

STREIK: Die 12 häufigsten Fragen und Antworten

1.) Was ist ein Streik?

Unter einem Streik ist eine **planmäßige gemeinsame Arbeitsniederlegung** mehrerer Arbeitnehmer zu verstehen, um damit bestimmte Ziele zu erreichen.

In Österreich besteht nach herrschender Lehre, obwohl innerstaatlich nicht ausdrücklich kodifiziert, grundsätzlich ein Streikrecht. Dieses wird aus **Artikel 11 EMRK** (Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte, worin die Koalitionsfreiheit thematisiert wird), wobei diese Bestimmung im Verfassungsrang steht, abgeleitet. Auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat (seit einer Entscheidung aus 2009) aus Artikel 11 EMRK das Recht auf kollektive Maßnahmen der Arbeitnehmerschaft als Teil der Koalitionsfreiheit anerkannt und ausdrücklich festgehalten, dass das Streikrecht vom Anwendungsbereich des Artikel 11 EMRK erfasst ist.

Des Weiteren wird ein grundsätzliches Streikrecht aus **Artikel 28 GRC** (Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 2000/C 364/01) abgeleitet. Der Artikel 28 GRC steht zwar nicht im Rang einer Verfassungsbestimmung, wird jedoch vom Verfassungsgerichtshof (VfGH) als solche gewertet. Diesbezüglich führt der VfGH am 14.03.2012, Slg.19632 aus: „Die auf dem Gipfel von Nizza im Jahr 2000 proklamierte Grundrechte-Charta ist Teil des Vertrags von Lissabon, der von Österreich am 13. Mai 2008 ratifiziert wurde. Seit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon am 1. Dezember 2009 ist die Grundrechte-Charta auf Grund ausdrücklicher Anordnung mit den Verträgen rechtlich gleichrangig und daher Teil des Primärrechts der Europäischen Union.“ (Somit ohne innerstaatliche Umsetzung in Österreich unmittelbar anwendbar.)

2.) Ist die Forderung nach einer Lohnerhöhung ein gerechtfertigtes Streikziel?

Ein Streik ist legitim und rechtmäßig, wenn sich der **Kampf auf Verbesserung von „Arbeits- oder Wirtschaftsbedingungen“** richtet. Da sich diese Forderung der Gewerkschaften an den KV-Partner (die betroffenen Fachverbände) richtet und von diesen grundsätzlich erfüllt werden könnte, liegt – zumindest formal gesehen – ein gerechtfertigtes Streikziel vor.

3.) Ist die Forderung nach einer Abfederung der beschlossenen Arbeitszeitreform (AZG/ARG) ein gerechtfertigtes Streikziel?

Ein Streik ist legitim und rechtmäßig, wenn sich der Kampf auf Verbesserung von „Arbeits- oder Wirtschaftsbedingungen“ richtet. Da sich die konkreten arbeitszeitrechtlichen Forderungen der Gewerkschaften an den KV-Partner (die betroffenen Fachverbände) richten und von diesen grundsätzlich erfüllt werden könnten, liegt – zumindest formal – gesehen ein gerechtfertigtes Streikziel vor.

4.) Rechtliche Relevanz von streikbegleitenden Maßnahmen?

Streikbegleitende Maßnahmen können etwa darin bestehen, dass Streikposten arbeitswilligen Betriebszugehörigen, gegebenenfalls auch dritten Personen, den Zugang zum Betrieb verwehren oder es zur Blockade von Zufahrtswegen zum Betrieb kommt. Es wird also nicht

nur die Arbeit niedergelegt, sondern überdies getrachtet, den Betriebsinhaber daran zu hindern, den Betrieb weiter aufrecht zu erhalten.

Ein Arbeitskampf kann auch durch die **Art und Weise der Durchführung eines Arbeitskampfs sittenwidrig** sein. Nicht schon jede rechtswidrige Begleitmaßnahme einzelner Streikender löst die Unzulässigkeit des gesamten Streiks aus. Solche Handlungen bewirken erst dann die Rechtswidrigkeit der Gesamttaktion, wenn sie den Organisatoren des Arbeitskampfes zurechenbar sind und den Druck auf den Kampfgegner entscheidend verstärken. Unzulässige Begleitmaßnahmen sind z.B. systematisches Absperren des bestreikten Betriebes (Betriebsblockade).

5.) Dürfen im Vorfeld eines Streiks seitens der Arbeitnehmer Überstunden verweigert werden?

Gemäß Punkt VII Zif. 3 des Kollektivvertrags für Arbeiter der Eisen und Metall Erzeugenden und Verarbeitenden Industrie besteht eine kollektivvertragliche Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers (im gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Arbeitszeitrahmen), sodass die Nichtbefolgung der Anordnung ein Entlassungsgrund sein kann.

ACHTUNG: Schon bisher durften Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn der Überstundenarbeit keine **berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers** entgegenstehen. Diese Regelung gilt auch weiterhin.

Seit 1.9.2018 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem die **11. und 12. pro Tag sowie die 51. bis 60. geleistete Stunde pro Woche ohne Angabe von Gründen ablehnen**. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden sie aufgrund der Ablehnung gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen anfechten.

6.) Wann liegt – im Vorfeld eines Streiks – eine Betriebsversammlung, wann eine Protestversammlung vor?

Eine Betriebsversammlung liegt vor, wenn gemäß § 42 ArbVG Berichte des Betriebsrates behandelt bzw. sonstige betriebsinterne Beschlüsse gefasst werden sollen. Berichte des Betriebsrates können auch kurze, sachliche Informationen der Belegschaft über den Stand der KV-Verhandlungen sein.

Für diese zulässige Teilnahme an derartigen Betriebsversammlungen – die gemäß § 42 ArbVG grundsätzlich ohne Störung des Betriebsablaufes erfolgen sollen – besteht kein Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltfortzahlung (§ 47 ArbVG). Die Betriebsratsmitglieder selbst haben aber Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 116 ArbVG (OGH vom 17.1.90, 9 ObA 347/89). Die Arbeiterkammer bzw. der ÖGB können Vertreter entsenden (§ 48 ArbVG).

Eine Protestversammlung, die weder als Betriebsversammlung einberufen wurde noch der Wahrnehmung der im § 42 ArbVG aufgezählten Aufgaben dient, ist keine Betriebsversammlung. Eine derartige Protestversammlung ist als einseitige, kurzfristige Arbeitsniederlegung im Sinn eines Kurzstreiks anzusehen, somit haben die streikenden Arbeitnehmer keinen Entgeltanspruch (OGH vom 17.1.90, 9 ObA 347/89).

7.) Besteht während eines Streiks ein Zutrittsrecht betriebsfremder Personen?

Auf Wunsch des Betriebsrates (§ 39 Abs. 4 ArbVG) können **Vertreter sowohl der AK als auch des ÖGB** zur eigenen **Beratung** beigezogen werden, der Betriebsinhaber ist zu informieren. Da das Zutrittsrecht auf bestimmte Personen beschränkt ist, die im Betrieb gesetzlich vorgesehene Aufgaben zu erfüllen haben, ist mit dem Zutrittsrecht die Verpflichtung

verbunden, dass die den Zutritt begehrenden Personen ihre Stellung als Vertreter der Gewerkschaft bzw. AK belegen (zB durch ihren Dienstausweis) und den Zweck des Aufenthalts mitteilen müssen, um die Gesetzmäßigkeit des Zutritts überprüfen zu können. Eine generelle Teilnahmemöglichkeit anlässlich eines Streiks in den Betriebsräumlichkeiten besteht unseres Erachtens nicht.

Laut einem Bericht der Tageszeitung „Die Presse“ (Ausgabe vom 5.10.2018) haben sich die in die Herbstverhandlungen eingebundenen Gewerkschaften professionelle Streikexperten aus dem In- und Ausland geholt. Die Streikexperten sollen auch in die Betriebe gehen, um dort Schulungen abzuhalten. Nach der herrschenden Lehre besteht **im Rahmen einer Betriebsversammlung** ein besonderes Kampfverbot in Gestalt einer **Friedenspflicht**. Dieser Auffassung hat sich die Rechtsprechung angeschlossen, weshalb ein Zutrittsrecht von Streikexperten im Rahmen einer Betriebsversammlung aus unserer Sicht zu verneinen ist. Ein **ausdrückliches Recht auf Abhaltung von Schulungen durch Streikexperten besteht nach den Regelungen des Betriebsverfassungsrechts nicht**, weshalb der Zutritt im Rahmen zulässiger Abwehrmaßnahmen, insbesondere einer Abwehraussperrung, aufgrund des Eigentums- und Hausherrenrechts verweigert werden kann.

8.) Besteht ein Entgeltanspruch streikender Arbeitnehmer?

Es besteht kein Entgeltanspruch streikender Arbeitnehmer, siehe OGH vom 17.1.90, 9 ObA 347/89 sowie zuletzt vom 19.12.05, 8 ObA 23/05y. Eine Abmeldung von der Sozialversicherung ist möglich. Die Dienstverhältnisse streikender Arbeitnehmer gelten als automatisch suspendiert (siehe Krejci, „Recht auf Streik“, 2015).

9.) Besteht ein Entgeltanspruch arbeitsbereiter Arbeitnehmer, die nicht am Streik teilnehmen? (sogenannter Teilstreik, Lohnfortzahlungsanspruch Arbeitswilliger?)

Ein Entgeltanspruch besteht dann, wenn der Arbeitnehmer gegenüber seinem Vorgesetzten ernstlich und ausdrücklich erklärt, arbeitsbereit zu sein. Der Arbeitgeber kann aber diesen Entgeltanspruch verhindern indem er die Erklärung abgibt, dass die arbeitsbereiten Arbeitnehmer wegen Unmöglichkeit ihrer Leistungserbringung am entsprechenden Arbeitstag ihren Dienst nicht versehen müssen (z.B. durch Aushang). Der OGH hat mit Entscheidung vom 19.12.05, 8 ObA 23/05y zwar eine derartige „Erklärungsobliegenheit“ des Arbeitgebers festgelegt (die beim Sachverhalt dieser Entscheidung nicht wahrgenommen wurde, sodass schon deshalb in Folge Arbeitsbereitschaft des AN ein Lohnfortzahlungsanspruch zustand); ob hieraus jedoch ein Entgeltverlust „nachhause geschickter Arbeitnehmer“ abgeleitet werden kann, ist jedoch in der Literatur umstritten. Dafür: *Krejci* in seiner Monografie „Recht auf Streik“, 2015, *Tomandl* im ZAS 2006, 190/ sowie *Marhold* in ASoK 2005, 78 ff /dagegen: *Jabornegg* in seiner Entscheidungsbesprechung in DRdA 2007/9. Wir selbst vertreten in Anlehnung an die Befürworter die Ansicht, dass arbeitswillige Arbeitnehmer, die mangels betrieblicher Einsatzmöglichkeit, arbeitgeberseitig nachhause geschickt werden, keinen Entgeltanspruch haben, da ein Streik grundsätzlich kein Umstand ist, der in die vom Arbeitgeber im Sinn von § 1155 ABGB zu vertretende Sphäre fällt. Dieser Entgeltverlust an sich arbeitswilliger, aber nicht einsetzbarer Arbeitnehmer lässt sich sowohl aus dem dem kollektiven Arbeitsrecht zugrundeliegenden Solidaritätsgedanken als auch damit, dass die gewerkschaftlichen Kampfziele tendenziell auch den Nichtstreikenden zugutekommen, rechtfertigen.

10.) Besteht ein Entgeltanspruch der Arbeitnehmer von Betrieben, die zwar nicht durch eigene Arbeitnehmer unmittelbar bestreikt werden, aber von den streikbedingten Folgen bestreikter Betriebe mittelbar betroffen sind?

Wenn durch streikbedingte Folgen die Allgemeinheit in „großem Umfang“ betroffen ist (z.B. Streik in der E-Wirtschaft, unter Lahmlegung der Stromversorgung), ist dieses Ereignis nicht mehr der Arbeitgebersphäre zuzurechnen, sodass kein Entgeltanspruch besteht (*Jabornegg/Resch/Strasser*, Arbeitsrecht, 3.Aufl. 2008, RzI 1059). Was jedoch unter „großem

Umfang“, von dem die Allgemeinheit betroffen ist, zu verstehen ist, ist gerichtlich nicht hinreichend geklärt und in der Literatur umstritten. Es kann daher – mit Ausnahme gravierender Umstände wie Krieg, Seuchen, etc. – nicht ohne weiteres von einem die Allgemeinheit in großem Umfang treffenden Ereignis, das nicht in die Sphäre des Arbeitgebers fällt, ausgegangen werden, sodass idR ein Entgeltanspruch der Arbeitnehmer mittelbar betroffener Betriebe zu bejahen sein wird.

11.) Was sind die sonstigen arbeitsrechtlichen Folgen eines Arbeitsstreiks?

Geht man von einem verfassungsrechtlich gewährleisteten Recht auf Streik aus, schließt das die Zulässigkeit einer fristlosen Entlassung Streikender wegen ihrer Streikteilnahme ebenso aus wie ihre ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Motiv der Streikteilnahme. Stattdessen kommt es zur Suspendierung der Arbeitsverhältnisse der Streikenden mit Lohnentfall (siehe *Krejci*, w.o., sowie schon davor *Risak*, *Krömer*).

12.) Hat der Arbeitgeber Anspruch auf Schadenersatz bei Streikschäden?

Haftung des ÖGB:

Im Falle eines formal gesehen gerechtfertigten Streikes besteht keine Haftung für reine Vermögensschäden. Unter Vermögensschäden versteht man Vermögensnachteile, die nicht durch die Verletzung eines absolut geschützten Rechtsgutes entstehen. Reine Vermögensschäden entstehen z.B. wenn es durch streikbedingten Maschinenstillstand zu frustrierten Aufwendungen oder zum Entfall erwarteter Gewinne oder zu Schadenersatzverpflichtungen gegenüber Gläubigern kommt.

Eine Haftung besteht jedoch sehr wohl, wenn in absolut geschützte Rechte des Arbeitgebers eingegriffen wird und dies vom Organisator des Streiks billigend in Kauf genommen wird. Ein Eingriff in absolut geschützte Rechte des Arbeitgebers liegt beispielsweise dann vor, wenn Sachschäden zugefügt bzw. Not- und Rettungsarbeiten unterlassen werden. Straftatbestände in diesem Zusammenhang können die Zerstörung, Beschädigung, Verunstaltung und Unbrauchbarmachung von Sachen (z.B. auch die Datenbeschädigung (§126 a StGB) sowie die Störung der Funktionsfähigkeit eines Computersystems (§126 b StGB) sein.

Haftung des Arbeitnehmers:

Für reine Vermögensschäden besteht gleichfalls keine Haftung, sehr wohl aber bei Zufügung von Sachschäden durch Eingriff in absolut geschützte Rechte des Arbeitgebers. Somit dürfen Produktionsmittel nicht gezielt beschädigt werden; auch das Abschalten von Maschinen (ohne das eine Not-, Erhaltungs-, und Rettungsaktion geboten wäre), ist ein unzulässiger Eingriff in fremdes Eigentum und kann schadenersatzpflichtig machen (in diesem Sinn siehe *Krejci*, wie oben).

Die vorliegenden 12 Fragen/Antworten beinhalten nur die wichtigsten Punkte, die bei einem Streik zu beachten sind. Wir empfehlen jedenfalls die von der Arbeitgeberabteilung der BSI ausführliche Broschüre „Arbeitskampfmaßnahmen/ Überblick/ Rechtsfragen“ anzufordern.

Stand: September 2023