

Sozialismus.de

Heft 7/8-2023 | EUR 9,00 | C 12232

Monatlich Hintergründe, Analysen und Kommentare | täglich im Netz



Wolfgang Däubler:
Streik ohne Streikrecht
Witich Roßmann:
Der »wilde« Ford-Streik 1973

Beiträge u.a. von
Felix Jaitner, Wolfgang Müller,
Florian Weis, Mario Keßler, Björn
Radke, Erhard Crome, Joachim
Bischoff, Bernhard Müller,
Klaus Bullan, Bernhard Sander

**Forum
Gewerkschaften**



Streik ohne Streikrecht

Die ungewohnte Perspektive

von ■ Wolfgang Däubler



Die deutsche Diskussion

Warum können in Deutschland Belegschaften nicht ohne gewerkschaftlichen Beschluss streiken? Weshalb gibt es in Deutschland kein Recht auf den politischen Streik? Sehen die Jurist*innen, die den progressiven Kräften in unserer Gesellschaft verbunden sind, keine Möglichkeit solche Aktionen zu rechtfertigen?

Die Möglichkeit, den »wilden« Streik wie den politischen Streik zu rechtfertigen, gibt es sehr wohl. Beim nicht von der Gewerkschaft getragenen Streik kann man sich insbesondere auf Art. 6 Nr. 4 der Revidierten Europäischen Sozialcharta berufen, der das »Recht der Arbeitnehmer auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts« garantiert. Auch kann man darauf verweisen, das Ministerkomitee des Eu-

roparats habe mit Zwei-Drittel-Mehrheit der Bundesrepublik empfohlen, in Zukunft Art. 6 Nr. 4 der Sozialcharta einzuhalten und die nicht gewerkschaftlich getragene Arbeitsniederlegung zuzulassen.¹

Auch der politische Streik lässt sich ohne Verstoß gegen die juristische Methodik begründen. Einen solchen Versuch hat schon Wolfgang Abendroth unternommen und Entsprechendes fin-

det sich in der heutigen juristischen Literatur.² Zentraler Punkt ist die Unabhängigkeit der politischen Instanzen, insbesondere des Parlaments und der Regierung. Beide befinden sich nicht in einem Raum der Freiheit, in dem man von allen Möglichkeiten die beste wählen könnte. Sie sind vielmehr dem Einfluss starker Kräfte ausgesetzt, die den politischen und wirtschaftlichen Status quo mit Zähnen und Klauen verteidigen, die keine Umverteilung und keine Minderung der Gewinne in Kauf nehmen wollen.

Wie sich dieser Einfluss vollzieht, ist eine komplexe Frage. Lobbytätigkeiten sind nur eine Erscheinungsform. Daneben steht die Beeinflussung der öffentlichen Meinung, die Unterstützung bestimmter Parteien durch Geld, die jahrzehntelange Vermittlung der Vorstellung, dass bei uns eigentlich alles in Ordnung ist und andere Länder höchstens von uns lernen könnten. Eines ist klar: Würde eine Regierungspartei ausseren und plötzlich den Antikapitalismus entdecken, gäbe es viele Sanktionen: Da würden Seilschaften zutage gefördert und unbedachte Äußerungen führender Repräsentant*innen, da gäbe es plötzlich eine innerparteiliche Opposition, die eine sehr gute Presse bekäme. Meistens würde das reichen, um die Abweichler*innen wieder zur Raison zu bringen.

Parlament und Regierung sind also gar nicht so unabhängig, wie das Grundgesetz es will. Käme nun der politische Streik als Mittel der Meinungsäußerung und als Druckmittel hinzu, wäre die Situation eine andere. Den Einflüssen der Herrschenden würde eine Gegenmacht in der Bevölkerung gegenüberstehen, die eine Seite könnte nicht mehr alles bestimmen. Wir wären viel näher dran am grundgesetzlichen Prinzip der Unabhängigkeit, das Parlament hätte mehr Möglichkeiten, aus dem überkommenen Käfig auszubrechen.

Dies mögen viele überzeugend finden – man kann dennoch nicht damit rechnen, dass ein Arbeitsgericht tatsächlich so entscheiden würde. Den »wilden« Streik hat allerdings das ArbG Gelsenkirchen für rechtmäßig erklärt,³ doch blieb das eine Ausnahme. Zuletzt hat das LAG Berlin-Brandenburg⁴ die nicht-

gewerkschaftliche Arbeitsniederlegung der Beschäftigten des Berliner Lieferdienstes »Gorillas« für rechtswidrig erklärt. Beim politischen Streik wäre es nicht anders: Selbst wenn es eine/n atypischen Arbeitsrichter*in und einen atypische/n Arbeitnehmerbeisitzer*in gäbe, die in positivem Sinne entscheiden würden – spätestens in der zweiten Instanz wäre Schluss.

Eine alternative Herangehensweise

In Spanien, Frankreich und Italien gibt es den Generalstreik, der in der Regel einen Tag dauert und einen großen Teil des Landes lahmlegt. Ich habe mal einen spanischen Kollegen gefragt, ob das eigentlich nach spanischem Arbeitskampfrecht zulässig sei. Er lachte und meinte: »Eine typisch deutsche Frage«. Der Generalstreik sei ein soziales Phänomen, keine Aktion, bei der man nach der Rechtmäßigkeit frage. Würde man den Streikorganisator*innen den Prozess machen, wäre dies der Auslöser für den nächsten Generalstreik.

Manchmal gibt es solche Phänomene auch bei uns, natürlich in sehr viel kleinerer Dimension. Im Jahr 1996 hatte die damalige Regierung beschlossen, die Entgeltfortzahlung von 100% auf 80% abzusenken. In der Metallindustrie gab es einen Tarifvertrag, dessen Auslegung umstritten war: Die einen sahen in ihm eine selbständige Garantie der 100%, die andern verstanden ihn nur als einen Verweis auf das Gesetz, das eben jetzt nur noch 80% vorsah. Bei Mercedes in Bremen gab es in der Belegschaft viel Diskussionsbedarf und der Betriebsrat beraumte eine Betriebsversammlung an. Diese dauerte eine Woche, dann gab die Daimler-Führung nach, zumal sie damals Rekordgewinne einfuhr. War das ein Streik? Nur ein NDR-Reporter stellte die Frage, aber niemand war bereit, darauf zu antworten. Das Entgelt wurde in der fraglichen Woche weiterbezahlt.

Eine in mancher Hinsicht vergleichbare Aktion ergab sich im Luftverkehr. Am 7.10.2016 musste der Ferienflieger TUIfly alle vorgesehenen Flüge absagen, weil sich zahlreiche Besatzungsmitglieder krankgemeldet hatten. Dies führte

dazu, dass an deutschen Flughäfen die Ferienreisen nicht abfliegen konnten, während in den Urlaubsgebieten wie der Türkei andere auf ihren Rückflug warteten. Hintergrund der Aktion war die Sorge der Beschäftigten um Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, weil TUIfly und Teile von Air Berlin unter der Leitung von Etihad zu einem Billigflieger zusammengefasst werden sollten. Für die Beschäftigten hätte dies eine Herabsetzung der Vergütung um etwa ein Drittel zur Folge gehabt.

Angesichts der auf den Flughäfen wartenden Urlauber fand am selben Tag ein Schlichtungsgespräch beim niedersächsischen Wirtschaftsminister statt. Ergebnis war, dass von Arbeitgeberseite eine dreijährige Standort- und Tarifgarantie gegeben wurde. Dieses Ergebnis führte zu rascher Gesundung. Am 9.10.2016 wurde der Flugbetrieb wieder voll aufgenommen. Niemand stellte öffentlich die Krankmeldungen als solche infrage. Erst Wochen später erschien in der juristischen Fachpresse ein Beitrag, der die Rechtswidrigkeit eines solchen »sick-out« nachdrücklich betonte.⁵ Offensichtlich war die Arbeitgeberseite kalt erwischt worden.

In neuerer Zeit gab es sogenannte Klimastreiks, die von Fridays for Future organisiert wurden.⁶ Bundesweit fand

Wolfgang Däubler ist Professor i.R. für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Uni Bremen; www.daeubler.de.

Bei diesem Beitrag handelt es sich um einen überarbeiteten Vortrag auf der »Streikkonferenz« der Rosa-Luxemburg-Stiftung am 14.5.23 in Bochum.

¹ Text der Empfehlung in AuR (= Arbeit und Recht) 1998, 154ff.

² Siehe etwa Buckel/Fischer-Lescano, in: Bund/Valerius/Ziemann, Normativität und Rechtskritik (ARSP-Beiheft 114), Stuttgart 2007, S. 238ff. Weitere Nachweise bei Däubler, in: Ders. (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., Baden-Baden 2018, § 13 Rn. 58ff.

³ ArbG Gelsenkirchen 13.3.1998 – 3 Ca 3173/97, AuR 1998, 427.

⁴ 25.4.2023 – 16 Sa 868/22.

⁵ Beckerle/Stolzenberg NZA (=Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 2016, 1313.

⁶ Hierzu und zum Folgenden die eingehendere Darstellung bei Däubler, Klimaschutz und Arbeitsrecht, Frankfurt/Main 2023, § 1.

eine derartige Aktion zuletzt am 23. September 2022

statt, an der Hunderttausende in ganz Deutschland teilnahmen. 2019, vor Corona, waren es sogar 1,4 Mio. gewesen.

Am Freitag einfach nicht am Unterricht teilzunehmen, ist sicherlich rechtswidrig. Das hat in der öffentlichen Diskussion aber eine sehr geringe Rolle gespielt. In Baden-Württemberg forderte die Kultusministerin Eisenmann dazu auf, Bußgelder gegen die Eltern zu verhängen. Die Stadt Mannheim tat dies wirklich, musste aber dann wegen zahlloser Proteste alles wieder zurücknehmen. In Bayern erklärte Kultusminister Piazzolo, das Schule-Schwänzen sei rechtswidrig, doch lag die Verhängung von Sanktionen in der Hand der Schulleiter. Die machten nichts oder verhängten recht ambivalente »Strafen«: Die Teilnehmer mussten beispielsweise im Fach Gemeinschaftskunde über die Demo berichten. Auch gab es die These, Demonstrationsteilnahme bringe nur einen neuen Lernort. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen hätten einen vergleichbaren Bildungswert wie andere Unterrichtsinhalte.

Arbeitnehmer*innen haben es schwerer. Die Gewerkschaften haben darauf hingewiesen, wenn man teilnehmen wolle, müsse man einen Tag Urlaub nehmen oder eine so flexible Arbeitszeit haben, dass man sich vor der Demo abmelden könne. Der Gedanke, dass nichts passiert, wenn eine ganze Belegschaft die Arbeit niederlegt, kam nicht auf. Aber es gab eine praktische Zusammenarbeit zwischen ver.di und Fridays for Future im Bereich des ÖPNV. Die einen riefen zum Klimastreik, die anderen gleichzeitig zum Streik um bessere Arbeitsbedingungen auf. Das war ein ermutigender Anfang.

Geht man weiter zurück, so findet man andere Beispiele. Am bedeutsamsten waren die sogenannten Septemberstreiks 1969, die ohne Beteiligung der Gewerkschaftsführungen organisiert wurden, und an denen etwa 140.000 Beschäftigte aus 69 Betrieben teilnahmen.⁷ In der Rezession 1966/1967 hatten die Gewerkschaften langfristige Tarifverträge mit relativ bescheidenen Lohn-

steigerungen vereinbart. Nach Überwindung der Krise waren die Gewinne »explodiert«; im Jahre 1968 stiegen die Bruttoeinkommen der Unselbständigen um 7,3%, die aus Unternehmertätigkeit und Vermögen aber um 19,5% – wobei die Inflationsrate nicht berücksichtigt war. Im ersten Halbjahr 1969 waren die Disparitäten nicht mehr ganz so extrem, aber noch immer so, dass man schwerlich von »Verteilungsgerechtigkeit« sprechen konnte.

Durch die tarifliche Friedenspflicht waren den Gewerkschaften die Hände gebunden. Im September 1969 kam es deshalb zu »spontanen« Arbeitsniederlegungen, mit denen ein »Nachschlag« verlangt wurde. Ausgangspunkt war der Streik in der Dortmunder Westfalenhütte, wo dem Vernehmen nach die 1968 legalisierte DKP eine sehr starke Stellung hatte. Von dort verbreitete sich die »Streikwelle« in viele Betriebe auch außerhalb des Metallsektors, wobei Zeitzeugen berichten, dass dort in vielen Fällen die Kommunist*innen gleichfalls eine wichtige Rolle gespielt haben.⁸

Die Aktionen waren erfolgreich, zumal die Unternehmen den nötigen Verteilungsspielraum hätten. Auch wollten staatliche Stellen vor den anstehenden Bundestagswahlen vermutlich weitergehende Auseinandersetzungen vermeiden. Die Folge war, dass keinem/r Streikteilnehmer*in ein Härchen gekrümmt wurde.⁹ In der juristischen Literatur wurde stattdessen darüber nachgedacht, wie sich Arbeitnehmer*innen bei Missständen z.B. durch gebündelte Geltendmachung von Zurückbehaltungsrechten zur Wehr setzen könnten.¹⁰

Im Jahr 1972 kam es zu politischen Demonstrationstreiks, als der CDU-Vorsitzende Rainer Barzel versuchte, Bundeskanzler Willy Brandt mithilfe eines konstruktiven Misstrauensvotums zu stürzen. Die Zahl der Streikteilnehmer*innen wurde auf etwa 100.000 geschätzt,¹¹ doch sind genaue Angaben nicht verfügbar. Rechtliche Sanktionen spielten keine Rolle (was möglicherweise bei anderem Ausgang des Misstrauensvotums anders gewesen wäre). Ein einzelner Unternehmer sprach eine Abmahnung aus, die jedoch vom BAG mit erstaunlich arbeitnehmer-

freundlicher Begründung wegen Nichtbeteiligung des Betriebsrats für unwirksam erklärt wurde.¹²

Notwendige Voraussetzungen

Schon die Beispiele zeigen, dass »rechtsfreie« Streiks nicht unter beliebigen Umständen möglich sind. Wie lässt sich eine »Atmosphäre« schaffen, in der der Streik aus seiner Ausnahmesituation herauskommt und gewissermaßen als legitim, ja als Selbstverständlichkeit akzeptiert wird? Wann ist die Situation so beschaffen, dass man nicht mehr nach seiner rechtlichen Zulässigkeit fragt? Dass man auch bei solchen, vom Arbeitsrecht nicht zur Kenntnis genommenen Aktionen keine Gewalt anwenden und niemanden einsperren darf, ist selbstverständlich und sei zur Vermeidung von Missverständnissen und Unterstellungen ausdrücklich gesagt. Mir scheinen vier Punkte von Bedeutung zu sein.

1. Die Belegschaften müssen das jeweilige Problem als das ihre begreifen. Sie müssen bereit sein, die bisherige Lage nicht nur zu beklagen, sondern auch etwas für ihre Besserung zu tun. Das ist derzeit beim Inflationsausgleich der Fall, aber in wachsendem Umfang auch beim Klimaschutz. Das sagt sich so einfach, aber ein mir gut bekannter Gesamtbetriebsrat hat angesichts eines drohenden Personalabbaus von einem Belegschaftsmitglied eine Mail erhalten, in der es hieß: »Wann streikt ihr im Gesamtbetriebsrat endlich mal für uns?« Auch solche Dinge gehören zu unserer Realität; man muss sie in Rechnung stellen. Die fehlende Streikerfahrung führt bisweilen zu grotesken Verirrungen.
2. Die Belegschaften dürfen keine Angst vor einem Konflikt haben. Sie müssen es aushalten können, dass der Arbeitgeber grimmig schaut und mit Liebesentzug droht. Auch diese Voraussetzung ist gar nicht so einfach zu erfüllen. Wieder eine persönliche Erfahrung, in der Strukturen durchschimmern: Ich war von der Arbeitnehmer*innenseite benannter Schlichter bei Tarifverhandlungen in einer Rundfunkanstalt. Es gab Warn-

streiks, alle zwei bis drei Tage. Dabei wurden einige Stunden lang keine Sendungen mehr produziert; die Studios waren abgeschlossen. Die Leitung hat so reagiert, dass sie einfach das Programm eines anderen Senders übernahm: Das fiel beim Hörerpublikum kaum auf, und der Personalchef freute sich, dass er Lohnkosten sparen konnte. Ich habe mir dann die Frage erlaubt, ob man dem Sender nicht einfach den Strom abdrehen könne. Große Verwunderung, daran hatte man noch nie gedacht. Drei Leute gebe es in der Energiezentrale, die hätten aber eigentlich mit dem Streik nichts zu tun, sie seien schließlich keine Journalist*innen und auch keine Rundfunktechniker*innen. Irgendwie kommt einem da ein Spruch in den Sinn, der Lenin zugeschrieben wird: »Revolution in Deutschland? Das wird nie etwas. Wenn diese Deutschen einen Bahnhof stürmen wollen, kaufen die sich erst noch eine Bahnsteigkarte!«

3. Die Gewerkschaft muss die Forderungen der Belegschaften glaubwürdig vertreten. Glaubwürdig ist man dann, wenn man das tut, was man versprochen hat. Man darf nicht nach dem zweiten Warnstreik klein beigeben und das Ergebnis schönreden – so erscheinen mir manchmal die IG Metall-Abschlüsse. Ver.di hat dieses Mal konsequenter agiert und in der Tarifrunde wirklich mal richtig gestreikt. Das gibt ein ganz neues Gewerkschaftsgefühl und deshalb waren schon Ende März 2023 etwa 70.000 neue Mitglieder hinzugekommen. Und die EVG hatte immer das Image einer etwas schläfrigen Organisation, die sich mit dem Arbeitgeber recht gut verstand. Nun wollte sie plötzlich einen bundesweiten Streik ausrufen und hat die Sozialpartnerschaft für beendet erklärt.
4. Zur Glaubwürdigkeit der Gewerkschaft gehört es auch, dass sie sich um gesamtgesellschaftliche Prioritäten kümmert und nicht ins Blaue hinein irgendwelche Forderungen verkündet. Umwelt- und Klimaschutz findet sich in den Programmen, aber als Forderung an die politischen Instanzen, nicht als Leitlinie für das ei-

gene Handeln. Immerhin sind hier wichtige Lernprozesse im Gange. Bei den 100 Mrd. Euro »Sonder-schulden« (in üblichem Schönsprech »Sondervermögen« genannt) für die Modernisierung der Bundeswehr war das nicht der Fall. Da ist Burgfriedenspolitik wie im Ersten Weltkrieg praktiziert worden. Immerhin: Der IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann sah die geplante massive Steigerung der Verteidigungsausgaben kritisch. Diese könne zulasten der sozialen Absicherung in Deutschland gehen, sagte er im Deutschlandfunk. Davor sei zu warnen. Er forderte zudem weitere Entlastungen für Privathaushalte zum Ausgleich für die gestiegenen Energiepreise.

Ein Stück Problembewusstsein ist schon da. Allerdings müsste es auf Abrieb klar sein und auch so kommuniziert werden, dass die 100 Mrd. Euro für nützlichere Dinge verwendet werden könnten. Natürlich fehlen diese 100 Mrd. Euro bei Kindergärten, in Pflegeeinrichtungen und im Straßenbau – das ist nicht nur eine Möglichkeit oder eine Gefahr, die vielleicht auf uns zukommt und vor der man warnt, sondern harte Realität. Und sie verdient harte Kritik und nicht nur einen Hinweis auf die Gefahr von sozialem Abbau. Der Eindruck ist nicht von der Hand zu weisen: Die gewerkschaftlichen Stellungnahmen zu vielen Fragen sind die einer Lobbyorganisation, die ihre Gesprächspartner*innen im Ministerium nicht vor den Kopf stoßen will. Diese unendlich staatstragende Rhetorik ist einer der Gründe, weshalb sich bis zu den aktuellen Streiks niemand mehr so recht für die Gewerkschaften erwärmen wollte und die Mitgliederzahlen immer mehr zurückgingen.

Das zu ändern, sollte eigentlich gar nicht so schwierig sein. Man muss nicht immer von »unserer freiheitlichen Ordnung« und »unserer Gesellschaft« reden. Man könnte ja auch mal sagen: Diese Ordnung, die wir uns so nicht ausgesucht haben, kennt enorme Ungerechtigkeiten beim Einkommen, beim Vermögen, bei den realen Einflussmöglichkeiten. Das ist keineswegs »unsere Ordnung«, sondern eine, die wir bei Beginn unseres Lebens vorgefunden haben und an deren Umgestaltung wir ar-

beiten. Ich bin sicher, dass viele Leser*innen

dieser Zeitschrift gerne bei der Entwicklung einer deutlicheren Sprache mitwirken würden.

Fazit

Niemand kann und will bestreiten, dass im Normalfall der Tarifrunden und der betrieblichen Konflikte das bestehende kollektive Arbeitsrecht eine entscheidende Rahmenbedingung darstellt. Dies hat zur Folge, dass die Risikoabschätzung durch Gewerkschaftsjurist*innen und andere Rechtskundige letztlich maßgebend dafür ist, ob eine Aktion stattfindet oder nicht. Es gibt aber auch andere Fälle, in denen eine Kampfmaßnahme eine so hohe Legitimität besitzt, dass niemand die Frage nach ihrer Rechtmäßigkeit stellt. Strategische Überlegungen sollten dies viel mehr als bisher in Rechnung stellen.

⁷ Hierzu und zum Folgenden Schumann/Gerlach, Am Beispiel der Septemberstreiks: Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse? Eine empirische Untersuchung, Frankfurt am Main 1971, S. 28ff.

⁸ Die Frage wird sich durch die historische Forschung schwer aufklären lassen, zumal auch die DKP kein Interesse hatte, ihre prekäre rechtliche Situation (das KPD-Verbot galt weiter) durch das Image eines »Störenfrieds« zu belasten. Gleichzeitig gab es Presseorgane, die versuchten, die Streiks durch den Vorwurf kommunistischer Unterwanderung abzuqualifizieren. Einige Fakten bei Eberhard Schmidt, Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften, Frankfurt am Main 1971, S. 136ff. Von Interesse weiter Peters, In freier Verhandlung. Dokumente zur Tarifpolitik der IG Metall 1945 bis 2002, Frankfurt am Main 2003, S. 301ff.

⁹ IMSF, Die Septemberstreiks 1969, Frankfurt/Main 1969, S. 258.

¹⁰ Paradigmatisch Rüthers, JZ 1970, 625ff. Bemerkenswert ist, dass derselbe (ansonsten höchst arbeitgeberfreundliche) Autor im Oktober 1969 einen Artikel in »express international« veröffentlichte, wo er das Verbot des »wilden Streiks« infrage stellte (der Beitrag ist wieder abgedruckt in Achten, Flächentarifvertrag, S. 345, Dokument 63).

¹¹ Eberhard Schmidt, in: Jacobi/Müller-Jentsch/Schmidt (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf, Frankfurt am Main 1973, S. 41.

¹² BAG 5.12.1975 – 1 AZR 94/74, BetrR (= Der Betriebsrat) 1976, 175.