

DER ROTE BÖRSENRATH



NACHRICHTEN AUS LEHRE, INDUSTRIE UND FINANZ

Nr. 7 / April 1977
Preis: S 10.-
(Studenten: S 5.-)

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT, SEKTION INDUSTRIE

FACHVERBAND DER MASCHINEN- UND
STAHLBAUINDUSTRIE ÖSTERREICH



TELEGR.-ADR.: MASCHINENBAU WIEN

BAUERNMARKT 13, 1011 WIEN 1 / TEL.: 63 57 63/DW

FERNSCHREIBER 07 4235

Was machen die österreichischen Gewerkschaften bei einem

STREIK

Schon seit sehr langer Zeit wird dieses Kampfmittel in Österreich kaum noch verwendet. Wozu auch - man kann sich ja gütlich einigen, und man sieht ja an Italien und Großbritannien, wohin das führt, wenn man dauernd streikt. WIR haben die Sozialpartnerschaft, daher haben wir es nicht notwendig zu streiken. Unsere Gewerkschaftsfunktionäre verhandeln für uns, und das Ergebnis der Verhandlungen bekommen wir dann in Form mäßiger Lohnerhöhungen präsentiert - ohne daß wir auch nur irgendwie damit belästigt werden.....

Und so gleichen die österreichischen Gewerkschaften einem Adler, der aufgehört hat zu fliegen, weil er an Ort und Stelle von seinem Besitzer gut gefüttert wird. Was aber ist, wenn das Futter ausbleibt? Er wird verhungern, denn Fliegen will geübt sein.

Die Gewerkschaften werden auch nicht wissen, WIE man streikt, wenn es einmal notwendig ist. Ihre Mitglieder werden einer solchen Situation hilflos gegenüberstehen, weil sie es nicht GELERNT haben zu streiken, und der ÖGB wird den Streik abrechnen müssen. Hier wird es sich rächen, daß über lange Jahre keine Strategie für harte Tarifikämpfe entwickelt worden ist.

Die Bundeswirtschaftskammer ist da weitblickender. Sie hat einen

STREIKPLAN

entwickelt, den sie an alle Unternehmen (vorerst nur der Eisen- und Metallindustrie) verschickt hat.

Wir drucken diesen Plan hier ungekürzt ab.

EINLEITUNG

Dieses Rundschreiben der Bundeswirtschaftskammer, das uns anonym zugesandt wurde, bedarf eigentlich keiner "Einleitung". Es spricht selbstgehend für sich. In diesem Brief ist ein genau ausgearbeiteter Plan der gesetzlichen Interessenvertretung der Unternehmen ausgearbeitet, in dem diese darüber informiert werden, wie sie sich im Streikfall gegenüber dem "Sozialpartner" verhalten sollen.

Wer einen dramatisch-gruseligen Plan erwartet hat, in dem von Schlägereien, Wasserwerfern, Bundesheereinsätzen, Tränengas, Stadtpolizei etc. die Rede ist, wird enttäuscht sein. Über weite Strecken findet man emotionslose, technisch-knappe Formulierungen, die zum Überblättern verleiten. Man sollte es nicht tun. Denn dieser "fade" Teil enthält viel Interessantes. Erstens läßt sich hier erkennen, wie vielschichtig ein Unternehmen ist, und zweitens bekommt man einen Begriff davon, wie die Unternehmen auf Streiks antworten: der Widerstand gegen gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen wird vorbereitet wie die Maximierung von Profit.

Ein kurzer Auszug aus den Vorschlägen für eine effiziente Anti-Streik-Planung der Unternehmen: Transport von Arbeitswilligen, Anmarsch im Vorfeld (Detailplan A), Kauf von Feldbetten (B), Sicherstellung der Verpflegung für alle Arbeitswilligen (C), Auslagerung der Fertigen (D), Ansuchen um Steuerstundungen, Auszahlung von "Benefizien" an Arbeitswilligen (E), Aufstellung von Ordner- und Läufertroops, Nachsuche bei Streikenden, "enge Kontaktnahme mit Rezent und Tagelöhnerführer (H), Abfassung von Kündigungsschreiben und Strafanzeigen (I), Kontakthaltung zur Polizei, Sammlung und Analyse von Flugblättern (K), Aufzeichnung aller Streikparolen, Äußerungen, sowie aller "Akte des Ungehorsams" und der "Aufsässigkeit" (K), Anstellung von "Schutz für (H) Kameraleute, Kontakthaltung zu Medien, Herausgabe von Publikationen, Gegenpropaganda, Verteilen von Flugblättern, Errichtung einer Lautsprecheranlage (L).

Das alles ist nur ein kleiner Auszug aus dem arbeitsreichen Alltag eines Unternehmers während eines Streiks. Damit sie aber ihre Geisteskräfte nicht zu sehr anstrengen müssen, hat die Bundeskammer gleich ein paar Brief-, Rede- und Aushangmuster beigelegt, darunter ein Muster zur Massenbeurteilung der Streikenden von der Krankenkasse.

Daß zuletzt noch eine Aufzählung von Straftatbeständen erfolgt, kann wohl nur so verstanden werden, daß die Unternehmensleitungen beweisen wollen, versteht sich! - es darauf anlegen sollen, die Streikenden zu Aufzählungen oder Handlungen der angeführten Art zu provozieren, um damit eine Kriminalisierung der Streikenden zu erreichen. Die Überlegung ist klug: in der Regel ist dort, wo die Kriminalisierung gelingt, der Streik über kurz oder lang zu Ende. Man braucht wohl nicht zu fragen, welche Seite eine Niederlage bezogen hat.

Wien, am 11. März 1977

Betrifft: Kollektivvertragsverhandlungen in der eisen- und metallherstellenden und -verarbeitenden Industrie; Arbeiter
Scheitern der Verhandlungen, Streik!

Sehr geehrte Mitgliedsfirma,

wir informierten Sie mit Schreiben vom 10. März 1977, daß bei Nichterfüllung der Forderungen der Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter ab Montag, den 14. März 1977 in der eisen- und metallherstellenden und -verarbeitenden Industrie Österreichs ein genereller Streik ausgerufen werde.

Diese Situation ist nunmehr eingetreten. Nach sehr langwierigen Verhandlungen, die bis in die frühen Nachtsstunden gedauert haben, haben die Arbeitgeber nachstehendes Anbot unterbreitet:

Erhöhung der Istlöhne um 7,5 %

Erhöhung der Mindestlöhne um 9 bis 9,5 %

Erhöhung der Zulagen und der Lehrlingsentschädigung
um ebenfalls 9 bis 9,5 %

weitere Angleichung der Abfertigungsbestimmungen an die

gesetzliche Regelung der Angestellten durch Umwandlung der Wochenverdienste in Monatsverdienste

Termin 1. April 1977

Die Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter hat im Zuge der Verhandlungen erklärt, daß sie bei Nichterfüllung von mindestens 7,5 % Istloohnerhöhung, 9,83 % Mindestloohnerhöhung sowie einer Verbesserung der Abfertigungsbestimmung und der Einführung des Entgeltbegriffes einem Abschluß nicht zustimmen könne. Da es unter diesen Bedingungen den Unternehmern nicht möglich war, einem Abschluß zuzustimmen, ging die Gewerkschaft auf ihre Forderung zurück, die Istlöhne um 8,5 % zu erhöhen, eine Erhöhung von 9,82 % der Mindestlöhne zu verlangen, eine Abfertigung im nachstehenden Ausmaß zu fordern:

nach 5 Dienstjahren	1 1/2 Monatsentgelte,
nach 10 Dienstjahren	3 Monatsentgelte,
nach 15 Dienstjahren	4 Monatsentgelte,
nach 20 Dienstjahren	6 Monatsentgelte,
nach 25 Dienstjahren	8 Monatsentgelte,

Weiters wurde die Einführung des Entgeltbegriffes für alle Ansprüche aus dem Kollektivvertrag verlangt, insbesondere die Einbeziehung bei der Berechnung der Weihnachtsremuneration, des Urlaubszuschusses und der Abfertigung.

Besonders verwiesen sei darauf, daß die Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter mit dem Gewerbe einen Abschluß von 7,5 % Istloohnerhöhung und 9,1 % Kollektivvertragsmindestlohn, mit Termin 1. Mai 1977 vereinbarte, ohne daß sonstige Kosten in diesem Bereich anfielen.

Die Ablehnung unseres Angebotes ist daher umso unverständlicher.

Die Unternehmerschaft hat zuletzt angeboten in der nächsten Woche die Verhandlungen fortzuführen. Dies hat die Gewerkschaft abgelehnt.

Die Fachverbände werden über das Verhandlungsergebnis in den zuständigen Gremien berichten.

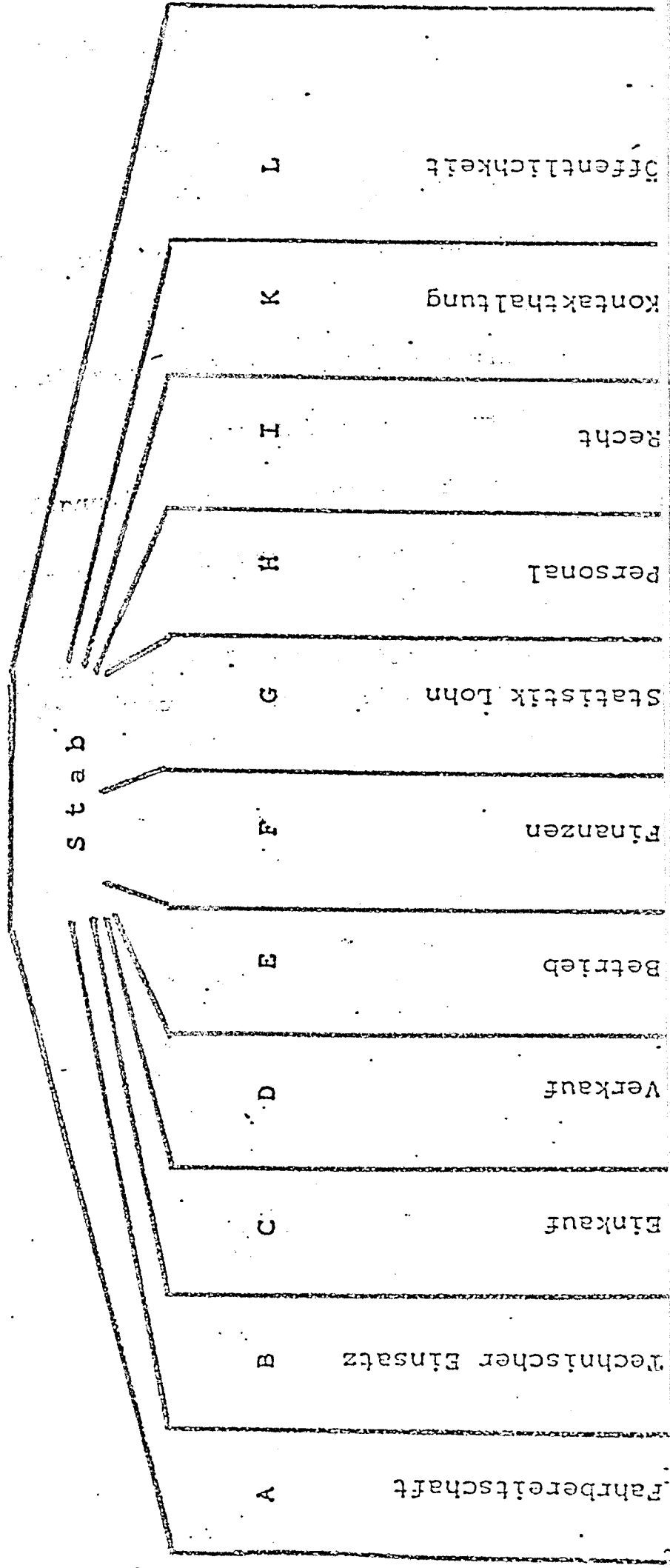
Ihnen, sehr geehrte Mitgliedsfirmen, legen wir diesem Schreiben entsprechende Muster von Schreiben und Informationen für Streiksituationen bei.

Es wird darauf hingewiesen, daß die Industriesektionen der Landeskammern und die Fachverbände jederzeit für nähere Informationen zur Verfügung stehen.

Beilagen

Streikabwehr-Schema

- 1) Dieses Schema enthält Anregungen, welche Sicherungsmaßnahmen bei Anspruch eines Streiks vorbereitet werden können.
- 2) Jeder Betrieb kann auf Grund seiner besonderen Verhältnisse entscheiden, was von diesem Schema für ihn in Frage kommen kann.
- 3) Bei Ausbruch eines Streiks kann dieses Schema für Anweisungen an die verantwortlichen Vorgesetzten der Schema - Gruppen A bis L verwendet werden.
- 4) Wenn nicht an Weiterarbeit gedacht ist, entfällt eine Reihe der hier angeführten Anregungen.



A

Fahrbereitschaft

- 1.) Transportplan für Arbeitswillige
Festlegung von Sammelplätzen
- 2.) Erfassung aller Privatwagenbesitzer (Liste von Personalabt. H)
Transport der Arbeitswilligen
Anfahrt im Konvoi
Anweisung allfälliger Kilometergelder
- 3.) Anmietung von Omnibussen
- 4.) Transportsicherung für den reibungslosen Ablauf der Transporte
- 5.) Transportsicherstellung für die erforderlichen Warentransporte
(Auslieferungen)
- 6.) Innerbetriebliche Transporte; Zubringen von Materialien zu den jeweiligen Arbeitsstätten; Abtransport der Waren.

B

Technischer Einsatz

- 1.) Energie Licht
 Kraft
 Telephon
 Wärme
 Vorrat an Heizmaterial
- 2.) Wasser
- 3.) Gebäude und Feuerschutz - Vorkehrungen
- 4.) Maschinen .Pflege
 Belegungsplan mit ausreichenden Reserveplätzen
 Reparaturen
 Einschulung von Hilfskräften
- 5.) Feldbetten, Beschaffung für Bereitschaftsdienst

Einkauf

- 1.) Materialbeschaffung: (Stornierung, Auffüllung)
- 2.) Materialausgabe: Sicherung mit geringerer personeller Besetzung
- 3.) Verpflegung
Sicherstellung der Verpflegung für alle arbeitswilligen Arbeiter und Angestellten
- 4.) Möglichkeiten der Beschaffung von Fremdenergie, Wasser
(zusammen mit B) prüfe . - 8 -

1.12.47

D

Verkauf

- 1. Kundenbenachrichtigung wegen allfälliger Lieferverzögerungen vorbereiten.
- 2. Lieferfristenverlängerung (Stornos) prüfen.
- 3. Auslagerung der Fertig-Ware, Vorverträge mit Lagerhalter (Speditionen)
- 4. Ersatzlieferungen, Einkauf von Ware
- 5. Räumung der eigenen Lager
- 6. Ausrüstung von Halbfertigerzeugnissen durch andere Firmen
- 7. Hilfslieferverträge mit anderen Firmen.

E

Betrieb

- 1.) Arbeitsanweisung an Meister
 - Arbeitswillige
 - Hilfspersonal (technisches und kaufmännisches Personal)
- 2.) Werkzeug und Maschinenversorgung
- 3.) Einschulung der Hilfskräfte (Einschulungsplan)
- 4.) Zunächst Ausarbeitung der Halbfertigware, Arbeit schwerpunktmäßig durch Zusammenziehung der Arbeitskräfte aller Abteilungen an einer Stelle.
- 5.) Erst dann Neufabrikation

F

Finanzen

- Erstellung einer Liquiditätsanalyse
- Vereinbarungen über Verlängerung von Zahlungsfristen
- 1. Sonderkredite durch Geldinstitute
- 2. Stundung der Zahlung von Steuern, Abgaben, Sozialversicherung usw.
- 3. Auszahlung des Restlohnes an Streikende, die entlassen wurden, abzüglich des verursachten Schadens durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist.
- 4. Auszahlung der Löhne und allfälliger Benefizien an Arbeitswillige
- 5. Laufende Schadenserstellung
- 6. Allfällige Streikunterstützung durch Interessenvertretung (Streikfond)

G

Statistik, Lohn

- 1) Produktion
- 2) Arbeitsanfall
- 3) Angestellte, Arbeiter
- 4) Lohn und Sonderzulagen
- 5) Erlassung von Streiknebenkosten
- 6) Streikberichte
- 7) Information der Mitarbeiter

H

Personal

- 1) Erfassung aller Arbeitswilligen
- 2) Erfassung und Erstellung eines Einsatzplanes des nicht unbedingt benötigten technischen und kaufmännischen Personals
- 3) Neueinstellungen
- 4) Bereitstellung von Personal für:
 - Innerbetriebliche Transporte,
 - Amisenfahrer
 - Lager
 - Materialausgabe
 - Fahrdienst, Fahrbereitschaft
 - Bereitschaftsdienst
 - Feuerschutz - Gebäudeschutz
 - Küche
 - Telephon, Läufertrupp
 - Ordnungstrupp
 - Bewachung für Kameralente und Lautsprecher
- 5) Aufstellung einer Liste aller Privatwagenbesitzer und Übergabe an Fahrbereitschaft (A)
- 6) Information und Gegeninformation
- 7) Anweisung an Portier
- 8) Kindergarten
- 9) Hausbesuche bei Streikenden, Familienangehörigen, Kranken, Urlaubern
- 10) Beweismittelsicherung, enge Kontaktaufnahme mit Recht und Tagebuchführer

I

Recht

- 1) Anweisung an alle Personen, die mit Personalführung zu tun haben
- 2) Anschläge am schwarzen Brett
- 3) Schreiben an alle Mitarbeiter) Warnung vor Streikteilnahme
- 4) Schreiben, die Arbeit sofort wieder aufzunehmen
- 5) Schreiben an Betriebsratsmitglieder, Arbeit wieder aufzunehmen
- 6) Entlassungsschreiben an jene, die die Arbeit nicht wieder aufgenommen haben
- 7) Schreiben an Betriebsrat, falls die Anzahl der Beschäftigten unter 1000 bzw unter 150 fällt.
- 8) Kündigungsschreiben an jene, die nicht weiter beschäftigt werden können.
- 9) Antrag beim Einigungsamt auf Zustimmung zur Kündigung von Betriebsratsmitgliedern
- 10) Abmeldung bei der Gebietskrankenkasse
- 11) Schreiben an:
 - Polizei Direktion
 - Polizeiwachstube
 - Kammer der gewerblichen Wirtschaft
 - (Industriellen Vereinigung)
 - Arbeitsinspektorat
 - Arbeitsamt
 - Feuerwehr
 - Landeshauptmann
 - ÖGB Wien
 - ÖGB Landesleitung
- 12) Strafanzeige gegen a) zivile Personen b) Amtsorgane
- 13) Dienstaufsichtsbeschwerde // Amtshaftungsklage
- 14) Antrag auf einstweilige richterliche Verfügung
- 15) Beweismittelsicherung, Abfassung von Niederschriften

K

Kontakthaltung

1. 7. 1970

- 1.) Kontakte zu:
- Polizei
 - Landesregierung
 - Kammer der gewerblichen Wirtschaft (Industriellenverband)
 - Streikleitung
 - ÖGB Landesleitung und Zentrale in Wien

2.) Führung von Besprechungen Presse, Rundfunk, Fernsehen

3.) Tagebuchführung:

1. Alle Einzelheiten wie a) Besprechung mit dem Betriebsrat, b) Besprechungen der Arbeitgeberverbände, c) besondere Vorfälle im Betrieb (Ansprachen von Rädelsführern, Ausgabe von Parolen, Akte des Ungehorsams oder Aufsässigkeit usw), sind chronologisch unter genauer Angabe der Zeit (Tag, Stunde, Minute) in Tagebuchform festzuhalten.

2. Überwachung von
- a) Tageszeitungen
 - b) Rundfunk
 - c) Fernsehen
 - d) Bildberichte

Jeder Hinweis auf Streiks, im Zusammenhang mit diesem gehaltene Reden, Aufrufe und alle arbeitsrechtlichen Vorfälle sind im Tagebuch zu vermerken. Artikel, Bildberichte usw. sind zu sammeln und in einer Beilage zum Tagebuch zu registrieren und entsprechend dem Tagebuch chronologisch abzuheften.

3. Flugblätter sammeln, registrieren und abheften. Kurzer Vermerk hierüber im Tagebuch, wo? wann? wie? und von wem?
4. Alte Meldungen im Zusammenhang mit dem Streik und über Streikparolen inhaltlich festhalten, wichtige Aussprüche und Redewendungen wo möglich wörtlich.

L

Öffentlichkeit

- 1) Lautsprecheranlage am Tor
- 2) Kameralleute, Bildmaterial
- 3) Plakate, Spruchbänder
- 4) Publikationen, Unterrichtung der Öffentlichkeit in Wort und Bild über
 Ursache
 Auswirkung und Exzesse des Streiks
 Kontakte zur Presse und zum Rundfunk, Arrangements von zwanglosen
 Informationsgesprächen mit Journalisten im Zusammenwirken mit K
- 5) Streik - Gegenpropaganda
- 6) Beweismittelsicherung

Anweisung an alle verantwortlichen Vorgesetzten

Anlage 2

An alle verantwortlichen Vorgesetzten!

Seit Uhr wird in unserem Betrieb gestreikt. Wir sind gewohnt, mit Schwierigkeiten fertig zu werden und arbeiten im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten nach einem genauen Konzept weiter. Die außergewöhnliche Lage erfordert außergewöhnliche Maßnahmen und von uns einen außergewöhnlichen Einsatz.

Streikvorfälle sind auf jeden Fall sofort an (hier folgt eine zu bestimmende zentrale Stelle im Betrieb) zu melden.

Allenfalls notwendige betriebsbedingte Anweisungen:

z.B. Schwerpunktmäßige Ausarbeitung der Halbfertigware

Zusammenziehung aller Arbeitswilligen an bestimmten Einsatzpunkten

Einsatz von technischem und kaufmännischem Personal

Aufstellung eines Arbeitsplanes

Maschinenkonservierung

usw.

Aufforderung an alle Dienstnehmer,
die Arbeit sofort aufzunehmen

Anlage 3

An

Herrn

Frau

Fräulein

Sie haben durch Ihre Arbeitsniederlegung bei aufrechtem Dienstverhältnis Ihren Dienstvertrag schuldhaft verletzt und damit einen Entlassungsgrund gesetzt.

Wir fordern Sie hiemit auf, Ihre Arbeit unverzüglich, das heißt, am Tag nach Erhalt dieses Schreibens, wieder aufzunehmen.

Kommen Sie dieser Aufforderung nicht nach, müssen Sie mit einer fristlosen Entlassung rechnen.

Demit verlieren Sie bestimmte gesetzliche und kollektivvertragliche Ansprüche und werden außerdem für Schäden, die durch Ihren Vertragsbruch entstehen, schadenersatzpflichtig.

Wir sind bereit, Sie gegen Streikübergriffe zu schützen, wir werden dafür sorgen, daß Sie Ihren Arbeitsplatz ungehindert erreichen und verlassen können. Wir werden gegen alle Personen, die Arbeitswillige behindern oder belästigen, mit Strafanzeige vorgehen müssen.

Datum:

Die Betriebsleitung

Eingeschrieben

Anschlag am schwarzen Brett

An alle Mitarbeiter unseres Betriebes!

Wir möchten es nicht verabsäumen und fühlen uns dazu verpflichtet, Sie über die Rechtslage bei einem Streik zu unterrichten. Wer, auch im Zuge eines Streiks, seinen Arbeitsplatz unentschuldigt verläßt oder nicht arbeitet, verletzt beharrlich seine Pflichten aus dem Dienstvertrag und setzt sich nachstehenden Folgen aus:

1. Sofortige Abmeldung bei der Gebietskrankenkasse.
2. Fristlose Entlassung mit Verlust verschiedener gesetzlicher und kollektivvertraglicher Ansprüche (für Arbeiter nach Kollektivvertrag anführen: Abfertigung, Urlaubszuschuß, Weihnachtsremuneration; für Angestellte: Abfertigung, Urlaub).
3. Verlust des Anspruches auf Arbeitslosenunterstützung.
4. Für den Schaden, der dem Betrieb durch Nichteinhaltung der Vertragspflicht durch den Streikenden erwächst, ist dieser haftbar und ersatzpflichtig.

Über die Arbeitsniederlegung hinausgehende Handlungen stellen bereits rechtswidrige Übergriffe dar. Auch darf niemand zum Streik gezwungen werden, da dies eine Einschränkung der persönlichen Freiheit darstellt und strafrechtlich verfolgt werden kann.

Wir haben Ihnen die Rechtslage und die Folgen für Zuwiderhandelnde vor Augen geführt und behalten uns vor, aus Ihrem Verhalten die entsprechenden Konsequenzen zu ziehen. Wer seinen Arbeitsplatz unentschuldigt verläßt oder nicht arbeitet, ist selbst verantwortlich für die Folgen seiner Pflichtverletzung.

Schreiben an Betriebsrat, die Arbeit
unverzüglich aufzunehmen.

Anlage 4

Firmenanschrift

An das Betriebsratsmitglied +)

Herrn

Frau

Fräulein

Sie haben durch Ihre Arbeitsniederlegung bei aufrechtem Dienstverhältnis Ihre Arbeit unbefugt verlassen und Ihren Dienstvertrag schuldhaft verletzt.

Sie werden hiemit aufgefordert, Ihre Arbeit u n v e r z ü g l i c h, das ist spätestens um Uhr des dem Erhalt dieses Schreibens folgenden Tages, wieder aufzunehmen. Kommen Sie dieser Aufforderung nicht nach, werden wir beim Einigungsamt den Antrag auf Zustimmung zu Ihrer Kündigung gemäß den einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes einbringen.

Datum:

Die Betriebsleitung

Ergeht an: 1.)

2.)

3.)

4.)

5.) usw. an alle Betriebsratsmitglieder

+) Ergeht nicht an freigestellte
Betriebsräte

Hingeschrieben

Schreiben an alle Mitarbeiter

Geschätzter Mitarbeiter!

In den letzten Tagen wurde immer wieder von der Möglichkeit eines Streiks gesprochen. Diese Streiksituation ist nun eingetreten. Deshalb haben wir Sie durch einen Anschlag über die bestehende Rechtslage informiert. Ergänzend möchten wir Ihnen noch folgendes sagen:

Wie die Erfahrung zeigt, kommt es im Verlauf eines Streiks bisweilen zu Ausschreitungen, die den Tatbestand einer strafbaren Handlung schaffen. Streikposten könnten versuchen, Arbeitswillige am Betreten ihres Arbeitsplatzes zu hindern. Wir werden aber alles tun, um den Arbeitsfrieden zu erhalten und Ihnen die Weiterarbeit zu ermöglichen.

Was wollen Sie durch einen Streik erreichen? eine Lohnerhöhung? Sie sollen mehr verdienen! Aber wenn demgegenüber keine Erhöhung der Leistung oder Senkung der Produktionskosten steht, erhalten Sie wohl mehr Geld, aber mit vermindertem Wert. Was Sie aber wirklich wollen, ist Geld, mit dem man mehr kaufen kann.

Die wirtschaftliche Situation in Österreich ist derzeit so, daß Lohnerhöhungen niemandem nützen würden. Nun wollen Sie in dieser Situation, in der uns nur eine bessere Leistung helfen kann, auch noch streiken! Sie wollen Arbeitszeit, in der Sie Werte schaffen, sinnlos vergeuden. Ohne Arbeit kein Verdienst, ohne Arbeit keine Lebensmöglichkeit, keine Befriedigung Ihrer Lebensbedürfnisse, weder für Sie, noch für Ihre Familie.

Denken Sie an Ihren Arbeitsplatz? Nur durch Ihre Arbeit könne Sie ihn für die Dauer sichern und neue Arbeitsplätze schaffen. Viele von Ihnen haben Jahre, manche sogar Jahrzehnte lang mit uns erfolgreich gearbeitet, zusammen Leistungen vollbracht und sich eine Existenzgrundlage bewahrt geschaffen. Wollen Sie dies alles wirklich durch einen Streik aufs Spiel setzen und verlieren? Sie müssen die Folgen und schwere finanzielle Einbußen tragen. Durch Ihren Streik wollen Sie den Unternehmer treffen und treffen sich selbst am härtesten. Daher bedenken Sie vernünftig die Lage und die Folgen, bevor Sie sich zu einer Teilnahme an Streik entschließen.

Wirtschaftliche Folgen eines Streiks

(Rede-Skizze)

1.) Für den Betrieb und die Gesamtwirtschaft

Die unmittelbarste wirtschaftliche Folge eines Streiks ist zunächst der Produktions(Leistungs)ausfall, damit eine Verringerung des Sozialproduktes.

Jeder Produktionsausfall bedeutet eine Kostenerhöhung: Die Stillstände der leerstehenden Arbeitsplätze (Hinweis auf die hohen Kapitalanforderungen der betrieblichen Arbeitsplätze!) laufen weiter, obwohl nicht produziert wird. Diese Verringerung der Produktion zusammen mit der gleichzeitigen Erhöhung der Kosten je Produktionseinheit wird in der Regel zu Preissteigerungen führen.

Diese preissteigernde Tendenz wird noch erheblich verstärkt durch Lohnerhöhungen, die über die Produktivitätssteigerungen hinausgehen. Denn hier gibt es nur zwei Möglichkeiten: Entweder werden diese Lohnerhöhungen auf die Preise überwältigt oder aber es sinken die Gewinne (bzw. steigen die Verluste).

Beides hat für die Gesamtwirtschaft - auch für die Arbeitnehmer! - böse Folgen: Werden diese übermäßigen Lohnerhöhungen auf die Preise überwältigt, so bleibt die reale (kaufkraftmäßige) Lohnsteigerung hinter der nominalen zurück (durch Progressivität der Lohnsteuer wird der reale Lohnzuwachs weiter verringert); überdies wird die Lohn-Preis-Spirale ausgelöst und damit die wirtschaftliche Stabilität gefährdet.

Gehen die Lohnerhöhungen aber zu Lasten des Gewinnes, so wird damit die Neubildung von Kapital unterbunden. Dies gefährdet die notwendigen Investitionen (Beispiele aus dem betrieblichen Investitionsprogramm anführen!) und damit die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit der einzelnen Betriebe (auch hier Beispiele anführen!) wie der gesamten Wirtschaft.

• Überhaupt (Hinweis auf hartumkämpfte Exportmärkte, auf Gefahr des wirtschaftlichen Nachhinkens gegenüber anderen Ländern!). Das Wirtschaftswachstum kommt zum Stillstand und nicht zuletzt geraten auch die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer, also die Vollbeschäftigung, in Gefahr.

Nur eine echte Realloohnerhöhung kann dagegen nur erzielt werden, wenn die Erhöhung der Lohnkosten mit einer Erhöhung der Produktivität (Senkung der Produktionskosten je Produktivitätseinheit) Hand in Hand geht. (Hinweis auf Entwicklung der Produktivität - Vergleich mit der Lohnentwicklung - Aufzeigen, wie sehr bereits die Löhne der Produktivität davongelaufen sind und daß nunmehr die Grenze dessen, was die Wirtschaft gerade noch verkraften kann, bereits erreicht ist).

2.) Zusätzliche Folgen für den einzelnen Arbeitnehmer

Für den einzelnen Arbeitnehmer bedeutet der Streik zunächst einen Lohnausfall und damit eine Verringerung seines Einkommens - selbst eine allfällige Streikunterstützung der Gewerkschaft beträgt in der Regel nur einen Bruchteil des Lohnes. (Besonders Frauen werden gegenüber dem Argument, daß durch den Streik ihr Wirtschaftsgeld geschmälert wird, sehr aufgeschlossen sein).

Darüber hinaus gefährdet der einzelne aber auch seinen Arbeitsplatz, und zwar auf 2-fache Weise: Durch die Arbeitsniederlegung selbst (Gefahr der Entlassung!) und sodann durch Lohnforderungen, die die Kapitalbildung des Betriebes und damit dessen Investitionen und Konkurrenzfähigkeit in Gefahr bringen (siehe oben).

Wer einen anderen am Körper verletzt oder an der Gesundheit schädigt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu 6 Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen. Hat die Tat eine längere als 24 Tage dauernde Gesundheitsschädigung oder Berufsunfähigkeit zur Folge, ist sie mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren zu bestrafen, was auch dann Gültigkeit hat, wenn die Tat von mindestens 3 Personen in verabredeter Verbindung begangen worden ist.

Bei schweren Dauerfolgen erhöht sich gemäß § 85 StGB die Strafdrohung auf 6 Monate bis 5 Jahre.

Gemäß § 33 und 41 ASVG ist die Abmeldung bei der Gebietskrankenkasse auch in Listenform möglich.

[illegible]

Anschlag am schwarzen Brett, Arbeit
unverzüglich wieder aufzunehmen

Anlage 10

An alle Mitarbeiter unseres Betriebes!

Seit Uhr wird in unserem Betrieb gestreikt.

Die Teilnahme am Streik stellt einen schuldhaften Bruch Ihres Dienstvertrages dar.

Wir fordern Sie daher auf, Ihre Arbeit unverzüglich wieder aufzunehmen.

Wir werden dafür sorgen, daß Sie ungehindert Ihren Arbeitsplatz erreichen, Ihre Arbeit verrichten können und ungehindert den Betrieb verlassen können.

Kommen Sie dieser Aufforderung nicht nach, müssen Sie damit rechnen, daß Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren.

Das bedeutet:

- 1.) Abmeldung bei der Gebietskrankenkasse.
- 2.) Verlust des Anspruches auf Arbeitslosenunterstützung.
- 3.) Verlust verschiedener gesetzlicher und kollektivvertraglicher Ansprüche (für Arbeiter nach Kollektivvertrag anführen: Abfertigung, Urlaubszuschuß, Weihnachtsremuneration; für Angestellte: Abfertigung, Urlaub).
- 4.) Schadenersatz für den durch Ihr Verhalten entstandenen Schaden.

Mögliche Straftatbestände

Anlage 13

Landfriedensbruch

§ 274 StGB

zB Eindringen in den Betrieb oder Betreten des Betriebsgeländes gegen den Willen des Berechtigten.

Wer wissentlich an einer Zusammenrottung einer Menschenmenge teilnimmt, die darauf abzielt, daß unter ihrem Einfluß eine strafbare Handlung gegen Leib oder Leben bzw eine schwere Sachbeschädigung begangen wird, ist mit Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren zu bestrafen.

Bei führender Teilnahme an der Zusammenrottung sowie bei tatsächlicher Gewaltausübung erhöht sich die Strafdrohung auf 3 Jahre, während jener nicht zu bestrafen ist, der sich freiwillig aus der Zusammenrottung zurückzieht.

Hausfriedensbruch

§ 109 StGB

zB Eindringen oder Betreten von Betriebsräumen oder Wohnungen gegen den Willen des Berechtigten.

Wer sich mit Gewalt oder durch Drohung mit Gewalt den Eintritt in ein Haus erzwingt, das zur Ausübung eines Berufes oder Gewerbes dient bzw in einem unmittelbar zu einem Haus gehörenden umfriedeten Raum eindringt und dabei Gewalt zu üben beabsichtigt, den Widerstand einer Person überwinden will oder das Eindringen mehrerer Personen erzwungen wird, ist mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren zu bestrafen.

Sachbeschädigung

§§ 125, 126 StGB

zB Beschädigung des Gebäudes, der Lautsprecheranlage, der Photoapparate usw.

Wer eine fremde Sache zerstört, beschädigt, verunstaltet oder unbrauchbar macht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu 6 Monaten, wenn der Schaden jedoch 5.000,-- übersteigt, bis zu 2 Jahren bzw 5 100.000,-- übersteigt, bis zu 5 Jahren zu bestrafen.

Freiheitsentzug

§ 99 StGB

zB Zusammenrottung vor dem Tor, um Arbeitswillige am Betreten des Betriebes zu hindern.

Wer einen anderen widerrechtlich am Gebrauch seiner persönlichen Freiheit hindert, ist mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren zu bestrafen.

Nötigung

§§ 105, 106 StGB

zB Hinderung von Arbeitswilligen am Betreten des Betriebes durch Drohung, Hinderung eines Autos an der Weiterfahrt.

Wer einen anderen mit Gewalt oder durch gefährliche Drohung zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr zu bestrafen.

Die Strafdrohung erhöht sich unter anderem auf 5 Jahre, wenn besonders wichtige Interessen des Genötigten oder eines Dritten verletzt worden sind.

Gefährliche Drohung

§ 107 StGB

zB Ihr Streikbrecher, Ihr werdet schon noch sehen was Euch passiert usw.

Wer einen anderen gefährlich bedroht, um ihn in Furcht und Unruhe zu versetzen, ist mit Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr zu bestrafen.

Körperverletzung

§§ 83, 84 ff StGB

zB Tätliche Mißhandlung, Raufereien mit sichtbaren Folgen, wenn auch nur blauen Flecken usw.

Beleidigung

§ 115 StGB

zB Du Streikbrecher, Verräter, Schwein, Kanaille, Hund usw.

Wer öffentlich oder vor mehreren Leuten einen anderen beschimpft oder mit einer körperlichen Mißhandlung bedroht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu bestrafen.

Der Täter ist jedoch nur auf Verlangen des Verletzten zu verfolgen.

§ 3 Koalitions-gesetz

Wer einen anderen Menschen, um das Zustandekommen oder die zwangsweise Durchführung eines Streiks zu bewirken, an der Ausführung seines freien Entschlusses, zu arbeiten oder Arbeit zu geben, mit was immer für Mitteln, zu hindern versucht, macht sich einer Übertretung schuldig und wird mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

Schlußanmerkung des RBK: Wie gefällt euch dieser Streikplan? Ganz schön ausgetüftelt, nicht wahr?

Eigentümer, Herausgeber, Verleger, Vervielfältiger und für den Inhalt verantwortlich: Christine Goldberg, 1120 Spittelbreitengasse 30/21