

Aktenzeichen: 1 AZR 297/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 12. September 1984
- 1 AZR 297/82 -

I. Arbeitsgericht Stuttgart Urteil vom 10. Dezember 1981
- 5 Ca 219/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg Urteil vom 21. April 1982
- 3 Sa 2/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Warnstreiks und ultima-ratio-Prinzip

Gesetz: GG Art. 9 Abs. 3 Arbeitskampf; BGB § 823
Abs. 1 und 2, § 1004 Abs. 1 Satz 2; ZPO
§ 256 Abs. 1 und 2, §§ 263, 265 Abs. 2
Satz 2; Schlichtungs- und Schiedsverein-
barung für die Metallindustrie vom 1. Ja-
nuar 1980 (RdA 1980, 165 ff.) § 3

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. 1 AZR 342/83)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 297/82

3 Sa 2/82 Baden-Württemberg

Verkündet am
12. September 1984

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 11. September 1984 durch
den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr.
Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Gnade und Dr. Menzel für Recht erkannt:

1. a) Auf die Revision der beklagten Gewerkschaft wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. April 1982 - 3 Sa 2/82 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, wie es der Klage stattgegeben hat.

b) Insoweit wird die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 10. Dezember 1981 - 5 Ca 219/81 - zurückgewiesen.
2. Die Revision des Klägers gegen das vorbezeichnete Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die von der beklagten Gewerkschaft im Frühjahr 1981 während der laufenden Tarifverhandlungen organisierten Streiks rechtlich zulässig oder rechtswidrig waren, und ob die Beklagte verpflichtet ist, in Zukunft solche Arbeitskämpfe zu unterlassen.

Der Kläger ist ein Arbeitgeberverband. Er hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen für den Bereich der Metallindustrie in den Regierungsbezirken Nordwürttemberg und Nordbaden des Bundeslandes Baden-Württemberg durch Kollektiv-Vereinbarungen zu regeln und den solidarischen Zusammenhalt seiner Mitglieder bei der Abwehr von Streiks oder streikähnlichem Verhalten zu gewährleisten. Er hat etwa 960 Mitglieder. In den rd. 1.250 Betrieben sind etwa 538.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Bei der beklagten Gewerkschaft sind mehr als 300.000 Arbeitnehmer dieses Tarifbezirks organisiert. Handelnd durch ihre Bezirksleitung in Stuttgart schließt die Beklagte seit über 30 Jahren ständig Tarifverträge mit dem Kläger ab. So hatten die Parteien zuletzt am 31. Mai 1980 ein Lohn- und Gehaltsabkommen einschließlich der Regelung über die Ausbildungsvergütung vereinbart. Dieses Abkommen kündigte die Beklagte fristgerecht mit Schreiben vom 17. Dezember 1980 zum 31. Januar 1981. Sie forderte gleichzeitig eine Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter um 8 %, mindestens aber um 107,-- DM monatlich, sowie eine Anhebung der Ausbildungsvergütung in allen Ausbildungsjahren um 60,-- DM monatlich.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Tarifvertragsverhandlungen, für die der Kläger dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. (Gesamtmetall) Vollmacht erteilt hatte, wurden am 14. Januar 1981 aufgenommen. Der Kläger bot in dieser Verhandlung eine Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter um 2,5 % ab 1. Februar 1981 an bei einer Laufzeit des Vertrags von zwölf Monaten. Die Beklagte bezeichnete dieses Angebots als "von vornherein provokatorisch". Eine Einigung kam weder in dieser noch in den folgenden Verhandlungen zustande. Am 27. Februar 1981 erhöhten die Arbeitgeber ihr Angebot um 0,5 % auf 3 %, am 19. März 1981 auf 4,1 %. In der Verhandlungsrunde am 28. und 29. April 1981 einigten sich die Parteien auf eine Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter ab 1. Februar 1981 um 4,9 % und auf Einmal-Zahlungen in den Monaten Februar und März 1981 in Höhe von je 160,-- DM brutto.

Die Verhandlungen der Tarifvertragsparteien wurden in der Zeit vom 2. März 1981 bis 22. April 1981 von kurzfristigen Arbeitsniederlegungen, zu denen die Beklagte aufgerufen hatte, begleitet. An diesen Streiks beteiligten sich mehrere Tausend Arbeitnehmer. Von den Streiks wurden 770 Betriebe der Mitglieder des Klägers betroffen. Es handelte sich um Betriebe unterschiedlicher Größe und verschiedener Branchen. Insgesamt 172 Betriebe wurden mehrfach - zwei- bis sechsmal - bestreikt. In der ersten Woche nach dem 2. März 1981 stieg die Zahl der von Arbeitsniederlegungen betroffenen Betriebe von einem auf acht Betriebe pro Tag an. In der zweiten bis vierten Woche wurde durchschnittlich in 30 Betrieben arbeitstäglich die Arbeit niedergelegt. Am 17.



-5-

und 19. März 1981 waren 43 bzw. 45 Betriebe betroffen. In der fünften und sechsten Woche wurden weniger Betriebe bestreikt (zwischen einem und 20 Betrieben arbeitstätig).

Die Dauer der Arbeitsniederlegungen war in den einzelnen Betrieben unterschiedlich: In 50 Fällen dauerte sie zwischen einer und zwei Stunden, 44 mal erstreckte sie sich auf zwei bis drei Stunden und über 40 mal wurde die Arbeit für die Dauer von mehr als drei Stunden (in Einzelfällen auch bis zu acht Stunden) niedergelegt. Für den 22. April 1981 rief die Beklagte alle Arbeitnehmer der Metallindustrie im Tarifgebiet auf, für eine Stunde die Arbeit niederzulegen. Die Arbeitnehmer folgten diesem Aufruf weitgehend; im Tarifgebiet beteiligten sich mehr als 100.000 Arbeitnehmer in 260 Betrieben an dieser Arbeitsniederlegung.

Zwischen dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. (Gesamtmetall) und den Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall, u.a. dem Kläger einerseits und der Beklagten andererseits, besteht eine Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung. Sie ist am 1. Januar 1980 in Kraft getreten. § 1 bis § 3 dieser Vereinbarung haben folgenden Wortlaut:

"§ 1 Übermittlung von Forderungen

Hat eine Tarifvertragspartei einen Tarifvertrag gekündigt, so ist sie verpflichtet, Forderungen für den Neuabschluß der anderen Tarifvertragspartei spätestens vier Wochen vor Ablauf des Tarifvertrages zu übermitteln.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 2 Aufnahme von Verhandlungen

Ist ein Tarifvertrag gekündigt, so sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, Verhandlungen über den Neuabschluß des gekündigten Tarifvertrages spätestens zwei Wochen vor Ablauf des Tarifvertrages aufzunehmen.

§ 3 Verhalten nach Ablauf eines Tarifvertrages

- (1) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Ablauf eines Tarifvertrages während einer Frist von vier Wochen aus ihren Forderungen in diesen Tarifverhandlungen nicht zu streiken oder auszusperrern.
- (2) Hat die kündigende Tarifvertragspartei die Übermittlung der Forderungen innerhalb der in § 1 bestimmten Frist unterlassen, so verlängert sich die im vorstehenden Absatz 1 bestimmte Frist um so viele Werkzeuge, wie die Forderungen später übermittelt worden sind.
- (3) Werden Forderungen zu dem gekündigten Tarifvertrag nachgereicht, so laufen die Fristen der §§ 1 und 2 dafür gesondert, es sei denn, die Tarifvertragsparteien beziehen sie in die Verhandlungen über die gemäß § 1 bereits gestellten Forderungen ein.
- (4) Aus der Festlegung dieser Fristen allein kann die Rechtmäßigkeit von Arbeitsniederlegungen nicht hergeleitet werden.
- (5) Die Parteien dieser Vereinbarung stimmen darin überein, daß die Dauer des Konfliktlösungszeitraums in erster Linie für Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen bestimmt ist. Für Fragen aus dem Mantel- und Rahmentarifbereich sind wegen der Kompliziertheit und des Umfangs dieser Materien üblicherweise längere Verhandlungszeiträume erforderlich. Da eine definitorische Abgrenzung nicht möglich ist,



-7-

wurde auf die Festlegung entsprechend längerer Fristen verzichtet."

(Die vollständige Vereinbarung ist abgedruckt in RdA 1980, 165 ff.)

Der Kläger hat behauptet, an den Streiks hätten sich insgesamt 257.000 Arbeitnehmer und 834 Auszubildende beteiligt. Es seien rd. 379.000 Arbeitsstunden ausgefallen. Bundesweit sei ein Gesamtschaden von etwa 110.000.000,-- DM entstanden. Schließlich habe die Beklagte Betriebsräte aufgefordert, die Zustimmung zu Überstunden zu verweigern. Sie habe Arbeitnehmer durch Aufrufe veranlaßt, die Leistung solcher Überstunden abzulehnen. Beide Aufrufe seien erfolgreich gewesen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, Streiks seien während des Laufs von Tarifverhandlungen bis zum Abschluß eines Schlichtungsverfahrens unzulässig. Jedenfalls gehe von der "generalstabsmäßig" angelegten Aktion ein Dauerdruck aus, dem rechtlich die Qualität eines Erzwingungsstreiks zukomme. Mit ihrem Aufruf, Überstunden zu verweigern, habe die Beklagte die Betriebsräte zur Verletzung ihrer Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz und die Arbeitnehmer zur Verletzung ihrer Vertragspflichten aufgerufen. Auszubildenden stehe ein Streikrecht nicht zu. Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, Aufrufe zu Arbeitsniederlegungen oder deren sonstige Propagierung und Unterstützung sowie Aufrufe an Betriebsräte, Überstundenregelungen zu verweigern, und an Arbeitnehmer, Überstunden abzulehnen, bei künftigen Tarifauseinandersetzungen während noch laufender



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-8-

- Tarifverhandlungen oder solange eine der Tarifvertragsparteien die Verhandlungen nicht für gescheitert erklärt hat oder solange gegebenenfalls ein Schlichtungsverfahren nicht eingeleitet und abgeschlossen worden ist, zu unterlassen,
2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, Aufrufe zu Arbeitsniederlegungen oder deren sonstige Propagierung und Unterstützung bei künftigen Tarifauseinandersetzungen während noch laufender Tarifverhandlungen oder solange eine der Tarifvertragsparteien die Verhandlungen nicht für gescheitert erklärt hat oder solange gegebenenfalls ein Schlichtungsverfahren nicht eingeleitet und abgeschlossen worden ist, zu unterlassen, soweit solche Arbeitsniederlegungen
- a) im Einzelfall länger als 15 Minuten dauern,
 - b) im Tarifgebiet mehr als 1/10 der in den klägerischen Mitgliedsfirmen beschäftigten Arbeitnehmer betreffen,
 - c) im Rahmen derselben Tarifauseinandersetzung wiederholt werden, sei es durch dieselben oder andere Arbeitnehmer,
 - d) mit der Aufforderung an Betriebsräte, Überstundenregelungen zu verweigern, verbunden werden oder mit der Aufforderung an Arbeitnehmer, Überstunden abzulehnen,
3. die Beklagte zu verurteilen, Aufrufe an Auszubildende, sich an Arbeitsniederlegungen zu beteiligen, sowie die Unterstützung einer solchen Beteiligung zu unterlassen,
4. festzustellen, daß die Arbeitsk Kampfmaßnahmen, zu denen die Beklagte die in den Betrieben der klägerischen Mitgliedsfirmen beschäftigten Arbeitnehmer in der Zeit vom 20. Februar 1981 bis 22. April 1981 aufgerufen hat, rechtswidrig und daher

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



-9-

zu unterlassen waren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klage sei unzulässig, jedenfalls aber unbegründet. Dazu hat sie behauptet, die einzelnen Warnstreiks seien nicht nach einem von vornherein feststehenden Plan durchgeführt worden. Während der Dauer der Verhandlungen habe sie stets vor der Alternative gestanden, auf ein an sich unannehmbares Angebot einzugehen oder zum Mittel des Erzwingungsstreiks zu greifen. Sie habe sich dafür entschieden, weiter zu verhandeln und den Kläger durch Warnstreiks zu veranlassen, ein ernsthaftes und verhandlungsfähiges Angebot zu unterbreiten. Diese Zielsetzung habe Ausmaß und Umfang der Arbeitsniederlegungen bestimmt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, die Unterlassungsklage (Klageanträge Nr. 1 bis 3) als unbegründet, die Feststellungsklage (Klageantrag Nr. 4) als unzulässig. Auf die Berufung des Klägers hat das Berufungsgericht dieses Urteil abgeändert. Es hat die Beklagte verurteilt, während noch laufender Tarifverhandlungen oder solange ein Schlichtungsverfahren nicht eingeleitet oder abgeschlossen ist, Aufrufe an Betriebsräte zu unterlassen, Überstundenregelungen zu verweigern und Aufrufe an Arbeitnehmer zu unterlassen, die Leistung von Überstunden abzulehnen. Weiter hat es festgestellt, daß die Arbeitsniederlegungen in der Zeit vom 2. März bis 22. April 1981 je einschließlich rechtswidrig waren. Im übrigen hat es die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Revision eingelegt. Die beklagte Gewerkschaft will erreichen, daß das erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt wird. Der Kläger will



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-10-

erreichen, daß der Klage in vollem Umfang stattgegeben wird.

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

Die Revision der beklagten Gewerkschaft ist begründet; die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Klage muß insgesamt abgewiesen werden, die Klage auf Unterlassung als unbegründet, die Feststellungsklage als unzulässig.

I. Die Klage auf Unterlassung von Aufrufen zu Arbeitsniederlegungen während noch laufender Tarifverhandlungen bis zum Abschluß des Schlichtungsverfahrens ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

1. Diese Klage ist zulässig.

a) Der Antrag des Klägers bezieht sich nur auf einen Zeitraum, der mit dem Ablauf der vertraglich vereinbarten Friedenspflicht (§ 3 der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie vom 1. Januar 1980) beginnt – hier 28. Februar 1981 – und mit dem Schlichtungsverfahren endet. Er bezieht sich nicht auf den Zeitraum, für den die Parteien nach § 3 Abs. 1 (gegebenenfalls mit Verlängerungsmöglichkeiten nach Abs. 2 und 3) auf Streik und Aussperrung verzichtet haben. So hat das Berufungsgericht den Antrag verstanden; so mußte er auch von Anfang an verstanden werden. Denn mit ihren Streikaktionen hatte die Gewerk-



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



schaft die Frist des § 3 Abs. 1 Schlichtungsabkommen beachtet.
Eine Verletzung dieser vertraglich eingegangenen Friedenspflicht
hat der klagende Arbeitgeberverband nicht geltend gemacht.

Auch inhaltlich muß der Antrag klargestellt werden. Zu Recht
hat das Berufungsgericht zunächst zwischen drei Anträgen unter-
schieden. Mit dem ersten Antrag sollen Aufrufe zu Arbeitsnieder-
legungen untersagt werden; die beiden weiteren Anträge betreffen
Aufrufe an Betriebsräte und Arbeitnehmer, in Zukunft aus kampf-
bedingten Gründen Überstunden zu verweigern. Innerhalb des ersten
Antrags - Verbot von Aufrufen zu Arbeitsniederlegungen - kommt es
dem klagenden Arbeitgeberverband nur darauf an, der Gewerkschaft
in Zukunft Warnstreiks bei laufenden Tarifverhandlungen zu un-
tersagen. Das kann der Arbeitgeberverband schon dann erreichen,
wenn die "Aufrufe zu Arbeitsniederlegungen" verboten würden. Auf
das Verbot der "Propagierung und Unterstützung" kommt es daher
nicht an. Mit diesen Worten soll kein neuer Streitgegenstand be-
schrieben werden. Sie haben nach dem gesamten Vorbringen des
Klägers keine rechtlich selbständige Bedeutung.

b) Mit diesem Inhalt ist die Klage zulässig.

So wie das Berufungsgericht und der Senat den Antrag ver-
stehen, ist er bestimmt genug. Die Tätigkeit, die die Beklagte
unterlassen soll, ist genau genug bezeichnet. Daß das gewünschte
Verbot der Sache nach sehr weit geht, berührt nicht die Zuläs-
sigkeit der Klage, sondern allenfalls ihre Begründetheit.



Auch sonst bestehen gegen die Zulässigkeit des Unterlassungsantrags keine Bedenken. Die für Unterlassungsansprüche vorausgesetzte Wiederholungsgefahr ist keine prozeßrechtliche Frage des Rechtsschutzinteresses; die Gefahr von Wiederholungen gehört zur Anspruchsbegründung. Beim Fehlen einer solchen Wiederholungsgefahr ist der Antrag nicht als unzulässig, sondern als unbegründet zurückzuweisen (BAG Urteil vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - AP Nr. 76 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 2 c der Gründe, mit weiteren Nachweisen, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Das ist auch die Auffassung des Berufungsgerichts.

Im übrigen hat das Berufungsgericht die Prozeßvoraussetzungen zutreffend abgehandelt. Die Beklagte kann dieser Klage nicht entgegenhalten, der Kläger setze sich mit eigenem Verhalten in Widerspruch. Eine Vereinbarung, die geltend gemachten Ansprüche nicht zur Entscheidung eines Gerichts zu stellen, ist nach den Feststellungen des Berufungsgerichts nicht zustande gekommen. Klageverwirkung ist nicht eingetreten, weil die Beklagte nicht darauf vertrauen durfte, sie werde nicht mehr in Anspruch genommen.

2. Diese Klage ist jedoch nicht begründet. Für den Anspruch auf künftige Unterlassung von Aufrufen zu Warnstreiks gibt es weder eine vertragliche noch eine gesetzliche Grundlage.

a) Vertragliche Verpflichtungen, über vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrags hinaus bis zum Abschluß der Schlichtung nicht



zu streiken, ist die beklagte Gewerkschaft nicht eingegangen.

Nach § 3 Abs. 1 der hier anzuwendenden Schlichtungsvereinbarung 1980 sind Streiks und Aussperrungen nur für die Dauer von vier Wochen nach Ablauf eines Tarifvertrags untersagt. Diese Frist kann sich im Einzelfall verlängern, wenn die Gewerkschaft ihre Forderungen nicht rechtzeitig bekannt gibt (§ 3 Abs. 2 und 3 des Abkommens) oder wenn über einen Mantel- oder Rahmentarifvertrag verhandelt wird (§ 3 Abs. 5). Darum handelt es sich im vorliegenden Fall nicht. Hier bleibt es bei der Vier-Wochen-Frist. Nach Ablauf dieser Frist ist die beklagte Gewerkschaft nicht mehr vertraglich gebunden, Streiks, also auch Warnstreiks, zu unterlassen.

Aus § 3 Abs. 4 und 5 des Schlichtungsabkommens kann der Arbeitgeberverband keine weitergehenden vertraglichen Ansprüche auf Unterlassung von Streiks herleiten. Ob Arbeitskämpfe nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Friedenspflicht zulässig sind, soll sich nach dem Willen der Vertragsparteien nur aus den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitskampfrechts, also aus dem Gesetz ergeben (vgl. Löwisch, BB 1982, 1373, 1375; Bobke/Grimberg, Der gewerkschaftliche Warnstreik im Arbeitskampfrecht, 1983, S. 161; abweichend Kirchner, RdA 1980, 129, 132).

Wegen der klaren und eindeutigen Regelung im Schlichtungsabkommen lassen sich weitergehende vertragliche Rechte der Arbeitgeberseite nicht mit einer "Dauerrechtsbeziehung" oder mit einer Haftung für Verschulden bei Vertragsabschluß begründen. Die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vertraglichen Vereinbarungen im Schlichtungsabkommen 1980 haben in jedem Fall den Vorrang. Weitergehende vertragliche Ansprüche auf Unterlassung hat die beklagte Gewerkschaft den Arbeitgeberverbänden nicht eingeräumt. Das ist die überwiegende Ansicht im Schrifttum (vgl. Bobke, BB 1982, 865, 867 f.; Herschel, RdA 1983, 364, 366; Löwisch, BB 1982, 1373, 1374 f.; Wohlgemuth, AuR 1982, 201, 205; Picker, Der Warnstreik und die Funktion des Arbeitskampfes in der Privatrechtsordnung, S. 228 ff.). Der Senat schließt sich dieser Auffassung an.

Schließlich können die Pflichten zu gegenseitiger Rücksichtnahme aus "nachwirkenden und sich anbahnenden Vertragsbeziehungen der Tarifvertragsparteien" (vgl. Seiter, Der Warnstreik im System des Arbeitskampfrechts, in: 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, S. 583, 597) nicht weiter gehen als die ausdrücklich im Schlichtungsabkommen selbst vereinbarten Friedenspflichten. Für die Dauer des Tarifvertrags ist jede Tarifvertragspartei verpflichtet, keine Arbeitskämpfe gegen den Tarifvertrag zu führen und Aufrufe ihrer Mitglieder zu einem solchen Arbeitskampf zu unterlassen (BAG 3, 280, 283 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Friedenspflicht; Urteil des Senats vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, zu A II 1 a der Gründe). Diese gesetzliche - relative - Friedenspflicht haben die Parteien im vorliegenden Fall vertraglich um vier Wochen erweitert. Weitergehende vertragliche Bindungen ist die beklagte Gewerkschaft bewußt nicht eingegangen. Das Schlichtungsabkommen ist ein Kompromiß zwischen widerstrebenden Interessen der Gewerkschaft und der Arbeitgeberverbände.



b) Unterlassungsansprüche kraft Gesetzes stehen dem Kläger ebenfalls nicht zu. Ein solcher Unterlassungsanspruch könnte sich nur aus dem Recht der unerlaubten Handlung ergeben. Die umstrittenen Aufrufe der Beklagten stellen jedoch keine unerlaubte Handlung gegenüber dem Kläger, einem Arbeitgeberverband, dar, die einen Anspruch auf künftige Unterlassung auslösen könnte.

Der Unterlassungsanspruch kann Rechtsfolge einer unerlaubten Handlung sein. Das Gesetz sieht ihn nur in bestimmten Einzelfällen vor. In Fortbildung des in diesen Bestimmungen enthaltenen allgemeinen Rechtsgedankens hat die Rechtsprechung die Unterlassungsklage zur Beseitigung einer Beeinträchtigung und zur Abwehr eines zukünftigen rechtswidrigen Eingriffs in alle nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechte, aber auch zur Abwehr von Eingriffen in alle durch Schutzgesetze im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB geschützten Lebensgüter und Interessen zugelassen (vgl. Palandt, BGB, 43. Aufl., Einf. vor § 823 Anm. 8; MünchKomm-Mertens, BGB, § 823 Rz 48, jeweils mit weiteren Nachweisen).

Zu den nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten sonstigen Rechten gehört auch der eingerichtete und ausgeübte Gewerbebetrieb (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs, vgl. zuletzt BAG Urteil vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, zu A II 2 der Gründe; BGHZ 45, 296, 307).

Der Kläger hat als Verband keinen eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb. Ihm gegenüber kann dieses sonstige Recht im Sinne von § 823 Abs. 1 BGB nicht verletzt werden. Allenfalls



-16-

könnten die Mitgliedsunternehmen durch die Teilnahme ihrer Arbeitnehmer an künftigen Streiks während der noch laufenden Tarifverhandlungen von einem solchen Eingriff in ihre Gewerbebetriebe betroffen sein (vgl. BAG aaO; Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Rz 376).

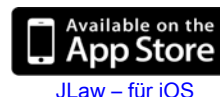
Art. 9 Abs. 3 GG gibt dem Kläger weder unmittelbar noch mittelbar über § 823 Abs. 1 oder Abs. 2 BGB einen Anspruch auf künftige Unterlassung von Aufrufen zu Streiks.

Nach Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG hat jedermann das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Die zu diesem Zweck gebildeten Vereinigungen sind die Koalitionen. Art. 9 Abs. 3 GG enthält das Grundrecht der Koalitionsfreiheit. Auf dieses Grundrecht können sich auch die Koalitionen selbst berufen. Verfassungsrechtlich geschützt sind ihre Existenz- und Funktionsfähigkeit. Ihnen wird ein Mindestmaß an spezifisch koalitionsgemäßer Betätigung gewährleistet (vgl. zusammenfassend zu Inhalt und Reichweite des Art. 9 Abs. 3 GG das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 1. März 1979 (Mitbestimmungsurteil) - BVerfGE 50, 290, 353 ff., mit weiteren Nachweisen aus der früheren Rechtsprechung; in ähnlicher Weise zusammenfassend auch BAG (Großer Senat) Beschluß vom 29. November 1967 - BAG 20, 175, 210 ff.).

Verfassungsrechtlich geschützt sind nur die Betätigungen der Koalitionen, die für die Erhaltung und Sicherung ihrer Existenz unerlässlich sind. Das gilt für die gewerkschaftliche Betätigung



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



-17-

ebenso wie für die Betätigung der Arbeitgeberverbände (vgl. BVerfGE 28, 295, 304; 57, 220, 247). Handlungen, die sich gegen diese koalitionsmäßige Betätigung richten, können rechtswidrig sein. Sie können auch zu Unterlassungsansprüchen der Koalition führen (vgl. BAG Urteil vom 11. November 1968 - 1 AZR 16/68 - BAG 21, 201, 207 ff. = AP Nr. 14 zu Art. 9 GG, zu 4 a der Gründe).

Zum verfassungsrechtlich geschützten Bereich einer koalitionsmäßigen Betätigung gehört das Recht, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifverträge zu regeln. Dieses Recht schließt die Befugnis ein, den Abschluß eines Tarifvertrags mit einem bestimmten Inhalt abzulehnen (vgl. Urteil des Senats vom 14. Juli 1981 - 1 AZR 159/78 - BAG 36, 131, 137 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Verhandlungspflicht, zu III 1 der Gründe). Dieses Recht wird aber nicht verletzt, wenn der tarifliche Gegenspieler durch Arbeitskampfmaßnahmen oder nur durch die Androhung solcher Maßnahmen Druck auf den Arbeitgeberverband ausübt, um dessen Entscheidung zu beeinflussen. Das Tarifvertragssystem, in dessen Rahmen sich die koalitionsmäßige Betätigung des Arbeitgeberverbands entfalten kann, geht davon aus, daß Tarifverträge letztlich nur unter dem Druck zumindest möglicher Arbeitskämpfe zustande kommen. Es gibt daher kein "druckfreies Verhandeln" und kein Recht einer Koalition, frei von Druck verhandeln zu dürfen. In der Androhung oder Führung von Arbeitskämpfen liegt daher keine Beeinträchtigung des jeweils gegnerischen Rechts auf koalitionsmäßige Betätigung.



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



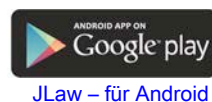
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dabei ist es unerheblich, ob die jeweilige Arbeitsk Kampfmaßnahme rechtswidrig ist oder nicht. Der auf den Arbeitgeberverband mittelbar über die arbeitskampfbetroffenen Mitgliedsfirmen ausgeübte Druck, einer bestimmten Forderung der Gewerkschaft nachzugeben, ist in gleicher Weise bei einem rechtmäßigen wie bei einem rechtswidrigen Streik gegeben. Der Umstand, daß von rechtswidrigen Streiks betroffene Mitgliedsfirmen eigene Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche gegen die Gewerkschaft haben, ist allenfalls geeignet, den Druck auf den Arbeitgeberverband in seiner Intensität abzumildern, nicht aber diesen zu verstärken. Deshalb wird durch einen rechtswidrigen Streik das Recht des Arbeitgeberverbands auf koalitionsmäßige Betätigung und damit das Recht auf Ablehnung einer bestimmten Tarifforderung nicht stärker berührt als bei einem rechtmäßigen Streik. Auch der rechtswidrige Streik richtet sich nicht gegen Bestand und Betätigung des Arbeitgeberverbands, er setzt dessen Anerkennung und Vorhandensein vielmehr voraus (Löwisch/Krauß, AR-Blattei, D, Arbeitskampf II, Abschnitt B IV 2 a). Er ist daher nicht darauf gerichtet, das Recht auf koalitionsmäßige Betätigung zu verletzen oder zu gefährden (ebenso Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Rz 369).

Ob ein Streik rechtswidrig oder rechtmäßig ist, ist von Bedeutung für die Frage, ob die vom Arbeitskampf betroffenen Unternehmen den daraus resultierenden Eingriff in ihren Gewerbebetrieb hinnehmen müssen und ob die Arbeitsniederlegung durch streikende Arbeitnehmer eine Verletzung von Vertragspflichten darstellt oder nicht. Gegen die in einem rechtswidrigen Streik



-19-

liegende unerlaubte Handlung und gegen die Vertragsverletzungen ihrer Arbeitnehmer können sich die betroffenen Unternehmen selbst zur Wehr setzen. Ob sie diese rechtlichen Möglichkeiten wahrnehmen, muß ihnen selbst überlassen bleiben. Denn es handelt sich nur um Rechte der Mitgliedsunternehmen und nicht um eigene Rechte des Arbeitgeberverbands. Ebenso wenig, wie es nicht Aufgabe der Gewerkschaft ist, die aus Vertragsverletzungen der Arbeitgeberseite folgenden Ansprüche der Arbeitnehmer geltend zu machen (BAG 5, 115 = AP Nr. 7 zu § 256 ZPO; Urteil vom 8. Februar 1963 - 1 AZR 511/61 - AP Nr. 42 zu § 256 ZPO), gehört die Möglichkeit des Arbeitgeberverbands, gewissermaßen stellvertretend für die Mitgliedsunternehmen rechtswidrige Streiks abzuwehren, zu dem im Kernbereich geschützten Recht auf koalitionsmäßige Betätigung.

Der Senat hat daher schon in seiner Entscheidung vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, zu A II 2 der Gründe, ausgesprochen, daß ein Arbeitgeberverband keinen gesetzlichen Anspruch gegen seinen tariflichen Gegenspieler auf Unterlassung rechtswidriger Arbeitsk Kampfmaßnahmen hat. Er hält an dieser Auffassung fest. Heinze, der diese Rechtsprechung kritisiert hat (SAE 1983, 224, 227), übersieht, daß der rechtswidrige Streik nur die kollektive Verweigerung der Arbeitsleistung und den Eingriff in den Gewerbebetrieb des streikbetroffenen Unternehmens rechtswidrig macht, nicht aber das Recht auf koalitionsmäßige Betätigung des Arbeitgeberverbands berührt.

Entgegen der Ansicht des Klägers hat die Beklagte auch nicht gegen Schutzgesetze im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB verstoßen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Soweit die Rechtsprechung zum rechtswidrigen Streik als Schutzgesetz in Betracht kommt, dienen diese Rechtssätze dem Schutz der streikbetroffenen Unternehmen und nicht dem Schutz des Arbeitgeberverbands.

Im übrigen wäre diese Klage des Arbeitgeberverbands selbst dann unbegründet, wenn der Senat die Frage, ob dem Verband ein Anspruch auf Unterlassung zusteht, zugunsten des Klägers entschieden hätte. Denn die Unterlassungsklagen der Mitgliedsunternehmen hatten ebenfalls keinen Erfolg (vgl. das Urteil des Senats vom 12. September 1984 - 1 AZR 342/83 -).

c) Weitere Anspruchsgrundlagen für dieses Klagebegehren - Klage auf künftige Unterlassung von Aufrufen zu Warnstreiks - sind nicht ersichtlich. Diese Klage ist daher unbegründet.

II. Der zu diesem Klagebegehren gestellte Hilfsantrag des Klägers ist ebenfalls unbegründet. Was für den Hauptantrag ausgeführt wurde, gilt entsprechend für diesen Hilfsantrag.

1. Die Beklagte hält diese Klage für unzulässig, da es nicht Aufgabe der Gerichte sei, anstelle des Gesetzgebers abstrakte generelle Regeln über die Zulässigkeit von Warnstreiks aufzustellen. Dem ist entgegenzuhalten: Wären Warnstreiks stets und in jedem Falle unzulässig, wenn sie die von der Beklagten angegebenen Grenzen überschritten, müsste ein Richter auch in der Lage sein, dies festzustellen und dem Verletzten bei Wiederholungsgefahr auch vorbeugenden Rechtsschutz zu gewähren.



2. Die Klage ist aber aus dem gleichen Grunde unbegründet, der auch zur Abweisung des Hauptantrags geführt hat. In Betracht kommen nur Unterlassungsansprüche aus unerlaubter Handlung. Der klagende Verband ist nicht in seinen Rechten verletzt worden; eine Verletzung eigener Rechte droht auch in Zukunft nicht.

III. Die Klage auf Unterlassung von Aufrufen an Betriebsräte, Überstunden während der Tarifauseinandersetzungen abzulehnen, ist unbegründet. Das gleiche gilt auch für die Klage auf Unterlassung von Aufrufen an Arbeitnehmer, die von ihnen verlangten Überstunden abzulehnen.

1. Diese Klagen sind zulässig.

a) Die Klagen beziehen sich auf den Zeitraum vom Ablauf des Tarifvertrags bis zum Abschluß des Schlichtungsverfahrens. In diesem Zeitraum soll der Betriebsrat die Tarifauseinandersetzung nicht dadurch beeinflussen, daß er "kampfweise" - also ohne sachlichen Grund - die Zustimmung zur Leistung von Überstunden verweigert.

b) Für dieses Klagebegehren ist entgegen der Auffassung der Beklagten das Urteilsverfahren die richtige Verfahrensart. Es geht nicht um Rechte und Pflichten des Betriebsrats, sondern um Verpflichtungen der Beklagten gegenüber dem Kläger, die sich aus Vertrag oder unerlaubter Handlung ergeben können.

c) Der Antrag ist auch bestimmt genug. Die Handlung, die die



Beklagte unterlassen soll, ist mit dem Wort "Aufruf an Betriebsräte" genügend deutlich umschrieben.

2. Die Klage ist nicht begründet.

a) Das Berufungsgericht hat angenommen, der Betriebsrat verstoße gegen seine Friedenspflicht, wenn er Überstunden nur aus kampfbedingten Gründen ablehne (§ 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Die Gewerkschaft habe mithin den Betriebsrat zu Gesetzesverstößen und die Arbeitnehmer zur Verletzung ihrer vertraglichen Pflichten aufgefordert. Dies müsse sie in Zukunft unterlassen.

b) Damit hat das Landesarbeitsgericht - ebenso wie bei der Beurteilung der übrigen Unterlassungsansprüche - die gesetzlichen Grundlagen dieses Anspruchs verkannt. Als gesetzliche Grundlage kommt nur § 823 BGB in Verb. mit § 1004 BGB in Betracht. Gläubiger eines solchen negatorischen Anspruchs kann nur derjenige sein, in dessen durch § 823 BGB geschützte Rechte und Güter eingegriffen oder der durch die Verletzung einer den Schutz seiner Güter bezweckenden Norm betroffen ist. Geschützt wird durch § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nur der Arbeitgeber, nicht auch dessen Verband. Nur der Arbeitgeber könnte daher einen Schadenersatzanspruch oder als weitere Rechtsfolge auch einen Anspruch auf Unterlassung zukünftiger Beeinträchtigungen geltend machen. Nur der Arbeitgeber hat ein Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb, einem sonstigen Recht im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB.



-23-

IV. Aus den gleichen Gründen muß auch die Klage auf Unterlassung von Aufrufen zur Arbeitsniederlegung, die die Gewerkschaft an die Auszubildenden gerichtet haben soll, abgewiesen werden.

V. Die Feststellungsklage ist unzulässig.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe ein berechtigtes Interesse an der Feststellung, ob die Arbeitskampfmaßnahmen der Beklagten rechtswidrig waren. Es sei nicht erforderlich, daß eine Klage auf Feststellung einer Schadenersatzverpflichtung erhoben werde.

1. In der Fassung, in der das Berufungsgericht dem Feststellungsantrag des Klägers stattgegeben hat, ist der Antrag nicht zulässig. Der Antrag lautet auf Feststellung der Rechtswidrigkeit tatsächlichen Verhaltens. Eine solche Klage, die die Rechtswidrigkeit von Handlungen betrifft, ist nicht möglich. Gegenstand einer Feststellungsklage kann nur ein Rechtsverhältnis ein. Es muß darum gehen, ob zwischen Personen untereinander oder zwischen Personen und einem Gegenstand rechtliche Beziehungen bestehen. Dabei können das Rechtsverhältnis selbst oder einzelne Ansprüche als Folgen solcher Rechtsbeziehungen zum Gegenstand einer Klage gemacht werden (Urteil des Senats vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, zu A I 1 a der Gründe; BGHZ 37, 331, 333).

2. Damit ist das Klagebegehren noch nicht erschöpft. Der Kläger will nämlich bei verständiger Auslegung seiner Anträge auch festgestellt wissen, daß die Beklagte den Mitgliedsunternehmen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und dem Verband gegenüber verpflichtet war, die hier zu beurteilenden Arbeitskampfmaßnahmen zu unterlassen. Die Feststellung, daß eine Partei der anderen oder Dritten gegenüber zur Unterlassung von Handlungen verpflichtet war, betrifft ein Rechtsverhältnis im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO (vgl. BAG, aaO).

Dennoch ist auch die auf die Feststellung dieses Anspruchs gerichtete Klage nicht zulässig. Die besonderen Prozeßvoraussetzungen einer Feststellungsklage liegen nicht vor.

a) Eine selbständige Feststellungsklage ist nur zulässig, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, daß das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird (§ 256 Abs. 1 ZPO). Daran fehlt es hier. Der Kläger will nur festgestellt wissen, daß die Beklagte ihm und seinen Mitgliedsunternehmen gegenüber seinerzeit zur Unterlassung des Arbeitskampfes verpflichtet war. Ein rechtliches Interesse an der Feststellung, daß diese Unterlassungspflicht einmal bestand, hat der Kläger heute nicht mehr. Aus diesem Rechtsverhältnis - die in der Vergangenheit möglicherweise bestehende Unterlassungspflicht - kann und will der Kläger heute keine Rechte mehr herleiten.

Das wäre anders, wenn Schadenersatzansprüche erhoben worden wären und die Verpflichtung zum Schadenersatz festgestellt werden soll. Das Berufungsgericht meint zwar, aus dem bereits abgeschlossenen Tatbestand könnten sich nur noch Schadenersatzansprüche ergeben. Es sei aber nicht wünschenswert, daß eine Klage



-25-

auf Feststellung einer Schadenersatzverpflichtung erhoben werde, wenn es den Beteiligten nicht auf Schadenersatz ankäme.

Diese Begründung zeigt deutlich, daß das Landesarbeitsgericht der Versuchung verfallen ist, sich gutachtlich zur Frage des Streiks zu äußern. Denn wenn es der Arbeitgeberseite - in Betracht kämen wohl wiederum nur die einzelnen Unternehmen als Mitglieder des Verbandes, nicht der Verband selbst - auf Schadenersatz angekommen wäre, hätte sie unschwer eine solche Schadenersatzverpflichtung dem Grunde nach feststellen lassen können. Daß sie nicht so vorgegangen ist, zeigt, daß es auf Schadenersatz wohl offensichtlich nicht ankommen soll. Wozu dann aber eine Verpflichtung festgestellt werden soll, daß die Gewerkschaft in dieser Weise nicht hätte streiken dürfen, ist nicht ersichtlich. Solange eine Partei keine Rechtsfolgen aus einem möglicherweise rechtswidrigen Verhalten eines anderen ziehen will, kann sie die Gerichte nicht beanspruchen, sie braucht keine gerichtliche Hilfe. Bisher wurde die Rechtmäßigkeit oder Rechtswidrigkeit von Arbeitskämpfen immer anhand von Ansprüchen geprüft, die die Klage- seite auch durchsetzen wollte, etwa Lohnforderungen einzelner Arbeitnehmer bei rechtswidriger Aussperrung (vgl. etwa BAG 33, 140 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) oder Schadenersatzforderungen gegen eine Gewerkschaft (vgl. BAG 30, 189 = AP Nr. 62 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

So geht es dem klagenden Verband allenfalls darum, vom Gericht eine rechtliche Beurteilung der gewerkschaftlichen Aktionen zu erhalten, um daraus eigenes Verhalten in der Zukunft abhängig



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zu machen. Zu diesem Zweck stellt § 256 Abs. 1 ZPO die Feststellungsklage aber nicht zur Verfügung: Sie ist nur zulässig, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse gerade an der Feststellung eines Anspruchs oder eines Rechtsverhältnisses hat und nicht nur an der rechtlichen Beurteilung tatsächlichen Verhaltens.

b) Auch als Zwischenfeststellungsklage ist diese Klage nicht zulässig. Nach § 256 Abs. 2 ZPO kann der Kläger bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung durch Erweiterung des Klageantrags beantragen, daß ein im Laufe des Prozesses streitig gewordenes Rechtsverhältnis, von dessen Bestehen oder Nichtbestehen die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder zum Teil abhängt, durch richterliche Entscheidung festgestellt wird. Bei einer solchen Klage liegt das Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig in der Vorgreiflichkeit des Rechtsverhältnisses für die zu beurteilenden weiteren Ansprüche. Hat aber das Rechtsverhältnis - hier die Verpflichtung, Arbeitskampfmaßnahmen zu unterlassen - auf die Entscheidung des Rechtsstreits keinen Einfluß, fehlt es an dieser Vorgreiflichkeit. Die Klage ist daher als unzulässig abzuweisen, wenn die Klage ohne Rücksicht auf das festzustellende Rechtsverhältnis abgewiesen werden muß (vgl. Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 13. Aufl., § 99 III, S. 570; für den Fall, daß die Klage ohne Rücksicht auf das festzustellende Rechtsverhältnis Erfolg hat, vgl. BGH MDR 1968, 313 - auch in diesem Falle wurde die Zwischenfeststellungsklage als unzulässig abgewiesen). Das allein ist auch folgerichtig. Denn nur in den Fällen der Vorgreiflichkeit kann der Kläger zugleich mit der Entscheidung über



den gestellten Anspruch eine rechtskraftfähige Entscheidung über das gesamte Rechtsverhältnis herbeiführen, das diesem Anspruch zugrunde liegt.

Hier mußte die Klage auf Unterlassung künftiger Arbeitskampfmassnahmen ohne Rücksicht darauf abgewiesen werden, ob die Beklagte seinerzeit dem Kläger gegenüber zur Unterlassung des Arbeitskampfes verpflichtet war. Es bestand mithin keine Voreingrifflichkeit im Sinne von § 256 Abs. 2 ZPO.

VI. Soweit das Berufungsgericht der Klage stattgegeben hat, muß das Urteil aufgehoben werden. Soweit es die Klage abgewiesen hat, muß das Urteil bestätigt werden. Daraus folgt, die Revision des klagenden Arbeitgeberverbandes ist nicht begründet. Die Revision der beklagten Gewerkschaft hat Erfolg. Auf ihre Revision ist das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Gnade

Dr. Menzel





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)