

# Das Grundrecht auf Streik

Wie das Streikrecht verteidigt und an welchen Stellen es weiterentwickelt werden sollte.

Das Recht, für bessere Arbeitsbedingungen zu streiken, ist im Grundgesetz verankert. Trotzdem finden Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände immer wieder neue Wege und Argumente, dieses Recht auszuhöhlen und Druck auf die Beschäftigten auszuüben. Streiks, so die These, würden dem Standort Deutschland schaden oder seien für die Allgemeinheit oft unzumutbar. Vor allem wenn es um Daseinsvorsorge und kritische Infrastruktur geht, wird in teils alarmistischem Ton Stimmung gemacht: „Streiks gefährden Leib und Leben!“ Daher müsse das Streikrecht durch ein spezifisches Arbeitskampfgesetz eingeschränkt werden. Was von solchen Forderungen aus juristischer Sicht zu halten ist und wie das Streikrecht sinnvoll weiterentwickelt werden kann, erklären Rechtswissenschaftler und Rechtswissenschaftlerinnen in einem vom HSI herausgegebenen Sammelband. In den Beiträgen geht es darum, die Debatte zu versachlichen, aktuelle Probleme zu benennen und offene Fragen zu klären.

Ernesto Klengel, der wissenschaftliche Direktor des HSI, ordnet ein: „Das Streikrecht ist als Teil der Koalitionsfreiheit fest im Grundgesetz verankert, aber auch ein wesentlicher Bestandteil des Völkerrechts, wie der Internationale Gerichtshof im Mai dieses Jahres in aufsehenerregender Weise festgestellt hat. Da das Streikrecht durch die Gerichte sowie durch die Praxis ausgeformt wird, ist es eine wichtige Aufgabe der Rechtswissenschaft, neue Erscheinungen des Streiks rechtlich zu bewerten und den rechtlichen Rahmen weiterzuentwickeln.“

## Ungelöste Konflikte und alternative Arbeitskämpfe

In seinem Beitrag benennt **Wolfgang Däubler** von der Universität Bremen Defizite und ungelöste Konflikte im Zusammenhang mit dem Streikrecht. Zwar bildet das Grundgesetz das verfassungsrechtliche Fundament für das deutsche Arbeitskampfrecht. Aber die konkrete Ausformung war seit jeher der Rechtsprechung überlassen. Diese entscheidet immer nur über Einzelfälle, sodass wenig Rechtssicherheit entsteht. Häufig wird von den unteren Instanzen per Eilverfügung über die Rechtmäßigkeit eines Streiks entschieden. Arbeitgeber nutzen dies aus, um einen angekündigten Streik kurzfristig durch ein ihnen wohlgesonnenes Gericht verbieten zu lassen. Weitere Defizite sind das Streikverbot für kirchliche oder verbeamtete Beschäftigte.

Neben dem Streik gibt es alternative Arbeitskampfformen, die viel zu wenig beachtet werden. Hierzu zählt etwa das Recht zur Arbeitsverweigerung bei unzumutbaren Arbeitsbedingungen, wenn beispielsweise ein Unternehmen Arbeitsschutzvorschriften missachtet. Auch gibt es von Beschäftigten initiierte Betriebsstörungen durch „Überschwemmung“ mit E-Mails. Eine vergleichsweise neue Form ist der Flashmob, bei dem zahlreiche Personen plötzlich

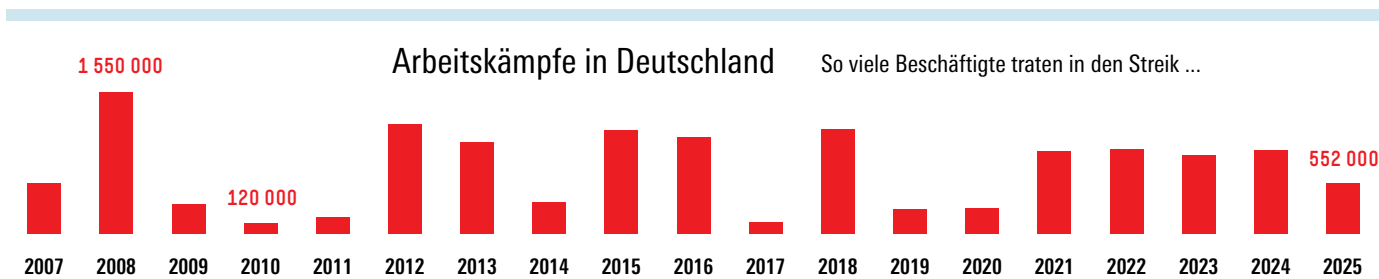
in einem Betrieb erscheinen und kurzzeitig den Betrieb blockieren. „Auch wo das Streikrecht nicht greift oder nicht ausgeübt werden kann, sind die Belegschaften keineswegs willkürlicher Repression ausgesetzt. Sie verfügen über zahlreiche Mittel, die unter der Schwelle des Streiks bleiben oder sich gar nicht als Arbeitskämpfungsmittel darstellen, aber dem Arbeitgeber dennoch Nachteile zufügen können“, schreibt Däubler. Es brauche allerdings eine Instanz, die gemeinsame Handlungen anregt und organisiert. Außerdem seien alternative Formen des Arbeitskampfes nur eine Ergänzung zum Streik, könnten ihn aber nicht auf Dauer ersetzen.

## Grundrecht auf Streik auch in der Daseinsvorsorge

**Jens Schubert** von der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg geht auf Forderungen nach Einschränkungen des Streikrechts im Bereich der kritischen Infrastruktur und der Daseinsvorsorge ein. Wirtschaftsverbände, Arbeitgeberorganisationen und Teile der Union argumentieren, Streiks in der Daseinsvorsorge – zum Beispiel in Krankenhäusern – würden das Allgemeinwohl gefährden. Dabei ließen sie jedoch den verfassungsrechtlichen Schutz des Streikrechts „leichtfertig außer Acht“. „Streik ist integraler Bestandteil unserer Rechts- und Wirtschaftsordnung und kein Fremdkörper, der einer Rechtfertigung bedürfte. Das Streikrecht gehört zum Gemeinwohl und steht diesem nicht entgegen.“

Der Rechtswissenschaftler kritisiert, dass die Gegner des Streikrechts den Begriff der Daseinsvorsorge bewusst sehr weit auslegen und zugleich die möglichen Folgen von Streiks in diesen Bereichen dramatisieren. Wenn davon die Rede ist, dass die Streikenden die Versorgung der Bevölkerung gefährden, dann geht es in Wahrheit oft nur um anekdotische Erlebnisse: dass man mal am Bahnhof warten musste, die Sparkasse an einem Tag geschlossen oder die Stadtverwaltung zeitweilig nicht erreichbar war. Was die Arbeitgeberseite hingegen häufig verschweigt: Zu den größten Risiken für die Daseinsvorsorge zählen Personalmangel und schlechte Arbeitsbedingungen – genau die Probleme, auf die die Beschäftigten aufmerksam machen, indem sie ihr Streikrecht ausüben.

Schubert mahnt an, bei den Fakten zu bleiben, und fordert dazu auf, einen „ehrlichen Blick“ auf das tatsächliche Streikgeschehen in Deutschland zu werfen. Häufig werde das Ausmaß übertrieben, ebenso wie die angeblichen wirtschaftlichen Schäden. Es gebe in Deutschland keine Streiks, die die Existenz der Gegenseite bedrohen. Regelmäßig lieferten Gewerkschaften Notdienstpläne gleich mit. Ein spezifisches Streikrecht für den Bereich der Daseinsvorsorge hält der Rechtswissenschaftler für unnötig: „Rechtlich bietet der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ausreichend Gewähr für gerechte Lösungen.“



Quelle: WSI 2026

Hans Böckler  
Stiftung



## Notdienste dürfen nicht missbraucht werden

Um die Frage, welche Rolle Notdienste bei Streiks in der Praxis spielen, geht es im Beitrag von Rechtsanwalt **Peter Berg**. In den vergangenen Jahren kam es vor allem im Gesundheitswesen und in der Verkehrsbranche zunehmend zu Konflikten über die praktische Umsetzung von Notdiensten. Zwar sind Notdienstvereinbarungen in den Arbeitskämpfrichtlinien der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände grundsätzlich vorgesehen. In vielen Fällen versucht jedoch die Arbeitgeberseite, den Umfang so weit auszuweiten, dass der Streik entscheidend geschwächt wird. „In derartigen Fällen kann die Notdienstverpflichtung zu einem Arbeitskämpfungsmittel des Arbeitgebers mutieren“, so Berg.

Wenn über den erforderlichen Umfang kein Einvernehmen zwischen den Arbeitskämpfparteien zustande kommt, haben beide Seiten die Möglichkeit, zur einzelfallbezogenen Ausgestaltung des Notdienstes die Arbeitsgerichte anzurufen. Es gibt allerdings Stimmen, die dieses Verfahren einschränken wollen und stattdessen ein Gesetz fordern, das die Gewerkschaften generell zur Einrichtung von Notdiensten und der Gewährleistung einer „angemessenen Grundversorgung“ bei jedem Streik im Bereich der Daseinsvorsorge verpflichtet. Verstöße sollen zur Rechtswidrigkeit des Streiks führen. Berg hält davon nichts: „Wegen der vorgesehenen Rechtswidrigkeit eines jeden Streiks ohne vorherige Vereinbarung eines Notdienstes hätte es die Arbeitgeberseite in der Hand, durch eine destruktive Verhandlungsstrategie den Zeitpunkt des Beginns eines Streiks mehr oder weniger nach Belieben hinauszuzögern.“ Damit würde der Trend fortgesetzt, den Notdienst zu missbrauchen, um einen nahezu normalen Betrieb herzustellen und die Streikfähigkeit der Gewerkschaften zu schwächen.

## Keine Sonderrechte für kirchliche Einrichtungen

**Philipp Donath** von der University of Labour Frankfurt am Main befasst sich mit einer aus seiner Sicht unangemessen pauschalen Ausnahme für das Streikrecht: Streiks in kirchlichen Einrichtungen. Dem Streikrecht steht im kirchlichen Bereich das Selbstverwaltungsrecht der Religionsgemeinschaften gegenüber. Die Ordnung eigener Angelegenheiten dient der Verwirklichung religiöser Freiheit und umfasst damit grundsätzlich auch die Gestaltung arbeitsrechtlicher Beziehungen. Der Gedanke: Der Staat soll einen religiösen Binnenraum freihalten, damit die Anhängerinnen und Anhänger der jeweiligen Glaubensgemeinschaft ihren Glauben so weit wie möglich – und nötig – ausüben können. Dadurch kommt es zur Kollision zweier Grundrechte: Auf der einen Seite steht die Koalitionsfreiheit der Beschäftigten

und ihrer Gewerkschaften einschließlich des Streikrechts, auf der anderen Seite die kirchliche Autonomie.

Bislang versuchen die Kirchen und kirchlich getragene Einrichtungen, sich durch ein spezifisches Modell der Arbeitsrechtssetzung offenen Tarifkonflikten zu entziehen. Beim sogenannten „Dritten Weg“ verhandeln nicht Gewerkschaften und Arbeitgeber über Tarifverträge, sondern paritätisch besetzte Kommissionen. Nach diesem Modell sind Streiks ausgeschlossen. Begründet wird dies damit, dass man sich in einer „Dienstgemeinschaft“ befinde – im kollektiven Dienst für Gott und an den Menschen. Die deutschen Gerichte haben diesen Sonderweg in der Vergangenheit weitgehend akzeptiert. Erst kürzlich hat das Arbeitsgericht Erfurt im Rahmen von Eilverfahren Warnstreiks in einer kirchlich getragenen Klinik in Weimar verboten. Allerdings ist das letzte Wort hier noch nicht gesprochen. Der Fall wird in Zukunft wohl das Bundesarbeitsgericht beschäftigen. In diesem Zusammenhang ist auch die europäische Rechtslage interessant: Die europäischen Gerichte bewerten Arbeitnehmerrechte und Diskriminierungsschutz nämlich teilweise höher als die Privilegien der Kirchen.

Laut Donath kommt ein Streikausschluss aus verfassungs-, unions- und völkerrechtlicher Perspektive nur dann in Betracht, wenn die konkrete Arbeitskämpfmaßnahme übermäßig in die jeweiligen Rechte der Kirche beziehungsweise der Gläubigen eingreift, insbesondere wenn der Streik das „kirchliche Proprium“, also den Kern der Glaubensausübung, betrifft. In konkreten Konfliktsituationen müsse die Kirche darlegen, wodurch und wie intensiv dieser Kern beeinträchtigt wird. Nur wenn er tatsächlich unverhältnismäßig betroffen wird, könne sich das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Einzelfall durchsetzen. Dadurch erhalte jede Religionsgemeinschaft hinreichenden Schutz dort, wo die Glaubensausübung konkret betroffen ist, es dürfe jedoch kein pauschales Streikverbot in kirchlich getragenen Einrichtungen geben.

Ernesto Klengel vom HSI fasst zusammen: „Das vorherrschende Verständnis des Streikrechts weist große Leerstellen auf: von der Ausnahme ganzer Beschäftigtengruppen wie der Beamtinnen und Beamten über das große Feld der kirchlichen Arbeitsverhältnisse bis hin zu den Besonderheiten in systemrelevanten Bereichen der Infrastruktur und der Einrichtung von Notdiensten. Die Beiträge des Bandes entwerfen alternative Ansätze und Konzepte für ein demokratisches und freiheitliches Streikrecht. Denn beim Streik geht es immer auch um Demokratie und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit im Betrieb – Themen, die vor dem Hintergrund der aktuellen politischen Entwicklungen besondere Bedeutung haben.“ <

Quelle: Laurens Brandt u. a.: Der Streik als Grundrecht, HSI-Schriftenreihe Band 62, im Erscheinen