



Die IAO vor der Erosion? Das ist eine Bedrohung für alle Arbeitnehmerrechte weltweit

Mit dem Angriff der Arbeitgeber und Regierungen auf das aus dem IAO Übereinkommen 87 abgeleitete Streikrecht wird das gesamte Normenkontrollsystem der IAO bedroht. Das hat weitreichende Folgen für die Internationale Arbeitsorganisation und die Arbeitnehmerrechte weltweit und auch in Deutschland.

Warum greifen die Arbeitgeber zusammen mit zahlreichen Regierungen zu dieser Offensive, wie kann diese zurückgeschlagen werden? Welche Position werden die Vertreter des DGB und die Arbeitnehmergruppe in der IAO angesichts dieser Angriffe auf der nächsten Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) im Juni 2016 einnehmen?

Mit diesen Fragen hat sich eine zweitägige Konferenz des DGB, veranstaltet mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, beschäftigt. Internationale Experten des IGB, aus dem IAO-Verwaltungsrat und aus den Überwachungsorganen der IAO (Sachverständigenausschuss und Ausschuss für Vereinigungsfreiheit) nahmen teil, sowie an einer eigenen Podiumsdiskussion Vertreter der Bundesregierung und die Geschäftsführerin der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Fortsetzung nächste Seite

Die **Internationale Arbeitsorganisation (IAO)** oder englisch (**International Labour Organisation**) ILO ist eine



Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie verfügt über eine dreigliedrige Struktur:

Die 187 Mitgliedsstaaten sind durch Repräsentanten sowohl von Regierungen, als auch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Organen der ILO vertreten.

Zu den Fakten

Seit 1919 hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) in 189 Übereinkommen, 6 Protokollen und 203 Empfehlungen ein internationales Arbeits- und Sozialrecht geschaffen. Regierungen, mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften erarbeiten diese Standards und Regelungen gemeinsam, deren Umsetzung unter Berücksichtigung der nationalen Souveränität in den Ländern geschieht. Damit werden diese Regelungen zu einer direkten oder aber auch indirekten Bezugsgröße für nationales Sozial- und Arbeitsrecht, inzwischen auch oftmals für internationale Verträge und Abkommen.

Kontrolle und Durchsetzung

Kein Recht wird Wirklichkeit ohne eine klare Kontrolle. Die IAO verfügt über ein Kontrollinstrumentarium, dem alle Länder unterliegen, die ein Abkommen ratifiziert haben.

Zentrales Mittel dieser Kontrolle ist die Diskussion und Verabschiedung einer Liste von Staaten, denen die schwersten Verletzungen internationaler Arbeits- und Sozialstandards vorgeworfen werden. „Naming and shaming“ nennt sich dieses Verfahren.

Die Kontrolle geschieht einerseits durch den Sachverständigenausschuss (CEACR), der aus 20 unabhängigen Rechtsexperten besteht, sowie aus dem Normenanwendungsausschuss (CAS), in dem 150 Vertreter der Regierungen, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände sitzen. Der

Fortsetzung Kasten nächste Seite



Frank Bsirske auf dem 4. ver.di-Bundeskongress 2015

Ein Kollege „hat unterstrichen, dass die Auseinandersetzung um Tarifflicht, um die Flucht aus den Tariffbindungen ein zentraler Punkt der Auseinandersetzungen für unsere Gewerkschaft ist und bleibt.

Ich kann dir darin nur zustimmen. Und es hat eine direkte Verbindung zum Streikrecht. Auch da bin ich völlig deiner Meinung, und wenn du auf das hingewiesen hast, was sich da in der Internationalen Arbeitsorganisation abspielt, dann kann man auch das nur unterstreichen.

Diese Internationale Arbeitsorganisation ist ja im Grunde einmal entstanden als Reaktion auf die russische Revolution, weil den Kapitalisten quasi mulmig wurde bei dem, was da ablief, und im Zuge der Revolution in der Nachkriegskrise, nach dem Ersten Weltkrieg, geguckt wurde, welche Zugeständnisse man eigentlich machen kann. Und eines dieser Zugeständnisse war, dass die Koalitionsfreiheit - das ist dann 1945 noch einmal erneuert worden - als Grundrecht in der Internationalen Arbeitsorganisation von vielen, vielen Mitgliedsstaaten anerkannt worden ist.

Und nach 60 Jahren kommen die Arbeitgeber in dieser Internationalen Arbeitsorganisation auf den Gedanken, dass die Koalitionsfreiheit aber nicht das Streikrecht einschließen würde. Und seit zwei, drei Jahren setzen wir uns damit auseinander, weil unsere Position natürlich klar die ist, dass unabtrennbarer Bestandteil der Koalitionsfreiheit das Streikrecht ist.

Dass sie aber jetzt überhaupt auf die Idee kommen, nach vielen, vielen Jahrzehnten, das anders interpretieren zu wollen, ist ein Alarmsignal, weil das deutlich macht: Da wird das Streikrecht infrage gestellt und wird angegriffen - im Grunde weltweit. Und wir erleben, dass das auch hier in unserem Land auf die Tagesordnung gesetzt wird. (...) Und da sind wir gefordert, Kolleginnen und Kollegen, das Streikrecht in Deutschland und in Europa miteinander, mit vielen, vielen unserer Kolleginnen und Kollegen in den Gewerkschaften, zu verteidigen.“ (Beifall - Pfiffe)



Zu den Fakten

Sachverständigenausschuss prüft die Berichte der Regierungen über die Umsetzung der Übereinkommen, veröffentlicht diese und übergibt sie dem Normenanwendungsausschuss. Dieser wählt aus ca. 1000 Verletzungen in einem komplizierten Verfahren die 25 Fälle aus, die dann auf der jährlich in Genf tagenden Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) behandelt werden.

2012 blockierte die Arbeitgeberseite auf der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) die Verabschiedung und Diskussion dieser Liste von Staaten, denen die schwersten Verletzungen internationaler Arbeits- und Sozialstandards vorgeworfen werden. Zur Überraschung der Gewerkschaftsvertreter bestritten die Arbeitgebervertreter das Recht des Sachverständigen- und des Normenanwendungsausschusses, Fälle der Verletzung des Streikrechts zu untersuchen.

Die Arbeitgebervertreter begründeten ihre Blockade damit, dass den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), insbesondere dem Übereinkommen Nr. 87, ein Streikrecht nicht entnommen werden kann, weil es dort nicht ausdrücklich formuliert sei.

Zum ersten Mal in der Geschichte der IAO wurde daraufhin keine Liste des „naming and shaming“ beschlossen.

2013 kam es auf der Internationalen Arbeitskonferenz erneut zum Konflikt. Wieder erklärten die Arbeitgebervertreter, dass Klagen wegen Verletzung des Streikrechts nicht zulässig seien und verweigerten die Unterzeichnung der Liste. Nach langen Ver-

Fortsetzung Kasten
nächste Seite

Juristische Lösungsvorschläge zur Überwindung der Krise, der Gang zum Internationalen Gerichtshof oder über ein eigenes Tribunal der IAO wurden als nicht praktikabel eingeschätzt.

GewerkschaftskollegInnen, Verantwortliche aus der Arbeitnehmergruppe vertraten die Position, dass nur über eine öffentliche, gewerkschaftliche Mobilisierung die IAO und ihr Überwachungssystem mit all ihren für die Arbeitnehmer weltweit zentralen Errungenschaften verteidigt werden kann.

Die Veranstalter hatten nicht mit einem so großen Echo gerechnet. Statt der erwarteten 20-30 KollegInnen kamen fast 100 aus Deutschland, wie auch aus dem Ausland. Vor allen die eingeladenen JuristInnen diskutierten die aufgeworfenen Fragen. Der Angriff auf das Streikrecht bei der IAO ist aber nicht nur eine juristische Frage, sondern eine Machtfrage, wie ein deutscher Berater des DGBs am Rande der Konferenz die Diskussion kommentierte.

Gleich in dem ersten Referat wurde hervorgehoben, dass das Streikrecht in der IAO seit ihrer Gründung 1919 immer umstritten war. Doch Fakt ist, dass das umfassende Streikrecht immer aus der in den IAO-Übereinkommen garantierten Vereinigungsfreiheit abgeleitet wurde. Der Angriff der Arbeitgeber ist beispiellos in der Geschichte der IAO und von einer Sprengkraft für die IAO als Gesamtes. Annelie Buntbach vom DGB und Mitglied des Verwaltungsrates der IAO erläuterte gleich zu Beginn der Debatte, dass das Streikrecht unverzichtbare logische Folge der Vereinigungsfreiheit ist und ohne diese Anerkennung des Streikrechts nur das „kollektive Betteln“ bliebe. Nur mit dem Streikrecht können Verhandlungen „auf gleicher Augenhöhe“ stattfinden.

Warum kein Übereinkommen zum Streikrecht?

In der Vergangenheit wurde nie über ein eigenes Übereinkommen zum Streikrecht verhandelt. Die Gewerkschaften und die Arbeitnehmergruppe bei der IAO haben immer ein solches Übereinkommen abgelehnt. Denn ein - wie auch immer geartetes - Übereinkommen beinhaltet zwangsläufig eine Einschränkung des umfassenden Streikrechts oder führt eventuell zu Schlichtungsverfahren. Die Vertreterin der Arbeitgeberseite dagegen schlug in der späteren Diskussion erneut vor, endlich ein Übereinkommen zum Streikrecht und über die Schlichtung von Streiks zu verhandeln: „Es seien Kriterien für die Anwendung des Streikrechtes international festzulegen.“ Nur durch eine Regelung des Streikrechts könne die Krise der IAO gelöst werden. Ein Arbeitsrechtler wandte sofort dagegen ein, damit drohe das „Streikrecht zu einer leeren Hülle“ zu verkommen. Gewerkschaften wie die Arbeitnehmergruppe bei der IAO lehnen deshalb weiterhin solche Vorschläge zu Recht ab, die lediglich die Einschränkung des Streikrechtes zum Ziel haben.

Die Ableitung des Streikrechts aus dem Übereinkommen 87 zur Vereinigungsfreiheit garantiert es umfassend und ist deshalb die beste Vereinbarung. Deshalb setzt auch hier der Angriff von Seiten der Arbeitgeber und der Regierungen an.

Es geht um die Zerstörung der Überwachung der Einhaltung der Übereinkommen der IAO

Eine Expertin aus Deutschland wies darauf hin, dass es den Arbeitgebern nicht nur um das Streikrecht geht. Sie „nehmen das Streikrecht, um die Überwachung selbst in Frage zu stellen.“ Weil die IAO Rechtsprechung immer mehr international wie national Eingang in die juristische Argumentation von Gerichten findet, geht es den Arbeitgebern und vielen Regierungen darum, die Kontrolle der Einhaltung der Normen in Frage zu stellen.

Insbesondere die Reichweite des unabhängigen Sachverständigenausschusses der IAO wird von den Arbeitgebern in Frage gestellt. „Sollte sich der Sachverständigenausschuss als das Herzstück des regulären Überwachungsmechanismus „in die Ecke drängen“ lassen, würde dies für die Zukunft den Eindruck unterstreichen, es handele sich bei der Überwachung internationaler Sozialstandards nur um eine „vorgetäuschte Kontrolle“. (Claudia Hofmann / Norbert Schuster, IAO, quo vadis in Archiv der Völkerrecht Bd. 51 Heft 4 S. 506)

Und das findet schon heute in der Praxis statt. So habe sich nach dem gefundenen „Kompromiss“ (s. Kasten zu den Fakten) die Spruchpraxis der Überwachungsorgane geändert. Auf der Liste von „naming and shaming“ von 2015 befanden sich nur die allgemein bekannten Länder. Europa, die USA und die Türkei fehlten. Und es gab nicht einen einzigen Fall, der das Streikrecht betraf. Darin drückt sich schon heute aus, dass eine Verletzung des Streikrechts nicht mehr als unvereinbar mit den IAO-Übereinkommen gesehen wird, also auch nicht mehr Teil einer Anklage gegenüber den Ländern ist, die dieses Recht missachten.

Niemand wagte es, eine Prognose für das Jahr 2016 abzugeben, auch jene nicht, die mit der Praxis der Überwachungsorgane vertraut sind. Genauso wenig konnte jemand die Frage beantworten, was mit den Übereinkommen passiert, die in einer eigenen Arbeitsgruppe alle auf den Prüfstand gestellt werden sollen. Es zeichnet sich ab, dass auch in diesen Fällen festgestellt werden soll, dass die Übereinkommen „kein absolutes Recht“ sind, sondern „auf nationaler Ebene geregelt werden“.

Die Einrichtung von Freihandelszonen ist unvereinbar mit der IAO

Festgestellt wurde, dass die ersten Angriffe schon weiter zurückliegen. Bereits die Herausbildung des nordamerikanischen Freihandelsabkommens (NAFTA) im Jahre 1994 oder die Gründung der Welthandelsorganisation im Jahre 1995 war schon verbunden mit Angriffen auf die IAO und ihr Überwachungssystem. Die durch die verbindlichen IAO-Übereinkommen definierten Rechte der Arbeitnehmer sollten durch sogenannte „Grundprinzipien“ ersetzt werden. 1998 haben die vier Grundprinzipien in acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, ihre konkrete Ausgestaltung erfahren, ohne allerdings die Rechtssetzung und ihre Überwachung selbst schon grundsätzlich in Frage zu stellen. Mit dieser Bestimmung von Kernarbeitsnormen haben wir

dennoch den ersten scharfen Angriff auf die IAO und ihr System der verbindlichen Übereinkommen. Gleichzeitig wurde damit eine Hierarchisierung der Übereinkommen eingeleitet. Man unterscheidet zwischen wichtigen und nicht so wichtigen Übereinkommen.

Und da die Überwachungspraxis der IAO immer erfolgreicher wurde und in die nationale wie internationale Rechtsprechung Eingang fand, wurden die Angriffe immer schärfer, die 2012 ihren Höhepunkt fanden. Zentraler Auslöser war die Kritik der IAO-Überwachungsorgane an dem Viking Urteil des EuGHs, wo es um das Verhältnis der Niederlassungsfreiheit zum Streikrecht ging, und dem Laval-Urteil des EuGHs, das Solidaritätsstreiks gegen Sozialdumping verbietet. Diese scharfe Kritik der IAO an dem Urteil war für die Arbeitgeber in der IAO nicht akzeptabel.

Kritik an der Vereinbarung im Jahre 2015 und welche Perspektive?

Völlig überraschend wurde im Februar 2015 zwischen dem internationalen Arbeitgeberverband und dem Internationalen Gewerkschaftsbund eine Vereinbarung getroffen, die bis Ende 2016 befristet war. Dadurch konnte 2015 und 2016 die, wie schon oben gezeigt, eingeschränkte Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt werden. Aber keiner weiß, wie es weitergehen soll.

Die Vereinbarung wurde allgemein kritisiert. Natürlich ist das Streikrecht aus dem Übereinkommen 87 ein universelles Recht. Die Beschränkung der Regelung auf die nationale Ebene bedeutet die Aufhebung des Übereinkommens. Ein „leeres Recht hilft nicht“, kommentierten das mehrere TeilnehmerInnen.

Im Konfliktfall eröffnet die IAO-Verfassung zwei Wege:

- ⇒ Den Weg zum Internationalen Gerichtshof
- ⇒ Die Schaffung eines IAO-eigenen Tribunals

Beide Wege wurden ausführlich dargestellt. Sie setzen jeweils voraus, dass sich alle Beteiligten einig sind. Über die Länge des Verfahrens und die komplizierten Schritte, die damit verbunden sind, wurde

diskutiert. Beide Wege sind wenig erfolgversprechend.

Die Referentin erklärte in ihrem Schlusswort, sie wollte eigentlich eine „optimistische Lösung“ präsentieren, aber es gibt sie nicht. Die Überwachungsorgane werden abgebaut, aber die IAO Übereinkommen ohne dieses Instrument der Überwachung verlieren ihre Bedeutung.

Der Vertreter des IGBs erläuterte zur Diskussion innerhalb des IGB: Als erstes sei es überall die Aufgabe, das Streikrecht zu nutzen; zum anderen brauchen wir eine „politische Lösungen“. Das verband er mit einem Appell an die Regierungen: Wir müssen die „Regierungen überzeugen“, dass eine Destabilisierung der IAO weitreichende Folgen hätte. Angesichts der klaren Stellungnahme der Regierungsgruppe bei der IAO, dass das Streikrecht „auf nationaler Ebene“ zu regeln sei, degradiert sich der IGB damit zum ohnmächtigen Bettlerstatus.

Die Vertreterin des DGBs erläuterte in ihrem Schlusswort, wir müssen die IAO und die in den Übereinkommen festgelegten Rechte der ArbeitnehmerInnen verteidigen. Die IAO Normen seien eine internationale Stütze für unsere nationalen Rechte. Die Krise bei der IAO hätte dazu geführt, dass in den Gewerkschaften ein neues Bewusstsein für die IAO und ihre Übereinkommen gewachsen sei. Das gelte es zu nutzen.

Vor diesem Hintergrund ist es von großer Bedeutung, dass der ver.di Gewerkschaftsrat vor wenigen Tagen den Beschluss des ver.di Bundeskongresses zum Streikrecht bei der IAO in Kraft gesetzt hat.

Nur die Mobilisierung der Arbeitnehmer und ihrer gewerkschaftlichen und politischen Organisationen international, verbunden mit der Praktizierung des Streikrechts, kann die IAO und ihre Übereinkommen, einschließlich ihres Normenkontrollsystems, verteidigen.

Gotthard Krupp

Anmerkung: Eine hauptsächlich juristisch geführte Diskussion politisch zusammenzufassen ist sehr schwierig. Die Referate der zweitägigen Tagung werden veröffentlicht und wir werden die Diskussion weiterverfolgen.

Zu den Fakten



handlungen legten die Arbeitgebervertreter den Gewerkschaften einen zu unterzeichnenden Text vor, mit dem diese akzeptieren sollten, dass sich das Streikrecht nicht aus dem Übereinkommen 87 ableitet. Die Gewerkschaften gab nach und unterzeichneten den Text auf ein Jahr befristet.

2014 verlangten die Arbeitgebervertreter auf der Internationalen Arbeitskonferenz erneut die Unterzeichnung einer solchen Zusatzklärung durch die Gewerkschaften. Diese Unterschrift wurde jedoch von den Gewerkschaftsvertretern zur Überraschung der Arbeitgeberverbände verweigert. Damit gibt es in diesem Jahr wieder keine Liste des „naming and shaming“.

Im Februar 2015 haben der Internationale Gewerkschaftsbund und die Arbeitgeber eine „Einigung“ erzielt, mit der die Arbeitnehmergruppe die Hoffnung verbindet, dass der alte Zustand wiederhergestellt ist. Das ist aber nicht klar. Die sogenannte „Einigung“ wirft größte Fragen auf, denn es werden weder das Übereinkommen 87 noch das Streikrecht bestätigt, d.h. sie werden in der „Einigung“ gar nicht erst genannt.

Klar ist die Interpretation der Regierungsgruppe, die besagt, dass das Streikrecht bei der IAO **„kein absolutes Recht“** ist, sondern **„auf nationaler Ebene geregelt“** wird. Damit wird das Übereinkommen massiv entwertet.

Inzwischen ist eine Arbeitsgruppe bei der IAO eingerichtet, die sämtliche Übereinkommen entsprechend dieser Form der Interpretation überprüfen soll. Die Übernahme einer Definition, die die Regelung der durch die IAO-Übereinkommen garantierten Rechte auf die nationale Ebene verschiebt, bedeutet die Zerstörung der IAO und ihres Normenkontrollsystems.

Beschluss des 4. Ver.di - Bundeskongresses:

ver.di weist den gemeinsamen Vorstoß von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Arbeitgebergruppe bei der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO) zurück, nachdem nach über 60 Jahren das umfassende Streikrecht nicht länger als Bestandteil des Übereinkommens 87 der der ILO anerkannt werden soll.



ver.di sieht darin auf internationaler Ebene einen elementaren Angriff auf das Streikrecht und die Gewerkschaften, den ver.di nicht dulden wird.

ver.di schließt sich der Rechtsauffassung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) an, der feststellt: *„Das Streikrecht und das Recht auf Vereinigungsfreiheit sind untrennbar miteinander verbunden“*.

ver.di weist alle Bestrebungen zurück, die darauf zielen, die Anerkennung eines faktisch international geltenden Streikrechts im Rahmen des IAO-Abkommens Nr. 87 in Frage zu stellen und dadurch das Streikrecht international wie auf nationaler Ebene zu schwächen. Solche Versuche, die auf eine systematische Schwächung der IAO und ihres Normenkontrollsystems zielen, müssen zurückgewiesen werden.

Das in der ILO verankerte Streikrecht und das deutsche Richterrecht: Eine „außergewöhnliche Situation in Deutschland“

Auf der Tagung des DGBs zum Streikrecht im ILO Normensystem gab es eine zweistündige Diskussion zur Frage des Beamtenstreikrechts, zum Streikrecht für Forderungen der Daseinsvorsorge und das Recht auf politischen Streik. Das Referat von Professorin Dr. Tonio Novitz aus Großbritannien stellte dar, dass mit der Sparpolitik der Troika, aber auch mit den Privatisierungen der öffentlichen Daseinsvorsorge durch die Regierungen, die Bedeutung der Streiks zugenommen habe. Sie stellte dies am Beispiel der jungen Ärzte in England dar. Die Spruchpraxis der IAO-Überwachungsorgane hat solche Streiks als legitim und durch Übereinkommen 87 gedeckt angesehen. Bei reinen politischen Streiks gäbe eine Grauzone.

Deshalb sei Deutschland auch wegen des Streikverbots für Beamte immer durch die ILO verurteilt worden. Nur, und darauf wies der Prof. Dr. Michael Cheadle aus Kapstadt hin, dass diese Verurteilungen nicht rechtsverbindlich seien. Das Übereinkommen gibt dabei auch Raum für nationale Besonderheiten.

In der anschließenden Diskussion wurden Beispiele für politische Streiks in Deutschlands diskutiert, wie der Streik 1972 gegen das konstruktive Misstrauensvotum gegen Willy Brandt (ein rein politischer Streik, nicht legitimiert nach deutschem und ILO-Recht), 1985 fünf Minuten Streik gegen die Stationierung der Pershing II (nach ILO-Recht nicht legitimiert), oder 1996 gegen

das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz II. Letzterer war nach deutschem Recht nicht legitimiert, aber nach ILO-Recht selbstverständlich.

Ein Teilnehmer warf die Frage nach dem Streikrecht in Deutschland bei Ausgründungen, Privatisierungen usw. auf, also nach Verteidigung des Tarifvertrages durch den Einsatz aller gewerkschaftlichen Mittel einschließlich des Streiks. Es sei doch absurd, dass zwar Streiks für Tarifierhöhungen und Tarifverträge erlaubt seien, aber kein Recht auf Streik zur Verteidigung der Tarifverträge. Dazu gab es eine kurze heftige Debatte, sowie allgemeines Kopfschütteln und Verständnislosigkeit bei den ausländischen KollegInnen. Die Referentin fasste ihre Fassungslosigkeit in die Worte, das sei ja eine „außergewöhnliche Situation in Deutschland“

Ihr Kollege aus Südafrika ergänzte. Es gehe um das Streikrecht, da dürfen andere Interessen, bzw. wirtschaftliche Erwägungen keine Rolle spielen. Vor diesem Hintergrund hätte die ILO auch das Viking-Urteil des Europäischen Gerichtshof verurteilt, welches die Niederlassungsfreiheit höher bewertet habe als die Menschenwürde.

Dieses deutsche Richterrecht ist unvereinbar mit der Übereinkommen 87, darin waren sie sich einig.

Deutsche Gewerkschaften auf neuen Wegen

Mit zunehmender Erhebung immer größerer Schichten von Arbeitnehmern sehen sich die DGB-Gewerkschaften veranlasst, gegen die Knebelung durch das Richterrecht aus den 50er Jahren, das Streiks nur für „tariffähige Forderungen“ erlaubt, das Streikrecht gegen Ausgründung, Privatisierung und Tariffucht zu erkämpfen.

Das Beispiel Charité: Gegen den Streik der KollegInnen bei der Charité zog das Unternehmen vor Gericht. Die KollegInnen haben mit ihrer Gewerkschaft ver.di das Recht auf Streik für mehr Personal durchgesetzt.

Das Beispiel Post: Der Versuch der Arbeitgeber durch Töchterbildung Tariffucht zu begehen, führte im vergangenen Jahr zu einem der härtesten und größten Streiks bei der Post.

Ver.di hat sich das Streikrecht gegen die Ausgründung und Tariffucht durch die Post AG erkämpft. Das ist ein Signal für gesamte deutsche Gewerkschaftsbewegung.

Das Beispiel IG-Metall: Neben der Lohnforderung von 5 % will die Metallgewerkschaft in der aktuellen Tarifrunde 200 bis 300 Betriebe ohne Tarifvertrag in die Streikbewegung ziehen, um die Rückkehr in den Flächentarifvertrag zu erkämpfen.

Das Beispiel IG BAU: In der jetzigen Tarifrunde tritt die IG BAU neben der Lohnforderung von 5,9 % für die Forderung ein, dass Flüchtlinge nur auf der Grundlage des tariflichen Mindestlohns eingestellt werden sollen.

Tarifkampf Öffentlicher Dienst: gegen Tariffucht und Untergrabung der Tarifverträge durch Ausgründung, Ausgliederung, Fremdvergabe und Privatisierung, durch Leiharbeit oder Werk- und Dienstverträge stellen die KollegInnen zum Beispiel bei Vivantes die Forderung „TVöD für Alle“ und „Rückführung der Töchterbetriebe in die Muttergesellschaft.“



Angriffe auf das Streikrecht in Europa

Spanien: 300 KollegInnen sind wegen Streikbeteiligung nach Artikel 315.3 des Strafgesetzbuches angeklagt. Durch eine internationale Kampagne wurden 8 Airbusarbeiter jetzt freigesprochen. Das Parlament hat gerade beschlossen, von der Regierung zu verlangen, dass sie den Artikel 315 Absatz 3 abschafft, die laufenden Untersuchungen einstellt und die Gerichtsurteile aufhebt

Frankreich: Arbeiter von GoodYear Amiens wurden zu 24 Monaten Gefängnis, davon 9 Monate ohne Bewährung verurteilt. 10.000de demonstrierten für die Verteidigung des Streikrechts.

England: Die Regierung Cameron will die existierenden gewerkschaftsfeindlichen Gesetze noch verschärfen, die von Thatcher geschaffen und von den Nachfolgerregierungen von Labour beibehalten wurden.