

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



vida

Arbeitskampf von A bis Z

„Alle Räder stehen still,
wenn dein starker Arm es will!“





Der Arbeitskampf	3
Geschichte des Streiks	4
Formen des Arbeitskampfes	5
Welche Arten des Streiks gibt es?	6
Welche Eskalationsstufen gibt es?	7
Finanzielles – Unterstützungsordnung des ÖGB	8
Beispiele – Berechnung der Streikunterstützung	9
Streiken ist erlaubt	10
Allgemeine Auswirkungen auf das Dienstverhältnis	10
Fragen und Antworten	11
Was ist zu tun bei...	17
Die wichtigsten Fragen und Antworten	18
Kontakt vida-Fachbereiche	19
Streik – Checkliste	20

Der Arbeitskampf

Diese Broschüre gibt dir einen Überblick zu Arbeitskampfmaßnahmen. Wenn zwischen Vertragsparteien offene Fragen durch Verhandlungen nicht mehr gelöst werden können, entsteht eine Konfliktsituation. Die betriebliche Praxis ist durch eine Vielzahl von Interessensgegensätzen gekennzeichnet. Es gibt viele Arten, Konflikte zu lösen. Die zu setzenden Maßnahmen reichen vom klärenden Gespräch bis zur Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichts.

Erst dann, wenn alle Schlichtungsversuche und andere gesetzte Maßnahmen gescheitert sind, müssen wir zum letzten Mittel, zum Arbeitskampf greifen.

Ein einheitliches und gesichertes Auftreten nach außen signalisiert Stärke. Arbeitskämpfe sind Machtfragen, wenn andere Lösungen als gescheitert anzusehen sind.



Der
Arbeitskampf

Geschichte des Streiks

Wenn wir heute über das Thema Streik sprechen, dann verbinden die meisten damit Geschehnisse aus der jüngsten Geschichte. Tatsächlich jedoch wurde bereits 1159 v. Chr. im alten Ägypten der erste Arbeitskampf dokumentiert. Bei dem sogenannten Streik von **Deir el-Medina** drängten ArbeiterInnen mit Slogans wie „**Wir sind hungrig!**“ auf die Ausbezahlung des bereits 18 Tage überfälligen Lohnes.

Für Beispiele in Österreich muss man gar nicht so weit zurückblicken:

ÖGB Großdemonstration: „So nicht, Herr Bundeskanzler“ (Mai 2003)

Fast 200 000 Menschen protestierten auf dem Wiener Heldenplatz gegen die von der Regierung geplante Pensionsreform.

EisenbahnerInnen-Streik (November 2003)

66 Stunden standen bei den ÖBB die Räder wegen geplanter Dienstrechtsänderungen still.

RichterInnen-Streik: für mehr Personal (Februar 2010)

Die RichterInnen ließen im Zuge ihrer Protestmaßnahmen eine Woche lang lückenlos all ihre Verhandlungen ausfallen.

Der MetallerInnen-Streik: (Oktober 2011)

Etwa 165 000 ArbeitnehmerInnen der Metall- und Bergbauindustrie wollten im Zuge der Herbstlohnrunde eine Lohnerhöhung von 5,5 Prozent. Die Arbeitgeberseite stimmte lediglich einer Erhöhung von 3,65 Prozent zu. Durch Kampfmaßnahmen konnten die Verhandlungen mit einer Erhöhung von 4,2 Prozent erfolgreich beendet werden.

Branchenweiter EisenbahnerInnen-Warnstreik: (November 2018)

Im Kampf um höhere Einkommen sind in der Zeit zwischen 12 und 14 Uhr alle Züge in Österreich stillge-

standen. Der Druck hat gewirkt. Verbesserungen im Rahmenrecht und deutliche Anhebung bei Gehältern waren die Folge.

Warnstreiks im Sozialbereich: (Februar 2019)

Arbeitsniederlegungen in rund 250 Standorten der Sozialwirtschaft Österreich. Durch Kampfmaßnahmen konnte bei den KV-Verhandlungen eine deutliche Erhöhung der Einkommen von 3,2 Prozent erzielt werden. Um diesen Wert sind aber auch alle Zulagen und Zuschläge gestiegen. Für alle Beschäftigten gibt es im zweiten Dienstjahr zudem einen zusätzlichen Urlaubstag. Für freiwilliges Einspringen an freien Tagen bekommen die Beschäftigten künftig zusätzliches Geld.

Gibt es also ein verfassungsmäßig gewährleitetes Recht auf Streik?

Ja, das „Streikrecht“ lässt sich aus den Rechtssprechungen des EGMR (Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte) zum Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention ableiten:

„Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen, einschließlich des Rechts, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten.“

Die Europäische Menschenrechtskonvention ist gemäß BVG BGBl. Nr. 59/1964 mit Verfassungsrang ausgestattet!

Man kann viele große Errungenschaften in der Menschheitsgeschichte, vor allem im Bereich der Arbeitswelt, unmittelbar mit dem Begriff Streik in Verbindung bringen. Selbst Wirtschaftsgrößmächte wie China, USA oder Deutschland waren mehrfach von Streiks betroffen. Es zeigt sich einmal mehr, wie notwendig Streiks sind!

Formen des Arbeitskampfes

Zu Arbeitskämpfen wird es nur dann kommen, wenn Interessensgegensätze nicht auf gutlichem Wege gelöst werden können, weil die Positionen zu weit voneinander abweichen und keine Verhandlungsbereitschaft gegeben ist.

Streik ist die zu Kampfzwecken unternommene Einstellung der Arbeit.

Streikvarianten

Man unterscheidet grundsätzlich **zwei Streikvarianten**:

Abwehrstreik

Wird zur Verhinderung von Anschlägen auf die Arbeitsbedingungen bzw. im Falle eines Generalstreikes auf die Grundrechte angewandt.

Angriffstreik

Dieser dient der Erzwingung von Verbesserungen unterschiedlicher Art.

Streiks sind sehr ernste, aber auch riskante Aktionen.

Verlorene Streiks können Gewerkschaften auf Jahre, in ihrer Aktionsfähigkeit, zurückwerfen.

Daher ist es unbedingt notwendig, dass die organisatorischen Maßnahmen sorgfältig vorbereitet sind, um nicht an Mängeln der Streikvorbereitung zu scheitern.

Rechtlicher Sachverhalt

Der Streik ist in der österreichischen Rechtsordnung weitgehend unregelt. Nur in Randbereichen beziehen sich Rechtsnormen unmittelbar auf den Streik. Von einem Streikrecht zu sprechen ist daher juristisch unrichtig. Vielmehr herrscht in Österreich die sogenannte „**Streikfreiheit**“.

Für diese Form des Arbeitskampfes gelten im Wesentlichen die allgemeinen Vorschriften des öffentlichen und privaten Rechts. Bei der Planung des Streiks darf nicht der Fehler gemacht werden, die Rolle des Rechts zu überschätzen.

Es handelt sich primär um einen **Machtkampf**, an dessen Ende ein Friedensschluss (Pakt) steht. Damit ist zumeist ein Verzicht auf rechtlich mögliche Sanktionen verbunden. Größte Vorsicht ist allerdings geboten, wo strafrechtliche Bestimmungen verletzt werden könnten.

Die Streikenden sind verpflichtet, nach Beendigung des Streiks unverzüglich ihre Tätigkeit wieder aufzunehmen.



Welche Arten des Streiks gibt es?

Generalstreik:

Alle Beschäftigten eines Landes legen die Arbeit nieder. Diese Streikform wird in der Regel nur bei Gefährdung staatsbürgerlicher Grundrechte oder fundamentaler Arbeitsbedingungen angewandt. Je nach der Schärfe des Generalstreiks werden Lebens- oder gesundheitswichtige Sparten von der Teilnahme am Streik ausgenommen. In besonderen Auseinandersetzungen werden auch diese Ausnahme verweigert.

Schwerpunktstreik:

Diese Art ist ähnlich wie der Teilstreik, nur bestimmte Betriebe der Branche bzw. eine ausgewählte Anzahl, für die Betriebsorganisation wichtigen Arbeitnehmer streiken. Alle anderen Arbeitnehmer bleiben arbeitswillig und die Kosten und Risiken des Arbeitskampfes sind niedriger.

Proteststreik:

Eine vorübergehende demonstrative Arbeitsniederlegung, wird auch als Demonstrationstreik bezeichnet. Er zeigt den Unwillen über bestimmte Situationen auf und muß nicht unbedingt gegen die Unternehmensleitung, sondern kann auch gegen außerbetriebliche Ereignisse gerichtet sein.

Solidaritätsstreik:

Beschäftigte streiken nicht im eigenem Interesse, sondern zur solidarischen Bekräftigung der Streikinteressen anderer Gruppen.

Punktstreik:

Jeweils ein Teil der Arbeitnehmer streikt abwechselnd in verschiedenen Bereichen/Orten. Ziel: Produktionsstillstand oder gezielte Beeinträchtigungen.

Vollstreik:

Alle Beschäftigten einer Branche, eines Verkehrsverbandes, eines Wirtschaftszweiges oder einer Verwaltungseinheit sind am Streik beteiligt.

Teilstreik:

Es ist nur ein bestimmter Teil der Beschäftigten am Streik beteiligt. Kann auch als Entlastung eingesetzt werden, um zumindest für einen Teil der Beschäftigten die Lohnfortzahlung zu erwirken.

Warnstreik:

Ein befristeter Streik der Folgerungen ankündigt oder dem Verhandlungspartner den Ernst der Situation darstellen soll.

Hungerstreik:

Streikende verweigern zur Durchsetzung ihrer Forderungen jede Nahrungsaufnahme. Zumeist in Verbindung mit Betriebsbesetzungen.

Sitzstreik:

Die Streikenden verlassen nicht den Betrieb, sondern verbleiben untätig auf ihrem Arbeitsplatz.

Passive Resistenz:

Keine Einstellung der Arbeit, sondern verlangsamen des Arbeitstempos und genaues Einhalten der Vorschriften. Keine wesentliche Wirkung bei leistungsbezogener Entlohnung.

Wilder Streik

Ohne Einvernehmen mit Gewerkschaft – keine Unterstützung durch Gewerkschaft.

Welche Arten
des Streiks gibt es?

Welche Eskalationsstufen gibt es?

Stufe 5

Maßnahmen, bei welcher eine Störung des Betriebsablaufes **„gewollt“** ist-Formen des Arbeitskampfes:

- ✓ Schwerpunktstreik I: Bestreikt werden bestimmte, nicht kritische Bereiche
- ✓ Schwerpunktstreik II: Bestreikt werden bestimmte, schon kritische Bereiche (Zugbegleiter, ...)
- ✓ Schwerpunktstreik III: Bestreikt werden bestimmte, besonders kritische Bereiche (Fahrdienstleiter, Spitalsreinigung ...)
- ✓ „genereller“ Streik: alle KollegInnen streiken

Stufe 4

Teilbetriebsversammlung/Betriebsversammlung (Teil/BV) als Maßnahme, bei welchen eine Störung des Betriebsablaufs bewusst **„in Kauf“** genommen wird. Davon gibt es 3 Varianten:

- ✓ Teil/BV zum „kritischen“ Zeitpunkt (Hauptverkehrszeit, Hauptdienstzeit, ...);
- ✓ Teil/BV mit eindeutigem Bezug zur „Kampfmaßnahmen“ (Tagesordnung: Wahl eines Streikkomitee; Info über „Streikablauf“, etc);
- ✓ Teil/BV zum „kritischen“ Zeitpunkt an „wichtigen“ Stellen (Betriebsführungszentrale, Disposition, ...)

Stufe 3

Maßnahmen, bei welchen eine Störung des Betriebsablaufs **nicht** „gewollt“, jedoch **intendiert** sein kann:

- ✓ Betriebsversammlung während der Arbeitszeit (Einberufung grunds. 1 Woche vor Beginn; bei „wichtigen“ Themen „jederzeit“ unter Bekanntgabe der Tagesordnung);
- ✓ „Dienst nach Vorschrift“ (ArbeitnehmerInnen setzen nur die für sie geltenden Arbeitsanweisungen um bzw. wenden nur die für sie geltenden Dienstvorschriften an): z. B. Striktes Einhalten der AZ; Inanspruchnahme der „Ablehnungsmöglichkeiten“ von Überstunden

Stufe 2

Maßnahmen, welche den Betriebsablauf nicht bzw. **wenig beeinflussen**:

- ✓ „Intensives“ Abhalten von BR/Z. B.R-Sitzungen (Häufigkeit der BR/Z. B.R-Sitzung, Dauer der BR/Z. B.R-Sitzung, usw.);
- ✓ Einberufung von Betriebsräteversammlungen;
- ✓ verstärkte „direkte“ Information der Kollegen vom Inhalt der BR/Z. B.R-Sitzung/ Betriebsräteversammlung an die Kollegen (Infoweitergabe mittels persönlichem Gespräch während der Arbeitszeit, ...)

Stufe 1

Informationsveranstaltungen bzw. Formen, welche den Betriebsablauf **nicht** stören:

- ✓ Information an Belegschaft/Öffentlichkeit mittels Medien (Social Media, Folder, vida-Magazin, etc.) oder durch Info-Veranstaltungen „vor Ort“ (z. B. in Kunden- oder Wartebereichen);
- ✓ Information an Belegschaft durch Info-Veranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit (z. B. Regionsitzungen, Dienststellenversammlungen während Freizeit der KollegInnen)



Welche Eskalationsstufen
gibt es?

Finanzielles – Unterstützungsordnung des ÖGB (Entgeltausfallsunterstützung)

Da bei einem Arbeitskampf die Gehaltszahlungen des Unternehmens an die Bediensteten eingestellt werden können, sind die ersten 2 Forderungspunkte eines Verhandlungsteams deshalb:

- ✓ Die Gehaltszahlungen werden weitergeführt.
- ✓ Es darf zu keinen dienstrechtlichen Maßnahmen kommen.

Sollten diese beiden Forderungen nicht eingehalten werden, dauert der Arbeitskampf länger.

Kurzer Auszug aus der Unterstützungsordnung des ÖGB:

1. Mitglieder, die an einem von den zuständigen gewerkschaftlichen Instanzen anerkannten Streik beteiligt sind und tatsächlich einen Einkommensverlust erleiden, erhalten eine Streikunterstützung.

2. Diese Unterstützung erhält in der Regel jedes Mitglied, welches drei Monatsvollbeiträge geleistet hat und mit den Beiträgen nicht mehr als zwei Monate im Rückstand ist. Mitglieder, die während eines Streiks dem Österreichischen Gewerkschaftsbund beitreten, erhalten ebenso eine Streik- bzw. Aussperrungsunterstützung gemäß Pkt. 5, sofern eine rückwirkende Beitragszahlung von mindestens drei Monatsvollbeiträgen geleistet wurde.

3. Über Beginn und Dauer eines Streiks sowie über den Anfallstag der auszahlenden Streikunterstützung entscheidet das geschäftsführende Organ (Vorstand bzw. Präsidium) der zuständigen Gewerkschaft.
4. Die Streikunterstützung erlischt mit dem Tag, an dem die Gewerkschaft den Streik als beendet erklärt hat.
5. Die Höhe der Streikunterstützung beträgt pro Woche bei einer durchgängigen Mitgliedschaft

- a. von 3 bis 12 Monaten das 12-fache
- b. über 12 bis 60 Monate das 13-fache
- c. über 60 Monate das 14-fache

des Durchschnittsmonatsbeitrages der vor dem Streik geleisteten drei Monatsvollbeiträge.

6. Die im Streik stehenden Mitglieder haben ausnahmslos Vollbeiträge entsprechend der Höhe der zur Auszahlung gelangenden Streikunterstützung zu leisten.
7. Von einer Aussperrung betroffene Mitglieder werden in der gleichen Art unterstützt.

Entgeltausfallsunterstützung

Der Anspruch auf Entgeltausfallsunterstützung muss innerhalb von drei Monaten bei der zuständigen Gewerkschaft beantragt werden. Bei Nichtbeachtung dieser Frist verfällt der Unterstützungsanspruch.

1. Mitglieder, welche wegen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit und Einhaltung der kollektivvertraglichen Bestimmungen (Vertragstreue) arbeitslos werden, erhalten eine Entgeltausfallsunterstützung in der Höhe des monatlichen Nettobezuges in den ersten 6 Wochen. Nach 6 Wochen erfolgt die Unterstützung als Aufzahlung auf die Arbeitslosenunterstützung in jener Höhe, sodass die Höhe des monatlichen Nettobezuges erreicht wird (Nettoersatz).
2. Die Dauer der Entgeltausfallsunterstützung wird jeweils vom geschäftsführenden Organ (Vorstand, Präsidium, Geschäftsleitung) der zuständigen Gewerkschaft im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes festgelegt.

Beispiele – Berechnung der Streikunterstützung

Mitglied, **1/2 Jahr Mitgliedschaft**, Bruttolohn
€ 2.000,00, Gewerkschaftsbeitrag € 20,00
Wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden

€ 20,00x12= € 240,00
€ 240,00/38,5= € 6,23 pro Stunde

Mitglied, **1/2 Jahr Mitgliedschaft**, Bruttolohn
€ 1.000,00, Gewerkschaftsbeitrag € 10,00
Wöchentliche Arbeitszeit 19,25 Stunden (Teilzeit)

€ 10,00x12= € 120,00
€ 120,00/19,25= € 6,23 pro Stunde

Mitglied, **4 Jahre Mitgliedschaft**, Bruttolohn
€ 2.000,00, Gewerkschaftsbeitrag € 20,00
Wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden

€ 20,00x13= € 260,00
€ 260,00/38,5= € 6,75 pro Stunde

Mitglied, **4 Jahre Mitgliedschaft**, Bruttolohn
€ 1.000,00, Gewerkschaftsbeitrag € 10,00
Wöchentliche Arbeitszeit 19,25 Stunden (Teilzeit)

€ 10,00x13= € 130,00
€ 130,00/19,25= € 6,75 pro Stunde

Mitglied, **20 Jahre Mitgliedschaft**, Bruttolohn
€ 2.000,00, Gewerkschaftsbeitrag € 20,00
Wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden

€ 20,00x14= € 280,00
€ 280,00/38,5= € 7,27 pro Stunde

Mitglied, **20 Jahre Mitgliedschaft**, Bruttolohn
€ 1.000,00, Gewerkschaftsbeitrag € 10,00
Wöchentliche Arbeitszeit 19,25 Stunden (Teilzeit)

€ 10,00x14= € 140,00
€ 140,00/19,25= € 7,27 pro Stunde



Beispiele – Berechnung
der Streikunterstützung

Streiken ist erlaubt

Da es in Österreich aber kein eigenes „Streikrecht“ gibt, kommen die unterschiedlichen Meinungen von JuristInnen zum Tragen. Man spricht von der Einheits- bzw. der Trennungsthese.

Bei der **Trennungsthese** geht es vor allem um eine Entsolidarisierung der ArbeiterInnen durch Schlagwörter wie Arbeitsniederlegung, Pflichtverletzung oder Vertragsbruch.

Die **Einheitsthese** besagt hingegen, dass Streik den Arbeitsvertrag vorübergehend aussetzt und somit kein Vertragsbruch stattfindet!

Auf Grund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention kann die in Österreich vertretene **Trennungsthese jedoch nicht mehr aufrecht gehalten werden** (Prof. Martin Risak, Juridikum Nr. 1/2012, S 23 ff; Prof. Robert Rebhahn, ZellKomm 2. Auflage, Rz 261ff zu § 1151 ABGB u.a.).

Nach dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (Karacay gg. Türkei, EGMR Bsw. 6.615/03) ist bereits eine **„Verwarnung“** wegen der Teilnahme an einer eintägigen Arbeitsniederlegung eine unverhältnismäßige Einschränkung des Rechts auf kollektive Maßnahmen.

Allgemeine Auswirkungen auf das Dienstverhältnis

Wenn der Arbeitgeber eine Abmeldung beim jeweiligen Sozialversicherungsträger vornimmt (das ist zulässig), so ist dies keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses! Die Abmeldung erfolgt nur, weil die Lohnzahlung endet. Die AN bleiben einen gewissen Zeitraum (AVB: 1 Monat/ASVG: 6 Wochen) weiterversichert (auch die Mitversicherten wie zum Beispiel Kinder).

Da die streikenden ArbeitnehmerInnen in einem aufrechten Arbeitsverhältnis stehen, stellt sich die Frage einer Arbeitslosenunterstützung gar nicht!

Streik ist keine Dienstpflichtverletzung. Daher sind Entlassungen rechtswidrig. Kündigung stellt ein verpöntes Motiv dar!

Das Streikrecht ist nicht nur durch die österreichische Verfassung und die Menschenrechtskonvention abge-

sichert, sondern auch durch zahlreiche internationale Pakte und auch im EU-Vertrag!

Die Ausübung eines verfassungsmäßigem Rechts gilt auch für einen Streik. Somit stellt dieser niemals einen Kündigungs- oder Entlassungsgrund dar!!

Da die Teilnahme am Streik nicht rechtswidrig ist, kann auch kein/e Arbeitnehmer/in zu Schadenersatz herangezogen werden!!

Richtig ist, dass aufgrund der Teilnahme am Streik kein Entgeltanspruch besteht; aus diesem Grund gibt es für Gewerkschaftsmitglieder auch die Streikunterstützung. Im Übrigen ist unser Streikziel natürlich auch: Alle Streikstunden müssen bezahlt werden!

Allgemeine Auswirkungen auf das Dienstverhältnis

Inhalt: Fragen und Antworten

Ist die Teilnahme an einem Streik erlaubt?

Kann der Arbeitgeber eine Betriebsversammlung verhindern, weil diese zu spät einberufen oder während der Arbeitszeit und im Betrieb abgehalten wird?

Wie verhalte ich mich, wenn der Arbeitgeber die ArbeitnehmerInnen zum Verlassen des Betriebsgeländes auffordert?

Was tun, wenn der Arbeitgeber die Sicherheitsbehörden zu Hilfe ruft?

Was tun, wenn die Räumung angeordnet wird?

Was tun, wenn der Arbeitgeber die Versammlung zu sprengen versucht?

Was tun, wenn ArbeitnehmerInnen eines betriebsratspflichtigen, aber betriebsratslosen Betriebes sich an den Kampfmaßnahmen beteiligen möchten?

Aufrechterhaltung von Notdiensten?

Dürfen ArbeitnehmerInnen außerhalb des Betriebsgeländes auf öffentlichem Grund streiken oder eine Betriebsversammlung durchführen?

Wie laufen Aktionen in mehrschichtigen Betrieben ab?

Nehmen Lehrlinge an den Kampfmaßnahmen teil?

Wie ist mit Streikbrechern umzugehen?

Welche Konsequenzen hat ein Teilstreik auf die ArbeitnehmerInnen?

Besteht ein Entgeltanspruch für Betriebsversammlungen?

Verpflichtung zu Schadenersatzleistungen des einzelnen Arbeitnehmers?

Beendet ein Streik das Arbeitsverhältnis?



Fragen und Antworten

Ist die Teilnahme an einem Streik erlaubt?

Streik und die Teilnahme an einem Streik sind in Österreich verfassungsrechtlich geschützt! Artikel 11 MRK garantiert das Recht Gewerkschaften zu bilden. Zu diesem Recht gehört es auch, in wichtigen Fällen Kampfmaßnahmen zu setzen. Artikel 8 des Internationalen Paktes über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte, dem Österreich beigetreten ist, gewährleistet sogar ausdrücklich ein Streikrecht.

Kann der Arbeitgeber eine Betriebsversammlung verhindern, weil diese zu spät einberufen oder während der Arbeitszeit und im Betrieb abgehalten wird?

Nein, allein der Betriebsrat legt Ort und Zeit der Versammlung fest. Betriebsversammlungen dürfen selbstverständlich in den Räumen des Arbeitgebers und innerhalb der Arbeitszeit abgehalten werden (§ 47 ArbVG). Wenn dies in einem Ausnahmefall dem/der Arbeitgeber/in unzumutbar sein sollte, muss er/sie den Betriebsrat auf Unterlassung klagen; jedes eigenmächtige Eingreifen ist unzulässig und uU sogar gerichtlich strafbar (§§ 284, 285 StGB).

Gruppen- bzw Betriebsversammlungen sind vom Betriebsrat einzuberufen, Betriebshauptversammlungen vom Betriebsausschuss. Eine vorhergehende Beschlussfassung im Betriebsratskollegium muss vorliegen und sollte schriftlich dokumentiert sein. Bei Bedarf ist in dringenden Fällen eine Betriebsversammlung auch ohne Einhaltung der 1-wöchigen Vorankündigungsfrist unverzüglich einzuberufen (§ 1 Abs 3 Betriebsrats-Geschäftsordnung). Auch davon ist der Arbeitgeber zu verständigen.

Wie verhalte ich mich, wenn der Arbeitgeber die ArbeitnehmerInnen zum Verlassen des Betriebsgeländes auffordert?

Wenn dies vor/während der Betriebsversammlung erfolgt:

Vorerst in ruhiger, höflicher und sachlicher Weise darauf hinweisen, dass diese Betriebsversammlung ordnungsgemäß einberufen worden ist. Gemäß ArbVG ist die Abhaltung von Versammlungen auch vom Arbeitgeber zu akzeptieren. Genügt dies nicht, ist auf §§ 284, 285 StGB hinzuweisen: Das Sprengen oder Stören einer Versammlung ist strafbar!

Wenn dies während des Streiks erfolgt (der Streik selbst ist keine Betriebsversammlung mehr):

Vorerst auf die Rechtmäßigkeit des Streiks hinweisen (Art. 11 MRK, Art. 8 d. int. Paktes). Beharrt er auf der Räumung, empfehlen wir aus taktischen Gründen sofort eine Betriebsratssitzung einzuberufen und in dieser den Beschluss über die Einberufung einer Betriebsversammlung zu fassen. Diese ist dann unverzüglich abzuhalten und mit der Belegschaft über die weitere Vorgangsweise zu „diskutieren“. Während der Betriebsversammlung gilt der obere Absatz wieder.

Fragen und Antworten

Was tun, wenn der Arbeitgeber die Sicherheitsbehörden zu Hilfe ruft?

Der Betriebsrat oder die Landes- oder Betriebsstreikleitung informiert die Sicherheitsbehörden darüber, dass es sich bei dieser Versammlung um die Ausübung eines verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechtes handelt. Auf alle Fälle jegliche Art von Beleidigungen, Tätlichkeiten, Drohungen und Eskalationen vermeiden!!! Führt das Gespräch mit den Beamten zu keinem Erfolg, die Zentrale Streikleitung kontaktieren: diese führt das Gespräch mit den Sicherheitswachebehörden weiter.

Was tun, wenn die Räumung angeordnet wird?

Für den Fall, dass die Räumung angeordnet wird, auf keinen Fall aktiven Widerstand leisten!!! Gegebenenfalls passiven Widerstand leisten (z. B. auf den Boden setzen ...). Dies stellt keinen Verstoß gegen § 269 StGB (Widerstand gegen die Staatsgewalt) dar.

Was tun, wenn der Arbeitgeber die Versammlung zu sprengen versucht?

Ausdrücklicher Hinweis darauf, dass dies ein Verstoß gegen §§ 284, 285 StGB darstellt und der Arbeitgeber sich durch sein Verhalten strafbar macht. Beharrt der Arbeitgeber auf seinem Verhalten und seiner Vorgangsweise, so müssten von der betrieblichen Streikleitung oder vom Betriebsrat die Sicherheitswachebehörden verständigt werden. Gleichfalls passiven Widerstand leisten.

Was tun, wenn ArbeitnehmerInnen eines betriebsratspflichtigen, aber betriebsratslosen Betriebes sich an den Kampfmaßnahmen beteiligen möchten?

Selbstverständlich dürfen auch sie streiken. Zweckmäßigerweise sollte eine Betriebsversammlung (ausnahmsweise ohne Rücksicht auf Einhaltung der Fristen und allfälliger Einberufungsmodalitäten) zur Wahl des Wahlvorstandes einberufen werden. Unter dem Punkt „Allfälliges“ in der Einberufung sollte auf jeden Fall die Möglichkeit zur Diskussion vorgesehen sein. In diesem Rahmen kann der Streikbeschluss erfolgen. Der Wahlvorstand kann den Kern der Streikleitung bilden. Im weiteren sollte auch die BR-Wahl durchgeführt werden.



Fragen und Antworten

Aufrechterhaltung von Notdiensten?

Ja. Sicherheit hat oberste Priorität. Es ist gegebenenfalls von der Streikleitung mit der Standort-/Unternehmensleitung zu vereinbaren, was als Notdienst gilt (z. B. Notfallkoordinator, Besetzung Notfallambulanz, ...).

Dürfen ArbeitnehmerInnen außerhalb des Betriebsgeländes auf öffentlichem Grund streiken oder eine Betriebsversammlung durchführen?

Dies wäre unzulässig, da Versammlungen 72 Stunden vorher angemeldet werden müssen. Daher im Zweifelsfall das Betriebsgelände nicht verlassen, außer es wurde von Anfang an geplant und angemeldet.

Wie ist mit Streikbrechern umzugehen?

Ruhig und sachlich bleiben! Auf jeden Fall sind Drohungen, Beleidigungen und Tätlichkeiten zu vermeiden. Es sollte versucht werden, durch sachliche Diskussionen diese von der Arbeit abzuhalten, Solidarität einzufordern und darauf hinzuweisen, dass auch sie/er bzw. ihre/seine Familie betroffen ist.

Nehmen Lehrlinge an den Kampfmaßnahmen teil?

Selbstverständlich nehmen auch Lehrlinge an Kampfmaßnahmen/Betriebsversammlungen teil, es sei denn sie haben zu dieser Zeit Berufsschulunterricht. Dann müssen sie die Schule besuchen und sich allenfalls an dort stattfindenden Maßnahmen beteiligen bzw. sollen sie im Unterricht, den Pausen, ... Diskussionen initiieren.

Achtung! Jedenfalls zu vermeiden sind Tätlichkeiten aller Art, Sachbeschädigungen, Beleidigungen, Drohungen, das Verhindern oder Sprengen von Versammlungen und Ähnliches. Widerstand gegen die Staatsgewalt ist unbedingt zu vermeiden!!!

Striktes Alkohol- und Suchtmittelverbot während der Aktionen!

Fragen
und Antworten

Fragen und Antworten

Wie laufen Aktionen in mehrschichtigen Betrieben ab?

Die ArbeitnehmerInnen während deren Arbeitszeit die Betriebsversammlungen bzw Kampfmaßnahmen stattfinden, nehmen selbstverständlich daran teil. Auch ArbeitnehmerInnen in der dienstfreien Zeit können und sollen an den Betriebsversammlungen teilnehmen, es sei denn es wurden Teilbetriebsversammlungen für die verschiedenen Schichten beschlossen. Nach Ende der Versammlung bzw des Streiks müssen die ArbeitnehmerInnen selbstverständlich ihre Arbeit wieder unmittelbar aufnehmen.

Besteht ein Entgeltanspruch für Betriebsversammlungen?

Dabei ist auf die bisher im Betrieb gehandhabte Vorgangsweise Bedacht zu nehmen. Gab es bis jetzt eine betriebliche Übung bzw. eine Vereinbarung, dass Betriebsversammlungen bezahlt werden, so gilt es auch für die jetzt abgehaltenen Versammlungen, wenn sie ordnungsgemäß einberufen ist und keine sonstige Einschränkung besteht (z. B. nur eine im Jahr). Ferner sind stets auch kollektivvertragliche Bestimmungen zu berücksichtigen. Ab dem tatsächlichen Streikbeginn endet der Entgeltanspruch. Hier greift dann für Gewerkschaftsmitglieder die gewerkschaftliche Streikunterstützung. War bis jetzt die Betriebsversammlung unbezahlt, so gilt es auch für diesen Fall. Gerichtliche Verfahren sind strikt zu vermeiden (Rechtsprechung).

Beendet ein Streik das Arbeitsverhältnis?

Die Teilnahme an einem Streik führt zu keiner Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Während eines Streikes ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, es besteht keine Pflicht zur Arbeitsleistung, aber auch der Arbeitgeber muss kein Entgelt zahlen. **Es besteht aber Anwesenheitspflicht!!!**

Wenn der Arbeitgeber eine Abmeldung beim jeweiligen Sozialversicherungsträger vornimmt (das ist zulässig), so ist dies keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses! Die Abmeldung erfolgt nur, weil die Lohnzahlung endet. Die AN bleiben einen gewissen Zeitraum (AVB: 1 Monat/ASVG: 6 Wochen) weiterversichert (auch die Mitversicherten wie zum Beispiel Kinder).



Fragen und Antworten

Welche Konsequenzen hat ein Teilstreik auf die ArbeitnehmerInnen?

ArbeitnehmerInnen, deren Tätigkeitsbereich vom Teilstreik nicht betroffen ist und die arbeitsbereit sind, haben Anspruch auf ungeschmäleretes Entgelt. Wenn sie durch den Teilstreik an ihrer Arbeitsleistung gehindert werden, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Sinne des § 1155 ABGB (bzw. kollektivvertraglicher Bestimmungen).

Verpflichtung zu Schadenersatzleistungen des einzelnen Arbeitnehmers?

Für Schadenersatzforderungen des Arbeitgebers wegen Produktionsausfall haftet der Einzelne nicht! Eine persönliche Haftung besteht aber für Tätlichkeiten aller Art, Sachbeschädigungen, Beleidigungen, Drohungen und andere Vergehen, die strafrechtlich verfolgt und geahndet werden können.

Inhalt: Was ist zu tun bei

... Entlassung von ArbeitnehmerInnen?

... Kündigung von ArbeitnehmerInnen?

... Kündigung/Entlassung von BetriebsrätInnen?

... Kommunikation mit Presse und Medien?

... Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften?

... ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit?

... Vermittlung von ArbeitnehmerInnen durch das AMS?

... ArbeitnehmerInnen, die aufgrund von Dienstverhinderungen (Urlaub, Krankheit) nicht an den Aktionen teilnehmen können?

Was ist zu tun bei ...

... Entlassung von ArbeitnehmerInnen?

Erklärtes Ziel von Kampfmaßnahmen im Betrieb wird nun auch die Rücknahme von Entlassungen sein. Auf jeden Fall aber trotzdem diese bei Gericht anfechten (verpöntes Motiv § 105 Abs 3 ArbVG – Achtung 2-wöchige Frist!).

Die Teilnahme an Kampfmaßnahmen stellt keinen Entlassungsgrund dar!

... Kündigung von ArbeitnehmerInnen?

Auch hier gilt als Ziel von Kampfmaßnahmen, dass Kündigungen im Zusammenhang mit diesen zurückgenommen werden. Aus Vorsichtsgründen auch in diesen Fällen auf jeden Fall Kündigung gemäß § 105 Abs 3 ArbVG (Frist: 2 Wochen) anfechten.

... Kündigung/Entlassung von BetriebsrätInnen?

In beiden Fällen sind diese (vorerst) rechtsunwirksam, da dafür die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes notwendig ist. Lediglich bei Tätlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen kann vom Arbeitgeber eine nachträgliche Zustimmung zur Entlassung von BetriebsrätInnen eingeholt werden.

Daraus folgt, dass eine ausgesprochene Kündigung/Entlassung das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Das Mandat des Betriebsrates bleibt weiterhin aufrecht und ihm ist auch der Zugang zum Betrieb zu gewähren.

... Kommunikation mit Presse und Medien?

Interviews mit Medien unbedingt mit der jeweiligen Streikleitung abklären. In Zeiten von Social Media und Co ist eine enge Abstimmung vonnöten.

... Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften?

Wurde eine Betriebsversammlung einberufen, so können und sollen die überlassenen ArbeitnehmerInnen auch daran teilnehmen.

Nehmen überlassene ArbeitnehmerInnen an Kampfmaßnahmen teil, so werden sie nicht daran gehindert, zumindest solange bis sie vom Überlasser zurückberufen werden. Dann haben sie allerdings dieser Rückberufung Folge zu leisten.

Werden überlassene ArbeitnehmerInnen als „Streikbrecher“ eingesetzt und beschäftigt, so hat der Betriebsrat bzw. die Streikleitung den Arbeitgeber und den Überlasser auf § 9 AÜG inklusive der Strafbestimmungen hinzuweisen. Eine Beschäftigung von überlassenen ArbeitnehmerInnen in bestreikten Betrieben ist gesetzlich ausdrücklich verboten.

... ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit?

Auch diese sind AN des betroffenen Betriebes, auch während der Freistellungsphase und können und sollen an den Aktionen teilnehmen. Bei ArbeitnehmerInnen in der Freistellungsphase kann insbesondere keine Entgeltkürzung für die Teilnahme an Aktionen vorgenommen werden, weil sie ohnedies nicht mehr zur Arbeitsleistung verpflichtet sind!

... Vermittlung von ArbeitnehmerInnen durch das AMS?

Gemäß § 3 Zif 10 AMFG ist die Vermittlung von Arbeitskräften in einen bestreikten Betrieb unzulässig.

... ArbeitnehmerInnen, die aufgrund von Dienstverhinderungen (Urlaub, Krankheit) nicht an den Aktionen teilnehmen können?

Diese haben weiterhin vollen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß EFZG bzw. Urlaubsgesetz – es steht ja nicht fest, ob sie am Streik teilgenommen hätten. Ein Entgeltanspruch kann sich auch aus § 1155 ABGB ergeben.



Was ist zu tun bei...



Die wichtigsten Fragen und Antworten

Mache ich mich strafbar, wenn ich streike?

Nein!

Kann ich gekündigt oder entlassen werden, weil ich streike?

Eine Kündigung oder Entlassung wegen Streikteilnahme ist rechtswidrig!

Ist der Streik legal?

Streik und die Teilnahme an einem Streik sind in Österreich verfassungsrechtlich geschützt!

Wo ist das Recht auf Streik geregelt?

Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention garantiert das Recht Gewerkschaften zu bilden, Versammlungs- und Koalitionsfreiheit. Zu diesem Recht gehört es auch Kampfmaßnahmen zu setzen!

Gibt es eine Verpflichtung zu Schadenersatzleistungen?

Für Schadenersatzforderungen des Arbeitgebers wegen Produktionsausfällen haften die ArbeiterInnen nicht!

Dürfen BeamtInnen und Vertragsbedienstete streiken?

Ja. Menschenrechte gelten auch für BeamtInnen und Vertragsbedienstete!

Was tun bei Betriebsstilllegung oder Betriebsänderung?

Einspruch bei der Wirtschaftskommission lt. § 111 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
Hieraus resultiert das Erzwingen eines Sozialplans zur Abmilderung der Betriebs-Stilllegung.

Müssen Notdienste aufrechterhalten werden?

Ja, unbedingt! Zum Beispiel im Krankenhaus oder im Pflegedienst!

Wie komme ich zu einer finanziellen Streikunterstützung?

Mit der Fachgewerkschaft bzw. mit dem ÖGB in Verbindung setzen. Nur Gewerkschaftsmitglieder erhalten im Falle eines Streiks finanzielle Unterstützung!

Dürfen sich Lehrlinge am Streik beteiligen?

Es streiken alle ArbeitnehmerInnen. Lehrlinge können während des Streiks ihre Ausbildung nicht fortsetzen, falls der Lehrbeauftragte am Streik teilnimmt!
Sie haben jedoch die Berufsschule zu besuchen!

Wie geht man mit StreikbrecherInnen um?

An ihre Solidarität mit den streikenden KollegInnen appellieren. Durch Gespräche von der Notwendigkeit des Streiks überzeugen.

Du hast noch weitere Fragen?

Auf der nächsten Seite findest du die Kontaktadressen zu deinen vida-Fachbereichen!

Kontakt vida-Fachbereiche

Dann kontaktiere deinen für dich zuständigen vida-Fachbereich!

Fachbereich Dienstleistungen

Tel.: +43 1 53444 79 661

E-Mail: dienstleistungen@vida.at

Fachbereich Luft- und Schiffverkehr

Tel.: +43 1 53444 79 201

E-Mail: luft.schiff@vida.at

Fachbereich Eisenbahn

Tel.: +43 1 534 44 79 590

E-Mail: eisenbahn@vida.at

Fachbereich Soziale Dienste

Tel.: +43 1 53444 79 632

E-Mail: sozialedienste@vida.at

Fachbereich Gebäudemanagement

Tel.: +43 1 53444 79 670

E-Mail: gebaedemanagement@vida.at

Fachbereich Straße

Tel.: +43 1 53444 79581

E-Mail: strasse@vida.at

Fachbereich Gesundheit

Tel.: +43 1 53444 79 621

E-Mail: gesundheit@vida.at

Fachbereich Tourismus

Tel.: +43 1 53444 79 661

E-Mail: tourismus@vida.at

*Dein vida-Fachbereich
hilft weiter!*

Streik – Checkliste

Streik – was nun?

- Mit der zuständigen Fachgewerkschaft in Verbindung setzen, um die weitere Vorgehensweise abzuklären!
- Umgehend ein Streikkomitee bilden! Der Betriebsrats – Vorsitzende sollte nicht die Streikleitung übernehmen! Eventuell dessen StellvertreterIn!
- Verständigung über den Streik an die Geschäftsleitung sowie an die nächstgelegene Polizeidienststelle!
- Einen ganztägigen Dienstplan für die Streikverantwortlichen/Streikposten erstellen!

Was sind die Aufgaben der Streikverantwortlichen?

- Liste über Anzahl der Streikenden, Streikbeginn und Ende bzw. eventuelle Vorkommnisse!
- Unbedingt ein Streikprotokoll führen und während des Streiks auf externe Kommunikationssysteme zurückgreifen (eigenes Handy etc.)
- Freiwillige für Streikposten suchen und einschulen.
- Auf Telefondienst bzw. Notdienst nicht vergessen (siehe auch Punkt „Notdienste“ auf Seite 14)!
- Programm für den Streiktag vorbereiten: Referate, Präsentationen, Diskussionsrunden etc.!
- Leiharbeitskräfte über den Streik informieren! Dürfen gemäß § 9 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) während eines Streiks nicht beschäftigt werden!
- Das AMS darf gemäß § 3 Z 10 Arbeitsmarktförderungsgesetz während eines Streiks keine ArbeitnehmerInnen vermitteln!

Die wichtigsten Verhaltensregeln während eines Streiks!

- Anwesenheitspflicht während der Arbeitszeit gilt für jeden im Betrieb!
- Jeder Anweisung der Streikleitung / Streikposten ist Folge zu leisten!
- Auf keinen Fall provozieren lassen!
- Keine Anwendung von Gewalt oder Beleidigungen gegenüber den Führungskräften. Dasselbe gilt auch für KollegInnen, egal ob Streikende oder Streikunwillige!
- Strikte Einhaltung des Alkohol- und Suchtgiftverbots, keine Nebengeschäfte durchführen! Hier ist vor allem der „Pfuscher“ (Schwarzarbeit) hervorzuheben!
- Gerechtfertigte Abwesenheit den Streikverantwortlichen melden! (z. B. Urlaub, Krankenstand)
- Fotoprotokoll erstellen (Fotos mit Handkamera usw.)