

## **Ein Tabubruch von historischer Dimension - Das Streikergebnis bei Neupack**

Verlauf und Ergebnis des Streiks bei der Hamburger Firma Neupack sind in der Kritik. Doch auch viele Kritiker haben bisher übersehen, dass der eigentliche Skandal dieses Streikendes in einem Tabubruch von historischer Dimension besteht. Nicht die Frage, ob die Erhöhung des Niedriglohns von 7,80 Euro auf 9 Euro ausreichend ist, hat diese Dimension. Auch die Frage, ob die Streiktaktik der IG BCE richtig war, ist von zweitrangiger Bedeutung.

Das Grundsätzliche liegt in dem historisch bedeutsamen Rückschritt, dass die Gewerkschaft nach 150 Jahren Gewerkschaftsgeschichte erstmals auf einen Tarifvertrag verzichtet und die Beschäftigten auf den Einzelarbeitsvertrag zurückgeworfen werden. Jahrzehnte hatten die Gewerkschaften erst um die Durchsetzung von Tarifverträgen gerungen, schliesslich um deren Anerkennung durch staatliche Gesetze. In Deutschland erfolgte die Anerkennung erst in der Novemberrevolution von 1918 (!). Erst damit entstand das kollektive Arbeitsrecht, mit dessen Hilfe das der Willkür und dem Vertragsdiktat ausgesetzte Individualarbeitsrecht geschützt und weiterentwickelt werden konnte. Erst Tarifverträge machten Arbeitsbedingungen auch unabhängig von Einzelverträgen verbindlich, legten Mindestbedingungen fest, verankerten das Günstigkeitsprinzip und verhinderten den Verzicht auf Tarifnormen in Einzelverträgen. Erst damit gelangte der Kampf um gleichen Lohn und Gleichbehandlung in den Bereich des Möglichen. Nur so konnte offensichtliche Willkür eingedämmt und konnte Rechtswahrnehmung möglich gemacht werden.

Nicht zufällig verweigerte die besonders reaktionäre Fraktion der Grossindustriellen, wie etwa die deutschen Grossreedereien und die Eisen- und Stahlindustrie bis zuletzt die Anerkennung der Tarifverträge: Sie hätte die Anerkennung der Gewerkschaften bedeutet. Und die wollte man nicht.

Der Verzicht der IG BCE auf einen Tarifvertrag und die Beschränkung auf eine Betriebsvereinbarung sind gleich in mehrfacher Hinsicht etwas ebenso Besonderes wie Skandalöses: Betriebsvereinbarungen werden durch Betriebsräte unterzeichnet. Diese aber unterliegen einem Arbeitskampfverbot. Betreffen die Regelungen der Vereinbarung keine mitbestimmungspflichtigen Fragen gibt es bei gekündigten Betriebsvereinbarungen noch nicht einmal eine Nachwirkung der Regelung. Besonders schwach aber sind sog. Regelungsabreden, denn sie haben keine normative Wirkung. Immerhin sind Betriebsvereinbarung Teil des Kollektivarbeitsrechts. Aber der jetzt vereinbarte Zwang der einzelnen Beschäftigten, mit dem Arbeitgeber einzeln Arbeitsverträge „auszuhandeln“ wirft Arbeitnehmer auf einen Status von v o r 1900 zurück. Schlimmer noch: Er delegitimiert die Gewerkschaften als die „berufenen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer“, als die sich diese offiziell verstehen. Was die IG BCE getan hat, ist ein historischer Verzicht auf die Ausübung der Koalitionsfreiheit nach dem Grundgesetz. Sie hat mit diesem Schritt nicht nur den Gewerkschaften und dem Tarifvertragssystem sondern dem gesamten deutschen Arbeitsrecht einen Bärendienst erwiesen. Und es steht zu hoffen, dass dieses schlechte Beispiel einer schlechten Gewerkschaftspolitik keine Nachahmung findet.