



35 Stunden sind genug!

Warnstreik

*Antworten auf Fragen, die im Zusammenhang mit
Kampfmaßnahmen immer wieder auftauchen*

Hon/rwa/12.02.2018

35 Stunden sind genug!

Inhalt

Ist die Teilnahme an einem Streik erlaubt?	3
Wo ist das geregelt?	3
Kann der Arbeitgeber eine Betriebsversammlung verhindern, weil diese zu spät einberufen oder während der Arbeitszeit und im Betrieb abgehalten wird?	3
Wie verhalte ich mich, wenn der Arbeitgeber zum Verlassen des Betriebsgeländes auffordert?	4
Was tun, wenn der Arbeitgeber die Sicherheitsbehörden zu Hilfe ruft?	4
Was tun, wenn der Arbeitgeber die Versammlung zu sprengen versucht?	4
ArbeitnehmerInnen eines betriebsratspflichtigen, aber betriebsratslosen Betriebes möchten sich an den Kampfmaßnahmen beteiligen, dürfen sie das?	5
Kann der Arbeitgeber fordern, dass ein Notdienst aufrechterhalten wird?	5
Dürfen ArbeitnehmerInnen außerhalb des Betriebsgeländes auf öffentlichem Grund streiken oder eine Betriebsversammlung durchführen?	5
ArbeitnehmerInnen werden entlassen, was tun?	6
Kündigung von ArbeitnehmerInnen, was tun?	6
Wie ist mit Streikbrechern umzugehen?	7
Nehmen Lehrlinge an den Kampfmaßnahmen teil?	7
Können ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit an Kampfmaßnahmen teilnehmen?	7
Was ist mit ArbeitnehmerInnen, die aufgrund von Dienstverhinderungen (Urlaub, Krankheit) nicht an den Aktionen teilnehmen können?	7
Wird das Entgelt für die Betriebsversammlungen weitergezahlt?	8
Beendet ein Streik das Arbeitsverhältnis?	8
Wie wirkt sich ein Teilstreik aus?	8
Gibt es eine Verpflichtung des einzelnen Arbeitnehmers zu Schadenersatzleistungen?	9
Worauf ist noch zu achten?	9



35 Stunden sind genug!

Ist die Teilnahme an einem Streik erlaubt?

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

Wo ist das geregelt?

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. 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 (auch Umlaufbeschluss, wenn alle BR-Mitglieder damit einverstanden sind) und muss vom Vorsitzenden 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.

35 Stunden sind genug!

Wie verhalte ich mich, wenn der Arbeitgeber 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 § 47 ArbVG ist die Abhaltung von Versammlungen auch vom Arbeitgeber zu akzeptieren. Der Dienstgeber darf die ArbeitnehmerInnen nicht an der Teilnahme hindern. 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. Sollte eine vorhergehende Betriebsversammlung in Hinblick auf die Streiksituation nur unterbrochen worden sein, kann die unterbrochenen Betriebsversammlung mit Beschluss des Betriebsrates fortgesetzt werden, während der Betriebsversammlung gilt der obere Absatz wieder.

Was tun, wenn der Arbeitgeber die Sicherheitsbehörden zu Hilferuft?

Ansprechpartner für die Sicherheitsbehörden ist ein besonnener Vertreter der Betriebsstreikleitung oder des Betriebsrates. Der Betriebsrat oder die Betriebsstreikleitung informiert die Sicherheitswachebehörden 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. Für den Fall, dass die Räumung angeordnet wird, auf keinen Fall aktiven Widerstand leisten!!! Gegebenenfalls passiven Widerstand leisten (zB 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.



35 Stunden sind genug!

ArbeitnehmerInnen eines betriebsratspflichtigen, aber betriebsratslosen Betriebes möchten sich an den Kampfmaßnahmen beteiligen, dürfen sie das?

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. In weiterer Folge sollte auch die BR-Wahl durchgeführt werden.

Kann der Arbeitgeber fordern, dass ein Notdienst aufrechterhalten wird?

Ja. Aber es ist dabei darauf zu achten, dass der Notdienst nicht dasselbe Ausmaß hat wie der Normaldienst.

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

Dies wäre unzulässig, da Versammlungen 24 Stunden vorher angemeldet werden müssen. Daher im Zweifelsfall das Betriebsgelände nicht verlassen, außer es wurde von Anfang an geplant und angemeldet.



35 Stunden sind genug!

ArbeitnehmerInnen werden entlassen, was tun?

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 1-wöchige Frist für den Betriebsrat, zwei Wochen für den/die einzelne ArbeitnehmerIn). Der Betriebsrat kann die Entlassung anfechten, wenn ein Beschluss des Betriebsrates vorliegt, dass der Entlassung widersprochen wird (Frist: 3 Tage zur Stellungnahme des BR). Die Teilnahme an Kampfmaßnahmen stellt keinen Entlassungsgrund dar!

Kündigung von ArbeitnehmerInnen, was tun?

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: 1 Woche für den Betriebsrat) anfechten. Kündigungen, die ohne Verständigung des Betriebsrates ausgesprochen werden sind rechtsunwirksam! Die Betriebsratssitzung, in der der ausdrückliche Beschluss zum Widerspruch gegen die Kündigung gefasst wird, sollte innerhalb der einwöchigen Stellungnahmefrist, aber nach dem Streik stattfinden. Damit ist auch die Möglichkeit gegeben, nach Abschluss des Streiks im Einvernehmen die rechtsunwirksame Kündigung zurückzuziehen.

..... und bei Betriebsratsmitgliedern?

In beiden Fällen sind diese (vorerst) rechtsunwirksam, da dafür die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes notwendig ist. Lediglich bei Tötlichkeiten, erheblichen Ehrverletzungen oder qualifiziert strafbaren Handlungen 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.



35 Stunden sind genug!

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 sollen sich allenfalls an dort stattfindenden Maßnahmen beteiligen bzw sollen sie im Unterricht, den Pausen,... Diskussionen initiieren.

Können ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit an Kampfmaßnahmen teilnehmen?

Auch diese sind ANInnen 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!

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

Diese haben weiterhin vollen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß EFZG/AngG bzw. Urlaubsgesetz – es steht ja nicht fest, ob sie am Streik teilgenommen hätten. Ein Entgeltanspruch kann sich auch aus § 1154 b ABGB ergeben.



35 Stunden sind genug!

Wird das Entgelt für die Betriebsversammlungen weitergezahlt?

Dabei ist auf die bisher im Betrieb gehandhabte Vorgangsweise Bedacht zu nehmen. Gab es bis jetzt eine betriebliche Übung bzw. eine Vereinbarung, dass die Dienstzeit während Betriebsversammlungen bezahlt wird, so gilt es auch für die im Zuge des Arbeitskampfes abgehaltenen Versammlungen, wenn sie ordnungsgemäß einberufen sind und keine sonstige Einschränkung besteht (zB nur eine im Jahr). Ferner sind stets auch kollektivvertragliche Bestimmungen (vergl. zB KollV Textilindustrie) zu berücksichtigen – im Kollektivvertrag Metallindustrie gibt es aber keine solche Bestimmung. War bis jetzt die Betriebsversammlung unbezahlt, so gilt es auch für diesen Fall. Ab dem tatsächlichen Streikbeginn endet der Entgeltanspruch.

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 zuständigen Krankenversicherungsträger vornimmt (das ist zulässig), so ist dies keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses! Die Abmeldung erfolgt nur, weil die Lohnzahlung endet. Auch bei Abmeldung von der Gebietskrankenkasse bleiben die AN für 6 Wochen weiterversichert.

Wie wirkt sich ein Teilstreik aus?

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). Gegebenenfalls ist aber mit Aussperrung zu rechnen.



35 Stunden sind genug!

Gibt es eine Verpflichtung des einzelnen Arbeitnehmers zu Schadenersatzleistungen?

Für Schadenersatzforderungen des Arbeitgebers wegen Ausfalls der zu erbringenden Leistung haftet der Einzelne nicht! Eine persönliche Haftung besteht aber für Tötlichkeiten aller Art, Sachbeschädigungen, Beleidigungen, Drohungen und andere Vergehen, die strafrechtlich verfolgt und geahndet werden können. Durch die Mitteilung an den Arbeitgeber, dass ein Streik stattfindet, hat dieser die Möglichkeit, Maßnahmen wie z.B. einen Notbetrieb zu organisieren, um Schaden hintanzuhalten.

Worauf ist noch zu achten?

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

!!!! Striktes Alkoholverbot während der Aktionen!!!!

Ein Streik ist kein Volksfest und keine Freizeitveranstaltung!