

# FRAUEN, LEGT DIE ARBEIT NIEDER ZUR ZUKUNFT DES STREIKS IM DIENSTLEISTUNGSGEWERBE

**S**treiks in frauendominierten Branchen, insbesondere Erziehung und Krankenpflege, haben zugenommen. Hier gibt es vielfältige Herausforderungen: Neben den Tarifvertragsparteien sind betreute Personen und deren Angehörige von Arbeitsniederlegungen betroffen. Zudem werden Forderungen nach Streikeinschränkungen lauter und das kirchliche Streikverbot steht Arbeitskämpfen im Weg.

Es ist das Jahr 2049. Joi erwartet ihren Mann zu Hause. Sie fragt ihn, wie sein Tag war. Sie serviert ihm das Abendessen. Sie sorgt für sein körperliches und geistiges Wohlbefinden. Dass sie eine von Millionen Jois ist, ein programmiertes Hologramm, stört ihn nicht. Sie ist ein Produkt, aber sein persönliches Produkt. In der filmischen Dystopie „Blade Runner 2049“ von Villeneuve aus dem Jahr 2017 übernehmen Frauen in neuer Gestalt die Haus- und Sorgearbeit.

Bereits heute gibt es Alexa von Amazon, Siri von Apple und Cortana von Microsoft. Die Künstlichen Intelligenzen sind mit weiblichen Stimmen ausgestattet. Sie übernehmen alle möglichen Assistenzaufgaben und laufen auf Smartphones, Laptops oder mobilen Stationen zu Hause. Obwohl sie Maschinen sind, werden sie als Frauen gelesen. So bleiben auch ihnen gegenüber sexistische Handlungsweisen nicht aus. Sie werden beleidigt und verbal sexualisiert belästigt. Die Programmierer\_innen von Amazons Alexa haben die digitalen „Frauen“ jetzt mit Abwehrreaktionen ausgestattet, damit diese nicht mehr ausweichend oder sogar verharmlosend reagieren.<sup>1</sup> Wehrhafte künstliche Intelligenz gibt es also schon. Die physische Haus- und Sorgearbeit erledigen jedoch noch „analoge Frauen“, sowohl unbezahlt als auch bezahlt. Vor allem bei letzterer setzen sich Frauen immer häufiger mit Arbeitskampfmaßnahmen zur Wehr. Ein Streik in einer frauendominierten Branche hat die Aufwertung und Anerkennung der von Frauen geleisteten Arbeit zum Ziel und stellt zugleich Geschlechterrollen im Allgemeinen in Frage.

## **Streikentwicklung in frauendominierten Branchen**

Seit Mitte der 2000er Jahre hat das Arbeitskämpfgeschehen durch die Verschiebung der Aktivitäten vom produzierenden Gewerbe in den Dienstleistungssektor einen Wandel erlebt. Zudem hat die Anzahl der Streikauseinandersetzungen deutlich zugenommen, auch wenn Deutschland im europäischen Vergleich immer noch ein streikarmes Land ist.<sup>2</sup> Die Ursachen für das geringe Streikaufkommen in Deutschland werden vor allem in folgenden Rahmenbedingungen gesehen: Erstens sind Streiks nur im Rahmen von Tarifverhandlungen

gen und damit nur durch Ausübung von Gewerkschaften zulässig. Andere Zielsetzungen außerhalb von tariflich normierbaren Inhalten sind in Deutschland als Regelungsgegenstand nicht erlaubt.<sup>3</sup> Ein europäischer Vergleich zeigt, dass Deutschland neben Dänemark die höchste Regelungsdichte von Arbeitskampfmaßnahmen aufweist.<sup>4</sup> Zweitens setzen die Vorstände der Gewerkschaften eher auf Kooperation mit den Unternehmen. Auch neuere Sparten-gewerkschaften handeln nach diesem Muster. Zudem wirken die Betriebsräte streikmindernd, da betriebliche Konflikte bereits über andere Verfahren gelöst werden. Zuletzt begrenzen Flächentarifverträge die Anzahl von tariflichen Konflikten, wobei die Bindungskraft der Flächentarifverträge seit den 1990er Jahren abnimmt.<sup>5</sup>

Konflikte laufen daher in wenigen Fällen auf einen Streik hinaus. Nur eine Minderheit der Beschäftigten hat jemals gestreikt. Dabei haben Männer mehr Streikerfahrungen als Frauen: 23% der männlichen und nur 17 % der weiblichen Beschäftigten haben schon einmal an einem Streik teilgenommen, 43 % der Frauen, wenn diese Gewerkschaftsmitglied sind.<sup>6</sup>

Frauendominierte Branchen umfassen die medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufe, die Reinigungsberufe und soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe.<sup>7</sup> Diese Berufe sind gemessen an den Qualifikationsanforderungen und den tatsächlichen Belastungen unterdurchschnittlich bezahlt.<sup>8</sup> Hier hat die Zahl der Arbeitskämpfe in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen.<sup>9</sup> Ab 2006 wurde durch die Streiks der Mediziner\_innen des Marburger Bundes und des von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) organisierten Pflegebereichs das Tabu des Krankenhausstreiks gebrochen. Rechnet man die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen<sup>10</sup> mit ein, spricht einiges für die Prognose der Feminisierung des Streiks.

## **Frauen werden für Gewerkschaften interessant**

Frauen werden als Zielgruppe für Gewerkschaftsmobilisierung neuer Mitglieder immer attraktiver. Dies ist unter anderem der generell schwindenden Anzahl an Mitgliedern und der daraus folgenden Notwendigkeit der Akquirierung neuer Mitglieder geschuldet.<sup>11</sup> Der Bedeutungsverlust von Gewerkschaften zeigt sich in der starken Abnahme des Organisationsgrads in den Betrieben: 35 % der Beschäftigten waren in den 1980er Jahren in einer Gewerkschaft organisiert, 2010 waren es nur noch 20 %. Auch die Tarifbindung sank rapide von 80 % in den 1980er Jahren auf 65 % in 2010.<sup>12</sup>

Die Schwäche der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst, darunter auch Kindertagesstätten, Schulen und Kliniken, ist Resultat der neoliberalen Haushaltskürzungen und den damit verbundenen Maßnahmen des Personalabbaus und der Privatisierungen. Die Macht einzelner Berufsgruppen der damaligen Gewerkschaft Öffentliche

Dienste, Transporte und Verkehr, die in den 1980er Jahren noch ausreichte, um für alle Beschäftigten in diesem Bereich bessere Arbeitsbedingungen zu erkämpfen, besteht heute nicht mehr. Die Gewerkschaften begannen daraufhin in Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes zu mobilisieren, die zuvor einen geringen Organisationsgrad und dementsprechend auch eine geringe Streikaktivität aufzeigten, darunter die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sowie in den Krankenhäusern.<sup>15</sup> Organisieren am Konflikt, also das Werben um neue Mitglieder während des Streiks, hat sich in der Vergangenheit als sehr effizient erwiesen. So traten allein in der Warnstreikphase während der Tarifrunde öffentlicher Dienst 2012 im ver.di Bezirk Stuttgart 400 Beschäftigte in die Gewerkschaft ein.<sup>14</sup>

Streikerfolg hängt in Deutschland vor allem von der gewerkschaftlichen Organisation und der Mobilisierungsfähigkeit der Beschäftigten ab, weil Streiks nur im Zuge von Tarifverhandlungen rechtmäßig sind und diese von Gewerkschaften geführt werden. Zu Beginn der Gründung der Gewerkschaften und bis vor kurzem waren männliche Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis (abhängige Beschäftigung, Vollzeit, unbefristet) die Zielgruppe von Gewerkschaften. Zwar stieg die Anzahl der Frauen in den vom Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengefassten Gewerkschaften, dennoch sind sie bis heute unterrepräsentiert, insbesondere in Entscheidungspositionen.<sup>15</sup> Im Streikgeschehen selbst bestehen dieselben Verhältnisse: Je weiter oben man in der Hierarchie- und Entscheidungsebene nach Frauen sucht, desto weniger wird man fündig. Dies hängt nicht nur mit den Organisationsstrukturen in der Gewerkschaft selbst zusammen – ver.di beispielsweise hat im Vergleich zu anderen Gewerkschaften eine vorbildliche Frauenförderungs politik mit der Einrichtung von Bundes- und Landesfrauenräten, an den Mitgliederverhältnissen orientierten Quoten und gleichstellungspolitischen Bildungsangeboten.<sup>16</sup> Dennoch waren auf den Streikdelegiertenkonferenzen 2015, einem von ver.di seit 2009 neu eingeführten basisdemokratischen Element, 25 % der Teilnehmer\_innen Männer, obwohl 95 % der Beschäftigten und Streikenden Frauen waren, da diese Konferenzen zu den Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst stattfanden.<sup>17</sup>

Dass die gewerkschaftliche Organisation von Frauen sich schwierig gestaltet hat noch andere Ursachen. Frauen übernehmen noch immer den Großteil unbezahlter Haus- und Familienarbeit.<sup>18</sup> Das hat Einfluss auf ihre Energie- und Zeitressourcen, die ihnen für bezahlte Arbeit und das politische Engagement, beispielsweise Mitarbeit in einer Gewerkschaft zur Verfügung stehen. Zudem werden mit der erhöhten Erwerbstätigkeit von Frauen und der damit zutage tretenden Doppelbelastung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit das System der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung sowie die Qualität der erwerbsmäßigen Sorgearbeit diskutiert.<sup>19</sup> Auch ist Teilzeitarbeit bei sozialen Dienstleistungen weit verbreitet und führt zu unterschiedlichen Bedürfnissen der Angestellten.<sup>20</sup> So wünschen sich einige Beschäftigte das Arbeiten in Teilzeit, um mehr Zeitsouveränität im Leben zu erlangen und Familie und Beruf besser vereinen zu können. Andere hingegen wünschen sich eine Aufstockung der Arbeitszeit, weil sie von ihrem Lohn nicht leben können.<sup>21</sup> Darüber hinaus sind Personen, die in Reinigung und Küche arbeiten, oft an andere Privatunternehmen ausgelagert.<sup>22</sup> Diese Heterogenität an Interessen und Arbeit-/ bzw. Auftraggeber\_innen macht einen gemeinsamen Arbeitskampf zunehmend schwierig.

Die steigende Mobilisierung in frauendominierten Branchen ist demnach sowohl Resultat der schlechten Arbeitsbedingungen als auch der abnehmenden Mitgliederzahl in den Gewerkschaften.

### Der Weg zu mehr Partizipation

Ein wichtiger Streik im Sozial- und Erziehungsbereich wurde 2009 von ver.di und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft organisiert. Damals streikten Erzieher\_innen von Kindergärten und -tagesstätten um die massive Aufwertung ihrer Arbeit und ihres Entgelts. Im Laufe der Arbeitskämpfe und vor allem nach dem Abschluss eines nicht zufriedenstellenden Tarifvertrags kam es zu Auseinandersetzungen zwischen der stark mobilisierten Basis und der Streikführung. Daraufhin wurde u.a. die Streikdelegiertenkonferenz bei ver.di eingeführt. Trotz verbesserter Kommunikationsstrukturen und gestärkter Beteiligungsmöglichkeiten der Streikenden führte auch der Streik 2015 in derselben Branche aus Sicht vieler Arbeitnehmer\_innen nicht zu einem zufriedenstellenden Ergebnis. Und das obwohl die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Arbeitskampf vorlagen: Die Beschäftigten hatten hohe Arbeitsmarktmacht, da durch den akuten Kinderbetreuungsplatzmangel und den massiven Ausbau der Einrichtungen überall händeringend Fachkräfte gesucht wurden. In den westdeutschen Streikzentren wurde von den Streikenden eine geschätzte Beteiligung von 60 % und mehr angegeben.<sup>23</sup>

- <sup>1</sup> Eike Kühl, <http://www.zeit.de/digital/internet/2018-01/sprachassistenten-alexa-sexismus-feminismus-sprachsteuerung-ki>, Stand aller Links: 31.01.2018.
- <sup>2</sup> Torsten Bewernitz / Heiner Dribbusch, WSI-Mitt. 5/2014, S. 393.
- <sup>3</sup> Wolfgang Däubler in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Auflage 2018, § 8 Rn. 51.
- <sup>4</sup> Hagen Lesch 2002, Streik und Arbeitskampfgesetze im internationalen Vergleich, IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, S.
- <sup>5</sup> Torsten Bewernitz / Heiner Dribbusch, WSI-Mitt. 5/2014, S. 394.
- <sup>6</sup> Torsten Bewernitz / Heiner Dribbusch, WSI-Mitt. 5/2014, S. 395.
- <sup>7</sup> Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drs. 18/12840, S. 84.
- <sup>8</sup> Christina Klenner, „Es ist eine alte Geschichte“ in: Jörg Meyer (Hrsg.) *arbeiten & feminismus* 2017, S. 103.
- <sup>9</sup> Torsten Bewernitz / Heiner Dribbusch, WSI-Mitt. 5/2014, S. 396.
- <sup>10</sup> Ingrid Artus / Jessica Pflüger, Streik und Gender in Deutschland und China: Ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen, Industrielle Beziehungen, 2-2017, S. 218 (219).
- <sup>11</sup> Artus / Pflüger 2017, S. 223.
- <sup>12</sup> Thomas Haipeter, „Einleitung: Interessenvertretungen, Krise und Modernisierung – über alte und neue Leitbilder“ in: Haipeter, Thomas, Dorre, Klaus (Hrsg.) 2011, *Gewerkschaftliche Modernisierung*, S. 7 (13).
- <sup>13</sup> Catharina Schmalstieg 2012, Partizipative Arbeitskämpfe, neue Streikformen, höhere Streikfähigkeit?, S. 6.
- <sup>14</sup> Schmalstieg 2012, S. 8.
- <sup>15</sup> Sabine Blaschke 2008, Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive, S. 34.
- <sup>16</sup> Artus / Pflüger 2017, S. 227.
- <sup>17</sup> Artus / Pflüger 2017, S. 227f.
- <sup>18</sup> Christina Klenner et al. Wer leistet unbezahlte Arbeit?, WSI Report, Nr. 35, April 2017, S. 1; Ingrid Artus / Peter Birke / Stefan Kerber-Clasen / Wolfgang Menz (Hrsg.) 2017, *Sorge-Kämpfe*, S. 12f.
- <sup>19</sup> Gabriele Winker 2015, Care-Revolution, S. 10; Artus / Birke / Kerber-Clasen / Menz 2017, S. 12.
- <sup>20</sup> Artus / Birke / Kerber-Clasen / Menz 2017, S.
- <sup>21</sup> Maria Büntgen 2005, Teilzeitarbeit. Analyse und Handlungsempfehlungen, S. 9.
- <sup>22</sup> Artus / Birke / Kerber-Clasen / Menz 2017, S. 21.
- <sup>23</sup> Artus / Pflüger 2017, S. 225ff..

Die Erklärung für eine nicht zufriedenstellende Erreichung der Ziele der Streikenden könnte in der besonderen Dreieckskonstellation der Dienstleistungsbranche angelegt sein. Denn neben den Tarifvertragsparteien sind im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe die Dienstleistungsnehmer\_innen, also Kinder und deren Eltern, Alte und Kranke, direkt von Arbeitsk Kampfmaßnahmen betroffen. Im Falle der Kita-Streiks brachten diese im Ergebnis mehr negative Konsequenzen für die Dritten als für die Tarifvertragspartner\_innen. Für die Kommunen wirkte sich der Streik sogar ökonomisch vorteilhaft aus, da sie den Erzieher\_innen kein Gehalt für die Streiktage zahlen mussten und gleichzeitig Beiträge von den Eltern erhielten.<sup>24</sup>

### Dritte für mehr Streikerfolg einbeziehen

Schon 1991 beim ersten Streik der Sozial- und Erziehungsdienste wurde die besondere Situation zwischen den Streikenden und den betroffenen Dritten deutlich: Die streikenden Beschäftigten waren direkt mit den Interessen der Betroffenen konfrontiert und mussten neben dem Arbeitskampf mit den Arbeitgeber\_innen auch diesen Konflikt lösen.<sup>25</sup> Als Schlussfolgerung wurden 2006 die Eltern der Kinder von Anfang an in die Planung der Arbeitsk Kampfmaßnahme einbezogen.<sup>26</sup> In jenem Jahr wurde von den Erzieher\_innen im Bezirk Stuttgart der Intervallstreik eingesetzt. Hier legten in der ersten Woche die Beschäftigten einer Kommune zwei bis vier Tage die Arbeit nieder. In der zweiten Woche schlossen die Einrichtungen einer anderen Kommune und in der nächsten Woche streikten dann die Beschäftigten eines weiteren Bereichs usw. Somit konnte der Streik über mehrere Wochen aufrechterhalten werden, ohne dass die Kinderbetreuung komplett eingestellt werden musste.<sup>27</sup> Ein weiterer Vorteil dieser Vorgehensweise war es, dass die auf einzelne Einrichtungen aufgeteilten Beschäftigten zusammenkommen konnten. Diese kollektiven Momente, die dem Erfahrungsaustausch und der gemeinsamen Diskussion der geplanten Aktionen dienen, sind im sonstigen Arbeitsalltag nicht vorhanden.

Für erfolgreiche Mobilisierung sind nicht nur besonders günstige Gelegenheitsstrukturen oder besonders schlechte Arbeitsbedingungen der Betroffenen ursächlich.<sup>28</sup> Auch die Einstellungen der Betroffenen selbst und die gesellschaftliche Einordnung einer sozialen Bewegung haben Auswirkungen auf deren Erfolgchancen.<sup>29</sup> Die Arbeiter\_innen müssen zum einen die Ungerechtigkeit ihrer Situation erkennen und zum anderen die Hoffnung haben, dass sich daran etwas ändern lässt. Die öffentliche Bewertung von sozialen Dienstleistungen fällt dabei ambivalent aus: Einerseits erfolgt eine moralische – nicht materielle – Aufwertung dieser Arbeit, andererseits wird deren Komplexität nicht erkannt.<sup>30</sup> Der mediale Diskurs zu den Kita-Streiks fiel gemischt aus. Neben den vielen Berichten über die leidtragenden Kinder und Eltern, finden sich auch Solidaritätsbekundungen mit den Streikenden und ihren Forderungen, endlich die Erziehungsarbeit aufzuwerten.

Aufgrund der Drittbetroffenheit

im Dienstleistungssektor und der besonderen persönlichen Nähe zu den Klient\_innen in frauentypischen Berufen stellt sich die Frage nach gesamtgesellschaftlichen Solidarierungen im Arbeitskampf.<sup>31</sup> So werden in diesen Berufszweigen die Zusammenarbeit mit den Betroffenen und die Kampagnenarbeit in der öffentlichen Debatte immer wichtiger.

### Gegen die Aushöhlung des Streikrechts

Einige Rechtswissenschaftler\_innen und politische Initiativen haben bereits auf das Problem der Drittbetroffenheit reagiert. Sie stellten die Forderung auf, Arbeitsk Kampfmaßnahmen in Bereichen der „Daseinsvorsorge“ gesetzlich zu regeln und damit zu beschränken.<sup>32</sup> Der Begriff der „Daseinsvorsorge“ geht auf den Rechtswissenschaftler Ernst Forsthoff aus seinem Werk „Die Verwaltung als Leistungsträger“ von 1938 zurück.<sup>33</sup> Forsthoff trat 1937 der NSDAP bei und wurde vor allem durch seine Schrift „Der totale Staat“ von 1933 berühmt. Der Begriff der „Daseinsvorsorge“ ist neben seiner ideologischen Herkunft deshalb rechtlich umstritten, weil er nicht klar umreißt, welche Leistungsbereiche darunter fallen.<sup>34</sup> So ist der Begriff als Rechtsgut zur Abwägung widerstreitender Interessen unbrauchbar. Stattdessen müssen die spezifisch grundrechtlich geschützten Interessen im Einzelfall herausgearbeitet werden, so dass die in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) schrankenlos garantierte Koalitionsfreiheit, die auch das Streikrecht umfasst, nicht durch von politisch willkürlichen Interessen geprägten „sonstigen Verfassungsgütern“ unterlaufen wird.<sup>35</sup> Die Mehrheit der Verfassungsrechtler\_innen kritisiert eine Heranziehung von Interessen unter dem



CCO [Creative Commons]

„Verfassungsgüter“<sup>36</sup> und auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat noch keinen Streik aus Gemeinwohlgründen untersagt. Jedoch haben Instanzgerichte bereits Streiks im einstweiligen Rechtsschutz als rechtswidrig beurteilt und sich dabei auf Gründe des Gemeinwohls gestützt.<sup>37</sup>

Von anderer Seite wird als Mittel der Streikvermeidung der Einsatz von Mediation gefordert.<sup>38</sup> Es müsse nur in die Strukturierung und Professionalisierung der Verhandlung investiert werden und schon könnten für beide Seiten zufriedenstellende Tarifverträge entstehen.<sup>39</sup> Dabei wird verkannt, dass der Streik ein historisch erkämpftes Druckmittel der Arbeitnehmer\_innen ist<sup>40</sup>, deren Verhandlungsposition sich sonst auf „kollektives Betteln“<sup>41</sup> reduzieren würde. Dass Mediation den Verhandlungsprozess selbst verbessern kann, soll hier nicht bestritten werden, aber Arbeitskampfmaßnahmen sind dadurch keinesfalls zu ersetzen. Denn Mediation kann nicht die Ungleichheit der Vertragsparteien überwinden. Der Telos von Art. 9 Abs. 3 GG verlangt gerade, den Konfliktparteien effektive Mittel zur Erzwingung ihrer Interessen beiseite zu stellen.

### Streikrecht ist mehr als ein traditionelles Freiheitsrecht

Den Forderungen zur Beschränkung des Streikrechts muss entgegengehalten werden, dass in einem arbeitsteiligen Leistungsprozess immer schon Dritte durch Arbeitsniederlegungen beeinträchtigt wurden.<sup>42</sup> Die Koalitionsfreiheit ist ein schrankenlos gewährtes Grundrecht. In der Dienstpflicht-Entscheidung stellte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) fest, dass ein solches Grundrecht nur durch kollidierende Grundrechte Dritter und andere mit Verfassungsrang ausgestattete Rechtswerte eingeschränkt werden kann.<sup>43</sup>

Die Koalitionsfreiheit wurde in der Vergangenheit vom Staat besonders stark bekämpft.<sup>44</sup> Eine weitere Besonderheit für das Grundrecht begründet sich darin, dass die einzelnen Arbeitnehmer\_innen bei Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen gegenüber den Arbeitgeber\_innen strukturell unterlegen sind. Das Grundrecht lässt sich daher nur über die Erschließung der tatsächlichen Umstände, nämlich der Arbeitsbedingungen seit dem Aufkommen moderner Industriearbeit im 19. Jahrhundert, verstehen und erklären.<sup>45</sup> Daraus folgt, dass die Koalitionsfreiheit unmittelbar zwischen Privaten gilt und in kollektiven Strukturen ausgeübt werden muss, um eine Kompensation der Unterlegenheit der Arbeiter\_innen zu erzielen.<sup>46</sup> Arbeitgeber\_innen können nur dann zum Einlenken bewegt werden, wenn Arbeitnehmer\_innen der Rückgriff auf Arbeitskampfmaßnahmen gewährleistet wird.<sup>47</sup> Damit Koalitionsfreiheit effektiv verwirklicht wird, braucht es den Arbeitskampf.

### Neue Arbeitskämpfungsmittel und Herausforderungen

Die schwierige ökonomische Situation von Gewerkschaften und Arbeiter\_innen und die besondere Konstellationen mit geschädigten Dritten haben dazu geführt, dass andere Arbeitskämpfungsmittel als der Streik in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Es ist davon auszugehen, dass auch zukünftig immer mehr innovative Formen des Arbeitskampfes vollzogen werden.

So werden bereits verdeckte Arbeitskämpfungsmittel eingesetzt, die für die Einzelnen mit weniger Risiken verbunden sind, da ihnen nicht nachgewiesen werden kann, dass es sich dabei um absichtliche Arbeitsverweigerung handelt. Am bekanntesten sind dabei die sogenannten Sick-Outs, bei denen sich die Arbeitnehmer\_innen alle gleichzeitig krankschreiben lassen oder der Dienst nach Vorschrift. Auch Appelle an die Öffentlichkeit gewinnen an Bedeutung, da

Dienstleistungen immer mehr davon leben, dass sie als sozial, seriös und sympathisch wahrgenommen werden. Gerade in Branchen, in denen die Dienstleistungsnehmer\_innen so intensiven persönlichen Kontakt zu den Beschäftigten haben, spielt es für das Ansehen der Arbeitgeber\_innen eine immense Rolle, wie sie ihre Beschäftigten behandeln.<sup>48</sup>

Dabei wäre zu untersuchen, welche dieser Maßnahmen in den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG fallen. In der Abwägung der Verhältnismäßigkeit der Arbeitskampfmaßnahme sind die Interessen der Betroffenen genau zu bestimmen und grundrechtlich einzuordnen. Dabei wird zukünftig von den Gerichten zu beachten sein müssen,

<sup>24</sup> Artus / Pflüger 2017, S. 227.

<sup>25</sup> Jana Seppelt / Julia Dück 2015, Streiken kann gelernt werden! Zur Geschichte der Kita-Streiks. Interview mit Hansi Weber, in: Jeannine Geißler/Florian Wilde (Hrsg.) Erneuerung durch Streik II. Kämpfe gemeinsam führen, S. 52.

<sup>26</sup> Seppelt / Dück 2015, S. 53.

<sup>27</sup> Schmalstieg 2012, S. 11.

<sup>28</sup> Artus / Birke / Kerber-Clasen / Menz 2017, S. 19.

<sup>29</sup> Artus / Pflüger 2017, S. 221.

<sup>30</sup> Artus / Birke / Kerber-Clasen / Menz 2017, S. 19f.

<sup>31</sup> Artus / Birke / Kerber-Clasen / Menz 2017, S. 18.

<sup>32</sup> Lena Rudkowski 2010, Der Streik in der Daseinsvorsorge, S. 310; Martin Franzen / Gregor Thüsing / Christian Waldhoff, Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge, RdA 2013, S. 61; Unter dem Titel «Für ein modernes Streikrecht» hat der Parteivorstand der CSU am 26. Januar 2015 Eckpunkte für eine gesetzliche Regelung des Schlichtungs- und Streikrechts im Bereich der Daseinsvorsorge vorgelegt.

<sup>33</sup> Walter Hänsele 2015, Streik und Daseinsvorsorge, S. 178 ff., wobei er sich nicht mit der Einbettung Forsthoffs Werk in die nationalsozialistische Staatslehre und Forsthoffs NSDAP Mitgliedschaft auseinandersetzt.

<sup>34</sup> Hänsele 2015, S. 186ff.

<sup>35</sup> Detlef Hensche in: Däubler, Arbeitskammerrecht, 2018, § 18 Rn. 48ff.

<sup>36</sup> Stellvertretend für viele und mit weiteren Nachweisen: Dreier/Dreier, Vor Art. 1 GG, Rn. 140.

<sup>37</sup> ArbG Nürnberg v. 8.8.2007 – 13 Ga 65/07 – AuR 2007, 320; ArbG Chemnitz v. 5.10.2007 – 7 Ga 26/0 – AuR 2007, 393, aufgehoben d. SächsLAG v. 2.11.2007 – 7 Sa Ga 19/07 – NZA 2008, 59.

<sup>38</sup> Jörg Risse, „Mediation als Strategie zur Streikvermeidung“, in: NZA 2017, 1030.

<sup>39</sup> Risse NZA 2017, 1030 (1032).

<sup>40</sup> Wolfgang Linsenmaier in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, GG Art. 9, 2018, Rn. 69.

<sup>41</sup> BAG Urteil vom 10.6.1980, NJW 1980, 1642 (1643).

<sup>42</sup> Detlef Hensche in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 2017, GG Art. 9, Rn. 120; Detlef Hensche in: Däubler, Arbeitskammerrecht, 2018, Rn. 55-59.

<sup>43</sup> BVerfGE 28, 243.

<sup>44</sup> BVerfGE 84, 212, 224; Hänsele 2015, S. 464; Däubler in: Däubler, Arbeitskammerrecht, 2018, § 1 - § 6.

<sup>45</sup> BVerfGE 50, 299, 366 f.

<sup>46</sup> Hänsele 2015, S. 465.

<sup>47</sup> BAG Urteil vom 10.6.1980, NJW 1980, 1642, 1643.

<sup>48</sup> Peter Berg / Eva Kocher / Dirk Schumann (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz und Arbeitskammerrecht, Kompaktkommentar, 2013, Teil 3: Arbeitskammerrecht, Rn. 211a.

dass auch die vermeintlich Leidtragenden von den langfristig eintretenden Verbesserungen der Arbeits- und Betreuungssituation profitieren und nicht nur – wie von vielen Seiten behauptet – negativ von der Arbeitsniederlegung betroffen sind.

Da kirchliche Träger über eine Million Beschäftigte zählen und diese überwiegend in frauendominierten Branchen arbeiten, liegt es nahe, sich in Zukunft wieder vermehrt dem kirchlichen Streikverbot zuzuwenden. Die Kirchen möchten die auftretenden Interessenkonflikte in einem nach ihrem Verständnis gezeichneten Weg lösen. So gehen sie davon aus, es bestehe eine Dienstgemeinschaft, die sich auf dem kirchlichen Sendungsauftrag gründe, und es bedürfe keiner Arbeitskämpfmaßnahmen innerhalb dieser Dienstgemeinschaft. Der Gegensatz von Arbeitnehmer\_innen und -Geber\_innen wird verschleiert. Auseinandersetzungen sollen stattdessen in einer arbeitsrechtlichen Kommission, dem sog. Dritten Weg, ausgetragen werden. Gewerkschaften und Rechtswissenschaftler\_innen<sup>49</sup> argumentieren schon seit längerem für die Verfassungswidrigkeit dieses Verbots. Das BAG hatte 2012 jedoch das kirchliche Streikverbot in zwei Verfahren für rechtmäßig erklärt.<sup>50</sup> Die darauf folgende Verfassungsbeschwerde wurde vom BVerfG nicht zur Entscheidung angenommen.<sup>51</sup> Am 11. Oktober 2017 legten bei einem 24-stündigen Warnstreik die Beschäftigten eines katholischen Krankenhauses im Saarland ihre Arbeit nieder. Es bleibt abzuwarten, ob es zu vermehrten Streiks in kirchlichen Einrichtungen kommen wird. Wenn die Arbeitgeber\_innen dagegen klagen, wäre der Weg zur nochmaligen gerichtlichen Überprüfung der kirchlichen Sonderregelung geebnet.

Die Digitalisierung wird nicht die Arbeit mit und am Menschen abschaffen. Es wird demnach weiterhin auf die Arbeitskämpfe von analogen Frauen ankommen. Die Tarifaussensetzungen und anstehenden Mobilisierungen in frauendominierten Branchen stehen vor enormen Hürden, bergen aber auch emanzipatives Veränderungspotential, welches über die einzelnen Arbeitsverhältnisse hinausgeht.

#### Weiterführende Literatur:

**Ingrid Artus / Peter Birke / Stefan Kerber-Clasen / Wolfgang Menz (Hrsg.),** Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen, 2017.

**Jeannine Geißler / Florian Wilde (Hrsg.)** Erneuerung durch Streik II. Kämpfe gemeinsam führen, 2015.

**Catharina Schmalstieg,** Partizipative Arbeitskämpfe, neue Streikformen, höhere Streikfähigkeit?, 2012.

**Theresa Tschenker ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht, Zivilverfahrensrecht der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) und ist Redakteurin der FORUM RECHT.**

<sup>49</sup> Eva Kocher / Laura Krüger / Clemens Sudhof: Streikrecht in der Kirche im Spannungsfeld zwischen Koalitionsfreiheit und kirchlichem Selbstbestimmungsrecht, NZA 2014, 880; Detlef Hense in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, Artikel 9 GG, 2017, Rn. 124.

<sup>50</sup> BAG Urteile vom 20.11.2012 – 1 AZR 611/11 und 1 AZR 179/11.

<sup>51</sup> BVerfG Beschluss vom 15.07.2015 - 2 BvR 2292/13. Johann Jungwirth,



iz3w ◀

## Pressefreiheit – nicht überall erhältlich

*Außerdem:* Syrien ohne Frieden |  
Simbabwe ohne Mugabe |  
#MeToo auf arabisch

52 Seiten, € 5,30

[www.iz3w.org](http://www.iz3w.org)