

Deutsches Streikrecht, ein Grundrecht, muss weiterentwickelt werden!

Der IG BCE-Hauptvorstand möge sich gemeinsam mit dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften dafür einsetzen, dass die rechtlichen Bedingungen für einen Streik einer Überprüfung und Verbesserung unterzogen werden.

Es geht dabei nicht um ein separates Streikrecht, sondern vielmehr um die Anpassung bestehender Gesetze, damit Streikmaßnahmen in der Tarifpolitik auch eine angemessene Wirkung haben. Aus diesem Grunde bedarf es u. a. Änderungen im Tarifvertragsgesetz, im Teilzeit- und Befristungsgesetz (Unzulässigkeit von befristeten Einstellungen während des Arbeitskampfes), dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Leiharbeitseinsatzverbot), Betriebsverfassungsgesetz (Erhalt der vollen Mitbestimmung im Arbeitskampf) und unter Umständen auch im Grundgesetz (Ausschluss der negativen Koalitionsfreiheit).

Die IG BCE soll dazu konkrete Vorschläge ausarbeiten und sich für eine Umsetzung einsetzen.

Begründung:

Die Kolleginnen und Kollegen der Firma »Neupack Verpackungen« befinden sich seit Monaten im Streik für einen Firmentarifvertrag, der die vom Unternehmen seit Jahrzehnten praktizierte Lohnwillkür durch ein gerechtes Lohnsystem ersetzen soll. Sowohl aktuelle Gerichtsentscheidungen, wie auch ansonsten mögliche, erlaubte Arbeitskampfmaßnahmen machen nur eines deutlich: Die Kampfparität zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei Tarifaueinandersetzungen, die das Ziel der Verhandlungen auf Augenhöhe erreichbar machen, ist bedroht.

Nach der derzeitigen Rechtsprechung darf jeglicher Verkehr in und aus den Betrieben nur sehr eingeschränkt behindert werden. Dies führt dazu, dass offensichtlich der ungehinderte Betriebsablauf stärker gewichtet wird, als die Notwendigkeit am Werkort mit Streikbrechern, Lieferanten und Kunden ins Gespräch zu kommen. Diese Auseinandersetzung ist aber unbeding, und gerade am Werkort nötig, um Überzeugungsarbeit leisten zu können, aber auch das Verständnis zwischen den Beschäftigtengruppen zu fördern.

Es kann nicht sein, das die IG BCE vom Arbeitsgericht Hamburg unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von 250.000 Euro verurteilt wurde, den Zugang für Streikbrecher freizumachen und selbst bei der jetzt stattgefundenen Revision nur eine zeitlich auf höchstens 15 Minuten begrenzte Ansprache möglich sein darf. Ein Streik darf die Arbeitnehmer nicht zu Passivität verurteilen, gerade wenn die Polizei vom Arbeitgeber angestachelt mit diversen Überreaktionen wie Platzverweise und Versammlungsverbote reagiert und der Arbeitgeber zudem mit einer Vielzahl von einstweiligen Verfügungen, fristlose Kündigungen, Strafanzeigen etc. versucht die Gewerkschaftssekretäre, den Betriebsräten und streikende Beschäftigte kleinzukriegen und zu kriminalisieren.

Ein Streik droht zudem in seiner symbolischen und ökonomischen Bedeutung an Durchschlagskraft zu verlieren, wenn der Arbeitgeber jederzeit und ohne Komplikationen mithilfe von Streikbrechern (vielleicht sogar durch Leiharbeit, oder durch befristet Beschäftigte) eine zweite Belegschaft als Ersatzmannschaft aufbauen kann. Bei Arbeitsgerichten kann jederzeit von Seiten des Arbeitgebers der Versuch unternommen werden, die Streikmaßnahmen einzuschränken ohne dass die gegnerische Partei ausreichend angehört wurde.

Die Aushebelung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und der Gewerkschaft während eines Streiks durch die richterliche Rechtsprechung, stellt zudem einen nicht hinnehmbaren Zustand dar. Es ist nicht zu verantworten, dass die Mitbestimmungsrechte im Arbeitskampf zum Nachteil aller Beschäftigten eingeschränkt werden.

Es muss möglich sein, dass Gewerkschaften für geordnete Arbeitsverhältnisse und einen Tarifvertrag, also für elementare Regelungen, die vielen von uns selbstverständlich sind, sorgen können – auch wenn ein Arbeitgeber sich Verhandlungen grundsätzlich verweigert.

Tendenziell wird es für tarifunwillige Firmen im Zuge der EU-Erweiterung immer leichter, für bestreikte einfache „Standardtätigkeiten“, die schnell zu erlernen sind, Streikbrecher von heute auf morgen zu rekrutieren und auf den Arbeitsplätzen der Streikenden als Ersatzmannschaft einzusetzen. Vom Streikrecht bleibt unter diesen Bedingungen vor allem in vielen kleinen und mittleren Firmen nichts mehr übrig. Auch § 36 Abs. 3 SGB III, wonach die Agentur für Arbeit Arbeitssuchende dann in einen bestreikten Betrieb vermitteln darf, wenn Arbeitgeber und Arbeitssuchender das trotz eines Hinweises auf den Streik verlangen, untergräbt das Streikrecht. Viele Arbeitssuchende werden von sozialer Not zu Streikbrucharbeit getrieben. Zudem kann die Vorschrift durch Beauftragung von im EU-Ausland sitzende und an keine Regeln gebundene Vermittler ohne Weiteres umgangen werden. § 11 Abs. 5 AÜG, wonach Leiharbeitnehmer den Einsatz als Streikbrecher ablehnen können, ist vor dem Hintergrund anhaltender, EU-weiter Arbeitslosigkeit ebenfalls wirkungslos.

Die in Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Tarifautonomie ist eine der Errungenschaften der sozialen Demokratie. Dabei spielt das Streikrecht und die damit verbundene Möglichkeit, ökonomischen Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, eine fundamentale Rolle. Erst die Existenz eines Streikrechts stellt ein annäherndes Gleichgewicht der sozialen Gegenspieler her und verschafft so der Arbeitnehmerseite überhaupt die Möglichkeit, auf das Zustandekommen und die Gestaltung von Tarifverträgen Einfluss zu nehmen. Das BAG hat das zutreffend so ausgedrückt: „Tarifautonomie ohne Streikrecht ist nichts anderes als „kollektives Betteln.“ (BAG v. 10. 6. 80 – 1 AZR 168/79). Das BAG hat immer wieder herausgestellt, dass oberster Grundsatz des Arbeitskampfrechts die Waffengleichheit, „die Parität am Verhandlungstisch“, ist.

Die Verteidigung unseres Grundrechts auf Streik, unseres Grundrechts auf Gewerkschaften und der Mitgliedschaft darf nicht zu Nachteilen führen und muss deswegen zum Schutz dieser Rechte ausgebaut werden.