Bundesarbeitsgericht vom 24.04.2007 AZR 252/06

Gericht:
Bundesarbeitsgericht
Urteil vom:
24.04.2007
Aktenzeichen:
1 AZR 252/06

1. Ein Arbeitgeberverband kann firmenbezogene Verbandstarifverträge schließen, mit denen die Nachteile aus konkreten Betriebsänderungen ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Für den Abschluss solcher Tarifverträge kann eine Gewerkschaft zum Streik aufrufen. 2. Eine gerichtliche Kontrolle des Umfangs von Streikforderungen, die auf tariflich regelbare Ziele gerichtet sind, ist mit Art. 9 Abs. 3 GG nicht zu vereinbaren.

BUNDESARBEITSGERICHT

Urteil vom 24.4.2007, 1 AZR 252/06

Tenor

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 2. Februar 2006 - 9 Sa 915/05 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, bestimmte Streikaufrufe zu unterlassen. Sie streiten zudem über Schadensersatzansprüche wegen durchgeführter Streiks.

Der Kläger ist der Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie für das Gebiet Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern. Ihm gehören derzeit etwa 280 Mitgliedsunternehmen an. Die beklagte Gewerkschaft ist nach ihrer Satzung bundesweit für die Metall- und Elektroindustrie tarifzuständig. Sie ist ständige Tarifpartnerin des Klägers.

Ein Mitglied des Klägers ist die Heidelberger Druckmaschinen AG (HDM-AG) mit Sitz in Heidelberg und weltweit rd. 19.000 Mitarbeitern. Sie führt in Deutschland neben weiteren Standorten einen Betrieb in Kiel. Dort wurden ua. digitale Druckmaschinen und Geräte für die Druckvorstufe entwickelt, produziert und montiert. Im Betrieb waren gegen Ende des Jahres 2002 etwa 1.050 Arbeitnehmer beschäftigt. Im Oktober 2002 beschloss der Vorstand, zur Kostenersparnis künftig die bislang in Kiel vorgenommene Montage eines bestimmten Typs digitaler Druckmaschinen am Standort Rochester in den USA und die Endmontage von sog. Prepress-Geräten am deutschen Hauptstandort in Wiesloch vornehmen zu lassen. Mit dieser

Planung war im Kieler Betrieb der Wegfall von 562 Arbeitsplätzen verbunden. In der Folgezeit versuchte die Unternehmensleitung, Unterrichtungs- und Beratungsgespräche mit dem örtlichen Betriebsrat aufzunehmen und über einen Interessenausgleich zu verhandeln. Am 16. Dezember 2002 leitete sie ein Verfahren zur Bestellung des Vorsitzenden einer betrieblichen Einigungsstelle ein.

Am 20. Dezember 2002 erhielt der Kläger zwei Schreiben der Beklagten vom 18. Dezember 2002. In dem einen sprach diese die Kündigung der Regelungen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen in § 14 Nr. 1, 2 und 5 des zwischen den Parteien geschlossenen Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Metallindustrie vom 18. Mai 1990 idF vom 20. April 2000 (MTV) zum 31. Januar 2003 aus; zugleich forderte sie eine Neufassung auf der Basis des § 622 BGB und eine Öffnungsklausel für betriebliche Ergänzungstarifverträge zur Verlängerung der Fristen. In dem anderen Schreiben schlug die Beklagte dem Kläger vor, mit ihr in Verhandlungen über einen nur auf den Kieler Betrieb der HDM-AG bezogenen Verbandstarifvertrag zu treten. Sie forderte für die Beschäftigten dieses Betriebs den Abschluss folgender tariflicher Regelungen für den Fall, "dass es trotz der Bemühungen des Betriebsrates zur Produktionsverlagerung und betriebsbedingten Kündigungen kommt":

"1. Für eine betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber gilt eine Grundkündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende. Die Grundkündigungsfrist verlängert sich um jeweils zwei Monate für jedes volle Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

2. Beschäftigte, die betriebsbedingt gekündigt werden, haben nach Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf

- Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten bis zu 24 Monate unter Fortzahlung der Vergütung. Auszubildende erhalten nach Abschluss ihrer Berufsausbildung eine Anpassungsqualifikation

- sowie auf eine Abfindung in Höhe von zwei Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr zuzüglich Erhöhungsbetrag für Unterhaltsverpflichtung und Schwerbehinderung/Gleichstellung. Die Vorschriften der §§ 111 ff. BetrVG bleiben unberührt.

3. Über Art und Inhalt der Qualifizierung entscheidet eine paritätische Kommission auf der Grundlage der Aus- und Weiterbildungswünsche der Beschäftigten. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle.

Die Qualifizierungsmaßnahmen werden in den vorhandenen Betriebsstätten durchgeführt.

Die Firma Heidelberger Druckmaschinen AG trägt die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen."

Mit Schreiben vom 23. Januar 2003 lehnte der Kläger die Aufnahme von Verhandlungen über einen Firmenverbandstarifvertrag im Hinblick auf ein mögliches Tätigwerden der betrieblichen Einigungsstelle ab. Am 24. Februar 2003 wurde in einer von den Kieler Vertrauensleuten der Beklagten herausgegebenen Zeitung bekannt gemacht, dass der Vorstand der Beklagten am 13. Februar "grünes Licht für Urabstimmungen und Streiks im Kieler Betrieb der HDM-AG" zur Durchsetzung der Forderungen vom 18. Dezember 2002 gegeben habe. Am 3. März 2003 fand im Betrieb ein Warnstreik statt. Nachdem die Beklagte den Kläger vergeblich aufgefordert hatte, bis zum 5. März 2003 Verhandlungen mit ihr aufzunehmen, führte sie am 6. und 7. März die Urabstimmung durch und rief am 10. März zum Streik für den 11. und 12. März 2003 auf. Auf Antrag des Klägers untersagte das Arbeitsgericht dessen Durchführung mit Beschluss vom 10. März 2003 im Wege der einstweiligen Verfügung. Mit Urteil vom 14. März 2003 hob es seinen Beschluss auf und wies den Antrag des Klägers ab. Das Landesarbeitsgericht wies die vom Kläger eingelegte Berufung mit Urteil vom 27. März 2003 zurück.

Im Betrieb kam es vom 17. bis 19. März, am 24. März, vom 26. bis 28. März und vom 31. März bis 23. April 2003 zu Streiks, während derer die Produktion stilllag. Parallel dazu fanden Verhandlungen der betrieblichen Einigungsstelle über einen Interessenausgleich statt, die schließlich für gescheitert erklärt wurden. Die Einigungsstelle beriet zudem über einen Sozialplan, der am 21. Juni 2003 zustande kam. Nach Urabstimmung vom 27. Juni 2003 wurde der Streik endgültig beendet.

Ein weiteres Mitglied des Klägers ist die Y GmbH. Das Unternehmen plante die Schließung seines Logistikzentrums in Elmshorn mit rd. 80 Beschäftigten und teilte dies dem örtlichen Betriebsrat am 3. Dezember 2002 mit. Die Betriebsparteien setzten kurz darauf eine betriebliche Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs und Sozialplans ein. Am 8. Januar 2003 erhielt der Kläger ein Schreiben der Beklagten, mit dem diese die Aufnahme von Verhandlungen über einen "firmenbezogenen Verbandsergänzungstarifvertrag gem. § 3 Abs. 1 TVG und für den Geltungsbereich der Y GmbH" verlangte, für dessen Inhalt sie bestimmte Forderungen stellte.

Der Kläger lehnte die Aufnahme von Tarifverhandlungen auch in diesem Fall ab. Mit Aushang vom 5. März 2003 forderte die Beklagte die Beschäftigten des Elmshorner Betriebs zu einem Warnstreik auf. In dem Aufruf hieß es:

"Wir wollen parallel zu den stattfindenden Verhandlungen der Einigungsstelle für unsere Forderungen für einen IG Metall Ergänzungstarifvertrag eintreten und fordern Nordmetall und Geschäftsführung auf, zur Vernunft zurückzukehren und Tarifverhandlungen mit der IG Metall aufzunehmen. Unsere Forderungen für einen IG Metall Ergänzungstarifvertrag lauten:

1. Rechtsanspruch auf einheitliche tarifvertragliche Kündigungsfristen mit einer Mindestkündigungsfrist von zwei Monaten, ab fünf Jahren Betriebszugehörigkeit von zwölf Monaten und ab zehn Jahren Betriebszugehörigkeit von 24 Monaten

2. Rechtsanspruch auf tarifvertragliche Sozialplanabfindung als tarifvertragliche Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes bei Y GmbH von zwei Bruttomonatsgehältern … pro Beschäftigungsjahr."

An dem am gleichen Tag durchgeführten dreiviertelstündigen Warnstreik beteiligten sich etwa 30 Arbeitnehmer.

Der Kläger hat behauptet, ein ähnliches Geschehen habe sich in der Folgezeit in weiteren Fällen abgespielt. Dahinter verberge sich eine neue Strategie der Beklagten. Diese versuche mittels völlig überzogener Tarifforderungen - deren Erfüllung für die HDM-AG einer Belastung mit etwa 200 Mio. Euro gleichgekommen sei -, geplante Betriebsänderungen als solche zu verhindern. Dies werde neben anderen Indizien aus Vorträgen, Veröffentlichungen und Schriftverkehr des regional zuständigen Rechtssekretärs der Beklagten deutlich.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Beklagte auf Unterlassung und Schadensersatz in Anspruch genommen. Er hat die Auffassung vertreten, das Vorgehen der Beklagten sei rechtswidrig. Er habe Anspruch darauf, dass die Beklagte keine Streiks durchführe, die auf den Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags gerichtet seien, wenn der Regelungsgegenstand eines solchen Tarifvertrags zur gleichen Zeit Gegenstand von Verhandlungen über einen Flächentarifvertrag sei, der für sämtliche seiner Mitglieder gelten solle. Mit ihren bei der HDM-AG und der Y GmbH durchgeführten Streiks habe die Beklagte sein aus Art. 9 Abs. 3 GG folgendes Koalitionsbetätigungsrecht verletzt. Durch Streiks für Firmentarifverträge mit einzelnen seiner Mitglieder versuche die Beklagte, diese aus dem Verband herauszubrechen und das von ihr erstrebte Ziel der Vereinbarung von Öffnungsklauseln für Tarifregelungen über verlängerte Kündigungsfristen bei betriebsbedingten Kündigungen gegenüber einzelnen seiner Mitglieder bereits vorwegzunehmen. Damit werde dieses Ziel leichter durchsetzbar, weil er mit einer Solidarität seiner durch einen firmenbezogenen Tarifvertrag schon gebundenen Mitglieder nicht mehr rechnen könne. Umgekehrt sei die Kampfbereitschaft der von einer geplanten Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer in den entsprechenden Betrieben wesentlich höher. Auf diese Weise werde sein Recht auf freie Willensbildung seiner Organe erheblich beeinträchtigt, die erstrebte Regelung für die Gesamtheit seiner Mitglieder um ihre Wirkung gebracht und die Friedenspflicht verletzt.

Der Kläger hat weiter gemeint, die Beklagte habe Streiks zu unterlassen, die auf den Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags gerichtet seien, in dem der Ausgleich von wirtschaftlichen und sonstigen Nachteilen geregelt werden solle, die den Beschäftigten des betreffenden Unternehmens durch eine geplante Betriebsänderung entstünden. Solche Streiks seien auf ein tariflich nicht regelbares Ziel gerichtet. Einer entsprechenden Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien stünden §§ 111 ff. BetrVG entgegen. Der Gesetzgeber habe die Kompetenz zur Schaffung kollektiver Regelungen für einen solchen Nachteilsausgleich schon um der Erfassung aller Belegschaftsmitglieder - und nicht nur der

tarifgebundenen - willen ausschließlich den Betriebsparteien zugewiesen. Das gesetzlich vorgesehene Einigungsstellenverfahren und die Möglichkeit eines Arbeitskampfs um gleichgerichtete Tarifforderungen schlössen sich gegenseitig aus. Andernfalls werde der Unternehmer von zwei Seiten “in die Zange genommen” und in seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit unzulässig eingeschränkt. Streiks um den Abschluss von Tarifsozialplänen verstießen zudem gegen den arbeitskampfrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Wegen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG seien sie nicht erforderlich. Sie verletzten mangels faktischer Möglichkeit des Arbeitgebers zur Gegenwehr überdies den Grundsatz der Kampfparität.

Hilfsweise hat der Kläger vorgebracht, die Beklagte müsse wegen des Vorrangs der §§ 111 ff. BetrVG mit einem Streikaufruf jedenfalls so lange zuwarten, bis das betriebliche Einigungsstellenverfahren über den Abschluss eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans abgeschlossen sei. Zumindest habe er Anspruch darauf, dass die Beklagte Streiks unterlasse, die auf den Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags gerichtet seien, mit dem die Fristen für betriebsbedingte Kündigungen auf Grund einer Betriebsänderung auf Zeiten von mehr als einem Jahr verlängert werden sollen. Eine solche Tarifforderung verstoße gegen das Grundrecht des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 GG, weil sie dessen verbürgtes Recht auf privatautonome Beendigung von Arbeitsverhältnissen in wirtschaftlich unzumutbarer Weise begrenze. Selbst wenn eine Begrenzung tariflicher Kündigungsfristen auf höchstens ein Jahr verfassungsrechtlich nicht geboten sein sollte, seien tarifliche Forderungen nach der Verlängerung von Fristen für betriebsbedingte Kündigungen aus Anlass einer Betriebsänderung jedenfalls dann rechtswidrig, wenn sie nicht mit der Angabe der Länge einer äußersten Frist verbunden seien. Für die HDM-AG etwa habe die Beklagte eine Grundkündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende und von weiteren zwei Monaten für jedes volle Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses verlangt. Bei einer im Kieler Betrieb der HDM-AG nicht seltenen Beschäftigungsdauer von zwanzig Jahren führe das zu Kündigungsfristen von 43 Monaten; solche Fristen seien verfassungswidrig.

Hilfsweise hat der Kläger weiter vorgebracht, ein Streik zur Herbeiführung einer firmenbezogenen Tarifregelung, derzufolge Arbeitnehmer nach betriebsbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen unter Fortzahlung ihrer Vergütung erhielten, sei auf ein tariflich nicht regelbares Ziel gerichtet. Eine solche Regelung betreffe weder den Inhalt noch den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen iSv. § 1 Abs. 1 TVG. Sie habe das Zustandekommen von Vertragsverhältnissen eigener Art zum Inhalt.

Der Kläger hat gegen die Beklagte außerdem Schadensersatzansprüche - aus abgetretenem und aus eigenem Recht - erhoben. Der Kläger hat behauptet, der HDM-AG sei durch die Streiks in ihrem Kieler Betrieb ein Schaden in Höhe von 63.025,20 Euro entstanden. Sie habe wegen des streikbedingten Produktionsausfalls im Umfang von über 80.000 Arbeitsstunden vier Druckmaschinen für den japanischen Markt nicht so rechtzeitig fertig stellen können, dass diese auf dem kostengünstigeren Schiffsweg noch pünktlich zum vereinbarten Termin hätten ausgeliefert werden können. Der notwendig gewordene Luftweg habe zu Mehrkosten von 15.756,30 Euro pro Maschinenfracht geführt. Die HDM-AG habe ihren Anspruch auf

Schadensersatz gegen die Beklagte am 8. April 2004 an ihn - den Kläger - abgetreten. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Rechtswidrigkeit des gegen die HDM-AG geführten Streiks folge nicht nur aus den Streikforderungen, sondern auch aus einer Verletzung der Friedenspflicht. Die von der Beklagten geforderte Verlängerung der Kündigungsfrist kollidiere mit den abschließenden Regelungen in § 14 MTV. Die Vorschrift gelte trotz der Kündigung seitens der Beklagten vom 18. Dezember 2002 über den 31. Januar 2003 hinaus weiter. Die Kündigung sei rechtsmissbräuchlich. Sie sei nicht um inhaltlich anderer Regelungen willen, sondern allein zur Beseitigung der Friedenspflicht erfolgt. Zudem habe die Beklagte mit dem Streik bei der HDM-AG ein bestehendes Arbeitskampfverbot umgangen. Sie habe den Streik in Wirklichkeit mit dem Ziel einer Verhinderung der Betriebsänderung und damit für ein der unternehmerischen Freiheit widersprechendes, rechtswidriges und nicht erstreikbares Ziel geführt.

Aus eigenem Recht macht der Kläger gegen die Beklagte die Einbuße an Mitgliedsbeiträgen geltend, die er wegen des Streiks bei der HDM-AG erlitten habe. Nach § 5 seiner Satzung bemesse sich der Beitrag eines Mitglieds nach der berufsgenossenschaftlichen Jahreslohn- und Gehaltssumme des jeweils vorangegangenen Kalenderjahres. Wegen des streikbedingten Ausfalls von über 80.000 Arbeitsstunden, für die die HDM-AG keine Vergütung gezahlt habe, habe sich diese Bezugsgröße zu seinen Lasten verringert. In welchem Umfang sich dies auswirke, könne er noch nicht beziffern.

Der Kläger hat zweitinstanzlich beantragt,

I. die Beklagte unter Androhung eines Ordnungsgelds bis zu 250.000,00 Euro für jeden Fall der Zuwiderhandlung, ersatzweise Ordnungshaft gegen ihre gesetzlichen Vertreter zu verurteilen,

1. es zu unterlassen, ihre Mitglieder oder andere Arbeitnehmer, die in einem seiner Mitgliedsunternehmen beschäftigt sind, zu einem Streik aufzurufen, dessen Ziel der Abschluss eines Verbandstarifvertrags ist, dessen Geltungsbereich auf dieses Mitgliedsunternehmen beschränkt sein soll, wenn ein Regelungsgegenstand dieses erstrebten Tarifvertrags zur gleichen Zeit Gegenstand von Verhandlungen zwischen den Parteien über einen Verbandstarifvertrag ist, dessen Geltungsbereich alle seine Mitgliedsunternehmen erfassen soll;

2. es zu unterlassen, ihre Mitglieder oder andere Arbeitnehmer, die in einem seiner Mitgliedsunternehmen beschäftigt sind, aus Anlass einer konkreten Betriebsänderung in diesem Mitgliedsunternehmen zu einem Streik aufzurufen, der das Ziel hat, einen Verbandstarifvertrag abzuschließen, dessen Geltungsbereich auf dieses Mitgliedsunternehmen beschränkt sein soll und mit dem wirtschaftliche oder sonstige Nachteile, die den Arbeitnehmern dieses Mitgliedsunternehmens infolge dieser geplanten Betriebsänderung entstehen oder entstehen können, ausgeglichen oder gemildert werden sollen;

hilfsweise zu 2.,

a) es zu unterlassen, ihre Mitglieder oder andere Arbeitnehmer, die in einem seiner Mitgliedsunternehmen beschäftigt sind, aus Anlass einer konkreten Betriebsänderung in

diesem Mitgliedsunternehmen zu einem Streik aufzurufen, der das Ziel hat, einen Verbandstarifvertrag abzuschließen, dessen Geltungsbereich auf dieses Mitgliedsunternehmen beschränkt sein soll und mit dem wirtschaftliche oder sonstige Nachteile, die den Arbeitnehmern dieses Mitgliedsunternehmens infolge dieser geplanten Betriebsänderung entstehen oder entstehen können, ausgeglichen oder gemildert werden sollen, solange in diesen Mitgliedsunternehmen das Interessenausgleichs- und Sozialplanverfahren gem. §§ 111 ff. BetrVG mit dem in diesem Unternehmen bestehenden Betriebsrat noch nicht abgeschlossen ist;

hilfsweise dazu,

es zu unterlassen, ihre Mitglieder oder andere Arbeitnehmer, die in einem seiner Mitgliedsunternehmen beschäftigt sind, aus Anlass einer konkreten Betriebsänderung in diesem Mitgliedsunternehmen zu einem Streik aufzurufen, der das Ziel hat, einen Verbandstarifvertrag abzuschließen, dessen Geltungsbereich auf dieses Mitgliedsunternehmen beschränkt sein soll und mit dem wirtschaftliche oder sonstige Nachteile, die den Arbeitnehmern dieses Mitgliedsunternehmens infolge dieser geplanten Betriebsänderung entstehen oder entstehen können, ausgeglichen oder gemildert werden sollen, solange in diesen Mitgliedsunternehmen das Interessenausgleichsverfahren gem. §§ 111 ff. BetrVG mit dem in diesem Unternehmen bestehenden Betriebsrat noch nicht abgeschlossen ist;

b) es zu unterlassen, ihre Mitglieder oder andere Arbeitnehmer, die in einem seiner Mitgliedsunternehmen beschäftigt sind, zu einem Streik aufzurufen, dessen Ziel der Abschluss eines mit ihm abzuschließenden Tarifvertrags ist, mit dem die Kündigungsfristen für arbeitgeberseitige, betriebsbedingte Kündigungen auf Grund einer Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG verlängert werden sollen und die Kündigungsfrist für die diesem Tarifvertrag unterfallenden Arbeitsverhältnisse durch die geforderte Verlängerung mehr als ein Jahr betragen kann;

hilfsweise dazu,

es zu unterlassen, ihre Mitglieder oder andere Arbeitnehmer, die in einem seiner Mitgliedsunternehmen beschäftigt sind, zu einem Streik aufzurufen, dessen Ziel der Abschluss eines mit ihm abzuschließenden Tarifvertrags ist, in dem ohne Begrenzung auf eine Höchstdauer die Kündigungsfristen für arbeitgeberseitige, betriebsbedingte Kündigungen wegen einer Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG verlängert werden sollen;

c) es zu unterlassen, ihre Mitglieder oder andere Arbeitnehmer, die in einem seiner Mitgliedsunternehmen beschäftigt sind, zu einem Streik aufzurufen, dessen Ziel der Abschluss eines mit ihm abzuschließenden Tarifvertrags ist, mit dem die in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse auf Grund einer durch eine Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG betriebsbedingten Kündigung beendet werden, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen und auf Fortzahlung der Vergütung während der Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen erhalten sollen;

II. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 63.025,20 Euro nebst 8 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 10. Januar 2005 zu zahlen;

III. festzustellen, dass ihm wegen der von der Beklagten am 3. März 2003 und vom 17. bis zum 19. März 2003, am 24. März 2003, vom 26. bis 28. März 2003, vom 31. März bis zum

23. April 2003 organisierten und durchgeführten Streiks bei der Firma Heidelberger Druckmaschinen AG, Betrieb Kiel, Siemenswall, 24107 Kiel, Anspruch auf Ersatz weitergehenden Schadens zusteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, ihrem Verhalten gegenüber dem Kläger und einzelnen seiner Mitglieder liege keine neue Strategie mit dem Ziel einer auf andere Weise nicht durchsetzbaren Verhinderung von unternehmerischen Standortentscheidungen zugrunde. Sie hat die Auffassung vertreten, sie habe lediglich von Möglichkeiten Gebrauch gemacht, die ihr durch Art. 9 Abs. 3 GG und das Tarifvertragsgesetz eröffnet seien. Der Streik um firmenbezogene Verbandstarifverträge sei weder aus koalitionsrechtlichen noch im Fall eines erstrebten Tarifsozialplans aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen ausgeschlossen. Dementsprechend seien ihre Tarifforderungen und die zu ihrer Durchsetzung geführten Streiks rechtmäßig gewesen und weder die Unterlassungs- noch die Schadensersatzansprüche des Klägers begründet.

Die Vorinstanzen haben die Klageanträge sämtlich abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Erstmals in der Revisionsinstanz hat er hilfsweise zum Unterlassungsantrag zu 1 zusätzlich beantragt,

die Beklagte unter Androhung eines Ordnungsgelds bis zu 250.000,00 Euro für jeden Fall der Zuwiderhandlung, ersatzweise Ordnungshaft gegen ihre gesetzlichen Vertreter, zu verurteilen, es zu unterlassen, ihre Mitglieder oder andere Arbeitnehmer, die in einem seiner Mitgliedsunternehmen beschäftigt sind, zu einem Streik aufzurufen, dessen Ziel der Abschluss eines Verbandstarifvertrags ist, dessen Geltungsbereich auf dieses Mitgliedsunternehmen beschränkt sein und der Regelungen zu Kündigungsfristen enthalten soll, solange zwischen den Parteien Verhandlungen über die Regelung von Kündigungsfristen in einem für alle seine Mitgliedsunternehmen geltenden Verbandstarifvertrag schweben.

Der Kläger hat den Antrag zu 2b), den zu diesem gestellten Hilfsantrag und den Antrag zu 2c) in der Revisionsinstanz dahin ergänzt, dass diese Anträge sich nur gegen Aufrufe zu Streiks richteten, die auf den Abschluss eines entsprechenden, mit ihm abzuschließenden unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrags zielten.

Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision einschl. des zusätzlichen Hilfsantrags. Die Ergänzung der Anträge hält die Beklagte für eine in der Revisionsinstanz unzulässige Antragsänderung.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Anträge des Klägers sind zwar zulässig, aber unbegründet. Ein um den Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags geführter Streik ist nicht allein deshalb rechtswidrig, weil er auf eine Forderung gerichtet ist, die zur gleichen Zeit den Gegenstand von Verhandlungen über einen Flächentarifvertrag bildet. Ein Streik mit dem Ziel, einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag über den Ausgleich der mit einer geplanten Betriebsänderung verbundenen wirtschaftlichen Nachteile herbeizuführen, ist nicht wegen §§ 111 ff. BetrVG ausgeschlossen. Mit einem entsprechenden Streikaufruf muss weder bis zum Abschluss von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen noch bis zum Abschluss zumindest der Interessenausgleichsverhandlungen auf betrieblicher Ebene gewartet werden. Das Streikziel einer Verlängerung der Fristen für betriebsbedingte Kündigungen auf Grund von Betriebsänderungen auf Zeiten von mehr als einem Jahr ist nicht rechtswidrig; ebenso wenig ist dies das Ziel einer mit der Betriebszugehörigkeit steigenden Dauer der Kündigungsfrist ohne Begrenzung auf eine Höchstlänge. Tariflich regelbar und erstreikbar sind auch Ansprüche auf eine zu vergütende Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Schadensersatzansprüche des Klägers aus abgetretenem und eigenem Recht bestehen mangels Rechtswidrigkeit des gegen die HDM-AG geführten Streiks nicht.

A. Die Anträge des Klägers sind zulässig.

I. Zulässig ist zunächst der Unterlassungsantrag zu 1. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

1. Es handelt sich um einen Globalantrag, der eine Vielzahl möglicher zukünftiger Fallgestaltungen erfasst. Dies steht seiner Bestimmtheit nicht entgegen, weil er auf ausnahmslos alle denkbaren Fälle gerichtet ist (vgl. BAG 16. November 2004 - 1 ABR 53/03 - BAGE 112, 341, zu B I 1 der Gründe mwN) . Ob der Antrag für sämtliche Fälle berechtigt ist, ist eine Frage seiner Begründetheit.

2. Ein Unterlassungsantrag 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 (BAG 14. November 2006 - 1 ABR 5/06 - NZA 2007, 458, zu B I 1 a aa der Gründe) . Die Prüfung, welche Verhaltensweisen der Schuldner unterlassen soll, darf nicht durch eine ungenaue Antragsformulierung und einen dem entsprechenden gerichtlichen Titel aus dem Erkenntnis- in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG 14. November 2006 - 1 ABR 5/06 - aaO; 25. August 2004 - 1 AZB 41/03 - AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 41 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 7, zu B II 2 c bb der Gründe) .

Diesen Anforderungen wird der Antrag gerecht. Die Beklagte kann mit ausreichender

Gewissheit erkennen, welche Handlungen sie unterlassen soll. Der Kläger nimmt sie auf die Unterlassung von Aufrufen zu Streiks mit dem Ziel des Abschlusses eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags in Anspruch, wenn einer der für diesen erstrebten Regelungsgegenstände zur gleichen Zeit Gegenstand von Verhandlungen der Parteien über einen Flächentarifvertrag ist.

a) Der Antrag erfasst, wie sich aus seiner Begründung ergibt, lediglich solche Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über einen Flächentarifvertrag, die wegen des Ablaufs der bisherigen Tarifregelungen aufgenommen wurden. Für eine gerichtliche Untersagung entsprechender Streikaufrufe zu einer Zeit, in der die aus dem Flächentarifvertrag folgende Friedenspflicht noch besteht, hat die Beklagte keinen Anlass gegeben.

b) Die Auslegung des Antrags ergibt, dass eine Regelung für den Flächentarifvertrag ein "Gegenstand von Verhandlungen" der Parteien im Sinne des Unterlassungsbegehrens bereits dann ist, wenn eine der Parteien gegenüber der anderen eigene Forderungen gestellt hat. Dagegen müssen die Verhandlungen noch nicht tatsächlich aufgenommen worden sein.

c) Ein Regelungsgegenstand eines erstrebten firmenbezogenen Verbandstarifvertrags ist dann "zur gleichen Zeit" Gegenstand von Verhandlungen der Parteien über einen Flächentarifvertrag, wenn und insoweit wie eine Identität der Regelungsbereiche besteht. Das ist der Fall, wenn bei unterstelltem Abschluss des erstrebten Flächentarifvertrags ohne Rücksicht auf mögliche Öffnungsklauseln die Aufrechterhaltung des Regelungsbegehrens für den firmenbezogenen Verbandstarifvertrag gegen die Friedenspflicht verstieße.

Es darf dem Vollstreckungsgericht überlassen bleiben, einen solchen potentiellen Verstoß festzustellen. Aufgabe des Erkenntnisverfahrens ist es, für die Bestimmtheit des Inhalts eines Titels zu sorgen. Es ist dagegen nicht in der Lage, das Vollstreckungsverfahren von der unter Umständen schwierigen Prüfung zu entlasten, ob die rechtlichen und/oder tatsächlichen Voraussetzungen eines Verstoßes gegen die titulierte Unterlassungsverpflichtung vorliegen (vgl. BAG 25. August 2004 - 1 AZB 41/03 - AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 41 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 7, zu B II 2 c bb der Gründe) .

II. Der Unterlassungsantrag zu 2 ist ebenfalls zulässig.

1. Der Antrag bedarf der Auslegung. Mit ihm nimmt der Kläger die Beklagte auf Unterlassung eines Streiks um einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag "aus Anlass einer konkreten Betriebsänderung" in seinen betreffenden Mitgliedsunternehmen in Anspruch.

a) Mit der Formulierung “aus Anlass” einer Betriebsänderung hat der Kläger nicht auf ein entsprechendes Motiv der Beklagten abstellen wollen. Dafür käme es auf das Vorliegen einer sog. inneren Tatsache bei den für die Beklagte verantwortlich handelnden Personen an. Dieses wäre im Vollstreckungsverfahren nur schwer feststellbar. Ein solches Antragsverständnis liegt nicht im objektiven Interesse des Klägers. Dem entspricht es vielmehr, das Vorliegen des betreffenden Anlasses anhand von leicht feststellbaren Umständen nachweisen zu können. Der Antrag ist deshalb dahin zu verstehen, dass mit einem “durch die Betriebsänderung veranlassten” Streikaufruf ein solcher gemeint ist, der ergeht, nachdem das betreffende Mitgliedsunternehmen seine Absicht zu einer Betriebsänderung nach außen - etwa gegenüber dem Betriebsrat, der Belegschaft oder einer weiteren Öffentlichkeit - bekannt gegeben hat. Eine solche zeitliche Abfolge ist ggf. ohne große Schwierigkeiten feststellbar.

b) Der Streikaufruf ergeht aus Anlass einer “konkreten” Betriebsänderung, wenn sich die Bekanntgabe des Unternehmens auf eine für einen bestimmten Betrieb zu einem bestimmten Zeitpunkt geplante Betriebsänderung bezieht. Zwar spricht der Antrag von einer Betriebsänderung im “Mitgliedsunternehmen”. Gemeint ist aber ersichtlich eine Betriebsänderung in einem Betrieb des Mitgliedunternehmens.

c) Der Antrag ist weiter dahin zu präzisieren, dass von ihm nur ein Streikaufruf gegenüber den Beschäftigten des von der geplanten Betriebsänderung betroffenen Betriebs erfasst wird. Zwar heißt es im Antrag, der Beklagten solle untersagt werden, ihre Mitglieder oder andere Arbeitnehmer, die in den betreffenden “Mitgliedsunternehmen” beschäftigt sind, zum Streik aufzurufen. Für eine Erstreckung des Verbots auf Streikaufrufe in Betrieben des Mitgliedsunternehmens, die nicht von der geplanten Betriebsänderung betroffen sind, hat die Beklagte aber keinen Anlass gegeben. Trotz der insoweit ungenauen Formulierung kann unter diesen Umständen nicht angenommen werden, der Kläger wolle den Antrag auf die Arbeitnehmer aller Betriebe des betreffenden Unternehmens erstreckt wissen.

d) Die Auslegung ergibt, dass sich der Antrag nur auf Streikaufrufe in Betrieben bezieht, in denen ein Betriebsrat gewählt ist und die von einem Unternehmen mit insgesamt mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern geführt werden, Betrieben also, in denen der Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans auf betrieblicher Ebene überhaupt möglich ist. Ein solches Verständnis ist im Hinblick auf die Antragsbegründung geboten. Der Kläger stützt sein Unterlassungsbegehren zu 2 insbesondere darauf, dass den Tarifvertragsparteien für Bestimmungen zum Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen aus einer Betriebsänderung wegen der Existenz der §§ 111 ff. BetrVG bereits die Regelungskompetenz fehle. Andernfalls könne der Arbeitgeber von zwei Seiten “in die Zange genommen” werden. Diese Argumentation ist nur schlüssig mit Blick auf Betriebe, in denen es zu der beschriebenen Zweispurigkeit tatsächlich kommen kann. Wo ein Betriebsrat nicht besteht oder er mangels einer ausreichenden Anzahl von Beschäftigten Mitbestimmungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG nicht besitzt, kann die vom Kläger angeführte “Zangenwirkung” nicht entstehen.

Für dieses Antragsverständnis spricht auch ein Vergleich mit den Hilfsanträgen zu a). Mit ihnen wird die Beklagte darauf in Anspruch genommen, mit Streikaufrufen bis zum Abschluss des “Interessenausgleichs- und Sozialplanverfahrens nach §§ 111 ff. BetrVG mit dem … Betriebsrat”, zumindest bis zum Abschluss des “Interessenausgleichsverfahrens gem. §§ 111 ff. BetrVG mit dem … Betriebsrat” zu warten. Gegenstand dieser Anträge sind folglich nur Streikaufrufe in Betrieben mit einem nach §§ 111, 112 BetrVG berechtigten Betriebsrat. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Gegenstand des Hauptantrags zu 2 in betrieblicher Hinsicht weiterreichen soll. Der Kläger hat die Richtigkeit dieses Verständnisses in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat im Übrigen ausdrücklich bestätigt.

2. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt. Die Beklagte vermag mit ausreichender Sicherheit zu erkennen, Streikaufrufe welchen Inhalts sie unter welchen Voraussetzungen in welchen Betrieben unterlassen soll.

a) Dabei ist unschädlich, dass der Antrag den Ausdruck “Betriebsänderung” und die Formulierung “Verbandstarifvertrag …, mit dem wirtschaftliche oder sonstige Nachteile … infolge dieser … Betriebsänderung … ausgeglichen oder gemildert werden sollen”, verwendet. Mit “Betriebsänderung” ist jede Maßnahme gemeint, die die Voraussetzungen des § 111 Satz 1 BetrVG erfüllt, insbesondere also jegliche Maßnahme iSv. § 111 Satz 3 BetrVG. Zwar mag im Einzelfall Streit darüber entstehen können, ob diese Voraussetzungen vorliegen. Das führt aber nicht zur Unbestimmtheit des Antrags und eines entsprechenden gerichtlichen Titels. Vielmehr ist ggf. das Vollstreckungsgericht zur Auslegung eines Titels berufen und verpflichtet (BAG 25. August 2004 - 1 AZB 41/03 - AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 41 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 7, zu B II 2 c bb der Gründe mwN) .

b) Auch der Antrag zu 2 ist ein Globalantrag. Der Kläger begehrt die Unterlassung von Streikaufrufen zur Herbeiführung firmenbezogener Verbandstarifverträge immer schon dann, wenn darin überhaupt wirtschaftliche oder sonstige Nachteile aus einer Betriebsänderung ausgeglichen oder gemildert werden sollen, unabhängig von Inhalt und Umfang der betreffenden Tarifforderung.

c) Vom Hauptantrag zu 2 sind keine Tarifforderungen zu Kündigungsfristen erfasst. Diese dienen nicht dem Ausgleich von Nachteilen infolge der geplanten Betriebsänderung. Sie hindern vielmehr schon den Eintritt eines Nachteils für die in ihnen bestimmte Dauer. Sie mögen von der Beklagten in den bisherigen Fällen zwar im Zusammenhang mit konkreten Betriebsänderungen gefordert worden sein. Sie dienen gleichwohl nicht dem Nachteilsausgleich. Dem entspricht es, dass der Betriebsrat Regelungen über Kündigungsfristen nicht über § 112 Abs. 4 BetrVG oder über andere Mitbestimmungsrechte erzwingen kann.

III. Der Hilfsantrag a) zum Antrag zu 2 und der zu ihm gestellte weitere Hilfsantrag sind

hinreichend bestimmt und auch im Übrigen zulässig. Die in den Anträgen genannten Verfahren sind “abgeschlossen”, wenn ggf. auch ein Einigungsstellenverfahren beendet ist. Der weitere Hilfsantrag ist nicht gem. § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO wegen Teilidentität mit dem vorrangig gestellten Hilfsantrag unzulässig. Der Kläger begehrt vorrangig die Untersagung von Streikaufrufen bis zum Abschluss sowohl des Interessenausgleichs - als auch des Sozialplanverfahrens. Der entsprechende Antrag ist nicht teilbar. Er ist insgesamt abzuweisen, wenn die Beklagte zwar nicht das Ende des Sozialplan-, wohl aber das des Interessenausgleichsverfahrens abzuwarten hat oder umgekehrt. Mit dem weiteren Hilfsantrag, der ausschließlich auf ein Abwarten des Interessenausgleichsverfahrens zielt, hat der Kläger deshalb nicht ein Minus, sondern ein Aliud zur gerichtlichen Entscheidung gestellt.

IV. Der Hilfsantrag b) zum Antrag zu 2 und der dazu gestellte weitere Hilfsantrag sind ebenfalls zulässig.

1. Die Anträge bedürfen der Klarstellung.

a) Sie beziehen sich nach ihrem Wortlaut nicht nur auf Streikaufrufe anlässlich einer konkreten Betriebsänderung. Sie erfassen vielmehr jeden Streikaufruf der Beklagten, der auf die Herbeiführung eines Tarifvertrags gerichtet ist, mit dem die Verlängerung von Kündigungsfristen auf Zeiten von mehr als einem Jahr bzw. ohne Festsetzung einer Höchstdauer für Kündigungen erstrebt wird, die durch eine Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG bedingt sind.

b) Die Anträge sind - anders als der Hauptantrag zu 2 und die Hilfsanträge zu 2 a) - nicht auf Streikaufrufe in Betrieben mit einem zur Mitbestimmung nach §§ 111, 112 BetrVG berechtigten Betriebsrat beschränkt. Weder Wortlaut noch Antragsbegründung geben zu erkennen, dass eine solche Einschränkung gewollt wäre. Der Kläger hält die erstrebten Tarifnormen nicht wegen der Doppelgleisigkeit von betrieblichen Mitbestimmungsverfahren und gewerkschaftlichen Kampfmitteln, sondern aus inhaltlichen Gründen für rechtswidrig. Eine Beschränkung der Anträge auf Streikaufrufe in Betrieben mit einem zur Mitbestimmung nach §§ 111, 112 BetrVG berechtigten Betriebsrat ist von ihm offensichtlich nicht gewollt. Soweit die Anträge von einer “Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG” sprechen, sollen damit erkennbar nur die Maßnahmen bezeichnet werden, die den Anlass für die Ausdehnung der Kündigungsfristen gebildet haben. Die damit verbundene partielle Erweiterung des Gegenstandsbereichs eines Hilfsantrags über den des Hauptantrags hinaus ist prozessual nicht ausgeschlossen; Haupt- und Hilfsantrag können einander sogar gänzlich widersprechen (Thomas/Putzo ZPO 28. Aufl. § 260 Rn. 8) .

2. Mit diesem Inhalt sind die Anträge hinreichend bestimmt und auch im Übrigen zulässig.

Dem steht ihre Ergänzung in der Revisionsinstanz nicht entgegen. Zwar folgt aus § 559 Abs. 1 ZPO, dass Klageänderungen in der Revisionsinstanz grundsätzlich nicht möglich sind. Der Schluss der Berufungsverhandlung bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch bezüglich der Anträge der Parteien die Urteilsgrundlage für das Revisionsgericht (BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 105/03 - AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 35 = EzA ArbGG 1979 § 64 Nr. 39, zu III der Gründe). Antragsänderungen können aber aus prozessökonomischen Gründen zugelassen werden, wenn es sich dabei um Fälle des § 264 Nr. 2 ZPO handelt und sich der neue Sachantrag auf den in der Berufungsinstanz festgestellten Sachverhalt und auf den unstreitigen Parteivortrag stützt (BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 105/03 - aaO) . Das ist hier der Fall. Die Anträge erfassten ursprünglich nicht nur Streikaufrufe, die auf den Abschluss eines firmenbezogenen, sondern auch solche, die auf den Abschluss eines für alle Mitglieder des Klägers geltenden Flächenverbandstarifvertrags gerichtet waren. Mit der Beschränkung auf Streikaufrufe zur Herbeiführung eines unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrags geht eine Antragsreduzierung iSv. § 264 Nr. 2 ZPO einher, ohne dass sich dadurch das Bedürfnis nach weiterem Tatsachenvorbringen ergeben oder das Prüfprogramm für das Revisionsgericht geändert hätte.

V. Zulässig ist ebenso der in der Revisionsinstanz gleichermaßen ergänzte Hilfsantrag zu c) zum Antrag zu 2. Sein Gegenstandsbereich deckt sich mit dem der Hilfsanträge zu b). Untersagt werden sollen durch ihn jegliche Streikaufrufe für eine Tarifforderung nach Gewährung von Ansprüchen auf Qualifizierungsmaßnahmen unter Fortzahlung der Vergütung aus dem Arbeitsverhältnis, unabhängig von der erstrebten Dauer der Maßnahmen.

VI. Neben dem bezifferten Zahlungsantrag ist auch der weitere, auf die bloße Feststellung eines Schadensersatzanspruchs gerichtete Antrag des Klägers zulässig. Der Antrag genügt den Anforderungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Er ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses zwischen den Parteien gerichtet. Ein Rechtsverhältnis im Sinne dieser Vorschrift ist auch ein einzelner, aus einem Schuldverhältnis resultierender Leistungsanspruch (BAG 16. September 1998 - 5 AZR 183/97 - AP BAT-O § 24 Nr. 2 = EzA BGB § 315 Nr. 49, zu II der Gründe mwN) . Dem erforderlichen Interesse an alsbaldiger Feststellung steht nicht der Grundsatz des Vorrangs der Leistungsklage entgegen. Bei Klageerhebung war der Kläger nicht in der Lage, seinen eigenen, nach dem Verlust an Mitgliedsbeiträgen zu bemessenden Schaden zu beziffern. Damit war ein Feststellungsinteresse ursprünglich gegeben. Ob dem Kläger eine Schadensbezifferung noch immer objektiv unmöglich ist, erscheint zwar fraglich. Dennoch ist ein Feststellungsinteresse weiterhin zu bejahen. War es bei Antragstellung gegeben, muss der Kläger während des Laufs des Verfahrens grundsätzlich nicht zum Leistungsantrag übergehen. Er kann ohne Rücksicht auf die weitere Entwicklung am Feststellungsbegehren festhalten (BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 44/02 - BAGE 109, 61, zu B I 2 b bb der Gründe mwN) .

B. Die Anträge sind unbegründet.

I. Der mit dem Antrag zu 1 geltend gemachte Unterlassungsanspruch steht dem Kläger nicht zu. Zwar ist der Kläger aktivlegitimiert. Auch ein Arbeitgeberverband kann sich gegen rechtswidrige Streiks einer Gewerkschaft mit Unterlassungsansprüchen aus eigenem Recht zur Wehr setzen. Aufrufe der Beklagten zu Streiks unter den Bedingungen des Antrags zu 1 sind aber nicht rechtswidrig.

1. Ein Arbeitgeberverband hat gegen eine Gewerkschaft nach § 1004 Abs. 1 BGB in Verb. mit § 823 Abs. 1 BGB, Art. 9 Abs. 3 GG einen eigenen Anspruch auf Unterlassung rechtswidriger Arbeitskampfmaßnahmen gegen eines seiner Mitglieder (BAG 26. April 1988 - 1 AZR 399/86 - BAGE 58, 138, zu B II 1 der Gründe; 27. Juni 1989 - 1 AZR 404/88 - BAGE 62, 171, zu II 1 der Gründe) . Seine entgegenstehende frühere Rechtsprechung (vgl. BAG 12. September 1984 - 1 AZR 342/83 - BAGE 46, 322) , die von der Beklagten herangezogen wird, hat der Senat ausdrücklich aufgegeben (BAG 26. April 1988 - 1 AZR 399/86 - aaO) . Auf das Doppelgrundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG können sich auch die Koalitionen selbst berufen. Es schützt die Freiheit einer Koalition in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und ihrer koalitionsspezifischen Betätigung (BVerfG 10. September 2004 - 1 BvR 1191/03 - AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 167 = EzA GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 136, zu B II 1 der Gründe; BAG 19. September 2006 - 1 ABR 53/05 - AP BetrVG 1972 § 2 Nr. 5 = EzA GG Art. 9 Nr. 89, zu B IV 2 a der Gründe mwN) . Zur koalitionsspezifischen Betätigung gehört der Abschluss von Tarifverträgen, durch die tariffähige Koalitionen die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder in eigener Verantwortung ordnen (BVerfG 24. Mai 1977 - 2 BvL 11/74 - BVerfGE 44, 322, zu B II 1 b aa der Gründe mwN) . Der Schutz des Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG richtet sich nicht nur gegen Beeinträchtigungen der Koalitionen durch den Staat, sondern sichert sie und ihre Betätigungen, wie sich aus Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG ergibt, auch gegen private Macht, insbesondere den sozialen Gegenspieler. Dementsprechend hat die durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG verfassungsrechtlich privilegierte Rechtsstellung der Koalitionen Rechtsgutcharakter iSv. § 823 Abs. 1, § 1004 Abs. 1 BGB (BAG 26. April 1988 - 1 AZR 399/86 - aaO mwN) . Durch rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen wird das Recht der gegnerischen Koalition auf koalitionsmäßige Betätigung in unzulässiger Weise verletzt (BAG 26. April 1988 - 1 AZR 399/86 - aaO) .

2. Die Voraussetzungen eines solchen Anspruchs liegen nicht vor. Der Kläger kann von der Beklagten nicht verlangen, Aufrufe zu Streiks zu unterlassen, mit denen der Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags zu Gegenständen erstrebt wird, die zur gleichen Zeit Inhalt von Verhandlungen der Parteien über einen Flächentarifvertrag sind.

a) Ein solcher Streik ist nicht deshalb rechtswidrig, weil ein Arbeitgeberverband im Verhältnis zur Gewerkschaft nicht die Befugnis zum Abschluss von Tarifverträgen besäße, deren Geltungsbereich auf nur eines oder wenige seiner Mitgliedsunternehmen beschränkt ist.

aa) Der Abschluss eines solchen Tarifvertrags ist von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt. Den

Koalitionen steht im Rahmen der ihnen verfassungsrechtlich verbürgten Tarifautonomie bei der Festlegung des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf den erfassten Arbeitnehmerkreis (vgl. dazu BAG 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277, zu I 2 der Gründe mwN) , sondern auch für die Festlegung der betroffenen Unternehmen. Der Ausübung der Tarifautonomie setzen insoweit lediglich der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG und die Diskriminierungsverbote des Art. 3 Abs. 2, 3 GG Grenzen (BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8, zu B II 3 der Gründe; 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - aaO) . Diese Beschränkungen stehen der grundsätzlichen Zulässigkeit solcher Tarifverträge nicht entgegen (Buchner DB 2001 Beilage 9 S. 1, 6; Jacobs ZTR 2001, 249, 256 mwN; Lobinger RdA 2006, 12, 20 mwN) .

bb) Firmenbezogene Verbandstarifverträge sind nicht wegen Verstoßes gegen den vereinsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unwirksam (aA Staudinger/Richardi BGB (1999) Vorbem. zu §§ 611 ff. Rn. 621) . Andernfalls würden vereinsrechtliche Binnenschranken der Koalitionsbetätigung eines Arbeitgeberverbands in das Außenverhältnis zum Tarifpartner übertragen. Für eine solche Außenwirkung gibt es keine tragfähige Begründung. Weder die Tariffähigkeit noch die Tarifzuständigkeit des Arbeitgeberverbands werden durch eine vereinsinterne Ungleichbehandlung beeinträchtigt.

b) Ein auf den Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags gerichteter Streik ist nicht deshalb rechtswidrig, weil der Arbeitgeberverband einen solchen Tarifvertrag zwar freiwillig schließen, dieser aber von einer Gewerkschaft nicht kampfweise durchgesetzt werden könnte.

aa) Die kollektive Koalitionsfreiheit des Verbands wird durch einen Streik auf Abschluss eines Tarifvertrags für eines seiner Mitgliedsunternehmen nicht verletzt. Die Gewerkschaft verlangt von ihm einen innerhalb seiner Tarifzuständigkeit liegenden Tarifabschluss. Der Verband hat keinen Anspruch darauf, dass die Ausübung solchen Drucks auf ihn unterbleibt. Aus Art. 9 Abs. 3 GG folgt nicht, dass die Gewerkschaft nur Tarifverträge fordern könnte, die für alle Verbandsmitglieder gelten sollen (im Ergebnis auch ErfK/Dieterich 7. Aufl. Art. 9 GG Rn. 161; Gamillscheg Kollektives Arbeitsrecht Bd. I § 21 II 5 c (2); Jacobs ZTR 2001, 249, 256 mwN; Kissel Arbeitskampfrecht § 26 Rn. 135 mwN; Matthes FS Schaub S. 477, 484) . Ein mit dem Streik um einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag möglicherweise einhergehender Verlust an “Anziehungskraft” des Verbands für das betroffene Mitgliedsunternehmen schränkt die kollektive Koalitionsfreiheit des Verbands nicht in rechtlich erheblicher Weise ein (Lobinger RdA 2006, 12, 17) . Eine Verletzung der kollektiven Betätigungsfreiheit des Arbeitgeberverbands käme erst dann in Betracht, wenn der Streik gerade darauf gerichtet wäre, das betreffende Unternehmen zur Aufgabe seiner Mitgliedschaft im Verband zu veranlassen. Bei einem allein auf die Gestaltung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gerichteten Streik ist dies aber regelmäßig nicht der Fall. Dies gilt beim Streik um einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag typischerweise ebenso wie beim Streik um einen mit dem verbandsangehörigen Arbeitgeber abzuschließenden Firmentarifvertrag (vgl. BAG 10. Dezember 2002 - 1 AZR 96/02 - BAGE 104, 155, zu B I 1 b bb (2) der Gründe) .

Ebenso wenig ist die individuelle Koalitionsfreiheit des verbandsangehörigen Arbeitgebers - und auf diese Weise ein Recht des Verbands selbst - verletzt. Gilt dies schon für den Streik um einen Firmentarifvertrag (BAG 10. Dezember 2002 - 1 AZR 96/02 - aaO) , so erst recht im Fall eines Streiks um den Abschluss eines auf das Unternehmen bezogenen Verbandstarifvertrags. Die Einbeziehung des Verbands bedeutet typischerweise eine Stärkung der Position des einzelnen Arbeitgebers.

bb) Das Gebot der Kampfparität ist nicht verletzt. Dieses steht schon einem Streik nicht entgegen, der auf den Abschluss eines Firmentarifvertrags mit einem einzelnen (verbandsangehörigen) Arbeitgeber gerichtet ist (BAG 10. Dezember 2002 - 1 AZR 96/02 - aaO, zu B I 1 b bb (1) der Gründe) . Die Verteidigungsfähigkeit des Verbands ist jedenfalls nicht geringer als die seines einzelnen Mitglieds. Zwar mag sie bei Streikaufrufen, die sich für den Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags auch an die Beschäftigten anderer Mitgliedsunternehmen richten sollten, wegen der möglicherweise nur begrenzten Solidaritätsbereitschaft der vom Streikziel nicht betroffenen Verbandsmitglieder weniger groß sein als bei einem Streik um den Abschluss eines Flächentarifvertrags. Es ist aber grundsätzlich Sache der Koalition selbst, für die nötige Solidarität ihrer Mitglieder gegenüber Forderungen des sozialen Gegenspielers zu sorgen.

c) Ein auf den Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags gerichteter Streik ist auch dann nicht rechtswidrig, wenn die Tarifvertragsparteien zur gleichen Zeit Verhandlungen über einen Flächentarifvertrag mit dem gleichen Regelungsgegenstand führen.

aa) Mit Ablauf der vereinbarten Dauer oder der Kündigungsfrist für eine tarifliche Bestimmung endet die mit ihr verbundene relative Friedenspflicht für die beteiligten Tarifvertragsparteien. Im Nachwirkungszeitraum besteht keine Friedenspflicht. Das Gleiche gilt, wenn eine den Gegenstand der erstrebten Regelung betreffende Tarifregelung bisher noch nicht bestanden hat.

bb) Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über eine Nachfolgeregelung für die abgelaufene Bestimmung eines Flächentarifvertrags oder über deren erstmaliges Zustandekommen schließen gleichzeitige Arbeitskampfmaßnahmen zur Herbeiführung einer abweichenden Regelung zum gleichen Gegenstand in einem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag nicht aus.

(1) Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über eine bestimmte Tarifforderung begründen keine auf ihren Gegenstand bezogene Friedenspflicht. Diese entsteht erst mit dem Abschluss des erstrebten Tarifvertrags (vgl. BAG 10. Dezember 2002 - 1 AZR 96/02 - BAGE 104, 155, zu B I 2 a der Gründe) . Geht von bloßen Verhandlungen über Tarifforderungen in einem

Flächentarifvertrag keine Friedenspflicht aus, sind weder Kampfmaßnahmen zur Herbeiführung gerade des erstrebten Tarifabschlusses noch Kampfmaßnahmen zur Herbeiführung abweichender Regelungen in einem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag gesperrt (Lobinger RdA 2006, 12, 20 Fn. 79) . Mit der Erhebung von Tarifforderungen für einen Flächentarifvertrag und der Aufnahme entsprechender Verhandlungen geht auch nicht eine vorvertragliche Verpflichtung und Selbstbindung der Tarifvertragsparteien einher, den betreffenden Gegenstand ausschließlich im Rahmen eines Flächentarifvertrags zu regeln. Für eine derartige Bindung gibt es - selbst wenn vom Vorliegen einer "Dauerrechtsbeziehung" der Tarifvertragsparteien (Kissel § 26 Rn. 103 ff.) auszugehen wäre (ablehnend BAG 12. September 1984 - 1 AZR 342/83 - BAGE 46, 322, zu I 2 der Gründe) - keine rechtliche Grundlage.

Aus dem Urteil des Senats vom 10. Dezember 2002 (- 1 AZR 96/02 - BAGE 104, 155, zu B I 1 b bb (2) der Gründe) folgt nichts anderes. Dort heißt es, die kollektive Betätigungsfreiheit des Arbeitgeberverbands rechtfertige es zumindest dann nicht, der Gewerkschaft die Durchsetzung eines Firmentarifvertrags gegenüber einem einzelnen Arbeitgeber mit Kampfmitteln zu untersagen, wenn bestimmte Arbeitsbedingungen durch Verbandstarifverträge weder geregelt seien noch demnächst geregelt werden sollten. Auf diese Weise wurde nicht eine Ausdehnung und Vorwirkung der Friedenspflicht auf das Stadium bloßer Verhandlungen über eine Tarifregelung angenommen. Es geht um die Beschreibung der äußerstmöglichen Grenze des Schutzbereichs der kollektiven Koalitionsfreiheit eines Arbeitgeberverbands, nicht um die Bestimmung der zeitlichen Grenzen der Friedenspflicht.

(2) Das Verhältnismäßigkeitsprinzip, dem der Arbeitskampf unterliegt (BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - BVerfGE 84, 212, zu C I 3 b der Gründe; BAG 21. April 1971 - GS 1/68 - BAGE 23, 292, zu III A 1 der Gründe) , ist durch die Parallelität von Verhandlungen über einen Flächentarifvertrag und Streiks zur Erzwingung eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags nicht verletzt. Zwar dürfen Arbeitskampfmaßnahmen erst ergriffen werden, wenn ohne sie ein Tarifabschluss im Wege von Verhandlungen nicht zu erwirken ist (BAG 18. Februar 2003 - 1 ABR 142/02 - BAGE 105, 5, zu B I der Gründe mwN) . Aus der Bereitschaft zu Verhandlungen über die Regelung einer Materie im Flächentarifvertrag folgt aber nicht etwa, dass der Arbeitgeberverband bereit wäre, auch über die nur für ein bestimmtes Mitgliedsunternehmen geforderten Sonderregelungen mit Wirkung für alle seine Mitglieder zu verhandeln, und deshalb der Streik für einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag nicht erforderlich wäre.

(3) Durch diese Gleichzeitigkeit wird auch das Gebot der Kampfparität nicht verletzt.

(a) Ein funktionierendes Tarifvertragssystem setzt annähernd gleichgewichtige Verhandlungschancen der Tarifvertragsparteien voraus. Die Ausgestaltung des Arbeitskampfrechts hat deshalb zu gewährleisten, dass keine Tarifvertragspartei der anderen von vornherein ihren Willen aufzwingen kann (BAG 12. September 1984 - 1 AZR 342/83 -

BAGE 46, 322, zu B II 2 d der Gründe; 10. Juni 1980 - 1 AZR 822/79 - BAGE 33, 140, zu A IV der Gründe) . Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind insoweit die realen Kräfteverhältnisse maßgebend, ohne dass alle Besonderheiten des Arbeitskampfs berücksichtigt werden müssten. Der Grundsatz der Parität kann nur Kriterien erfassen, die einer typisierenden Betrachtung zugänglich sind. Situationsbedingte Vorteile bleiben notwendigerweise unberücksichtigt (10. Juni 1980 - 1 AZR 822/79 - aaO; BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - BVerfGE 84, 212, zu C I 3 b aa der Gründe) . Die Parität der Tarifvertragsparteien im Arbeitskampf setzt ihre Abwehrfähigkeit voraus. Diese darf durch den Arbeitskampf nicht grundlegend beeinträchtigt werden. Zu ihr gehört ua. die Solidarität der Koalitionsmitglieder. Je geschlossener die jeweilige Koalition auftritt, desto größer ist ihre Durchsetzungskraft und umgekehrt. Es ist allerdings grundsätzlich weder Sache des Kampfgegners noch des Staates, die Solidarität der Koalitionsmitglieder zu gewährleisten. Dies ist in erster Linie Aufgabe der Koalition selbst. Die Mobilisierung von Mitgliedern liegt außerhalb der Verantwortung des Staates. Dieser ist nicht verpflichtet, Disparitäten auszugleichen, die nicht strukturell bedingt sind, sondern auf inneren Schwächen einer Koalition beruhen (BVerfG 4. Juli 1995 - 1 BvF 2/86 ua. - BVerfGE 92, 365, zu C I 1 c der Gründe) .

(b) Nach Maßgabe dieser Grundsätze ist die Kampfparität zwischen den Parteien nicht beeinträchtigt. Der Kläger hat demgegenüber vorgebracht, durch die gegen einzelne seiner Mitglieder gerichteten Streiks zur Herbeiführung einer firmenspezifischen Tarifregelung werde die Solidarität der Mitglieder zur Abwehr der für einen Flächentarifvertrag aufgestellten Forderungen mit demselben Gegenstandsbereich geschwächt. Die durch firmenbezogene Verbandstarifverträge schon gebundenen Mitglieder hätten an einer Abwehr der Regelung im Flächentarifvertrag kein eigenes Interesse mehr. Damit falle der Beklagten die Durchsetzung ihrer Regelungsziele für den Flächentarifvertrag sehr viel leichter.

Daraus folgt keine Verletzung des Grundsatzes der Kampfparität. Zum einen betrifft die prognostizierte Abnahme der Solidarität nicht die Parität im Kampf um die erstrebte Regelung im firmenbezogenen Verbandstarifvertrag. Sie wirkt sich allenfalls auf einen möglichen Kampf um die Regelungen im Flächentarifvertrag aus. Zum anderen sind die behaupteten Solidaritätsdefizite typischerweise nicht größer als bei einer für einen Flächentarifvertrag erhobenen einheitlichen Tarifforderung gegenüber allen Verbandsmitgliedern. Einheitliche Forderungen der Gewerkschaft können stets von den wirtschaftlich starken Mitgliedern eher verkraftet werden als von schwächeren. Auch sie führen deshalb zur Belastung der innerverbandlichen Solidarität, ohne dass dies rechtlich von Bedeutung wäre (für den Teilstreik vgl. BAG 10. Juni 1980 - 1 AZR 822/79 - BAGE 33, 140, zu A V 3 c der Gründe) . Es ist eine Angelegenheit des Verbands selbst, die erwünschte Solidarität aller Mitglieder durch geeignete verbandsinterne Mittel oder entsprechende Kampfmaßnahmen zu erreichen (vgl. Lobinger RdA 2006, 12, 19) .

II. Der Hilfsantrag zum Hauptantrag zu 1 ist nicht zur Entscheidung angefallen. Er ist nicht mehr rechtshängig. Der Antrag wurde, wie seine Begründung zeigt, nur für den Fall gestellt, dass der Hauptantrag zu 1 als Globalantrag mit der Begründung abgewiesen wird, er erweise sich zumindest in einem Fall als unbegründet und könne deshalb insgesamt keinen Erfolg

haben. Unter dieser Vorraussetzung möchte der Kläger erreichen, dass der Antrag zumindest in den darin aufgeführten Fällen für begründet erachtet wird. Er hat aber an einer Entscheidung ersichtlich kein Interesse, wenn der Hauptantrag nicht mit dieser Begründung, sondern deshalb abgewiesen wird, weil er sich in sämtlichen von ihm erfassten Fällen als unbegründet erweist. Dann ist eine Entscheidung auch über die im Hilfsantrag beschriebene Konstellation ergangen.

Die auflösende Bedingung für die Rechtshängigkeit des Hilfsantrags ist eingetreten. Der Hauptantrag zu 1 ist in allen von ihm erfassten Fallgestaltungen unbegründet. Die Gleichzeitigkeit eines Streiks zur Herbeiführung eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags und der Aufnahme von Verhandlungen über einen Flächentarifvertrag mit gleichen Regelungsgegenständen führt unabhängig von den konkreten Forderungsinhalten nicht zur Rechtswidrigkeit des Streiks.

III. Der Hauptantrag zu 2 ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch aus § 1004 Abs. 1 BGB in Verb. mit § 823 Abs. 1 BGB, Art. 9 Abs. 3 GG darauf, dass die Beklagte in Betrieben mit Betriebsräten Aufrufe zu Streiks aus Anlass einer konkreten Betriebsänderung unterlässt, wenn diese das Ziel haben, einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag herbeizuführen, in dem der Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher oder sonstiger Nachteile der Arbeitnehmer aus der Betriebsänderung geregelt werden sollen. Der Antrag erfasst auch Fallgestaltungen, in denen ein entsprechender Streik rechtmäßig ist. Da er zumindest in diesen Fällen unbegründet ist, ist er insgesamt abzuweisen.

1. Der Unterlassungsantrag zu 2 ist ein Globalantrag. Er erfasst unter den in ihm genannten Bedingungen alle Streiks zur Herbeiführung eines tariflichen Nachteilsausgleichs. Er ist nicht auf Fälle beschränkt, in denen die Beklagte kumulativ alle denkbaren oder doch mehrere mögliche Nachteilsausgleichsregelungen fordert. Er erfasst jeden Streik, der auch nur eine Forderung zum Nachteilsausgleich zum Gegenstand hat.

2. Solche Streiks sind schon insoweit nicht rechtswidrig, wie sie auf die Herbeiführung tariflicher Abfindungsregelungen gerichtet sind. Dann sollen tariflich regelbare Forderungen durchgesetzt werden. Die entsprechende Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien folgt aus Art. 9 Abs. 3 GG. Sie wird durch §§ 111, 112 BetrVG nicht beschränkt.

a) Die Beklagte hat unter den Bedingungen des Antrags zu 2 einen Aufruf zum Streik für firmenbezogene verbandstarifliche Abfindungsregelungen nicht deshalb zu unterlassen, weil ein solcher Streik um ein Ziel geführt würde, das die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer verfassungsrechtlich verbürgten Tarifautonomie inhaltlich nicht regeln könnten.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Arbeitskämpfe nur zur Durchsetzung tariflich regelbarer Ziele geführt werden (zuletzt 10. Dezember 2002 - 1 AZR 96/02 - BAGE 104, 155, zu B I 3 a der Gründe) . Dies folgt aus der Hilfsfunktion des Arbeitskampfs zur Sicherung der Tarifautonomie (BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - BVerfGE 84, 212, zu C I 1 a der Gründe) . Im Streitfall bedarf es keiner Erörterung der Frage, ob diese Beschränkung mit den Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland aus völkerrechtlichen Verträgen, etwa aus Teil II Art. 6 Nr. 4 der Europäischen Sozialcharta zu vereinbaren ist (vgl. dazu BAG 10. Dezember 2002 - 1 AZR 96/02 - aaO, zu B I 2 a, 3 a der Gründe) .

bb) Streiks um tarifliche Abfindungsregelungen werden um tariflich regelbare Ziele geführt. Tariflich regelbar sind jedenfalls solche Ziele, die sich den in § 1 Abs. 1 TVG aufgeführten möglichen Gegenständen von Rechtsnormen eines Tarifvertrags zuordnen lassen. Ob eine solche Zuordnung für sämtliche denkbaren Regelungen eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags, mit denen wirtschaftliche oder sonstige Nachteile infolge einer Betriebsänderung ausgeglichen oder gemildert werden sollen, möglich ist, bedarf keiner Entscheidung. Zumindest Abfindungsregelungen sind Rechtsnormen iSv. § 1 Abs. 1 TVG, die eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen (Fischinger Arbeitskämpfe bei Standortverlagerung und -schließung S. 109 mwN; Rolfs/Clemens DB 2003, 1678, 1681; Wiedemann/Thüsing TVG 7. Aufl. § 1 Rn. 705) . Ihr Rechtsnormcharakter steht nicht deshalb infrage, weil es sich bei ihnen im Zusammenhang mit einer konkreten Betriebsänderung nicht mehr um abstrakt-generelle Regeln handeln würde. Selbst wenn in Tarifverträgen keine Regelungen konkreter Einzelfälle, sondern nur abstrakt-generelle Festlegungen zulässig sein sollten (vgl. - die Frage offenlassend - BAG 8. Juni 1983 - 4 AZR 593/80 - mwN) , sind tarifliche Abfindungsregelungen keine auf einen Einzelfall beschränkte Bestimmungen. Sie sehen für eine Vielzahl von möglichen Betroffenen nach abstrakten Kriterien die Entstehung von Ansprüchen vor; der Umstand, dass der Anspruchsgegner stets derselbe ist, nimmt den Regelungen nicht ihren generellen Charakter.

b) Den Tarifvertragsparteien fehlt auch in Betrieben mit Betriebsrat nicht deshalb die Kompetenz zur Schaffung von Abfindungsregelungen, weil die kollektive Regelung dieser Materie ausschließlich den Betriebsparteien vorbehalten wäre. Eine solche Sperrwirkung ordnen die §§ 111 ff. BetrVG schon nicht an. Diese Vorschriften hindern nicht den einvernehmlichen Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags zum Ausgleich der mit einer konkreten Betriebsänderung verbundenen Nachteile (so auch BAG 6. Dezember 2006 - 4 AZR 798/05 - DB 2007, 1362, zu II 1 c bb der Gründe mwN; Bauer/Krieger NZA 2004, 1019, 1022; Däubler/Zwanziger TVG 2. Aufl. § 4 Rn. 1018c; Fischinger S. 126 ff.; Fitting 23. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 179a; Hohenstatt/Schramm DB 2004, 2214, 2217; Kühling/Bertelsmann NZA 2005, 1017, 1020; Löwisch DB 2005, 554, 557 f.; Otto Arbeitskampf und Schlichtungsrecht § 3 Rn. 22; Paschke/Ritschel ArbuR 2007, 110, 112; Reichold BB 2004, 2814, 2817; Thüsing/Ricken JbArbR Bd. 42 (2005) S. 113, 122) . Ob die vom Kläger behauptete Sperrwirkung der §§ 111 ff. BetrVG mit Art. 9 Abs. 3 GG überhaupt vereinbar wäre, bedarf keiner Entscheidung.

aa) Die entsprechende Beschränkung der grundgesetzlich verbürgten Autonomie der

Tarifvertragsparteien ist einfach-gesetzlich nicht geregelt. Die Existenz der §§ 111 ff. BetrVG besagt dafür nichts. Die Bestimmungen normieren Inhalt und Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats. Sie geben nicht zu erkennen, dass damit Regelungskompetenzen der Tarifvertragsparteien aus Art. 9 Abs. 3 GG, § 1 TVG zurückgedrängt werden sollten.

Die Vorschriften des § 2 Abs. 3, § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG sprechen für das Gegenteil. Sie zeigen, dass dem Gesetzgeber die mögliche Konkurrenz tariflicher und betrieblicher Regelungen, insbesondere im Gegenstandsbereich eines Sozialplans durchaus bewusst war. Gleichwohl wurde das Konkurrenzverhältnis gesetzlich nicht zugunsten einer ausschließlichen Zuständigkeit der Betriebsparteien aufgelöst. Zwar hat § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG die in § 77 Abs. 3 BetrVG zugunsten des Tarifvertrags errichtete Sperrwirkung für betriebliche Sozialpläne beseitigt. Das Gesetz geht aber erkennbar von einem möglichen Nebeneinander beider Regelungsbereiche aus. Auch wenn der Gesetzgeber des Jahres 1972 dabei insbesondere an ein Nebeneinander von seinerzeit üblichen tariflichen Rationalisierungsschutzabkommen und betrieblichen Nachteilsausgleichsregelungen gedacht haben dürfte (vgl. BT-Drucks. VI/1786 S. 66, 67) , lässt sich der Vorschrift nicht entnehmen, dass möglichen betriebsnäheren tariflichen Nachteilsausgleichsregelungen nicht nur ihre Vorrangstellung nach § 77 Abs. 3 BetrVG entzogen werden, sondern die Mitbestimmung des Betriebsrats insoweit schon eine Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien entfallen lassen sollte.

bb) Die behauptete größere Sachnähe des Betriebsrats und seine Zuständigkeit für sämtliche Arbeitnehmer des Betriebs vermögen einen Ausschluss der Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien nicht zu rechtfertigen. Dies folgt schon daraus, dass es bei den Befugnissen des Betriebsrats nach §§ 111, 112 BetrVG und der Erzwingbarkeit betrieblicher Sozialpläne verbleibt. Für das Verhältnis beider Regelungsebenen gilt wie auch sonst das Günstigkeitsprinzip.

cc) Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien scheidet nicht deshalb aus, weil die dem Unternehmen zum Zweck des Nachteilsausgleichs insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel durch einen tariflichen Sozialplan zu Lasten der nicht tarifgebundenen, auf einen betrieblichen Sozialplan angewiesenen Arbeitnehmer aufgezehrt würden. Ob es zu einer solchen Verdrängung kommt, lässt sich schon in tatsächlicher Hinsicht nicht generell beurteilen. Im Übrigen könnte die betriebliche Einigungsstelle gehalten sein, das Vorliegen eines tariflichen Sozialplans bei ihren eigenen Festsetzungen der ausgleichspflichtigen Nachteile zu berücksichtigen und dementsprechend etwa eine Anrechnung tariflicher Abfindungsansprüche auf von ihr begründete Abfindungsforderungen vorzusehen.

c) Streiks um den Abschluss firmenbezogener Verbandstarifverträge zur Regelung von Abfindungszahlungen wegen einer konkreten Betriebsänderung sind nicht deshalb rechtswidrig, weil solche Tarifverträge nicht mit Mitteln des Arbeitskampfs erzwungen werden könnten.

aa) Ein Streik um tarifliche Abfindungsregelungen ist nicht generell wegen Verletzung des Verhältnismäßigkeitsprinzips rechtswidrig. Die Auffassung, es fehle an dessen Erforderlichkeit, weil die Rechtsordnung mit den Regelungen der §§ 111 ff. BetrVG ein friedliches und weniger belastendes Verfahren bereithalte, um zu einem Nachteilsausgleich für die Arbeitnehmer zu gelangen (so Thüsing/Ricken S. 113, 126 ff.) , ist mit Art. 9 Abs. 3 GG nicht zu vereinbaren. Sie hält die für die Beurteilung der Erforderlichkeit eines Streiks maßgebliche Prüfungsebene nicht ein. Ihr liegt nicht die Frage zugrunde, ob ein Streik im Hinblick auf das mit ihm erstrebte Ziel eines bestimmten Tarifabschlusses nach Ausschöpfen aller anderen Mittel notwendig ist. Sie prüft stattdessen, ob es für das wirtschaftlich ins Auge gefasste Ziel des Abschlusses eines Tarifvertrags und damit der betreffenden Tarifforderung als solcher überhaupt bedarf. Auf diese Weise übergeht sie die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien und beschränkt deren koalitionsspezifische Betätigung unverhältnismäßig.

bb) Ein Streik um tarifliche Abfindungsregelungen verletzt nicht den Grundsatz der Kampfparität. Das Verhandlungsgleichgewicht der Tarifvertragsparteien ist durch die Existenz von §§ 111, 112 BetrVG nicht strukturell zu Lasten des Arbeitgeberverbands verschoben, so dass Streiks um tarifliche Sozialpläne generell zu unterbleiben hätten. Die Chancen des in Anspruch genommenen Verbands zur Abwehr der gewerkschaftlichen Forderung nach tariflichen Abfindungsregelungen werden nicht dadurch geringer, dass der Betriebsrat unabhängig von einer Gegenwehr im Arbeitskampf einen betrieblichen Sozialplan erzwingen kann (aA Bauer/Krieger NZA 2004, 1019, 1020, 1023; Rolfs/Clemens NZA 2004, 410, 415) . Zwar kann sich der betroffene Arbeitgeber den Kosten des betrieblich erzwingbaren Sozialplans nicht entziehen. Seine Verteidigungsmöglichkeiten gegen tarifliche (Mehr-)Forderungen werden dadurch aber nicht geschmälert (Fischinger S. 148 f.; wohl auch Gamillscheg § 7 III 5b S. 345) . Da der Streik um tarifliche Abfindungsansprüche, wirtschaftlich betrachtet, mit dem Ziel einer Aufstockung betrieblich begründeter Ansprüche geführt wird und die Betriebsparteien eine Kumulation der Ansprüche vermeiden können, vermag sich die kampflose Erzwingbarkeit eines betrieblichen Sozialplans sogar negativ auf die Streikwilligkeit der Arbeitnehmer auszuwirken.

Im Übrigen wird die Kampfparität nach der ständigen Rechtsprechung des Senats durch arbeitskampfbedingte Einschränkungen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats gewahrt und nicht umgekehrt die verfassungsrechtlich geschützte Koalitionsbetätigungsfreiheit zugunsten des Betriebsrats beschränkt (10. Dezember 2002 - 1 ABR 7/02 - BAGE 104, 175, zu B III 3 der Gründe) .

cc) Ebenso wenig wird das Arbeitskampfverbot des § 74 Abs. 2 BetrVG berührt. Es richtet sich ausschließlich an die Betriebsparteien. Arbeitskämpfe der Tarifvertragsparteien werden von ihm nicht erfasst; dies zeigt auch § 2 Abs. 3 BetrVG.

IV. Der Hilfsantrag a) zum Hauptantrag zu 2 ist unbegründet. Die Beklagte muss mit Aufrufen zu Streiks zur Herbeiführung tariflicher Nachteilsausgleichsansprüche im Zusammenhang mit einer konkreten Betriebsänderung jedenfalls nicht zuwarten, bis das betriebliche Sozialplanverfahren abgeschlossen ist. Eine solche Pflicht folgt nicht aus arbeitskampfrechtlichen Grundsätzen. Da die Existenz der §§ 111 ff. BetrVG einem Streik um tarifliche Abfindungsregelungen nicht entgegensteht, besteht keine Grundlage für ein mit Art. 9 Abs. 3 GG zu vereinbarendes Gebot, einen solchen Streik mit Rücksicht auf die zwischen den Betriebsparteien geführten Verhandlungen hintanzustellen. Eine damit einhergehende "Zangenwirkung" kann im Hinblick auf die Koalitionsbetätigungsgarantie jedenfalls nicht zu Lasten der Tarifvertragsparteien aufgelöst werden (Löwisch DB 2005, 554, 559) .

V. Unbegründet ist ferner der zum Hilfsantrag a) gestellte weitere Hilfsantrag. Die Beklagte hat für die fraglichen Streikaufrufe auch nicht das Ende der betrieblichen Verhandlungen über einen Interessenausgleich abzuwarten. Für eine solche Beschränkung der koalitionsspezifischen Betätigungsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG gibt das Betriebsverfassungsgesetz nichts her. Für die zeitliche Reihenfolge von Interessenausgleich und Sozialplan gibt es schon auf betrieblicher Ebene keine aus §§ 111, 112 BetrVG folgende zwingende Vorgabe (vgl. Fitting §§ 112, 112a Rn. 45, 108) . Für einen Nachteilsausgleich durch die Tarifvertragsparteien gilt dies umso mehr. Auch zeigen freiwillige, vorsorglich geschlossene Sozialpläne, dass Regelungen zum Ausgleich oder zur Milderung der mit einer Betriebsänderung verbundenen Nachteile nicht erst bei genauer Kenntnis des Ob und Wie der Änderung Sinn machen.

VI. Der Hilfsantrag b) zum Antrag zu 2 ist ebenfalls nicht begründet. Mit ihm nimmt der Kläger die Beklagte auf die Unterlassung von Aufrufen zu Streiks in Anspruch, mit denen Regelungen in einem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag über die Dauer der Fristen für Kündigungen aus Anlass einer Betriebsänderung durchgesetzt werden sollen, die länger als ein Jahr betragen können. Streiks um die Herbeiführung solcher Tarifregelungen sind nicht rechtswidrig.

1. Streiks um die tarifliche Regelung von Kündigungsfristen werden um ein tariflich regelbares Ziel geführt. Tarifliche Bestimmungen über die Dauer von Kündigungsfristen sind Inhaltsnormen iSv. § 1 Abs. 1 TVG (vgl. Wiedemann/Thüsing § 1 Rn. 693) . Ihre Verlängerung über die gesetzliche Dauer hinaus ist gem. § 622 Abs. 4 BGB zulässig.

2. Streiks zur Herbeiführung tariflicher Fristen für betriebs(änderungs)bedingte Kündigungen von ggf. mehr als einem Jahr Dauer sind nicht wegen des Umfangs der Tarifforderung rechtswidrig. Streikforderungen einer Gewerkschaft, deren Gegenstand grundsätzlich tariflich regelbar ist, unterliegen keiner gerichtlichen Übermaßkontrolle. Eine solche Kontrolle verstößt gegen die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Koalitionsbetätigungsfreiheit der Gewerkschaften und stellt die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie in Frage.

a) Art. 9 Abs. 3 GG schützt eine Arbeitnehmerkoalition in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und ihrer Betätigung, sofern diese der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen (BVerfG 10. September 2004 - 1 BvR 1191/03 - AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 167 = EzA GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 136, zu B II 1 der Gründe mwN; BAG 19. September 2006 - 1 ABR 53/05 - AP BetrVG 1972 § 2 Nr. 5 = EzA GG Art. 9 Nr. 89, zu B IV 2 a der Gründe mwN). Auf dem Gebiet der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen hat der Staat dementsprechend seine Regelungszuständigkeit zugunsten der eigenverantwortlichen Schaffung von Rechtsregeln durch die Koalitionen weit zurückgenommen (BVerfG 24. Mai 1977 - 2 BvL 11/74 - BVerfGE 44, 322, zu B II 1 b aa der Gründe mwN) . Dies gilt sowohl hinsichtlich der Mittel zur Herbeiführung als auch und insbesondere hinsichtlich des Inhalts der getroffenen Regelungen.

Zwar gilt die Normsetzungsprärogative der Koalitionen nicht schrankenlos. Es ist vielmehr Sache des für die Ordnung des Arbeitslebens subsidiär weiterhin zuständig bleibenden Gesetzgebers, die Betätigungsgarantie der Koalitionen in sachgerechter Weise auszugestalten (BVerfG 24. Mai 1977 - 2 BvL 11/74 - BVerfGE 44, 322, zu B II 1 b bb der Gründe mwN) . Auch haben dort, wo gesetzliche Vorgaben - wie auf dem Gebiet des Arbeitskampfrechts - unzureichend sind oder fehlen, anstelle des Gesetzgebers die Gerichte für eine sachgerechte Ausgestaltung der Betätigungsfreiheit zu sorgen (BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - BVerfGE 84, 212, zu C I 2 a der Gründe) . Dabei ist jedoch darauf zu achten, dass Einschränkungen der verfassungsrechtlich garantierten Betätigungsfreiheit der Koalitionen nur dann mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar sind, wenn sie entweder dem Schutz des jeweiligen Koalitionspartners und damit gerade der Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie oder dem Schutz der Grundrechte Dritter dienen oder sie durch die Rücksicht auf andere Rechte mit Verfassungsrang gerechtfertigt sind (vgl. BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - aaO, zu C I 3 a der Gründe; 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - BVerfGE 94, 368, zu C II 1 der Gründe) .

b) Grundsätzlich überlässt Art. 9 Abs. 3 GG die Wahl der Mittel, mit denen die Koalitionen die Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen erreichen wollen, ihnen selbst. Eine gerichtliche Kontrolle des Umfangs von Streikforderungen, die auf tariflich regelbare Ziele gerichtet sind, beschränkt die Koalitionsbetätigungsfreiheit von Gewerkschaften unverhältnismäßig.

aa) Die Höhe einer Streikforderung hat auf die Kampfparität keinen Einfluss. Zu deren Gewährleistung bedarf es deshalb keiner gerichtlichen Überprüfung des Forderungsumfangs. Zwar mag die Streikbereitschaft durch hohe Tarifforderungen beeinflusst werden können. Dadurch werden aber die Reaktionsmöglichkeiten der Arbeitgeberseite nicht in einer Weise beschränkt, dass staatliche Eingriffe zur Herstellung des nötigen Gleichgewichts erforderlich würden.

bb) Die Übermaßkontrolle von Streikzielen ist nicht zum Schutz von Grundrechten des Koalitionspartners geboten. Die Höhe einer Streikforderung greift nicht in grundrechtlich geschützte Rechtspositionen der Arbeitgeber aus Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG ein. Von einer für ein tariflich regelbares Ziel erhobenen Streikforderung als solcher geht keine Beeinträchtigung aus. Eine bloße Tarifforderung hat keine rechtsgestaltende, für den Gegner verbindliche Wirkung (ErfK/Dieterich Art. 9 GG Rn. 112) . Der Umfang einer Streikforderung ist keine rechtlich bedeutsame Größe. Die Aussicht auf eine uneingeschränkte Umsetzung eines Streikziels besteht typischerweise nicht. Eine Streikforderung rechnet mit dem Widerstand der Arbeitgeberseite. Sie geht aus den verschiedensten Motiven regelmäßig über dasjenige Maß hinaus, bei dessen Erreichen die Gewerkschaft zum Tarifabschluss bereit ist. Sie hat die Funktion, die jeweiligen Mitglieder zu motivieren und Tarifverhandlungen zunächst einmal in Gang zu bringen (Kühling/Bertelsmann NZA 2005, 1017, 1020 f .) . Mit der Rechtskontrolle schon des Umfangs der Streikforderung würde deshalb eine nur potentielle Norm in Unkenntnis ihrer späteren Konkretisierung auf eine mögliche Grundrechtswidrigkeit überprüft. Das ist mit der Koalitionsbetätigungsfreiheit der Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG nicht zu vereinbaren und widerspräche dem Grundgedanken der Tarifautonomie (BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - BVerfGE 84, 212, zu C I 3 b cc der Gründe; BAG 10. Juni 1980 - 1 AZR 168/79 - BAGE 33, 185, zu B I 2 b der Gründe; aA Fischinger S. 166 ff.; Löwisch DB 2005, 554, 559; Otto FS Konzen S. 663 ff.; Rieble ZfA 2004, 1, 23; Rolfs/Clemens DB 2003, 1678, 1681) . Diese besteht auch darin, selbst über Arbeitskampfmodalitäten und -strategien und damit ua. über das als erforderlich angesehene Maß einer Streikforderung entscheiden zu können. Ihre Grenze liegt dort, wo die Streikforderung gezielt auf die wirtschaftliche Existenzvernichtung des Gegners gerichtet und damit vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG nicht mehr gedeckt ist (BAG 21. April 1971 - GS 1/68 - BAGE 23, 292, zu III A 2 b der Gründe).

cc) Der Verzicht auf eine Übermaßkontrolle steht nicht im Widerspruch zur Rechtskontrolle von Streikzielen, wie sie der Senat etwa in seiner Entscheidung vom 10. Dezember 2002 (- 1 AZR 96/02 - BAGE 104, 155, zu B I 3 der Gründe) vorgenommen hat. In dem zugrunde liegenden Fall wurde der Streik ua. um Ziele geführt, die unbeschadet ihres Umfangs rechtswidrig waren und die Kompetenzgrenze des Art. 9 Abs. 3 GG überschritten. Ein solcher Streik ist verfassungsrechtlich nicht geschützt.

VII. Der zum Hilfsantrag b) gestellte weitere Hilfsantrag hat aus denselben Gründen keinen Erfolg. Die vorstehenden Erwägungen treffen auf das mit ihm verfolgte Unterlassungsbegehren des Klägers gleichermaßen zu.

VIII. Auch der Hilfsantrag c) zum Antrag zu 2 ist nicht begründet. Streiks zur Herbeiführung firmenbezogener Verbandstarifverträge, mit denen Ansprüche auf die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen nach Ausspruch von Kündigungen aus Anlass einer Betriebsänderung unter Gewährung einer der Vergütung aus dem Arbeitsverhältnis entsprechenden finanziellen Leistung begründet werden sollen, sind nicht generell rechtswidrig.

1. Solche Streiks sind auf ein nach § 1 Abs. 1 TVG tariflich regelbares Ziel gerichtet. Tarifliche Bestimmungen über Qualifizierungsmaßnahmen sind Rechtsnormen, die die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln (LAG Schleswig-Holstein 27. März 2003 - 5 Sa 137/03 - AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 165, zu B II 1.4 der Gründe; Fischinger S. 116 ff.; Kühling/Bertelsmann NZA 2005, 1017, 1026; Lobinger in Rieble Zukunft des Arbeitskampfes S. 56) . Dies folgt aus Systematik und Sinn und Zweck von § 1 Abs. 1 TVG; der Wortlaut der Vorschrift steht dem nicht entgegen.

Qualifizierungsmaßnahmen im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind wirtschaftlich und funktional mit Abfindungsleistungen vergleichbar. Wie diese erlegen sie dem Arbeitgeber Leistungen zur Überbrückung von Zeiten der Arbeitslosigkeit auf. Von Abfindungen als zu diesem Zweck zu leistenden Einmalzahlungen unterscheiden sie sich durch die zeitliche Streckung der Belastung. Für die funktionale Vergleichbarkeit beider Leistungsformen spricht § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2a BetrVG. Danach soll die Einigungsstelle die Förderungsmöglichkeiten nach §§ 216a ff. SGB III zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen. Es wäre widersprüchlich, den Tarifvertragsparteien die Kompetenz zur Schaffung solcher Regelungen abzuerkennen.

2. Im Übrigen gelten die vorstehenden Ausführungen zu VI erneut in gleicher Weise.

IX. Der Zahlungsanspruch ist unbegründet. Der Kläger macht aus abgetretenem Recht Schadensersatzansprüche wegen des Streiks im Kieler Betrieb der HDM-AG in den Monaten März und April 2003 geltend. Der auf § 823 Abs. 1 BGB gestützte Anspruch wegen einer Verletzung des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb besteht nicht. Die Streikmaßnahmen der Beklagten waren nicht rechtswidrig.

1. Der Streik wurde um tariflich regelbare Ziele geführt.

a) Maßgeblich für den Inhalt der mit einem Streik verfolgten Ziele sind die dem Gegner in Form des konkreten von den dazu legitimierten Gremien der Gewerkschaft getroffenen Streikbeschlusses übermittelten Tarifforderungen (Kissel § 42 Rn. 2; Otto § 5 Rn. 2) . Sonstige Verlautbarungen nicht vertretungsberechtigter Mitglieder der Gewerkschaft sind zur Bestimmung des Streikziels schon aus Gründen der Rechtssicherheit und um der Unbefangenheit der Meinungsbildung innerhalb der Gewerkschaft willen unmaßgeblich (BVerfG 4. Juli 1995 - 1 BvF 2/86 ua. - BVerfGE 92, 365, zu C II 2 a der Gründe) .

b) Danach waren die von der Beklagten mit dem Streik verfolgten Ziele tariflich regelbar. Nach den gesamten Umständen ist davon auszugehen, dass der Streikbeschluss der Beklagten

inhaltlich den Tarifforderungen entsprach, die sie dem Kläger mit Schreiben vom 18. Dezember 2002 übermittelt hatte, und dass für den Kläger hinreichend deutlich erkennbar war, es werde um diese Ziele gekämpft. Nähere Feststellungen hat das Landesarbeitsgericht zwar nicht getroffen. Die Parteien haben diesen Punkt jedoch an keiner Stelle problematisiert, der Kläger hat die Rechtmäßigkeit des Streiks unter diesem Gesichtspunkt zu keiner Zeit in Frage gestellt. Der Streikbeschluss hatte danach das Verlangen nach einer Regelung von Fristen für betriebsbedingte Kündigungen, von Ansprüchen auf Qualifizierungsmaßnahmen und von Abfindungszahlungen zum Inhalt. Diese Forderungen enthalten, wie dargelegt, sämtlich tariflich regelbare Ziele iSv. § 1 Abs. 1 TVG.

c) Eine Forderung nach dem Verzicht auf die geplante Betriebsänderung ist nicht Inhalt des Streikbeschlusses. Darauf, ob sie andernfalls zulässig wäre, kommt es nicht an. Allerdings ist in dem Schreiben der Beklagten vom 18. Dezember 2002 die Rede davon, dass “es unsere gemeinsame Verantwortung als Tarifvertragsparteien ist, dazu beizutragen, dass der Kieler Standort gesichert und nachteilige Folgen für die Beschäftigten des Unternehmens und die Region vermieden oder gemindert werden”. Zugleich heißt es jedoch, zu diesem Zweck schlage die Beklagte vor, mit ihr in Verhandlungen “über einen auf den Kieler Betrieb (der HDM-AG) bezogenen Verbandstarifvertrag einzutreten”. Der Tarifvertrag solle “für den Fall gelten, dass es trotz der Bemühungen des Betriebsrates zu Produktionsverlagerung und betriebsbedingten Kündigungen kommt”. Daraus wird deutlich, dass der Streik um Forderungen für den Fall der Standortverlagerung geführt wurde und nicht um Forderungen, die die geplante Maßnahme selbst betrafen (ebenso LAG Schleswig-Holstein 27. März 2003 - 5 Sa 137/03 - AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 165, zu B II 1.1 der Gründe in dem dem vorliegenden Verfahren vorausgegangenen Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung) .Auch bliebe ansonsten gänzlich unklar, um welche konkreten Tarifforderungen, in die der Kläger hätte einwilligen sollen, der Streik geführt wurde.

2. Die Rechtswidrigkeit des Streiks folgt nicht daraus, dass die Forderungen der Beklagten jedenfalls in ihrer Summe geeignet gewesen wären, die von der HDM-AG geplante Verlagerung von Teilen ihrer Produktion an andere Standorte faktisch zu verhindern oder wirtschaftlich unsinnig zu machen. Wie ausgeführt, findet eine gerichtliche Übermaßkontrolle von bloßen Streikforderungen nicht statt.

3. Der Streik verstieß nicht gegen die tarifliche Friedenspflicht.

a) Ein Arbeitgeberverband und die ihm angehörenden Arbeitgeber sind durch die sich aus den Verbandstarifverträgen ergebende Friedenspflicht gegen einen Streik geschützt, der auf den Abschluss von Firmen- oder firmenbezogenen Verbandstarifverträgen über dieselbe Regelungsmaterie gerichtet ist. Die Friedenspflicht muss nicht gesondert vereinbart werden. Sie ist dem Tarifvertrag als einer Friedensordnung immanent (BAG 10. Dezember 2002 - 1 AZR 96/02 - BAGE 104, 155, zu B I 2 a der Gründe mwN) . Der Tarifvertrag ist in seinem schuldrechtlichen Teil, zu dem die Friedenspflicht gehört, zugleich ein Vertrag zugunsten Dritter. Er schützt die Mitglieder der Tarifvertragsparteien davor, hinsichtlich der tariflich

geregelten Materie mit Arbeitskampfmaßnahmen überzogen zu werden (BAG 10. Dezember 2002 - 1 AZR 96/02 - aaO mwN) . Die Friedenspflicht endet mit Ablauf der betreffenden tariflichen Regelungen, soweit sie für diesen Fall nicht durch zusätzliche Abreden der Tarifvertragsparteien verlängert wird.

b) Danach war die Beklagte nicht gehindert, für ihre Tarifforderungen ab Anfang März 2003 zu streiken. Dem standen weder geltende Tarifbestimmungen noch § 3 Abs. 1 der für die Parteien geltenden Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie vom 1. Januar 1980 entgegen.

aa) Allerdings enthält § 14 MTV Regelungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von gewerblichen Arbeitnehmern - § 14 Nr. 2.1 MTV - und Angestellten - § 14 Nr. 2.2 MTV -. Sie sehen unterschiedlich lange Kündigungsfristen vor und erfassen jede vom Arbeitgeber auszusprechende Kündigung. Damit war zumindest eine der Tarifforderungen der Beklagten tariflich geregelt. Die Beklagte hat § 14 Nr. 1, 2 und 5 MTV jedoch mit Schreiben vom 18. Dezember 2002 zum 31. Januar 2003 gegenüber dem Kläger gekündigt. Diese Kündigung war wirksam.

(1) Zwar hat die Beklagte ausschließlich die genannten Tarifbestimmungen gekündigt und ist die Kündigung nur von Teilen eines Tarifwerks grundsätzlich ausgeschlossen (BAG 3. Mai 2006 - 4 AZR 795/05 - AP TVG § 1 Kündigung Nr. 8 = EzA TVG § 1 Nr. 47, zu II 1 b bb (1) mwN) . Die Teilkündigung eines Tarifvertrags ist aber dann zulässig, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde (BAG 3. Mai 2006 - 4 AZR 795/05 - aaO) . Das ist hier der Fall. Nach § 17 Nr. 3.4 MTV können - neben zuvor besonders genannten Regelungen - “die übrigen Bestimmungen dieses Tarifvertrags … insgesamt oder getrennt mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden”. Nach § 17 Nr. 3.5 MTV hat die Kündigung schriftlich zu erfolgen.

Danach konnte die Beklagte die Vorschrift des § 14 MTV nicht nur als ganze isoliert kündigen, sondern zumindest auch die dort unter separaten einziffrigen Nummern zusammengefassten Einzelregelungen, wie etwa § 14 Nr. 2 MTV. Das ergibt die Auslegung. Gesamtzusammenhang und Sinn und Zweck von § 17 Nr. 3.4 MTV sprechen dafür, dass als “Bestimmung” im Sinne dieser Vorschrift nicht nur die zu einem Paragrafen zusammengefassten Regelungen in ihrer jeweiligen Gesamtheit zu verstehen sind, sondern auch einzelne Regelungen innerhalb dieser Paragrafen. In § 17 Nr. 3.1 und Nr. 3.3 MTV wird für § 3 und § 6 MTV bei der Befugnis zur isolierten Kündigung zwischen den einzelnen Ziffern innerhalb dieser Paragrafen ausdrücklich unterschieden. Es ist nicht anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien diese Möglichkeit für “die übrigen Bestimmungen dieses Tarifvertrags” nicht zulassen wollten, ohne dass sie dies klar ausgedrückt hätten. § 17 Nr. 3 MTV gibt außerdem zu erkennen, dass es im Bestreben der Tarifvertragsparteien lag, eine möglichst punktuelle Reaktion auf Änderungsbedürfnisse zu ermöglichen, die sich im komplexen Regelungswerk des MTV an bestimmten Stellen ergäben. Sie haben dabei zwar Differenzierungen nach der Länge der jeweils einzuhaltenden Kündigungsfrist für eine

Teilkündigung vorgenommen, diese aber als solche ersichtlich in weitestgehendem Umfang ermöglichen wollen.

Die isolierte Kündigung von § 14 Nr. 1, 2 und 5 MTV führt - unbeschadet einer Nachwirkung der Regelungen - auch nicht zu Sinnwidersprüchen innerhalb der ungekündigten Regelungen. Der in § 14 Nr. 3.1 MTV vorgesehene Ausschluss der ordentlichen Kündigung von Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr erreicht und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren haben, ist eine Regelung, die nicht dadurch bedeutungslos wird, dass die Kündigungsfristen außerhalb ihres Anwendungsbereichs anders als bisher geregelt werden sollen.

(2) Die Kündigung seitens der Beklagten ist nicht rechtsmissbräuchlich. Auch wenn sie, wie vom Kläger unterstellt, nur den Zweck gehabt haben sollte, die Friedenspflicht aus § 14 Nr. 2 MTV zugunsten der Möglichkeit der Herbeiführung eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags zu beseitigen, ohne die gekündigten Regelungen des Flächentarifvertrags wirklich ersetzen zu wollen, verstößt dies nicht gegen Treu und Glauben iSv. § 242 BGB. Ein solches Verhalten ist von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt. Die Beklagte hat von ihrem Koalitionsbetätigungsrecht Gebrauch gemacht.

(3) Bei Streikbeginn war das für vier Wochen nach Ablauf eines Tarifvertrags geltende Streikverbot des § 3 Abs. 1 der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung vom 1. Januar 1980 abgelaufen.

4. Die Beklagte hat mit dem Streik nicht, wie der Kläger meint, in unzulässiger Weise ein Arbeitskampfverbot umgangen. Ein rechtmäßiger Streik umgeht kein Arbeitskampfverbot. Ein solches besteht dann nicht.

X. Der Feststellungsantrag des Klägers ist unbegründet. Die Beklagte hat Rechtspositionen des Klägers nicht verletzt. Vertragliche Ansprüche sind nicht berührt. Die Beklagte hat nicht gegen die schuldrechtliche Friedenspflicht aus dem MTV verstoßen. Deliktische Ansprüche aus § 823 Abs. 1 BGB in Verb. mit Art. 9 Abs. 3 GG bestehen nicht. Da der gegenüber der HDM-AG als einem Mitgliedsunternehmen des Klägers geführte Streik nicht rechtswidrig war, ist auch der Kläger in seinem Koalitionsbetätigungsrecht nicht verletzt. Auf die Frage, ob der Verlust von Mitgliedsbeiträgen überhaupt ein nach § 823 Abs. 1 BGB zu ersetzender Schaden sein kann, kommt es nicht an