

Streik!

kurz & bündig

Wir sind
STREIKBEREIT!
Für höhere Löhne & Arbeitszeitverkürzung.

Wir sind
SOZIAL ABER NICHT BLÖD

CARITAS,
DGB & SWD:
SAM

STREIK FÜR
BESSE
SOZIALE
M
KLIE
M

STREIK FÜR
+6%
UND
RECHT-
BEREINIG

TEIL ZEIT
Pension

2/3

Einleitung	2	How to do... wenn Menschen betroffen sind	35
Die Probleme werden mehr und größer	3	How to do... verteidigen	37
Was ist ein Streik ...	5	How to do... Konsequenz	39
... und was kein typischer	6	Der politische Streik	41
Streikformen	8	Der Generalstreik	42
“Ja dürfen's denn das?”	9	Gewerkschaft muss Kampforganisation werden	43
Womit ist zu rechnen?	13	Politische Bündnispartnerin	46
Kein Vertrauen in Staat oder Regierung	16	Die Eskalationsleiter mit Checkliste	47
Geht's nicht auch ohne Streik?	17	Davor: Betriebsgruppe aufbauen	48
Viele arbeiten - Wenige profitieren	20	Stimmungsbarometer	49
Eine andere Welt ist möglich	21	Vorbereitung bringt's!	50
Streik ist möglich	22	Umso mehr mitmachen, um so besser!	51
Reiche Streik-Geschichte	23	Selbst informieren!	52
“Allein, machen sie dich ein” ...	25	Aktiv streiken!	53
How to do... Information	27	Wir sind nicht allein!	54
How to do... Demokratisch	29	Wir gehen raus!	55
How to do... Gegen Spaltung	31	Wir entscheiden selbst!	56
How to do... Solidarität	33		

Impressum

MHV Sozialistische LinksPartei (SLP)
Pappenheimgasse 2/1, 1200 Wien
Verlagsort: Wien; Druck: Flyeralarm

Einleitung

In der 1. Auflage 2010 schrieben wir: “‘Österreich ist das Land der Sozialpartnerschaft’ - so und ähnlich die gängige bzw. die verbreitete Meinung. Tatsächlich fragen sich immer mehr, ob es nicht längst an der Zeit ist, die Taktik zu ändern.”

Inzwischen haben die Angriffe auf Rechte und Lebensstandard der Arbeiter*innen zugenommen. Die erste Auflage erschien nach dem Finanzcrash von 2007/8. 2020 und Corona haben eine weitere Krise eingeläutet deren Dauer und Folgen noch nicht abzusehen sind.

Die letzten 10 Jahre zeigen eine wachsende Ablehnung neoliberaler Logik. Dass Kürzungen, Sparpolitik, Stellenabbau etc. keine Naturgesetze sind, wurde zunehmend deutlich, wie auch, dass die Herrschenden die Kosten der Krise auf die Arbeiter*innenklasse abwälzen wollen.

Unsere Broschüre 2010 stellte auch deshalb eine Neuigkeit dar weil die Gewerkschaft jahrzehntelang zu diesem Thema geschwiegen hatte. Es gab kein Material, keine Informationen und kein Wissen.

Während die Gewerkschaftsführung auch jetzt in der Defensive bleibt, steigt gleichzeitig die Bereitschaft, “sich zu wehren”. Kämpfen wird in der Wirtschaftskrise nicht leichter - aber nötig und machbar. In dieser völlig überarbeiteten Neuauflage fließen Erfahrungen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich ein und wir knüpfen an eine oft unbekannt aber existente kämpferische Tradition an.

Diese Broschüre ist auch eine Einladung uns zu kontaktieren: wir sind Gewerkschafter*innen und Betriebsrät*innen und haben in den letzten 30 Jahren nicht nur Solidaritätsaktionen für Streiks sondern auch Streiks direkt mitorganisiert. Wir teilen diese Erfahrung gerne und helfen mit Tipps, Infos, persönlichen Gesprächen, Besuchen von Betriebsrats-Sitzungen oder Betriebsversammlungen und unterstützen bei Streik-Arbeitskreisen!

Wien, Mai 2021

Die Probleme werden mehr und größer

Klima- und Coronakrise, Rekordarbeitslosigkeit, Zombie-Firmen, psychische Probleme - die Probleme nehmen zu. Corona hat die tiefste Wirtschaftskrise seit 100 Jahren ausgelöst. Die Regierungen haben massiv gegengesteuert, doch der Großteil ist wieder in die Taschen der Reichen und Kapitalist*innen geflossen. Jede Erholung ist nur vorübergehend, da sich an den grundlegenden Widersprüchen nichts ändert. Und alle Regierungen (Bund, Land, egal in welcher Parteienkombination) und Unternehmen sind sich letztlich einig: wir sollen für die Krise zahlen, die wir nicht verursacht haben.

Armut als Massenphänomen

- In den letzten 20 Jahren sind die Nettolöhne stagniert, die Reallöhne gesunken.
- Ca. 20% sind von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht.
- Die Arbeitslosigkeit bleibt hoch, viele Jobs sind weg oder durch prekäre ersetzt. Bald wird jede*r 5. Jugendliche ohne Job sein! Gleichzeitig fehlen zehntausende Pflegekräfte.
- V.a. Frauen können nur Teilzeit arbeiten, weil Kinderbetreuung und Pflege fehlt. Dafür arbeiten Frauen in "systemrelevanten" aber mies bezahlten Jobs.
- Rund 80% der gesamten Steuerleistung zahlen Beschäftigte und Konsument*innen.

Die Reichen werden immer reicher

- Eine Studie der Arbeiterkammer von Ende 2020 hat aufgezeigt, dass die Vermögen in Österreich noch ungleicher verteilt sind als angenommen: Das reichste 1% besitzt 39% des Gesamtvermögens, die 5% reichsten 55% und die reichsten 10% besitzen mehr als die restlichen 90% der Bevölkerung zusammen.
- Die rund 40 Milliardär*innenhaushalte bzw. rund 155.000 Millionär*innen sind keineswegs "self-made", ein Großteil hat geerbt, der Rest hat andere für sich arbeiten lassen.
- Die Einkommensschere geht weiter auf, damit wachsen die

Vermögensunterschiede weiter: 2003 lag das Verhältnis zwischen Löhnen und Managementbezügen bei 1:24, 2015 bei 1:43 an und 2018 bei 1:64.

- PolitikerInnen verdienen 20-30 x soviel wie "normale" Menschen (Zusatzeinkommen aus "Beratungsjobs" etc. nicht eingerechnet)

Neue Angriffe drohen

Unternehmen und Regierung(en) wollen die "Krise für Reformen nutzen" (WKO) - also die Kosten von Krise und wachsender Konkurrenz auf die Arbeiter*innenklasse abwälzen. Pläne haben sie dafür jede Menge:

- durch Corona, Homeoffice und Homeschooling wurden viele Rechte von Beschäftigten aufgeweicht, diese Missstände versuchen Firmen zum Dauerzustand zu machen (z.B. mit "Teilkrankenstand" oder "Homeoffice beim kranken Kind")
- bei Arbeitslosen weitere Ausdehnung der "Zumutbarkeit" bezüglich Dauer des Arbeitsweges oder Einkommensverlust.
- Erhöhung des Pensionsantrittsalters (was die Arbeitslosigkeit weiter erhöhen würde) und Senkung der Pensionen.
- Mehr Druck auf Studierende, mehr Einfluss von Firmen an Unis und Schulen.
- Obwohl Corona gezeigt hat wie notwendig der Bereich ist, drohen weitere Einsparungen im Sozial- und Gesundheitsbereich.

Im Kapitalismus geht es nicht darum, den Lebensstandard aller zu erhöhen. Stattdessen profitiert eine kleine Gruppe von der Arbeit der absoluten Mehrheit. Durch den Sozialstaat - den die Arbeiter*innenklasse sich erkämpft hat - wurden manche Härten abgeschwächt. In der Krise kommt der normale Kapitalismus zum Vorschein: Beschäftigte müssen funktionieren und billig sein. Wer keinen Gewinn schafft fliegt raus. Soziale Absicherung gibt es immer weniger. Mensch und Natur haben aus Sicht des Kapitalismus nur eine Aufgabe: Profite zu erzielen. Dem wird alles untergeordnet.

Was ist ein Streik ...

Die Darstellung vom Boot, in dem wir alle gemeinsam sitzen, kennen wir. Die Realität sieht anders aus. Die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten sind nicht gleich, sondern stehen meist in direktem Widerspruch. Im Kapitalismus herrscht aufgrund dieses Widerspruches eigentlich permanent Klassenkampf, nur wird er oft nicht offen oder bewusst ausgetragen. Manchmal wird es aber einfach zu viel und es kommt zu Konflikten, Verhandlungen, Protesten und eben auch zu Streiks.

Beim Streik entziehen die Beschäftigten dem Unternehmen das einzige, was das Unternehmen wirklich interessiert: ihre Arbeitskraft. Beim Streik zeigt sich auch sehr deutlich, wer in einem Unternehmen tatsächlich "wichtig" ist. Denn wenn die Beschäftigten streiken, geht gar nichts mehr. Fehlt hingegen die Betriebsleitung geht's meist weiter wie zuvor.

Die Leistung im Betrieb wird also offensichtlich nicht von Unternehmer*in oder Management erbracht, sondern von den Beschäftigten. Indem sie ihre Arbeitskraft verweigern, machen sie auf diese Tatsache aufmerksam. Sie setzen den Boykott der Arbeit gemeinsam als Druckmittel ein. Streiks können in unterschiedlicher Form und Dauer stattfinden. Gemeinsam ist ihnen die kollektive Handlung von Beschäftigten, die ihre Arbeit verweigern.

Adam Smith, einer der Urväter der Nationalökonomie, dem man kaum nachsagen kann, ein "Linksradikaler" gewesen zu sein, drückte es Ende des 18. Jahrhunderts so aus:

"... wobei die Interessen keineswegs die gleichen sind. Der Arbeiter möchte soviel wie möglich bekommen, der Unternehmer so wenig wie möglich geben. Die Arbeiter neigen dazu, sich zusammen zu schließen, um einen höheren Lohn durchzusetzen, die Unternehmer um ihn zu drücken."

... und was kein typischer

Aufgrund der Stärke der Arbeiter*innenbewegung und ihrer offensichtlich berechtigten Forderungen ist Streik ein zunehmend positiv besetzter Begriff der ausdrückt, dass sich Menschen zu Recht wehren. Daher wird der Begriff auch für Kämpfe verwendet, die keine klassischen Arbeitskämpfe sind. In den letzten Jahren sehen wir vermehrt, dass sich andere Proteste positiv auf diese zentrale Kampfform der Arbeiter*innenklasse beziehen.

Im Gegensatz zu "echten" Streiks können diese allerdings keinen wirtschaftlichen Druck ausüben. Sie wirken über den moralischen bzw. politischen Druck. Sie erzeugen Öffentlichkeit, eine Debatte über die Themen und können die Herrschenden unter Druck setzen. Solche Proteste erzeugen natürlich auch Bewusstsein: Jugendliche die sich z.B. an Klimastreiks beteiligen lernen die Stärke kollektiver Aktionen kennen - und wenden diese Kampfform dann vielleicht auch später, im Berufsleben an. Nicht immer sind die Trennlinien glasklar - so kann z.B. ein Streik von Schüler*innen oder Studierenden dazu führen, dass auch die Lehrenden an Schulen und Unis oder andere Teile der dortigen Belegschaft in einen echten Streik treten. Das steigert die Kampfkraft enorm!

- Schüler*innen-, Studierenden- bzw. Bildungstreiks: Auch wenn unzählige bei solchen Protesten auf der Straße sind - die Regierung kann das leichter aussitzen, weil kein wirtschaftlicher Schaden entsteht. Gibt es Schul-, Einschreib- oder Studiengebühren kann es sogar für die Streikenden zusätzliche Kosten bedeuten. Hier wäre als begleitende Maßnahme ein kollektiv organisierter Zahlungsboykott möglich. Das zentrale Element ist hier die Unterstützung aus der Bevölkerung bzw. ob es gelingt, "echte" Streiks in Betrieben auslösen weil die Ziele ähnlich sind.
- Klimastreik: in der Regel ein anderes Ziel, aber dieselbe Methode wie bei Bildungstreiks. Der Druck auf die Regierung war enorm - doch die Folge waren im wesentlichen leere Lippenbekenntnisse.

- Frauenstreik - Feministischer Streik: Der 8. März war ursprünglich ein Kampftag der Arbeiter*innenbewegung für Frauenrechte. Es ging um soziale und demokratische Rechte. Der Gegner waren Regierungen und Unternehmen - nicht die "eigenen" Männer. Ein Ansatzpunkt heute für den Wiederaufbau eines solchen Kampftags sind Streiks um Frauenrechte, an denen sich auch solidarische Männer beteiligen können.

Im Gegensatz dazu stehen Streiks, an denen sich ausschließlich Frauen beteiligen sollen - und zwar nicht nur bzw. nicht primär im Job, sondern im Privaten. Diese Kampfform zielt nicht auf die Verantwortlichen für Frauenunterdrückung und soziale Probleme ab, sondern legt die Verantwortung für ein gesellschaftliches Problem in die Hände von einzelnen Frauen.

- Hungerstreik: Ein Mensch verweigert die Aufnahme von Nahrung oder sogar Trinken. Er fügt damit sich selbst Schaden zu. Jene, gegen die sich der Hungerstreik richtet, geraten unter moralischen Druck. Aber es entsteht kein ökonomischer Druck und es ist eine sehr riskante Kampfform. Wenn der Regierung, dem Ministerium etc. egal ist, stirbt der Mensch im schlimmsten Fall, ohne sein Ziel erreicht zu haben.
- Sogenannte "Unternehmer*innen-Streiks" sind natürlich keine echten Streiks. Sie sind ein Kampfmittel von Unternehmen gegen Regierungen mit dem Ziel sie auszuhungern. Unternehmen verzichten dabei kurzfristig auf Gewinne um eine lästige, z.B. linke, Regierung los zu werden.

Streikformen

Arbeitskämpfe können sehr unterschiedlich sein und werden im wesentlichen nach Beginn, Umfang, Ziel und Inhalt unterschieden. Die Streikform kann sich in der Eskalation ändern und hängt von Ziel und Möglichkeiten ab.

- Ein *überraschender* Streik beginnt wie ein *spontaner* ohne Vorwarnung für das Unternehmen, zweiterer ist nicht geplant.
- Erfasst sein können Beschäftigtengruppen in einen Betrieb oder einer Branche (*Teilstreik* oder *Schwerpunktstreik*), ein ganzer Betrieb (*Vollstreik*), eine ganze Branche oder sogar eine ganze Region (*Generalstreik*).
- Eher Vorformen sind *Dienst nach Vorschrift*, *Bummelstreik* und *Überstundensperre* da, zwar eingeschränkt, weiter gearbeitet wird.
- Viel Organisation und Koordination braucht es wenn sich Betriebe, Branchen oder Regionen abwechseln, hierzu zählen *Umlaufende* bzw. *Rollende Streiks* sowie *Schachbrett-* und *Stotterstreiks*.
- Ziel kann die Unterstützung für andere sein (*Solidaritätsstreik*), die eigene Kampfbereitschaft zu zeigen (*Warnstreik*) oder eine konkrete Forderung. Sie können Errungenschaften verteidigen oder offensiv Forderungen aufstellen.
- Der Übergang zwischen *ökonomischen* und *politischen* Streiks ist, wie bei den meisten Streikformen, fließend.
- Abhängig von der Position der Gewerkschaft zum Arbeitskampf unterscheidet man noch zwischen einem *gewerkschaftlich organisierten Streik* bzw. wenn diese Unterstützung fehlt von einem *“wilden”* Streik. Rechtlich ist dieser Unterschied irrelevant, der Unterschied liegt beim Streikgeld und der aktiven Unterstützung durch die Gewerkschaft.

Der Erfolg hängt von Solidarität und Zusammenhalt ab aber auch “kleine Rädchen” können viel bewirken: z.B. das OP-Reinigungspersonal im Spital, Beschäftigte der Müllabfuhr etc.

“Ja dürfen’s denn das?”

Es herrscht Unsicherheit darüber, ob Streiken überhaupt erlaubt ist. Gibt es ein Streikrecht? Wie sieht es aus? Dürfen Beamt*innen streiken? Sind politische Streiks erlaubt? Dürfen wir ohne Gewerkschaftsunterstützung streiken? Tatsache ist, dass Streiks an sich in Österreich nicht “positivrechtlich” geregelt sind, es existieren also keine Gesetze speziell für Streiks. Es gibt daher auch keine legalen oder illegalen Streiks. Die Rechtsmeinung ist abhängig vom (Klassen-) Standpunkt und reicht von “Grundrecht” bis “verboten weil Arbeitsverweigerung”.

Streiken ist ein Grundrecht

Der ÖGB ist der Auffassung, dass aus der Koalitionsfreiheit - also dem Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen - und aus der Menschenrechtskonvention auch das Streikrecht resultiert. Wir sehen das weniger juristisch: Streiken ist ein Grundrecht. Doch wie alle anderen Grundrechte der Arbeiter*innen - das Recht auf Arbeit, auf ein Einkommen, auf eine leistbare Wohnung, auf Bildung und Gesundheit, auf Gleichbehandlung und Gerechtigkeit, wie das Demonstrationsrecht etc. - ist auch das Streikrecht laufend unter Beschuss. Ob de facto ein Streikrecht existiert ist weniger eine juristische als eine politische Frage und hängt von der Stärke der Arbeiter*innenbewegung ab und nicht davon, was in Gesetzbüchern steht.

Theoretisch sind Streiks und die Teilnahme sogar verfassungsrechtlich geschützt. Die rechtliche Streikfreiheit ergibt sich aus Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Dort wird das Recht auf Gründung von Gewerkschaften garantiert:

Artikel 11 – Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit: (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.

In Ausübung dieses Rechts “dürfen” auch Kampfmaßnahmen gesetzt, also auch gestreikt, werden. 1978 ist Österreich dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (“UN-Sozialpakt”) beigetreten. In Artikel 8 Abs. 1 dieses Pakts wird ein Streikrecht sogar ganz ausdrücklich gewährleistet.

Streiken im Öffentlichen Dienst

Die Behauptung, Streiks im Öffentlichen Dienst wären verboten, beruht auf einem längst nicht mehr gültigen Gesetz aus 1918. Wirklich verboten waren Streiks nur in der Monarchie, im austrofaschistischen Ständestaat und im Nationalsozialismus.

Kein Streik ist “wild”

Zum Streiken bedarf es keiner “Erlaubnis” der Gewerkschaft. Deshalb ist der Begriff “wilder Streik” falsch. Wenn Streiks durch den Druck der Basis zu Stande kommen sind sie oft dynamischer und können von der Gewerkschaftsbürokratie nicht kontrolliert werden. Andererseits fehlt dann auch die Unterstützung dieser Massenorganisation. Rechtlich ist die Frage, ob die Gewerkschaft einen Streik unterstützt oder nicht, aber egal. Trotzdem kann ein solcher Streik die aktive Unterstützung (nicht Kontrolle!) durch die zuständige Gewerkschaft und den ÖGB einzufordern um die Ressourcen für das Erreichen der Streikziele nutzen zu können.

Jobverlust wegen Streikteilnahme?

Obwohl Vorgesetzte und Chefs immer wieder mit Jobverlust und Schadensersatzforderungen drohen, um die kämpferische Belegschaft zu verunsichern: Nein, Streik ist keine Dienstpflichtverletzung! Deshalb wäre eine Entlassung wegen Streikteilnahme rechtswidrig. Und weil die Teilnahme am Streik nicht rechtswidrig ist, haften die Streikenden auch nicht für Schäden, die den Unternehmen durch den Streik entstanden sind.

Auch eine Kündigung oder Entlassungen wäre durch Klage beim Arbeits- und Sozialgericht anfechtbar, weil es eine sogenannte Motivkündigung wäre und ein verpöntes (= unzulässiges) Kündigungsmotiv beinhaltet (siehe Arbeitsverfassungsgesetz § 105 (3) Z 1 bei Kündigung, §106 bei Entlassungen)

Die rechtlichen Grundlagen zu kennen ist ebenso wichtig wie die politischen Rahmenbedingungen. Zur Streikvorbereitung gehört auch sich das rechtliche Know-How zu checken und Vorbereitungen zu treffen wie sich die Streikenden vor Repression schützen können. Der gesetzliche Schutz ist hier in der Regel nicht ausreichend. Viele juristische Maßnahmen der Firmenleitung - einstweilige Verfügungen, Entlassungen etc. - wirken sofort, auch wenn sie später (meist nach dem Streik) eventuell wieder aufgehoben werden. Doch dann ist der Streik bereits geschwächt worden. Wir dürfen nie vergessen, dass auch Arbeits- und Sozialgericht bürgerliche Gerichte sind bei denen es nicht um "Gerechtigkeit" geht. Im Sozialbereich z.B. gibt es oft Umstrukturierungen und Kündigungen. Wenn "zufällig" Streikende oder einen Streik vorbereitende betroffen sind ist es schwer, eine Motivkündigung zu beweisen. Noch schwerer wird es wenn der Betriebsrat einer Kündigung zustimmt um "lästige" Konkurrenz los zu werden. Auch kosten Gerichtsverfahren viel Zeit und Kraft, die eine Streikbewegung belasten können.

In gemeinsamen Diskussionen und demokratischen Entscheidungen muss entschieden werden ob man z.B. eine Entlassung ignoriert, den/die Kolleg*in weiter auf das Firmengelände lässt und so einen Polizeieinsatz riskiert. Oder wartet man ein Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht oder Gespräche zwischen Betriebsrat/ Streikkomitee und Firmenleitung ab? Die Wahl der Strategie muss gemeinsam stattfinden und hängt v.a. vom Kräfteverhältnis ab.

Entgelt während des Streiks?

Nein, aufgrund der Teilnahme am Streik besteht kein Entgeltanspruch - bei einem erfolgreichen Streik kann das aber eine Forderung für die Beendigung sein. Sinnvoll ist auf jeden Fall, von der Gewerkschaft die Freigabe des Streikfonds zu erwirken, aus dem dann ein Teil der Löhne/Gehälter und sonstigen Entgeltansprüche gezahlt wird (pro Woche das 12-fache des durchschnittlichen Mitgliedsbeitrags der letzten 3 Monate). Außerdem kann die Gewerkschaft rechtliche und praktische Unterstützung geben. Beides gilt aber nur für Gewerkschaftsmitglieder.

Es macht Sinn, seine Rechte zu kennen - ohne sich darauf zu verlassen oder zu beschränken. Denn welche Rechte man geltend machen kann bzw. wie viel mehr (oder weniger) Arbeiter*innen in einem Arbeitskampf erreichen, hängt vom Kräfteverhältnis ab und weniger vom Gesetz. Die Versuche des ÖGB, die Angriffe auf die Beschäftigten mittels Klagen los zu werden, bleiben daher oft erfolglos, weil "Papier geduldig" ist. Nur wenn die Arbeiter*innenklasse die Macht hat, ihr Recht auch durchzusetzen, kann sie es wirklich erfolgreich einfordern.

Womit ist zu rechnen?

Streiks bzw. jede Organisation am Arbeitsplatz reduziert die Verhältnisse im Betrieb auf ihre ökonomische Basis. Chefs oder Vorgesetzte die davor vielleicht "nett" oder auch mal "links" auftreten werden ihre Interessen mit allen Mitteln verteidigen. Ein Streik trifft den Lebensnerv weil dem Betrieb das wichtigste - nämlich die Arbeitskraft der Beschäftigten - entzogen wird. Die herrschenden Machtverhältnisse werden in Frage gestellt. Erfolgreiche Streiks können außerdem Vorbild für andere sein. Unternehmen reagieren auf Streiks mit Gegenwehr, wie offensiv und hart diese ausfällt hängt vom Kräfteverhältnis und der (potentiellen) Gefährlichkeit des Streiks ab. Die Gegenmaßnahmen von Unternehmen und Regierungen (unabhängig davon ob legal oder illegal) sollen Streiks verhindern bzw. beenden. Die Gefahr von Streiks macht Firmen, die sonst in Konkurrenz zueinander stehen, zu Bündnispartner*innen. Man hilft sich gegenseitig aus, um das große Ganze (das kapitalistische System) zu schützen.

- Falschinformationen und Medienhetze: Die Medien sind nicht neutral, sondern gehören der Elite, die sie im Falle eines Streiks auch unterstützen. Da wird dann gegen "privilegierte" Streikende gehetzt (z.B. wenn sie Errungenschaften verteidigen die andere nicht haben) oder gegen "egoistische" Streikende (z.B. wenn Pflegende oder Lehrende streiken).
- Teile und Herrsche: die stärkste Waffe der Beschäftigten ist der Zusammenhalt und die Solidarität. Das wird versucht zu verhindern indem z.B. einzelne Beschäftigte bevorzugt werden, oder gegen andere (oft rassistisch) gehetzt wird. In größeren Konzernen wird auch versucht, Standorte gegeneinander auszuspielen, um einen gemeinsamen Kampf zu verhindern.

Geschäftsführungen versuchen auch Betriebsrat bzw. Gewerkschaft Dieses Teile und Herrsche, kann auch die Belegschaft von Betriebsrat oder Gewerkschaft zu isolieren und verhandelt z.B. hinter dem Rücken der Beschäftigten mit diesen. Der Belegschaft wird dann z.B. mitgeteilt: "Es ist mit Eurer Gewerkschaft vereinbart, dass ihr dies

und jenes nicht tut". Um eine solche Einschüchterung zu verhindern sind demokratische Strukturen und transparente Informationen an alle Streikenden wichtig.

- Einsatz des "Rechtsstaates": unabhängig von der rechtlichen Lage wird versucht, Streiks mit der Drohung bzw. dem Einsatz von Rechtsmitteln in die Knie zu zwingen. Dazu gehören Schadenersatzklagen (weil Liefertermine nicht eingehalten werden konnten, weil angeblich etwas in der Firma kaputt gemacht wurde oder auch wegen eines "Imageschaden"), Verleumdungsklagen, Kündigungen, Entlassung wegen "Arbeitsverweigerung" bzw. "Nichtbefolgung von Anordnungen", aber auch Klagen wegen "Drohung", "Nötigung" oder wegen der angeblichen Verletzung eines Betriebsgeheimnisses.

Mal mehr mal weniger: Ein Streik stellt immer die Eigentumsfrage über die Produktionsmittel und daher im Streikfall um die Verfügbarkeit darüber. Was passiert mit Firmenräumen, Fuhrpark, Maschinen, Material usw. während eines Streiks?

Kapitalist*innen bzw. Chefs versuchen oft Streikende unter Druck zu setzen: "Ich bestimme was mit meinen Autos oder meinen Maschinen passiert!" oder auch "ohne meine Erlaubnis dürfen keine Medienvertreter*innen, Gewerkschaften oder politische Gruppen auf mein Firmengelände". Wenn die Streikenden dies missachten, wird mit Besitzstörungsklagen und/oder Schadensersatz gedroht. Es ist nicht auszuschließen, dass künftig auch der § 278a des Strafgesetzbuches (sogenannter "Anti-Mafia-Paragraph" bzw. offiziell "Kriminelle Organisation"), Hygienebestimmungen (z.B. bezüglich Corona) oder ähnliches gegen Gewerkschaften und Streikende eingesetzt werden.

- Klar ist: Im Kapitalismus kann die Justiz auf Hochtouren arbeiten, wenn es gegen die Interessen des Kapitals geht. Immer wieder bewirken Firmenchefs bei Gericht "einstweilige Verfügungen" über rechtliche Aspekte des Streiks (z.B. Betreten des Firmengeländes), die im Eilverfahren erlassen und den streikenden Kolleg*innen

zugestellt werden. Sie sollen die Streikenden verunsichern und werden, wenn's drauf ankommt, auch mit der Polizei umgesetzt.

- Aussperrungen: um zu verhindern, dass Streikende einen Betrieb besetzen bzw. den Einsatz von Streikbrecher*innen behindern, kann es zur Aussperrung kommen. Streikenden wird der Zutritt zum Betrieb verwehrt. Das dient auch zur Isolierung der Streikenden, denen der Versammlungsort fehlt.
- Einsatz von Streikbrecher*innen: um die Produktion weiterzuführen und die Kosten des Streiks zu reduzieren, werden Streikbrecher*innen, also kurzfristig organisierte Ersatzarbeitskräfte, angeheuert.
- Einsatz von Polizei und Militär: Weil der Staat nicht neutral ist, setzt er seine "bewaffneten Formationen" gegen Streiks ein. Das reicht von Behinderungen durch polizeiliche Formalismen (z.B. Untersagung einer Demonstration wegen "Verkehrsbehinderung") über den Einsatz von z.B. Militärs als Streikbrecher (z.B. bei Streiks im öffentlichen Verkehr) bis zum Einsatz von roher Gewalt.

Auch wenn all das erschreckend wirken kann: ob bzw. was zum Einsatz kommt hängt davon ab, wie das Kräfteverhältnis ist. Ist ein Streik gut organisiert und hat breite Unterstützung können diese Repressionsversuche zahnlos bleiben.

Kein Vertrauen in Staat oder Regierung

Deutlich wird bei der Streikfrage die Rolle des Staates und von bürgerlichen Parteien. Nie ist "der Staat" und seine Organe neutral - im besten Fall ist die Arbeiter*innenbewegung so stark, dass der bürgerliche Staat sich aus Angst vor einer weiteren Eskalation zurückhält. Sie versuchen - im Interesse der Wirtschaft und der herrschenden Klasse - gewerkschaftliche Rechte und das Streikrecht einzuschränken.

Aktuell geschieht das eher indirekt, indem Falschinformationen gestreut werden. Doch eine der ersten von reaktionären Regierungen angestrebte Maßnahme ist die Beschränkung gewerkschaftlicher und betriebsrätlicher Rechte, wie die Anzahl der Freistellungen, die Höhe der Betriebsratsumlage, Angriffe auf die "Pflichtmitgliedschaft" in der Arbeiterkammer etc.

Es folgen Angriffe auf das Streikrecht wie ein Streikverbot in Schlüsselbereichen, in der Waffenindustrie, im Öffentlichen Dienst; weiters das Verbot von Solidaritätsstreiks und das Verbot von Streikposten. Ideen in diese Richtung gibt es auch immer wieder in Österreich.

Auch wo ein Streikrecht existiert, bedeutet das nicht, dass es anerkannt wird.

Die britische Regierung strukturierte im Bergarbeiterstreik 1984/85 die Polizei zu einer paramilitärischen Polizeitruppe um und setzte sie gegen die Streikenden ein, unterstützt von den Geheimdiensten MI5 und MI6 sowie vom CIA. Es wurden Pferde, Hunde und Bürgerkriegsausrüstung gegen die Streikposten eingesetzt und zwei Bergarbeiter getötet, hunderte verletzt und tausende verhaftet. Die Streikkasse der Gewerkschaft NUM wurde beschlagnahmt. Die französische Regierung setzte im großen Streik 1995 das Militär als Streikbrecher ein, ebenso wie die griechische im LKW-Fahrer*innen-Streik 2010.

Geht's nicht auch ohne Streik?

“Durch's Reden kommen die Leut' zam”. Die Idee ist, dass Vertreter*innen zweier Gruppen, die unterschiedliche Interessen haben, in Verhandlungen zu einem fairen Deal kommen. Das ignoriert, dass die Interessen von “Kapital” (Unternehmen, Management, Regierung) und “Arbeit” (Beschäftigte und ihre Familien, Arbeitslose, Gewerkschaften) diametral entgegengesetzt sind. Es gibt keinen “Kompromiss” von dem beide Seiten profitieren, sondern nur einen Kompromiss, der das Kräfteverhältnis zwischen beiden Seiten widerspiegelt.

Streik ist nicht der erste und nicht der einzige Schritt in einem Konflikt um Jobs oder Löhne, aber er ist eine wichtige Stufe auf der Eskalationsleiter: Jeder Arbeitskampf braucht einen Plan, was die nächsten Schritte sind, wenn die Gegenseite nicht auf Forderungen eingeht. Sonst steht man rasch mit leeren Händen da.

Der ÖGB tut so, als ob “wir” bessere Mittel hätten, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Behauptet wird auch, dass Streiks nichts bringen, weil nichts zu holen sei. Beides ist falsch.

Gibt es was zu verteilen? Sehr viel sogar!

Gerade in Krisen wird behauptet, es sei nichts da zu verteilen, den Betrieben ginge es schlecht, Forderungen der Beschäftigten würden ihnen den Todesstoß versetzen bzw. Arbeitsplatzabbau / Lohnkürzungen wären nötig, um konkurrenzfähig zu bleiben. In einer kapitalistischen Logik sind diese Argumente nicht ganz falsch. Der einzelne Betrieb versucht, sich auf Kosten der Beschäftigten über Wasser zu halten. Aber diese Taktik funktioniert nur kurzfristig, da die anderen Unternehmen dasselbe machen. So wird eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt, die wir uns nicht leisten können.

In Krisenzeiten ist kämpfen schwerer, weil die Angst vor Jobverlust groß ist. Die zunehmenden Angriffe lösen dennoch Verteidigungskämpfe aus. Falsch ist nämlich auch die Darstellung, es gäbe nichts zu verteilen: Die Reichen werden auch in der Krise immer reicher, die Firmen haben hohe Rücklagen, sie investieren trotz niedrigster Zinsen nicht.

Sozialpartnerschaft funktioniert nicht (mehr)?

Das österreichische "Erfolgsmodell" ist laut ÖGB die Sozialpartnerschaft, die institutionalisierte Klassenzusammenarbeit ("Klassenkollaboration"). Es ist fraglich, ob dieses Modell "früher", also in den 1950-80er Jahren erfolgreich war. Die "Lohn-Preis-Abkommen" nach 1945, die Basis für Nachkriegsprofite der österreichischen Wirtschaft, bedeuteten Reallohnverluste. Es stimmt, dass über Verhandlungen seit den 1960er Jahren eine Reihe von Verbesserungen bei Arbeitszeit, Urlaub und Löhnen erreicht werden konnten. Die Frage ist aber: wie viel mehr hätte mit einer kämpferischen Politik erreicht werden können?! Haben die Firmen und ihre Vertretung bei Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung zugestimmt, weil sie überzeugt wurden? Oder aus Angst vor möglichen Kämpfen?

Auch die Existenz einer - stalinistischen und daher beschränkt attraktiven, aber doch existierenden - Systemalternative mit den stalinistischen Staaten, revolutionäre Erhebungen in den 1960er und 70er Jahren in vielen Teilen der Welt: all das waren weitere Gründe für Zugeständnisse von Seiten des Kapitals ohne große Kämpfe. Und: damals war Aufschwung. D.h. der Kuchen wuchs, da war es möglich, ein bisschen abzugeben.

Je angespannter die wirtschaftliche Lage, je stärker die Konkurrenz zwischen Unternehmen bzw. Staaten, desto geringer die Verteilungsspielräume. Das zerschlug auch die Illusion der "Mitbestimmung", die Teil des Mythos Sozialpartnerschaft war. Selbst wer meint, die Sozialpartnerschaft hätte in der Vergangenheit funktioniert sieht, dass sie heute nicht funktionieren kann. ÖGB und Einzelgewerkschaften haben in der letzten Periode neben Verhandlungen auch "Aktionen" gesetzt: es wurden Unterschriften gesammelt und Kundgebungen bzw. Demonstrationen organisiert. Doch sie wurden zu früh beendet - wie z.B. gegen die Pensionsreform 2003 oder gegen die 60-Stunden-Woche 2018. So konnte kein wirkungsvoller Druck aufgebaut werden.

Die massiven Verschlechterungen der letzten Jahre konnten damit nicht aufgehalten werden. Streiken bedeutet nicht, dass nicht verhandelt wird - aber mit einem Streik im Rücken ist die Verhandlungsposition deutlich besser. Darüber hinaus hat Sozialpartnerschaft auch einen weiteren großen Minuspunkt: wer nie kämpft, weiß nicht, wie es geht. Auch Streiken muss geübt bzw. gelernt werden. In Österreich fehlt sogar Gewerkschaftsfunktionär*innen das simpelste "Streik-Know-How". Die erste Auflage dieser Broschüre war die erste Publikation zu diesem Thema! Die Beschäftigten haben keine oder kaum Erfahrung mit diesem Kampfmittel. Es gibt kaum Bewusstsein über die eigene Stärke, also die Stärke der Arbeiter*innenbewegung. Dieses Bewusstsein entsteht nur in Auseinandersetzungen. Aber was VER-lernt werden kann, kann auch ER-lernt werden! In Krisenzeiten ist das schwerer - aber nicht unmöglich.

Aber Streik an sich ist nicht DAS Allheilmittel. Es gibt sogar Fälle, wo die Gewerkschaftsbürokratie Streiks als einmaliges Event zum Dampfablassen organisiert. Um erfolgreich zu kämpfen, braucht es neben guter Organisation daher v.a. auch eine politische Perspektive.

Viele arbeiten - Wenige profitieren

Kapitalismus beruht auf der Ausbeutung von Mensch und Natur. Es geht nicht um die Befriedigung von Bedürfnissen sondern um Profite. Nur so kann erklärt werden, warum z.B. weiterhin in gefährliche Technologien investiert wird, anstatt Hunger auszurotten.

Spätestens seit Corona ist überdeutlich, welche Arbeit alles am Laufen hält: Es sind die Krankenpfleger*innen, die Lehrer*innen, das Personal in Supermärkten und in der Lebensmittelproduktion - und nicht die Manager*innen, Banker*innen und Politiker*innen.

Während viele Vorgesetzte im Homeoffice untergetaucht sind, haben die "normalen" Beschäftigten ihre Gesundheit und sogar ihr Leben riskiert.

Es ist eben NICHT die Leistung, die belohnt wird, im Kapitalismus. Deswegen ist auch die Bezahlung nie "fair" oder "gerecht" sondern immer nur jener Anteil, an den von uns geschaffenen Werten, den wir erkämpft haben. Es stimmt auch nicht, dass die Unternehmer*innen "das Risiko tragen" oder ohne sie "nichts" ginge. Ein großer Teil aller Verbesserungen im Produktionsablauf kommen von den Beschäftigten selbst. In den meisten Firmen taucht "der Chef" selten bis gar nie auf oder die Besitzer*innen sind anonyme Aktionär*innen. Dass es ohne die geht, ist glasklar. Und wenn Betriebe schließen, dann haben die Besitzer*innen vorher alles zur Seite geräumt, werden staatlich unterstützt bzw. von ihren Freund*innen (wegen des guten Erfolges?) in Aufsichtsräte und Vorstände gehievt. Die (ehemaligen) Beschäftigten tragen das volle Risiko von Arbeitslosigkeit und Armut.

Nein, wir sitzen NICHT alle im selben Boot bzw., um bei diesem Bild zu bleiben, wir rudern während die Reichen am Oberdeck faulenzten. Mehr zu "Sozialistische Antworten auf die Krise":



Eine andere Welt ist möglich

Jede*r kennt Menschen die ohne eigene Schuld ihren Job verloren haben oder arm sind. Wer Glück hat und davon (noch) verschont bleibt, leidet unter Umweltzerstörung und wachsender Unsicherheit. Die Probleme spitzen sich in der Krise zu und betreffen längst nicht mehr nur "Randgruppen" sondern sind allgegenwärtig und dominant. Wird Kapitalismus bzw. Marktwirtschaft nur falsch umgesetzt? Braucht es nur mehr Kontrolle? Ein bisschen mehr an Kontrolle wäre zwar fein - würde aber an den Grundwidersprüchen, die es im Kapitalismus gibt, nichts ändern: Eine kleine Minderheit bereichert sich auf Kosten der großen Mehrheit.

Der Kapitalismus ist ein Übel, kein Naturgesetz

Kapitalismus ist nicht die "natürliche" oder "logische" und ganz sicher nicht die "beste" Form wie menschliches Zusammenleben und die Wirtschaft organisiert werden können. Es gibt Alternativen zu Stellenabbau und Arbeitslosigkeit. Es muss keine Armut und Unterdrückung geben. Umweltzerstörung und Kriege sind nicht normal. Wir haben Besseres verdient und Besseres ist möglich. Die Alternative zum kapitalistischen Wahnsinn ist eine demokratisch organisierte Gesellschaft in der es nicht um Profite sondern um menschliche Grundbedürfnisse geht: um eine spannende Ausbildung, einen interessanten und sicheren Job, ein friedliches Miteinander ohne Unterdrückung und Vorurteile, soziale Absicherung auch bei Krankheit und im Alter, eine saubere Umwelt und die Zeit und Möglichkeit mit Freund*innen und Familie ein Leben jenseits der Arbeit zu haben. Längst sind die Mittel vorhanden eine solche Welt für alle umzusetzen. Doch eine solche – sozialistische – Zukunft kommt nicht automatisch. Wir müssen sie erkämpfen!

Streik ist möglich

Heute herrscht in weiten Teilen der Arbeiter*innenklasse und der Jugend zu Recht tiefstes Unverständnis dafür, dass auf der einen Seite Milliarden zur "Rettung" der Wirtschaft (inklusive Boni für Management und Dividenden für Aktionär*innen) gestopft werden und auf der anderen Seite die Arbeitslosigkeit neue Rekorde erreicht. Auch Corona konnte die internationale Welle von Protesten von 2019 nicht stoppen. In vielen Bewegungen von Belarus über Nigeria und Indien bis Myanmar sind Streiks ein zentrales Kampfmittel für soziale, aber auch für demokratische Rechte.

Selbst in Österreich brodeln es - meist noch unter der Oberfläche - weit stärker, als es die Gewerkschaftsführung zugibt und als ihr lieb ist. Trotzdem haben Arbeitskämpfe in den letzten Jahren zugenommen. Die kommenden Kämpfe können aufgrund der Verzweiflung und Ausweglosigkeit der Streikenden schärfer und entschlossener werden. Aber natürlich ist eine Wirtschaftskrise auch ein erschwerender Faktor. "Draußen warten 10 Leute auf deinen Job"-Argumente haben eine sehr reale Basis und Produktionsausfälle durch Streiks stören Unternehmer*innen in Zeiten von übervollen Lagern manchmal gar nicht. Die Streiks der letzten Jahre gingen immer wieder an den Strukturen der Gewerkschaft vorbei bzw. diese wurden von Belegschaften in Kämpfe gezwungen. Wir werden viel mehr von diesen kleinen, eher spontan aufpoppenden, oft aus der Verzweiflung heraus kommenden, Streiks sehen. Wir haben kein "Anti-Streik"-Gen. Wir sind nicht braver, gemüthlicher, ängstlicher oder duldsamer als andere Beschäftigte in anderen Ländern.

Wir haben bloß weniger Streikerfahrung und eine Gewerkschaftsbürokratie, die sich in der Praxis oft als Hemmschuh für die Entwicklung von Streiks und Bewegungen erweist. Es gilt daher, sich JETZT auf die kommenden Kämpfe vorzubereiten.

Reiche Streik-Geschichte

In der 1. Republik und der 2. Republik war die Arbeiter*innenklasse kämpferischer, als das heute zugegeben wird. 1950 wandten sich hunderttausende Arbeiter*innen mit dem Oktoberstreik gegen die Päckerei von Gewerkschaftsspitze, Regierung und Unternehmen und die 5 Lohn-Preis-Abkommen. Bis in die 60er Jahre gab es - wenn auch meist kleinere - hunderte Streiks. Erst mit den 70er Jahren nahmen sie ab. 2003 nahmen die Proteste gegen die Pensionsreform Ausmaße eines Generalstreiks an und die Eisenbahner*innenstreiks im selben Jahr brachten die Regierung zum Schwitzen. Ein unvollständiger Auszug:

- 1952 traten ca. 85.000 Bauarbeiter*innen für Verbesserungen der Sonderzahlungen erfolgreich in den Warnstreik
- 1955 fand ohne Unterstützung der Gewerkschaft in Vorarlberg, Oberösterreich und der Steiermark ein Generalstreik gegen die Teuerungen statt, der mit der Anbahnung von Verhandlungen über Preissenkungen endete
- 1956 streikten ca. 12.000 Bäckereibesetzte erfolgreich für höhere Löhne, 8.900 Metall- und Bergbaubesetzte streikten in Solidarität
- 1958 streikten 2.900 Tabakarbeiter*innen 19 Tage gegen die Nichteinhaltung des Betriebsratsgesetzes - erfolgreich.
- 1958/59 gab es eine Reihe erfolgreicher Streiks für Arbeitszeitverkürzung
- 1961 setzten 2.800 Streikende im pharmazeutischen Großhandel in 11 Tagen eine Gehaltserhöhung von 10% um.
- 1966 streikten über 100.000 gegen die Einreise Habsburgs
- 1972 verweigerte die Gewerkschaft 33 streikenden türkischen Arbeiter*innen in Vorarlberg die Unterstützung, sie errangen trotzdem einen Teilerfolg
- 1973 traten 1.194 Beschäftigte von Böhler Ybbstal auch ohne Unterstützung der Gewerkschaft fast 17 Tage in den Ausstand

- 1980 erreichten 4.492 streikende Brauerei- und 12.499 Versicherungsbeschäftigte österreichweit Lohn- und Gehaltserhöhungen
- 1981 erstreikten 15.060 Handelsangestellte höhere Gehälter und eine arbeitsrechtliche Besserstellung
- 1988 traten 23.400 Volksschullehrer*innen für Lohnforderungen in den Proteststreik
- 1990 streikten 30 Beschäftigte der Psychiatrischen Universitätsklinik am AKH fast einen Monat lang erfolgreich für mehr Planstellen
- 1991 streikten 1.500 Beschäftigte von Sicherheitswache, Gendarmerie, Zollwache, Kriminalpolizei, Justizwache in der Steiermark für Sonderzahlungen
- 1991/92 streikten 88.920 bzw. 18.000 Lehrer*innen für höhere Löhne und Arbeitsplatzergänzung
- 1993 traten 1.200 Beschäftigte des AUA-Bordpersonals zur Arbeitsplatzsicherung in den Ausstand
- 2002 streikten Vorarlberger Lehrer*innen gegen das neue Dienstrecht mit einer eigenen Gewerkschaft, da "ihre" sie im Stich gelassen hatte.
- 2003 folgten auf eine Großdemonstration zwei de facto Generalstreiks (1 Million Teilnehmer*innen) gegen die geplante Pensionsreform
- 2003 gab es Streiks bei AUA und ÖBB. Der ÖBB-Streik brachte die blau-schwarze Regierung in Gefahr
- 2005 kam es beim Botendienst Veloce zum ersten Streik von Freien Dienstnehmer*innen
- 2011/13 kam es im Metallbereich zu Warnstreiks und Streiks - die aber mit faulen Kompromissen endeten
- 2014 kam es bei KBA Mödling zum unbefristeten Streik der viel Solidarität aus dem ganzen Land erhielt
- 2018-20 kam es auf Druck der Basis zu Streiks in Sozialbereich und Pflege für mehr Personal und Geld.
- 2021 organisierten sich Beschäftigt'e des Notquartiers Gudrunstraße gegen miserable Bedingungen und organisierten schließlich einen "wildern" Streik gegen die Schließung

“Allein, machen sie dich ein” ...

... sang 1972 die deutsche Politband “Ton, Steine, Scherben”. Sie bezogen sich auf ein massives Macht-Ungleichgewicht: auf der einen Seite die Macht und der Einfluss der herrschenden Klasse, die Staat, Polizei, Medien und natürlich die Firmen kontrolliert, auf der anderen Seite die Millionen Arbeiter*innen und ihre Familien, die machtlos scheinen - und es auch sind, wenn sie alleine aufstehen. “Solidarität” ist nicht nur der Titel der ÖGB-Zeitung, sondern eine zentrale Notwendigkeit damit Arbeiter*innen ihre Rechte erkämpfen können.

Tatsächlich braucht es mehr als die Solidarität eines Likes im Netz, auch mehr als ein Schulterklopfen oder ein Soli-Mail. Es braucht den aktiven Zusammenschluss von Beschäftigten.

Die schlechte Nachricht: ohne einen solchen Zusammenschluss nicht nur in der Gewerkschaft, sondern auch direkt im Betrieb, kann ein Streik nicht gelingen.

Die gute Nachricht: ein solcher Zusammenschluss kann aufgebaut werden, oft kann das auch recht schnell gehen, wenn “der Hut brennt”.

Betriebsrat und Betriebsgruppe

Es hilft viel, einen Streik möglichst gut vorzubereiten. Mit den Kolleg*innen aus einer Betriebsgruppe oder möglichen Mitgliedern eines Streikkomitees sollten verschiedene Szenarien und Abläufe durchgegangen werden. Wenn's los geht, sollte möglichst jede Kollegin und jeder Kollege wissen was zu tun ist, und eine konkrete Aufgabe haben.

“Aber bei uns gibt es ja einen Betriebsrat, der macht das für uns” - hört man oft. Ein Betriebsrat ist nur so stark wie die Belegschaft, die hinter ihm steht. Sonst bleiben bestenfalls leere Drohungen. Doch nicht jeder Betriebsrat steht für die kämpferische Vertretung, die Kolleg*innen brauchen.

Das passiert, wenn - aus verschiedenen Gründen - kämpferischere Kolleg*innen nicht antreten oder nicht gewählt werden oder wenn sich die Situation seit der Wahl verändert hat. Im Optimalfall gibt es ein starkes, kämpferisches Betriebsratsteam mit aktiver Unterstützung in der Belegschaft. Wo das fehlt, kann eine Betriebsgruppe ein Schritt in diese Richtung sein.

Kolleg*innen können sich regelmäßig (z.B. 1x im Monat) in einer solchen Betriebsgruppe treffen, sich über die Zu- und Missstände im Betrieb austauschen, Informationen an Kolleg*innen planen und sich über Entwicklungen und Erfahrungen in ähnlichen Betrieben informieren. Daraus kann natürlich auch eine Kandidatur zum Betriebsrat entstehen. In den Betriebsgruppen werden Forderungen erarbeitet, die aus eigener Erfahrung und aus der Zusammenarbeit und Gesprächen mit anderen Kolleg*innen entstehen. Außerdem können Strategien zur Durchsetzung dieser Forderungen entwickelt werden. Eine aktive Betriebsgruppe wird auch Unterstützung von anderen Kolleg*innen erhalten, die froh sind, dass sich endlich jemand für ihre Meinung und Erfahrung interessiert.

Rechtlich ist eine Betriebsgruppe nicht so geschützt wie Mitglieder des Betriebsrates, die einen relativ hohen Kündigungsschutz haben. Es kann nötig sein, sich außerhalb des Betriebes zu treffen und über Sicherheitsmaßnahmen nachzudenken, wenn von Betriebsseite mit Repression zu rechnen ist.

Eine aktive Betriebsgruppe ist aber der beste Schutz und die beste Basis für einen erfolgreichen Arbeitskampf bzw. zur Durchsetzung von Forderungen. Denn sie zeigt, dass hier nicht einzelne sprechen, sondern die Belegschaft dahinter steht - das gilt gegenüber der Firmenleitung aber auch gegenüber der Gewerkschaft, wenn diese versucht, Kolleg*innen auszubremsen.

How to do... Information

Unternehmen haben stets "gute Argumente", warum sie "leider Stellen abbauen müssen", oder warum "leider kein Geld da ist". Die Medien stehen bei Streiks größtenteils ablehnend da, berichten nicht oder Falsches. Und leider informiert die Gewerkschaft die betroffenen Kolleg*innen oft zu wenig oder führt Geheimverhandlungen mit dem Management. Information ist daher eine wichtige Grundlage für einen erfolgreichen Arbeitskampf.

Den "Informationen" des Managements nicht trauen

Natürlich frisieren Unternehmen die Zahlen zu ihrem Nutzen. Gewinne werden verschoben, versteckt etc. Die Beschäftigten müssen daher versuchen, sich selbst Informationen zu besorgen. Mittels "Betriebsgeheimnis" versucht das Management v.a. Betriebsrät*innen hier einen Maulkorb umzuhängen. Die Offenlegung der echten Firmenbücher (und zwar auch über die bereits für Betriebsräte mögliche Einsicht hinaus) ist eine gewerkschaftliche Grundforderung!

Es reicht auch nicht, sich auf die Zahlen des "eigenen" Unternehmens zu beschränken, wichtig ist auch, sich Einkommens-, Vermögens- und Gewinnentwicklung insgesamt anzusehen - dann wird sehr rasch deutlich, wo das Geld ist!

Informationen sammeln: Gewinn- und Dividendenentwicklung, was verdient das Management, was bedeuten die geplanten Maßnahmen für Belegschaft und Region?

Belegschaft muss über jeden Schritt informiert werden

Ein Streik muss gut organisiert sein – dafür braucht es die Einbindung möglichst vieler Kolleg*innen. Informationen müssen gesammelt und verbreitet werden. Dazu können verschiedene Arbeitsgruppen von Kolleg*innen eingerichtet werden und es müssen regelmäßig (z.B. täglich oder jeweils zu Arbeits- bzw. Schichtbeginn) Versammlungen organisiert werden, an denen die streikenden Kolleg*innen und Unterstützer*innen, aber keine Vertreter*innen oder Spitzel der Geschäftsleitung teilnehmen.

Informationen aufbereiten, Soziale Medien nutzen:
Streikzeitung, Newsletter, Homepage mit Argumenten,
Hintergrundinformationen, Verhandlungsberichte,
Solidaritätsbotschaften, ...

Meinung wird gemacht

Wichtig ist auch die Information nach außen, denn die Medien lügen und verbiegen die Wahrheit. Beim Eisenbahnerstreik 2003 arbeitete der ORF mit gestellten Interviews gegen den Streik. Häufig werden die Streikenden als "gierig" (z.B. die AUA-Pilot*innen als sie gegen Lohnkürzungen streikten), "privilegiert" (Öffentlich Beschäftigte) oder "selbstsüchtig" (im Sozialbereich) diffamiert. Streikende und Gewerkschaften können und müssen die tatsächliche Lohn- und Arbeitssituation erklären und aufzeigen, um die Unterstützung zu verbreitern. Streiks sind umso erfolgreicher, je breiter die Unterstützung auch außerhalb des Betriebes ist. Eine breite Kampagne basiert u.a. auf Informationen.

Informationen weitergeben: Eigenständige Information der Öffentlichkeit durch Pressekonferenz, klare Botschaften über die Streikziele für Statements und Interviews mit offiziellen Medien vorbereiten, Medienauftritte gemeinsam bilanzieren, eigene Streikzeitungen, Flugblätter und die zahlreichen Social Media Möglichkeiten nutzen

Beim Streik gegen die Schließung der Notschlafstelle Gudrunstrasse 2021 haben die Streikende und solidarische Unterstützer*innen die Nachbarschaft mit Flugblättern informiert, sind mit Kundgebungen und Demonstration an die Öffentlichkeit gegangen und haben Solidarität von anderen Sozialeinrichtungen organisiert und bekommen.

How to do... Demokratisch

Damit ein Streik funktioniert und v.a. damit er länger durchgehalten werden kann, muss er demokratisch sein. Es ist Gift für einen Arbeitskampf, wenn die Beschäftigten nicht wissen, was geschieht, wenn sie nichts entscheiden können sondern nur im Nachhinein informiert werden. Die Gewerkschaftsführung degradiert häufig gerade die Menschen, um deren Jobs und Lebensumstände es geht, zu Statist*innen anstatt ihre Erfahrung, Wissen und Energie positiv für den Kampf einzusetzen. Ein demokratischer Streik braucht ein Streikkomitee - gewählt aus engagierten Kolleg*innen in die es Vertrauen gibt. Das können Betriebsrät*innen und Gewerkschafter*innen sein - oder auch andere, wenn diese mehr Vertrauen in der Belegschaft genießen. Das letzte Betriebsratswahlergebnis spiegelt oft nicht wieder, wer sich gerade für die Kolleg*innen einsetzt.

Ein Streikkomitee braucht den Rückhalt in der Belegschaft und ist ständig in Kontakt mit der Belegschaft und informiert sie über alle Schritte. Es muss auch "grade stehen" für das was es tut – und wenn die Kolleg*innen unzufrieden mit dem Streikkomitee sind, können sie auch jederzeit neues wählen.

Wen es betrifft soll auch entscheiden

Die Kolleg*innen kennen den Betrieb am besten. Daher müssen wichtige Entscheidungen auch von ihnen gefällt werden. In regelmäßigen Streikversammlungen (wenn nötig auch mehrmals täglich) wird Grundlegendes diskutiert und entschieden. Das gewählte Streikkomitee hat die Verantwortung, sehr rasch Entscheidungen zu fällen - aber zentrale Fragen wie Streikbeginn und Streikende, Notfallpläne, Umfang und Aufgabe von nötigen Notdiensten (z.B. Pflege) sollten mit den betroffenen Kolleg*innen ausgearbeitet und von den Kolleg*innen demokratisch beschlossen werden. So wird verhindert, das einzelne Kolleg*innen während eines Streiks unter Druck von Vorgesetzten geraten, Arbeiten zu erledigen, weil sie angeblich zu einem vereinbarten Notdienst gehören.

V.a. über die Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen muss es nach ausführlichen Diskussionen eine Abstimmung geben. Die Verhandlungen mit Behörden, Wirtschafts- und Unternehmensvertreter*innen müssen von den Beschäftigten (z.B. via Livestream) mitverfolgt bzw. durch einen ausführlichen Bericht nachverfolgt werden können. Geheimverhandlungen dienen nur dazu, die Belegschaft zu spalten und damit die Gegenseite nachher Zugeständnisse leugnen kann.

- Umfassende und laufende Information aller Beschäftigten
- Offene Verhandlungen die alle mitverfolgen können oder Berichte ohne Geheimhaltung
- Urabstimmungen über alle zentralen Entscheidungen

Demokratie auch in Gewerkschaft und Gesellschaft

Mag sein, dass eine solche Demokratie "aufwändig" ist, aber technisch ist das längst einfach möglich. Auch innerhalb der Gewerkschaft brauchen wir solche demokratischen Strukturen, wenn wir die Gewerkschaften wieder zu echten Kampforganisationen machen wollen. Demokratische Strukturen bei einem Streik zeigen, wozu Arbeiter*innen in der Lage sind: sich, ihr Leben, ihre Interessen, ihre Arbeit, ihre Kämpfe selbst und gemeinsam zu organisieren.

In vielen großen Bewegungen der Arbeiter*innenklasse, aber auch nach Naturkatastrophen sind regionale Komitees entstanden, die die Verteilung, die Produktion und das Leben überhaupt organisiert haben. Das zeigt im Kleinen, wie eine andere, nicht an Profiten orientierte Wirtschaft und Gesellschaft funktionieren kann.

How to do... Gegen Spaltung

Ein Streik ist nur so stark, wie die Kolleg*innen im Betrieb zusammen stehen. Wenn es darum geht, die Belegschaft zu schwächen, ist Unternehmen, Medien und Regierung jedes Mittel recht.

Der Rassismus der FPÖ und der staatliche Rassismus haben teils tiefe Gräben zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Nationalität und Religion gerissen. Menschen mit Migrationshintergrund sind aber genauso, oft noch stärker, von den geplanten Angriffen betroffen - und sie haben teilweise Erfahrung mit Streiks und können wertvolle Anregungen geben. Doch die rassistischen Gesetze, die das Aufenthaltsrecht letztlich an den Job koppeln, unterstützen die Unternehmen und machen migrantische Kolleg*innen erpressbar. Es ist daher im Interessen aller "österreichischen" Arbeiter*innen, dass alle Gesetze, die Migrant*innen diskriminieren, abgeschafft werden. Wer volle Rechte hat, kann nicht zum Lohndrücken oder sogar Streikbrechen eingesetzt werden. Wenn die Gewerkschaft auf eine "unsere Leute zuerst" Karte setzt, d.h. nationalistisch agiert, schwächt das ebenfalls die österreichischen Arbeiter*innen, weil es die Spaltung vertieft. Doch Vorurteile werden im gemeinsamen Kampf aufgeweicht: Die großen Streiks 2003 haben die FPÖ insgesamt zurück gedrängt.

Frauen spielen im Kampf um Arbeitsrechte oft eine offensivere und kämpferischere Rolle als ihre männlichen Kollegen. Trotzdem müssen sie sich ihren Platz in der Gewerkschaft und im Arbeitskampf härter erkämpfen. Oft sind sie mit sexistischen Sprüchen oder sogar Übergriffen etc. konfrontiert. Für einen gemeinsamen erfolgreichen Arbeitskampf ist es daher notwendig, Sexismus offen aufzugreifen und gemeinsam zu kontern.

"Privilegien" für alle!

Auch zwischen Beschäftigten mit älteren, meist besseren Verträgen, und neueren wird versucht zu spalten. Teilzeit- gegen Vollzeitkräfte, Fixangestellte gegen Leiharbeitskräfte, öffentlich Beschäftigte gegen Privatwirtschaft, besser gegen schlechter Qualifizierte. Chefs versuchen einzelnen Kolleg*innen einzureden, dass sie nach einem Streik besonders

viel arbeiten müssten. Sogar “politische” Argumente wie “ein Streik in der Gemeinde Wien nützt nur der ÖVP” werden hervorgeholt. Doch was als “Privilegien” verkauft wird, sind erkämpfte Rechte. Das Ziel ist nicht die Anpassung nach unten - sondern die Anpassung nach oben! Das beste Mittel gegen Spaltung sind volle Information, demokratische Diskussionen und Entscheidungen!

Bewusst den gemeinsamen Kampf aller Beschäftigten organisieren und alle voll informieren und aktiv einbinden.

Es ist wichtig, gegen jede Form von Diskriminierung und Spaltung aufzutreten. Nur geschlossen können die Kolleg*innen erfolgreich sein. Gerade Kolleg*innen mit Migrationshintergrund oder Alleinerzieher*innen sind oft besonders auf den Job angewiesen und setzen sich im Arbeitskampf einem besonderen Risiko aus. Das muss bei der Planung des Streiks bewusst berücksichtigt werden, um die maximale Einheit herzustellen.

- Wenn es Vorurteile oder Spaltungsversuche gibt, diese konkret aufgreifen, diskutieren und kontern
- Bei Informationsmaterial und in Streikversammlungen, wo nötig, Übersetzung organisieren
- Im Streikkomitee sollen Frauen und Migrant*innen entsprechend vertreten sein

Beim Streik der Tekel-Arbeiter*innen in der Türkei 2009/2010 wurde durch viele Diskussionen, die gemeinsamen Proteste und die Zeltstadt die Spaltung in Türk*innen, Kurd*innen und andere Volksgruppen sowie in Frauen und Männer überwunden.

How to do... Solidarität

Die Angriffe in einem Betrieb betreffen viele: die Angehörigen, die Menschen in der Region, bei Dienstleistungsunternehmen die Kund*innen, Kolleg*innen in anderen Betrieben in der Branche etc. Die Schließung eines Betriebes, der eine Region dominiert, kann Massenarbeitslosigkeit erzeugen und zum "Sterben" der ganzen Region führen, weil Menschen wegziehen müssen, kein Geld mehr haben etc. Ein "Sozialplan" hilft hier bestenfalls kurzfristig, weil die Jobs ja weg sind. Die ganze Region hat also ein Interesse daran, den Erhalt der Jobs zu erreichen. Auf dieser Basis kann breite Solidarität aufgebaut werden.

Es geht euch alle an!

Wenn in einem Betrieb oder einer Branche eine Verschlechterung durch geht - Lohnkürzungen, Verschlechterungen bei Arbeitszeit oder betrieblichen Sozialleistungen - wird das rasch Nachahmer finden. Der Erfolg oder Misserfolg eines Arbeitskampfes hat auch auf andere Betriebe Auswirkungen. "Touch one - Touch all" – "Greifst du eine*n an, greifst du alle an" ist ein gewerkschaftliches Grundprinzip. Wenn Streikende also Solidarität einfordern dann ist das nicht "egoistisch" oder "ihre Sache" sondern im Gegenteil: sie sind die ersten, die bereit sind, den Widerstand aufzunehmen. Das ist den Kolleg*innen in anderen Betrieben oder Bereichen durchaus bewusst. Wenn sie sehen, WIE sie solidarisch sein können, sind sie es in der Regel auch.

Ein wesentliches Element zum Aufbau von Solidarität ist daher die Information durch die Streikenden selbst.

Veranstaltungen, Tage der offenen Tür etc. bei der Familien, Umfeld, Kolleg*innen anderer Betriebe etc. informiert werden

Streikbrechen verhindern

Steht ein Werk, versuchen Unternehmen die Produktion in andere Standorte zu verlagern. Selbst konkurrierende Firmen können hilfreich einspringen, um die Streikenden in die Knie zu zwingen.

Darum ist die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen, Betriebsräten bzw. Betriebsgruppen in anderen Standorten oder der "Konkurrenz" besonders wichtig um zu verhindern, dass diese zum Streikbrechen eingesetzt werden.

Auch im Betrieb wird versucht, den Streik zu umgehen indem Praktikant*innen oder Zivildienstler die Aufgaben der streikenden Übernehmen sollen. Wenn z.B. in Spital oder Behindertenbetreuung ein Notdienst nötig ist, so müssen die Streikenden festlegen, was dazu gehört (Notfälle, Unfälle, lebensnotwendige Arbeiten usw.) und kontrollieren, dass nicht mehr von der Geschäftsführung erschummelt oder erpresst wird.

Solidaritätsstrukturen, -saktionen und -streiks

Der Aufbau von eigenen Solidaritätsstrukturen in der Region, von anderen Betrieben, von Familien und Klient*innen stärkt die Bewegung. Diese Ausweitung ist der beste Weg um eine Isolierung zu verhindern.

- Wechselseitige Besuche von Belegschaften bzw. Delegierten anderer Betriebe
- Aufbau von Solidaritätskomitees außerhalb der Belegschaft, die eigene Aktionen und Demonstrationen durchführen
- Organisation von Solidaritätsstreiks durch andere Betriebe
- Wenn ein Streik länger dauert, brauchen die Streikenden Geld - v.a. wenn es ein "wilder" Streik ist. Die Solidaritätsstrukturen spielen eine wichtige Rolle beim Spendensammeln und bei der Organisation von Veranstaltungen, um Geld zu sammeln

Mitte der 1990er Jahre waren die "Women of the Waterfront" - die Frauen der Liverpoolscher Hafendarbeiter die monatelang gegen die Prekärisierung ihrer Jobs streikten aktiv. Sie organisierten eigene Veranstaltungen und Aktionen gegen Regierung und Firmenleitung und waren eine wichtige Stütze im Streik.

How to do... wenn Menschen betroffen sind

Im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich bzw. überall, wo direkt mit Menschen gearbeitet wird, ist Streik noch komplizierter. Es sind Menschen von Streiks betroffen, die nicht die Gegner*innen der Streikenden sondern oft sogar von ihnen abhängig sind und selbst unter dem System leiden. Und die betroffenen Firmen, Vereine etc. sind oft nur indirekt die Adressaten, da diese von Subventionen (Sozialvereine) bzw. Budgetentscheidungen (Bildungswesen) abhängig sind.

Ein hohes Verantwortungsgefühl der Beschäftigten führt dazu, dass meist Jahrzehntelang am oder über dem Limit gearbeitet wird. Denn gerade hier gibt es niedrige Löhne/Gehälter und viel zu wenig Personal. Wenn es zu Streiks kommt, ist das meist Ausdruck einer lange aufgestauten Verzweiflung die letztlich explodiert.

Bei den Forderungen und Orten, wo protestiert wird, immer auch die "Geldgeber" dahinter mitdenken. Das macht die Streiks "politischer" weil Fragen von Subventionen, Budgets etc. mit angesprochen werden und ist eine gute Grundlage, für einen Schulterschluss mit anderen Gruppen, die unter ähnlichen Missständen leiden.

Mit diesem Verantwortungsgefühl wird auch versucht, die Streikenden einzuschüchtern und ihnen wird "Egoismus" vorgeworfen, wenn sie ihre Interessen verteidigen: im Bildungsbereich ("Lehrer*innen arbeiten eh nur wenig"), in der Kinder- und Behindertenbetreuung ("sie tragen ihre Konflikte am Rücken der Schwächsten aus"), im Sozialbereich ("die Bedürfnisse obdachloser Menschen werden für privilegierte Jobs ausgenutzt") und in Pflege und Spitalsbereich ("Menschen werden sterben, nur weil sie gierig sind"). Deshalb ist es umso wichtiger, den Streik präzise zu planen: wie kann eine Einrichtung bestreikt werden, um dem Unternehmen möglichst stark, aber den Klient*innen möglichst wenig zu schaden.

Allgemein gilt aber: es ist nicht die Verantwortung der Beschäftigten eine Notversorgung sicherzustellen, das Unternehmen hat durch seine Versäumnisse einen Streik provoziert und die Pflicht sicherzustellen, dass die notwendige Versorgung vorhanden ist.

Streiken “nach Maß”

Je nach Art der Einrichtung ist ein Vollstreik möglich (z.B. im Bildungswesen) oder muss ein Notbetrieb eingerichtet werden (z.B. im Spital). Die Beschäftigten müssen entscheiden, welche Notdienste aufrecht erhalten werden (teilweise gibt es Notfallpläne, teilweise müssen sie erarbeitet werden) und welche Leistungen bestreikt werden.

Es können auch die betroffenen Kinder/Klient*innen teilweise in den Kampf einbezogen werden - sie wissen oft sehr genau, wie viel die Kolleg*innen arbeiten und sind bereit sie auch aktiv zu unterstützen.

Bei den Streiks im Sozialbereich 2019 forderten die Bewohner eines bestreikten Pensionistenheims die streikenden Kolleg*innen auf, statt eines warmen Mittagessens nur eine - weit weniger aufwendige - kalte Jause zu servieren, “bei einem wichtigen Anliegen darf ein Mittagessen schon mal ausfallen”.

“Mehr von uns ist besser für alle”

Ein Streik in diesen Bereichen mag die Versorgung kurzfristig einschränken - hilft aber längerfristig, sie zu verbessern. Hat der Streik Erfolg, gibt es mehr Personal und Ressourcen; damit eine bessere Betreuung. Das wissen in der Regel auch die Betroffenen Klient*innen, Lernenden bzw. ihre Angehörigen - mit Vorbereitung und Information können sie zur Unterstützung des Streiks beitragen.

Vorzeitige Information über die Arbeitsbedingungen bzw. den Mangel an Personal und über den Streik, um Verständnis zu schaffen und Ängste abzubauen.

How to do... verteidigen

Arbeiter*innen die streiken sind keine Rowdies, Kriminelle und Gewalttäter*innen! Sie verteidigen ihren Job, ihr Einkommen und ihre Würde. Die Organisierung von Schutz und Selbstverteidigung ist notwendig. Denn die Unternehmen setzen auf juristische Mittel (Klagen), wirtschaftlichen Druck (Entlassungen, Abmeldungen bei der Krankenkasse) und auch Gewalt. Sie setzen Streikbrecher*innen ein. Regierungen und Staat versuchen, Streiks mit Repression zu schwächen und manchmal schaut der Staat auch "weg" wenn Streikende angegriffen werden.

Die häufigste Repression ist die Entlassung oder Kündigung oder auch einfach eine Nichtverlängerung des Vertrages. Die Verteidigung dieser Kolleg*innen gehört zum Streik dazu und kann nicht auf "nachher" verschoben werden, die Wiedereinstellung etc. muss zu einer der Streikforderungen werden.

Streikposten für Schutz und Information

Ein wichtiges Mittel zum Schutz sind Streikposten. Sie sind Vertreter*innen der Belegschaft, die Zu- und Ausgänge des Betriebes kontrollieren, Maschinen, Fahrzeuge etc bewachen bzw. die Inbetriebnahme blockieren. Sie stellen sicher, dass die Firmenleitung keine wichtigen Unterlagen, Lagerbestände bzw. Maschinen abtransportiert oder den Betrieb sabotiert. Streikposten schützen auch vor Streikbrecher*innen - diesen wird gemeinsam der Einlass verweigert. Was sie genau tun können muss im Vorhinein besprochen und gemeinsam beschlossen werden - z.B. wie der Chef sein Privatauto vom Firmengelände holen kann ohne das zu nutzen um Kolleg*innen einzuschüchtern. Streikposten sind auch ein wichtiger "Außenposten" des Arbeitskampfes. Hier, am Eingang des Betriebes, können Interessierte und Solidarische Informationen erhalten, diskutieren und Spenden abliefern.

- Beim Eingang kann ein "Info-Point" mit Cafe, Sesseln und Infomaterial eingerichtet werden.
- "Fliegende Streikposten" sind Gruppen von Streikenden die z.B. von einem größeren Betrieb zu kleineren Betrieben entsandt werden, die alleine nicht streiken können, um diese bei ihrem Arbeitskampf zu unterstützen.

Kein Verlass auf Bürokratie, Justiz und Polizei

Gerichte, Polizei und Militär sind der verlängerte Arm von Regierung und Unternehmen. Entsprechend treten sie bei Streiks auf. Wenn Unternehmen versuchen, Maschinen abzutransportieren um einen Betrieb zu schließen, oder sogar Schlägertrupps anheuern, dann nützt es nichts, die Polizei zurufen. Demokratisch gewählte Komitees sind in der Lage durch breite Mobilisierung die Jobs und die Kolleg*innen zu schützen. Auch Demonstrationen von Arbeiter*innen und ihren Familien müssen gemeinsam geschützt werden - Provokateure versuchen eine Eskalation zu erzeugen, die von der Polizei und Medien als Vorwand genutzt werden können.

- Es hilft, eine Kundgebung oder Demonstration rechtzeitig bei der Polizei anzukündigen (dafür reicht ein Fax oder Mail) - ist dafür keine Zeit mehr, ist das aber keine Katastrophe da in der Regel schlimmstenfalls eine kleine Verwaltungsstrafe droht.
- Was "erlaubt" oder "verboten" ist, hängt vom Kräfteverhältnis ab. Lassen wir uns nicht von grimmig dreinschauender Polizei oder vielen Paragraphen einschüchtern - wenn wir viele sind, sind wir stark!

Bei einem Streik im AKW in Khmelnytskaya in der Ukraine im Jahr 1998 sperren die Streikenden den Polizei- und den Geheimdienstchef sowie das Management des AKWs in ihren Wohnungen ein, um zu verhindern, dass der Streik durch den Einsatz von Polizei und Armee gebrochen wurde.

How to do... Konsequent

Streiks wenden sich häufig gegen die Schließung bzw. Verlagerung von Betriebsteilen bzw. ganzer Betriebe. Um die Jobs zu retten, kann es nötig sein, den Betrieb zu blockieren bzw. zu besetzen. Das kann auch notwendig sein, um zu verhindern, dass Firmenunterlagen, Lagerbestände und Sonstiges von Wert von der Unternehmensleitung auf die Seite geschafft wird. Dann stellt sich aber die Frage: wie weiter?

Betriebsbesetzungen - Wir schaffen die Werte!

Letztlich ist die Frage: warum sollen die Werte eines Unternehmens jemanden gehören, der/die den Betrieb z.B. geerbt hat bzw. in den Bankrott getrieben hat? Gehört der Betrieb nicht eigentlich jenen, die über Jahre und Jahrzehnte die Werte im Unternehmen geschaffen haben?!

International gibt es Beispiele, wo sich Kolleg*innen mit Besetzungen erfolgreich gegen Entlassungen oder Werksschließungen gewehrt haben, teilweise wurde die Produktion weitergeführt.

Staatliche Übernahme und Umstellung der Produktion

Als Lösung gegen Standortschließungen werden "neue Investor*innen" gesucht, die eine Übernahme meist an Stellenabbau und Lohnkürzung koppeln. Doch alle Beschäftigte haben das Recht, Job und Einkommen zu behalten, sie sind ja nicht Schuld an z.B. der Krise der Autoindustrie. In so einem Kampf ist es daher wichtig, echte Alternativen aufzuzeigen. Die Beschäftigten selbst wissen sehr genau, wie auf sinnvollere - z.B. nachhaltigere - Produkte umgestellt werden kann. Und die öffentliche Hand - Bund und Land - sollen das Geld nicht für die Subvention von Gewinnen einsetzen, sondern die Betriebe direkt übernehmen, um die Jobs zu erhalten.

Arbeiter*innen können die Betriebe selbst kontrollieren und verwalten

Im Rahmen von Streiks kann es zu Betriebsbesetzungen kommen, auch wenn diese nur selten zur Enteignung des/der Besitzer*in führen. Aber die Beschäftigten haben gelernt, welche Macht und welche Möglichkeiten sie haben und wie wenig sie Besitzer*in und Management brauchen. Letztlich stellt eine Betriebsbesetzung die Macht- und Eigentumsfrage immer sehr direkt. Im Rahmen des Kapitalismus wird sie heftig bekämpft, denn sie sprengt seine Logik. Und sie zeigt im hier und jetzt, welche Möglichkeiten und welches Potential es für eine sozialistische demokratisch geplante Wirtschaft und Gesellschaft gibt.

Die Propaganda von der "Notwendigkeit" der Unternehmer*innen wird in der Praxis widerlegt und es zeigt sich glasklar, wer in den Betrieben wirklich wichtig ist - nämlich die Beschäftigten. Deutlich wird auch, dass die wahren Expert*innen schon längst in den Betrieben sind - nur bisher nichts entscheiden konnten. Es zeigt sich, dass Arbeiter*innen sehr gut in der Lage sind selbst zu entscheiden und dazu weder eine abgehobene Bürokratie, wie in den stalinistischen Staaten, noch eine schmarotzende kapitalistische Elite, wie in den kapitalistischen Ländern, braucht.

Streiks sind immer hochpolitisch - sie zeigen das Potential für eine andere, eine demokratische, sozialistische Gesellschaft und Wirtschaft sehr praktisch auf.

Auch in Österreich gibt es Beispiele für Betriebsbesetzungen. Im August 2009 besetzten die Beschäftigten des Kühlvitrienenherstellers "Intercold" in Kärnten die Anlagen, um den Abtransport zu verhindern. Vorerst erfolgreich - aber weil kein weiteres Konzept zum Widerstand vorlag, schloss der Betrieb letztlich kurz darauf.

Der politische Streik

Formal wird eine Trennung zwischen “ökonomischem” und “politischem” Streik hergestellt. Bei politischen handelt es sich selten um betriebsinterne Fragen, viel eher geht es um Regierungspolitik. Zum politischen Streik rief der ÖGB 1966 gegen die Einreise von Otto Habsburg auf. Aber auch die Streikbewegung 2003 gegen die geplante Pensions-“reform” der schwarz-blauen Regierung war ein politischer Streik. Die Trennlinie zwischen “ökonomischen” und “politischen” Zielen ist häufig nicht eindeutig zu ziehen, insbesondere wenn der Adressat des Streiks eine Verwaltungseinheit (Gemeinde, Land, Bund) ist.

Eine politisch-ökonomische Forderung zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit kann heute die Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden bei vollem Lohn und Personalausgleich sein.

Letztlich haben aber alle Streiks eine starke politische Komponente. Sie greifen die herrschende Logik, das Machtgefüge und das Kräfteverhältnis auf und an. Auch ein rein “ökonomischer” Streik, bei dem es z.B. “nur” um die Frage einer Lohnerhöhung geht, hat politische Konsequenzen.

Streiks sind eine “Kriegsschule der Arbeiter*innenklasse” (Friedrich Engels). Im Arbeitskampf wird die Macht der Arbeiter*innenklasse deutlich und ihr selbst oft erst bewusst. In der Konfrontation mit dem Unternehmen, der Regierung und der Polizei wird das Weltbild vom “neutralen” Staat und dem “gemeinsamen Boot” zerschlagen. Beim Widerstand gegen Betriebsschließungen werden die Besitzverhältnisse in Frage gestellt – alles hochpolitisch.

“Die Arbeiter*innen [...] treten zusammen für die Behauptung ihres Arbeitslohnes [...] Das eigentliche Resultat ihrer Kämpfe ist [...] die immer weiter um sich greifende Vereinigung der Arbeiter*innen [...] Jeder Klassenkampf ist aber ein politischer Kampf.” (Kommunistisches Manifest)

Der Generalstreik

Viele Angriffe kommen von Unternehmensgruppen oder Regierungen. Um sich dagegen zu wehren, kann ein Generalstreik ein Mittel sein. Dieser ist genauso legal und legitim wie ein "normaler" Streik. Ein Generalstreik ist eine Kampfansage an die herrschende Klasse und den Kapitalismus - die Gewerkschaftsführung fürchtet sich vor seinen Konsequenzen. Jeder Generalstreik trägt in sich den Keim zu einer revolutionären Gesellschaftsveränderung, weil er die Machtfrage stellt.

In Frankreich 1968 gab es nicht nur Generalstreiks, sondern es entstanden Arbeiter*innen-, Bauern- und Studierendenräte, die die Verwaltung übernahmen. Wo die Erfahrung mit Streiks fehlt, wird diese Machtfrage nicht konkret gestellt, ist sie den Streikenden nicht bewusst. Nicht jeder Generalstreik führt daher zu revolutionären Veränderungen, auch wenn er das Potential hat.

Gerade in Österreich stellt ein Generalstreik eine neue Qualität dar: Wenn das Land still steht, weil die Arbeiter*innen streiken, wenn sie sich in demokratischen Strukturen organisieren und die Gesellschaft selbst organisieren, dann wird offensichtlich, dass Arbeiter*innen die Gesellschaft und die Wirtschaft selbst organisieren und verwalten können.

In Griechenland gab es Anfang des Jahrtausends eine Welle von Generalstreiks, auch in anderen Ländern fanden sie statt: doch oft waren sie nicht erfolgreich. Denn es hat an einer politischen Führung gefehlt die eine Kampfstrategie und eine Antwort auf die Frage hat: Was kommt danach?

Es braucht ein politisches Programm, das über den Tellerrand der kapitalistischen Profitlogik hinausschaut. Kapitalismus kann die Probleme nicht lösen, sondern schafft sie. Die Alternative ist eine demokratische, nach den Bedürfnissen der Menschen geplante Wirtschaft.

Gewerkschaft muss Kampforganisation werden

Der Gewerkschaftsdachverband (ÖGB) fasst die 7 Fachgewerkschaften, die für unterschiedliche Berufsgruppen zuständig sind, zusammen. Doch es gibt Überschneidungen, z.B. sind die Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialbereichs in 4 Fachgewerkschaften. Innerhalb der Gewerkschaften gibt es politische Fraktionen: Im Öffentlichen Dienst (GÖD) dominiert die ÖVP-nahe Fraktion, überall sonst die sozialdemokratische FSG. Während diese Verbindung früher dazu führte, dass Interessen der Arbeiter*innenklasse sich in der SPÖ widerspiegelten wird dient sie nun nur dazu, die Gewerkschaften ruhig zu halten.

Der ÖGB wurde 1945 “von oben” gegründet und war von Anfang an eng mit dem Staat verbunden. Die Sozialpartnerschaft ist mit der Arbeiterkammer (AK) Teil der staatlichen Strukturen und wurde von der Gewerkschaftsführung 1950 gegen den Willen der Arbeiter*innenklasse und mit Gewalt durchgesetzt. Die Aufgaben von Gewerkschaften und AK sind so organisiert, dass neue Gewerkschaften, wie z.B. die 2001 gegründete UBG, wenig rechtlichen Spielraum haben.

Die Gründung von oben wirkt sich bis heute aus: Es gibt kaum lebendige Strukturen in denen sich “normale” Mitglieder einbringen können und kaum Möglichkeiten für klassenkämpferische Kandidat*innen, eine nennenswerte Präsenz in gewerkschaftlichen Gremien zu gewinnen. Verständlich und nötig ist daher, dass kämpferische Kolleg*innen sich in Strukturen organisieren, die Bezug nehmen auf die Gewerkschaft, in der Gewerkschaftsmitglieder und Betriebsrät*innen aktiv sind, die aber keine offiziellen Gewerkschaftsstrukturen sind.

Der ÖGB ist mächtig - wenn er will

Im Kampf gegen den 12-Studentag hat der ÖGB binnen kürzester Zeit Betriebsrätekonferenzen in allen Bundesländern mit tausenden Beteiligten und eine Demonstration mit mehr 100.000 organisiert. Obwohl eine Mehrheit in der Bevölkerung Streiks gegen den 12-Studentag unterstützt hätte, verzichtete die Führung auf eine weitere Eskalation. Auch bei den Protesten 2003 gegen die

Pensionsreform hat die Führung einen Rückzieher gemacht: zu groß war die Angst, eine Bewegung loszutreten die die Regierung und ihr dahinter stehendes System ins Wanken gebracht hätte.

Denn ÖGB und Fachgewerkschaften agieren nicht als Kampforganisation der Beschäftigten sondern als Vermittler zwischen Beschäftigten und Unternehmen. Zu Recht sind viele Kolleg*innen enttäuscht und wütend. Trotzdem ist der ÖGB nach wie vor die größte Organisation der Arbeiter*innen in Österreich - und intern gibt es Konflikte über Inhalte, Strategie und Ausrichtung. Die SLP arbeitet in existierenden Gewerkschaften, um diese als Kampforganisationen zurück zu gewinnen UND unterstützt die Organisierung und Kämpfe von Beschäftigten außerhalb der Gewerkschaften wie "Sozial aber nicht blöd".

In den bevorstehenden Kämpfen und Bewegungen brauchen wir:

- Gewerkschaften, die klar und unumstößlich auf Seiten der Arbeiter*innenklasse stehen und Arbeitskämpfe unterstützen und organisieren, wo es notwendig ist.
- Gewerkschaften, die demokratisch organisiert sind, wo die Mitglieder in die aktive Arbeit und die Meinungsbildung einbezogen werden. Zentrale Entscheidungen müssen Urabstimmungen unterworfen werden. Über Streiks entscheiden die Betroffenen selbst, der ÖGB-Bundesvorstand darf Streiks nicht blockieren.
- Gewerkschaften in denen die Funktionär*innen nicht mehr verdienen als die Mitgliedschaft und die jederzeit gewählt und abgewählt werden können. Nur wer das gleiche Leben hat setzt sich voll ein und versteht die Konsequenzen der Angriffe wirklich.
- Gewerkschaften die nicht am Rand des "Machbaren" Halt machen, sondern fordern, was für die Beschäftigten nötig ist. Also Gewerkschaften, für die der Kapitalismus nicht das Ende des Denkbaren ist.

Wie kommen wir dort hin?

Keine Frage: Das alles wird nicht von selbst passieren. Umso wichtiger ist es, den Druck von unten auf die Gewerkschaftsführung zu organisieren, um sie zu zwingen, in die Offensive zu kommen. Dafür müssen wir uns organisieren, auch in Basisinitiativen, die aktive Beschäftigte und kämpferische Betriebsräte zusammenbringen. Das kann sich auf eine Branche konzentrieren oder Branchenübergreifend stattfinden.

- Wir lassen uns nicht bremsen und schaffen selbst die Strukturen und Kampfformen die wir für unseren Widerstand brauchen. Die großen Demonstrationen 2019/20 während der Streiks in der privaten Sozialwirtschaft wurden von einer Koordination aus Betriebsrät*innen und Streikkomitees organisiert.
- Weil in den Gewerkschaften unzählige Kolleg*innen organisiert sind, die wir erreichen wollen, deshalb sehen wir solche Initiativen als Teil der Gewerkschaftsbewegung. Wir sind Gewerkschaftsmitglieder und fordern aktiv eine kämpferische Rolle von den Gewerkschaften, dazu nützen wir offizielle Wege wie die Gewerkschaftsgremien aber auch "inoffizielle" wie Unterschriftenlisten, Protestaktionen etc.
- Durch Druck von unten kann man die Gewerkschaftsführung dazu bringen zu tun was nötig ist - auch gegen den Wunsch der Führung.
- Klar ist aber auch: es braucht eine gänzlich andere Gewerkschaft mit anderen Strukturen, einer anderen Führung und einer anderen Politik. Dorthin ist es ein steiniger Weg, aber wir nutzen jede Möglichkeit Kolleg*innen zu unterstützen und kämpferische oppositionelle Strömungen in der Gewerkschaft zu stärken.

Politische Bündnispartnerin

Lange galten SPÖ und ÖGB als Siamesische Zwillinge und die SPÖ richtete ihre Politik nach dem Druck aus der Arbeiter*innenklasse aus. Doch längst ist SPÖ eine bürgerliche Partei, die manchmal ein bisschen mehr soziale Rhetorik schwingt, aber in ihrer Praxis nicht von ÖVP & Co. zu unterscheiden ist.

In den real stattfindenden (Arbeits-)Kämpfen steht die SPÖ meistens auf der anderen Seite. Es ist höchste Zeit, dass die Gewerkschaft unabhängig von der SPÖ wird - eine Vorbedingung damit sie zu einer echten Kampforganisation wird. Es braucht neben kämpferischen Gewerkschaften auch eine politische Organisation, die die Interessen der Arbeiter*innen und Unterdrückten organisiert, bündelt und vertritt.

Es braucht eine echte sozialistische Arbeiter*innenpartei, die mit der Logik des Kapitalismus bricht und bedingungslos auf Seiten der Arbeiter*innen steht.

Die Hoffnung, die SPÖ zurückzugewinnen, haben Generationen versucht - und sind gescheitert. Es ist längst an der Zeit, eine neue Arbeiter*innenpartei aufzubauen. Das ist ein komplizierter Prozess, der stark davon abhängt, welche sozialen Bewegungen und Klassenkämpfe stattfinden und ob Gewerkschafter*innen sich an diesem Neuaufbau beteiligen.

Eine wichtige Lehre aus verschiedenen linken Projekten von der griechischen Syriza über die spanische Podemos bis zur deutschen Linken ist: Wahlen und Mandate können eine wichtige Bühne sein, aber niemals ein Ersatz für die Kämpfe "draußen".

Die Lösung ist nicht eine bessere Verwaltung des Kapitalismus und nicht das Bündnis mit "progressiven" Bürgerlichen, sondern der entschlossene Bruch mit den Methoden und Beschränkungen des kapitalistischen Systems.

Die Eskalationsleiter mit Checkliste

Niemand "will" streiken, aber wenn wir unsere berechtigten Forderungen durchsetzen wollen, dann müssen wir das mit aller notwendigen Vorbereitung, Planung und Entschlossenheit tun. Wir müssen immer darauf vorbereitet sein, dass die Gegenseite nicht nachgibt - dann brauchen wir einen Plan für den nächsten Schritt. Damit können wir nicht erst beginnen, wenn Verhandlungen scheitern. Im Gegenteil brauchen wir eine solche "Eskalationsleiter" von Anfang an. Wenn sie nicht zum Einsatz kommen muss: umso besser. Und tatsächlich werden wir sie um so weniger brauchen, je besser wir vorbereitet sind.

Wenn die Gegenseite sieht, dass wir für die nächsten Schritte gerüstet sind, das wir "ernst machen", dann verleiht uns das auch in Verhandlungen massiven Rückenwind. Je besser die Vorbereitung, desto erfolgreicher der Streik - mehr mehr Kolleg*innen schon in die Planung eingebunden sind, um so besser die Vorbereitung!

Auf den folgenden Seiten haben wir eine solche Eskalationsleiter erstellt, inklusive Beispielen, eventuell hilfreichen Tipps und Quellen, Beispielen und einer Checkliste.

Aber Achtung: Jeder Streik ist anders! Mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen, wirtschaftlicher Lage, Belegschaftsgröße, mit oder ohne Betriebsrat, mit nützlicher oder bremsender Gewerkschaft...

Alles was wir hier aufzählen sind Vorschläge, sie sind nicht vollständig, es gibt keine Garantie für Erfolg, nicht alles kann überall 1:1 umgesetzt werden. Aber die erste Grundregel hilft euch, unsere Vorschläge anzupassen oder zu verbessern: die Einbindung der Kolleg*innen von Anfang an und in demokratischen Diskussionen und Strukturen!

Davor: Betriebsgruppe aufbauen

Eine geeinte Belegschaft ist eine starke Belegschaft. Gemeinsame Interessen schweißen zusammen. Aber wenn man damit erst beginnt, wenn man im Arbeitskampf steckt, hat man einen Startnachteil. Natürlich geht es trotzdem, aber schwieriger.

Eine "Betriebsgruppe" kann das Betriebsratsteam sein, oder ein Team um z.B. eine Betriebsratsfraktion mit ihren Aktivist*innen, oder auch eine Gruppe von Kolleg*innen, die sich regelmäßig treffen, um sich auszutauschen.

- Liste von Kolleg*innen machen, die Interesse haben könnten und ausmachen wer wen kontaktiert
- zu einem ersten Treffen einladen
- Besser ausserhalb des Betriebs treffen
- Zeit wählen, die für möglichst viele gut geht
- Fixer Termin (z.B. jeder erste Dienstag im Monat) und fixer Zeitrahmen für Treffen (ca. 2 Stunden) damit alle gleiche Teilnahmemöglichkeit haben
- Kommunikationsplattform wählen (E-Mailliste, WhatsApp- oder Telegram-Gruppe, etc.)
- Für jedes Treffen eine Tagesordnung vorher festlegen, fixieren wer was vorbereitet und auch Zeit für "Sonstiges" lassen
- weitere Kolleg*innen ansprechen und einladen
- Spannende Referent*innen von außen dazuholen (von der Gewerkschaft, von anderen Betriebsgruppen, wo erfolgreich gestreikt wurde...)
- Als Gruppe die Belegschaft über Überlegungen, Forderungen etc. informieren: per Newsletter, Zeitung, Aushang am schwarzen Brett etc.

Beim Wohnservice Wien hat sich für den Aufbau einer alternativen Liste eine Gruppe von Kolleg*innen zusammengefunden, die sich getroffen und diskutiert hat und aus deren Mitte dann auch zum Betriebsrat kandidiert wurde. Die Kolleg*innen haben sich für einige Zeit auch nach der Wahl weiter getroffen und ihre Liste im Betriebsrat unterstützt.

Stimmungsbarometer

Gerade in Krisenzeiten kommen von Unternehmensseite jede Menge "Argumente" warum es "leider" nicht anders geht. Die Stimmung kann hier von Verzweiflung bis Wut reichen (meist beides). Eine zentrale Feststellung ist: unser Ansatzpunkt ist nicht, was das Unternehmen sich (angeblich) leisten kann, sondern was die Beschäftigten brauchen!

Die Stimmung im Sozial- und Gesundheitsbereich ist angesichts von mieser Bezahlung bei gleichzeitigem Personalmangel und Überarbeitung seit längerem am Kochen. Hier haben sich in der letzten Periode eine Reihe von Basisinitiativen gegründet, die ein gutes Gespür dafür haben, wie die Stimmung ist und welche Protestformen möglich sind. Wie weit die Gewerkschaftsführung von dieser Basis entfernt ist, zeigt sich auch an ihren Behauptungen, "die Kolleg*innen wären nicht bereit zu streiken", während gleichzeitig 2019 und 2020 von unten Streiks im Sozialbereich organisiert wurden.

- Die Kolleg*innen zusammenbringen und reden - beim Betriebsausflug ohne Vertreter*innen der Geschäftsleitung, am "Stammtisch", in einer Betriebsgruppe ...
- Wo können sich Kolleg*innen hinwenden? Habt ihr eine Zeitung im Betrieb mit Kontaktmöglichkeit oder eine Facebook-Seite zum Anschreiben? Kennen euch die Kolleg*innen und wissen, dass sie zu euch kommen können?
- Unterschriftenlisten können ein gutes Mittel sein, um Stimmung auszutesten, neue Aktivist*innen zu gewinnen und einzubinden
- Bei Betriebsversammlungen (wieder: ohne Leute von der Geschäftsführung!) können Missstände angesprochen werden - dafür muss in der Tagesordnung Zeit und die reale Möglichkeit sein. Damit das "normal" ist, muss es eben auch immer so ablaufen!

Vorbereitung bringt's!

Oft haben wir von Gewerkschaftsfunktionär*innen gehört, dass eine Handvoll von ihnen einen Streik "geheim" vorbereitet, damit die Firma überrascht würde. Das ist Humbug. Die Firmen bekommen das mit - die Geheimhaltung führt aber dazu, dass die, die es betrifft, nicht eingebunden sind.

Bei den Metaller*innenstreiks 2011/13 bzw. den Vorbereitungen 2018/19 gab es in ganz Österreich Betriebsrät*innenkonferenzen. Dabei wurden Zahlen und Fakten zur Branche präsentiert und ein Forderungskatalog. Diskussionen dazu gab es kaum - die anwesenden Kolleg*innen haben diese Versammlungen zunehmend als "Ritual" empfunden und sich als Statist*innen gefühlt. Das schwächt die Kampfkraft!

Ganz anders die Betriebsversammlungen z.B. bei BIM im Wiener Sozialbereich: hier gab es vor den Streiks lebendige Diskussionen und die Kolleg*innen waren in die Vorbereitung und Umsetzung sowie die Erarbeitung von Forderungen aktiv mit einbezogen.

- Informationen sammeln, Aufbereiten und den Kolleg*innen zugänglich machen
- Betriebsversammlungen organisieren
- "Vorratsbeschluss" für Streik: Die Belegschaft entscheidet gemeinsam einen "wenn-dann" Fahrplan. Um ernstgenommen zu werden, muss man es aber auch selbst ernst nehmen und vorbereiten!
- Für eine Unterstützung des ÖGB braucht es formal eine Streikfreigabe durch den ÖGB-Bundesvorstand. Das ist eine hohe bürokratische Hürde! Gut wenn es die Freigabe gibt, doch in der Realität können die Kolleg*innen im Betrieb Fakten schaffen - und der ÖGB kann im Nachhinein "zustimmen".

Umso mehr mitmachen, um so besser!

Je aktiver und umso mehr Kolleg*innen einbezogen sind, um so solider hält ein Streik:

In den 1990er Jahren konnte das fliegende Personal bei der AUA einiges erkämpfen. Beim Streik 2003 gab es neben dem Betriebsrat mit 16 Mitgliedern noch ein Streikkomitee mit 20 und ein Aktionsteam mit rund 130 Kolleg*innen.

Teams können verschiedene Aufgaben übernehmen: Informationen sammeln, Pressespiegel, Öffentlichkeit informieren, Austausch mit anderen Standorten und Betrieben, Soziale Medien betreuen, Programm für während des Streiks bzw. Verpflegung und wo nötig Notfallbetrieb (z.B. Pflege) organisieren.

Und es braucht demokratische Entscheidungsstrukturen. Im gewählten Streikkomitee können Vertreter*innen von Betriebsrat, Gewerkschaft, Belegschaft sowie Solidaritätskomitees etc. sein. In größeren Unternehmen, kann das Streikkomitee durch "Vertrauensleute" (Vertreter*innen von jedem Team/Bereich) für die bestmögliche Einbindung der gesamten Belegschaft ergänzt werden. Solche Strukturen sind nötig, um rasch Entscheidungen fällen zu können. Und sie müssen demokratisch sein: sie müssen gewählt werden, laufend berichten und die Belegschaft muss sie ändern können!

- Feststellen, wer sich wie einbringen will und kann. Z.B. mit Listen zum Ankreuzen der verschiedenen Arbeitsgruppen, Verantwortungen etc.
- Wo können sich die Teams treffen?
- Wahl eines Streikkomitees
- fixe Termine für Betriebsversammlungen, Streikkomitee-Sitzungen etc. festlegen - während eines Streiks auf jeden Fall täglich!
- Wie berichten Teams und Streikkomitee? Live-Stream, schriftliches Protokoll, mündlicher Bericht auf jeder Betriebsversammlung, online...

Selbst informieren!

Informationen, die von der Geschäftsleitung kommen sind nur die halbe Wahrheit. Zwar gibt es im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG; §§ 89, 91, 92, 108) ein das Recht von Betriebsräten auf Informationen und Beratungen. Doch nicht immer erhält man diese auch und nie alles, was nötig wäre. Wichtig ist, sich die Geschäftsentwicklung über eine längere Zeit anzuschauen: Wie viel wurde abgeschöpft? Wohin sind Rücklagen verschwunden? Welche Verflechtungen gibt es. Lügt die Firma, wenn sie sagt, sie hätte kein Geld, braucht es andere Forderungen als wenn die Lage tatsächlich prekär ist. Auch die Berichterstattung über einen Arbeitskampf müssen wir selbst übernehmen, damit die Wahrheit berichtet wird.

2015 war es das Video eines Salzburger Pflegers, dass eine Serie von Protesten und Aktionen im Pflegebereich lostrat.

- Hier kann man Informationen zur wirtschaftlichen Lage von Betrieb bzw. Eigentümer*innen finden: Bilanzen, Finanzamt, Konzernberichte, Informationen an Aktionär*innen, Reichenberichten...
- Die Öffentlichkeit kann mit eigenen Flugblättern, Zeitungen, Plakaten, Homepage oder FB-Seite, selbstgedrehten Videos für Youtube, TikTok etc. informiert werden. Hier gilt: wir sind keine Profis, fein, wenn es "gut aussieht" - aber v.a. ist es wichtig, dass wir rasch und aus erster Hand informieren.
- Den Kontakt mit der Presse gut vorbereiten: Informationen und Forderungen, die wir transportieren wollen, wiederholen und in schriftlichen "Presseinfos" mitbringen.
- "Mundpropaganda" funktioniert immer noch am besten: Kundgebungen an belebten Plätzen, ein Tag der Offenen Tür im bestreikten Betrieb bzw. "vor dem Werkstor" geben die Möglichkeit, direkt über die Probleme und Ziele zu informieren und Unterstützer*innen zu gewinnen.

Aktiv streiken!

Beim Metallerstreik 2018 forderte die Gewerkschaft Kolleg*innen dazu auf Spielkarten mitzubringen. So wurde der Belegschaft gesagt "geht spielen, die Erwachsenen kümmern sich um alles". Was für eine bevormundende Haltung! Das demotiviert die Beschäftigten und schwächt den Streik.

Es ist die Belegschaft die am besten weiß, was die Probleme sind, wie die Produktion umgestellt werden kann, wer mögliche Bündnispartner*innen in der Region, bei Lieferfirmen etc. sein können. All dieses Wissen nicht zu nutzen ist fahrlässig!

Bei den Warnstreiks im Metallbereich 2018 besuchte auf Initiative von SLP-Aktivist*innen ein Betriebsrat aus dem Sozialbereich eine Betriebsversammlung der Metaller*innen und berichtete dort von den Bewegungen im Sozialbereich.

Natürlich ist es gut, wenn die Gewerkschaft mit Know-How und Ressourcen einen Arbeitskampf unterstützt. Aber es geht um "Unterstützung" - nicht um stellvertretend führen!

- Damit ein Streik "von außen" sichtbar ist, können Fenster, Eingänge etc mit selbstgemachten Plakaten und Transparenten geschmückt werden.
- Vor dem Betrieb kann am "Info-Point" informiert werden, der abwechselnd von Kolleg*innen betreut wird.
- Kolleg*innen aus verschiedenen Standorten zusammenbringen, sich austauschen und gemeinsam stärker sein.
- Mindestens einmal täglich braucht es Streikversammlungen: hier wird berichtet, nächste Schritte diskutiert und gemeinsam entschieden. Es können Unterstützer*innen eingeladen werden und von anderen Streiks gelernt werden. Und sollte tatsächlich mal "nichts zu tun" sein: Filme über andere Streiks, Workshops zu "wie lese ich eine Bilanz?" oder Rhetorik-Schulungen "Wie werden meine Argumente gehört?" werden gern angenommen.

Wir sind nicht allein!

Zu jedem Betrieb gehören die Familienangehörigen der Beschäftigten, Zuliefer- und Abnehmerfirmen und die Kolleg*innen dort, es gibt die Menschen in der Region, die um die Bedeutung der Jobs wissen, die Kolleg*innen in anderen Standorten und ganz allgemein andere Arbeiter*innen die genau wissen: geht das dort durch, trifft es uns auch. Unternehmen schauen voneinander ab "was durchgeht".

Für die erfolgreichen Streiks bei der CFM (Tochtergesellschaft der Berliner Charite) war eine sehr aktive Solidaritätsgruppe wichtig - bis zu 300 Berliner*innen nahmen an Solidaritäts-Veranstaltungen, bis zu 1.000 an Solidaritäts-Demonstrationen teil.

Manche kommen von selbst und bieten Unterstützung an, manche müssen wir ansprechen: meist ist die Bereitschaft zur aktiven Solidarität groß.

Während den Uni-Brennt Bewegung 2009 kam es zu einer gemeinsamen Demonstration von Studierenden und Metall*innen (die gerade in KV-Verhandlungen inklusive Streikdrohung steckten). Ein lautstarkes Zeichen von "wir unterstützen uns gegenseitig".

Aber weil es wenig Tradition dafür gibt, macht es Sinn, hier konkrete Vorschläge zu machen:

- Unterschriftenliste zur Unterstützung der Streikforderungen
- Aufbau von Solidaritätsgruppen: hier ist es wichtig, dass diese gemeinsam mit der Belegschaft agieren; abgesprochene Arbeitsteilung kann notwendig sein. Die Solidaritätsgruppe kann z.B. vor dem Betrieb und die Beschäftigten im Betrieb den Abtransport von Maschinen blockieren.
- Organisierung einer Demonstration von Unterstützer*innen und Streikenden gemeinsam.
- Belegschaften anderer Standorte oder Betriebe können in Solidarität Betriebsversammlungen, aber auch Solidaritätsstreiks durchführen.

Wir gehen raus!

Beim Streik der Eisenbahnen 2003 kamen viele auf die Bahnhöfe, um sich zu informieren und zu solidarisieren - doch die Gewerkschaft hatte den Kolleg*innen gesagt, sie müssten in den Diensträumen bleiben. Das stimmt so nicht!

2018-20 gab es bei den Streiks in Pflege und Sozialbereich gemeinsame öffentliche Kundgebungen bzw. Demonstrationen - das schuf Zusammenhalt, Öffentlichkeit und Unterstützung. Wichtig ist hier die gemeinsame Teilnahme. Nicht arbeiten und nicht streiken ist keine Option!

Aber unabhängig davon, wie die rechtliche Lage ist, ist es v.a. eine Frage von Kräfteverhältnissen: geht die Belegschaft geschlossen raus, können nicht alle entlassen werden!

- Ein gemütliches "Streikcafe" mit (antialkoholischen) Getränken, Wandzeitung etc. kann zum Treffpunkt von Streikenden und Unterstützer*innen werden.
- Wo möglich, Kundgebungen oder Demonstrationen rechtzeitig (48 Stunden vorher) per Fax oder Mail bei der zuständig Polizeistelle anzukündigen (es braucht keine Genehmigung - eine politische Kundgebung muss nur angekündigt werden!) - das kann jede*r (mit österreichischer Staatsbürgerschaft) tun. Aber selbst wenn das nicht klappt ist eine unangemeldete Demonstration nur eine kleine (und billige) Verwaltungsübertretung.
- Wir erzählen, wie es wirklich ist: Ein Megaphon oder eine kleine Anlage reicht und Kolleg*innen können über die zahlreichen Missstände berichten - für wie viel Patient*innen man allein in der Nacht zuständig ist, um wie viel das Fließband schneller gestellt wurde, wie oft es zu Arbeitsunfällen kommt. Darüber berichten die Medien nicht!
- Ein "Demonstrationstreik" ist ein Streik, der in Form einer Demonstration auf die Straße geht, und dem sich solidarische Menschen anschließen können.

Wir entscheiden selbst!

Es geht um die Beschäftigten: Die Gewerkschaft kann unterstützen, nicht mehr. Die Belegschaft muss über Verhandlungen laufend informiert werden und entscheiden, ob sie Angebote annimmt - oder nicht. 2020 benutzte die GPA Corona als Ausrede, um den Streikenden im Sozialbereich in den Rücken zu fallen und im Geheimen einem faulen Deal zuzustimmen.

Bei Kollektivvertragsverhandlungen und Streiks braucht es Transparenz und Urabstimmungen. Im 21. Jahrhundert gibt es auch keine "praktischen" Ausreden mehr. Wer auf Verhandlungen "hinter verschlossenen Türen" besteht, hat was zu verstecken: Ja, es können nicht alle teilnehmen, dafür braucht es gewählte Vertreter*innen. Aber es können alle zusehen, um zu wissen, ob die gewählten Vertreter*innen sie vertreten und wie die Geschäftsführung versucht, sie einzuschüchtern oder zu korrumpieren.

Die Beschäftigten müssen entscheiden, denn sie müssen mit den Ergebnissen leben, nicht die Gewerkschaft. Woher "weiß" die Gewerkschaft, dass die Kolleg*innen nicht bereit wären, länger für ein besseres Ergebnis zu streiken, wenn sie nicht gefragt werden? Bei allen Abstimmungen die es gab, haben sich immer große Mehrheiten für Kampfmaßnahmen ausgesprochen - es ist wohl eher die Gewerkschaftsführung, die Angst vor der Entschlossenheit der Basis hat!

- Live-Stream, Video-Aufzeichnungen und die Veröffentlichung von allen schriftlichen Unterlagen sind wichtig, damit nicht Informationen vor der Belegschaft geheim gehalten werden können!
- Wenn Beschäftigte über den Beginn eines Streiks abstimmen, dann müssen sie auch über das Ende abstimmen können, genauso wie über Ziele, Strategie usw. Verhandlungsergebnisse müssen daher einer Urabstimmung unterzogen werden.

VORWÄRTS

Die sozialistische Zeitung seit 1983

**Berichte & Analysen
aus sozialistischer Sicht
auf 16 Seiten...**

Jahres-Abo (10 Ausgaben)

€ 24.- **Normal-Abo**

€ 14.- **Sozial-Abo**

für Menschen ohne
eigenes Einkommen
ab € 7.- monatlich:

Alles inklusive Abo

(alle Publikationen der SLP)

Einle: 2012 Reich und Müdig
Die ArbeiterInnen in z. B. der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheitswesen und in anderen Bereichen sind überfordert und die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich. Die Gewerkschaften müssen sich mehr engagieren, um die Interessen der ArbeiterInnen zu verteidigen.

Wir weiter nach Österreich!
Die Perspektiven für Österreich nach dem 17. März sind düster. Die ÖVP und FPÖ haben sich ein Programm verschrieben, das die Interessen der ArbeiterInnen nicht schützt. Wir müssen uns weiter engagieren, um die Interessen der ArbeiterInnen zu verteidigen.

Schwerpunkt
Müssen die ArbeiterInnen in Österreich mehr kämpfen? Die Gewerkschaften müssen sich mehr engagieren, um die Interessen der ArbeiterInnen zu verteidigen.

SLP
Die Sozialistische Zeitung seit 1983
Nr. 207 / 4.2013

Wir fordern: Leistbare Wohnungen für Alle!

Die ArbeiterInnen in Österreich sind überfordert und die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich. Die Gewerkschaften müssen sich mehr engagieren, um die Interessen der ArbeiterInnen zu verteidigen.

**LOHNE RAUF!
MIETEN RÜCKER!**

Wohnen wird zunehmend unerschwinglich! Massive öffentliche Investitionen sind notwendig!

Die ArbeiterInnen in Österreich sind überfordert und die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich. Die Gewerkschaften müssen sich mehr engagieren, um die Interessen der ArbeiterInnen zu verteidigen.

Sozialistische LinkPartei (Österreichische Sektion des CWI) | ELCHO 010 | slp@slp.at | www.slp.at

VORWÄRTS Jetzt abonnieren: www.slp.at

Abo-Zahlungen und Spenden:

IBAN: AT25600000000 8812733

BIC: OPSKATWW

Werde mit uns aktiv

In den letzten Jahren hat der Kapitalismus immer deutlicher gemacht, dass er nicht nur zu Umweltzerstörung, Sexismus und Rassismus führt, sondern auch zu Kriegen und Krisen. Corona hat dazu noch die tiefste Wirtschaftskrise seit rund 100 Jahren ausgelöst. Die Arbeitslosigkeit steigt, Arbeitnehmer*innen und vor allem Frauen tragen die Hauptlast - doch gleichzeitig werden die Reichen immer reicher. Es mangelt also nicht am gesellschaftlichen Reichtum, sondern daran, dass eine kleine Elite sich den Reichtum, den wir alle schaffen, privat aneignet.

Arbeitnehmer*innen, sozial Schwache, die Mehrheit der Jugend, speziell Frauen und Immigrant*innen, stehen ohne politische Vertretung da. Es ist dringend nötig, die Gewerkschaften zu Kampforganisationen zu machen und endlich eine neue Arbeiter*innenpartei aufzubauen. Die SLP versteht sich als unmittelbare Möglichkeit, Widerstand gegen Sozialabbau und Rechtsruck zu leisten. Unser Ziel ist eine sozialistische Gesellschaft, die demokratisch und nach den Bedürfnissen der Menschen organisiert ist. Wir sind Teil der International Socialist Alternative (ISA), der Organisationen und Parteien in über 30 Ländern auf allen Kontinenten angehören. Du kannst dich allein ärgern - oder Teil des Kampfes werden!

Sozialistische LinksPartei

www.slp.at

slp@slp.at

Fb: Sozialistische LinksPartei

Instagram: @slp_online

www.internationalsocialist.net



Streiken ist nötig - und möglich!

Zweite, vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage!

Diese Broschüre bietet im Taschenformat einen Überblick über rechtliche, politische und taktische Fragen und beantwortet auch ganz praktische Fragen des "How to do".

Preis: 3€ | Solidaritätspreis: 5€

