



„.... WENN DEIN STARKER ARM ES WILL!“

Das Wichtigste rund um den Streik.

IMPRESSUM:

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Katja Münzer, Gewerkschaft GPA – Bundesrechtsabteilung

Layout: Christina Schier, Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisation und Marketing

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: August 2025

AUTORINNEN



Dr. Michael Gogola

Leitet die Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA. Er beschäftigt sich vorrangig mit arbeitsrechtlichen sowie sozialpolitischen Fragestellungen und publiziert dazu.



Katja Münzer

Arbeitet in der der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA und hat sich zuletzt ausführlich mit der Geschichte des Streiks in Österreich beschäftigt.



Mag.ª Ilona Amann

Arbeitet in der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA. Sie beschäftigt sich neben anderen arbeitsrechtlichen Themen schwerpunktmäßig mit Fragestellungen rund um Gleichbehandlung, Karenz und Mutterschutz.



Wertvolle Tipps und Infos



Wichtige Hinweise



Erklärung zu gesetzlichen Regelungen



Beispiel

VORWORT



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Streik ist kein Selbstzweck. Er ist ein grundlegendes Recht, das sich schon aus der Europäischen Menschenrechtskonvention – als Folge der Koalitionsfreiheit – ergibt. Wenn Verhandlungen ins Stocken geraten oder berechnete Forderungen der Beschäftigten übergegangen werden, steht uns der Streik als wirksames Mittel zur Durchsetzung von Arbeitnehmer:inneninteressen zur Verfügung. In der Vergangenheit haben wir schon oft gezeigt, dass Zusammenhalt und kollektive Aktion zum Ziel führen und die Arbeitsbedingungen entscheidend verbessern können, wenn auf dem Verhandlungsweg nichts mehr möglich ist.

Gerade in Zeiten, in denen sich Konflikte in der Arbeitswelt verschärfen und zuspitzen, soziale Gerechtigkeit zunehmend unter Druck gerät und Arbeitsbedingungen verschlechtert werden, kommt dem Streik besondere Bedeutung zu. Er ist Ausdruck unserer gemeinsamen Stärke und unseres Mutes, für faire Gehälter, sichere Arbeitsplätze und menschenwürdige Bedingungen einzustehen.

Die vorliegende Broschüre soll über die Rechtsgrundlagen rund um den Streik informieren, Wissenswertes zum Arbeitskampf vermitteln, motivieren und aufklären. Sie zeigt, was einen Streik ausmacht, welche Rolle Gewerkschaften, Betriebsräte und die streikenden Arbeitnehmer:innen selbst spielen – und warum es so wichtig ist, solidarisch zu handeln.

In diesem Sinne: Gemeinsam sind wir stark!

A handwritten signature in blue ink, reading "Barbara Teiber". The signature is stylized and cursive.

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

INHALT

Warum wir über Streik sprechen müssen	6
Ein Blick zurück: Streik und Arbeitskampf in Österreich	6
Warum das Recht auf Streik für unsere Demokratie und Arbeitswelt so wichtig ist	8
Streikrecht verstehen: Antworten auf häufige Fragen	8
Meilensteine des Streikrechts	9
 Was versteht man unter einem Streik?	10
Formen des Arbeitskampfes	11
 Die wichtigsten Rechtsgrundlagen zum Streik	12
Welche Normen rund um den Streik stehen in Geltung?	12
Art 11 EMRK	12
Art 28 GRC	14
 Vom Konflikt zur Aktion: Der Weg zum Streik	15
Die Rolle der Gewerkschaften	15
Die Rolle des Betriebsrats und der Betriebsversammlung	15
Was ist eine Betriebsversammlung und welcher Zusammenhang besteht zum Arbeitskampf?	15
Es kommt zum Arbeitskampf	18
Kann ein Streik auch rechtswidrig sein?	18
Exkurs Sympathiestreik	20
Was passiert, wenn was passiert?	20
Rechtswidrigkeit eines Streiks aufgrund Verstoßes gegen eine sogenannte „kollektivvertraglichen Friedenspflicht“?	20
Grundsätzliches zu Kollektivverträgen	21
Was spricht gegen das Bestehen einer kollektivvertraglichen Friedenspflicht?	22
Haftung in Bezug auf den Arbeitskampf	22
 Die wichtigsten Fragen und Antworten rund um den Streik	24
Wissenswertes zur Betriebsversammlung	24
Wissenswertes zum Streik	26

WARUM WIR ÜBER STREIK SPRECHEN MÜSSEN

Streiks sind keine Randphänomene – sie sind ein kraftvolles Zeichen kollektiver Unzufriedenheit, Verhandlungsmacht und Selbstbehauptung in der Arbeitswelt. Gerade in Zeiten zunehmender wirtschaftlicher Unsicherheit, rasantem Wandel der Arbeitsverhältnisse und wachsendem Druck auf Arbeitnehmerinnen rücken Arbeitskämpfe wieder verstärkt ins öffentliche Bewusstsein. Doch mit der Sichtbarkeit tauchen auch viele Fragen auf: **Darf man einfach so streiken? Welche rechtlichen Folgen drohen? Wer entscheidet, ob ein Streik zulässig ist?**

Der Streik ist in Österreich rechtlich nicht normiert. Es gibt keine detaillierten Regelungen im Gesetz, vielmehr gilt in Österreich das Prinzip der sogenannten „Streikfreiheit“ – so zumindest die herrschende Meinung in der juristischen Lehre –, ganz nach der Devise: „Was nicht verboten ist, ist erlaubt!“. Umso wichtiger scheint es, Klarheit über das Thema Streik zu schaffen. Diese Broschüre möchte dabei unterstützen – indem sie fundierte Informationen, rechtliche Hintergründe und praxisnahe Orientierung bietet.

Denn Streiken ist mehr als das Niederlegen der Arbeit. Es ist ein kollektives Signal – für bessere Arbeitsbedingungen, faire Löhne, soziale Sicherheit.

EIN BLICK ZURÜCK: STREIK UND ARBEITSKAMPF IN ÖSTERREICH

Die Entwicklung der Arbeiterinnenbewegung prägte maßgeblich die Geschichte des Streiks in Österreich

und darüber hinaus. Bereits im **19. Jahrhundert** kam es im Zuge der **Industrialisierung** und der damit verbundenen Verelendung der Arbeiterinnenschaft zu Arbeitsniederlegungen, vor allem als Reaktion auf ausbeuterische Arbeitsverhältnisse. Diese frühen Streiks galten als Straftat, die Streikenden wurden verfolgt oder entlassen. Der rechtliche Schutz war gering, das Risiko für die beteiligten Arbeitnehmerinnen hoch.

Mit der Schaffung des **Staatsgrundgesetzes** und dem Inkrafttreten des **Vereins- und Versammlungsgesetzes** im Jahr **1867** wurde erstmals Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit garantiert und somit die Gründung von Gewerkschaften ermöglicht. Streiks wurden hiermit zwar nicht legalisiert, aber die Organisation von Arbeitskämpfen wurde erleichtert. Ein wichtiger weiterer Schritt war das **Koalitionsgesetz von 1870**, das erstmals Zusammenschlüsse von Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitgeberinnen ausdrücklich erlaubte.

Nach Ende der Habsburger-Monarchie und **Gründung der Ersten Republik 1918** entstand allmählich ein stärkeres Bewusstsein für Arbeiterinnenrechte. Dieses Bewusstsein wurde insbesondere durch die zeitweise auch bundesweit regierende Sozialdemokratie und ihr „Vorzeigeprojekt“ des Roten Wien vorangetrieben. Streiks waren keine Seltenheit und wurden – unter bestimmten Bedingungen – toleriert. Nach und nach gewann jedoch **ein immer autoritärer und gewaltbereiter auftretendes bürgerliches Lager** an politischem Einfluss und errichtete schließlich die austrofaschistische Diktatur.



© AdobeStock

Arbeitnehmerinnenrechte wurden negiert, das Parlament ausgeschaltet, die Sozialdemokratie verfolgt.

Ein massiver Rückschlag: Die **Februarkämpfe 1934** markierten den gewaltsamen Höhepunkt des Konflikts zwischen der Arbeiterinnenbewegung und dem austrofaschistischen Staat. Die freien Gewerkschaften wurden aufgelöst und verboten, viele Funktionärinnen verfolgt. Unter der **Nazi-Herrschaft ab 1938** wurden alle Gewerkschaften durch die Deutsche Arbeitsfront (DAF) ersetzt. Arbeitskämpfe und Streiks waren illegal und wurden mit harten Strafen belegt.

Mit der **Gründung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes 1945** begann schon in den ersten Tagen der Zweiten Republik das Wiedererstarken der Arbeiterinnenbewegung. Obwohl das Streikrecht gesetzlich nicht ausdrücklich verankert war, wurden Streiks in der Praxis akzeptiert. Sie blieben in der Zweiten Republik jedoch lange Zeit selten, da viele Arbeitskonflikte im Rahmen der Sozialpartnerschaft beigelegt wurden.

Bereits 1948 streikten jedoch 5.000 Schuhmacherinnen 62 Tage lang, um die 44-Stunden-Woche zu erreichen – und setzten sich durch. Einer der größten Streiks der Zweiten Republik war der Metaller-Streik vom 9. bis zum 12. Mai 1962. Rund 200.000 Beschäftigte forderten die Abschaffung der für Frauen benachteiligenden Lohngruppen, Lohnerhöhungen sowie arbeitsrechtliche Verbesserungen bei Krankenstand. In allen Anliegen wurden zumindest Teilerfolge erzielt und der Streik hat bis heute eine wichtige symbolische Bedeutung.

Mit der **Ratifizierung der Europäischen Menschen-**

rechtskonvention (EMRK) im Jahr 1958 bekannte sich Österreich ausdrücklich zu den in der Konvention verankerten Grund- und Freiheitsrechten. **1964** wurde die EMRK schließlich in **Verfassungsrang** erhoben und ist seither ein wesentlicher Bestandteil der österreichischen Rechtsordnung und bildet auch heute noch eine wesentliche Grundlage der Streik- und Versammlungsfreiheit.

1969 ratifizierte Österreich weite Teile der **Europäischen Sozialcharta**, welche damals einen wichtigen Meilenstein für den Schutz der sozialen und wirtschaftlichen Grundrechte aller Bürger Europas dargestellt hat. Jedoch wurde aus Gründen des Widerstands der Arbeitsgeberseite Artikel 6 Absatz 4 nicht ratifiziert – mit welchem sich Österreich zur Achtung des Rechts auf kollektive Maßnahmen, einschließlich Streiks, verpflichtet hätte. Das Streikrecht erhielt damit **keinen völkerrechtlichen Rückhalt**, was bis heute eine Besonderheit im Vergleich zu vielen anderen europäischen Ländern darstellt.

Als Antwort des ÖGB auf die von der damaligen FPÖ-ÖVP-Regierung unter Bundeskanzler Schüssel geplante **Pensionsreform 2003** kam es im Zuge einer Reihe von Protestaktionen zu einem ganztägigen **Abwehrstreik**, an dem sich mehr als eine Million Menschen beteiligten. Auch wenn nicht alle Forderungen durchgesetzt werden konnten, war der Streik ein starkes Signal an die Regierung, dass die Gewerkschaften bereit waren, aktiv Widerstand zu leisten, wenn die Interessen der Arbeitnehmerinnen in Gefahr schienen.

Im Jahr **2022** kam es zu einem erstmaligen bundesweiten **24-Stunden-Warnstreik** im Bahnsektor, der alle

ÖBB-Bahnverbindungen betraf und flächendeckend durchgeführt wurde. Dieser Streik sendete in den Kollektivvertragsverhandlungen eine klare Botschaft und symbolisierte die Rückkehr der Arbeitskämpfe und den Widerstand gegen die anhaltende Teuerung, nachdem solche massiven Streikaktionen im Bahnsektor jahrzehntelang nicht mehr stattgefunden hatten. 2023 fand zudem der erste Streik der Handelsbeschäftigten statt. Dieses Jahr war geprägt durch intensive Auseinandersetzungen. So fanden auch im Zuge anderer Kollektivvertragsverhandlungen, wie z. B. Metallindustrie und Erwachsenenbildung Streiks statt.

Bis heute gibt es weder Gesetze noch Verordnungen, die das Streikrecht in Österreich ausdrücklich regeln – und dennoch ist das Streiken zulässig. Auf EU-Ebene ist das Streikrecht zwar in **Artikel 28 der Grundrechtecharta (GRC)** verankert, es kommt jedoch nur dann zur Anwendung, wenn ein Sachverhalt in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt. Besonders bedeutend ist die **Änderung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR)** in jüngerer Vergangenheit. Dabei wurde der Anwendungsbereich der in der EMRK verankerten Koalitionsfreiheit deutlich erweitert. So garantiert **Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)**, die in Österreich im Verfassungsrang steht, die **Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit**. Das bedeutet: Alle Menschen dürfen sich friedlich versammeln, Gewerkschaften gründen oder ihnen beitreten, um ihre Interessen gemeinsam zu vertreten. Eingeschränkt kann dieses Recht nur werden, wenn es zum Schutz der öffentlichen Sicherheit, der Gesundheit, der Rechte anderer oder zur Aufrechterhaltung der Ordnung erforderlich ist. Vor diesem Hintergrund ist daher festzuhalten, dass ein Recht auf Streik schon als Grundrecht besteht – auch ohne Erwähnung in einem nationalen Gesetz.

WARUM DAS RECHT AUF STREIK FÜR UNSERE DEMOKRATIE UND ARBEITSWELT SO WICHTIG IST

Faire Löhne, geregelte Arbeitszeiten und menschenwürdige Arbeitsbedingungen – wenn Beschäftigte gemeinsam ihre Arbeit niederlegen, machen sie auf Missstände aufmerksam und setzen ein starkes Zeichen. Die Möglichkeit, sich gemeinsam für Rechte und Anliegen stark zu machen, ist ein zentraler Bestandteil des Gleichgewichts in der Arbeitswelt. Ein Streik ist eine

Form der **kollektiven Meinungsäußerung** und zeigt, dass Arbeitnehmerinnen bereit sind, für ihre Anliegen einzutreten.

Gerade im Rahmen von **Kollektivvertragsverhandlungen** ist der Streik ein wichtiges Mittel, um auf Augenhöhe mit Arbeitgeberinnen verhandeln zu können. Es trägt dazu bei, **Machtverhältnisse auszugleichen** und **faire Kompromisse** zu erreichen. Ohne diese Möglichkeit wären viele Verbesserungen in der Arbeitswelt der letzten Jahrzehnte kaum denkbar gewesen.

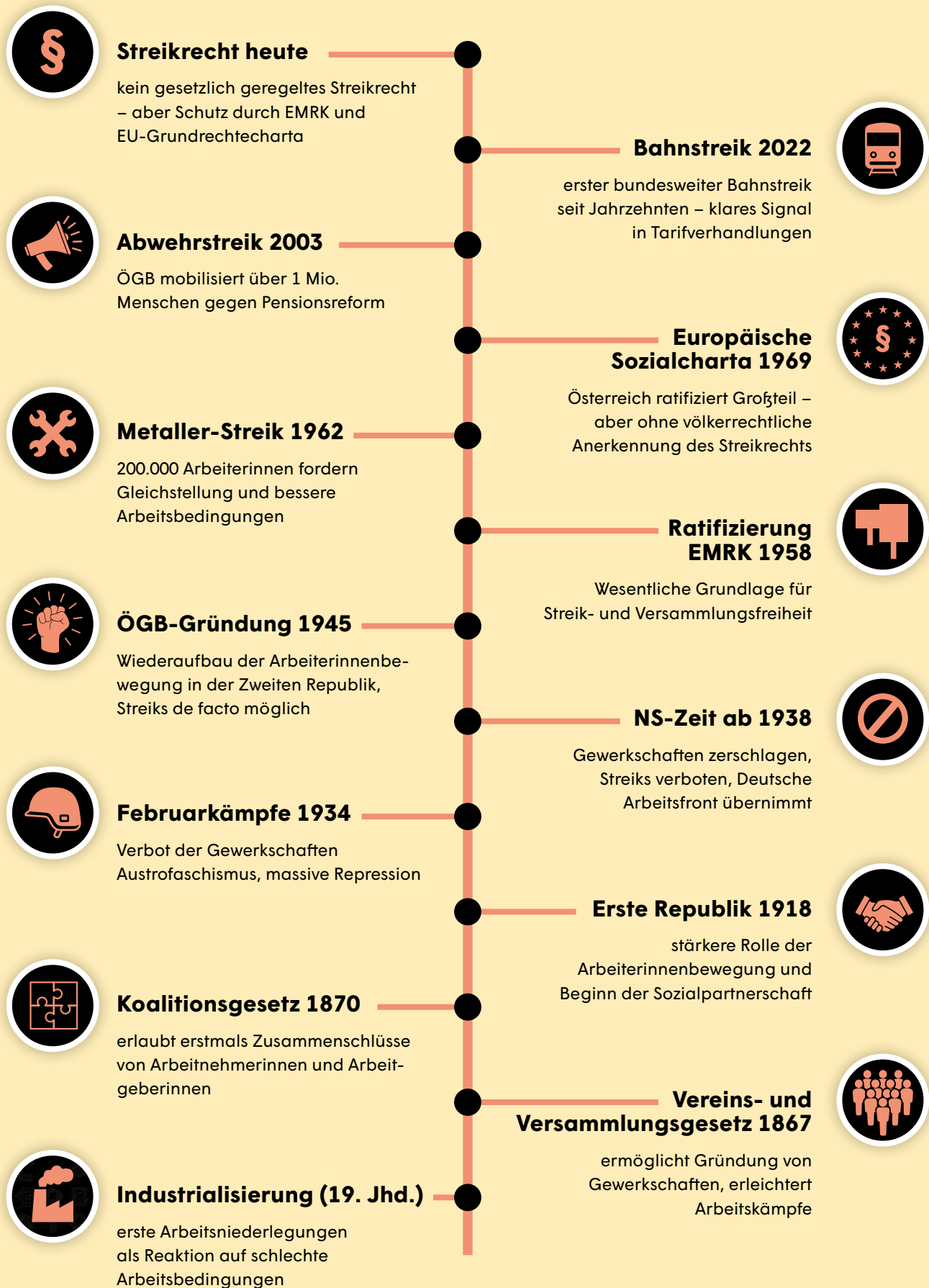
Damit ein Streik seine Wirkung entfalten kann, müssen jedoch bestimmte **Rahmenbedingungen** vorliegen. Willkürliche Aktionen können dem betrieblichen Mit-einander schaden und die Position der Beschäftigten schwächen. Zuletzt ist eine Verschärfung von Auseinandersetzungen in der Arbeitswelt zu beobachten. In den Arbeitskämpfen vergangener Jahre gingen Arbeitgeberinnen zusehends auch juristisch gegen Betriebsversammlungen und Streikmaßnahmen vor, dies vor allem mit Blick auf die deutlich restriktivere Rechtsprechung in Deutschland. Ohne die Möglichkeit zum Streik verlieren Beschäftigte ein zentrales Mittel der Mitbestimmung und Durchsetzung ihrer Interessen. Ihre Verhandlungsposition verschlechtert sich, soziale Spannungen nehmen zu und das Machtgefälle verschiebt sich einseitig zugunsten der Arbeitgeberinnen. Streiken zu können ist also ein unverzichtbarer Bestandteil einer gerechten und demokratischen Gesellschaft.

STREIKRECHT VERSTEHEN: ANTWORTEN AUF HÄUFIGE FRAGEN

Was hat der Streik überhaupt mit dem Recht zu tun? Mitunter herrscht Unsicherheit darüber, wann und wie Beschäftigte tatsächlich streiken dürfen. Viele wissen nicht, welche **Rechte und Pflichten** beim Streik gelten und welche **Rechtsfolgen** in welcher Situation des Arbeitskampfes eintreten. Wann besteht Anspruch auf **Entgeltfortzahlung**, wann sind Arbeitnehmerinnen vom gesetzlichen **Versicherungsschutz** erfasst und welche möglichen **Sanktionen** drohen streikenden Arbeitnehmerinnen?

Diese Broschüre soll dabei helfen, die wichtigsten Fragen rund um das Thema Streik zu beantworten, Klarheit zu schaffen und die praktische Bedeutung des Streiks für eine faire und demokratische Arbeitswelt verständlich zu machen – damit Beschäftigte und Betriebsräte gut informiert ihre Rechte wahrnehmen können.

MEILENSTEINE DES STREIKRECHTS



WAS VERSTEHT MAN UNTER EINEM STREIK?

Der Streik ist eine **planmäßige, kollektive Arbeitsniederlegung** – also die bewusste und zeitlich begrenzte Weigerung, den Arbeitsvertrag zu erfüllen. Dabei handelt es sich um eine gemeinsame Aktion von mehreren Arbeitnehmerinnen, mit der durch den Zusammenschluss Druck auf die Arbeitgeberinnen ausgeübt werden soll, um ein bestimmtes, arbeitsbezogenes Ziel zu erreichen. Die Beteiligten eines Arbeitskampfes sind die Arbeitnehmerinnen des bestreikten Betriebes. In der Regel nehmen auch die organisierten Einrichtungen der Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen, insbesondere also die Gewerkschaften, an den Streikhandlungen teil. Das Ziel des Arbeitskampfes ist die **Verbesserung von Arbeitsbedingungen in einem bestimmten Bereich oder in bestimmten Betrieben**. Die Adressatin der Arbeitskampfmaßnahmen ist die Arbeitgeberin, die zur Erfüllung bestimmter Forderungen bewegt werden soll. Insofern muss es sich um Forderungen handeln, die dem Bereich des Arbeits- bzw. Erwerbslebens zuzurechnen sind und auch tatsächlich durch die Arbeitgeberin erfüllt werden kann und sei es auch nur dadurch, dass auf die Arbeitgeberinnenvertreterinnen bei den Verhandlungen eingewirkt wird.

FORMEN DES ARBEITSKAMPFES

Es haben sich in der Praxis zu den verschiedenen Arbeitskampfmaßnahmen unterschiedliche Begrifflichkeiten herauskristallisiert – hier ein kurzer beispielhafter Überblick:

- **Warnstreik:** befristeter Streik und oft kurzfristig ausgerufen
- **Teil-/Schwerpunktstreik:** nur ein Teil der Beschäftigten legt die Arbeit nieder
- **Punkte- oder Wellenstreik:** Teile der Belegschaft streiken, abwechselnd in verschiedenen Bereichen oder Arbeitsstätten. Es wechselt die Zahl der streikenden Arbeitnehmerinnen immer wieder bzw. es wird in unterschiedlichen Bereichen des Betriebs abwechselnd gestreikt. Es wird der Arbeitgeberin vorab nicht angekündigt, welche Arbeitnehmerinnen sich in einer Arbeitskampfmaßnahme befinden bzw. wo gerade innerbetrieblich eine Arbeitsniederlegung stattfindet
- **Generalstreik, Voll-/Totalstreik oder Flächenstreik:** differenziert nach Ausprägung und Größe bzw. Reichweite, bspw. eine gesamte Branche streikt oder es wird bundesweit die Arbeit niedergelegt.
- **Sympathiestreik bzw. Solidaritätsstreik:** diesen kennzeichnet, dass die Arbeitnehmerinnen nicht für ihr eigenes kollektives Interesse streiken, sondern aus Gründen der Solidarität fremde Streikziele anderer Gruppen unterstützen
- **Bummelstreik:** bezeichnet Arbeitskampfmaßnahmen, die keine klassische Arbeitsniederlegung beinhalten, sondern vielmehr dadurch gekennzeichnet sind, dass die Beschäftigten ihre Arbeit verlangsamt verrichten bzw. lediglich „Dienst nach Vorschrift“ leisten
- **Wilder Streik:** darunter wird ein Arbeitskampf verstanden, der nicht von den Interessensvertretungen der Arbeitnehmerinnen unterstützt wird



© AdobeStock

- **Politischer Streik:** es wird die Arbeit niedergelegt, um ein Streikziel durchzusetzen, dass nur vom Staat im weiteren Sinne, nicht jedoch von der Arbeitgeberin verwirklicht werden kann
- **Aussperrung:** hier reagieren Arbeitgeberinnen auf einen Streik der Belegschaft damit, dass sie den streikenden Arbeitnehmerinnen den Zutritt zum Betrieb verwehren, um sie vom Streikziel abzubringen.



Die steuerliche Begünstigung der **Überstundenzulagen** im Einkommenssteuergesetz wird durch eine gesetzliche Regelung zurückgenommen. Dagegen streiken bundesweit die Arbeitnehmerinnen in vielen Betrieben. Adressatin ist jedoch der Staat bzw. die Gesetzgebung. Die bestreikten Arbeitgeberinnen können die Forderung nicht umsetzen, es liegt also ein **politischer Streik** vor.

Dennoch kann ein politischer Streik durchaus eine zulässige Arbeitskampfmaßnahme darstellen – jedenfalls dann, wenn der Staat als Arbeitgeberin auftritt und die Forderungen an ihn auch erfüllbar sind.

Ebenso handelt es sich um eine zulässige Arbeitskampfmaßnahme, wenn Arbeitgeberinnen tatsächlich **Einfluss auf politische Entscheidungen** haben und dadurch die arbeitsbezogenen Forderungen mit hoher Wahrscheinlichkeit erfüllt werden können.

Unter dem Begriff „**streikbegleitende Maßnahmen**“ werden hingegen Aktionen verstanden, die die **Arbeitsniederlegung der streikenden Arbeitnehmerinnen unterstützen sollen**. Von außerhalb des bestreikten Betriebes, sei es durch Gewerkschaftsfunktionärinnen oder Dritte, werden die Streikenden in den Betrieben unterstützt. Dies geschieht durch (auch medial) wirkungsvolle Aktionen wie sogenannte „Flashmob-Aktionen“, Kundgebungen im öffentlichen Raum oder Pressekonferenzen. In derartigen Fällen gehören die Beteiligten der streikbegleitenden Maßnahmen in der Regel nicht zu den Arbeitnehmerinnen des bestreikten Betriebs. Diese Aktionen sind selbstverständlich zulässig, solange nicht gegen strafrechtliche oder verwaltungsstrafrechtliche Normen verstoßen wird.



1. Es wird die Zufahrt zum Betriebsgelände erschwert, indem eine Gruppe von Gewerkschafterinnen langsam und in Zweiergruppen Händchen haltend zum Betrieb marschiert.
2. Eine Handelskette wird bestreikt. Es werden im Betrieb selbst „Streikbrecherinnen“ im Verkauf und an der Kassa eingesetzt. Um die übrigen Streikenden zu unterstützen, werden von der Gewerkschaft Kundgebungen vor mehreren Filialen organisiert, um die Kundinnen auf den Arbeitskampf aufmerksam zu machen.

DIE WICHTIGSTEN RECHTSGRUNDLAGEN ZUM STREIK

Österreich verfügt – im Unterschied zu vielen anderen Staaten – nicht über ein kodifiziertes Streikrecht, die Rechtsordnung lässt das Thema Streik also weitestgehend ungeregelt und der Staat verhält sich somit neutral gegenüber Arbeitskampfmaßnahmen. Lange Zeit wurde dieser rechtliche Zustand in Österreich als „**Streikfreiheit**“ gedeutet. Vor dem Hintergrund der im Verfassungsrang stehenden Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ist jedoch geradezu vom Bestehen eines „**(Grund-)Rechts auf Streik**“ auszugehen. Arbeitnehmerinnen können daher in rechtlich gedeckter Weise Arbeitskampfmaßnahmen, so wie die Vorbereitung und Durchführung einer kollektiven Arbeitsniederlegung ergreifen. Auch die Organisatorinnen von Arbeitskämpfen sind – bereits im Vorfeld der Durchführung von Aktionen – vom Grundrecht auf Streik geschützt.

Ihre Grenze findet die Zulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen lediglich dort, wo andere verfassungsrechtlich oder einfachgesetzlich eingeräumte Rechte der Arbeitgeberin oder Dritter in rechtsmissbräuchlicher Weise verletzt werden. So ist die Durchführung einer Arbeitskampfmaßnahme nur in dem Maße als unzulässig anzusehen, in dem die Aktion gegen das allgemeine Rechtsempfinden von gerecht denkenden Menschen verstößt. Daher sind selbstverständlich sind allgemein geltende Normen, wie etwa jene des Strafrechts, auch in Streiksituationen zu achten.

In Österreich besteht insgesamt **kaum Rechtsprechung** zu Arbeitskampfmaßnahmen, die Konflikte in der Arbeitswelt wurden zum größten Teil zwischen den Sozialpartnerorganisationen selbst geregelt. Arbeits-

kampfmaßnahmen sind als Teil des Systems der freiwilligen Kollektivvertragsverhandlungen allgemein akzeptiert. Daher sind Streikaktionen als zulässig anzusehen, sofern sie im für alle Menschen geltenden gesetzlichen Rahmen stattfinden.

WELCHE NORMEN RUND UM DEN STREIK STEHEN IN GELTUNG?



Art 11 EMRK :

(1) 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.

(2) Die Ausübung dieser Rechte darf keinen anderen Einschränkungen unterworfen werden als den vom Gesetz vorgesehenen, die in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen und öffentlichen Sicherheit, der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Verbrechensverhütung, des Schutzes der Gesundheit und der Moral oder des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind. Dieser Artikel verbietet nicht, dass die Ausübung dieser Rechte durch Mitglieder der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung gesetzlichen Einschränkungen unterworfen wird.



© AdobeStock

Die europäische Menschenrechtskonvention (= EMRK) ist ein völkerrechtlicher Vertrag zwischen mehreren Staaten und stellt einen Katalog von Grund- und Menschenrechten dar. **Österreich** hat die gesamte **EMRK – und somit auch Art 11 – in den Verfassungsrang** gehoben. Dieser normiert das Recht, Gewerkschaften (**= Koalitionsfreiheit**) zu bilden, ebenso wird aus dieser Bestimmung die **Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit** abgeleitet.

Teilweise wurde die Ansicht vertreten, dass sich aus Art. 11 Abs. 1 EMRK kein unmittelbares Streikrecht für den Einzelnen ableiten lässt. Vielmehr seien die Vertragsstaaten angehalten, eigene nationale gesetzliche „Streikregelungen“ zu erlassen, damit gestreikt werden darf. Da es in Österreich kein Streikrecht gibt, ist eine unmittelbare Berufung auf das Recht auf Streik unzulässig. Diese Auffassung hat sich jedoch nicht durchgesetzt, da sie im Umkehrschluss ein Streikverbot bedeuten würde, was nach Art. 11 EMRK unzulässig ist.

Ein Recht auf Streik lässt sich der EMRK auch dadurch entnehmen: So wird ein **Recht auf die Bildung von Gewerkschaften** normiert. Die **Kernaufgabe** von **Gewerkschaften (= Koalitionsfreiheit)** besteht darin, die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen zu verbessern, das Recht auf Streik ist daher aus der Koalitionsfreiheit abzuleiten und ist von Art 11 EMRK geschützt. In der **Wahl der Mittel** sind diese jedoch grundsätzlich frei, was auch den Streik als Arbeitskampfmaßnahme beinhaltet.

Weiters wurde auch der in **Art 11 Abs 2 EMRK normierte Gesetzesvorbehalt**, somit die mögliche Einschränkung des Rechts auf Streik, in der österreichischen Rechtsordnung **nicht umgesetzt**. So besteht **keine Regelung**, die etwa folgendes vorsieht:

- Zwangsschlichtung bei kollektivvertraglichen Auseinandersetzungen,
- zwingende Beratungs- und Entscheidungsrechte der Gewerkschaften bei kollektiven Auseinandersetzungen oder Vorankündigungsfristen, bevor ein (rechtmäßiger) Streik ausgerufen werden kann
- keine Verpflichtung, einen aufrechten Kollektivvertrag vor Durchführung einer Arbeitskampfmaßnahme zu kündigen

Das in der EMRK vorgesehene Recht auf Streik unterliegt in Österreich daher keinerlei Einschränkungen.



Art 28 GRC:

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, **einschließlich Streiks, zu ergreifen**.

Art 28 Grundrechte-Charta (= GRC) sichert das Recht auf Streik – neben Art 11 EMRK – zusätzlich ab. Bei diesem handelt es sich nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (VfGH), **um unmittelbar anwendbares Unionsrecht**. Das Recht auf Streik ergibt sich dabei bereits aus dem klaren Wortlaut der Bestimmung.

Aufgrund der unmittelbaren Anwendbarkeit der Grundrechte-Charta sind die österreichischen Behörden verpflichtet, die sich aus dieser ergebenden Rechte und Pflichten in ihren Entscheidungen und ihrem Handeln zu berücksichtigen. Im Falle von Widersprüchlichkeiten zwischen dem Unionsrecht und dem nationalen Recht kommt dem Unionsrecht Vorrang zu. **Um die GRC zur Anwendung bringen zu können**, bedarf es jedoch eines Sachverhalts mit Unionsrechtsbezug. Das bedeutet: Art 28 GRC kommt immer dann zur Anwendung, wenn ein **Arbeitskampf grenzüberschreitend** stattfindet oder **Grundfreiheiten der EU** – wie etwa die **Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen** – berührt werden.

VOM KONFLIKT ZUR AKTION: DER WEG ZUM STREIK

DIE ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN

In der Praxis zählt es zu den **Kernaufgaben des ÖGB und der Gewerkschaften**, den Streik **tatsächlich zu organisieren**. Dazu gehört neben der Beschlussfassung über geplante Arbeitsk Kampfmaßnahmen der jeweils zuständigen Gewerkschaft, auch die Einholung der notwendigen Zustimmung des ÖGB-Vorstandes und die Information der Arbeitnehmerinnen, der Öffentlichkeit sowie ggf. der Behörden. Der ÖGB bzw. die Gewerkschaften stehen auch während eines laufenden Streiks unterstützend zur Verfügung – etwa mit ad-hoc-Rechtsberatung oder Infrastruktur. In der Regel werden Streiks in den Betrieben auch mittels Medienaktionen oder Kundgebungen begleitet.

Wird die Arbeitsk Kampfmaßnahme von der gewerkschaftlichen Organisationsstruktur getragen und liegt eine gültige Streikfreigabe des ÖGB vor, besteht Anspruch auf Streikunterstützung (als teilweiser Entgeltersatz). Der ÖGB springt also, wenn es ernst wird, mit einer **finanziellen Streikunterstützung** ein. Die Höhe richtet sich nach der Dauer der Mitgliedschaft, der Höhe der Gewerkschaftsbeiträge, der individuellen Wochenarbeitszeit und der Streikstundenanzahl. Alle Gewerkschaftsmitglieder erhalten diese Unterstützung.

DIE ROLLE DES BETRIEBSRATS UND DER BETRIEBSVERSAMMLUNG

In der Praxis werden in arbeitsrechtlichen Konfliktsituationen, insbesondere während Kollektivvertragsverhandlungen zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnenverbänden in den betroffenen Betrieben, **Betriebsversammlungen einberufen**, um die Belegschaft aus erster Hand über den Verhandlungsstand und mögliche Konfliktlinien informieren zu können und darüber zu diskutieren, welche Auswirkungen dies auf die Beschäftigten des Betriebes hat.

WAS IST EINE BETRIEBSVERSAMMLUNG UND WELCHER ZUSAMMENHANG BESTEHT ZUM ARBEITSKAMPF (§§ 42 BIS 49 ArbVG; §§ 1 BIS 9 BRGO)?

Die Betriebsversammlung bildet das demokratische Basisorgan der Belegschaft im Betrieb. So sind alle Arbeitnehmerinnen zur Betriebsversammlung einzuladen und zur Teilnahme an dieser berechtigt. Sofern es der Arbeitgeberin **nicht unzumutbar** ist, wird die Betriebsversammlung in den **Räumlichkeiten der Betriebsinhaberin und während der Arbeitszeit** abgehalten. Die teilnehmenden Arbeitnehmerinnen werden für die Zeit der Betriebsversammlung von der Arbeit freigestellt, wobei es sich dabei grundsätzlich um eine **unentgeltliche Arbeitszeitfreistellung handelt**. Es kommt den Arbeitnehmerinnen daher kein Entgeltanspruch für die tatsächliche Zeit der Betriebsversammlung

zu, es sei denn, dies ist durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung (ggf. auch eine dienstvertragliche Vereinbarung oder betrieblicher Übung) entsprechend festgelegt. Zugleich entstehen jedoch auch **keine „Minusstunden“**, die Zeit der Betriebsversammlung muss also nicht eingearbeitet werden. Das Entgelt für Vorbereitung und Abhaltung der Betriebsversammlung wird für teilnehmende BR Mitglieder im Rahmen der Freistellung nach **§ 116 ArbVG** geregelt.

Grundsätzlich gibt die Arbeitsverfassung vor, dass die **Betriebsinhaberin** von der Abhaltung der **Betriebsversammlung zu informieren** ist. Die Betriebsinhaberin bzw. ihre Vertreterinnen im Betrieb, dürfen an der Betriebsversammlung **teilnehmen**, sofern eine Einladung erfolgt ist. **Die Vertreterinnen der freiwilligen und gesetzlichen Arbeitnehmerinneninteressenvertretungen (= ÖGB und AK)** sind ebenfalls zur Teilnahme an der Betriebsversammlung berechtigt (§ 48 ArbVG).

Diese Zusammenkunft der Belegschaft wird grundsätzlich von der Betriebsratsvorsitzenden geleitet und dient neben der Behandlung weiterer im Gesetz (§ 42 ArbVG) aufgezählter Gegenstände, insb. auch der **„Behandlung von Berichten des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer“** (§ 42 Abs 1 Z ArbVG). Daraus ergibt sich, dass die Betriebsversammlung auch der Information über betriebliche und überbetriebliche Angelegenheiten, welche für die Belegschaft von Interesse sind, dient. Es wird also eine gewisse Betriebsbezogenheit des Besprochenen verlangt, wobei diese Anforderung nicht zu eng gefasst werden darf. Davon ist etwa auch **mitumfasst**, die Belegschaft bspw. über anstehende und laufende Kollektivvertragsverhandlungen, über allfällig **anstehende Arbeitskampfmaßnahmen** und auch über die diesbezüglich **geplante weitere Vorgehensweise** bzw. Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaft im Zuge einer Betriebsversammlung zu informieren.

Dass in der Folge auch **Diskussionen** über einen anstehenden Streik und die Bereitwilligkeit zur Unterstützung dieser Arbeitskampfmaßnahme entstehen, ist in der Praxis durchaus üblich.

Mitunter bringen Arbeitgeberinnen in diesem Zusammenhang vor, es handle sich in derartigen Fällen um eine Verletzung der „betriebsverfassungsrechtlichen Friedenspflicht“, wie sie in § 39 Abs 3 ArbVG mit den Worten „Die Organe der Arbeitnehmerinnenschaft

haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen“, zum Ausdruck komme. Dies ist jedoch nicht der Fall, da auch die Diskussion von Berichten des Betriebsrates und Willensbekundungen der Belegschaft, selbst, wenn sich diese auf mögliche Arbeitskampfmaßnahmen richten, von § 42 Abs 1 ArbVG erfasst sind. Die Idee von der sogenannten „betriebsverfassungsrechtlichen Friedenspflicht“ soll in erster Linie verhindern, dass es zu einer tatsächlichen „Kampfführung“ im Betrieb zwischen der Betriebsinhaberin und dem Betriebsrat kommt. Allfällige Diskussionen über **gewerkschaftlich organisierte Arbeitskampfmaßnahmen, um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen zu verbessern, führen zu keiner Verletzung der „betriebsverfassungsrechtlichen Friedenspflicht“**. Eine zu strenge und dem Sinn und Wortlaut des § 39 Abs 1 ArbVG widersprechende Interpretation, würde wiederum einem unzulässigen Streikverbot bzw. einer deutlichen Einschränkung des Rechts auf Streik gleichkommen. Zulässig wären Einschränkungen des (Grund)Rechtes auf Streik nur dann, wenn sie i. S. d. Art 11 Abs 2 EMRK vom Gesetz vorgesehen und für die Rechtsunterworfenen klar, eindeutig verständlich und in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen und öffentlichen Sicherheit, der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Verbrechensverhütung, des Schutzes der Gesundheit und der Moral oder des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

Vielfach werden in Betriebsversammlungen, in welchen anstehende Arbeitskampfmaßnahmen, etwa im Zusammenhang mit laufenden Gehaltsverhandlungen, thematisiert werden, Resolutionen verabschiedet, in denen sich die Belegschaft bereit erklärt, die Forderungen der Arbeitnehmerinneninteressenvertretung mitzutragen. Werden sie während der Betriebsversammlung gefasst, werden sie während der Betriebsversammlung gefasst, werden mitunter auch als **„Streikbeschlüsse“** bezeichnet. Diese Bezeichnung ist in diesem Zusammenhang jedoch irreführend, da ein solcher Beschluss weder einen Aufruf der Betriebsrätinnen zum Arbeitskampf darstellt, noch einen Auftrag an die Betriebsrätinnen darstellen kann, an möglichen Arbeitskampfmaßnahmen zwingend teilzunehmen. Diese **„Streikbeschlüsse“ haben vielmehr die Funktion abzuklären, ob und in welcher Intensität die Belegschaft hinter den Forderungen** im Zuge von Kollektivvertragsverhandlungen **steht**.

Die Betriebsversammlung bleibt in derartigen Fällen **im Rahmen der Arbeitsverfassung** und daher rechtmäßig, solange sie **ordnungsgemäß einberufen** wird, die behandelten Themen ein ausreichendes Maß an **Betriebsbezogenheit** aufweisen und die Betriebsversammlung ohne unnötige Verzögerung, d.h. nach Abarbeitung der Tagesordnungspunkte, wiederum beendet oder in den Streik übergetreten wird.

Was, wenn die Voraussetzungen des ArbVG bei der Einberufung oder Abhaltung einer Betriebsversammlung nicht erfüllt sind?

Fraglich ist, was gilt, wenn die **gesetzlichen Voraussetzungen i. S. d. des ArbVG**, wie etwa die Einberufungsfrist, der geplante Inhalt, die Information an die Betriebsinhaberin, oder die Beendigung, **nicht vorliegen**. Ebenso ist fraglich, wie es einzuordnen ist, wenn die Abhaltung der Betriebsversammlung selbst bereits einer Arbeitsniederlegung gleichkommt, weil sie etwa bewusst in die Länge gezogen wird.

Hinsichtlich des Inhalts einer geplanten Versammlung ist festzuhalten, dass das Anklingen einer Proteststimmung bereits bei der Einberufung der Betriebsversammlung für sich genommen noch nicht dazu führt, dass die Betriebsversammlung den Anforderungen des ArbVG nicht entspricht. Lediglich wenn die Abhaltung einer Protest- oder Kampfmaßnahme erkennbar das einzige Ziel der Versammlung darstellt, handelt es sich nicht mehr um eine Betriebsversammlung i. S. d. ArbVG. Dass die Durchführung einer Betriebsversammlung zu unterlassen ist, entscheidet jedoch allein ein Gericht und nicht die Arbeitgeberin. Nach Beendigung der Betriebsversammlung durch die Einberuferin (in der Regel die Betriebsratsvorsitzende) ist die Arbeit wieder aufzunehmen.



Handelt es sich bei einer einberufenen Betriebsversammlung nicht oder nicht mehr (= iSe sog. „Dauerbetriebsversammlung“) um eine Betriebsversammlung unter den Voraussetzungen des ArbVG, gehen auch die mit der Betriebsversammlung einhergehenden Rechtsfolgen verloren:

- der **(unbezahlte) Arbeitsfreistellungsanspruch** von der Arbeit für die Beschäftigten **besteht nicht bzw. erlischt**,

- ebenso geht der **Entgeltfortzahlungsanspruch der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder gem § 116 ArbVG verloren**.
- Arbeitnehmerinnen können verpflichtet werden, ihre Arbeit aufzunehmen und die auf der unzulässigen Betriebsversammlung zugebrachte Zeit einzuarbeiten. Kommen sie den diesbezüglichen Aufforderungen der Arbeitgeberin, an nicht nach, können sich daraus **arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben**.
- Die **Arbeitgeberin kann gerichtlich feststellen lassen**, dass es sich hier nicht (mehr) um eine Betriebsversammlung nach dem ArbVG handelt. ABER: Solange die Entscheidung des angerufenen Gerichts jedoch nicht rechtskräftig ist, **kann keine einseitige Räumung durch die Arbeitgeberin vorgenommen werden**.

Jedoch gilt zu bedenken:

Bei einer Versammlung, die nicht den Kriterien des ArbVG entspricht, handelt es sich idR jedoch zumindest um **eine „schlichte“ Versammlung** im Sinne des **Versammlungsgesetzes**. Dies gilt umso mehr, wenn der Versammlung Protestcharakter zukommt. Derartige Versammlungen sind durch **die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit geschützt (i. S. d. Art 11 EMRK bzw. Art 12 StGG iVm VersG)**. Sie können daher auch aus diesem Grund i. d. R. nicht ohne Weiteres untersagt werden.

Das Versammlungsgesetz definiert den zentralen Begriff „Versammlung“ jedoch nicht. Nach der **ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (VfGH)** ist darunter eine „Zusammenkunft mehrerer Personen“ zu verstehen, „wenn [die Versammlung] in der Absicht veranstaltet wird, die Anwesenden zu einem gemeinsamen Wirken (Debatte, Diskussion, Manifestation usw.) zu bringen, so dass eine gewisse Assoziation der Zusammenkommenden entsteht“ (VfSlg 15.109/1998, 19.528/2011).

Es muss daher in jedem Einzelfall eine **Interessensabwägung** vorgenommen werden. Dabei ist zu prüfen, ob der Eingriff in die Eigentumsfreiheit der Arbeitgeberin, der durch die Versammlung auf dem Betriebsgelände erfolgt, verhältnismäßig und gerechtfertigt, und somit durch das verfassungsrechtlich geschützte Versammlungsrecht der Beschäftigten gedeckt ist. Eine zwangsweise eigenmächtige Entfernung der Arbeitnehmerinnen vom Betriebsgelände durch die Arbeitgeberin, ist daher schon mit Blick auf die grundrechtlich garantierte Versammlungsfreiheit nicht ohne weiteres möglich.

ES KOMMT ZUM ARBEITSKAMPF

Entschließen sich die Arbeitnehmerinnen mit Blick auf Art 11 EMRK zur Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen bzw. eines Streiks, um ein bestimmtes, legitimes Ziel zu erreichen, so verweigern sie das Erbringen der vereinbarten Arbeitsleistung (unbefristet oder für einen bestimmten, zuvor festgelegten Zeitraum). Im Gegenzug geht ihr Anspruch auf Erhalt des Entgelts von der Arbeitgeberin verloren. Gesetzliche Regelungen über den Streik finden sich im österreichischen Recht (bis auf wenige Ausnahmen in Spezialgesetzen wie dem AÜG, AIVG) nicht.

Liegt ein Streikbeschluss des ÖGB vor und kommt es im Zuge von Verhandlungen über bessere Arbeitsbedingungen zu kollektiven Arbeitskampfmaßnahmen, ist von einem grundrechtlich geschützten Streik auszugehen.

Grundsätzlich kann die einzelne streikende Arbeitnehmerin durch die bloße Teilnahme an **einem rechtmäßigen Streik** jedenfalls **nicht gerichtlich belangt werden** und sie setzt auch **kein arbeitsrechtlich verwerfliches Verhalten**. Begründet wird diese Rechtauffassung mit der sogenannten **Einheitstheorie**:

Ist die **Gesamtaktion (also die Arbeitskampfmaßnahme an sich)** grundrechtlich gedeckt, kann die Einzelaktion des Streikenden nicht rechtswidrig und vorwerfbar sein. Der **individuelle Arbeitsvertrag** wird zu Zeiten des rechtmäßigen Streiks ausgesetzt und es kann daher zu **keiner vorwerfbaren individualrechtlichen Arbeitsvertragsverletzung** kommen. Es wird davon ausgegangen, dass die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag für die Arbeitnehmerin während des Streikes weitestgehend ruhen und die Arbeitgeberin ist

im Gegenzug von der Verpflichtung zur Zahlung des Entgelts befreit. Daraus folgt, dass von der Arbeitgeberin während rechtmäßigen Streiks vorgenommenen individualrechtliche Sanktionierungen (Verwarnungen, Kündigungen, Entlassung usw.) **rechtlich wirkungslos** sind, solange die Gesamtaktion rechtmäßig ist.

KANN EIN STREIK AUCH RECHTSWIDRIG SEIN?

Die **Unzulässigkeit einer Arbeitskampfmaßnahme** kann dadurch entstehen, wenn gezielt allgemeingültige gesetzliche Verhaltensvorschriften, wie das Strafrecht übertreten werden oder wenn das Streikziel komplett in den Hintergrund tritt und das eigentlich Ziel ist, der Kampfgegnerin absichtlich einen Schaden zu zufügen (= Sittenwidrige Schädigungsabsicht). Dass der Arbeitgeberin während Arbeitskampfmaßnahmen wirtschaftliche Nachteile zugefügt werden, liegt in der Natur der Sache und ändert nichts an der Rechtmäßigkeit eines Streiks. Grundsätzlich gilt: Erteilt die Gewerkschaft eine Streikfreigabe, so können sich einzelne am Streik beteiligte Arbeitnehmerinnen auf die Rechtmäßigkeit des Streiks verlassen.



Die Gewerkschaft ruft zum bundesweiten Bahnstreik auf, da der Lohnabschluss selbst nach der dritten Verhandlungsrunde noch in weiter Ferne liegt. Die Gewerkschaft plant, bundesweit für zwei Stunden das Bahnnetz lahmzulegen, indem die Lokführerinnen und das übrige Bahnpersonal die Arbeit niederlegen. Die österreichischen Bundesbahnen erleiden finanzielle Einbußen in Millionenhöhe. Zwar tritt eine Vermögensschädigung auf Seiten der ÖBB ein, dabei handelt es sich jedoch lediglich um eine Begleiterscheinung der Arbeitsniederlegung.

Eine Gruppe von Arbeitnehmerinnen ruft in einem Betrieb – **ohne Streikbeschluss** der ÖGB-Gremien – zum Streik auf. Sie verschickt Presseaussendungen an alle Medien des Landes, in dem völlig falsche Behauptungen über das bestreikte Publikum aufgestellt und diese einem sehr großen Publikum zugänglich gemacht werden. Außerdem werden die Arbeitnehmerinnen



im Betrieb dazu aufgerufen, die eingesetzten Maschinen zu beschädigen oder zu zerstören. Die ergriffenen Maßnahmen **verstößen gegen gesetzliche Verhaltenspflichten** und sind überdies **nicht angemessen**.

Vor allem in kritischen Bereichen, wie bspw. im Energiebereich, dem Verkehrswesen und im Gesundheitsbereich empfehlen wir, die Arbeitgeberin darauf hinzuweisen, selbst Maßnahmen zur Errichtung von „Notfallplänen“ während der Arbeitskampfmaßnahme vorzunehmen. Wird jedoch die Information zur Ergreifung von Notfallmaßnahmen an die Arbeitgeberin von den Streikenden unterlassen und wird die Verletzung absoluter Rechtsgüter während des Arbeitskampfes bewusst in Kauf genommen, kann es zu einer unverhältnismäßigen Verletzung von absoluten Rechtsgütern der Arbeitgeberin kommen. Erst dann, wenn die Streikenden absichtlich die notwendige Information an die Arbeitgeberin unterlassen, mit dem Ziel, durch diese fehlende Mitteilung keine Schutzmaßnahmen mehr ergreifen zu können, weil die reine Schädigungsabsicht im Zentrum der Streikmaßnahmen steht, kann von einer unzulässigen Arbeitskampfmaßnahme gesprochen werden.



Es wird von der Gewerkschaft im **Gesundheitsbereich** ein Arbeitskampf ausgerufen, weil die bestreikten Einrichtungen aufgrund von Personalmangel am Rande des Zusammenbruchs stehen und die Pflegekräfte schon seit drei Jahren keine Gehaltserhöhung mehr erhalten haben. Es wird daher in sämtlichen stationären Pflegeeinrichtungen wie Spitälern und Pflegeheimen die pflegerische Arbeit für drei Stunden niedergelegt.

Würde von Seiten der Streikenden im Vorfeld keine Aufforderung an die Arbeitgeberinnen gerichtet werden, für diese Zeit des Streiks einen **Notbetrieb** zur notwendigen Versorgung der Patientinnen einzurichten, weil die Absicht der Streikenden besteht, den Patientinnen körperliche Beeinträchtigungen zuzufügen, ist dieser Arbeitskampf klar rechtswidrig.

EXKURS SYMPATHIESTREIK

Bei einem **Sympathiestreik** bzw. **Solidaritätsstreik** handelt es sich um eine Streiksituation, die davon gekennzeichnet ist, dass die Arbeitnehmerinnen nicht für ihr eigenes kollektives Interesse streiken, sondern aus Gründen der Solidarität **fremde Streikziele** anderer Gruppen unterstützen.

Eine Streikteilnahme von Arbeitnehmerinnen an einer Arbeitskampfmaßnahme, die sie nicht unmittelbar betrifft, weil sie sich mit anderen Arbeitnehmerinnen solidarisch erklären und sich für deren Ziele einsetzen, ist nicht per se unzulässig. Allerdings kann das aus Art 11 Abs 1 EMRK abgeleitete Recht auf Streik bei Solidaritätsstreik **stärker beschränkt** werden. In Österreich sind keine dementsprechenden gesetzlichen Bestimmungen normiert, daher ist ein Sympathiestreik innerhalb der zulässigen Grenzen, erlaubt.



Es gibt ein sehr großes österreichweit agierendes Konzernunternehmen, das bundesweit Unternehmungen mit **mehreren Betrieben**. Es werden an vielen bundesweiten Standorten in den Betrieben auch zwei **unterschiedliche Kollektivverträge** angewendet. Es kommen der Kollektivvertrag für Angestellte im Handel und der Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik zur Anwendung. Es stocken die kollektivvertraglichen Verhandlungen für Angestellte im Handel und es kommt zur Arbeitsniederlegung in den Betrieben des Konzernunternehmens, die dem Kollektivvertrag für Angestellte im Handel unterliegen. In den Betrieben beteiligen sich aber auch die Arbeitnehmerinnen, die dem Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik unterliegen, an den Arbeitskampfmaßnahmen. Die Arbeitnehmerinnen setzen sich somit für ein **fremdes Streikziel** ein. Dennoch ist von der **Rechtmäßigkeit des Sympathiestreiks** auszugehen, denn es gibt einen **Zusammenhang** zwischen den Arbeitsbedingungen der Angestellten im Handel und den Angestellten des Kollektivvertrages für Angestellte von Unternehmen im

Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik. Verschlechtern sich nämlich die Arbeitsbedingungen der Angestellten im Handel, indem es keine Gehaltserhöhung gibt, verschlechtert sich das Betriebsklima, es kann zum Abgang der Arbeitskräfte zu anderen Arbeitgeberinnen kommen, sich und im schlimmsten Fall kommt es zur Betriebsschließung.

Im Endeffekt haben die Beschäftigten ein gemeinsames Ziel, die Verbesserung der Gehaltsbedingungen im Betrieb und den Erhalt von attraktiven Arbeitsplätzen.

WAS PASSIERT, WENN WAS PASSIERT?

Dass der Arbeitgeberin während Arbeitskampfmaßnahmen wirtschaftliche Nachteile zugefügt werden, liegt in der Natur der Sache. Bloße Vermögensschäden werden Arbeitgeberinnen eher hinzunehmen haben als die Verletzung absoluter Rechtsgüter.

Unter Vermögensschäden versteht man negative Veränderungen im Vermögen der Arbeitgeberin, wie etwa Lieferverzögerungen mit Pönalzahlungen, weiterlaufende Mietkosten für Produktionsmittel und Produktionsstätten usw.

Absolute Rechtsgüter sind beispielsweise die Persönlichkeitsrechte (bspw. Recht auf körperliche Unversehrtheit) und Sachenrechte.

Wird die Arbeit im Zuge einer Streikmaßnahme kollektiv niedergelegt, kommt es in der Regel zu einer Vermögensbeeinträchtigung bei der Arbeitgeberin. Dies allein macht aber die Arbeitskampfmaßnahme nicht rechtswidrig.

RECHTSWIDRIGKEIT EINES STREIKS AUFGRUND VERSTOSSES GEGEN EINE SOGENANNT „KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN FRIEDENSPFLICHT“?

Arbeitgeberinnen wollen Streiks in ihren Betrieben möglichst vermeiden und sind daher sehr bemüht, Streikmaßnahmen als rechtswidrig darzustellen, in der

Hoffnung, dass der Streik untersagt wird. Aufgrund des Umstandes, dass in Österreich kein verschriftlichtes Streikrecht besteht, sind die Streikenden im Wahl der Streikmittel und Maßnahmen grundsätzlich frei. Grenzen findet das Recht auf Streik lediglich dort, wo allgemeine Verhaltenspflichten verletzt werden und die absichtliche Zufügung von Schäden stattfindet. Hinsichtlich der möglichen Rechtswidrigkeit eines Streiks wird von Arbeitgeberinnenorganisationen zuletzt vermehrt die Frage des Bestehens einer sogenannten **relativen oder sogar absolut geltenden Friedenspflicht aufgeworfen**.

Die Überlegungen hinsichtlich der Friedenspflicht gehen davon aus, dass während des aufrechten Bestehens eines Kollektivvertrages nicht gestreikt werden dürfe (sohin ein Streik aufgrund der Verletzung der Friedenspflicht zur Gänze rechtswidrig sei), da mit dem Abschluss eines Kollektivvertrages konkludent vereinbart worden sei, dass die Parteien des Kollektivvertrages nicht in Arbeitskämpfe eintreten dürfen. Streiks seien nur dann möglich, wenn kein aufrechter Kollektivvertrag besteht bzw. der betreffende Kollektivvertrag gekündigt worden sei.

Unter **absoluter Friedenspflicht** wird verstanden, dass während des aufrechten Bestehens eines **Kollektivvertrages nicht zum Arbeitskampf aufgerufen** werden dürfe, wobei dies sogar einzelne Inhalte, die im Kollektivvertrag gar nicht geregelt sind, betreffe.

Unter **relativer Friedenspflicht** wird verstanden, dass zu all jenen Inhalten, **die der aufrechte Kollektivvertrag regelt, nicht gestreikt werden dürfe**.

Die Friedenspflicht gelte unmittelbar zwischen den Kollektivvertragsparteien und „mittelbar“ auch für die Arbeitnehmerinnen, die diesem Kollektivvertrag unterworfen sind. „Mittelbar“ deshalb, da die abschließenden Kollektivvertragsparteien eine positive Durchführungs- oder Einwirkungspflicht treffe, d.h. die Arbeitnehmerinnenverbände seien angehalten, auf ihre Mitglieder einzuwirken, im aufrechten Bestand eines Kollektivvertrages keine Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu veranlassen.

Die daraus resultierende Rechtsfolge wäre, dass sämtliche Streik- und Arbeitsk Kampfhandlungen bei aufrechter Bestand eines Kollektivvertrages als **rechtswidrig anzusehen wären**.

Die **Rechtsgrundlage**, auf die eine Friedenspflicht im ungekündigten Kollektivvertrag gestützt werden soll, ist **jedoch unklar**. Stimmen aus der juristischen Lehre argumentieren diesbezüglich äußerst unterschiedlich.

Die österreichische Rechtsordnung kennt den Begriff der „Friedenspflicht“ nicht, deshalb verwundert es auch nicht, dass es bezüglich einer angeblichen kollektivvertraglichen Friedenspflicht auch **kein österreichisches Judikat** gibt und die Diskussion über eine vermeintliche Friedenspflicht auf die deutsche Rechtslage zurückgeht.

GRUNDSÄTZLICHES ZU KOLLEKTIVVERTRÄGEN

Der Kollektivvertrag ist ein (zweiseitig verbindlicher) **Normenvertrag**, d. h. der Kollektivvertrag kommt zustande wie ein Vertrag, wirkt jedoch wie **ein Gesetz**. Die zulässigen Regelungsinhalte von Kollektivverträgen finden sich in § 2 ArbVG.

Einerseits können im Kollektivvertrag die **Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien selbst** geregelt werden, die ausschließlich die **Kollektivvertragsparteien selbst verpflichten (= schuldrechtlicher bzw. obligatorischer Teil des Kollektivvertrages)**.



Es wird im Kollektivvertrag für Angestellte im Handel normiert, dass die **Geltungsdauer** für die Gehaltstabelle auf zwei Jahre abgeschlossen wurde.

Andererseits können im **Kollektivvertrag die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entstehende Rechte und Pflichten der unterworfenen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen (= normativer Teil des Kollektivvertrages)** geregelt werden. Darunter versteht der OGH sämtliche Regelungsinhalte, die zu den **„typischen, wesentlichen und regelmäßig wiederkehrenden Inhalten von Arbeitsverhältnissen“** zählen.



Der Kollektivvertrag für die Sozialwirtschaft Österreich beinhaltet einen „Flexibilisierungszuschlag“, d.h. sind die Arbeitnehmerinnen verpflichtet, kurzfristig einzuspringen, wird ein **Zuschlag** fällig. Ebenso wird im Kollektivvertrag eine **Verfallsfrist** normiert, d.h. sämtliche Ansprüche aus dem individuellen Dienstverhältnis sind binnen einer Frist von neun Monaten bei der Arbeitgeberin geltend zu machen, andernfalls erlischt der Anspruch und kann nicht mehr eingeklagt werden.

Sollte es zu Zweifeln in der Auslegung von Kollektivvertragsbestimmungen kommen, sind zwei unterschiedliche Auslegungsarten anzuwenden, je nachdem welchem Teil (= schuldrechtlicher oder normativer Teil) des Kollektivvertrages sich eine bestimmte Textpassage zuordnen lässt.

Der schuldrechtliche Teil des Kollektivvertrages ist wie ein **Vertrag** zu behandeln und somit sind strittige kollektivvertragliche Bestimmungen nach dem **wahren Willen der Parteien** (§§ 914, 915 ABGB) auszulegen.

Der normative Teil eines Kollektivvertrages, somit jener Teil, der die Rechte und Pflichten der Beschäftigten regelt, wirkt wie ein **Gesetz** im materiellen Sinn und ist daher im Zweifelsfall nach der **Wortlautinterpretation** auszulegen.

WAS SPRICHT GEGEN DAS BESTEHEN EINER KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN FRIEDENSPFLICHT?

- § 2 Abs 2 Z 1 ArbVG, normiert zwingend ein **Schriftformgebot** für **Kollektivverträge**. In der österreichischen Kollektivvertragslandschaft ist das ausdrückliche Normieren einer Friedenspflicht die absolute Ausnahme.
- Die generelle Annahme einer **Friedenspflicht in den Kollektivverträgen käme einem „Arbeitskampfverbot“** gleich. In Österreich bestehen keine spezifischen Normen, die das Streikrecht regeln. Der Staat verhält sich dem Arbeitskampf gegen-

über somit neutral. Gleichzeitig steht in Österreich Art 11 EMRK im Verfassungsrang. Aus diesem ist abzuleiten, dass **streikeinschränkende Maßnahmen** nur dann zulässig sind, wenn sie vom Gesetz vorgesehen und „in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen und öffentlichen Sicherheit, der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Verbrechensverhütung, des Schutzes der Gesundheit und der Moral oder des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind“ (Art 11 Abs 2 EMRK). Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte muss eine solche Einschränkung des Grundrechts wie es Art 11 Abs 2 EMRK vorsieht, für alle **Normunterworfenen klar und so präzise formuliert sein**, dass sie ihr Verhalten danach ausrichten können. Es besteht keine entsprechende Umsetzung und somit auch keine den Arbeitskampf einschränkende Friedenspflicht in Österreich.

- Anhand der **gelebten Praxis in den letzten Jahrzehnten von Kollektivvertragsverhandlungen**, ist erkennbar, dass weder die Arbeitgeberinnenverbände, noch die Gewerkschaften von einer konkludent vereinbarten (relativen) Friedenspflicht während eines aufrecht bestehenden Kollektivvertrages ausgehen. Es ist gängige Praxis, dass trotz aufrechten Kollektivvertrages Gehaltsverhandlungen sowie Verhandlungen über Bestimmungen des Rahmenrechts aufgenommen werden. Hierzu werden bereits vorab und während des aufrechten Bestehens des Kollektivvertrages Verhandlungstermine vereinbart.

HAFTUNG IN BEZUG AUF DEN ARBEITSKAMPF

In bestimmten Fällen kann es dazu kommen, dass Arbeitgeberinnen Schadenersatz- und Unterlassungsklagen überlegen. Sollte im Zuge des Streiks tatsächlich ein Schaden entstehen, der über einen reinen Vermögensschaden hinausgeht, so stellt sich die Frage nach einer möglichen Haftung der am Streik beteiligten Arbeitnehmerinnen. Grundsätzlich setzt ein Schadenersatzanspruch ein rechtswidriges und schuldhaftes schädigendes Verhalten voraus. Das Handeln der Schädigerin muss zudem kausal für den Schaden sein, es muss ihr zugerechnet werden können.

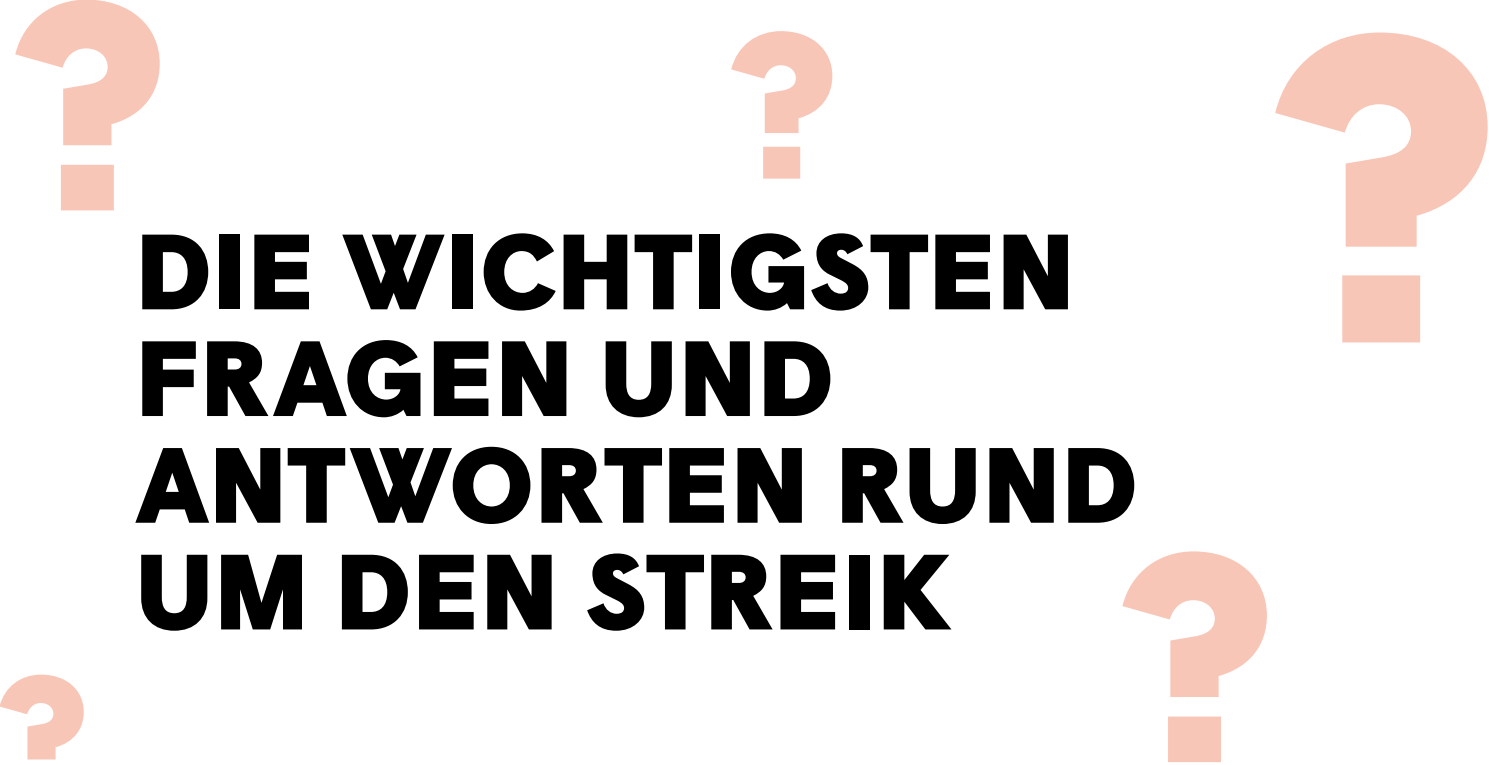


© AdobeStock

Der **Betriebsrat** ist mangels eigener Rechtspersönlichkeit (vgl. OGH 30.03.2011, 9 ObA 10/11b) nicht zur Haftung für etwaige Schadenersatzansprüche heranzuziehen. Der **Betriebsratsfonds** (§ 74 ArbVG) kann ebenfalls nicht zur Haftung herangezogen werden, da das Vermögen des Betriebsratsfonds nur zu den in § 73 ArbVG normierten Zwecken verwendet werden darf – somit für die Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrats und Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, und nicht für Schäden, die entstanden sind, weil das Streikziel völlig in den Hintergrund getreten ist und das absichtliche rechts-

widrige Verhalten von einzelnen Streikenden einen Schaden verursacht hat.

Lediglich in Ausnahmefällen kann eine persönliche strafrechtliche Verantwortung der streikenden Arbeitnehmerinnen eintreten, wenn Delikte des Strafrechts verwirklicht werden. Für reine Vermögensschäden wie z. B. Produktionsausfälle haftet die Einzelne nicht! Arbeitnehmerinnen und Betriebsratsmitglieder dürfen auf die Rechtmäßigkeit eines von der Gewerkschaft organisierten Streikes vertrauen. Damit fehlt eine zentrale rechtliche Voraussetzung für Schadenersatz.



DIE WICHTIGSTEN FRAGEN UND ANTWORTEN RUND UM DEN STREIK

WISSENSWERTES ZUR BETRIEBSVERSAMMLUNG

Kann die Arbeitgeberin eine Betriebsversammlung verhindern, weil diese 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 der Arbeitgeberin und innerhalb der Arbeitszeit abgehalten werden (§ 47 ArbVG). Sollte dies der Arbeitgeberin im Einzelfall unzumutbar sein, muss sie den Betriebsrat auf Unterlassung klagen. Eigenmächtiges Eingreifen durch die Arbeitgeberin ist unzulässig und u.U. sogar gerichtlich strafbar (§§ 284, 285 StGB).

Wer kann die Betriebsversammlung/Betriebshauptversammlung einberufen und welche Fristen sind einzuhalten?

Gruppen- bzw. Betriebsversammlungen sind vom Betriebsrat einzuberufen, Betriebshauptversammlungen vom Betriebsausschuss. Eine vorhergehende Beschlussfassung im Betriebsratskollegium muss vorliegen und schriftlich dokumentiert sein. Bei dringenden Fällen kann eine Betriebsversammlung auch ohne Einhaltung der einwöchigen Vorankündigungsfrist einberufen werden (§ 1 Abs 3 BRGO). Auch davon ist die Arbeitgeberin zu informieren.

Was soll auf der Tagesordnung für eine Betriebsversammlung stehen?

Bei der Formulierung der Tagesordnung, die mit der Einberufung bekannt zu geben ist, ist auf die Betriebsbezogenheit zu achten. Streikaufrufe sind in der Tagesordnung sind in der Arbeitsverfassung nicht vorgesehen, wir empfehlen daher, die zur Verfügung gestellten Muster-Einladungen mit Tagesordnung in ihrer aktuellen Fassung zu verwenden.

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

Versammlungen unter Benützung von Verkehrsflächen (Fahrbahn, Gehsteig ...) müssen gem. § 86 StVO 72 Stunden vorher bei der Landespolizeidirektion oder Bezirksverwaltungsbehörde angezeigt werden. Das Verlassen des Firmengeländes ist in der Regel taktisch riskant (Streikbrecherinnen!). Daher sollte das Betriebsgelände nicht verlassen werden, außer es wurde von Anfang an geplant und entsprechend angezeigt. Im Notfall kann die Nichteinhaltung der StVO in Kauf genommen werden, da in der Regel eine Versammlung bloß aufgrund eines Verstoßes gegen die Straßenverkehrsordnung nicht aufgelöst werden darf. Es können jedoch Verwaltungsstrafen verhängt werden. Wenn möglich, sollte 48 Stunden vorher zumindest eine Anzeige als „Versammlung“ i. S. d. Versammlungsgesetzes erfolgen. Wichtige Anmerkung: Die gemäß



VersammlungsG gültige Anzeigefrist von 48 Stunden gilt nur für Versammlungen, die allgemein – also nicht nur für Arbeitnehmerinnen des Betriebes – zugänglich sind. Daher besteht bei einer Versammlung am Firmengelände keine Anzeigepflicht. Betriebsversammlungen als solche, sind nicht öffentlich (§ 48 ArbVG), bloße Protestversammlungen können jedoch in der Öffentlichkeit abgehalten werden.

Darf die Betriebsinhaberin eine laufende rechtmäßig einberufene Betriebsversammlung auflösen?

Nein, ohne gerichtliche Entscheidung ist die Betriebsinhaberin nicht berechtigt eine Betriebsversammlung aufzulösen.

Kann die Arbeitgeberin die Abhaltung einer ordnungsgemäß einberufenen Betriebsversammlung während der Arbeitszeit verbieten?

Die Betriebsinhaberin kann nur dann die Abhaltung einer Betriebsversammlung während der Arbeitszeit nur dann verbieten, wenn die Betriebsversammlung zu diesem Zeitpunkt gerichtlich untersagt wurde.

Was tun, wenn Arbeitgeberinnen die Sicherheitsbehörden zu Hilfe rufen?

Der Betriebsrat informiert die Sicherheitsbehörden darüber, dass es sich bei dieser Versammlung um die Ausübung eines verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechtes handelt. Auf alle Fälle sind jegliche Eskalation, Art von Beleidigungen, Tätlichkeiten oder Drohungen und Eskalationen zu vermeiden! Führt das Gespräch des Betriebsrates oder der anwesenden Vertreterin der Gewerkschaft zu keinem Erfolg, kann passiver Widerstand geleistet werden, gerade für den Fall, dass die Räumung angeordnet wird. Auf den Boden setzen und von der Polizei Wegtragen lassen ist erlaubt. Dies stellt keinen Verstoß gegen § 269 StGB (Widerstand gegen die Staatsgewalt) dar.

Was ist bei Betriebsversammlungen in mehrschichtigen Betrieben zu beachten?

Der Betriebsrat legt die Zeit und den Ort von Versammlungen fest. 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 Teilversammlungen für die verschiedenen Schichten beschlossen. Nach Ende der Versammlung müssen die Arbeitnehmerinnen selbstverständlich ihre Arbeit wieder unmittelbar aufnehmen.

Darf in einer Betriebsversammlung über Kollektivvertragsverhandlungen informiert und diskutiert werden?

Rechtsgrundlage für die Abhaltung einer Betriebsversammlung ist § 47 Abs 1 ArbVG bzw. § 1 BRGO. Die Abhaltung einer Betriebsversammlung während der Arbeitszeit ist zulässig. Inhaltlich muss sich die Betriebsversammlung mit betriebsbezogenen Themen beschäftigen. Die Information über den Stand der Kollektivvertragsverhandlungen und die konkrete Auswirkung des Arbeitgeberinnenangebots auf die Beschäftigten des Betriebes in Hinblick auf Gehaltsstruktur und Personaleinsatz bzw. Beschäftigtenstruktur sind zulässiger Inhalt der Betriebsversammlung und sollten bei der Erstellung der Tagesordnung auch so angeführt werden. Die Gewerkschaft stellt eine Muster-tagesordnung zur Verfügung. Es schadet nicht, wenn der Betriebsrat in seinem Bericht tatsächlich über betriebliche Angelegenheiten berichtet (z. B. geplanter Betriebsausflug, geplante Weihnachtsfeier, Überblick über wirtschaftliche Lage des Unternehmens, geplante Investitionen, Arbeitskräftebedarf usw.).

Gibt es einen Entgeltanspruch für die Teilnahme an Betriebsversammlungen?

Dabei ist die bisherige Handhabung im Betrieb zu berücksichtigen. Gab es bisher eine betriebliche Übung oder eine Vereinbarung, dass die Zeit der Betriebsversammlungen bezahlt werden, so gilt diese Regelung auch für die jetzt vor dem Hintergrund einer drohenden Arbeitskampsituation abgehaltenen Betriebsversammlungen, sofern sie ordnungsgemäß einberufen wurden und keine sonstige Einschränkung bei der



Vereinbarung besteht (z. B. nur eine Versammlung im Jahr). Ferner sind auch kollektivvertragliche Bestimmungen (vergl. z. B. KollV Textilindustrie) zu berücksichtigen. War bis jetzt die Betriebsversammlung unbezahlt, so gilt dies auch für den Fall einer konflikthaften Situation im Betrieb. Ab dem tatsächlichen Streikbeginn, der sich aus der Streikversammlung (in Abgrenzung zur Betriebsversammlung) ergibt, endet der Entgeltanspruch. Eine Versammlung zur Fassung eines Streikbeschlusses nach Ende der Betriebsversammlung zahlt nicht mehr zur Betriebsversammlung und es besteht kein Entgeltanspruch. Das Ende der Betriebsversammlung bzw. der Zeitpunkt der Beendigung sollte protokolliert werden.

WISSENSWERTES ZUM STREIK

Ist die Teilnahme an Kampfmaßnahmen (z. B. Protestversammlungen, Streik etc.) erlaubt?

Streik und die Teilnahme an einem Streik sind in Österreich verfassungsrechtlich geschützt! Artikel 11 EMRK garantiert das Recht, Gewerkschaften zu bilden. Dieses Recht umfasst auch, in wichtigen Fällen Kampfmaßnahmen zu ergreifen, ohne dafür bestraft zu werden (z. B. durch Entlassung oder die Streichung/Kürzung von Entgeltbestandteilen). Das gilt auch für Betriebsratsmitglieder, die nicht durch eine etwaige „betriebliche Friedenspflicht“, wie sie von Arbeitgeberinnenseite mitunter behauptet wird, in ihren Rechten beschränkt sind! Artikel 28 der EU-Grundrechtecharta gewährleistet sogar ausdrücklich ein Streikrecht.

Sind Sympathie- bzw. Solidaritätsstreiks in Österreich verboten und somit automatisch rechtswidrig?

Eine Streikteilnahme von Arbeitnehmerinnen an einer Arbeitskampfmaßnahme, die sie nicht unmittelbar betrifft, weil sie sich mit anderen Arbeitnehmerinnen solidarisch erklären und sich für deren Ziele einsetzen, ist nicht per se rechtswidrig. Allerdings kann das aus Art 11 Abs 1 EMRK abgeleitete Recht auf Streik bei Solidaritätsstreik starker beschränkt werden. Arbeitskampfmaßnahmen von Arbeitnehmerinnen, die nicht für ihre eigenen Streikziele kämpfen, werden also in Bezug auf die Verhältnismäßigkeit der von ihnen gesetzten Maßnahmen strenger beurteilt.

Können sich Arbeitnehmerinnen eines betriebsratspflichtigen, aber betriebsratslosen Betriebes an den Kampfmaßnahmen beteiligen?

Selbstverständlich dürfen auch sie streiken. Es ist stets das Kollektiv der Arbeitnehmerinnen, das streikt, mit einer etwaigen Rolle als Betriebsratsmitglied oder dem Bestehen eines Betriebsratsgremiums besteht kein Zusammenhang. Auf der Grundlage der Versammlungsfreiheit können daher auch Arbeitnehmerinnen in betriebsratslosen Betrieben eine Mitarbeiterinnenversammlung einberufen, einen Streikbeschluss fassen, eine Streikleitung wählen und sofort in den Streik übergehen. Die Streikleitung sollte bereits im Vorfeld Kontakt mit der Gewerkschaft GPA aufnehmen, damit wir die nötigen Unterlagen übermitteln und vor Ort Unterstützung bieten können.

Können auch Lehrlinge an Betriebsversammlungen bzw. an Kampfmaßnahmen wie Streik teilnehmen?

Selbstverständlich nehmen auch Lehrlinge, wie alle Arbeitnehmerinnen, an Betriebsversammlungen bzw. Kampfmaßnahmen wie Streik teil, außer sie haben zu dieser Zeit Berufsschulunterricht. Dann müssen sie die Schule besuchen und können sich allenfalls an dort stattfindenden Maßnahmen beteiligen. Lehrlinge können bzw. sollen im Unterricht oder den Pausen Diskussionen initiieren. Sind Lehrlinge während eines Streiks im Betrieb, und können dadurch nicht fachlich angeleitet werden, da auch die Ausbilderinnen streiken, nehmen Lehrlinge am Streik teil.

Können sich Arbeitnehmerinnen mit außerbetrieblichen Arbeitsplätzen (Monteure, Arbeitnehmerinnen im Homeoffice bzw. in Telearbeit usw.) an Kampfmaßnahmen beteiligen?

Selbstverständlich haben auch diese Arbeitnehmerinnen ein Recht am Streik teilzunehmen. Das Recht, die Arbeit während eines Streiks niederzulegen, ist nicht vom Arbeitsort oder vom konkreten Arbeitsplatz abhängig. Wir empfehlen, die Streikteilnahme der betrieblichen Streikleitung mitzuteilen. Da Arbeitnehmerinnen an außerbetrieblichen Arbeitsplätzen oftmals keiner direkten Kontrollen durch Vorgesetzte unterliegen, müssen sie die Teilnahme am Streik der Arbeitgeberin ausdrücklich mitteilen (z. B. Mail, Telefonanruf). Sind mehrere Perso-



nen an einem Standort außerhalb des Betriebs betroffen, empfiehlt es sich, für diese einen Streikposten abzustellen, der auch auf die notwendigen Formalitäten achtet. Sollte es sich um Arbeitnehmerinnen mit außerbetrieblichen Arbeitsplätzen im Ausland handeln, sind noch weitere rechtliche Bedingungen zu beachten wie z. B. das Steuerrecht. Wir empfehlen dazu eine gesonderte rechtliche Beratung.

Was gilt für Arbeitnehmerinnen in Altersteilzeit?

Auch Arbeitnehmerinnen in Altersteilzeit sind Teil des betroffenen Betriebes und können an den Kampfmaßnahmen teilnehmen, auch während der Freizeitphase. Für Arbeitnehmerinnen in der Freizeitphase gibt es keine Entgeltkürzungen für die Teilnahme an Maßnahmen, weil sie ohnedies nicht mehr zur Arbeitsleistung verpflichtet sind!

Was ist bei der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften zu beachten?

Wurde eine Betriebsversammlung einberufen, dürfen und sollen die überlassenen Arbeitnehmerinnen auch daran teilnehmen. Sollten überlassene Arbeitnehmerinnen jedoch an Kampfmaßnahmen teilnehmen, ist das zulässig, zumindest solange der Einsatz von der Überlasserin nicht beendet wird. Gemäß § 3 Z 10 AMFG ist die Vermittlung von Arbeitskräften in einen bestreikten Betrieb unzulässig. Werden überlassene Arbeitnehmerinnen als „Streikbrecherinnen“ eingesetzt, muss die betriebliche Streikleitung den Betriebsrat verständigen und die Arbeitgeberin und die Überlasserin auf § 9 AUG und die entsprechenden Strafbestimmungen hinweisen.

Bekommen die Arbeitnehmerinnen während dem Streik weiterhin ihr Entgelt?

Nein, nach dem Grundsatz „Ohne Arbeit, kein Entgelt“ ist die Arbeitgeberin berechtigt, die Gehaltszahlung für die Zeit des Streikes einzustellen. Es besteht aber die Möglichkeit für die Gewerkschaftsmitglieder, bei einem vom ÖGB organisierten und im ÖGB Vorstand freigegebenen Streik eine Streikunterstützung aus dem Streikfonds zu erhalten (weitere Infos darüber siehe am Schluss vom Text).

Wie ist der Entgeltanspruch bei einem Teilstreik geregelt?

Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeitsbereich vom Teilstreik nicht betroffen ist und die arbeitsbereit sind, haben Anspruch auf ungeschmälertes Entgelt. Wenn sie durch den Teilstreik an ihrer Arbeitsleistung gehindert werden, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf Grundlage von § 1155 ABGB.

Darf das Entgelt von Arbeitnehmerinnen, die aufgrund von Urlaub oder Krankheit nicht an den Arbeitskampfmaßnahmen teilnehmen konnten, gekürzt werden?

Diese haben weiterhin vollen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß AngG bzw. Urlaubsgesetz. Da nicht feststeht, ob sie am Streik teilgenommen hatten, bleibt ihr Entgeltanspruch bestehen. Dieser kann sich auch aus § 1155 ABGB ergeben.

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 und die Arbeitgeberin muss kein Entgelt zahlen. Es besteht jedoch Anwesenheitspflicht! Das gilt nicht im Fall von Arbeitnehmerinnen mit außerbetrieblichen Arbeitsplätzen. Wenn die Arbeitgeberinnen eine Abmeldung bei der ÖGK (Österreichische Gesundheitskassa) vornimmt (das ist zulässig), ist dies keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses! Die Abmeldung erfolgt, weil die Entgeltzahlung endet bzw. unterbrochen wird. Bei Abmeldung von der ÖGK bleiben Arbeitnehmerinnen für 6 Wochen weiterversichert.

Arbeitnehmerinnen werden entlassen – Was ist zu tun?

Erklärtes Ziel von Kampfmaßnahmen im Betrieb wird nun auch die Rücknahme von Entlassungen sein. Jedenfalls ist dieses Vorgehen als nichtig anzusehen. Aus juristischer Vorsicht kann (und sollte) die Entlassung dennoch bei Gericht angefochten werden. Hier gelten sehr kurze Fristen – in diesen Fällen sollte unbedingt



raschestmöglich Kontakt mit der Gewerkschaft GPA aufgenommen werden! Nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte stellt die Teilnahme an durch Artikel 11 EMRK gedeckten Kampfmaßnahmen zudem keinen Entlassungsgrund dar!

Kündigung von Arbeitnehmerinnen – Was ist zu tun?

Auch hier gilt als Ziel von Kampfmaßnahmen, dass Kündigungen im Zusammenhang mit diesen zurückgenommen werden. Aus Vorsichtsgründen ist auch in diesen Fällen die Kündigung anzufechten. Hier gelten sehr kurze Fristen – in diesen Fällen sollte unbedingt raschestmöglich Kontakt mit der Gewerkschaft GPA aufgenommen werden!

Wie ist bei Kündigung oder Entlassung von Betriebsratsmitgliedern vorzugehen?

In beiden Fällen sind diese (vorerst) rechtsunwirksam, da dafür die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes notwendig ist (besonderer Kündigungsschutz). Nur bei Tötlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen kann die Arbeitgeberin nachträglich die Zustimmung des Gerichts zur Entlassung von Betriebsratsmitgliedern einholen. Daraus folgt, dass eine ausgesprochene Kündigung/Entlassung das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Das Mandat des Betriebsratsmitgliedes bleibt aufrecht, und ihr muss der Zugang zum Betrieb gewahrt werden.

Darf meine Arbeitgeberin verwarnen oder anders sanktionieren, weil ich an einem rechtmäßigen Streik teilnehme?

Eine Verwarnung oder sonstige Sanktionierung in Zeiten von rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen sind rechtlich nicht wirksam, sie sind nichtig. Der Grund dafür liegt darin, dass jeder einzelne ein Recht auf die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik hat! Es kommt somit zu keinem Verstoß gegen Dienstpflichten. Kommt es dennoch zu einer Verwarnung oder sonstigen Sanktionierung durch die Arbeitgeberin, sind diese Maßnahmen aufgrund des Verstoßes gegen § 879 Abs 1 ABGB sittenwidrig und dadurch nichtig. In einem solchen Fall bitte mit der Gewerkschaft Kontakt aufnehmen.



Kann die Arbeitgeberin die einzelnen Arbeitnehmerinnen während eines rechtmäßigen Streiks auffordern, den Betrieb zu verlassen?

Handelt es sich um einen rechtmäßigen Streik und auch im Hinblick auf das verfassungsrechtlich gewährleistete Streikrecht, ist ein rechtmäßiger Streik am Betriebsgelände fürs zulässig zu erachten und kann daher nicht ohne weiteres mit Hinweis auf das „Hausrecht“ oder wegen Eingriffe in das Eigentumsrecht von der Arbeitgeberin geräumt werden. Ebenso werden Besitzstörungsklagen in Bezug auf einen rechtmäßigen Streik aussichtslos sein. Werden Arbeitnehmerinnen von Arbeitgeberinnen vor oder während einer Betriebsversammlung zum Verlassen des Betriebsgeländes aufgefordert: Vorerst in ruhiger, höflicher und sachlicher Weise darauf hinweisen, dass diese Betriebsversammlung ordnungsgemäß einberufen worden ist. Gemäß ArbVG ist die Durchführung von Versammlungen auch von Arbeitgeberinnen zu akzeptieren.

Was passiert bei einer „Aussperrung“?

Eine „Aussperrung“ liegt vor, wenn Arbeitgeberinnen in einer Arbeitskampsituationen (auch arbeitsbereite) Arbeitnehmerinnen am Betreten des Betriebes hindern. Nach unserer Rechtsauffassung haben arbeitsbereite Arbeitnehmerinnen bei Aussperrung auf Grundlage von § 1155 ABGB einen Anspruch auf Fortzahlung ihres Entgelts. Bei einer Aussperrung ist umgehend die zentrale Streikleitung zu informieren und die Arbeitgeberin darauf hinzuweisen, dass der Arbeitskampf öffentlich bzw. vor dem Betrieb (Möglichkeiten klären!) stattfinden wird. Ein wichtiger Hinweis an die Firmenleitung in diesem Zusammenhang konnte sein, dass eine „öffentliche Arbeitskampsituation“ Medieninteresse wecken könnte und mit Medienanfragen bei der Firmenleitung in dieser Situation zu rechnen ist.

Die Arbeitgeberin zahlt „Streikbrecherprämien“ – ist das rechtlich zulässig?

Versucht die Arbeitgeberin durch zusätzliche Zahlungen während des Streikes Arbeitnehmerinnen zu „motivieren“, den Streik zu brechen und ihre Tätigkeiten weiter auszuüben, ist davon auszugehen, dass diese „Streikbrecherprämien“ (teil-)nichtig sind. Daraus folgt, dass die Bedingung zur Arbeitsleistung auch



während dem Streik unwirksam ist, während die Prämienzusage rechtswirksam bleibt. Die Arbeitnehmerin hat aufgrund der unzulässigen Bedingung Anspruch auf die zugesagte Prämie, auch wenn sie am Streik teilnimmt.

Wie ist mit Streikbrecherinnen umzugehen?

Es ist wichtig, ruhig und sachlich zu bleiben! Drohungen, Beleidigungen oder Tätlichkeiten sind zu unterlassen. Auch vom Veröffentlichen der Namen von Streikbrecherinnen raten wir, unter anderem aus datenschutzrechtlichen Gründen, ab. Es sollte versucht werden, mit diesen ausführliche, sachliche Gespräche zu führen und Solidarität einzufordern.

Wird die Zeit des Streiks als Arbeitszeit gewertet oder baue ich dadurch ein „Zeitminus“ auf?

Aufgrund des Umstandes, dass der Streik eine „Arbeitsniederlegung“ darstellt, kann diese Arbeitsk Kampfmaßnahme nur in der Arbeitszeit passieren, daher die Teilnahme am Streik ist unbezahlte Arbeitszeit. Es kommt nicht zum Aufbau von „Minusstunden“. Die Zeit eines rechtmäßigen Streikes muss somit nicht eingearbeitet werden.

Müssen streikende Arbeitnehmerinnen ausstempeln?

Streik bedeutet kollektive Arbeitsniederlegung, um Druck auf Arbeitgeberinnen auszuüben. Musste die nicht-gearbeitete, streikbedingte, Zeit später eingearbeitet werden, wurde der Streik dieses Ziel verfehlen. Dient das Ausstempeln lediglich der Dokumentation, etwa für die Lohnverrechnung, spricht nichts dagegen dieser Anweisung Folge zu leisten, sofern nicht nur für den Streik die Anweisung gegeben wurde.

Sind Notdienste bzw. Notfallsdienste aufrecht zu erhalten?

Um unverhältnismäßig hohe Schaden zu verhindern oder die Gesundheit von Menschen nicht zu gefährden, muss ein Notbetrieb aufrechterhalten werden. Dies ist eine Pflicht der Arbeitgeberin, sobald diese vom (geplanten) Streik informiert worden ist. Nicht notwendige Tätigkeiten sind während des Streiks einzustellen.

Bisher wurde das Entgelt für die Betriebsversammlung bezahlt, jetzt will der Dienstgeber nicht mehr zahlen. Ist das möglich?

Rechtsgrundlage für den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei einer Betriebsversammlung ist entweder eine Regelung im Kollektivvertrag, eine Betriebsvereinbarung, betriebliche Übung oder ggf. der Einzelarbeitsvertrag. Abhängig von der Rechtsgrundlage des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung bei Betriebsversammlungen gibt es unterschiedliche Folgen bei einer Aufkündigung durch die Arbeitgeberin.

Bin ich während des Streikes sozialversichert, d.h. besteht ein kompletter Versicherungsschutz in Bezug auf die Arbeitslosen-/Kranken-/Unfall- und Pensionsversicherung während des Streiks wie in streikfreien Zeiten?

Wird die Arbeitnehmerin während des Streiks nicht durch die Arbeitgeberin von der Sozialversicherung abgemeldet, bleibt der sozialversicherungrechtliche Schutz, wie in Zeiten ohne Arbeitsk Kampfmaßnahmen, unverändert aufrecht. Sollte die Arbeitgeberin eine Abmeldung von der Sozialversicherung vornehmen, was zulässig ist, dann besteht im Rahmen der „Nachversicherung“ ein Versicherungsschutz für bis zu sechs Wochen auf Sachleistungen (der Anspruch auf Krankengeld für neue Krankheitsfälle bis 3 Wochen) nach der sozialversicherungsrechtlichen Abmeldung. Auch bestehende Mitversicherungen von Angehörigen bleiben weiter aufrecht.



MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at



Familienname

Vorname

Titel

geb. TT.MM.JJJJ

Straße, Hausnummer

PLZ

Ort

Telefonnummer

☐ weiblich ☐ Angestellte:r ☐ Lehrling Lj ☐ freier Dienstvertrag
☐ männlich ☐ Arbeiter:in ☐ Schüler:in ☐ geringfügig beschäftigt
☐ divers/inter/offen ☐ Zeitarbeitskraft ☐ Student:in ☐ Werkvertrag
☐ Zweitmitgliedschaft

E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni

Branche

Gehaltshöhe brutto

GPA-Beitritt MM.JJJJ

Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni

PLZ

Ort

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag). **Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.**

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ **SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC

Bank

Ort/Datum/Unterschrift

☐ **BETRIEBSABZUG**

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

☐ Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

Familienname

Vorname

Mitgliedsnummer

Aktionscode

Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an:
Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien



DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

☐ **IG PROFESSIONAL** ☐ **IG FLEX** ☐ **IG SOCIAL** ☐ **IG IT** ☐ **IG EXTERNAL**

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Familienname	Vorname	Titel
Straße, Hausnummer	PLZ	Ort
Telefonnummer	E-Mail	
Berufsbezeichnung	Betrieb	
Datum/Unterschrift		



GEWERKSCHAFT GPA IN GANZ ÖSTERREICH

**SERVICE-HOTLINE:
+43 (0)5 0301**

GEWERKSCHAFT GPA
Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
Fax: +43 (0)5 0301-300
E-Mail: service@gpa.at

GPA Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14

GPA Vorarlberg
6900 Bregenz, Reutegasse 11



mitgliedwerden.gpa.at

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT