

Titel:

Einstweilige Verfügung auf Streikuntersagung bzw. Widerruf eines Streikaufrufes im Bereich der Daseinsvorsorge

Normenketten:

ArbGG § 62 Abs. 2

GG Art. 9 Abs. 3

ZPO § 888

Orientierungssatz:

Die Streikforderungen der Gewerkschaft (hier: von der Arbeitgeberin behauptete Erhöhung der Vergütung auf im Ergebnis mehr als 30% über dem üblichen Lohnniveau für einzelne Arbeitnehmer) unterliegen nicht der gerichtlichen Übermaßkontrolle; eine "Sittenwidrigkeit" ist unabhängig davon in diesem Bereich auch (noch) nicht erreicht. Streiks im Bereich der Daseinsvorsorge sind nicht grundsätzlich verboten; im vorliegenden Fall konnte keine Unverhältnismäßigkeit festgestellt werden (Ankündigungsfrist von 4 Tagen, keine feststellbare Gefährdung von Leib, Leben, Gesundheit oder sonstigen existenziellen Belangen Dritter). (Rn. 15 – 17)

Schlagworte:

Streikrecht, Einstweilige Verfügung, Verhältnismäßigkeit, Sittenwidrigkeit, Tarifautonomie, Notdienstvereinbarung, Wahlbeeinflussung, einstweilige Verfügung, Streikuntersagung, Widerruf des Streikaufrufs, Daseinsvorsorge, Übermaßkontrolle

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Endurteil vom 18.03.2026 – 11 Ga 22/26

Tenor

1. Die Berufung der Verfügungsklägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 18.03.2026, Az.: 11 Ga 22/26, wird zurückgewiesen.
2. Die Verfügungsklägerin hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

1

Der Tatbestand entfällt gem. §§ 72 Abs. 4, 69 Abs. 4 S. 2 ArbGG, 313a Abs. 1 S. 1 ZPO.

Entscheidungsgründe

I.

2

Die Berufung ist zulässig. Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung wurde von einem postulationsfähigen Verband (§ 11 Abs. 4 ArbGG) innerhalb der Frist des § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt. Die Berufungsbegründung erfolgte ebenfalls fristgerecht (§ 66 Abs. 1 ArbGG) und genügt den Anforderungen der §§ 64 Abs. 7 ArbGG, 520 Abs. 2 ZPO.

II.

3

Die Berufung ist aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den Antrag auf Einstweilige Verfügung mit zutreffender und trotz erheblichen Zeitdruckes sehr sorgfältiger und vollständiger Begründung zurückgewiesen. Das Berufungsgericht macht sich diese vollumfänglich zu eigen, verweist auf sie und führt nur im Hinblick auf das Vorbringen der Parteien in der Berufungsinstanz ergänzend aus:

1. Zur Zulässigkeit der Anträge:

4

a. Bei dem Antrag auf Widerruf des Streikaufrufes (Antrag zu Z. II aus dem Berufungsschriftsatz vom 19.3.2026) handelt es sich nur vordergründig um einen Antrag auf Abgabe einer Willenserklärung gemäß § 894 ZPO. In Wahrheit wäre diesem Antrag mit der Fiktion einer Abgabe des Streikwiderriefes nicht entsprochen, sondern von der Antragsgegnerin wird darüber hinaus eine weitere Handlung verlangt, nämlich die Veröffentlichung einer entsprechenden Erklärung auf Ihrer Internetseite. Diese ist gegebenenfalls nach § 888 ZPO zu vollstrecken.

5

In diesem Zusammenhang geht das Gericht davon aus, dass der von der Antragstellerseite begehrte Widerruf sich lediglich in die Zukunft richten soll. Zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung hatten einzelne Streikmaßnahmen bereits stattgefunden, der Hauptteil des Streiks stand allerdings noch bevor. Die Antragstellerseite selbst hat in ihrem Berufungsschriftsatz insoweit eine teilweise Erledigung durch Zeitablauf gesehen (dort Seite 7, zu II.2). Ein Widerruf für einen zukünftigen Zeitraum, also ab 19.3.2026 abends, und eine entsprechende Veröffentlichung auf der Internetseite waren zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz aber noch möglich; das Gericht geht davon aus, dass der Antrag Z. II dementsprechend gemeint ist.

6

Weiterhin versteht das Gericht (ebenso wie das Arbeitsgericht) die Anträge Z. II und IV im Berufungsverfahren in ihrer Zusammenschau und in Zusammenschau mit dem im Verfahren vorliegenden Streikaufruf (Anl. 11 zum Schriftsatz der Verfügungsklägerin vom 19.3.2026) dahingehend, dass es im Antrag Z. II um einen Widerruf des Aufrufs zum Warnstreik vom 17.3.2026 geht, mit dem die Tarifbeschäftigten und Auszubildenden der Verfügungsklägerin im allgemeinen Betrieb inkl. Servicediensten in einem Zeitraum von (ursprünglich) Donnerstag, 19.03.2026, 14:00 Uhr, bis Samstag, 21.03.2026, 06:00 Uhr, in der Buswerkstatt H. in einem Zeitraum von (ursprünglich) Mittwoch, 18.03.2026, 22:00 Uhr, bis Freitag, 20.03.2026, 22:00 Uhr, und im Fahrdienst in einem Zeitraum von Freitag, 20.03.2026, 04:00 Uhr, bis Sonntag, 22.03.2026, 04:00 Uhr, zum Warnstreik aufgefordert werden; ferner, dass es im Antrag Z. IV um die Untersagung eines Teiles der vorgenannten Streikmaßnahmen geht.

7

Eine Auslegung des Antrags Z. II ergibt weiter, dass der Widerruf in derselben Form und an derselben Stelle erfolgen soll, wie der Streikaufruf erfolgt ist.

8

b. Mit dem vorstehenden Verständnis sind die Anträge II und IV gemäß Berufungsschriftsatz vom 19.3.2026 zulässig. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung kommt, wie sich mittelbar aus § 62 Abs. 2 ArbGG ergibt, auch im Bereich des Arbeitskampfes in Betracht (allg. Ansicht, vgl. LAG Nürnberg Urt. v. 20.7.2023 – 3 SaGa 9/23, BeckRS 2023, 21718 Rn. 28 m.w.N.). Gegen die Bestimmtheit der Anträge zu Ziff. II und IV bestehen nach Ihrer Auslegung gemäß oben II.1.a keine Bedenken.

9

c. Der in der Berufungsinstanz nunmehr als Antrag Z. III gestellte Antrag, der Antragsgegnerin für den Fall der Nichtvornahme der Handlungspflichten gemäß Antrag Z. II ein Zwangsgeld anzudrohen, ist mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, denn gemäß § 888 Abs. 2 ZPO i.V.m. § 62 Abs. 2 S. 1 ArbGG findet eine Androhung von Zwangsmitteln bei unvertretbaren Handlungen nicht statt. Die Festsetzung eines Zwangsmittels nach § 888 Abs. 1 ZPO bedeutet noch nicht dessen endgültige Durchsetzung, so dass der Schuldner – dem Beugecharakter der Maßnahmen entsprechend – die Vollziehung noch durch Vornahme der geschuldeten Handlung abwenden kann (MüKoZPO/Gruber, 7. Aufl. 2025, ZPO § 888 Rn. 30), was eine Androhung entbehrlich macht.

10

d. Der in der Berufungsinstanz zu Z. V gestellte Antrag ist statthaft. Sowohl die einstweilige Verfügung auf Vornahme einer Handlung (hier: Antrag zu Z. II aus dem Berufungsschriftsatz vom 19.3.2026) als auch die einstweilige Verfügung auf Unterlassung (hier: Antrag zu Z. IV aus dem Berufungsschriftsatz vom 19.3.2026) bedürfen der Vollziehung durch Zustellung im Parteibetrieb (für eine Handlungsverfügung vergleiche z.B.: MüKoZPO/ Drescher, 7. Aufl. 2025, ZPO § 938 Rn. 50; für eine Unterlassungsverfügung vergleiche MüKoZPO/Drescher, 7. Aufl. 2025, ZPO § 938 Rn. 47, jeweils m. zahlr. H. auf Rspr.). Diese ist

zur Nachtzeit und an Sonn- und Feiertagen nur nach entsprechender Anordnung des Gerichts zulässig, § 758a Abs. 4 ZPO.

2. Zur Begründetheit der Anträge:

11

a. Eine Streikmaßnahme kann im einstweiligen Verfügungsverfahren nur dann untersagt werden, wenn sie (mindestens) rechtswidrig ist und dies glaubhaft gemacht ist. Die beantragte Widerrufs-/Untersagungsverfügung muss zum Schutz des Rechts am eingerichteten ausgeübten Gewerbebetrieb (§ 823 I BGB) und zur Abwendung drohender wesentlicher Nachteile geboten und erforderlich sein. Zur Prüfung, ob eine auf Unterlassung eines Arbeitskampfes gerichtete einstweilige Verfügung i.S. des § 940 ZPO zur Abwendung wesentlicher Nachteile nötig erscheint, hat eine Interessenabwägung stattzufinden, in die sämtliche in Betracht kommenden materiellrechtlichen und vollstreckungsrechtlichen Erwägungen sowie die wirtschaftlichen Auswirkungen für beide Parteien einzubeziehen sind (vgl. LAG Hessen Ur. v. 2.5.2003 – 9 SaGa 637/03, BeckRS 2003, 30449970; LAG Köln Ur. v. 14.6.1996 – 4 Sa 177/96, BeckRS 1996, 41301; LAG Köln Beschluss vom 12.12.2005 – 2 Ta 457/05, BeckRS 2005, 43956). Dabei ist ein strenger Maßstab anzulegen, denn die Untersagung eines Streiks stellt in der Regel – wie auch im vorliegenden Fall – den endgültigen Verlust der geplanten Streikmaßnahmen zum geplanten Zeitpunkt dar und erweist sich deshalb als sogenannte „Befriedigungsverfügung“ (vgl. z.B. LAG Berlin-Brandenburg Ur. v. 11.10.2024 – 12 SaGa 886/24, BeckRS 2024, 44642 Rn. 81).

12

Die Frage, ob es im Rahmen einer einstweiligen Verfügung erforderlich ist, dass die Streikmaßnahme offensichtlich rechtswidrig ist (so: LAG Nürnberg Ur. v. 20.7.2023 – 3 SaGa 9/23, BeckRS 2023, 21718 Rn. 54; LAG Baden-Württemberg Ur. v. 3.8.2016 – 4 SaGa 2/16, BeckRS 2016, 71965 Rn. 41; LAG Sachsen Ur. v. 2.11.2007 – 7 SaGa 19/07, BeckRS 2007, 52118 Ls. 1) oder ob eine bloße Rechtswidrigkeit ausreicht (so: LAG Rheinland-Pfalz Ur. v. 22.6.2004 – 11 Sa 2096/03, BeckRS 2005, 40325 Rn. 28; vgl. auch: Bayreuther, Lehren aus den Lokführerstreikentscheidungen des LAG Hessen für das Koalitions- und Arbeitskampfrecht, NZA 2024, 649), kann vorliegend offenbleiben, denn auch eine „einfache“ Rechtswidrigkeit der geplanten Streikmaßnahmen ist nach Auffassung des erkennenden Gerichts nicht gegeben.

13

b. aa. Der Streik betrifft grundsätzlich Ziele, die in einem Tarifvertrag regelbar sind („erstreichbare Ziele“). Die insoweit im „Warnstreikaufruf“ für 18. bis 22.3.2026 (Anl. 11 zum Schriftsatz der Verfügungsklägerin vom 19.3.2026) aufgelisteten Forderungen sind als solche unproblematisch tariflich erstreichbar, etwas anderes behauptet auch die Verfügungsklägerin nicht.

14

bb. Bei den von der Verfügungsbeklagten insgesamt aufgestellten Forderungen nach vergütungsmäßiger Verbesserung der Arbeitsbedingungen handelt es sich nicht um (insgesamt) sittenwidrige Forderungen, wie die Verfügungsklägerin meint. Vom Ansatz her ist es zwar durchaus denkbar, dass ein Streikziel als solches der Rechtsordnung widerspricht und damit vom Arbeitgeber nur unter Verstoß gegen die Rechtsordnung erfüllt werden könnte. Ein solches Streikziel könnte den gesamten Streik rechtswidrig machen, jedenfalls, sofern eine Hauptforderung dem Rechtswidrigkeitsvorwurf unterliegt (vgl. BAG Entscheidung v. 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, BeckRS 2003, 40572), und hinsichtlich der Vergütung handelt es sich um eine Hauptforderung des Streiks.

15

Allerdings ist die Streikforderung einer Gewerkschaft, deren Gegenstand tariflich regelbar ist, grundsätzlich keiner gerichtlichen Übermaßkontrolle unterworfen. Eine solche Kontrolle verstößt gegen die durch Art. 9 III GG gewährleistete Koalitionsbetätigungsfreiheit der Gewerkschaften und stellt die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie in Frage (BAG Ur. v. 24.4.2007 – 1 AZR 252/06, BeckRS 2007, 46149 Ls. 5). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Ur. v. 24.4.2007 – 1 AZR 252/06, a.a.O., Rn. 100 m.w.N.), der sich das erkennende Gericht anschließt, ist eine Übermaßkontrolle von Streikzielen nicht zum Schutz von Grundrechten des Koalitionspartners geboten. Die Höhe einer Streikforderung greift nicht in grundrechtlich geschützte Rechtspositionen der Arbeitgeber aus Art. 12 I, Art. 2 I GG ein. Von einer für ein tariflich regelbares Ziel erhobenen Streikforderung als solcher geht keine Beeinträchtigung aus. Eine bloße Tarifforderung hat keine rechtsgestaltende, für den Gegner verbindliche Wirkung. Der Umfang einer

Streikforderung ist keine rechtlich bedeutsame Größe. Die Aussicht auf eine uneingeschränkte Umsetzung eines Streikziels besteht typischerweise nicht. Eine Streikforderung rechnet mit dem Widerstand der Arbeitgeberseite. Sie geht aus den verschiedensten Motiven regelmäßig über dasjenige Maß hinaus, bei dessen Erreichen die Gewerkschaft zum Tarifabschluss bereit ist. Sie hat die Funktion, die jeweiligen Mitglieder zu motivieren und Tarifverhandlungen zunächst einmal in Gang zu bringen. Mit der Rechtskontrolle schon des Umfangs der Streikforderung würde deshalb eine nur potentielle Norm in Unkenntnis ihrer späteren Konkretisierung auf eine mögliche Grundrechtswidrigkeit überprüft. Das ist mit der Koalitionsbetätigungsfreiheit der Gewerkschaften aus Art. 9 III GG nicht zu vereinbaren und widerspräche dem Grundgedanken der Tarifautonomie. Diese besteht auch darin, selbst über Arbeitskämpfmodalitäten und -strategien und damit u.a. über das als erforderlich angesehene Maß einer Streikforderung entscheiden zu können. Ihre Grenze liegt dort, wo die Streikforderung gezielt auf die wirtschaftliche Existenzvernichtung des Gegners gerichtet und damit vom Schutzbereich des Art. 9 III GG nicht mehr gedeckt ist.

16

Das Gericht erachtet darüber hinaus die Streikforderungen der Verfügungsbeklagten nicht für sittenwidrig. Es mag sich, jedenfalls nach den von der Verfügungsklägerin vorgetragenen Berechnungen, welche ein Überschreiten der auf dem „Vergleichsmarkt“ üblichen Vergütung um insgesamt über 30% für einzelne Arbeitnehmer/Arbeitnehmergruppen ermittelt, um eine hohe Forderung handeln, jedoch entspricht es einer durchaus üblichen Verhandlungstaktik, mit sehr hohen Forderungen in eine Verhandlung zu gehen, um „Verhandlungsmasse“ zu generieren. Die Art und Weise der Verhandlungsführung obliegt den Tarifvertragsparteien. Hinzu kommt, dass der Vergleichsmaßstab für die Sittenwidrigkeit von Löhnen durch tarifvertragliche Verhandlungen bzw. Tarifabschlüsse im Regelfall gerade erst geschaffen wird (BAG Ur. v. 22.4.2009 – 5 AZR 436/08, BeckRS 2009, 67319). Es wäre ein Zirkelschluss, die Tarifverhandlungen/-forderungen ihrerseits einer Sittenwidrigkeitsprüfung zu unterwerfen.

17

Im Übrigen ist bereits die Anwendung der 30%-Hürde in diesem Zusammenhang fraglich. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts findet sich diese lediglich im Zusammenhang mit sittenwidrig zu niedrigen Löhnen (vgl. z.B. BAG Ur. v. 22.4.2009 – 5 AZR 436/08, BeckRS 2009, 67319 Ls.; BAG Ur. v. 23.5.2001 – 5 AZR 527/99, BeckRS 2009, 52775). Im Hinblick auf das Vorliegen eines auffälligen Missverhältnisses im Sinne von § 138 Abs. 2 BGB bei Vereinbarungen abseits von Arbeitsverträgen wird keineswegs regelhaft die 30%-Grenze angenommen; vielmehr geht die Rechtsprechung hier von einem auffälligen Missverhältnis häufig erst aus, wenn der Wert der Leistung die in der Gegenleistung um 100% übersteigt (BeckOK BGB/Wendtland, 77. Ed. 1.2.2026, BGB § 138 Rn. 47 m.w.N.). Bezogen auf Honorarforderungen, die zumindest eine gewisse Ähnlichkeit mit Vergütungsforderungen aufweisen, wurde beispielsweise vom BGH (erst) in solchen Fällen Sittenwidrigkeit angenommen, in denen ein freiberufliches Honorar die gesetzlichen Gebühren um ein Mehrfaches überschreitet. Hier allerdings wurde eine Überschreitung um das 3,8 fache noch für angemessen erachtet (BGH Ur. v. 23.2.2018 – V ZR 302/16, BeckRS 2018, 3472), eine Überschreitung um das 5 fache wurde für sittenwidrig gehalten (BGH Ur. v. 10.11.2016 – IX ZR 119/14, BeckRS 2016, 20620). Aus der vorgenannten Rechtsprechung sowie weiterhin aus der Tatsache, dass sich die Abhängigkeitssituation eines Arbeitnehmers vom Arbeitgeber nicht mit einer umgekehrten Abhängigkeit vergleichen lässt, zieht das Gericht den Schluss, dass jedenfalls bei einem Überschreiten der üblichen Vergütung um (lediglich) ca. 30% keinesfalls ein sittenwidrig zu hohes Entgelt angenommen werden kann.

18

cc. Die Verfügungsbeklagte richtet auch nicht ihre Hauptforderung auf die Anwendung eines nicht einschlägigen Tarifvertrages, nämlich des TV-V. Ausweislich des im streitgegenständlichen Streikaufruf enthaltenen Forderungskataloges möchte die Verfügungsbeklagte diesbezüglich eine „Lücke“ geschlossen haben, sie orientiert sich also in der Höhe der Vergütungsforderung am TV-V (Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe des öffentlichen Dienstes, vereinbart mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände; dieser Tarifvertrag gilt für Energie- und/oder Wasserversorgung). Nach dem Dafürhalten des Gerichts ist es offensichtlich, dass hier lediglich eine Orientierung an der Vergütungshöhe stattfindet und nicht der Wunsch, den gesamten Tarifvertrag auf die hiesigen Parteien zu übertragen. Es handelt sich also lediglich um eine quasi moralische Begründung einer Forderung. Im Übrigen wäre auch

die Vereinbarung der Anwendbarkeit eines branchenfremden Tarifvertrages ein mögliches und zulässiges Streikziel.

19

c. Der Streik verstößt nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im weiteren Sinne, insbesondere nicht gegen den Grundsatz der Erforderlichkeit.

20

Zentraler Maßstab für die Beurteilung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Eine Arbeitsk Kampfmaßnahme ist dann rechtswidrig, wenn sie bezogen auf das Kampfziel offensichtlich ungeeignet, offensichtlich nicht erforderlich oder unangemessen ist. Hinsichtlich der Geeignetheit und der Erforderlichkeit hat die den Streik führende Gewerkschaft eine Einschätzungsprärogative (BAG, Urteil vom 19.6.2007 – 1 AZR 396/06, NZA 2007, 1055, OS 5).

21

Die von der Verfügungsbeklagten angestoßenen Streikmaßnahmen sind nicht deshalb unverhältnismäßig, weil nicht hinreichend verhandelt worden wäre. Unstreitig wurden zwischen den Tarifvertragsparteien bereits Tarifverhandlungen im Umfang von ca. 3 – 6 Stunden jeweils an 3 Tagen geführt.

22

Die Frage, ob und in welchem Umfang vor einem Streik Verhandlungen geführt worden sein müssen, betrifft die Erforderlichkeit des Kampfmittels. Verhandlungen stellen ein milderes Mittel zur Erreichung des angestrebten Tarifziels dar. Allerdings umfasst nach der soeben zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts die Koalitionsbetätigungsfreiheit der Verfügungsbeklagten grundsätzlich ebenfalls die Einschätzung, welche Mittel zu welchem Zeitpunkt erforderlich sind; die Grenze bildet (erst) der Rechtsmissbrauch. Ein solcher liegt dann vor, wenn es des ergriffenen Kampfmittels zur Erreichung des Ziels – etwa deshalb, weil der Gegner dazu erkennbar ohnehin bereit ist – offensichtlich nicht bedarf (BAG a.a.O., Rnr. 27).

23

Bereits aus diesem Maßstab wird erkennbar, dass es den von der Verfügungsklägerin angedeuteten Zusammenhang zwischen der (zeitlichen) Länge bisher stattgehabter Verhandlungen einerseits und des (zeitlichen) Umfangs von Streikmaßnahmen andererseits nicht gibt. Für die Verfügungsbeklagte stellt sich vielmehr im Zusammenhang mit einem Streikaufruf die Frage, ob ein solcher erforderlich ist, um gegebenenfalls den eigenen Forderungen Nachdruck zu verleihen und Bewegung in die Verhandlungen zu bringen. Dass die Verfügungsbeklagte hier ihre Einschätzungsprärogative überschritten hätte, ist für das Gericht nicht erkennbar. Gerade die Tatsache, dass die Verfügungsklägerin die Forderungen in den Tarifverhandlungen explizit für zu hoch hält, zeigt, dass sie nicht ohne weiteres zu einem Nachgeben/Entgegenkommen bereit ist.

24

d. Der Streik verstößt nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne. Die Verfügungsklägerin führt hier ins Feld, bei Versorgungsbetrieben werde ein grundsätzliches Streikverbot als zulässig anerkannt, und zitiert hierfür Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 5. Aufl. 1999, 464.

25

aa. Ein derartiges allgemeines Verbot von Streiks im Bereich der Daseinsvorsorge wird allerdings von der aktuellen Literatur und der herrschenden Meinung in der Rechtsprechung nicht anerkannt. Dies wäre mit der verfassungsmäßigen Gewährleistung der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG unvereinbar (vgl. ErfK/Linsenmaier/Ahrendt, 26. Aufl. 2026, GG Art. 9 Rn. 172 m.H. auf LAG Hessen Ur. v. 7.11.2014 – 9 SaGa 1496/14, BeckRS 2015, 68424). Der Bereich der Daseinsvorsorge umschreibt diejenigen Leistungen, auf die Menschen existenziell angewiesen sind und die der Staat sicherstellen muss, wobei die unterschiedlichen Materien dieses Bereiches von höchst unterschiedlicher Bedeutung und Dringlichkeit sind. Das Spektrum reicht von Schulen über verkehrsmäßige Anbindung bis zu notfallmäßiger ärztlicher Versorgung. Eine Beurteilung der Verhältnismäßigkeit eines Streiks muss vor diesem Hintergrund stets im Einzelfall unter Berücksichtigung des betroffenen Bereiches der Daseinsvorsorge sowie von Intensität und Umfang der Betroffenheit Dritter erfolgen. Dabei darf nicht aus den Augen verloren werden, dass der Schutz der Koalitionsfreiheit sich grundsätzlich auf alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen erstreckt und die Wahl der Mittel den Koalitionspartnern zusteht (BVerfG Beschluss vom 26.3.2014 – 1 BvR 3185/09,

BeckRS 2014, 49789 Rn. 23). Anerkannt ist auf der anderen Seite aber auch, dass die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern auch während eines Streiks sichergestellt werden muss, so z.B. die Notversorgung der Bevölkerung in Krankenhäusern (vgl. hierzu: LAG Berlin-Brandenburg v. 20.10.2021, BeckRS 2021, 34051 Rn. 17, 18; LAG Baden-Württemberg v. 18.7.2023, BeckRS 2023, 23234 Ls. 1).

26

bb. Im vorliegenden Fall steht eine derartige Gefährdung von lebensnotwendigen Diensten oder Gütern nicht zur Debatte. Betroffen ist nicht der Gesundheitsbereich, sondern der Bereich des öffentlichen Nahverkehrs. Hier entstehen zwar durchaus regelhaft größere Unannehmlichkeiten für diejenigen Personen, die mehr oder weniger dringend auf die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Personennahverkehrs angewiesen sind, z.B. um Arbeitsstätten, Schulen etc. zu erreichen. Die Beeinträchtigung erreicht aber nicht ein existenzbedrohendes Ausmaß. Insbesondere war zum einen der streitgegenständliche Streik bereits mehrere Tage im Voraus, nämlich am 16.3.2026, angekündigt worden (vergleiche Pressemitteilung der Beklagten von diesem Tag, <https://www.C..de/bayern/presse/pressemitteilungen/weiterer-warnstreikim-oepnv>), dies bei einem Streikbeginn hinsichtlich der Fahrdienste, welche die Bevölkerung am stärksten betrifft, (erst) ab Freitag, den 20.3.2026, 4:00 Uhr. Den betroffenen Teilen der Bevölkerung war es also möglich, für die beiden Streiktage Vorkehrungen zu treffen, z.B.: Verschiebung nicht dringend notwendiger Termine an diesen Tagen, private Beförderungsmöglichkeiten organisieren, gegebenenfalls Home-Office beantragen etc. Zudem hat die Verfügungsklägerin an den streitgegenständlichen Tagen einen (allerdings stark eingeschränkten) Fahrplan zur Verfügung gestellt. Vor diesem Hintergrund ist der vorliegende Fall auch nicht mit dem vom LAG Sachsen am 10.6.2024 (LAG Sachsen Ur. v. 10.6.2024 – 4 GLa 10/24, BeckRS 2024, 14588) entschiedenen Sachverhalt vergleichbar. Dort hatte die Verfügungsbeklagte einen sogenannten „Wellenstreik“ mit jeweils kurzen Ankündigungsfristen von teilweise nur wenigen Stunden durchgeführt, beeinträchtigt war dabei der Transport von täglich ca. 1.800 Schülern auf ihrem Schulweg, überdies hatte die Verfügungsbeklagte die Mitwirkung an einer Notdienstvereinbarung verweigert. Das LAG Sachsen sah die Sicherheit der zu befördernden Schüler sowie deren Grundrecht auf Bildung gefährdet und ordnete die Mitwirkung an einem Notbetrieb an. Auch dort wurde also im Übrigen nicht der gesamte Streik untersagt.

27

Ein Verstoß gegen die Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne folgt auch nicht – wie die Verfügungsklägerin meint – daraus, dass von dem Streik die Öffentlichkeit (Schülerinnen und Schüler, Menschen, die an ihren Arbeitsplatz kommen möchten, Touristen, die durch ihre Anwesenheit die Wirtschaft der Region unterstützen) in höherem Maße betroffen ist als die Verfügungsklägerin selbst. Bei einem Streik im Bereich der Personenbeförderung dürfte die Öffentlichkeit stets in erheblichem Umfang (mit-)betroffen sein, dies ist ein quasi unvermeidlicher Reflex eines Streiks in diesem Bereich. Dass die Verfügungsbeklagte gerade solche Streikmaßnahmen gewählt hätte, die gezielt nicht die Verfügungsklägerin, sondern bewusst Dritte treffen, vermag das Gericht nicht zu erkennen.

28

e. Der im Streikaufruf in der untersten Zeile befindliche Satz: „Wichtig: Erst wählen gehen, dann Streikgeld erfassen.“ führt nicht zu einer Rechtswidrigkeit des Streikaufrufes. Die Verfügungsklägerin macht hier geltend, es werde eine (unzulässige) Verknüpfung zu der bei der Verfügungsklägerin stattfindenden Betriebsratswahl hergestellt, zumal da die Streikgelderfassung am gleichen Ort wie die Betriebsratswahl stattfinde. Die Verfügungsbeklagte verfolge das Ziel, Wahlbeeinflussung zu betreiben und auf die Wähler dahingehend einzuwirken, die Liste der Verfügungsbeklagten zu präferieren. Der Hinweis vermittle den Eindruck, dass Personen, die Streikgeld erhalten wollten, zuerst an der Betriebsratswahl teilnehmen müssten. Dies alles widerspräche § 20 Abs. 2 BetrVG (Verbot der Wahlbeeinflussung).

29

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts ist das Verständnis des von der Verfügungsklägerin beanstandeten Satzes dahingehend, man müsse, um Streikgeld zu erhalten, erst an der Betriebsratswahl teilnehmen, fernliegend. Außerdem wäre ein derartiges Verständnis auch eher geeignet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes von einem Streik abzuhalten, als sie (in rechtswidriger Art und Weise? Weshalb?) zu einem Streik zu veranlassen. Auch nach der Argumentation der Verfügungsklägerin ist eher eine umgekehrte Beeinflussung zu befürchten.

30

Zwar mag es so sein, dass zu erwarten steht, die Streikgeldempfänger würden die Liste der Verfügungsbeklagten wählen, weil sie ja schließlich Mitglieder der Verfügungsbeklagten sind, und sie würden schon wegen des Streikgeldes das Wahllokal aufsuchen, und damit mag ein gewisser Einfluss auf das Wahlergebnis verbunden sein. Dies ist allerdings allenfalls von Bedeutung für eine mögliche Anfechtung der Betriebsratswahl bzw. für einen Verstoß gegen solche Vorschriften, die die Rechtmäßigkeit der Betriebsratswahl und nicht des Streiks betreffen. Zutreffend ist zwar, dass ein Streik nur um rechtmäßige Ziele geführt werden kann (siehe hierzu oben II.2.b.bb), allerdings ist Streikziel in diesem Sinne nur der Inhalt des gegenüber dem Streikgegner aufgestellten Forderungskataloges (BAG Urt. v. 26.7.2016 – 1 AZR 160/14, BeckRS 2016, 74173 Rn. 39) und nicht weitere, jenseits dessen mögliche quasi mittelbare Streikfolgen.

31

f. Weitere Anhaltspunkte für eine Rechtswidrigkeit der geplanten Streikmaßnahmen werden nicht geltend gemacht und sind auch gerichtlicherseits nicht erkennbar.

III.

32

Die unterlegene Verfügungsklägerin hat die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 Satz 1 ZPO.