jurisPraxisReport

Rechtsprechung

Rechtsgebiet		Arbeitsrecht
Überschrift für Ihre Anmerkung		Potentielle Grenzen des Streikrechts
Autor Vor- und Zuname, Titel, Berufsbezeichnung, Kanzleiname	*Akademischer Titel*	Prof. Dr.
	Vorname	Wolfgang
	Name	Däubler
	Berufsbezeichnung	Hochschullehrer i.R.
	Kanzlei optionale Angabe	
Orientierungssatz/Leitsatz		
Orientierungssatz des Autors Bitte Orientierungssatz bilden, wenn es keinen amtlichen Leit- oder Orientierungssatz gibt		1. Die Höhe von Streikforderungen unterliegt nicht der gerichtlichen Kontrolle. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn die Streikforderung gezielt auf die wirtschaftliche Existenzvernichtung des Arbeitgebers gerichtet ist. 2. Selbst wenn die Streikforderungen 30 % über dem „Vergleichsmarkt“ liegen, sind sie deshalb nicht sittenwidrig. 3. Die Rechtmäßigkeit eines Streiks richtet ausschließlich nach den erhobenen Forderungen; mögliche mittelbare Folgen wie die Beeinflussung einer Betriebsratswahl spielen keine Rolle.
Anmerkung zu:		LAG Nürnberg 7.Kammer, Urteil vom 19.3.2026 – 7 GLa 4/26

A. Problemstellung

Die Gewerkschaft hatte für die Nahverkehrsbetriebe in Bayern Tarifforderungen erhoben. Dabei orientierte sie sich am Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe und verlangte deshalb die Anhebung aller Tabellenwerte um jeweils 668,75 Euro. Außerdem sollte die Arbeitszeit von 38,5 Stunden auf 35 Stunden verkürzt werden. Nachdem Warnstreiks stattgefunden und die anschließenden Verhandlungen zu keiner Einigung geführt hatten, wollte das Unternehmen den folgenden Warnstreik im Wege der einstweiligen Verfügung verbieten lassen. Dabei brachte es zahlreiche Argumente gegen die Zulässigkeit des Streiks vor, die dem Gericht Anlass gaben, die rechtlichen Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen und Streiks erneut klarzustellen.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Wie so oft hatte die Arbeitsgerichtsbarkeit im Verfahren der einstweiligen Verfügung über wichtige Fragen des Arbeitskampfrechts zu entscheiden. Der damit verbundene Zeitdruck ging erfreulicherweise nicht zu Lasten der Gründlichkeit und Qualität der Entscheidung.

I. Probleme der Antragstellung

Die Verfügungsklägerin hatte beantragt, die Gewerkschaft möge verurteilt werden, den Streikaufruf zurückzunehmen und in dem geplanten Zeitraum vom 18.3. bis 22.3.2026 keine Arbeitsniederlegungen durchzuführen. Beides wurde nebeneinander als zulässig angesehen. Die Androhung eines Zwangsgeldes wurde zu Recht als unzulässig angesehen, da die erstrebte Rücknahme des Streikaufrufs eine unvertretbare Handlung darstellt, bei der die Androhung einer Zwangsmaßnahme nach § 888 Abs. 2 ZPO ausgeschlossen ist.

II. Offensichtliche oder einfache Rechtswidrigkeit?

Ob eine einstweilige Verfügung nur dann in Betracht kommt, wenn die Streikmaßnahme offensichtlich rechtswidrig ist oder ob „einfache Rechtswidrigkeit“ genügt, blieb dahingestellt, da auch für letztere keine Anhaltspunkte bestehen würden. Zugleich wird aber zu Recht betont, beim Erlass einer einstweiligen Verfügung sei ein „strenger Maßstab“ anzulegen, da die Untersagung eines Streiks in der Regel den endgültigen Verlust der geplanten Streikmaßnahmen zur Folge habe und sich deshalb als „Befriedigungsverfügung“ darstelle (Rn.14).

III. Gerichtliche Kontrolle der erhobenen Streikforderungen?

In der Sache selbst stellt das Gericht fest, Streikforderungen einer Gewerkschaft, deren Gegenstände (wie Lohn und Arbeitszeit) tariflich regelbar seien, könnten grundsätzlich keiner gerichtlichen Übermaßkontrolle unterworfen werden. Eine solche sei nicht zum Schutz von Grundrechten des Koalitionspartners geboten, da durch Forderungen nicht in grundrechtlich geschützte Rechtspositionen eingegriffen werde. Eine gerichtliche Kontrolle würde zudem dem Grundgedanken der Tarifautonomie widersprechen: Zu dieser gehöre auch, selbst über Arbeitskampfstrategien und das „für erforderlich angesehene Maß einer Streikforderung“ (und damit letztlich den Umfang des Kompromissspielraums) entscheiden zu können. Nur wenn der Streik gezielt auf die Existenzvernichtung des Gegenspielers gerichtet sei, wäre der Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG verlassen. Hierfür bestanden keinerlei Anhaltspunkte.

Die erhobenen Forderungen seien auch nicht sittenwidrig. Selbst wenn man von einer Anhebung um 30 % ausgehe, liege zwar eine hohe Forderung vor, jedoch entspreche es üblicher Verhandlungstaktik, mit sehr hohen Forderungen „Verhandlungsmasse“ zu generieren. Im Übrigen werde die 30 %-Grenze bislang nur angewandt, wenn es um sittenwidrig niedrige Löhne gehe. Bei der Überschreitung des Normalniveaus gälten andere Grenzen. So habe etwa der BGH die Überschreitung von Honorarsätzen um das 3,8 fache noch gebilligt und Sittenwidrigkeit erst bei einer Überschreitung um das 5 fache angenommen.

IV. Übernahme aus einer fremden Branche?

Entgegen der Auffassung des Verfügngsklägers gehe es auch nicht um die Anwendung eines fachfremden Tarifvertrags. Es liege lediglich eine Orientierung an der Vergütungshöhe der Versorgungsbetriebe des öffentlichen Dienstes vor, was auf eine quasi moralische Begründung hinauslaufe. Davon ganz abgesehen, könne man es der Gewerkschaft auch nicht verbieten, die Übertragung des in einer anderen Branche geltenden Tarifvertrags zu verlangen.

V. Überprüfung des Streiks am Maßstab des Verhältnismäßigkeitsprinzips

Zentraler Maßstab für die Beurteilung von Arbeitskampfmaßnahmen sei das Verhältnismäßigkeitsprinzip; zur Erreichung des Kampfziels dürfen die Arbeitskampfmaßnahme nicht offensichtlich ungeeignet, offensichtlich nicht erforderlich und nicht unangemessen sein. Dabei kommt der Gewerkschaft bei der Beurteilung der Geeignetheit wie der Erforderlichkeit eine Einschätzungsprärogative zu. Im konkreten Fall waren an drei verschiedenen Tagen bereits

Verhandlungen von ca. 3 bis 6 Stunden geführt worden. Schon deshalb lag kein Verstoß gegen das Prinzip der Erforderlichkeit vor. Der vom Verfügungskläger angenommene Grundsatz, der Streik dürfe nicht länger dauern als die Verhandlungen, bestehe in Wahrheit nicht.

Besonderes Interesse verdienen die allgemeinen Ausführungen zu Streiks im Bereich der Daseinsvorsorge. Hier sei zu differenzieren, da die einzelnen Leistungen von höchst unterschiedlicher Bedeutung und Dringlichkeit seien. Das Spektrum reiche „von Schulen über verkehrsmäßige Anbindung bis zu notfallmäßiger ärztlicher Versorgung“. Es sei daher auf den Einzelfall, insbesondere auf die Intensität und den Umfang der Betroffenheit Dritter abzustellen. Die Versorgung der Bevölkerung mit „lebensnotwendigen Dienstleistungen und Gütern“ müsse auch während eines Streiks sichergestellt werden, so z. B. die Notversorgung der Bevölkerung in Krankenhäusern. Im vorliegenden Fall stehe eine Gefährdung von lebensnotwendigen Diensten nicht zur Debatte. Da der Streik im Öffentlichen Personennahverkehr mehrere Tage im Voraus angekündigt war, konnten die betroffenen Teile der Bevölkerung Vorkehrungen treffen, z. B. Termine verschieben oder private Beförderungsmöglichkeiten organisieren. Hinzu kam, dass ein stark eingeschränkter Fahrplan praktiziert wurde, die öffentlichen Verkehrsmittel also nicht vollständig ausgefallen waren. Das weitere Argument, dass Dritte stärker betroffen gewesen seien als die Verfügungsklägerin selbst, sei rechtlich ohne Bedeutung; es handle sich um eine unvermeidliche Reflexwirkung von Streiks in diesem Bereich.

VI. Streik und Beeinflussung der Betriebsratswahl

Ein letztes Argument betraf einen unten auf dem Streikaufruf befindlichen Satz: „erst wählen gehen, dann Streikgeld erfassen“. Die Formulierung erwecke den Eindruck – so die Verfügungsklägerin – wer Streikgeld erhalten wolle, müsse zuerst an der Betriebsratswahl teilnehmen. Eine solche Verknüpfung sei unzulässig. Nach Auffassung des LAG Nürnberg war ein solches Verständnis des Satzes „fernliegend“ und hätte eher von einer Streikteilnahme abgehalten. Zwar sei es denkbar, dass Streikgeldempfänger dazu neigen würden, die Liste des Berufungsbeklagten zu wählen, doch betreffe dies allenfalls die Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl. Eine derartige mittelbare Folge des Streiks könne seine Rechtmäßigkeit nicht beeinflussen; diese bestimme sich ausschließlich nach den erhobenen Forderungen.

C. Kontext der Entscheidung

Der Verfügungskläger hat außerordentlich vielfältige Argumente vorgebracht, die nach seiner Auffassung gegen die Rechtmäßigkeit des Streiks sprachen. Das LAG Nürnberg hat sich mit großer Geduld mit allen Facetten des arbeitgeberseitigen Vorbringens auseinandergesetzt. Dabei hat es sich auch um solche Gesichtspunkte gekümmert, die man unschwer mit einem Satz hätte abtun können: Dass die Orientierung an Tarifverträgen einer besser gestellten Branche nicht rechtswidrig sein kann oder dass keine Verbindung zwischen der Dauer von Verhandlungen und der Dauer von Streiks besteht, hätte man auch kurz abtun können. Vermutlich wären manche Gerichte darauf in der Tat überhaupt nicht eingegangen.

Daneben gab es aber auch durchaus gewichtige Überlegungen, mit denen sich das Gericht eingehend auseinandergesetzt hat. Dies gilt etwa für die Handhabung des Verhältnismäßigkeitsprinzips in seinen einzelnen Ausprägungen. Dass im Bereich der Daseinsvorsorge differenziert werden muss, wird überzeugend herausgearbeitet. In der Sache findet das Streikrecht seine Grenze nur in der Sicherung lebenswichtiger Güter und Dienstleistungen, wofür Krankenhäuser als Beispiel genannt werden; im konkreten Fall standen sie nicht zur Debatte. Kein Anlass bestand, der für die Praxis wichtigen Frage nachzugehen, ob eine Pflicht zur Ankündigung von Streiks im ÖPNV oder bei der Eisenbahn besteht. Möglicherweise würde das Gericht einen stärker ausgebauten Notdienst verlangen, würde ohne jede Ankündigung von einem Augenblick auf den andern gestreikt, doch sind dies derzeit reine Spekulationen.

Die Ausführungen zur Sittenwidrigkeit werden in ihrem Stellenwert nicht recht deutlich. Wäre es denkbar, dass Streikforderungen jedenfalls insoweit doch einer gerichtlichen Kontrolle unterliegen als sie nicht sittenwidrig sein dürfen? Nun hat das Gericht die Schranken hierfür sehr hoch bestimmt und mit Recht die Grundsätze über die Unterschreitung des branchenüblichen Tariflohns nicht

herangezogen. Allerdings könnte man einwenden, dass Art. 9 Abs. 3 GG jede inhaltliche Kontrolle der Höhe von Streikforderungen ausschließt und deshalb auch kein Platz für eine Anwendung des § 138 Abs. 1 BGB ist.

D. Auswirkungen für die Praxis

Die Entscheidung des LAG Nürnberg macht deutlich, dass sich der Streik im Bereich der Daseinsvorsorge unschwer mit dem bestehenden System des Arbeitskampfrechts bewältigen lässt. Den immer wieder auftauchenden Forderungen nach einer gesetzlichen Regelung lässt sich entgegenhalten, dass man mit den bestehenden Mitteln die etwa auftauchenden Probleme gut bewältigen kann. Das LAG Nürnberg hat dem vorhandenen Argumente-Katalog der „Streikbeschränker“ die Überzeugungskraft genommen, indem es ihn nach den Regeln der juristischen Kunst sorgfältig zerpflückt hat. Dabei kann man sich die Frage stellen, weshalb das klagende Unternehmen die einstweilige Verfügung überhaupt beantragt hat. Angesichts des Standes der Rechtsprechung hätte ein sachkundiger Berater eigentlich von der Beschreitung des Rechtswegs abraten müssen. Ein anderes Gericht hätte möglicherweise in einem Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes weniger gründlich argumentiert – dass es zu einem anderen Ergebnis gekommen wäre, ist denkbar unwahrscheinlich.