

Recht auf verbandsfreien Streik



Foto: Ingo Müller. Benedikt Hopmann gemeinsam mit Elmar Wiegand, Aktion gegen Arbeitsunrecht

2. August 2021. Am Freitag, den 30. Juli, lud die Aktion ./ Arbeitsunrecht zu einer Veranstaltung mit dem Thema "Mythos 'wilder' Streik und Illegalität" in den Nachbarschaftsladen Kommune65 in Berlin ein. RA Benedikt Hopmann hielt einen Vortrag zu diesem Thema. Etwas gekürzt ist der Vortrag am 3. August auf der Themenseite der Zeitung "Junge Welt" unter dem Titel "Scharfe Waffe" nachzulesen. Hier zunächst der Vortrag als Video, dann der Vortrag als Text (mit Fußnoten).

Der Vortrag kann über eine Sendung des freien Radios LORA [hier angehört werden](#).

Kompletter Vortrag mit Diskussion als Video:

Link: https://youtu.be/PW9xLwE_nss

Der Vortrag als Text:

Inhalt:

- [Einleitung](#)
- [Koalitionsfreiheit im Grundgesetz](#)
- [Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 1963 zum verbandsfreien Streik](#)
- [Die unseelige Tradition des Herrn Hans Carl Nipperdey](#)
- [Politischer Streik](#)
- [Politischer Demonstrationsstreik](#)
- [Europäische Sozialcharta und ILO schützen verbandsfreie Streiks und nicht tariflich regelbare Ziele](#)
- [Das Bundesverfassungsgericht zur Bedeutung völkerrechtlicher Verträge](#)
- [Durchsetzungsbemühungen und Bruch des Völkerrechts](#)
- [Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte](#)
- [Verbot von verbandsfreien Streiks richtet sich gegen die Gewerkschaften selbst](#)
- [Weitere Beispiele für verbandsfreie Streiks](#)
- [Der Streik der Mercedes Arbeiter in Bremen](#)
- [Lehren für verbandsfreie Streiks](#)
- [Wie das Streikrecht verbessern?](#)

Teil 1: Das Recht auf Streik

Link zum Video:

<https://youtu.be/y4689Vjcsf0>

Der Text dieses Videos:

Einleitung

Nach der herrschenden Meinung sind nur Streiks zulässig, die ein tariflich regelbares Ziel haben und von der Gewerkschaft getragen werden, das heißt: Die Gewerkschaft muss dazu aufgerufen haben. Sie kann aber auch nachträglich einen Streik

übernehmen.

Damit sind "wilde" Streiks und politische Streiks, insbesondere politische Demonstrationstreiks, verboten und ich könnte meinen Vortrag schon beenden.

So einfach ist es aber nicht. Ich will beginnen mit einem persönlichen Erlebnis.

Als ich vor rund zwanzig Jahren mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in England war und wir dort mit der englischen Bergarbeitergewerkschaft sprachen, haben wir gefragt: Was ist eine wichtige Lehre aus Eurem großen Streik gegen die Thatcher Regierung? Sie antworteten: Thatcher hatte vorher das Streikrecht geändert. Wir haben damals die Bedeutung unterschätzt.

Das war für mich beeindruckend. Denn die Bergarbeitergewerkschaft ist eine sehr kämpferische Gewerkschaft und lässt sich nichts vormachen. Aber auch sie hatte die volle Tragweite der Änderungen des Streikrechts nicht erkannt. Vielleicht hängt dies damit zusammen, dass die Wegnahme von Streikrechten nicht so unmittelbar spürbar ist, wie der Griff in das Portemonnaie? Es hilft, sich vor Augen zu halten: Rechtspositionen sind Machtpositionen. Und ohne Macht sind wir verloren.

Nicht nur diese kleine Geschichte, sondern die gesamte Geschichte lehrt uns: Diese Machtpositionen müssen verteidigt werden und Verbesserungen werden uns gerade in einer solche fundamentalen Frage niemals geschenkt.

Kapitel 1. Koalitionsfreiheit im Grundgesetz

Als Folge der Novemberrevolution bekam das Streikrecht erstmals in die Weimarer Reichsverfassung Verfassungsrang. Mit kaum geändertem Wortlaut wurde nach dem 2. Weltkrieg die Koalitionsfreiheit in das Grundgesetz aufgenommen. Der erste Satz des Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz lautet:

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und alle Berufe gewährleistet“.

Im Zusammenhang mit der Notstandsgesetzgebung 1968 wurde auf Druck der Gewerkschaften in einem dritten Satz auch der Arbeitskampf ausdrücklich durch das Grundgesetz geschützt.

Diese grundrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit ist ein sogenanntes Doppelgrundrecht: Es schützt sowohl den einzelnen Arbeitnehmer, sich zu organisieren, zusammenzuschließen und gegen die Machtpositionen der Unternehmen anzugehen, als auch den Bestand und die Betätigung der Koalitionen, zum Beispiel der Gewerkschaften, selbst.

Das Grundgesetz spricht nicht von Gewerkschaften, sondern allgemeiner von „Vereinigungen“. Das Bundesverfassungsgericht verwendet in seinen Entscheidungen auch nicht den Begriff Gewerkschaften, sondern den Begriff Koalitionen ((vgl. auch Däubler/Däubler Arbeitskampfrecht 4. Auflage § 12 Rn. 20, § 9 Rn.8)). Die Begriffe „Vereinigungen“ und „Koalitionen“ lassen sehr wohl zu, darunter auch Zusammenschlüsse zu fassen, die nur zum Zweck eines Streiks gebildet werden, um bestimmten Forderungen Nachdruck zu verleihen. Das ist das, was die Beschäftigten von Gorillas gemacht haben. Solche Zusammenschlüsse werden auch ad-hoc-Koalitionen genannt. Diese Streiks werden manchmal „wilde“ Streiks genannt. Wir wollen sie verbandsfreie Streiks nennen und damit andeuten, dass die Gewerkschaft nicht dazu aufruft und sie auch nicht nachträglich übernimmt.

Im Streik setzen die abhängig Beschäftigten der Fremdbestimmung durch das Kapital, der jeder Beschäftigte unterworfen ist, ihre Selbstbestimmung entgegen. Der Streik ist daher Ausdruck des Artikel 1 Grundgesetz: „Die Würde des Menschen ist unantastbar“ ((vgl. Polzin SR 6/20 S. 216 ff.)). Dieser Artikel 1 ist ein wichtiges Zeugnis der antifaschistischen Prägung des Grundgesetzes und der Streik

herausragend als kollektive Ausdruck und kollektive Einforderung dieser Menschenwürde.

Das Bundesverfassungsgericht hat bisher noch nie darüber entschieden, ob ein Streik einer ad-hoc-Koalition, also ein verbandsfreier Streik rechtmäßig ist.

Teil 2: Der verbandsfreie Streik

Link zum Video: <https://youtu.be/B0Pk5xPo6Pc>

Zum Text dieses Videos:

Kapitel 2. Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 1963 zum verbandsfreien Streik

Anders das Bundesarbeitsgericht, das 1963 einen verbandsfreien Streik für rechtswidrig erklärte. Hier ein Auszug aus der Begründung: „... es ist wichtig, beim Ausbruch eines Streiks zu Kontrollzwecken Stellen einzuschalten, die ... die Gewähr dafür bieten, dass nur in wirklich begründeten Fällen gestreikt wird ... Als solche Stellen kommen auf der Arbeitnehmerseite bei ihrer gesellschaftlichen Stellung nur die Gewerkschaften infrage. ... Das Mittel des Streiks ist eine scharfe Waffe. Das verbietet es, das Streikrecht Personen oder Gruppen anzuvertrauen, bei denen nicht die Gewähr dafür besteht, dass sie nur in vertretbarem Umfang davon Gebrauch machen. Eine solche Gewähr ist bei den einzelnen Arbeitnehmern, den Mitgliedern der Belegschaft als solchen und nichtgewerkschaftlichen Gruppen nicht gegeben“((BAG vom 20.12.1963 – 1 AZR 428/62 Entscheidungsgründe B II. 3. E., S. 32)).

Die Gewerkschaften sind in diesem Urteil nicht Gegenmacht, sondern werden als Ordnungsfaktor instrumentalisiert.

Kapitel 3. Die unseelige Tradition des Herrn Hans Carl Nipperdey

Damit wendet sich die Rechtsprechung von der Rechtsprechung der Weimarer Republik, ja sogar der Rechtsprechung der Kaiserzeit ab. Die Rechtsprechung der Weimarer Republik und auch die der Kaiserzeit war alles andere als streikfreundlich, aber ein Streik war vorher nie deswegen rechtswidrig gewesen, weil keine Gewerkschaft dazu aufgerufen hatte.

Die Grundlage zu dieser obrigkeitsstaatlichen Wende im Arbeitsrecht legte Hans Carl Nipperdey. Nipperdey war während der Nazizeit einer der Kommentatoren des Gesetzes „zur Ordnung der nationalen Arbeit“ (AOG). Dieses Gesetz setzte mit einem Federstrich das gesamte kollektive Arbeitsrecht der Weimarer Republik außer Kraft und ersetzte es durch das uneingeschränkte Prinzip „Führer“ – „Gefolgschaft“.

Als Vertreter der Befürworter der Rechtswidrigkeit verbandsfreier Streiks zitiert das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung einzig Nipperdey ((BAG vom 20.12.1963 – 1 AZR 428/62 Entscheidungsgründe B II. 2., S. 28)).

Teil 3: Der politische Streik

Link zum Video: <https://youtu.be/qirPSgpJ2XU>

Der Text dieses Videos:

Kapitel 4. Politischer Streik

Nipperdey hatte schon einige Jahre vorher den sogenannten Zeitungsstreik als Gutachter im Auftrag der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) für rechtswidrig erklärt.

In diesem Gutachten ging es allerdings nicht um einen verbandsfreien Streik, sondern um einen politischen Streik im Jahr 1952. Es ging also nicht um den Streikträger, sondern um das Streikziel. Die Gewerkschaften hatten zu diesem Streik aufgerufen. Der Streik richtete sich gegen das geplante Betriebsverfassungsgesetz und war damit ein politischer

Streik. Nipperdey hatte diesen politischen Streik für rechtswidrig befunden und sich damit als erster Präsident des Bundesarbeitsgerichts empfohlen.

Das Gutachten von Nipperdey führte allerdings nicht zu einem Verbot des politischen Demonstrationsstreik durch das Bundesarbeitsgericht.

Vielmehr wird dieses Verbot bis heute immer nur indirekt daraus abgeleitet, dass das Bundesarbeitsgericht mehrfach hervorgehoben hat, dass Streikziele in einem Tarifvertrag regelbar sein müssen. Das ist nicht möglich, wenn sich der Streik zum Beispiel gegen ein geplantes Gesetz oder gegen die Bundesregierung richtet. Denn dann geht es um eine Regelung des Gesetzgebers.

Weder dem Bundesarbeitsgericht noch dem Bundesverfassungsgericht wurde bis heute ein politischer Streik zur Entscheidung vorgelegt, so dass diese Gerichte dazu auch bis heute nicht entschieden haben.

Kapitel 5. Politischer Demonstrationsstreik

Fridays-for-future rufen zum Klimastreik auf. Aber niemand streikt.

Von der Süddeutschen Zeitung bis zur Bild-Zeitung wird landauf landab verkündet: Das ist verboten. Parents-for-future bewundern ihre tapferen Kinder, aber sagen auch nichts anderes.

Schritte in eine andere Richtung gingen am 20. September 2019 über zwanzig Beschäftigte des Botanischen Gartens der Freien Universität Berlin. Sie nahmen an der Kundgebung der Fridays for future teil. Im September 2020 wiederholten mehr als zehn Beschäftigten diese Teilnahme an einer Kundgebung der Fridays-for-Future.

Es war zwar kein Streik und konnte damit auch kein politischer

Streik sein. Denn der Arbeitgeber hatte die Lage der Arbeitszeit insgesamt, also auch die Kernarbeitszeit zur Disposition gestellt. Damit konnten die Beschäftigten am Tag des Klimastreiks jederzeit frei nehmen, ausstempeln, aufhören zu arbeiten und sich damit in die Freizeit begeben. Wenn man nicht arbeitet, kann man nicht die Arbeit niederlegen.

Der Arbeitgeber hätte allerdings wohl kaum die Kernarbeitszeit an diesem Tag aufgehoben, wenn es nicht Beschäftigte gegeben hätte, die am Klima"streik" teilnehmen wollten. Auch der Umstand, dass die Leitung erst zwei Tage vorher einer solchen Arbeitsniederlegung zustimmte und die Kernarbeitszeit aufhob, zeigt, dass die Aufhebung der Kernarbeitszeit an diesem Tag kein "Selbstläufer" war.

Eine solche Aktion wird auch in der Öffentlichkeit wie ein Streik gesehen, was einen besonderen Nutzen ausmacht. Der Arbeitsrechtler Däubler hat auf eine interessante historische Parallele hingewiesen: "Zu Beginn des Kapp-Putsches erklärte die Reichsregierung, die öffentlichen Bediensteten einschließlich der Beamten sollten (oder dürften) mit der Arbeit aufhören – auch das war der Sache nach "Dienstbefreiung". Dennoch ist vom "Generalstreik" wegen des Kapp-Putsches die Rede.

Es war also ein sehr wichtiges Zeichen, das die Beschäftigten des Botanischen Gartens an der Freien Universität Berlin setzten.

Trotzdem bleibt die Frage: Was ist, wenn Beschäftigte an einem Klimastreik teilnehmen wollen und der Arbeitgeber die Arbeitszeit nicht zur Disposition der Beschäftigten stellt?

Dieselbe Frage stellte sich, als 2020 zehntausende Beschäftigte [zum Gedenken an die Ermordeten in Hanau die Arbeit niederlegten](https://widerstaendig.de/hanau/4-maerz-2020-arbeitsniederlegung-gegen-rechts/)((siehe <https://widerstaendig.de/hanau/4-maerz-2020-arbeitsniederlegung-gegen-rechts/>)).

Was ist, wenn der Arbeitgeber Anhänger der AfD und gegen eine Arbeitsniederlegung ist? Wollen die Beschäftigten in solchen Fällen ihre Entscheidung von dem Willen des Arbeitgebers abhängig machen?

Das Bundesarbeitsgericht erklärte 2002, dass die Frage der zulässigen Streikziele einer Überprüfung bedarf ((BAG v. 10.12.2002 – 1 AZR 96/02 juris Rn. 38)) ((Das Bundesverfassungsgericht nahm zum Streikrecht über viele Jahre in der folgenden Weise Stellung: „Das Grundrecht schützt als koalitionsmäßige Betätigung auch Arbeitsk Kampfmaßnahmen, die auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet sind. Sie werden jedenfalls insoweit von der Koalitionsfreiheit erfasst, als sie erforderlich sind, um eine funktionierende Tarifautonomie sicher zu stellen. Dazu gehört auch der Streik.“ (BVerfG v. 26.6.1991 – 1 BvR 779/85 AuR 92, 29 m. Anm. Däubler). Entscheidend ist das Wort „jedenfalls“. Es ist deshalb oben fettgedruckt. Mit diesen Worten lässt das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich offen, ob auch Streiks geschützt werden, die nicht „auf Tarifverträge gerichtet sind“)).

Daher stellt sich die Frage: Wie lange wollen wir diese unseeligen Traditionen fortsetzen, die von Nipperdey in Gang gesetzt wurde? Wie lange wollen wir uns noch von einem Herrn Nipperdey sagen lassen, ob und wofür wir streiken dürfen?

Teil 4: Das Völkerrecht zum Streikrecht

Link: <https://youtu.be/Qfsm139UK0c>

Text dieses Videos:

Kapitel 6. Europäische Sozialcharta und ILO schützen verbandsfreie Streiks und nicht tariflich regelbare Ziele

Eine wichtige Unterstützung für unsere Forderungen nach einem

besseren Streikrecht finden wir im Völkerrecht. Vor allem sind das die Bestimmungen der Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO) und der Europäischen Sozialcharta (ESC).

Das wohl wichtigste Übereinkommen der ILO ((Die ILO arbeitet unter dem Motto: „Weltfrieden durch soziale Gerechtigkeit“. Sie will weltweit soziale Mindeststandards durchsetzen. Sie wurde 1919, also in den Jahren der großen Umwälzungen gegründet, zunächst als Sonderorganisation des Völkerbundes, dann als älteste Sonderorganisation der UNO. Die Organe der ILO sind immer dreigliedrig besetzt durch staatliche Repräsentanten, Repräsentanten der Beschäftigten und Repräsentanten der Unternehmer)) ist das Übereinkommen Nr. 87. In dem Vertragstext ist zwar nicht ausdrücklich das Streikrecht erwähnt, aber es ist zu einem „Herzstück dieses Übereinkommens“ geworden ((Däubler/Lörcher Arbeitskampfrecht 4. Auflg. § 19 Rn. 46)). Die Unternehmerverbände haben vor nicht allzu lange Zeit eine massive Kampagne vom Zaun gebrochen, die sich dagegen richtete, dass die ILO Aussagen zum Streikrecht trifft ((Schuster, AuR 12/19 S. 504 ff.)). Dieser Konflikt ist zunächst nur zugedeckt worden, aber noch längst nicht ausgestanden.

Die zuständigen Ausschüsse der ILO haben „wilde“ („wild-cat“) Streiks ausdrücklich anerkannt ((Ausschuss für Vereinigungsfreiheit (CFA), siehe: Freedom of Association „Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association“, sixth edition, 2018, ILO Geneva, Nr. 784; siehe auch Däubler/Lörcher Arbeitskampfrecht 4. Auflg. § 10 Rn. 69)), sind der Auffassung, dass die Streikziele nicht auf tariflich regelbare Ziele beschränkt werden dürfen und haben von Deutschland gefordert, Proteststreiks zuzulassen ((Stellungnahme des DGB vom 13.3.2020 a.a.O S.12)).

Die älteste ausdrückliche völkerrechtliche Streikgarantie enthält die Europäische Sozialcharta (ESC). Die ESC ist ein

Vertrag des Europarats, in deren 47 Mitgliedsstaaten rund 820 Millionen Menschen leben((Zu den Mitgliedsstaaten gehören auch Russland und die Türkei, die wichtigsten Organe des Europarats sind die Parlamentarische Versammlung, das Ministerkomitee und der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg – nicht zu verwechseln mit dem EuGH, dem Gerichtshof der EU in Brüssel)).

Teil II Artikel 6 Nr. 4 Europäische Sozialcharta lautet:

„Um die wirksame Ausübung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragspartner ... und anerkennen das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen“

Auf diesen Begriff „Arbeitnehmer“ kommt es an. Es geht also nicht nur um das Recht der Gewerkschaften, sondern viel allgemeiner um das Recht der Arbeitnehmer auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts.

Kapitel 7. Das Bundesverfassungsgericht zur Bedeutung völkerrechtlicher Verträge

Deutschland hat der Europäische Sozialcharta von 1961 mit einigen Ausnahme durch förmliches Gesetz((gemäß Art. 59 Abs. 2 GG)) zugestimmt und sie 1965 mit diesen Einschränkungen ratifiziert((BGBI. II 1964, S. 1251; 1965 S. 1122)). Zu den Bestimmungen, denen Deutschland ohne Einschränkungen zugestimmt hat, gehört die eben zitierte Bestimmung zum Streikrecht. Sie gilt also uneingeschränkt für Deutschland.

Das Bundesverfassungsgericht beschreibt die Bedeutung von solchen völkerrechtlichen Übereinkommen so: „Damit hat der Gesetzgeber sie in das deutsche Recht transformiert und einen entsprechenden Rechtsanwendungsbefehl erteilt“((Das Bundesverfassungsgericht bezieht sich auf die Europäische

Menschenrechtskonvention, BVerfG v. 14.10.2004 – 2 BvR 1481/04 unter V.I.1.a.)). Diese Rangzuweisung führt dazu, dass deutsche Gerichte solche Völkerrechtsverträge „wie anderes Gesetzesrecht des Bundes im Rahmen methodisch vertretbarer Auslegung zu beachten und anzuwenden haben“. Das Bundesverfassungsgericht hat auch gesagt, was unter „methodisch vertretbarer Auslegung“ zu verstehen ist: Solche Völkerrechtsverträge dürfen ausnahmsweise nicht beachtet werden, wenn „nur auf diese Weise ein Verstoß gegen tragende Grundsätze der Verfassung abzuwenden ist“((BVerfG a.a.O.)). Da das Bundesverfassungsgericht einen entsprechenden Fall nie zu entscheiden hatte, ist auch nicht bekannt, ob es tragende „Grundsätze der Verfassung“ sieht, die eine Anwendung von Art. 6 Nr. 4 ESC ausschließen. Ich wüsste nicht, welche das sein sollen.

Teil 5: Fortdauernder Völkerrechtsbruch in Deutschland

Link zum Video: https://youtu.be/c2zRR_7hWQA

Text dieses Videos:

Kapitel 8. Durchsetzungsbemühungen und Bruch des Völkerrechts

Das Ministerkomitee des Europarats, in dem sich die Außenminister der Mitgliedsstaaten versammeln, überwacht unter anderem die Einhaltung der Europäischen Sozialcharta (ESC) in den einzelnen Mitgliedsstaaten und wird dabei von einem Sachverständigenausschuss (EASR bzw. ECSR) unterstützt. Seit Jahren erklärt dieser Sachverständigenausschuss EASR, dass in Deutschland das „Verbot aller Streiks, die nicht auf Tarifverträge ausgerichtet sind und nicht von den Gewerkschaften ausgerufen oder übernommen werden“ ein Verstoß gegen die Sozialcharta ist((AuR 1998, S. 156)). 1998 sprach das Ministerkomitee selbst eine sogenannte „Empfehlung“ gegenüber Deutschland aus. Damit wurde die Kritik an dem Streikrecht in Deutschland auf die höchste Stufe gehoben, die

dem Ministerkomitee zur Verfügung steht. Eine schwerere „Sanktion“ kann das Ministerkomitee nicht aussprechen((AuR 1998, S. 156)).

Das Bundesarbeitsgericht stellte wenige Jahre nach der Rüge des Ministerkomitees fest: „Dabei mag die generalisierende Aussage, Arbeitskämpfe seien stets nur zur Durchsetzung tarifvertraglich durchsetzbarer Ziele zulässig, im Hinblick auf Teil II Art. 6 Nr. 4 ESC einer erneuten Überprüfung bedürfen. Denn immerhin ist nach Meinung des Sachverständigenausschusses das Verbot aller Streiks in Deutschland, die nicht auf den Abschluss eines Tarifvertrages gerichtet sind und nicht von einer Gewerkschaft ausgerufen oder übernommen worden sind, mit den Garantien von Art. 6 Nr. 4 ESC unvereinbar ... Auch erteilte das Ministerkomitee des Europarats am 3. Februar 1998 die „Empfehlung“, in angemessener Weise die negative Schlussfolgerung des Ausschusses unabhängiger Experten zu berücksichtigen“((BAG v. 10.12.2002 – AZR 96/02 juris Rn. 43)).

Die Bundesregierung hoffte wohl, dass mit diesem gerichtlichen Hinweis der fortgesetzte Völkerrechtsverstoß aus der Welt geschafft wäre. Doch reichte dem Sachverständigenausschuß EARS die bloße Ankündigung nicht((Conclusions XVIII-1, S. 305 f., 2006 Deutschland)). Die Rechtsprechung muss sich ändern. Der Sachverständigenausschuss hielt seine Kritik an dem deutschen Streikrecht aufrecht.

Die Bundesregierung versuchte daraufhin die Diskussion zu verschieben und behauptete, dass Gewerkschaften in Deutschland leicht als Zusammenschluss gegründet werden könnten und deshalb keine Verletzung der Europäischen Sozialcharta mehr vorliege((Lörcher in: Däubler Arbeitskampfrecht 3. Auflg. § 10 Rn. 33)) – etwa nach dem Motto: Wenn Gewerkschaften als Zusammenschluss aus dem Stand gegründet werden können, hat sich das Recht, ohne Gewerkschaften zu streiken erledigt. Doch der Sachverständigenausschuss hat auch das nicht akzeptiert, weil Gewerkschaften nicht als Zusammenschluss zum Zweck eines

Streiks gegründet werden können.

Wohlgemerkt: Mögen solche ad-hoc-Koalitionen für eine bestimmte Dauer und aus einem bestimmten Anlass auch „Gewerkschaften“ genannt werden, sie sind es nicht in dem Sinne, dass sie Tarifverträge abschließen könnten. „Ad-hoc-Koalitionen“ sollen streiken können, um ein Unternehmen zum Beispiel zur Ausgabe eines Dienst-Handy's für jeden rider zu zwingen – nicht im Sinne eines Tarifvertrages, aber im Sinne einer Absprache. Das wäre der Weg, um ein völkerrechtskonformes Streikrecht in Deutschland durchzusetzen

Die Anforderungen an die Tariffähigkeit von Gewerkschaften (Mächtigkeit) würden damit nicht in Frage gestellt, eben weil es nicht darum geht, dass ad-hoc-Koalitionen – wie Gewerkschaften – Tarifverträge abschließen können. Die Gewerkschaften haben gerade erst rechtskräftig durchgesetzt, dass der DHV die Mächtigkeit aberkannt wurde. Das war angesichts der extremen Kapitalhörigkeit dieser „Gewerkschaft“ ein Erfolg. Die Kehrseite dieser Anforderungen an die Mächtigkeit aber ist, dass Gewerkschaften in Deutschland eben nicht leicht gegründet werden können. Dies ergibt sich auch aus dem Konzept der Einheitsgewerkschaft, die aus der Einsicht in verheerenden Folgen der Spaltung der abhängig Beschäftigten in der Weimarer Republik nach dem 2. Weltkrieg geschaffen wurden. Ihnen liegt das Ziel zugrunde: „Ein Betrieb – eine Branche – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“. Das ist im Interesse der abhängig Beschäftigten.

Doch an einer Rechtsprechung, die ad-hoc-Koalitionen das Streikrecht zuerkennt, fehlt es bis heute. Deshalb rügt der Sachverständigenausschuss des Ministerkomitees, EASR, bis heute diesen Völkerrechtsverstoß Deutschlands, der nun schon fast 60 Jahr anhält((der Sachverständigenausschuss EASR im Jahr 2014 in seiner Schlussfolgerung, Conclusion: „Da sich die Lage während der aufeinander folgenden Berichtszeiträume, die Gegenstand der Schlussfolgerungen des Ausschusses 2001, 2003, 2006, 2006, 2010 waren, nicht verändert hatte, wiederholte

dieser seine Schlussfolgerung, wonach das im deutschen Recht verankerte Verbot sämtlicher nicht auf einen Tarifvertrag gerichteter Streiks mit Artikel 6 Nr. 4 ESC nicht vereinbar sei ...“ Auch 2019 hält der Sachverständigenausschuss in seiner Schlussfolgerung daran fest, dass das Streikrecht in Deutschland gegen Art. 6 Nr. 4 ESC verstößt)).

Nach zwanzig Jahren „sorgfältiger Prüfung“ stimmte Deutschland in diesem Jahr auch der revidierten Sozialcharta zu((BGBL. II 2020, S. 900)). Doch wurde dieser Zustimmung eine „Auslegungserklärung“ hinzugefügt, die sich unter anderem auf das Streikrecht (Art. 6 Nr. 4 ESC) bezieht((„1. Die Bundesrepublik legt Artikel 6 Absatz 4 der Europäischen Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 in der Weise aus, dass die rechtmäßige Ausübung des Streikrechts der Arbeitnehmer von dem Vorliegen von Zulässigkeitsvoraussetzungen abhängig gemacht werden kann. 2. Die Bundesrepublik Deutschland erklärt, dass die von den Gerichten in der Bundesrepublik Deutschland in ihrer Rechtsprechung entwickelten Zulässigkeitsvoraussetzungen, nach denen ein Streik der Durchsetzung eines tariflichen regelbaren Zieles dienen muss und nur von einer tariffähigen Arbeitnehmervereinigung geführt werden kann, an die für die Tariffähigkeit die von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen gestellt werden“; siehe BT-Drs. 19/20976 v. 10.07.2020, S. 55)). Ein internationaler Vertrag wird genau dann vollständig entwertet, wenn ihn jeder Staat auf seine Weise auslegt. Genau diesem Ziel dient diese „Auslegungserklärung“. Damit soll die Rechtsprechung gegen die streikrechtlichen Bestimmungen in der Europäischen Sozialcharta immunisiert werden. Im Kern handelt es sich um eine „Missachtung des Überwachungssystems der Europäischen Sozialcharta“((Stellungnahme des DGB vom 13.3.2020 zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Vertragsgesetz zur Revidierten Sozial-Charta S. 12; <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=DGB-SN-zum-Vertragsgesetz-zur-RESC.pdf>)), dem sich Deutschland mit

der Ratifizierung dieses Vertrages unterworfen hat.

Die Bundesregierung setzt damit eine nun mehr fast 60 Jahr anhaltende Tradition fort: Dem Streikrecht nach der Europäischen Sozial-Charta zustimmen, sie dann aber nicht einhalten, jede Rüge internationaler Gremien an sich abperlen lassen und den andauernden Völkerrechtsbruch mit einer eigenen Auslegung des Völkerrechts rechtfertigen. Man kann nur hoffen, dass die Gerichte diese völkerrechtsverachtende ‚Doppelstrategie‘ durchschauen und erkennen, dass solche „Auslegungserklärungen“ rechtlich unbeachtlich sind((Lörcher AuR 7-8, 2020, S. 303, 308 f.; Stellungnahme des DGB vom 13.3.2020 a.a.0 S.5 f.)).

Teil 6: Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Link zum Video: <https://youtu.be/ku9X0lNosC0>

Text dieses Videos:

9. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte

Es kann sein, dass der entscheidende Anstoß für Verbesserung des Streikrechts vom Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte in Straßburg kommt. Dieses Gericht hat dadurch eine hohe Durchschlagkraft in Deutschland bekommen, dass vor einigen Jahren die Zivilprozessordnung geändert wurde ((§ 580 Nr. 8 ZPO)). Seitdem kann ein Verfahren, das vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte gebracht und dort gewonnen wurde, in Deutschland wieder aufgerollt werden. Die innerdeutschen Gerichte müssen auf der Grundlage der gewonnenen Beschwerde in Straßburg erneut entscheiden. Ich habe das selbst im Fall der Altenpflegerin Heinisch ./ Deutschland mit weitgehendem Erfolg druchexerziert. Es geht.

Der Gerichtshof trifft seine Entscheidungen auf der Grundlage der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), die an die

Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen angelehnt ist. Für das Streikrecht ist der folgende Artikel 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit) vorrangig:

„(1) Jede Person hat das Recht, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen; dazu gehört auch das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten“.

In dem zweiten Absatz werden dann die Einschränkungen genannt („(2) Die Ausübung dieser Rechte darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale oder öffentliche Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung oder zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Dieser Artikel steht rechtmäßigen Einschränkungen der Ausübung dieser Rechte für Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung nicht entgegen“)).

Bedeutsam ist, dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte sehr stark das internationale Recht berücksichtigt. Für das Streikrecht bedeutet das also, dass der EGMR die Bestimmung in der Europäischen Sozialcharta und ILO mit in seine Entscheidungen einfließen lassen würde.

Zur Zeit ist in Straßburg ein Verfahren anhängig, das die deutschen Gewerkschaften eingereicht haben und das sich gegen das Streikverbot für Beamte richtet. Diejenigen, die jetzt von der Gewerkschaft in Straßburg vertreten werden, haben zunächst an einem Streik teilgenommen, obwohl sie Beamte waren und sie damit gegen das Streikverbot für Beamte verstießen. Nur dadurch und die folgenden Sanktionen der Dienstbehörden konnten die Gerichte das Streikverbot für Beamte überprüfen. Ohne verbotene Streiks kein Ende des Streikverbots. Im vorliegenden Fall ist das Bundesverfassungsgericht jedoch stur

bei seiner Rechtsmeinung geblieben, dass ein Beamtenstreik verboten ist und hat sogar noch behauptet, das sei mit internationalem Recht vereinbar. Allerdings hat der EGMR in anderen Fällen ein Streikrecht für Beamte grundsätzlich bejaht. Wir werden sehen. Noch hat der EGMR in der genannten Beschwerde nicht entschieden.

Zur Frage von verbandsfreien Streiks hat der Europäische Gerichtshof bisher noch nicht entschieden. Ein Problem könnte sein, dass in Art. 11 EMRK ausdrücklich von „Gewerkschaften“ die Rede ist. Die Frage ist, ob der Straßburg Gerichtshof auch ad-hoc-Zusammenschlüsse unter diesen Begriff „Gewerkschaft“ fasst.

Die größten Chancen, das Streikrecht zu verbessern, sehe ich bei einer Erweiterung der Streikziele. Dass also der politische Demonstrationsstreik legalisiert wird, jedenfalls dann, wenn sich die Forderungen auf die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen beziehen und es zulässig wird, gegen Unternehmensentscheidungen zu streiken, etwa gegen Ausgliederungen oder Privatisierungen, und zwar auch dann, wenn das keine unmittelbaren und schwerwiegenden Auswirkungen auf die Beschäftigten hat.

Wichtig ist eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte ((EGMR v. 27.11.2014 HLS ./ . Kroatien Nr. Nr. 36701/09 Lörcher AuR 4/2015 S. 126 ff.)), in der er für die Rechtmäßigkeit eines Streiks einer kroatischen Ärztegewerkschaft ohne weitere Begründung hat ausreichen lassen, dass eine hilfsweise erhobene Tarifforderung auf ein tariflich regelbares Ziel gerichtet war, während die beiden Hauptforderungen offensichtlich rechtswidrig waren ((EGMR v. 27.11.2014 HLS ./ . Kroatien Nr. Nr. 36701/09 Lörcher AuR 4/2015 S. 126 ff.)). Das Bundesarbeitsgericht entscheidet genau andersherum: Ist auch nur eine Forderung nicht zulässig, ist der ganze Streik unzulässig ((sog. „Rühreitheorie“, vgl. Wankel in: Berg/Kocher/Schumann Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht 7. Auflg. Teil 4 Rn. 18)).

Teil 7 : Beispiele für verbandsfreie Streiks und Hinweise dazu

Link zum Video: <https://youtu.be/THgor0hrB8U>

Text dieses Videos:

Kapitel 10. Verbot von verbandsfreien Streiks richtet sich gegen die Gewerkschaften selbst

Das Verbot des verbandsfreien Streiks richtet sich am Ende gegen die Gewerkschaften selbst. Legendär sind die verbandsfreien Septemberstreiks 1969. Es wurde ein „Nachschlag“ bei den Löhnen gefordert. Die Löhne hatte die IG Metall in Tarifverträgen vereinbart. Während der Laufzeit dieser Tarifverträge sind die Gewerkschaften an die Friedenspflicht gebunden. Sie können also während dieser Zeit nicht für höhere Löhne streiken. 1973 kam es aufgrund von erheblichen Preissteigerungen noch einmal zu verbandsfreien Streiks. Daran beteiligten sich 275.000 Beschäftigte aus 335 Betrieben ((Däubler Arbeitskampfrecht 4. Auflg. § 8 Rn. 54)). Die Septemberstreiks und die Streiks von 1973 führten zu einer differenzierten Betrachtungsweise, die sich im Geschäftsbericht der IG Metall für die Jahre 1971 bis 1973 so liest: „Im Gewande eines angeblichen Streikmonopols der Gewerkschaften werden so die Gewerkschaften zwischen die Stühle gebracht und die Kollegen, die an spontanen Arbeitsniederlegungen teilgenommen haben, der Willkür der Unternehmer ausgeliefert (Kündigung, Schadenersatz usw.). Für die Gewerkschaften kann es nicht darauf ankommen, die eigene organisationspolitische Position durch das Rechtswidrigkeitsurteil des Bundesarbeitsgerichts prägen zu lassen. Hier muss die Bewertung von Fall zu Fall je nach den einzelnen Umständen getroffen werden. ... Es gibt (spontane Arbeitsniederlegungen), und eine Vielzahl der Arbeitsniederlegungen des Jahres 1973 waren solche, die durch die Preistreiberei und die tarifpolitische Starrköpfigkeit der

Arbeitgeber ausgelöst wurden. Und es gibt viele Aktionen, in denen die Kollegen sich legitimerweise gegen Willkür und Übergriffe im betrieblichen Bereich zur Wehr setzen“((zitiert nach Kittner “Arbeitskampf, Geschichte-Recht-Gegenwart” München 2005 S. 685 f.)). Die IG Metall war nicht mehr bereit, das Verdikt verbandsfreier Streiks durch das Bundesarbeitsgericht ‚auf Gedeih und Verderb‘ mitzutragen. Damit „eroberte sich die IG Metall ein großes Stück Handlungsfreiheit“ so der damalige Justitiar der IG Metall Kittner((zitiert a.a.O. S. 686 f.)).

Kapitel 11. Verbandsfreie Streiks zur Verteidigung der Entgeltfortzahlung

Zu den bedeutsamen verbandsfreien Streiks gehören auch die Streiks gegen die Herabsetzung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Jahr 1996. An diese Verteidigung der Lohnfortzahlung durch verbandsfreie Streiks in der Metallindustrie wird kaum erinnert, während der Kampf der IG Metall um die Lohnfortzahlung 1956/57 Kultstatus besitzt. Aber beide Streiks waren ganz außerordentliche Streiks, die wir in unserem Gedächtnis bewahren sollten. Dazu gibt es ein schönes kleines Buch in der Reihe WIDERSTÄNDIG im VSA Verlag mit dem Titel [„Streik und Menschenwürde“](#). Dort fasst Helmut Platow, der frühere Justitiar von ver.di, in einem verständlichen und empfehlenswerten Beitrag die Entwicklung des Streikrechts in Deutschland zusammen.

Kapitel 12. Der Streik der Mercedes Arbeiter 2014 in Bremen

In diesem Buch wird auch die verbandsfreie Arbeitsniederlegung gegen Werkverträge und Leiharbeit im Mercedes Werk in Bremen im Jahr 2014 beschrieben. Rund tausend Beschäftigte streikten eine ganze Nachtschicht lang verbandsfrei. 761 bekamen deswegen eine Abmahnung. 34 klagten dagegen. Obwohl wir in der 1. Instanz verloren hatten, nahm der Arbeitgeber alle 761 Abmahnungen vorzeitig aus den Personalakten. Ich glaube, dass Mercedes auf keinen Fall eine Niederlage in der 2. Instanz

riskieren wollten. Jedenfalls war das ein Teilerfolg für uns. Danach war es sehr schwer, den Rechtsstreit fortzusetzen, weil die Gerichte der Auffassung waren, dass sich mit der Herausnahme der Abmahnungen aus den Personalakten der Rechtsstreit erledigt habe.

Interessant war die Begründung des Arbeitsgerichts für sein Urteil:

„Selbst wenn man wie die Kläger von einer zwingenden und unmittelbaren Anwendung der Europäischen Sozialcharta ausgeht, so war die Arbeitsniederlegung ... jedenfalls vom Schutzbereich des Art.6 Nr. 4 ESC nicht umfasst. ... Artikel 6 ESC gewährleistet das Recht auf Kollektivverhandlungen und erkennt in diesem Rahmen auch das Streikrecht unter bestimmten Bedingungen an ... Es ist nicht ersichtlich, wer sich wann mit welchem Verhandlungsangebot an die Beklagte (d.h. Mercedes) gewandt haben soll“((Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven v. 16.2.2014 6 Ca 6166/15)).

Kapitel 13. Lehren für verbandsfreie Streiks

Selbstverständlich kann es kein ausgefeiltes Regelwerk für verbandsfreie Streiks geben. Man kann auch nicht die Regeln, die für einen von der Gewerkschaft getragenen Streik gelten, auf einen verbandsfreien Streik übertragen.

Aus dem bisher vorgetragenen ergeben sich aber meines Erachtens zwei Lehren für verbandsfreie Streiks, die ich hier nennen möchte:

- a. Die Streikenden müssen eine Person haben, die sich mit einem bestimmten Verhandlungsangebot an den Arbeitgeber wendet. Um diese Person nicht zu gefährden, sollte es jemand sein, der selbst nicht an dem verbandsfreien Streik teilnimmt. Diese Person sollte nicht als Sprecher, sondern als Vermittler auftreten. Eine solche Person kann ein Mitglied des Betriebsrates sein.
- b. Unter den Forderungen sollte mindestens eine Forderung

sein, die ganz unstreitig zulässig ist, bei den Gorillas wäre das zum Beispiel die Zur-Verfügung-Stellung eines Dienst-Handy's

Teil 8: Wie das Streikrecht verbessern

Link zum Video: <https://youtu.be/THgor0hrB8U>

Text dieses Videos

Kapitel 14. Was ist Recht? Wie das Streikrecht verbessern?

Was ist Recht? Keinesfalls immer die Rechtsprechung, auch nicht wenn sie als ständige Rechtsprechung bezeichnet wird. Das Recht ist nicht wie die Gesetzestafeln des Hammurabi in Stein gehauen. Was das Streikrecht angeht haben inzwischen fast alle Gewerkschaften Beschlüsse gefasst, in denen das politische Streikrecht gefordert wird((siehe Nachweise in Berg in: Berg/Kocher/Schumann „Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht 7. Auflg. Teil 4 n. 188 ff)). Doch es wird kaum die Frage diskutiert, wie diese Forderung durchgesetzt werden kann. Es ist den wenigsten bewusst, dass sich diese Forderung nicht an den Gesetzgeber richtet, weil das im Ergebnis mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem schlechteren Recht führen würde. Da sind sich wohl alle gewerkschaftlich orientierten Juristen einig. Daher bleibt nur der Versuch, ein besseres Recht über die Rechtsprechung durchzusetzen. Das verlangt aber als ersten Schritt den gezielten und kalkulierten Rechtsbruch. Diesen Rechtsbruch kann man allerdings auch anders bezeichnen, indem das erstrebte Recht, für das gestritten wird, von vornherein als das bessere Recht bezeichnet wird (“Streikrecht als Menschenrecht!“, “Selbstbestimmung gegen Fremdbestimmung durch das Kapital“, “Wir verteidigen unsere Würde” usw.). Denn was soll man davon halten, wenn ein „Rechtsbruch“ nur darauf beruht, dass die Bundesregierung ihrerseits Völkerrecht bricht?

Auch das Argument der unkalkulierbaren Schadenersatzansprüche sticht nicht. Die Gewerkschaft hat in der Hand in welchem Umfang zu sie zu Streiks aufruft oder sie übernimmt. Die finanziellen Risiken sind also kalkulierbar.

Damit kehre ich zum Anfang meines Vortrags zurück: Das gesamte Streikrecht ist erkämpft worden. Und es kann auch nur so verteidigt und verbessert werden.

Diskussion:

Link: <https://youtu.be/VEI2YTT2gw0>

[\[BH1\]](#)