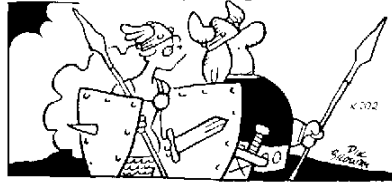


Falls nötig mit Kampfmassnahmen



V 140217 1

Inhalt:

- 2 Was ist Streik ?
- 3 Streikrecht in Bundesverfassung verankert
- 4 Diverse Streikformen
- 5 Streiken ist nur eine Druckmassnahme
- 6 Streikvorbereitung
- 7 Juristische Folgen eines Streiks
- 8 Risiken eines Streiks
- 9 Arbeitsfrieden

Redaktion: **Bruno Bollinger**, Unia-Verantwortlicher Vertrauensleutebildung

Streiken ist ...

... kein individueller Akt



... eine **kollektive Verweigerung der Arbeit**
„Alle Räder stehen still, wenn mein starker Arm es will!“

➔ **Schafft Rechtsgleichheit!**

Die Arbeitenden einer Firma, oder eines Teils der Firma, entscheiden, dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft zu verweigern. Sie stellen die Maschinen ab, oder schalten den Computer aus, oder werfen den Pickel hin.

Ein Streik ist eine kollektive Handlung, keine individuelle Aktion.

Ein Streik schafft Rechtsgleichheit, weil so für einen kurzen Moment dem Arbeitgeber klar gemacht wird, dass er von den Arbeitenden abhängig ist!

Wenn die Arbeitenden nichts mehr produzieren, dann kann der Arbeitgeber nichts mehr verkaufen, und verdient so nichts mehr!

Bei Merck Serono 2012 bildeten die Streikende ein „menschliches Nein“ (NO), um ihre Verweigerung zu visualisieren.

„Kerngeschäft“ der Gewerkschaft ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Arbeitenden: Umsetzung der GAV und Mitwirkung im Betrieb, d.h. mit den Arbeitgebern verhandeln.

- Der Streik ist dann nötig, wenn die Arbeitgeberseite nicht zu Verhandlungen bereit ist.
- Darum ist das Ziel jedes Streikes, die eigene Verhandlungsposition zu verbessern, damit die Gewerkschaft zu einer guten Lösung für die Arbeitenden kommt.

Streikrecht in Bundesverfassung verankert

↪ Bundesverfassung garantiert Streikrecht

„Streik und Aussperrung sind zulässig, wenn sie Arbeitsbeziehungen betreffen und wenn keine Verpflichtung entgegensteht, den Arbeitsfrieden zu wahren oder Schlichtungsverhandlungen zu führen.“ (BV Art. 28, Abs 3)

- **Streik ist gerechtfertigt, wenn Arbeitgeber die Vertragspartnerschaft missachtet:**
 - Löhne kürzt
 - 13. Monatslohn verweigert
 - Arbeitszeit verlängert
 - Vertrauensleute der Gewerkschaft und Mitglieder der Personalvertretung entlässt



V 140217

3

Das Streikrecht ist in der Bundesverfassung verankert und garantiert! (BV Art. 28, Abs. 3)

In der Schweiz ist Streiken nicht verboten!

Das Streikrecht ist in der neuen Bundesverfassung 2000 explizit erwähnt. Das war ein Erfolg der Gewerkschaften.

Dieses Grundrecht gehört in die Verfassung (Hans Ulrich Jost: „Eine Gewerkschaft ohne Streikrecht bleibt eine kollektive Bittstellerin“)

Wichtig ist dies auch aus psychologischen Gründen:

- Streiken ist eine legitime Handlung
- Der jahrelange Arbeitsfrieden und deren Mythologisierung (auch seitens der Gewerkschaften) hat dazu geführt, dass in der Schweiz das Streiken als etwas Verbotenes betrachtet wurde

Das Streikrecht ist garantiert, jedoch nicht uneingeschränkt:

- Der Streik muss die Arbeitsbedingungen betreffen (es liegt an den Gewerkschaften zu definieren, wie weit die Arbeitsbedingungen gehen. Die AHV z.B. ist Teil des Lohnes, also gehört sie zu den Arbeitsbedingungen).
- Es müssen zuerst alle Verhandlungs- und Schlichtungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden.
- Dies ist aber nicht immer möglich, denn Konflikte entstehen meistens, weil der Arbeitgeber Verhandlungen verweigert.

Das Bezirksgericht Rheinfelden hat in einem Urteil vom 22.08.2001 festgehalten: „Ein Streik ist dann gerechtfertigt, wenn dieser dazu dient, eine blockierte Verhandlungssituation zu deblockieren.“

Streiken ist auch dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber wichtige Bestandteile der Vertragspartnerschaft missachtet, d.h. insbesondere, wenn der Arbeitgeber:

- Löhne kürzt
- Den 13. Monatslohn verweigert
- Die Arbeitszeit verlängert
- Gewerkschaftliche Vertrauensleute oder Mitglieder Personalvertretungen entlässt.

Diverse Streikformen

- **Warnstreik**
- **Streik mit Streikposten**
- Passiver Streik (Pausenverlängerung)
- Bummelstreik (Dienst nach Vorschrift)
- Schwerpunktstreik (an strategisch wichtigen Orten)
- Perlenstreik (immer wieder an einem anderen Ort)
- **Streik mit Betriebsbesetzung**
- Betriebsbesetzung mit Weiterführung der Produktion
- Streik mit Minimaldiensten (z.B. Spital)
- Branchenstreik
- Generalstreik
- Solidaritätsstreik
- Politischer Streik
- Sitzstreik
- Bleistiftstreik
- Boykott
- Massenkündigung
- **Wilder Streik**



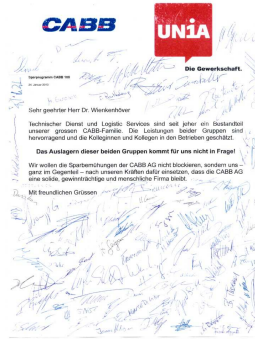
V 140217

4

- **Warnstreik:** Angekündigter und zeitlich befristeter Streik.
- **Streik mit Streikposten:** Streikbrecher werden daran gehindert, an die Arbeit zu gehen.
- **Passiver Streik** (Pausenverlängerung): Gewerkschaftssekretär/innen informieren in der Baracke und die Information dauert länger als die Pause.
- **Bummelstreik** (Dienst nach Vorschrift): Wird v.a. bei den Bahnen angewendet. Alles solange kontrollieren, bis jede Vorschrift eingehalten ist.
- **Schwerpunktstreik** (an strategisch wichtigen Orten): Wenn der bestreikte Betrieb nicht mehr liefert, können die anderen nicht mehr produzieren.
- **Perlenstreik** (immer wieder an einem anderen Ort): Heute da, Morgen dort...
- **Streik mit Betriebsbesetzung:** Der Betrieb wird von den Streikenden besetzt, Verpflegung und Bewachung wird organisiert. Damit will man verhindern, dass Maschinen abtransportiert werden.
- **Betriebsbesetzung** mit Weiterführung der Produktion: Die Streikenden produzieren weiter und verkaufen die Produkte, um ihren Kampf zu finanzieren. Ist nur mit Produkten möglich, die „auf der Strasse“ verkauft werden können.
- **Streik mit Minimaldiensten** (z.B. Spital): An gewissen Orten müssen Sicherheitsvorkehrungen, in einem Spital die Betreuung der Patienten, garantiert sein.
- **Branchenstreik:** Von einer ganzen Branche landesweit gemeinsam durchgeführter Streik.
- **Generalstreik:** Alle Arbeitenden eines Landes streiken gemeinsam.
- **Solidaritätsstreik:** Streik zur Unterstützung eines anderen Streiks.
- **Politischer Streik:** Streik mit politischem Ziel (z.B. der Sturz der Regierung).
- **Sitzstreik:** Arbeitsverweigerung durch Sitzenbleiben.
- **Bleistiftstreik:** Von Arbeitenden im Gesundheitswesen entwickelter Boykott von administrativen Arbeiten zugunsten ärztlicher oder pflegerischer Tätigkeit.
- **Boykott:** Aufruf zum Verzicht auf den Kauf eines Produktes oder einer Dienstleistung, um den Anbieter dadurch zu einer Verhaltensänderung zu zwingen.
- **Massenkündigung:** Gemeinsame Kündigung aller Arbeitenden.
- **Wilder Streik:** Ein Streik, der nicht von einer Gewerkschaft organisiert ist.

Streiken ist nur eine Druckmassnahme

- Pressemitteilungen
- Flugblätter
- Petitionen / Unterschriftensammlungen
- Verlängerte Pausen
- Protestversammlungen
- Demonstrationen
- ➔ **Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat bereits verloren !**



V 140217

5

Konflikte entstehen in der Regel, weil der Arbeitgeber seine Interessen durchsetzen will, oder nicht bereit ist, auf Anliegen der Belegschaft einzugehen.

Mobilisierungen und Druckmassnahmen sind Mittel, um das Kräfteverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber zu verbessern:

Ziel ist, eine gute Lösung im Interesse der Arbeitenden zu erreichen!

Darum setzen Druckmassnahmen darauf, dass die Direktbetroffenen in irgendeiner Form zeigen, dass sie mit den Forderungen oder Anliegen einverstanden sind und dass sie dahinter stehen: Das kann von einer Unterschrift bis zum Streik gehen.

Pressemitteilungen

Die Öffentlichkeit einbeziehen verstärkt den Druck. Oft hat schon eine Pressemitteilung zu einer guten Lösung geführt.

Flugblätter / Flyer

Die Kolleg/innen werden mittels Handzettel informiert.

Petitionen / Unterschriftensammlungen

Möglichst viele Leute bezeugen ihre Unterstützung mit einer Unterschrift. Vorteil: Leute stehen mit ihrem Namen dazu. Nachteil: Das könnte bei einem repressiven Klima Leute vom unterschreiben abhalten. In diesem Fall ist zu prüfen, ob die Unterschriften nicht abgegeben, sondern notariell beglaubigt werden. So erhält der Arbeitgeber nur die Anzahl Unterschriften, jedoch keine Namen.

Verlängerte Pausen / Protestversammlungen

Es sind noch keine Streiks. Die Betroffenen zeigen aber so ihren Unmut und ihre Bereitschaft, sich zu wehren.

Demonstrationen

Mobilisiert werden die Direktbetroffenen sowie all jene, die solidarisch sind.

Streik

➔ **Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat bereits verloren !**

Streikvorbereitung

Die drei Säulen der Streikvorbereitung

Agitation	Politik	Logistik
Betriebsversammlung Aktionskomitee Unterschriftensammlung Einzelgespräche mit Schlüsselfiguren Flugblattaktionen Streikkomitee wählen Seminare	Medienmitteilungen Medienkonferenzen Politisch nahestehende Informieren und Einbeziehen Standaktionen zur Information der Bevölkerung	Form des Streiks definieren Streikbüro einrichten Streikzentrale Verpflegung Funkgeräte und Megaphone Externe Kolleg/innen

➔ **Der beste Streik ist derjenige, der so gut organisiert ist, dass er nicht stattfinden muss !**

V 140217

6

Jeder Streik ist anders, jedoch hat es gewisse Grundsätze, die immer wieder beachtet werden sollen. Hier zusammengefasst in den drei Säulen der Streikvorbereitung:

Agitation (agitare, d.h. schütteln, die Leute „wecken“, bewusst machen, dass es ernst ist)

- Betriebsversammlung / Unterschriftensammlung / Einzelgespräche mit Schlüsselfiguren = möglichst Viele einbeziehen
- Flugblattaktionen – wo es immer Sinn macht
- Aktionskomitee / Streikkomitee wählen – d.h. Direktbetroffene in die Planung und Entscheidung einbeziehen.
- Seminare / Bildungsinputs: Wenn es die Zeit erlaubt, Bildungssequenzen durchführen.

Politik (d.h. die Öffentlichkeit einbeziehen)

- Medienmitteilungen / Medienkonferenzen
- Politisch Nahestehende informieren und einbeziehen – gut ist, wenn Behördenmitglieder ihre Solidarität zeigen. Dies trägt zum besseren Image bei.
- Behördenmitglieder können aber auch zur Vermittlung beitragen, indem sie ihre direkten oder indirekten Beziehungen zu den Arbeitgebern spielen lassen.
- Standaktionen zur Information der Bevölkerung – d.h. den Konflikt in die Stadt tragen

Logistik

- Form des Streiks definieren – muss der Situation angepasst werden.
- Streikbüro einrichten / Streikzentrale
- Verpflegung garantieren
- Funkgeräte und Megaphone organisieren
- Externe Kolleg/innen mobilisieren

Geht es um die Organisation eines Streiks, dann müssen zwingend die Profis der Gewerkschaft beigezogen werden.

Der beste Streik ist derjenige, der so gut organisiert ist, dass er nicht stattfinden muss!

Juristische Folgen eines Streiks

Streikrecht auf Verbandsebene (Gewerkschaft)

- Sollte Streik ungerechtfertigt sein, können die Verantwortlichen der Gewerkschaft eingeklagt werden
- Nicht die einzelnen Streikenden!

Streikrecht auf individueller Ebene:

- **Strafrechtliche Verfolgung unzulässig (Streik ist Grundrecht)!**
- Strafbar macht sich, wer Streik verhindert

Mögliche Anklagen:

- Nötigung
- Hausfriedensbruch
- Sachbeschädigung

Streikrecht auf Verbandsebene (für Gewerkschaften):

- Ein Streik ist juristisch dann zulässig, wenn dieser verhältnismässig ist.
- Streiks finden in der Regel dann statt, wenn der Arbeitgeber grobe Verletzungen der Arbeitsbedingungen verschuldet und nicht verhandlungsbereit ist.

Streikrecht auf individueller Ebene: Da Streiken ein Grundrecht ist, ist eine strafrechtliche Verfolgung der einzelnen Streikenden unzulässig!

- Der Streik ist ein von der Bundesverfassung garantiertes Recht. Niemand kann bestraft werden, weil sie das Grundrecht in Anspruch nehmen.
- Strafbar macht sich, wer andere an der Ausübung des Grundrechts behindert!
- Sollte der Streik als ungerechtfertigt betrachtet werden, dann wird die organisierende Gewerkschaft bestraft, nicht die einzelnen Streikenden.

Anzeigen sind möglich, wegen:

Nötigung.

- Wenn Streikposten „arbeitswillige“ daran hindern, an die Arbeit zu gehen (als Streikbrecher werden jene Leute bezeichnet, die unsolidarisch sind, und nicht streiken wollen).
- Streikposten sind zulässig, wenn der Streik verhältnismässig ist.
- Das Bezirksgericht Rheinfelden hat in einem Urteil vom 22.08.2001 festgehalten, dass, wenn ein Streik gerechtfertigt ist und von einer Gewerkschaft organisiert wird, die Gewerkschaft berechtigt ist, jene Mittel (also auch Streikposten) anzuwenden, die nötig sind, um den Streik erfolgreich durchzuführen.

Hausfriedensbruch:

- Wenn Unberechtigte den Betrieb betreten. Gilt aber nicht für jene, die dort arbeiten.

Sachbeschädigung:

- Ein Streik will den Arbeitgeber einen ökonomischen Schaden zufügen, keineswegs aber Sachen beschädigen.
- Streikende Arbeitende haben überhaupt kein Interesse daran, ihre Werkzeuge oder Maschinen zu beschädigen!

Risiken eines Streiks

- Streik muss legitim erscheinen
- Öffentliche Meinung gewinnen

Direktbetroffene wollen nicht streiken, ausser:

- Es geht nicht anders
- Die Forderung ist es wert

Angst vor Konfrontation:

- Nach dem Streik muss man wieder zusammenarbeiten
- Respekt ist nötig

⇒ **Nelson Mandela: „Der tapfere Mensch ist nicht derjenige, der keine Angst hat, sondern derjenige, der sie überwindet!“**

Politische Ebene:

Streik muss als legitim erscheinen

Öffentliche Meinung muss gewonnen werden

- Für ein gutes Gelingen ist es wichtig, die Öffentlichkeit auf seiner Seite zu haben.

Psychologische Ebene:

Direktbetroffene wollen an sich nicht streiken, ausser:

- sie sind überzeugt, es geht nicht anders
- die Forderung ist es Wert
- Darum ist es wichtig, dass sie wissen, dass Streiken ein Grundrecht ist, also nichts Illegales.
- Mit dem Streik geht es auch darum, dass man sich Respekt verschaffen will.

Angst vor der Konfrontation

Nach dem Streik müssen Streikende und „Arbeitswillige“ wieder zusammenarbeiten

Respekt ist nötig! Es darf nie aus den Augen gelassen werden, dass Streikende und allfällige Streikbrechende nach dem Streik wieder zusammenarbeiten.

- Das muss eigentlich auch den Streikbrechenden klar gemacht werden.

Nelson Mandela: **Der tapfere Mensch ist nicht derjenige, der keine Angst hat, sondern derjenige, der sie überwindet.**

Arbeitsfrieden

- GAV unterschreiben = Verpflichtung auf Friedenspflicht für die Laufzeit des GAV:
 - Absoluter Arbeitsfrieden
 - Relativer Arbeitsfrieden
- **Auf Streik verzichten kann nur, wer streikfähig ist!**
- Wenn aber Arbeitgeber sich nicht an GAV hält, verletzt dieser die Friedenspflicht!
- Streik ist Druckmittel, um Kräfteverhältnis zu verbessern: **Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen!**

- „Wer die Freiheit aufgibt zu kämpfen, um die Sicherheit zu wahren, wird früher oder später beide verlieren!“

Mit der Unterschreibung des GAV verpflichten sich die Gewerkschaften, auf Streiks zu verzichten und den Arbeitsfriedens einzuhalten. Dies gilt während der Vertragsdauer.

Absoluter Arbeitsfrieden heisst; die Friedenspflicht gilt auch für Dinge, die nicht im GAV geregelt sind.

Relativer Arbeitsfrieden heisst, die Friedenspflicht gilt nur für die im GAV geregelten Dinge.

Arbeitsfrieden heisst also nicht, dass Streiken verboten ist, sondern dass die Gewerkschaft darauf verzichtet.

Auf den Streik verzichten kann aber nur, wer streikfähig ist!

Hält sich der Arbeitgeber nicht an den GAV, dann ist auch die Gewerkschaft nicht mehr verpflichtet, die Friedenspflicht einzuhalten.

Streik ist ein Druckmittel, um das Kräfteverhältnis zu verbessern, nicht das Ziel an sich!

Streiks und Mobilisierungen sind Handlungen, welche von der Gewerkschaft nur als letztes Mittel eingesetzt werden.

„Wer die Freiheit aufgibt zu kämpfen, um die Sicherheit zu wahren, wird früher oder später beide verlieren!“