

Leitsätze:

1. § 99 BetrVG ist einer verfassungskonformen Auslegung in dem Sinne zugänglich, dass die dort festgelegten Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht auf Maßnahmen des Arbeitgebers im Arbeitskampf erstreckt werden. (Leitsatz der Redaktion)
2. Ob Art. 9 Abs. 3 GG ein entsprechendes Gebot verfassungskonformer Auslegung enthält, war nicht zu entscheiden. (Leitsatz des Verfassers)

BVerfG, Beschl. v. 7. 4. 1997 – 1 BvL 11/96, ZIP 1997, 1167 (ArbG Hamburg)

Kurzkomentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. In einem Unternehmen des Einzelhandels hatten sich etwa 50% der Beschäftigten an einem gewerkschaftlichen Streik beteiligt. Der Arbeitgeber versetzte einige Arbeitswillige vorübergehend an andere Arbeitsplätze, ohne dabei den Betriebsrat nach § 99 BetrVG einzuschalten. Dieser leitete ein Beschlussverfahren mit dem Ziel ein, sein Mitbestimmungsrecht gerichtlich feststellen zu lassen. Die Rechtsprechung des BAG, die die Beteiligungsrechte bei arbeitskampfbedingten Maßnahmen des Arbeitgebers entfallen lässt, habe keine Rechtsgrundlage; außerdem sei der Arbeitgeber jederzeit in der Lage, nach § 100 BetrVG bei Dringlichkeit einseitig zu handeln.

Das mit dem Fall befasste ArbG Hamburg teilte den rechtlichen Ausgangspunkt des Betriebsrats, dass § 99 BetrVG keinen „Arbeitskampfvorbehalt“ kenne. Mit einem solchen Inhalt verstoße er jedoch gegen das aus Art. 9 Abs. 3 GG herzuleitende Prinzip der Kampfparität. Nach Art. 100 Abs. 1 GG wurde deshalb das BVerfG eingeschaltet.

2. Das BVerfG erklärte die Vorlage für unzulässig. Das ArbG Hamburg habe nicht ausreichend dargetan, dass es nicht ohne Entscheidung über die Gültigkeit des § 99 BetrVG ein Urteil in der Sache sprechen könne. Zwar sei für die Beurteilung der Entscheidungserheblichkeit der vorgelegten Frage die Rechtsauffassung des vorlegenden Gerichts maßgebend, doch gelte dies nicht, wenn diese „offensichtlich unhaltbar oder nicht nachvollziehbar“ sei.

Im konkreten Fall hatte das Arbeitsgericht die vom BAG vorgenommene verfassungskonforme Auslegung lediglich mit dem Argument abgelehnt, sie lasse sich nicht mit dem Wortlaut vereinbaren. Dies genüge nicht. Das Arbeitsgericht hätte prüfen müssen, ob nicht Sinn und Zweck der Vorschrift, ihre Entstehungsgeschichte und der systematische Zusammenhang eine (verfassungskonforme) tele-

ologische Reduktion ermöglicht hätten. Darauf einfach zu verzichten und allein auf den Wortlaut abzustellen, sei „rechtlich nicht haltbar“.

3. Die Entscheidung wäre missverstanden, würde man in ihr eine inhaltliche Bestätigung der BAG-Rechtsprechung zum Zurücktreten der Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Arbeitskampf sehen. Bis zu einer solchen inhaltlichen Aussage konnte das Gericht gar nicht gelangen, da es nur über die Frage entschied, ob die Entscheidungserheblichkeit ausreichend dargetan war. Dabei hat es seine seit vielen Jahren verschärften Anforderungen an die Begründung von Vorlagebeschlüssen nach Art. 100 Abs. 1 GG erneut bestätigt – im Grunde muss der Richter in der Art einer soliden wissenschaftlichen Abhandlung darlegen, weshalb eine verfassungskonforme Auslegung ausscheidet. Da davon nicht die Rede sein konnte, war auch keine Antwort in der Sache selbst geboten.

4. Die Entscheidung hat ihrem Aussagegehalt nach nur eine relativ geringe Bedeutung. Man kann allerdings mutmaßen, dass die Anforderungen an die Begründung des Vorlagebeschlusses bescheidener ausgefallen wären, hätte das BVerfG etwa das BAG korrigieren und entgegen der Auffassung des vorlegenden Gerichts die Verfassungskonformität eines auch im Arbeitskampf voll wirkenden § 99 BetrVG bestätigen wollen: Eine sowieso nicht durchgreifende verfassungskonforme Auslegung nicht ausreichend geprüft zu haben, wäre dem Arbeitsgericht wohl kaum vorgehalten worden. Von daher lässt sich die Entscheidung als „Tendenzbeschluss“ begreifen – allerdings bleibt die Tatsache, dass das letzte Wort in Karlsruhe noch nicht gesprochen ist.

Die Arbeitsgerichte sind weiterhin frei, ihre Rechtsprechung zu revidieren und § 99 BetrVG auch im Arbeitskampf durchgreifen zu lassen. Allerdings würden sie sich der Gefahr aussetzen, dass ein betroffener Arbeitgeber Verfassungsbeschwerde einlegt und damit letztlich Erfolg hat. Wie auch immer man zu der Frage steht, eine Klärung in der Sache wäre ein durchaus wünschenswerter Fortschritt.