



**5 Ga 24/18**

Datum: 31.01.2018

## **Beschluss:**

1. Der Verfügungsbeklagten zu 1) wird unter Androhung eines Ordnungsgeldes bis zu 250.000,- Euro für jeden Fall der Zuwiderhandlung, ersatzweise Ordnungshaft bis zu sechs Monaten, für die Dauer des Arbeitskampfes, zu dem die Verfügungsbeklagte zu 1) in der Zeit vom 31. Januar 2018, 22:00 Uhr bis 1. Februar 2018, 22:00 Uhr im Werk der Verfügungsklägerin in L... aufgerufen hat, untersagt, die Ein- und Ausgänge dieses Werkes an dem Haupteingang A... x, xxxxx L... insgesamt, zumindest aber an einzelnen von ihnen auf eine Art – insbesondere durch dichtgestellte Streikpostenketten, Menschenansammlungen, Fahrzeuge und Bierbänke – so zu blockieren, dass Zutrittswilligen, wie insbesondere arbeitsbereiten Angehörigen der Verfügungsklägerin sowie der K... GmbH, Lieferanten, Kunden, Besuchern, und ihren jeweiligen Fahrzeugen kein mindestens 4 m breiter sowohl auf dem Erdboden als auch im Luftraum darüber freier und von Kontrollen gleich welcher Art nicht gestörter Zu- oder Abgang verbleibt.
2. Im Übrigen werden die Anträge zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Verfügungsklägerin zu 80 % und der Verfügungsbeklagte zu 1) zu 20 %.

## **Gründe:**

### I.

Die Verfügungsklägerin wendet sich im Wege der einstweiligen Verfügung gegen die Durchführung eines 24-Stunden-Streiks.

Die Verfügungsklägerin stellt Zerspanungswerkzeuge für die Automobil-, Luft- und Raumfahrtindustrie her und beschäftigt am Standort L... 167 Mitarbeiter. Sie ist Mitglied des Bayerischen Unternehmensverbands Metall und Elektro e.V.

Die Verfügungsbeklagte zu 1) ist eine im Betrieb L... der Verfügungsklägerin vertretene Gewerkschaft; die Verfügungsbeklagten zu 2), 3) und 4) sind der Bezirksleiter der Verfügungsbeklagten zu 1) sowie der 1. und die 2. Bevollmächtigte der Verwaltungsstelle Westmittelfranken der Verfügungsbeklagten zu 1).

Mit Schreiben vom 27.10.2017 und vom 27.11.2017 kündigte der Verfügungsbeklagte zu 2) gegenüber dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. die Tarifverträge über Entgelte und Ausbildungsvergütungen vom 16.05.2016 zum 31.12.2017 sowie den Manteltarifvertrag vom 9.10.2013 für das Tarifgebiet Bayern.

Mit Schreiben vom 27.10.2017 übermittelte die IG Metall Bayern dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. folgende Forderungen:

*„1. Entgelte und Ausbildungsvergütungen:*

*Erhöhungen der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 6 % ab 01.01.2018 bei einer Laufzeit von 12 Monaten*

*2. Einen Anspruch zur Reduzierung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden für eine Zeitdauer von bis zu 24 Monaten. Dieser Anspruch kann in Stunden oder in Blöcken genommen werden, erfordert keine Begründung und schließt ein Rückkehrrecht zur ursprünglichen Arbeitszeit ein.*

*2.1. Für Beschäftigte in deren Haushalt Kinder unter 14 Jahre leben oder die pflegebedürftige Familienangehörige haben, fordert die IG Metall einen tarifydynamischen Zuschuss in Form eines Festbetrages von um die 200,00 € pro Monat, soweit sie ihre wöchentliche Arbeitszeit um 3,5 Stunden oder mehr reduzieren. Dieser tarifliche Zuschuss wird für bis zu 24 Monate für jedes Kind und für jeden Pflegefall für die Dauer der reduzierten Arbeitszeit gewährt.*

*2.2. Für die Beschäftigten im Schichtbetrieb und in anderen belastenden Arbeitszeitmodellen, die diese Wahloption nutzen, fordert die IG Metall einen tarifydynamischen Zuschuss in Form eines Festbetrages von 750,00 € pro Jahr. Auf diesen Zuschuss besteht solange Anspruch, wie die Beschäftigten in belastenden Arbeitszeitmodellen tätig sind und ihre Arbeitszeit entsprechend reduzieren. Dies beinhaltet auch, wie in Ziffer 2.1. einen Eigenbeitrag der Beschäftigten.“*

Der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. und die IG Metall Bayern führen seit dem 16.11.2017 Tarifverhandlungen, wobei ersterer die oben unter 2. genannten Forderungen als rechtswidrig zurückwies.

Seit dem 08.01.2018 rief die IG Metall Bayern, vertreten durch den Verfügungsbeklagten zu 2), zu Warnstreiks auf, so auch am 09.01.2018 und am 18.01.2018 im Betrieb der Verfügungsklägerin.

Mit Presseerklärung vom 29.01.2018 kündigte die Verfügungsbeklagte zu 1) ganztägige Warnstreiks an, unter anderem bei der Verfügungsklägerin mit Beginn am 31.01.2018, 22:00 Uhr (Bl. 91 d.A.).

Der Verfügungsbeklagte zu 3) wandte sich mit E-Mail vom 29.01.2018, 11:52 Uhr, an den Leiter Personal Europa der Verfügungsklägerin, welche auszugsweise wie folgt lautet (Bl. 93 d.A.):

*„Mit einer Notdienstvereinbarung hätten Sie die Option gehabt mit uns zu klären, wer, wann, zu welchem Zweck problemlos bei einem 24h-Tageswarnstreik in den Betrieb gelassen wird. (...) Im Rahmen der 24h-Tageswarnstreiks wird der Betrieb nun von uns komplett geschlossen. (...) Ich würde Ihnen daher empfehlen, Ihre Führungskräfte und eventuelle Beschäftigte aus anderen Betrieben oder Standorten an diesem Tag an anderen Standorten einzusetzen, oder zu Hause zu lassen. Dies wäre nach Ihrem Versäumnis zumindest ein Beitrag zur Deeskalation.“*

Die Verfügungsklägerin trägt vor, der angekündigte Streik umfasse eine vollständige Betriebsblockade, welche als Streikexzess rechtswidrig sei. Außerdem sei die Streikforderung wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG, Art. 3 Abs. 1 GG, § 7 AGG, §§ 3, 7 EntgTranspG und Art. 157 AEUV rechtswidrig, soweit sie auf eine privilegierte – insbesondere finanziell geförderte – Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 28 Stunden gerichtet sei. Dies stelle eine Benachteiligung derjenigen Beschäftigten dar, welche aus bestimmten Gründen – und ohne diese Privilegien – weniger als 28 Stunden pro Woche arbeiteten. Diese sei sachlich nicht gerechtfertigt, insbesondere nicht als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel geeignet, welcher im Gegenteil hierdurch noch verstärkt würde. Schließlich sei der angekündigte Streik unverhältnismäßig, weil der Verfügungsklägerin ein erheblicher Schaden drohe, unter anderem durch einen Umsatzverlust von über 109.195,- Euro, wenn ein für den 01.02.2018 zugesagter Liefertermin nicht eingehalten werden könne.

**Sie beantragt,**

- 1. den Antragsgegnern unter Androhung eines Ordnungsgeldes bis zu 250.000,00 € für jeden Fall der Zuwiderhandlung, ersatzweise Ordnungshaft bis zu 6 Monaten zu untersagen (§ 890 ZPO), im Betrieb der Antragstellerin wegen ihrer Forderung nach**
  - einem Anspruch zur Reduzierung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden für eine Zeitdauer von bis zu 24 Monaten, der in Stunden oder Blöcken genommen werden kann, keine Begründung erfordert und ein Rückkehrrecht zur ursprünglichen Arbeitszeit einschließt und**

- einem tarifdynamischen Zuschuss in Form eines Festbetrages von um die 200,00 € pro Monat, soweit sie ihre wöchentliche Arbeitszeit um 3,5 Stunden oder mehr reduzieren für die Beschäftigten, in deren Haushalt Kinder unter 14 Jahren leben oder die pflegebedürftige Familienangehörige haben, wobei dieser tarifliche Zuschuss bis zu 24 Monate für jedes Kind und für jeden Pflegefall für die Dauer der reduzierten Arbeitszeit gewährt wird und
- einem tarifdynamischen Zuschuss in Form eines Festbetrages von 750,00 € pro Jahr für die Beschäftigten im Schichtbetrieb und in anderen belastenden Arbeitszeitmodellen, die diese Wahloption nutzen, wobei auf diesen Zuschuss solange Anspruch besteht, wie die Beschäftigten in belastenden Arbeitszeitmodellen tätig sind und ihre Arbeitszeit entsprechend reduzieren und dies auch, einen Eigenbeitrag der Beschäftigten beinhaltet

beschäftigte Mitarbeiter der Antragsgegnerin zu 1. und sonstige Arbeitnehmer zu Arbeitsniederlegungen aufzurufen.

2. die Antragsgegner unter Androhung eines Ordnungsgeldes bis zu 250.000,00 € für jeden Fall der Zuwiderhandlung, ersatzweise von Ordnungshaft bis zu 6 Monaten zu verpflichten, bereits erfolgte Streikaufrufe wegen der im Antrag zu 1. benannten Forderung im Betrieb der Antragstellerin unverzüglich zu widerrufen und die im Betrieb der Antragstellerin beschäftigten Mitglieder der Antragsgegnerin zu 1. und sonstige Arbeitnehmer unverzüglich aufzufordern, die Arbeit nicht niederzulegen.
3. die Antragsgegner unter Androhung eines Ordnungsgeldes bis zu 250.000,00 € für jeden Fall der Zuwiderhandlung, ersatzweise Ordnungshaft bis zu 6 Monaten zu verpflichten, in den Betrieben der Antragstellerin bereits begonnene Arbeitskämpfmaßnahmen wegen ihrer Forderung nach wegen der im Antrag zu 1. benannten Forderung zu beenden und die dort beschäftigten Mitglieder der Antragsgegnerin zu 1. und sonstige Arbeitnehmer aufzufordern, die Arbeit unverzüglich wieder aufzunehmen.

- 4. den Antragsgegnern für die Dauer des von der Antragsgegnerin zu 1) in der Zeit vom 31. Januar 2018, 22:00 Uhr bis 01. Februar 2018, 22:00 Uhr im Werk der Antragstellerin in L... aufgerufenen Arbeitskampfes zu untersagen, die Ein- und Ausgänge dieses Werkes an dem Haupteingang A... x, xxxxx L... insgesamt, zumindest aber an einzelnen von ihnen auf eine Art – insbesondere durch dichtgestellte Streikpostenketten, Menschenansammlungen, Fahrzeuge und Bierbänke – zu blockieren, dass Zutrittswilligen, wie insbesondere arbeitsbereiten Angehörigen der Antragstellerin sowie der K... GmbH, Lieferanten, Kunden, Besuchern, und ihren jeweiligen Fahrzeugen kein mindestens 4 m breiter sowohl auf dem Erdboden als auch im Luftraum darüber freier und von Kontrollen gleich welcher Art nicht gestörter Zu- oder Abgang verbleibt.**
- 5. den Antragsgegnern zu untersagen, organisatorische Maßnahmen zu treffen oder Anweisungen zu erteilen, die eine Blockade der in Ziffer 4 umschriebenen Art zur Folge haben.**
- 6. den Antragsgegnern aufzugeben, bei Meidung eines vom Gericht festzusetzenden Zwangsgeldes bzw. Zwangshaft auf Streikende als auch auf Streikposten einzuwirken, um diese ihrerseits von Blockaden der in Ziffer 4 umschriebenen Art abzuhalten oder zu deren Aufhebung zu bewegen.**
- 7. für den Fall der Zuwiderhandlungen gegen die Verbote in Ziffer 1-6 die Verhängung eines Ordnungsgeldes bis zu € 250.000,00, ersatzweise Ordnungshaft bis zu sechs Monaten, anzudrohen.**

**Die Verfügungsbeklagten beantragen,**

**die Anträge zurückzuweisen,**

und rügen die Parteifähigkeit der Verfügungsbeklagten zu 2), 3) und 4). Sie führen außerdem – in einer am 05.01.2018 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Schutzschrift nebst Ergänzung vom 22.01.2018 – aus, die Streikforderungen seien rechtmäßig, jedenfalls nicht als offenkundig rechtswidrig für eine Untersagungsverfügung geeignet. Die mit der privilegierten 28-Stunden-Woche verbundene Ungleichbehandlung sei sachlich gerechtfertigt, weil sie die Metallbranche attraktiver für Beschäftigte mache und so dem Fachkräftemangel entgegenwirke; außerdem diene die Forderung in Ziff. 2.1 der gleichberechtigten familiären Sorgearbeit und in Ziff. 2.2 dem Gesundheitsschutz.

Die Verfügungsklägerin hat ihr Vorbringen durch eidesstattliche Versicherung glaubhaft gemacht (Bl. 95 d.A.).

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrags der Parteien wird auf den Inhalt der Schriftsätze der Verfügungsklägerin vom 30.01.2018 (Bl. 50 ff. d.A.) und vom 31.01.2018 (Bl. 166 ff. d.A.) sowie der Schutzschrift der Verfügungsbeklagten vom 04.01.2018 (Bl. 99 ff. d.A.) sowie deren Ergänzung vom 22.01.2018 (Bl. 161 ff. d.A.) nebst Anlagen Bezug genommen.

## II.

Die Entscheidung ist wegen besonderer Eilbedürftigkeit durch den Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung ergangen, §§ 62 Abs. 2 Satz 2, 53 ArbGG, 922 Abs. 1 Satz 1, 937 Abs. 2 ZPO.

Der Antrag ist teilweise unzulässig; soweit er zulässig ist, ist er überwiegend unbegründet.

1. Der Antrag ist teilweise unzulässig.

a) Die Anträge sind zu 5) und 6) sind nicht hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit unzulässig.

Ein auf eine Handlung oder ein Unterlassen gerichteter Antrag muss aus rechtsstaatlichen Gründen eindeutig erkennen lassen, was vom Schuldner verlangt wird. Dieser muss wissen, in welchen Fällen gegen ihn als Sanktion ein Ordnungsgeld verhängt werden kann. Die Prüfung, welche Verhaltensweisen der Schuldner vornehmen oder unterlassen soll, darf nicht durch eine ungenaue Antragsformulierung und einen dem entsprechenden gerichtlichen Titel aus dem Erkenntnis- in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (vgl. BAG v. 24.04.2007 – 1 AZR 252/6 – juris).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass es im Rahmen von einstweiligen Verfügungen im Arbeitskampf eines weiter reichenden Maßstabs bezüglich der Bestimmtheit des Antrages bedarf, als dies ansonsten der Fall sein mag. Die jeweiligen Handlungen oder Unterlassungen betreffen regelmäßig ein komplexes Geschehen, das ständigen Veränderungen – je nach konkreten Ausgestaltungen der verschiedenen Kampfhandlungen – unterliegen kann. Das Gebot der Gewährung von effektivem Rechtsschutz steht in diesen Fällen einer zu engen Auslegung und Anwendung des Bestimmtheitserfordernisses entgegen. Dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 ZPO wird genüge getan, wenn sich aus dem Antrag und der in der Begründung dargestellten tatsächlichen Fallgestaltungen ergibt, welche Handlungen vorgenommen oder unterlassen werden sollen und wenn diese für den Antragsgegner hinreichend erkennbar sind (LAG Berlin v. 24.10.2007 – 7 SaGa 2044/07 – juris).

Auch diesen weiten Anforderungen werden die Anträge zu 5) und 6) jedoch nicht gerecht. Die begehrten Unterlassungen „Treffen organisatorischer Maßnahmen“ und „Erteilung von Anweisungen“ sowie die begehrte Handlung „Einwirken“ sind unbestimmt. Der Verfügungsbeklagte wüsste nicht mit hinreichender Klarheit, was von ihm verlangt wird. Im Übrigen wären diese Handlungen und Unterlassungen, soweit sie vom Verfügungsbeklagten zu 1) verlangt werden könnten, ohnehin vom Antrag zu 4) umfasst.

b) Das Arbeitsgericht Nürnberg ist örtlich zuständig, §§ 62 Abs. 2 ArbGG, 32 ZPO.



c) Der Erlass einer einstweiligen Verfügung im Arbeitskampf ist nach allgemeiner Ansicht grundsätzlich statthaft (BAG v. 17.05.2011 – 1 AZR 473/09 – juris, m.w.N.). Der Verfügungsanspruch besteht hier in Unterlassungs- und Handlungsansprüchen, die sich entweder aus der tarifvertraglichen Friedenspflicht, im Recht auf Durchführung eines Arbeitskampfes aus Art. 9 Abs. 3 GG unter Berücksichtigung der durch die Rechtsprechung gezogenen Grenzen sowie die Regelungen der §§ 823 Abs. 1 BGB und 1004 BGB (Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb) ergeben können. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist, dass die Rechtswidrigkeit des Arbeitskampfes oder der einzelnen Arbeitskampfmaßnahmen dargelegt und glaubhaft gemacht wird (vgl. LAG Baden-Württemberg v. 24.02.2016 – 2 SaGa 1/15, juris).

Dabei wird überwiegend angenommen, dass die Rechtswidrigkeit der (bevorstehenden) Arbeitskampfmaßnahmen im Rahmen der summarischen Prüfung im Eilverfahren eindeutig oder offenkundig sein muss (LAG Baden-Württemberg v. 24.02.2016, a.a.O.; LAG Baden-Württemberg v. 31.03.2009 – 2 SaGa 1/09 – juris; Sächsisches LAG v. 02.11.2007 – 7 SaGa 19/07 – juris; LAG Köln v. 19.03.2007 – 12 Ta 41/07 – juris).

2. Der Antrag ist überwiegend unbegründet.

a) Es fehlt hinsichtlich der Anträge zu 1), 2) und 3) an einem Verfügungsanspruch nach §§ 935, 940 ZPO, 62 Abs. 2 ArbGG, soweit im Ergebnis die Untersagung des Streiks insgesamt begehrt wird. Der notwendige Verfügungsanspruch folgt insbesondere nicht aus einer rechtswidrigen Streikforderung.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Arbeitskämpfe nur zur Durchsetzung tarifvertraglich regelbarer Ziele geführt werden. Dies bedeutet, dass der Tarifvertrag, der kampfweise durchgesetzt werden soll, einen rechtmäßigen Inhalt haben muss. Ein auf eine gesetzwidrige tarifliche Regelung gerichteter Arbeitskampf ist nicht erlaubt (BAG v. 10.12.2002 – 1 AZR 96/02 – NZA 2003, 734, m.w.N.). Auf rechtswidrige tarifliche Regelungen in diesem Sinne sind die Forderungen der IG Metall Bayern jedoch nicht gerichtet. Dies gilt jedenfalls, soweit unter Zugrundelegung des summarischen Prüfungsmaßstabs im Eilverfahren lediglich eine offensichtliche Unwirksamkeit zu berücksichtigen wäre.

bb) Aus den Forderungen in Ziffer 2 folgt zunächst – was zwischen den Parteien auch unstrittig ist – eine Ungleichbehandlung der Personengruppen, welche weniger als 28 Wo-

chenstunden und welche 28 oder mehr Wochenstunden arbeiten. An einer sachlichen Rechtfertigung dieser Ungleichbehandlung mangelt es jedoch zumindest nicht in offensichtlicher Art und Weise. Zuzugeben ist der Verfügungsklägerin, dass – jedenfalls wenn mehr Beschäftigte ihre Arbeitszeit auf 28 Wochenstunden reduzieren als Beschäftigte unter 28 Stunden auf dieses Volumen aufstocken – das gegebene Arbeitszeitvolumen auf mehr Köpfe verteilt werden muss und insoweit gerade ein neuer Fachkräftebedarf entsteht. Dies schließt jedoch nicht aus, dass die positiven Effekte der Maßnahme im Hinblick auf die Fachkräftegewinnung überwiegen und im Ergebnis mehr Fachkräfte zur Verfügung stehen. Weiterhin ist festzustellen, dass sowohl die Verfügungsklägerin als auch die Verfügungsbeklagten hinsichtlich Ziffern 2.1 und 2.2 familienpolitische und gesundheitsbezogene Aspekte geltend machen – erstere als unzulässiges Unterscheidungsmerkmal, letztere als sachlichen Rechtfertigungsgrund. Welcher Ansicht insoweit der Vorzug zu geben ist, kann aber jedenfalls im Rahmen der summarischen Prüfung des Eilverfahrens nicht ermittelt werden, sodass jedenfalls von keiner offensichtlichen Rechtswidrigkeit auszugehen ist.

b) Der Antrag ist begründet, soweit er gegen die Verfügungsbeklagte zu 1) auf die Untersagung einer Blockade des Zugangs zum Betrieb der Verfügungsklägerin gerichtet ist.

aa) Der notwendige Verfügungsanspruch liegt insoweit vor. Die Verfügungsklägerin hat gem. § 1004 Abs. 1 i.V.m. § 823 Abs. 1 BGB einen Anspruch darauf, dass die Blockierung der Zufahrt zu ihrem Betriebsgelände zur Verhinderung der Zufahrt von Lieferanten, Kunden, Besuchern und sonstigen zutrittswilligen Personen unterlassen wird.

Es ist allgemein anerkannt, dass eine Blockierung in diesem Sinne als Streikmaßnahme rechtswidrig ist und als sog. Streikexzess einen nicht gerechtfertigten Eingriff in den ausgeübten und eingerichteten Gewerbebetrieb darstellt und Unterlassungsansprüche der Arbeitgeberin begründen kann (vgl. LAG Berlin-Brandenburg v. 15.06.2016 – 23 SaGa 968/16 – juris, m.w.N.).

Eine solche Blockierung ist hinreichend glaubhaft gemacht. Zwar führt die Verfügungsbeklagte zu 1) in der Schutzschrift vom 04.01.2018 aus, dass Streikposten angewiesen würden, Streikbrecher nicht mit Gewalt am Betreten des Betriebes zu hindern, wenn diese trotz Belehrung und Aufklärung auf Zugang zum Betrieb bestünden (Bl. 111 d.A.). Insbesondere mit der vorgelegten E-Mail des Verfügungsbeklagten zu 3) – der Verfügungsbeklagten zu 1) über § 831 BGB zuzurechnen – gegenüber dem Personalleiter der Verfügungsklägerin vom

29.01.2018 (und damit unmittelbar vor Beginn des Streiks) ist jedoch eine drohende vollständige Blockierung hinreichend dargelegt. Soweit dort geäußert wird, es würde „der Betrieb nun von uns komplett geschlossen“, ist dies einerseits nicht zwingend wörtlich zu verstehen – eine Betriebsschließung kann nur durch den Betriebsinhaber veranlasst werden. Es kann aber andererseits auch nicht mehr als lediglich drastische Beschreibung einer üblichen und zulässigen Streikmaßnahme gesehen werden. Vielmehr legt diese Formulierung nahe, dass der Zugang zum Betrieb soweit als möglich – und damit durchaus auch insgesamt – erschwert werden soll. Eine solche Absicht folgt jedenfalls aus der Zusammenschau mit den Aussagen, „mit einer Notdienstvereinbarung hätten Sie die Option gehabt mit uns zu klären, wer, wann, zu welchem Zweck problemlos bei einem 24h-Tageswarnstreik in den Betrieb gelassen wird“ sowie „Ich würde Ihnen daher empfehlen, Ihre Führungskräfte und eventuelle Beschäftigte aus anderen Betrieben oder Standorten an diesem Tag an anderen Standorten einzusetzen, oder zu Hause zu lassen.“ Die erste Aussage legt durch Verwendung des Irrealis nahe, dass mangels Notdienstvereinbarung ein problemloser Zugang – endgültig – nicht mehr ermöglicht wird. Die zweite Aussage stellt den Weg zum Betrieb für Streikbrecher als zwecklos dar.

Dabei hat das Gericht beachtet, dass eine Unterlassungsverfügung, die auf das Unterlassen einer bestimmten Streikmaßnahme im laufenden Streik abzielt, einer Befriedigungsverfügung gleichkommt und die Hauptsache regelmäßig vorwegnimmt. Deshalb ist an den Erlass der einstweiligen Verfügung ein strenger Maßstab anzulegen und ist sie umso eher zu erlassen, je offensichtlicher die Rechtswidrigkeit der Maßnahme ist (vgl. Hessisches LAG v. 07.11.2014 – 9 SaGa 1496/14 – juris). Diesen Anforderungen ist hier jedoch genügt, auch weil der Streik nicht insgesamt untersagt wird und deshalb kein schwerwiegender Eingriff in das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG vorliegt.

Dahinstehen kann insoweit, woran das Zustandekommen einer Notdienstvereinbarung gescheitert war. Selbst wenn dies der Verfügungsklägerin anzulasten wäre – was in einem Tarifkonflikt ohnehin kaum verlässlich festzustellen wäre – würde daraus nicht die Zulässigkeit einer Betriebsblockade folgen. Ebenso wenig kommt es auf die durch die Verfügungsklägerin vorgelegte Eidesstattliche Versicherung sowie die weitere E-Mail vom 31.01.2018 an, welche dieses Ergebnis untermauern sollen. Weiterhin kann offen bleiben, inwieweit drohende Auftrags- und Kundenverluste zur Unverhältnismäßigkeit des Streiks führen können. Mit dem Tenor zu 1) ist der Zugang zum Betrieb in einer Weise zu gewährleisten, welcher die Durchführung der Lieferungen ermöglicht.

bb) Der notwendige Verfügungsgrund liegt vor.

Notwendig ist hierfür, dass die Gefahr des endgültigen Rechtsverlustes besteht. Hier ist eine Interessenabwägung der beteiligten Parteien vorzunehmen, in die sämtliche in Betracht kommenden materiell-rechtlichen und vollstreckungsrechtlichen Erwägungen sowie die wirtschaftlichen Auswirkungen für beide Parteien einzubeziehen sind. Hierbei kann neben der Eindeutigkeit der Sach- und Rechtslage auch von Bedeutung sein, dass ein Schadenersatzanspruch gemäß § 945 ZPO bei einem Erfolg des Verfügungsgegners im Hauptprozess nicht in der Lage ist, die entstandenen Nachteile auszugleichen. Auch muss bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden, welchen Umfang die gestellten Anträge haben. Anträge, die den Arbeitskampf insgesamt verhindern sollen, greifen in die grundgesetzlich geschützten Rechtspositionen des Verfügungsgegners so stark ein, dass der Kernbereich des Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG gefährdet sein kann. Weniger stark wird eingegriffen, wenn lediglich die Rechtswidrigkeit einzelner Kampfhandlungen im Rahmen der einstweiligen Verfügung geltend gemacht wird (vgl. LAG Baden-Württemberg v. 24.02.2016, a.a.O., m.w.N.).

Diesen Anforderungen ist hier genügt. Die Verfügungsklägerin hat erhebliche wirtschaftliche Nachteile glaubhaft gemacht, während der Verfügungsbeklagten zu 1) lediglich eine bestimmte Form der Ausführung des Streiks untersagt wird. Im Übrigen geht die Verfügungsbeklagte zu 1) in ihrer Schutzschrift selbst davon aus, dass ein Zugang zum Betrieb jedenfalls für Streikbrecher gewährleistet sein muss.

c) Die Anträge sind, soweit sie sich gegen die Verfügungsbeklagten zu 2) bis 4) richten, unbegründet. Die Anträge zu 1) bis 4) sind auf Handlungen und Unterlassungen im Zusammenhang mit Streikmaßnahmen gerichtet, welche nur die Verfügungsbeklagte zu 1) als Tarifvertragspartei betreffen. Die Bezirksleitungen und die Verwaltungsstellen sind insoweit nicht hinreichend selbständig und damit nicht passivlegitimiert (vgl. Hessisches LAG v. 17.09.2008 – 9 SaGa 1442/08 – juris).

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss kann die Verfügungsklägerin sofortige Beschwerde, die Verfügungsbeklagte zu 1) Widerspruch einlegen.

Die sofortige Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist von zwei Wochen nach der Zustellung dieses Beschlusses, der Widerspruch fristungebunden schriftlich beim

**Arbeitsgericht Nürnberg  
Roonstraße 20  
90429 Nürnberg**

eingelegt oder zur Niederschrift der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts erklärt werden. Die sofortige Beschwerde kann auch zur Niederschrift der Geschäftsstelle eines anderen Gerichts erklärt werden. In diesem Falle muss sie aber innerhalb der Notfrist beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen sein.

Die Einlegung der sofortigen Beschwerde innerhalb der Notfrist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg, Roonstraße 20, 90429 Nürnberg genügt ebenfalls zur Wahrung der Frist.

Nürnberg, den 31.01.2018

Dr. Burger