

den Arbeitgeber besteht (z. B. ein Anspruch auf Arbeitsentgelt), den dieser (noch) nicht erfüllt hat. Die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts steht allerdings unter dem Vorbehalt von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Wegen **rückständigen Arbeitsentgelts** darf der Arbeitnehmer nach Auffassung des BAG (25. 10. 84, DB 85, 763) die Arbeitsleistung nicht verweigern,

- wenn es nur um einen geringfügigen Zahlungsanspruch geht,
- wenn nur eine kurzfristige Verzögerung der Zahlung des Arbeitsentgelts zu erwarten ist,
- wenn dem Arbeitgeber infolge der Arbeitsverweigerung ein unverhältnismäßig hoher Schaden droht,
- wenn das rückständige Arbeitsentgelt auf andere Weise gesichert ist (eine bloße Sicherung über Insolvenzgeld steht der Ausübung des Zurückbehaltungsrechts aber nicht entgegen).

Angesichts dieser **Einschränkungen** sollten Arbeitnehmer vor der Ausübung des Zurückbehaltungsrechts eine kompetente Beratung (z. B. bei ihrer Gewerkschaft) einholen. Denn Arbeitgeber neigen dazu, die Gründe für die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts nicht anzuerkennen und die Betroffenen mit fristloser Kündigung wegen Arbeitsverweigerung zu bedrohen. Zwar wäre eine solche Kündigung bei berechtigter Arbeitsverweigerung unwirksam (BAG 9. 5. 96, NZA 96, 1085). Ob ein solches Recht im konkreten Einzelfall aber letztlich bestand, stellt sich bei Beschreitung des langen Rechtsweges (Kündigungsschutzprozess) erst sehr viel später heraus. Deshalb ist es besser, den Konflikt kollektiv durch Einschalten von Betriebsrat und Gewerkschaft zu lösen.

1.8 Besondere Streikarten

1.8.1 Solidaritätsstreik

Beim nach neuer Rechtsprechung des BAG **grundsätzlich zulässigen Solidaritätsstreik** (BAG 19. 6. 07, NZA 07, 1055; vgl. dazu Rn. 91) – auch »**Unterstützungstreik**« (so jetzt das BAG 19. 6. 07, a. a. O.) oder – unpassend – »**Sympathiestreik**« (so das BAG in seiner älteren Rechtsprechung: 12. 1. 88, DB 88, 1270; 5. 3. 85, AuR 86, 220) genannt – **unterstützen die Arbeitnehmer den (»Haupt«-) Arbeitskampf anderer Arbeitnehmer**. Er kommt in vielfältigen Formen vor.

Beispiele:

Drucker unterstützen den Tarifkampf der Redakteure; im öffentlichen Dienst streiken die Beschäftigten der Kommunen zur Unterstützung der Landesbeschäftigten; Arbeitnehmer der Metallindustrie in NRW unterstützten den Streik der Arbeitnehmer in der Metallindustrie Sachsen; die Drucker unterstützen den Arbeitskampf von Verlagsangestellten; Beschäftigte der Muttergesellschaft unterstützen Arbeitnehmer einer – mit dem Ziel der Tarifflicht – ausgegründeten Tochterfirma; Beschäftigte in Braunschweig verweigern die Ausführung von Tätigkeiten, die wegen eines Streiks in Belgien dorthin verlagert worden sind.

Der Solidaritätsstreik fällt unter die Streikgarantie des Art. 9 Abs. 3 GG. Das »**Solidaritätsprinzip**« als Ausdruck gegenseitiger Unterstützung der Arbeitnehmer bei der Verfolgung und Durchsetzung ihrer Interessen ist ein Element der Konkretisierung der Koalitionsfreiheit (Däubler-Bieback, AKR Rn. 372; Pfarr/Kittner, RdA 74, 284) und entspringt einer **strukturell gleichen materiellen Interessenlage** und gesellschaftlichen Stellung der Arbeitnehmer. Da es somit vor allem um die Verfolgung gleichgerichteter Interessen geht, ist der eher allein auf Gefühle abstellende Begriff des »Sympathiestreiks« weniger passend als der des »Solidaritäts-« oder »Unterstützungsstreiks« (Däubler-Bieback, a. a. O.).

- 88** Der Solidaritätsstreik hat eine **lange Tradition**. Vor allem Beschäftigte in kleinen und organisatorisch schwachen Branchen waren auf die Solidarität der Arbeitnehmer anderer Wirtschaftsbereiche angewiesen. Heute erfordern **neue Bedingungen** eine Weiterentwicklung. Die vielfältigen Formen der **Tarifflicht**, die Tendenzen zur **Zersplitterung** der räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereiche vieler Flächentarifverträge bzw. die **Aufspaltung** ehemals einheitlicher Tarifbereiche und die Erosion des Tarifvertragssystems insgesamt erfordern in stärkerem Maße als in der Vergangenheit eine **tarifbereichsübergreifende gegenseitige Unterstützung**. Die **Reorganisation der Unternehmen** (Konzentration und Dezentralisierung, z. B. durch Ausgründung zum Zweck der Tarifflicht) und die **Internationalisierung** von Produktion und Dienstleistungen erlauben tendenziell einerseits eine Kontrolle von wirtschaftlich, finanziell, liefermäßig verbundenen Unternehmen auch ohne wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne von §§ 18, 19 AktG und andererseits ein Ausweichen auf parallele Produzenten, teilweise im Ausland, und damit die Möglichkeit, einen Streik »leer laufen« zu lassen. Auch angesichts der von der Rechtsprechung praktizierten Freistellung fast jeder Form von **Streikbruch** (s. Rn. 152f. und 287f.) können praktische Unterstützung und Hilfe notwendig sein.
- 89** Das BAG hatte entgegen der älteren Rechtsprechung (z. B. BAG 20. 12. 63, DB 64, 371; LAG Düsseldorf 11. 12. 78, DB 79, 167; LAG Hamm 24. 4. 80, DB 80, 2345; auch BGH 19. 1. 78, DB 78, 687 und BSG 9. 9. 75, AuR 76, 315 gingen von der Rechtmäßigkeit aus) Solidaritätsstreiks zunächst in der Regel für unzulässig gehalten (BAG 5. 3. 85, AuR 86, 220; 12. 1. 88, DB 88, 1270; ebenso Gamillscheg, S. 1139; Kissel, § 24 Rn. 28ff.; Otto, § 10 Rn. 39: »wirtschaftliche Geiselnahme«).
- 90** Daran wurde zu Recht **Kritik** geübt: Der Solidaritätsstreik ist ein überkommenes Kampfmittel, es wurde traditionell immer als legal angesehen; die Einflussmöglichkeiten sind in der gesellschaftlichen Realität sehr wohl vorhanden; auch die indirekte Regelung und Unterstützung von tariflichen Zielen müsste ausreichen (Däubler-Bieback, AKR Rn. 367ff.; Plander, AuR 86, 193ff.; Weiss, Anm. zu EzA Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 57). Die Beschränkung auf tarifliche Ziele ist mit Art. 9 Abs. 3 GG und Art. 6 Nr. 4 **Europäische Sozialcharta (ESC)** (s. Rn. 32a) nicht vereinbar. Das Ministerkomitee des Europarats hat im Februar 1998 festgestellt, dass die Beschränkung von Streiks auf tarifliche Ziele – wie sie der Rechtsprechung zum Solidaritäts-

streik zugrunde liegt – nicht mit der Streikgarantie von Art. 6 Ziff. 4 ESC zu vereinbaren ist; es hat der Bundesregierung empfohlen, das auf geeignetem Wege zu ändern (AuR 98, 154; dazu Däubler AuR 98, 144).

Das BAG hat nun neuerdings seine **Rechtsprechung grundlegend geändert** und unter Umkehrung des bisher geltenden Ausnahme-/Regelverhältnisses festgestellt, dass **Unterstützungs- (bzw. Solidaritätsstreiks) grundsätzlich zulässig** sind (BAG 19.6.07, NZA 07, 1055; vgl. dazu Kreft, BB-Special 4/08, 11; Paukner, ZTR 08, 130; zustimmend ErK-Dieterich, GG Art. 9 Rn. 121; Hayen/Ebert, AuR 08, 19; Sunnus, AuR 08, 1, 4ff; ablehnend Buchner, BB 08, 106; Hohenstatt/Schramm, NZA 07, 1034). Der Unterstützungstreiks unterfällt danach der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten **Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften**. Eine Ausgestaltung des Arbeitskampfrechts dahingehend, dass Unterstützungstreiks rechtswidrig sind, wäre mit der **Garantie des Streikrechts in Teil II Art. 6 Nr. 4 ESC** nicht vereinbar (zur Gewährleistung des Unterstützungstreiks im Lichte des internationalen Rechts vgl. Hayen/Ebert, a. a. O.; Kocher, AuR 08, 13, 18).

Die Zulässigkeit des Unterstützungstreiks richtet sich – wie der anderer Arbeitskämpfmaßnahmen auch – nach dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** (vgl. dazu Rn. 72ff.). Er ist nur dann rechtswidrig, wenn er zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfes **offensichtlich ungeeignet, offensichtlich nicht erforderlich** oder **unangemessen** ist. Hinsichtlich der Geeignetheit und der Erforderlichkeit hat die den Streik führende Gewerkschaft eine Einschätzungsprärogative. Das heißt: Sie hat einen Beurteilungsspielraum bei der Frage, ob eine Arbeitskämpfmaßnahme geeignet ist, Druck auf den sozialen Gegenspieler auszuüben. Die Einschätzungsprärogative ist Teil der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten **Freiheit in der Wahl der Arbeitskämpfmittel**. Sie betrifft grundsätzlich nicht nur die Frage, welches Kämpfmittel eingesetzt wird, sondern auch, wem gegenüber dies geschieht. Nur wenn das Kämpfmittel zum Erreichen des zulässigen Kampfziels **offensichtlich ungeeignet** ist, kann eine Arbeitskämpfmaßnahme aus diesem Grund für rechtswidrig erachtet werden (BVerfG 10.9.04, AP GG Art. 9 Arbeitskämpf Nr. 167, zu B II 2 b der Gründe). Ein Unterstützungstreik ist zur Durchsetzung des im Hauptarbeitskampf verfolgten Streikziels nicht allein deshalb ungeeignet, weil der mit dem Unterstützungstreik überzogene Arbeitgeber die Streikforderung nicht selbst erfüllen kann und verstößt auch regelmäßig **nicht gegen die tarifliche Friedenspflicht** (BAG 19.6.07, a. a. O.; zur Friedenspflicht vgl. Rn. 34ff., 40) aus dem bei diesem geltenden Tarifvertrag.

Im Einzelnen setzt die Zulässigkeit des Unterstützungstreiks die **Durchführung eines rechtmäßigen Hauptstreiks** voraus. Die **Dauer und Intensität** des Unterstützungstreiks müssen in einem angemessenen Verhältnis zum Umfang des Hauptstreiks stehen. Der Schwerpunkt des gesamten Arbeitskampfes darf nicht offensichtlich beim Unterstützungstreik liegen oder dorthin verlagert werden (**kein »Stellvertreter-Streik«**). Unter diesen Voraussetzungen ist ein Unterstützungstreik vor allem (aber nicht nur dann) verhältnismäßig, wenn zum Haupt- und Unterstützungstreik die gleiche Gewerkschaft aufruft, der betroffene Arbeitgeber seine **Neutralität** im Hauptstreik verletzt hat und/

oder zwischen den beteiligten Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden eine räumliche, branchenmäßige, personelle, verbandspolitische, rechtliche und/oder wirtschaftliche **Verbindung besteht**. Letzteres ist typischerweise bei Konzernen oder Unternehmensgruppen oder bei engen Produktions-, Dienstleistungs- oder Lieferbeziehungen gegeben (vgl. zum Vorstehenden insgesamt BAG 19.6.07, a. a. O.).

- 91c** Wichtige Anwendungsfälle können beispielsweise sein **Outsourcing- oder Privatisierungsmaßnahmen** zur Absenkung von Tarifstandards (z. B. ArbG Berlin 17.4.02 – Az. 79 Ga 9757/02), die Unterstützung von Streiks gegen **Zeitarbeitsunternehmen** (dazu Hayen/Ebert, AuR 08, 19, 22), sonstige **berufsgruppen- oder tarifbereichsübergreifende** Unterstützungsmaßnahmen (vgl. dazu den Sachverhalt bei BAG 19.6.07, a. a. O.: Unterstützung streikender Redakteure durch Drucker; sowie LAG Hamm 24.7.06 – 8 Sa 741/06; LAG Köln 19.3.07, LAGE Nr. 77 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; ArbG Krefeld 27.5.08 – 2 Ca 2696/07, jeweils zur Zulässigkeit von Solidaritätsstreiks von Beschäftigten der Kommunen zur Unterstützung der Landesbeschäftigten im öffentlichen Dienst) und die **Abwehr bzw. Neutralisierung von Streikbruch** durch Aufruf der zu Streikarbeit verpflichteten Arbeitnehmer zu einem Unterstützungstreik (s. dazu auch R.n. 286).

1.8.2 »Politischer« Streik/Proteststreik/Demonstrationstreik

- 92** Die herrschende Rechtsmeinung hält den »politischen Streik«, dessen Adressat nicht der Arbeitgeber, sondern die Regierung, das Parlament oder die Justiz ist, für rechtswidrig: Zum einen wegen Eingriffs in die verfassungsmäßige Ordnung gem. Art. 20 GG, zum anderen weil die Forderungen nicht tarifbezogen seien und der Arbeitgeber sie nicht erfüllen könne: z. B. LAG Frankfurt 20.2. und 29.4.53, RdA 53, 195 und 354 (zum »Zeitungsstreik« 1952 gegen rückschrittliches BetrVG); LAG München 19.12.79, EzA Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 35 (Protest gegen Neugliederung des NDR); LAG Rheinland-Pfalz 5.3.86, NZA 86, 264 (Proteste gegen Änderung des § 116 AFG); Brox/Rüthers, R.n. 104ff.; Erk-Dieterich, GG Art. 9 R.n. 119; Gamillscheg, S. 1097; Kissel, § 24 R.n. 54ff.; Otto, § 5 R.n. 38ff.; eine direkte Aussage des BAG steht aus; BAG 23.10.84, DB 85, 1239, betrifft einen Sonderfall.
- 93** Dagegen wird eingewandt, dass von den in der sozialen Realität vorherrschenden befristeten Protest- oder Demonstrationstreiks (s. R.n. 18) ein unziemlicher Druck auf Regierung oder Parlament nicht ausgeht. Zumindest für **Proteststreiks**, deren Ziel auf dem Gebiet der **Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen** bzw. der **Wirtschafts- und Sozialpolitik** liegen, ist anzumerken:
- das Grundgesetz sieht keine Einschränkung für politisch motivierte Streiks vor;
 - Regierung und Parlament unterliegen vielfältigen **Einflüssen**, vor allem von **Kapitalseite** (z. B. bei der arbeits- und wirtschaftsrechtlichen Ge-

setzung oder Ausgestaltung der Steuergesetze); aus **Gründen des Gleichgewichts** müsse der Arbeitnehmerseite zugestanden werden, auf ihre Anliegen mit Arbeitsniederlegungen hinzuweisen;

- das Grundgesetz erfasst auch die Interessenwahrnehmung gegenüber dem Staat;
- **Europäische Sozialcharta (ESC)** und das **ILO-Abkommen Nr. 87 erlauben Proteststreiks** zu Themen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bzw. der Wirtschafts- und Sozialpolitik der Regierung. Der Sachverständigenausschuss der ILO führte 1983 aus: »Dieses Recht (= Streikrecht) bezieht sich nicht nur darauf, bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen oder kollektive, berufsbezogene Forderungen zu erheben; es umfasst vielmehr gleichermaßen Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik und Probleme auf der Unternehmensebene, die die Arbeitnehmer direkt betreffen« (zitiert nach Däubler, AR 1, Rn. 498; vgl. auch LAG Berlin 17.8.53, RdA 54, 124 (Zeitungstreik 1952); ArbG Hagen 5.3.86, NZA 86, 440 (Protest gegen Änderung des § 116 AFG); Abendroth, Die Berechtigung gewerkschaftlicher Demonstrationen, S. 203, 211ff.; AK-GG-Kittner/Schiek, Art. 9 Abs. 3 Rn. 143; Apitzsch, S. 97, 101ff.; Berg/Bobke/Wolter, BStSozArbR 83, 353; Däubler, AR 1, Rn. 509f.; Däubler-Schumann, AKR Rn. 190ff.; Däubler-Bieback, AKR Rn. 403ff.; Farthmann/Coen, Rn. 152; Schmid, GMH 54, 1).

Kein politischer Streik liegt vor, wenn per Tarifvertrag eine andere als die gesetzliche Regelung erstreikt werden soll (z. B. Lohnfortzahlung bei Krankheit 1956/57 bzw. 1996/97; oder ein früherer Ladenschluss als gesetzlich geplant: BAG 27.6.89, DB 89, 2228; Kissel, § 24 Rn. 55 und 64). Ebenso wenn nur zu einer **Protestkundgebung** – und nicht zu einer Arbeitsniederlegung – aufgerufen wird, mag sie auch während der Arbeitszeit stattfinden: LAG Düsseldorf 27.11.87 – 2 Sa 1023/87, rkr.; ArbG Osnabrück, 4.6.96, AuR 96, 284.

94

1.8.3 Nichtgewerkschaftlicher/»wilder Streik«

Nach BAG-Ansicht muss der Streik von einer **Gewerkschaft** getragen sein. Nichtgewerkschaftliche Streiks, abschätzig als »wilde« Streiks bezeichnet, seien nicht von Art. 9 Abs. 3 GG geschützt, denn: »Das Mittel des Streiks ist eine scharfe Waffe. Das verbietet es, das Streikrecht Personen oder Gruppen anzuvertrauen, bei denen nicht die Gewähr dafür besteht, dass sie nur in vertretbarem Umfang davon Gebrauch machen werden« (BAG 20.12.63, AuR 64, 377; zust. Brox/Rüthers, Rn. 133; Gamillscheg, S. 1085ff.; Kissel, § 25; Otto, § 6 Rn. 22f.). Die Gewerkschaft kann einen **Streik übernehmen**, er wird dann rechtmäßig (BAG 20.12.63, a. a. O.; 21.10.69, AuR 69, 279).

95

Kritik: Eine »ad hoc-Koalition« kann zwar keine Tarifverträge schließen, aber sich trotzdem auf das Streikrecht berufen. Der Zweck der Rechtskonstruktion, unkontrollierte Arbeitsniederlegungen zu verhindern, werde in der Praxis nicht eingelöst, die Rechtsprechung könne »wilde Streiks« nicht verhindern. Die Gewerkschaften würden in die Rolle des Ordnungsfaktors

96

gedrängt. Eine Folge sei die Schwächung der Gewerkschaften in den Betrieben. Die Gewerkschaft gerate in einen Zwiespalt zwischen Unterstützung der Ziele und Distanzierung. Besonders deutlich sei dies bei den »September-Streiks« von 1969 und der Streikwelle von 1973 gewesen, als 140 000 bzw. 250 000 Arbeitnehmer erfolgreich für höheren Lohn (»Nachschlag«) streikten. Die Europäische Sozialcharta (ESC) (s. Rn. 32a) sehe ein Verbot »nichtgewerkschaftlicher« Streiks nicht vor (s. dazu ArbG Gelsenkirchen 13. 3. 98, AiB 98, 655 m. Anm. Lorenz = AuR 98, 427; Däubler-Däubler, AKR Rn. 124ff.; Kittner, BB 74, 1488; Ramm, AuR 67, 97 und AuR 71, 65; Weller, AuR 67, 76; Zachert, AuR 01, 401).

1.8.4 Boykott

- 97** Der klassische **Boykott** ist im Arbeitsleben ein altes **Kampfmittel** (vgl. dazu Kittner, S. 27, 305, 311 ff.), das besonders in kleinen Branchen verbreitet war und in seiner historischen Bedeutung darauf abzielte, Arbeitnehmer davon abzubringen, mit bestimmten Arbeitgebern Arbeitsverträge abzuschließen. Auf diese sollte dadurch Druck ausgeübt werden, die Forderungen der Arbeitnehmer nach Verbesserung ihrer Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu erfüllen. Der **Boykott** im Zusammenhang mit **aktuellen Tarif- und sonstigen Arbeitskonflikten** zielt in erster Linie darauf ab, die vertraglichen/geschäftlichen Beziehungen zu dem boykottierten Arbeitgeber zu unterbrechen, z. B. keine Waren mehr zu kaufen bzw. zu liefern oder keine Dienstleistungen mehr in Anspruch zu nehmen. Es gibt ein **Dreiecksverhältnis** zwischen der Gewerkschaft (Aufrufer), den aufgerufen Arbeitnehmern und dem eigentlichen Kampfgegner bzw. Boykottadressaten (Arbeitgeber). Die **Besonderheit** ist: Der Boykottaufruf richtet sich in diesem Fall besonders auch an Arbeitnehmer und sonstige Personen, die keine arbeitsvertraglichen Beziehungen zu dem eigentlichen Kampfgegner haben. Sie werden in diesem Fall in ihrer Rolle als Kunden bzw. Verbraucher angesprochen.
- 97a** Heute ist der Boykott vor allem auch im Zusammenhang mit der **Seeschifffahrt** von Bedeutung.

Beispiel:

Aufforderung an die Hafendarbeiter, solche Schiffe nicht zu be- oder entladen, deren Reeder einen Tarifvertragsabschluss mit den Seeleuten verweigern – ein sehr wirksames Druckmittel angesichts der Hafengebühren (vgl. dazu auch BAG 19. 10. 76, AuR 77, 235; LAG Schleswig-Holstein 24. 3. 05, AuR 07, 280; ArbG Bremen 7. 10. 99, AiB 00, 227, mit Anm. Richter).

Eine **neue Bedeutung** bekommt der Boykott im Zusammenhang mit **unternehmensbezogenen Konflikten** um die **Durchsetzung von Tarifverträgen** und sonstiger **sozialer Arbeitsbedingungen**, zur **Verhinderung von Arbeitsplatzabbau** oder **Standortverlagerungen** oder zur **Abwehr bzw. Rücknahme von Maßregelungen** von aktiven Interessenvertretern im Betrieb, teilweise auch im Rahmen **öffentlicher Kampagnen** zur Unterstützung von oder in Kombination mit Streiks, die in diesem Zusammenhang geführt werden (zu den erforderlichen politischen Voraussetzungen und Rahmenbedin-

gungen vgl. HBV-Hauptvorstand, Neue Arbeitskampf- und Aktionsformen; Renneberg, S. 225 ff.; Matrai/Wohland, WSI-Mitt. 08, 51).

Beispiel:

Aufforderung an Arbeitnehmer/Bankkunden, keine neuen Konten bei einer Bank einzurichten (vgl. dazu LG Düsseldorf 14.6.00, AuR 01, 194), oder an Arbeitnehmer/Patienten, sich nicht in einem Krankenhaus behandeln zu lassen, und gleichzeitig an Ärzte und Krankenkassen, keine Einweisungen von Patienten zu veranlassen (vgl. dazu ArbG Berlin 17.4.02 – 79 Ga 9757/02).

Teilweise wird auch die **Aufforderung an »Arbeitswillige«** bzw. **Streikbrecher**, Solidarität mit den Streikenden zu üben, sich dem Streik anzuschließen oder und während eines Streiks keinen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber einzugehen, als Boykott bezeichnet (so z. B. im Bauarbeiterstreik 2002, vgl. ArbG Hamburg 19.6.02 – 2 Ga 5/02); auch der **Zu- und Abgang von Waren und Kunden zum bzw. vom bestreikten Betrieb** kann durch gütliches Zureden und Appell an die Solidarität verhindert werden (BAG 21.8.88, DB 88, 1952; ArbG Darmstadt 13.12.05 – 3 Ga 8/05; ArbG München 14.6.89 – 8 Ga 78/98; s. Rn. 120).

97b

Der Boykott ist als **historisch überkommenes Kampfmittel** von der Koalitionsfreiheit aus **Art. 9 Abs. 3 GG** umfasst und **rechtlich zulässig**. Er kann wirksamen Druck auf den Kampfgegner ausüben (BAG 19.10.76, AuR 77, 235; LAG Schleswig-Holstein 24.3.05, AuR 07, 280; LAG Hamm 24.4.80, DB 80, 2345; ArbG Berlin 17.4.02 – 79 Ga 9757/02; ArbG Bremen 7.10.99, AiB 00, 227 mit Anm. Richter; Binkert, S. 77 ff.; Däubler, AR 1, Rn. 674, 690 f.; Däubler-Bieback, AKR Rn. 367 ff.; ErfK-Dieterich GG, Art. 9 Rn. 278; Gamillscheg, S. 1053 f.; Otto, § 11 Rn. 29 f.; a. A. Kissel, § 61 Rn. 126 f. m. w. N.). Im Einzelfall sind die **arbeitskampfrechtlichen Voraussetzungen**, z. B. etwaige **Friedenspflicht**, zu prüfen (LAG Schleswig-Holstein 24.3.05, a. a. O.).

98

Der **(Verbraucher-)Boykott gegen Unternehmen** ist darüber hinaus grundsätzlich durch **Art. 5 Abs. 1 GG** (Meinungsfreiheit) geschützt (BVerfG 8.10.07, NJW-RR 08, 200): **Voraussetzungen** für die **Rechtmäßigkeit** sind vor allem: Wahrnehmung berechtigter Interessen (z. B. soziale oder politische Ziele); das Unternehmen kann auf die Erfüllung der Forderungen Einfluss nehmen; es war vor dem Boykottaufruf schon mit den Forderungen konfrontiert; der Boykott bedient sich nur der Mittel der Argumentation, er fordert nicht zu rechtswidrigem Verhalten auf; er stützt sich auf wahrheitsgemäße Berichterstattung.

99

Beispiel:

Boykottaufruf gegen einen Arbeitgeber (Bank), der Tarifflicht begeht und den Abschluss von Tarifverträgen grundsätzlich ablehnt, ist zulässig, weil die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag der in Deutschland gewachsenen Kultur der Sozialpartnerschaft entspricht, die in Art. 9 Abs. 3 GG eine ausdrückliche Anerkennung durch den Verfassungsgeber gefunden hat (so LG Düsseldorf 14.6.00, AuR 01, 194 – Citibank –; zu diesem Fall auch Renneberg, S. 230 ff.).

1.8.5 Weitere Kampfmittel

100 Neben der traditionellen Form des Streiks als **gemeinsame Arbeitsniederlegung außerhalb des Betriebes** hat es schon immer auch **andere Formen der Kooperationsverweigerung** durch die Arbeitnehmer (Däubler-Däubler, AKR Rn. 1380ff.) und der **Druckausübung auf die Arbeitgeber** gegeben. Das mit einer offenen Streikbeteiligung verbundene individuelle Bekenntnis zum Konflikt mit dem Arbeitgeber und zur Mitgliedschaft in bzw. Solidarität mit der Gewerkschaft, die rechtlichen Restriktionen des Streikrechts und die Gefahr der abnehmenden Wirksamkeit traditioneller Streikformen (vgl. Rn. 235) sind einige der Gründe dafür. Soweit ein entsprechendes Verhalten der Arbeitnehmer nicht als ungeplante, spontane Reaktion auf betriebliche Missstände, die Bedrohung der Arbeitsplätze oder die Verschlechterung von Entgelt- und Arbeitsbedingungen erfolgt, erfordert die erfolgreiche Durchführung derartiger Aktionsformen bei den beteiligten Arbeitnehmern ein vergleichsweise hohes Maß an (Rechts-)Kenntnissen, Zusammenhalt und Disziplin (vgl. dazu Berg/Bobke, S. 7f.; Däubler, AR 1, Rn. 676ff.; Renneberg, S. 215ff.).

100a Dazu gehören etwa die **kollektive Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten** wie das Zurückbehaltungsrecht (§ 273 BGB; dazu Däubler-Däubler, AKR Rn. 1418ff.) oder das Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang (vgl. § 613 a Abs. 6 BGB). Die kollektive Ausübung individueller Rechte unterliegt grundsätzlich **keinen arbeitskampfrechtlichen Restriktionen**, ist also durch das Streikrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG nicht ausgeschlossen. Ihre rechtliche Beurteilung richtet sich allein nach Individualarbeitsrecht (Berg/Bobke, S. 9ff.; Däubler, AR 1, Rn. 676; ErfK-Dieterich, GG Art. 9 Rn. 281). Die Wahrnehmung eines individuellen Rechts durch einen Arbeitnehmer wird nicht dadurch rechtswidrig, dass auch andere Arbeitnehmer gleichzeitig von diesem Recht Gebrauch machen (BAG 30.9.04, NZA 05, 43, zum Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang), auch wenn dies im bewussten und gewollten Zusammenwirken geschieht (BAG 20.12.63, AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zum Zurückbehaltungsrecht). Die gebündelte Wahrnehmung individueller Rechte wird allerdings begrenzt durch ein gegen § 242 BGB verstoßendes rechtsmissbräuchliches Verhalten (BAG 30.9.04, a. a. O.; Däubler, AR 1, Rn. 688a; ErfK-Dieterich, GG Art. 9 Rn. 281).

100b Beim sog. **Bummelstreik** oder dem **Dienst nach Vorschrift** (vgl. dazu Berg/Bobke, S. 17f.; Däubler, AR 1, Rn. 677ff.; ErfK-Dieterich, GG Art. 9 Rn. 273f.) ist zwischen folgenden Fallgestaltungen zu unterscheiden:

Die **verdeckte (teilweise) Vorenthaltung der Arbeitsleistung** durch Missachtung rechtmäßiger Arbeitsanweisungen, langsames Arbeiten oder sinnwidriges Praktizieren von Vorschriften wird nach h. M. als **rechtswidrig** angesehen. Bei einem damit verbundenen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten, zulässige Arbeitsanweisungen oder rechtsverbindliche Vorschriften liegt dies auf der Hand. Weniger überzeugend ist die Begründung, ein derartiges Verhalten sei auch jenseits der genannten Verstöße als »verschleierte

Kampfform« oder »unlauteres« (so ErfK-Dieterich, GG Art. 9 Rn. 273) bzw. »unfares Kampfmittel« rechtswidrig.

Der sog. **Dienst nach Vorschrift** ist rechtlich **unbedenklich**, wenn sich die Arbeitnehmer darauf beschränken, bestehende betriebliche oder öffentlich-rechtliche **Vorschriften**, z.B. die Sicherheit, die Straßenverkehrsordnung oder den Arbeits-, Gesundheits- oder Umweltschutz betreffend, **ihrem Wortlaut und ihrem Sinn entsprechend zu beachten**. In der betrieblichen Praxis wird durch den Personalabbau und die Leistungsverdichtung, nicht selten einer mehr oder weniger deutlich artikulierten Erwartung des Arbeitgebers entsprechend, die Nichtbeachtung der genannten Vorschriften im Sinne eines reibungslosen und Kosten senkenden Betriebsablaufs faktisch erzwungen. Die Einhaltung dieser Vorschriften stellt sich insoweit als **Übergang zu einem rechtmäßigen Verhalten** dar und dient im Übrigen auch der (gesellschaftlich erwünschten) Verwirklichung der mit den fraglichen Vorschriften verbundenen Ziele (Berg/Bobke, S. 17f.; im Ergebnis übereinstimmend Däubler, AR 1, Rn. 679; ErfK-Dieterich, GG Art. 9 Rn. 274).

Rechtlich nicht zu beanstanden ist auch die (gebündelte) **Beschränkung der Arbeitsleistung auf das arbeitsvertraglich Geschuldete**. Die Einsparung von Personal bei gleichzeitiger Beibehaltung oder Steigerung der Leistungserwartungen und die Angst vor Einkommenseinbußen oder dem Verlust des Arbeitsplatzes veranlasst viele Arbeitnehmer, über das arbeitsvertraglich Geschuldete hinaus Leistungen zu erbringen, auf die Wahrnehmung ihrer Rechte zu verzichten oder trotz Erkrankung am Arbeitsplatz zu erscheinen. Sie erbringen damit nicht geschuldete und unentgeltliche Vorleistungen, die sich Kosten senkend zugunsten des Arbeitgebers niederschlagen. Die (zeitweise) Einstellung derartiger Vorleistungen ist bei Beachtung der einschlägigen individual- und kollektivrechtlichen Rahmenbedingungen rechtmäßig. Dies kann etwa für die Ablehnung der **Ableistung von Überstunden** (Däubler, AR 1, Rn. 685) oder die **Inanspruchnahme von Freizeitguthaben** im Rahmen von Gleitzeitregelungen- oder sonstigen Systemen flexibler Arbeitszeit, z.B. bei Vertrauensarbeitszeit, (vgl. dazu BAG 26.7.05, AP Nr. 170 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) in Frage kommen.

100c

Die Umsetzung der vorstehend geschilderten Handlungsmöglichkeiten wird in der betrieblichen Praxis in der Regel davon abhängen, welchen Spielraum die vom **Betriebs- oder Personalrat** abgeschlossenen einschlägigen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zulassen und wie sich die betriebliche Interessenvertretung bei entsprechenden Konflikten verhält. Das sachlich begründete »nein« eines Betriebsrats zu **Überstunden** oder **Sonderschichten** (vgl. Rn. 291a) wird in der Regel effektiver sein als die isolierte Ausübung individueller Rechte. Anhaltend negative Zustände in einem Betrieb können auch die betriebliche Interessenvertretung dazu veranlassen, ihre Aktionsmöglichkeiten darüber hinaus wirkungsvoller auszuschöpfen und den – teilweise rechtswidrigen – **Verzicht auf ihre Rechte einzustellen** (z.B. im Zusammenhang mit dem Abhalten von **Betriebs- oder Personalversammlungen**), vgl. dazu Berg/Bobke, S. 24f.; DKK-Berg, § 42 Rn. 2).

100d

100e Die immer effektiveren Formen der Streikbruchorganisation durch die Arbeitgeber und deren rechtlicher Privilegierung durch die Rechtsprechung erfordert auch die **Flexibilisierung und Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Kampfmittel**, wie z.B. die **Blockade** (vgl. dazu Treber, S. 112ff., 466ff.), das **Verweilen am Arbeitsplatz** (»Betriebsbesetzung«, vgl. dazu Däubler-Bieback, a. a. O., Rn. 415; Hensche, in: Muhr, S. 127ff.; Treber, S. 108ff.; Wendt) oder die Einbeziehung verschiedener Formen des **Boycotts** oder von **Öffentlichkeitskampagnen** zur Druckausübung (vgl. Rn. 97ff.; Renneberg, S. 215ff.). Dazu gehört neuerdings auch die Einbeziehung sog. **Flashmob-Aktionen**, u. a. zur Abwehr bzw. Behinderung von Streikbrucharbeit in bestreikten Einzelhandelsbetrieben. Per SMS verabreden sich etwa Unterstützer der Streikenden zu überraschenden Protesteinkäufen in bestreikten Einzelhandelsbetrieben (z. B. Benutzung aller Einkaufswagen für den Einkauf weniger niedrigpreisiger Artikel), was zur Störung der Betriebsabläufe führt (zur rechtlichen Zulässigkeit derartiger Aktionen unter dem Gesichtspunkt der Freiheit der Kampfmittelwahl der Gewerkschaft vgl. ArbG Berlin 1. 4.08 – 34 Ca 2402/08).

100f In diesem Zusammenhang gab es in den letzten Jahren auch erste Ansätze, sog. **virtuelle Streiks** zu organisieren oder die sonstigen Möglichkeiten des **Internets** und der **innerbetrieblichen elektronischen Kommunikation** für Tarifaueinandersetzungen zu nutzen (vgl. dazu die Schilderung einiger Beispiele bei Däubler, AR 1, Rn. 720a; Renneberg, S. 232ff.).

Im Herbst 2007 war eine von den Gewerkschaften Union Network International (UNI) und der Rappresentanza Sindicale Unitaria (RSU) initiierte **virtuelle Protestaktion** gegen die Streichung einer Gewinnbeteiligung bei IBM Italien auf der **Internet-Plattform »Second life«** erfolgreich. »Second life« ist eine virtuelle Welt im Internet und Basis für ein globales Online-Spiel, das auch von Unternehmen und Institutionen genutzt wird. Die Nutzer können sich mit einer Stellvertreterfigur in das Spiel begeben und deren Aussehen, Verhalten und Kommunikation (im »Second life«) nach eigenen Wünschen gestalten. Rund 2000 reale Personen aus mehr als 30 Ländern haben dies genutzt, folgten dem Aufruf der Gewerkschaften und »veranstalteten« am 27. 7. 07 im Rahmen des Online-Spiels im Internet aus Anlass des Tarifkonfliktes bei IBM Italien (**virtuelle**) **Streikpostenkettten**, **Demonstrationen** und die **Sprengung einer Vorstandssitzung** von Managern des IBM-Konzerns, der in »Second life« selbst Kundencenter unterhält. Die Protestaktion führte zur Rücknahme der Entgeltkürzung und Abschlusse eines entsprechenden Tarifvertrages (weitere Einzelheiten unter www.union-network.org; www.rsuibmvimercate.it). Die Zusendung gewerkschaftlicher Tarifinformationen und Streikaufrufe durch **E-Mail-Rundbrief der Gewerkschaft** an Arbeitnehmer über deren betriebliche bzw. dienstliche E-Mail-Adressen stellt unter Berücksichtigung der Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft keinen rechtswidrigen Eingriff in Rechtspositionen des Arbeitgebers dar (vgl. LG Frankfurt 16. 1. 07 – 2/12 O 59/07; wegen Unzulässigkeit des Rechtsweges aufgehoben durch OLG Frankfurt 28. 3. 07, NZA 07, 710). Soweit **massenhafte E-Mails oder Aufrufe einer Homepage** darauf abzielen, die elektro-

nische Kommunikation eines Unternehmens zu stören, dürfte die zivilrechtliche Beurteilung derartiger Aktionen davon abhängen, ob sie aus Gründen der arbeitskampfrechtlichen Parität gerechtfertigt sind (Däubler, AR 1, Rn. 720b). Der Aufruf zu einer **Internetdemonstration** mit dem Ziel der Blockade der Homepage der Lufthansa, mit der gegen die Mitwirkung der Lufthansa bei Abschiebungen ins Ausland auf dem Luftweg protestiert werden sollte, erfüllte jedenfalls **keinen Straftatbestand** (OLG Frankfurt 22.5.06, CR 06, 684).

1.9 Streikvorbereitung und -durchführung

1.9.1 Typischer Ablauf bei Tarifbewegungen

Das übliche Vorgehen im Rahmen von Tarifbewegungen, das allerdings je nach Situation zahlreiche Varianten zeigen kann, ist:

101

In der **Vorphase** wird in Betrieben und Verwaltungen über die Forderungen diskutiert; bei Firmentarifverträgen wird eine betriebliche Tarifkommission gewählt.

Die **Tarifkommission** beschließt nach Diskussion eine Forderung/einen Forderungskatalog. Dem **Arbeitgeber(-verband)** werden die Forderungen übermittelt, er wird zu **Verhandlungen** aufgefordert (Rn. 102). Parallel zu Diskussion und Verhandlungen werden die Mitglieder **informiert**. Bei **Einigung** wird ein Tarifvertrag abgeschlossen.

Kommt keine Einigung zustande, z.B. weil der Arbeitgeber(-verband) Verhandlungen ablehnt oder weil sie erfolglos bleiben, kann – nach Ablauf der Friedenspflicht (Rn. 34ff.) – zu **Warnstreiks** (Rn. 103ff.) aufgerufen werden. Wenn weitere Verhandlungen kein Ergebnis bringen, kann das **Scheitern der Verhandlungen** (Rn. 107) erklärt und ggf. die **Urabstimmung** (Rn. 108ff.) beantragt werden, über die i.d.R. der Gewerkschaftsvorstand entscheidet. Nach Beschluss beginnt der **Streik**. Der **Arbeitgeber(-verband)** setzt ggf. Kampfmittel ein (Rn. 150ff., 160ff., 184ff.). Der Arbeitskampf wird durch Abschluss eines Tarifvertrages beendet, es gibt ggf. eine zweite Urabstimmung und die Arbeit wird wieder aufgenommen (Rn. 124ff.).

Alternativ wird ggf. eine **Schlichtung** (Rn. 223ff.) durchgeführt.

1.9.2 Forderungen, Verhandlungen

Ein Streik setzt rechtlich voraus, dass keine **Friedenspflicht** besteht (Rn. 34ff.), eine **Forderung** gestellt wurde und eine **Verhandlung** (ergebnislos) stattgefunden hat oder verweigert wurde, das gilt auch bei Firmenstreiks (BAG 21.6.88, DB 88, 1952, 9.4.91, DB 91, 2295; ErFK-Dieterich, GG Art. 9 Rn. 127; Gamillscheg, S. 1148). Das ist gängige Praxis. Streiks können und werden nicht grundlos vom Zaun gebrochen, sie können aber überraschend sein, eine Vorankündigung ist nicht nötig (BAG 29.11.96, NZA 97, 393; LAG Köln 29.10.98, AuR 99, 1118; ArbG Berlin 29.4.08 – 58 Ga 6014/08; Däubler-Bieback, AKR Rn. 434; Kissel, § 30 Rn. 43; s. a. Rn. 79).

102

1.9.3 Warnstreik

- 103** Gehen die Verhandlungen nicht voran, werden ggf. **Warnstreiks** durchgeführt. Sie dienen der Mobilisierung und zielen darauf, vertretbare Ergebnisse auf dem Verhandlungsweg zu erzielen. Die Brücken werden nicht abgebrochen. Sie dauern meist eine kurze Zeit, oft ein bis drei Stunden, manchmal eine verlängerte Frühstückspause oder eine ganze Schicht. Rechtliche Grenzen für die Dauer und/oder Wiederholung gibt es nicht, zumal das BAG die rechtlichen Unterschiede zwischen Warnstreik und Streik beseitigt hat (BAG 21.6.88, DB 88, 1952).
- 104** Die **Funktionen** von Warnstreiks sind vor allem: breite Beteiligung der Mitglieder an der Tarifbewegung, Identifikation und aktives Einsetzen für die Forderungen; der Gegenseite Entschlossenheit der Mitglieder zu demonstrieren, für die aufgestellten Forderungen notfalls zu kämpfen; Druck auf die Arbeitgeber auszuüben, um die Kompromissbereitschaft in Verhandlungen zu erhöhen, den Konflikt auch auf der betrieblichen Ebene zu führen.
- Seit Anfang der 80er Jahre werden sie im Konzept der »**neuen Beweglichkeit**« örtlich und regional abgestimmt durchgeführt. Daran haben sich z. B. in der Metall- und Elektroindustrie zwischen mehreren Zehntausend und fast 3 Mio. Beschäftigte beteiligt. Im Vordergrund steht die Demonstrationsfunktion; vgl. Däubler-Bieback, AKR Rn. 341a, 347ff.; Detje u. a., S. 145ff.
- 105** Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht rechtlich zulässig (BAG 21.6.88, DB 88, 1952; s. a. BAG 12.9.84, DB 84, 2563; 17.12.76, AuR 77, 318). Das betrifft auch Warnstreiks in der Form der »neuen Beweglichkeit«. Warnstreiks sind **auch während noch laufender Tarifverhandlungen** zulässig. Das BAG gibt den rechtlichen Unterschied zwischen Warn- und Erzwingungsstreik auf, der Warnstreik ist keine privilegierte Kampfform mehr. Warnstreiks unterliegen dem **Ultima-Ratio-Prinzip**. Dieses verlangt allerdings **nicht**, »dass die Tarifverhandlungen förmlich für gescheitert erklärt werden, damit Arbeitskampfmaßnahmen zulässig werden. In der Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen liegt vielmehr die freie und nicht nachprüfbar Entscheidung der Tarifvertragspartei, dass sie die Verhandlungsmöglichkeiten ohne begleitende Arbeitskampfmaßnahmen als ausgeschöpft ansieht« (BAG, a. a. O.; 18.2.03, AuR 04, 151; im Ergebnis ebenso Däubler-Bieback, AKR Rn. 347ff.; ErfK-Dieterich, GG Art. 9 Rn. 157; Gamillscheg, S. 1162; Sächsisches LAG 2.12.03, AuR 04, 277-Ls.; LAG Köln 29.11.98, AuR 99, 118; teilweise a. A. Kissel, § 41 Rn. 42; Otto, § 7 Rn. 26 und § 10 Rn. 5ff.).
- 106** Das BAG setzt damit **Warnstreiks und Erzwingungsstreiks rechtlich gleich**. Der gewerkschaftlichen Praxis entspricht dies nicht, weil sie dort nach wie vor unterschiedlich behandelt werden, was den Zeitpunkt, die Funktion und die Bezahlung angeht. Die rechtliche Gleichstellung hat einige **Konsequenzen**:
- Warnstreiks setzen einen **Beschluss** der gewerkschaftlichen Gremien voraus, meist sind regionale Gremien bevollmächtigt, s. Rn. 113f.

- **Nicht erforderlich** ist eine **Ankündigungsfrist** für einen Warnstreik. Das Überraschungsmoment ist Teil der Koalitions- und Streikfreiheit (BAG 21.11.96, NZA 97, 393; LAG Köln 29.10.88, AuR 99, 118; ErfK-Dieterich, GG Art. 9 Rn.135; Gamillscheg, S. 1148; Kissel, § 30 Rn. 43; MünchArbR-Otto, § 278 Rn. 126; s. a. Rn. 79 für Streiks).
- Die **Dauer** von Warnstreiks ist rechtlich nicht begrenzt (so schon BAG 12.9.84, DB 84, 2563).
- Ein Warnstreik kann auch dann durchgeführt werden, wenn zwischenzeitlich ein **neuer Verhandlungstermin** vereinbart worden ist.
- Der Arbeitgeber wird für befugt gehalten, **auszusperren**, allerdings im Rahmen der »Verhältnismäßigkeit«. So wurde z. B. eine 2-tägige Aussperrung gegenüber einem halbstündigen Warnstreik als rechtswidrig bewertet (BAG 11.8.92, AiB 93, 244; zustimmend Kissel, § 41 Rn. 39, § 53 Rn. 19; abl. Däubler-Wolter, AKR Rn. 954f.; nach Otto, § 10 Rn. 79, ist die Warnaussperrung »entbehrlich«). Dafür ist beim Verbandskonflikt ein Verbandsbeschluss erforderlich, ansonsten ist die »wilde« Aussperrung rechtswidrig, vgl. BAG 31.10.95, AuR 96, 157.

1.9.4 Scheitern der Verhandlungen

Ist auf dem Verhandlungsweg kein Kompromiss zu erzielen, wird das weitere Vorgehen beraten. Bei Aussichtslosigkeit weiterer Verhandlungen kann – je nach Kampftaktik, Üblichkeit und Satzungslage – das **Scheitern** festgestellt und der Gegenseite erklärt werden (vgl. z. B. Richtlinien für Tarifkommissionen der IG Metall Ziff. B.6; ver.di-Richtlinie zur Tarifarbeit Ziff. 2.2.1). Die formelle Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen gegenüber der Gegenseite ist **keine Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit des Streiks** (BAG 21.6.88, DB 88, 1952), aber meist für die Einleitung einer Schlichtung (s. Rn. 225). Daraus resultieren folgende Möglichkeiten: tarifloser Zustand, Schlichtung oder Streik.

107

1.9.5 Urabstimmung

Die **Urabstimmung** (Streikabstimmung) ist die Befragung der Mitglieder, ob sie bereit sind, für die Durchsetzung der Forderungen in den Streik zu treten. Sie ist ein wichtiger Ausdruck des **demokratischen Meinungsbildungs- und Beteiligungsprozesses** und der Mobilisierung für den Streik.

108

Viele gewerkschaftliche **Satzungen** sehen vor, dass vor einem Streik eine Urabstimmung stattfindet (Ausnahme z. B. IG BCE-Satzung § 15; nach der ver.di-Satzung § 70.1 entscheidet jeweils der Bundesvorstand, ob eine Urabstimmung stattfindet). Sie legen die Abstimmungsberechtigten (Mitglieder der Branche, der betroffenen Betriebe), den Abstimmungsmodus fest und fordern eine **hohe Zustimmung** (meist 75%; zum Vergleich: eine Grundgesetzänderung verlangt nur eine $\frac{2}{3}$ -Mehrheit). Urabstimmungen sind nicht für Warn-, Solidaritäts- und Proteststreiks vorgesehen.