Streik und Daseinsvorsorge

10 Thesen und 1 Resümee

Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder,
Hannover/ Berlin

1. Der Streik gehört zur Tarifautonomie. Die Tarifautonomie ist ein konstitutives Element des deutschen Arbeitsbeziehungssystems und durch das Grundrecht des Art. 9 III GG geschützt. Ihr Kern ist die Verhandlung. Zur Schaffung von Verhandlungsmacht ist das Streikrecht nötig. Tarifverhandlungen ohne Streikrecht wären „kollektives Betteln“ (so das BAG unter Bezugnahme auf Prof. R. Blanpain).

2. Die Ausübung der Streikfreiheit gemäß Art. 9 III GG greift oft in ebenfalls geschützte Rechtspositionen des Kampfgegners und/oder von Dritten ein. Die Abwägung erfolgt nach dem Prinzip der „praktischen Konkordanz“, d.h. beide Rechtspositionen sollen so gut wie möglich verwirklicht werden. Deshalb sind nur diejenigen Streiks gerechtfertigt, die verhältnismäßig sind. Verhältnismäßig sind die Kampfmittel, die geeignet, erforderlich und bezogen auf das Kampfziel angemessen sind.

3. Dasselbe gilt nach geltendem Recht auch im Bereich der Daseinsvorsorge. Dort werden durch den Streik typischerweise sehr viele Menschen betroffen. Ihre Rechte grenzen das Streikrechts ein. Die Grenzziehung erfolgt grundsätzlich nicht abstrakt/ generell, sondern einzelfallbezogen/ konkret .

4. Unter der Daseinsvorsorge wird die Verantwortlichkeit des Staates für die Versorgung aller mit lebenswichtigen Gütern und Dienstleistungen verstanden. Was zur Daseinsvorsorge gehört, wird je nach der Ebene des staatlichen Handelns und je nach der unterschiedlichen gesellschaftlichen Situation unterschiedlich bestimmt. Es gibt keinen rechtlich bestimmten Begriff der Daseinsvorsorge.

5. Unter dem Titel „Für ein modernes Streikrecht“ hat der Parteivorstand der CSU am 26.01.2015 **Eckpunkte für eine gesetzliche Regelung des Schlichtungs- und Streikrechts im Bereich der Daseinsvorsorge vorgelegt**.
Explizites Ziel ist die Einschränkung der Streikfreiheit im gesamten Bereich der Daseinsvorsorge.

6. Die prägenden Inhalte des CSU-Entwurfs für den Bereich der Daseinsvorsorge sind:

vor jedem Streik

- **Obligatorisches Schlichtungsverfahren**
- **Ankündigungsfrist von 4 Werktagen**
- **Obligatorische Mindestversorgungsvereinbarung = Notdienstvereinbarung und „Streikfahrplan“**

7. Eine solche neue gesetzliche Regelung für die gesamte „Daseinsvorsorge“wäre dysfunktional und verfassungsrechtlich fragwürdig .Es lässt sich nicht belegen, dass die bisherige Arbeitskampfpraxis unzureichend gewesen wäre, im Gegenteil. **Auch der Gesetzgeber darf die Streikfreiheit nur im Rahmen der praktischen Konkordanz einschränken.**

8. Probleme von Schlichtungsverfahren vor jedem Streik :

- **keine Warnstreiks**
- **automatische „Abkühlphase“**
- **keine Solidaritätsstreiks**
- **Drohung mit einem Streik schwierig.**

Rechtlich: nach ganz h.M. ist eine gesetzlich zwingende Schlichtung – anders als eine tarifliche – wegen Verletzung von Art. 9 III GG verfassungswidrig.

9. Ankündigungsfrist von 4 Tagen:
In der Praxis liegt bisher kein erkennbares Problem von Streiks darin, dass sie nicht (rechtzeitig) angekündigt würden. Die Drohung mit einem Streik ist im deutschen System oft ausreichend, um Verhandlungen (wieder) in Gang zu bringen – also wird z.T. mehr angekündigt, als wirklich passiert.

10. Notdienstvereinbarung und Streikfahrplan vor jedem Arbeitskampf:

- Bezüglich der Notdienstarbeiten besteht Einigkeit in Rechtsprechung und Arbeitskampfpraxis: Ein flexibles Modell ist zwingend. Vorab-Regelungen passen nicht dazu.

- Ein „Streikfahrplan“ würde unzulässig dazu zwingen, die Streikstrategie der Gewerkschaften offenzulegen.

Resümee:

Es gibt keinen überzeugenden Grund für Sonderregeln im Bereich der Daseinsvorsorge.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind schädlich für die Tarifautonomie und widersprechen Art. 9 III GG. Die bisherige einzelfallbezogen/konkrete Grenzziehung ist geeigneter als eine abstrakt/generelle gesetzliche Regelung.