

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsatz
3. Die Kampfparteien
4. Der richtige Zeitpunkt
5. Das Kampfziel: ein Tarifvertrag
6. Kein Kampfziel: Sympathie und Solidarität mit anderen
7. Auch kein Kampfziel: politische Forderungen
8. Das Ultima-Ratio-Prinzip
9. Rechtsprechungs-ABC
 - 9.1 Arbeitskampfziel
 - 9.2 Auf dem Betriebsgelände - 1
 - 9.3 Auf dem Betriebsgelände - 2
 - 9.4 Auf dem Betriebsgelände - 3
 - 9.5 Außenseiter
 - 9.6 Beamte - 1
 - 9.7 Beamte - 2
 - 9.8 Bekanntgabe
 - 9.9 Betriebsbezogenheit
 - 9.10 Betriebsblockade
 - 9.11 Einstweilige Verfügung
 - 9.12 Firmentarifvertrag
 - 9.13 "Flashmob-Aktion" - 1
 - 9.14 "Flashmob-Aktion" - 2
 - 9.15 Kirchlicher Arbeitgeber - 1
 - 9.16 Kirchlicher Arbeitgeber - 2
 - 9.17 Kirchlicher Arbeitgeber - 3
 - 9.18 Landesrechtliche Besonderheiten?
 - 9.19 Ohne Gewerkschaftsbeteiligung
 - 9.20 Rechtswidrige (Teil)Forderungen
 - 9.21 Regelungsbedarf
 - 9.22 Schadensersatz
 - 9.23 Sicherstellung eines Notdienstes
 - 9.24 Statuswechsel
 - 9.25 Streikrecht = EU-Menschenrecht
 - 9.26 Sympathiearbeitskampf
 - 9.27 Tariflich regelbare Ziele
 - 9.28 Ultima-Ratio-Prinzip
 - 9.29 Ungekündigter Tarifvertrag
 - 9.30 Unterstützungstreik - 1
 - 9.31 Unterstützungstreik - 2
 - 9.32 Unterstützungstreik - 3
 - 9.33 Unterstützungstreik - 4
 - 9.34 Verbandstarifvertrag

- 9.35 Verbotene Eigenmacht
- 9.36 Verstoß gegen die Friedenspflicht - 1
- 9.37 Verstoß gegen die Friedenspflicht - 2
- 9.38 Verstoß gegen die Friedenspflicht - 3
- 9.39 Vor dem Betriebsgelände

Information

1. Allgemeines

Der **Anlass** für Arbeitskämpfe sind in der Regel **Entgeltforderungen** oder bessere **Arbeitsbedingungen**. Die Ausgangssituation ist seit Jahrzehnten unverändert. Das Problem an der Sache ist: Arbeitskämpfe dürfen nicht zur **Durchsetzung x-beliebiger** Ziele geführt werden. Im Lauf der Jahre hat die Rechtsprechung dazu ein ganzes Bündel unterschiedlicher **Zulässigkeitskriterien** entwickelt.

2. Grundsatz

Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG sagt: *"Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet."*

Dieses als **Koalitionsfreiheit** bezeichnete Grundrecht beinhaltet nach herrschender Auffassung auch das **Recht der Koalitionen**, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen **Arbeitskämpfe** zu führen. Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG liefe leer, wenn zur Durchsetzung der verfassungsrechtlich erlaubten Ziele nicht auch Kampfmaßnahmen durchgeführt werden dürften. Das BVerfG zählt Arbeitskämpfe zu den durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten Mitteln der **Ausübung der Koalitionsfreiheit** (BVerfG, 26.06.1991 - 1 BvL 779/85).

3. Die Kampfparteien

Aus der gesetzlichen Vorgabe in Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG und § 2 TVG ergibt sich, dass als **Kampfparteien** nur

- **Gewerkschaften**
- **Vereinigungen von Arbeitgebern**
- **Spitzenverbände** von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen sowie
- **einzelne Arbeitgeber**

infrage kommen.

Auf der **Individualebene** ist es gleichgültig, ob es sich um organisierte oder nicht organisierte Arbeitnehmer oder Arbeitgeber handelt. So kann eine Gewerkschaft, wenn sie die übrigen Grundsätze beachtet, auch einen **Außenseiter** bestreiken (BAG, 09.04.1991 - 1 AZR 332/90). Zudem wird ein Streik um einen **Firmentarifvertrag** nicht allein deswegen rechtswidrig, weil er sich gegen einen verbandsangehörigen Arbeitgeber richtet (BAG, 10.12.2002 - 1 AZR 96/02). **Wilde Streiks** werden von Arbeitnehmern **ohne gewerkschaftliche Rückendeckung** geführt. Sie sind unzulässig und werden von Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG nicht geschützt (s. dazu Arbeitskampf - wilder Streik).

4. Der richtige Zeitpunkt

So lange ein Tarifvertrag läuft, gilt die sogenannte **Friedenspflicht** (Arbeitskampf - Friedenspflicht). Sie verbietet Arbeitskämpfe für die Zeit, in der noch eine geltende tarifliche Regelung für das aufgegriffene Problem besteht. Die Friedenspflicht **endet** - wenn zwischen den Tarifvertragsparteien nicht etwas anderes vereinbart wurde - mit dem **Ende des zugrunde liegenden Tarifvertrags**.

So lange noch **Verhandlungen** laufen und die Tarifpartner am Tisch sitzen, ist ein Arbeitskampf ebenfalls

ausgeschlossen (s. dazu auch Arbeitskampf - Warnstreik).

Beispiel:

Die IG Bergbau, Chemie, Energie - IG BCE - verhandelt mit dem Gesamtverband der chemischen Industrie über einen neuen Entgelttarifvertrag. Die Tarifverhandlungen ziehen sich in die Länge. Jede Partei wirft der anderen eine "Betonkopfpolitik" vor. Die Verhandlungskommissionen finden immer wieder mal zusammen. Es wird geredet und geredet, ein Ergebnis zeichnet sich nicht ab. Der IG BCE Landesverband Saar hält das Hin und Her für eine "asoziale Hinhaltenaktik der Arbeitgeber" und will Taten sehen. Er ruft die Chemiewerker des Saarlands zum Streik auf. Das geht nicht. Die Verhandlungen laufen noch. Ein Streikaufruf ist unzulässig.

Schließlich darf ein Arbeitskampf um einen Verbandstarifvertrag nicht eher beginnen, bis ein entsprechender **Verbandsbeschluss** vorliegt (BAG, 31.10.1995 - 1 AZR 217/95). Grund: *"In der Auseinandersetzung um einen Verbandstarifvertrag müssen Arbeitskampfmaßnahmen der Arbeitgeberseite vom Arbeitgeberverband getragen sein wie auch auf der Arbeitnehmerseite Streikmaßnahmen von der Gewerkschaft"* (BAG, 31.10.1995 - 1 AZR 217/95). Dazu gehört es auch, dass die kämpfende Seite die andere über den Beschluss **unterrichtet**. Die Arbeitsniederlegung von Arbeitnehmern ohne **Streikaufruf** ihrer Gewerkschaft ist ein "wilder Streik" (Arbeitskampf - wilder Streik). Umgekehrt wäre eine Aussperrung durch einen Arbeitgeber zur Abwehr eines Verbandstarifvertrages ohne vorhergehenden Beschluss des Arbeitgeberverbandes eine **"wilde Aussperrung"**. Ein Arbeitgeber, der einen **Firmentarifvertrag** abschließen soll, kann sich dagegen selbst für eine Aussperrung entscheiden.

5. Das Kampfziel: ein Tarifvertrag

Arbeitskämpfe können aus vielen Gründen geführt werden. Das tatsächliche **Motiv** muss nicht unbedingt die *"Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen"* i.S.d. Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG sein. Aber: Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG garantiert zunächst die **Koalitionen**, d.h. in erster Linie:

- **Gewerkschaften** auf Arbeitnehmerseite
- **Verbände** auf Arbeitgeberseite

Diesen Koalitionen wiederum sichert Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG das **Arbeitskampfrecht** zu. Die Verankerung von **Koalitionsfreiheit** und Arbeitskampfrecht in Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG führt schließlich dazu, dass Arbeitskämpfe, die von diesen Koalitionen geführt werden, ein **Ziel** haben müssen: eine **tarifvertragliche Regelung**. Ein rechtmäßiger Arbeitskampf setzt damit

- den **Abschluss** oder
- die **Abwehr**

eines **Tarifvertrages** voraus. Zum **Inhalt eines Tarifvertrages** sagt § 1 Abs. 1 TVG : *"Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können."* Der abzuschließende Tarifvertrag muss selbstverständlich **rechtmäßig** sein.

Kampfmaßnahmen, mit denen ein **rechtswidriger Tarifvertrag** durchgesetzt werden soll, sind widerrechtlich. Das **Kampfziel** muss deswegen klar formuliert sein. Der andere Sozialpartner muss die Möglichkeit haben, die Rechtmäßigkeit des verfolgten Tarifvertrags anhand der definierten Kampfziele erkennen zu können.

6. Kein Kampfziel: Sympathie und Solidarität mit anderen

Es kann vorkommen, dass nicht nur **die direkten Tarifpartner** in einen Arbeitskampf geraten (s. dazu auch Arbeitskampf - Arbeitskampfrisiko). Sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite gibt es **Gruppierungen**, die - auch hier wieder oft **medien- und öffentlichkeitswirksam** - den fremden Arbeitskampf für eigene Ziele nutzen möchten. Mit der **Unterstützung des Hauptarbeitskampfs** soll von anderer Seite zusätzlicher Druck aufgebaut werden.

Beispiel:

Die IG Metall führt in der Metallindustrie einen erbitterten Arbeitskampf. Die Fronten verhärten sich zusehends. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ruft zu Sympathie- und Solidaritätsstreiks im Einzelhandel und bei einem großen Transportunternehmen auf. Der Arbeitgeberverband Dienstleistungen empfiehlt größeren Mitgliedsunternehmen eine einstündige Aussperrung, um die Öffentlichkeit wachzurütteln und dem Arbeitgeberverband der Metallindustrie moralische Rückendeckung zu geben.

Sympathie- und Solidaritätsstreiks gegen Unbeteiligte sind grundsätzlich **unzulässig** (BAG, 12.01.1988 - 1 AZR 219/86). Das bekämpfte Unternehmen oder die bekämpften Arbeitnehmer können die **Forderungen** der zum Streik aufrufenden Gewerkschaft oder des zur Aussperrung aufrufenden Arbeitgeberverbandes gar nicht erfüllen. Es gibt aber **Ausnahmen**:

Beispiel:

Der Streikaufruf der Gewerkschaft ver.di an die Beschäftigten des Einzelhandels ist im voraufgehenden Beispiel sicherlich rechtswidrig. Der Einzelhandel hat mit der Metallindustrie nur ganz am Rande etwas zu tun. Beim Streikaufruf an die Mitarbeiter des großen Transportunternehmens ist zu differenzieren: Ist dieses Unternehmen als Spediteur für Gefriergut gänzlich unbeteiligt, wäre der Sympathie- und Solidaritätsstreik rechtswidrig. Transportiert das Unternehmen Teile, die in den Metall verarbeitenden Betrieben hergestellt oder gebraucht werden, könnte man das anders sehen.

Das BAG lässt Sympathiestreiks gegen unbeteiligte Dritte nur unter engen **Voraussetzungen** zu (BAG, 21.12.1982 - 1 AZR 411/80). Auch ein **Demonstrationsstreik** oder ein **Erzwingungsstreik zur Durchsetzung einer personellen Einzelmaßnahme** sind unzulässig (BAG, 07.06.1988 - 1 AZR 372/86). Demonstrationsstreik ist eine Arbeitsniederlegung, mit der gegen ein bestimmtes Arbeitgeberverhalten, eine politische Entscheidung oder politische Maßnahme protestiert werden soll.

7. Auch kein Kampfziel: politische Forderungen

Die **Sozialpolitik von Regierungsparteien** stößt häufig auf großflächige Ablehnung. Es macht dabei keinen Unterschied, ob CDU/CSU oder SPD/Die Grünen dabei das Sagen haben. Höhere Sozialbeiträge, höhere Steuern und Einschnitte beim Arbeitslosengeld I, beim Arbeitslosengeld II oder bei der Sozialhilfe bieten den Gewerkschaften als Interessenvertreter einen willkommenen Anlass, medienwirksam mit den Säbeln zu rasseln. Das Gleiche gilt für **allgemeine Wirtschaftsbedingungen**, z.B. den Ladenschluss.

Beispiel:

Die Bundesregierung kündigt zur Sicherung des Standorts Deutschlands eine neue Gesetzesoffensive an. Sie will den Kündigungsschutz nun für Betriebe bis 100 Arbeitnehmer lockern und für mehr Beschäftigung auch noch das Ladenschlussgesetz abschaffen. In Zukunft sollen alle Läden von Montag 00:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr geöffnet sein. Die Gewerkschaft ver.di sieht nun die Chance, die Beschäftigten des Einzelhandels von ihrer Wichtigkeit zu überzeugen. Sie steuert mit einer gezielten Pressekampagne gegen das Regierungsprogramm. Gleichzeitig kündigt der ver.di-Vorsitzende eine bundesweite "Streikwelle nie gekanntes Ausmaßes gegen Kapitalismus pur und Sozialabbau" an. Diese Streiks wären unzulässig. Sie würden dazu dienen, ein politisches Ziel durchzusetzen. Streikgegner sind nicht die Einzelhandelsverbände und die ihnen angeschlossenen Betriebe. Streikgegner ist die Bundesregierung. Der Sozialpartner der Gewerkschaft hat - von Lobbyisten abgesehen - keinen Einfluss auf die Regierungstätigkeit. Er könnte die gesetzliche Neuregelung von Kündigungsschutz- und Ladenschlussgesetz gar nicht verhindern.

Politische Streiks sollen staatliche Organe - Exekutive, Judikative, Legislative - unter Druck setzen. Sie sind **grundsätzlich rechtswidrig**. So dürfte eine Gewerkschaft die Arbeitnehmer einer bestimmten Region beispielsweise nicht auffordern, die Arbeit niederzulegen, um damit gegen die Durchführung von Castor-Transporten zu demonstrieren. Die **Trennung zwischen tariflichen und politischen Zielen** ist in vielen Fällen nicht immer einfach. Aber auch hier hilft die Regelung in § 1 Abs. 1 TVG weiter.

Beispiel:

Der Bundestag hatte im Jahre 1989 den sogenannten Dienstleistungsabend ins Ladenschlussgesetz eingeführt. In Berlin verlangte damals die Gewerkschaft HBV (Handel, Banken und Versicherungen, heute in ver.di aufgegangen) vom Gesamtverband des Berliner Einzelhandels einen Tarifvertrag, der als Arbeitsende im Berliner Einzelhandel 18:30 Uhr vorsah. Nachdem die Sozialpartner hier zu keiner Einigung kamen, rief die Gewerkschaft HBV zum Streik auf.

Das **BAG** dazu:

"1. Tarifverträge zur Regelung des Arbeitszeitendes im Einzelhandel sind nach § 1 Abs. 1 TVG zulässig. Das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen gilt nicht für Tarifverträge mit einem nach § 1 Abs. 1 TVG zulässigen Inhalt.

2. (...) 3. Arbeitskämpfe um eine solche tarifvertragliche Regelung sind keine unzulässigen politischen Arbeitskämpfe gegen eine geplante Änderung des Ladenschlussgesetzes " (BAG, 27.06.1989 1 AZR 404/88).

8. Das Ultima-Ratio-Prinzip

Die Tarifpartner haben viele **Möglichkeiten**, einen Tarifvertrag zu schließen. Das kann auf kurzem Weg in wenigen Tagen oder erst nach Monaten unter dem **Druck erbitterter Arbeitskämpfe** geschehen.

Beispiel:

Der Regelfall läuft so, dass eine Tarifvertragspartei die bestehenden Tarifverträge kündigt oder die Tarifverträge infolge Zeitablaufs erledigt sind. Danach werden wechselseitig Forderungen ausgetauscht. Etwas später trifft man sich zu einem ersten Gespräch. Hier werden die jeweiligen Positionen vorgestellt und dem Sozialpartner die einzelnen Forderungen erläutert. Am Ende der Auftaktveranstaltung verabreden sich die Parteien zur ersten "richtigen" Verhandlung. Es folgen weitere Termine, taktische Auszeiten, Einzelgespräche, Vorbesprechungen u.v.m. Irgendwann sitzen die Tarifpartner dann wieder zusammen und es kommt zum Abschluss. Oder auch nicht. Dann kann eine Partei die Verhandlungen für gescheitert erklären und den Arbeitskampf einleiten.

Das Ultima-Ratio-Prinzip verlangt, dass ein Arbeitskampf erst dann beschlossen und durchgeführt wird, wenn die **Verhandlungen gescheitert** und die **Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft** sind. Der Arbeitskampf muss gewissermaßen **das letzte und äußerste Mittel** sein, mit dem die Sozialpartner noch etwas erreichen können.

Selbstverständlich ist im **Einzelfall** auch zu prüfen, ob

- der **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz** gewahrt ist
- nicht gegen das **Missbrauchsverbot** verstoßen wird
- das **Fairnessgebot** beachtet wird und
- die **Kampfparität** gewährleistet ist

Zum letzten Punkt hat das BAG beispielsweise festgestellt:

"1. Arbeitgeber können im Rahmen der Verhältnismäßigkeit auch Kurzstreiks mit Abwehraussperrungen beantworten. Diese Möglichkeit hat auch der keinem Arbeitgeberverband angehörende Arbeitgeber.

2. Eine Aussperrung von zwei Tagen, mit der auf einen für eine halbe Stunde ausgerufenen Streik reagiert wird, verletzt das Übermaßverbot" (BAG, 11.08.1992 - 1 AZR 103/92).

Die **Abwehraussperrung** soll das (kurzzeitige) **Verhandlungsungleichgewicht** des Arbeitgebers oder Arbeitgeberverbandes wieder in die Waage bringen. Deswegen sind im Rahmen der **Kampfparität** nur die

Maßnahmen

- geeignet
- erforderlich und
- proportional,

die zur **(Wieder-)Herstellung** der Verhandlungsparität führen. Die Kampfparität wiederum ist Ausfluss aus Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG , der im Bereich der **Tarifautonomie** ausschließlich der **Herstellung von Verhandlungsautonomie** dient (BAG 11.08.1992 - 1 AZR 103/92).

Praxistipp:

Ein Arbeitskampf fordert auf beiden Seiten Opfer. Die Unternehmen verlieren Aufträge, Umsätze und Ertrag. Die Beschäftigten verlieren ihre Vergütungsansprüche. Das Streikgeld der Gewerkschaften deckt nicht alles ab. Ein Arbeitgeber, der aussperrt, spart zwar Löhne und Gehälter der ausgesperrten Mitarbeiter. Er läuft aber Gefahr, sich selbst zu schädigen. Verpasste Umsatzchancen kommen in vielen Fällen nicht wieder. Beide Seiten sollten das Mittel Arbeitskampf als erst dann einsetzen, wenn wirklich nichts mehr geht.

Selbstverständlich darf ein Arbeitskampf auf keiner Seite zur **Existenzvernichtung** führen. Ziel und Umfang des Arbeitskampfes müssen in einem angemessenen **Verhältnis zu den wirtschaftlichen Folgen** stehen.

9. Rechtsprechungs-ABC

Hier finden Sie in alphabetischer Reihenfolge nach **Stichwörtern** geordnet einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Arbeitskampf - Zulässigkeit.

9.1 Arbeitskampfziel

Die **Vereinigung Cockpit e.V.** hatte im Sommer 2015 ihre Mitglieder zum Streik aufgerufen. Der Arbeitskampf richtete sich gegen die Lufthansa AG und die Lufthansa Cargo AG. Während das erstinstanzliche Arbeitsgericht Frankfurt (08.09.2015 - 13 Ga 130/15) die gewerkschaftliche Maßnahme noch für zulässig hielt, hat das LAG Hessen den Streik in zweiter Instanz für unzulässig erklärt. Arbeitskampfziel sei nicht in erster Linie der neue Tarifvertrag zur Übergangsversorgung des Cockpitpersonals, sondern das so genannte **Wings*Konzept der Lufthansa**. Und das - so das LAG Hessen - sei ein unternehmerisches Konzept, das **kein tariflich regelbares Ziel** der Vereinigung Cockpit e.V. ist (LAG Hessen, 09.09.2015 - 9 SaGa 1082/15 - mit dem Hinweis, dass es gegen seine Entscheidung kein Rechtsmittel gibt, weil das BAG in Eilverfahren nicht angerufen werden kann).

9.2 Auf dem Betriebsgelände - 1

Beabsichtigt eine Gewerkschaft (hier: **ver.di**), auf einem - nicht eingefriedeten und zum Betriebsgelände gehörenden - **Parkplatz** des Arbeitgebers (hier: Amazon Pforzheim GmbH) einen Streik durchzuführen, darf sich der Arbeitgeber dagegen mit einer **Unterlassungsklage** wehren. Das gilt auch dann, wenn angesichts der örtlichen Verhältnisse und des Organisationsgrads der Mitarbeiter ein Streik nur so wirksam geführt werden kann. Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen gegen ihn geführten Arbeitskampf zu unterstützen, indem er der streikführenden Gewerkschaft sein - wenn auch unbefriedetes - Betriebsgelände zur Verfügung stellt (ArbG Berlin, 07.04.2016 - 41 Ca 15029/15) .

9.3 Auf dem Betriebsgelände - 2

Einer Gewerkschaft kann **nicht grundsätzlich untersagt** werden, Arbeitskampfmaßnahmen auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers durchzuführen. In dem hier entschiedenen Fall hatte die Gewerkschaft ver.di beabsichtigt, auf einem nicht eingefriedeten, aber zum Betriebsgelände des Arbeitgebers gehörenden gepachteten Parkplatz Streikposten aufzustellen, weil anders **wegen der örtlichen Verhältnisse** und des Organisationsgrads keine Kommunikation mit arbeitswilligen Beschäftigten möglich gewesen sei. Das LAG hat die Unterlassungsklage des Arbeitgebers abgewiesen. Begründung u.a.: Das Besitzrecht des

Arbeitgebers müsse hier hinter die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte **Betätigungsfreiheit der Gewerkschaft** zurücktreten. Die Arbeitskampfmaßnahme auf dem Parkplatz beeinträchtigt nicht die betriebliche Tätigkeit. Darüber hinaus müsse der Arbeitgeber allerdings keine weiteren Betriebsmittel zur Verfügung stellen (LAG Berlin-Brandenburg, 29.03.2017 - 24 Sa 976/16).

9.4 Auf dem Betriebsgelände - 3

Nach dem ArbG Berlin und dem LAG Berlin-Brandenburg hat auch das BAG in den Fällen der beiden vorausgehenden Gliederungspunkte entschieden, dass die Arbeitgeber die Kampfmaßnahme nach **Abwägung der berührten Grundrechtspeditionen** hinzunehmen hätten: "Eine nach den richterrechtlichen Grundsätzen erlaubte Arbeitskampfmaßnahme kann eine gesetzliche **Gestattung** iSv. § 858 Abs. 1 BGB sein" (BAG, 20.11.2018 - 1 AZR 189/17 - Leitsatz) und ist damit keine verbotene Eigenmacht. Die bestreikten Arbeitnehmer wollten auch die Entscheidung dritter Instanz nicht hinnehmen und erhoben **Verfassungsbeschwerde**. Das BVerfG schloss jedoch eine Grundrechtseinschränkung aus und hielt es mit den Arbeitsgerichten für richtig, dass die Arbeitgeber die Streikmaßnahme hier wegen der besonderen örtlichen Gegebenheiten hinnehmen mussten (BVerfG, 09.07.2020 - 1 BvR 719/19 u. 1 BvR 720/19).

9.5 Außenseiter

Das BAG (BAG, 18.02.2003 - 1 AZR 142/02) vertritt die Auffassung, dass sich ein Arbeitskampf auch gegen Außenseiter richten darf, wenn ein mit ihm abgeschlossener ungekündigter **Firmentarifvertrag** inhaltlich keine eigenen Regelungen enthält, sondern bloß auf die jeweils gültigen **Verbandstarifverträge verweist**. Dieser Rechtsauffassung kann man trefflich entgegenhalten, sie missachte den von Art. 9 Abs. 3 GG **Grundsatz der negativen Koalitionsfreiheit**. Das BVerfG hat allerdings bestätigt, dass die Annahme des BAG verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist (BVerfG, 10.09.2004 - 1 BvR 1191/03).

9.6 Beamte - 1

"1. Der **persönliche Schutzbereich** des Art. 9 Abs. 3 GG umfasst auch Beamte (vgl. BVerfGE 19, 303 <312, 322>). Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit ist zwar vorbehaltlos gewährleistet. Es kann aber durch kollidierende Grundrechte Dritter und andere mit Verfassungsrang ausgestattete Rechte begrenzt werden. 2. a) Das Streikverbot für Beamte stellt einen eigenständigen hergebrachten **Grundsatz des Berufsbeamtentums** im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG dar. Es erfüllt die für eine Qualifikation als hergebrachter Grundsatz notwendigen Voraussetzungen der Traditionalität und Substantialität. b) Das Streikverbot für Beamte ist als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums vom Gesetzgeber zu beachten. Es weist eine enge Verbindung auf mit dem beamtenrechtlichen Alimentationsprinzip, der **Treuepflicht**, dem Lebenszeitprinzip sowie dem Grundsatz der Regelung des beamtenrechtlichen Rechtsverhältnisses einschließlich der Besoldung durch den Gesetzgeber" (BVerfG, 12.06.2018 - 2 BvR 1738/12 , 2 BvR 1395/13 , 2 BvR 1068/14 u. 2 BvR 646/15 - Leitsätze 1. u. 2.).

9.7 Beamte - 2

"3. a) Die Bestimmungen des Grundgesetzes sind völkerrechtsfreundlich auszulegen. Der Text der Europäischen Menschenrechtskonvention und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte dienen auf der Ebene des Verfassungsrechts als **Auslegungshilfen** für die Bestimmung von Inhalt und Reichweite von Grundrechten und rechtsstaatlichen Grundsätzen des Grundgesetzes (vgl. BVerfGE 74, 358 <370>; 111, 307 <317>; 128, 326 <367 f.>; stRspr). 4. Das **Streikverbot** für Beamtinnen und Beamte in Deutschland steht mit dem **Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit** des Grundgesetzes im Einklang und ist insbesondere mit den Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention vereinbar. Auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte lässt sich eine Kollisionslage zwischen dem deutschen Recht und Art. 11 EMRK nicht feststellen" (BVerfG, 12.06.2018 - 2 BvR 1738/12 , 2 BvR 1395/13 , 2 BvR 1068/14 u. 2 BvR 646/15 - Leitsätze 3. a) u. 4.).

9.8 Bekanntgabe

Vor Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme muss die kämpfende Partei ihrem Gegner den Kampfbeschluss bekanntgeben. Der Gegner muss wissen, woran er ist und was auf ihn zukommt. Nur so kann er sein **eigenes**

Verhalten entsprechend einstellen und von den eigenen arbeitskampfrechtlichen Reaktionsmöglichkeiten Gebrauch machen. An die Unterrichtung sind - soweit es ihre Form und ihren Inhalt betrifft - allerdings **keine hohen Anforderungen** zu stellen. "Für einen wirksamen Streikaufruf, dem ein entsprechender Streikbeschluss der zuständigen Gewerkschaft zu Grunde liegt, genügt deshalb [auch] ein von der Gewerkschaft im zu bestreikenden Betrieb verteiltes **Flugblatt**, aus dem sich die Arbeitskampfmaßnahme und der Zeitraum ergeben" (LAG Hessen, 09.09.2015 - 9 SaGa 1082/15) .

9.9 Betriebsbezogenheit

Will ein Arbeitgeber wegen der durchgeführten Streikmaßnahmen von der Gewerkschaft **Schadensersatz** haben, muss der **Eingriff der Gewerkschaft** betriebsbezogen sein - was nicht der Fall ist, wenn sich der Arbeitskampf **gegen einen anderen Arbeitgeber** richtet. Insoweit liegt dann auch kein Eingriff in den durch § 823 Abs. 1 BGB geschützten eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb vor (ArbG Frankfurt am Main, 16.08.2012 - 12 Ca 8341/11).

9.10 Betriebsblockade

Blockieren Arbeitnehmer nach gewerkschaftlichem Streikaufruf die **Zufahrt zum Betriebsgelände** des Arbeitgebers, ist das eine vom Streikrecht nicht gedeckte Arbeitskampfmaßnahme. So ist es insbesondere verboten, **sperrige Gegenstände** vor Eingängen und Einfahrten abzustellen. Ebenso unzulässig ist es, die Zufahrt von Lkw durch **Personen vor dem Fahrzeug** zu verhindern. Zufahrten dürfen nicht durch Streikende oder Streikposten versperrt werden (LAG Berlin-Brandenburg, 15.06.2016 - 23 SaGa 968/16 - IG Metall).

9.11 Einstweilige Verfügung

Der Arbeitgeber kann der Gewerkschaft einen Streik nur dann via einstweilige Verfügung untersagen, wenn dieser **Streik offensichtlich rechtswidrig** ist. Immerhin ist das Streikrecht Ausfluss der grundrechtlich geschützten **Tarifautonomie**. Dem steht auch das Prinzip der Tarifeinheit nicht entgegen. Insofern waren auch die 2007er "Lokführerstreiks" der GDL nicht allein deswegen rechtswidrig, weil sie erhebliche Auswirkungen auf Dritte hatten - vorausgesetzt, die **Mindestversorgung der Bevölkerung** bleibt sichergestellt, etwa durch Einrichtung eines Notdienstes (LAG Sachsen, 02.11.2007 - 7 SaGa 19/07).

9.12 Firmentarifvertrag

Ein Arbeitskampf ist nicht allein deswegen rechtswidrig, weil er dazu dienen soll, einen **verbandsangehörigen Arbeitgeber** zum Abschluss eines Firmentarifvertrages zu zwingen. Auch dieser Streik hat seine **Rechtfertigung** in Art. 9 Abs. 3 GG . Die individuelle **Vereinigungsfreiheit** wird dadurch nicht verletzt (BAG, 10.12.2002 - 1 AZR 96/02 mit weiteren Zulässigkeitskriterien).

9.13 "Flashmob-Aktion" - 1

"Eine gewerkschaftliche Aktion, bei der kurzfristig aufgerufene Teilnehmer durch den Kauf geringwertiger Waren oder das Befüllen und Stehenlassen von Einkaufswagen in einem Einzelhandelsgeschäft eine Störung betrieblicher Abläufe herbeiführen, ist im Arbeitskampf nicht generell unzulässig. Allerdings greift eine derartige 'Flashmob-Aktion' in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers ein. Ein solcher Eingriff kann aber aus Gründen des Arbeitskampfes gerechtfertigt sein" (BAG, 22.09.2009 - 1 AZR 972/08 - Pressemitteilung - mit dem Hinweis, dass eine "Flashmob-Aktion" nicht den Charakter einer Betriebsblockade hat und der Arbeitgeber sie durch Ausübung seines Hausrechts oder einer kurzfristige Schließung seines Geschäfts abwehren kann).

9.14 "Flashmob-Aktion" - 2

Das **BVerfG** zum BAG-Urteil vom 22.09.2009 - 1 AZR 972/08 : Von Verfassungs wegen unterliegt es keinen Bedenken, *"dass das Bundesarbeitsgericht die Flashmob-Aktionen auf der Grundlage des geltenden Rechts nach Maßgabe näherer Ableitungen aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht als generell unzulässig beurteilte. Die hierfür vom Bundesarbeitsgericht maßgeblich herangezogenen Grundsätze der Verhältnismäßigkeit sind zwar inhaltlich unbestimmt, aber dogmatisch detailliert durchformt."*

"Das Bundesarbeitsgericht präzisiert so die Anforderungen an einen Flashmob, nachdem die übrigen Voraussetzungen des Schutzes nach Art. 9 Abs. 3 GG bejaht worden sind. Die Verhältnismäßigkeit strukturiert die gerichtliche Überprüfung der Grenzen, die einer grundrechtlich geschützten Freiheit gleichgesetzt sind. Dies genügt den Anforderungen, die sich aus der Verfassung für die auf das Recht bezogene Handlungsorientierung der Arbeitskämpfparteien stellen" (BVerfG, 26.03.2014 - 1 BvR 3185/09 - mit umfangreichen Erläuterung zur Koalitionsfreiheit eines Arbeitgeberverbandes und zum Schutz seiner Mitglieder nach Art. 12 und 14 GG).

9.15 Kirchlicher Arbeitgeber - 1

Das Streikrecht gehört zu der in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten **Tarifautonomie**. Dieses Recht kann einer Gewerkschaft nicht unter Berufung auf das **Selbstbestimmungsrecht der Kirchen** genommen werden, wenn es um Streiks in kirchlichen Einrichtungen geht, die kirchliche Tarifverträge anwenden. Erst das Streikrecht stellt die so genannte **Verhandlungsparität auf Augenhöhe** her. Auch wenn die kirchlichen Arbeitgeber wegen ihres christlichen Selbstverständnisses auf Aussperrungen verzichten: Der Aussperrungsverzicht auf Seiten des Arbeitgebers führt auf Seiten der Gewerkschaft nicht zu einem generellen Streikverbot (LAG Hamburg, 23.03.2011 - 2 Sa 83/10 - mit dem Ergebnis, dass Streiks des Marburger Bundes in Mitgliedseinrichtungen des VKDA-NEK zulässig waren).

9.16 Kirchlicher Arbeitgeber - 2

Die Revisionsentscheidung zu LAG Hamburg, 23.03.2011 - 2 Sa 83/10 : **Streikmaßnahmen** zur Durchsetzung von Tarifforderungen sind unzulässig, wenn der kirchliche Arbeitgeber sich entschieden hat, die Arbeitsbedingungen seiner Beschäftigten **in den diakonischen Einrichtungen** bloß dann über Tarifverträge zu regeln, wenn die beteiligte Gewerkschaft mit ihm vorher eine **absolute Friedenspflicht** vereinbart und einem Schlichtungsabkommen zustimmt

"Die Entscheidung der .. [Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche] auf der Grundlage eines am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichteten Tarifvertragsverfahrens die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten zu regeln, fällt in den Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts aus Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV , Art. 4 GG . Dieses bekenntnisgemäß modifizierte Tarifvertragsverfahren schließt den Arbeitskampf aus. Das kollidiert mit dem Recht einer Gewerkschaft aus Art. 9 Abs. 3 GG , sich durch Abschluss von Tarifverträgen koalitionsmäßig zu betätigen und hierfür Kampfmaßnahmen einzusetzen" (BAG, 20.11.2012 - 1 AZR 611/11 - Pressemitteilung - mit dem Hinweis, dass sich die Gewerkschaft hier auch auf dem Zweiten Weg koalitionsmäßig betätigen kann).

9.17 Kirchlicher Arbeitgeber - 3

"Verfügt eine Religionsgemeinschaft über ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes Arbeitsrechtsregelungsverfahren, bei dem die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite in einer paritätisch besetzten Kommission die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam aushandeln und einen Konflikt durch den neutralen Vorsitzenden einer Schlichtungskommission lösen (sog. Dritter Weg), dürfen Gewerkschaften nicht zu einem Streik aufrufen. Das gilt jedoch nur, soweit Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden sind und das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite als Mindestarbeitsbedingung verbindlich ist" (BAG, 20.11.2012 - 1 AZR 179/11 - Pressemitteilung).

9.18 Landesrechtliche Besonderheiten?

Art. 29 **Hessische Landesverfassung** (HessV) enthält unter der Überschrift "Einheitliches Arbeitsrecht, Tarifsysteem, Schlichtungswesen, Arbeitskampf" in Abs. 4 die Regelung: "Das Streikrecht wird anerkannt, wenn die Gewerkschaften den Streik erklären." Trotzdem gewährleistet Art. 29 Abs. 4 HessV Gewerkschaften **kein besonderes Streikrecht**, das über das in Art. 9 Abs. 3 GG verankerte hinausgeht. In Hessen besteht das gleiche Streikrecht wie in den anderen Bundesländern. Auch Art. 29 Abs. 4 HessV gewährleistet nur Arbeitskämpfe, die **wegen eines tariflich regelbaren Ziels** geführt werden. U.a. mit dieser Begründung hat der Hessische Staatsgerichtshof die Grundrechtsklage der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit e.V. gegen das Land Hessen zurückgewiesen (StGH Hessen, 10.05.2017 - P. St. 2545 - und Bestätigung von LAG Hessen, 09.09.2015 - 9 SaGa 1082/15 : Arbeitskampf wegen eines Unternehmensumbaus als unzulässiges Streikziel).

9.19 Ohne Gewerkschaftsbeteiligung

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber G beabsichtigte, **Logistikdienstleistungen** fremd zu vergeben. Ohne gewerkschaftliche Beteiligung haben sich dann in der Nachtschicht vom 11.12.2014 auf den 12.12.2014 mehr als 760 Arbeitnehmer zusammengefunden, um gegen die **Fremdvergabe** zu protestieren. Sie legten ihre Arbeit nieder, ein Großteil von ihnen nahm die Arbeit bis Schichtende auch nicht wieder auf. G erteilte den teilnehmenden Mitarbeitern Abmahnungen. 30 von ihnen wehrten sich gegen die Abmahnung vor dem ArbG Bremen-Bremerhaven. Nachdem G die Abmahnungen zurückgenommen hatte, verlangten 17 Arbeitnehmer im Berufungsrechtsstreit nur noch die Feststellung, dass sie nicht verpflichtet seien, ihre Teilnahme an weiteren **Arbeitsniederlegungen** wegen der von G geplanten Fremdvergabe zu unterlassen.

Das ArbG Bremen-Bremerhaven hatte die Arbeitsniederlegung für **rechtswidrig** gehalten und die Klagen der Arbeitnehmer auf Entfernung der Abmahnungen abgewiesen. Die spontane Arbeitsniederlegung am 11./12.12.2014 war nach seiner Ansicht rechtswidrig. Sie wurde weder vom Grundgesetz noch von der Europäischen Sozialcharta gedeckt. Ganz offensichtlich gingen der Arbeitsniederlegung keine Verhandlungen über die vom Arbeitgeber fremd zu vergebenden Logistikdienstleistungen voraus und die Arbeitsniederlegung hatte auch erkennbar nicht den Zweck, **Kollektivverhandlungen anderer** mit dem Arbeitgeber zu unterstützen. Die Auffassung der Arbeitnehmer, auch ohne gewerkschaftlichen Streikbeschluss gegen unternehmerische Entscheidungen streiken zu dürfen, hat das ArbG Bremen-Bremerhaven nicht bestätigt. Und das LAG Bremen hat die zuletzt noch offenen **Feststellungsanträge** als unzulässig abgewiesen, weil der Arbeitgeber die Abmahnungen inzwischen zurückgenommen hatte und damit kein Rechtsschutzbedürfnis mehr bestand (LAG Bremen, 09.03.2017 - 2 Sa 67/16).

9.20 Rechtswidrige (Teil)Forderungen

Ein Arbeitskampf hat **das rechtmäßige Ziel**, mit Druck auf den Tarifpartner tariflich regelbare Forderungen durchzusetzen. Soweit die Forderungen rechtmäßig sind, lässt sich die Zulässigkeit einer Arbeitskampfmaßnahme allein deswegen nicht verneinen. Nun kann es jedoch passieren, dass eine Gewerkschaft mit einem Streik rechtmäßige und **nicht rechtmäßige Arbeitskampfziele** verfolgt - z. B. eine Tarifforderung, bei der noch die Friedenspflicht greift. Nun kann man zwar die Auffassung vertreten, dass ein ansonsten rechtmäßiger Streik nicht dadurch unzulässig wird, dass eine rechtswidrige Tarifforderung mitverfolgt wird. Das BAG hat sich jedoch festgelegt: "1. Ein Streik, dessen Kampfziel auch der **Durchsetzung einer friedenspflichtverletzenden oder tarifwidrigen Forderung** dient, ist rechtswidrig. 2. Der Einwand einer streikführenden Gewerkschaft, sie hätte den Streik auch ohne die inkriminierte Forderung mit denselben Streikfolgen geführt (rechtmäßiges Alternativverhalten), ist unbeachtlich" (BAG, 26.07.2016 - 1 AZR 160/14).

9.21 Regelungsbedarf

Haben die Tarifpartner keinen Regelungsbedarf, hat das Auswirkungen auf die Rechtmäßigkeit eines Streiks. Die Gewerkschaft verfolgt dann nämlich ein **Ziel**, das nicht zu erreichen ist und das auch überhaupt nicht geregelt werden kann (hier: verstärkte Flugzeugbesatzung für Langstreckenflüge ab einer Distanz von 4.200 nautischen Meilen bei einer Fluggesellschaft, die diese Langstrecken überhaupt nicht fliegt). Das verfolgte **Streikziel** ist in diesem Fall **rechtswidrig** und führt damit zur Rechtswidrigkeit des ganzen Streiks (ArbG Frankfurt, 23.11.2010 - 9 Ga 223/10).

9.22 Schadensersatz

Ein Streik wird durch rechtswidrige **Handlungen**, die vom Streikrecht nicht gedeckt sind, allein nicht rechtswidrig. Eine **Gewerkschaft** macht sich jedoch schadensersatzpflichtig, wenn ihre **Organmitglieder** trotz besseren Wissens nicht versuchen, die streikenden Arbeitnehmer von den rechtswidrigen Handlungen abzuhalten (BAG, 08.11.1988 - 1 AZR 417/86).

9.23 Sicherstellung eines Notdienstes

Zu einem Streik gehört es auch, dass Vorkehrungen für eventuelle Notfälle getroffen werden. Ist dazu eine schriftliche Notdienstvereinbarung erforderlich oder reichen auch **Absprachen** zwischen den Sozialpartnern? Nun, der Arbeitgeber, der in dem hier vorgestellten Fall einer Gewerkschaft das Streiken wegen fehlender

schriftlicher Notdienstvereinbarung verbieten lassen wollte, scheiterte jedenfalls. Die **Untersagung eines Streiks** kann nicht allein deshalb beansprucht werden, weil mit dem bestreikten Arbeitgeber keine schriftliche Notdienstvereinbarung getroffen wird. Für die Rechtmäßigkeit eines Streiks reicht es aus, dass ein erforderlicher Notdienst tatsächlich sichergestellt ist. Soweit der Arbeitgeber diesen Notdienst hier in einzelnen Punkten für unzureichend hielt, hat das Gericht der Gewerkschaft für den bevorstehenden Streik die Auflage gemacht, **konkrete Nachbesserungen** vorzusehen (LAG Berlin-Brandenburg, 20.10.2021 – 12 Ta 1310/21) .

9.24 Statuswechsel

"Wechselt ein Unternehmen während laufender Tarifvertragsverhandlungen innerhalb eines Arbeitgeberverbandes von einer Mitgliedschaft mit Tarifbindung in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) und informiert es die Gewerkschaft über diesen Statuswechsel, sind spätere gegen dieses Unternehmen gerichtete Arbeitsk Kampfmaßnahmen zum Abschluss eines Verbandstarifvertrags unzulässig" (BAG, 19.06.2012 - 1 AZR 775/10 - Pressemitteilung).

9.25 Streikrecht = EU-Menschenrecht

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat wiederholt klargestellt, dass das Streikrecht ein durch Art. 11 Abs. 1 EMRK ("Jede Person hat das Recht, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenschließen; dazu gehört auch das Recht, zum Schutz seiner Interessen **Gewerkschaften** zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.") geschütztes Recht ist. Ein **Eingriff in dieses Recht** kann nur in den Fällen des Art. 11 Abs. 2 EMRK gerechtfertigt sein: "Die Ausübung dieser Rechte darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale oder öffentliche Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung oder zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Dieser Artikel steht rechtmäßigen Einschränkungen der Ausübung dieser Rechte für Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung nicht entgegen." Diese Voraussetzungen lagen beim gerichtlichen Verbot des Streiks von **Kabinenpersonal** in der Ukraine im Jahr 2011 nicht vor (EGMR, 02.10.2014 - 48 408/12 - mit dem Hinweis, dass das Verbot des Streiks hier keine ausreichende gesetzliche Grundlage hatte).

9.26 Sympathiearbeitskampf

Ein Sympathiearbeitskampf, der zur **Unterstützung eines fremden Tarifkonflikts** geführt wird, ist in der Regel unzulässig. Ein **Warnstreik** gegen einen nicht organisierten Außenseiter ist unzulässig, wenn der sich bereits durch Abschluss eines Firmentarifvertrages zur Übernahme des Verbandstarifvertrages verpflichtet hat. Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmern wegen ihrer Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik eine **Abmahnung** erteilen (LAG Hamm, 24.10.2001 - 18 Sa 1981/00).

9.27 Tariflich regelbare Ziele

Nachdem schon das Arbeitsgericht - ArbG Frankfurt, 02.09.2021 - 21 Ga 158/21 - den September-Streik der GDL erstinstanzlich für zulässig gehalten hatte, hat auch das Berufungsgericht den Streik im Eilverfahren durchgewunken. Die (**Sparten**)**Gewerkschaft GDL** verfolge tariflich regelbare Ziele. Die darauf zielenden Arbeitsk Kampfmaßnahmen seien daher nicht rechtswidrig. Es gehe der Gewerkschaft , das habe sie in der Verhandlung und in ihrem Streikaufruf klargestellt, nicht darum, über eine Klausel die Anwendung der GDL-Tarifverträge auf ihre Mitglieder **in den Betrieben der DB-Gesellschaften** zu erreichen, in denen diese Tarifverträge nicht zur Anwendung kommen, weil dort eine höhere Zahl von EVG-Mitgliedern beschäftigt ist. Auch wenn die Streikenden den Arbeitsk Kampf für den Abschluss von Tarifverträgen unterstützen, in denen nur wenige GDL-Mitglieder tätig sind: Entscheidend ist, dass die streikenden GDL-Mitglieder zugleich **in eigener Sache** für einen Tarifabschluss kämpfen (LAG Hessen, 03.09.2021 – 16 SaGa 1046/21).

9.28 Ultima-Ratio-Prinzip

Ein Streik ist nach dem Ultima-Ratio-Prinzip erst zulässig, wenn alle **Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft** sind. Haben Tarifverhandlungen noch nicht mal stattgefunden und hat der Arbeitgeberverband die **Aufnahme von Tarifverhandlungen** nicht von vornherein abgelehnt, ist ein **trotzdem durchgeführter**

Streik rechtswidrig (ArbG Kiel, 05.06.2009 - Öd 4 Ga 23b/09 - zu den so genannten "Kita-Streiks" der Gewerkschaft ver.di, mit denen versucht werden sollte, für die Mitarbeiter in Kindertagesstätten neben höherem Entgelt auch einen Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung durchzudrücken).

9.29 Ungekündigter Tarifvertrag

Macht der Arbeitgeber im Verfügungsverfahren glaubhaft, dass keine Kündigungserklärung eingegangen ist, besteht die **Friedenspflicht** weiter. In diesem Fall ist ein angekündigter Streik offensichtlich rechtswidrig (LAG Köln, 12.12.2005 - 2 Ta 457/05 - hier: Marburger Bund und Anwendbarkeit von BAT und TVÖD).

9.30 Unterstützungstreik - 1

Die Zulässigkeit eines Unterstützungstreiks orientiert sich - wie die aller Arbeitskämpfmaßnahmen - am **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**. Er muss offensichtlich zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfs **geeignet, erforderlich und angemessen** sein. Dabei darf die Gewerkschaft im Rahmen ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten **Betätigungsfreiheit** selbst in eigener Verantwortung bestimmen, welches Mittel sie einsetzt, um damit eine Regelung von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu erreichen (BAG, 19.06.2007 - 1 AZR 396/06).

9.31 Unterstützungstreik - 2

Arbeitskämpfe dürfen grundsätzlich **auch im Bereich des Flugverkehrs** und der Flugsicherung durchgeführt werden. Auch hier ist ein so genannter Unterstützungstreik erlaubt, wobei der zentrale Maßstab für die Zulässigkeit so eines Unterstützungstreiks der **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** ist. Dabei sind die auf beiden Seiten jeweils berührten **Rechtspositionen** miteinander abzuwägen (LAG Baden-Württemberg, 31.03.2009 - 2 SaGa 1/09 - mit dem Ergebnis, dass der Unterstützungstreik der Fluglotsen des Stuttgarter Flughafens in diesem Fall zulässig gewesen ist, weil Leben und Gesundheit der Passagiere, der Flughafenbediensteten und der Anwohner von Luftverkehrsstraßen nicht gefährdet waren).

9.32 Unterstützungstreik - 3

Kann ein Unterstützungstreik wegen seiner **Auswirkungen** und Bedeutung nicht mehr als bloß unterstützende Streikmaßnahme oder "*erhebliche Nadelstiche*" angesehen werden, weil er schon das **Gewicht eines Hauptstreiks** erreicht, ist dieser "*Unterstützungstreik*" unverhältnismäßig und rechtswidrig. Auch wenn die Dauer dieses Unterstützungstreiks nur auf sechs Stunden beschränkt ist, führt er hier (Flughafen Frankfurt, Arbeitnehmer im Geschäftsbereichstower) doch zu einem zeitweisen **Stillstand des Betriebs**. Zu berücksichtigen war bei der Entscheidung auch, dass der Arbeitgeber keine Möglichkeit hatte, Ersatzarbeitskräfte zu beschaffen (ArbG Frankfurt am Main, 29.02.2012 - 9 Ga 24/12).

9.33 Unterstützungstreik - 4

Greift ein Unterstützungstreik - hier: Fluglotsen im Tower Stuttgart zu Gunsten der Mitarbeiter der Verkehrszentrale/Vorfeldkontrolle - nicht in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers ein und handelt die beklagte Gewerkschaft mit der Durchführung des Unterstützungstreiks auch **nicht schuldhaft**, scheidet **Schadensersatzansprüche** des bestreikten Arbeitgebers aus. Er muss entstandene "*Schäden*" so lange hinnehmen, wie es sich um "*übliche oder unvermeidbare Folgewirkungen des Arbeitskampfes*" handelt. Hinzu kommt, dass es nicht angehen kann, dass Gewerkschaften bei streitigen, ungeklärten Fällen **Haftungsrisiken** aufgebürdet werden, die zu einer "*Lähmung der Entwicklung des sozialen Lebens*" führen (ArbG Frankfurt am Main, 27.03.2012 - 10 Ca 3468/11).

9.34 Verbandstarifvertrag

Ein **nicht organisierter Arbeitgeber** kann nach Ablauf des Verbandstarifvertrages in einen Verbandsarbeitskampf um Neuabschluss eines Tarifvertrages einbezogen werden, wenn ein mit ihm abgeschlossener **Firmentarifvertrag** ohne eigenständige inhaltliche Regelung nur auf die jeweils geltenden Verbandstarifverträge verweist. Generell ist die Einbeziehung von Personen, die nicht Mitglied des Arbeitsgeberverbandes oder der Gewerkschaft sind, nicht ausgeschlossen. Im Übrigen betätigt sich ein Arbeitgeber koalitionsmäßig, wenn er sich als Außenseiter einer **Verbandsaussperrung** anschließt (BAG,

9.35 Verbotene Eigenmacht

"Wer dem Besitzer ohne dessen Willen den Besitz entzieht oder ihn im Besitz stört," so § 858 Abs. 1 BGB , "handelt, sofern nicht **das Gesetz** die Entziehung oder die Störung **gestattet**, widerrechtlich (verbotene Eigenmacht)." Somit erfüllt jede gesetzlich nicht gestattete Handlung, die den unmittelbaren Besitzer ohne dessen Willen in der Ausübung seiner tatsächlichen Gewalt über eine Sache beeinträchtigt, die Voraussetzungen verbotener Eigenmacht i.S.d. § 858 BGB . Zusätzlich ist zu berücksichtigen: "Eine nach den richterrechtlichen Grundsätzen **erlaubte Arbeitskampfmaßnahme** kann eine gesetzliche Gestattung i.S.v. § 858 Abs. 1 BGB sein" (BAG, 20.11.2018 - 1 AZR 189/17 - Leitsatz - zur Zulässigkeit der Streikmobilisierung auf einem Firmenparkplatz).

9.36 Verstoß gegen die Friedenspflicht - 1

Auch ein **Warnstreik** kann unzulässig sein, wenn er die Friedenspflicht verletzt. Das ist beispielsweise der Fall, wenn die angestrebten **Tarifregelungen schon vereinbart** sind und der Tarifvertrag noch weiterläuft. Erstrebt die zum Streik aufrufende Gewerkschaft jedoch Regelungen, die bislang nicht getroffen und tariflich vereinbart sind, kann das nicht gegen die Friedenspflicht verstoßen. Hier besteht ein **Regelungsbedarf**, der auch mit den Mitteln des Arbeitskampfs durchgesetzt werden kann (ArbG Berlin, 22.04.2013 - 59 Ga 5770/13 - zum Warnstreik der Berliner GEW zur Durchsetzung einer bislang noch nicht tarifierten Vergütungsordnung für ältere Lehrkräfte).

9.37 Verstoß gegen die Friedenspflicht - 2

Zielt ein Streik auch auf die Durchsetzung von Forderungen, mit denen eine tarifvertraglich vereinbarte Friedenspflicht verletzt wird, ist dieser Streik rechtswidrig. Das führt bei schuldhaftem Handeln dazu, dass die dem Kampfgegner (hier: dem Betreiber des Frankfurter Flughafens, der Fraport AG) entstandene **Schäden zu ersetzen** sind. In diesem Fall kann seitens der streikführenden Gewerkschaft nicht eingewandt werden, die Schäden wären dem Kampfgegner auch entstanden, wenn der Streik ohne die friedenspflichtverletzenden Forderungen (= **rechtmäßiges Alternativverhalten**) geführt worden wäre (BAG, 26.07.2016 - 1 AZR 160/14 - zum 2012er Streik der Gewerkschaft der Flugsicherung - GdF - bei gleichzeitiger Abweisung der Schadensersatzklage zweier **bloß drittbetroffener Fluggesellschaften** (s. dazu BAG, 25.08.2015 - 1 AZR 754/13 und BAG, 25.08.2015 - 1 AZR 875/13).

9.38 Verstoß gegen die Friedenspflicht - 3

Der vereinfachte Fall: Die K-Warenhäuser hatten 2016 mit der Gewerkschaft ver.di einen **"Zukunftstarifvertrag K-Warenhaus"** geschlossen, der Entgelterhöhungen für die K-Mitarbeiter in den Jahren 2017 bis 2020 und eine Friedenspflicht regelte. 2019 verhandelte ver.di mit dem Handelsverband über Entgelterhöhungen im **Flächentarifvertrag**, der für die K-Warenhäuser aber erst ab dem 01.04.2021 wieder gelten soll. Die Gewerkschaft wollte trotzdem in den K-Warenhäusern einen **"Partizipationsstreik"** durchführen, um damit die Tarifverhandlungen zum Flächentarifvertrag zu unterstützen - erlitt deswegen jedoch vor dem Arbeitsgericht Berlin eine Schlappe. Ihr Partizipationsstreik war unzulässig. Er verstieß gegen die im Zukunftstarifvertrag vereinbarte Friedenspflicht - und so wurden ver.di weitere Streikmaßnahmen in den K-Warenhäusern bis zum Abschluss des Flächentarifvertrags - längstens jedoch bis zum 30.09.2019 - untersagt (ArbG Berlin, 27.06.2019 - 4 Ga 7529/19).

9.39 Vor dem Betriebsgelände

Die streikführende Gewerkschaft darf Arbeitnehmer unmittelbar **vor Betreten des Betriebs** ansprechen, um sie für die Streikteilnahme zu mobilisieren. Gibt es vor Ort keine andere Möglichkeit, darf die Gewerkschaft die Arbeitnehmer sogar auf einem vom bestreikten Arbeitgeber vorgehaltenen **Firmenparkplatz** vor dem Haupteingang des Betriebsgebäudes kontaktieren. Der Arbeitgeber hat keinen Unterlassungsanspruch, wenn es sich nur um eine kurzzeitige, situative Beeinträchtigung seines Besitzes handelt. Die muss er hinnehmen. Vor allem dann, wenn die Gewerkschaft Mitarbeiter **auf Grund der örtlichen Gegebenheiten** nur auf diesem Parkplatz ansprechen kann (BAG, 20.11.2018 - 1 AZR 189/17) .