

ROSA LUXEBURG STIFTUNG



STREIKS OHNE ENDE?

**Mythen und Fakten
über Arbeitskämpfe
in Deutschland**

luxemburg argumente

Schon wieder Streik? Busse und Bahnen bleiben in den Depots, Flugzeuge am Boden, Kitas geschlossen und Krankenhäuser haben nur Notdienste, die Post wird nicht ausgetragen und der Müll nicht abgeholt – die Liste ließe sich beliebig fortsetzen. Gefühlt wird immer öfter gestreikt. Manche Politiker*innen sprechen sogar von «Streikexzessen». Ist Deutschland auf dem Weg in eine Streikrepublik?

Während es scheinbar immer mehr Streiks gibt, stellt sich eine grundsätzliche Frage: Sind Arbeitskämpfe überhaupt noch zeitgemäß? In der öffentlichen Berichterstattung gelten Streiks oft als Rituale einer längst vergangenen Zeit, die von Gewerkschaftsfunktionär*innen lediglich aus organisationspolitischen Eigeninteressen und zur Werbung neuer Mitglieder beibehalten werden. Außerdem wird den Gewerkschaften vorgeworfen, bei vielen Streiks – insbesondere im Bereich öffentliche Daseinsvorsorge – vor allem die Bürger*innen zu treffen und dem Standort Deutschland zu schaden. Vor dem Hintergrund eines öffentlichen Grundrauschens, in dem Streiks als schädlich und überflüssig angesehen werden, rufen insbesondere die deutschen Arbeitgeberverbände lauthals nach einer massiven Einschränkung des Streikrechts.

Die Debatte über Streiks ist voll von Mythen und teilweise bewusst gestreuten Falschinformationen, von denen die wichtigsten in dieser Broschüre aufgegriffen und diskutiert werden. Im Ergebnis entsteht dadurch ein gänzlich anderes Bild. Tatsächlich wird im europäischen Vergleich in Deutschland immer noch eher wenig gestreikt und die ökonomischen Folgen der meisten Streiks halten sich in engen Grenzen. Wenn überhaupt ein Bedarf für eine Änderung des Streikrechts besteht, dann der, wie in den meisten europäischen Nachbarstaaten ein politisches Streikrecht zu ermöglichen.

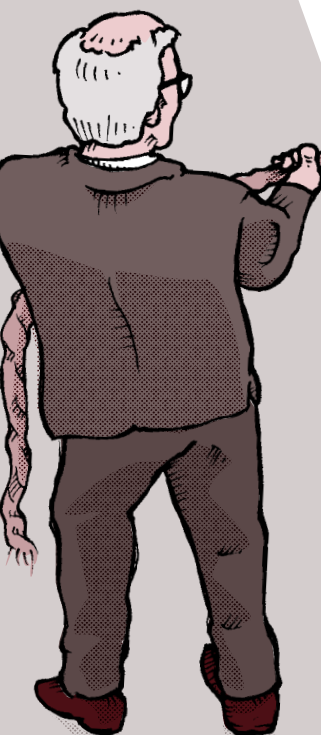
Bei allen aktuellen Diskussionen sollte schließlich nicht vergessen werden, dass es sich beim Streikrecht um ein aus dem Grundgesetz (Artikel 9, Absatz 3) abgeleitetes soziales Grundrecht handelt. Seine grundlegende Bedeutung besteht darin, das im Kapitalismus strukturell angelegte Machtgefälle zwischen Kapital und Arbeit zumindest teilweise auszugleichen, damit echte Tarifverhandlungen auf Augenhöhe stattfinden können. Vor diesem Hintergrund haben Streiks auch heute nichts von ihrer Bedeutung verloren. Sie sind vielmehr ein unverzichtbares Instrument, um den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften eine demokratische Teilhabe zu ermöglichen. Angesichts der aktuellen Krise der Demokratie ist das Recht auf Streik vielleicht sogar wichtiger denn je.

INHALT

1	«Streiks sind nicht mehr zeitgemäß»	3
2	«In Deutschland wird zu viel gestreikt»	5
3	«Gewerkschaften nehmen die Bevölkerung mit ihren Streiks in Geiselhaft»	9
4	«Streiks können Leib und Leben bedrohen»	12
5	«Gewerkschaften missbrauchen Streiks für ihre Organisationspolitik»	14
6	«Streiks sind nur etwas für privilegierte Stammebelegschaften»	19
7	«Streiks schaden dem Standort Deutschland»	22
8	«Das Streikrecht muss in Deutschland eingeschränkt werden»	26
9	«Streiks können nur im Rahmen von Tarifverhandlungen stattfinden»	30
	Zum Schluss: Streiks als Ausweis einer demokratischen Gesellschaft	35

KAPITAL

ARBEIT



«STREIKS SIND NICHT MEHR ZEITGEMÄSS»

«Streiks passen ganz und gar nicht in unsere Krisen-Zeit.»

Stefan Wolf, Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall (2020–2025), 12. November 2022¹

Wie wird argumentiert?

Streiks haben per se in der deutschen Öffentlichkeit kein gutes Image. In den Medien werden sie in der Regel als lästig, nervig, schädlich, überflüssig und – vor allem in Krisenzeiten – als verantwortungslos beschrieben. Streiks gelten als ein überkommenes Ritual, das Gewerkschaften nur noch aus organisatorischem Eigeninteresse und veraltetem Klassenkampfdenken heraus inszenieren. In einer modernen Gesellschaft sollten Konflikte hingegen «sachlich» und «vernünftig» geregelt werden. Bei schwierigeren Fällen könnte zudem eine neutrale Moderation helfen, die Konflikte beizulegen. Auch Tarifkonflikte enden in den allermeisten Fällen mit einem Kompromiss. Deshalb sollte es doch möglich sein, dass sich die Vertragsparteien auch ohne langwierige Arbeitskämpfe auf ein Tarifergebnis verständigen.

Was ist dran?

Diejenigen, die Streiks generell für überflüssig halten, offenbaren oft eine recht naive Vorstellung von Tarifaueinandersetzungen, bei denen es nicht in erster Linie um gute Argumente, sondern um knallharte Machtfragen geht. Historisch gesehen ist dieser Zusammenhang unbestritten: So mussten die Gewerkschaften erst in langwierigen Arbeitskämpfen ihre Anerkennung als Verhandlungspartner gegenüber den Unternehmen durchsetzen. Aber auch heute weigert sich nach wie vor eine große Mehrheit der Betriebe, mit den Gewerkschaften zu verhandeln. Nach den neusten verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2024 ist lediglich ein Viertel aller Betriebe in Deutschland an einen Tarifvertrag gebunden. Da es sich hierbei vor allem um größere Betriebe handelt, arbeitet nur noch knapp die Hälfte aller Beschäftigten unter den Bedingungen eines Tarifvertrags.²

In den Bereichen, wo Tarifverhandlungen fest etabliert sind, kommt es nur äußerst selten vor, dass Unternehmen «freiwillig

lig» bereit sind, gewerkschaftliche Forderungen zu erfüllen. Erst das Druckmittel Arbeitskampf führt dazu, dass die Unternehmen überhaupt gewillt sind, ernsthaft mit den Gewerkschaften zu verhandeln. Diese Tatsache ist auch in der deutschen Rechtsprechung zum Streikrecht seit Langem anerkannt. So heißt es in einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) aus dem Jahr 1980, dass die Tarifautonomie nur dann funktioniert, wenn «die sozialen Gegenspieler das Verhandlungsgleichgewicht mithilfe von Arbeitskämpfen herstellen und wahren können». In der Praxis bedeutet dies nach Ansicht des BAG, dass «regelmäßig zunächst die Gewerkschaften auf das Streikrecht angewiesen sind, weil sonst das Zustandekommen und die inhaltliche Angemessenheit von Tarifverträgen nicht gewährleistet wären». ³ Generell geht das BAG in seiner Rechtsprechung davon aus, dass in einer kapitalistischen Marktwirtschaft nicht nur ein grundlegender Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital, sondern auch ein «strukturelles Machtungleichgewicht» zwischen beiden Seiten herrscht, das unter anderem durch Tarifverträge ausgeglichen werden soll. Vor diesem Hintergrund formuliert das BAG den bis heute berühmten Satz, wonach «Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik im Allgemeinen nicht mehr als kollektives Betteln» seien. ⁴

Zumeist muss es bei Tarifauseinandersetzungen gar nicht erst zu Arbeitskämpfen kommen, da nach Ansicht des BAGs «schon die glaubwürdige Bereitschaft zum Streik [...] die Arbeitgeberseite dazu [zwingt], die Schäden eines möglichen Arbeitskampfes mit den wirtschaftlichen Folgen eines Nachgebens zu vergleichen». ⁵ Tatsächlich wird in Deutschland immer noch verhältnismäßig wenig gestreikt und die meisten Tarifverhandlungen werden ohne Arbeitskämpfe beendet (vgl. Mythos 2). Ohne die Möglichkeit zur Durchführung eines Streiks wäre die Arbeitnehmerseite jedoch in einer reinen Bittstellerposition und letztlich dem Wohlwollen der Unternehmerseite ausgeliefert. Dies galt in der Vergangenheit und gilt auch heute noch. So besteht in Deutschland unter Demokrat*innen weitgehend Konsens, dass zu dem im Grundgesetz Artikel 9, Absatz 3 gewährten «Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden», auch das Streikrecht gehört.

Fazit:

Angesichts der in einer kapitalistischen Gesellschaft strukturell ungleichen Verhandlungsposition zwischen Arbeit und Kapital können Tarifverhandlungen nur dann auf Augenhöhe durchgeführt werden, wenn die Gewerkschaften mit dem Streikrecht über ein Machtmittel verfügen, um diese Ungleichheit zumindest teilweise auszugleichen. Das Recht auf Streik ist damit ein unverzichtbarer Bestandteil der Tarifautonomie in Deutschland, ohne das autonome Tarifverhandlungen nicht funktionieren könnten. Streiks sind weder veraltet noch folgen sie einem bloßen Tarifrival. Vielmehr stehen sie für die Ausübung eines sozialen Grundrechts.

2

«IN DEUTSCHLAND WIRD ZU VIEL GESTREIKT»

«Die [...] angekündigten Streikaktionen sprengen jedes vorstellbare und vertretbare Maß. Das hat nichts mehr mit einem Warnstreik zu tun. Vielmehr ist es der Versuch, per Generalstreik französische Verhältnisse in Deutschland einziehen zu lassen.»

Ralph Beisel, Hauptgeschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen (ADV), 23. März 2023⁶

5

Wie wird argumentiert?

Immer wenn in Deutschland die Züge nicht fahren, Busse und Bahnen in ihren Depots bleiben oder die Flüge ausfallen, wird den Gewerkschaften unterstellt, sie würden mit ihren Arbeitskämpfen «die Republik lahmlegen».⁷ Finden dann – wie beispielsweise im Frühjahr 2024 – eher zufällig gleich mehrere Arbeitskämpfe parallel oder in kurzer zeitlicher Abfolge statt, wird schnell so getan, als werde «ständig und überall gestreikt». Manche sehen dann Deutschland bereits auf dem Weg in eine «Streikrepublik» oder warnen gar vor «französischen Verhältnissen». Auf diese Weise entsteht der Eindruck, die Anzahl der Arbeitskämpfe habe ein normales Maß längst überschritten, insgesamt werde in Deutschland zu viel gestreikt.

Was ist dran?

Tatsächlich findet fast jeden Tag in Deutschland irgendwo ein Streik statt. Von den allermeisten Arbeitskämpfen nimmt die Öffentlichkeit jedoch kaum Kenntnis, weil es sich zum Beispiel um lokal begrenzte betriebliche Konflikte handelt, deren Folgen in der Regel für die meisten Bürger*innen kaum wahrnehmbar sind. In den Debatten über das Arbeitskampfvolumen gibt es so etwas wie ein «gefühltes Streikaufkommen», das – vermittelt über persönliche Erfahrungen und verstärkt durch eine entsprechende mediale Aufmerksamkeit – vor allem durch die großen Streiks im Verkehrswesen und der öffentlichen Daseinsvorsorge bestimmt wird. Streiks in anderen Branchen fühlen sich hingegen deutlich kleiner und weniger bedeutsam an, selbst wenn sie in großen Industriebranchen wie der Metall- und Elektroindustrie stattfinden, da sie das alltägliche Leben kaum tangieren. Zwischen dem «gefühlten» und dem «tatsächlichen» Streikaufkommen gibt es also große Unterschiede.

6

Die Frage, ob in Deutschland eher viel oder wenig gestreikt wird, lässt sich nicht anhand von absoluten Zahlen beantworten. Es gibt zwei Möglichkeiten, dies zu ermitteln: Entweder vergleicht man, ob heute in Deutschland mehr oder weniger als früher oder ob in Deutschland mehr oder weniger als in anderen Ländern gestreikt wird. Der internationale Vergleich ist dabei deutlich schwieriger, da es in den Ländern mitunter sehr unterschiedliche Methoden zur Erfassung des sogenannten Arbeitskampfvolumens gibt.⁸ Die wichtigste Maßeinheit dafür ist die Anzahl der Tage, an denen aufgrund von Streiks (oder auch Aussperrungen) nicht gearbeitet wird. Zudem muss ein so ermitteltes Arbeitskampfvolumen, um es sinnvoll vergleichen zu können, ins Verhältnis zu den jeweiligen Beschäftigtenzahlen gesetzt werden. In der Regel basieren internationale Vergleiche demnach auf der Anzahl verlorener Arbeitstage je 1.000 Beschäftigte (siehe Tabelle 1).

Es fällt auf, dass in Deutschland in den 1970er-Jahren, gemessen an den Ausfalltagen, mehr als doppelt so viel gestreikt wurde wie in den Jahren 2020 bis 2023. Auch in den 1980er-Jahren lag das sogenannte Arbeitskampfvolumen mit 27 Ausfalltagen noch über dem aktuellen Wert. Erst in den 1990er-Jahren ist das Streikgeschehen zurückgegangen, bevor es in den folgen-

Tabelle 1: Arbeitskampfvolumen im europäischen Vergleich

Durchschnittlich pro Jahr durch Streiks und Aussperrungen ausgefallene Arbeitstage je 1.000 Beschäftigte

Land	1970 -1979	1980 -1989	1990 -1999	2000 -2009	2010 -2019	2020 -2023
Südeuropa						
Frankreich	286	83	73	127	128	77
Italien	1.511	623	158	88	k. A.	k. A.
Portugal	k. A.	k. A.	k. A.	13	14	9
Spanien	792	640	311	153	49	39
Nordeuropa						
Finnland	613	408	168	70	59	142
Dänemark	261	178	168	105	46	28
Norwegen	45	99	81	49	55	50
Schweden	46	182	50	20	2	1
Westeuropa						
Irland	758	380	119	44	16	4
Vereinigtes Königreich	596	334	30	28	18	91*
Kontinentaleuropa						
Belgien	275	59	33	70	98	94
Deutschland	52	27	11	13	17	21
Niederlande	40	15	22	8	19	15
Österreich	11	2	4	41	2	8
Schweiz	2	0	2	4	2	2
Osteuropa						
Polen	k. A.	26	43	5	16	1
Ungarn	k. A.	k. A.	20	23	6	4

* Da für das Vereinigte Königreich für die Jahre 2020 und 2021 keine Daten vorliegen, bezieht sich die Angabe lediglich auf die Jahre 2022 bis 2023.

Quellen: 1970–1999: International Labour Organisation, zit. n. Lesch, Hagen: Erfassung und Entwicklung von Streiks in OECD-Ländern, in: IW-Trends 1/2009, S. 1–17; 2000–2023: European Trade Union Institute (ETUI): Strike map of Europe, www.etui.org/fr/strikes-map

den Jahrzehnten wieder leicht zunahm. Auch in anderen europäischen Ländern waren die 1970er-Jahre zumeist das mit Abstand streikintensivste Jahrzehnt.

Im europäischen Vergleich befindet sich Deutschland seit jeher im Mittelfeld. Dies war schon in den 1970er- und 1980er-Jahren so und hat sich bis in die Gegenwart hinein fortgesetzt. Während in den Jahren 2020 bis 2023 in Deutschland pro 1.000 Beschäftigte in Durchschnitt 21 Arbeitstage durch Streiks ausfielen, waren es in Frankreich 77, im Vereinigten Königreich 91, in Belgien 94 und in Finnland sogar 142 pro Jahr. Es gibt aber auch einige Länder, in denen so gut wie gar nicht gestreikt wurde. Hierzu gehörten Österreich, die Schweiz, Schweden und Polen. Bedeutung und Umfang von Streiks werden in den einzelnen europäischen Ländern durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst. Wesentlich ist zunächst die Einbettung in die historisch gewachsenen nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen und die damit zusammenhängenden politischen Kulturen der Tarifpolitik. Die Frage, ob Arbeitskonflikte eher kooperativ oder konfrontativ gelöst werden, hängt dabei nicht allein von den Gewerkschaften, sondern mindestens genauso stark von der Haltung der Arbeitgeber ab. Ein hohes Arbeitskampfvolumen ist dabei keineswegs immer automatisch ein Ausdruck gewerkschaftlicher Stärke, sondern kann auch ein Zeichen gewerkschaftlicher Schwäche sein, beispielsweise wenn bestimmte Forderungen nur noch über Arbeitskämpfe durchsetzbar sind. Schließlich hat auch die Ausgestaltung des Streikrechts einen wesentlichen Einfluss auf das Streikgeschehen. In Ländern mit sehr hohen Arbeitskampfvolumen stehen dahinter in der Regel nicht nur Tarifkonflikte, sondern immer auch eine Reihe großer politischer Streiks. Deutschland hat demgegenüber ein eher restriktives Streikrecht, was zu der vergleichsweise niedrigen Anzahl von Streiks beiträgt (vgl. Mythos 9).

Fazit:

In Deutschland wird keineswegs besonders viel gestreikt. Das Arbeitskampfvolumen hat zwar in jüngster Zeit wieder etwas zugenommen. Es liegt jedoch nach wie vor deutlich unter dem der erheblich streikintensiveren 1970er- und 1980er-Jahre. Auch im internationalen Vergleich bewegt sich das Arbeitskampfvolumen lediglich im Mittelfeld. Im Nachbarland

Frankreich wird immer noch fast viermal so viel gestreikt wie in Deutschland. Von einer «Streikrepublik» oder gar «französischen Verhältnissen» kann also keine Rede sein.

3

«GEWERKSCHAFTEN NEHMEN DIE BEVÖLKERUNG MIT IHREN STREIKS IN GEISELHAFT»

«Ver.di-Streik ist eine Frechheit [...] Die Gewerkschaft nimmt mit den Flughafen-Streiks die Falschen in Geiselhaft. Familien, die einmal im Jahr in ihren wohlverdienten Urlaub fliegen möchten.»

Michael Quandt, Leitender Redakteur der Bild-Zeitung,
9. März 2025⁹

Wie wird argumentiert?

Öffentliche Kritik an den Gewerkschaften entzündet sich meist dann, wenn größere Streiks Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge und Infrastruktur lahmlegen. Dann wird den Gewerkschaften gern vorgeworfen, ihre Arbeitskämpfe auf dem Rücken «unschuldiger» Dritter auszutragen. Wenn also bei der Bahn, im öffentlichen Nahverkehr oder an den Flughäfen gestreikt wird, dann gerät schnell zum Skandal, dass darunter nicht nur die bestreikten Unternehmen oder die Arbeitgeber leiden, sondern auch Tausende von Fahrgästen und Reisenden. Letztere – so der Vorwurf – würden von den Gewerkschaften bewusst «in Geiselhaft» genommen, um ihre tarifpolitischen Ziele durchzusetzen.

Was ist dran?

Wahrscheinlich gibt es in Deutschland kaum jemanden, die oder der sich nicht schon einmal über einen streikbedingten Zugausfall oder eine geschlossene Kita geärgert hat. Nun lassen sich bei einem Streik im öffentlichen Verkehrswesen oder bei der Betreuung der Kinder, selbst wenn man es wollte, negative Auswirkungen auf eigentlich Unbeteiligte gar nicht vermeiden. Aus Sicht der Gewerkschaften ist es deshalb umso wichtiger, dass ihre Streikmaßnahmen bei einer breiten Öffentlichkeit auf Akzeptanz stoßen.

9



Die Voraussetzungen dafür sind gar nicht so schlecht. Umfragen zufolge sympathisieren viele mit den Tarifforderungen der Gewerkschaften und tun dies auch dann, wenn sie selbst negativ von Streiks betroffen waren. Mit der Dauer und Häufigkeit von Streiks geht diese Unterstützung, insbesondere auch vonseiten der Medien, deutlich zurück. Um den Kampf um die öffentliche Meinung zu gewinnen, brauchen Gewerkschaften zunächst eine überzeugende Erzählung, damit ihre Tarifforderungen weiterhin in der Öffentlichkeit als «angemessen» und «fair» empfunden werden. In den letzten Jahren fiel es dabei angesichts hoher Inflationsraten vergleichsweise leicht, die gewerkschaftlichen Forderungen zu rechtfertigen, da die Mehrheit der Bevölkerung selbst unter hohen Preissteigerungen zu leiden hatte. Unter dem Vorzeichen ökonomischer Krisen und drohender Arbeitsplatzverluste ist dies deutlich schwieriger.

Ein wichtiger Ansatz ist deshalb die Verknüpfung von Beschäftigten- und Gemeinwohlinteressen, was bei der öffentlichen Daseinsvorsorge besonders naheliegend ist. Denn hier führen bessere Arbeitsbedingungen zu besseren Leistungen für die Bürger*innen und tragen wesentlich dazu bei, dass auch in Zukunft die benötigten Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die Menschen nehmen mögliche negative Auswirkungen von Streiks sicherlich eher in Kauf, wenn deutlich wird, dass es hierbei auch um die zukünftige Qualität des Nahverkehrs, der Gesundheitsversorgung oder der Kinderbetreuung geht.

Während des Streiks ist die direkte Ansprache der betroffenen Bürger*innen durch die Gewerkschaften besonders wichtig. Nur so können diese deutlich machen, dass die Arbeitsniederlegungen von den Beschäftigten nicht gewollt, sondern von den Arbeitgebern aufgezwungen werden, damit diese sich ernsthaft mit ihren berechtigten Forderungen auseinandersetzen. Wichtig ist auch, wenn immer möglich die Streiks rechtzeitig vorher anzukündigen, damit sich die Bürger*innen möglichst gut darauf einstellen können. Das findet jedoch dort seine Grenzen, wo eine frühzeitige Ankündigung dem Arbeitgeber erlaubt, durch eigene Maßnahmen den Streik zu unterlaufen und damit seine Wirksamkeit zu schwächen. In seinem berühmten «Flashmob-Urteil» hat das Bundesarbeitsgericht explizit auch kurzfristig und überraschend durchgeführte Arbeitskämpfmaßnahmen für rechtlich zulässig erklärt.¹⁰

Fazit:

Es ist richtig, dass Streiks in der öffentlichen Daseinsvorsorge nicht nur die Arbeitgeberseite treffen, sondern auch negative Auswirkungen auf viele Bürger*innen haben können. Umso wichtiger ist es für die Gewerkschaften, bei diesen um Akzeptanz zu werben und sie im günstigsten Fall als Verbündete für die Durchsetzung von Beschäftigten- und Gemeinwohlinteressen zu gewinnen. Der Vorwurf der «Geiselhaft» ist schon deshalb zurückzuweisen, weil damit Streiks mit einem Gewaltverbrechen in Verbindung gebracht werden. Im Zweifelsfall gelten hier die Worte des Grandseigneurs der deutschen Arbeitsrechtswissenschaft, Wolfgang Däubler: «Auch ein lästiger Streik ist Grundrechtsausübung.»¹¹

4

12

«STREIKS KÖNNEN LEIB UND LEBEN BEDROHEN»

«Der [streikbedingte] Druck auf das Krankenhaus führt aber [...] – es ist hart, aber wahr – eben auch in einigen Fällen zur ernststen Gefährdung von Gesundheit oder Leben.»

Georg Thüsing, Professor für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Bonn, 17. März 2023¹²

Wie wird argumentiert?

Speziell im Gesundheitswesen sind Gewerkschaften und streikende Beschäftigte immer wieder dem Vorwurf ausgesetzt, sie würden mit ihren Arbeitskämpfen das Wohl von Patient*innen gefährden und hierbei bewusst gesundheitliche Schäden oder im Extremfall sogar den Tod von Menschen in Kauf nehmen.

Was ist dran?

In diesem Fall muss die Antwort eindeutig lauten: gar nichts! Kein*e Patient*in muss befürchten, während eines Streiks nicht mehr versorgt zu werden. Möglicherweise werden aufgrund von Arbeitskampfmaßnahmen bestimmte zeitunkritische Untersuchungen und Behandlungen verschoben, aber jeder Notfall wird weiterhin behandelt. Auch wissenschaftliche Unter-

suchungen haben gezeigt, dass Streiks im Gesundheitswesen keineswegs zu übermäßigen Nachteilen für die Patient*innen oder gar zu einer erhöhten Sterberate führen.¹³

Um Gefahren für Leib und Leben von Patient*innen auszuschließen, müssen bei Streiks im Gesundheitswesen bestimmte Notdienste eingerichtet werden.¹⁴ Ähnliches gilt für andere Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge, in denen eine bestimmte Mindestversorgung sichergestellt sein muss, wie etwa bei der Wasser- und Energieversorgung, bei der Feuerwehr, bei Rettungsdiensten oder der Überwachung gefährlicher Anlagen (wie Atomkraftwerken). Arbeitgeber dürfen solche Notdienste allerdings nicht einfach einseitig anordnen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist die Festlegung des Notdienstes vielmehr die «gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der streikführenden Gewerkschaft».¹⁵ In vielen Unternehmen existieren deshalb zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern Vereinbarungen, in denen für einen möglichen Arbeitskampf Art und Umfang der Notdienste festgelegt sind.

13

Dort, wo sich Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht auf die Einrichtung eines solchen Notdienstes bzw. dessen Umfang verständigen können, entscheiden in der Regel die Arbeitsgerichte. Hierbei kann es passieren, dass diese sehr umfangreiche Notdienste verlangen, die aus gewerkschaftlicher Sicht die Auswirkungen des Streiks übergebührend einschränken. Im Frühjahr 2025 beispielsweise hat das Arbeitsgericht Berlin den streikenden Beschäftigten der Charité-Tochter Charité Facility Management (CFM) sehr weitgehende Notdienstauflagen gemacht, bei denen der geforderte Personalschlüssel nach Angaben von ver.di teilweise sogar über dem des Normalbetriebs lag.¹⁶ Ein effektiver Arbeitskampf wurde unter diesen Umständen unmöglich, sodass die Gewerkschaft den Streik vorzeitig beenden musste. Da ein Arbeitsgericht kaum sachgemäß beurteilen kann, welche Notdienste tatsächlich notwendig sind, folgt es oft den weiter gehenden Forderungen der Arbeitgeber, um das Risiko einer Fehleinschätzung zu minimieren.

Fazit:

Für den Vorwurf an die Gewerkschaften, durch Streiks im Gesundheitswesen das Patientenwohl zu gefährden, gibt es keinerlei Belege. Während der Arbeitsniederlegungen werden stets Notdienste organisiert, die zumeist eher umfangreich als knapp bemessen sind. Die eigentliche Gefährdung von Patient*innen geht nicht von Streiks, sondern von einem zu geringen Personalschlüssel und überlasteten Ärzt*innen und Pflegekräften aus. Zurecht gilt deshalb der von den Beschäftigten im Gesundheitswesen immer wieder verwendete Slogan: «Nicht der Streik, der Normalzustand gefährdet die Patient*innen.»¹⁷ Unter dem Motto «Mehr von uns sind besser für alle» fordert die Gewerkschaft ver.di deshalb schon seit einigen Jahren für die Krankenhäuser sogenannte Entlastungstarifverträge, in denen bessere und verbindliche Personalbemessungszahlen vereinbart werden.

«GEWERKSCHAFTEN MISSBRAUCHEN STREIKS FÜR IHRE ORGANISATIONSPOLITIK»

«Bedauerlicherweise ist der Arbeitskampf inzwischen aber häufig vor allem das Mittel zur Mitgliedergewinnung. Konflikt, zur Not auch inszenierter, soll Gewerkschaften neue Mitglieder bringen und das Gemeinschaftsgefühl bestehender Mitglieder stärken.»

Stefan Wolf, Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall (2020–2025), 26. März 2025¹⁸

Wie wird argumentiert?

Bereits seit Längerem beklagen die Arbeitgeberverbände, dass viele Streiks für den Verlauf der Tarifverhandlungen «unnötig» seien, und unterstellen den Gewerkschaften, diese lediglich aus organisationspolitischem Eigeninteresse durchzuführen. Insbesondere im öffentlichen Dienst, aber auch in der Metall- und Elektroindustrie und in anderen Branchen würde auf diese Weise die Intensität des Konfliktes «künstlich» nach oben getrieben. Nach Ansicht des Tarifexperten des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), Hagen Lesch, wird «der Streik

[...] offenbar ganz gezielt dazu genutzt, um die Mitgliederbilanz aufzupolieren». ¹⁹ Als ein wichtiger Indikator dafür wird die Tatsache angesehen, dass die Gewerkschaften in manchen Branchen bereits nach der ersten Verhandlungsrunde zu flächendeckenden Warnstreiks aufrufen. Das Streikrecht werde auf diese Weise für organisationspolitische Zwecke «missbraucht». ²⁰

Was ist dran?

Zunächst einmal lässt sich nicht bestreiten, dass es im Rahmen von Arbeitskämpfen zu einer besonders intensiven Beteiligung der Beschäftigten an den Tarifeinsetzungen kommt, die selbstverständlich auch von den Gewerkschaften zur Mitgliederwerbung genutzt werden. Im besonders streikintensiven Jahr 2023 etwa hat ver.di etwa 190.000 neue Mitglieder gewinnen können. Die meisten davon sind während der großen Tarifrunden im öffentlichen Dienst, im öffentlichen Nahverkehr, bei der Post oder im Einzelhandel beigetreten. ²¹ Tarifeinsetzungen bilden für die Gewerkschaften schon immer günstige Rahmenbedingungen, um neue Mitglieder zu gewinnen, da hier die Interessenkonflikte besonders deutlich werden. Durch Arbeitskämpfe werden die Tarifkonflikte jedoch auf die Spitze getrieben. Sie stellen alle Beschäftigten vor die Frage, ob sie sich selbst aktiv an einem Streik beteiligen wollen. Wird diese Frage positiv beantwortet, ist sie in der Regel auch mit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft verbunden.

Aus der Tatsache heraus, dass Streiks günstige Rahmenbedingungen für die Organisation neuer Mitglieder bilden, lässt sich jedoch noch lange nicht schlussfolgern, dass diese von den Gewerkschaften in erster Linie deshalb herbeigeführt werden, um ihre Organisationsprobleme zu lösen. Gegen eine solche These sprechen zunächst die nackten Zahlen: So gab es in Deutschland im Jahr 2024 insgesamt 286 Arbeitskämpfe, von denen die meisten im Rahmen lokal begrenzter, betrieblicher Tarifeinsetzungen stattfanden. ²² Demgegenüber wurden im Jahr 2024 mehr als 6.000 neue Tarifverträge beim Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums registriert. ²³ Die große Mehrheit der Tarifverhandlungen wird in Deutschland seit jeher ohne Streiks abgeschlossen.



SAG JA!
ZUM NEIN!

Ob eine Gewerkschaft im Rahmen einer Tarifauseinandersetzung zu einem Streik aufruft oder nicht, ist in der Regel eine schwierige Entscheidung, bei der verschiedene Faktoren miteinander abgewogen werden müssen. Zuerst muss sich die Gewerkschaft sicher sein, dass einem Streikaufruf auch Folge geleistet wird und sich genügend Mitglieder und Betriebe finden, die sich an dem Streik beteiligen. In der Tat haben hier die Gewerkschaften in den letzten Jahren eher positive Erfahrungen gemacht und waren nicht selten selbst davon überrascht, wie viele Beschäftigte bereit waren, ihre Arbeit niederzulegen. Je länger ein Streik dauert, desto schwieriger wird es in der Regel jedoch, die Streikbereitschaft aufrechtzuerhalten. Gleiches gilt für die Aussicht, den Streik erfolgreich beenden zu können. So wurde beispielsweise im Jahr 2024 bei dem zum DuMont-Konzern in Köln gehörenden Bundesanzeiger-Verlag ein Streik nach 138 Tagen beendet, ohne dass das Streikziel eines Haustarifvertrages erreicht werden konnte.²⁴ Eine ähnliche Niederlage mussten die Beschäftigten bei der Schrott- und Recyclingfirma SRW metalfload in Espenhain bei Leipzig hinnehmen, nachdem diese mit 180 Streiktagen den längsten Streik in der Geschichte der IG Metall durchgeführt hatten.²⁵ Bei dem Windanlagenhersteller Vestas hingegen ist es der IG Metall gelungen, nach 123 Streiktagen erstmals einen Tarifvertrag durchzusetzen.²⁶ Mit der Dauer des Streiks steigt schließlich auch das finanzielle Risiko für die Gewerkschaft. Gerade bei großen Flächenstreiks werden oft erhebliche Summen an Streikgeld gezahlt.

Ein Problem ist zudem, dass in der öffentlichen Debatte die Verantwortung für einen Streik in der Regel ausschließlich der Gewerkschaftsseite zugeschrieben wird. Dabei lässt das Verhalten der Arbeitgeberseite den Beschäftigten vielfach gar keine andere Wahl, als zu streiken. Besonders deutlich wurde dies 2024 in der Bauwirtschaft, wo die Arbeitgeberverbände selbst ein mühevoll erzieltes Schlichtungsergebnis ablehnten. In der Folge musste die Gewerkschaft IG BAU erstmals seit 20 Jahren in der Branche wieder einen Flächenstreik durchführen.²⁷ Bei den Sendeanstalten der ARD lehnten die Arbeitgeber sogar eine von der Gewerkschaft ver.di vorgeschlagene Schlichtung ab und zwangen diese damit, ihren Streik zu verlängern.²⁸

In vielen Tarifaueinandersetzungen verhalten sich Arbeitgeberverbände alles andere als rational. Oft lassen sie mehrere Verhandlungsrunden vergehen, bis sie überhaupt ein Angebot vorlegen. Dieses ist dann oft noch so weit von der Gewerkschaftsforderung entfernt, dass auf dieser Grundlage kein Kompromiss gefunden werden kann. Mit vollkommen unrealistischen Angeboten tragen die Arbeitgeber im Gegenteil zur Verschärfung von Tarifkonflikten bei. Vor diesem Hintergrund ist die in einigen Branchen von den Gewerkschaften verfolgte Taktik, bereits nach der ersten Verhandlungsrunde mit deutlichen Warnstreiks aufzutreten, eher ein Appell an die Arbeitgeber, ernsthaft zu verhandeln und möglichst zügig zu einem Ergebnis zu kommen. Wo dies nicht gelingt, kann es mitunter wie im Einzelhandel zu sehr langwierigen Verhandlungen kommen. Hier dauerten die Tarifaueinandersetzungen zuletzt mehr als ein Jahr an und wurden immer wieder von Arbeitsniederlegungen begleitet.

Fazit:

18

Der Vorwurf der Arbeitgeber, Gewerkschaften würden Streiks für ihre Mitgliedergewinnung instrumentalisieren und hier bewusst das Streikrecht missbrauchen, erweist sich bei näherem Hinsehen als haltlos. Vor jedem Streikaufruf müssen die Gewerkschaften hingegen mehrere Faktoren gegeneinander abwägen, um am Ende abzuschätzen, ob ein Arbeitskampf erfolgreich durchgeführt werden kann. Schließlich sollte nicht vergessen werden, dass die Verantwortung für Streiks nicht allein bei den Gewerkschaften liegt, sondern auch die Arbeitgeber hieran einen wesentlichen Anteil haben und Streiks oftmals aus politischem Kalkül heraus oder durch unprofessionelles Agieren geradezu provozieren.

«STREIKS SIND NUR ETWAS FÜR PRIVILEGIERTE STAMMBELEGESCHAFTEN»

«Wer befristet angestellt ist, muckt nicht auf und beteiligt sich nicht an Streiks, denn diese Kolleg*innen haben immer Angst, ihre Arbeit zu verlieren.»

Torsten Bogula, Betriebsratsvorsitzender bei der Deutschen Schutz- und Wachdienst GmbH (DSW), 2025²⁹

Wie wird argumentiert?

Den Gewerkschaften wird traditionell vorgeworfen, dass sich ihre Tarifpolitik primär an den Interessen der privilegierten Stammbeschaftigten orientiere, da diese auch den Kern der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft bildeten. Besonders deutlich werde dies bei Arbeitskämpfen, die in der Regel von den Stammbeschäftigten getragen werden. Demgegenüber würden sich prekär Beschäftigte deutlich weniger an Arbeitskämpfen beteiligen, da sie – insbesondere bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen – um den Verlust ihres Arbeitsplatzes fürchten müssen. Hinzu komme, dass vor allem Beschäftigte im Niedriglohnsektor sich streikbedingte Einkommensverluste einfach nicht leisten können.

19

Was ist dran?

Noch bis in die 1990er-Jahre verband man Streiks in Deutschland primär mit männlichen Industriearbeitern. Seither lässt sich jedoch ein grundlegender Wandel hin zu einer Tertiarisierung von Arbeitskämpfen beobachten. In den letzten beiden Jahrzehnten fand mittlerweile mehr als jeder zweite Streik im Dienstleistungssektor statt.³⁰ Damit einher geht zugleich eine Feminisierung von Arbeitskämpfen, da häufiger in Branchen wie dem Einzelhandel, der Kinderbetreuung und im Gesundheitswesen gestreikt wird, in denen die Beschäftigten mehrheitlich weiblich sind.³¹ Zudem geraten mit diesen sektoralen Verschiebungen auch andere prekär Beschäftigte in den Mittelpunkt der Streikauseinandersetzungen. Dies gilt insbesondere für klassische Niedriglohnbranchen wie das Gastgewerbe, die Systemgastronomie, die Gebäudereinigung, das Bewachungsgewerbe und die Lieferdienste, in denen oft nicht viel mehr als der Mindestlohn gezahlt wird.

Arbeitskämpfe in Niedriglohnsektoren mit niedrigem gewerkschaftlichen Organisationsgrad stehen dabei vor deutlich größeren Herausforderungen als traditionelle Streiks in gut organisierten Industriebranchen und haben ihre ganz eigene Logik.³² In zahlreichen betrieblichen Auseinandersetzungen geht es darum, überhaupt erst Betriebsräte und einen Tarifvertrag durchzusetzen und damit die Voraussetzung für geregelte Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Arbeitskämpfe werden häufig zunächst von kleinen aktiven Beschäftigtengruppen getragen, die eher symbolische, an die Öffentlichkeit gerichtete Aktionen durchführen, um ihre prekären Arbeitsbedingungen zu skandalisieren. Die Mobilisierung öffentlichen Drucks ist gerade in personennahen Dienstleistungsbranchen wie dem Gastgewerbe oder dem Einzelhandel, in denen die Unternehmen besonders um ihr Image besorgt sind, eine zunehmend an Bedeutung gewinnende gewerkschaftliche Machtressource.

20

Um auch in Niedriglohnbranchen größere und länger andauernde Arbeitskämpfe durchführen zu können, ist die Verbindung einer konfliktorientierten Betriebs- und Tarifpolitik mit gezielten Organizing-Kampagnen unerlässlich. Das erfordert einerseits einen erheblichen gewerkschaftlichen Ressourceneinsatz, andererseits die Abkehr von einer traditionellen gewerkschaftlichen Stellvertreterpolitik hin zu einer «beteiligungsorientierten Tarifpolitik», die auf eine möglichst breite aktive Beteiligung der Beschäftigten an den Tarifkonflikten setzt.³³ Ein Musterbeispiel für solch einen strategisch geplanten Tarifkonflikt war der im Frühjahr 2025 durchgeführte Arbeitskampf bei der Charité Servicegesellschaft CFM, bei dem es um die Übernahme des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienstes (TVöD) ging.³⁴ Ein wesentliches Problem war hier, dass sich mit der Dauer des Streiks immer mehr Beschäftigte, die kaum mehr als den Mindestlohn verdienten, den arbeitskampfbedingten Lohnausfall trotz des gewerkschaftlichen Streikgelds nicht mehr leisten konnten. Die Gewerkschaft ver.di zahlte deshalb ein höheres Streikgeld und organisierte darüber hinaus einen Spendenaufruf für die betroffenen Beschäftigten. Auf diese Weise war es möglich, dass auch Beschäftigte mit sehr geringen Löhnen einen insgesamt 45 Streiktage umfassenden Arbeitskampf durchhalten und am Ende gewinnen konnten.

Fazit:

Das Streikgeschehen in Deutschland hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend gewandelt. Heute werden die meisten Streiks nicht mehr in den traditionellen Industriesektoren, sondern in den Dienstleistungsbranchen durchgeführt, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad häufig niedrig ist und prekäre Beschäftigungsverhältnisse vorherrschen. Deswegen ist eine konfliktorientierte Betriebs- und Tarifpolitik mit gezielten Organizing-Kampagnen unerlässlich. Den hier Beschäftigten kommt derzeit der akute Arbeitskräftemangel in vielen Branchen zugute, der ihre Verhandlungsposition stärkt. Darüber hinaus stehen die Gewerkschaften vor allem bei länger andauernden Arbeitskonflikten vor der Herausforderung, neue Wege einer monetären Solidarität zu finden, um den Beschäftigten in Niedriglohnssektor eine überdurchschnittliche Kompensation ihrer streikbedingten Lohnverluste zu ermöglichen.

«STREIKS SCHADEN DEM STANDORT DEUTSCHLAND»

«Angesichts der angekündigten Bahnstreiks ist jetzt schon klar: Der Schaden ist immens. Vom Image angefangen bis hin zu den volkswirtschaftlichen Folgen.»

Bundestagspräsidentin Julia Klöckner (CDU), 4. März 2024³⁵

Wie wird argumentiert?

Seit jeher wird den Gewerkschaften vorgeworfen, mit ihren Streiks hohe wirtschaftliche Schäden zu verursachen, die sich negativ auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Landes auswirken. Streiks würden somit Arbeitsplätze gefährden und insgesamt zu weniger Wohlstand für alle führen. Besonders lautstark wird diese Kritik im Hinblick auf Arbeitskämpfe im Verkehrssektor geäußert, da diese nicht nur die bestreikten Unternehmen betreffen, sondern auch Auswirkungen auf die gesamte Volkswirtschaft haben können. So beklagt etwa der Chef des Münchner Instituts für Wirtschaftsforschung (ifo), Clemens Fuest, dass Streiks bei der Bahn oder im Luftverkehr dazu führen, dass Menschen nicht zu ihrer Arbeit kommen und Unternehmen ihre Produktion unterbrechen müssen, weil bestimmte Teile nicht geliefert werden können. Wenn solch ein Streik auch noch in einer wirtschaftlichen Krisensituation stattfindet, dann – so die von Fuest formulierte rhetorische Frage – müsse «man schon überlegen, ob das alles noch verhältnismäßig ist».³⁶ Um die These von der Unverhältnismäßigkeit zu untermauern, werden mitunter hohe Millionenbeträge genannt, die ein Streik angeblich pro Tag kosten würde. So hat das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft die Behauptung in die Welt gesetzt, ein Streik bei der Bahn führe zu volkswirtschaftlichen Verlusten von bis zu 100 Millionen Euro pro Tag.³⁷

Was ist dran?

Zunächst einmal muss betont werden, dass es das Wesen des Streiks ist, dem bestreikten Unternehmen einen gewissen wirtschaftlichen Schaden zuzufügen. Nur so können die Gewerkschaften überhaupt Druck entfalten, um im Rahmen von Tarifverhandlungen die Arbeitgeberseite zu einem besseren An-

gebot zu bewegen. Allerdings wird immer wieder bewusst mit astronomischen Zahlen Stimmung gegen das Streikrecht gemacht. So geht die Zahl von 100 Millionen auf eine «Kostenschätzung» des von den Arbeitgeberverbänden finanzierten Instituts der deutschen Wirtschaft zurück, der zufolge die Industrie bei durchgängigen Streiks bei der Bahn von mehr als drei Tagen Produktionsunterbrechungen hinnehmen müsse, deren Folgekosten «dann schnell von einstelligen Millionenbeträgen auf über 100 Millionen Euro pro Tag ansteigen» könnten.³⁸ Seither geistert die 100-Millionen-Zahl bei jedem neuen Bahnstreik durch die deutsche Medienlandschaft, ohne dass jemals die Grundlagen für diese Schätzung transparent und nachvollziehbar offengelegt wurden. Dabei zeigt das Institut der deutschen Wirtschaft selbst in anderen Publikationen auf, dass die tatsächlichen Streikkosten in der Regel eine «unbekannte Größe» seien, die sich kaum seriös bestimmen lasse.³⁹

Was in der Standortdiskussion meist nicht erwähnt wird: In Deutschland sind die meisten Streiks kurzfristige Warnstreiks, deren Ziel gerade darin besteht, die Arbeitgeber zum Einlenken zu bringen und eine längere Arbeitsniederlegung zu verhindern. In der Praxis halten sich die wirtschaftlichen Schäden der meisten Streiks daher in engen Grenzen. Im produzierenden Gewerbe werden streikbedingte Produktionsausfälle von wenigen Tagen oder gar Stunden in der Regel kurzfristig durch Mehrarbeit und Sonderschichten wieder ausgeglichen. Ähnliches gilt für die öffentliche Verwaltung, den Einzelhandel oder die Müllabfuhr. In anderen Bereichen, etwa in Kitas oder in Krankenhäusern, fallen bestimmte Dienstleistungen tatsächlich kurzfristig aus, sofern sie nicht durch bestehende Notdienste abgedeckt werden. Insgesamt zielen die meisten kurzfristigen Warnstreiks nicht wirklich auf eine ökonomische Schädigung des Arbeitgebers. Sie setzen vielmehr ein Warnzeichen und zeigen die möglichen ökonomischen Folgekosten eines längeren Streiks auf. Das Ziel eines kürzeren Warnstreiks liegt gerade darin, die Arbeitgeber zum Einlenken zu bringen und einen längeren Arbeitskampf zu verhindern. Fast alle Streiks in Deutschland sind lediglich Warnstreiks. Von den 286 Streiks, die im Jahr 2024 stattgefunden haben, waren gerade einmal sechs sogenannte Erzwingungsstreiks, bei denen die Beschäftigten nach gescheiterten Tarifverhandlungen und erfolgreicher Urabstimmung in

LEBENS
ZEIT
ARBEIT
IST
MEHR
WERT.



einen unbefristeten Arbeitskampf gegangen sind.⁴⁰ Sie sind somit die absolute Ausnahme.

Außerdem gilt in Deutschland auch für das Streikrecht das Gebot der Verhältnismäßigkeit. Das bedeutet, dass die durchgeführten Arbeitskampfmaßnahmen «geeignet, erforderlich und angemessen» sein müssen, um das avisierte Streikziel zu erreichen. Nicht verhältnismäßig wären beispielsweise Maßnahmen, die die Existenzgrundlage eines Unternehmens infrage stellen und dieses in den Bankrott treiben würden. Ebenfalls unverhältnismäßig wären Streiks, die die Gesundheit oder gar das Leben von Menschen gefährden. Deshalb müssen etwa bei Streiks im Gesundheitswesen oder in der Energieversorgung immer bestimmte Notdienste eingerichtet werden, die ein Mindestmaß an Versorgung gewährleisten (vgl. Mythos 4). Jenseits dieser offensichtlichen Einschränkungen hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Gewerkschaften einen weitreichenden Ermessensspielraum eingeräumt, um zu beurteilen, ob eine Arbeitskampfmaßnahme geeignet und erforderlich ist.⁴¹ Dies ergibt sich aus der im Grundgesetz Artikel 9 Absatz 3 geschützten Tarifautonomie, die eine gerichtliche Kontrolle der Eignung und Erforderlichkeit von Arbeitskampfmaßnahmen eigentlich verbietet. Lediglich bei der Angemessenheit wird das Streikrecht gegen andere Grundrechte abgewogen. Hieraus ergibt sich ein mögliches gerichtliches Einfallstor zur Beschränkung des Streikrechts, das in den letzten Jahren vermehrt vonseiten der Arbeitgeber genutzt wurde.⁴²

25

Fazit:

Streiks müssen, um überhaupt Wirkung zu entfalten, den bestreikten Unternehmen ökonomischen Schaden zufügen können. Die kursierenden Zahlen über die angeblich millionenschweren Kosten von Arbeitskämpfen sind jedoch unseriös und dienen lediglich dazu, Stimmung zu machen und Streiks als unverhältnismäßig zu diskreditieren. In der Praxis halten sich die negativen wirtschaftlichen Auswirkungen von Arbeitskämpfen in engen Grenzen. Die meisten sind kurze Warnstreiks, mit denen die Arbeitgeber zum Einlenken gebracht werden sollen, unbefristete Streiks kommen eher selten vor. Schwerwiegende ökonomische Schäden oder gar eine Gefährdung des «Standorts Deutschland» sind bislang noch von keinem Streik ausgegangen.

«DAS STREIKRECHT MUSS IN DEUTSCHLAND EINGESCHRÄNKT WERDEN»

«Wenn diese Streiks vorbei sind, müssen wir darüber nachdenken, wie wir in Zukunft solche Streikexzesse vermeiden. Die Volkswirtschaft der Bundesrepublik Deutschland ist ein mindestens ebenso hochwertiges Schutzgut wie das Streikrecht der Gewerkschaften.»

Bundeskanzler Friedrich Merz – damals noch als Vorsitzender der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag – am 12. März 2024⁴³

Wie wird argumentiert?

Da in Deutschland insgesamt zu viel gestreikt werde und dies mit erheblichen wirtschaftlichen Schäden verbunden sei, soll eine Einschränkung des Streikrechts dazu führen, «unnötige» Arbeitskämpfe zu verhindern. Insbesondere im Bereich der kritischen Infrastruktur sollen Streiks deutlich eingeschränkt werden, da diese nicht nur die bestreikten Unternehmen, sondern auch weite Teile der Wirtschaft und der Bevölkerung treffen würden. Anlässlich eines Streiks der Hafentarbeiter*innen in den deutschen Seehäfen, denen für die deutsche Wirtschaft eine wichtige logistische Schlüsselfunktion zukommt, hat der Präsident der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Rainer Dulger, sogar einmal den Ausruf eines «sozialen Notstandes» gefordert, um den Streik unterbinden zu können.⁴⁴ Da in Deutschland bislang die rechtlichen Grundlagen für Arbeitskämpfe im Wesentlichen durch Richterrecht, das heißt durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, festgelegt wurden, soll zukünftig ein explizites «Streikgesetz» die rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitskämpfe definieren.

Was ist dran?

Die Gründe, die für eine Einschränkung des Streikrechts angeführt werden, können insgesamt nicht überzeugen. Weder wird in Deutschland übermäßig viel gestreikt (vgl. Mythos 2) noch sind damit unverhältnismäßig hohe wirtschaftliche Schäden verbunden (vgl. Mythos 7). Vor diesem Hintergrund gibt es zunächst einmal gar keinen Handlungsbedarf, die bestehenden rechtlichen Grundlagen für Arbeitskämpfe zu verändern. Es

drängt sich vielmehr der Verdacht auf, dass es bei den Forderungen nach einer Einschränkung des Streikrechts vor allem darum geht, die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften zu schwächen. Dies wird deutlich, wenn die derzeit diskutierten Forderungen und Vorschläge der Arbeitgeberseite und der ihnen nahestehenden Wissenschaftler*innen näher betrachtet werden.

Im letzten Jahrzehnt haben sich die Forderungen nach einer gesetzlichen Regelung von Streiks vor allem auf den Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge und der kritischen Infrastruktur fokussiert. Bereits Anfang der 2010er-Jahre haben konservative Arbeitsrechtsprofessoren einen umfassenden Gesetzesentwurf zur Regelung von Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge vorgelegt,⁴⁵ mit dem eine deutliche Verschiebung des politischen Diskurses einherging. Der Entwurf zielt vor allem darauf, dass Gewerkschaften in der Daseinsvorsorge nur noch dann zu Streiks aufrufen dürfen, wenn zuvor versucht wurde, den Tarifkonflikt durch eine Schlichtung zu lösen. Zudem sollen Streiks generell nur noch nach einer zuvor durchgeführten Urabstimmung erlaubt sein, womit das Instrument des Warnstreiks de facto abgeschafft würde. Schließlich sieht der Entwurf bei der Durchführung von Streiks auch noch eine viertägige Mindestankündigungsfrist vor und enthält umfangreiche Vorgaben für Notdienste.

27

Dass die gesetzlichen Regelungen von Arbeitskämpfen «nur» für die Bereiche öffentliche Daseinsvorsorge bzw. «kritische Infrastruktur» gelten sollen, kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich hierbei um eine massive Einschränkung des Streikrechts handelt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes arbeiteten im Jahr 2020 43 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland in Bereichen der «kritischen Infrastruktur».⁴⁶ Dabei lässt sich der Bereich kaum präzise abgrenzen, und man kann davon ausgehen, dass bei einer entsprechenden gesetzlichen Regelung des Streikrechts noch deutlich mehr Unternehmen für sich reklamieren würden, zur kritischen Infrastruktur zu gehören. Der im Frühjahr 2025 im Auftrag des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall vorgelegte Entwurf für ein «Schlichtungsgesetz» verzichtet denn auch auf jegliche sektorale Begrenzung und soll von vornherein für die gesamte Wirtschaft gelten.⁴⁷

Im Kern geht es bei den Forderungen der Arbeitgeberverbände und ihnen nahestehender Politiker*innen und Wissenschaftler*innen um die Etablierung eines Systems der Zwangsschlichtung, das die Dynamik der Tarifauseinandersetzungen grundlegend verändern und dabei die Machtverhältnisse deutlich zugunsten der Kapitaleseite verschieben würde. Offen zielen die Forderungen darauf, die Schlichtung zum Normalfall zu machen und damit die Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen deutlich zu erschweren. Eine Zwangsschlichtung stellt einen massiven Eingriff in die vom Grundgesetz geschützte Tarifautonomie dar. Ob in Tarifverhandlungen eine Schlichtung erfolgen soll oder nicht, kann nur das Ergebnis einer autonomen Entscheidung beider Tarifvertragsparteien sein. In vielen Tarifbranchen bestehen hierzu freiwillige Schlichtungsvereinbarungen, auf die sich Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften verständigt haben.⁴⁸ Eine Schlichtung erfolgt hier jedoch in der Regel erst, nachdem Gewerkschaften durch Warnstreiks ihre Konfliktfähigkeit demonstriert haben.

28

Aus Sicht der Gewerkschaften ist allerdings auch ein solches freiwilliges Schlichtungsverfahren durchaus ambivalent: Einerseits kann es gerade in schwächer organisierten Bereichen oder nach lang andauernden Streiks dazu beitragen, einen bestimmten Tarifkompromiss durchzusetzen, der auf dem Verhandlungsweg nur schwer erreichbar gewesen wäre. Andererseits besteht vor allem in gut organisierten Branchen immer auch die Gefahr, dass eine kämpferische Tarifbewegung durch eine Schlichtung abgewürgt wird. Deshalb sollten die Gewerkschaften stets selbst die Entscheidungshoheit darüber haben, ob sie sich auf eine Schlichtung einlassen oder nicht.

Die Forderung nach Einschränkung des Streikrechts ist schließlich auch deshalb abzulehnen, weil Deutschland im internationalen Vergleich schon heute nur ein eingeschränktes Streikrecht hat, das Arbeitskämpfe ausschließlich im Kontext von Tarifverhandlungen und dort auch nur außerhalb der «Friedenszeit» erlaubt (vgl. Mythos 9.). Hinzu kommt, dass viele Gruppen in Deutschland explizit vom Streikrecht ausgeschlossen werden. Dies gilt unter anderen für die knapp zwei Millionen Beamt*innen, Richter*innen und Soldat*innen, deren Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht durch freie Tarifverhandlungen,

sondern durch den Staat im Rahmen von Besoldungsgesetzen festgelegt werden. Auch wenn sich diese Bedingungen oft am Tarifiergebnis im öffentlichen Dienst orientieren, haben diese Beschäftigtengruppen doch keine Möglichkeit, sich selbst aktiv an Tarifaueinandersetzungen zu beteiligen.

Auch die etwa 1,8 Millionen Arbeitnehmer*innen in Betrieben und Einrichtungen der christlichen Kirchen – darunter insbesondere die großen Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie – besitzen de facto kein Streikrecht, weil ihre «Dienstgeber» auf einem kirchlichen Sonderarbeitsrecht beharren, das Arbeitskämpfe prinzipiell ausschließt. Zwar gilt nach einem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2012 das Streikrecht prinzipiell auch in kirchlichen Einrichtungen, es kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen durch ein paritätisches Verhandlungs- und Schlichtungsverfahren ersetzt werden.⁴⁹ In der Praxis werden in fast allen kirchlichen Einrichtungen entsprechende Verfahren angewendet, die die Möglichkeit von Arbeitskämpfen von vornherein ausschließen. Zählt man Beamt*innen und kirchliche Angestellte zusammen, so wird schon heute beinahe einem Zehntel aller Beschäftigten in Deutschland das Streikrecht verwehrt.

29

Fazit:

Forderungen nach Einführung eines eigenen Streikgesetzes, das die Durchführung von Arbeitskämpfen gesetzlich regelt, zielen in Wirklichkeit auf eine massive Einschränkung des Streikrechts. Denjenigen, die sie vertreten, geht es vor allem um die Etablierung eines neuen Systems der Zwangsschlichtung, das die Dynamik und Machtverhältnisse bei den Tarifverhandlungen deutlich zuungunsten der Gewerkschaften verändern würde. Dabei weist das Streikrecht in Deutschland schon heute erhebliche Beschränkungen auf. Wenn eine gesetzliche Grundlage für Arbeitskämpfe geschaffen werden soll, dann müsste heute eher über eine Erweiterung des Streikrechts nachgedacht werden, die das Streikverbot für bestimmte Beschäftigtengruppen aufhebt und auch «politische Streiks» erlaubt.

«STREIKS KÖNNEN NUR IM RAHMEN VON TARIFVERHANDLUNGEN STATTFINDEN»

«Die Ankündigung von ver.di, gemeinsam mit der Organisation Fridays for Future den Verkehr in weiten Teilen Deutschlands lahmzulegen und zu blockieren, ist eine gefährliche Grenzüberschreitung. Wer [...] Arbeitskämpfe und allgemeinerpolitische Ziele miteinander vermischt, gerät schnell auf ein Spielfeld jenseits unserer Tarifautonomie.»

Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 3. März 2023⁵⁰

Wie wird argumentiert?

Immer wenn Gewerkschaften im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen auch allgemeinerpolitische Forderungen formulieren, wird deren Legitimität mit dem Verweis auf das bestehende Verbot politischer Streiks infrage gestellt. Ein Beispiel hierfür sind die gemeinsam von ver.di und Fridays for Future organisierten «Klimastreiks», die für bessere Arbeitsbedingungen und mehr finanzielle Ressourcen im öffentlichen Nahverkehr eintreten. Die Gegner*innen eines politischen Streikrechts begnügen sich in der Regel mit dem Verweis auf die bestehende Rechtsprechung, wonach Arbeitskämpfe nur im Kontext von Tarifauseinandersetzungen bzw. für tarifvertraglich regelbare Ziele erlaubt sind. So heißt es beispielsweise in einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahr 2012: «Der Arbeitskampf ist [...] funktional auf die Tarifautonomie bezogen und insoweit grundrechtlich geschützt. Ein Grundrecht auf Streik, losgelöst von seiner funktionalen Bezugnahme auf die Tarifautonomie, gewährleistet Art. 9 Abs. 3 GG nicht.»⁵¹

Was ist dran?

Das Verbot politischer Streiks in Deutschland ist im Wesentlichen das Ergebnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes in den 1950er-Jahren.⁵² Ausgangspunkt war der 1952 von der damaligen Gewerkschaft IG Druck und Papier durchgeführte «Zeitungsstreik» gegen das Betriebsverfassungsgesetz von 1952, das aus gewerkschaftlicher Sicht echte Mitbestimmungsrechte verhinderte. Der Fall wurde von Arbeitgeberver-

bänden und ihnen nahestehenden Wissenschaftler*innen zum Anlass genommen, um gegen die Legitimität politischer Streiks zu argumentieren. Im Kern wurde der politische Streik hier als «undemokratisch» diskreditiert, da er in die Entscheidungshoheit demokratisch gewählter Parlamente und Regierungen eingreife. Die von den Gewerkschaften und ihnen nahestehenden Wissenschaftler*innen vertretene Gegenposition, wonach die geforderte Trennung zwischen tarifvertraglichen und politischen Auseinandersetzungen in vielen Fällen der Realität widerspricht, konnte sich hingegen nicht durchsetzen. In einem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts von 1955 wurde dann erstmals festgelegt, dass nur tarifbezogene Streiks rechtmäßig seien.⁵³ Bis heute orientiert sich die Rechtsprechung in Deutschland an diesem Grundsatz.

Im europäischen Vergleich hat damit Deutschland ein äußerst restriktives Streikrecht. Nach einer aktuellen Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments sind lediglich in drei von 27 EU-Staaten politische Streiks generell verboten und dürfen nur im Rahmen von Tarifaueinandersetzungen stattfinden (siehe Tabelle 2).⁵⁴ Hierzu gehören neben Deutschland noch Polen und die Slowakei. In der großen Mehrzahl von 19 EU-Staaten sind politische Streiks dann erlaubt, wenn sie sich auf politische Entscheidungen beziehen, die die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Beschäftigten betreffen. Beispiele hierfür sind etwa die großen Streiks in Belgien und Frankreich gegen die staatlichen Rentenreformen. Schließlich gibt es noch weitere fünf EU-Staaten, in denen überhaupt keine inhaltlichen Beschränkungen für politische Streiks bestehen. In diesen Ländern können also auch Streiks zur Durchsetzung von Forderungen organisiert werden, die nicht unmittelbar mit den Interessen der Beschäftigten zusammenhängen. Ein aktuelles Beispiel hierfür ist der im Oktober 2025 ausgerufenen «Generalstreik» der italienischen Gewerkschaften in Solidarität mit den Menschen in Gaza.

Auch in Deutschland hat es im Laufe der Geschichte immer wieder Ansätze für politische Streiks gegeben, wie bei den betrieblichen Protesten Ende der 1960er-Jahre gegen die Notstandsgesetze, 1996 gegen die gesetzliche Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder 2007 gegen die Erhöhung

Tabelle 2: Streikrecht in der Europäischen Union

Politische Streiks sind generell erlaubt	Politische Streiks sind teilweise erlaubt*	Politische Streiks sind verboten. Streiks sind nur im Rahmen von Tarifverhandlungen erlaubt
5 EU-Staaten: Finnland, Italien, Niederlande, Österreich, Schweden	19 EU-Staaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Frankreich, Griechenland, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Portugal, Rumänien, Spanien, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern	3 EU-Staaten: Deutschland, Polen, Slowakei

* Sofern sie sich auf politische Entscheidungen beziehen, die die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Beschäftigten betreffen.

Quelle: Schutter, Olivier de: Towards an EU-wide right to politically strike: A constitutional perspective, Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments, Brüssel 2024, [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/757656/IPOL_STU\(2024\)757656_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/757656/IPOL_STU(2024)757656_EN.pdf)

des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. Nur in seltenen Fällen gab es hingegen noch Gerichtsurteile, die einen Arbeitskampf explizit als illegalen politischen Streik identifizierten. Eine Ausnahme bildete Ende der 1970er-Jahre der Streik der damaligen Gewerkschaft Kunst im DGB gegen die geplante Auflösung des Norddeutschen Rundfunks, den das Landesgericht München ausdrücklich als politischen Streik klassifizierte, der durch das Grundgesetz nicht legitimiert sei.⁵⁵

In jüngerer Zeit waren es vor allem die «Klimastreiks» von ver.di und Fridays for Future, die von Arbeitgeberseite als illegale politische Streiks diskreditiert wurden. Ein Versuch der Leipziger Verkehrsbetriebe im Jahr 2024, einen entsprechenden Streik mit Verweis auf seinen angeblich illegalen politischen Charakter per einstweiliger Verfügung zu verhindern, wurde jedoch vom Leipziger Arbeitsgericht zurückgewiesen.⁵⁶ Trotzdem zeigt der Streik einmal mehr, wie eng tarifvertragliche und politische Forderungen in der Praxis verbunden sind.

Die bis heute von der Mehrheit der Jurist*innen vertretene Meinung, wonach der «politische Streik» eine unzulängliche

Einflussnahme auf demokratische Entscheidungsprozesse darstellt, kann angesichts der massiven wirtschaftlichen Einflussmacht der Kapitalseite kaum überzeugen. Ähnlich wie bei Tarifverhandlungen zeigt sich auch in der politischen Arena ein strukturelles Machtungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital. Um hier ein «wirkliches Gegengewicht» zu schaffen, bleibt – so etwa die Position des Arbeitsrechtlers Wolfgang Däubler – «nur der Rückgriff auf den politischen Streik». ⁵⁷

Fazit:

Fast überall in Europa wird den Gewerkschaften zugestanden, mit dem Mittel des Streiks Einfluss auf politische Entscheidungen zu nehmen, die unmittelbar die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Beschäftigten berühren. Dass Deutschland mit dem Verbot politischer Streiks eine Sonderstellung einnimmt, ergibt sich keineswegs zwangsläufig aus den Vorgaben des Grundgesetzes. Diese ist vielmehr das Ergebnis einer in den 1950er-Jahren entwickelten Interpretation des Bundesarbeitsgerichts, die seither einfach unhinterfragt von der Rechtsprechung übernommen wurde. Angesichts der weitreichenden sozialen, ökonomischen und ökologischen Herausforderungen und der damit verbundenen Gefahren für die Demokratie ist es hingegen höchste Zeit, auch in Deutschland über ein «Recht auf politischen Streik» neu nachzudenken. ⁵⁸

SOLIDARITÄT



ZUM SCHLUSS: STREIKS ALS AUSWEIS EINER DEMOKRATISCHEN GESELLSCHAFT

Als der damalige Bundeskanzler Helmut Schmidt Ende der 1970er-Jahre in einem Interview nach den damals aktuell stattfindenden Streiks gefragt wurde, antwortete er:

«Natürlich muss auch mal gestreikt werden. Alle diese deutschen Kleinbürger, die meinen, ein Streik sei ein Zeichen von Unordnung, die können mir den Buckel runterrutschen. Ein Land, in dem nicht gestreikt wird, ist keine Demokratie.»⁵⁹

Die Antwort des damaligen Bundeskanzlers ist gleich in zweifacher Hinsicht bemerkenswert: Zum einen wies er darauf hin, dass Streiks etwas völlig Normales und Selbstverständliches sind. Er betonte dies zudem in einer Zeit, in der in Deutschland im Durchschnitt mehr als doppelt so viel gestreikt wurde wie heute (vgl. Mythos 2). Des Weiteren hob Helmut Schmidt hervor, dass das Recht auf Streik zum Wesenskern einer demokratischen Gesellschaft gehört. Autoritäre Regime zeichnen sich im Gegensatz dazu dadurch aus, dass es entweder gar keine unabhängigen Gewerkschaften gibt oder diese in ihren Möglichkeiten, Arbeitskämpfe zu führen, stark eingeschränkt sind. In Gesellschaften ohne ein wirksames Recht auf Streik existieren zumeist auch sonst kaum demokratische Mitspracherechte.

Das Recht auf Streik ist jedoch nicht nur ein Ausweis einer demokratischen Gesellschaft, es ist zugleich auch eine wichtige Institution zu ihrer Verteidigung. In allen liberal-kapitalistischen Gesellschaftsordnungen besteht ein grundlegendes Spannungsverhältnis zwischen Demokratie und Kapitalismus.⁶⁰ Letzterer geht immer mit einer erheblichen Konzentration ökonomischer Macht einher, die – übersetzt in politische Macht – demokratische Entscheidungsprozesse zu unterlaufen droht. Ein demokratischer Kapitalismus ist demnach immer auf die Existenz starker Akteure und Institutionen angewiesen, die nicht nur politische, sondern auch ökonomische Macht kontrollieren und beschränken können. Ohne handlungsfähige Gewerkschaften ist dabei ein demokratischer Kapitalismus kaum denkbar. Das Recht auf Streiks ist hingegen für die Gewerkschaften das wichtigste Machtmittel, ihre demokratische Kontrollfunktion wahrzunehmen. Deshalb gibt es in den meisten europäischen Ländern auch ein politisches Streikrecht, das anders als in Deutschland nicht auf Tarifauseinandersetzungen beschränkt ist (vgl. Mythos 9).

Für die Beschäftigten, die sich aktiv an Streiks beteiligen, sind diese immer auch – wie der ver.di-Vorsitzende Frank Wernecke es ausdrückt – «ein Stück weit gelebte Demokratie». ⁶¹ In Arbeitskämpfen wird erfahrbar, dass es möglich ist, durch eigenes aktives Engagement die Arbeitsbedingungen zu gestalten. Es sind die Erfahrungen von Solidarität und Selbstwirksamkeit, die eine demokratische Grundhaltung bekräftigen, der zufolge es sich lohnt, gemeinsam mit anderen für die eigenen Interessen zu kämpfen. ⁶² Ein in Arbeitskämpfen gewonnenes Zutrauen in die eigene Handlungsfähigkeit ist zudem ein bedeutendes Mittel gegen eine resignative Grundhaltung, die von Ohnmacht und dem Gefühl der Bedeutungslosigkeit geprägt ist und sich oft als besonders anfällig für rechtspopulistische und rechtsextreme Erzählungen erweist. ⁶³ Eine beteiligungsorientierte Tarifpolitik inklusive der Durchführung von Streiks macht die Demokratie in der Wirtschaft für die Beschäftigten erlebbar und erzeugt so eine «demokratische Dividende», ⁶⁴ die sich auch positiv auf die Stabilisierung der politischen Demokratie auswirkt.

Anmerkungen

- 1 Interview mit Stefan Wolf, in: Augsburger Allgemeine, 12.11.2022, www.zusammennachvorn.de/aktuelles/gesamtmetall-praesident-dr-stefan-wolf-streiks-passen-ganz-und-gar-nicht-in-unsere-krisen-zeit
- 2 Hohendanner, Christian/Kohaut, Susanne: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024, in: WSI-Mitteilungen 4/2025, S. 297–303.
- 3 Bundesarbeitsgericht (BAG): Urteil vom 10.6.1980, Az. 1 AZR 822/79.
- 4 Ebd.
- 5 Ebd.
- 6 Zit. n. Flughafenverband ADV verurteilt landesweiten Streik am Montag und spricht von Streikeskalation nach französischem Vorbild, Pressemitteilung vom 23.3.2023, www.adv.aero/flughafenverband-adv-verurteilt-landesweiten-streik-am-montag-und-spricht-von-streikeskalation-nach-franzoesischem-vorbild/
- 7 Vgl. z. B. Koenen, Jens/Schlautmann, Christoph: GDL und Verdi legen Deutschland lahm, in: Handelsblatt, 5.3.2024, S. 19.
- 8 Dribbusch, Heiner/Vandaele, Kurt: Comparing Official Strike Data in Europe – Dealing with Varieties of Strike Recording, in: Transfer: European Review of Labour and Research 22 (3) 2016, S. 413–418.
- 9 Zit. n. Bild.de vom 3.5.2025, www.bild.de/politik/meinung/kommentare-kolumnen/tarif-terror-verdi-nimmt-ur-lauber-und-unternehmen-in-geiselhaft-67cd55d2b06bda52c536a277
- 10 Bundesarbeitsgericht (BAG): Urteil vom 22.9.2009, 1 ARZ 972/08.
- 11 Wolfgang Däubler: Interview mit den Bund-Verlag, 25.1.2024, www.bund-verlag.de/aktuelles-Auch-ein-laestiger-Streik-ist-Grundrechtsausuebung-.html?srsltid=AfmBOOpUTP-M86vYAx_ITm3_Cedfuv2ssulUFpQ1rDT8wS5XP9m_Uvoy
- 12 Thüsing, Gregor: Krankenhaus-Streiks gefährden die Gesundheit der Patienten, Welt.de, 17.3.2023, www.welt.de/debatte/kommentare/article244332197/Krankenhaus-Streiks-muessen-gesetzlich-geregelt-werden.html
- 13 Uhlmann, Berit: Schaden Streiks der Gesundheit?, in: Süddeutsche Zeitung, 4.4.2023.
- 14 Preedy, Kara/Günther, Sonja: Notdienste bei Arbeitskämpfen – Eine Systematisierung von Voraussetzungen und Umfang, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 3/2024, S. 167–174.
- 15 Bundesarbeitsgericht (BAG): Urteil vom 31.1.1995, 1 AZR 142/94.
- 16 Wahmkow, Jonas: Streik nur erlaubt, wenn er nicht weh tut, in: die tageszeitung, 8.4.2025, <https://taz.de/Tarifkonflikt-bei-Charite-Tochter/!6077590/>
- 17 Z. B. ver.di-Bezirk Berlin-Brandenburg: Pressemitteilung vom 24.10.2020, <https://gesundheit-soziales-bildung-bb.verdi.de/+ +co +0f7252e6-136d-11eb-8d33-001a4a160119>
- 18 Wolf, Stefan: Statement auf der Bundespressekonferenz von Gesamtmetall zum «Entwurf eines Gesetzes zur Schlichtung von Tarifkonflikten» am 26.3.2025 in Berlin, www.gesamtmetall.de/?download_file=250326_bpk_statement
- 19 Lesch, Hagen: Warnstreiks: Konflikt als Prinzip, Iw-Nachricht, 27.3.2023, www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/hagen-lesch-konflikt-als-prinzip-1.html
- 20 Vgl. z. B. Höning, Antje: Verdi missbraucht das Streikrecht, in: Rheinische Post, 10.3.2025.
- 21 Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten/Luth, Marlena Sophie/Janssen, Thilo: WSI-Arbeitskampfbilanz 2023. 2023 – ein langes und turbulentes Arbeitskämpfungsjahr, WSI Report Nr. 95, Düsseldorf 2024, www.wsi.de/fpdf/HBS-008882/p_wsi_report_95_2024.pdf
- 22 Janssen, Thilo/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten: WSI-Arbeitskampfbilanz 2024 – Arbeitskämpfe zwischen Inflation und Transformation, WSI Report Nr. 106, Düsseldorf 2025, S. 4, www.wsi.de/fpdf/HBS-009221/p_wsi_report_106_2025.pdf
- 23 Daten unter: WSI-Tarifarchiv, Tarifstatistik, Tarifverträge – Bestand und Neuregistrierungen, www.wsi.de/de/tarifvertraege-bestand-und-neuregistrierungen-32708.htm
- 24 Schulze-Husmann, Jan/Trinogga, Peter/Aktivenkreis Bundesanzeiger (Hrsg.): Streik doch einfach mit! 138 Tage Arbeitskampf beim DuMont-Konzern, Hamburg 2025.
- 25 Dribbusch et al.: WSI-Arbeitskampfbilanz 2023, S. 20.
- 26 Ebd., S. 19.
- 27 Janssen et al.: WSI-Arbeitskampfbilanz 2024, S. 9.
- 28 Ebd., S. 15 f.
- 29 Zit. n. Giese, Gudrun: Sicherheitsrisiko Befristung: Flughäfen setzen auf Hire & Fire, in: ver.di publik online, 29.5.2025, <https://publik.verdi.de/ausgabe-202503/dreht%C3%BCreffekt-%C3%BC-den-profit/>
- 30 Dribbusch, Heiner: Streik. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000, Hamburg 2023, S. 96 ff.
- 31 Ebd., S. 280 ff.; siehe auch Artus, Ingrid: Frauenstreik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Reihe Analysen, Berlin 2019, www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54_FrauenStreik.pdf

- 32 Artus, Ingrid: Prekär und widerständig, in: LuXemburg, April 2015, <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/prekaer-und-widerstaendig/>
- 33 Vgl. Bahn Müller, Reinhard/Salm, Rainer: Beteiligung und Tarifpolitik: Debatten, Ansätze und Grenzen am Beispiel der IG Metall, in: Industrielle Beziehungen 1/2018, S. 27–50.
- 34 Specht, Johannes: «TVÖD – für alle an der Spree». Harter Tarifkampf der Charité Servicegesellschaft CFM – Pilotcharakter für den Gesundheitsbereich?, in: Sozialismus Nr. 6/2025, S. 45–47.
- 35 Klöckner, Julia: Streik schadet dem Standort, Beitrag auf Facebook, 4.4.2024, www.facebook.com/juliakloekner/posts/950182029809405/
- 36 Fuest, Clemens zit. n. tagesschau.de vom 7.3.2024, www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/streik-kosten-bahn-konjunktur-bip-100.html
- 37 Vgl. Dribbusch/Vandaele: Comparing Official Strike Data in Europe.
- 38 Institut der deutschen Wirtschaft: Ab vier Tagen wird es teuer, IW-Nachricht vom 24.10.2014, www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/hagen-lesch-thomas-puls-ab-vier-tagen-wird-es-teuer.html
- 39 Lesch, Hagen: Streikschäden vermeiden. Was bringt die Schlichtung?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 46/2024, S. 42–48.
- 40 Janssen et al.: WSI-Arbeitskampfbilanz 2024, S.9.
- 41 Bundesarbeitsgericht (BAG): Urteil vom 14.8.2018, 1 ARZ 287/17.
- 42 Brandt, Laurens/Klengel, Ernesto: Das Streikrecht in der rechtspolitischen Debatte und vor den Gerichten, in: Janssen et al.: WSI-Arbeitskampfbilanz 2024, S. 17–23.
- 43 Zit. n. Pressekonferenz der CDU/CSU Fraktion im Deutschen Bundestag am 12.3.2024, www.cducs.de/video/12-maerz-2024-live-statement-mit-friedrich-merz-alexander-dobrindt
- 44 Zit. n. Spiegel Online, 30.6.2022, www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/arbeitgeberpraesident-rainer-dulger-bringt-brechung-von-streikrecht-ins-gespraech-a-45ee4b62-d536-42e1-97f7-883f5153e8b0
- 45 Franzen, Martin/Thüsing, Gregor/Waldhoff, Christian: Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge. Vorschläge zur gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge, Tübingen 2012.
- 46 Statistisches Bundesamt: 43 % der Erwerbstätigen arbeiteten 2020 in den Branchen der kritischen Infrastruktur, Pressemitteilung Nr. 412 vom 2.9.2021, www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/09/PD21_412_12211.html
- 47 Giesen, Richard/Höpfner, Clemens: Vorschlag für ein Schlichtungsgesetz erstellt im Auftrag des Gesamtverbands der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V., Gesamtmetall, März 2025, www.gesamtmittel.de/?download_file=giesen_hoepfner_vorschlag_fuer_ein_schlichtungsgesetz_final
- 48 Lesch, Hagen: Die Schlichtung von Tarifverhandlungen: Möglichkeiten und Grenzen. Gutachten im Auftrag des Gesamtverbands der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V., Gesamtmetall, Köln, 26.3.2025, www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2025/IW-Gutachten_2025-Schlichtung-Tarifverhandlungen.pdf
- 49 Bundesarbeitsgericht (BAG): Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 179/11.
- 50 Zit n. Spiegel Online, 3.3.2023, www.spiegel.de/wirtschaft/streik-des-nahverkehrs-arbeitgeber-werfen-ver-di-rechtswidrigen-ausstand-zum-klimastreik-vor-a-dd7b1b0-1cf9-4d8d-944b-e44c8c24ad76?utm_source=chatgpt.com
- 51 Bundesarbeitsgericht (BAG): Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 179/11, Randnummer 111.
- 52 Vgl. hierzu grundlegend Tschenker, Theresa: Politischer Streik. Rechtsgeschichte und Dogmatik des Tarifbezugs und des Verbots des politischen Streiks, Berlin 2023.
- 53 Bundesarbeitsgericht (BAG): Urteil vom 28.1.1955, Az. GS 1/54.
- 54 De Schutter, Olivier: Towards an EU-wide right to politically strike: A constitutional perspective, Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments, Brüssel 2024, [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/757656/IPOL_STU\(2024\)757656_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/757656/IPOL_STU(2024)757656_EN.pdf)
- 55 Landesarbeitsgericht (LAG) München: Zulässigkeit von Streiks in Rundfunkanstalten, Urteil vom 19.12.1979 - 9 Sa 1015/79.
- 56 Puppe, Matthias: Leipziger RichterIn entscheidet: LVB-Mitarbeiter können ab Freitag streiken, in: Leipziger Volkszeitung, 29.2.2024, www.lvz.de/lokales/leipzig/lvb-streik-in-leipzig-kann-stattfinden-leipziger-richterIn-entscheidet-VJTRMESUMJGJ7NBFLSBD2PCBOA.html
- 57 Däubler, Wolfgang: Arbeitskampfrecht (4. Auflage), § 13 Rn. 64, Baden-Baden 2018.
- 58 Die Linke: Für das Recht auf politischen Streik, Bundestags-Drucksache 20/10746 vom 20.3.2024, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/107/2010746.pdf>
- 59 Interview mit Helmut Schmidt, in: Der Spiegel Nr. 3/1979, 14.1.1979, www.spiegel.de/politik/leistung-liegt-im-deutschen-drin-a-3dd924da-0002-0001-0000-000040351306?sara_ref=re-xx-cp-sh
- 60 Kocka, Jürgen/Merkel, Wolfgang: Kapitalismus und Demokratie. Kapitalismus ist nicht demokratisch und Demokratie nicht kapitalistisch, in: Merkel, Wolfgang (Hrsg.): Demokratie und Krise, Wiesbaden 2015, S. 307–337.
- 61 Zit. n. Handelsblatt Online, 18.12.2025, www.handelsblatt.com/dpa/oeffentlicher-dienst-warnstreiks-im-oeffentlichen-dienst-ruecken-naeher/100185123.html

- 62 Kiess, Johannes/Schmidt, Andre: Schützt demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb gegen Rechtsextremismus?, WSI-Mitteilungen 4/2025, S. 253–262, www.wsi.de/data/wsimit_2025_04_kiess.pdf
- 63 Hövermann, Andreas: Die Verdoppelung des AfD-Elektorats, WSI-Study Nr. 42, August 2025, Düsseldorf, www.wsi.de/fpdf/HBS-009196/p_wsi_studies_42_2025.pdf
- 64 Jirjahn, Uwe: Gibt es eine demokratische Dividende betrieblicher Mitbestimmung?, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 16/2024, S. 1119–1124.

Impressum

luxemburg argumente Nr. 30

wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung

V. i. S. d. P.: Albert Scharenberg

Straße der Pariser Kommune 8A · 10243 Berlin · www.rosalux.de

ISSN 2193-5831 · Redaktionsschluss: März 2026

Autor: Thorsten Schulten

Illustrationen: Navid Thürauf

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Satz/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation

Gedruckt auf Circleoffset Premium White, 100% Recycling

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Rosa-Luxemburg-Stiftung.
Sie wird kostenlos abgegeben und darf nicht zu Wahlkampfzwecken
verwendet werden.

WEITERE VERÖFFENTLICHUNGEN



Ulrich Schneider

UNSERE SOZIALE HÄNGEMATTE Mythen und Fakten zum Bürgergeld

luxemburg argumente Nr. 26

Dezember 2024

40 Seiten

ISSN 2193-5831

Download und Bestellung unter:

www.rosalux.de/publikation/id/52882



Stephan Kaufmann

GELD ALLEIN MACHT NICHT GLÜCKLICH! Mythen und Irrtümer zum Reichtum

luxemburg argumente Nr. 21

Dezember 2023

36 Seiten

ISSN 2193-5831

Download und Bestellung unter:

www.rosalux.de/publikation/id/51425

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

