

Der Gewerkschaftsbund zur aktuellen Lage

Gemeinsam mit tausenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben wir diese Woche ein klares Zeichen gesetzt und eine fünf Kilometer lange Menschenkette entlang der Bannmeile rund ums Parlament geschlossen. Damit haben wir eine eindeutige Botschaft an die Politik gesendet: Stoppt endlich die Teuerung!

Klar ist, dass die Beschäftigten nicht die Rechnung für das zögerliche Handeln der Regierung zahlen werden. Jetzt kommt die Zeit, wo die Löhne und Gehälter nachziehen müssen!

Kollektivvertrag

Streiken erlaubt?

Wichtige Fragen und Antworten rund um einen Arbeitskampf

Wenn Unternehmer die Interessen der Arbeitnehmer:innen nicht ernst nehmen und kein Interesse an seriösen Verhandlungen haben, entstehen Konflikte. Wenn alle Schlichtungsversuche und andere gesetzte Maßnahmen gescheitert sind, greifen Gewerkschaften und ÖGB zum mächtigen Mittel Arbeitskampf.

Ist streiken in Österreich erlaubt?

Ja, in Österreich gibt es ein Recht auf Streik.

Es herrscht die sogenannte Streikfreiheit. Streik und die Streikteilnahme sind verfassungsrechtlich geschützt, denn Artikel 11 EMRK garantiert das Recht, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten. Zu diesem Recht gehört auch, in wichtigen Fällen Kampfmaßnahmen setzen zu dürfen. Artikel 8 des UN-Sozialpaktes, dem Österreich beigetreten ist, gewährleistet ausdrücklich ein Streikrecht. Streiken ist daher in Österreich erlaubt und auch nicht strafbar.

Kündigungen die aufgrund der Teilnahme an einem Streik erfolgen, sind rechtswidrig und müssen vom Arbeitgeber letztendlich zurückgenommen werden.

Was genau ist ein Streik? Was passiert da?

Ein Arbeitskampf ist die organisierte und planmäßige, kollektive Unterbindung des normalen Arbeitsablaufs im Arbeitsleben, um einen bestimmten Zweck zu erreichen. Das Moment der Kollektivität ist immer dadurch gegeben, dass die Gewerkschaft oder eine andere Ad-hoc-Arbeitnehmer:innengruppe (wilder Streik) den Arbeitskampf führt.

Ein Streik ist dahingehend die zu Kampfzwecken unternommene gemeinsame Niederlegung der Arbeit durch eine Mehrzahl von Arbeitnehmer:innen. Wie viele daran teilnehmen müssen, ist nicht festgelegt. Es kommt auf den Effekt der Druckausübung an.

Eine Kündigung oder Entlassung wegen der Teilnahme an einem Streik ist rechtswidrig.

Welche Arten von Streiks gibt es?

- Bei einem Abwehrstreik wehren sich Arbeitnehmer:innen gegen Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen und mit einem Angriffsstreik sollen Verbesserungen erzwungen werden.
- Bei einem Generalstreik legen die Beschäftigten eines Landes die Arbeit nieder, bei einem Vollstreik hingegen sind es die Beschäftigten einer Branche, bei einem Teilstreik nur ein bestimmter Teil der Beschäftigten und bei einem Schwerpunkstreik sind nur bestimmte Betriebe betroffen.
- Ein Warnstreik ist zeitlich befristet und soll dem Gegenüber den Ernst der Situation aufzeigen.
- Bleiben die Arbeitnehmer:innen untätig an ihrem Arbeitsplatz oder blockieren sitzend einen anderen Ort, spricht man von einem Sitzstreik.
- Wird das Arbeitstempo hingegen verlangsamt und Vorschriften penibel eingehalten, handelt es sich um passive Resistenz.
- Streiken Beschäftigte nicht im eigenen Interesse, sondern zur solidarischen Unterstützung anderer, ist das ein Solidaritätsstreik.

Wenn Unternehmer die Interessen der Arbeitnehmer:innen nicht ernst nehmen und kein Interesse an seriösen Verhandlungen haben, entstehen Konflikte. Wenn alle Schlichtungsversuche und andere gesetzte Maßnahmen gescheitert sind, greifen Gewerkschaften und ÖGB zum mächtigen Mittel Arbeitskampf.

Ist streiken in Österreich erlaubt?

Ja, in Österreich gibt es ein Recht auf Streik.

Es herrscht die sogenannte Streikfreiheit. Streik und die Streikteilnahme sind verfassungsrechtlich geschützt, denn Artikel 11 EMRK garantiert das Recht, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten. Zu diesem Recht gehört auch, in wichtigen Fällen Kampfmaßnahmen setzen zu dürfen. Artikel 8 des UN-Sozialpaktes, dem Österreich beigetreten ist, gewährleistet ausdrücklich ein Streikrecht. Streiken ist daher in Österreich erlaubt und auch nicht strafbar.

Kündigungen die aufgrund der Teilnahme an einem Streik erfolgen, sind rechtswidrig und müssen vom Arbeitgeber letztendlich zurückgenommen werden.

Was genau ist ein Streik? Was passiert da?

Ein Arbeitskampf ist die organisierte und planmäßige, kollektive Unterbindung des normalen Arbeitsablaufs im Arbeitsleben, um einen bestimmten Zweck zu erreichen. Das Moment der Kollektivität ist immer dadurch gegeben, dass die Gewerkschaft oder eine andere Ad-hoc-Arbeitnehmer:innengruppe (wilder Streik) den Arbeitskampf führt.

Ein Streik ist dahingehend die zu Kampfzwecken unternommene gemeinsame Niederlegung der Arbeit durch eine Mehrzahl von Arbeitnehmer:innen. Wie viele daran teilnehmen müssen, ist nicht festgelegt. Es kommt auf den Effekt der Druckausübung an.

Eine Kündigung oder Entlassung wegen der Teilnahme an einem Streik ist rechtswidrig.

Welche Arten von Streiks gibt es?

Bei einem Abwehrstreik wehren sich Arbeitnehmer:innen gegen Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen und mit einem Angriffsstreik sollen Verbesserungen erzwungen werden.

Bei einem Generalstreik legen die Beschäftigten eines Landes die Arbeit nieder, bei einem Vollstreik hingegen sind es die Beschäftigten einer Branche, bei einem Teilstreik nur ein bestimmter Teil der Beschäftigten und bei einem Schwerpunkstreik sind nur bestimmte Betriebe betroffen.

Ein Warnstreik ist zeitlich befristet und soll dem Gegenüber den Ernst der Situation aufzeigen.

Bleiben die Arbeitnehmer:innen untätig an ihrem Arbeitsplatz oder blockieren sitzend einen anderen Ort, spricht man von einem Sitzstreik.

Wird das Arbeitstempo hingegen verlangsamt und Vorschriften penibel eingehalten, handelt es sich um passive Resistenz.

Streiken Beschäftigte nicht im eigenen Interesse, sondern zur solidarischen Unterstützung anderer, ist das ein Solidaritätsstreik.

Was bedeutet „rollierende Inflation“?

In Kollektivvertragsverhandlungen wird mit einem eigenen Inflationsmaß gerechnet – wir erklären, was dahintersteckt

Bei der rollierenden Inflation betrachtet man nicht nur die aktuelle monatliche Inflationsrate, sondern man berechnet den Durchschnitt über die letzten zwölf monatlichen Inflationsraten. Üblicherweise wird dieser Wert dann als Verhandlungsbasis für Kollektivvertragsverhandlungen herangezogen.

Da die Verhandlungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten starten, ändert sich auch die rollierende Inflationsrate, die den unterschiedlichen Kollektivvertragsverhandlungen zugrunde liegt. Dadurch kommt es teilweise zu sehr unterschiedlichen Verhandlungsergebnissen zwischen den Branchen, je nach Verhandlungsbeginn. Das heißt, der Erfolg einer Verhandlung lässt sich nicht nur an der Höhe des Abschlusses messen. Aus dem Gehaltsplus allein weiß man nämlich nicht, mit welcher Inflationsbasis verhandelt wurde.

Warum wird bei Kollektivvertragsverhandlungen die rollierende Inflation verwendet?

Die Lohnverhandlungen in Österreich sind „rückwärtsgewandt“, das heißt, sie sollen die Preissteigerungen der Vergangenheit abdecken – und zusätzlich den Arbeitnehmer:innen einen gerechten Anteil an den Produktivitätsgewinnen ermöglichen. Außerdem liegen die monatlichen Inflationsra-

ten zum Start der Lohnrunden schwarz auf weiß vor, Verhandlungsbasis sind also gesicherte Daten und nicht Prognosen.

Und: Verwendet man den Durchschnitt der Inflationsraten mehrerer Monate, kann nicht ein einzelner Wert – also eine zufälligerweise besonders hohe oder niedrige Inflationsrate – die Verhandlungsergebnisse stark beeinflussen.

Werden Arbeitnehmer:innen durch die rollierende Inflation nicht auch benachteiligt?

Nein. Wenn nach dem Abschluss des Kollektivvertrags die Inflation noch weiter in die Höhe schießt, wie es letztes Jahr bei vielen der Fall war, wird diese Teuerung bei der Verhandlungsrunde im folgenden Jahr schlagend. Die Verhandlungsgrundlage erhöht sich und die Teuerung kann zeitversetzt abgegolten werden.

Natürlich gilt das unter der Bedingung, dass nicht ein Partner plötzlich die Regeln ändert; aus diesem Grund lehnen Gewerkschaften das Heranziehen anderer Richtwerte (BIP-Deflator, aktuelle Inflationsrate etc.) genauso ab wie längere Laufzeiten oder reine Einmalzahlungen.

Wie wird die rollierende Inflation berechnet?

Für die Berechnung wird folgende Formel verwendet:

$(\text{Summe der Inflationsraten der letzten 12 Monate}) / 12 = \text{rollierende Inflationsrate}$

Theoretisches Beispiel: Einigt man sich zu Beginn einer Verhandlung auf die rollierende Inflation im März 2023, müsste man sie wie folgt berechnen: (Summe der monatlichen Inflationsraten von April 2022 bis März 2023) / 12 = rollierende Inflation im März 2023

$(7,2 + 7,7 + 8,7 + 9,4 + 9,3 + 10,6 + 11 + 10,6 + 10,2 + 11,2 + 10,9 + 9,2) / 12 = 9,67$

Für die angenommenen Verhandlungen im März 2023 wäre die Verhandlungsgrundlage also eine Inflation von 9,67 %.