

HERZLICH WILLKOMMEN

Aktionismus und Streik 15.10.2019

Mag. Caroline Zechmeister



ÜBERSICHT

- I. Grundvoraussetzungen für alle Aktionen
- II. Betriebsversammlung im öffentlichen Raum
- III. Aktionismus
- IV. Allgemeines zum Streik in Österreich
 - A. Wer darf streiken?
 - B. Wo wird gestreikt?
- V. Streikvoraussetzungen
- VI. Was man tun und vermeiden sollte
- VII. Der Streiktag
- VIII. Formelles/Checkliste
- IX. Besondere Ereignisse
- X. Die Rolle des Arbeitgebers
- XI. Exkurs: Notbetrieb
- XII. Beendigung des Warnstreiks

I. Grundvoraussetzungen für alle Aktionen

- **Ordnungsgemäße Einberufung einer Betriebsratssitzung mit geplanter Tagesordnung**
- **Beschluss der Aktionen und Dokumentation der Beschlüsse**
- **(Der Betriebsrat handelt im Rahmen seiner Beschlüsse)**
z.B. in unserem Fall **Fortsetzung der Betriebsversammlung**, Beschluss auf Fassung eines Streikbeschlusses;

I. Grundvoraussetzungen für Betriebsversammlung (im Betrieb, im öffentlichen Raum)

- **Es braucht eine Tagesordnung („Programm“)**
- **Es braucht ein Protokoll**
- **Die Teilnahme an einer ordnungsgemäß einberufenen Betriebsversammlung kann vom Arbeitgeber nicht untersagt werden**

I. Grundvoraussetzungen

Formalerfordernisse bei Versammlungen

- **Formlose schriftliche Anzeige bei der zuständigen Behörde** (*Bezirksverwaltungsbehörde bzw. Bundespolizeibehörde in Wien, in Landeshauptstädten, weiters Leoben, Schwechat, Steyr, Villach, Wels, Wiener Neustadt*)
- **Spätestens 48 Stunden vor Abhaltung der Versammlung: Einlangen bei der Behörde**

Versammlung auf öffentlichen Straßen

- **72 Stunden vor Abhaltung der Versammlung bei der zuständigen Behörde Anzeige nach § 86 StVO**
- **Behörde: Gemeinde, Bezirksverwaltungsbehörde, Bundespolizeibehörde**

a) Inhalt der Anzeige

- **Angaben über die Person des Organisators**
- **Ort oder Demonstrationsstrecke**
- **Das gesellschaftspolitische Anliegen**
- **Zeitraum, Dauer**
- **OrdnerInnenanzahl**
- **Voraussichtliche Anzahl der TeilnehmerInnen**
- **Die verwendeten Hilfsmittel**
(Megafon, Infotische, Tonanlage.....)
- **Unterschrift des Organisators**
- **Per Post oder per FAX (*Achtung auf die Dienstzeiten!*)**

b) Die Rechtsgrundlage

- Die Teilnahme an Versammlungen ist durch mehrere rechtliche Grundlagen gedeckt:
- Rechtsgrundlagen für die Protestversammlung bilden **Art. 12 Staatsgrundgesetz** RGBL. Nr. 142/1867 (die Österreichischen Staatsbürger haben das Recht, sich zu versammeln und Vereine zu bilden) und
- **Art. 11 EMRK** über die Versammlungs- und Vereinsfreiheit und
- **Artikel 8 des internationalen Paktes** über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte, dem Österreich beigetreten ist!

II. Betriebsversammlung im öffentlichen Raum

- **Gem. § 47 Abs. 2 ArbVG kann eine Betriebsversammlung im Betrieb oder außerhalb desselben stattfinden. Die Entscheidung über den Ort der Einberufung hat allein der Einberufende zu treffen.**
- **Wichtig ist, dass innerhalb der Betriebsratskörperschaft ein schriftlicher, nachweisbarer Beschluss über die Abhaltung der Betriebsversammlung und die Tagesordnung gefasst wurde.**

II. Betriebsversammlung im öffentlichen Raum

Beginn und Ende

- **Beginn:** Das gemeinsame Verlassen des Betriebes oder die Zusammenkunft am vorgesehenen Treffpunkt, je nach Text der Einladung zur BV.
- **Ende:** Rückkehr im Betrieb oder nach Ende der Schlusskundgebung. Die Beendigung erfolgt jeweils durch den zuständigen Betriebsratsvorsitzenden, ist auch abhängig von der Situation vor Ort. (Wenn die Teilnehmer mit Bus, Bahn, Fahrgemeinschaften zur BV anreisen, empfiehlt sich ein Ende erst mit dem Erreichen des Abfahrtpunktes)

II. Betriebsversammlung im öffentlichen Raum

- **Der Arbeitgeber darf die Teilnahme an der Versammlung nicht behindern!**
- **§ 284 und 285 StGB stellen sowohl die Sprengung einer Versammlung als auch die Verhinderung oder Störung einer Versammlung unter Strafe!**

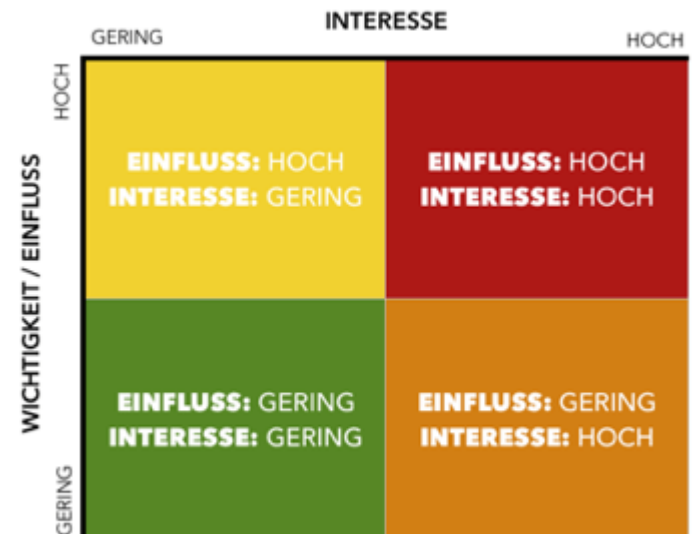
II. Betriebsversammlung im öffentlichen Raum

- **Es muss ein Ordnerdienst organisiert sein, der sofort gesetzwidrige Handlungen oder Äußerungen der TeilnehmerInnen unterbindet**
- **Darauf achten, dass die TN die BV nicht verlassen (zB einkaufen beim Meinl,..)**
- **Darauf achten, ob Waffen oder Gegenstände mitgeführt werden, die dazu geeignet sind, Gewalt an Menschen oder Sachen auszuüben**
- **Gespräch mit der Exekutive, die VertreterInnen zur Versammlung schicken darf**

III. Aktionismus

Verbündete suchen

- **Stakeholderanalyse**
 - Welche „Verbündeten“ haben wir?
 - Wer hat Einfluss?
 - Wer hat sonst noch Interesse?

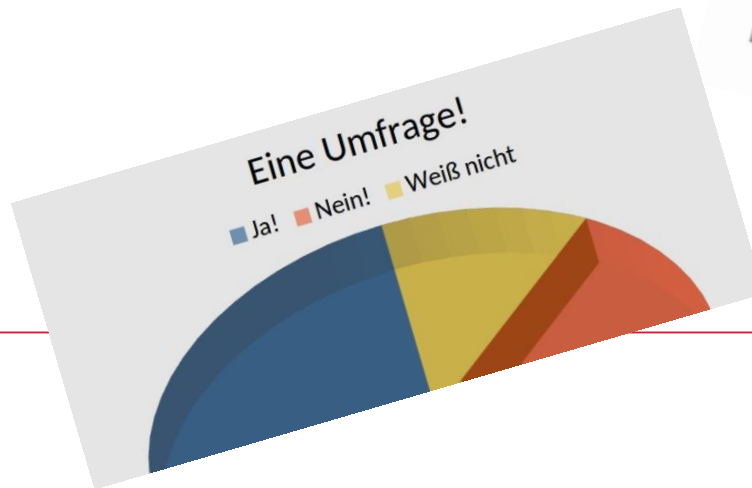


III. Aktionismus

Sichtbarkeit

- **Unterschriftenliste – Inner- und Außerbetrieblich**
 - Konkrete Ziele
 - Aufmerksamkeit schaffen
- **Umfragen**

A blank signature list form. At the top, there are three boxes labeled 'Name / Beispiel', 'Unterschrift- und Handwrittenote', and 'Kapitel'. Below these is a table with three columns: 'Name', 'Unterschrift', and 'Handwritten'. The table has 10 rows. At the bottom, there are three boxes for 'Datum', 'Ort', and 'Fragebogen aus'.



III. Aktionismus Sichtbarkeit

- **Flyer erstellen**
 - Kurze Infos
 - Themensetting
 - Verteilaktion als Gesprächseinstieg



III. Aktionismus Sichtbarkeit

- Plakate & Demonstrationen



III. Aktionismus Sichtbarkeit

- **Kollektivierung**
 - Warnwesten
 - Pin und Pickerl
 - Kapperl/Mützen



III. Aktionismus Sichtbarkeit

- **Medien & Politik**
 - Aktionen
 - Medienlogik verstehen



IV. Streik - Allgemeines

- *Streik ist eine gewerkschaftliche Kampfmaßnahme. Es handelt sich um eine kollektive, geplante, vorübergehende Arbeitsniederlegung von ArbeitnehmerInnen zur Erreichung eines wirtschaftlichen Druckes zur Durchsetzung von Gehalt- oder Arbeitsforderungen, also zur Erreichung eines bestimmten Zieles.*
- *Ziel des Streiks ist es, zu einer bestimmten Einigung zu kommen, es wird nicht um des Streikes willen gestreikt.*

IV. Streik - Allgemeines

- Allgemein stützt man sich auf Art 12 *Staatgrundgesetz RGBI. Nr. 142/1867*,
- auf Artikel 11. **EMRK und seit dem Vertrag von Lissabon**
- **die** europäische Sozialrechtscharta.

IV. Streik - Allgemeines

- **Warnstreik (befristet)**
- **Unbefristeter Streik**
- **Teilstreik**
- **Vollstreik**

IV. A. Wer darf streiken?

- Lehrlinge?
- Zivildienstler? §8 Zivildienstgesetz
- Freiwilliges soziales Jahr?
- (Pflicht-) Praktikanten/Schüler?
- Mitarbeiter aus Arbeitsstiftungen?
- AN in Altersteilzeit?
- AN im Urlaub, Krankenstand, Dienstverhinderung?

IV. A. Wer darf streiken?

- Transitarbeitskräfte?
- Mitarbeiter aus Pooldiensten?
- Sozialdienstleistende Mitarbeiter?
- Mitarbeiter in Karenzurlaub?
- Überlassene Arbeitskräfte? § 9 AÜG
- Umgang mit Streikbrechern

IV. A. Wer darf streiken?

- **Lehrlinge:**

Ausbildung während des Streikes nicht gewährleistet – können streiken, außer wenn sie in die Berufsschule gehen müssen

- **Zivildienstler:**

§ 8 ZDG – dürfen an keine Betriebe, die von Streik betroffen sind, zugewiesen werden;

Versetzung per Bescheid von Zivildienstserviceagentur;

wenn bereits vor Ort, kann mitstreiken, da Aufgabenerfüllung allein sowieso nicht durchführen kann;

Notbetrieb einsetzbar, nicht aber als Streikbrecher (siehe Notbetrieb Folie)

- **Freiwilliges Soziales Jahr:**

FreiwG knüpft an ZivildG – wenn zugewiesen kann streiken, jedoch fraglich ob auf 34 Wochenstunden angerechnet wird;

Am besten Träger kontaktieren

Argument: arbeitsbereit, aber konnten nicht erfüllen, da Streik

IV. A. Wer darf streiken?

- **Pflichtpraktikanten/Schüler:**

Entweder AV (dann OK) oder nur Ausbildung (keine Arbeitspflicht)

- **„Stiftlinge“ aus Arbeitsstiftung**

Beziehen über AMS Geld

AMS darf nicht an bestreikte Betriebe vermitteln § 3 Zif 10 AMFG

AG muss AMS informieren bzw AN mit Betreuer Kontakt aufnehmen;
entweder Versetzung oder als Beobachter

- **Transitarbeitskräfte**

- **AN in Altersteilzeit**

- **AN in Krankenstand o. sonst. Dienstverhinderung**

Sollten NICHT streiken, da sonst problematisch

Beziehen volle Entgeltfortzahlung

- **Sonstige AN:**

zB externe Reinigung, nicht Überlassene – DG soll Vertragspartner informieren

IV. A. Wer darf streiken?

- **Überlassung in bestreikte Betriebe ist verboten (§ 9 AÜG)**
 - Überlasser verständigen
 - Muster für Verständigung
 - Dürfen teilnehmen, aber nicht als Streikbrecher eingesetzt werden
 - BR bzw Streikleitung muss AG und Überlasser auf § 9 AÜG sowie StrafGB §§ 284,285 StGB hinweisen → Konzessionsentzug

IV. B. Wo wird gestreikt?

Im eigenen Betrieb/Dienstort aus einer Betriebsversammlung heraus; **nicht im fremden Betrieb!**

IV. B. Wo wird gestreikt?

- **Gründe für Streik an einem gemeinsamen Ort:**
 - Erfassung der Streikenden
 - Über die Wichtigkeit der Mitgliedschaft zur GPA-djp/vida reden
 - Schutz vor Aktivitäten der GF gegenüber einzelnen Streikenden (4 Augengespräch, Entlassung etc.)
 - Gruppe schützt den Einzelnen
 - Regelmäßige Informationen
 - Unfallversicherungsschutz
 - Eventuell früheres Ende

V. Streikvoraussetzungen

- **Streikbeschluss des ÖGB auf Antrag einer Gewerkschaft**
- **Streikbeschluss in der Betriebsversammlung**

Vorteil BV = alle an einem Ort

Wenn kein BR, dann ohne Frist BV einberufen zur Wahl des Wahlvorstandes; Unter Punkt „Allfälliges“ Streikbeschluss; danach BR wählen

- **Wahl von betrieblichen Streikleitungen**

Achtung: betriebsfremde KollegInnen dürfen nicht unterstützen, da BV nicht öffentlich ist!

VI. Was man tun und vermeiden sollte

TUN	VERMEIDEN
Dokumentation (AV, Fotos)	filmen, fotografieren
Medialer Auftritt durch GPA-djp	Einzelgespräche mit Presse
Medienanfragen/Vorkommnisse – Landesstreikleitung informieren	Mitteilung wie viele AN streiken
AZ-Aufzeichnungen führen	Konsum von Alkohol, Suchtmittel,...
	Beschädigungen, Beschimpfungen

VII. Der Streiktag

Tagesablauf und Ideen

- **An- und Abwesenheiten dokumentieren**
- **Bericht: Worum geht's beim Streik?**
- **Neuigkeiten „Was tut sich insgesamt“**
- **Motto des Tages**
- **Spezielle Infos/Referate**
- **Gemeinsames Frühstück**
- **Filmvorführungen**
- **MG werben ;-)**

VIII. Formelles/Checkliste

- **Aushändigen von Streikunterlagen durch Regionalsekretär**
- **Merkblatt für BR und Streikleitung**
- **Kontaktlisten**
- **Liste der streikenden Arbeitnehmer – Auszahlung der Streikunterstützung**
- **Erstellen eines Tagesberichtes durch Streikleitung für die Landesstreikleitung**

IX. Besondere Ereignisse

- Entlassung (Grund: posten, Fotos,...)
- Kündigung(en)
- Vorgangsweise:
- Kündigung/Entlassung von AN?
- An Landesstreikleitung melden
- Ab sofort ist erklärtes Ziel des Streiks die Rücknahme von Entlassungen/Kündigungen
- Anfechtung muss dennoch vorgenommen werden (1 Wo BR + 2 Wo)
- Beschluss des BR – Widerspruch zur Kündigung/Entlassung
- Achtung – KEINE STELLUNGNAHME abgeben!
- Kündigung/Entlassung von BR rechtsunwirksam – außer bei Tötlichkeiten, erheblichen Ehrverletzungen oder qualifizierten strafbaren Handlungen (nachträgliche Zustimmung möglich)

IX. Besondere Ereignisse

- **Rechtsschutz**
 - **Rechtsschutz und Streikunterstützung**
 - **Voraussetzung: 3 Monatsvollbeiträge (ohne Rückstand)**
 - **Neue Mitglieder – wenn rückwirkend 3 Monatsvollbeiträge eingezahlt werden**

X. Die Rolle des AG

- **AG hat das Recht das Entgelt während des Streiks einzubehalten**
- **Abmeldung von der GKK**
- **Aussperrung**
- **Sprengung einer Versammlung**
- **Verhinderung oder Störung einer Versammlung**
- **§§ 284, 285 StGB**

X. Die Rolle des AG

- **Entgeltanspruch bei BV:**

- Auf bisher im Betrieb gehandhabte Vorgangsweise Bedacht zu nehmen
- Gab es bisher **betriebliche Übung** bzw. eine Vereinbarung, dass Entgelt für Betriebsversammlungen bezahlt wird, so gilt es auch für die jetzt abgehaltene BV, wenn sie ordnungsgemäß einberufen ist und keine sonstige Einschränkung besteht (zB. nur eine im Jahr). Eventuell KV Bestimmung?
- War bis jetzt die Betriebsversammlung unbezahlt, so gilt es auch für diesen Fall.
- Gerichtliche Verfahren sind strikt zu vermeiden (Rechtsprechung).
- Ab dem tatsächlichen Streikbeginn endet der Entgeltanspruch.

X. Die Rolle des AG

- **Verhalten, wenn AG mich zum Verlassen des Betriebes auffordert?**
- Hinweisen auf Recht auf Betriebsversammlung laut ArbVG
- §§ 284,285 StGB – Sprengen oder Stören einer Versammlung ist strafbar
- Wenn dies während Streik passiert:
 - auf Rechtmäßigkeit des Streiks laut Art 11 EMRK verweisen; dann sofort BR Sitzung abhalten und BV Beschluss und BV abhalten bzw fortsetzen, dann gilt wieder obiges
 - Beharrt AG weiterhin, Streikleitung soll Polizei verständigen

XI. EXKURS: Notbetrieb

- **Keine Definition**
- **Keine Möglichkeit aller AN zu streiken, weil bspw. Menschenleben gefährdet würden**
- **Es sollten nicht mehr AN als sonst auch eingesetzt werden**
- **Tätigkeiten werden verkürzt**
- **Schreiben an den DG**
- **Erstellung Notfallplan für Notbetrieb**

XI. EXKURS: Notbetrieb

- **Streik und „Notbetrieb“**
 - Verständigung des DG über Streik - MUSTER
 - Verständigung der KlientInnen und Angehörigen ist Sache d. DG
 - **Dringlichkeitsplan**: Betriebsrat kann mit DG abklären, was Notbetrieb ist
 - Wenn Menschenleben gefährdet sind
 - Im Bereich Pflege jene Tätigkeiten, die nicht von Angehörigen oder Hausarzt übernommen werden können
 - Es gibt keine Definition von Notbetrieb, aber analog Überlastungsanzeige im Gesundheitsbereich: BR gibt DG Bescheid, dass Streik ansteht, somit Vorbeugung vor Schadenersatzforderung durch DG
 - Bei Notbetrieb sollten nicht mehr Beschäftigte als sonst auch bei Personalengpass eingesetzt werden bzw Tätigkeiten verkürzt werden

XII. Beendigung des Warnstreiks

- Die Streikleitung beendet um xxx Uhr den Warnstreik und bittet die Belegschaft, wieder die Arbeit aufzunehmen.
- Hinweis: Der Betriebsrat wird über die weitere Entwicklung berichten.
- Danke an die Streikenden für die solidarische Unterstützung!

Für alle Aktionen und besonders den Streik gilt:

Nicht ohne eure GPA-djp!

Viele Verbündete suchen!

Kreativität ist gefragt!

***VIELEN DANK FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT!***