

Arbeitsgericht Gelsenkirchen

Beschluss

§1 Abs 1 TVG, Art 9 Abs 3 GG

- 1. Bei dem Abschluss eines Sozialtarifvertrages, wobei es um angemessene Abfindungen bei Entlassungen, Entgeltabsicherung bei Versetzungen und Ausgliederungen und Qualifizierungsangebote in einer Transfergesellschaft gehen soll, handelt es sich um ein tariflich regelbares Ziel.**
- 2. Die gesetzliche, dem Tarifvertrag immanente relative Friedenspflicht eines Tarifvertrages verbietet den Tarifvertragsparteien nur, einen bestehenden Tarifvertrag inhaltlich dadurch in Frage zu stellen, dass sie Änderungen oder Verbesserungen der vertraglich geregelten Gegenstände mit Mitteln des Arbeitskampfes erreichen wollen.**

ArbG Gelsenkirchen, Urteil vom 14.11.2017 Az. 1 Ga 16/17

Tenor:

Die Anträge werden zurückgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragstellerin.

Gründe:

A.

1

Die Antragstellerin und der Antragsgegner streiten im einstweiligen Verfügungsverfahren über die Rechtmäßigkeit der angekündigten Streikmaßnahmen eines Warnstreiks zum Zwecke des Abschlusses eines Sozialtarifvertrages anlässlich des Verkaufs von Rundtaktmaschinen und mechanischen Pressen.

2

Die Antragstellerin verlangt im einstweiligen Verfügungsverfahren von der Antragsgegnerin die Unterlassung von Streikaufrufen zu einem Warnstreik für Mittwoch, den 15.11.2017 in der Zeit von 6.00 bis 14.00 Uhr.

3

Die Antragstellerin ist ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie. Sie beschäftigt 107 Arbeitnehmer im Betrieb in Gelsenkirchen und stellt mit ca. 50 Maschinen Trinkwasser-, Gas- und Sanitärarmaturen, Hausanschlüsse und Rohrverbindungstechnik her. Die Antragstellerin ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes Emscher-Lippe e.V. Gelsenkirchen.

4

Unter dem 18.12.2003 wurde zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. und der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen ein Tarifvertrag zur Entgeltsicherung (TV EGS) geschlossen,

wobei hinsichtlich der Einzelheiten der Regelungen auf die Abschrift des Tarifvertrages (Bl. 16 f. d.A.) verwiesen wird.

5

Bei der Antragstellerin besteht ein Betriebsrat.

6

Ausweislich des bereits geführten einstweiligen Verfügungsverfahrens (AZ 5 Ga 11/17) beschloss die Antragstellerin, 4 Maschinen an die zu verkaufen, im Folgenden die Rundtaktmaschine BTB1 zu November 2017 der Arbeitsplatz Nr. 905, die Rundtaktmaschine BTB2 zu Juli 2017 der Arbeitsplatz-Nr. 904, die mechanische Presse Arbeitsplatz Nr. 418 einschließlich Stanz-Insel zu November 2017, Arbeitsplatz-Nr. 915 sowie die mechanische Presse zu September 2017 Arbeitsplatz-Nr. 421 einschließlich Ofen. Von der Maßnahme sind acht Arbeitnehmer betroffen.

7

Bereits am 3.7.2017 führte die Antragsgegnerin Warnstreiks in der Zeit von 6.00 Uhr bis 7.00 Uhr durch.

8

Die Antragsgegnerin trat gemeinsam mit der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen und der Industriegewerkschaft Metall Gelsenkirchen an die Antragstellerin heran und verlangte den Abschluss eines Sozialtarifvertrages. Der Entwurf der Antragsgegnerin vom 12.10.2017 sieht unter anderem in § 3 Regelungen zur Versetzung und Entgeltsicherung vor, wobei hinsichtlich der Einzelheiten auf die Abschrift des Entwurfes des Tarifvertrages (Bl. 8 ff. d.A.) verwiesen wird. Der Arbeitgeberverband verhandelte mit dem Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Metall Gelsenkirchen. Mit Schreiben vom 10.11.2017 teilte die Antragstellerin der Antragsgegnerin mit, dass man zur Unterzeichnung des gewünschten Sozialtarifvertrages nicht bereit sei.

9

Mit undatiertem Schreiben rief die Antragsgegnerin zu einem Warnstreik am Mittwoch, den 15.11.2017 in der Zeit von 6.00 Uhr bis 14.00 Uhr auf.

10

Unter dem 13.11.2017 berichtete der Radiosender über die beabsichtigte Streikmaßnahme.

11

Mit dem am 14.11.2017 um 15:02 Uhr beim Arbeitsgericht Gelsenkirchen eingegangenen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrt die Antragstellerin die Untersagung der beabsichtigten Streikmaßnahme.

12

Um 16:53 Uhr ging eine Schutzschrift der Antragsgegnerin beim Arbeitsgericht Gelsenkirchen ein.

13

Die Antragstellerin ist der Ansicht, die Tarifforderungen der Antragsgegnerin verstießen gegen die Friedenspflicht. Bereits der TV EGS befasste sich mit der Entgeltsicherung im Falle von Versetzungen. Anders als die beabsichtigten Regelungen in § 3 des Sozialtarifvertrages beschränke der ungekündigte TV EGS zur Entgeltsicherung vom 18.12.2003, der von der Tarifbindung der Antragsteller umfasst sei, in den Regelungen der §§ 2,3 und 4 den Entgeltschutz auf einen

Zeitraum von maximal 12 Monaten. Auch eine Einschränkung der Versetzungsmöglichkeit auf geringerwertigere Arbeitsplätze werde durch den Tarifvertrag Entgeltsicherung nicht vorgenommen, anders als durch § 3 Abs.2 des Entwurfes des Sozialtarifvertrages. Der von der Gegenseite gewünschte Sozialtarifvertrag umfasse damit Regelungen, die von der Friedenspflicht aufgrund des Tarifvertrages Entgeltsicherung umfasst seien. Selbst wenn das Ziel des Streiks nur teilweise gegen die Friedenspflicht verstoße, sei die beabsichtigte Streikmaßnahme insgesamt als rechtswidrig zu bewerten. Ein Streikbeschluss sei der Antragstellerin nicht zur Kenntnis gelangt, ebenso wie das der Schutzschrift beigefügte Flugblatt.

14

Die Antragstellerin beantragt

15

1. Der Antragsgegnerin wird untersagt, ihre Mitglieder und sonstige Arbeitnehmer der Antragstellerin für die Zeit am 15.11.2017 von 06.00 Uhr bis 14.00 Uhr zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen zur Durchsetzung eines Sozial-Tarifvertrages aufzurufen.

16

2. Der Antragsgegnerin wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungspflicht ein Ordnungsgeld in Höhe von 250.000,00 Euro angedroht, ersatzweise Ordnungshaft, zu vollziehen am Vorsitzenden des Bundesvorstandes.

17

Hilfsweise beantragt die Antragstellerin

18

3. Der Antragsgegnerin wird untersagt, ihre Mitglieder und sonstige Arbeitnehmer der Antragstellerin für die Zeit am 15.11.2017 von 06.00 Uhr bis 14.00 Uhr zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen zur Durchsetzung eines Tarifvertrages mit den Forderungen zu einer Entgeltsicherung entsprechend § 3 Abs. 1 bis 3 des als Anlage AS 2 beigefügten Entwurfs eines Sozial-Tarifvertrages aufzurufen.

19

4. Der Antragsgegnerin wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungspflicht ein Ordnungsgeld in Höhe von 250.000,00 Euro angedroht, ersatzweise Ordnungshaft zu vollziehen am Vorsitzenden des Bundesvorstandes.

20

Die Antragsgegnerin beantragt

21

1. Anträge auf Unterlassung gewerkschaftlicher Arbeitskampfmaßnahmen bzw. des Aufrufes hierzu bzw. bestimmter Verhaltensformen während des gewerkschaftlichen Arbeitskampfes zurückzuweisen.

22

2. hilfsweise,

23

3. Über Anträge auf Erlass derartiger einstweiliger Verfügungen nicht ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden;

24

4. äußerst hilfsweise,

25

5. Vor der Entscheidung über Anträge auf Erlass derartiger einstweiliger Verfügungen die Antragsgegner schriftlich anzuhören.

26

Sie meint, § 4 des TV EGS sei auf den vorliegenden Sachverhalt nicht anzuwenden. Dementsprechend sei auch die Friedenspflicht nicht verletzt.

27

Zur Durchführung von Warnstreiks bedürfe es keiner Beschlussfassung. Sie erfolge vielmehr durch den 1. Bevollmächtigten der Geschäftsstelle, in Form des Warnstreikaufrufs. Die entsprechende Genehmigung sei durch die Bezirksleitung NRW generell erteilt.

B.

28

Der Antrag ist zulässig, jedoch nicht begründet.

I.

29

Die Haupt- und Hilfsanträge sind zulässig.

1.

30

Die Vorsitzende ist zur Entscheidung nach §§ 62 Abs. 2, S.2, § 53 ArbGG, 922 Abs. 1 S. 1 ZPO, 937 Abs. 2 ZPO ohne mündliche Verhandlung befugt.

31

Aufgrund des Zeitablaufs und der nicht möglichen Erreichbarkeit der Ehrenamtlichen Richter konnte keine mündliche Verhandlung stattfinden.

32

Aufgrund des Zeitablaufs und dem Aufruf zum Warnstreik für Mittwoch, den 15.11.2017 ab 06:00 Uhr, der Einreichung der Antragschrift am Dienstag den 14.11.2017 um 15:02 Uhr und der erforderlichen Zustellung der Entscheidung war ein weiteres Zuwarten nicht geboten (vgl. Bader/Creutzfeldt/Friedrich – Creutzfeldt Arbeitsgerichtsgesetz, § 62 Rn. 120, 121; Germelmann/Matthes/Prütting – Germelmann Arbeitsgerichtsgesetz, § 62 Rn. 83, 86).

2.

33

Sowohl die Anträge zu 1. und 2., als auch die hilfsweise gestellten Anträge zu 1. und 2. sind zulässig.

a)

34

Die Antragstellerin hat die statthafte Antragsart nach § 62 Abs. 2 S. 1, S. 2 ArbGG i. V. m. §§ 935, 940, 936, 922, 294 ZPO gewählt.

35

Grundsätzlich ist der Erlass einer einstweiligen Verfügung im Arbeitskampf zulässig.

36

Dem Arbeitgeber kann gegenüber einer Gewerkschaft aus dem Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb nach §§ 823 Abs. 1, 1004 Abs. 1,

Abs. 2 BGB ein Anspruch auf Untersagung eines rechtswidrigen Arbeitskampfes und darauf gerichteter Maßnahmen zustehen. Diesen Anspruch kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens geltend machen (Urteile des LAG Hamm vom 13.07.2015, 12 SaGa 21/15, juris Rn.40; vom 16.01.2007, 8 Sa 74/07, juris Rn. 30, 31; des LAG Berlin-Brandenburg vom 14.08.2012, 22 SaGa 1131/12, juris Rn. 64).

b)

37

Gemäß § 10 ArbGG sind Gewerkschaften parteifähig. Unterorganisationen von Gewerkschaften können parteifähig sein, wenn sie selbst körperschaftlich organisiert sind, gegenüber der Gesamtorganisation selbständig tätig werden können und handlungsfähig sind (Urteil des Arbeitsgerichts Hameln vom 07.05.2004, 3 Ga 3/04, juris Rn. 34, Germelmann/Matthes/Prütting – Matthes/Schlewing, Arbeitsgerichtsgesetz, § 10 Rn. 7 – 10, 12).

c)

38

Das Gericht ist nach §§ 29, 32, 937 ZPO, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG örtlich zuständig.

d)

39

Die Anträge sind nach §§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG hinreichend bestimmt. Sie sind gerichtet auf Untersagung eines konkreten Streikaufrufs zu einem konkret angekündigten Warnstreik zu einem bestimmten Datum.

3.

40

Die Hauptanträge zu 1. und 2. sind jedoch unbegründet. Der Antragsgegner war nicht zu untersagen, zu einem Warnstreik am 15.11.2017 von 06:00 Uhr bis 14:00 Uhr aufzurufen und diesen durchzuführen. Dies gilt bezüglich sämtlicher mit dem Kampfaufruf verbundenen Streikforderungen, zu denen sie die Antragstellerin zur Aufnahme von Verhandlungen zwingen will.

41

Sollen Arbeitskampfmaßnahmen untersagt werden, ist gem. der §§ 62 Abs.2 ArbGG, 935, 940 ZPO Voraussetzung für den Erlass einer entsprechenden Untersagungsverfügung, dass der Antragsteller zum einen darauf einen zu sichernden Anspruch hat und ihm darüber hinaus ein Verfügungsgrund als Ausdruck besonderer Eilbedürftigkeit für die gerichtliche Entscheidung zur Seite steht.

42

Ein Verfügungsanspruch besteht, wenn ein rechtswidriger Arbeitskampf verhindert werden soll. Dabei kann vorliegend offen bleiben, ob eine Streikmaßnahme entsprechend der Voraussetzungen im normalen Verfahren nach den §§ 935 ff. ZPO und angesichts der Bedeutung des durch Art.9 Abs.3 GG mit Verfassungsrang ausgestatteten Streikrechts im einstweiligen Verfügungsverfahren nur dann untersagt werden darf, wenn sie eindeutig bzw. offensichtlich rechtswidrig ist und dies glaubhaft gemacht wird (LAG Sachsen vom 2.11.2007 – 7 SaGa 19/07, zit. nach juris) oder die Rechtswidrigkeit des Streiks jedenfalls ohne rechtsfortbildende

Überlegungen feststellbar ist (Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 2. Auflage 2007, J Rz.7, S.-364). Zugunsten der Antragstellerin mag davon ausgegangen werden, dass der Warnstreik nicht erst bei offensichtlicher Rechtswidrigkeit durch einstweilige Verfügung untersagt werden kann. Allerdings ist stets das in der Grundrechtsgewährung des Art.9 Abs.3 GG liegende Gebot an den Staat zu beachten, sich unmittelbarer Eingriffe in die Tarifaueinandersetzen zu enthalten, so dass beim Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Untersagung eines Streiks grundsätzlich besondere Zurückhaltung geboten ist (Hess. LAG vom 17.9.2008 – 9 SaGa 1442/08, zit. nach juris). Dies gilt nicht nur bei einem Antrag, der auf vollständige Untersagung einer Streikmaßnahme gerichtet ist. Auch dann, wenn der Streik inhaltlich begrenzt werden soll, ist der Schutzbereich des Art. 9 Abs.3 GG tangiert (ArbG Berlin vom 22.4.2013 – 59 Ga 5770/13, zit. nach juris).

43

Bezogen auf die Hauptanträge steht der Antragstellerin bereits kein Verfügungsanspruch zur Seite. Die notwendigen Voraussetzungen hat die Antragstellerin nicht darzulegen vermocht. Zwar hat ein Arbeitgeber gegen eine Gewerkschaft nach § 1004 Abs.1 BGB i.V.m. § 823 Abs.1 BGB, Art.9 Abs.3 GG Anspruch auf Unterlassung rechtswidriger Arbeitskämpfmaßnahmen. Der für den 15.11.2017 ausgerufene Warnstreik stellt sich jedoch als rechtmäßig dar.

a)

44

Die Antragsgegnerin ist für die angekündigte Kampfmaßnahme seitens der gewerkschaftlichen Gesamtorganisation als hinreichend bevollmächtigt anzusehen, so dass der Warnstreik nicht unter diesem Gesichtspunkt rechtswidrig ist. Die Antragsgegnerin hat vorgetragen, dass es zur Durchführung eines Warnstreiks keiner Urabstimmung durch IG Metall-Mitglieder bedarf. Die Beschlussfassung zur Durchführung eines Warnstreiks erfolgt durch den 1. Bevollmächtigten der Geschäftsstelle, wobei die entsprechende Genehmigung durch die Bezirksleitung NRW generell erteilt ist. Zudem wurde die ordnungsgemäße Beschlussfassung seitens der Antragstellerin in der Antragsschrift auch nicht gerügt.

45

Auch ein Streikaufruf ist ausweislich der mit der Schutzschrift eingereichten Anlage gegeben.

b)

46

Mit dem Aufruf zum Warnstreik verfolgt die Antragsgegnerin ein rechtmäßiges tarifvertraglich regelbares Ziel.

aa)

47

Soweit der Warnstreik zur Durchsetzung des Abschlusses eines Sozialtarifvertrages dient, wird bezüglich der Frage, ob Sozialtarifverträge, die sich inhaltlich weitgehend mit dem Sozialplan decken, zulässig sind, auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts Hamm im Beschluss vom 2.7.2017, AZ 12 Ta 373/17 verwiesen. Die dortigen Ausführungen werden sich zu Eigen gemacht.

48

„Die Rechtsfrage, ob Sozialtarifverträge als solche, die sich inhaltlich weitgehend mit dem Sozialplan decken können, zulässig sind, hat das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung vom 24.4.2007 (1 AZR 252/06) entschieden. Danach werden Streiks um Abfindungsregelungen, um tariflich regelbare Ziele geführt. Dies folgt aus § 1 Abs.1 TVG, wonach Tarifverträge Rechtsnormen enthalten, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen können. Insofern hat § 111 BetrVG auch keine Sperrwirkung (vgl. BAG vom 24.4.2007 – 1 AZR 353/06). Dass es um einen solchen Tarifvertrag hier geht, folgt aus dem Streikaufruf vom 30.6.2017 und aus dem Anschreiben der Gewerkschaft vom 22.6.2017. Denn in dem geforderten Sozialtarifvertrag werden Abfindungen gefordert, eine Verdienstsicherung und eine Transfergesellschaft. Dies sind Regelungen, die so in einem Sozialplan gemäß § 111, 112 BetrVG stehen könnten. Um den ebenfalls geforderten Zukunfts- und Standortsicherungstarifvertrag soll es bei dem Warnstreik ausweislich der Streikankündigung nicht gehen. Dass es sich bei den Forderungen um Maximalforderungen handelt, die mit hoher Wahrscheinlichkeit niemals Inhalt eines Tarifvertrages werden, spielt für die Wirksamkeit des Streikaufrufs keine Rolle. Denn wie das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, lässt die in Art.9 Abs.3 GG geregelte Tarifautonomie eine Übermaßkontrolle nicht zu (vgl. BAG 24.4.2007 – 1 AZR 252/06).“

49

Der mittlerweile erstellte Entwurf des Sozialtarifvertrages hält sich im Rahmen der bereits erfolgten Ankündigungen. Nach dem Streikaufruf der Antragsgegnerin ist der beabsichtigte Warnstreik auf den Abschluss eines Sozialtarifvertrages gerichtet, wobei es um angemessene Abfindungen bei Entlassungen, Entgeltabsicherung bei Versetzungen und Ausgliederungen und Qualifizierungsangebote in einer Transfergesellschaft gehen soll. Insoweit handelt es sich um tarifvertraglich regelbare Ziele im normativen Teil eines Sozialtarifvertrages.

bb)

50

Weiter verletzt die Antragsgegnerin mit ihren Streikforderungen nicht die Friedenspflicht als eigenständige Anspruchsgrundlage für einen Unterlassungsanspruch. Nach dem Vortrag der Antragstellerin ist diese an die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen gebunden, mithin auch an den Tarifvertrag zur Entgeltsicherung (TV EGS) vom 18. Dezember 2003 geschlossen zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. und der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein Westfalen. Das der Tarifvertrag ungekündigt fortbesteht ist zwischen den Parteien unstrittig. Dementsprechend unterliegen die Tarifvertragsparteien hinsichtlich der im Tarifvertrag enthaltenen Regelungsgegenstände während der Laufzeit dieses Tarifvertrages der sog. Relativen Friedenspflicht.

51

Wesentliche Beschränkungen ihrer Arbeitskampffreiheit begründen die Tarifvertragsparteien regelmäßig selbst durch den Abschluss von Tarifverträgen und die sich daraus ergebende Friedenspflicht. Die Friedenspflicht muss nicht gesondert vereinbart werden. Sie ist vielmehr dem Tarifvertrag als einer Friedensordnung immanent (BAG vom 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, zit. nach juris). Sofern von den Tarifvertragsparteien nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, wirkt die Friedenspflicht allerdings nicht absolut, sondern relativ. Sie bezieht sich nur auf die tarifvertraglich geregelten Gegenstände. Haben die Tarifvertragsparteien eine bestimmte Sachmaterie erkennbar umfassend geregelt, ist davon auszugehen, dass sie diesen Bereich der Friedenspflicht unterwerfen und für die Laufzeit des

Tarifvertrages die kampfwise Durchsetzung weiterer Regelungen unterbinden wollen, die in einem inneren sachlichen Zusammenhang mit dem befriedeten Bereich stehen (BAG vom 10.12.2002 – 1 AZRv 96/02, zit. nach juris). Sie verbietet es den Tarifvertragsparteien aber lediglich, einen bestehenden Tarifvertrag inhaltlich dadurch in Frage zu stellen, dass sie Änderungen oder Verbesserungen der vertraglich geregelten Gegenstände mit Mitteln des Arbeitskampfrechts durchzusetzen versuchen (BAG vom 19.6.2007 – 1 AZR 396/06, zit. nach juris).

52

Die Antragsgegnerin verstößt entgegen der Ansicht der Antragstellerin insbesondere mit ihrem Entwurf zu einem Sozialtarifvertrag vom 12.10.2017 mit der in § 3 formulierten Regelung zur Versetzung nicht gegen die tarifliche Friedenspflicht aus dem TV EGS.

53

Die gesetzliche, dem Tarifvertrag immanente relative Friedenspflicht eines Tarifvertrages verbietet den Tarifvertragsparteien nur, einen bestehenden Tarifvertrag inhaltlich dadurch in Frage zu stellen, dass sie Änderungen oder Verbesserungen der vertraglich geregelten Gegenstände mit Mitteln des Arbeitskampfes erreichen wollen (BAG vom 27.6.1989 – 1 AZR 404/88, zit. nach juris). Der TV EGS enthält in § 2 Regelungen zur Entgeltzahlung, wenn aus dringenden betrieblichen Gründen ein geringer bezahlter Arbeitsplatz zugewiesen wird. Die §§ 3 und 4 enthalten Detailregelungen zur Entgeltzahlung für den Fall der Änderung der Anforderungen an einem Arbeitsplatz durch technische und / oder organisatorische Änderungen auf Dauer sowie für den Fall des Entfallens des Arbeitsplatzes durch technische und / oder organisatorische Maßnahmen auf Dauer und dem Einsatz auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz. Der TV EGS regelt in den §§ 2, 3 und 4 für die Dauer von bis zu 12 Monaten in welcher Höhe Zahlungen erfolgen sollen. Nach Absatz 1 des § 3 des Entwurfs für einen Sozialtarifvertrag vom 12.10.2017 sollen im Falle der Versetzung von Beschäftigten auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz in den ersten 12 Monaten die Bestimmungen der §§ 2,3 und 4 des Tarifvertrages EGS gelten. Der Entwurf des Sozialtarifvertrages setzt sich demnach schon nicht in Widerspruch zum TV EGS. Vielmehr finden die Regelungen des TV EGS Anwendung. Der beabsichtigten tarifvertraglichen Regelung ist nicht zu entnehmen, wie die Antragstellerin meint, dass für sämtliche in den §§ 2, 3 und 4 genannten Fälle ausnahmslos und ohne Beachtung der weiteren in den §§ 2, 3 und 4 aufgeführten Voraussetzungen ein 12-monatiger Entgeltschutz gelten solle. Dies sagt § 3 Abs.1 des Entwurfs für einen Sozialtarifvertrag nicht. Dementsprechend handelt es sich mit der Formulierung in § 3 Abs.1 des Entwurfs auch nicht um die kampfwise Durchsetzung weiterer Regelungen.

54

Auch § 3 Abs.2 des Entwurfs für einen Sozialtarifvertrag verstößt nicht gegen die tarifliche Friedenspflicht. Hiernach soll die Versetzung nur auf einen Arbeitsplatz erfolgen dürfen, der um höchstens zwei Entgeltgruppen niedriger bewertet ist. Mit dem Abschluss eines Tarifvertrages und der sich daraus ergebenden Friedenspflicht begründen die Tarifvertragsparteien regelmäßig eine Beschränkung ihrer Arbeitskampffreiheit. Deren sachliche Reichweite ist durch Auslegung der tariflichen Regelungen zu ermitteln. Haben die Tarifvertragsparteien eine bestimmte Sachmaterie erkennbar umfassend geregelt, ist davon auszugehen, dass sie diesen Bereich der Friedenspflicht unterwerfen und für die Laufzeit des Tarifvertrages die kampfwise Durchsetzung weiterer Regelungen unterbinden wollten, die in einem sachlichen inneren Zusammenhang mit dem befriedeten Bereich stehen (BAG vom 18.2.2003 – 1 AZR 142/02, zit. nach juris). In den Regelungen des TV EGS ist die Frage der Einschränkung der Versetzungsmöglichkeiten erkennbar offen gelassen

worden. Die maßgeblichen Paragraphen befassen sich ausschließlich mit den unterschiedlichen Ursachen, die zu einer Arbeitsplatzänderung bzw. einem Arbeitsplatzwechsel führen können, sowie mit den Voraussetzungen für eine Entgeltsicherung. Eine umfassende Regelung liegt nicht vor. Regelungen zu einer Einschränkung der Versetzungsmöglichkeit gibt es nicht. Diese sind auch nicht gleichzusetzen mit den Regelungen zu den Voraussetzungen für die Entgeltsicherung. Anhaltspunkte dafür, dass die Regelungen abschließend sein sollten, mithin dahin zu verstehen sind, dass eine Versetzungsmöglichkeit auf alle niedrigeren Entgeltgruppen möglich sein sollen, lassen sich weder den tarifvertraglichen Regelungen selber, noch den Umständen entnehmen. Es gibt auch keine Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien ausdrücklich darauf verzichtet hätten, diese Frage tariflich zu regeln, so dass auch diese „Nichtregelung“ im Tarifvertrag eine die Friedenspflicht begründende tarifliche Regelung darstellen würde, die Arbeitskämpfe zur Änderung dieses Rechtszustandes verbietet (vgl. zu den Voraussetzungen einer der Friedenspflicht unterfallenden „Nichtregelung“ BAG vom 27.6.1989 – 1 AZR 404/88, zit. nach juris). Indem die Tarifvertragsparteien Voraussetzungen für die Ursache eines Einsatzes an einem anderen, geringwertigeren Arbeitsplatz regeln, ebenso wie die Frage der Dauer der Entgeltsicherung, bekunden sie damit nicht zugleich, diese Regelung sei abschließend, auch bezogen auf die Frage der Einschränkung der Versetzungsmöglichkeit, wenn dies nicht sonstige greifbare Anhaltspunkte nahe legen.

cc)

55

Der beabsichtigte Warnstreik verstößt nicht gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Zur Durchsetzung von Tarifforderungen ist die Gewerkschaft nicht auf das Kampfmittel des Erzwingungsstreiks beschränkt, sondern kann bereits im Vorfeld zur Bekräftigung ihrer Forderungen, ohne dass Tarifverhandlungen förmlich für gescheitert erklärt werden müssten, zu sog. Warnstreiks ausrufen (BAG vom 21.6.1988 – 1 AZR 651/86, zit. nach juris). Das ultima-ratio Prinzip verlangt nicht einmal eine offizielle Erklärung des Scheiterns der Tarifvertragsverhandlungen. Ein Warnstreik ist, wie jede andere Arbeitskampfmaßnahme, auch während laufender Tarifvertragsverhandlungen nicht ausgeschlossen (BAG vom 21.6.1988 – 1 AZR 651/89, zit. nach juris).

56

Vorliegend wurde zunächst über den Entwurf des Sozialtarifvertrages verhandelt. Nach einer intensiven Diskussion über die Tarifforderungen teilte die Antragstellerin der Antragsgegnerin mit Schreiben vom 10.11.2017 mit, dass man zur Unterzeichnung des gewünschten Tarifvertrages nicht bereit sei.

57

Der angekündigte Warnstreik ist weiterhin nicht deshalb unverhältnismäßig, weil die Gewerkschaft eine bestimmte Vorankündigungsfrist nicht eingehalten hätte. Eine solche wird bei Warnstreiks grundsätzlich nicht als Rechtmäßigkeitsvoraussetzung angesehen (BAG vom 21.6.1988 – 1 AZR 651/89, zit. nach juris). Darüber hinaus hätte sich eine Kenntnisnahme der Antragstellerin jedenfalls aus den Lokalnachrichten vom 13.11.2017 ergeben können, dabei wäre auch die gegebene Zeitspanne ohne weiteres ausreichend (vgl. Arbeitsgericht Berlin vom 29.4.2008 – 58 Ga 6014/08, zit. nach juris, welche im Grundsatz die Beachtung einer gewissen Vorankündigungsfrist – etwa 24 Stunden – als geboten ansieht).

58

Der für die Zeit von 06:00 bis 14:00 Uhr ausgerufene Warnstreik verletzt auch nicht das Übermaßverbot. Streikbedingte Arbeitsniederlegungen ziehen naturgemäß Ausfallkosten nach sich. Darin vor allem besteht gerade das im Arbeitskampf zur Verfügung stehende Druckmittel. Die Durchführung eines Streiks für 8 Stunden verletzt nicht das Übermaßverbot.

59

Mit der Zurückweisung des Antrages zu 1. ist weiter der ergänzende Antrag auf Androhung von Ordnungsgeld bzw. Ordnungshaft gegenstandslos geworden.

4.

60

Auch die Hilfsanträge zu 1. und 2. sind unbegründet, wobei den Hilfsanträgen nach den obigen Erwägungen an sich keine eigenständige Bedeutung mehr zukam, da sie für den Fall gestellt wurden, dass das Gericht bei Rechtswidrigkeit einer einzelnen Streikforderung nicht den gesamten Streik als rechtswidrig ansehen würde.

II.

61

Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragstellerin als unterlegene Partei, §§ 91 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG.