

Anmerkung zu:	LArbG Frankfurt 10. Kammer, Urteil vom 09.01.2024 - 10 GLa 15/24
Autor:	Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Hochschullehrer i.R.
Erscheinungsdatum:	10.04.2024
Quelle:	JURIS
Normen:	§ 97 ArbGG, § 4 UWG 2004
Fundstelle:	jurisPR-ArbR 14/2024 Anm. 8
Herausgeber:	Prof. Franz Josef Düwell, Vors. RiBAG a.D. Prof. Klaus Bepler, Vors. RiBAG a.D.
Zitiervorschlag:	Däubler, jurisPR-ArbR 14/2024 Anm. 8

Einstweilige Verfügung gegen Streiks

Leitsätze

- 1. In einem einstweiligen Verfügungsverfahren, mit dem ein Arbeitgeber die Untersagung eines Streiks der Gewerkschaft begehrt, gilt nicht von vornherein eine beschränkte Kontrolle des Gerichts auf eine „offensichtliche“ Rechtmäßigkeit des Arbeitskampfes.**
- 2. Macht ein Arbeitgeber geltend, der Gewerkschaft fehle die Tariffähigkeit, so kann diesem Einwand in einem Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes wegen der vorrangigen Regelung in § 97 ArbGG lediglich dann entsprochen werden, wenn die fehlende Tariffähigkeit offenkundig ist und der Gewerkschaft „auf der Stirn geschrieben steht“.**
- 3. Im Fall wurde bei einer summarischen Prüfung eine fehlende Tariffähigkeit der B infolge mangelnder Gegnerabhängigkeit im Hinblick auf personelle und organisatorische Verflechtungen mit der C verneint.**
- 4. Es erscheint fraglich, ob bei einer - unterstellten - Gegnerunabhängigkeit gegenüber einem einzelnen Arbeitgeber die Tariffähigkeit der Gewerkschaft gegenüber sonstigen Dritten und damit insgesamt in Frage gestellt werden kann.**

Orientierungssätze zur Anmerkung

- 1. Wird im Verfahren der einstweiligen Verfügung ein Streikverbot beantragt, so ist die Rechtmäßigkeit des Streiks in vollem Umfang zu überprüfen. Ist wegen zeitlicher Restriktionen die Klärung komplexer und schwieriger Fragen nicht möglich, ist der Antrag abzuweisen.**
- 2. Ist die Tariffähigkeit der streikführenden Gewerkschaft im Streit, so kann keine Aussetzung des Verfahrens nach § 97 Abs. 5 ArbGG erfolgen. Vielmehr ist lediglich zu überprüfen, ob die Tariffähigkeit „offensichtlich“ fehlt.**
- 3. Gründet eine Gewerkschaft ein Unternehmen, so kann der Abschluss von Tarifverträgen mit diesem im Hinblick auf die Tariffähigkeit problematisch sein. Dies beeinflusst jedoch nicht den Abschluss von Tarifverträgen gegenüber anderen Arbeitgebern und ihren Verbänden.**

4. Ob rechtswidrige Streikziele verfolgt werden, richtet sich grundsätzlich nach dem Streikbeschluss. Dabei können Forderungen fallen gelassen werden, die zuvor in der Verhandlungsphase Gegenstand von Auseinandersetzungen waren.

A. Problemstellung

Die Gewerkschaft B organisiert einen großen Teil der Lokomotivführer und weitere Beschäftigte der Deutschen Bahn AG. Für den Zeitraum vom 10. bis 12.01.2024 hatte sie zu einem Streik aufgerufen, den die Bahnunternehmen und ihr Arbeitgeberverband im Wege der einstweiligen Verfügung verhindern wollten. Dabei spielte im Anschluss an Äußerungen in der Literatur die Frage eine erhebliche Rolle, ob die Gewerkschaft nicht ihre Tariffähigkeit dadurch verloren habe, dass sie eine Genossenschaft gegründet hatte. Diese will ihre Mitglieder an Bahnunternehmen gegen das für Leiharbeitnehmer übliche Entgelt überlassen. Insoweit fehle die Gegnerunabhängigkeit der Gewerkschaft. Streitig war außerdem, ob Forderungen, die in den Verhandlungen erhoben worden waren, zugleich Streikforderungen wurden, obwohl sie im formellen Streikbeschluss nicht mehr erwähnt waren.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

I. Prüfungsmaßstab des Gerichts

Das LArbG Frankfurt bekannte sich in Abweichung von anderen Landesarbeitsgerichten zu einer vollen rechtlichen Überprüfung des Streiks. Ein Streikverbot durch einstweilige Verfügung komme nicht erst dann in Betracht, wenn der Streik „offenkundig rechtswidrig“ sei. Vielmehr reiche eine „normale“ Rechtswidrigkeit (Rn. 46). Allerdings wird dies in der folgenden Randnummer wieder abgeschwächt: Könne sich das Gericht innerhalb der sehr knappen zur Verfügung stehenden Zeit keine „sichere Überzeugungsbildung“ verschaffen, sei der Antrag abzuweisen. Das Gleiche gelte, falls es „um komplexe und schwierige Fragen“ gehe, die eventuell höchstrichterlich noch nicht entschieden seien.

II. Umstrittene Tariffähigkeit

Wird die Tariffähigkeit der Gewerkschaft in Frage gestellt, so kann anders als im Hauptsacheverfahren keine Aussetzung nach § 97 Abs. 5 ArbGG erfolgen, da dies mit der Eilbedürftigkeit der Streitsache nicht zu vereinbaren wäre. Das angerufene Gericht muss prüfen, ob überhaupt „vernünftige Zweifel“ an der Tariffähigkeit bestehen (Rn. 57). Wird das verneint, ist dieser Punkt erledigt. Wird die Frage dagegen bejaht, findet nur eine Offenkundigkeitsprüfung statt. Dem Gericht fehlt die Zuständigkeit zu einer weiter gehenden Prüfung, die im Beschlussverfahren erfolgen müsste und deren Ergebnis für und gegen jedermann wirken würde. Dies kommt im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nicht in Betracht.

Das hier streitige Element war die Gegnerunabhängigkeit der Gewerkschaft: Diese würde ihre Tarifforderungen zumindest partiell an den Interessen der von ihr gegründeten Genossenschaft ausrichten – so das Vorbringen des Antragstellers. Die personellen Verflechtungen, die zwischen der Gewerkschaft und der Genossenschaft bestünden, können aber nach Auffassung des LArbG Frankfurt nicht ernsthaft die Besorgnis begründen, die tarifpolitischen Entscheidungen der Gewerkschaft würden von der Genossenschaft beeinflusst. Ob dies beim Abschluss eines Haustarifs mit der Genossenschaft anders sei, müsse nicht entschieden werden. Selbst wenn insoweit eine Abhängigkeit der Gewerkschaft bestehe – so die Hilfsargumentation –, würde lediglich die Fähigkeit zum Abschluss von Tarifverträgen mit der Genossenschaft, nicht aber die Tariffähigkeit insgesamt in Frage gestellt. Die Einheitlichkeit und „Unteilbarkeit“ der Tariffähigkeit bestehe nur im

Zusammenhang mit der Frage der partiell fehlenden Durchsetzungsfähigkeit, nicht aber bei der Verflechtung mit einem konkreten einzelnen Unternehmen.

III. Maßgebende Streikforderungen

Was Streikforderung ist, bestimmt sich nach dem Beschluss des dazu legitimierten Gremiums der Gewerkschaft. Verlautbarungen nicht vertretungsberechtigter Mitglieder der Gewerkschaft sind „schon aus Gründen der Rechtssicherheit und um der Unbefangenheit der Meinungsbildung innerhalb der Gewerkschaft willen“ unmaßgeblich (Rn. 79). Ob auch Äußerungen vertretungsberechtigter Personen neben dem formellen Beschluss Berücksichtigung finden könnten, sei unstritten, könne aber im vorliegenden Fall dahinstehen. In dem an die Arbeitgeberseite gerichteten Schreiben sei eindeutig darauf hingewiesen worden, dass die früher erhobenen Forderungen, die Arbeitgeberseite möge sich nicht mehr auf den Grundsatz der Tarifeinheit berufen, und sie möge außerdem ein Deutschland-Ticket zu bestimmten Bedingungen anbieten, nicht mehr aufrechterhalten bleiben. „Forderungen oder Teilforderungen aus dem Schreiben vom 29. September 2023 und 8. November 2023 (werden) mit diesem Arbeitskampf nicht verfolgt.“ – so hatte es in dem Streikbeschluss geheißen. Es sei durchaus möglich und zulässig, in der so genannten Verhandlungsphase eine Vielzahl von tarifpolitischen Forderungen in den Raum zu stellen und diese zu reduzieren, wenn es in den Arbeitskampf gehe (Rn. 83 der besprochenen Entscheidung). Voraussetzung sei nur, dass eine hinreichend klare Trennung zwischen der Verhandlungsphase und dem eigentlichen Arbeitskampf stattgefunden habe.

IV. Auslegung von Streikforderungen

Im konkreten Fall war eine „steuerbegünstigte Inflationsausgleichsprämie“ i.H.v. 3.000 Euro verlangt worden, obwohl die Beschäftigten bereits 150 Euro erhalten hatten. Rechtmäßig hätte daher nur noch eine Forderung über 2.850 Euro sein können, die 3.000 Euro wären wegen der Begrenzung der Steuerfreiheit auf eine unmögliche Leistung gerichtet gewesen. Das LArbG Frankfurt vertrat demgegenüber den Standpunkt, bei „objektiver und sachgerechter Auslegung“ der Tarifforderung sei davon auszugehen, dass die Gewerkschaft für eine Inflationsausgleichsprämie im Rahmen der steuerlichen Vorgaben eintrete; es sei nur noch um eine steuerbegünstigte Zahlung i.H.v. 2.850 Euro gegangen. Die übermittelte Forderung sei zwar etwas ungenau, aber der Auslegung fähig.

V. Verstoß gegen Wettbewerbsrecht?

Die Verfügungsklägerin hatte sinngemäß vorgetragen, die Gewerkschaft und die Genossenschaft würden durch kollusives Zusammenwirken den Wettbewerb um Arbeitskräfte im Eisenbahnsektor beeinflussen. Das Gericht hielt dem entgegen, Wettbewerber im Sinne des UWG könne nur die Genossenschaft sein, die nicht am Verfahren beteiligt sei. Eine „gezielte Behinderung“ i.S.d. § 4 Ziff. 4 UWG könne nicht festgestellt werden. Sie wäre nur gegeben, wenn es darum gehe, die Bahnunternehmen wirtschaftlich zu schwächen, um dann leichter Arbeitskräfte abziehen zu können. Ein Wettbewerb um Arbeitskräfte sei jedoch nicht automatisch unlauter; auch sei die Forderung nach kürzeren Kündigungsfristen für Arbeitnehmer nicht in den Streik einbezogen worden. Die Grundsatzfrage anzusprechen, ob die Tarifparteien überhaupt an das UWG gebunden seien oder ob ähnlich wie in Bezug auf das Kartellrecht eine Bereichsausnahme existiere, bestand unter den gegebenen Umständen kein Anlass.

C. Kontext der Entscheidung

I. Widersprüchlicher Prüfungsmaßstab?

Das LArbG Frankfurt will eine umfassende Rechtmäßigkeitsprüfung in Bezug auf den in Frage stehenden Streik vornehmen und sich nicht mit der Prüfung begnügen, ob der Streik „offenkun-

dig“ oder „offensichtlich“ rechtswidrig sei. Dies stellt einen Widerspruch zur Rechtsprechung zahlreicher anderer Arbeitsgerichte dar. Aus jüngster Zeit wären neben dem ausdrücklich aufgeführten LArbG Nürnberg (Urt. v. 20.07.2023 - 3 SaGa 6/23 Rn. 34) noch zahlreiche andere Gerichte zu nennen (ArbG Köln, Urt. v. 06.06.2023 - 17 Ga 27/23 - NZA-RR 2023, 428 mit zust. Anm. Stach; ArbG Stuttgart v. 09.06.2023 - 15 Ga 41/23; ArbG Würzburg Kammer Schweinfurt v. 13.07.2023 - 9 Ga 5/23; ArbG Bayreuth Kammer Hof v. 17.07.2023 - 1 Ga 2/23; LArbG Nürnberg, Urt. v. 20.07.2023 - 3 SaGa 6/23 - NZA-RR 2023, 539 (Aufhebung von ArbG Nürnberg, Urt. v. 13.07.2023 - 3 Ga 24/23) mit zust. Anm. Stach; LArbG Nürnberg, Urt. v. 20.07.2023 - 3 SaGa 7/23 (Aufhebung von ArbG Nürnberg, Urt. v. 13.07.2023 - 3 Ga 23/23); LArbG Nürnberg, Urt. v. 20.07.2023 - 3 SaGa 8/23 (Bestätigung von ArbG Bayreuth Kammer Hof; LArbG Nürnberg, Urt. v. 20.07.2023 - 3 SaGa 9/23 (Bestätigung von ArbG Würzburg Kammer Schweinfurt)), doch ist dem Gericht angesichts der zeitlichen Restriktionen kein Vorwurf zu machen, nicht alle Stimmen gesammelt zu haben.

Im Ergebnis besteht zu der abgelehnten Auffassung aber gar kein Widerspruch. In Rn. 44 betont das LArbG Frankfurt, eine Unterlassungsverfügung, die auf den Abbruch eines laufenden oder unmittelbar bevorstehenden Streiks gerichtet sei, komme einer Befriedigungsverfügung gleich, weshalb ein „strenger Maßstab“ anzulegen sei. Die einstweilige Verfügung sei „umso eher zu erlassen, je offensichtlicher die Rechtswidrigkeit der Maßnahme“ sei – also soll die Offensichtlichkeit doch eine Rolle spielen. Dies könnte man allerdings noch auf den Verfügungsgrund beziehen, so dass eine volle Prüfung der Rechtswidrigkeit nicht in Widerspruch dazu stünde. Eine Abschwächung des Prüfungsmaßstabs ergibt sich aber dann, wenn man die folgenden Ausführungen einbezieht: Wenn sich das Gericht wegen der zeitlichen Begrenzung keine sichere Überzeugung verschaffen könne, sei der Antrag abzuweisen. Die „sichere Überzeugung“ wird aber nur dann zu gewinnen sein, wenn die Rechtmäßigkeit oder Rechtswidrigkeit offen zutage liegt. Zutreffend wird auch auf den Fall hingewiesen, dass über komplexe und schwierige Fragen befunden werden müsste, die höchstrichterlich noch nicht entschieden seien. Wäre beispielsweise der Streik ohne Ankündigung erfolgt, hätte ihn vermutlich die Arbeitgeberseite mit dem Argument für rechtswidrig erklärt, weil sich die Bahnkunden dann nicht auf die Situation hätten einstellen können und der „Störungseffekt“ so sehr viel größer gewesen wäre. Ob aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im Bereich der Daseinsvorsorge eine Pflicht zur Vorankündigung abzuleiten ist, wäre in der Sache ein Stück Rechtsfortbildung gewesen, da höchstrichterliche Rechtsprechung dazu nicht ersichtlich ist. Ein Verbot durch einstweilige Verfügung wäre also nicht in Betracht gekommen, weil es sich um eine „komplexe und schwierige“ Frage handelt, die nicht im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes geklärt werden kann.

II. Die verwunderliche Diskussion um die in Frage gestellte Tariffähigkeit

Die Gründung einer Genossenschaft durch Mitglieder und Sprecher der Gewerkschaft hat von Anfang an kritische Aufmerksamkeit erfahren (Löwisch, NZA 2023, 929). Angesichts einer näherkommenden Tarifrunde wurde von einigen Leuten die Fähigkeit zu juristischem Einfallsreichtum aktiviert: Die Gewerkschaft sei in ihrem Verhalten von der Genossenschaft abhängig, was sich u.a. an den erhobenen Forderungen zeige. Diese Abhängigkeit beseitige die Tariffähigkeit, und das nicht nur gegenüber der Genossenschaft, sondern ganz generell (Giesen, NZA 2024, 25). Da eine nicht tariffähige Organisation nicht streiken darf, wäre damit auch das Schicksal des Eisenbahnerstreiks besiegelt gewesen.

Das LArbG Frankfurt ist dieser Konstruktion verständlicherweise nicht gefolgt (oben B II). Dies war im Grunde absehbar. Man erinnere sich an die gemeinwirtschaftlichen Unternehmen der Gewerkschaften, die eine ungleich größere wirtschaftliche Dimension als die Genossenschaft hatten, die über – geschätzt – 300 Mitglieder verfügt, die an Bahnunternehmen verliehen werden sollen. Bei

Neuer Heimat, Bank für Gemeinwirtschaft usw. hätte es sehr viel nähergelegen, die Gegnerunabhängigkeit der Gewerkschaften in Zweifel zu ziehen. Dies tat aber ersichtlich niemand, weil klar war, wo die Entscheidungen fielen und wer ihnen zu folgen hatte. Dass eine überdies erst in den Anfängen steckende Genossenschaft die Gewerkschaft ins Schlepptau nehmen würde, ist eine eher lebensfremde Vorstellung, die nur den Sinn hatte, Verunsicherung im gegnerischen Lager zu stiften. Das war höchst dünnes Eis, auf das sich das LArbG Frankfurt nicht locken ließ. Wäre in den 1950er oder 1960er Jahren eine ähnliche These von einem Professor gekommen, der zugleich Präsident des BAG war, hätte die Arbeitgeberseite vielleicht auf einen Erfolg hoffen können. Heute ist die Situation eine andere, und es gibt auch keine Wissenschaftler mehr, die eine entsprechende „Autorität“ ausstrahlen würden. Wir sind insoweit demokratischer und pluralistischer geworden.

III. Die Identifizierung der Streikforderungen

Das LArbG Frankfurt folgt der Auffassung des BAG, wonach schon die Rechtswidrigkeit einer Forderung den Streik rechtswidrig macht (Rn. 77). Ob es sich um eine wichtige oder eine eher unwichtige Forderung handelt, spielt dabei keine Rolle. Dies lässt sich mit guten Gründen, insbesondere im Hinblick auf die Rechtsprechung des EGMR (Urt. v. 27.11.2014 - 36701/09 - ArbuR 2015, 146) kritisieren: Dort wurde es als Verstoß gegen Art. 11 EMRK angesehen, dass eine neben zwei rechtswidrigen Forderungen hilfsweise erhobene Streikforderung von den kroatischen Gerichten nicht auf ihre Rechtmäßigkeit hin überprüft und stattdessen der Streik im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes verboten wurde. In der Literatur wurde diese Aussage mit Recht auch auf den Fall erstreckt, dass die Forderung nicht nur „hilfsweise“, sondern zusammen mit den anderen erhoben wurde (Bram, ArbuR 2017, 242, 244; Buschmann, ArbuR 2016, 436; Däubler, ArbuR 2017, 232, 234; Jacobs/Schmidt, EuZA 2016, 82, 95; Lörcher, ArbuR 2015, 126, 127). Im Verfahren der einstweiligen Verfügung hat sich das LArbG Frankfurt verständlicherweise damit nicht auseinandergesetzt, sondern die BAG-Rechtsprechung ohne weitere Problematisierung zugrunde gelegt.

Von diesem Ausgangspunkt her ist die Frage besonders wichtig, auf welche Weise ermittelt wird, was eigentlich die geltend gemachten Forderungen sind. Mit Recht stellt das LArbG Frankfurt auf den Streikbeschluss des zuständigen Gewerkschaftsorgans ab, sofern er bekannt gemacht wurde; dabei spielt die Form der Bekanntmachung keine Rolle. Abweichende Meinungsäußerungen von nicht vertretungsberechtigten Personen bleiben außer Betracht. Dies wird man auch auf Äußerungen von vertretungsberechtigten Personen erstrecken müssen, soweit diese zeitlich vor dem Beschluss des maßgebenden Gremiums liegen. Dies wäre eine reine Meinungsäußerung, die der Willensbildung innerhalb der gewerkschaftlichen Organisation diene und die sich eben im Ergebnis nicht durchgesetzt hätte. Das ist auch deshalb sinnvoll, weil das LArbG Frankfurt zutreffend zwischen Verhandlungs- und Streikphase unterscheidet: Im Rahmen von Verhandlungen kann man über alles reden, auch über Gegenstände, für die man nicht streiken darf oder mangels „Massenunterstützung“ nicht streiken kann. Erst wenn man in die Arbeitskampfphase übergeht, muss man sorgsam danach fragen, ob bestimmte Gegenstände tariflich regelbar sind und deshalb auch durch Streik erkämpft werden können. Der Gewerkschaft ist es unbenommen, dabei auch solche Punkte auszunehmen, deren tarifliche Regelbarkeit von der herrschenden Meinung bejaht wird – da nie auszuschließen ist, dass ein Arbeitsgericht einer Mindermeinung folgt, wird so jedes Verbotsrisiko ausgeschlossen.

Problematisch ist allein der Fall, dass nach einem bekannt gemachten Streikbeschluss vertretungsberechtigte Personen andere Ziele benennen, die über den Streikbeschluss hinausgehen oder dort gar nicht angesprochen sind. Auch hier muss es grundsätzlich beim Streikbeschluss bleiben, es sei denn, es liege die Äußerung eines alleinvertretungsberechtigten Vorstandsmitglieds vor, das ausdrücklich oder konkludent vom Streikbeschluss abweicht und seine weiter ge-

henden Vorstellungen als die maßgebenden darstellt. Dies wird selten der Fall sein. Die frühere Auffassung des LArbG Frankfurt (Urt. v. 09.09.2015 - 9 SaGa 1082/15 Rn. 29 - NZA 2015, 1337), zur Bestimmung des Streikziels könne auch auf Umstände außerhalb des formellen Streikbeschlusses abgestellt werden, lässt sich auf der Basis der vorliegenden Entscheidung in dieser Allgemeinheit nicht mehr aufrechterhalten.

D. Auswirkungen für die Praxis

Die Entscheidung bringt in wichtigen Teilen des Arbeitskammerrechts mehr Rechtssicherheit. Entgegen dem ersten Anschein betrifft dies auch die anzulegenden Maßstäbe: Im Ergebnis läuft auch die Auffassung des LArbG Frankfurt darauf hinaus, dass nur bei offensichtlicher, unschwer zu ermittelnder Rechtswidrigkeit des Streiks ein Verbot durch einstweilige Verfügung in Betracht kommt. Dass die Tariffähigkeit inhaltlich nicht überprüft werden kann, ist insbesondere für neu gegründete Gewerkschaften von Bedeutung, die einen Streik ausrufen wollen. Wichtig ist weiter das Abstellen auf den Streikbeschluss, wenn es um die Ermittlung der Streikforderungen geht; nur in Sondersituationen können auch andere Äußerungen der gewerkschaftlichen Seite herangezogen werden. Im Übrigen sei auf die engen zeitlichen Schranken hingewiesen, die dem Gericht gesetzt waren: Das ArbG Frankfurt hatte am 08.01.2024 entschieden, das vorliegende Berufungsurteil musste am 09.01.2024 ergehen, da der Streik für den 10. Januar angekündigt war. Eine so differenziert argumentierende Entscheidung innerhalb weniger Stunden zu verfassen, verdient hohe Anerkennung, zumal man auch noch die Zeit für die mündliche Verhandlung in Abzug bringen muss. Leistungen dieser Art erfahren viel zu selten Anerkennung.

© juris GmbH