

Aktenzeichen: 1 AZR 342/83

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 12. September 1984
- 1 AZR 342/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 17. März 1982
Reutlingen - 3 Ca 669/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 25. Mai 1983
Baden-Württemberg - 2 Sa 81/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Warnstreiks und ultima-ratio-Prinzip

Gesetz: GG Art. 9 Abs. 3 Arbeitskampf; Europäische Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 (RGBl. II 1964 S. 1262) Art. 6 Nr. 4, Art. 31 Abs. 1 und 2; 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 Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie vom 1. Januar 1980 (RdA 1980, 165 ff.) § 3

Leitsätze:

1. Die IG Metall ist den Arbeitgeberverbänden der Metallindustrie gegenüber vertraglich verpflichtet, Arbeitskämpfe - auch Warnstreiks - bis zum Ablauf einer Frist von vier Wochen nach Ablauf eines Tarifvertrags zu unterlassen (§ 3 Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung 1980). Darüber hinaus gibt es keine vertraglichen Bindungen.
2. Art. 9 Abs. 3 GG gibt den Gewerkschaften das Recht, zur Durchsetzung ihrer Tarifforderungen zu streiken (im Anschluß an BAG 33, 140 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).
3. Das Grundgesetz räumt den Gewerkschaften keinen inhaltlich unbegrenzten und unbegrenzten Handlungsspielraum ein (im Anschluß an BVerfGE 58, 233).
 - a) Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat das Streikrecht der Gewerkschaften zeitlich beschränkt: Arbeitskämpfe dürfen danach nur eingeleitet und durchgeführt werden, wenn alle Verständigungsmöglichkeiten erschöpft sind (ultima-ratio-Prinzip - vgl. BAG GS 23, 292 = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

b) Das ultima-ratio-Prinzip verbietet nicht kurze und zeitlich befristete Streiks, sondern die Gewerkschaft während laufend



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



- 2 -

Abschluß der vertraglich vereinbarten Friedenspflicht) aufruft (Bestätigung von BAG 28, 295 = AP Nr. 51 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

4. Auch Warnstreiks der IG Metall in Form der "Neuen Beweglichkeit" sind zulässig, wenn nur zu kurzen zeitlich befristeten Arbeitsniederlegungen aufgerufen wird. Daß nach Plan und Konzept gestreikt wird, ist unerheblich. Wiederholungen sind nicht in jedem Fall ausgeschlossen.
5. Die Gewerkschaft darf Auszubildende zur Teilnahme an solchen kurzen zeitlich befristeten Warnstreiks jedenfalls dann auffordern, wenn über die Ausbildungsvergütung verhandelt wird.
6. Dem Arbeitgeberverband steht aus eigenem Recht kein deliktischer Anspruch gegen die Gewerkschaft auf Unterlassung rechtswidriger Arbeitskämpfe zu. Die von rechtswidrigen Arbeitskämpfen betroffenen Unternehmen können Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche unmittelbar gegen die Gewerkschaft geltend machen.
- 7.a) Für Klagen auf Feststellung, daß die Gewerkschaft in der Vergangenheit verpflichtet war, (Warn-) Streiks zu unterlassen, fehlt es in der Regel an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen rechtlichen Interesse.
- b) Dieser zeitlich überholte Unterlassungsanspruch ist auch nicht vorgreiflich im Sinne von § 256 Abs. 2 ZPO bei der Beurteilung eines Anspruchs, künftig bestimmte Arbeitskampfmaßnahmen zu unterlassen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 342/83

2 Sa 81/82 Baden-Württemberg

Verkündet am
12. September 1984

Im Namen des Volkes!

**Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle**

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 Gnade und Dr. Menzel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. Mai 1983 - 2 Sa 81/82 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, wie es der Klage stattgegeben hat.

2. Im Umfange dieser Aufhebung werden die Berufung des Klägers zu 1) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Reutlingen vom 17. März 1982 - 13 Ca 669/81 - zurückgewiesen und die Klage der Klägerinnen zu 2) bis 4) abgewiesen. In der Kostenentscheidung wird der Klage stattgegeben hat.



3. Die Revisionen der Kläger gegen das vorbezeichnete Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg werden zurückgewiesen mit der Maßgabe, daß die Klagen als unzulässig abgewiesen werden, soweit der Kläger zu 1) Unterlassungsansprüche von Mitgliedsfirmen geltend macht.

4. Die Urteilsformel wird wie folgt klargestellt:

- a) Die Feststellungsklage des Klägers zu 1) (Klageantrag zu 1 mit Hilfsantrag) wird als unzulässig abgewiesen;
- b) die Klage des Klägers zu 1) aus eigenem Recht auf Unterlassung (Klageantrag zu 2) wird als unbegründet, die Klagen auf Unterlassung von Arbeitskämpfen in Mitgliedsunternehmen aus fremdem Recht werden als unzulässig abgewiesen;
- c) die Klage der Klägerinnen zu 2)



-4-

bis 4) auf Feststellung (Klageantrag zu 3) wird als unzulässig abgewiesen;

d) die Klage der Klägerinnen zu 2) bis 4) auf Unterlassung (Klageantrag zu 4) wird als unbegründet abgewiesen.

5. Es bleibt bei der Kostenentscheidung der ersten Instanz. Die Kläger haben weiter die Kosten der Berufung und der Revisionen 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 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 zu 1) ist ein Arbeitgeberverband. Er hat die Aufgabe, die gemeinsamen Interessen der Mitglieder in sozialpolitischen, tarif- und arbeitsrechtlichen Fragen, insbesondere



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

durch den Abschluß von Kollektivvereinbarungen wahrzunehmen und für den solidarischen Zusammenhalt der Mitglieder bei drohenden oder ausgebrochenen Arbeitskämpfen mit allen zulässigen Mitteln zu sorgen (§ 2 der Satzung des Verbands). Dem Verband gehören 328 Unternehmen mit 98.840 Beschäftigten an. Viele der Beschäftigten sind bei der beklagten Gewerkschaft organisiert.

Die Klägerinnen zu 2) bis 4) sind Mitglieder des klagenden Arbeitgeberverbands (Kläger zu 1). Der klagende Arbeitgeberverband und die beklagte Gewerkschaft haben ständig Tarifverträge abgeschlossen. Die Beklagte handelt dabei durch ihre Bezirksleitung in Stuttgart. Zuletzt hatten die Tarifvertragsparteien Lohn- und Gehaltstarifverträge abgeschlossen, die die Beklagte zum 31. Januar 1981 kündigte. Am 29. Dezember 1980 gab sie dem Kläger zu 1) ihre Forderungen bekannt.

Die Tarifverhandlungen, für die der Kläger zu 1) dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. (Gesamtmetall) Vollmacht erteilt hatte, wurden am 16. Januar 1981 in Urach aufgenommen. In weiteren Verhandlungen kam zunächst keine Einigung zustande. In der Verhandlungsrunde am 30. April 1981 einigten sich die Parteien auf eine Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter um 4,9 % ab 1. April 1981 und auf Einmal-Zahlungen für die Monate Februar und März 1981 in Höhe von je 160,-- DM brutto. Außerdem wurden die Ausbildungsvergütungen neu festgesetzt.

In der Zeit vom 3. April bis 21. April 1981 wurden die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verhandlungen der Tarifvertragsparteien von kurzfristigen Arbeitsniederlegungen, zu denen die Beklagte aufgerufen hatte, begleitet. In einigen Mitgliedsunternehmen dauerten die Arbeitsniederlegungen über 15 Minuten, teilweise bis zu 330 Minuten; die von diesen Arbeitsniederlegungen betroffenen Unternehmen sind in der Anlage 1 zur Klageschrift aufgeführt. Einige Betriebe wurden mehrfach bestreikt; diese Betriebe sind in der Anlage 2 zur Klageschrift aufgeführt. Schließlich rief die Beklagte in den in der Anlage 3 genannten Betrieben auch die Auszubildenden zu Arbeitsniederlegungen auf.

Bei der Klägerin zu 2) beteiligten sich 300 Arbeitnehmer am 13. März 1981 an einer Arbeitsniederlegung, die 45 Minuten dauerte. Bei der Klägerin zu 3) beteiligten sich am 12. März 1981 600 Arbeitnehmer am Streik bei einer Streikdauer von 60 Minuten; am 22. April 1981 beteiligten sich 780 Arbeitnehmer wiederum an einem 60-minütigen Streik. Bei der Klägerin zu 4) wurde am 18. März 1981 und am 14. April 1981 gestreikt. Am ersten Streik beteiligten sich 435 Arbeitnehmer; der Streik dauerte 125 Minuten. Am 14. April 1981 waren es 391 Arbeitnehmer, die für 90 Minuten die Arbeit niederlegten. Die Klägerinnen zu 3) und 4) gehörten auch zu den Unternehmen, in denen die beklagte Gewerkschaft Auszubildende zu Arbeitsniederlegungen aufgefordert hatte. Für den 22. April 1981 rief die Beklagte alle Arbeitnehmer der Metallindustrie im Tarifgebiet auf, für eine Stunde die Arbeit niederzulegen. Die Arbeitnehmer folgten weitgehend diesem Aufruf.

Die Arbeitsniederlegungen fanden statt nach Ablauf der in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 3 Abs. 1 der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung vereinbarten Frist. Diese Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung wurde abgeschlossen zwischen dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. (Gesamtmetall) und den Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall einerseits und der Beklagten andererseits. 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.

§ 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 definitorsche Abgrenzung nicht möglich ist, wurde auf die Festlegung entsprechend längerer Fristen verzichtet."

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

Der Kläger zu 1) hat behauptet, die Beklagte habe etwa 140.000 Arbeitnehmer zu Streiks aufgefordert: betroffen von diesen Arbeitskämpfen seien etwa die Hälfte der Mitgliedsunternehmen. Die Kläger haben die Auffassung vertreten, die Streikaktion der Beklagten sei rechtswidrig gewesen. Die Beklagte habe den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und das daraus abgeleitete ultima-ratio-Prinzip verletzt. Bei den Arbeitskampfmaßnahmen der Beklagten habe es sich um Erzwingungsstreiks gehandelt. Das ergebe sich schon daraus, daß die Beklagte in einem rollierenden System ständig weitere Betriebe bestreikt habe, einzelne Betriebe auch wiederholt. Diese Ausweitung des Arbeitskampfes sei mit der Warnfunktion eines Warnstreiks nicht mehr zu vereinbaren. Der



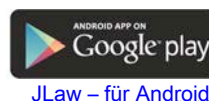
Arbeitskampf sei schließlich auch deshalb rechtswidrig gewesen, weil die Beklagte sich mit ihren Aufrufen auch an Auszubildende gewandt habe; Auszubildende hätten kein Streikrecht.

Der Kläger zu 1) hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Arbeitskampfmaßnahmen, zu denen die Beklagte die Arbeitnehmer in den Betrieben der beim Kläger organisierten Mitgliedsunternehmen in der Zeit vom 4. März bis zum 22. April 1981 aufgerufen hat, rechtswidrig und daher zu unterlassen waren;

hilfsweise festzustellen,

- a) daß die Arbeitskampfmaßnahmen, zu denen die Beklagte die Arbeitnehmer in den Betrieben der beim Kläger organisierten, in Anlage 1 namentlich bezeichneten Mitgliedsunternehmen in der Zeit vom 4. März bis zum 22. April 1981 aufgerufen hat, rechtswidrig und deshalb zu unterlassen waren sowie weiterhin,
 - b) daß die Arbeitskampfmaßnahmen, zu denen die Beklagte die Arbeitnehmer in den Betrieben der beim Kläger organisierten, in Anlage 2 namentlich bezeichneten Mitgliedsunternehmen in der Zeit vom 4. März bis zum 22. April 1981 aufgerufen hat, rechtswidrig und deshalb zu unterlassen waren sowie weiterhin,
 - c) daß die Aufrufe der Beklagten zur Arbeitsniederlegung an die Auszubildenden in den Betrieben der beim Kläger organisierten, in Anlage 3 genannten Mitgliedsunternehmen in der Zeit vom 4. März bis zum 22. April 1981 rechtswidrig und daher zu unterlassen waren.
2. der Beklagten unter Androhung eines in das Ermessen des Gerichts gestellten Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwil-



derhandlung zu untersagen,

- a) die im Tarifgebiet Südwürttemberg-Hohenzollern bei den Mitgliedsunternehmen des Klägers beschäftigten Arbeitnehmer während noch laufender Tarifverhandlungen und eines sich gegebenenfalls anschließenden Schlichtungsverfahrens zur Arbeitsniederlegung aufzurufen und einen Arbeitskampf zu führen;
- b) die Auszubildenden in den Mitgliedsunternehmen des Klägers im Tarifgebiet Südwürttemberg-Hohenzollern überhaupt zur Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen.

In der Berufungsinstanz haben sich die Klägerinnen zu 2) bis 4) der Klage ihres Verbands angeschlossen. Sie haben beantragt,

- 3. festzustellen, daß die Arbeitskampfmaßnahmen, zu denen die Beklagte die Arbeitnehmer in den Betrieben der Klägerinnen zu 2) bis 4) in der Zeit vom 4. März bis zum 22. April 1981 aufgerufen hat, rechtswidrig und daher zu unterlassen waren,

hilfsweise festzustellen, daß die Aufrufe der Beklagten zur Arbeitsniederlegung an die Auszubildenden in den Betrieben der Klägerinnen zu 2) bis 4) in der Zeit vom 4. März bis 22. April 1981 rechtswidrig und daher zu unterlassen waren,

- 4. der Beklagten unter Androhung eines in das Ermessen des Gerichts gestellten Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu untersagen,
 - a) die im Tarifgebiet Südwürttemberg-Hohenzollern bei den Klägerinnen zu 2) bis 4) beschäftigten Arbeitnehmer während noch laufender Tarifverhandlungen oder eines sich gegebenenfalls anschließenden Schlichtungsverfahrens zur Arbeitsniederlegung aufzurufen und einen Arbeitskampf zu führen,



- b) die Auszubildenden in den Unternehmen der Klägerinnen zu 2) bis 4) im Tarifgebiet Südwürttemberg-Hohenzollern überhaupt zur Teilnahme an Arbeitskämpfen aufzurufen.

Der klagende Arbeitgeberverband (Kläger zu 1) hat in der Berufungsinstanz weiter geltend gemacht, die Mitgliedsunternehmen Firma B , 7730 Villingen-Schwenningen, die Firma E , 7080 Ravensburg, die Firma M , 7201 Rietheim-Weilheim 1, und die Firma E , 7400 Tübingen, hätten die ihnen gegen die Beklagte zustehenden Ansprüche abgetreten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat dem Beitritt der Klägerinnen zu 2) bis 4) und der Geltendmachung der durch Abtretung erworbenen Rechte durch den Kläger zu 1) widersprochen. Sie hat behauptet, mit ihren Aufrufen zu Warnstreiks habe sie sich gegen die Verhandlungstaktik der Arbeitgeberseite gewandt. Sie habe den Kläger zu 1) veranlassen wollen, im Tarifgebiet Südwürttemberg-Hohenzollern ein ernsthaftes Angebot vorzulegen. Die Unterlassungsklage sei jedenfalls unbegründet. Die Warnstreikaktionen des Frühjahrs 1981 seien an einen bestimmten und so nicht wiederholbaren Verhandlungsablauf gebunden gewesen. Dazu hat sie die Ansicht vertreten, die Warnstreikaktion sei rechtmäßig gewesen; durch das ultima-ratio-Prinzip dürfe das Streikrecht nicht weiter eingeschränkt werden. Auch Auszubildende hätten ein Streikrecht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage des Arbeitgeberverbands



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(Feststellungs- und Unterlassungsklage – Nr. 1 und 2 der Anträge) als unzulässig abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers zu 1) und auf Antrag der Klägerinnen zu 2) bis 4) hat das Berufungsgericht der Unterlassungsklage teilweise stattgegeben; es hat der Beklagten untersagt, die Auszubildenden in den Unternehmen der Klägerinnen zu 2) bis 4) und in den Unternehmen, die Unterlassungsansprüche an den Kläger zu 1) abgetreten hatten, zur Teilnahme an Arbeitskämpfen aufzurufen. Im übrigen hat es die Berufung des Klägers zu 1) zurückgewiesen und die Klagen der Klägerinnen zu 2) bis 4) hinsichtlich des Feststellungsbegehrens als unzulässig und hinsichtlich des Unterlassungsbegehrens als unbegründet abgewiesen.

Gegen dieses Urteil haben beide Seiten Revision eingelegt. Die Beklagte will erreichen, daß die Klagen insgesamt abgewiesen werden. Die Kläger wollen erreichen, daß ihren Anträgen in vollem Umfang stattgegeben wird; sie verfolgen insoweit ihre in der Berufungsinstanz gestellten Sachanträge weiter.

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 Klage muß insgesamt abgewiesen werden. Die Revisionen der Kläger sind dagegen unbegründet.



A. Die Klagen des Arbeitgeberverbands (Kläger zu 1)

Der Kläger zu 1) hat keinen Anspruch auf Unterlassung von Kampfmaßnahmen (Klageantrag zu 2). Er hat auch nicht das Recht, Ansprüche Dritter im eigenen Namen geltend zu machen. Seine Feststellungsklage (Klageantrag zu 1) ist nicht zulässig.

I. Die Klage des Arbeitgeberverbands (Kläger zu 1) auf Unterlassung von Aufrufen zu Arbeitsniederlegungen während noch laufender Tarifverhandlungen bis zum Abschluß des Schlichtungsverfahrens (Klageantrag zu 2 a) ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

1. Die Klage ist zulässig.

a) Der Antrag des Klägers zu 1) 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. Denn mit ihren Streikaktionen hatte die Gewerkschaft 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. Dem klagenden Arbeitgeberverband kommt es nur darauf an, der Gewerkschaft in Zukunft Warnstreiks bei laufenden Tarifverhandlungen zu untersagen. Das kann der Arbeitgeberverband schon dann erreichen, wenn die "Aufrufe zu Arbeitsniederlegungen" verboten würden. Auf das Verbot, "einen Arbeitskampf zu führen", kommt es daher nicht an. Mit diesen Worten soll kein neuer Streitgegenstand beschrieben werden. Sie haben nach dem gesamten Vorbringen des Klägers zu

1) keine rechtlich selbständige Bedeutung.

b) Mit diesem Inhalt ist die Klage zulässig.

So wie das Berufungsgericht und der Senat den Antrag verstehen, 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 Zulässigkeit 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).



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 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, 1982, 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 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 - rela-



tive - 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 zu 1) 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 zu 1), einem Arbeitgeberverband, dar, die einen Anspruch auf künftige Unterlassung auslösen könnten.

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, 42. 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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(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 - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; BGHZ 45, 206, 207).

Der Kläger zu 1) 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 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 zu 1) 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, 200, 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 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 auch 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 Arbeitgeberver-



bands 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.

Dabei ist es unerheblich, ob die jeweilige Arbeitskampfmaßnahme 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, aaO, Rz 360).



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 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. Ebensowenig, 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 1962 - 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 Arbeitskampfmaßnahmen hat. Er hält an dieser Auffassung fest. Heinze, der diese Rechtsprechung kritisiert hat (SAF 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 zu 1) hat die Beklagte auch nicht gegen Schutzgesetze im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB verstoßen. 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.

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

3. Das gilt auch für den Antrag zu 2 b. Insoweit steht dem klagenden Arbeitgeberverband ebenfalls kein Unterlassungsanspruch zu.

4. Die Klage des Verbands wäre selbst dann unbegründet, wenn der Senat die Frage, wem der Unterlassungsanspruch zusteht, dem Arbeitgeberverband oder den Mitgliedsunternehmen, zugunsten des Verbands entschieden hätte. Denn auch die Unterlassungsklagen der Unternehmen mußten abgewiesen werden (Abschnitt B II und III).

II. Ansprüche auf Unterlassung von Aufrufen zu Arbeitskämpfen stehen dem Kläger zu 1) auch nicht aus abgetretenem Recht zu.



Zwar haben vier Mitgliedsunternehmen diese Unterlassungsansprüche an ihn abgetreten. Die Abtretung war jedoch nicht wirksam. Der Kläger zu 1) konnte aufgrund dieser Abtretung keinen Anspruch auf Unterlassung von Arbeitskampfmaßnahmen gegen die beklagte Gewerkschaft erwerben.

1. Der Klageantrag ist - was die Klage aus abgetretenem Recht betrifft - dahin zu verstehen, daß der Kläger zu 1) anstelle der vier ursprünglichen Gläubiger jeweils geltend machen will, die beklagte Gewerkschaft dürfe in Zukunft die Arbeitnehmer jeweils des klagenden Unternehmens nicht mehr zu Streiks während der laufenden Tarifverhandlungen aufrufen. Der Unterlassungsanspruch der vier Gläubiger bezog sich vor der Abtretung nur auf das jeweils eigene Unternehmen, die Abtretung dieses Anspruchs hat an seinem möglichen Umfang nichts geändert.
2. Auch in diesem eingeschränkten Umfang ist die Klage nicht begründet. Die ursprünglichen Gläubiger (die Mitgliedsunternehmen) konnten - mögliche - Unterlassungsansprüche nicht wirksam an den Kläger zu 1) abtreten. Dem steht § 399 BGB entgegen.

Nach § 399 BGB kann eine Forderung nicht abgetreten werden, wenn die Leistung an einen anderen als den ursprünglichen Gläubiger nicht ohne Veränderung ihres Inhalts erfolgen kann. Im Grundsatz können alle Forderungen abgetreten werden. Jedoch sind solche Ansprüche ausgeschlossen, bei denen die Person des Gläubigers den Inhalt der Leistung bestimmt. Das ist bei höchstpersönlichen Ansprüchen der Fall. Es gilt aber auch dann, wenn der



Anspruch nicht selbständig und losgelöst von einem Schuldverhältnis geltend gemacht werden kann (MünchKomm-Roth, BGB, § 309 Rz 2). Zu diesen nicht abtretbaren unselbständigen Ansprüchen gehören z. B. Folgeansprüche aus dem Eigentum oder der Inhaberschaft eines anderen absoluten Rechts (MünchKomm-Roth, BGB, § 399 Rz 21). Aber auch Unterlassungsansprüche können nicht gegenüber dem Gegenstand, der ihre Grundlage bildet, verselbständigt werden. Ansprüche auf Unterlassung von Eigentumsverletzungen sind nur zusammen mit dem Eigentum übertragbar. Ansprüche auf Unterlassung von rechtswidrigen Eingriffen in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb sind mithin nur zusammen mit der Übertragung dieses Unternehmens abtretbar. Wäre Abtretung ohne Übertragung des Eigentums oder des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb möglich, wäre der Eigentümer oder der Inhaber des sonstigen nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechts selbst schutzlos. In seiner Person könnten bei neuen Verletzungshandlungen deshalb keine neuen Ansprüche entstehen. Das kann nicht richtig sein. Ansprüche auf Unterlassung künftigen Verhaltens kann also immer nur derjenige geltend machen, der in seinen geschützten Rechten bedroht wird (vgl. BGH NJW 1983, 1559, 1561; MünchKomm-Roth, BGB, § 399 Rz 22, mit weiteren Nachweisen). Gegen rechtswidrige Eingriffe in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb kann sich mithin nur derjenige wehren, der Inhaber dieser Rechte ist. Das sind hier nur die Mitgliedsunternehmen selbst, nicht aber der Arbeitgeberverband.

III. Soweit der Kläger zu 1) Unterlassungsansprüche der Mitgliedsunternehmen geltend macht, macht er fremde Rechte in eige-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dem Namen gerichtlich geltend. Das ist eine "gewillkürte Prozeßstandschaft". Sie setzt voraus, daß die Rechtsträger den Prozeßstandschafter zur Prozeßführung im eigenen Namen ermächtigt haben und daß dieser Prozeßstandschafter ein eigenes rechtsschutzwürdiges Interesse an der Verfolgung des fremden Rechts hat (vgl. BAG Urteil des Senats vom 21. Dezember 1982 - 1 A 7 P 411/80 - aaO, zu B II der Gründe; Stein/Jonas/Leipold, ZPO, 20. Aufl., Vorbem. vor § 50 Rz 41, mit weiteren Nachweisen).

1. Gegenstand solcher in Prozeßstandschaft erhobener Klagen könnten nur Ansprüche einzelner Mitgliedsunternehmen gegen die beklagte Gewerkschaft sein. Schadenersatzansprüche und deliktrechtliche Ansprüche auf künftige Unterlassung rechtswidriger Streiks sind von vornherein auf das jeweilige Unternehmen beschränkt. Der Anspruch auf Unterlassung weiterer Kampfmaßnahmen könnte sich daher jeweils nur auf ein Unternehmen beziehen. Die einzelnen Mitgliedsunternehmen könnten von der beklagten Gewerkschaft nur verlangen, daß sie es in Zukunft unterläßt, Arbeitnehmer ihrer Unternehmen zu rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen aufzufordern. Ein solches auf das jeweils klagende Unternehmen beschränktes Klageziel müßte im Klageantrag zum Ausdruck kommen. Die Begründetheit dieser Klagen müßte in jedem einzelnen Fall aus der Sicht der betroffenen Unternehmen geprüft werden. Denn an der materiellen Rechtslage ändert sich nichts dadurch, daß ein Dritter diese Rechte im Prozeß im eigenen Namen einklagt.

Der Senat hat den Eindruck, daß es dem klagenden Arbeitgeberverband nicht in erster Linie um die Geltendmachung fremder



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Rechte geht. Sonst hätte er den Klageantrag anders formuliert. Wie sich aus der Revisionsbegründung in einem Parallelverfahren ergibt, will er für sich und nicht nur für seine Mitglieder in künftigen Fällen die Möglichkeit eröffnen, ähnliche Aktionen der beklagten Gewerkschaft im voraus durch einstweilige Verfügungen untersagen zu lassen. Damit würde die Grenze zwischen eigenen Ansprüchen des Arbeitgeberverbands aus einer vereinbarten Kampfordnung oder einem abgeschlossenen Tarifvertrag zu den deliktrechtlichen Ansprüchen auf Unterlassung von Eingriffen in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb in unzulässiger Weise verwischt. Der Antrag wäre nicht bestimmt genug (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO).

2. Diese Bedenken gegen die Zulässigkeit dieser Klagen können jedoch dahingestellt bleiben. Die Klagen sind aus einem anderen Grund unzulässig.

Soweit die Mitgliedsunternehmen dem Kläger zu 1) eine Prozeßführungsermächtigung erteilt haben, fehlt es an dem erforderlichen eigenen rechtsschutzwürdigen Interesse des Klägers zu 1), die Unterlassungsansprüche dieser Mitgliedsunternehmen im eigenen Namen gerichtlich geltend zu machen.

a) Ein derartiges schutzwürdiges Interesse des Klägers zu 1) ergibt sich nicht schon aus seiner Stellung als Tarifvertragspartei. Soweit die Beklagte durch Kampfmaßnahmen ihre Pflichten aus den mit dem Kläger zu 1) abgeschlossenen Tarifverträgen, insbesondere also ihre tarifliche Friedenspflicht verletzt, kann



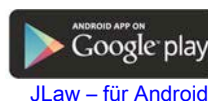
sich der Kläger zu 1) aus eigenem Recht dagegen gerichtlich zur Wehr setzen und bei Wiederholungsgefahr einen eigenen Unterlassungsanspruch klageweise geltend machen. Insoweit bedarf es nicht des Rückgriffs auf fremde Unterlassungsansprüche und deren gerichtliche Geltendmachung im eigenen Namen als Prozeßstandschafter. Führt die Beklagte dagegen Kampfmaßnahmen durch, die nicht gegen die tarifliche Friedenspflicht verstoßen, so werden dadurch die Rechte des Klägers zu 1) als Tarifvertragspartei nicht berührt. Vielmehr können dann nur deliktische Ansprüche der durch die Kampfmaßnahmen betroffenen Unternehmen aus dem Gesichtspunkt des Eingriffs in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (§ 823 Abs. 1 BGB) in Betracht kommen.

Die allgemeine Stellung der Koalitionen als Ordnungsfaktoren des Arbeitslebens kann das für die gewillkürte Prozeßstandschaft erforderliche eigene rechtliche Interesse des Klägers zu 1), diese Ansprüche im eigenen Namen geltend zu machen, nicht begründen. Dazu hat der Senat bereits in dem mehrfach erwähnten Urteil vom 21. Dezember 1982 (zu B II 2 c der Gründe) ausgeführt:

"Ihre Ordnungsfunktionen im Arbeitsleben erfüllen die Koalitionen gemeinsam durch Schaffung von Kollektivvereinbarungen mit normativer Wirkung für ihre Mitglieder. Von dieser Ordnungsaufgabe her haben sie auch ein eigenes rechtliches Interesse, die von ihnen geschaffenen Tarifnormen gleichmäßig zur Geltung zu bringen und deren richtige Anwendung zu sichern. Dem trägt der Gesetzgeber durch die oben bereits erwähnte Vorschrift des § 9 TVG Rechnung. Das Bundesarbeitsgericht hat es aber stets abgelehnt, aus dieser ihrer



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



Ordnungsaufgabe eine Befugnis der Koalitionen herzuweisen, die durch die Tarifnormen begründeten Rechtspositionen ihrer Mitglieder im eigenen Namen gerichtlich geltend zu machen (BAG 5, 115, 121/122 = AP Nr. 7 zu § 256 ZPO, zu II der Gründe; BAG AP Nr. 42 zu § 256 ZPO, zu 2 der Gründe)."

Wie im damaligen Fall geht es auch heute nicht um die Durchsetzung oder Sicherung einer vom Kläger zu 1) als Arbeitgeberkoalition mitgeschaffenen kollektiv-rechtlichen Ordnung. Die auf Deliktrecht gegründeten Unterlassungsansprüche der Mitgliedsunternehmen haben ihren Entstehungsgrund außerhalb der tariflichen Ordnung und unabhängig von ihr. Ein allgemeines rechtliches Interesse einer Koalition, Rechte ihrer Mitglieder aus Arbeitskampfmaßnahmen einer gegnerischen Koalition dieser gegenüber im eigenen Namen geltend zu machen, kann der Senat nach wie vor nicht anerkennen.

b) Gründe der Prozeßökonomie können das erforderliche rechtsschutzwürdige Interesse des Klägers zu 1) ebenfalls nicht begründen. Wenn der Kläger zu 1) keinen deliktrechtlichen Anspruch geltend machen kann, sprechen keine prozeßwirtschaftlichen Gründe dafür, dem Kläger zu 1) die Möglichkeit zu geben, nicht nur vertragliche Ansprüche, sondern auch diese fremden deliktrechtlichen Ansprüche in ein und demselben gerichtlichen Verfahren geltend zu machen.

c) Der klagende Arbeitgeberverband meint, das erforderliche Interesse, das fremde Recht im eigenen Namen geltend machen zu können, folge schon aus seiner Satzung. Diese Satzung verpflichte



den Arbeitgeberverband, die arbeitsrechtlichen Interessen seiner Mitglieder wahrzunehmen. Dem kann der Senat nicht folgen.

Ob die Berufung auf eine Satzung allein das besondere rechtliche Interesse an der gewillkürten Prozeßstandschaft rechtfertigen könnte, kann offenbleiben. Die Interessen der Mitgliedsunternehmen werden nämlich in geeigneter Weise schon dadurch wahrgenommen, daß der Verband Tarifverträge abschließt und den Arbeitskampf auf seiten der Arbeitgeber organisiert. Dazu gehören Maßnahmen, die es den Mitgliedsunternehmen erleichtern, einen Streik durchzustehen. Notfalls muß der Arbeitgeberverband auch dann, wenn die angreifende Gewerkschaft durch besondere Kampftaktiken ein Verhandlungsübergewicht erzielen kann, zu Abwehraussperrungen greifen und diese organisieren (zur Zulässigkeit von Abwehraussperrungen vgl. BAG 33, 140 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Damit hat der Gesetzgeber Aufgaben und Befugnisse des Arbeitgeberverbands im Rahmen eines Arbeitskampfes beschrieben. Es ist daher nicht erforderlich, daß Arbeitgeberverbände anstelle der von Kampfmaßnahmen betroffenen Arbeitgeber deren Ansprüche selbständig in eigenem Namen gerichtlich geltend machen. Dieses Recht wurde bisher auch den Gewerkschaften nicht zugestanden. Die Arbeitnehmer, die von einer rechtswidrigen Aussperrung betroffen waren, mußten ihre Lohnansprüche gegen den Arbeitgeber selbst gerichtlich geltend machen oder ihre Ansprüche an die Gewerkschaft abtreten (vgl. BAG 33, 140, 184 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu D der Gründe).

d) Die Arbeitgeberverbände haben ein Interesse daran, gericht-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lich klären zu lassen, unter welchen Voraussetzungen Arbeitskämpfe der Gewerkschaften - hier Warnstreiks und "Neue Beweglichkeit" - rechtlich zulässig sind und wo die von der Rechtsordnung aufgestellten Schranken überschritten werden. Dieses allgemeine Interesse, Klarheit über Rechtsregeln zu gewinnen, rechtfertigt nicht das besondere Interesse, das für eine gewillkürte Prozeßstandschaft erforderlich ist. Dieses Interesse ist beiden Tarifvertrags- und Arbeitskämpfparteien gemeinsam. Das Interesse kann nur dadurch befriedigt werden, daß im jeweiligen Einzelfall das betroffene Unternehmen oder der betroffene Arbeitnehmer seine eigenen Rechte geltend macht, also im eigenen Namen klagt.

e) Schließlich kann auch die Scheu der betroffenen Mitgliedsunternehmen, bei Wahrnehmung eigener Rechte in eine Konfrontation zur Gewerkschaft zu geraten, die gewillkürte Prozeßstandschaft des Arbeitgeberverbands nicht rechtfertigen. Zum einen wird selbst dem Arbeitnehmer, der persönlich und meist auch wirtschaftlich vom Arbeitgeber abhängig ist, zugemutet, seine im Arbeitskampf verletzten Rechte gerichtlich gegen den Arbeitgeber geltend zu machen. Zum anderen wird die Konfrontation nicht wesentlich dadurch abgebaut, daß ein Verband Rechte eines namentlich bezeichneten Mitglieds gegenüber der Gewerkschaft wahrnimmt. Die Ansprüche, die in Fällen der gewillkürten Prozeßstandschaft beurteilt werden müßten, sind dieselben, die auch einem Mitgliedsunternehmen selbst zustehen. Nur die Prozeßpartei ist eine andere.



f) Damit weicht der Senat, der auf die Besonderheiten des Arbeitskampfrechts abstellen muß, nicht von der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur Zulässigkeit einer gewillkürten Prozeßstandschaft ab. Der Bundesgerichtshof hat die Prozeßstandschaft zwar auch in den Fällen zugelassen, in denen die Ansprüche nicht abtretbar waren (§ 399 BGB), wie etwa Unterlassungsansprüche zum Schutz vor Eingriffen in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (vgl. BGH NJW 1983, 1559, 1561). Das eigene rechtsschutzwürdige Interesse des Arbeitgeberverbands kann der Senat jedoch nur im Zusammenhang mit den übrigen Normen des Arbeitskampfrechts beurteilen.

IV. Die Feststellungsklage ist unzulässig.

1. Soweit der Arbeitgeberverband festgestellt wissen will, daß die Arbeitskampfmaßnahmen der beklagten Gewerkschaft im Frühjahr 1981 rechtswidrig waren, ist die Klage nicht zulässig. Der Antrag lautet insoweit 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 sein. 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 zu 1) will auch festgestellt wissen, daß die Beklagte den Mitgliedsunternehmen 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 zu 1) will nur festgestellt wissen, daß die Beklagte ihm und ihren Mitgliedsunternehmen gegenüber seinerzeit zur Unterlassung des Arbeitskampfes verpflichtet war. Ein rechtliches Interesse an der Feststellung, daß diese Unterlassungspflicht einmal bestand, hat der Kläger zu 1) heute nicht mehr. Aus diesem Rechtsverhältnis - die in der Vergangenheit möglicherweise bestehende Unterlassungspflicht - kann und will der Kläger zu 1) heute keine Rechte mehr herleiten.

Das wäre anders, wenn Schadenersatzansprüche erhoben worden wären und die Verpflichtung zum Schadenersatz festgestellt werden soll. Darum geht es offensichtlich in diesem Verfahren nicht.



Denn wenn es der Arbeitgeberseite - in Betracht kämen 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 nicht ankommen soll. Wozu dann aber 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, 180 = 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 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 Vor- greiflichkeit 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, Zivilpro- zeßrecht, 13. Aufl., § 90 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 Vor- greiflichkeit 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 Arbeits- kampffmaßnahmen ohne Rücksicht darauf abgewiesen werden, ob die Beklagte seinerzeit dem Kläger zu 1) gegenüber zur Unterlassung



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



des Arbeitskampfes verpflichtet war. Diese Frage war mithin nicht vorgreiflich im Sinne von § 256 Abs. 2 ZPO.

V. Soweit das Berufungsgericht der Klage des Klägers zu 1) stattgegeben hat, muß das Urteil aufgehoben werden. Soweit es die Klage des Arbeitgeberverbandes abgewiesen hat, muß das Urteil bestätigt werden.

B. Die Klagen der Mitgliedsunternehmen (Klägerinnen zu 2) bis 4)).

I. Der Entscheidung über die von den Klägerinnen zu 2) bis 4) geltend gemachten Ansprüche stehen – entgegen der Auffassung der beklagten Gewerkschaft – keine verfahrensrechtlichen Hindernisse entgegen.

Das Landesarbeitsgericht hat in der Berufungsinstantz den Parteibeitritt der Klägerinnen zu 2) bis 4) gestattet. Dies beanstandet die Revision der beklagten Gewerkschaft. Sie meint, ein Parteibeitritt in der Berufungsinstantz sei in jedem Falle unzulässig (vgl. Thomas/Putzo, ZPO, 12. Aufl., Vorbem. vor § 50 Anm. IV 4 b).

§ 265 Abs. 2 Satz 2 ZPO steht dem Parteibeitritt der klagenden Unternehmen nicht entgegen, auch soweit sie zuvor den klagenden Verband ermächtigt hatten, ihre Unterlassungsansprüche geltend zu machen, diese Ermächtigung dann aber widerrufen haben, um im eigenen Namen klagen zu können. Nach § 265 Abs. 2 Satz 2



ZPO ist der Rechtsnachfolger nicht berechtigt, ohne Zustimmung des Gegners den Rechtsstreit als Hauptpartei anstelle des Rechtsvorgängers zu übernehmen. Damit wird der Prozeßgegner vor einem unerwünschten Parteiwechsel geschützt; der Kläger darf nicht ohne Zustimmung des Beklagten aus dem Rechtsstreit ausscheiden und seinem Rechtsnachfolger die Rolle des Klägers überlassen (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 42. Aufl., § 265 Anm. 1).

Darum geht es hier nicht. Der klagende Arbeitgeberverband will nicht aus dem Rechtsstreit ausscheiden. Er macht nach wie vor eigene Rechte geltend. Nach Widerruf der Ermächtigung zur Prozeßstandschaft konnte er Rechte der Klägerinnen zu 2) bis 4) nicht mehr geltend machen. Diese können ihre Rechte nur wahrnehmen, wenn sie selbst einen Rechtsstreit führen. Dies kann dann auch in der Weise geschehen, daß sie einem bereits anhängigen Verfahren als Kläger beitreten, vorausgesetzt, das Gericht bejaht die Sachdienlichkeit dieses Beitritts.

Auch in der Berufungsinstanz ist ein Parteibeitritt noch möglich. Der Bundesgerichtshof hat ihn in entsprechender Anwendung von § 263 ZPO in der Berufungsinstanz dann zugelassen, wenn der Beklagte einwilligt oder das Gericht den Parteibeitritt für sachdienlich erachtet (BGH NJW 1976, 220, 240). Dem schließt sich der Senat an. Der Beitritt einer weiteren Partei kann aus Gründen der Prozeßwirtschaftlichkeit sinnvoll sein, wenn die sachliche Beurteilung von Ansprüchen wesentlich davon abhängt, welchem Rechtsträger die Ansprüche - bei sonst gleichem Sachverhalt -



zustehen. Dabei kann das Berufungsgericht selbst entscheiden, ob es den Beitritt auch für sachdienlich hält. Dies ist eine vernünftige Schranke und Grenze. Das Berufungsgericht kann bei seiner Entscheidung Rechte und Interessen des Beklagten berücksichtigen, dem durch den Parteibeitritt in der Berufungsinstanz im Verhältnis zum neu in den Rechtsstreit eintretenden Kläger eine Tatsacheninstanz verloren geht.

Hier hat das Berufungsgericht den Parteibeitritt für sachdienlich gehalten. Diese Entscheidung ist mit der Revision nur daraufhin zu überprüfen, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff der Sachdienlichkeit verkannt hat (BGHZ 16, 217, 222). Im übrigen entscheidet das Berufungsgericht nach seinem Ermessen, ob der Parteibeitritt sachdienlich ist. Die Revision der beklagten Gewerkschaft hat nichts dafür vorgetragen, daß das Berufungsgericht den Rechtsbegriff der Sachdienlichkeit verkannt habe. Das ist jedenfalls nicht schon deshalb der Fall, weil eine weitere Sachaufklärung erforderlich war. Die weitere Sachaufklärung kann Nebenpunkte betreffen, sie kann verhältnismäßig rasch und ohne größeren Aufwand möglich sein. Darum muß es zulässig sein, abschließend über Ansprüche zu entscheiden, die auf einem wesentlich gleichgelagerten Sachverhalt beruhen. Im vorliegenden Fall konnte und mußte sich die beklagte Gewerkschaft darauf einstellen, daß die Klägerinnen zu 2) bis 4) eigene Rechte geltend machen aus einem Sachverhalt, den der Kläger zu 1) schon im wesentlichen vorgetragen hatte. Sie mußte sich deshalb auch zu den tatsächlichen Voraussetzungen äußern, die für die Beurteilung von Ansprüchen gerade dieser Klägerinnen vorgetragen worden waren.



II. Die von den Klägerinnen zu 2) bis 4) erhobene vorbeugende Unterlassungsklage (Klageantrag zu 4 a) ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

1.a) Der Antrag dieser Klägerinnen bezieht sich nur auf einen Zeitraum nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Friedenspflicht (§ 3 der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie vom 1. Januar 1980). Die Klägerinnen zu 2) bis 4) haben ihre Unterlassungsklage aus Anlaß der Warnstreiks im Frühjahr 1981 erhoben. Bei diesen Warnstreiks hatte die beklagte Gewerkschaft die Frist des § 3 Abs. 1 des Schlichtungsabkommens beachtet.

b) Der Antrag ist bestimmt genug. Die beklagte Gewerkschaft soll jeden Aufruf zu einer Arbeitsniederlegung während noch laufender Tarifverhandlungen unterlassen, sie soll keinen Arbeitskampf führen dürfen. Der Aufruf zu einer Arbeitsniederlegung ist ein klar umrissener Tatbestand. Die Klägerinnen zu 2) bis 4) wollen in Zukunft alle Warnstreiks der Gewerkschaft während noch laufender Tarifverhandlungen verhindern. Der Aufruf zur Arbeitsniederlegung ist dabei der Beginn des Arbeitskampfes. Dem Klagebegehren wird der Senat deshalb voll und ganz gerecht, wenn er nur darüber entscheidet, ob die Gewerkschaft schon während laufender Tarifverhandlungen zur Arbeitsniederlegung aufrufen darf oder nicht. Daß dieser Antrag in der Sache sehr weit geht, berührt nicht seine Zulässigkeit, sondern allenfalls seine Begründetheit.



c) Die für Unterlassungsansprüche vorausgesetzte Wiederholungsgefahr ist keine prozeßrechtliche Frage des Rechtsschutzinteresses; die Gefahr von Wiederholungen gehört zur Anspruchsbe gründung. Beim Fehlen einer solchen Wiederholungsgefahr ist der Antrag nicht als unzulässig, sondern als unbegründet zurückzuweisen (vgl. BAG Urteil vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, zu A I 2 c der Gründe, mit weiteren Nachweisen).

2. Sachlich ist der Anspruch der Klägerinnen zu 2) bis 4) nicht begründet.

Nach § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB kann der Eigentümer auf Unterlassung klagen, wenn weitere Beeinträchtigungen seines Eigentums - außer durch Entziehung oder Vorenthaltung des Besitzes - zu besorgen sind. Daneben gewähren weitere Vorschriften ohne Verweisung auf § 1004 BGB einen gleichen oder ähnlichen Schutz für andere Rechte und rechtsähnliche Positionen. Die Rechtsprechung hat daraus einen allgemeinen Grundsatz entwickelt: Rechte und Rechtsgüter sollen nicht nur nach einer Verletzung durch Schadenersatzansprüche geschützt werden. Der Inhaber des Rechts kann sich schon vorbeugend gegen eine drohende Verletzung durch die Geltendmachung von Unterlassungsansprüchen zur Wehr setzen. Das ist u.a. auch anerkannt für das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb. Der Inhaber eines solchen Rechts kann sich zur Abwehr eines zukünftigen rechtswidrigen Eingriffs durch eine vorbeugende Unterlassungsklage gegen den Störer schützen (vgl. Palandt, BGB, 73. Aufl., Einf. vor § 823 Anm. 8; MünchKomm-Medicus, BGB, § 1004 Rz 6, jeweils mit weiteren Nach-



weisen).

Die Klägerinnen zu 2) bis 4) sind Inhaber eines eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebs, ihnen gegenüber könnte die Gewerkschaft dieses Recht, das nach § 823 Abs. 1 BGB als sonstiges Recht geschützt wird, verletzen (vgl. BAG Urteil vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, zu A II 2 der Gründe; BGH 74, 296, 307; Brox/Rüthers, aaO, Rz 376).

Die Klägerinnen zu 2) bis 4) können jedoch nicht verlangen, daß die beklagte Gewerkschaft in Zukunft jeden Aufruf zu einer Arbeitsniederlegung während noch laufender Tarifverhandlungen unterläßt. Ein so weitgehendes Verbot von Streiks läßt sich insbesondere nicht mit dem ultima-ratio-Prinzip begründen. Kurze zeitlich befristete Warnstreiks sind während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig und daher nicht rechtswidrig. Der Senat hält insoweit an seiner bisherigen Rechtsprechung fest (vgl. BAG 28, 295 = AP Nr. 51 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

a) Das Recht der Gewerkschaften, zur Durchsetzung von Arbeitsbedingungen einen Streik ausrufen zu dürfen, ergibt sich aus Art. 9 Abs. 3 GG. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet für jedermann und für alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen - Koalitionen - zu bilden. Diese Gewährleistung umfaßt auch den Schutz der Koalition als solcher und ihr Recht, durch spezifisch koalitionsmäßige Betätigung die in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Zwecke zu verfolgen (BVerfGE 50, 200, 267, mit weiteren Nachweisen; 58,



233, 246). Zu der geschützten koalitionsmäßigen Betätigung gehört auch der Abschluß von Tarifverträgen, durch die die Koalitionen insbesondere Lohn und sonstige materielle Arbeitsbedingungen in einem Bereich regeln, in dem der Staat seine Regelungszuständigkeit weit zurückgenommen hat, und zwar in eigener Verantwortung und im wesentlichen ohne staatliche Einflußnahme (BVerfGE 111, 322, 340; 58, 232, 246).

Die damit im Kern durch Art. 9 Abs. 2 GG gewährleistete Tarifautonomie wird durch das Tarifvertragsgesetz konkretisiert. Durch dieses Gesetz wird den Koalitionen das Recht eingeräumt, Normen im rechtstechnischen Sinne zu schaffen und damit den Inhalt von Arbeitsverhältnissen unmittelbar und zwingend zu gestalten. Das geschieht in der Form kollektiver Verträge (Tarifverträge), die zwischen einer Gewerkschaft einerseits und einem Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband andererseits zustande kommen müssen (BAG 33, 140, 149 = AP Nr. 611 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 1 b der Gründe).

Tarifverträge kommen nur zustande, wenn sie gegebenenfalls von den Gewerkschaften mit den Mitteln eines Arbeitskampfes erzwungen werden können. Die Gewerkschaften sind auf die Bereitschaft der Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände zum Abschluß von Tarifverträgen angewiesen. Sie wollen in der Regel eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder erreichen. Andererseits kann sich die Arbeitgeberseite auf die Ablehnung einer Vereinbarung beschränken. Deshalb hilft den Gewerkschaften nur ein weiterer Druck. Das folgt aus der bisherigen Sozialgeschichte



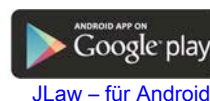
(vgl. BAG 33, 140, 150 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 2 a der Gründe) ebenso wie aus der geltenden Wirtschaftsordnung. Nach dieser fließen Gewinne aus Preiserhöhungen und Produktivitätssteigerungen zunächst dem Unternehmer zu (Seiter, RdA 1981, 65, 77). Bei diesem Interessengegensatz wären Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik nicht mehr als "kollektives Betteln" (BAG, aaO). Deshalb muß der Streik in unserem freiheitlichen Tarifvertragssystem zum Ausgleich sonst nicht lösbarer Interessenkonflikte möglich sein. Auch in der Literatur ist das Streikrecht der Gewerkschaften deshalb weitgehend anerkannt (vgl. Nachweise in BAG 33, 140, 151 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 2 b der Gründe).

b) Das Grundgesetz räumt den Gewerkschaften allerdings keinen inhaltlich unbegrenzten und unbegrenzbaren Handlungsspielraum ein (BVerfGE 38, 386, 393; 58, 233, 247). Der Gesetzgeber ist dazu berufen, die Tragweite der Koalitionsfreiheit dadurch zu bestimmen, daß er Voraussetzungen, Inhalt und Rechtsfolgen des Streikrechts näher regelt. Dabei dürfen dem Betätigungsrecht der Koalitionen jedoch nur solche Schranken gezogen werden, die zum Schutze anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten sind. Regelungen, die nicht in dieser Weise gerechtfertigt sind, tasten den durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Kerngehalt der Koalitionsbetätigung an (BVerfGE 19, 303, 321; 28, 295, 306; 50, 290, 368 f.; 58, 233, 247 f.).

Der Gesetzgeber ist dieser Aufgabe bisher nicht nachgekommen. Es fehlt an ausdrücklichen Regelungen über Voraussetzungen,



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



Inhalt und Rechtsfolgen des Streikrechts. Der Streik wird als Kampfmittel vorausgesetzt; er selbst ist nicht näher geregelt worden.

Die Rechtsprechung hat die vom Gesetzgeber offengelassenen Lücken - soweit erforderlich - gefüllt. Sie hat Rechtsregeln entwickelt, die die Gewerkschaften bei Ausrufung eines Streiks beachten muß. Diese Rechtsregeln hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts zuletzt zusammengefaßt im Beschluß vom 21. April 1971 (BAG 23, 292, 306 = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, Teil III A 2 der Gründe):

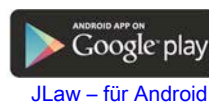
"Arbeitskämpfe dürfen nur insoweit eingeleitet und durchgeführt werden, als sie zur Erreichung rechtmäßiger Kampfziele und des nachfolgenden Arbeitsfriedens geeignet und sachlich erforderlich sind. Jede Arbeitskampfmaßnahme - sei es Streik, sei es Aussperrung - darf ferner nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden; der Arbeitskampf muß also das letzte mögliche Mittel (ultima ratio) sein."

Außerdem hielt der Große Senat ein Schlichtungsverfahren für erforderlich (Picker, RdA 1982, 331, 351 Fn. 130 wertet diese Bemerkung des Großen Senats mehr als obiter dictum; auch Hanau, DB 1982, 377 hält das Erfordernis eines Schlichtungsverfahrens im Bereich der Privatwirtschaft nicht für zwingend; vgl. dazu auch Bobke/Grimberg, Der gewerkschaftliche Warnstreik im Arbeitskampfrecht, S. 157).

Diese von der Rechtsprechung entwickelten Einschränkungen



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



- 11 -

betreffen zum einen den Zeitpunkt, zu dem die Koalitionen (oder ein einzelner Arbeitgeber) Kampfmaßnahmen einleiten dürfen. Bezogen auf den Streik ist der Zeitpunkt zu bestimmen, von dem ab eine Gewerkschaft die Arbeitnehmer zur Arbeitsniederlegung auffordern darf. Zum anderen beziehen sich die Finschränkungen auf die Durchführung eines Arbeitskampfes. Der Arbeitskampf muß geeignet und sachlich erforderlich sein. Diesen Grundsatz hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in den Urteilen, die das Recht der Arbeitgeber zur Aussperrung betrafen, charakterisiert als "Übermaßverbot" (BAG 33, 140, 175 ff. = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu B I 2 der Gründe). Wie jedes Mittel des Arbeitskampfes muß auch der Streik die Merkmale der Geeignetheit, der Erforderlichkeit und der Proportionalität erfüllen. Dabei besteht weiterhin Streit darüber, wozu der Streik (oder ein anderes Mittel des Arbeitskampfes) geeignet, erforderlich und proportional sein soll, entweder zu dem jeweiligen Arbeitskampfziel (Löwisch, ZFA 1971, 319, 326 ff.) oder zur Herstellung einer gleichwertigen Verhandlungschance (vgl. Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, 1975, S. 172; Konzen, SAE 1977, 225, 237; Mager, Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 15, S. 75, 80).

Im vorliegenden Fall könnten die Streiks nur deshalb rechtswidrig sein, weil die Gewerkschaften zu Arbeitsniederlegungen vor Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten aufgerufen - also zu früh gestreikt - haben. Denn mit der Art und Weise, in der gekämpft wurde, läßt sich die Rechtswidrigkeit nicht begründen. Das haben die Kläger auch nicht geltend gemacht. In der Literatur finden sich denn auch keine Stimmen, die die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Rechtswidrigkeit von Warnstreiks - auch in der Form der "Neuen Beweglichkeit" - mit einem Verstoß gegen das "Bermaßverbot" begründen. Sieht man von der zeitlichen Finschränkung ab, ist hier der Arbeitskampf in der Form der "Neuen Beweglichkeit" zulässig (vgl. Löwisch, BB 1982, 1373).

c) Der Senat hat erwogen, ob im Hinblick auf die Bestimmungen der Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 - ESC - (BGBl. II 1964 S. 1262) an dem Rechtssatz festzuhalten ist, daß jede Arbeitskampfmaßnahme nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden darf.

Der Europäischen Sozialcharta (ESC) hat die Bundesrepublik Deutschland durch Gesetz vom 19. September 1964 mit Ausnahme einiger Artikel, die hier nicht von Bedeutung sind, zugestimmt (BGBl. II 1964 S. 1261). Die Charta sollte am 30. Tage nach Hinterlegung der fünften Ratifikations- oder Genehmigungsurkunde in Kraft treten (Art. 35 Abs. 2). Dies ist am 26. Februar 1965 geschehen (vgl. Bekanntmachung vom 9. August 1965 - BGBl. II S. 1122).

Teil II der Charta enthält folgende Bestimmung:

"Die Vertragsparteien erachten sich durch die in den folgenden Artikeln und Absätzen festgelegten Verpflichtungen nach Maßgabe des Teils III gebunden.

Art. 6

Das Recht auf Kollektivverhandlungen



Um die wirksame Ausübung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien

...

und anerkennen

4. das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen."

In Teil III (Art. 20) verpflichten sich die Vertragsparteien u.a., mindestens fünf von sieben ausdrücklich genannten Artikeln des Teils II der Charta als für sich bindend anzusehen. Dazu gehört auch Art. 6 der Charta. Teil V der Charta enthält Regelungen darüber, wann und in welchem Umfang die in Teil II genannten Rechte eingeschränkt werden dürfen. In Art. 31 der Charta heißt es:

"Die in Teil I niedergelegten Rechte und Grundsätze dürfen nach ihrer Verwirklichung ebenso wie ihre in Teil II vorgesehene wirksame Ausübung anderen als den in diesen Teilen vorgesehenen Einschränkungen oder Begrenzungen nur unterliegen, wenn diese gesetzlich vorgeschrieben und in einer demokratischen Gesellschaft zum Schutze der Rechte und Freiheiten anderer oder zum Schutze der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, der Sicherheit des Staates, der Volksgesundheit und der Sittlichkeit notwendig sind.

Von den nach dieser Charta zulässigen Einschränkungen der darin niedergelegten Rechte und Verpflichtungen darf für keinen anderen als den vorgesehenen Zweck Gebrauch gemacht werden."

In einem Anhang ist vereinbart:



"Es besteht Einverständnis darüber, daß jede Vertragspartei für sich die Ausübung des Streikrechts durch Gesetz regeln kann, vorausgesetzt, daß jede weitere Einschränkung dieses Rechtes aufgrund des Artikels 31 gerechtfertigt werden kann."

Das Bundesarbeitsgericht hat bisher offengelassen, ob die Europäische Sozialcharta (ESC) unmittelbar geltendes Bundesrecht ist oder ob sie nicht wenigstens den rechtsfortbildenden oder den die Lücken der gesetzlichen Regelungen füllenden Richter bindet (vgl. BAG 33, 140, 157 f. = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A II 2 a der Gründe). Das Bundesverfassungsgericht hat sich ebenfalls noch nicht festgelegt (BVerfGE 58, 233, 254). Die Auffassungen in der Literatur sind geteilt (vgl. Nachweise in den genannten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts sowie bei Söllner, Grundriß des Arbeitsrechts, 8. Aufl., S. 82; Brox/Rüthers, aaO, Rz 124). Dabei verweisen Brox/Rüthers (aaO) insbesondere auf den Anhang zu Teil III:

"Es besteht Einverständnis darüber, daß die Charta rechtliche Verpflichtungen internationalen Charakters enthält, deren Durchführung ausschließlich der in ihrem Teil IV vorgesehenen Überwachung unterliegt."

Nach Art. 24 (im Teil IV der Charta) werden Berichte der vertragsschließenden Parteien von einem Sachverständigenausschuß geprüft. Am Ende dieses Verfahrens kann eine Empfehlung des Ministerkomitees an eine Vertragspartei stehen (Art. 29). (Vgl. in diesem Sinne auch Wengler, Die Unanwendbarkeit der Europäischen Sozialcharta im Staat; a.A. Söllner, aaO, S. 83).



Die Frage, ob die ESC bereits geltendes Bundesrecht ist, ist im vorliegenden Zusammenhang nicht von entscheidender Bedeutung. Denn wenn der Gesetzgeber das Streikrecht der Gewerkschaften nur unter den in Art. 31 Abs. 1 ESC genannten Voraussetzungen einschränken könnte, muß sich der Richter an dieselben Grenzen halten, wenn er die in der ESC eingegangenen völkerrechtlichen Verpflichtungen in innerstaatliches Recht umsetzen muß. Der Richter, der die bestehenden gesetzlichen Lücken anhand von Wertentscheidungen des Gesetzgebers ausfüllen muß, muß sich an die Regeln halten, die der Gesetzgeber als für die Bundesrepublik Deutschland verbindlich akzeptiert hat. Er darf völkerrechtliche Verpflichtungen nicht verletzen. Will der Richter das Streikrecht begrenzen, darf er nur solche Grundsätze aufstellen, die nach Art. 31 Abs. 1 ESC zulässig sind (vgl. insoweit auch den Anhang zu Art. 6 Abs. 4 ESC).

Wären danach Einschränkungen des Streikrechts nur unter den Voraussetzungen des Art. 31 ESC zulässig, könnte für die Anwendung des "ultima-ratio-Prinzips" kein Raum mehr sein. Ob zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer (Art. 31 ESC) eine Einschränkung des Streikrechts in zeitlicher Hinsicht gerechtfertigt wäre, kann fraglich erscheinen.

Was für das ultima-ratio-Prinzip gilt, gilt nicht in gleicher Weise für das Übermaßverbot. Denn das Übermaßverbot soll das Verhandlungsgleichgewicht sichern. Die Chance, gleichgewichtig verhandeln zu können, ist Voraussetzung für ein funktionierendes Tarifvertragssystem. Auch nach Art. 6 ESC dient das Streikrecht



nur dazu, "die wirksame Ausübung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten". Kampfmaßnahmen, die nicht geeignet, erforderlich und proportional sind, können also auch nach der ESC, vom Gesetzgeber oder von dem die Lücken füllenden Richter für unzulässig erklärt werden.

d) Der Senat kann jedoch offen lassen, ob die zeitliche Beschränkung des Arbeitskampfes durch das ultima-ratio-Prinzip - auch im Hinblick auf die weiteren in der Literatur geäußerten Bedenken - noch zulässig ist und die Rechtswidrigkeit einer Arbeitskampfmaßnahme begründen kann. Denn der Grundsatz, wonach jede Arbeitskampfmaßnahme erst nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden darf, gilt nicht uneingeschränkt. Er gilt nicht für kurze und zeitlich befristete verhandlungsbegleitende Warnstreiks. Insoweit bleibt der Senat bei seiner Auffassung, die er schon im ersten Warnstreikurteil 1976 (Urteil vom 17. Dezember 1976 - 1 AZR 605/75 - BAG 28, 295, 298 = AP Nr. 51 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu 3 der Gründe) vertreten hatte.

In der ersten Warnstreikentscheidung hat der Senat näher begründet, warum sich der vom Großen Senat aufgestellte Grundsatz, daß Arbeitskampfmaßnahmen nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden dürfen, nur auf längerfristige oder zeitlich unbegrenzte Arbeitskampfmaßnahmen (Streiks) beziehe könne.

Einige Autoren wenden sich gegen diese Auffassung. Sie hal-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ten jeden Streik einer Gewerkschaft - und damit auch kurze Warnstreiks - in der Verhandlungsphase für unzulässig und damit rechtswidrig. Nach Auffassung von Picker (Der Warnstreik und die Funktion des Arbeitskampfes in der Privatrechtsordnung, S. 117 ff.) soll das ultima-ratio-Prinzip freies Verhandeln ohne Druck und Gewalt gewährleisten. Dem Prinzip des freien Verhandeln komme in unserer Rechtsordnung überragende Bedeutung zu. Auch der Tarifvertrag sei diesem Ordnungsmodell des freien Vertrags zuzurechnen. Es gehe nicht in erster Linie um Schadensverhütung, sondern um den Schutz des freien Verhandeln. Ähnlich argumentiert Löwisch (BB 1982, 1373, 1777): Das ultima-ratio-Prinzip werde entscheidend geschwächt, wenn in der Phase der Tarifverhandlungen schon umfassende und ständig wiederholte Kurzstreikaktionen möglich seien. Der Übergang zu länger dauernden Streiks sei dann fließend. Gerade das wolle das ultima-ratio-Prinzip verhindern. Heinze (NJW 1983, 2400, 2413 ff.) meint, aus Art. 9 Abs. 3 GG ergebe sich zwingend eine zeitliche Reihenfolge von Verhandlungen und Arbeitskampf. Wegen seiner "dienenden Zuordnung auf das Tarifvertragssystem" sei der Arbeitskampf zeitlich nur dann von der Verfassung legitimiert, wenn und soweit die vertragliche Einigung im Rahmen der Tarifautonomie versagt hat. Der Streik sei erst zulässig, wenn eine Seite die Verhandlungen für gescheitert erklärt habe.

Diese Autoren verkennen die tatsächlichen Grundlagen, auf denen Tarifverhandlungen geführt werden. Tatsächlich geht die Gewerkschaft in die Tarifverhandlungen in der Regel mit der Forderung nach Verbesserung einzelner Arbeitsbedingungen (z. B.



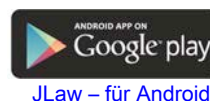
Lohnerhöhungen oder Arbeitszeitverkürzungen). Dabei ist die Gewerkschaft von vornherein darauf angewiesen, daß sie ihre Wünsche mit dem gehörigen Nachdruck vertritt. Denn ohne einen entsprechenden Druck der Gewerkschaft wäre die Arbeitgeberseite kaum bereit, den Forderungen nachzugeben. Für die einzelnen Unternehmen stellen sich Verbesserungen der Arbeitsbedingungen häufig als wirtschaftliche Belastung dar, die der Unternehmer aufgrund unseres Wirtschaftssystems möglichst zu vermeiden sucht und auch nach den Marktgesetzen vermeiden muß. Tarifvertragsverhandlungen werden daher nicht nach dem Muster des individuell ausgehandelten Vertrags im Rahmen freier Konkurrenz geführt, sondern nach dem Muster der "machtmäßigen Konfliktregulierung und der Drohung" (vgl. Bieback, AuR 1983, 361, 368). Die Gewerkschaften können daher die Tarifverhandlungen nur erfolgreich führen, wenn die Arbeitgeberseite weiß, daß im Ernstfall der notwendige wirtschaftliche Druck durch einen Streik ausgeübt wird.

Auch nach dem von einer Seite erklärten Scheitern der Verhandlung gibt es nicht nur den Kampf. Fast immer wird auch während eines Streiks weiterverhandelt. Der während eines Streiks ausgehandelte Tarifvertrag ist ein "frei ausgehandelter" Vertrag, weil die Arbeitgeberseite sich letztlich auf die ausgehandelten Arbeitsbedingungen eingelassen hat. Tarifverhandlungen, die unter der Drohung geführt werden, daß ein Streik unvermeidlich sei, wenn die Arbeitgeberseite die Forderungen nicht annehme oder sich nicht wenigstens auf einen Kompromiß einlasse, unterscheiden sich nicht grundsätzlich von Tarifverhandlungen, die von Streiks bereits begleitet werden. In jedem Fall geht es darum, die eigenen



wirtschaftlichen Machtmittel und die der Gegenseite richtig einzuschätzen. In diesem Sinne können verhandlungsbegleitende Streiks die Verhandlungschancen der Gewerkschaft verbessern oder vielleicht sogar erst ermöglichen (vgl. Bieback, aaO, S. 368). Letztlich besteht zwischen der Drohung mit einem künftigen (Erzwingungs-) Streik und einem verhandlungsbegleitenden Warnstreik nicht der prinzipielle Unterschied, den Picker und Heinze ihrer Wertung zugrunde legen. Es gibt kein freies, friedliches oder arbeitskampfloses Verhandeln. Für die Verhandlung kann man deshalb nicht mehr an Freiheit verlangen als für den endlichen Vertragsabschluß selbst. Wenn dieser unter dem Druck flächendeckender Arbeitskämpfe stehen darf, kann man den verhandlungsbegleitenden Warnstreik nicht für unzulässig erklären (Herschel, RdA 1983, 364, 366).

Ein weiterer eher praktischer Einwand liegt auf der Hand (s.o. zu B II 2 c der Gründe): Sollen Streiks in der hier zu beurteilenden Form erst in der Kampfphase zulässig sein (vgl. Löwisch, BB 1982, 1273), haben die Gewerkschaften ein großes Interesse daran, die Verhandlungen, wenn sie nicht alsbald erfolgreich abgeschlossen werden können, in einem möglichst frühen Stadium für gescheitert zu erklären, weil sie so freie Bahn für den wirkungsvollen Warnstreik bekommen (Herschel, RdA 1983, 364). Die von Picker und Heinze befürwortete Unterscheidung verführt deshalb dazu, die Suche nach Kompromissen allzu früh aufzugeben und gleich zu den weit folgenschwereren Mitteln des unbefristeten Streiks zu greifen (so ebenfalls mit Recht Herschel, aaO).

**JLaw – Gesetze und Urteile**Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile

Die Zulassung kurzer befristeter Warnstreiks gefährdet nicht die Verhandlungsparität zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die Verhandlungsparität ist der oberste Grundsatz des Arbeitskampfrechts, an dem alle weiteren Grundsätze zu messen sind. Die Verhandlungsparität soll sicherstellen, daß nicht eine Tarifvertragspartei der anderen von vornherein ihren Willen aufzwingen kann, sondern daß möglichst gleiche Verhandlungschancen bestehen. Auf andere Weise kann nämlich die Tarifautonomie unter Ausschluß der staatlichen Zwangsschlichtung nicht funktionieren (vgl. BAG GS 23, 292, 308 = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu Teil III B 1; auch BGH AP Nr. 38 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu 2 der Gründe). Kurze, zeitlich befristete Warnstreiks verursachen in der Regel nicht die Schäden, die längerfristige oder zeitlich unbegrenzte Streiks verursachen. Zwar können auch bei Warnstreiks Schäden entstehen (vgl. zum Schadensumfang Glaubitz, DB 1982, 1514, 1516). Im Verhältnis zu einem unbefristeten Streik waren jedoch die durch die Streikaktion der IG Metall im Frühjahr 1981 verursachten Schäden nicht so erheblich, daß hierdurch die Verhandlungsparität gestört worden wäre. Schließlich sind kurzfristige Arbeitsunterbrechungen nicht dazu geeignet, die gegenseitige Konkurrenz der Unternehmer untereinander zu verschärfen, wie das bei Schwerpunktstreiks der Fall sein kann (vgl. Rieback, AuR 1983, 361, 365). Andererseits müssen auch die Interessen der Gewerkschaft an dieser Kampftaktik berücksichtigt werden. Der verhandlungsbegleitende Streik soll die Arbeitgeberseite zu einem zügigen Verhandeln und zu größerer Kompromißbereitschaft veranlassen (vgl. Herschel, RdA 1983, 364, 365; Otto, Anm. zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Dezember 1976 - 1 AZR



605/75 - EzA Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 10, zu IV). Die die Tarifverhandlungen begleitenden kurzfristigen Streiks sind oft das einzige Druckmittel, das Bewegung in den Verhandlungsablauf bringen kann (vgl. Weiss, in Dorndorf/Weiss, Warnstreiks und vorbeugender Rechtsschutz gegen Streiks, S. 96).

Danach sind kurze zeitlich befristete Streiks, zu denen die Gewerkschaft schon während der laufenden Tarifverhandlungen aufruft, nicht schlechthin unzulässig und damit rechtswidrig. Die Unterlassungsklage, mit denen die Klägerinnen zu 2) bis 4) ein uneingeschränktes Verbot von Warnstreiks für die Zukunft verlangen, ist damit unbegründet.

e) Auch soweit die Klägerinnen zu 2) bis 4) ein Verbot künftiger Warnstreiks gerade in der Form der "Neuen Beweglichkeit" fordern, ist ihre Klage nicht begründet. Dabei kommt es wiederum nur darauf an, ob diese Kampfform schlechthin unzulässig ist, nicht aber darauf, ob die gegen die Klägerinnen 1981 geführten Streiks rechtswidrig waren.

Über die Grenzen, die das Bundesarbeitsgericht verhandlungsbegleitenden Warnstreiks in seiner Entscheidung vom 17. Dezember 1976 gezogen hatte, ist die Beklagte - im Regelfall - mit ihrer Streiktaktik der "Neuen Beweglichkeit" nicht hinausgegangen.

Der Senat hat Streiks, für die das ultima-ratio-Prinzip nicht gelten könne, von den Streiks, für die dieser Grundsatz



nach wie vor gelte, allein nach der Dauer der jeweiligen Arbeitsniederlegungen abgegrenzt. Er hat unterschieden zwischen zeitlich längerfristigen oder unbegrenzten Arbeitsk Kampfmaßnahmen (Streiks) einerseits und kurzen befristeten Arbeitsunterbrechungen andererseits. An dieser Abgrenzung hält der Senat ebenfalls fest. Sie ist praktikabel und führt zu sachgerechten Ergebnissen.

Von kurzen zeitlich befristeten Arbeitsunterbrechungen geht - wie bereits dargelegt (vgl. oben Abschnitt B II 2 d) - bei weitem nicht der wirtschaftliche Druck aus, der mit längerfristigen oder zeitlich unbegrenzten Arbeitsk Kampfmaßnahmen erzielt werden soll. Auch die Interessen der nicht unmittelbar am Arbeitsk Kampf Beteiligten, der Nichtstreikenden und sonstigen Dritten sowie die Interessen der Allgemeinheit (vgl. insoweit zur Begründung des ultima-ratio-Prinzips BAG GS 23, 202, 206 = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitsk Kampf, zu Teil III A 1 der Gründe) werden durch kurzfristige Warnstreiks weit weniger berührt als durch zeitlich längerfristige oder unbegrenzte Arbeitsk Kampfmaßnahmen. Kurzfristig im Sinne dieser Abgrenzung (vgl. Urteil vom 17. Dezember 1976 - 1 AZR 605/75 - BAG 28, 205, 208 = AP Nr. 51 zu Art. 9 GG Arbeitsk Kampf, zu 3 der Gründe) sind jedenfalls Arbeitsniederlegungen, die die Dauer von drei Stunden nicht überschreiten. Ob auch längere Arbeitsunterbrechungen zu rechtfertigen wären, braucht der Senat in diesem Zusammenhang nicht zu entscheiden.

Unerheblich für die Abgrenzung ist der Umstand, daß die verhandlungsbegleitenden Streiks der "Neuen Beweglichkeit" auf



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

einem zuvor ausgearbeiteten Plan der Gewerkschaft beruhen. Das Ausmaß der im jeweiligen Unternehmen durch die kurzfristige Arbeitsniederlegung verursachten Schäden hängt nicht davon ab, ob nach Plan, ob gleichzeitig oder zeitlich versetzt in anderen Unternehmen gestreikt wird (vgl. Weiss, in Dorndorf/Weiss, aaO, S. 100).

Auch die Wiederholung von Warnstreiks führt nicht schlechthin zu einer Rechtswidrigkeit dieser Arbeitsk Kampfmaßnahme. Zwar soll nach Auffassung von Mayer-Maly (BB 1981, 177^u, 1776), Hanau (DB 1982, 377, 380), Löwisch (BB 1982, 1373, 1376) und Konzen (Anm. zum Warnstreikurteil in SAE 1977, 235, 237) jede Wiederholung eines Warnstreiks unzulässig sein. Dieser Auffassung kann der Senat nicht folgen. Eine Wiederholung von kurzfristigen Arbeitsniederlegungen hat er in seiner bereits mehrfach erwähnten ersten Warnstreikentscheidung nicht schlechthin ausgeschlossen (vgl. BAG 28, 295, 298 = AP Nr. 51 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu 3 der Gründe a.F.). Deshalb wollen auch Seiter (in: 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, S. 600), Nickel (Anm. zum Warnstreikurteil in AuR 1977, 311, 315) und Otto (Anm. zum Warnstreikurteil in EzA Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 19, zu IV) Wiederholungen dann zulassen, wenn sich die Verhandlungssituation geändert habe oder wenn man von einer weiteren Verhandlungsrunde sprechen könne. Nach Auffassung anderer Autoren dürfen Warnstreiks ohne Einschränkungen wiederholt werden (vgl. Hoffmann, DB 1981, 1188 f.; Bobke/Grimberg, aaO, S. 187 f.). Eine Abgrenzung danach, ob sich die Verhandlungssituation jeweils geändert habe und damit ein weiterer Warnstreik gerechtfertigt ist, ist nicht praktikabel



(vgl. Weiss, aaO, S. 103). Die Verhandlungssituation läßt sich kaum je zutreffend beurteilen. Die Gewerkschaft wird immer damit argumentieren, daß der wiederholte Warnstreik erforderlich gewesen sei, um auf seiten der Arbeitgeber Kompromißbereitschaft zu erreichen. Doch sind hier durchaus Grenzen denkbar.

Soweit sich Gewerkschaften auch in Zukunft an die damit gezogenen Grenzen halten, wird der Grundsatz, daß Arbeitskampfmaßnahmen nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden dürfen, nicht verletzt (vgl. Urteil des Senats vom 17. Dezember 1976 - 1 AZR 605/75 - aaO). Die Klage der Klägerinnen zu 2) bis 4), mit der sie erreichen wollten, daß der beklagten Gewerkschaft in Zukunft jedenfalls Warnstreiks in Form der "Neuen Beweglichkeit" untersagt werden, kann deshalb keinen Erfolg haben. Das heißt andererseits noch nicht, daß alle Kampftaktiken der Gewerkschaft gebilligt werden müßten. Die rechtliche Beurteilung muß vielmehr dem Einzelfall vorbehalten bleiben. Nur die Klage auf künftige Unterlassung, mit der solche Kampfformen der Gewerkschaft schlechthin untersagt werden sollen, muß abgewiesen werden.

III. Zu Unrecht hat das Berufungsgericht der Beklagten untersagt, in Zukunft die Auszubildenden in den Unternehmen der Klägerinnen zu 2) bis 4) zur Teilnahme an Arbeitskämpfen aufzurufen (Klageantrag zu 4 b).

1. Nach Auffassung des Berufungsgerichts haben Auszubildende kein Streikrecht. Das Streikrecht setze ein Arbeitsverhältnis



voraus. In einem Arbeitsverhältnis werde Arbeit gegen Lohn geschuldet; bei einem Berufsausbildungsverhältnis überwiege der Erziehungs- und Ausbildungszweck.

2. Der Senat kann dem Berufungsgericht weder im Ergebnis noch in der Begründung folgen. Auszubildende dürfen jedenfalls dann zu kurzfristigen (Warn-) Streiks aufgefordert werden, wenn in Tarifverhandlungen Forderungen der Gewerkschaft nach verbesserten Ausbildungsbedingungen verhandelt werden. Mindestens unter diesen Voraussetzungen ist die Teilnahme von Auszubildenden an Arbeitskämpfen zulässig.

a) Das Bundesarbeitsgericht hat sich zur Frage, ob und in welchem Umfang Auszubildenden ein Streikrecht zustehe, noch nicht geäußert. Die Auffassungen der Literatur über ein Streikrecht der Auszubildenden sind geteilt (Nachweise bei Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, 1975, S. 248 f.; Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl. 1982, Rz 673 Fn. 84). Der Senat braucht zu dieser Frage nicht abschließend Stellung zu nehmen.

b) Die Teilnahme von Auszubildenden an kurzfristigen Warnstreiks muß unter den angegebenen Voraussetzungen möglich sein. Art. 9 Abs. 3 GG gibt jedermann in jedem Beruf das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Auch Auszubildende dürfen einer Gewerkschaft beitreten; das ist nahezu unbestritten (vgl. Maunz/Dürig/Herzog/Scholz, GG, Art. 9 Rz 170; Wohlgemuth, BB 1983, 1102, 1105; Natzel, DB 1983, 1488, 1493). Ausbildungsvergütungen sind



auch ein Teil der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG, selbst wenn man das Ausbildungsverhältnis als ein Vertragsverhältnis besonderer Art ansieht, weil die Vergütung in einem solchen Rechtsverhältnis neben der Ausbildungspflicht nur eine Nebenpflicht darstellt (vgl. Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 10. Februar 1981 - 6 ABR 86/78 - BAG 35, 59, 67 = AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972, zu III 3 c der Gründe). Ausbildungsvergütungen können durch Tarifvertrag geregelt werden. Deshalb müssen Auszubildende auch die Möglichkeit haben, auf die Ausbildungsbedingungen über ihre Gewerkschaft Einfluß nehmen zu können. Was tariflich regelbar ist, muß letztlich auch durch Arbeitskampf durchgesetzt werden können (vgl. Buschmann, BB 1981, 190, 191; Wohlgemuth, BB 1983, 1103, 1105).

Ob damit den Auszubildenden auch ein Recht zusteht, für längere Zeit "zu streiken", kann hier offenbleiben (ablehnend Demme, RdA 1973, 369, 372; Hromadka, DB 1972, 870, 876; Natzel, DB 1983, 1488, 1495). Im vorliegenden Fall haben sich die Auszubildenden nur an kurzen befristeten Warnstreiks der gewerblichen Arbeitnehmer beteiligt. Die Teilnahme an solchen Arbeitskämpfen kann den Ausbildungszweck nicht gefährden (vgl. Löwisch, BB 1982, 1373, 1374). Zu Arbeiten als Streikbrecher dürfen die Auszubildenden ohnehin nicht herangezogen werden. Schließlich kann der Arbeitgeber nicht erwarten, daß sich die Auszubildenden bei kurzen Warnstreiks gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs un-solidarisch verhalten (vgl. Gamillscheg, Arbeitsrecht II, 6. Aufl., Fall 325).



c) Da sich Auszubildende mindestens unter den angegebenen Voraussetzungen auch in Zukunft an Warnstreiks beteiligen dürfen, ist die Klage der Klägerinnen zu 2) bis 4), mit der sie ein vollständiges und uneingeschränktes Verbot der Teilnahme an Arbeitskämpfen wollen, unbegründet.

IV. Die von den Klägerinnen zu 2) bis 4) erhobenen Feststellungsklagen (Klageantrag zu 3) mit Hilfsantrag sind nicht zulässig. Die in § 256 Abs. 1 und 2 ZPO genannten besonderen Voraussetzungen einer Feststellungsklage liegen nicht vor. Es gilt im wesentlichen das, was der Senat bereits zur Feststellungsklage des klagenden Arbeitgebersverbands ausgeführt hat (zu A IV der Gründe). Ergänzend dazu: Der Unterlassungsanspruch, der in der Vergangenheit zwischen den jeweiligen Prozeßparteien bestanden haben soll, ist für die Beurteilung des Anspruchs auf künftige Unterlassung, den der Senat in diesem Verfahren sachlich beurteilt hat (zu B II 2 der Gründe), nicht vorgreiflich im Sinne von § 256 Abs. 2 ZPO.

Bei der Beurteilung der vorbeugenden Unterlassungsklage kommt es nämlich nicht darauf an, ob die klagenden Unternehmen schon im Frühjahr 1981 einen Anspruch auf Unterlassung von Eingriffen in ihren eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb hatten. Die Inhaber der nach § 822 Abs. 1 BGB geschützten Rechte brauchen, wenn sie eine Klage auf künftige Unterlassung erheben, nicht darzulegen, daß ihr Recht bereits verletzt worden war. Ein Unterlassungsanspruch entsteht schon dann, wenn die erste Beeinträchtigung hinreichend nahe bevorsteht. Daß eine Beeinträchti-



gung bereits stattgefunden hat, ist nur ein Indiz für das Drohen weiterer Beeinträchtigungen (vgl. MünchKomm-Medicus, BGB, § 1004 Rz 80, mit weiteren Nachweisen). Auch hier konnte der Senat über die vorbeugende Unterlassungsklage der Klägerinnen zu 2) bis 4) entscheiden, ohne daß über das frühere Rechtsverhältnis, das Bestehen von Unterlassungsansprüchen im Jahre 1981, entschieden werden mußte. Insoweit bestehen die Unterlassungsansprüche nebeneinander.

V. Damit ist auch die Revision der Klägerinnen zu 2) bis 4) unbegründet. Die Revision der beklagten Gewerkschaft hat auch gegenüber diesen Klägern Erfolg. Die Klage auf Unterlassung von Aufrufen an Auszubildende, an Arbeitskämpfen teilzunehmen, muß abgewiesen werden.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Dr. Menzel

Gnade



[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](#)