

1 AZR 287/17 - Arbeitskampf - Streikbruchprämie als zulässiges Kampfmittel

Der Kläger ist bei dem beklagten Einzelhandelsunternehmen als [Verkäufer](#) vollzeitbeschäftigt. In den Jahren 2015 und 2016 wurde der [Betrieb](#), in dem er eingesetzt ist, an mehreren Tagen bestreikt. Dazu hatte die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di aufgerufen mit dem Ziel, einen Tarifvertrag zur Anerkennung regionaler Einzelhandelstarifverträge zu schließen. Vor Streikbeginn versprach der [Arbeitgeber](#) in einem betrieblichen Aushang allen Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen und ihrer regulären Tätigkeit nachgehen, die [Zahlung](#) einer [Streikbruchprämie](#). Diese war zunächst pro Streiktag in Höhe von 200 Euro brutto (bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend anteilig) und in einem zweiten betrieblichen Aushang in Höhe von 100 Euro brutto zugesagt. Der Kläger, der ein Bruttomonatseinkommen von 1.480 Euro bezog, folgte dem gewerkschaftlichen Streikaufruf und legte an mehreren Tagen die Arbeit nieder. Mit seiner Klage hat er die [Zahlung](#) von Prämien - insgesamt 1.200 Euro brutto - verlangt und sich hierfür vor allem auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. In der Zusage der Prämienzahlung an alle arbeitswilligen [Arbeitnehmer](#) durch den [Arbeitgeber](#) liegt zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Beschäftigten. Diese ist aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt. Der [Arbeitgeber](#) wollte mit der freiwilligen Sonderleistung betrieblichen Ablaufstörungen begegnen und damit dem Streikdruck entgegenwirken. Vor dem Hintergrund der für beide soziale Gegenspieler geltenden Kampfmittelfreiheit handelt es sich um eine grundsätzlich zulässige Maßnahme des [Arbeitgebers](#). Für diese gilt das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Danach war die ausgelobte [Streikbruchprämie](#) - auch soweit sie den Tagesverdienst Streikender um ein Mehrfaches überstieg - nicht unangemessen.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 14. August 2018 - [1 AZR 287/17](#) - [BAG PM 39/18](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Niedersachsen, Urteil vom 18. Mai 2017 - 7 Sa 815/16 -