Betriebsratstätigkeit innerhalb der betriebsüb-

**Große Rechtsunsicherheit bei
spontanen Arbeitsniederlegungen**

lichen Arbeitszeit geht (nur da wird gestreikt) und die Sondervorschrift des § 37 Abs. 3 nicht so ohne weiteres analog angewandt werden kann, ohne gleichzeitig das Lohnausfallprinzip insgesamt in Frage zu stellen. Das BAG verfolgt deshalb auch einen zweiten Argumentationsstrang: Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat als Verhandlungspartner akzeptiere, müsse er sich die Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder als von ihm zu vergütende Arbeitszeit zurechnen lassen. Vom Rechtsgefühl her kann man dem nur zustimmen, wenngleich auch hier die juristische Konstruktion schwierig ist. Wäre die Betriebsratstätigkeit entgegen § 37 Abs. 1 BetrVG kein Ehrenamt, sondern eine spezifische Form von Erwerbsarbeit, so wäre die Argumentation schlüssig: Wer fremde Dienste in Anspruch nimmt oder sie jedenfalls in seinem Herrschaftsbereich geschehen lässt, muss dafür auch bezahlen. Dasselbe für die zeitliche Ausdehnung eines Ehrenamtes anzunehmen, erscheint nicht unbedingt zwingend. Immerhin deutet das BAG in einem Nebensatz an, in der Aufnahme der Verhandlungen liege die konkludente Freistellung von der Arbeit unter Aufrechterhaltung des Entgeltanspruchs. Im Ergebnis stimmt die Literatur jedenfalls zu (DKKW-Berg, § 74 BetrVG Rdnr. 16; DKKW-Wedde, § 37 BetrVG Rdnr. 54; Fitting, § 37 Rdnr. 62; GK-Weber § 37 Rdnr. 57). Die Tatsache, dass die BAG-Entscheidung über 30 Jahre lang unveröffentlicht blieb, ist schwer verständlich. Selbstredend kommt es bei uns nicht alle Tage zu einer spontanen Arbeitsniederlegung, aber wenn es doch geschieht, ist die Rechtsunsicherheit groß. Hier gibt das Urteil wichtige Orientierungen für alle Betriebsräte.

PROF. DR. WOLFGANG DÄUBLER
Bremen