



## **ARBEITSKAMPFMASSNAHMEN**

**ÜBERBLICK  
RECHTSFRAGEN**

---

**BUNDESSEKTION INDUSTRIE  
ARBEITGEBERABTEILUNG  
April 1999**

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>I. Hintergrundinformation zum Streik und seinen Auswirkungen .....</b>	<b>2</b>
1. Die Begriffe Streik, Aussperrung, Boykott und passive Resistenz .....	2
a) Streik .....	2
b) Aussperrung .....	2
c) Boykott .....	2
d) passive Resistenz .....	2
- Allgemeines .....	2
- Sonderfall der Überstundenverweigerung .....	3
- Sonderfall der Verweigerung vertragsfremder Tätigkeiten ....	4
2. Die Rechtsgrundlagen .....	4
3. Die betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht .....	5
4. Die Rechtmäßigkeit des Streiks - Streikziel .....	6
5. Die Teilnahme am Streik .....	6
6. Die selektive Entlassung .....	7
7. Die Teilnahme an einer Betriebsversammlung .....	7
8. Der Urlaubsanspruch .....	8
9. Der Entgeltanspruch .....	8
10. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers .....	9
11. Die Schlichtung .....	9
<b>II. Verhalten bei Streikgefahr, Streikausbruch und Streikablauf .....</b>	<b>10</b>
1. Vorbereitende Maßnahmen .....	10
2. Der Streikausbruch .....	10
3. Übergriffe der Streikenden .....	11

# I. Hintergrundinformation zum Streik und seinen Auswirkungen

## 1. Was ist unter den Begriffen Streik, Aussperrung, Boykott und passive Resistenz zu verstehen?

Vorweg ist festzuhalten, dass die erwähnten Begriffe „Streik“ und „Aussperrung“ in Deutschland eine rechtliche Ausgestaltung erfahren haben, in Österreich allerdings nicht. Sie sind in **Österreich** gesetzlich nicht geregelt (abgesehen von einigen Nebenbestimmungen); es existiert somit *kein Streikrecht*.

### a) STREIK:

Darunter versteht man die durch eine Mehrzahl von Arbeitnehmern planmäßig und gemeinsam durchgeführte Niederlegung oder Verzögerung der Arbeit zur Erzielung gewisser Zwecke.

Unter einem *wilden Streik* versteht man einen von der Gewerkschaft nicht gebilligten Streik, bei dem sie im Gegensatz zu dem von ihr organisierten Streik den Streikenden keine Unterstützung bezahlt.

*Streiknebenscheinungen* sind vom eigentlichen Streik getrennt zu betrachten und nach der jeweils anwendbaren Rechtsform zu beurteilen. Dabei kommt insbesondere die Verwirklichung folgender Straftatbestände in Frage: Nötigung (§ 105 StGB), gefährliche Drohung (§ 107 StGB), Erpressung (§ 144 StGB) und Gemeingefährdung (§§ 176 f StGB).

### b) AUSSPERRUNG:

Durch die Aussperrung werden die Arbeitnehmer kollektiv von einem oder mehreren Arbeitgebern von Arbeit und Verdienst ausgeschlossen. Bei der *Offensivaussperrung* trifft den Arbeitgeber eine Entgeltfortzahlungspflicht, da in Österreich mangels Streikrecht auch eine Aussperrung ohne Entgeltfortzahlung undenkbar ist.

Die *Defensivaussperrung* stellt lediglich eine Gegenwehr gegen einen Streik dar.

### c) BOYKOTT:

Beim Boykott wird die Gegenseite lediglich durch Unterlassung von Vertragsabschlüssen planmäßig geächtet.

### d) PASSIVE RESISTENZ:

#### - Allgemeines

Darunter ist absichtlich langsames Arbeiten, Dienst nach Vorschrift sowie Überstundenverweigerung zu verstehen. Über die rechtliche Natur der passiven Resistenz existieren unterschiedliche Meinungen:

- Streik
- Verletzung der vertraglichen Arbeitspflicht

- Arbeit ohne die Absicht, möglichste Leistung zu erbringen

Für die Praxis wird maßgeblich sein, in welcher Intensität die passive Resistenz von der Arbeitnehmerschaft gelebt wird. Nur bei extremer Ausformung wird man von einer Einordnung unter den Begriff Streik ausgehen dürfen. Grundsätzlich ist jedoch festzuhalten, daß gegenwärtig noch **keine Gleichsetzung** von Streik und passiver Resistenz stattgefunden hat.

#### - Der Sonderfall der Überstundenverweigerung

Eine Form der passiven Resistenz bildet die Verweigerung angeordneter Überstunden. Ob diese Verweigerung eine Entlassung rechtfertigen kann, ist nur mit Hilfe folgender Unterscheidung zu klären:

#### • Ungeregelte Überstunden:

Grundsätzlich sind Überstunden nur als **Ausnahme** zu den Normalarbeitszeiten anzusehen. Aus § 6 Abs. 2 AZG kann eine **Verpflichtung** zur Überstundenleistung **nicht abgeleitet** werden. Eine solche ist daher selbst dann durch **einseitige Anordnung nicht** möglich, wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers vorliegen. Die Regelung des § 6 Abs. 2 AZG über die Zulässigkeit der Anordnung von Überstunden bei Einhaltung der gesetzlichen Grenzen und Berücksichtigung von Interessen des Arbeitnehmers ist nämlich grundsätzlich nur dann heranzuziehen, wenn die Verpflichtung aus Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung hervorgeht.

In Ermangelung einer konkreten Regelung kann die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden nur aus der **Treuepflicht** des Arbeitnehmers abgeleitet werden. Davon ist auch auszugehen, wenn ein Kollektivvertrag zwar auf die Leistung von Überstunden Bezug nimmt, die Verpflichtung allerdings **nicht konkretisiert**, sondern bloß eine gesetzliche Regelung übernimmt.

Diese Verpflichtung besteht allerdings nicht schon bei jeder betrieblichen Notwendigkeit, sondern nur bei **wirklichem Betriebsnotstand** iSd § 20 AZG, insbesondere, wenn die betreffenden Arbeiten zur Abwehr eines unverhältnismäßigen Schadens sofort, ohne unnötigen Aufschub geleistet werden müssen. Allein zum Zwecke der rechtzeitigen Erfüllung übernommener Aufträge ist die Anordnung von Überstunden nicht möglich. Abgesehen davon kann eine Verpflichtung zur Überstundenleistung nur dann entstehen, wenn der Arbeitnehmer über die die Treuepflicht begründenden Umstände **Bescheid wusste**.

#### • Geregelt Überstunden:

Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden kann nur auf einer **konkreten** Regelung in einem **Gesetz**, einem **Kollektivvertrag**, einer **Betriebsvereinbarung** oder einer **Einzelvereinbarung**<sup>1</sup> gründen. Speziell die **Mitbestimmung des Betriebsrates** bei der Anordnung von Überstunden bedarf einer **Ermächtigung** durch das ArbVG (dies aufgrund seines abschließenden, zwingenden Charakters). Das ArbVG sieht jedoch eine solche Ermächtigung der Kollektivvertragsparteien zur Erweiterung der Rechte des Betriebsrates gerade **nicht** vor.

---

<sup>1</sup> Eine ausdrückliche Vereinbarung ist nicht erforderlich; eindeutig schlüssiges Verhalten des Arbeitnehmers reicht zur Begründung einer Überstundenleistungspflicht aus.

Bestimmt daher ein Kollektivvertrag die **Mitbestimmung** des Betriebsrates bei der Anordnung von Überstunden, so ist diese Regelung zum **ArbVG widersprüchlich** und daher als **unwirksam** anzusehen, es sei denn, dass der Kollektivvertrag diese Regelung bereits vor Inkrafttreten des ArbVG enthalten und eine diesbezügliche Ermächtigung durch das damals geltende Gesetz (Kollektivvertragsgesetz, Betriebsrätegesetz) existiert hat.

Wenn auch unter letztgenannten Umständen in einem Kollektivvertrag die Zustimmung des Betriebsrates oder des einzelnen Arbeitnehmers zur Anordnung von Überstunden vorgesehen ist, so ist aufgrund der **Treuepflicht** eine **Verweigerung** der Überstundenleistung selbst dann **nicht zulässig**, wenn die **Zustimmung nicht erteilt** wurde. Voraussetzung dafür ist allerdings wieder, dass der Arbeitnehmer um die die Treuepflicht in Fällen wie beispielsweise einem Betriebsnotstand begründenden Umstände **Bescheid wusste**.

Liegt eine **Verpflichtung** zur Leistung von Überstunden tatsächlich vor, so kann die **grundlose Weigerung** des Arbeitnehmers, eine gerechtfertigte Überstundenanordnung des Arbeitgebers zu befolgen, als **beharrliche Vernachlässigung seiner Pflichten** angesehen werden und den Entlassungstatbestand des § 82 lit. f 2. Fall GewO 1859 begründen. Gemäß § 27 Zif. 4 AngG gilt eine Entlassung als gerechtfertigt, wenn nicht **berücksichtigungswürdige Interessen** des Arbeitnehmers iSd § 6 Abs. 2 AZG vorliegen und als höher zu werten sind, als jene des Arbeitgebers an der Einhaltung der Verpflichtung zur Überstundenleistung. Bei objektiv gerechtfertigter Anordnung von Überstunden stellt eine Verweigerung vereinbarter betrieblich notwendiger Überstunden also einen Entlassungsgrund dar.

Ordnet der Arbeitgeber jedoch Überstunden an, die einem **Gesetz**, dem Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelvereinbarung widersprechen (zum Beispiel ein **Verstoß** gegen das Arbeitszeitgesetz), oder stellt die Anordnung einen Verstoß gegen das aus § 1295 Abs. 2 ABGB abzuleitende **Schikaneverbot** dar, so kann eine Verweigerung der Überstundenleistung **keinen Entlassungsgrund** darstellen.

#### - **Der Sonderfall der Weigerung, vorübergehend andere, niederwertigere Tätigkeiten zu verrichten**

Eine aus der Treuepflicht abzuleitende Verpflichtung, vorübergehend auch vertragsfremde Arbeiten durchzuführen, gilt nur im **echten Katastrophenfall** einschließlich der außergewöhnlichen Fälle iSd § 20 AZG<sup>2</sup>. Ein sonstiger betrieblicher Ausnahmefall verpflichtet den Arbeitnehmer bloß zur Durchführung gleichwertiger, allenfalls geringfügig niederwertigerer Arbeiten. Die **berechtigte Weigerung**, andere als bedungene Dienste zu leisten, kann demnach - von diesen Ausnahmefällen abgesehen - **nicht mit Entlassung** geahndet werden.

## **2. Rechtsgrundlagen - den Streik betreffende Nebenbestimmungen**

Der Arbeitskampf ist verfassungsrechtlich nicht abgesichert; ein echtes Streikrecht existiert in Österreich nicht. Es gibt daher **kein subjektives Recht auf Streik**, der Streik ist jedoch gesetzlich nicht verboten. Allerdings können Streikhandlungen mit Pflichten aus dem Arbeitsvertrag kollidieren und einen **Vertragsbruch** bewirken.

---

<sup>2</sup> Unmittelbare Gefahr für Leben oder Gesundheit, Notstand, Betriebsstörung, Rettung verderblicher Güter, drohender unverhältnismäßiger Sachschaden.

Mangels spezieller Regelung betreffend den Arbeitskampf müssen Fragen betreffend insbesondere Streikfolgen wie beispielsweise eine Vertragsverletzung, allfällige Schadenersatzansprüche oder strafrechtliche Verantwortung nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen beurteilt werden. Der Arbeitskampf ist somit nicht zentral geregelt, vielmehr wird er bloß in einer Reihe von **Randbestimmungen** angesprochen:

- § 11 AMFG erklärt die **Vermittlung** in einen von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb sowie die Vermittlung von streikenden und ausgesperrten Arbeitnehmern für unzulässig.
- § 10 AuslBG untersagt die Erteilung von **Beschäftigungsbewilligungen** an Ausländer für arbeitskampfbetroffene Betriebe.
- § 9 AÜG verbietet dem Verleiher die **Überlassung** von Arbeitskräften an arbeitskampfbetroffene Betriebe.
- § 9 Abs. 4 AIVG kann ein **Arbeitsloser** die Annahme einer Beschäftigung in einem kampfbetroffenen Betrieb ausschlagen, ohne deshalb seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu verlieren. Andererseits verfügt § 13 AIVG, dass bei Streik und Defensivaussperrung **kein Arbeitslosengeld** bezogen werden kann.
- § 124 Abs. 2 ASVG gestattet dem Streikenden oder Ausgesperrten jedoch die **freiwillige Weiterversicherung** in der Krankenversicherung, ohne die sonst notwendige Wartezeit zu verlangen.
- § 3 KoalitG stellt jede Anwendung von Mitteln der **Einschüchterung** oder Gewalt, um Arbeitgeber oder Arbeitnehmer an der Ausführung ihres freien Entschlusses, Arbeit zu geben oder zu nehmen, zu hindern, unter Strafe.

### **3. Wie weit reicht die betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht?**

§ 39 Abs. 1 ArbVG ist ein **Kooperationsgebot** zu entnehmen, sowie ein Verbot der Ausnützung betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse und Organisationsstrukturen zur Organisation von Arbeitskämpfen. **Verboten** sind daher Arbeitskämpfe

- um Änderung der betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse der Arbeitnehmerschaft
- um Abschluss von Betriebsvereinbarungen
- durch Belegschaftsorgane bei Auftreten in dieser Eigenschaft.

Diese Normen sind **absolut zwingender** Natur, weshalb die vorgesehenen Wege der Konfliktaustragung über die Schlichtungsstellen nicht unterlaufen werden dürfen.

Daneben gibt es noch eine **kollektivvertragliche Friedenspflicht**, die untersagt, über geregelte Gegenstände während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages einen Arbeitskampf zu führen. Diese bindet bloß die Kollektivvertragsparteien, doch haben sie auf ihre Mitglieder entsprechend einzuwirken.

Auch in Einzelverträgen oder Verbandsstatuten können **Kampfverbote** festgelegt werden. Bei Betriebsvereinbarungen greift ohnedies die betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht.

#### 4. Orientierungshilfen zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit eines Streiks - Streikziel

Das Fehlen einer gewerkschaftlichen Unterstützung bedeutet nicht automatisch, dass der Streik rechtswidrig ist. Die **Rechtmäßigkeit**<sup>3</sup> eines Streiks setzt vielmehr ein **legitimes Streikziel** voraus:

- Ein Streik ist legitim und rechtmäßig, wenn sich der Kampf auf Verbesserung von „**Arbeits- oder Wirtschaftsbedingungen**“ richtet.
- Es ist nicht unbedingt erforderlich, dass es sich um ein kollektivvertraglich regelbares Ziel handelt.
- Das angestrebte Ziel muss allerdings zumindest mittelbar im Zusammenhang mit einer Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen stehen.

Abgesehen davon ist das Gebot der **Verhältnismäßigkeit** zu beachten: Der Vorteil auf Arbeitnehmerseite muss in einem angemessenen Verhältnis zum Nachteil auf Arbeitgeberseite stehen. Weiters soll ein Streik nach dem **ultima-ratio-Prinzip** nicht vor Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten und vor Auslaufen der kollektivvertraglichen Friedenspflicht geführt werden.

#### 5. Ist die Teilnahme am Streik ein Entlassungsgrund?

Für die Beantwortung dieser Frage kommt es auf eine Unterscheidung zwischen rechtmäßigem und unrechtmäßigem Streik nicht an, da die Rechtswidrigkeit auf Arbeitnehmerseite schon darin zu erblicken ist, dass er infolge des Streiks jedenfalls einen **Vertragsbruch** gegenüber dem Arbeitgeber begeht. Jede Arbeitsniederlegung während einer den Umständen nach erheblichen Zeit<sup>4</sup> erfüllt somit den **Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtenvernachlässigung** gem. § 27 Ziffer 4 AngG bzw. § 82 lit. f GewO 1859. Die Arbeitseinstellung bzw. -verweigerung ist dabei als eine bewusste **Verletzung des Dienstvertrages** anzusehen. Weder der Streik selbst, (auch wenn er von der Gewerkschaft angeordnet wurde), stellt einen **Rechtfertigungsgrund** dar, noch kann das Koalitionsgesetz eine Streikteilnahme rechtfertigen, weil der Begriff des Koalitionsrechts sich auf die Bildung von Gewerkschaften oder politischen Vereinigungen bezieht und den Begriff des Streikrechts **nicht** gleichzuhalten ist.

Bezüglich der **Betriebsratsmitglieder** wird vertreten, dass schlichte Kampfteilnahme nur unter **besonderen Voraussetzungen** wie beispielsweise planmäßigem Einbau von Übergriffen oder Eigenhandlungen in Form von strafbaren Handlungen oder Tätlichkeiten eine **Entlassung** nach § 122 ArbVG rechtfertigt. Im Übrigen kommt höchstens eine **Kündigung** wegen länger dauernden vertragswidrigen Streiks in Betracht (§ 121 Ziffer 3 ArbVG). Der (nicht von der Rechtsprechung) vertretenen Meinung, den Betriebsratsmitgliedern käme aufgrund ihrer Eigenschaft als Interessenvertretung der Belegschaft eine gesicherte Position zu, weshalb ihnen keinesfalls Entlassung drohen könne, kann nicht gefolgt werden.

Zu beachten ist, dass ein Streik ein Arbeitsverhältnis nicht automatisch unterbricht; eine **ausdrückliche Lösung** ist erforderlich.

---

<sup>3</sup> Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass in Österreich kein Streikrecht existiert. Demnach dürfte konsequenterweise nicht von der „Rechtmäßigkeit“ eines Streiks gesprochen werden. Die Verwendung dieses Begriffes erscheint allerdings aus Gründen der Verständlichkeit zweckdienlich.

<sup>4</sup> Kurze Demonstrationsveranstaltungen fallen im Zweifel nicht unter den Begriff der beharrlichen Pflichtenvernachlässigung.

Die *passive Resistenz* kann, soweit sie eine absichtliche erhebliche Verringerung der Arbeitsleistung bis zur völligen Minderleistung darstellt, im Falle der Beharrlichkeit ebenfalls als Entlassungsgrund gewertet werden.

Wird der Betrieb *zur Gänze bestreikt*, bestehen für den Arbeitgeber nachstehende Möglichkeiten:

- keine Abmeldung bei der Sozialversicherung; kein Lohnanspruch
- Abmeldung bei der Sozialversicherung; selbstverständlich kein Lohnanspruch
- Entlassung der Streikenden (unter Beachtung der Einschränkungen betreffend Betriebsratsmitglieder<sup>5</sup>)

Im Falle eines *Teil- oder Schwerpunktstreiks* ist die Entlassung unbeteiligter, tatsächlich arbeitswilliger Arbeitnehmer nicht zulässig.

## **6. Darf eine selektive Entlassung vorgenommen werden?**

Im Zuge eines rechtswidrigen Streiks ist die selektive Entlassung einzelner Streikteilnehmer jedenfalls anerkannt. Doch auch bei rechtmäßigem Streik kommt der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zur Anwendung, was soviel bedeutet, dass eine selektive Entlassung immer *zulässig* ist.

## **7. Kann die Teilnahme an einer Betriebsversammlung einen Entlassungsgrund darstellen?**

Die Betriebsversammlung ist das Organ der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes; sie ist vom Betriebsrat einzuberufen. Die Einberufung der Betriebsversammlung hat mindestens eine Woche vor deren Stattfinden zu erfolgen, sofern nicht wichtige Gründe eine sofortige Einberufung erfordern (§ 1 Abs. 3 BR-GO).

Eine etwaige Beratung über allfällige *gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen* ist *ebensowenig* als *wichtiger Grund* anzusehen wie die *Berichterstattung über abgebrochene Kollektivvertragsverhandlungen*.

Wenn es dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist, können Betriebsversammlungen während der *Arbeitszeit* abgehalten werden (§ 47 Abs. 1 ArbVG). Für die *Dauer* der Betriebsvereinbarung während der Arbeitszeit gilt ebenfalls, dass der Fortgang der Betriebsarbeiten möglichst wenig gestört wird. Im Regelfall dürfte hierfür eine halbe Stunde ausreichen; unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Verhältnisse wird dem Betriebsinhaber eine Dauer von *höchstens einer Stunde* zumutbar sein.

Die inhaltlichen und zeitlichen Einschränkungen der Betriebsversammlung können eine Orientierungshilfe zur Beurteilung darüber bieten, ob die Grenzen einer gesetzmäßigen Betriebsversammlung gewahrt bleiben, oder bereits *streikähnliche* oder *Streikhandlungen* vorliegen. Ob tatsächlich ein Missbrauch des Instituts der Betriebsversammlung gegeben ist, kann nur durch Beurteilung des konkreten Einzelfalles festgestellt werden. Führt eine unter dem

---

<sup>5</sup> Vgl. Seite 6, Punkt 5.

Deckmantel der Betriebsversammlung getätigte Aktion tatsächlich zu *beharrlichen Dienstverweigerungen mehrerer* Arbeitnehmer, so erscheint eine *Entlassung* als gerechtfertigt.

## **8. Hat ein Streik Bedeutung für die Ansprüche auf Urlaub und dergleichen?**

Die Einstellung der Arbeit infolge eines Streiks bewirkt an sich noch *keine Unterbrechung* der *für* die *Entstehung* und den *Umfang* des Urlaubsanspruchs erforderlichen Dienstzeit. Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses erfolgt aufgrund eines Streiks nicht automatisch, sondern muss ausdrücklich ausgesprochen werden.

## **9. Der Einfluß des Streiks auf den Entgeltanspruch der Arbeitnehmer**

- Prinzipiell zieht die Teilnahme eines Arbeitnehmers an einem Streik als Folge des Vertragsbruchs den *Verlust des Entgeltanspruchs* für den Streikenden nach sich.
- Eine Sonderstellung betreffend den Verlust des Entgeltanspruchs nehmen *Arbeitswillige* beim Teilstreik ein. Liegt tatsächlich eine *Leistungsbereitschaft* des Betroffenen vor, muss diese dem Arbeitgeber frei, ernstlich, bestimmt und unmissverständlich *erklärt* werden, damit der Anspruch auf Entgelt iSd § 1155 ABGB gewahrt bleibt. Die Beweislast für die tatsächliche Leistungsbereitschaft und den wirklichen Arbeitswillen liegt beim Arbeitnehmer.

Liegt zwar eine Leistungsbereitschaft vor, hat der Arbeitnehmer aber die Betriebsstörung *(mit)verursacht* oder *(mit)verschuldet*, so *entfällt* sein *Entgeltanspruch*. Der Entgeltanspruch anderer Arbeitnehmer wird dadurch allerdings nicht berührt, da das Verschulden eines Arbeitnehmers im Verhältnis zu den anderen arbeitswilligen Arbeitnehmern der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen ist und somit diesen anderen Arbeitnehmern nicht angelastet werden darf.

Der Entgeltanspruch der Arbeitswilligen erfährt aber insoweit eine Einschränkung, als er nur dann zusteht, wenn dem Arbeitgeber die *Beschäftigung nicht unmöglich* oder *unzumutbar* ist. Unzumutbarkeit der Belastung des Arbeitgebers mit dem Gehaltsrisiko/Lohnrisiko ist jedenfalls bei Gefahr der Vernichtung des Betriebes gegeben.

Der teilstreikbedingt nicht beschäftigbare *Arbeitswillige* soll auch dann das *Gehaltsrisiko/Lohnrisiko* tragen, wenn er zwar selbst nicht am Streik mitwirkt oder diesen unterstützt, der Arbeitskampf allerdings auch *in seinem Interesse* geführt wird. Dies ergibt sich aus den Grundprinzipien des überbetrieblichen kollektiven Arbeitsrechts, insbesondere aus dem Grundsatz der Kampfmittelparität (Gleichheit der Kampfmittel) sowie aus dem ultima-ratio-Prinzip (Streik als letztes Mittel).

Der Entgeltanspruch nach § 1155 ABGB bleibt lediglich für jene Arbeitswilligen erhalten, die in *keiner Weise* an der Vorbereitung und Durchführung des Arbeitskampfes beteiligt sind und in deren Interessen der Arbeitskampf auch nicht geführt wird.

## **10. Welche Ansprüche stehen dem geschädigten Arbeitgeber gegen die Arbeitnehmerschaft zu?**

Im Zuge des Teilstreiks vorgenommene Schädigungen des Eigentums des Arbeitgebers oder Behinderungen seiner Verfügungsmacht sind rechtswidrig. Dem Eigentümer stehen die einer *absolut* geschützten Rechtsposition entsprechenden *Abwehrrechte* sowie bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen *Schadenersatzansprüche* zu.

Schadenersatz:

Beim rechtmäßigen Streik ergibt sich die Rechtswidrigkeit bereits aus der Verletzung des *Arbeitsvertrages*; beim rechtswidrigen Streik haftet der betroffene Arbeitnehmer aus eben diesem Grund, sowie nach der allgemeinen *Deliktshaftung*.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Betrag des Schadens unter Beachtung der Pfändungsgrenzen *vom Gehalt/Lohn abziehen*, weil das *DNHG*<sup>6</sup> *nicht anwendbar* ist.

Der Inhalt der Ansprüche setzt sich aber nicht nur zusammen aus *Schäden im Vermögen* des bestreikten Arbeitgebers; die Haftung erstreckt sich auch auf solche Schäden, die dem Arbeitgeber aus einer *Haftung gegenüber Dritten* (Vertragspartnern) wegen Verspätung oder Nichterfüllung entstehen.

Grundsätzlich wäre bei Inanspruchnahme der einzelnen streikbeteiligten Arbeitnehmer eine *Solidarhaftung* im Sinne des § 1302 ABGB anzunehmen. Da allerdings die Begleichung des Streiks Schadens durch die einzelnen Haftpflichtigen zumeist nicht möglich und für diese *ruinös* wäre, tritt an deren Stelle eine Haftung der Arbeitnehmerkoalition selbst, sofern ihr Rechtspersönlichkeit zukommt und die Schädigungen des Arbeitgebers als Methode der Kampfführung angeordnet oder in Kauf genommen wurden. Doch auch die *Haftung der Gewerkschaft* ist davon abhängig, ob der Schaden *schuldhaft* und rechtswidrig zugefügt wurde. Eine Haftung für rein *passives Verhalten* wird im allgemeinen *verneint*.

## **11. Möglichkeiten der Schlichtung**

Die Schlichtung zielt auf Beilegung von Interessenstreitigkeiten auf individueller<sup>7</sup>, betrieblicher<sup>8</sup> oder überbetrieblicher<sup>9</sup> Ebene ab.

- ***Schlichtung in sozialen Angelegenheiten:***  
Sie betrifft die erzwingbaren Betriebsvereinbarungen; allenfalls kommt es zu einer Zwangsschlichtung der zuständigen Schlichtungsstelle.
- ***Schlichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten:***  
Der Betriebsrat hat im Zusammenhang mit Betriebsänderungen und wirtschaftlichen Maßnahmen mit wesentlich nachteiligem Effekt für die Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Branchenschlichtungskommission, die einen Schiedsspruch fällen kann, und - bei entspre-

---

<sup>6</sup> Konkret ist das Kompensationsverbot des § 7 DNHG nicht anwendbar, welches eine Aufrechnung der Schadensbeträge gegen das Gehalt bzw. gegen den Lohn nicht zulassen würde.

<sup>7</sup> Einzelverträge

<sup>8</sup> Betriebsverfassung

<sup>9</sup> Kollektivvertragsabschluss

chender Betriebsgröße - die staatliche Wirtschaftskommission mit reiner Vermittlungs- und Gutachtenstätigkeit anzurufen.

Hiebei geht es um Regelungsstreitigkeiten in Bezug auf den **künftigen Inhalt von Kollektivverträgen**. Wegen des Grundsatzes der Selbstregulierung der Kräfte ist nur eine **freiwillige** Schlichtung beim Bundeseinigungsamt vorgesehen:

- Leistung von guten Diensten (Mitwirkung an den Kollektivvertragsverhandlungen)
- Vermittlungstätigkeit
- Schiedstätigkeit (bei vorangehender **schriftlicher Unterwerfung** der Streitteile; die Schiedssprüche des Bundeseinigungsamtes gelten als Kollektivverträge).

## **II. Verhalten bei Streikgefahr, Streikausbruch und Streikablauf**

### **1. Welche vorbereitenden Maßnahmen sind bei Streikgefahr zu empfehlen?**

- Die Belegschaft soll, wenn möglich, über den Sachverhalt in direkter Aussprache richtig aufgeklärt werden. Durch eine **richtige Information** können oft viele gewaltsame Auseinandersetzungen vermieden werden. Insbesondere sollte hierbei auf die wirtschaftlichen Folgen eines Streiks für das Unternehmen, wie auch die rechtliche Seite hingewiesen werden.
- Innerbetrieblich sollten Dispositionen getroffen werden, wie etwa die Mobilisierung von **Reservearbeitskräften** aus dem Kreis der Familie, die Abwägung termingebundener Arbeiten, Sicherstellung der durch einen Streik eventuell gefährdeten Betriebseinrichtungen und Ware.
- Bei Streikdrohung soll sofort die zuständige **Dienststelle der Wirtschaftskammerorganisation** verständigt werden. Es wird empfohlen, Adresse und Telefonnummer der nächsten Polizeidienststelle griffbereit zu halten.

### **2. Welche Maßnahmen sind bei Streikausbruch zu treffen?**

- Möglichst **schriftliche Aufforderung** sowohl an den streikenden Betriebsrat als auch an die streikenden Dienstnehmer, die Arbeit nicht niederzulegen bzw. die Arbeit wieder aufzunehmen.
- **Anschlag** am schwarzen Brett bezüglich der möglichen **Straftatbestände** im Zusammenhang mit dem Streik.
- Um die Gefährdung von Eigentum zu vermeiden, wären die streikenden Arbeitnehmer aufzufordern, die **Betriebe zu verlassen**. Die Tore sind zu schließen.
- Allfällige **Abmeldung** der streikenden Arbeitnehmer von der Sozialversicherung, wovon die Arbeitnehmer unbedingt zu **verständigen** sind.
- Nach nochmaliger Ermahnung **Entlassungsschreiben** an jene, die die Arbeit nicht wieder aufgenommen haben. (Beachte: Sofern nicht andere Entlassungsgründe vorliegen, können

Betriebsratsmitglieder wegen der Arbeitsniederlegung allein nicht entlassen werden<sup>10</sup>; es kann jedoch gem. § 121 ArbVG ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht gestellt werden.)

- **Kündigungsschreiben** an jene, die nicht weiterbeschäftigt werden können.
- Von diversen Kündigungen und Entlassungen ist der **Betriebsrat zu verständigen**. (Achtung: 5-tägige Mitteilungsfrist bei Kündigungen gem. ArbVG gilt, ebenso Frühwarnsystem!)
- Verständigung der zuständigen Fachgruppe der **Wirtschaftskammer** oder der arbeitsrechtlichen Abteilung der zuständigen Sektion.
- Verständigung der nächsten **Polizeidienststelle**, verbunden mit dem Ersuchen, Maßnahmen zum Schutze des Eigentums und der persönlichen Sicherheit zu ergreifen, falls dies geboten erscheint. Sollte die Polizeidienststelle keinen Schutz gewähren oder gewähren können, wäre die zuständige **Polizeidirektion** entweder über die Interessenvertretung oder von der Firmenleitung direkt zu verständigen.
- Für den Fall der Erstattung einer Anzeige bei Ausschreitungen wird dringend empfohlen, seitens der Firmenleitung die hierzu notwendigen **Beweise sicherzustellen**, wie etwa durch Zeugen, aufgenommene Protokolle, Fotos, Sicherstellung von Flugzetteln etc., und zwar in Form eines **Streiktagebuches** oder Streikprotokolls.

### **3. Welche Übergriffe der Streikenden können vorkommen?**

Erfahrungsgemäß kann es aufgrund der besonderen psychologischen Situation im Streikfall zu folgenden Übergriffen der Streikenden kommen:

- **Blockierung** des Arbeitsplatzes durch Streikende trotz Aufforderung, den Betrieb zu verlassen (Sitzstreik).
- **Behinderung** arbeitswilliger Arbeitnehmer am Betreten des Betriebes.
- Behinderung von **Kunden** oder Lieferanten am Betreten des Betriebes.
- Störung des Geschäftsganges und des Straßenverkehrs durch **Ansammlung** vor dem Betrieb.
- Gewaltames **Eindringen** in den Betrieb oder in das Betriebsgelände.
- **Beschädigung** des Eigentums des Betriebsinhabers oder dritter Personen.
- **Körperverletzung**, Einschränkung der persönlichen Freiheit.

---

<sup>10</sup> Vgl. Seite 6, Punkt 5.

Sollten Übergriffe der beispielsweise angeführten Art durch Streikende erfolgen, wäre sofort bei der Polizei **Anzeige** zu erstatten. Bei allfälliger Anzeigeerstattung empfiehlt es sich, den betreffenden Vorfall konkret im Streiktagebuch anzugeben. Gleichzeitig wäre die zuständige Kammerdienststelle zu verständigen.