



Neues aus der SOZAK

Bauer gegen König

Wenn die ArbeitnehmerInnen aus Protest ihre Arbeit niederlegen, dann ist es fünf vor zwölf. Eine Untersuchung an einem praktischen Beispiel.

Maja Nizamov
Freie Journalistin

Die kollektive Arbeitsniederlegung ist manchmal das einzige Mittel, um auf Verschlechterungen im Betrieb aufmerksam zu machen, seien es Gehaltskürzungen, ungünstige Änderungen des Dienstrechts, unzureichende Entlohnung, keine Lohnauszahlung oder gar Entlassungen. In der Vorweihnachtszeit des Jahres 2013 teilte die im niederösterreichischen Mödling ansässige Maschinenfabrik KBA-Mödling AG mit, dass sie an den österreichischen Standorten Stellen abbauen wolle – trotz laufend guter Umsätze des deutschen Mutterkonzerns. 460 MitarbeiterInnen – fast die Hälfte der gesamten Belegschaft – sollten den Umstrukturierungsmaßnahmen zum Opfer fallen. Um dies zu verhindern, fand der Betriebsrat mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, nur eine Möglichkeit, sich gegen eine ungerechtfertigte Entlassungswelle zu wehren – den Streik.

Dieses besonderen Falles nahmen sich fünf Teilnehmer des 64. Lehrgangs der Sozialakademie an: Werner Fina,

Walter Floth, Robert Hofmann, Mehmet Kabakci und Thomas Salway analysierten den Arbeitskampf und dokumentierten diesen im Report „Streik Matt. Bauer schlägt König!“, der vom Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes neben einem Pixie-Buch herausgegeben wurde. In dieser Broschüre fassen sie alle wichtigen Informationen zum Thema Streik zusammen. Zudem führten sie eine Umfrage unter der Belegschaft und der ArbeitnehmerInnenvertretung der KBA durch, um dokumentieren zu können, welche Auswirkungen der Streik mit sich brachte.

Erster Streik im 12. Jh. v. Chr.

Der erste Streik unserer Zivilisation wurde im alten Ägypten dokumentiert, als 1159 v. Chr. der erste Aufstand der Arbeiter stattfand. Diese drängten dabei auf die Auszahlung ihres Lohns, der bereits seit über zwei Wochen fällig war.

Während es scheint, als wäre den Französisinnen und Franzosen das revolutionäre Verhalten bereits in die Wiege gelegt worden, ist Österreich nicht gerade als große Streiknation bekannt. Im

BUCHTIPP

Heinz Krejci:
Recht auf Streik
Ein Paradigmenwechsel mit Folgen im Arbeitskampfrecht Österreichs
Verlag Österreich, 470 Seiten, 1. Auflage 2015, € 129,00
ISBN 978-3-7046-7004-5



Bestellung:
www.arbeit-recht-soziales.at

Jahr 2014 zählte die Gewerkschaft 5.200 ArbeitnehmerInnen, die in einen Streik involviert waren, das sind gerade einmal 27 Sekunden Streikdauer pro ArbeitnehmerIn. Der größte Arbeitskampf der jüngsten Geschichte in Österreich ist jener der MetalllerInnen im Jahr 2011. Im Zuge der Herbstlohnrunde forderten 165.000 ArbeitnehmerInnen der Metall- und Bergbauindustrie eine Lohnerhöhung von 5,5 Prozent, die ArbeitgeberInnen waren jedoch nur zu Zugeständnissen bis zu 3,65 Prozent bereit. Nach einem Streik einigten sich beide Seiten auf eine Erhöhung um 4,2 Prozent.

ArbeitnehmerInnen haben ein verfassungsmäßig gewährleistetes Recht auf Streik, wie es sich aus Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention ableiten lässt: „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.“ Somit ist das Streikrecht durch die Europäische Menschenrechtskonvention in der österreichischen Verfassung quasi „verankert“. Niemand, der an einem solchen Arbeitskampf teilnimmt, darf benachteiligt werden.

Reaktion der Arbeitgeber

Streikdrohungen bzw. Streiks werden jedoch vor allem von der Seite der ArbeitgeberInnen oft infrage gestellt, sie fürchten finanzielle Einbußen und schlechte Publicity. Im Falle des oben beschriebenen KDA-Arbeitskampfes drohte die Geschäftsleitung mit einem Schreiben auf der Startseite im Intranet, dass sie sich „aus rechtlichen Gründen“ zu weitreichenden persönlichen Konsequenzen für die „Noch-Belegschaft“ gezwungen sehen würde: die Aussetzung des Lohnes für die Dauer des Streiks, Entlassungen und Privathaftung. „Jeder Streik wird eine Reaktion der ArbeitgeberInnenseite verursachen. Dies sollte man sich jederzeit vor Augen halten!“, sagen die Autoren der Broschüre. „Umso wichtiger ist ein korrektes Verhalten während der Streiksituation.“ Kündigungen oder Entlassungen aufgrund einer Teilnahme an einem Streik sind jedoch eindeutig rechtswidrig. ArbeitnehmerInnen haften auch nicht für Schadenersatzforderungen wegen Produktionsausfällen, wie sie in diesem Fall die KDA gestellt hätte.

Fair Play

Um möglichst genau, organisiert und korrekt während eines Streiks vorzugehen, haben die Autoren eine Checkliste erstellt, an der sich BelegschaftsvertreterInnen orientieren können. Ist ein Arbeitskampf unvermeidbar und wird ein Streik beschlossen, ist es in erster Linie wichtig, ein Streikkomitee zu bilden und sich mit der zuständigen Gewerkschaft

in Verbindung zu setzen, um die weitere Vorgehensweise zu klären. Im Sinne der Fairness müssen die Geschäftsleitung und die nächste Polizeidienststelle informiert werden.

Die Streikverantwortlichen müssen zunächst unbedingt ein Streikprotokoll führen und genaue Listen über die Anzahl der Streikenden sowie eine Timeline erstellen und besondere Vorkommnisse protokollieren. Auch Leiharbeitskräfte müssen informiert werden, denn es ist gemäß des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes unzulässig, diese während eines Streiks zu beschäftigen. Für den Streiktag selbst muss einiges vorbereitet werden, angefangen von Präsentationen bis hin zu Referaten und Diskussionsrunden. Streiken bedeutet nicht, dass man zu Hause bleibt, es besteht nämlich Anwesenheitspflicht im Betrieb, Abwesenheiten wie ArbeitnehmerInnen im Krankenstand oder Urlaub müssen den Streikverantwortlichen gemeldet werden. Obwohl der Grund für einen Streik und der Arbeitskampf selbst eine höchst emotionale Sache für die Betroffenen sind, ist die Anwendung von Gewalt oder Beleidigungen gegenüber Führungskräften, der Geschäftsleitung, aber auch KollegInnen – gleich ob sie den Streik unterstützen oder auch nicht – keinesfalls empfehlenswert. Findet der Streik in einem Krankenhaus oder im Pflegedienst statt, muss ein Notdienst aufrechterhalten werden.

Gelebte Solidarität

Ein Streik kann jedoch noch so hervorragend organisiert sein – er lebt vor allem von der Solidarität der Belegschaft. Denn nur ein fester und möglichst lückenloser Zusammenhalt kann Druck auf den/die ArbeitgeberIn ausüben. Man muss sich jedoch vor Augen führen, dass auch die Solidarität an ihre Grenzen stoßen kann. Oft sind MitarbeiterInnen jahrelang im Unternehmen beschäftigt und emotional mit dem Betrieb verbunden, es fällt dann sehr schwer, diesen Schritt zu setzen. Bei der KBA war der Zusammenhalt sehr groß. Ob der Streik ein Erfolg war, darüber teilen sich jedoch die Meinungen. Für viele war das Ziel des Streiks, den Abbau der Arbeitsplätze völlig abzuwenden. Nach Ende des Arbeitskampfes ei-

INFO & NEWS

Die TeilnehmerInnen der Sozialakademie der Arbeiterkammer (SOZAK) arbeiten im Zuge des Lehrgangs jedes Jahr in Kleingruppen an von den Gewerkschaften beauftragten Projektarbeiten zu unterschiedlichen gewerkschaftspolitisch relevanten Themen. BetriebsrätInnen, GewerkschaftssekretärInnen sowie Interessierte können diese Projektarbeiten unter www.ichwardabei.at downloaden oder im ÖGB-Verlag bestellen (Michael Musser, +43 1 662 32 96-39732, michael.musser@oegbverlag.at). In unserer neuen Serie stellen wir ausgewählte Projektarbeiten vor.

nigte man sich auf 385 Stellen, die innerhalb von fünf Jahren abgebaut werden sollten. Aufgrund vieler Personalwechsel im Vorstand und der Geschäftsführung wurde das Ergebnis des Streiks von ArbeitgeberInnenseite nicht akzeptiert. Bis heute wurden 400 Beschäftigte abgebaut, die betroffenen ArbeitnehmerInnen wurden durch einen großzügigen Sozialplan und Umschulungen aufgefangen. Das ist nicht der Erfolg, den sich die Streikenden erhofft haben. Jedoch hätte es ohne Streik, ohne die Solidarität der Belegschaft und den dadurch entstandenen Druck keinen Sozialplan und keine Umschulungsmöglichkeiten gegeben. Die betroffenen MitarbeiterInnen wären mit einer sofortigen Kündigung konfrontiert gewesen, ohne ein Sicherheitsnetz, das sie aufgefangen hätte. Insofern konnte die Solidarität der Belegschaft zumindest einen kleinen Erfolg verbuchen.

Nachlese:

Arbeit&Wirtschaft 02/2015:
„Streik: Ja, dürfen die das denn?“

Blogtipp:
„Lohnrückerei und Arbeitskampf“:
blog.arbeit-wirtschaft.at
Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
maja.nizamov@gmx.net
oder die Redaktion
aw@oegb.at