

SYSTEMRELEVANT 153

HSI-Direktorin Johanna Wenckebach erläutert, wie Anti-Streik-Taktiken Gewerkschaften behindern und wie die Rechtsprechung dabei Arbeitnehmende benachteiligt.

Marco Herack:

Heute ist Dienstag, der 18. Juli 2023, willkommen zur 153. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hallo Marco.

Marco Herack:

Ja, wir beide kämpfen uns so langsam Richtung Urlaub.

Johanna Wenckebach:

Juhu.

Marco Herack:

Du noch eher als ich. Aber kommt Zeit, kommt Urlaub.

Johanna Wenckebach:

Kommt Zeit, kommt Urlaub. Und man kann dann unter anderen Umständen an anderen womöglich schöneren Orten weiter schwitzen.

Marco Herack:

Und weiter Podcasts hören. Also ich werde meinen Urlaub Mitte August beginnen. Also eher früher als in der Mitte, aber um den Dreh rum, das schon mal als Vorankündigung, damit ihr wisst, da werden dann zwei, drei Folgen in der Zeit sicherlich erscheinen. Wenn ihr uns unabhängig davon noch etwas mitteilen möchtet, könnt ihr das tun, in dem ihr uns beispielsweise auf Twitter antickert [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Und wir freuen uns natürlich auch, wenn ihr uns in einem Podcast eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über Streikrecht unterhalten. Denn auch, wenn wir hier in diesen Podcasts sehr regelmäßig darüber sprechen, in der einen oder anderen Form, aber sicherlich auch immer sehr informativ und überzeugend, interessant das die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen und ihre Anwälte irgendwie nicht wirklich, was wir hier so erzählen. Es gibt da so ein aktuelles Beispiel aus dem Handel, da, so hab ich gelesen, wird von regionalen Handelsverbänden den Beschäftigten vorgeworfen, sie würden mit ihrer Forderung nach einer Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge im Einzelhandel sowie den Groß- und Außenhandels rechtswidrig streiken. Und das ist ja etwas, das kann man schon, Johann, ja, als Einschüchterung begreifen. Da bin ich dann vielleicht, hab jetzt nicht so viel Ahnung von Recht und Streikrecht und sonst was, dann sagt mir einer, ja, du machst hier einen Rechtsverstoß und wenn es ganz hart kommt, kriege ich auch noch Geld von dir.

Johanna Wenckebach:

Das ist, ich fürchte, leider sogar mehr als eine Einschüchterung. Also es wird ja immer sehr laut geklappert, wenn dann mal gestreikt wird. Wir sind ja bei Weitem nicht irgendwie eine riesige Streiknation. Wenn man da in andere Länder schaut oder in die wunderbare und wie ich finde, hochinteressante Arbeitskampfstatistik, die das WSI immer veröffentlicht, sieht man, dass die Stunden, die in Deutschland ausfallen wegen Streik immer noch viel weniger sind als in anderen Ländern. Die Menschen haben verzichtet in der Pandemie, Streikauseinandersetzungen zu führen. Jetzt haben wir Inflation, Krisentransformationsprozesse, das sind alles enorme Verteilungsfragen, die sich stellen. Und da ist es unvermeidbar, dass auch gestreikt wird, denn Lohnerhöhungen gibt es meistens nicht einfach so am grünen Tisch. In den allerallermeisten Branchen. Und der Druck ist groß, weil Menschen ihre Mieten nicht mehr bezahlen können, die Stromrechnungen. Und leider in einigen Bereichen noch nicht mal mehr die Lebensmittel kaufen können, die sie benötigen. Deswegen hat sich da jetzt einiges getan und es ist ja ziemlich oft in letzter Zeit in der Öffentlichkeit über Streiks geredet worden. Und ich hab immer den Eindruck, insbesondere wenn im öffentlichen Dienst und bei der Bahn gestreikt wird, ist immer ganz große Aufregung in den Medien und oh, Superstreiktag und alles erscheint ganz viel. Und dann wird natürlich in der Presse auch ganz schnell davon geredet, dass das alles verboten werden muss und so. Aber das, was hier im Einzelhandel gemacht wird, ist nicht einfach nur Getöse, sondern das sind wirklich Klagen, die eingereicht werden bei Gericht beziehungsweise fachlich korrekt wäre zu sagen, einstweilige Verfügung, also im Eilrechtsverfahren, der Versuch eben wirklich Streiks zu verbieten. Wenn die Erfolg gehabt hätten, diesen Verfahren, die da eingereicht worden, dann hätte ver.di den Streik nicht durchführen können. Und darüber hinaus ist es natürlich auch noch eine Einschüchterung.

Marco Herack:

Ist es mittlerweile normal, dass quasi gegen jeden Streit irgendwie geklagt wird?

Johanna Wenckebach:

Ich finde, das ist eine total gute und wichtige Frage, weil meine Wahrnehmung so ein bisschen ist, dass das tatsächlich kein Zufall ist, was hier gemacht wird. Sondern dass das wirklich ein System hat, dass das Streikrecht letztlich vor Gerichten angezweifelt wird. Und das bezieht sich eben nicht nur auf dieses Beispiel, das du jetzt genannt hast, auf die Streiks im Handel, sondern man hat das ja auch schon vorher gehört, dass es politische Forderung danach gab, eine Zwangsschlichtung durchzuführen oder das Streikrecht in einer sogenannten Daseinsvorsorge einzuschränken. Die Anwaltskanzlei Allen & Overy wirbt damit, dass sie gemeinsam mit der Deutschen Bahn den 50-Stunden-Streik verhindert habe. Der sollte ja am Sonntagabend, den 14. Mai beginnen. Also am Sonntag sollte der Streik losgehen. Dann muss man sich überlegen, dann haben die wirklich alles schon vorbereitet in der Gewerkschaft.

Die Leute haben sich dafür entschieden, weiter ihren Forderungen Nachdruck verleihen zu wollen. Und sind quasi in den Startlöchern. Und dann wird eben da ein einstweiliges Verfügungsverfahren am Freitag eingeleitet. Und am Samstag ist dann die Verhandlung. Also einen Tag vor Streikbeginn. Das heißt, am Samstag erfährt dann die Gewerkschaft, okay, die versuchen gerichtlich unseren Streik zu stoppen. Und waren tatsächlich auch erfolgreich damit. Ist dann ein Vergleich geschlossen worden, das Urteil wird dann nicht veröffentlicht. Das ist nur zwischen den Parteien. Aber das hat die EVG sicherlich nicht getan, weil sie den Vorschlag so super fand, sondern weil das die – aus ihrer Sicht – rechtssichere Variante war. Und die Argumentation der Arbeitgeber ist eben eine ähnliche wie im Handel. Und das ist eines der zentralen Probleme in der Rechtsprechung zum Streik, das da zum Tragen kommt.

Bevor ich dieses Problem beschreibe, sage ich vielleicht noch mal ganz kurz für alle, die vielleicht nicht so genau im Thema drin sind, wie ist das denn eigentlich mit den Streiks. Wir haben ja gar kein Gesetz, das den Streik irgendwie regelt und sagt, was erlaubt ist und was nicht. Sondern wir haben wirklich nur in Anführungszeichen, das ist natürlich das wichtigste Gesetz, nämlich unser Grundgesetz, also die Verfassung, und da ist eben die sogenannte Koalitionsfreiheit drin geregelt. Also die Möglichkeit, sich zusammenzuschließen in Gewerkschaften eben für die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber in Arbeitgeberverbänden. Dann hat natürlich das Bundesverfassungsgericht gesagt, und auch das Bundesarbeitsgericht, dass es der Arbeitnehmerseite nicht so viel bringt, sich zusammenzuschließen, wenn man nicht auch vom Streikrecht Gebrauch machen kann. Weil das ja erst tatsächlich die Möglichkeit eröffnet, auf Augenhöhe Tarifverträge über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu verhandeln. Das heißt also, das Streikrecht ist wirklich direkt im Grundgesetz, in der Verfassung verankert. Und es gibt keine gesetzliche Regelung dazu, was erlaubt ist oder verboten. Das ist gut, weil das einerseits den Gewerkschaften ermöglicht, auch flexible Streikformen zu wählen. Also es gibt zum Glück nicht irgendwie einen festen Katalog von, das darf gemacht werden, das nicht. Ein ganz wichtiges Grundsatzurteil war zum Beispiel das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum sogenannten Flashmob, den ver.di gemacht hat, wo im Einzelhandel Sachen auf Kassenbänder gelegt worden und Menschen dann wieder gegangen sind. Da hat das Bundesarbeitsgericht gesagt, das ist eine zulässige Streikform. Und deswegen ist es gut, dass das so offen ist. Aber es gibt eben auch Rechtsprechung, die man kritisieren kann. Aus der ergibt sich jetzt eben auch das Problem, weswegen Arbeitgeber es immer wieder versuchen, quasi mit rechtlichen Mitteln Streiks zu stoppen.

Marco Herack:

Ich meine so aus dem unternehmerischen Denken ist es ja in der Hinsicht recht simpel. Also wenn ich nicht wirklich was in der Hand habe, um etwas zu verhindern, dann treib ich die Kosten hoch der Gegenseite. Und das klingt mir sehr danach. Risiken hochtreiben, Kosten hochtreiben und Verunsicherung schaffen, bei denen, die es dann ausführen. Also bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Johanna Wenckeback:

Da sind natürlich dann Schadenersatzforderungen dahinter. Das ist genau das Kostenrisiko, das sich dann auf der Gewerkschafts- und Arbeitnehmerseite stellt. Und die Rechtsprechung, die dieses Problem auslöst, ist die – witziger Name – sogenannte Rührei-Theorie. Und zwar ist es ja so, wenn Gewerkschaften streiken, dann tun sie das ja meistens im Zuge von Tarifverhandlungen. Die Regelung ist, dass wenn ein Tarifvertrag abgeschlossen ist, Friedenspflicht ist. Das heißt, es darf nicht gestreikt werden, wenn das, was gefordert wird, in einem ungekündigten Tarifvertrag steht. Die Streikforderung übermittelt dann quasi die Gewerkschaft an den Arbeitgeberverband und sagt, hier, wir wollen soundso viel mehr Prozent Lohn. Und im Beispiel von ver.di zum Beispiel, das war jetzt das, was dann vor den Gerichten thematisiert wurde, wir wollen, dass ihr mit uns gemeinsam die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags beantragt. Kann man übrigens auch noch mal über die Ausgestaltung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung reden. Das können wir ja wann anders machen, wenn wir mal wieder über Stärkung der Tarifbindung reden. Das müssen nämlich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam machen.

Diese Rührei-Theorie besagt jetzt, wenn die Gewerkschaft bei den Forderungen, die sie gegenüber den Arbeitgebern erhebt, die sie dann mithilfe eines Streiks durchsetzen will, eine Forderung hat, die rechtswidrig ist, macht das den kompletten Arbeitskampf rechtswidrig. Also quasi ein faules Ei im Rührei macht irgendwie das ganze Rührei, also das ganze Streikgeschehen, rechtswidrig. Und man kann sich ja vorstellen, dass bei der Bahn, wenn da 50 Stunden gestreikt wird, natürlich ganz enorme Schadenersatzforderungen dann erhoben werden können. Das heißt, das ist ein wirklich sehr großes Risiko, das einzugehen. Und natürlich werden auch die Menschen, die mobilisiert werden sollen für Streiks, total verunsichert, wenn irgendwie es jetzt plötzlich vor Gericht heißt, ja, ist ja alles illegal, was ihr hier macht. Da werden dann jetzt Juristinnen und Juristen darauf angesetzt von der Arbeitgebern, also zu gucken, kriegen wir nicht irgendwie eine der Forderungen, die die Gewerkschaft gestellt hat, irgendwie so gedreht, dass ihr am Ende sagen könnt, tja, jetzt ist hier leider alles illegal. Streik muss abgeblasen werden oder wir überziehen euch mit Schadenersatzforderungen. Und das macht natürlich das Streikrecht wirklich sehr, sehr ineffektiv, diese Risikoverlagerung.

Marco Herack:

Wäre mein erster Gedanke, also normalerweise ist ja im deutschen Recht, wenn ich das so richtig verstanden habe, in meinem bisherigen Leben, immer dann, wenn ein Schaden entstanden ist, hab ich natürlich auch einen Grund, zu klagen. Also dann wäre natürlich die Frage, welcher Schaden hier überhaupt entstanden ist. Aber umgekehrt ja auch die Frage, welcher Schaden denn für die Gewerkschaften entsteht, wenn da einer aus einem Grund alle Gründe abballert. Also auch das wäre ja dann die Frage. Das heißt, man könnte sich da wahrscheinlich schon auch noch gegenseitig mit Schadenersatzforderungen überziehen, wenn man das ausfechten wollte.

Johanna Wenckeback:

Die Sache ist ja, dass der Sinn von einem Streik ja ist, Schaden zu verursachen, weil das ist ja das Druckmittel, das die Verfassung wirklich bewusst den Arbeitnehmenden gibt, weil sie sagen, die Machtverhältnisse in der Arbeitswelt so ungerecht verteilt, dass man mit dieser netten Formulierung der Koalitionsfreiheit, also dem Recht, sich zusammenzuschließen, irgendwie nicht so viel anfangen kann. Wenn das nicht auch dazu genutzt werden kann, Druck auf Verhandlungen, die man als Kollektiv führt, auszuüben. Ja, und wenn jetzt diese Schadenersatzforderung dann plötzlich nicht mehr abgesichert ist in dieser rechtlichen Logik von, das ist, wenn man einen rechtmäßigen Streik führt, erlaubt, diesen Schaden zuzufügen. Und dann dürfen Beschäftigte auch nicht gemäßregelt werden. Ich meine, in dem Moment, wo der Streik nicht mehr rechtmäßig ist, drohen ja auch den einzelnen Teilnehmenden, die sich an dem Streik beteiligen, Konsequenzen. Und deswegen sind diese Einschüchterungsversuche natürlich auch immer sehr effektiv. Also jetzt mit diesem Beispiel EVG. Ich meine, die wollten am Sonntag die Leute aufrufen, zu streiken.

Das ist dann natürlich alles schon vorbereitet. Und dann müssen die am Samstag den Streik bereitenden Menschen alle sagen, es ist uns verboten worden. Das nimmt natürlich nachhaltig Schwung aus so einer Tarifbewegung und aus einer Belegschaft, die sagt, so, Leute, und jetzt reicht es uns. Und wir wollen hier mit Nachdruck und auch mit Streik ... und ich meine, bei der Bahn, die wissen ja, was denen für ein Wind auch von der Gesellschaft entgegenweht. Das muss man ja auch bedenken. Und dann kommt so was, danach muss man es dann auch erst mal schaffen, die Leute wieder aufzurappeln. Also es ist schon ziemlich effektives Niederschlagen, wenn dann so ein Verfahren gewonnen wird. Und ein Problem ist wirklich auch, das ist eine einstweilige Verfügung. Das heißt, am Freitag haben die Arbeitgeber dem Gericht geschrieben, wir wollen den Streik, der für Sonntag geplant ist, verhindern. Und am Samstag wird dann darüber verhandelt. Da ist dann überhaupt nicht Zeit, noch alles Mögliche zu erklären, sich irgendwie selber juristisch vorzubereiten. Sondern da wird auch natürlich überhaupt nicht mehr im Detail alles geprüft. Und Streiks, dadurch, dass wir eher selten streiken in Deutschland, sind auch überhaupt nicht oft vor den Arbeitsgerichten. Das heißt, das ist jetzt für so ein Arbeitsgericht auch nicht wirklich Routine. Ein anderes Beispiel, wo das Streikrecht, finde ich, durch diese juristischen Scharmützel wirklich betroffen ist, zulasten der Beschäftigten, ist dieser ganze Bereich Pflege. Ich mein, auch da, was haben die alles durchgemacht, die Beschäftigten im Gesundheitsbereich, in dieser ganzen Pandemie.

Marco Herack:

Aber Johanna, ich hab geklatscht. Ja. Also das muss auch einfach mal reichen.

Johanna Wenckeback:

Ja, danke, dass du den Vergleich noch mal bringst. Das fand ich wirklich total wichtig.

Marco Herack:

Sorry, muss man natürlich immer wieder mal erwähnen. Ich will aber nicht verhehlen, dass mir schon auch aufgefallen ist, dass, als damals geklatscht wurde, das vordergründig für die Leute war, aber schon sehr viele mehr für sich und ihre eigene Motivation geklatscht haben. Um da fair zu bleiben.

Johanna Wenckebach:

Aber ich glaube tatsächlich, dass das Klatschen doch auch was bewirkt hat. Weil viele dieser Berufe, Hebammen und Menschen, die eben im Krankenhaus sind, das ist natürlich schon eine hohe Hemmschwelle, zu sagen, ich streike. Weil die ja alle Verantwortung tragen für diese Menschen. Und das wirklich auch so empfinden, sonst würde man diesen Beruf ja nicht wählen. Aber sie sind da an den Punkt gekommen, zu sagen, ich streike letztlich auch für meine Patienten, weil die Bedingungen, unter denen ich arbeite, einfach keine vernünftige Versorgung ermöglichen können. Und dass es da den Rückhalt der Gesellschaft dadurch gegeben hat, dass sie vorher geklatscht hat, ich glaube, es ist wirklich nicht zu unterschätzen, dass das auch empowernd war für die Beschäftigten, zu sagen, so, und jetzt sagen wir, es muss wirklich besser werden im Gesundheitswesen. Und natürlich hängt das mit deren Arbeitsbedingungen zusammen. Aber auch da zwei Beispiele, die ich wirklich problematisch finde, und eins ist übrigens ein Beispiel, wo auch der Gesetzgeber ganz konkret was tun könnte. Das sind die Auszubildenden. Auszubildende, die sich an Streiks beteiligt haben, sind dann nicht zu Prüfungen zugelassen worden, die ja für die total wichtig sind, um ihre Ausbildung abschließen zu können. Weil du brauchst halt Ausbildungszeiten. Und die Streikzeiten sind denen abgezogen worden und dann wurde gesagt, tja, ihr werdet nicht zur Prüfung zugelassen, weil ihr habt gestreikt. Damit nimmt man eigentlich de facto den Auszubildenden das Streikrecht.

Marco Herack:

Das ist aber auf vielerlei Hinsicht absurd. Weil das natürlich auch den Fachkräftemangel befördert, den man da so hat. Weil die Leute ja dann wahrscheinlich ein Jahr später, also ich denk mal nicht, dass sie dann rausgeflogen sind, sondern sie müssen halt noch mal eine Ehrenrunde drehen.

Johanna Wenckebach:

Ja. Es gibt schon Bundesländer, die das gesetzlich geregelt haben. Und in den Ausbildungsgesetzen klagestellt haben, dass dieser Abzug nicht erfolgen darf. Das ist dann quasi wirklich eine rechtliche Absicherung des Rechts auf Streiks für Auszubildende. Das find ich sehr gut. Das sollte es in allen Bundesländern geben. Also das ist wirklich was, was man durch konkrete Politik verändern könnte. Und übrigens auch hier, dieselbe Chose wie beispielsweise im Handel, wie bei der Bahn. Auch als es losging, dass ver.di gesagt, wir wollen Entlastungstarifverträge schließen, auch da ging es darum, die Ausbildung auszubauen, damit mehr Fachkräfte nachkommen, die dann die Arbeitssituation insgesamt entlasten können. Und auch da wurde

die eben beschriebene Rührei-Theorie bemüht und gesagt, ja, das ist eine illegale Forderung, weil das ist ja gesetzlich geregelt. Und das wäre ja dann politischer Streik. Sie sind damit zum Glück nicht durchgekommen. Aber wirklich selbes Schema. Und auch da sind die Klagen geführt worden. Und was im Pflegebereich auch ein ganz großes praktisches Problem war, was effektives Streiken in einigen Bereichen erschwert hat, wo mir jetzt gerade noch mal erläutert wurde, was da auch aufgefahren werden musste an juristischer Energie eben in diesen Eilverfahren vor den Arbeitsgerichten zur Verhinderung der Streiks, das waren die sogenannten Notdienste. Also es ist natürlich so, dass es Grenzen des Streikrechts da gibt, wo andere hohe Verfassungsgüter gefährdet werden. Also auf einer Intensivstation, da darf man natürlich die Menschen nicht alleine lassen. Das heißt, man muss schon gucken, dass irgendwie so eine Notversorgung aufrechterhalten wird. Und das ist tatsächlich keine leichte Grenze irgendwie, im Krankenhaus zu gucken, wie funktioniert eine Notversorgung und wie wird aber trotzdem den Beschäftigten in diesem Bereich, die ja keine Beamten sind, das Streiken ermöglicht. Und dafür werden dann Notdienste vereinbart. Und die Arbeitgeber wollten dann Besetzungen der Notdienste, die letztlich umfangreicher sind, als Besetzungen der Station unter Normalbetrieb. Und da standen die dann, das hat mir gerade noch mal eine der verantwortlichen ver.di-Kolleginnen erläutert, wirklich auch vor den Arbeitsgerichten, mit Ärzten, die ver.di dann da vors Gericht mitgebracht hat, Ärztinnen und Ärzte, die dann gesagt haben, ja, mit soundso viel Personen kann man das machen. Normalerweise sind hier eigentlich sogar weniger. Die Leute streiken um die Besetzung, die ihr jetzt als Notdienst fordert, hinzubekommen im normalen Alltagsgeschäft.

Marco Herack:

Da wird es ja irgendwann auch absurd.

Johanna Wenckebach:

Ja, ja, das war es in einigen Bereichen. Und auch da, auf dieser Schiene wird eben versucht, Streikrecht wirklich vor Arbeitsgerichten einzuschränken, und Streiks mit juristischen Mitteln zu verhindern.

Marco Herack:

Was muss denn jetzt passieren? Also kann die Politik da helfen? Du hast ja schon gesagt, bei den Auszubildenden könnte sie das sehr gut tun, indem sie einfach diese Möglichkeit da schafft.

Johanna Wenckebach:

Ja, das sollte sie auch tun.

Marco Herack:

Ja, aber gibt's grundsätzlich für dieses Problem eine politische Lösung? Oder ist es tatsächlich so, dass man da eine rechtliche Lösung, also sprich, ja, sich durchklagen muss?

Johanna Wenckeback:

Also und das ist eben gar nicht so leicht, dadurch, dass es eben oft einstweilige Verfügungsverfahren sind. Und wenn, das geht ja dann zur ersten Instanz, zum Arbeitsgericht. Teilweise gehen Sachen dann weiter. Also man kann dann als die jeweils unterlegene Seite zur nächsten Instanz gehen, zum Landesarbeitsgericht. Aber da endet ein einstweiliges Verfügungsverfahren. Das heißt, es geht nicht zum Bundesarbeitsgericht, wo ja die entscheidende Rechtsprechung für sogenannte Präzedenzfälle gemacht wird. Also die Rechtsprechung, die quasi dann das Richterrecht prägt, weil die anderen Gerichte an das hochrangige Bundesarbeitsgericht gebunden sind in ihren Entscheidungen. Aber ich finde wirklich, dass diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts überzogen ist, was diese Rührei-Theorie angeht. Weil das einfach den Gewerkschaften eine Verantwortung auferlegt, die zu groß ist, und letztlich dazu führt, dass das Streikrecht, wie ich, glaub ich, in der letzten halben Stunde ganz gut beschrieben haben, sehr effektiv eingeschränkt wird. Und gleichzeitig es eben, wenn man komplexere Tarifvertragssysteme hat, was ja zum Beispiel bei der Bahn im Konzern der Fall ist, was aber auch in der Metall- und Elektroindustrie der Fall ist und in vielen anderen Branchen, da gibt es Tarifverträge, die Arbeitszeiten, Entgelte, Altersteilzeit regeln.

Es gibt in der Transformation Tarifverträge zu Digitalisierung, zu Umstrukturierungsprozessen. Die werden ja nicht alle in der Tarifrunde gekündigt. Dann ist es aber natürlich für irgendwelche Anwaltskanzleien leicht, in all diesen Tarifverträgen irgendwas zu finden oder in Gesetzen, wo man sagt, ja, guck mal hier, das ist in dem Tarifvertrag geregelt. Ihr habt die nicht gekündigt, jetzt ist Friedenspflicht. Und man muss es auch mal von den Ressourcen her betrachten, da werden irgendwie Armadas von Juristinnen und Juristen beschäftigt, um irgendwie dann sich auf diese Eilgerichtsverfahren vorzubereiten. Das muss das Bundesarbeitsgericht, finde ich, wirklich überdenken und man musste dann strategisch mal schauen, wie man einen solchen Fall dann voranbringt, um hier eine Änderung der Rechtsprechung zu erzeugen. Das Problem ist, wenn das Bundesarbeitsgericht das nicht tut, dann ist das womöglich ein Fall, in dem man Schadensersatzforderungen ausgesetzt ist. Deswegen hab ich selber noch keine Lösung dafür, was eine geeignete Konstellation ist, um das noch mal, diese Rechtsprechung noch mal überprüfen zu lassen.

Marco Herack:

Das heißt, es ist eigentlich durchaus nicht ganz unklug, was da getan wird von der Arbeitgeber*innenseite, dass man das einfach so in der Balance lässt und dann damit spielt und das immer wieder auspackt und dadurch quasi im eigenen Sinne Dinge verhindert.

Johanna Wenckeback:

Ganz genau. Leider ja.

Marco Herack:

Also eine politische Lösung kann es da nicht geben. Also dass einfach die Politik sagt, das ist unlauter, so was, hier darf gestreikt werden. Fertig. Gesetz und erledigt.

Johanna Wenckebach:

Für die Azubis, wie gesagt, fände ich das wichtig. Da könnte man das klarstellen. Andererseits, und da kann ich ja noch mal drauf verweisen, was gerade in Großbritannien gemacht wird, da wird ja gerade an einem Gesetz gearbeitet, um das Streikrecht in der Daseinsvorsorge, öffentlicher Nahverkehr, Krankenhäuser und so weiter, zu regeln. Und heraus wird eine Einschränkung kommen. Und ich meine, ich weiß nicht, das ist, glaub ich, sehr riskant, jetzt eine gesetzliche Regelung fürs Streikrecht zu schaffen, weil da natürlich dann sehr schnell auch Dinge stehen können, zum Beispiel dazu, wie das jetzt in Großbritannien geplant wird, wie Notdienste aussehen wollen. Da würde ich definitiv empfehlen, davon Abstand zu nehmen, denn die Seite, die Lobbyarbeit dafür macht, das Streikrecht per Gesetz einzuschränken, hat auf jeden Fall Einfluss und da ist das Risiko einer Verschlimmderung, glaub ich, größer als, dass wirklich das Streikrecht effektiv gesichert werden könnte.

Marco Herack:

Johanna Wenckebach, ich danke dir für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Danke schön, Marco.

Marco Herack:

Und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken oder Lösungsvorschläge habt, schickt sie uns: systemrelevant@boeckler.de ist die E-Mail-Adresse. Oder auf Twitter findet ihr uns @boeckler_de. Wer Johanna erreichen möchte, dem kann ich Twitter empfehlen: @jo_wenckebach. Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcast eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören, euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Ciao.