

SYSTEMRELEVANT 65

Johanna Wenckebach und Marco Herack beantworten ausführlich die Hörerfrage, wie man streikt.

Marco Herack:

Heut ist Freitag, der 25. Juni 2021. Willkommen zur 65. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hi. Grüß dich, Marco.

Marco Herack:

Johanna, du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung.

Johanna Wenckebach:

Yes.

Marco Herack:

Ja, das ist unsere Urlaubsfolge. Also diese Folge ...

Johanna Wenckebach:

Wir sitzen hier so im Hawaii-Hemd.

Marco Herack:

Ja. Na ja, vielleicht brauchen wir das bald. Es wird wieder wärmer. Aber ihr habt gehört, heute ist der 25. 6., diese Folge wird höchstwahrscheinlich Juli veröffentlicht. Da bin zumindest ich im Urlaub. Ich glaube, Johanna nicht, wenn ich das richtig verstanden habe.

Johanna Wenckebach:

Kommt drauf an, wann.

Marco Herack:

Ja. Und deswegen sind wir da ein bisschen zeitlich voraus. Aber unser heutiges Thema, ich glaube, da kannst du mir zustimmen, Johanna, ist so allgemein, dass da zeitlich eigentlich uns nichts dazwischenkommen sollte.

Johanna Wenckebach:

Allgemein und seit hundert Jahren systemrelevant – mindestens hundert Jahre und wird auch in den nächsten hundert Jahren noch systemrelevant sein.

Marco Herack:

Bevor ich euch das verrate, noch kurz der Hinweise; wenn ihr uns etwas mitteilen möchtet, dann könnt ihr uns auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr als @jo_wenckebach auf Twitter. Mein Name ist Marco Herack und heute soll es um die Frage gehen, wie streikt man. Ein Hörerwunsch, dem wir gerne nachkommen. Johanna, bevor wir dazu kommen, wie man streikt, vielleicht vorher die Frage, warum streikt man eigentlich? Also, na ja, wegen Geld, aber gibt es da vielleicht auch noch andere Gründe?

Johanna Wenckebach:

Oh, es gibt ganz viele Gründe. In letzter Zeit ist ja auch die Arbeitszeit, über die wir zuletzt auch hier im Podcast gesprochen haben, ein sehr relevantes Thema geworden. Da haben viele Gewerkschaften sich kreative Forderungen einfallen lassen, die dann auch umgesetzt wurden in Tarifverträgen. Also zum Beispiel mehr freie Tage, wo die Beschäftigten wählen können, wann sie die nehmen oder die Möglichkeit, zwischen mehr Geld und mehr freien Tagen zu wählen. Aber es gibt ja auch Tarifverträge, die Altersvorsorge regeln. Die IGBCE hat gerade einen ganz interessanten Tarifvertrag abgeschlossen zur Pflegeversicherung, weil sie gesagt haben, na gut, wenn der Staat das nicht hinbekommt, da eine ordentliche Versicherung zu schaffen, können wir uns ja – und so läuft es ja zum Beispiel auch mit der Altersvorsorge schon lange – als Tarifvertragsparteien darum kümmern. Oder es gibt Tarifverträge für mobile Arbeit. All das sind jeweils dann auch Themen gewesen, für die entweder ein Arbeitskampf anstand oder geführt wurde. Und Auszubildende, also alle Bereiche, die die Arbeitsbedingungen betreffen, können, ja, also Motivation natürlich für einen Streik sein und sind auch, hier spricht ja eine Juristin, deswegen rede ich natürlich auch darüber, was sozusagen rechtmäßig als Streikthema in Frage kommt.

Marco Herack:

Also ist ja doch eine recht umfassende Palette. Früher mal ging es vielleicht wirklich nur um Geld. Aber ich glaube, auch da ging es schon um Arbeitszeiten. Und mittlerweile ist es ja recht kleinfisselig geworden auch in Sachen Weiterbildung, wer hat da welches Anrecht worauf, vor allen Dingen auch im digitalen Sinne, das hatten wir ja auch letztens, das Thema. Also doch recht breit gefächert.

Johanna Wenckebach:

Das fällt mir gerade ein, weil das aktuell ist; wir wissen nicht, ob, wenn jetzt im Juli die Folge erscheint, das schon erfolgsgekrönt war, aber ver.di beispielsweise führt im Bankensektor gerade eine Tarifrunde, wo womöglich auch Streiks anstehen und die fordern ein Recht auf mobiles Arbeiten, ja, also Rechtsanspruch auf Homeoffice. Also auch das gerade aktuelles Thema. Und so gehen natürlich auch die Streikforderungen und die Tarifforderungen immer mit den Bedürfnissen der Beschäftigten mit der Zeit.

Marco Herack:

In meiner kleinen Recherche vorab habe ich festgestellt, dass so dieses Ding, wer darf denn eigentlich streiken, also zumindest bei mir so einen kleinen Aha-Moment ausgelöst hat, weil ich dachte, ja, na ja, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gehen dann einfach in den Streik, gelegentlich ja mal gewerkschaftlich organisiert, aber das braucht es ja vielleicht gar nicht. Stellt sich raus, Johanna – wer darf streiken?

Johanna Wenckebach:

Streiken, man muss nicht Gewerkschaftsmitglied sein, um zu streiken. Wenn du darauf hinaus willst. Das dürfen schon alle Beschäftigten. Allerdings gibt es sozusagen die Voraussetzung, dass eine Gewerkschaft zu dem Streik aufgerufen hat nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Wer nicht streiken darf, was allerdings gerade Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten ist, die verschiedene

Gewerkschaften gerade auf europäischer Ebene führen, ist, dass in Deutschland Beamte und Beamtinnen nicht streiken dürfen. Vielleicht müssten wir tatsächlich mal kurz ausholen, um mal so die Grundlage zu erklären von wo ist das eigentlich geregelt. Weiß ich nicht, ob das jetzt zu sehr sozusagen meine juristische Brille ist, aber ...

Marco Herack:

Erzähl mal.

Johanna Wenckebach:

... ich rede ja hier bei dir immer sehr gerne über Gesetze. Und wenn man jetzt nach den Gesetzen sucht, die den Streik regeln, dann wird man allerdings keine finden. Das ist tatsächlich so, dass wir das Grundgesetz haben. Die sogenannte Koalitionsfreiheit, das ist Artikel 9 Absatz 3 im Grundgesetz, da steht noch nicht mal der Begriff Gewerkschaft, da steht auch nicht der Begriff Streik. Und dann gibt es ein Tarifvertragsgesetz. Vielleicht mal ganz kurz zur Geschichte. Sozusagen Grundlage der, ja, rechtlichen Verankerung, Tarifverträgen, auf die ja jeder Streik gerichtet ist und Streik ist ein Abkommen aus 1918 zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, worin sozusagen anerkannt wurde, okay, wir verhandeln Verträge miteinander aus. Dann kamen die Nazis. Die Gewerkschaften wurden zerschlagen und erst nach 1945 begann dann wieder der Prozess sozusagen, Tarifpartnerschaft, Sozialpartnerschaft und die rechtliche Ausgestaltung von Arbeitsrecht neu zu ordnen. Und da ist dann 1949 das Tarifvertragsgesetz erlassen worden. Aber da steht eben was über Tarifverträge, also wer sind die Tarifpartner, was für Rechtswirkungen hat ein Tarifvertrag, aber da steht gar nichts über Streik. Und das ist tatsächlich so, dass das abgeleitet ist aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts, die halt ganz klar sagen, na ja, wir haben ein Grundrecht darauf, Koalitionen zu schließen, um Tarifverträge abzuschließen, nur wenn man den Streik da nicht mitdenkt, wäre ja überhaupt nicht sichergestellt, dass die Arbeitnehmerseite so einen Tarifvertrag auf Augenhöhe verhandelt. Das heißt, wir brauchen das Streikrecht.

Da gibt es diesen berühmten Satz aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts, wo das gesagt hat, na ja, also Tarifverhandlungen, auf der Arbeitnehmerseite wäre das nur wie kollektives Betteln, wenn sie nicht durch den Streik die Möglichkeit hätten, ihren Forderungen auch Nachdruck zu verleihen und auch ihre Interessen wirklich durchzusetzen in diesen Verhandlungen. Und das ist im Grunde genommen die Herleitung des Streikrechts. Es ist nirgendwo kodifiziert worden. Der Gesetzgeber hat sich da immer so ein Stückchen rausgehalten, was dann allerdings dazu führt, dass sehr, sehr viel durch die Rechtsprechung insbesondere des Bundesarbeitsgerichts ausgestaltet ist. Und da gibt es durchaus auch aus Arbeitnehmersicht einige Kritikpunkte an dieser Rechtsprechung, die jetzt sozusagen den rechtlichen Rahmen von was darf man im Streik, was darf man nicht setzen. Und es gehört zu den Kernaufgaben, sage ich jetzt mal, bei unserer Arbeit im Hugo Sinzheimer Institut, diese Kritik auch zu üben und zu präzisieren. Das ist teilweise Rechtsprechung aus den 60er, 70er Jahren. Ja, Druckerindustrie, wo Belegschaften einen ganz hohen Organisationsgrad hatten. Und wirklich, sobald ein Arbeiter, eine Arbeiterin wegging von ihrer Maschine, entstand da riesiger wirtschaftlicher Schaden. Das ist noch ein ganz anderes Bild von Wirtschaft, das da

teilweise abgebildet ist, auch von Machtverhältnissen, von kapitalistischen Strukturen, sage ich mal. Dient aber immer noch als Grundlage für bestimmte Ge- und Verbote beim Streiken. Und wir kommen bestimmt auf einzelne Punkte, wo man da was kritisieren kann.

Marco Herack:

Wahrscheinlich ergibt sich aus dieser Rechtsprechung dann auch, dass quasi nur eine Gewerkschaft einen Streik ausrufen kann.

Johanna Wenckebach:

Genau. Also diese Rechtsprechung hat tatsächlich über die Jahrzehnte hinweg quasi Bedingungen formuliert, die ein Streik erfüllen muss, um rechtmäßig zu sein. Und dazu gehört eben unter anderem, dass eine Gewerkschaft diesen Streik trägt oder zumindest nachträglich sozusagen Verantwortung für ihn übernimmt. Da geht es einfach darum, dass es jemanden geben muss, der dieses Verfahren in der Hand hat, denn man muss ja schon ganz klar sagen, durch einen Streik wird auch in Grundrechte der Unternehmerseite eingegriffen. Da kann wirklich erheblicher wirtschaftlicher Schaden hervorgerufen werden. Es geht immer auch um die Verantwortung der beteiligten Beschäftigten, die ja, wenn sie streiken, ihren Entgeltanspruch verlieren. Und wenn man streikt, kann das dazu führen, dass in anderen Betrieben, die beispielsweise gar nicht beteiligt sind, in diesen vernetzten Produktionsweisen, Just-in-time-Produktion ganz schnell in anderen Betrieben, teilweise sogar in anderen Branchen auch eine Produktion zum Erliegen kommt. Das heißt, da wird eine Menge Verantwortung getragen und deswegen gibt es eben unter anderem die Anforderung, dass eine Gewerkschaft sich da verantwortlich zeichnet für ein Streikgeschehen.

Marco Herack:

Also quasi dann auch rechtlich greifbar ist, wenn dann irgendwas Unrechtes passiert. Also wir beide dürften uns jetzt nicht zusammentun und streiken.

Johanna Wenckebach:

Wenn wir beide in einem Betrieb wären, wo es noch keine gewerkschaftliche Organisation gibt, wäre es allerdings auch eine ziemlich niedliche Idee, sage ich mal, zu zweit zu sagen, so, wir streiken jetzt hier. Denn natürlich ist das was, wo es Sinn macht, sich da wirklich gut zu organisieren, um eben nicht knallend zu scheiternd. Und da können natürlich Gewerkschaften auf eine Menge Erfahrung, Infrastruktur zurückgreifen, ja, diesen ganzen Prozess zu organisieren. Eine weitere Voraussetzung, die die Rechtsprechung an einen rechtmäßigen Streik stellt, ist tatsächlich auch, dass das, was man will, wir haben ja über die möglichen Themen eingangs schon gesprochen, dann tatsächlich auch verhandelt wird mit dem Arbeitgeber mit dem Ziel, einen Tarifvertrag abzuschließen. Also die Forderung, die gestellt wird von einem Streik, muss auf eine tarifliche Regelung hinauslaufen. Und da gibt es ja unterschiedliche Konstellationen. Wir haben zum Beispiel die großen Tarifbewegungen jetzt im öffentlichen Dienst. Beispielsweise jetzt gerade war mit fast einer Millionen Streikenden Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Das sind natürlich Bereiche, wo es Tarifverträge schon gibt, Manteltarifverträge mit ganz umfangreichen Regelungen. Teilweise geht es dann da nur drum, beispielsweise Entgelt, im klassischen Beispiel, das ist dann immer so eine Tabelle, zu sagen,

diese Tabelle soll jetzt erhöht werden und alles andere im Tarifsysteem bleibt so bestehen. Teilweise geht es da drum, vielleicht ein neues Kapitel zu schaffen in einem Tarifvertrag. Wenn jetzt hier ver.di beispielsweise sich einsetzt für einen Rechtsanspruch auf Homeoffice. Wenn es schon Tarifverträge gibt, dann ist es Voraussetzung für den Streik, dass keine Friedenspflicht mehr besteht. Dieser Begriff bedeutet, weil Arbeitgeberinteresse daran, einen Tarifvertrag abzuschließen, ist natürlich, dass man dann Ruhe im Karton hat sozusagen. Wenn man also dann den Tarifvertrag hat und nach Verhandlungen im besten Fall ein Ergebnis zustande gekommen ist, wird meistens dort geregelt, so und mit diesem Ergebnis sind wir jetzt alle erst mal ein Jahr lang zufrieden und in einem Jahr ist dann dieser Tarifvertrag kündbar. Und wenn die Gewerkschaft ihn dann kündigt, beispielsweise die Entgelttabelle, weil sie sagt, so, jetzt hat sich die Inflation hier verändert, das Geld ist nicht mehr das wert, was es zuletzt wert war, außerdem haben wir super gut gearbeitet, wir wollen mehr Geld. Dann kündigt sie die Entgelttabelle und den Entgelttarifvertrag und dann besteht keine Friedenspflicht mehr, weil es eben keine bestehende tarifvertragliche Regelung gibt. Das ist teilweise ganz schön kompliziert, das wirklich sauber hinzubekommen, da die richtigen, entscheidenden Regelungen zu kündigen. Und das ist übrigens einer der Kritikpunkte daran, dass das alles sich, ja, am Ende steht dann immer der Grundsatz, den die Rechtsprechung aufgestellt hat: „Ein Streik muss verhältnismäßig sein.“ Das ist so ein Begriff, da lernen Juristen in ihrer Ausbildung wirklich sehr viel darüber, wie man den anwendet.

Aber es bleibt halt immer so ein Risiko und das geht eigentlich schon zu Lasten der Gewerkschaften und der Beschäftigten, die streiken wollen. Weil also grundsätzlich ist zwar ganz klargestellt, es gibt ein Recht auf Streik. Das ist sozusagen auch ein Freiheitsrecht und es ist gesellschaftlich anerkannt, dass wir einen Tarifvertragssystem haben und die Arbeitnehmer*innen da ihrer Forderung Nachdruck verleihen können. Aber gesellschaftlich ist es ja doch oft ein heikles Thema, wenn man sich jetzt zum Beispiel anschaut, oh Gott, die Lockführer sind es ja, ist ja die GDL, wollen jetzt in der Ferienzeit streiken. Oder alle klatschen für die Kita-Erzieherinnen, aber wenn sie dann sagen, so und jetzt streiken wir, stehen alle da und sagen, ja, ist ja schlimm, sind ja die Kitas zu. Diesem Druck muss man sich ja dann auch aussetzen in so einem Streik. Deswegen ist tatsächlich immer auch Öffentlichkeitsarbeit ein ganz entscheidender Faktor, um die Gesellschaft auf seiner Seite zu haben mit den Argumenten, warum man diesen Arbeitskampf führt, der ja oft Auswirkungen hat. Und dann dazu noch dieses rechtliche Risiko einzugehen, das ist nicht ganz ohne, würde ich sagen. Kann auch sein, dass das der Grund ist. Also ich habe mir noch mal hier in der Vorbereitung für diese Folge angeschaut unsere Kollegen vom WSI. Die machen ja immer eine Arbeitskampf Bilanz und haben das auch für 2020 gemacht, für das Corona-Jahr. Da war natürlich Streiken noch mal unter besonders erschwerten Bedingungen. Und die haben zum Beispiel festgestellt, dass, obwohl Corona war, 342.000 Arbeitstage ausgefallen sind wegen Streik. Es gab 157 Arbeitskämpfe. Im internationalen Vergleich ist das überhaupt nicht viel. Also wir sind wirklich keine sehr streikaffine Gesellschaft.

Die haben tatsächlich ausgerechnet, dass Deutschland, was so die Streiktage angeht und die Beteiligten an Streiks angeht, im europäischen Vergleich so im hinteren Mittelfeld sind oder im internationalen, ist, glaube ich, nicht nur auf Europa bezogen gewesen, der Vergleich. Die haben ausgerechnet, pro 1.000

Arbeitnehmer*innen sind 2020 17 Arbeitstage ausgefallen aufgrund von Streik. In Frankreich kommt man da auf 100 Arbeitstage pro 1.000 Arbeitnehmer*innen, also eine ganz andere Zahl.

Marco Herack:

Ja gut, die sind aber auch sehr streikfreudig, die Franzosen.

Johanna Wenckebach:

Die sind wirklich sehr streikfreudig. Ich glaube, die Italiener sind das tatsächlich auch. Wer dafür sorgt, dass wir im hinteren Mittelfeld und nicht ganz hinten sind, sind – Überraschung – solche Länder wie die USA, die ja wirklich ein ganz gewerkschaftsfeindliches System haben.

Marco Herack:

Jetzt bist du mir natürlich hier ganz schön weg galoppiert ...

Johanna Wenckebach:

Verzeihung.

Marco Herack:

... in der ...

Johanna Wenckebach:

Man kann sich beim Streik ja schon mal ein bisschen in Rage reden.

Marco Herack:

... bei der Vorgehensweise. Du hast ja jetzt schon ein paar Sachen gesagt, aber mich würde noch interessieren, ich habe ja vorhin gesagt, wenn wir beide anfangen würden zu streiken, was ja gar nicht gehen würde. Das würde natürlich zu zweit auch gar nichts bringen.

Johanna Wenckebach:

Ja.

Marco Herack:

Aber wenn wir beide in einem Betrieb wären und der Meinung sind, da stimmt irgendwas nicht, deswegen müsse man streiken, wie würde man denn dann vorgehen als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer?

Johanna Wenckebach:

Ja, das hängt tatsächlich zum einen davon ab, ob eben tatsächlich schon ein Tarifvertrag besteht. Es ist ja so, dass sieht man auch an diesen WSI-Daten, die ich gerade zitiert habe, eigentlich ist ja in Deutschland die Idee, dass wir Flächentarifverträge haben, dass also wirklich für ganze Branchen einheitliche Tarifverträge die Arbeitsbedingungen regeln. Und dieses System – darüber haben wir ja auch schon mal in einer der Folgen hier gesprochen – erodiert; die Tarifbindung sinkt grundsätzlich. Also der Fall, dass wir zwei Beschäftigten in einem Betrieb sind, wo gar kein Tarifvertrag gilt, der wird sozusagen immer wahrscheinlicher. Und das bildet sich natürlich auch ab, wenn man die Streiks

anschaut. Da sieht man nämlich, dass quasi immer mehr so Häuserkämpfe geführt werden, also eben nicht, wie jetzt ver.di den ganzen öffentlichen Dienst, den ganzen Bankensektor aufruft oder Kautschukindustrie von der IG BCE, wo es dann um viele Betriebe und Unternehmen geht, sondern wirklich Belegschaften eines Unternehmens gegen diesen Arbeitgeber, um eben überhaupt erst mal einen Tarifvertrag hinzubekommen. Und das beginnt im Grunde genommen mit demokratischen Prozessen, nämlich der Frage, was wollen wir eigentlich, was ist das, was wir haben wollen. In den allermeisten Fällen – das ist meine Erfahrung, ich habe ja auch tatsächlich bei der IG Metall Tarifverträge verhandelt und auch quasi Verantwortung für die damit verbundenen Warnstreiks oder sogar Streiks übernommen – in den meisten Fällen, wenn das beginnt, geht es tatsächlich um Geld oder um vielleicht eine bessere Urlaubsregelung, als sie gesetzlich vorgesehen ist. Und dann muss man erst mal gucken, dass man Leute zusammenbekommt. Und die gewerkschaftliche Organisation ist ja nicht nur wegen der Expertise und der Verantwortung für den Prozess insgesamt wichtig, sondern bei Streiks, wenn dann die Beschäftigten kein Geld bekommen, ist es natürlich auch wichtig, dass Streikgeld zu bekommen. Und das ist ja auch einer der zentralen Gedanken von Solidarität, wenn man jetzt Gewerkschaftsmitglied ist, weil im Grunde genommen man ja mit seinem Mitgliedsbeitrag ja das Finanzvolumen der Gewerkschaft zur Verfügung stellt, um eben Leute durch so einen Streik zu begleiten und den ausgefallenen Lohn zu erstatten.

Aber es beginnt mit demokratischen Prozessen. Man muss erst mal diskutieren, eine Forderung beschließen und meistens beginnt es dann natürlich damit, dass man erst mal zum Arbeitgeber geht und sagt, so, wir sind hier die Gewerkschaft und wir wollen jetzt mit euch verhandeln über mehr Urlaubstage und ein höheres Entgelt. Und dann setzt man sich erst mal mit denen an den Tisch und handelt. Und meine Erfahrung ist bei gerade diesen Häuserkampfvarianten oft gewesen, dass man da dann relativ schnell die PowerPoint gezeigt kriegt, auf der steht, ja, das können wir uns alles nicht leisten. Wenn es dann zu Ende wäre und es eben keinen Streik gäbe, dann würde man vom Tisch aufstehen und sagen, das ist schade, ich bin aber anderer Meinung und dann gehen. Da kommt dann der Streik ins Spiel, dass man sagt, wir sind überzeugt, dass das möglich wäre für das Unternehmen und wir wollen das und wir meinen das ernst und deswegen machen wir jetzt hier einen Warnstreik. Und wenn dann in einem Unternehmen von, sagen wir mal, kann ja ein mittleres sein, 150 bis 300 Leute, du und ich, uns mit einer Fahne vor die Tür stellen, dann wird wahrscheinlich nichts passieren. Denn Streik macht ja deshalb Sinn, weil man ökonomischen Druck auf den Arbeitgeber erzeugt.

Das ist natürlich in diesen digitalen Zeiten wirklich auch vor Herausforderungen gestellt. Die IG Metall, als sie Tarifrunde hatte und alle im Homeoffice waren, hat ja zum Beispiel die Leute in den Warnstreik gerufen und da wurden dann teilweise Abwesenheitsassistenten mit „bin im Streik“ eingerichtet, weil wenn alle im Homeoffice sind, merkt man ja kaum, dass da gestreikt wird. Gerade bei dieser Kopfarbeit, wenn du eine Stunde streikst, kommst du wieder und die Arbeit liegt noch genauso auf dem Tisch wie vorher. Das ist sicherlich eine Herausforderung, je nachdem wie die Arbeit gestaltet ist. Während bei Produktionsbetrieben, die ja so durchgetaktet sind, schon also man wirklich das mit riesigen Geldsummen hinterlegen kann, wie viel Geld das den Arbeitgeber kostet, wenn jetzt hier eine

halbe Stunde eine bestimmte Anzahl von Leuten nicht auf ihrem Posten sind. Und das erzeugt natürlich Druck, der dann in den Verhandlungen um die Forderungen der Beschäftigten das Blatt noch mal wenden kann.

Marco Herack:

Es gibt ja diese Abstufung, die du jetzt selber schon ins Spiel gebracht hast. Es gibt ja erst mal den Warnstreik, bevor es einen richtigen Streik gibt. Was ist denn da überhaupt der Unterschied?

Johanna Wenkebach:

Also rechtlich nicht so relevant. Es ist vom Prinzip her dasselbe. Belegschaften legen die Arbeit nieder. Der Warnstreik ist immer so ein bisschen die Vorstufe, wo das halt kürzere Zeitabschnitte sind, in denen davon Gebrauch gemacht wird. Und wenn richtig ein unbefristeter Streik – oder auch Erzwingungsstreik wird das genannt – bekommen wird, dann haben die Gewerkschaften wirklich noch mal intensivere Verfahren in ihren Satzungen richtig festgehalten. Da wird nämlich eine Urabstimmung durchgeführt. Weil ein unbefristeter Streik wirklich bedeutet, so, wir hören jetzt hier auf, bis ihr auf unsere Forderung eingeht. Und da geht es dann richtig ans Eingemachte und das funktioniert natürlich nur, wenn wirklich ganz hoher Rückhalt in der Belegschaft ist, so etwas durchzuziehen. Da machen die dann wie gesagt Urabstimmung vor so einem Erzwingungsstreik und da müssen dann 75 oder 80 Prozent, je nachdem wie die Satzungen sind, der Gewerkschafter wirklich auch sagen, ja, wir tragen das mit, wir stellen uns diesem Konflikt. Und das können wirklich sehr heftige, sehr emotionale Auseinandersetzungen sein, zum einen wegen des wirtschaftlichen Schadens, der damit verursacht wird, aber gerade auch, wenn vielleicht Beschäftigte da sind, die Angst haben, weil der Arbeitgeber im Zuge der Verhandlungen mit Verlagerung gedroht hat, die vielleicht in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen sind und Sorge haben, dass die dann gehen müssen, die einfach nicht so konfliktbereit sind. Das kann ja unterschiedliche Gründe haben. Was Arbeitgeber manchmal auch machen, ist tatsächlich, allen Leuten, die sagen, wir streiken nicht mit, sondern arbeiten weiter, eine sogenannte Streikbruchprämie bezahlen.

Marco Herack:

Was?

Johanna Wenkebach:

Ja, ist einer unserer Kritikpunkte aus Sicht der Gewerkschaftsjuristen, dass das Bundesarbeitsgericht das für zulässig erklärt hat. Und ich habe das wirklich erlebt in Betrieben, wo dann der Arbeitgeber mit Scheinen da neben dem Tor steht und sagt, hier, jeder, der reinkommt, kriegt von mir Geld bezahlt. Und wenn er dann genug Leute dazu kriegt und die Produktion aufrechterhalten bleibt, tritt ja der Schaden und damit der Druck, der ausgeübt werden soll, auch nicht ein. Ja, also das ist ein relevanter Aspekt, diese Streikbruchprämien. Und was auch ein großes Problem ist, wenn einfach Streikbrecher eingestellt werden, also externe Leute geholt werden. Deswegen war es ein sehr wichtiger Erfolg, dass zum Beispiel das Bundesarbeitsgericht noch mal ganz deutlich klargestellt hat, man darf keine Leiharbeiter*innen als Streikbrecher einsetzen. Das war eine gewisse Zeit rechtlich nicht so eindeutig und es ist jetzt noch mal ganz klargestellt worden. Und das passt

aber mit dem zusammen, was ich am Anfang gesagt habe. Leiharbeit ist zum Beispiel so ein Punkt, wo wirklich die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts, Möglichkeiten zum Streik und die Auswirkung von Streik erheblich abgeschwächt haben. Weil die ganzen Leiharbeiter in einem Betrieb können sich zwar solidarisch erklären mit den Belegschaften, die für eine Sache streiten, aber die haben nicht denselben Arbeitgeber, sondern die sind woanders beschäftigt. Deswegen können die nicht mit denen zusammen streiken. Und das ist immer viel Aufklärungsarbeit, auch für die Gewerkschaften, dann denen zu sagen, hier, Leute, ihr habt ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn ihr euch solidarisch mit den Streikenden erklärt. Obwohl das nicht eure Forderung ist, die euch nicht zugute kommt, bitten wir euch um Solidarität und ihr müsst keine Angst haben. Kannst du dir vorstellen, dass es schwierig ist, solche gespaltenen Belegschaften in so einer Streiksituation dann irgendwie zusammenzuhalten. Und da gibt es für diese Spaltung von Belegschaften wirklich sehr viele Mittel mittlerweile im Arbeitsrecht, die auch sehr intensiv genutzt werden. Deswegen finde ich es sehr spannend, jetzt zu beobachten, was beispielsweise nach dem Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Fleischindustrie passiert, wo Leiharbeit und Werkverträge verboten wurden als zwei dieser Kernspaltungsinstrumente.

Marco Herack:

Du hast vorhin erwähnt, dass man, wenn man streikt, kein Geld kriegt. Das heißt, die Leute verhungern dann oder wie?

Johanna Wenckebach:

Wenn sie in der Gewerkschaft sind, nicht. Also die bekommen dann das Streikgeld von der Gewerkschaft, das ist total wichtig. Deswegen, die Streikkasse ist einfach auch ein ganz, ganz wichtiger Posten in Gewerkschaften, um handlungsfähig zu sein in der Tarifpolitik und bei Streiks. Es gibt auch, und das ist auch eine kritische Regelung, wenn es jetzt so ist, dass in der Metallindustrie gestreikt wird und dann zum Beispiel in einer Chemiefabrik irgendwelche Ventile nicht ankommen, die die brauchen. Und obwohl die Beschäftigten in der Chemiefabrik gar nicht am Streik beteiligt sind, auch nicht von dem Ergebnis profitieren, können sie nicht weiterarbeiten, dann würden die Arbeitslosengeld bekommen. Das nennt man Fernwirkungen von einem Streik. Und dieses Arbeitslosengeld ist ein richtig politisch umstrittener Punkt, weil natürlich würde das Solidarität auch von Beschäftigten anderer Forschung brechen, wenn dann der Streik anderer Arbeiterinnen und Arbeiter bei ihnen zu Entgeltverlusten führen würde. Andererseits sagen die Arbeitgeber, ja, der Staat kann sich ja jetzt nicht irgendwie mit Arbeitslosengeld einmischen in irgendwelches Streikgeschehen und da die Arbeitnehmerseite stärken. Problematisch ist es halt, wenn das in einer Branche stattfindet. Streikgeld kann auch übrigens relevant werden, wenn der Arbeitgeber das Arbeitskampfmittel der Aussperrung wählt, also den Betrieb einfach von sich aus dichtmacht und dann sind alle vor der Tür. Da müsste dann natürlich auch Streikgeld gezahlt werden. Früher war das irgendwie ein großes Thema mit den Aussperrungen in den großen Tarif- und Streikauseinandersetzungen. Ich weiß gar nicht, also ich habe davon in letzter Zeit nie wirklich was mitbekommen, dass das heute noch genutzt wird.

Marco Herack:

Die Streikkasse selber, wo kommt da das Geld her?

Johanna Wenckebach:

Das kommt aus den Mitgliedsbeiträgen und zwar, das ist ja nicht nur desjenigen oder derjenigen, die dann das Streikgeld fordert – ich meine, die müssen natürlich Mitglied sein in der Gewerkschaft – sondern eben auch solidarisch von den anderen. Das heißt, die Kolleginnen und Kollegen, die bei ver.di Mitglieder sind, unterstützen, wenn sich die Kita, also auch die Ärzte, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die unterstützen mit ihrem Mitgliedsbeitrag auch die Kita-Erzieher*innen, wenn sie streiken.

Marco Herack:

Aber da geht ja nicht der ganze Mitgliedsbeitrag durch, sondern das wird dann wahrscheinlich ein Prozentsatz sein, der dann zurückgelegt wird, oder?

Johanna Wenckebach:

Ja, genau. Und was vielleicht auch noch ein wichtiger Aspekt ist, wo wir gerade von den Kita-Erzieherinnen reden, so eine Regelung, die wirklich bei Streiks auch schwierig ist, wenn es so um Daseinsvorsorge geht und vielleicht sogar um Leben und Gesundheit von Menschen, die eigentlich nicht an dem Streikgeschehen beteiligt sind. Also Pflegepersonal im Krankenhaus, Ärztinnen und Ärzte im Krankenhaus, da streitet dann ver.di immer viel um die Frage, was sind sogenannte Notstandsarbeiten. Also das geht auch aus der Rechtsprechung hervor, dass gesagt wird, na ja, ist auch mit Ausdruck dieses Verhältnismäßigkeitsprinzips, das ich angesprochen habe. Natürlich sollen auch Pflegekräfte und Ärzt*innen ein Streikrecht haben, aber es geht natürlich nicht, dass dann Menschen sterben, die eigentlich in der Notaufnahme behandelt werden müssten. Und da wird dann im Vorhinein eines Streiks tatsächlich verabredet, was sind Arbeiten, die auf jeden Fall auch während des Streiks gemacht werden müssen. Da gehen dann natürlich die Auffassungen teilweise ein bisschen auseinander, weil der Arbeitgeber findet, dass eigentlich alles eine Notstandsarbeit ist. Da muss man aber schon wirklich gut gucken, denn es soll ja so sein, dass am Ende so viele Leute auch die Arbeit niederlegen können, dass es dem Arbeitgeber auch wehtut.

Marco Herack:

Wenn man dann in diese Streikphase eintritt und dann so sich dann vor den Betrieb am besten stellt, dann ist das ja eine Demonstration, das muss man dann auch noch anmelden und den ganzen Kram, der dahintersteht.

Johanna Wenckebach:

Also das ist wirklich echt eine ganze Menge Verantwortung. Ich bin immer voller Bewunderung für die Leute, die das organisieren. Ich habe da schon sehr unterschiedliche Szenen erlebt vor den Toren. Teilweise gibt es tolle Solidaritätsbekundungen aus der Nachbarschaft, von anderen Beschäftigten. Bei den Gorillas hat man das jetzt ja gerade gesehen, dass da eben Leute irgendwie Essen und Getränke vorbeibringen. Manchmal ist die Stimmung eben auch schlecht und es wird kritisch gesehen und irgendwie als Behinderung des gesellschaftlichen Lebens. Da gibt es unterschiedliche Varianten. Aber klar, wenn man im öffentlichen Straßenraum ist ... ich hatte mal einen sehr heiklen Fall, der dann tatsächlich mit einer politischen Erklärung aus dem Ministerium endete. Da hatte sich ein sehr, sehr langer Rückstau von LKWs gebildet, weil da eben auch so viel Auftrieb vor dem Tor

war und führte zu einem riesigen Verkehrsgeschehen. Und die Polizei fühlte sich bemüßigt und verantwortlich, da sozusagen das aufzulösen, damit der Verkehr wieder fließen kann. Aber grundsätzlich ist die Polizei angehalten, wegen des Grundrechts auf Streik, die müssen da natürlich drum herum vielleicht für ordentliche Abläufe, dass da niemand überfahren wird und so weiter, sorgen können, versuchen, irgendwie den Verkehr zu leiten. Was sie in diesem Fall gemacht hat, war, wirklich zu sagen, das ist hier rechtswidrig, was passiert.

Und dieses Urteil kann die Polizei nicht fällen, auch wenn natürlich Arbeitgeber oft versuchen, sie dazu zu bringen, so eine Äußerung zu tätigen. Aber dass wirklich ein Streikgeschehen rechtswidrig ist, das kann nur vor dem Arbeitsgericht festgestellt werden. Das wird in Eilverfahren gemacht. Das kann also wirklich sehr schnell gehen, deswegen gibt es auch Notdienste bei den Arbeitsgerichten, sodass man da innerhalb weniger Stunden wirklich einen Termin kriegt. Aber weil das eben ein Grundrecht ist, das da ausgeübt wird und das so eine sensible Lage ist. Und in dem Fall war es dann tatsächlich auch so, dass der Innenminister des Bundeslandes sich wirklich öffentlich entschuldigt hat dafür, dass eben so ein polizeilicher Eingriff in das Streikgeschehen erfolgt ist.

Marco Herack:

Dann zum Schluss, man einigt sich ja. Du hast ja vorhin schon gesagt, das sind dann so Verträge, die haben dann ja auch eine Laufzeit. Man einigt sich nicht nur auf einen Fakt, so soll es sein, sondern man einigt sich dann auch gleichzeitig immer darauf, so lange soll das gelten, oder?

Johanna Wenckebach:

Ganz genau. Also wie ich schon gesagt habe, ist das immer auch eine ganz wichtige Verhandlungsfrage wegen dieser, wie ich anfänglich erklärt habe, Friedenspflicht. Denn so lange, wie diese Regelung läuft, ist auch klar, jedenfalls was das Thema angeht, das da beschlossen wurde, ist dann zu diesem Thema erst mal wirklich Friedenspflicht im wahrsten Sinne des Wortes. Und dann kann zu dem Thema nicht gestreikt werden.

Marco Herack:

Also wenn man sich da zum Beispiel drauf einigt, ihr kriegt jetzt 100 Euro mehr, dann kannst du, solange dieser Vertrag gilt, was weiß ich, zwei Jahre schreibt man dann da rein, kannst du nicht an dieses Gehalt ran. Du kannst aber dann zum Beispiel sagen, na ja, stopp mal, hier die Büroausstattung finde ich ein bisschen doof ...

Johanna Wenckebach:

Ja.

Marco Herack:

... die ist gesundheitsschädlich ...

Johanna Wenckebach:

Ja.

Marco Herack:

... und dann an dieses Thema rangehen?

Johanna Wenckebach:

Wir wollen jetzt einen Tarifvertrag zu mobilem Arbeiten und wollen, das hat ver.di gerade bei den Banken, dass es eine finanzielle Grundausstattung zur Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes gibt. Oder man sagt, eine der großen Errungenschaften von Gewerkschaften durch Streiks und Tarifverhandlungen ist ja zum Beispiel Urlaubsgeld. Zu sagen, gut, wir haben jetzt da diesen Entgeltzuschlag verhandelt und jetzt fordern wir aber ein Urlaubsgeld. Und das ist natürlich möglich. Und so haben sich die Themen natürlich auch weiterentwickelt. Das wird natürlich verhandelt, meistens von einem kleineren Team. Das macht man natürlich nicht mit allen, die auch am Streik beteiligt sind, aber natürlich ist auch bei der Frage, finden wir das Ergebnis, was bei den Verhandlungen erzielt wurde, gut. Also finden wir das so gut, dass wir unseren Streik beenden wollen, auch das ist natürlich ein demokratischer Prozess in den Gewerkschaften, wo dann in den Tarifkommissionen, die sowohl die Forderungen gestellt haben, für die gestreikt wurde, die beschlossen haben, dass gestreikt wird, also die auch die Streikforderungen beschlossen haben und die entscheiden am Ende auch gemeinsam, das sind so Delegierte wirklich aus den Betrieben, um die es geht, finden wir das Ergebnis gut, nehmen wir das an und beenden wir den Streik.

Und was auch noch ein wichtiger Aspekt ist; wenn das klappt, dann wird meistens auch eine Maßregelungsklausel vereinbart. Das bedeutet, es wird gesagt, wir erheben gegenseitig keine Forderung mehr aus dem, was in diesem Streik passiert ist. Dann wird immer gesagt, so, wir haben uns jetzt geeinigt, damit ist der Streik abgehakt, der Arbeitgeber wird niemanden irgendwie hinterherlaufen und irgendwas vorwerfen, der sich am Streik beteiligt hat und es wird aber auch keine weitere Forderung gegen den Arbeitgeber gestellt. Und das ist natürlich ein ziemlich wichtiger Schritt immer, diese Maßregelungsklausel dann zu vereinbaren, weil dann ist klar, ja, wir haben uns hier gezoft, wir waren draußen im Streik, aber mit dem Abschluss ist die Sache dann auch abgehakt und jetzt geht es weiter.

Marco Herack:

Irre kompliziert, so ein Streik. Muss man ja doch sagen.

Johanna Wenckebach:

Ja.

Marco Herack:

Also das zu organisieren und dann auf jeden kleinen Winkelzug da zu achten, ich glaube, das ist gar nicht so einfach. Und ich hoffe, wir konnten euch diese Komplexität ein wenig darstellen. Johanna Wenckebach, ich danke dir für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Ja, vielen Dank, lieber Marco. Ich werde an den Zahlen des WSI beobachten, ob wir die Streikbereitschaft erhöht haben mit diesem Podcast.

Marco Herack:

Also zumindest nicht in der Organisationsbereitschaft, weil ich glaube, das ist immer so die größte Hürde für die Menschen, sich in so einen ...

Johanna Wenckebach:

Ja. Das machen ja dann die Profis. Erst mal in die Gewerkschaften und dann hat man da die, die sich auskennen, schon an seiner Seite.

Marco Herack:

Wenn ihr uns noch ein paar Gedanken zu dem Thema Streik senden möchtet, zum Beispiel ob ihr jetzt streikwillig seid oder ob ihr euch sogar Organisation zutraut, dann könnt ihr uns antickern auf Twitter [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder ihr könnt uns eine E-Mail schreiben: systemrelevant@boeckler.de. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Euch vielen Dank fürs Zuhören. Eine schöne Zeit, Urlaubsgrüße an der Stelle und tschüss.