

**Titel:**

**Untersagung einer Aufforderung zur Arbeitsniederlegung im Rahmen einer Verfügungsklage**

**Normenkette:**

ZPO § 938, § 940

BGB § 823 Abs. 1, § 1004

GG Art. 9 Abs. 3, Art. 14

ArbGG § 62 Abs. 2

TVG § 5 Abs. 1 S. 1

**Leitsätze:**

1. Eine Streikmaßnahme einschließlich eines Aufrufs dazu kann im einstweiligen Verfügungsverfahren nur dann untersagt werden, wenn sie offensichtlich rechtswidrig ist und dies glaubhaft gemacht wird, weil die Entscheidung des einstweiligen Verfügungsverfahrens die Hauptsacheentscheidung weitestgehend vorwegnimmt. (Rn. 40) (redaktioneller Leitsatz)

2. Das Streikziel „Erreichen der Allgemeinverbindlichkeit der Entgelttarifverträge in einer gemeinsamen Initiative“ stellt ein tariflich regelbares Ziel dar. (Rn. 49) (redaktioneller Leitsatz)

3. Ein Streik kann grundsätzlich nur "ultima ratio" sein. Die Tarifvertragsparteien können selbst frei darüber bestimmen, wann die Verhandlungen gescheitert sind. In diesem Rahmen kann eine Gewerkschaft auch während der Verhandlungen über einen Tarifvertrag zu Arbeitsniederlegungen aufrufen, ohne dass es einer ausdrücklichen Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen bedarf. (Rn. 53) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Verfügungsklage, Unterlassungsverfügung, Arbeitskampf, Warnstreik, Friedenspflicht, Tarifverhandlungen, Gewerkschaft, Allgemeinwohl, Existenzvernichtung

**Rechtsmittelinstanz:**

LArbG Nürnberg, Urteil vom 20.07.2023 – 3 SaGa 8/23

**Tenor**

I. Die Verfügungsklage wird abgewiesen.

II. Die Verfügungsklägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

III. Der Streitwert wird festgesetzt auf 200.000,00 €.

**Tatbestand**

**1**

Mit ihrem am 07.07.2023 um 12:21 Uhr beim Arbeitsgericht Bayreuth – Kammer Hof eingegangenen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrt die Verfügungsklägerin die Untersagung der Aufforderung zur Arbeitsniederlegung im Betrieb Marktredwitz, K.straße 2, 9... M. ab sofort und für die Dauer der Gehaltstarifverhandlungen sowie die Androhung eines Ordnungsgeldes, ersatzweise Ordnungshaft für den Fall der Zuwiderhandlung.

**2**

Die Verfügungsklägerin ist ein Großunternehmen, deren Hauptsitz sich in Rottendorf, E.straße 3, 9... R. befindet. Der Betrieb in Marktredwitz gehört zu den in Nordbayern ansässigen und von der Verfügungsklägerin betriebenen Großhandelsbetrieben. Bei der Verfügungsklägerin sind insgesamt ca. 1.950 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

**3**

Die Verfügungsklägerin ist Mitglied im Arbeitgeberverband des Bayerischen Großhandels. Sie wendet für die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den MTV des Bayerischen

Großhandels und den Gehaltstarifvertrag für den Bayerischen Großhandel bezüglich der in Nordbayern vorhandenen Betriebe an.

#### 4

Die Verfügungsbeklagte ist nach § 4 ihrer Satzung (vgl. AGS 8, Bl. 51 d.A.) die zuständige Gewerkschaft im Handel.

#### 5

Der Gehaltstarifvertrag ist ausgelaufen. Die Tarifvertragsparteien verhandeln aktuell über den Abschluss eines neuen Gehaltstarifvertrages. Eine Einigung kam bisher nicht zustande.

#### 6

Mit Schreiben vom 14.03.2023 hat die Verfügungsbeklagte dem Landesverband Bayern Großhandel Außenhandel Dienstleistungen e.V. ihre Streikforderung übermittelt (vgl. AGS1, Bl. 12 d.A.). Die Forderungen lauten:

1. Tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte um 13%,
2. Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 250,00 €,
3. die Laufzeit des Tarifvertrages muss 12 Monate betragen,
4. in einer gemeinsamen Initiative soll die Allgemeinverbindlichkeit der Entgelttarifverträge erreicht werden  
Im Rahmen der Verhandlungen wurden die Ziele bisher nicht erreicht. Die Verfügungsbeklagte hat zu Streikmaßnahmen im streitgegenständlichen Betrieb in Marktredwitz für den Zeitraum 26.05. – 27.05.23; 07.06. – 10.06.23; 12.06. – 14.06.23; 20.06.- 24.06.23; 25.06. -02.07.23; 03.07.-07.07.23 sowie 10.07.- 16.07.23 aufgerufen (vgl. AGS 5 und AGS 11, Bl. 30 ff, d.A.). Weitere Streikmaßnahmen finden in den Betrieben Gochsheim, Sachsen bei Ansbach, Schwabach sowie Striegistal statt. Insgesamt umfassten die Streikmaßnahmen im Zeitpunkt der Antragstellung 123 Tage (vgl. AGS 2 – AGS 5, Bl. 13 – 42 d.A.), am 14.07.2023 130 Tage.

#### 7

Im Streikaufruf zum Streik im Zeitraum vom 10.07.2023 02.00 Uhr – 16.07.2023 10:00 Uhr heißt es bezüglich der Forderungen der Gewerkschaft wörtlich (vgl. AGS 11, Bl. 124 d.A.):

ver.di fordert für die Groß- und Außenhandelsbeschäftigten:

- Erhöhung Entgelte (QF W2) um 13%
- Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 250 €,
- Laufzeit 12 Monate

#### 8

Die Verfügungsklägerin wies die Verfügungsbeklagte mit Schreiben vom 05.07.2023 auf die Rechtswidrigkeit der Maßnahme hin und forderte sie auf, diese einzustellen (vgl. Anlage AGS 7, Bl. 43 d.A.). Eine Reaktion der Verfügungsbeklagten erfolgte nicht.

#### 9

Die Verfügungsklägerin trägt vor, das Streikziel Erreichung einer Allgemeinverbindlichkeit durch gemeinsame Initiative sei rechtswidrig. In § 5 TVG werde beschrieben, dass, wann und wie eine Allgemeinverbindlichkeit erreicht werden könne. Das Verfahren werde bereits dann eingeleitet, wenn eine übereinstimmende, gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien abgegeben werde. Wenn jedoch eine gemeinsame Erklärung Voraussetzung sei, beinhalte dies auch, dass jede Tarifvertragspartei ihre Erklärung uneingeschränkt und selbstbestimmt abgeben dürfe. Das, was die Verfügungsbeklagte erreichen wolle, sei eine erzwungene Erklärung, die den gesetzlichen Anforderungen nie entsprechen könne, weil sie immer das Risiko der Anfechtung gem. § 123 BGB in sich trage. Im Übrigen kenne man keinen Tarifvertrag, in dem eine durch Streik erwirkte Erklärung in dieser Hinsicht aufgenommen worden sei.

#### 10

Die gemeinsame Erklärung sei keinesfalls autonome Regelungsbefugnis, sondern lediglich die Voraussetzung für die Einleitung eines öffentlich-rechtlichen Verfahrens, bei dem keinesfalls feststehe, dass durch die gemeinsame Erklärung die Allgemeinverbindlichkeit erfolge.

#### **11**

Die Bestreikung bereits tarifgebundener Unternehmen könne mit diesem Ziel nicht rechtmäßig sein. Das Streikziel diene keinesfalls der Verbesserung der tariflichen Situation der Mitarbeiter der Verfügungsklägerin. Sie lege die tariflich vereinbarten Entgelte auf alle bei ihr tätigen Mitarbeiter um, unabhängig davon, ob diese Mitglied der Gewerkschaft seien oder nicht. Das Streikziel diene allein dem Ziel nicht tarifgebundene Unternehmen in die Tarifbindung einzubeziehen. Ein solches Vorgehen könne keinen Streik in einem bereits tarifgebundenen Unternehmen rechtfertigen.

#### **12**

Es liege zudem ein Missbrauch von Streikmaßnahmen vor. In den, die einzelnen Betriebe der Verfügungsklägerin betreffenden Streikaufrufen werde das Streikziel der gemeinsamen Erklärung zwecks Erzielung der Allgemeinverbindlichkeit der Gehaltstarifverträge zwar nicht wiedergegeben. Dies ändere jedoch nichts daran, dass es vorhanden sei, kommuniziert und weiterhin verfolgt werde. Eine gegenteilige Erklärung habe die Verfügungsbeklagte in Person des Herrn G. nicht abgegeben. Auch ergebe sich diese Auffassung aus den Streikaufrufen, welche sich auf die ursprünglich definierten Ziele beziehen würden. Insofern sei der konkrete Streikaufruf unvollständig und täuschend, was ebenfalls zur Rechtswidrigkeit führe.

#### **13**

Selbst wenn der Streikaufruf bisher nur bis zum 16.07.23 gelte, gehe die Verfügungsbeklagte davon aus, dass der Streikaufruf verlängert werde. Bereits dieser Umstand führe zur Eilbedürftigkeit. Auch sei mit einer Einigung nicht zu rechnen.

#### **14**

Die Rechtswidrigkeit der Streikmaßnahmen ergebe sich zusätzlich daraus, dass nach den einzelnen Streikmaßnahmen die Verfügungsbeklagte nicht von einem Scheitern der Verhandlungen ausgehe, es werde lediglich darauf hingewiesen, dass man bislang kein Ergebnis erzielt habe.

#### **15**

Der Umfang der Streikmaßnahmen könne auch nicht mehr als Warnstreik qualifiziert werden. Es liege ein klassischer Erzwingungsstreik vor, für den eine Urabstimmung erforderlich sei, welche bisher nicht durchgeführt worden sei.

#### **16**

Es werde auch bestritten, dass der Bundesvorstand über die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen in Nordbayern eine Entscheidung getroffen habe. Weiterhin werde bestritten, dass die zuständige Tariff Kommission einen Beschluss nach § 3 Ziffer 2 Abs. 2 der Arbeitskampfrichtlinie gefasst habe. Bestritten werde auch, dass eine nach § 4 Abs. 1 der Arbeitskampfrichtlinie erforderliche Urabstimmung durchgeführt worden sei und ein diesbezüglicher Beschluss existiere. Die Nichtbeachtung der Satzungsregelungen der Verfügungsbeklagten sowie der Arbeitskampfrichtlinie führten zur Rechtswidrigkeit der Maßnahme.

#### **17**

Die Streikmaßnahme bezüglich aller Standorte in Nordbayern umfasse zum 14.07.2023 insgesamt 130 Tage. Aufgrund des Umstandes, dass der Streikaufruf nunmehr auf mehrere Wochen verlängert worden sei, sei ein Unterlassungsanspruch erforderlich. Die Maßnahme habe bereits zu erheblichen Schäden auf Seiten der Verfügungsklägerin geführt.

#### **18**

Der Umsatzausfall belaufe sich bezogen auf alle Standorte in Nordbayern im Antragszeitpunkt auf ca. 25.000.000,00 € im Einzel- und Großhandel. Es liege ein Ertragsausfall und damit ein Schaden am 14.07.2023 von ca. 10.000.000,00 € vor, pro Streiktag ergebe sich ein Verlust in Höhe von 66.000,00 €. Angesichts der längeren Dauer der Streikmaßnahmen werde mit einem wesentlich höheren Schaden gerechnet. Zudem konzentriere sich die Streikmaßnahmen schwerpunktmäßig auf die Verfügungsklägerin, was zur Folge habe, dass Kunden der E-Einzelhändler in andere Verkaufsorganisationen abwandern würden.

## 19

Zudem sei der Streit nicht verhältnismäßig. Die Verfügungsklägerin werde überproportional bestreikt. Kein anderes, im Arbeitgeberverband organisiertes Unternehmen sei derart stark bestreikt worden. Einige Konkurrenzunternehmen seien nicht einmal zu 50% der Streiktage der Verfügungsklägerin bestreikt worden. Der Streik habe mittlerweile existenzgefährdende Züge erreicht.

## 20

Zudem habe sich aus den mündlichen Verhandlungen betreffend die Betriebe in Sachsen bei Ansbach und Schwabach ergeben, dass die Betriebe der Verfügungsklägerin besonders bestreikt würden, weil deren Personalleiter in der Sondierungskommission auf Arbeitgeberseite sitze und diese Sondierungskommission die Haltung auf Arbeitgeberseite vorbereite.

## 21

Auch sei es richtig, dass die Verfügungsklägerin nicht mit der Haltung ihres Verbandes einverstanden sei und sich ein größeres Entgegenkommen im Hinblick auf die Lohnforderungen der Verfügungsbeklagten gewünscht hätte. Aus diesem Grund habe sie die Zusage getätigt, ab dem 01.07.2023 an alle Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 200,00 € vorab für die Laufzeit der Tarifverhandlungen zu leisten. Auch dies habe nichts daran geändert, dass die Verfügungsklägerin in einer Art und Weise bestreikt werde, wie sie ansonsten nicht festgestellt werden könne.

## 22

Das Nichtbestreiken an Sonntagen könne nichts an der Unverhältnismäßigkeit ändern, da an diesem Tag mit Zuschlägen in Höhe von 200% gearbeitet werde.

## 23

Die Verfügungsklägerin beantragt,

1. Der Beklagten wird untersagt, ab sofort und für die Dauer der Gehaltstarifverhandlungen bezüglich des Gehaltstarifvertrages im Bayerischen Großhandel Arbeitnehmer der Klägerin im Betrieb M, K.straße 2, 9... M., zur Arbeitsniederlegung aufzufordern.
2. Der Verfügungsbeklagten/Beklagten wird für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungsverpflichtung gemäß vorstehender Ziffer 1 ein Ordnungsgeld bis zur Höhe von € 250.000,00, ersatzweise Ordnungshaft bis zu sechs Monaten angedroht.

## 24

Die Verfügungsbeklagte beantragt,

Zurückweisung der Anträge.

## 25

Sie erwidert, es sei verwunderlich, dass die Streikforderung „in einer Initiative soll die Allgemeinverbindlichkeit der Entgelttarifverträge erreicht werden“, welche bereits in den Vorjahren gestellt wurde und in diesen nicht in Frage gestellt wurde nunmehr angegriffen werde.

## 26

Die gemeinsame Beantragung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung sei im schulrechtlichen Teil eines Tarifvertrages regelbar. Sie sei im Verhältnis zu nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Rechtsschutzakt eigener Art zwischen autonomer Regelung der Tarifvertragsparteien und staatlicher Rechtssetzung, der seine eigenständige Grundlage in Art. 9 Abs. 3 finde. Ein Arbeitskampf zur Durchsetzung schuldrechtlicher Kollektivverträge sei legitim. Zudem werde der Streik nicht durch einzelne tarifwidrige Forderungen rechtswidrig. Dies ergebe sich aus der jüngeren Rechtsprechung des EGMR. Weiterhin leite sich aus Art. 11 EMRK kein Recht ab, von Tarifverträgen verschont zu bleiben, denn die Erstreckung von Tarifverträgen auf nicht organisierte Arbeitgeber im Wege der Allgemeinverbindlichkeitserklärung erzeuge keinen unzulässigen Beitrittsdruck.

## 27

Zu dem streitgegenständlichen Streik habe die nach Satzung zuständige Stelle der Gewerkschaft aufgerufen. Die lange Verhandlungsdauer, die fehlende Einigung am 03.07.2023 sowie der mit dem Warnstreik bisher verbundene Druck hätten ausgereicht eine Lösung am Verhandlungstisch zu erzielen.

**28**

Der Schaden der Verfügungsklägerin werde nach Inhalt und Umfang bestritten. Es werde auch bestritten, dass die erforderlichen Vorsorgemaßnahmen ergriffen wurden.

**29**

Die Zweckmäßigkeitkontrolle oder eine Inhaltskontrolle der Ziele des Arbeitskampfes seien den Gerichten ebenso verwehrt wie die Kontrolle der Art und Weise der Führung des Arbeitskampfes. Der Streik sei durch Art. 9 Abs. 3 GG garantiert und beinhalte eine Vermutung der Rechtmäßigkeit in sich. Zudem verbiete sich im einstweiligen Verfügungsverfahren eine Vorwegnahme der Hauptsache. Damit seien der Möglichkeit des Erlasses einstweiliger Verfügung zur Untersagung von gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen enge Grenzen gesetzt. Eine einstweilige Verfügung gegen einen Streik sei nur dann zulässig, wenn der Arbeitskampf offensichtlich rechtswidrig sei. Ein Arbeitskampf werde nicht dadurch unangemessen, dass eine besonders hohe Tarifforderung verfügt werde. Eine Angemessenheitskontrolle von Tarifforderungen finde nicht statt. Alles, was tariflich regelbar sei, sei auch erstreikbar. Die überwiegende Meinung in Rechtsprechung und Literatur gehe davon aus, dass auch für Regelungen im schuldrechtlichen Teil eines Kollektivvertrages gestreikt werden könne. Es handle sich darüber hinaus bei der gemeinsamen Beantragung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung unzweifelhaft um „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG.

**30**

Eine tarifliche Friedenspflicht bestehe nicht, das ultima – ratio – Prinzip sei eingehalten. Die erste Verhandlungsrunde sei ergebnislos beendet worden. Eine ausdrückliche Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen gegenüber der Verfügungsklägerin sei nicht notwendig. Ein Warnstreik könne auch durchgeführt werden, wenn zwischenzeitlich ein neuer Verhandlungstermin vereinbart worden sei. Es sei darüber hinaus keine Ankündigungsfrist einzuhalten, die Bekanntgabe des Streikbeschlusses genüge. Es spiele auch keine Rolle, ob es sich um einen Warn- oder Erzwingungsstreik handle, da das BAG 1988 von dieser Unterscheidung Abstand genommen habe.

**31**

Im Übrigen wird auf die gewechselten Schriftsätze samt Anlagen sowie die Sitzungsniederschrift vom 17.07.2023 Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

**32**

Die zulässige Verfügungsklage war abzuweisen, da ein Verfügungsanspruch für die Untersagung des Streiks nicht besteht.

**33**

A. Die Verfügungsklage ist zulässig.

**34**

1. Das Arbeitsgericht Bayreuth – Kammer Hof ist für die Entscheidung örtlich und sachliche gern. §§ 2 Abs. 1 Nr. 2, 62 Abs. 2 S.1 ArbGG, §§ 937 Abs. 1, 943 Abs. 1, 29, 32 ZPO zuständig. Der bestreikte Betrieb in Marktredwitz liegt im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsgerichts Bayreuth – Kammer Hof.

**35**

2. Die Verfügungsklägerin ist antragsbefugt, da in ihr Recht auf den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb gern. §§ 1004, 823 Abs. 1 BGB analog i.V.m. Art. 14 GG eingegriffen wird.

**36**

3. Die Verfügungsbeklagte hat zum Streik aufgerufen und ist somit richtige Antragsgegnerin, § 10 S. 1 ArbGG.

**37**

4. Der Erlass einer Unterlassungsverfügung nach §§ 940,938 ZPO im Arbeitskampf ist statthaft. Die verfassungsrechtlich in Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Arbeitskampffreiheit schließt einstweilige Anordnungen im Wege der einstweiligen Verfügung nicht aus.

**38**

5. Das Rechtsschutzbedürfnis ist ebenfalls gegeben. Da der Streik nicht abgebrochen wurde, sondern nur unterbrochen ist, besteht zumindest die Möglichkeit, dass mit einer Fortsetzung zu rechnen ist. Durch die Fortsetzung des Warnstreiks droht der Verfügungsklägerin ein wirtschaftlicher Schaden. Ein Zuwarten bis der nächste Warnstreik im Betrieb in Marktredwitz angekündigt wird, ist ihr nicht zumutbar.

**39**

B. Die Anträge sind jedoch unbegründet, da ein Verfügungsanspruch für die Untersagung des Streiks gem. §§ 1004, 823 BGB analog i.V.m. Art. 14 GG nicht besteht.

**40**

Die Voraussetzungen für den Erlass einer einstweiligen Verfügung im Arbeitskampf bestimmen sich nach § 62 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 940, 938 ZPO. Voraussetzung sind die Glaubhaftmachung eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes. Bei der Prüfung ist ein strenger Maßstab anzulegen, denn jegliche gerichtliche Maßnahme verschiebt die Kampfparität zwischen der streikenden Gewerkschaft und dem bestreikten Arbeitgeber zu Gunsten der einen oder zu Ungunsten der anderen Partei. Eine Streikmaßnahme einschließlich eines Aufrufs dazu kann im einstweiligen Verfügungsverfahren nur dann untersagt werden, wenn sie offensichtlich rechtswidrig ist und dies glaubhaft gemacht ist. Hintergrund ist, dass die Entscheidung des einstweiligen Verfügungsverfahrens die Hauptsacheentscheidung weitestgehend vorwegnimmt. Die beantragte Unterlassungsverfügung muss aus diesem Grund zum Schutz des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb und zur Abwendung drohender, wesentlicher Nachteile geboten und erforderlich sein. Besteht ein Verfügungsanspruch, hat zur Prüfung, ob eine auf Unterlassung eines Arbeitskampfes gerichtete einstweilige Verfügung i.S.d. § 940 ZPO zur Abwendung wesentlicher Nachteile nötig erscheint, eine Interessenabwägung stattzufinden, in die sämtliche in Betracht kommenden materiell-rechtlichen und vollstreckungsrechtlichen Erwägungen sowie die wirtschaftlichen Auswirkungen für beide Parteien einzubeziehen sind (vgl. LAG München v. 15.06.2005 – 6 Sa 602/15). Bei der Prüfung der Rechtswidrigkeit der Maßnahme ist ein strenger Maßstab zugrunde zu legen (vgl. LAG Hessen v. 09.09.2015 – 9 SaGa 1082/15). Ist die Rechtswidrigkeit der Streikmaßnahme offensichtlich, wird regelmäßig angenommen, dass eine einstweilige Verfügung erlassen werden kann (vgl. LAG Hamm vom 02.07.2017 – 12 Ta 373/17.).

**41**

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze besteht kein Verfügungsanspruch.

**42**

Der Streik stellt sich in seiner Fortsetzung nicht als rechtswidriger Eingriff in das durch Art. 14 GG geschützte Recht der Verfügungsklägerin auf den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb dar. Abzuwägen war i.S.d. praktischen Konkordanz das Recht der Verfügungsbeklagten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifvertrag selbständig zu regeln. Dieses Recht ist durch Art. 9 Abs. 3 GG garantiert. Es findet seine Grenzen, wenn das Allgemeinwohl gefährdet ist oder rechtswidrige Tarifforderungen erhoben werden.

**43**

1. Eine offensichtliche Rechtswidrigkeit der Tarifforderungen ist nicht gegeben.

**44**

Arbeitskämpfe dürfen sich nach der Rechtsprechung nur auf tariflich regelbare Inhalte beziehen (BAG 26.07.2016 – 1 AZR 160/14.) Ob sich dies nur auf normative Tarifvertragsregelungen (Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen) beziehen darf, oder ob auch schuldrechtliche Tarifvertragsregelungen, die die Beziehungen der Tarifvertragsparteien untereinander regeln, davon erfasst werden ist umstritten (vgl. Giesen, Streikrecht 2022, § 6 Rn. 6 m.w.N.).

**45**

a) Die Forderungen der Erhöhung der Entgelte, der Erhöhung der Ausbildungsvergütung sowie nach Festlegung der Laufzeit des Entgelttarifvertrages stellen als normative Tarifvertragsregelungen zulässige Tarifforderungen dar.

**46**

b) Auch die Forderung einer gemeinsamen Initiative zur Erreichung der Allgemeinverbindlichkeit der Entgelttarifverträge stellt nach Ansicht der Kammer keine rechtswidrige Forderung dar. Bereits die Arbeitsgerichte Nürnberg, Köln, Stuttgart und Würzburg haben sich mit dieser Rechtsfrage eingehend

auseinandergesetzt. Während das Arbeitsgericht Nürnberg das Streikziel für rechtswidrig erachtete und den Streik mit dieser Forderung untersagte (vgl. ArbG Nürnberg v. 13.07.2023 3 Ga 3/23), wiesen die Arbeitsgerichte Köln, Stuttgart und Würzburg die Anträge zurück, weil sie das Streikziel als nicht offensichtlich rechtswidrig erachteten (vgl. ArbG Köln v. 06.06.2023 17 Ga 27/23, ArbG Stuttgart v. 09.06.2023, 15 Ga 41/23, ArbG Würzburg v. 12.07.2023 9 Ga 5/23; a.A.). Die erkennende Kammer schließt sich den Ausführungen vollumfänglich an.

#### 47

aa) Das Ziel ist nicht bereits schon deshalb rechtmäßig, weil es in den vorangegangenen Tarifverhandlungen Bestandteil der Forderungen war und seitens der Verfügungsklägerin nie angegriffen wurde. Aus einem Nichtvorgehen gegen eine Forderung der Verfügungsbeklagten in der Vergangenheit kann nicht automatisch geschlossen werden, dass die Forderung auch für die Zukunft als rechtmäßig betrachtet wird.

#### 48

bb) Arbeitskämpfe sind dann rechtswidrig, wenn sie ein Ziel verfolgen, für das den Tarifvertragsparteien keine Regelungskompetenz zusteht (vgl. BAG v.10.02.1988). Für die Unzulässigkeit der Arbeitskämpfmaßnahme ist es ausreichend, wenn nur eines von mehreren Arbeitskämpfzielen rechtswidrig ist (vgl. BAG 26.07.2016 – 1 AZR 160/14) und dieses Kampfziel (wie hier) eines der Hauptziele ist.

#### 49

Das Streikziel „Erreichen der Allgemeinverbindlichkeit der Entgelttarifverträge in einer gemeinsamen Initiative“ stellt nach Ansicht der Kammer ein tariflich regelbares Ziel dar. Maßgebend ist die von der Gewerkschaft verlautebare Streikforderung (vgl. BAG 24.04.2007). Das sind die, dem Gegner übermittelten Tarifforderungen in Form des konkreten, von den dazu legitimierten Gremien der Gewerkschaften getroffenen Streikbeschlusses. Es handelt sich dabei um die mit Schreiben vom 14.03.2023 seitens des ver.di Landesfachbereichssekretär Herrn G. an den Landesverband Bayern Großhandel Außenhandel Dienstleistungen e.V. übermittelten Forderungen. In diesen war die Forderung „In einer gemeinsamen Initiative soll die Allgemeinverbindlichkeit der Entgelttarifverträge erreicht werden“ als vierte Forderung aufgeführt.

#### 50

Das Streikziel ist nicht aufgrund der Regelung in § 5 Abs. 1 S. 1 TVG rechtswidrig. Die Forderung stellt nicht die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Entgelttarifvertrages dar. Eine solche Allgemeinverbindlichkeitserklärung liegt allein in der Entscheidungshoheit des BMAS nach vorheriger Zustimmung des Tarifausschusses. Gegen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung kann sich das BMAS unabhängig vom Votum des Tarifausschusses entscheiden. Die streitgegenständliche Forderung ist vielmehr ein Minus zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Es soll eine Allgemeinverbindlichkeit durch eine gemeinsame Antragstellung erreicht werden. Streikziel ist in erster Linie die Bildung einer gemeinsamen Initiative zur Beantragung der Allgemeinverbindlichkeit und nicht die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit. Es geht der Verfügungsbeklagten damit primär um die gemeinsame Beschreitung des Weges hin zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Das Ergebnis die Allgemeinverbindlichkeit zu erreichen kann bereits aufgrund des Verfahrens nach § 5 Abs. 1 S. 1 TVG keine Tarifforderung sein (und ist es aus diesem Grund auch nicht), denn ein solches schließt sich erst an den Abschluss eines Tarifvertrages an. Die Tarifvertragsparteien müssen sich zunächst über einen Tarifvertrag geeinigt haben, bevor das BMAS über dessen Allgemeinverbindlichkeit entscheiden kann. Damit war die Allgemeinverbindlichkeitserklärung als solche zu keinem Zeitpunkt Streikziel, da ein solches im Tarifvertrag nicht umgesetzt werden kann. Anhand des klaren Wortlauts des Streikziels ist zu erkennen, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung möglichst erreicht werden soll, gefordert wird jedoch die gemeinsame Initiative dieses Ziel zu erreichen. Die Kammer ist der Ansicht, dass die Bildung einer gemeinsamen Initiative zur Erreichung der Allgemeinverbindlichkeit ein taugliches Streikziel sein kann. Zumindest ist dieses nicht rechtswidrig oder gar offensichtlich rechtswidrig. Da es in Tarifverhandlungen nicht unüblich ist, dass die Verbände eine Pflicht vereinbaren, einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu stellen oder diese Antragstellung zu unterlassen (vgl. Franzen in ErfKomm § 5 TVG Rn. 20.), eine derartige Pflicht jedoch keine Wirkung gegenüber Dritten begründet, kann das Ziel nicht als offensichtlich rechtswidrig betrachtet werden. Unter Berücksichtigung der oben erwähnten Notwendigkeit eines strengen Maßstabs zur Prüfung der Rechtswidrigkeit, kommt die Kammer zu dem Ergebnis, dass das Ziel „in einer gemeinsamen Initiative soll die Allgemeinverbindlichkeit der Entgelttarifverträge erreicht werden“ nicht rechtswidrig ist. Rechtswidrigkeit bedeutet nach allgemeiner

Rechtsauffassung, dass eine Handlung im Widerspruch zur Rechtsordnung steht, ohne dass Rechtfertigungsgründe vorliegen. Die Verfügungsbeklagte begehrt ein gemeinsames Handeln zur Erreichung einheitlicher Vergütungsregelungen im Groß- und Außenhandel. Grundsätzlich sollte es auch im Interesse der Verfügungsklägerin im Hinblick auf einen fairen Wettbewerb liegen, wenn in ihrem Geschäftsbereich einheitliche Regelungen gelten würden. Der Abschluss des Tarifvertrags scheidet auch nicht an einer fehlenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Die Formulierung „soll erreicht werden“ stellt ein Minus zur Erreichung dar. Wie bereits oben erwähnt, ist Ziel der Verfügungsbeklagten die gemeinsame Beschreitung des Weges. Eine Rechtswidrigkeit dieses Ziels liegt nach Ansicht der Kammer nicht vor. Aufgrund des Umstandes, dass es höchst umstritten ist, ob die Verfolgung einer schuldrechtlichen Regelung durch Streik erkämpfbar ist, kann schon keine Rechtswidrigkeit des Ziels im Sinne eines Verstoßes gegen die Rechtsordnung als solches angenommen werden. Wenn Voraussetzung der Entscheidung nach § 5 Abs. 1 S. 1 TVG ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien ist, dann stellen gerade Tarifverhandlungen den besten Rahmen dar, diesen zu vereinbaren. Eine Überschreitung der tariflichen Regelungsmacht durch unzulässige Einwirkung in die privatautonome Arbeitsvertragsgestaltung liegt nicht vor. Die Letztentscheidung über die Allgemeinverbindlichkeit hat das BMAS im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss. Der Einwand der Verfügungsklägerin, wonach sie zur Abgabe einer Willenserklärung gezwungen werde die sie so nicht abgeben wollte, kann nicht durchdringen, da ein solches Szenario Tarifverhandlungen immanent ist. Es ist nicht unüblich, dass das Ergebnis der Verhandlungen zu Beginn derselben so von der einen oder anderen Seite nicht befürwortet worden wäre. Auch das Argument der Verfügungsklägerin, dass bei einer solchen Forderung mit der Anfechtung gerechnet werden müsse, verfängt nicht. Dieses Risiko besteht bei allen Tarifforderungen, handelt es sich doch um das Ergebnis zweier übereinstimmender Willenserklärungen. Es handelt sich nach all dem bei der Forderung „in einer Initiative soll die Allgemeinverbindlichkeit der Entgelttarifverträge erreicht werden“ um ein tariflich regelbares Ziel, welches durch die Verfügungsbeklagte im Rahmen eines Streiks verfolgt werden kann. Auch ist es nicht unüblich, dass der Verhandlungspartner durch einen Streik zum Einlenken und damit zur Abgabe einer Willenserklärung betreffend eines von ihm zunächst nicht gewünschten Ziels bewegt werden soll. Ein Eingriff in die Entscheidungsfreiheit der jeweils anderen Partei betreffend eines Ergebnisses ist einem Streik immanent.

## **51**

2. Der Umstand, dass in den Streikaufrufen das Streikziel nicht aufgeführt war führt ebenfalls nicht zur Rechtswidrigkeit der Maßnahme. Bei der Beurteilung der Rechtswidrigkeit der Maßnahme kommt es, wie bereits oben ausgeführt, auf die gegenüber dem Gegner erhobene Streikforderung an. Zudem kommt es nicht darauf an, dass die Forderung im Streikaufruf nicht aufgeführt wird, da der Streik nicht aufgrund des nicht aufgeführten Ziels durchgeführt wird, sondern aufgrund des Umstandes, dass auch im Hinblick auf die restlichen im Streikaufruf benannten Forderungen keine Einigkeit erzielt werden konnte. Etwas Anderes wäre es, wenn in den Streikaufrufen ein Streikziel aufgeführt wäre, welches gegenüber dem Streikgegner nicht seitens der Gewerkschaft als Tarifforderung übermittelt wurde, da der Gegner in diesem Fall keine Möglichkeit der vorherigen Einflussnahme auf die Zielerreichung gehabt hat. Dies ist vorliegend jedoch nicht der Fall.

## **52**

3. Ein Verstoß gegen die Friedenspflicht liegt nicht vor. Eine solche bestand nicht mehr. Der Gehaltstarifvertrag ist ausgelaufen und die Tarifvertragsparteien verhandeln über den Abschluss eines neuen Gehaltstarifvertrages. Die Friedenspflicht wirkt auch nicht nach oder ergibt sich aus einer Dauerrechtsbeziehung und folgt auch nicht bereits aus der Aufnahme von Tarifverhandlungen über einen Regelungsgegenstand.

## **53**

Zu berücksichtigen ist, dass ein Streik grundsätzlich nur ultima ratio sein kann. Die Tarifvertragsparteien können selbst frei darüber bestimmen, wann die Verhandlungen gescheitert sind. In diesem Rahmen kann eine Gewerkschaft auch während der Verhandlungen über einen Tarifvertrag zu Arbeitsniederlegungen aufrufen, ohne dass es einer ausdrücklichen Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen bedarf. Für die Arbeitgeberseite muss lediglich erkennbar sein, dass der Vertragspartner die kampflosen Verständigungsmöglichkeiten für ausgeschöpft hält. Diese Mitteilung kann auch durch den Streikaufruf selbst erfolgen (Sächsisches LAG v. 02.12.2003 – 17 Sa 458/03) Grundsätzlich ist ein Streit dann das adäquate Mittel zur Erreichung des gewerkschaftlich verfolgten Zwecks. Die Abgrenzung zwischen

Warnstreik, der die Entschlossenheit und Kampfkraft der Gewerkschaft dokumentieren soll und dem (unbefristeten) Erzwingungsstreik hat unter Berücksichtigung des Umstandes, dass sich die Arbeitskampfformen im Wandel befinden und nunmehr auch verhandlungsbegleitende Warnstreiks dem Grundsatz unterliegen, dass der Streik per se als ultima ratio der Auseinandersetzung erst nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden darf, an Bedeutung verloren.

#### **54**

4. Der Arbeitskampf muss auf eine Beschlussfassung des kampfführenden Verbandes zurückgehen, die der anderen Seite zugehen muss. Dies folgt aus dem Gebot der fairen Kampfführung. Über die Durchführung des Arbeitskampfes entscheidet der Vorstand oder das nach der Satzung zuständige Verbandsorgan. Ob die satzungsmäßigen Vorgaben oder die interne Willensbildung eingehalten worden sind, ist für die Rechtmäßigkeit der Kampfmaßnahme ohne Bedeutung (vgl. Schaub, § 192 Rn. 36.).

#### **55**

5. Da die Urabstimmung der Gewerkschaftsmitglieder für die Rechtmäßigkeit des Arbeitskampfes keine Bedeutung hat (vgl. Schaub, § 192 Rn. 37 m.w.N.) war über die Notwendigkeit und ordnungsgemäße Durchführung einer solchen nicht zu entscheiden.

#### **56**

6. Ein Verstoß des Streiks gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ist ebenfalls nicht gegeben.

#### **57**

7. Die Fortsetzung des Streiks verletzt nach Auffassung der Kammer das Allgemeinwohl nicht. Die Verfügungsklägerin hat vorgebracht, dass sich die Streikmaßnahmen schwerpunktmäßig auf sie konzentrierten. Damit ist die Versorgung der Bevölkerung durch andere Verkaufsorganisationen (Konkurrenten der Verfügungsklägerin) gedeckt. Darüber hinaus war der Streik nach Vorbringen der Verfügungsklägerin zunächst auf einzelne zusammenhängende Tage im Mai 23 und Juni 23 beschränkt. Zwischen den Streiktagen wurde gearbeitet und die Verkaufseinrichtungen konnten mit Waren aus dem Lager Marktredwitz beliefert werden. Auch die letzten beiden Streikzeiträume 03.07. – 07.07.23 und 10.07. – 16.07.23 sind durch das Wochenende 08./09.07. unterbrochen. Der Streik endet am 16.07.23 um 10:00 Uhr. Somit wurde am Sonntag um 10:01 Uhr die Arbeit aufgenommen und die Endverkäufer konnten mit Waren am Montag beliefert werden, so dass Waren des täglichen Bedarfs zumindest zu Beginn der Woche in den einzelnen Märkten zur Verfügung standen. Damit ist das Allgemeinwohl nach Ansicht der Kammer nicht gefährdet.

#### **58**

8. Es ist auch nicht unverhältnismäßig, dass die Betriebe der Beklagten in Nordbayern besonders stark bestreikt werden. Ein solches Vorgehen ist einem Streik immanent, denn nur so besteht die Möglichkeit der Gewerkschaft die Ziele ansatzweise zu erreichen. Auch die Bestreikung der Betriebe der Verfügungsklägerin, weil deren Personalleiter Mitglied der Sondierungskommission auf Arbeitgeberseite sei, führt nicht zu einem anderen Ergebnis. Auch hier zeigt sich klar das für einen Streik übliche Ausnutzen der jeweiligen Verhandlungsposition. Durch die Bestreikung der Betriebe der Verfügungsklägerin erhofft man sich, dass deren Personalleiter auf die anderen Mitglieder der Sondierungskommission auf Arbeitgeberseite einwirkt, um die Forderungen möglichst zu erreichen.

#### **59**

9. Eine Existenzvernichtung der Verfügungsklägerin ist ebenfalls nicht zu befürchten. Die wirtschaftliche Schädigung stellt eine solche nicht dar. Die Behauptung der Verfügungsbeklagten, dass eine solche zwischenzeitlich drohe, ohne dass diese Behauptung näher dargelegt wird, stellt kein ausreichendes Indiz für eine solche dar. Die Untersagung des Streiks hätte jedoch erhebliche Auswirkungen auf die Kampfkraft der Verfügungsbeklagten in den Tarifverhandlungen. Sie würde einen endgültigen Rechtsverlust (die Druckausübung mittels Streik) erleiden, was zur Schwächung der Position in den Tarifverhandlungen führt. Die Verfügungsklägerin hingehen kann beispielsweise durch den Einsatz von Leiharbeitskräften den Betrieb im bestreikten Unternehmen zumindest im Hinblick auf einen Teil der Waren sicherstellen. Hinzu kommt, dass es sich bei der Frage, ob die Beantragung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ein rechtmäßiges Streikziel sein kann um eine höchststrichterlich ungeklärte Rechtslage handelt und die Wahrscheinlichkeit des Obsiegens der Verfügungsklägerin in der Hauptsache zu berücksichtigen ist. Da nach Ansicht der Kammer keine überwiegende Wahrscheinlichkeit diesbezüglich besteht, war unter diesem Gesichtspunkt dem Schutz

der Verfügungsbeklagten aus Art. 9 Abs. 3 GG gegenüber dem Schutz des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (§ 823 Abs. 1 BGB) der Verfügungsklägerin Vorrang zu gewähren.

**60**

Mangels Vorliegen eines Verfügungsanspruchs war die Verfügungsklage auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Untersagung weiterer Streikmaßnahmen abzuweisen.

**61**

C. Aufgrund der unter Buchstabe G getroffenen Entscheidung war auch der Antrag auf Androhung von Ordnungsgeld, ersatzweise Ordnungshaft abzuweisen.

**62**

D. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG; 495, 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Die Verfügungsklägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

**63**

E. Der Streitwert wurde gern. §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG; 495, 3 ff. ZPO festgesetzt. Ausschlaggebend war das wirtschaftliche Interesse der Verfügungsklägerin an der Entscheidung. Zu berücksichtigen war ferner, dass der Arbeitskampf insgesamt untersagt werden sollte. Weiterhin wurden die potentiellen Schäden durch die angegriffene Maßnahme berücksichtigt, insbesondere, dass die Verfügungsklägerin mit einem Gesamtertragsausfall rechnet, der wesentlich höher als 8.100.000,00 € ist. Am 14.07.2023 bemaß die Verfügungsklägerin den bereits entstandenen Schaden mit 10.000.000,00 €. Pro Streiktag werde ein Verlust von 66.000,00 € erzielt. Als angemessen und ausreichend wurde deshalb eine wirtschaftliche Belastung durch den Streik im Betrieb in Marktrechwitz in Höhe von 200.000,00 € betrachtet.