



STREIKEN IST UNSER GUTES RECHT!

Rechtliches und praktische Tipps für Streiks
und andere Arbeitskämpfe in Deutschland



Allgemeines Syndikat Dresden

Inhaltsverzeichnis

Vorwort – Streik: Wieso weshalb warum?	4
<i>Infobox 1 – Beispiele für politische und wilde Streiks in Deutschland</i>	6
Einführung – Generelles zu Streiks in Deutschland	8
<i>Infobox 2 – Organizing – Das A und O</i>	11
<i>Infobox 3 – Zur europäischen und internationalen Rechtslage</i>	14
Abhängig Beschäftigte	16
Was gibt es zu beachten?	16
Trübe Aussichten?	18
Gewerkschaft und Kolleg_innen hinter sich haben	19
Dokumentationsstreik, Streik im Sinne von Kund_innen und Klient_innen	20
Den legalen Arbeitskampf auf den Streiktag legen	21
Lange Betriebs- oder Personalversammlung am Streiktag	21
Dienst nach Vorschrift, Bummelstreik, Lächelstreik	23
Aktive und verlängerte Mittagspause	24
Betrieb im Einvernehmen schließen	25
Urabstimmung – Idee des feministischen Streiks im Betrieb stärken ...	25
Sabotage	27
Schutz vor Kündigung und Abmahnung	28
Freiberufler_innen und Soloselbstständige (Honorarkräfte)	33
Was gibt es zu beachten?	33
Wahrnehmbarkeit erhöhen	33
Schüler_innen	34
Was gibt es zu beachten?	34
Befreiung oder Beurlaubung beantragen	35
Selbstbeurlaubung	35
Sicherheit durch Masse	36
AzuBis	36
Studierende	37
Für alle	39
Krank sein (Sick Out)	39
Blockaden von Betrieben und Verkehrswegen	40

Danksagung

Für Informationen und Anregungen möchten wir uns bei folgenden Kampagnen und Organisationen für ihre Arbeit bedanken:

- Kampagne Politischer Streik – Wiesbadener Appell
- FAU-Föderation bundesweit
- Basisgewerkschaft IWW
- Medienportal Labournet
- allen beteiligten Arbeitsrechtler_innen, Gewerkschafter_innen und Freund_innen



Diese Hinweise sind nicht gleichzusetzen mit einer Rechtsberatung. Alle Angaben sind nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt und rechtlich geprüft. Für den konkreten Fall ergibt sich jedoch daraus keine Gewähr. Nehmt Kontakt zu Anwält_innen und Gewerkschaften auf.

Vorwort – Streik: Wieso weshalb warum?

Anlass dieser Broschüre ist der feministische Streik- und Aktionstag am 8. März 2019. Die seit einigen Jahren in über 40 Ländern entstehende Streikbewegung kommt nun auch in Deutschland an. Gleichzeitig gibt es viele Unsicherheiten und offene Fragen in Bezug auf Streik als Form der politischen Auseinandersetzung. Deswegen wollen wir mit dieser Broschüre einen ersten Überblick über die rechtliche Lage, aber auch verschiedene Arbeitskampfformen geben. Der Fokus liegt dabei darauf, an den Orten aktiv zu werden, an denen wir Geld verdienen oder uns auf die Lohnarbeit vorbereiten, also Schule, Ausbildung, Universität. Zwar können und sollten bei einem feministischen Streik definitiv auch andere Arbeitsformen wie unbezahlte Sorgetätigkeiten in Familie, Haushalt und Beziehung, die mehrheitlich von Frauen geleistet werden, bestreikt werden. Unser Eindruck ist jedoch, dass vor allem im Lohnarbeitssektor aufgrund rechtlicher Unsicherheiten die Zurückhaltung groß ist.

Gründe zu streiken gibt es indes genug: Von punktuellen Verbesserungen der eigenen Arbeitsbedingungen bis zu



Generalstreiks für grundlegende Veränderungen unserer Gesellschaft. Beispielsweise werden mehr Personal in der Pflege, eine bessere Bezahlung, und damit eine gesellschaftliche Aufwertung von Pflegearbeit nicht durch Appelle an Politik oder Arbeitgeber erreicht, sondern durch Arbeitskämpfe. Wenn wir insgesamt Lohnungleichheit überwinden, weibliche Arbeit aufwerten, die Arbeitszeit verkürzen (bei vollem Lohnausgleich!), Arbeiten ganz anders verteilen wollen, wenn wir Gleichberechtigung erkämpfen wollen für alle Frauen und Menschen, die weder Mann noch Frau sind, dann werden wir mit symbolischem Protest nicht weit kommen.

Streiks waren und sind ein wirkungsvolles Mittel, um unsere Ziele durchzusetzen (siehe Infobox 1). Durch den Entzug unserer Arbeitskraft können wir viel mehr Druck ausüben als mit einer Demonstration oder Petition. Ganz einfach, weil wir dadurch der kapitalistischen Wirtschaftsweise einer der Grundvoraussetzungen für ihr reibungsloses Funktionieren entziehen. Aber Streiken ist nicht frei von Risiko und diese wie auch andere Arbeitskampfformen entfalten nur dann ihre Wirkung, wenn sie kollektiv und entschlossen durchgeführt werden. Eine gute Planung im Vorhinein und Verlässlichkeit untereinander sind wesentlich für den Erfolg (siehe Infobox 2). Basisgewerkschaften wie die Syndikate der FAU können dabei helfen, entsprechende Strukturen aufzubauen und mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Infobox 1 – Beispiele von politischen und wilden Streiks in Deutschland

1916–1918: Zahlreiche politische Streiks wenden sich gegen den Weltkrieg und beschleunigen das Kriegsende.

1920: Mit einem Generalstreik wird der rechtsradikale Kapp-Putsch in Deutschland niedergeschlagen.

31. Januar 1933: Im württembergischen Mössingen versuchen Arbeiter_innen den Generalstreik gegen die Hitler-Diktatur.

28. Oktober 1948: In Stuttgart streiken tausende gegen Reallohnverluste und für ein anderes Wirtschaftssystem. Der Streik wird mit Panzern niedergeschlagen.

12. November 1948: 9 Millionen Arbeiter_innen streiken in den britischen und US-amerikanischen Besatzungszonen für die Demokratisierung der Wirtschaft.

Mai 1952: Beschäftigte der Zeitungsbetriebe streiken politisch mit der IG Druck und Papier und tausenden anderen gegen die von ihnen abgelehnte Vorlage des Betriebsverfassungsgesetzes. Der Streik wird – mit starker Orientierung an die NS-Arbeitsrechtsideologien bzw. in Person von Nipperdey in prominenter personeller Kontinuität – illegalisiert, das Gesetz unter Jubel der Arbeitgeberverbände im Wesentlichen durchgewunken.

17. Juni 1953: Eine politische Streikwelle ergreift verschiedenste Städte der DDR und wächst zum spontanen Generalstreik, er wird militärisch niedergeschlagen.

1968: Gegen Widerstand der DGB-Führung finden politische Streiks gegen die Notstandsgesetze in verschiedensten Betrieben statt.

1984: Streiks gegen eine als „Franke-Erlass“ bekannt gewordene Streikrechtsverschärfung. Dieser verwehrte den nach einem Streik Ausgesperrten das ihnen eigentlich zustehende Kurzarbeitsgeld. Der Erlass wurde später für rechtswidrig erklärt.

Januar 1990: politische Streiks in verschiedensten Städten der DDR, u. a. gegen den Machterhalt der alten Eliten, für Fortsetzung der Demokratisierung etc.

1990–1994: Immer wieder Streik- und Betriebsbesetzungswellen gegen Privatisierungen und Betriebsschließungen im gesamten Gebiet der ehemaligen DDR.

1994: Bundesweiter Frauenstreik bleibt im wesentlichen symbolisch, in einzelnen Betrieben wird trotzdem gestreikt.

1996: Erfolgreiche Streiks gegen die Pläne der Kohl-Regierung, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu kürzen. Unter anderem besetzen 7000 Bauarbeiter_innen eine Baustelle am Potsdamer Platz in Berlin. Das Gesetz scheitert.

2007: Streiks gegen die Rente mit 67 durch die IG Metall.

Dezember 2014: 1300 Arbeiter_innen der Daimler-Werke in Bremen streiken wild gegen die Ausweitung von Leiharbeit und Werkverträgen in ihrem Werk.

Einführung – Generelles zu Streiks in Deutschland

Die deutsche Rechtsprechung hat eine sehr enge Definition von Streik. Diese bezieht sich nur auf die Arbeitsniederlegungen von abhängig beschäftigten (also nicht „selbstständigen“) Arbeitskräften. Als nicht rechtmäßig gelten Streiks, wenn sie

- a) nicht von Gewerkschaften ausgerufen werden,
- b) über die Ausgestaltung konkreter Arbeitsbedingungen hinaus gehen (tariflich regelbare Ziele) oder
- c) sich mit anderen Betrieben solidarisieren, ohne dass es eigene Tarifverhandlungen gäbe.

Die Streikenden können in diesen Fällen mit massiven Schadensersatzforderungen und Kündigungen belangt werden. Darüber hinaus wird von den Gerichten eine große Palette an Regeln und Kriterien für das rechtmäßige Streiken angesetzt.

Streiks außerhalb dieses eng gesteckten Rahmens werden rechtlich nicht als Streik oder aber eben als rechtswidriger Streik begriffen. Das trifft z. B. zu auf einen politischen Streik gegen die durchschnittlich niedrigere Bezahlung von Frauen gegenüber Männern (Gender Pay Gap). Wenn aber konkrete Maßnahmen dagegen in einen Tarifvertrag aufge-

nommen werden sollen, kann der Streik rechtmäßig sein. Ein anderes Beispiel ist der Streik von Schüler_innen und Studierenden an ihrem Ausbildungsplatz (also quasi eine Bestreikung der Reproduktion gesellschaftlicher Arbeitskraft). Die rechtliche Situation ist hier unklar oder nur aus anderen Rechtsaspekten ableitbar.

Obwohl politische Streiks in Deutschland viel zum Guten bewegt haben, 1920 gar ein faschistischer Putsch nur durch einen unbefristeten Generalstreik aufgehalten wurde (siehe Infobox 1), hat kaum ein europäisches Land eine so einschränkende Streikrechtsprechung wie Deutschland. In vielen anderen Ländern wird das Streikrecht als individuelles Menschenrecht gehandhabt. Schließlich geht es um die (wenn auch nur vorübergehende) Selbstbestimmung über unsere Zeit und Schaffenskraft. Das gilt sowohl für politische Streiks, also Protest- oder Erzwingungsstreiks für außerbetriebliche Ziele, als auch für wilde Streiks, also solche, die unabhängig von Gewerkschaften geführt werden. In Deutschland dagegen wird in der Rechtsbetrachtung die rechtliche Absicherung der Profite für Unternehmen per Richterspruch wie ein Menschenrecht behandelt, welches nur in schwerwiegenden Fällen, zeitlich möglichst befristet und möglichst geringfügig eingeschränkt werden soll.

Dieser Umgang mit Streiks in Deutschland wurde in der Vergangenheit mehrfach angemahnt, u. a. von der International

Labour Organisation (ILO). Viele Kritiker_innen sehen die deutsche Rechtspraxis auch im Widerspruch zu europäischen Gesetzen (siehe Infobox 3), Verträgen und der europäischen Rechtsprechung. Auch in Deutschland sprechen sich eine Reihe von Organisationen, Gewerkschaften und Arbeitsrechtler_innen dafür aus, durch eine gelebte Streikpraxis das rechtliche Risiko zu verringern und die Akzeptanz des Streikrechts als Menschenrecht zu verbessern.

Das heißt allerdings nicht, dass es keine individuellen rechtlichen Risiken gäbe. Durch die Teilnahme am bewussten Regelübertritt steigt das individuelle Risiko von Sanktionen zunächst. Aber durch eine langfristige und hartnäckige Praxis können wir ganz praktisch mehr Freiheit und Selbstbestimmung erkämpfen, sowohl auf individueller wie auch auf rechtlicher Ebene. Da politische Streiks vielfach ein positiver Motor gesellschaftlicher Veränderung und ein wirksames Mittel gegen prekarisierende Gesetzgebungen wie die Agenda 2010 sein könnten, lohnt sich dieser Kampf für jede_n ganz persönlich.

Infobox 2 – Organizing – Das A und O

Allein streikt sich's schlecht! Gemeinsam aktiv zu werden, schützt nicht nur vor Repression – erst durch gemeinsames Handeln wird ein Streik erfolgreich. Klar kannst du krank machen, aber weiß deine Kollegin überhaupt, warum du an dem Tag fehlst oder nimmt sie es dir vielleicht übel, dass du sie hängen gelassen hast? Der Frauen*streik kann zu einer wunderbaren Gelegenheit werden, mit mehr Leuten über feministische Themen und unsere Kämpfe ins Gespräch zu kommen, allen voran die, mit denen wir 8 Stunden am Tag und 5 Tage die Woche – häufig auch mehr – unsere Zeit verbringen: unsere Kolleg_innen, Mitschüler_innen, Kommiliton_innen.

Vielleicht hast du den Eindruck: In meinem Betrieb ist so was nicht möglich, die Kolleg_innen interessieren sich gar nicht dafür, selbst aktiv zu werden. Aber ist das wirklich so? Oder siehst du es vielleicht nur nicht? Hast du Kolleg_innen, die sich tatsächlich noch nie über ihre Arbeit beschwert haben? Oder reden sie vielleicht darüber, aber nicht mit dir oder erachtest du ihre Probleme als weniger wichtig?

Die gute Nachricht zuerst: Kritische und kämpferische Belegschaften sind keine Glückssache, sondern können aktiv gestaltet werden. Dieser Prozess wird *Organizing* genannt und ist überdies rechtlich völlig unbedenklich. Die schlechte: Das braucht Zeit und Hingabe. Und jetzt wieder eine gute Nachricht: Das kannst du lernen und du bist damit nicht allein!

So bieten zum Beispiel Basisgewerkschaften regelmäßig Organizing-Workshops für ihre Mitglieder an. Aber auch wenn du nicht in einer Basisgewerkschaft Mitglied bist, kannst du dich schlau machen und dann mit vertrauten Kolleg_innen oder Freund_innen üben. Dazu empfehlen wir sehr das Organizing-Handbuch *Geheimnisse einer erfolgreichen Organizerin*, herausgegeben von der Gruppe **Organisieren Kämpfen Gewinnen** sowie die dazugehörige Website **organisieren-gewinnen.de**, auf der ihr viele Materialien aus dem Buch kostenlos herunterladen könnt.

Eine Belegschaft zu organisieren ist ein längerer Prozess. An sich ist es nicht schwer, aber es braucht Geduld und funktioniert nicht von jetzt auf gleich. Aber es lohnt sich: ihr steht der Unternehmensleitung nicht mehr allein gegenüber – und das nicht nur an einem Streiktag! Hier ist kein Platz für eine umfassende Darstellung. Folgende Kurzzusammenfassung soll aber Lust machen, sich mehr mit Organizing auseinanderzusetzen:

Komm mit deinen Kolleg_innen ins Gespräch: Und zwar persönlich und nicht über Flyer. Frag nach, was sie stört und was sie am Handeln hindert. Stell mehr Fragen als Antworten. Stell offene Fragen und hör aktiv zu. Versteh ihre Perspektive und nimm sie ernst. Triff dich mit deinen Kolleg_innen nach Möglichkeit auch außerhalb des Arbeitsplatzes. Suche nach Leuten, die engagiert sind und von anderen Kolleg_innen respektiert werden. Bildet eine verbindliche Gruppe zur Organisation eures Arbeitsplatzes.

Lerne den Betrieb kennen: An jedem Arbeitsplatz gibt es bereits Strukturen und Netzwerke. Versucht sowohl herauszufinden, wie das Management den Betrieb aufgebaut hat (Abteilungen, Lohngruppen etc.) als auch wie die Beschäftigten sich selbst organisieren, also wer mit wem redet, wer vom Rest der Belegschaft respektiert wird und so weiter. Überlegt, wer aktiv eine Aktion voranbringen würde, wer unterstützen würde, sobald die Aktion anläuft, wer sich nicht beteiligen würde und wer dem Ganzen feindlich gegenüber steht. Versucht, Kontakte in allen Bereichen der Firma zu knüpfen und weitere Leute in eure Gruppe zu integrieren.

Werdet aktiv: Fangt mit einem kleinen Thema an, das viele beschäftigt und tief bewegt, aber das auch gewinnbar ist und eure Organisation stärkt. Überlegt euch einen Aktionsplan und eine Eskalationsstrategie. Was ist an Vorbereitung nötig? Wie viel Zeit braucht ihr, um alle zu informieren? Sind vielleicht mehrere kleine Schritte hin zur Aktion notwendig? Wie geht es danach weiter? Welche Reaktionen sind denkbar und wie wollt ihr darauf reagieren? Werdet euch über mögliche Sanktionen bewusst und überlegt, wie ihr euch schützen könnt. Lasst zum Beispiel nicht eine Person im Fokus stehen. Sprecht mit euren Kolleg_innen offen und ehrlich darüber. Plant Aktionen nicht so, dass andere Abteilungen die Konsequenzen zu tragen haben.

Sammelt gemeinsam Erfahrungen, die euch stärker werden lassen, auch wenn ihr die konkrete Auseinandersetzung verliert.

Infobox 3 – Zur europäischen und internationalen Rechtslage

Zum einen stellt die Begrenzung von Streiks auf tarifpolitische Ziele unserer Ansicht nach einen schweren Angriff auf Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen dar, in dem es heißt:

„3 Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.“

4 Jeder hat das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.“

Der Schutz der eigenen Interessen, eben auch abzielend auf beispielsweise andere soziale Schutzmaßnahmen, durch die Gewerkschaften wird ausgehebelt, wenn für solche umfassenden Maßnahmen nicht gestreikt werden kann.

Ähnliches gilt für das Übereinkommen 87 der International Labour Organisation (ILO) von 1948. Die ILO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen zur Wahrung von Arbeitsrechten und sozialer Gerechtigkeit. In besagtem, auch von Deutschland ratifiziertem Übereinkommen wird geregelt, dass „Arbeitnehmer [...] das Recht [haben], ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten“, dass die Behörden eines Staates sich dabei „jedes Eingriffes zu enthalten“

haben und dass diese Organisationen „im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt“ werden dürfen.

Die Europäische Sozialcharta (ESC) stellt einen völkerrechtlichen Vertrag dar, der unter anderem die Gewährung von Arbeitskampffreiheit thematisiert. Er wurde von Deutschland 1965 gezeichnet. Nach Art. 6 Ziff. 4 ESC ist es „das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten“ zurückzugreifen. Weitere Einschränkungen werden in Bezug auf politischen Streik in der Charta nicht gemacht und auch nicht offen gelassen. Gegen Verstöße kann leider subjektiv nicht vorgegangen werden, verschiedenste Organisationen können lediglich Beschwerdeverfahren führen. Wohl kann die Sozialcharta aber herangezogen werden, wenn ein Streik bspw. in Widerspruch zur Sozialcharta illegalisiert wird und der Rechtsstreit bis zur europäischen Instanz ausgetragen wird.

Daneben hat nach Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) „jede Person [...] das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten“. Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, ob diese Vereinigungsfreiheit auch für politische Streiks gilt, steht noch aus.

Das Ministerkomitee des Europarats hat bereits 1998 Deutschland für die Illegalisierung nicht gewerkschaftlicher bzw. wilder und politischer Streiks gerügt.

Abhängig Beschäftigte

Was gibt es zu beachten?

Egal ob Azubi, Mini-, Midi- oder Vollzeitjob, für alle abhängig Beschäftigten gilt dasselbe Streikrecht – und das ist in Deutschland leider nicht auf Seiten derer, die ihre Arbeitskraft verweigern wollen, um gesellschaftliche Zustände abseits von tariflichen Fragen zu verbessern.

Dabei ist, wie oben schon angeschnitten, das Streikrecht nicht in Stein gemeißelt. Generelle Grundlage deutschen Gewerkschafts- und Streikrechts ist Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes, in dem es heißt: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12 a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87 a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.“

Das ist auch schon das Wesentliche, was zu Gewerkschaften und Streik im Gesetz steht. Die Gesetzeslücken wurden und werden durch richterliche Rechtsauslegungen gestaltet. Diese

stellen darauf ab, den Arbeitsausfall und damit die Profit- einbußen zu minimieren und den Unternehmen möglichst viele Einfallstore zu bieten, Profitausfälle von Gewerkschaften oder Arbeiter_innen wieder einzuklagen. Damit wird eine demokratische Einflussmöglichkeit der Arbeiter_innen im Vergleich zu anderen Ländern maßgeblich eingeschränkt. Gleichzeitig bleibt Deutschland – nachweislich zu Ungunsten der Beschäftigten – damit als Standort für Unternehmen dauerhaft attraktiv. Die deutsche Rechtsprechung setzt damit auch Kolleg_innen aus anderen Ländern unter Druck, da in der Reaktion bspw. auch in Frankreich massive Einschränkungen des Streikrechts von Unternehmer_innen und Konservativen gefordert werden.

Ein legalisierter feministischer Streik ist insofern aktuell kaum möglich, genauso wenig wie Streiks für bessere Bildung, mehr Rente oder die Abschaffung von Hartz IV. Legal ist ein Streik nur dann, wenn es um konkrete Regelungen bspw. betreffs Arbeitszeiten, Ruhestand oder Lohnhöhe für die Beschäftigten geht.

Streiken darf generell nur, wer von einer Gewerkschaft dazu aufgerufen wird (jedoch auch ohne Gewerkschaftsmitglied zu sein). Ruft eine Gewerkschaft jedoch zu einem Streik auf, der keine „tariflich regelbaren“ Ziele verfolgt, so kann sie sich bei Arbeitsausfall mit existenzbedrohenden Schadensersatzforderungen konfrontiert sehen. Gleichzeitig wird

mit unbestimmten Kriterien der „Tariffähigkeit“ und Gesetzen wie dem Tarifeinheitsgesetz kleinen Gewerkschaften in Deutschland zunehmend die Etablierung erschwert und die Aktionsfähigkeit genommen.

Trübe Aussichten?

Ein klares ja! Einerseits stellt der politische Streik für unterstützende Gewerkschaften wie für die Streikenden in Deutschland immer ein großes Risiko dar und erfordert Entschlossenheit und gegenseitige Solidarität. Aber eine massenhaft gelebte Streikpraxis hat in der Geschichte dazu geführt und kann wieder dazu führen, dass Forderungen durchgesetzt und Gesetze gekippt oder geändert werden. Dass es dafür viele Beispiele gibt, seht ihr in Infobox 3.

Wenn wir massenhaft den Regelübertritt wagen und die drohenden Sanktionen, Schadensersatzansprüche und anderen zivilrechtlichen Forderungen riskieren, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass wir damit belangt werden (auch wenn das nie auszuschließen ist).

Außerdem können wir uns gegebenenfalls bis zum Europäischen Gerichtshof klagen und damit deutsche Gerichte zur Änderung ihrer Rechtsprechung zwingen. Dieser Schritt sollte allerdings gut vorbereitet und mit Kolleg_innen, persönlichen Supporter_innen, Arbeitsrechtler_innen und einer

unterstützenden Gewerkschaft abgestimmt sein. Unvorbereitete Aktionen können euch und eure Kolleg_innen in eurer ökonomischen Existenz gefährden!

Es gilt also sich an politische Streiks oder andere bislang unzulässige Streiks heranzutasten und über die nächsten Jahre eine kritische Masse zu organisieren.

Gewerkschaft und Kolleg_innen hinter sich haben

Generell ist es sehr unwahrscheinlich, das Streikrecht vereinzelt zu verändern. Eine Gewerkschaft im Rücken ist ein erster Schritt für massenhaften Regelübertritt. Sie bietet die Möglichkeit, Kontakte zu Anwält_innen aufzubauen und Kassen usw. zur Sicherheit anzulegen.

Bei allen Schritten hin zu einer mächtigen Streikbewegung sollten wir darauf achten, dass wir nicht einfach voran preschen, sondern unsere Kolleg_innen mitnehmen. Wenn Aktionen keinen Rückhalt haben, gehen sie nach hinten los. Ihre Stärke ist ja gerade, dass sie ein gemeinsames Moment von Gegenmacht und kollektiver Entscheidungsfindung entfalten können, das Lust auf mehr und auf eine basisdemokratische Umgestaltung der Gesellschaft insgesamt macht. Mehr dazu in Infobox 2.



Dokumentationsstreik, Streik im Sinne von Kund_innen und Klient_innen

In vielen Branchen haben wir ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Kund_innen und Klient_innen, so z. B. im Gesundheitssektor. Streik scheint hier oft nicht verantwortbar. Dies betrifft leider auch gerade weiblich dominierte Berufe – und das nicht von ungefähr.

Gerade im Gesundheitssektor entsteht ökonomischer Schaden aber auch dann, wenn die erforderlichen Abrechnungen und Dokumentationen für die Krankenkassen unterbleiben oder nicht weitergereicht werden. Auch dabei riskiert ihr gegebenenfalls Abmahnungen oder Kündigungen, was aber durch den hohen Personalmangel aller Orten vielleicht für dich an Schrecken verliert.

Die Aktionsform lässt sich auch in anderen Dienstleistungsbereichen, beispielsweise dem Nahverkehr, anwenden.

Den legalen Arbeitskampf auf den Streiktag legen

Vielleicht wird in eurem Betrieb ja gerade sowieso für tarifliche Ziele gestritten. In diesem Fall kann ein legalisierter Streiktag auf den 8. März gelegt und die entsprechenden Streikaktionen dann trotzdem für die Thematisierung des internationalen Streik- und Aktionstages benutzt werden. Hier seid ihr natürlich auf den Aufruf eurer (i. d. R. wohl sozialpartnerschaftlichen) Gewerkschaften angewiesen. Schnappt euch daher eine Reihe von Kolleg_innen, um das Anliegen zunächst an der Basis zu diskutieren und der Streikkommission gegebenenfalls auch mit Nachdruck vorzutragen. Sollte diese Option bspw. von Belegschaften wie den Amazon-Arbeiter_innen genutzt werden, könnte sich auch daraus schon eine ordentliche und öffentlichkeitswirksame Streikmacht entwickeln.

Lange Betriebs- oder Personalversammlung am Streiktag

Betriebsversammlungen, d. h. Informationsveranstaltungen, die durch den Betriebs- oder Personalrat bzw. durch den Arbeitgeber in der Arbeitszeit und auf dem Betriebsgelände anberaumt werden, kennen von Rechts wegen keine Maximaldauer. Sie eignen sich damit bestens für einen 24-Stunden-Streikersatz – jedoch nur wenn Betriebs- bzw. Personalrat

dem Anliegen gewogen sind. Ansonsten kann dieses Mittel jedoch zumindest für eine Informationsveranstaltung für den Streik- und Aktionstag genutzt werden.

Grundlage ist in der Privatwirtschaft das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Im öffentlichen Dienst der Bundesbehörden gelten das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und in den Landes- und Kommunalbehörden die jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetze. Auch in diesen sind sogenannte Personalversammlungen vorgesehen.

Laut BetrVG ist mindestens einmal im Vierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen (§ 43 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Außerdem gilt: „Der Betriebsrat ist berechtigt und auf Wunsch [...] von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen“ (§ 43 Abs. 3 BetrVG). Als wichtiger Versammlungsgegenstand wird insbesondere die „Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb“ (§ 43 Abs. 2 BetrVG) benannt. Im BPersVG sind im wesentlichen §§ 48 bis 52 erheblich.

Mit dieser Methode wurde schon mehrfach gestreikt: Der sechstägige wilde Streik bei Opel Bochum im Oktober 2004 wurde offiziell als „Informationsveranstaltung“ bezeichnet, und statt zu arbeiten, redeten die Kolleg_innen bei

Alstom in Mannheim im April 2005 fünf Tage am Stück über geplante Entlassungen. Bei der Besetzung der „Bike Systems“ Nordhausen, mit der Arbeiter_innen auf die drohende Schließung des Betriebs reagierten und zwischenzeitlich in Eigenregie weiter produzierten, wurde die Betriebsversammlung offiziell 115 Tage durchgeführt.

Dienst nach Vorschrift, Bummelstreik, Lächelstreik

Beim Dienst nach Vorschrift wird nur das Mindestmaß der geforderten bzw. angewiesenen Arbeit geleistet. Da im Arbeitsalltag oft nicht alle Vorschriften des Arbeitsschutzes (z. B. nicht über 25 kg heben) oder des Arbeitszeitgesetzes (z. B. Pause mit Erlaubnis, den Arbeitsplatz zu verlassen) eingehalten werden, kann eine penible Einhaltung aller geltenden Vorschriften zu erheblichen Verzögerungen bei der Arbeit führen, ohne das ihr euch rechtlich angreifbar macht. Gewerkschaften können euch dabei helfen, alle nutzbaren Vorschriften ausfindig zu machen.

Diese Art und Weise die Arbeit zu verweigern, kann bis zu einem Bummelstreik ausgedehnt werden, bei dem alle Arbeiten auch noch überaus langsam durchgeführt werden. Mit diesem Verhalten riskiert ihr allerdings Abmahnungen. In einem solchen Fall solltet ihr schnellstens Beweise sichern und Kontakt zu Anwält_innen und/oder Gewerkschaften suchen.

Eine weitere Methode der Verweigerung, insbesondere im Kontext des Frauen_kampftages, ist der Lächelstreik, oder allgemeiner: Das Verweigern emotionaler unbezahlter Anteile der Arbeit. Gerade in vielen weiblich dominierten Berufsgruppen wird Freundlichkeit verlangt. Daneben wird von Frauen auch gesamtgesellschaftlich Aufmunterung, Verständnis, Freundlichkeit, emotionale Arbeit allgemein und eine ansprechende Präsentation im Alltag gefordert. Das Lächeln zu verweigern und dies gegebenenfalls durch Buttons, Flyer etc. gegenüber den Kund_innen zu kommentieren, kann daher insbesondere in der Gastronomie o. ä. auch eine Arbeitskampfform sein. Vieles davon ist stillschweigende Erwartung und steht nicht im Arbeitsvertrag – der Lächelstreik ist also im Grunde auch eine Art Dienst nach Vorschrift. Durch Bestreiken emotionaler Arbeit wird diese als Arbeit überhaupt sichtbar gemacht.

Aktive und verlängerte Mittagspause

Wo ein Streik noch nicht durchführbar scheint, die Kolleg_innen aber eigentlich geschlossen für Arbeitsniederlegungen sind, können die Grenzen durch „verlängerte Pausen“ ausgereizt werden. Gegebenenfalls können dafür auch Anlässe für die Verzögerung der kollektiven Rückkehr zur Arbeit geschaffen werden (sich aus Versehen aussperren, Spektakel organisieren etc. pp.). Rechtssicherheit besteht nicht, ihr riskiert Abmahnungen, gegebenenfalls Kündigungen. Hier

kommt es auf euer Feingefühl und auf euer Vertrauen auf gegenseitige Solidarität bei eventuellen Sanktionen an.

Nicht riskant ist eine „aktive Mittagspause“, d. h. die Mittagspause (die nicht zur Arbeitszeit gehört und in der es euch frei steht, den Betrieb zu verlassen und zu machen, was ihr wollt) für einen kurzen Protest, eine Plakat- oder Foto-Aktion etc. zu nutzen.

Betrieb im Einvernehmen schließen

Ihr könnt auch im Betrieb Überzeugungsarbeit für Betriebs-schließungen am jeweiligen Tag leisten. Das ist wohl vor allem eine Option für kleinere, linke, ggf. gewerkschafts-nahe Chefbetriebe oder für Kollektivbetriebe. Eine solche Betriebsschließung ist natürlich eher symbolischer Natur, geht es beim politischen Streik ja gerade darum, Gegenmacht von unten durchzusetzen. Trotzdem können mehrere geschlossene Betriebe an einem bestimmten Tag den Gedanken an Streiks in der Gesellschaft stärken.

Urabstimmung – Idee des feministischen Streiks im Betrieb stärken

Wenn euch konkrete Arbeitskämpfungsmethoden im Betrieb noch nicht durchsetzbar erscheinen, so könnt ihr immerhin einiges dafür tun, damit dies in den nächsten Jahren nicht so bleibt.

Die deutsche Arbeiter_innenbewegung ist, im Gegensatz zu vielen anderen europäischen Ländern, seit ihren Kindertagen von einer zumeist kapitalfreundlichen Gewerkschaftslandschaft (Sozialpartnerschaft), großer Zentralisierung (funktionärsgeführte Einheitsgewerkschaften) und einer Entpolitisierung der Arbeitskämpfe (Ächtung politischer Streiks, Kanalisierung sozialer Kämpfe auf parlamentarische Wege) geprägt. Das hat die deutsche Gesellschaft als Ganzes tief geprägt und führt bis heute dazu, dass die Bevölkerung das wichtigste Instrument zur Durchsetzung ihrer Interessen, nämlich den ökonomischen Druck auf Staat und Wirtschaft, nicht in den Händen hält.

Um diesen Umstand in den nächsten Jahren Stück für Stück zu ändern, ist es notwendig, den Betrieb überhaupt erstmal wieder als politische Sphäre zu entdecken und neu zu beleben, aber auch die Kolleg_innen wieder an den Gedanken zu gewöhnen, dass politische Streiks legitim und umsetzbar sind.

Könnt ihr dieses Jahr die Arbeit im Betrieb noch nicht niederlegen, so könnt ihr doch für den Streik- und Aktionstag unter den Kolleg_innen Werbung machen. Besucht gemeinsam inhaltliche Veranstaltungen im Vorfeld oder organisiert selber welche. Beruft eine Betriebsversammlung (siehe oben) zum Thema ein. Geht gemeinsam zu Kundgebungen vor oder nach der Arbeit und werdet euch

dort beispielsweise mit Schildern als Kolleg_innen eines Betriebes sichtbar.

Schon allein den Gedanken zu stärken, dass Betrieb und Aktion miteinander zusammen hängen, ist ein kleiner, aber wichtiger Fortschritt. Wenn viele Kolleg_innen in deinem Betrieb für den Streik- und Aktionstag sind, kann eine symbolische Urabstimmung über die Streikwilligkeit vor Arbeitsantritt oder in der Pause eine besonders eindrucksvolle Methode sein, dies deutlich zu machen. So lange klar ist, dass es sich dabei nur um ein Stimmungsbild handelt, ist das rechtlich unbedenklich.

Sabotage

In der Geschichte der Arbeiter_innenbewegung war die Betriebssabotage immer wieder ein Mittel, den Stopp der Arbeit zu erzwingen. Weil Sabotage im Großen wie im Kleinen auch heute gängige Praxis ist, hier ein paar Worte zu den rechtlichen Aspekten:



Wer sabotiert und erwischt wird, muss je nach Fall nicht nur mit außerordentlicher Kündigung und Schadensersatzforderungen, sondern auch mit einer Strafanzeige rechnen. Strafbar kann Sabotage z. B. als Sachbeschädigung (§ 303 StGB), Datenveränderung (§ 303a StGB), Computersabotage (§ 303b StGB), Zerstörung wichtiger Arbeitsmittel (§ 305a StGB), Störung öffentlicher Betriebe (§ 316b StGB) oder

Störung von Telekommunikationsanlagen (§ 317 StGB) sein. Unternehmen versuchen sich durch Kameraüberwachung zu schützen. DGB-Gewerkschaften lehnen nach eigenen Verlautbarungen die Sabotage als Kampfmittel ab, während sie in anarchosyndikalistischen Basisgewerkschaften traditionell eine große Rolle spielt.

Schutz vor Kündigung und Abmahnung

Wer sich wehrt, riskiert auch was. Das Risiko von Kündigungen und Abmahnungen kann durch gute Vorbereitung aber verringert, negative Konsequenzen durch Solidarität abgefedert werden.

Im Idealfall plant ihr mit der Gewerkschaft eures Vertrauens die Aktionen in eurem Betrieb von Anfang bis Ende mit allen möglichen Konsequenzen durch. So können sich alle Beteiligten darauf einstellen und vorbereiten, im Ernstfall schnell und richtig zu reagieren. Außerdem könnt ihr euer Verhalten auf die Erfordernisse eines eventuellen Gerichtsprozesses abstimmen. Welche Gewerkschaft ihr dabei wählt, ist eure Sache. Beachtet aber, dass nicht alle Gewerkschaften ideologisch hinter dem Konzept politischer Streiks oder der Selbstbestimmung der Arbeiter_innen bei der Wahl der Mittel im Arbeitskampf stehen und gegebenenfalls versuchen werden, euch auszubremsen. Auch beschränken sich manche Gewerkschaften auf rein

juristische Wege, während andere bereit sind, auch mit Aktionen, Öffentlichkeitsarbeit usw. gegen einzelne Kündigungen vorzugehen.

Ein gängiges Mittel der Sanktion ist die Abmahnung. Diese ist eine Art „Tadel“, ihr seid dann also angezählt und ein_e Unternehmer_in hat bei einer zukünftigen Kündigung bessere Chancen vor dem Arbeitsgericht. Sie ist für eine Kündigung allerdings nicht zwingend erforderlich. Wenn ihr für euer Verhalten eine Abmahnung erhaltet, kann es sinnvoll sein, gegen diese vorzugehen. Dafür sind zwar keine Fristen einzuhalten, aber sucht trotzdem zeitnah das Gespräch mit Anwält_innen oder eurer Gewerkschaft.

Um gegen eine Abmahnung vorzugehen, gibt es im Wesentlichen vier Varianten:

1. Ihr könnt der Personalakte eine Gegendarstellung beifügen lassen. Das ist v. a. für den Fall relevant, dass die Abmahnung später bei einer Kündigung mit anschließendem Rechtsstreit eine Rolle spielt.
2. Ihr könnt Beschwerde gegen die Abmahnung bei Chef_in oder – falls vorhanden – Betriebsrat einreichen lassen. Die Chef_in kann die Beschwerde allerdings ablehnen.
3. Daneben könnt ihr auf Rücknahme der Abmahnung vor dem Arbeitsgericht klagen oder

4. gar Klage auf Rücknahme einer unwahren Behauptung erheben. Bei dieser kann bei Erfolg erzwungen werden, dass die ganze Belegschaft über die Falschbehauptung des_der Chef_in informiert wird. Zu beachten ist, dass eine Klage gerade in kleinen Unternehmen das Betriebsklima ziemlich eskalieren kann.

Hauptproblem ist natürlich die Kündigung. Dies ist ein weites Rechtsthema und nicht alle potentiellen Situationen können hier berücksichtigt werden. Auch hier gilt: Dieser Text ersetzt nicht die gute Vorbereitung mit einer Gewerkschaft.

Wichtig ist vor allem: Immer Fristen beachten! Je schneller ihr nach einer Kündigung anwaltliche oder gewerkschaftliche Hilfe aufsucht, desto besser. Die Klagefrist beträgt 3 Wochen ab Zugang der Kündigung. Wird diese Frist versäumt, geht auch das Klagerecht verloren, selbst wenn die Kündigung insgesamt unwirksam gewesen wäre.

Besonders zu beachten ist die Probezeit: Innerhalb der Probezeit darf ohne Angabe von Gründen und ohne Abmahnung einfach so gekündigt werden. Kündigungen müssen ansonsten verschiedenste Bedingungen erfüllen, um rechtsgültig zu sein. Mündliche Kündigungen sind grundsätzlich unwirksam. Kündigungen müssen schriftlich erfolgen und euch auch zugegangen sein. Werdet ihr also mündlich gekündigt, besteht euer Arbeitsverhältnis fort. Dementsprechend muss

euch weiter Arbeit zugeteilt werden. Geschieht dies nicht und bietet ihr eure Arbeitskraft trotzdem weiter an, könnt ihr – auch wenn dieser Zustand Monate anhält – im Nachgang die entsprechenden Löhne fordern.

In Form und Begründung kann der_die Chef_in daneben viele Fehler machen, die eine Kündigung unwirksam werden lassen. In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten habt ihr einen Kündigungsschutz, der die Anforderungen für eine rechtmäßige Kündigung erweitert. Im Falle einer Kündigung ist, so lange ihr die Frist nicht verstreichen lasst, also längst nicht alles verloren.

Viele Kolleg_innen wollen nach einer Kündigung jedoch nicht weiter im Betrieb arbeiten, auch wenn eine Kündigungsschutzklage gut ausgehen würde. In einem solchen Fall lohnt die Klage trotzdem, weil sich hier gerichtlich eine Abfindung heraus schlagen lässt. Oft bringen die Arbeitsrichter_innen diese Option schon von sich aus in die Verhandlung ein. Der Klageweg muss auch nicht zwangsläufig teuer sein, wenn ihr über eine Rechtsschutzversicherung, zum Beispiel über eure Gewerkschaft verfügt oder ein geringes Einkommen habt, sodass ihr Prozesskostenhilfe beantragen könnt.

Neben dem rechtlichen Weg steht in vielen Betrieben natürlich noch das Feld der direkten Aktion offen. In Betrieben, in

denen die Belegschaft gut zusammen hält, Personal knapp ist oder viele Honorarkräfte und Freiberufler_innen aktiv sind, kann auf Kündigungen bspw. wirksam mit Streiks reagiert werden. Auch die Androhung von kollektiven Solidaritätskündigungen hat schon Wunder vollbracht. In anderen Fällen ist der Betrieb vielleicht auf gutes Ansehen bei den Kund_innen oder Geschäftspartnern angewiesen, vielleicht auch gerade bei weiblichen Kunden. Auch hier kann mit einer guten Strategie viel herausgeholt werden, in einem FAU-Arbeitskampf in Berlin 2012 bspw. mehrere Monate Gehalt, Fortbildung, Freistellung vom Betrieb.

Auch nach einer Kündigung geht das Leben weiter, v. a. wenn ihr euch gut vorbereitet habt. Je nach Beruf und Lebenssituation könnt ihr für diesen schlimmsten Fall Pläne schmieden: Wie wahrscheinlich findet ihr einen neuen Job? Wie lange wird das vielleicht dauern? Wie kommt ihr bis dahin mit euren Ausgaben um die Runden? In Basisgewerkschaften könnt ihr mit euren Genoss_innen finanzielle Unterstützung für diese Zeit und auch Hilfe bei der Jobsuche besprechen, ähnliches könnt ihr auch mit Freund_innen und Kolleg_innen organisieren.

Übrigens: Chef_innen dürfen euch nicht direkt kündigen, wenn ihr unentschuldigt fehlt. Es muss mindestens eine gültige Abmahnung voraus gehen.

Freiberufler_innen und Soloselbstständige (Honorarkräfte)

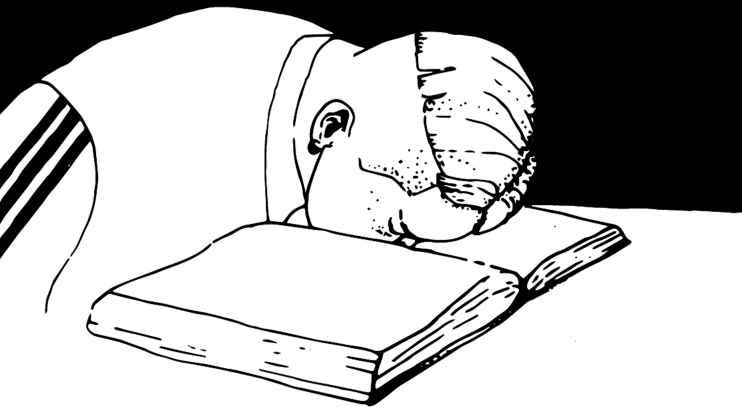
Was gibt es zu beachten?

Oft ist Soloselbstständigkeit eigentlich nur die Verschleierung von Bezahlung unterhalb des Mindestlohns, des Sozialversicherungsbetruges der Auftraggeber_innen oder eines unzulässigen Abbaus von Arbeits- und Gewerkschaftsrechten (wie der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc.). Rein rechtlich ist diese Stellung aber immerhin für einen feministischen Streik recht gut: Da du als Unternehmer_in giltst, hast du auch die unternehmerische Freiheit, Aufträge anzunehmen oder abzulehnen. Es steht dir frei, an diesem Tag einfach nicht tätig zu werden und deine Kolleg_innen zu animieren, dasselbe zu tun.

Vorsicht ist natürlich bei längeren Kooperationsvereinbarungen o. ä. geboten. Überprüfe, ob du hier Verträge unterschrieben hast, bei denen dir eine Vertragsstrafe blühen könnte.

Wahrnehmbarkeit erhöhen

Soloselbstständige haben oft flexible, projektbezogene Arbeitszeiten. Wenn wir streiken, merkt es unter Umständen niemand. Die Wahrnehmbarkeit können wir erhöhen, wenn am 8. März Anrufbeantworter und automatische Mails darauf hinweisen, dass wir wegen des Streik- und Aktionstages unsere Arbeit verweigern.



Schüler_innen

Was gibt es zu beachten?

Für Schüler_innen gibt es weder das Recht auf Streik noch ein Verbot. Generell habt ihr das Recht zur freien Meinungsäußerung und zur Demonstration. Gleichzeitig die sogenannte Vollzeitschulpflicht je nach Bundesland für 9 oder 10 Jahre. Bei einem längeren Schulbesuch, zum Beispiel am Gymnasium, gilt auch danach Anwesenheitspflicht. Ihr müsst also eigentlich in der Schule sein, wobei dies gegen eure Grundrechte auf Versammlungsfreiheit (auch spontan) und Meinungsäußerung abzuwägen ist.

Letztlich bleibt der Schulstreik ein bewusster Regelübertritt, aber ihr erkämpft damit euch und euren Mitschüler_innen

auch ein Stück Freiheit. Vergangene Schulstreiks haben die Diskussion über deren Rechtmäßigkeit bereits verändert. Macht euch vorher Gedanken, wer euch vielleicht beim Schulstreik unterstützt. Das sind zuerst natürlich andere Mitschüler_innen, wenn ihr Glück habt vielleicht aber auch eure Eltern oder fortschrittlich gesinnte Lehrer_innen, denn höchstwahrscheinlich geht es ja auch um ihre Rechte. Weitere Sicherheit könnt ihr euch geben, wenn ihr euch vorher Gedanken macht, mit wem (bspw. Schüler_innenorganisationen der FAU) und wie ihr gegebenenfalls auf Strafen reagiert.

Befreiung oder Beurlaubung beantragen

Ihr könnt eine Befreiung oder Beurlaubung von der Schule beantragen. Bezeichnenderweise werden solche Befreiungen i. d. R. aus religiösen Gründen gewährt, aus politischen sehr selten. Dieses Nachfragen verbaut euch ggf. den Weg zu mehr Erfolg versprechenden Optionen. Der Antrag ist aber ein guter Weg, wenn ihr eure Schule auf eurer Seite wisst.

Selbstbeurlaubung

Ihr (bzw. eure Eltern) könnt euch auch selbst beurlauben oder einfach nicht kommen. Diese Variante birgt mehrere Risiken. Einerseits könnt ihr in der Schule bestraft werden, bspw. durch Nachsitzen. Andererseits können eure Eltern, solange sie erziehungsberechtigt sind, schlimmstenfalls ein

Bußgeld kassieren. Hier ist es sinnvoll, sich im Vorfeld mit unterstützenden Gewerkschaften oder dem Streikbündnis in Verbindung zu setzen, um zu klären, wie die Kosten im Zweifelsfall schnell zusammen kommen und euch und euren Eltern zur Verfügung gestellt werden. Wenn an dem Tag eine Klausur geschrieben wird und ihr unentschuldigt fehlt, riskiert ihr leider in jedem Fall eine 6.

Sicherheit durch Masse

Wie bei jeder Form des zivilen Ungehorsams gilt auch hier: Die Wahrscheinlichkeit, dass ihr mit negativen Folgen wie Straf-Zensuren o. ä. konfrontiert werdet, sinkt, wenn ihr mit einem Großteil der Klasse oder gar mehreren Klassen gemeinsam der Schule fernbleibt. Diskutiert daher mit euren Mitschüler_innen so früh wie möglich, wie ihr euch verhalten wollt – gemeinsam seid ihr stark!

AzuBis

Im wesentlichen gelten für dich an Berufsschultagen die Anmerkungen für Schüler_innen, an Tagen im Betrieb die Anmerkungen für abhängig Beschäftigte.

Studierende

Als Studierende habt ihr die komfortabelste Streiksituation. Sofern keine Anwesenheitspflicht besteht (mehr dazu im nächsten Absatz), könnt ihr am Streik quasi ohne Gefahr von Sanktionen teilnehmen. Die Studierenden stellen damit eine wichtige Stütze eines jeden (Bildungs-) Streiks dar und sollten dieses „Privileg“ auch solidarisch nutzen, um den Druck auf der Straße zu stärken und damit die Akzeptanz der Streikthematik und somit den zivilen Ungehorsam von gefährdeteren Streikgruppen zu unterstützen.

In einigen Universitäten gibt es dagegen die Anwesenheitspflicht. Deren Legalität wurde zumindest teilweise durch ein Urteil aus Mannheim in Frage gestellt: Die Universität darf in ihrer Prüfungsordnung nicht pauschal die hundertprozentige Anwesenheitspflicht bei Lehrveranstaltungen vorgeben, wie der Verwaltungsgerichtshof (VGH) Baden-Württemberg 2017 mitteilte. Im Fall eines Studenten der Politikwissenschaft war eine hundertprozentige Anwesenheitspflicht vorgegeben. Demnach dürfte er nie bei Vorlesungen und Seminaren fehlen. Dagegen ging er juristisch vor. Aus seiner Sicht wird durch die Regelung das Grundrecht der Berufs- und Wissenschaftsfreiheit verletzt. Dem stimmte der VGH zu. Zudem sei die Regelung nicht hinreichend bestimmt. So sei etwa die Rechtsfolge von Fehlzeiten aus wichtigen Gründen – etwa

Krankheit – nicht klar. Auch sei unklar, für welche Arten von Veranstaltungen Präsenzplicht gelte (Az.: 9 S 1145/16). Wie ein Sprecher des VGH unterstrich, hat der 9. Senat seine Entscheidung mit Rechtspositionen begründet, die Verfassungsrang haben und somit bundesweit gelten.

Unabhängig davon könnt ihr euch in den einzelnen Veranstaltungen darauf einigen, die Anwesenheitslisten verschwinden zu lassen oder kollektiv fernzubleiben.



Krank sein (Sick Out)

Prekäre Arbeit und Diskriminierung machen krank. Das belegt eine Vielzahl von Studien. Vielleicht trifft es dich ja zufällig gerade am Streiktag. Wenn du wissen willst, was dich gesundheitlich beeinträchtigt, findest du hier vielleicht Hinweise: krankheit-simulieren.de/krank-machen

Ein Attest muss nach Entgeltfortzahlungsgesetz erst nach dem dritten Fehltag geliefert werden (§ 5 Abs. 1 S. 2). Der Arbeitgeber kann aber auch abweichend ab dem ersten Tag die Vorlage einer Krankschreibung fordern. Schaut hier, welche Regelung auf euch zutrifft. Die genaue medizinische Ursache ist eure Privatsache, ihr habt keinerlei Pflicht, sie mitzuteilen.

Die genaue Regelung, wann und wie mensch sich krank zu melden hat, findet ihr meist in Schul-/Studienordnung oder Arbeitsvertrag.

Ihr müsst nicht zu Hause bleiben, nur weil ihr krank seid!

Wenn ihr am Streiktag krank seid, heißt das nicht, dass euch niemand draußen erwischen darf. Es ist euch nur verboten, euch „genesungswidrig“ zu verhalten. Es kommt also auf eure Diagnose an. Wer bspw. wegen Stress im Betrieb oder in der Bildungseinrichtung eine Depression oder eine an-

dere Überlastungserkrankung hat, gehört definitiv krank geschrieben. Gleichzeitig wird die körperliche Aktivität mit anderen Menschen an der frischen Luft bei Depression in der Regel sogar als symptomhemmend empfohlen.

Im Zweifelsfall kann das natürlich zum Streitfall führen. Diesen könnt ihr unwahrscheinlicher machen, indem ihr verfremdet zu Aktionen auftaucht. Beachtet dabei, dass auf Demonstrationen meist das Vermummungsverbot gilt. Das bedeutet, dass die Polizei bei Kundgebungen und Demonstrationen die Kenntlichkeit eures Gesichts verlangen kann (Verstoß ist gar strafbar). Eventuell ist mit untypischen Klamotten, einer Sonnenbrille und einer Perücke oder einem Hut aber auch schon viel geholfen.

Blockaden von Betrieben und Verkehrswegen

Es ist zu erwarten, dass die betrieblichen Ausfälle in Deutschland sich in diesem Jahr noch in einem sehr überschaubaren Rahmen bewegen werden. Naheliegend ist es deshalb, die wirtschaftlichen Aktionen durch Blockaden der Verkehrswege und Betriebszufahrten zu unterstützen.

Eine legale Variante dazu ist die sogenannte Critical Mass: Mehr als 15 Radfahrer_innen dürfen nach § 27 StVO einen geschlossenen Verband bilden, der allerdings als solcher für andere Verkehrsteilnehmer deutlich erkennbar sein muss.

Für diesen Verband gelten sinngemäß die Verkehrsregeln eines einzelnen Fahrzeuges und er hat z. B. in einem Zug über eine Kreuzung mit Ampel zu fahren, selbst wenn diese zwischenzeitlich auf Rot umschaltet. Dies wurde durch ein Urteil des Landgerichts Verden 1989 bestätigt. Für Radfahrer_innen eines Verbandes gilt zudem auch keine Radwegbenutzungspflicht nach § 2 Abs. 4 StVO und sie dürfen auf der Fahrbahn zu zweit nebeneinander fahren. Damit lassen sich legal und ohne Anmeldung Hauptverkehrsadern der Städte deutlich entschleunigen.

Blockaden von Betrieben oder Straßen können u. a. als Nötigung, Hausfriedensbruch oder gefährlicher Eingriff in den Straßenverkehr gewertet und strafrechtlich verfolgt werden. Eine gewissenhafte Planung in enger Zusammenarbeit mit Anwält_innen des Vertrauens scheint hier sinnvoll, um Repression gering zu halten.

Bei allen Blockade-Aktionen ist sinnvollerweise auf die Vermittlung der eigenen Inhalte, die gesellschaftliche Stimmung, die Stimmung unter den betroffenen Kolleg_innen zu achten, damit die Aktion nicht mittelfristig den Rückhalt für den Streik- und Aktionstag beschädigt.



DER AUFSTIEGER.

WIR STREIKEN
WEIL WIR DIE
GLEICHRECHTIGKEIT...

Lieber gleich
als s...



EM-REISS WIDER
IN EINEN TITTEL!

berechtigt
später!

Eine Broschüre der FAU Dresden

Kontakt:

Overbeckstraße 26, 01359 Dresden

Email: faudd@fau.org

Web: dresden.fau.org

fb.com/allgemeines.dresden

twitter.com/fau_dresden



*Die Freie Arbeiter*innen Union ist eine unabhängige Basisgewerkschaft.*

Wie kann ich mitmachen?

Mehr Informationen über die FAU, unsere Arbeitskämpfe und Möglichkeiten, sich einzubringen und Mitglied zu werden, findet ihr unter: www.fau.org. Falls es die FAU in deiner Stadt noch nicht gibt, schreib gerne dem nächstgelegenen Syndikat unter: fau.org/ortsgruppen

Februar 2019

V.i.S.d.P.: Allgemeines Syndikat Dresden, Overbeckstraße 26, 01139 Dresden