



Stefan R. Janssen

# Die einstweilige Verfügung im Arbeitskampf

# 1 Einführung

## 1.1 Verortung der einstweiligen Verfügung im Arbeitskampf

In den westlichen Industriegesellschaften ist die Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber seit jeher von einer Interessensdisparität gekennzeichnet.<sup>1</sup> Sucht der Arbeitnehmer nach hohen Löhnen und sicheren Arbeitsplätzen, so möchte sich der Arbeitgeber leicht lösen können und möglichst wenig zahlen müssen. Abgesehen von Zeiten, in denen Vollbeschäftigung herrscht und die Nachfrage nach Arbeitskräften das Angebot übersteigt, herrscht im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer in der Regel keine Vertragsparität, sondern ein Machtungleichgewicht zu Lasten des Arbeitnehmers.<sup>2</sup> Ein Gegengewicht dazu stellt das Auftreten im Kollektiv dar, die Ausübung von gebündelter Macht in konzertierter Aktion stärkt die Position des Einzelnen erheblich. Der Zusammenschluss von Arbeitnehmern in Gewerkschaften zur Durchsetzung von angemessenen Löhnen und Arbeitsbedingungen ist die logische Konsequenz. Das wirkungsvollste Druckmittel der Gewerkschaften ist dann der Streik. Ein Streik ist gemeinhin rechtmäßig, wenn er von Tarifparteien um den Abschluss eines Tarifvertrages geführt wird und nicht gegen ein Kampfverbot verstößt. Ist der Streik danach rechtswidrig, so will der Arbeitgeber schnellstmöglich, dass die Beschäftigten ihre Arbeit wieder aufnehmen und den Streik beenden. War das wichtigste Kampfinstrument der Arbeitgeber, um ihrerseits Gegendruck auf die Arbeitnehmer auszuüben, die Abwehraussperrung, so ist gerade in großen Tarifrunden mehr und mehr ein Rechtsmittel in den Vordergrund des Interesses geraten, das als allererste Maßnahme gegen den drohenden Streik in Betracht gezogen wird: **Die einstweilige Verfügung.**

Ist die eV auch seit Jahrzehnten wiederkehrend immer mal wieder Gegenstand ausgetragener Arbeitskampfstreitigkeiten, nahm die Antragsfrequenz in jüngerer Vergangenheit stetig zu. Fast ebenso oft wie eine eV beantragt wird, bieten die Entscheidungen im Nachlauf allerdings Anlass zu Kritik und Diskussion, so dass kaum eine im Rahmen größerer Tarifstreitigkeiten unkommentiert bleibt.

---

1 Rüthers in: Brox/Rüthers, Arbeitskampf, RN 1.

2 vgl. Michlik, Die gewerkschaftliche Urabstimmung vor einem Arbeitskampf, S. 21. Die Arbeitnehmer sind zu einer Angebotsverknappung oder zu einem Ausweichen auf andere Arbeitgeber nämlich nicht in der Lage, so Treber in: Schaub, Arbeitsrechts- handbuch, § 193 RN 67.

Nicht allein die im Jahre 2007 im Rahmen des Arbeitskampfes der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer erlassenen Entscheidungen<sup>3</sup> haben eine beachtliche Zahl von Veröffentlichungen nach sich gezogen.<sup>4</sup> Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass man die literarische Behandlung<sup>5</sup> der einstweiligen Verfügung und der hierzu ergangenen Rechtsprechung etwa als abgeschlossen ansehen könnte. Die besondere Dynamik der kampfrechtlichen Auseinandersetzungen bringt immer wieder in regelmäßigen Abständen wichtige und umstrittene Entscheidungen zu diesem Themenkreis hervor.

Gerade in den letzten Jahren ist die Thematik „Arbeitskämpfe und einstweiliger Rechtsschutz“ durch spektakuläre und für eine mediale Verwertung interessante Arbeitskämpfe wieder verstärkt in den Fokus nicht nur der Rechtsanwender und Rechtsgelehrten, sondern auch der Öffentlichkeit, gerückt. Die von den erkennenden Gerichten getroffenen Entscheidungen spalten die Arbeitsrechtswissenschaft und lösen immer wieder äußerst kontroverse Diskussionen aus. Kaum einmal herrscht eine einigermaßen weitreichende, verlässliche Konformität.

Die Instanzgerichte werfen, auch in derselben Sache, laufend Entscheidungen aus, die – wenn sie nicht schon vom Ergebnis her betrachtet vollkommen gegensätzlich sind – zumindest in der Begründung auf völlig unterschiedlichen Ansätzen beruhen.<sup>6</sup> Von einer Vorhersehbarkeit der Ergebnisse oder gar Rechtssicherheit

- 
- 3 Eine Übersicht zu allen im Rahmen dieses Tarifkonflikts erlassenen Entscheidungen findet sich bei *Blanke*, KJ 08, 204 (212 f.); vgl. auch *Walter*, AiB 07, 683 f.; *Weber*, Verhältnismäßigkeit der Arbeitskämpfe von Spartengewerkschaften, S. 57 ff.
  - 4 Gleichen Eindrucks: *Wank*, RdA 09, 1; neben den Tarifstreitigkeiten der Lokführer standen z.B. die Tarifstreits der Ärzte sowie 2009 des Kabinenpersonals der Lufthansa im Blickpunkt. Zahlreiche Entscheidungen u. Veröffentlichungen gab es bereits 1984 zu den Arbeitskämpfen in der Metall- und Druckindustrie u. 1987 in der Metalltarifrunde, vgl. dazu die Nachweise bei *Walker*, ZfA 95, 185 (189 FNen 16 u. 17).
  - 5 Vgl. schon die Arbeiten von *Brändel*, Einstweilige Friedensregelungen in kollektiven Arbeitsrechtsstreitigkeiten, 1960; *Gattung*, Einstweiliger Rechtsschutz gegen Streiks, 1972; *Holzinger*, Einstweiliger Rechtsschutz gegen gewerkschaftliche Streiks, 1974; *Henniges*, Einstweiliger Rechtsschutz gegen gewerkschaftliche Streiks, 1987; *Luckscheiter*, Der einstweilige Rechtsschutz gegen Streiks, 1989; *Steinbrück*, Streikposten und einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitskampfrecht der Bundesrepublik Deutschland, 1992.
  - 6 Bspw. im Arbeitskampf der GDL 2007: ArbG Mainz v. 10.07.2007 – 3 Ga 19/07 – untersagte den Streik der GDL wegen Verstoßes gegen die relative Friedenspflicht; aufgehoben am 14.07.2007 – 3 Ga 19/07 – nach Widerspruch der Gewerkschaft; ArbG Mainz v. 31.07.2007 – 4 Ga 24/07 – lehnte den Erlass einer einstweiligen Verfügung jetzt ab, Argument der Tarifeinheit sei nicht durchgreifend, auch das Argument des Verstoßes gegen die Friedenspflicht sei nach Fällenlassen eines Teils der Forderungen nicht mehr beachtenswert; ArbG Chemnitz v. 06.08.2007 – 7 Ga 15/07 – untersagte den Streik

kann daher nur schwerlich bis gar nicht die Rede sein.<sup>7</sup> Ist das Arbeitskampfrecht schon grundsätzlich keineswegs als stabil zu bezeichnen,<sup>8</sup> – problematisch ist zuvorerst die schwierige Grenzziehung, der schmale Grat, zwischen rechtswidrigen und rechtmäßigen Arbeitskämpfen – potenziieren sich die vorhandenen Unsicherheiten dann noch, wenn wie im Arbeitskampf der GDL durch eine Antragsstreuung (sog. „forum (s)hopping“<sup>9</sup>) über die gesamte Republik eine Vielzahl von Gerichten angerufen werden, die keine einheitliche Linie bezüglich der Schrankensetzung gewerkschaftlicher Streikaktionen vertreten.<sup>10</sup>

---

wegen Verstoßes gegen den Grundsatz der Tarifeinheit und darauf beruhender Unverhältnismäßigkeit; ArbG Düsseldorf v. 01.08.2007 – 11 Ga 74/07 – untersagte den Streik ebenfalls wegen Verstoßes gegen den Grundsatz der Tarifeinheit (genau anders: LAG Rheinland-Pfalz v. 14.06.2007 – 11 Sa 208/07) und gegen das Paritätsprinzip; ArbG Nürnberg v. 08.08.2007 – 13 Ga 65/07 – untersagte den Streik aufgrund von Zweifeln an seiner Rechtmäßigkeit aufgrund der drohenden volkswirtschaftlichen Schäden; ArbG Chemnitz v. 05.10.2007 – 7 Ga 26/07 – untersagte den Streik wegen Unverhältnismäßigkeit ebenfalls aufgrund der immensen volkswirtschaftlichen Schäden, nun jedoch begrenzt auf den Fernverkehr; die relative Friedenspflicht, die Kampfparität und der Grundsatz der Tarifeinheit seien aber nicht verletzt; LAG Sachsen v. 02.11.2007 – 7 SaGa 19/07 – hob die Entscheidung der Vorinstanz auf (ArbG Chemnitz v. 05.10.2007 – 7 Ga 26/07), der Arbeitskampf sei nur rechtswidrig bei offensichtlicher Ungeeignetheit und Unverhältnismäßigkeit. Die Möglichkeit, ein Mindestmaß an Versorgung im Notbetrieb zu gewährleisten, sei gegeben gewesen.

- 7 vgl. auch *Krause*, Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 45, 2008, 23 (25); *Heinze*, RdA 86, 273 (294); *Isenhardt* in: FS Stahlhake, S. 195; *Meik*, NZA 2010, Beil., 116 (120) fasst die Meinungen der Fachteilnehmer des Symposions „Tarifpluralität“ am 16.09.2009 in Köln zusammen, die mitunter harsche Kritik an der „Uneinheitlichkeit und Zufälligkeit der Entscheidungen“ geübt haben (*Das Arbeitskampfrecht ist ein „Schrotthaufen“*).
- 8 vgl. *Rüthers*, DB 90, 113 (114); *Rieble*, BB 08, 1506 (1513), dieser sieht das Arbeitskampfrecht „aleatorisch“; *Buchner*, BB 08, 106, bemüht sogar den Begriff „Chaos“ und beobachtet eine Auflösung der Strukturen; zur Instabilität des Arbeitskampfrechtes auch *Kentner*, Arbeitskampfmittel der Arbeitgeber, S. 27 f., „*das Arbeitskampfrecht ist genau das Gegenteil von dem was es eigentlich sein soll, nämlich normativ festgeschrieben und rechtssicher anwendbar*“; *Konzen* zieht Bilanz in: FS 50 Jahre BAG, 515 ff.
- 9 Die Grenzen der Zulässigkeit eines solchen „forum hoppings“ sind nach wie vor ungeklärt. (Der Begriff wird diesbzgl. nicht einheitlich verwendet, teilweise auch „forum shopping“).
- 10 vgl. *Krause*, Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 45, 2008, 23 (25); siehe hier nur FNen 3 u. 6. Eine ähnliche Antragsstreuung unternahm die Deutsche Bundespost 1994 im Rahmen der Warnstreiks der dt. Postgewerkschaft, vgl. *Isenhardt* in: FS Stahlhake, S. 195.

Die angeschobenen Eilverfahren beherrschen teilweise derart die Szenerie, dass die eigentlichen Tarifverhandlungen komplett aus der Wahrnehmung verschwinden, sofern sie denn überhaupt tatsächlich stattfinden.<sup>11</sup> Schauplatz der Arbeitskämpfe sind anstatt der Verhandlungstische oftmals die Gerichtssäle. Die besondere soziale Brisanz der Arbeitskämpfe gerade in jüngerer Vergangenheit, die nach wie vor bestehenden grundlegenden Problematiken und ungeklärten Rechtsfragen, die Vielzahl unterschiedlicher Ansichten und nicht zuletzt der nie verstummende Ruf nach einer Kodifizierung<sup>12</sup> des Arbeitskampfrechts aufgrund der sehr schwierigen Bestimmung der Grenzen eines zulässigen Arbeitskampfes lassen das Thema nicht zur Ruhe kommen. Weitgehend unbestritten ist zwar, dass die Arbeitskämpfe innerhalb der geltenden Rechts- und Sozialordnung zulässig sind; je umfangreicher und komplexer die Kampfhandlungen aber werden, desto schwieriger wird die genaue Bestimmung deren Zulässigkeitsvoraussetzungen.<sup>13</sup>

Solange der Gesetzgeber Tarifauseinandersetzungen nicht über ein einheitliches Arbeitskampfgesetz lenkt und weiterhin das Aufstellen grundlegender Regeln dem Richterrecht überlässt, bleibt es auch zukünftig Aufgabe der Fachgerichte, die für die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen maßgeblichen Parameter, insbesondere den Begriff der „Verhältnismäßigkeit“ zu konkretisieren<sup>14</sup> und ein völliges Ausufern des Streikrechts mit gewaltigen Schäden für die Bestreikten und die Allgemeinwirtschaft zu vermeiden.

Zugleich ist darauf zu achten, dass die Arbeitskampffähigkeit der Gewerkschaften als sehr hohes Gut zur Gewährleistung der Verhandlungsparität nicht

---

11 In der Lohnrunde zwischen der GDL und der Bahn AG ist es wochenlang nicht einmal dazu gekommen, an den Verhandlungstisch zu treten. Dieses besondere Lehrstück für gegenseitige Zermürbungsversuche war bis dato unerreicht; vgl. dazu *Reichold*, NZA 07, 1262 (1263), der die Verantwortung für die endlos erscheinende Hängepartie zwischen den Parteien der Bahn AG zuschreibt („Wo kein Wille, da kein Weg“).

12 Ein kodifiziertes Arbeitskampfrecht – welches die Rechtssicherheit gewiss fördern würde – besteht trotz diverser Rufe und Initiativen bekanntlich bis heute nicht. Vgl. statt vieler z.B. *Wank*, RdA 09, 1 (2); *Kissel*, Arbeitskampfrecht, § 16 RN 9 f.; *Schwarze*, JuS 94, 653; *Höfling/Engels*, NJW 07, 3102 (3103 m.w.N.); vgl. dazu auch den im Jahre 1988 von *Birk/Konzen/Löwisch/Raiser/Seiter* vorgelegten Entwurf eines „Gesetz zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte“ und den neuen Entwurf v. *Franzen/Thüsing/Waldhoff* eines „Gesetzes zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte in der Daseinsvorsorge“, abzurufen unter: <http://www.cfvw.org/stiftung/projektbereich-zukunft-der-arbeit/arbeit/kampf/gesetzentwurf>.

13 *Kentner*, Arbeitskampfmittel der Arbeitgeber, S. 25.

14 vgl. *Feudner*, RdA 08, 104 (105); *Buchner*, BB 08, 106 (107 f.); vgl. auch *Fischer*, jurisPR-ArbR 4/2015 Anm. 1 unter C. Dazu mehr unter 6.2.2.2.1.

ausgehöhlt wird. In diesem Spannungsfeld bewegen sich Eilanträge im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes.

## 1.2 Fortlaufender Bedeutungszuwachs

Das Arbeitskampfrecht ist auch heute noch dasjenige Rechtsgebiet, in dem der Erlass einstweiliger Verfügungen am heftigsten umstritten ist.<sup>15</sup> Obwohl das Gesetz in § 9 Absatz 1 Satz 1 ArbGG allgemein eine Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens anordnet, dauern die arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten in aller Regel so lange, dass gerade im Arbeitskampf ein großes praktisches Bedürfnis für einen vorläufigen Rechtsschutz in Form einer einstweiligen Verfügung besteht.<sup>16</sup> Bis das BAG über eine Unterlassungsklage gegen einen drohenden Streik entschieden hat, dürfte der Streik in der Regel längst Geschichte sein.<sup>17</sup> Insbesondere die Arbeitgeber sind daher versucht, sich anbahnende oder bereits begonnene Streiks „über Nacht“ abzuwehren und zum Erliegen zu bringen. Arbeitgeber sehen sich zunehmend Tarifforderungen kleiner, schlagkräftiger Sparten- und Spezialistengewerkschaften ausgesetzt, die gleichermaßen egoistisch wie effizient ihre Interessen „durchzuprügeln“ versuchen.<sup>18</sup>

---

15 Die betagte Feststellung hat an Aktualität nichts eingebüßt; vgl. statt vieler: z.B. *Piehler*, eR und materielles Recht, S. 18; *Luckscheiter*, eR gegen Streiks, S. 3; *Bertzbach* in: *Däubler*, Arbeitskampfrecht, § 24 RN 1; *Walker*, ZfA 95, 185 f.; *Steinbrück*, Streikposten und einstweiliger Rechtsschutz; auch *Wenzel*: „*Die Zahl der Kontroversen ist Legion*“, NZA 84, 112 (113).

16 vgl. *Brox* in: *Brox/Rüthers*, Arbeitskampfrecht, RN 763; *ders.*, JA 82, 221 (224); *Kissel*, Arbeitskampfrecht, § 65 RN 4; *Korinth*, eR im Arbeitsgerichtsverfahren, S. 309 RN 195.

17 *Dorndorf* in: *Dorndorf/Weiss*, Warnstreiks und vorbeugender Rechtsschutz, S. 12.

18 *Feudner*, BB 04, 2297; *ders.*, RdA 08, 104; *Budras*; FAZ v. 16.10.07, „*Spartengewerkschaften auf dem Vormarsch*“; vgl. auch ArbG Chemnitz v. 05.10.2007 – 7 Ga 26/07 = AuR 07, 393 u. *Greiner*, NZA 07, 1023 (1024); sie sehen das Tarif- und Arbeitskampfrecht in einer grundlegenden Umbruchssituation: „*Der Arbeitskampf einer Spezialistengewerkschaft kann [...] eine neue Disparität, diesmal zu Lasten der Arbeitgeberseite, auslösen*“, so *Greiner*, a.a.O. (i.E. ähnl. *Bayreuther*, NZA 08, 12 (16); *Hunold*, NZA 07, 1037 (1038); *Sittard*, ZTR 08, 178 (183); *Feudner*, BB 07, 2459 (2461); *Meyer*, NZA 06, 1387 (1390); *ders.*, DB 06, 1271 f. Man erinnere sich nur an die Forderung der GDL einer Lohnerhöhung von satten 31 % oder der Forderung der GdF im Tarifstreit im Februar 2012 mit der Betreibergesellschaft Fraport von zunächst unglaublichen 64 bis 73 %.

Die Entsolidarisierung<sup>19</sup> verschiedener Berufsgruppen innerhalb eines Unternehmens durch die Bildung eigener Koalitionen<sup>20</sup> stellt die Arbeitgeber vor massive Probleme. Aufgrund der Schlüsselpositionen ihrer Mitglieder und der damit einhergehenden Blockademöglichkeit sind diese in der Lage, ein Unternehmen innerhalb kürzester Zeit mit relativ wenig Aufwand komplett aus dem Markt zu nehmen und selbst ganze Wirtschaftszweige zum Erliegen zu bringen.<sup>21</sup> Die Kampfmaßnahmen dieser sog. „Funktionseliten“<sup>22</sup> beschädigen nicht allein die Unternehmer; sie setzen sich fort über Lieferanten, Produzenten, Abnehmer etc. und münden häufig sogar in einer Beeinträchtigung der Gemeinwohlbelange. Oftmals fällt in diesem Zusammenhang der Begriff „Geiselhaft“.

Es fällt in der Tat schwer, nicht zu glauben, dass die Schädigung Dritter gezieltes Kalkül zur Kampfführung ist, wenn Spartengewerkschaften ihre Stellung in einem Monopolbereich ausnutzen, in dem Verbrauchern keine Ausweichmöglichkeit bleibt, z.B. im Flug- oder Zugverkehr. Eine kleine Berufsgruppe kann komplexe Wirtschaftsgefüge massiv erschüttern, nur weil sie bildlich „an den Schalthebeln“ sitzt.<sup>23</sup>

---

19 Feudner, RdA 08, 104; vgl. auch Fickinger, FAZ v. 28.08.07, „Die aufgekündigte Solidarität“. Kamanabrou, ZfA 08, 241 (261 f.).

20 Zu denken ist etwa an die Gewerkschaft der Flugsicherung „GdF“ (Tariffähigkeit der GdF anerkannt in: Hessisches LAG, Beschl. v. 23.07.2005 – 9 SaGa 593/04), die Ärztekoalition Marburger Bund „MB“, die Pilotenvereinigung Cockpit „VC“, die Deutsche Orchestervereinigung „DOV“, die Unabhängige Flugbegleiter Organisation „UFO“, der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie „VAA“ und nicht zuletzt an die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer „GDL“.

21 vgl. Sittard, ZTR 08, 178 (183); Feudner, BB 07, 2459 (2461); Hunold, NZA 07, 1037 (1038).

22 Zur Begrifflichkeit der „Funktionselite“: Kamanabrou, ZfA 08, 241 (242 f.); Weber, Verhältnismäßigkeit der Arbeitskämpfe von Spartengewerkschaften, S. 45 m.w.N; auch bereits BAG v. 22.12.1980 – 1 ABR 2/79 – AP Nr. 70 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = NJW 81, 937.

23 „Verfolgt jede Berufsgruppe, die mehr oder weniger zufällig über Blockademöglichkeiten verfügt, ihre eigenen Interessen, droht eine Vervielfachung von Arbeitskämpfen mit gravierenden Auswirkungen auf die Volkswirtschaft“, so das ArbG Chemnitz v. 05.10.2007 – 7 Ga 26/07 = AuR 07, 393 u. Greiner, NZA 07, 1023 (1024); vgl. auch Giesen, NZA 09, 11 (16); Lehmann, BB 2010, 2237 (2239 f.); Steinau-Steinrück/Brugger, NZA 2010, Beil., 127 (129); Brocker, NZA 2010; Beil., 121 ff. Inzwischen wird aufgrund der jüngsten Erfahrungen mit den Spartengewerkschaften (insb. der GDL) eine gesetzliche Regelung, die den Grundsatz „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ feststellt, gefordert. (Das Tarifeinheitsgesetz wird voraussichtlich im Sommer 2015 verabschiedet und soll den Aktionsradius von Berufsgewerkschaften begrenzen). Angedacht wurde auch bereits

Die z.T. enormen finanziellen Folgen eines rechtswidrigen Arbeitskampfes, vornehmlich in Gestalt von Produktionsausfall, sind für den Arbeitgeber in den seltensten Fällen nachholbar und nicht mehr wettzumachen. Neben diesen tiefgreifenden, irreparablen Einschnitten machen drohende Imageschäden sowie das Bedürfnis, keinem unzulässigen Druck ausgesetzt zu sein und durch die Streikmaßnahmen in eine schlechte Verhandlungsposition zu geraten, nachvollziehbar, dass rasches Handeln aus Arbeitgebersicht zwingend erforderlich ist, um die Streikmaßnahmen abzuwehren und ein Zuwarten nicht in Frage kommen kann. Der ständigen Erweiterung<sup>24</sup> der Kampfmöglichkeiten der Arbeitnehmer stehen dabei kaum erweiterte Abwehrmaßnahmen der Arbeitgeber entgegen, noch nicht einmal mehr die vorhandenen Instrumente können ohne weiteres genutzt werden.<sup>25</sup> Der Arbeitgeber braucht zwar an die Streikenden nichts zu zahlen, damit ist das Problem der Streikabwehr nicht erschöpft. Greiner<sup>26</sup> sieht, dass die Aussperrung nicht oder anders organisierter Arbeitnehmer auf die Gewerkschaft keinerlei Druck ausübt, da sie die Streikkasse nicht belastet und die Einbeziehung konkurrierender Gewerkschaften im Gegenteil sogar willkommen ist. Sollten mit anderen Gewerkschaften Tarifverträge bestehen, schiede daneben eine Aussperrung aufgrund der zu respektierenden Friedenspflicht ohnehin aus.<sup>27</sup> Unabhängig davon käme sie wegen der von der Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen

---

eine „Missbrauchskontrolle von Spartengewerkschaften“ durch das Bundeskartellamt, so *Hauicap*, Vorsitzender der Monopolkommission der Bundesregierung, angesichts der Fluglotsenstreiks Ende 2011 (gegenüber der „Neuen Osnabrücker Zeitung“ v. 11.10.2011).

24 *Kentner*, Arbeitskampfmittel der Arbeitgeber, S. 26; (vgl. auch *Olbertz/Reinartz*, ArbRB 08, 310 ff.). *Kentner* weist zutreffend darauf hin, dass sich der Aktionsradius der Gewerkschaften im Laufe der Zeit ständig durch Erschließung neuer Kampfformen erweitert, z.B. durch die neue Streikstrategie des sog. „Flash-Mob“, dazu *Rieble*, NZA 08, 796 f., *Rüthers/Höpfner*, JZ 2010, 261. Daneben hat auch die Rspr. neue Möglichkeiten eröffnet: Mit Urt. v. 24.04.2007 – 1 AZR 252/06 – AP Nr. 2 zu § 1 TVG Sozialplan = NZA 07, 987 hat das BAG Streiks um Tarifsozialpläne als zulässiges Arbeitskampfmittel angesehen (zur äußerst umstrittenen Problematik: *Willemse/Stamer*, NZA 07, 413; *Kühling/Bertelsmann*, NZA 05, 1017; *Bauer/Krieger*, NZA 04, 1019; *Schiefer/Worzalla*, DB 06, 46). Wenig später folgte die Freigabe der Unterstützungsstreiks, BAG v. 19.06.2007 – 1 AZR 396/06 – AP Nr. 173 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = DB 07, 2038; dazu z.B. *Junker*, JZ 08, 103; *Olbertz/Reinartz*, DB 08, 815; *Konzen*, SAE 08, 1 f.; *Rieble*, BB 08, 1506; *Paukner*, ZTR 08, 130.

25 *Wank*, RdA 09, 1 (9), dazu tritt das negative Image einer Aussperrung, a.a.O.

26 in: NZA 07, 1023 (1027); siehe auch eingehender unter 5.1.4.

27 *Giesen*, NZA 09, 11 (14).

und der schwierig zu handhabenden Quotenregelung auch kaum mehr in Frage, meint *Wank*.<sup>28</sup>

Auch im Falle von existenzbedrohenden Kampfmaßnahmen helfen Abwehr-aussperrungen nicht weiter, sie sind zur Beseitigung in solchen Fällen schlicht ungeeignet.<sup>29</sup> Die einstweilige Verfügung erweist sich daher mehr und mehr als das einzige effektive Gegenmittel des Arbeitgebers.<sup>30</sup> Insgesamt setzen sich die Unternehmer deshalb immer häufiger mit einstweiligen Verfügungen zur Wehr und konfrontieren die Gerichte mit einschlägigen Anträgen. Der Trend aus dem Wettbewerbsrecht<sup>31</sup> ist endgültig in der „Arena“ der arbeitskampfrechtlichen Auseinandersetzung angekommen – die eV ist längst zu einem bedeutenden Instrument geworden. Die von *Wenzel*<sup>32</sup> seinerzeit befürchtete Verlagerung der Entscheidung zur Hauptsache hat sich längst bewahrheitet. Denn in arbeitskampfrechtlichen Auseinandersetzungen kommt es in der Tat äußerst selten zur Durchführung eines Hauptsacheverfahrens.<sup>33</sup> *Baur*<sup>34</sup> prägte in diesem Zusammenhang die fast schon legendäre Formulierung „*Schuss übers Grab*“. Der Zustand wird seit jeher kritisiert, da für Eilverfahren gem. § 72 Absatz 4 ArbGG

---

28 in: RdA 09, 1 (9).

29 Der Arbeitgeber will, dass der Betrieb weiterläuft, mit einer Aussperrung würde er im Gegenteil den Betrieb erst recht lahm legen, vgl. auch S. 115 f.; *Walker*, eR im Zivilprozess, RN 723; v. *Steinau-Steinrück/Glanz*, NZA 09, 113 (116); *Giesen*, NZA 09, 11 (14).

30 *Wank*, RdA 09, 1, (9); *Otto*, Arbeitskampf- u. SchlichtungsR, § 19 RN 25; *Kissel*, Arbeitskampfrecht, § 65 RN 3; v. *Steinau-Steinrück/Brugger*, NZA 2010, Beil., 127 (134); *Dorndorf* in: *Dorndorf/Weiss*, Warnstreiks und vorläufiger Rechtsschutz, S. 16; *Hoeniger* wunderte sich seinerzeit noch darüber, wie selten man sich mit einer eV gegen einen Streik zur Wehr setze, RdA 53, 204 (210).

31 So *Wenzel*, NZA 84, 112 (113); auch bereits *Dorndorf* in: *Dorndorf/Weiss*, Warnstreiks und vorläufiger Rechtsschutz, S. 13.

32 NZA 84, 112 (113); *Faupel* spricht sogar von „*Ausuferung*“ des einstweiligen Rechtsschutzes, DB 71, 816 (817).

33 So bereits *Baur*, Studien zum einstweiligen Rechtsschutz, S. 3, 80; *Grunsky* in: *Stein/Jonas*, ZPO, vor § 935 RN 31; *Faupel*, DB 71, 816 (817), identifiziert als maßgebliche Ursache die Schnelligkeit des Verfügungsverfahrens im Vergleich zur Dauer eines Hauptverfahrens (vgl. auch *Korinth*, eR im Arbeitsgerichtsverfahren, S. 309 RN 195) mit den Vorzügen der Möglichkeit der Entscheidung ohne mündliche Verhandlung, der Entscheidung ohne Anhörung des Gegners und die Beschränkung auf die Glaubhaftmachung unter Bezug auf allein bereits präsente Beweismittel.

34 in: BB 64, 607. Denn die spätere Aufhebung des Streikverbots hat für die zurückliegende Zeit keine Wirkung mehr.

die Revision an das BAG ausgeschlossen ist. Eine höchstrichterliche Entscheidung kann somit nicht ergehen.<sup>35</sup>

Die Möglichkeiten einstweiligen Rechtsschutzes bei Arbeitskämpfen sind nicht zuletzt aus diesem Grund bis heute nicht erschöpfend aufgeklärt.<sup>36</sup> Verschärft wurde die Situation obendrein durch den Umstand, dass die sich seit geraumer Zeit anbahnende<sup>37</sup> und in der Literatur fast einhellig geforderte Aufgabe<sup>38</sup> des Grundsatzes der Tarifeinheit<sup>39</sup> in 2010 verwirklicht hatte.<sup>40</sup> Arbeitnehmer, die dieselben

- 
- 35 Das BAG kann nach momentaner Rechtslage höchstens im Rahmen einer Schadensersatzklage gem. § 945 ZPO darüber entscheiden, ob die Voraussetzungen für den Erlass der eV vorlagen.
- 36 So schon *Dorndorf* in: Dorndorf/Weiss, Warnstreiks und vorbeugender Rechtsschutz, S. 13, dies gilt bis heute unverändert.
- 37 *Sittard*, ZTR 08, 178 (182); *Jacobs*, NZA 08, 325 f.; *Bayreuther*, NZA 08, 12; dieser sieht in der Entscheidung des LAG Sachsen v. 02.11.2007 – 7 SaGa 19/07 = NZA 08, 59 den entscheidenden Schritt zur Abkehr von der Tarifeinheit.
- 38 z.B. *Reichold*, RdA 07, 321 f.; *ders.*, NZA 07, 1262 (1263); *ders.*, NJW-Editorial, Heft 33 aus 2007; *Band*, Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität und der Grundsatz der Tarifeinheit, S. 119 f.; *Bayreuther*, NZA 06, 642 (645 f.); *ders.*, BB 05, 2633 (2640); *Greiner*, LAGE Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 80, S. 45 f.; *ders.*, NZA 07, 1023 (1025); *Schliemann* in: FS *Hromadka*, S. 359 (377); *Däubler*, Anm. zu LAG Rheinland-Pfalz v. 22.06.2004 – 11 Sa 2096/03 – AP Nr. 169 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; *Fenn* in: FS *Kissel*, S. 213 f.; *Franzen*, RdA 01, 1 (7 f.); *ders.* in: *ErfK*, § 4 TVG RN 71; *Hohenstatt*, DB 92, 1678; *Konzen*, RdA 78, 146; *Kraft*, RdA 92, 161; *Lindemann/Simon*, BB 06, 1852 (1856); *Merten*, BB 93, 572; *Müller*, NZA 89, 449 (452); *Rieble*, BB 03, 1227 (1228) in Reaktion auf LAG Hessen v. 02.05.2003 – 9 SaGa 638/03; *ders.*, SAE 06, 89; *Salje*, SAE 93, 79; *Wiedemann/Arnold*, ZTR 94, 399 (443); *Waas*, Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität, S. 123 f.; *Thüsing/von Medem*, ZIP 07, 510 f.; *Jacobs/Krause/Oetker*, TVR, § 7 RN 234. Für die Beibehaltung plädierten u.a. *Hromadka* in: GS *Heinze*, S. 387; *ders.*, NZA 08, 384 f.; *Buchner*, ZfA 04, 229 (243 f.); *ders.*, BB 08, 106 f.; *Meyer*, NZA 06, 1387 f.; *Feudner*, BB 07, 2459 (2462); *Giesen*, NZA 09, 11 f.; *Steinau-Steinrück/Glanz*, NZA 09, 113 f.
- 39 Ausf. zum Grundsatz der Tarifeinheit *Jacobs*, Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz, S. 334 f.
- 40 Der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat am 23.06.2010 entschieden, dass in einem Unternehmen mehrere Tarifverträge nebeneinander gelten können und sich damit der vom Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts im Anfragebeschluss v. 27.01.2010 – 4 AZR 549/08 (A) dargelegten Rechtsauffassung zur Tarifeinheit angeschlossen (BAG, Beschl. v. 23.06.2010 – 10 AS 2/10 und 10 AS 3/10). Es gebe keinen übergeordneten Grundsatz, dass für verschiedene Arbeitsverhältnisse derselben Art in einem Betrieb nur einheitliche Tarifregelungen zur Anwendung kommen könnten, vgl. Pressemitteilung BAG Nr. 46/10. Der Jahrzehntealte Grundsatz „*Ein Betrieb, ein Tarifvertrag*“ gehörte damit der Vergangenheit an, siehe aber FN 41. Zu den Folgen der Tarifpluralität für das Arbeitskampfrecht vgl. *Deinert*, RdA 2011, 12 ff.

Tätigkeiten ausüben, können somit aufgrund unterschiedlicher Gewerkschafts- zugehörigkeiten unterschiedlichen Arbeitsbedingungen unterworfen sein, eine andere Vergütung erhalten, abweichende Urlaubsregelungen beanspruchen und anderen Stundenwochen unterliegen.<sup>41</sup>

Das bedeutet aber nicht nur, dass sich die Arbeitgeber auf verschiedene Tarifverträge mit verschiedenen Inhalten, Vertragspartnern und Laufzeiten einstellen müssen. Die Arbeitgeber werden es immer häufiger nicht mehr nur mit einem, sondern mit mehreren Verhandlungsführern zu tun bekommen.<sup>42</sup> Das heißt zugleich nämlich auch, dass sich die Arbeitgeber in immer kürzeren Abständen mit Arbeitskampfmaßnahmen divergierender Koalitionen konfrontiert sehen werden.<sup>43</sup> Auch vor diesem Hintergrund der drohenden Vervielfachung der Arbeitskämpfe wird sich die Relevanz des einstweiligen Rechtsschutzes weiter erhöhen. Die numerisch im Verhältnis relativ geringe Anzahl der einstweiligen Verfügungsverfahren im Arbeitsrecht darf deshalb nicht über deren immense Bedeutung hinwegtäuschen.

Nach der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales herausgegebenen amtlichen Statistik<sup>44</sup> zur Tätigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit wurden im Jahre 2013 403.486 Klagen im Urteilsverfahren und 11.709 Anträge im Beschlussverfahren eingereicht. Die Zahl der erledigten Eilverfahren, Arreste und eVen betrug 4.480. Der Anteil der Eilverfahren an den Gesamtstreitigkeiten machte damit weniger als 3 % aus. Wie viele davon wiederum im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen zur Entscheidung gebracht wurden, lässt sich nicht darlegen, dürften aber nochmals

---

41 Die Bundesregierung reagiert darauf mit dem „Tarifeinheitsgesetz“, das im Sommer 2015 verabschiedet werden soll. Dieses stellt inhaltlich neue Regeln für den Fall einer Tarifkollision auf, so dass die Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb Vorrang hat. Mittelbar wirkt sich das auch auf Streiks aus: Streiks sind dann unverhältnismäßig, wenn das Kampfziel unzulässig ist. Dies dürfte für Tarifverträge einer Minderheitsgewerkschaft, die nicht zur Anwendung kämen, i.d.R. der Fall sein.

42 Reichold, RdA 07, 321 (322): „DGB-Gewerkschaften kämpfen nicht mehr allein auf weiter Flur um Tarifabschlüsse“.

43 Dies befürchten auch: Hromadka/Schmitt-Rolfs, NZA 10, 687; Greiner, NZA 07, 1023 (1024); auch Kraft, WAZ v. 09.05.2011. Der Erfolg einer Spartengewerkschaft weckt Begehrlichkeiten. Unterschiedlich ausfallende Lohnnerhöhungen führen schnell zu Unfrieden in der Belegschaft. Dazu auch unter 6.2.2.2.1.

44 Abzurufen auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Statistik-zur-Arbeitsgerichtsbarkeit/inhalt.html>.

lediglich einen Bruchteil ausmachen.<sup>45</sup> Die Bedeutung der einstweiligen Verfügung lässt sich, wie oben bereits angerissen, aber auch nicht aus ihrer Anzahl, sondern vielmehr daraus ableiten, dass sie häufig nicht nur für die Prozessparteien, sondern für eine Vielzahl von Arbeitnehmern und Arbeitgebern weitreichende Folgen haben.<sup>46</sup>

Nicht übersehen werden darf deshalb, dass der einstweiligen Verfügung fast immer eine vorentscheidende Rolle zukommt:

Wird der Streik untersagt, so ist er nicht nur vorläufig beendet. In ihren Wirkungen bricht eine einstweilige Verfügung einen Streik in der Regel endgültig ab und verhindert diesen.<sup>47</sup> Nach der Aufhebung einer zu Unrecht ergangenen einstweiligen Verfügung lässt sich ein Streik kaum bzw. nicht ohne weiteres fortführen.<sup>48</sup> Der komplizierte und von den Gewerkschaften praktizierte Streikmechanismus vom Streikbeschluss über die Urabstimmung bis zur eigentlichen Arbeitsniederlegung müsste unter den damit einhergehenden Schwierigkeiten des neuerlichen Aufbaus des gesamten Streikapparates neu durchlaufen werden.<sup>49</sup> Auch die Streikbereitschaft der Arbeitnehmer lässt sich keinesfalls jederzeit neu anfachen.<sup>50</sup> Es liegt in der Natur der Sache, dass ein Arbeitskampf nur zu einem bestimmten Zeitpunkt seine Wirkung ideal entfalten kann; es ist unmöglich, diesen einfach zu verschieben und zu einem späteren Zeitpunkt wieder

---

45 So schon zu vorangegangenen Statistiken *Walker*, ZfA 95, S. 185 (186) u. *Bertzbach* in: Däubler, Arbeitskampfrecht, § 24 RN 1.

46 *Bertzbach* in: Däubler, Arbeitskampfrecht, § 24 RN 1; *Walker*, eR im Zivilprozess, RN 33.

47 Siehe eingehend unter 5.1.2.1. *Korinth*, eR im Arbeitsgerichtsverfahren, S. 310 RN 196; *Faupel*, DB 71, 816 (817); *Krause*, Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 45, 2008, 23 (26); *Heckelmann*, AuR 70, 166 (167); *Hergenröder* in: H/W/K, Art. 9 GG RN 352; *Reichold* in: FS Buchner, 721 (722); *ders.*, FA 08, 98; *Hoffmann*, AuR 68, 33 (45); *Isenhardt* in: FS Stahlhake, S. 195 (200); *Gattung*, Einstweiliger Rechtsschutz gegen Streiks?, S. 5; *Iliakopoulos*, Grenzen der Befriedigungsverfügung, S. 103.

48 *Grunsky* in: Stein/Jonas, ZPO, vor § 935 RN 71; *Kissel*, Arbeitskampfrecht, § 65 RN 16; u.U. lasse er sich überhaupt nicht fortführen, so *Wolfer*, AiB 86, 81.

49 *Faupel*, DB 71, 816 (817); *Heckelmann*, AuR 70, 166 (167).

50 *Gamillscheg*: „*Ein Streik lässt sich nicht „an- und ausknipsen wie eine Taschenlampe*“, in: Differenzierung nach Gewerkschaftszugehörigkeit, S. 23; auch *Hoffmann*, AuR 68, 33 (45), in die gleiche Richtung: „*Die Mobilisierung und der Entschluss der ungeheuren Vielzahl der an einem Streik beteiligten Arbeitnehmer ist ein einmaliges, unwiederholbares soziales Geschehen, das nicht wie ein Maschinenventil durch beliebigen Handdruck in Gang gesetzt werden kann.*“ Vgl. auch *Krause*, Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 45, 2008, 23 (26); *Isenhardt* in: FS Stahlhake, Arbeitsgesetzgebung und Arbeitsrechtsprechung, S. 195 (200); *Reichold* in: FS Buchner, 721 (722); *ders.*, FA 08, 98.

aufzunehmen.<sup>51</sup> Dies weiß auch der Arbeitgeber: Die Verhandlungsposition der Gewerkschaft verschlechtert sich rapide. Daneben wird die Akzeptanz in der Bürgerschaft für einen wiederholten Streik schwinden.<sup>52</sup>

Umgekehrt verhält es sich ähnlich: Wird die einstweilige Verfügung abgelehnt, geht der Streik mit möglicherweise dramatischen Folgen für den Arbeitgeber weiter. Dazu entsteht in der Bevölkerung (fälschlicherweise) der Eindruck, dass der Streik rechtmäßig ist und damit zugleich die Forderungen legitim sein müssen. Dies schafft wiederum für den Arbeitgeber wegen der entstehenden Drucksituation ein gesteigert ungünstiges Verhandlungsklima.<sup>53</sup>

Daraus lässt sich erahnen, welch entscheidende Schlüsselfunktion der einstweiligen Verfügung im Arbeitskampf zukommt und es wird verständlicher, warum sich die Gerichte auch aufgrund der z.T. außerordentlichen Verantwortung mit der Entscheidung für oder wider den Erlass zwangsläufig so schwer tun (müssen).

### 1.3 Grund und Gang der Untersuchung

Die kampfrechtliche Situation wird letztendlich – neu befeuert durch das Auftreten der Spartengewerkschaften, die neuerdings zulässigen Unterstützungsstreiks<sup>54</sup> sowie die Möglichkeit von Standortkämpfen – die ohnehin schon hohe

---

51 Diese Wirkung ist auch in anderen Rechtsordnungen erkannt worden, für das britische Recht vgl. z.B: Associated British Ports v. Transport & General Workers' Union [1989] I.R.L.R. 305 (Neill L.J., S. 313); Union Traffic Ltd. v. Transport & General Workers' Union [1989] I.C.R. 98 (Bingham L.J., S. 110).

52 „Nicht schon wieder“- Argument.

53 Der rechtlich nicht vorgebildete Bürger vermag i.d.R. die Bedeutung der einstweiligen Verfügung aufgrund der teilweise wenig erhellenden medialen Berichterstattung nicht richtig einzuordnen und weiß nicht, dass der Streik aufgrund der Natur des summarischen Verfahrens möglicherweise doch rechtswidrig ist; die Maßstäbe im Hauptsacheverfahren und Eilverfahren sind bekanntlich nicht deckungsgleich, vgl. Wank, RdA 09, 1 (9). Oftmals bleiben dem Bürger allein Headlines wie „Gericht erklärt Streik für (un-)zulässig“ im Gedächtnis.

54 Zuletzt rief die GDF im Februar 2012 im Rahmen der „Vorfeldstreiks“ zu einem Unterstützungsstreik ihrer Mitglieder bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH (Geschäftsbereich Tower) auf, als die Streiks nicht die gewünschte Wirkung zeigten und durch Ersatzteams weitgehend kompensiert werden konnten. Das ArbG Frankfurt untersagte den Streik allerdings per eV auf Antrag der Fraport AG, der Deutsche Flugsicherung GmbH (DFS) und der Deutsche Lufthansa AG wegen Unverhältnismäßigkeit, da er von seinen Auswirkungen und seiner Bedeutung her dem Hauptstreik der Mitarbeiter in der Vorfeldkontrolle, der Vorfeldaufsicht und der Verkehrszentrale bei der

praktische Bedeutung der einstweiligen Verfügung im Arbeitskampf weiter steigern. Die immer wieder aufflammenden und vor dem Arbeitsgericht ausgetragenen Tarifkonflikte<sup>55</sup> zeigen, dass aus einer ehemals eher flankierenden Maßnahme, sich gegen Arbeitskampfmaßnahmen zur Wehr zu setzen, sich mehr und mehr eines der Hauptkampfmittel<sup>56</sup> der Arbeitgeber entwickelt. Diese Ausgangslage ist daher Anlass und Rechtfertigung einer aktuellen Untersuchung der „*einstweiligen Verfügungen im Arbeitskampf*“, so dass sich als Grundfrage die Folgende identifizieren lässt:

Inwiefern kann sich der Arbeitgeber gegen Kampfmaßnahmen der Arbeitnehmer(-gewerkschaften) erwehren und worauf lässt sich ein solcher Anspruch stützen?

Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit sollen dabei solche Verfügungen sein, die darauf abzielen, den Streik insgesamt zu untersagen.<sup>57</sup>

Selbstredend können auch im Rahmen eines rechtmäßigen Streiks einzelne Streikmaßnahmen gegen die arbeitskampfrechtlichen Grundsätze verstößen, so sind insbesondere eVen in Bezug auf das (Fehl-)Verhalten von Streikposten keine Seltenheit.

Einstweilige Verfügungen, die sich punktuell gegen solche Kampfmaßnahmen richten, sollen dennoch nicht primärer Untersuchungsgegenstand sein.<sup>58</sup> Der Grund dafür liegt darin, dass nach wie vor diejenigen Fälle außerordentlich umstritten sind, in denen ein Arbeitskampf als solcher gänzlich untersagt bzw. der Erlass einer derartigen Verfügung seitens der Gewerkschaft abgewehrt werden soll.<sup>59</sup> Die Abwehr von Streikmaßnahmen durch den Arbeitgeber steht deshalb

---

Fraport AG gleichkomme und nicht lediglich unterstützend wirke, Urt. v. 28.02.2012 – 9 Ga 25/12 = NZA 2012, 579.

55 z.B. im August 2011 DFS Deutsche Flugsicherung GmbH ./ Gewerkschaft der Flugsicherung e.V. (GdF).

56 *Birk*, AuR 74, 289 (295), erkannte die eV zwar nicht als Hauptkampfmittel, aber als „zusätzliches“ Kampfmittel, das dem Arbeitgeber in die Hände gespielt werde.

57 Maßnahmen wie die Aussperrung sind aufgrund der doch eher geringen praktischen Relevanz – eVen kommen kaum vor – hier zu vernachlässigen.

58 Diese werden allgemein als unproblematisch gesehen, vgl. *Steinbrück*, Streikposten und einstweiliger Rechtsschutz, S. 82 und ausf. 93 ff.; *Heinze*, RdA 86, 273 (283); *Faecks*, NZA 85, Beil., 6 (11); *Zeuner*, RdA 71, 1 (8); *Birk*, AuR 74, 289 (290 FN 10); vgl. auch *Kissel*, Arbeitskampfrecht, § 65 RN 38 ff.; *Korinth*, eR im Arbeitsgerichtsverfahren, S. 314 RN 214 ff.; zudem kommt ihnen in den allermeisten Fällen keine hohe praktische (Grund-)Relevanz zu.

59 So schon bereits *Faupel*, DB 71, 816; vgl. auch die weiteren Nachweise bei *Steinbrück*, Streikposten und einstweiliger Rechtsschutz, S. 82 FN 8.

im Vordergrund, denn dieser ist i.d.R. dringender auf schnelle gerichtliche Hilfe angewiesen.

Die mit einem rechtswidrigen Streik verbundenen Schäden treffen den Arbeitgeber hart. Sie müssen kompensationslos<sup>60</sup> hingenommen werden, während sich der Arbeitnehmer bei rechtswidrigen Streikmaßnahmen des Arbeitgebers wegen der Lohnzahlungspflicht schadlos halten kann.<sup>61</sup> Es handelt sich demnach um solche Verfügungen, die entweder den Ausbruch eines Streiks präventiv verhindern sollen oder um solche repressiven, die einen bereits angelaufenen Streik schnellstmöglich wieder unterbinden sollen.<sup>62</sup>

Nach einem Überblick über die Grundlagen des Arbeitskampfes, der Begrifflichkeiten und der anschließenden Erörterung der Systematik des zivilprozessualen einstweiligen Verfügungsfahrens soll der Bogen zu den „Kampfverfügungen“ gespannt werden. Nach Beantwortung der Grundfrage nach der generellen Statthaftigkeit und der Darlegung der möglichen Anspruchsgrundlagen sind die Voraussetzungen und Prüfungsmaßstäbe des Verfügungsanspruchs und des Verfügungsgrundes zu klären. Hier schließt sich systematisch der Kreis, denn die Frage nach der grundsätzlichen Zulässigkeit einstweiliger Verfügungen entscheidet sich im Wesentlichen bei der Interessenabwägung im Rahmen jenes Verfügungsgrundes. Als weiterer Schwerpunkt folgt die Begutachtung der verfahrensimmanenten Besonderheiten des einstweiligen Rechtsschutzes in Streiksituationen wie z.B. dem „forum (s)hopping“ oder die Behandlung von Schutzschriften. Da sich absehbar an dem heutigen Umgang mit der eV bei Arbeitskämpfen wohl nichts ändern wird<sup>63</sup> und die grundsätzliche Zulässigkeit der eV in der geübten Praxis nicht ernsthaft zu bezweifeln ist, sind diese verfahrenstechnischen Probleme im Umgang mit der Rechtsfigur der eV im Arbeitskampf ebenfalls interessant.

---

60 Schadensersatzansprüche lassen sich kaum realisieren, vgl. dazu FN 186.

61 vgl. Kissel, Arbeitskampfrecht, § 65 RN 3.

62 Es kann sich dabei z.B. um ein Verbot handeln, einen Streik zu beschließen, einzuleiten oder zu einem solchen aufzurufen, eine Urabstimmung durchzuführen etc. oder etwa einen bereits ausgebrochenen Streik fortzusetzen.

63 Ein Arbeitskampfgesetz ist nicht in Sicht, vgl. aber den Gesetzesentwurf der Professoreninitiative *Franzen/Thüsing/Waldhoff* zum Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge, abzurufen unter: <http://www.cfvw.org/stiftung/projektbereich-zukunft-der-arbeit/arbeitskampf/gesetzentwurf>. Der Gesetzgeber hat sich zwischenzeitlich für ein „Tarifeinheitsgesetz“ entschieden, um die kampfrechtliche Situation zu entschärfen, siehe FN 41.

Ein kurzer Blick auf das amerikanische Arbeitskampfsystem soll dann die Vorzüge ins Gedächtnis rufen, die ein festgeschriebenes Arbeitskampfrecht bieten kann.

Die Arbeit möchte in ihrem Verlauf keinesfalls sämtliche Fragen und Probleme des Eilrechtsschutzes im Arbeitskampf anheben und lösen, sondern ist hinsichtlich der Zielsetzung bescheidener angelegt:

Sie soll die Diskussion der einstweiligen Verfügung im Arbeitskampf unter Auswertung des fast unüberschaubaren Meinungsstandes aufnehmen, die relevantesten Grundfragen in klarer Struktur systematisch behandeln und eine schlüssige Darstellung der „Arbeitskampfverfügung“ vorlegen. Die Arbeit konzentriert sich darauf, die wesentlichen Kernfragen einzukreisen und zu erörtern.