

PRESSEMITTEILUNG

Bremen, 14. Juli 2022

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat heute in insgesamt sechs Verfahren über Anträge von Arbeitgebern der Hafengewirtschaft entschieden, die beantragt haben, den Streik in ihren Betrieben zu untersagen.

Im Rahmen der Tarifausschlichtung um die Löhne in den Seehäfen werden seit heute mehrere Betriebe von Arbeitgebern der Hafenlogistik in Bremerhaven und Bremen bestreikt. Der Streik soll bis zum Morgen des 16. Juli 2022 andauern. Die Arbeitgeber, deren Betriebe davon betroffen sind, haben vor dem Arbeitsgericht Eilrechtsschutz begehrt und geltend gemacht, der Streik sei rechtswidrig. Sie sind der Meinung, der Streik greife in unverhältnismäßiger Weise in das Gemeinwohl ein, weil er den bereits durch Lieferkettenunterbrechungen belasteten Seegüterverkehr weiter belastet und die Versorgung der Bevölkerung und Wirtschaft mit wichtigen Gütern beeinträchtigt. Auch sei die Streikforderung der Gewerkschaft nicht konkret genug. Vor Streikbeginn habe zunächst ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden müssen. Schließlich sei der Streik nicht durch einen Streikbeschluss der Gewerkschaft gedeckt.

Die drei Kammern, die mit den Verfahren befasst waren, haben die Klagen abgewiesen. Aus ihrer Sicht gab es keine genügenden Anhaltspunkte für eine Rechtswidrigkeit des Streiks. In der mündlichen Verhandlung hat die Gewerkschaft nachgewiesen, dass ein Streikbeschluss vorliegt, von dem die Streikmaßnahmen umfasst sind. Die Streikforderung erachteten die Kammern als konkret genug. Eine Verpflichtung der Gewerkschaft, wonach sie ein Schlichtungsverfahren durchführen musste, bevor der Streik begonnen werden durfte, hat sich nicht feststellen lassen. Auch waren Gemeinwohlbelange durch den Streik nicht in einer Weise betroffen, die eine Einschränkung oder sogar Untersagung des Streiks gerechtfertigt hätte. Das Streikrecht wird aus dem Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes abgeleitet und genießt hohen Rang. Zu seiner Einschränkung müssen hohe Anforderungen erfüllt sein. Das war hier nicht der Fall.

Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, Urteile vom 14. Juli 2022 – 5 Ga 504/22, 6 Ga 606/22, 11 Ga 1103/22, 11 Ga 1104/22, 11 Ga 1105/22 und 11 Ga 1106/22 –