



Streiks um Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen

15. Hans-Böckler-Forum, 25.02.2026

Prof. Dr. Daniel Ulber, Universität Trier



Streik um Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen

Der (verfassungs-)
rechtliche Rahmen

Einleitung:

- Hintergrund
 - Komplexere Konflikt- und Interessenlage bei Arbeitskämpfen
 - Klassische Ziele: Entgelt und sonstige Arbeitsbedingungen
 - Zunehmendes Bedürfnis auch bestimmte unternehmerische Entscheidungen zu regeln
(Standortsicherung und Standortverlagerung;; Unternehmerische Entscheidungen (Investitionen in Werke, Produktentwicklung, Zuteilung von Produktion an Werke); Outsourcing, Fremdvergabe von Arbeiten, Einsatz von Werkvertragsunternehmen, Leiharbeit; Rationalisierungsschutz; Belastungsschutz; Personalbemessung, etc.)
 - Rechtmäßigkeit in unterschiedlich intensiver Weise umstritten
 - Tarifliche Regelbarkeit als Vorfrage
 - **Erstreikbarkeit solcher Vereinbarungen?**
 - **Als zentraler rechtlicher Einwand erweist sich die vermeintlich fehlende Zuständigkeit der Tarifautonomie für solche Regelungen, weil es sich nicht um tradierte Regelungsgegenstände handele.**

Kernproblem

- Unternehmerische Entscheidungen werden teilweise nicht unmittelbar hinsichtlich der Arbeitsbedingungen getroffen
- Unternehmerische Entscheidungen gestalten Rahmenbedingungen, die dann die Arbeitsbedingungen beeinflussen. Diese "Mittelbarkeit" kann sehr weit vorverlagert werden.
 - Gestaltung des Unternehmens, entsprechend des Geltungsbereichs von TV
 - Aufspaltung von Belegschaften, Outsourcing, Leiharbeit, Onsite-Werkverträge
 - Scheinbar vorgelagerte unternehmerische Entscheidungen treffen dann mittelbar die Arbeitsbedingungen
 - Teilweise (Hinein- Hinauswachsen aus Geltungsbereichen), wie wenn der TV geändert worden wäre
 - Standort-"Entscheidungen" jeglicher Art als Druckmittel in Tarifverhandlungen
 - P! Was als Druckmittel in Tarifauseinandersetzungen gebraucht werden kann, soll tarifvertraglich nicht regelbar sein?
- Folge: Bedürfnis der Gewerkschaften die „Vorfragen“ zu regeln

Rechtliche Fragen

- Kann für derartige Ziele gestreikt werden?
 - Vorfrage: Tarifbezug des Arbeitskampfes? (str.)
 - Das unterstellt: Was ist tariflich regelbar?
 - Folgefrage:
 - Soweit tariflich regelbar: Kann das auch erstreikt werden?
 - Unternehmerische Entscheidungen?
- Frage im Hintergrund: Handelt es sich noch um „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG?

Ausgangspunkt: Art. 9 Abs 3 GG

- Art. 9 Abs. 3 GG:

„Das Recht, **zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen** Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur **Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen** von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.“

Art. 9 Abs 3 GG: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“

▪ Ausgangspunkt:

- Wortlaut der Norm denkbar offen
- Rechtsprechung des BVerfG: „einheitliches Begriffspaar“
- Rechtsprechung des BAG: „einheitliches Begriffspaar“
- Äußere Umschreibung des Zuständigkeitsbereichs der Tarifautonomie

- **Beachte: Fragen der Tarifautonomie als Zuständigkeitsfragen oder Kompetenzfragen zu umschreiben („Grenzen der Tarifmacht“), ist nicht unkritisch.**

Art. 9 Abs 3 GG: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“

- Kaum Rechtsprechung zum Begriff
- BAG 24.06.2021 – 5 AZR 505/20: *„Darunter fallen alle Faktoren, die im Zusammenwirken die Voraussetzungen und Bedingungen abhängiger Arbeit beeinflussen.“*
- Jedenfalls alles was normativ regelbar ist (wohl unstrittig), weil unmittelbar Arbeitsbedingungen betroffen sind
- Umstritten: Regelungen, die nicht unmittelbar den Inhalt von Arbeitsverhältnissen regeln, sondern Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben
 - Gemeinsamer Antrag auf AVE
 - Schuldrechtliche Differenzierungsklauseln
 - Unternehmerische Entscheidungen

Art. 9 Abs 3 GG: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“

- Sichtweisen im Schrifttum
 - Teilweise Engführung:
 - Nur Arbeitsbedingungen, nur normative Regelungen iSd § 1 Abs. 1 TVG
 - Teilweise: Normative Regelungen und schuldrechtliche Regelungen soweit diese normativ regelbar wären
 - Teilweise: Arbeitsbedingungen weit zu verstehen, aber Grenze unternehmerische Entscheidungen
 - Teilweise: Umfassende Regelungsbefugnis aller, auch mittelbar wirkender Umstände

Art. 9 Abs 3 GG: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“

- Verfassungsrechtlicher Ausgangspunkt:
 - Art. 9 Abs. 3 GG seit Aufgabe der Kernbereichstheorie grundsätzlich weit auszulegen.
 - Der Wortlaut der Norm ist denkbar weit. Anhaltspunkte für eine Engführung bietet er nicht.
 - Historische Auslegung? (dazu sogleich)
 - Systematik: So weit ersichtlich setzt Art. 9 Abs. 3 S. 3 GG voraus, dass Arbeitskämpfe um Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen geführt werden. Eine Engführung ist darin nicht zu erkennen.
 - Sinn und Zweck: BVerfG 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23
„Der Schutz erstreckt sich auf alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen und umfasst insbesondere die Tarifautonomie, die im Zentrum der den Koalitionen eingeräumten Möglichkeiten zur Verfolgung ihrer Zwecke steht.“

Art. 9 Abs 3 GG: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“

- Verfassungsrechtlicher Ausgangspunkt:
 - Zur Entstehungsgeschichte:
 - Die Annahme Art. 9 Abs. 3 GG gehe nicht über § 1 Abs. 1 TVG hinaus ist zirkulär, weil sich die Reichweite des § 1 Abs. 1 TVG nach den verfassungsrechtlichen Vorgaben richtet und nicht umgekehrt.
 - Art. 9 Abs. 3 GG ist ein entwicklungsoffenes Grundrecht, BVerfG 26.3.2014 – 1 BvR 3185/09:
„Er (Der Schutz der Koalitionsfreiheit) ist auch nicht auf die traditionell anerkannten Formen des Streiks und der Aussperrung beschränkt, denn es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass allein diese Arbeitskämpfungsmittel in ihrer historischen Ausprägung vom Verfassungsgeber als Ausdruck eines prästabilen Gleichgewichts angesehen worden wären.“
 - Die Koalitionen haben eine Wahlfreiheit hinsichtlich der Mittel, derer sie sich zur Verfolgung ihrer koalitionsspezifischen Zwecke bedienen.

Art. 9 Abs 3 GG: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“

- BVerfG 1.3.1979 – 1 BvR 532/77 ua, BVerfGE 50, 290 (371)
„Art. 9 III GG gehört nicht zu den „klassischen“ Grundrechten. Die Koalitionsfreiheit ist erst unter den Bedingungen moderner Industriearbeit entstanden, die sich im 19. Jahrhundert entwickelt haben. Bei der Auslegung dieses Grundrechts kann deshalb nur bedingt auf einen traditionell feststehenden Inhalt zurückgegriffen werden. Anhaltspunkte für eine Konkretisierung bietet namentlich die bisherige geschichtliche Entwicklung, die auf den nahezu wortgleichen Art. 159 WRV zurückführt. Demgemäß hat das BVerfG in seiner Rechtsprechung zu Art. 9 II GG stets hervorgehoben, daß bei der Bestimmung der Tragweite dieses Grundrechts seine historische Entwicklung zu berücksichtigen sei(...).“
- Das Grundrecht enthält, wie gezeigt, keine Garantie des Bestands des Tarifvertrags- und Arbeitskampfsystems in seiner konkreten gegenwärtigen Gestalt. Art. 9 III GG läßt sich auch nicht dahin auslegen, daß er ein Tarifsysteem als ausschließliche Form der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gewährleiste. Dies würde in Widerspruch zu dem Grundgedanken und der geschichtlichen Entwicklung der Koalitionsfreiheit treten, der für die Auslegung maßgebliche Bedeutung zukommt. Als Freiheitsrecht will Art. 9 III GG in dem von staatlicher Regelung freigelassenen Raum gewährleisten, daß die Beteiligten selbst eigenverantwortlich bestimmen können, wie sie die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen fördern wollen. Daß dies nur im Wege von Tarifverträgen möglich sein sollte, ist nicht zu erkennen, zumal eine solche Lösung auf eine Einschränkung der gewährleisteten Freiheit hinausliefe.“

Art. 9 Abs 3 GG: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“

- BVerfG 1.3.1979 – 1 BvR 532/77 ua, BVerfGE 50, 290 (371)

„Art. 9 III GG gehört nicht zu den „klassischen“ Grundrechten. Die Koalitionsfreiheit ist erst unter den Bedingungen moderner Industriearbeit entstanden, die sich im 19. Jahrhundert entwickelt haben. Bei der Auslegung dieses Grundrechts kann deshalb nur bedingt auf einen traditionell feststehenden Inhalt zurückgegriffen werden. Anhaltspunkte für eine Konkretisierung bietet namentlich die bisherige geschichtliche Entwicklung, die auf den nahezu wortgleichen Art. 159 WRV zurückführt. Demgemäß hat das BVerfG in seiner Rechtsprechung zu Art. 9 II GG stets hervorgehoben, daß bei der Bestimmung der Tragweite dieses Grundrechts seine historische Entwicklung zu berücksichtigen sei(...).

- Das Grundrecht enthält, wie gezeigt, keine Garantie des Bestands des Tarifvertrags- und Arbeitskampfsystems in seiner konkreten gegenwärtigen Gestalt. Art. 9 III GG läßt sich auch nicht dahin auslegen, daß er ein Tarifsysteem als ausschließliche Form der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gewährleiste. **Dies würde in Widerspruch zu dem Grundgedanken und der geschichtlichen Entwicklung der Koalitionsfreiheit treten, der für die Auslegung maßgebliche Bedeutung zukommt.** Als Freiheitsrecht will Art. 9 III GG in dem von staatlicher Regelung freigelassenen Raum gewährleisten, daß die Beteiligten selbst eigenverantwortlich bestimmen können, wie sie die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen fördern wollen. Daß dies nur im Wege von Tarifverträgen möglich sein sollte, ist nicht zu erkennen, zumal eine solche Lösung auf eine Einschränkung der gewährleisteten Freiheit hinausliefe."

Art. 9 Abs 3 GG: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“

- BVerfG 1.3.1979 – 1 BvR 532/77 ua, BVerfGE 50, 290 (371)

Dies würde in Widerspruch zu dem Grundgedanken und der geschichtlichen Entwicklung der Koalitionsfreiheit treten, der für die Auslegung maßgebliche Bedeutung zukommt.

- Höpfner RdA 2020, 129 (137):
 - *Das BVerfG hat zu Recht darauf hingewiesen, dass bei der Bestimmung von Inhalt und Umfang der Koalitionsfreiheit deren historische Entwicklung nicht nur zu berücksichtigen ist, sondern ihr dabei auch die „für die Auslegung maßgebliche Bedeutung zukommt“.*
- Das gibt die Entscheidung weder im Kontext noch in der Aussage her.
- Zudem wird übersehen, dass sie vor Aufgabe der Kernbereichsrechtsprechung durch das BVerfG liegt.

Art. 9 Abs 3 GG: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“

- Historische Auslegung:
 - Ob der Begriff Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen historisch „weit“(Poscher RdA 2017, 235) oder “eng” (Höpfner RdA 2020, 129) verstanden wurde ist strittig(dazu Arpaci, Arbeitskampf für Wirtschaftsbedingungen, 2026), aber wohl auch nur begrenzt „maßgeblich” (Schlachter/Klein/Klocke, Tarifverträge zur Standort- und Beschäftigungssicherung)
 - Spätestens seit Aufgabe der Kernbereichstheorie wird Art. 9 Abs. 3 GG vom BVerfG als Entwicklungsoffenes Grundrecht gesehen (Flashmob).
 - Grundgedanke ist die Tarifvertragsparteien zu Befähigen ihre Angelegenheiten autonom zu regeln.
 - **Verfassungsrechtlich geschützte „Tarifmittelwahlfreiheit“**
 - Möglichkeit der TV-Parteien ihre Regelungsgegenstände frei zu wählen, um die Möglichkeit zur autonomen Wahrnehmung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu erhalten

Art. 9 Abs 3 GG: „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“

- Zwischenergebnis Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen
 - BAG 24.06.2021 – 5 AZR 505/20):
„Darunter fallen alle Faktoren, die im Zusammenwirken die Voraussetzungen und Bedingungen abhängiger Arbeit beeinflussen.“
 - BVerfG: Keine abschließende Umschreibung - eher beispielhafte Zuschreibungen („insbesondere das Arbeitsentgelt und die materiellen Arbeitsbedingungen“)
 - *Entwicklungsoffenes Begriffspaar*
 - *Sinn und Zweck: Ermöglichung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in einem umfassenden Sinne.*
 - *Tarifmittelwahlfreiheit*
- Restriktiven Sichtweisen geht es nicht um eine Interpretation sondern um eine Implosion der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit
 - Sichtweise auch verfassungsrechtlich unnötig. Gäbe es verfassungsrechtlich aner kennenswerte Rechtfertigungsgründe, könnte die Tarifautonomie eingeschränkt werden.

Tarifliche Regelbarkeit als Rechtmäßigkeitsanforderung für Arbeitskampfziele

▪ **Befund:**

- Nach gegenwärtiger Rechtsprechung sind die „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ eine Umschreibung dessen was tariflich regelbar ist und was erstreikbar ist.
- Das sich die Grenze des Streikrechts aus den Grenzen der tariflichen Regelbarkeit ergibt, ist daher nur dann problematisch
 - Wenn diese Grenze eng gezogen wird (Grenzen der Tarifmacht)
 - Wenn darüber hinausgehende Grenzen gezogen werden (Keine Erstreikbarkeit bestimmter Regelungen)
- Frage 1: Was ist tariflich regelbar?
- Frage 2: Gibt es tariflich regelbare Bereiche, die nicht erstreikbar sind?

Tarifliche Regelbarkeit als Rechtmäßigkeitsanforderung für Arbeitskampfziele

- **§ 1 Abs. 1 TVG:**

„Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien **und** enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.“

- Sowohl schuldrechtliche Regelungen, wie normative Regelungen vom TVG gleichrangig als Regelungsgegenstand benannt
 - Gegenständliche Einschränkungen nach dem Wortlaut der Norm nicht ersichtlich.

Vorfrage: Reichweite normativer Gestaltungsmöglichkeiten?

▪ Vorfrage: Reichweite normativer Gestaltungsmöglichkeiten?

- Das TVG kennt weder ein Regel-Ausnahmeverhältnis noch eine Rangfolge von tariflichen Regelungen
- § 1 Abs. 1: Inhaltsnormen, Betriebsnormen, betriebsverfassungsrechtliche Normen
- § 4 Abs. 2 : gemeinsame Einrichtungen
- Hier: Diskussion über Grenzen der Tarifmacht dazu ausf. Ulber AuR 2023, 6 ff.
- Im Kern auch hier der Versuch zu beobachten, Regelungsgegenstände unter Verweis auf das TVG aus der **Regelungsbefugnis** der TV-Parteien auszuschließen.
 - Das TVG regelt aber die **Normsetzungsbefugnis** der TV-Parteien, also wie Vereinbarungen wirken und nicht welche Inhalte Tarifverträge haben dürfen.
 - Wer aus Grenzen der Normsetzungsbefugnis, gegenständliche Grenzen für Tarifinhalte ableitet, nimmt einen Grundrechtseingriff vor, der der Rechtfertigung durch kollidierendes Verfassungsrecht bedarf
 - Hinweis: Das ist auch bei der Auslegung des Begriffs und der Reichweite der Betriebsnorm zu bedenken

Schuldrechtliche TV

- **Vorfrage: Schuldrechtlich nur regelbar, was auch normativ geregelt werden kann?**
 - **These: Die normativen Regelungen begrenzen die Möglichkeit schuldrechtliche Regelungen zu treffen**
 - Löwisch/Rieble, § 1 TVG Rn. 1311: Einen TV stellen schuldrechtliche Abreden nur dann dar, wenn Sie auch normativ geregelt werden könnten.
 - Für ein solches Nachrang- oder Reflexverhältnis bietet der Wortlaut von § 1 Abs. 1 TVG keinen Anhaltspunkt.
 - Art. 9 Abs. 3 GG spricht gegen eine solche Verengung
 - Auch ansonsten sind nicht alle schuldrechtlichen Regelungen kongruent mit normativen Regelungen.
 - Hinweis: Lösung des Problems kann auch in normativen Regelungen liegen, die unter eine Bedingung gestellt werden.
- **These: Einfache schuldrechtliche Regelungen (Koalitionsverträge) bleiben möglich. Dann aber lediglich Ausübung von Vertragsfreiheit.**
 - P! Diese Überlegung passt nicht zur Systematik des TVG und ist eigentlich nur dann erforderlich, wenn etwas nicht in den Anwendungsbereich des § 1 Abs. 1 TVG fällt. Für Antwort auf die Frage, ob das der Fall ist gibt diese Erfindung aber nichts her.

Der Streik um schuldrechtlich wirkende Regelungen

- **Streit: Erstreikbarkeit schuldrechtlicher Regelungen?**
 - Die Rechtsprechung
 - „Was tariflich regelbar ist, muß letztlich auch durch Arbeitskampf durchgesetzt werden können.“ (BAG 12.9.1984 – 1 AZR 342/83, NZA 1984, 393, 400)
 - Aber: Dieser Entscheidung lag keine schuldrechtliche Regelung zugrunde.
 - „Tariflich regelbar sind jedenfalls solche Ziele, die sich den in § 1 I TVG aufgeführten möglichen Gegenständen von Rechtsnormen eines Tarifvertrags zuordnen lassen.“ (BAG 24.4.2007 – 1 AZR 252/06, NZA 2007, 987 Rn. 80).
 - Frage letztendlich offen gelassen. Allerdings. Wäre das BAG der Auffassung, dass schuldrechtliche Regelungen ausscheiden, wäre das „jedenfalls“ nicht sinnvoll.
 - Aktuelle Rspr. der LAG's zulässig:
 - LAG Köln 10.7.2025 – 8 SLa 582/24; LAG Nürnberg 08.04.2025 – 7 SLa 213/24: Streik für gemeinsamen Antrag auf AVE; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.08.2012 - 22 SaGa 1131/12 (dazu Rödl NZA 2025, 1603)

Der Streik um schuldrechtlich wirkende Regelungen

■ **Streit: Erstreikbarkeit schuldrechtlicher Regelungen?**

■ Die Lehre

- Teilw. Schuldrechtliche Regelungen nicht erstreikbar, die nicht normativ regelbar sind (z.B. Ueber/v. Grundherr, ZfA 2024, 265 (283); Höpfner RdA 2020, 129 (140);
- Teils. Schuldrechtliche Regelungen insgesamt erstreikbar (z.B. Däubler/Ahrendt § 1 Rn. 1128; Otto ArbeitskampfR § 5 Rn. 19 ff.; Poscher, RdA 2017 , 235, 243)

Der Streik um schuldrechtlich wirkende Regelungen

- **Art. 9 Abs. 3 GG: umfassender Schutz der koalitionären Betätigungsfreiheit**
- So weit etwas regelbar ist, gilt: Ohne Streikrecht handelt es sich um kollektives Betteln
- Zudem: Jede (!) Einschränkung des Streikrechts bedarf der verfassungsrechtlichen Rechtfertigung, so lange es sich um einen Streik um Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen handelt
 - Spezifische Rechtfertigung bei schuldrechtlichen Regelungen?
- I.E. schuldrechtliche Regelungen insgesamt erstreikbar
 - Unternehmerische Entscheidungen ggf. Kontrolle nach Art. 12 Abs. 1 GG?
 - Bei Firmentarifverträgen kaum vertretbar, weil Ausübung nicht Einschränkung von Art. 12 Abs. 1 GG
 - Zudem Kontrolldichte begrenzt. Allenfalls Ausnahmefälle denkbar.
 - Jedenfalls zulässig, Standortentscheidungen, Investitionsentscheidungen, Differenzierungsklauseln. Auch: gemeinsamer Antrag auf AVE

Der Streik um Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen

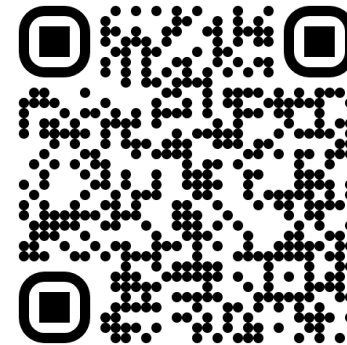
▪ **Fazit:**

- Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet eine umfassende Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen
- Die Norm ist seit Aufgabe der Kernbereichslehre durch das BVerfG weit zu verstehen. Das gilt auch für das Begriffspaar der „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“, Einschränkungen müssen grds. Verfassungsrechtlich gerechtfertigt werden.
- Eine Versteinerung der Koalitionsfreiheit zu einem beliebigen Zeitpunkt ihrer Entwicklung entspricht weder der Rspr. des BVerfG noch der Rechtsprechungsentwicklung im Arbeitskampfrecht generell
- Es bleibt den Koalitionen überlassen, welche Regelungsgegenstände sie zur Ausfüllung der Tarifautonomie in Tarifverträgen regeln wollen. Die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen verlangen nicht, dass Regelungen auch Inhalt von Arbeitsverhältnissen sein müssten („Tarifmittelwahlfreit“)
- Insbesondere sind auch unternehmerische Entscheidungen möglicher Gegenstand von Tarifverträgen und auch erstreikbar.
 - Dem steht weder Art, 9 Abs. 3 GG noch § 1 Abs. 1 TVG entgegen.
 - Auch soweit solche Tarifverträge an Art. 12 Abs. 1 GG zu messen sind, sind sie regelmäßig zulässig, insbesondere in Firmentarifverträgen

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



LinkedIn
IAAEU



Website
IAAEU

Tarifliche Regelbarkeit als Rechtmäßigkeitsanforderung für Arbeitskampfziele

- Verfassungsrechtliche Absicherung der Tarifakzessorietät durch die Rspr. des BVerfG?
- **BVerfG (26.06.1991 - 1 BvR 779/85):**
*„Ein wesentlicher Zweck der von Art. 9 III GG geschützten Koalitionen ist der Abschluß von Tarifverträgen. Darin sollen die Vereinigungen nach dem Willen des Grundgesetzes frei sein. Die Wahl der Mittel, die sie zur Erreichung dieses Zwecks für geeignet halten, überläßt Art. 9 III GG grundsätzlich den Koalitionen. Soweit die Verfolgung des Vereinigungszwecks von dem Einsatz bestimmter Mittel abhängt, werden daher auch diese vom Schutz des Grundrechts umfaßt. **Zu den geschützten Mitteln zählen auch Arbeitskampfmaßnahmen, die auf den Abschluß von Tarifverträgen gerichtet sind.** Sie werden jedenfalls insoweit von der Koalitionsfreiheit erfaßt, als sie allgemein erforderlich sind, um eine funktionierende Tarifautonomie sicherzustellen.*
- **BVerfG (02-03-1993 - 1 BvR 1213/85):**
*Zu den geschützten Mitteln zählen jedenfalls **die Arbeitskampfmaßnahmen, die erforderlich sind, um eine funktionierende Tarifautonomie sicherzustellen** (BVerfGE 84, 212 (225) = NJW 1991, 2549). Ein solches Mittel ist auch der Streik.*
- **BVerfG 26.3.2014 – 1 BvR 3185/09:**
***Gewerkschaftlich getragene, auf Tarifverhandlungen bezogene** so genannte Flashmob-Aktionen der vorliegend zu beurteilenden Art fallen in den Schutzbereich der Koalitionsfreiheit ...*