

»Das Streikrecht ist ein ureigenes Freiheitsrecht«

Daimler Bremen: Beschäftigte klagen gegen Abmahnungen wegen Arbeitsniederlegung ohne Aufruf der IG Metall. Ein Gespräch mit Helmut Platow

Interview: Daniel Behruzi

Helmut Platow ist Rechtsanwalt in Berlin. Bis 2010 war er Leiter der Abteilung Recht/Rechtspolitik beim ver.di-Bundesvorstand

Im Dezember 2014 haben im Bremer Daimler-Werk mehrfach Beschäftigte die Arbeit niederlegt, um gegen Fremdvergabe und Arbeitszeitflexibilisierung zu protestieren (jW berichtete). 761 Arbeiter erhielten eine Abmahnung. Sie sind Teil eines Teams von Rechtsanwälten, das sich für 32 von ihnen engagiert, die gerichtlich gegen die Eintragung in ihrer Personalakte vorgehen. Wie ist Ihre Argumentation?

In aller Kürze: Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz garantiert »für jedermann und alle Berufe« das Recht, sich »zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen« zusammenzuschließen. Das haben die von der Fremdvergabe ihrer Arbeit bedrohten Beschäftigten zunächst durch Protestveranstaltungen, dann durch Arbeitsniederlegung getan. Ohne Streikrecht wären Verhandlungen über Arbeitsbedingungen – so das Bundesarbeitsgericht – »kollektives Betteln«.

In Deutschland gelten nur Streiks als legitim, zu denen eine anerkannte Gewerkschaft aufruft. Das war bei Daimler in Bremen nicht der Fall.

Das ist richtig. Die zuständige Gewerkschaft IG Metall hat weder zum Streik aufgerufen noch ihn nachträglich für sich als eigenen Arbeitskampf akzeptiert. Obwohl in den vergangenen Jahren im Bremer Daimler-Werk mehrfach Bereiche ausgegliedert und fremdvergeben wurden – zu deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen. Weitere Ausgliederungen sind geplant. Die Beschäftigten mussten die Wahrnehmung ihrer bedrohten Interessen kollektiv selbst in die Hand nehmen, bevor es zu spät ist.

Ist es nicht sinnvoll, dass demokratisch strukturierte Gewerkschaften darüber entscheiden, ob eine Belegschaft zum Streik aufgerufen wird oder nicht?

Das Streikrecht ist ein ureigenes Freiheitsrecht der abhängig Beschäftigten. Es wurde weder vom Staat noch von den Gewerkschaften gewährt. Die Arbeiterbewegung hat es im 19. Jahrhundert zu Beginn der Industrialisierung im Kampf gegen Ausbeutung und katastrophale Arbeitsbedingungen durchgesetzt. In der Nazizeit wurden Koalitionsfreiheit und Streiks verboten. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar 1955 erstmalig das Streikrecht der Arbeitnehmer anerkannt; es hat aber zugleich behauptet, es sei »eine scharfe Waffe«. Man könne es daher nicht »Personen oder Gruppen anvertrauen, bei denen nicht die Gewähr besteht, dass sie nur im vertretbaren Umfang davon Gebrauch machen werden«. Das seien im Umkehrschluss nur die Gewerkschaften. Wir teilen diese Ansicht nicht.

Sie sehen Streik also nicht nur als kollektives, sondern auch als ein individuelles Menschenrecht?

In dem Sinn, dass Arbeitnehmer im Fall von Interessenkonflikten das Recht haben, sich gemeinsam gegen den strukturell überlegenen Arbeitgeber zu wehren – und zwar ohne Vorgabe einer bestimmten Organisation. Das sieht auch die für Deutschland geltende Europäische Sozialcharta, ESC, vor. Bereits 1998 hat das für deren Überwachung zuständige Ministerkomitee des Europarats Deutschland gerügt, dass das Streikmonopol der Gewerkschaften mit Artikel 6 Nummer 4 ESC nicht vereinbar sei und gefordert, dies »angemessen zu berücksichtigen«. Auch Artikel 11 der Menschenrechtskonvention schützt das Streik- als Menschenrecht.

Die Arbeitsniederlegung richtete sich unter anderem gegen die Fremdvergabe von Produktionsarbeiten – eine unternehmerische Entscheidung. Ist das dennoch ein legitimes Streikziel?

Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht rechtfertigen Eingriffe in die Unternehmerfreiheit durch kollektive Vereinbarungen, wenn sie im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung verhältnismäßig sind. Also kann man dafür auch streiken. Warum sollte der Weltkonzern Daimler existentiell darauf angewiesen sein, Arbeitsplätze in Bremen an billigere Fremdfirmen auszulagern? Profitmaximierung ist kein Argument.

»Wilde Streiks« wie in Bremen sind hierzulande selten. Welche Bedeutung hätte ein für die Arbeiter positives Urteil?

Sogenannte wilde Streiks, also ohne die Unterstützung von Gewerkschaftsvorständen, hat es immer wieder gegeben, wenn die Gewerkschaften ihre von der Politik und den Gerichten zugewiesene Funktion als Ordnungsfaktor übertrieben und sich zu wenig an den Interessen der Arbeitnehmer orientiert haben. Ein positives Urteil könnte dazu führen, dass die Gewerkschaftsvorstände die Stimmung in den Betrieben wieder stärker aufnehmen und das, was sie auf 1.-Mai-Kundgebungen und Betriebsversammlungen sagen, ernst nehmen.