

Aktenzeichen: 1 AZR 219/86

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 12. Januar 1988
- 1 AZR 219/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 15. August 1985
Heilbronn - 4 Ca 193/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 5. März 1986
Baden-Württemberg - 3 Sa 98/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Zulässigkeit eines Solidaritätsstreiks

Gesetz: GG Art. 9 Arbeitskampf; BAT § 70

Leitsatz:

Der Senat hält an seiner Entscheidung fest, wonach ein Sympathie- oder Solidaritätsstreik in der Regel rechtswidrig ist (Urteil vom 5. März 1985 - 1 AZR 468/83 - BAGE 48, 160 = AP Nr 85 zu Art 9 GG Arbeitskampf).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 219/86

3 Sa 98/85 Baden-Württemberg

Verkündet am
12. Januar 1988

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung am 12. Januar 1988 durch den



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Rösch und Schneider für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 5. März 1986 - 3 Sa 98/85 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

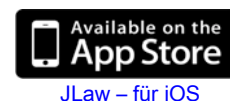
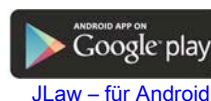
T a t b e s t a n d :

Die Klägerin ist als Erzieherin in einem Psychiatrischen Landeskrankenhaus des beklagten Landes beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der BAT Anwendung. Die Klägerin ist Mitglied der Gewerkschaft ÖTV.

Während des Arbeitskampfes in der Metallindustrie in Württemberg/Baden um die Einführung der 35-Stunden-Woche rief der geschäftsführende Hauptvorstand der Gewerkschaft ÖTV in einem Schreiben vom 22. Mai 1984 an alle Kreisverwaltungen und Bezirksverwaltungen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-3-

"für Mittwoch, den 23. Mai 1984, die Mitglieder der im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden der IG Metall liegenden ÖTV-Kreisverwaltungen ... zu Solidaritätsstreiks auf."

Der geschäftsführende Hauptvorstand nahm dabei Bezug auf einen Beschluß des DGB-Bundesvorstandes vom 16. Mai 1984 über Solidaritätsaktionen anlässlich der Tarifaueinandersetzung der IG Metall. In dem Schreiben heißt es weiter:

"Die ÖTV-Mitglieder in diesen Kreisverwaltungen sind aufgerufen, an diesem Tag um 13.00 Uhr in den Betrieben und Verwaltungen in einen Solidaritätsstreik zu treten und sich um 14.00 Uhr an den Demonstrationsveranstaltungen des DGB zu beteiligen.

Entsprechend der Handhabung der IG Metall wird aus Anlaß des Solidaritätsstreiks keine Streikunterstützung gezahlt."

Die Klägerin, die am 23. Mai 1984 von 09.30 Uhr bis 18.00 Uhr Dienst hatte, verließ nach Abmeldung für die Zeit von 14.00 Uhr bis 16.30 Uhr ihren Arbeitsplatz und nahm an der Solidaritätskundgebung teil. Ihr war zuvor erklärt worden, daß die Teilnahme an der Solidaritätskundgebung während der Arbeitszeit eine Verletzung des Arbeitsvertrages darstelle, die zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen könne. Ein Angebot des Arbeitgebers, für die Zeit des Solidaritätsstreiks dienstfrei zu nehmen oder Überstunden abzufeiern, war von der Klägerin abgelehnt worden.

Unter dem 17. August 1984 schrieb das Regierungspräsidium
S an die Klägerin u.a. wie folgt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

"... Nach unseren Feststellungen sind Sie in der Zeit von 14.00 bis 16.30 Uhr Ihrer Arbeit ferngeblieben. Eine vorherige Zustimmung zu diesem Arbeitsversäumnis ist weder von der Krankenhausleitung des Psychiatrischen Landeskrankenhauses W noch vom Regierungspräsidium S erteilt worden (§ 18 Abs. 2 Satz 1 BAT).

Sie sind vor der Teilnahme an diesem Solidaritätsstreik von der Krankenhausleitung des Psychiatrischen Landeskrankenhauses W eindeutig auf die Rechtswidrigkeit derartiger Aktionen innerhalb der Arbeitszeit hingewiesen worden. Ihnen wurden auch die eventuellen arbeitsrechtlichen Konsequenzen für den Fall des ungenehmigten Fernbleibens von der Arbeit klargemacht.

Mit der Teilnahme an der Solidaritätsaktion der ÖTV innerhalb der Arbeitszeit ohne vorherige Zustimmung Ihres Arbeitgebers haben Sie gegen die sich aus dem Arbeitsvertrag und dem Tarifvertrag ergebende Verpflichtung zur Arbeitsleistung verstoßen. Wir weisen Sie darauf hin, daß ein wiederholtes Fernbleiben von der Arbeit die Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann.

..."

Eine Durchschrift dieses Schreibens wurde zur Personalakte der Klägerin genommen. Im Namen der Klägerin antwortete daraufhin die ÖTV-Kreisverwaltung am 6. September 1984 wie folgt:

"...

Zu Ihrem Schreiben vom 17. Aug. 1984 stellen wir fest, daß die Teilnahme am Solidaritätsstreik rechtmäßig war. Zu dem Solidaritätsstreik wurde vom geschäftsführenden Hauptvorstand der ÖTV aufgerufen. Das Bundesarbeitsgericht legt in einem Urteil vom 21.12.82 dar, daß Solidaritätsstreiks nicht gegen die relative Friedenspflicht verstoßen, wenn sie zur Unterstützung eines in einem anderen Tarifbereich geführten Arbeitskampfes stattfinden.

...



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-5-

Wir erwarten deshalb, daß Sie Ihre Ankündigung, daß ein wiederholtes Fernbleiben von der Arbeit die Kündigung rechtfertigen kann, zurücknehmen. Ihre Stellungnahme bitten wir direkt an uns zu senden.

..."

Das Regierungspräsidium antwortete am 13. September 1984, es habe keinen Anlaß, seinen Hinweis zu ändern, daß ein wiederholtes Fernbleiben von der Arbeit die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könne, und gehe weiterhin davon aus, daß die Klägerin mit ihrem Verhalten am 23. Mai 1984 gegen ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen habe.

Die Klägerin hat am 16. April 1985 die vorliegende Klage erhoben und beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, die ihr erteilte Abmahnung vom 17. August 1984 aus ihrer Personalakte zu entfernen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es ist der Ansicht, die Abmahnung der Klägerin sei zu Recht erfolgt. Ein Anspruch der Klägerin, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen, sei im Übrigen nicht rechtzeitig geltend gemacht worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen diese Entscheidung hat das beklagte Land Berufung eingelegt. Die Klägerin hat vor dem Berufungsgericht zusätzlich beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, die Ab-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



mahnung vom 17. August 1984 zurückzunehmen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge der Klägerin abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während das beklagte Land um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, etwaige Ansprüche der Klägerin seien verfallen. Es hat allerdings die grundsätzliche Berechtigung der der Klägerin erteilten Abmahnung bejaht, jedoch die Frage offengelassen, ob das beklagte Land nicht eine Abmahnung innerhalb von zwei Wochen hätte aussprechen müssen. Die Klägerin habe ihre Ansprüche nicht innerhalb der sechsmonatigen Ausschlußfrist des § 70 BAT geltend gemacht. Wenn im Schreiben der ÖTV-Kreisverwaltung vom 6. September 1984 die Rücknahme der Ankündigung verlangt werde, daß ein wiederholtes Fernbleiben von der Arbeit die Kündigung rechtfertigen könne, so seien damit nicht etwaige Ansprüche auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte und deren Rücknahme geltend gemacht worden.

Dieser auf die Geltendmachung der Klageansprüche bezogenen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

rechtlichen Beurteilung des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen.

II. Nach § 70 Abs. 1 BAT verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß auch ein Anspruch auf Rücknahme einer Abmahnung oder auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne von § 70 Abs. 1 BAT ist. Die Tarifbestimmung erfaßt alle Ansprüche, welche die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (BAGE 43, 339 = AP Nr. 37 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche). Dazu gehören auch Ansprüche, die - wie der Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte - ihre Grundlage gerade in den gegenseitigen Rücksichtnahme- und Förderungspflichten der Arbeitsvertragsparteien haben.

Die Klägerin hat die Klageansprüche mit dem Schreiben der ÖTV-Kreisverwaltung vom 6. September 1984 rechtzeitig geltend gemacht. Sinn und Zweck der von § 70 Abs. 1 BAT geforderten Geltendmachung ist es, dem Vertragspartner deutlich zu machen, welche Ansprüche erhoben werden, so daß dieser sich darüber schlüssig werden kann, ob er den Anspruch erfüllen will. In dem genannten Schreiben legt die Klägerin ihren Standpunkt dar, daß ihre Teilnahme an dem Solidaritätsstreik entgegen der Ansicht des beklagten Landes rechtmäßig war. Sie begründet dies näher und



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

weist darauf hin, daß es zur Teilnahme an dieser Streikaktion keiner Zustimmung des Arbeitgebers bedurft habe. Wenn es im Anschluß daran heißt, daß sie von dem beklagten Land erwarte, daß es seine Ankündigung zurücknehme, ein wiederholtes Fernbleiben von der Arbeit könne die Kündigung rechtfertigen, so war daraus für das beklagte Land unschwer zu entnehmen, daß die Klägerin nicht nur die Rücknahme dieses Hinweises verlangte, sondern erwartete, daß das beklagte Land auch den der "Abmahnung" zugrunde liegenden Vorwurf zurücknehme, die Klägerin habe ihre Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag verletzt. Daß die Klägerin nicht ausdrücklich die Rücknahme der "Abmahnung" verlangte, ist unschädlich, zumal das beklagte Land sein Schreiben vom 17. August 1984 auch nicht als Abmahnung bezeichnet und diesen Begriff nicht verwendet hatte. Für das beklagte Land war damit deutlich erkennbar, daß die Klägerin es nicht bei dem erhobenen Vorwurf bewenden lassen wollte, sondern ein Tätigwerden des beklagten Landes erwartete, das diesen Vorwurf und die von ihm ausgehende Beeinträchtigung und Gefährdung ihres Arbeitsverhältnisses beseitigte. Das konnte nach Lage der Dinge nur die Rücknahme der Abmahnung sein, gleichgültig, ob diese durch ein gegenteiliges Schreiben oder dadurch erfolgte, daß das Land die Durchschrift des Schreibens vom 17. August 1984 aus der Personalakte entfernte.

Damit hat die Klägerin ihre Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht.

III. Die Klägerin verlangt die Entfernung der Abmahnung aus der



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Personalakte und deren Rückgängigmachung. Sie hat im Termin vor dem Senat klargestellt, daß mit diesen unterschiedlich formulierten Anträgen lediglich die Verurteilung des beklagten Landes begehrt werde, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

IV. Dieser Antrag ist jedoch unbegründet.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitnehmer die Entfernung einer nicht gerechtfertigten Abmahnung aus seiner Personalakte verlangen. Für die Frage, ob eine Abmahnung zu Recht erfolgt ist, kommt es dabei allein darauf an, ob der erhobene Vorwurf objektiv gerechtfertigt ist, nicht aber, ob das beanstandete Verhalten dem Arbeitnehmer auch subjektiv vorgeworfen werden kann (Urteil des Senats vom 30. März 1982, BAGE 38, 207 = AP Nr. 74 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; zuletzt Urteil des Fünften Senats vom 27. November 1985 - 5 AZR 101/84 - AP Nr. 93 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). Für die Frage, ob die Klägerin zu Recht abgemahnt worden ist, ist daher allein entscheidend, ob die Klägerin am 23. Mai 1984 berechtigt war, während ihrer Arbeitszeit ohne Zustimmung des beklagten Landes an dem Solidaritätsstreik teilzunehmen oder ob sie mit der Entfernung von ihrem Arbeitsplatz gegen ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen hat. Unerheblich ist, ob die Klägerin ihr Verhalten als berechtigt ansehen durfte.

Entgegen der Ansicht der Klägerin mußte das beklagte Land die Abmahnung auch nicht innerhalb einer bestimmten Frist, etwa der des § 626 Abs. 2 BGB, aussprechen. Der Arbeitgeber, der ei-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



nen Arbeitnehmer wegen einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung abmahnt, übt ein vertragliches Rügerecht aus. Es gibt keine Regelausschlußfrist, innerhalb derer dieses Rügerecht ausgeübt werden müßte (Urteil des Fünften Senats vom 15. Januar 1986, BAGE 50, 362 = AP Nr. 96 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). Das beklagte Land hat sein Rügerecht auch nicht verwirkt.

2. Die Klägerin war nicht berechtigt, während ihrer Arbeitszeit an dem Solidaritätsstreik teilzunehmen. Dieser Solidaritätsstreik war unzulässig.

a) Der Senat hat bereits entschieden (Urteil vom 5. März 1985, BAGE 48, 160 = AP Nr. 85 zu Art. 9 GG Arbeitskampf), daß der Streik einer Gewerkschaft, mit dem diese zugunsten einer anderen Gewerkschaft in einen Tarifkonflikt dieser Gewerkschaft mit ihrem Tarifpartner um den Abschluß eines Tarifvertrages eingreift, in der Regel rechtswidrig ist. Der Senat hat einen solchen Streik als Sympathiestreik bezeichnet. Auch im vorliegenden Falle geht es um einen solchen Sympathiestreik. Wie der vom geschäftsführenden Hauptvorstand der ÖTV in Bezug genommene Beschluß des DGB-Bundesvorstandes vom 16. Mai 1984 ausweist, ging es um eine geplante Solidaritätsaktion zur Unterstützung der im Arbeitskampf befindlichen Gewerkschaften, insbesondere der IG Metall, durch Sympathie-Veranstaltungen des DGB und seiner Gewerkschaften. Durch diese Veranstaltungen, zu denen im umkämpften Tarifgebiet der IG Metall auch Streiks der Mitglieder anderer DGB-Gewerkschaften gehören sollten, sollte der Arbeitskampf der IG Metall unterstützt werden. Daß diese Streiks als "Solidaritätsstreiks"



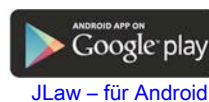
bezeichnet wurden, steht dem nicht entgegen. Dem damals unterschiedenen Sympathiestreik und dem hier zu beurteilenden Solidaritätsstreik ist gemeinsam, daß eine Gewerkschaft ihre Mitglieder zu einem Streik aufgerufen hat, um den Arbeitskampf einer anderen Gewerkschaft um den Abschluß eines Tarifvertrages zu unterstützen, ohne daß die zum Sympathiestreik aufgerufenen Arbeitnehmer und die dadurch bestreikten Arbeitgeber vom Geltungsbereich des von der anderen Gewerkschaft umkämpften Tarifvertrages erfaßt wurden..

Der Senat hat seine Entscheidung damit begründet, daß der Arbeitskampf nur wegen seiner Hilfsfunktion für die Tarifautonomie gewährleistet und zulässig sei. Er diene dem Ausgleich sonst nicht lösbarer tariflicher Interessenkonflikte und dürfe deshalb nur als Instrument zur Durchsetzung tariflicher Regelungen eingesetzt werden. Mit dieser Funktion von Arbeitskämpfen lasse sich in der Regel ein Sympathiestreik nicht rechtfertigen. Dieser richte sich nicht gegen den Tarifpartner, mit dem der umstrittene Tarifvertrag abgeschlossen werden solle. Der vom Sympathiestreik betroffene Arbeitgeber könne die von den Gewerkschaften erhobenen Forderungen durch Abschluß eines Tarifvertrages nicht erfüllen. Auch aus Art. 6 Nr. 2 und 4 der Europäischen Sozialcharta ergebe sich die grundsätzliche Zulässigkeit von Sympathiestreiks nicht.

Diese Entscheidung des Senats hat im Schrifttum Zustimmung gefunden (Löwisch in Anm. zu AR-Blattei, Arbeitskampf II, Entsch. 28). Sie hat aber auch Kritik erfahren (Weiss in Anm.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



zu EzA Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 57; Plander, Der Sympathiestreik in der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, AuR 1986, 193).

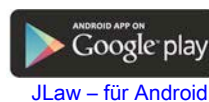
b) Der Senat hält auch unter Berücksichtigung der von der Kritik vorgebrachten Einwände an seiner Entscheidung vom 5. März 1985 fest.

aa) Dem Senat wird vorgeworfen, er habe verkannt, daß auch der Sympathiestreik zur Förderung des Abschlusses eines Tarifvertrages geführt werde und damit ebenso wie der Hauptarbeitskampf tarifbezogen sei. Der Grundsatz, Arbeitskämpfe seien nur als Hilfsmittel für das Funktionieren der Tarifautonomie zulässig, stehe daher der Zulässigkeit von Sympathiestreiks nicht entgegen. Das vermag nicht zu überzeugen.

Es mag zutreffen, daß durch Sympathiestreiks der Abschluß eines Tarifvertrages im Sinne der den Hauptarbeitskampf führenden Gewerkschaft gefördert wird, sei es, daß die Kampfbereitschaft von deren Mitgliedern durch die gezeigte Solidarität anderer Gewerkschaften gestärkt wird, sei es, daß die vom Sympathiestreik betroffenen Arbeitgeber – gleich in welcher Weise – darauf hinwirken können, daß die vom Hauptarbeitskampf betroffenen Arbeitgeber durch Nachgeben die Beendigung des Arbeitskampfes und damit auch des Sympathiestreiks ermöglichen. Solche unterstützenden Wirkungen und damit auch die Tarifbezogenheit des Sympathiestreiks hat der Senat durchaus erkannt. Er hat gleichwohl einen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



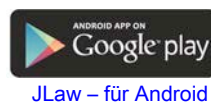
Unterschied zwischen dem Sympathiestreik und dem Streik im Hauptarbeitskampf darin gesehen, daß der Sympathiestreik nicht unmittelbar dem Abschluß des umkämpften Tarifvertrages dient, da er nicht darauf gerichtet ist, selbst den Widerstand des Tarifpartners zu brechen, mit dem der umkämpfte Tarifvertrag abgeschlossen werden soll. Das ist ein relevanter Unterschied. Aus der Zulässigkeit eines "Hauptstreiks" folgt daher nicht automatisch auch die Zulässigkeit des Sympathiestreiks, nur weil dieser auch - wenn auch nur mittelbar - tarifbezogen ist. Der Sympathiestreik ist ein Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des vom Sympathiestreik betroffenen Arbeitgebers. Die am Sympathiestreik teilnehmenden Arbeitnehmer erfüllen für die Dauer des Streiks nicht ihre an sich geschuldete Arbeitspflicht. Sowohl der Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb als auch die Nichterfüllung der Arbeitsleistung bedürfen daher einer besonderen Rechtfertigung, um zulässig zu sein. Diese Rechtfertigung kann nicht allein darin liegen, daß die genannten Maßnahmen darauf gerichtet und geeignet sind, den Abschluß irgendeines Tarifvertrages zu fördern.

bb) Dem Senat ist weiter vorgehalten worden, er habe nicht geprüft, ob nicht der Grundsatz der Parität auch Sympathiestreiks zulässig machen könne oder müsse. Kleine Gewerkschaften könnten nicht in der Lage sein, einen Arbeitskampf um einen Tarifvertrag wirksam zu führen, wenn ihnen nicht andere Gewerkschaften durch Sympathie- oder Solidaritätsstreiks zu Hilfe kommen könnten. Die gleiche Lage könnte sich auch für grundsätzlich starke Gewerkschaften ergeben, wenn deren Arbeitskampf aufgrund veränderter



Arbeits- und Produktionsmethoden keine Wirkung mehr zeigen kann. Auch diese Überlegungen vermögen die Zulässigkeit eines Sympathiestreiks nicht zu begründen.

Die Tarifautonomie ist den tariffähigen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen, den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden anvertraut. Aus diesem Grunde setzt die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts voraus, daß diese über eine gewisse Durchsetzungskraft gegenüber ihrem sozialen Gegenspieler, über eine gewisse Mächtigkeit, verfügt (vgl. zuletzt Entscheidung des Senats vom 25. November 1986 - 1 ABR 22/85 - AP Nr. 36 zu § 2 TVG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Es ist Sache der Arbeitnehmervereinigung, diese erforderliche Mächtigkeit zu erwerben und zu bewahren, wenn sie als tariffähige Koalition an der Tarifautonomie teilhaben will. Die Arbeitskampfordnung muß ihr dafür generell die gleichen Chancen gewährleisten, ihre Forderungen bei der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifvertrag durchzusetzen, wie dem tariflichen Gegenspieler. Sie muß eine tarifbezogene Parität gewährleisten (Urteil des Senats vom 10. Juni 1980, BAGE 33, 140 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Diese tarifbezogene Parität ist nicht dadurch gestört, daß im Tarifgebiet die eine Tarifvertragspartei sich im Einzelfall tatsächlich mächtiger erweist als die andere. Die Arbeitskampfordnung fordert daher nicht, daß ein tatsächliches Ungleichgewicht zu Lasten der Arbeitnehmerseite im Tarifgebiet dadurch ausgeglichen wird, daß der zur Herbeiführung eines Tarifvertrages für notwendig erachtete



Arbeitskampf gewissermaßen stellvertretend außerhalb des Tarifgebietes geführt wird und in Rechte Dritter eingreift, für die die Tarifauseinandersetzung im Tarifgebiet ohne Bedeutung ist und die auf diese Auseinandersetzung nicht unmittelbar Einfluß nehmen können.

cc) Der Auffassung des Senats, die Unzulässigkeit des Sympathiestreiks ergebe sich daraus, daß die von einem Sympathiestreik betroffenen Arbeitgeber die im Hauptarbeitskampf erhobenen Forderungen der Gewerkschaft nicht erfüllen und daher zwischen Arbeitskampf und Nachgeben nicht wählen können, ist entgegeng gehalten worden, er habe nicht gesehen, daß auch sonst vom Arbeitskampf betroffene oder in diesen einbezogene Dritte auf den Arbeitskampf selbst keinen Einfluß nehmen könnten. Das gelte etwa für die nicht-organisierten Arbeitnehmer, die ausgesperrt werden könnten, für die von der Fernwirkung eines Arbeitskampfes betroffenen Arbeitnehmer außerhalb des Tarifgebiets, deren Lohnanspruch entfalle, und für die von den Folgen eines Arbeitskampfes betroffene Allgemeinheit. Wenn dieses Betroffensein ohne Reaktionsmöglichkeit einen Arbeitskampf nicht unzulässig mache, könne auch die Betroffenheit der von einem Sympathiestreik betroffenen Arbeitgeber und deren fehlende Möglichkeit, den Arbeitskampf durch eigenes Handeln, nämlich durch Nachgeben, abzuwenden, den Sympathiestreik nicht unzulässig machen.

Es trifft zu, daß durch Arbeitskämpfe nicht nur die Mitglieder der im Arbeitskampf stehenden Tarifvertragsparteien, sondern auch außenstehende Dritte betroffen werden. Gerade die



Betroffenheit außenstehender Dritter hat den Großen Senat veranlaßt auszusprechen, daß Arbeitskämpfe nur als letztes Mittel ergriffen werden dürfen (BAGE 23, 292 = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Wenn damit die notwendige Beeinträchtigung Dritter durch Arbeitskämpfe im Interesse des Funktionierens der Tarifautonomie hingenommen wird, kann daraus nicht der Umkehrschluß hergeleitet werden, Arbeitskämpfe könnten nicht mit der Begründung für unzulässig erklärt werden, daß sie Dritte beeinträchtigen, ohne daß diese die Möglichkeit hätten, der Beeinträchtigung durch Nachgeben auszuweichen. Es ist ein Unterschied, ob Dritte durch einen von den Tarifvertragsparteien im Tarifgebiet um den Abschluß eines Tarifvertrages geführten Arbeitskampf notwendigerweise beeinträchtigt werden oder ob eine Arbeitskampfmaßnahme wie der Sympathie- oder Solidaritätsstreik gerade darauf gerichtet ist, Dritte in ihren Rechten zu beeinträchtigen.

Nach allem besteht kein Anlaß, von der Entscheidung vom 5. März 1985 abzuweichen.

c) Ein Fall, in dem ausnahmsweise auch nach der Entscheidung des Senats vom 5. März 1985 ein Sympathiestreik zulässig sein kann, ist vorliegend nicht gegeben. Auch der Umstand, daß der Solidaritätsstreik von vornherein auf einen bestimmten, kurzen Zeitraum beschränkt war, führt zu keiner anderen rechtlichen Beurteilung. Auch eine kurzzeitige Unterstützung gerade der IG Metall im Kampf um die 35-Stunden-Woche war zur Wahrung der Parität nicht erforderlich.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-17-

3. War somit der von der Gewerkschaft ÖTV für den 23. Mai 1984 ausgerufene Solidaritätsstreik unzulässig, so war die Klägerin nicht berechtigt, zur Teilnahme an diesem Streik ihren Arbeitsplatz zu verlassen und die Erfüllung ihrer Arbeitspflicht zu verweigern. Das beklagte Land hat daher die Klägerin zu Recht wegen dieser Vertragsverletzung abgemahnt. Ihre Klage mußte daher abgewiesen werden, so daß sich ihre Revision gegen das landesarbeitsgerichtliche Urteil als unbegründet erweist. Die Klägerin hat die Kosten der erfolglosen Revision nach § 97 ZPO zu tragen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Schneider

Rösch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)