

Aktenzeichen: 1 AZR 361/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 19. Juni 1984
- 1 AZR 361/82 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 1. April 1981
- 4 Ca 248/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 24. Mai 1982
- 4 Sa 104/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Beurteilung von Tarifzielen bei laufenden Verhandlungen

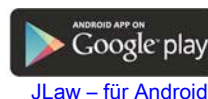
Gesetz: ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

- 1.a) Gegenstand einer positiven oder negativen Feststellungsklage (§ 256 Abs. 1 ZPO) kann nur ein Rechtsverhältnis (oder Anspruch aus einem Rechtsverhältnis) sein.
- b) Eine Gewerkschaft berührt sich nicht schon eines Anspruchs auf Tarifverhandlungen (Anspruch im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO), wenn sie solche Verhandlungen nachdrücklich fordert und mit Kampfmaßnahmen droht.
2. Die Gerichte können im Vorfeld von Tarifverhandlungen nicht über die rechtliche Zulässigkeit einzelner Tarifziele entscheiden.
3. Darüber, ob und in welcher Form tarifliche Regelungen über die Besatzungsstärke im Cockpit zulässig sind, müssen die Tarifvertragsparteien zunächst selbst entscheiden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 361/82

4 Sa 104/81 Hamburg

Verkündet am
19. Juni 1984

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 1984 durch den
Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither
und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch
und Dr. Giese für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Auf die Revision der Beklagten wird
das Urteil des Landesarbeitsgerichts
Hamburg vom 24. Mai 1982 - 4 Sa
104/81 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das
Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg
vom 1. April 1981 - 4 Ca 248/80 -
wird mit der Maßgabe zurückgewiesen,
daß die Unterlassungsklage (Klage-
antrag zu 2) nicht als unzulässig,
sondern als unbegründet abgewiesen
wird.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Be-
rufung und der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob tarifvertragliche Rege-
lungen über die Zahl der in einer Flugzeugkanzel (Cockpit) zu
beschäftigenden Arbeitnehmer zulässig sind.

Die Klägerin ist ein Arbeitgeberverband, dem die Deutsche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Lufthansa AG in Köln und die Condor-Flugdienst GmbH in Neu-Isenburg als Mitglieder angehören. Die Beklagte ist eine Gewerkschaft. Zu ihren Mitgliedern gehört ein Teil des fliegenden Personals der beiden genannten Luftfahrtgesellschaften. Die Parteien haben bereits mehrere Tarifverträge für die bei der Deutschen Lufthansa AG und bei der Condor-Flugdienst GmbH beschäftigten Mitarbeiter abgeschlossen.

Die Deutsche Lufthansa AG und die Condor-Flugdienst GmbH planten seit 1970 die Anschaffung von Großraumflugzeugen des Typs "Airbus A 310". Vom Hersteller dieses Flugzeugs wurde eine Cockpit-Auslegung entwickelt, bei der alle Arbeitsplätze (Sitze) der Flugzeugführer nach vorn gerichtet sind (Forward Facing Crew Cockpit - FFCC). Aufgrund einer neuen platzsparenden Technologie können alle erforderlichen Anzeige- und Bedienungselemente so angeordnet werden, daß sie von einem Besatzungsmitglied bedient und von einem anderen Besatzungsmitglied überwacht werden können. Für ein drittes Besatzungsmitglied (bisher der Flugingenieur) kann ein Arbeitsplatz eingerichtet werden. Dazu hat der Vorstand der Deutschen Lufthansa AG entschieden, daß der "Airbus A 310" mit Drei-Mann-Besatzung geflogen wird, wenn die sichere Flugdurchführung nach Lufthansa-Standard dies erfordere. Andererseits solle dieses Flugzeug mit Zwei-Mann-Besatzung geflogen werden, wenn dies aus Sicherheitsgründen möglich und für das einzelne Besatzungsmitglied nicht zu belastend ist. Demgegenüber fordern die Pilotenverbände von den Fluggesellschaften, alle Verkehrsflugzeuge ausnahmslos mit einer Drei-Mann-Besatzung fliegen zu lassen.

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](#)

Mit Schreiben vom 9. Juni 1980 übersandte die Beklagte der Klägerin den Entwurf eines Tarifvertrags über die Arbeitsplatzgestaltung für das Bordpersonal der beiden genannten Fluggesellschaften. Die Klägerin sah in diesem Entwurf den Versuch der Beklagten, eine Drei-Mann-Mindestbesatzung für alle Flugzeugmuster bindend festzuschreiben. Sie lehnte deshalb Tarifverhandlungen über diesen Teil des Entwurfs ab. Darüber kam es zu einer umfangreichen Korrespondenz zwischen den Parteien. Die Beklagte wies darauf hin, sie wolle die Drei-Mann-Cockpit-Crew nicht für alle Fälle durchsetzen, sondern nur da, wo dies notwendig sei ("Wir wollen keinen Heizer auf der E-Lok!" - Schreiben des Bundesvorstands der Beklagten vom 11. November 1980 an die Klägerin).

Mit der am 11. November 1980 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage beantragte die Klägerin zunächst die Feststellung, daß dieser Teil des Entwurfs nicht durch Tarifvertrag geregelt werden könne und daß die Beklagte kein Recht habe, Tarifverhandlungen über diesen Teil des Entwurfs mit Streikandrohung zu fordern. Am 8. Dezember 1980 beschloß der Bundesvorstand der Beklagten, in der Zeit vom 15. bis 20. Dezember 1980 für das fliegende Personal der Deutschen Lufthansa AG und des Condor-Flugdienstes GmbH Warnstreiks durchzuführen. Auf diese Weise sollte die Klägerin zur Aufnahme von Verhandlungen über den Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen für das Personal in der Kabine und im Cockpit gezwungen werden. Einen am 10. Dezember 1980 beim Arbeitsgericht Hamburg eingegangenen Antrag der betroffenen Fluggesellschaften auf Erlaß einer einstweiligen



Verfügung gegen die Beklagte dieses Rechtsstreits wies das Arbeitsgericht Hamburg zurück (Beschluß vom 15. Dezember 1980 - 17 Ga 26/80 -). Im Berufungsverfahren (LAG Hamburg - 6 Sa 123/80 -) schlossen die Parteien am 17. Dezember 1980 folgenden Vergleich:

- "1. Die Berufungsbeklagte erklärt gegenüber den Berufungsklägern und der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V., es liege ihr lediglich daran, die Arbeitsbedingungen für das Bordpersonal der DLH/CFG einer angemessenen tariflichen Regelung zuzuführen. Sie wolle damit nicht erreichen, daß jedes bereits im Einsatz befindliche oder zukünftige Flugzeugmuster ein Side-Ward-Panel erhalte. Ebensowenig wollte sie die 3-Mann-Cockpit-Crew - unabhängig von deren Notwendigkeit - durchsetzen.

Es sei allein ihr Anliegen, den Belastungsgrad für die Besatzungsmitglieder im Cockpit in zumutbaren Grenzen zu halten. Das bedeute, daß die Berufungsbeklagte für alle Cockpit-Arbeitsplätze die tarifliche Regelung der Arbeitsplatzgestaltung anstrebe.

2. Die Berufungsbeklagte erklärt weiter, sie verfolge mit ihrem Tarifvertragsentwurf vom 9. Juni 1980 im besonderen mit § 23 Abs. 7 und 9 dieses Entwurfs keine zu der Erklärung gemäß Ziffer 1 dieses Vergleichs im Widerspruch stehenden Ziele.
3. Nach Abgabe dieser Erklärungen der Berufungsbeklagten erklärt sich die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. bereit, unverzüglich Tarifverhandlungen mit der Berufungsbeklagten über deren Tarifvertragsentwurf vom 9. Juni 1980 in der dem Gericht vorliegenden von der Berufungsbeklagten veröffentlichten Fassung, die dem Vergleich als Anlage beigefügt wird, aufzunehmen.

Als erster Verhandlungstermin ist Montag, der 22. Dezember 1980, im Rhein-Main-Gebiet vorgesehen.



Der Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. tritt namens der AVH diesem Vergleich bei.

4. Im Hinblick auf die Verhandlungsbereitschaft der AVH erklärt die Berufungsbeklagte nunmehr, daß sie von weiteren Arbeitskampfmaßnahmen im Sinne des Beschlusses ihres Bundesvorstandes vom 8. Dezember 1980 ab sofort Abstand nimmt.

..."

Auch in der Folgezeit kam es nicht zu Tarifverhandlungen. Die Klägerin stand auf dem Standpunkt, die Beklagte habe entgegen ihren Erklärungen im Vergleich vom 17. Dezember 1980 ihre Verhandlungsziele zur Drei-Mann-Besatzung im Cockpit nicht aufgegeben. Eine weitere Korrespondenz zwischen den Parteien blieb ohne Ergebnis.

Im April 1981 legte die Beklagte der Klägerin einen neuen Entwurf eines Tarifvertrags über die Gestaltung der Arbeitsplätze im Cockpit und in der Kabine vor. Dieser Entwurf enthält in § 23 u.a. folgende Regelung:

".....

10. Die Tarifvertragspartner sind sich darüber einig, daß die Lage der Arbeitsplätze zueinander, die Durchführung der Arbeit, die Arbeitsbelastung und die Verantwortlichkeit der einzelnen Besatzungsmitglieder bei den bereits im Einsatz befindlichen Flugzeugmustern B 747, DC 10, A 300, B 707 und B 727 eine Mindestbesatzungsstärke im Cockpit von 3 Mann bzw. 2 Mann auf der B 737 erfordert haben. Diese Mindestbesatzungsstärke ist auch in



Zukunft beizubehalten.

Für noch nicht im Einsatz befindliche (zukünftige) Flugzeugmuster wird, um den Belastungsgrad für die einzelnen Besatzungsmitglieder in zumutbaren Grenzen zu halten, zur Feststellung des Arbeitsumfangs, der möglichen maximalen Belastung und des tragbaren Verantwortungsumfangs im Hinblick auf die Besatzungsstärke von den Tarifvertragsparteien eine paritätisch besetzte Kommission gebildet, für die jede Tarifpartei 6 Mitglieder bestimmt, von denen jeweils zwei Mitglieder Fachleute (Mediziner/Techniker mit entsprechendem Fachwissen aus dem Flugbereich) sein müssen. Diese zwei Fachleute dürfen nicht Repräsentanten einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber oder einer Spitzenorganisation dieser Verbände sein oder zu diesen in einem ständigen Dienst- oder Geschäftsbesorgungsverhältnis stehen.

Die Kommissionsarbeit leitet ein unabhängiger Vorsitzender, auf den sich beide Tarifvertragsparteien vorher einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Er hat in dieser Kommission Sitz und Stimme.

Die Tarifvertragsparteien folgen den Beschlüssen dieser Kommission, wenn das Votum der Kommission mit mindestens zwei Drittel Mehrheit zustande gekommen ist. Sollte diese Mehrheit in der ersten Abstimmung nicht erreicht werden, so ist spätestens nach 14 Tagen und erneuten Beratungen eine zweite Abstimmung durchzuführen. Wird in der zweiten Abstimmung die erforderliche mindestens 2/3-Mehrheit nicht erreicht, ist im unmittelbaren Anschluß an diese Abstimmung eine dritte Abstimmung durchzuführen. Für diese Abstimmung genügt die einfache Mehrheit, um die Tarifvertragsparteien im Sinne des Satzes 1 dieses Abschnittes zu binden.



-8-

Alle Abstimmungen sind geheim durchzuführen."

Wiederum kam es zwischen den Parteien zu einer umfangreichen Korrespondenz. Die Beklagte brachte dabei zum Ausdruck, sie wolle ihr Ziel, den Belastungsgrad für die Besatzungsmitglieder in zumutbaren Grenzen zu halten, weiterverfolgen. Dagegen wolle sie die spezielle Forderung nach Festschreibung des Side-Ward-Panels für den Flugingenieur in künftigen Flugzeugmustern endgültig aufgeben. Weiter heißt es in einem Schreiben vom 7. Dezember 1981:

"Die Tatsache, daß wir in absehbarer Zeit voraussichtlich nicht in der Lage sein werden, Sie mit arbeitskampfrechtlichen Mitteln zur Aufnahme von Verhandlungen über diesen Regelungskomplex zu zwingen, ändert an diesem Tarifziel nichts."

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte wolle mit der vorgeschlagenen tariflichen Regelung eine Dreimann-Besatzung auf allen Flugzeugen festschreiben. Tarifliche Regelungen dieses Inhalts seien jedoch nicht zulässig, da durch sie die technisch-wirtschaftliche Entwicklung moderner Großraumflugzeuge aufgehalten und in den unternehmerischen Entscheidungsfreiraum für wirtschaftliche und technologische Entscheidungen eingegriffen werde. Nach dem Vergleich vom 17. Dezember 1980 dürfe die Beklagte keine Tarifverhandlungen über die Besatzungsstärke im Cockpit (Crew-Complement) mehr fordern.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,



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



1. festzustellen, daß der von der Beklagten gegen die Klägerin geltend gemachte Anspruch, Tarifverhandlungen für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG und der Condor-Flugdienst GmbH über die Besatzungsstärke im Cockpit (Crew-Complement), einschließlich einer Verlagerung der Entscheidung über Crew-Complement auf einen Dritten, insbesondere in in Zukunft in Dienst zu stellenden Flugzeugmustern zu führen, unberechtigt ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, zu unterlassen, im Rahmen ihrer Entwürfe eines "Tarifvertrages" Arbeitsplatzgestaltung für das Bordpersonal DLH/CFG Verhandlungen über die Besatzungsstärke im Cockpit (Crew-Complement), einschließlich einer Verlagerung der Entscheidung über Crew-Complement auf einen Dritten, insbesondere in in Zukunft in Dienst zu stellenden Flugzeugmustern zu fordern.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie habe sich der Klägerin gegenüber nie eines Anspruchs auf Tarifverhandlungen berührt; sie habe nur ihre tarifpolitischen Ziele bekanntgegeben. Außerdem wolle sie mit ihrem Entwurf weder Unternehmerentscheidungen noch technischen Fortschritt blockieren. Ihr ginge es nur um die Arbeitsbedingungen der Besatzungsmitglieder. Regelungen dazu könnten Inhalt eines Tarifvertrags sein. Der Vergleich vom 17. Dezember 1980 verpflichtete sie nicht, ihr tarifpolitisches Ziel aufzugeben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unzulässig abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert; es hat der Klage stattgegeben. Dagegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision der Re-



-10-

klagten, mit der sie fordert, die erstinstanzliche Entscheidung wiederherzustellen.

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 von der Klägerin erhobene Feststellungsklage ist nicht zulässig; die Klage auf Unterlassung (Leistungsklage) ist unbegründet.

I. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, daß das Rechtsverhältnis alsbald festgestellt wird. Diese Voraussetzungen liegen, entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts, nicht vor.

1. Gegenstand einer positiven oder negativen (leugnenden) Feststellungsklage kann nur ein Rechtsverhältnis sein. Die Klägerin hat nicht dargelegt, daß die Beklagte sich eines Rechtsverhältnisses oder einzelner Ansprüche aus einem Rechtsverhältnis berührt hätte.

a) Die Klägerin hat eine negative (leugnende) Feststellungsklage erhoben. Bei einer positiven Feststellungsklage beschreibt der Kläger in seiner Klage selbst den Lebenssachverhalt, aus dem er Rechtsfolgen herleitet; er legt das Rechtsverhältnis dar. Bei einer negativen Feststellungsklage muß der Kläger darlegen, daß



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die beklagte Partei aus einem bestimmten Lebenssachverhalt Rechte, insbesondere Ansprüche geltend machen will. Der Kläger muß deshalb die tatsächlichen Vorgänge angeben, aus denen der Beklagte einen Anspruch herleiten will. Er muß behaupten und auch beweisen, daß der Beklagte sich eines Anspruchs aufgrund dieses dargelegten bestimmten Sachverhalts berührt (vgl. BAG Urteil vom 24. November 1966 - 5 AZR 141/66 - AP Nr. 44 zu § 256 ZPO, zu I der Gründe, mit weiteren Nachweisen; BAG Urteil vom 23. Februar 1967 - 3 AZR 237/66 - AP Nr. 45 zu § 256 ZPO, zu 2 a der Gründe). Klagen, die nicht das Bestehen eines Rechtsverhältnisses betreffen oder sich nicht gegen das Bestehen eines Rechtsverhältnisses (oder einzelner Ansprüche) richten, sind nicht zulässig. Ein Kläger, der nicht darlegen kann, daß der Beklagte Rechte geltend macht oder Ansprüche erhebt, darf die Gerichte nicht in Anspruch nehmen.

b) Daß die Beklagte aus einem Lebenssachverhalt Rechte herleiten will, ist schon nach dem eigenen Vortrag der Klägerin nicht zu erkennen.

Das Berufungsgericht meint, die Beklagte habe in der Vergangenheit gegen die Klägerin einen Anspruch auf Tarifverhandlungen geltend gemacht. Sie habe sich damit eines Rechts berührt, das tatsächlich nicht bestehe. Diese Tatsache begründe das Feststellungsinteresse.

In dieser rechtlichen Würdigung kann der Senat dem Berufungsgericht nicht folgen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Berufungsgericht erwähnt mehrfach, die Beklagte berühme sich eines Anspruchs auf Tarifverhandlungen. Dabei handelt es sich - entgegen der Auffassung der Klägerin - nicht um eine tatsächliche Feststellung, sondern um eine rechtliche Würdigung des Verhaltens einer Partei. Denn ob sich die beklagte Partei eines Anspruchs berühmt hat, kann sich nur aus tatsächlichen Umständen - Erklärungen oder Handlungen dieser Partei - ergeben. Die der rechtlichen Würdigung zugrunde liegenden Tatsachen müssen festgestellt werden.

An solchen tatsächlichen Umständen erwähnt das Berufungsgericht nur das "beharrliche Bemühen der Beklagten" sowie die Warnstreiks und die vorausgegangenen gerichtlichen Verfahren. Aus diesen Umständen durfte das Berufungsgericht aber noch nicht folgern, die Beklagte habe sich eines rechtlich begründeten Anspruchs gegen die Klägerin berühmt. Beharrliches Bemühen der Beklagten und Warnstreiks sprechen nicht für, sondern gegen ein solches Berühmen. Denn hätte die Beklagte sich der Klägerin gegenüber eines Rechts auf Verhandlungen berühmt, hätte sie sich nicht beharrlich um Tarifverhandlungen zu bemühen brauchen. Sie hätte dieses Recht gerichtlich geltend machen können. Erst recht wären keine Warnstreiks erforderlich gewesen. Für die Klägerin erkennbar ging die Beklagte offensichtlich nicht von einem Rechtsverhältnis aus; sie wollte Tarifverhandlungen nur durch tatsächliches Einwirken auf den tariflichen Gegenspieler erreichen.

Auch das übrige vom Berufungsgericht in Bezug genommene



Vorbringen der Klägerin rechtfertigt nicht den Schluß, die Beklagte habe sich eines Anspruchs auf Tarifverhandlungen berührt. Die Beklagte hat zwar Tarifverhandlungen "gefordert". Sie hat damit aber keine "Forderung" im Rechtssinne erhoben. Daß ein Rechtsanspruch auf Tarifverhandlungen bestehe, hat die Beklagte mit keinem Wort und an keiner Stelle jemals zum Ausdruck gebracht.

2. Der Senat verkennt nicht, daß es der Klägerin um etwas anderes geht. Sie will festgestellt wissen, daß tarifpolitische Forderungen (Ziele) der beklagten Gewerkschaft nicht Gegenstand eines Tarifvertrags werden können. Mit einem solchen Antrag hat die Klägerin ihren Prozeß begonnen. So hat das Berufungsgericht die Klage auch verstanden. Es hat auf diese Sachfrage eine sachliche Antwort gegeben. Es hat nicht etwa die Klage schon deshalb abgewiesen, weil die Gewerkschaft schlechthin keinen Anspruch auf Tarifverhandlungen habe (vgl. BAG 14, 282 = AP Nr. 5 zu Art. 9 GG; BAG 36, 131, 134 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Verhandlungspflicht). Erst später hat die Klägerin ihren Antrag - im Hinblick auf die Anforderung in § 256 Abs. 1 ZPO - so formuliert, daß er sich scheinbar auf ein Rechtsverhältnis bezog.

Für eine entsprechende Anwendung des § 256 Abs. 1 ZPO und damit für die Zulassung einer Klage auf Feststellung der rechtlichen Zulässigkeit tarifpolitischer Forderungen besteht jedoch kein berechtigtes Bedürfnis.

a) Das Bundesarbeitsgericht ist bisher davon ausgegangen, daß



eine Gewerkschaft vor Abschluß eines Tarifvertrags keine Möglichkeit hat, eine gerichtliche Klärung darüber herbeizuführen, ob mit dem von ihr erstrebten Tarifvertrag ein tariflich regelbares Ziel verfolgt wird (vgl. BAG Urteil vom 21. März 1978 - 1 AZR 11/76 - BAG 30, 189, 203 = AP Nr. 62 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu III 2 der Gründe). Seinerzeit ging es um die Schadenersatzklage eines Arbeitgebers. Die beklagte Gewerkschaft hatte einen Streik zur Durchsetzung ihrer Forderung nach Zahlung eines unterschiedlichen Urlaubsgelds für die bei ihr organisierten und die bei ihr nicht organisierten Arbeitnehmer geführt. Für solcher Tarifvertrag ist nach dem Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 29. November 1967 (BAG 20, 175 = AP Nr. 13 zu Art. 9 GG) nicht zulässig. Der Streik, der der Durchsetzung eines solchen nicht zulässigen Tarifvertrags diene, war damit rechtswidrig. Fraglich war im damaligen Rechtsstreit nur das Verschulden der beklagten Gewerkschaft. Innerhalb dieser Verschuldensprüfung hat der Senat Erwägungen darüber angestellt, ob und wie die Klägerin vor Ausrufung des Streiks eine gerichtliche Klärung der Rechtsfrage hätte herbeiführen können. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Möglichkeit verneint. Eine Klage auf Feststellung der rechtlichen Zulässigkeit einer tariflichen Regelung könne die Gewerkschaft nicht erheben. Das würde auf die Erstattung eines Gutachtens hinauslaufen.

Auch in einem anderen Zusammenhang hat der Senat bisher eine dem Abschluß eines Tarifvertrags voraufgehende Inhaltskontrolle abgelehnt. Den Anspruch einer Gewerkschaft gegen den tariflichen Gegenspieler auf Aufnahme und Führung von Tarifverhandlungen hat



er abgewiesen u.a. mit der Begründung, es könne letztlich nicht darüber entschieden werden, ob der tarifliche Gegenspieler die Forderung aus sachlichen Gründen oder ohne solche sachliche Begründung abgelehnt habe. Es dürfe nicht zu einer gerichtlichen Inhaltskontrolle der Forderungen und Angebote kommen. Eine solche Inhaltskontrolle widerspreche dem Grundsatz der Tarifautonomie, wonach allein die Tarifvertragsparteien über den Inhalt von Tarifverträgen entschieden (vgl. BAG 36, 131, 135 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Verhandlungspflicht, zu II 1 b der Gründe).

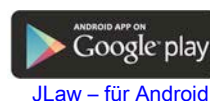
b) Beiden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts liegt der Gedanke zugrunde, daß die Gerichte nicht im Vorfeld von Tarifverhandlungen über die rechtliche Zulässigkeit der mit den Tarifverhandlungen verfolgten Tarifziele entscheiden sollten. Dafür gibt es nach wie vor gute Gründe.

Der Senat verkennt nicht, daß beide Tarifvertragsparteien ein Interesse daran haben können, mögliche tarifliche Regelungen vorab rechtlich beurteilen zu lassen. Die Gewerkschaft könnte mit einer positiven Feststellungsklage das Risiko ausschließen, wegen eines um tarifgesetzwidriger Ziele willen geführten Streiks zum Schadenersatz verpflichtet zu sein (vgl. BAG 20, 175 = AP Nr. 13 zu Art. 9 GG und BAG 30, 189 = AP Nr. 62 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Umgekehrt könnten der Arbeitgeber oder der Arbeitgeberverband ein Interesse daran haben, die Gewerkschaft von einem Arbeitskampf durch eine gerichtliche Entscheidung über die Zulässigkeit der gewünschten tariflichen Regelungen abzuhalten.



Doch die Bedenken gegen eine solche gerichtliche Vorprüfung überwiegen. Zunächst steht der Inhalt des Tarifvertrags noch nicht fest. Beurteilt werden könnten nur Entwürfe. Diese sind noch keine ausreichende tatsächliche Grundlage. Überdies könnte sich die Beurteilung immer nur auf eine bestimmte Formulierung des Entwurfs beziehen. Über die rechtliche Beurteilung tarifpolitischer Ziele wäre in vielen Fällen keine Klarheit geschaffen. Tarifpolitische Ziele können in verschieden ausgestalteten rechtlichen Regelungen ihren Niederschlag finden.

Die Tarifvertragsparteien könnten die Gerichte aus taktischen Gründen einschalten. Das würde der Tarifautonomie eher schaden als nützen. Eine von einer Gewerkschaft erhobene positive Feststellungsklage über die rechtliche Zulässigkeit einzelner beabsichtigter tariflicher Regelungen könnte die Arbeitgeberseite unter Druck setzen. Denn wäre die Tarifforderung einer Gewerkschaft erst mit dem Etikett versehen "rechtlich zulässig", dann könnte dies zumindest in der Öffentlichkeit leicht den Eindruck erwecken, als ob das Gericht diese Forderung auch für rechtlich wünschenswert halte. Würde - wie hier - umgekehrt das Gericht Bestimmungen des Entwurfs für einen Tarifvertrag im Vorfeld der gerichtlichen Auseinandersetzungen über die Zulässigkeit solcher Regelungen verwerfen, wären weitere Initiativen der Gewerkschaft von vornherein erschwert, obwohl das eigentliche tarifpolitische Ziel unter Umständen mit anderen rechtlichen Mitteln durchaus weiterverfolgt werden könnte. Auch könnte allein die Möglichkeit, die Gerichte vorab mit der Prüfung der geforderten tariflichen Regelung befassen zu können, die Arbeitgeberseite dazu verführen,



zunächst einmal unerwünschte tarifliche Forderungen durch die Gerichte abzuwehren; die mit der Einschaltung der Gerichte verbundene zeitliche Verzögerung könnte ein - taktischer - Vorteil sein.

Erforderlich ist eine solche gerichtliche Vorprüfung nicht. Die Arbeitgeberseite ist - entgegen ihren Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat - nicht "rechtlos". Sie kann die Forderungen der Gewerkschaft einfach als unerwünscht, nicht annehmbar oder als rechtlich unzulässig zurückweisen. Dann kommt kein Tarifvertrag zustande. Es ist deshalb nicht erforderlich, daß das Gericht das "Nein" zu den tariflichen Forderungen ausspricht, was die Arbeitgeberseite unschwer selbst besorgen könnte. Der vorliegende Fall macht das besonders deutlich. Die Klägerin könnte sich mit der bloßen Abwehr der Forderungen (nicht Ansprüche im Rechtssinne, § 194 BGB) der Gewerkschaft begnügen, zumal nach der Erklärung der beklagten Gewerkschaft vom 7. Dezember 1981 zunächst kein Arbeitskampf droht.

c) Erst wenn ein Arbeitskampf droht, könnte die Arbeitgeberseite ein Interesse daran haben, die Gerichte einzuschalten. Das ist aber auch bisher schon möglich. Der Streik könnte (wie in dem vom Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 21. März 1978 - BAG 30, 189 = AP Nr. 62 zu Art. 9 GG Arbeitskampf entschiedenen Rechtsstreit) rechtswidrig sein, weil mit ihm ein tariflich nicht regelbares Ziel verfolgt wurde. Er könnte deshalb den objektiven Tatbestand des § 823 Abs. 1 BGB erfüllen und deshalb bei Vorliegen eines Verschuldens die Gewerkschaft zum Ersatz des durch



den rechtswidrigen Streik entstandenen Schadens verpflichten (BAG, aaO, S. 198 - zu III der Gründe). Gegen einen drohenden rechtswidrigen Streik könnten sich Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände mit einer Klage auf Unterlassung zur Wehr setzen. Sie brauchen nicht den Eintritt eines Schadens abzuwarten; sie können ihn zu verhindern suchen mit den Mitteln, die jedem Gläubiger eines nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechts unter den üblichen Voraussetzungen zur Verfügung stehen. Ob ein drohender Arbeitskampf unter besonderen Voraussetzungen auch mit den Mitteln einer einstweiligen Verfügung untersagt werden dürfte, mag in diesem Zusammenhang dahinstehen. Jedenfalls ist neben der Unterlassungsklage keine besondere "vorbeugende Feststellungsklage" erforderlich.

d) Sachgerecht ist es daher nur, zunächst die Beurteilung der rechtlichen Zulässigkeit einer geforderten tariflichen Regelung den beteiligten Tarifvertragsparteien zu überlassen. Die Tarifvertragspartei, die eine bestimmte tarifliche Regelung vorschlägt, mag in Tarifverhandlungen die rechtliche Zulässigkeit der beabsichtigten Regelung begründen. Die angesprochene gegnerische Tarifpartei mag die tarifpolitischen Ziele und die vorgesehene Regelung aus Rechtsgründen verwerfen oder auch einfach deshalb, weil sie eine solche Regelung nicht für wünschenswert hält. Bei solchen Tarifverhandlungen, die u.a. über die rechtliche Zulässigkeit bestimmter Regelungen geführt werden, haben die Tarifvertragsparteien dann die Möglichkeit, nach rechtlich zulässigen und ihren jeweiligen Zielen entsprechenden Kompromißlösungen zu suchen. Eine gerichtliche Inhaltskontrolle von beab-



sichtigten tariflichen Regelungen würde den Verhandlungsspielraum entscheidend einengen. Darin liegt eine weitere Gefährdung der Tarifautonomie.

3. Danach ist die von der Klägerin erhobene Feststellungsklage nicht zulässig. Das angefochtene Urteil muß insoweit aufgehoben werden. Das erstinstanzliche Urteil war insoweit zutreffend; es muß wiederhergestellt werden.

II. Auch bei der Beurteilung der Unterlassungsklage kommt der Senat zu einem anderen Ergebnis als das Berufungsgericht. Diese Klage ist nicht begründet.

1. Die Zulässigkeit dieser Klage darf nicht nach § 256 Abs. 1 ZPO beurteilt werden. Die Unterlassungsklage ist eine Leistungsklage. Sie ist ohne die einschränkenden Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

2. Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf Unterlassung bestimmter im Antrag genannter Tätigkeiten könnte sich nur - wie das Berufungsgericht im Ausgangspunkt richtig gesehen hat - aus vertraglichen Vereinbarungen der Parteien ergeben.

a) Das Berufungsgericht sieht im Vergleich vom 17. Dezember 1980 eine "schuldrechtliche Bindung der Beklagten durch Verzicht auf die Festschreibung des Crew-Complements". Mit diesem Vergleich habe die Beklagte "auf jede Einwirkung hinsichtlich der Festlegung der Besatzungsstärke im Cockpit verzichtet".



b) Mit dieser Auslegung des Vergleichs hat das Berufungsgericht Inhalt und Tragweite der Vereinbarungen verkannt.

Die Beklagte hat ihre tarifpolitischen Vorstellungen in Nr. 1 des Vergleichs bekanntgegeben. Dort heißt es ausdrücklich, daß sie die "3-Mann-Cockpit-Crew" nicht "unabhängig von deren Notwendigkeit durchsetzen" wolle. In diesem Satz kommt das genaue Gegenteil dessen zum Ausdruck, was die Klägerin und ihr folgend das Berufungsgericht aus der Vereinbarung herauslesen wollen. Nach der ausdrücklich aufgenommenen Einschränkung wollte die Beklagte auf eine Drei-Mann-Crew im Cockpit nur da verzichten, wo eine solche Crew nicht notwendig ist. Umgekehrt, da wo eine Drei-Mann-Crew notwendig ist, um den Belastungsgrad für die Besatzungsmitglieder im Cockpit in zumutbaren Grenzen zu halten, sollte die tarifpolitische Forderung auch aufrechterhalten werden. Die Besatzungsstärke sollte damit vom jeweiligen Belastungsgrad der Besatzungsmitglieder abhängig sein. Mit diesen Erklärungen der Beklagten ist die Annahme des Berufungsgerichts, die Beklagte habe auf jede Festlegung der Besatzungsstärke im Cockpit verzichtet, und zwar ein für alle Mal, nicht zu vereinbaren. Nur wenn die Beklagte Besetzungsregelungen "unabhängig von deren Notwendigkeit", den Belastungsgrad in zumutbaren Grenzen zu halten, gefordert hätte, hätte sie daher gegen diesen Vergleich verstoßen können. Nur in diesem Fall hätte die Beklagte den "Heizer auf der E-Lok" gefordert, d. h. eine sachlich nicht notwendige Besetzung am Arbeitsplatz. Mit ihrer Forderung nach einer im Hinblick auf die Grenzen der Belastbarkeit notwendigen Besatzungsstärke ist die Beklagte nicht ausgeschlossen.

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



III. Die Klägerin und die ihr angehörenden Arbeitgeber mögen gute Gründe haben, die Forderungen der Beklagten insgesamt oder in der von der Beklagten erstrebten Form zurückzuweisen. Die Klägerin kann daher Verhandlungen ablehnen. Sie kann verhandeln und ihren Standpunkt durchzusetzen versuchen. Die Gerichte dürfen nicht in diesem frühen Stadium der Verhandlungen einer Partei in den Arm fallen und durch rechtliche Bewertungen möglicher Vertragsklauseln die Verhandlungsmöglichkeiten von vornherein beschränken und beeinflussen. Die Parteien selbst sollen im Interesse der Tarifautonomie nach Lösungen ihrer Konflikte suchen.

Dr. Kissei

Dr. Heither

Matthes

Andersch

Dr. Giese



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](#)