



Eine Information für alle
kämpfenden Arbeiterinnen
und Arbeiter,
Anarcho-SyndikalistInnen
und klassenkämpferischen
Anarchistinnen und Anarchisten.

*Richtlinien
über die
„wilden
Streiks“*

Herausgegeben vom Gesamtverband
der metallindustriellen
Arbeitgeberverbände e.V.



Minneapolis, Juni 1934: Strassenschlacht zwischen streikenden Arbeitern der „Teamster-Union“ und der Polizei.

Herausgegeben vom Redaktionskollektiv von Syndikalismus.tk

Juli 2008

Kontakt: www.syndikalismus.tk
Email: syndikalismus.tk@googlemail.com



Eine Information für alle unzufriedenen Arbeiterinnen und Arbeiter, Anarcho-SyndikalistInnen und alle Klassenkämpferischen Anarchistinnen und Anarchisten...

Die hier von uns neu veröffentlichten „**Richtlinien über die wilden Streiks**“ des **Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.** sind dem „Revolutionären Weg“, des stalinistisch-maoistischen „Kommunistischen Arbeiterbundes“ (heute MLPD) entnommen, der diese in der Nummer 12 von 1973 veröffentlichte. Selbstverständlich teilen wir die Ansichten dieser Polit-Sekte, die sich die Diktatur über die Arbeiter zum Ziel gesetzt hat, nicht.

Die **Prinzipienerklärung des revolutionären Syndikalismus** stellt unsere bis heute gültige Position zu Parteien und der Strategie der Revolution zusammenfassend dar:

„Die Syndikalisten sind der Meinung, dass politische Parteien, welchem Ideenkreis sie auch angehören, niemals imstande sind, den sozialistischen Aufbau durchführen zu können, sondern dass diese Arbeit nur von den wirtschaftlichen Kampforganisationen der Arbeiter geleistet werden kann. Aus diesem Grunde erblicken sie in der Gewerkschaft keineswegs ein vorübergehendes Produkt der kapitalistischen Gesellschaft, sondern die Keimzelle der zukünftigen sozialistischen Wirtschaftsorganisation. In diesem Sinne erstreben die Syndikalisten schon heute eine Form der Organisation, die sie befähigen soll, ihrer großen historischen Mission und in derselben Zeit dem Kampfe für die täglichen Verbesserungen der Lohn- und Arbeitsverhältnisse gerecht zu werden.“

Zur Dokumentation dieses Textes haben wir uns entschlossen, da er a.) na-

hezu unbekannt ist, - nicht nur unter der jüngeren Generation von Anarcho-SyndikalistInnen und b.) die Strategien der Kapitalisten gegenüber einem wilden Streik detailliert beschreibt, sowie c.) uns andere, aktuellere Richtlinien der Kapitalisten zur Bekämpfung selbstorganisierter Streiks nicht vorliegen. Zwar haben sich die technischen Möglichkeiten der Überwachung und Kommunikation in den letzten 20 Jahren deutlich verändert, doch die in den „Richtlinien“ dargelegte Strategie ist bis heute gültig, wie auch das Beispiel des wilden Streiks von 2004 bei Opel in Bochum zeigt.

Diese „Richtlinien“ sind ebenfalls ein weiterer Beleg, dass die Gesetze dafür da sind, den Profit der Kapitalisten zu schützen und den legitimen Widerstand der Arbeiterinnen und Arbeiter unter Strafe zu stellen und zu kriminalisieren.

In besonderer Weise zeigen sie auch, wie Betriebsräte und sozialpartnerschaftliche Gewerkschaften - wie die im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossenen, nach dem Betriebsverfassungsgesetz in die Strategie des Arbeitgeberverbandes zur Bekämpfung von wilden Streiks - und nicht nur diesen - eingebunden sind.

Wir erfahren, wie die Kapitalisten Druck auf uns und unsere Familien auszuüben gedenken. Wie sie die Medien für ihre Interessen nutzen wollen, und dass der Einsatz staatlicher Polizei-Gewalt gegen die Streikenden für sie immer eine Option ist. Dass sie einen Spitzeldienst im Betrieb organisieren und sich Speichellecker hal-

ten. Alles nichts Neues. Dafür hier aber schriftlich fixiert.

Doch genauso, wie es den Kapitalisten möglich ist, Druck auf die ArbeiterInnenfamilien auszuüben und Existenzen zu vernichten, können wir Arbeiterinnen und Arbeiter Druck auf die Kapitalisten ausüben, der über die Besetzung des Betriebes und die Stilllegung der Produktion hinausgeht. Auch der Ausbeuter hat eine Wohnadresse, die herauszufinden ist.

Grundsätzlich ist es unsere Auffassung, dass wir uns nicht an die von ihnen aufgestellten Spielregeln und Gesetze halten müssen. Stattdessen sollten wir ihnen immer einen Schritt voraus sein.

Redaktionskollektiv
Syndikalismus.tk – Juli 2008

Ein Hinweis: In den „Richtlinien“ finden sich an manchen Stellen in Klammern gesetzte Kommentare. Diese sind zum Verständnis sinnvoll. Bei den Kommentaren mit der Abkürzung (- die Red.) handelt es sich um Kommentare aus dem „Revolutionärer Weg“. Bei den mit (- Red. Syndikalismus) gekennzeichneten, um von uns vorgenommene Bemerkungen.



Richtlinien über die „wilden Streiks“

Herausgegeben vom Gesamtverband der metall-
industriellen Arbeitgeberverbände e.V.
Juli 1970

I. Einleitung

1. Begriff

Ein Streik ist „wild“, wenn er von der zuständigen Gewerkschaft weder begonnen noch nachträglich übernommen wird.

2. Rechtliche Beurteilung

Wilde Streiks sind nach unserer Rechtsordnung in jedem Falle rechtswidrig.

3. Entstehung wilder Streiks

a) Wilde Streiks entstehen meist aus Unzufriedenheit mit betrieblichen Arbeitsbedingungen. Sie kommen zum Ausbruch durch ein besonders auslösendes Element wie z.B.: abgelehnte Erhöhung zusätzlicher Leistungen, echte oder angebliche Unstimmigkeiten im Lohngefüge des Betriebes oder Unternehmens, Lohnerhöhung in vergleichbaren Betrieben, Umstellung in der betrieblichen Lohnfindung auf Grund neuer Tarifverträge, Agitation radikaler politischer Gruppen. Unzufriedenheiten können weitgehend durch rechtzeitige Information über wirtschaftliche, betriebliche und tarifliche Vorgänge und Entwicklungen verhindert oder beseitigt werden. Deshalb: Informationsfluß im Betrieb sichern (d.h. Organisation eines Spitzeldienstes im Betrieb – die Red.).

b) auch wilde Streiks werden in der Regel gesteuert.

4. Reaktion auf wilde Streiks

Wilde Streiks werden am wirkungsvollsten im Ansatz bekämpft, indem sofort:

a) die Geschäftsleitung ‚vor Ort‘ aktiv wird,

b) der Betriebsrat in die Verantwortung gezogen wird (das kennzeichnet den reaktionären Inhalt des BetrVG – die Red.),

c) die Arbeitnehmer auf Vertragsbruch und dessen Folgen hingewiesen werden, insbesondere, dass während der Streikzeit:

kein Lohnanspruch

keine Krankenversicherung

keine Arbeitslosenunterstützung

keine gewerkschaftliche Streikunterstützung besteht,

d) der Arbeitgeberverband eingeschaltet wird.

II. Vorbeugende Maßnahmen zur Verhinderung wilder Streiks

1. In Meistergesprächen, Abteilungsversammlungen und bei anderen Gelegenheiten die Probleme des einzelnen Arbeitsplatzes ansprechen. Die Information innerhalb des Betriebes über die für die Lohn- und Arbeitsbedingungen wichtigen Umstände verbessern; dabei über insbesondere geplante Veränderungen im Betrieb informieren, zu Gerüchten Stellung nehmen, beanstandete Lohnunterschiede begründen. Über geeignete Informationswege (Spitzeldienst – die Red.) Unzufriedenheiten erkennen und durch Weitergabe von Informationen beseitigen. Das ‚Betriebsklima‘ ständig beobachten (Befragung durch Abteilungsleiter, Meister, Vorarbeiter). Auf den vierteljährlich abzuhaltenen Betriebsversammlungen über die Gesamtsituation des Betriebes aufklären (d.h. entsprechende Klagelieder anstimmen – die Red.). Der Unternehmer sollte unbedingt daran teilnehmen.

2. Unbegründete Lohndifferenzen vermeiden.

3. Als radikal bekannte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen besonders beobachten (Achtung Spitzel! – die Red.). Die im Betrieb verteilten Flugschriften aufmerksam verfolgen.

4. Bei aufkommender Unruhe sofort Betriebsrat ansprechen, um Konfliktstoff auszuräumen. Von Seiten der Geschäftsleitung (und auch durch den Betriebsrat) der Belegschaft bekannt geben lassen, dass über die der Unruhe zu Grunde liegenden Umstände mit dem Betriebsrat gesprochen wird.

5. Arbeitgeberverband vorsorglich benachrichtigen.

III. Vorsorgemaßnahmen für den Fall wilder Streiks

Die Hinweise in den ‚Arbeitskampfrichtlinien‘ (Abschnitt BI, II, Seite 9-16) über vorsorglich für den Fall eines Arbeitskampfes zu treffende Maßnahmen gelten auch für wilde Streiks. Insbesondere ist folgendes zu beachten:

1. Die Aufgaben und Zuständigkeiten für den Fall eines Arbeitskampfes müssen innerhalb der Geschäftsleitung festgelegt werden.

2. Besonders problematisch bei wilden Streiks kann die Durchführung der Notdienstarbeiten werden. Es ist unbedingt erforderlich, rechtzeitig besonders zuverlässige Arbeitskräfte (Meister, AT-Angestellte) zu benennen und unter Zuweisung eines abgegrenzten Aufgabengebietes zu schulen (damit sie als Streikbrecher eingesetzt werden können – die Red.). Besonders gefährliche oder gefährdete Betriebsanlagen müssen gesichert werden.

3. Empfehlenswert ist das Bereitstellen von Sprechfunkgeräten oder das Einrichten be-

sonderer Telefonleitungen, damit eine Verbindung zwischen den Mitgliedern der Geschäftsleitung und leitenden Angestellten jederzeit gewährleistet ist. Für Mitteilungen an die Belegschaft sollen Megaphone angeschafft und eine Adressenkartei mit den Privatschriften aller Betriebsangehörigen angelegt werden. (Kartei ggf. außerhalb des Betriebes aufbewahren) (Mit Hilfe der Anschriften sollen die Familienangehörigen unter Druck gesetzt werden – die Red.).

IV. Grundsätze für das Verhalten der Geschäftsleitung bei Ausbruch wilder Streiks

Wilde Streiks verlangen vom Arbeitgeber flexible Reaktionen. Folgende Grundsätze sind zu beachten:

1. Belegschaft veranlassen, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Hierbei darauf hinweisen, dass nur nach Wiederaufnahme der Arbeit über die Streikforderungen verhandelt wird.

2. Mit dem Arbeitgeberverband ständig Verbindung halten.

Jeder wilde Streik hat erfahrungsgemäß Rückwirkungen auf andere Unternehmen (sie haben Angst vor Ausweitung des Streiks – die Red.). Alle Maßnahmen, insbesondere Regelungen zur Beendigung des Streiks, mit dem Arbeitgeberverband abstimmen (auch wichtig wegen der Anwendung der Solidaritätsgrundsätze). Der Verband wird sich ggf. an die Gewerkschaft wenden, damit diese ihre Durchführungspflicht erfüllt und die Streikenden zur Wiederaufnahme der Arbeit anhält. (Das nennt sich Sozialpartnerschaft und zeigt eine der Aufgaben der reformistischen Gewerkschaften des DGB – Red. Syndikalismus).

3. Eingreifen der Geschäftsleitung ‚vor Ort‘.

Mitglieder der Werks- und Unternehmensleitung müssen unmittelbar am Ort des Streikgeschehens anwesend sein. Kraft ihrer Autorität im Betrieb können sie am ehesten die Streikenden zur Wiederaufnahme der Arbeit bewegen. Es wirkt beruhigend, wenn die Arbeitnehmer sehen, dass auf Arbeitgeberseite entscheidungsbefugte Personen sich mit ihren Forderungen befassen (um die Streikenden über's Ohr zu hauen – die Red.). Die bei wilden Streiks erforderlichen Entscheidungen müssen schnell getroffen werden; für den Weg über die üblichen Instanzen bleibt vielfach keine Zeit.

4. Den Betriebsrat in die Verantwortung ziehen.

Der Betriebsrat darf wegen seiner absoluten Friedenspflicht keine Arbeitskämpfe durchführen oder unterstützen. Er hat darüber hinaus alles in seiner Macht stehende zu tun, um wilde Streiks beizulegen. Der Betriebsrat ist ggf. auf diese Pflichten schriftlich hinzuweisen.

5. Keine Verhandlungen über die Streikforderungen während des Streiks.

Während des Streiks darf grundsätzlich gegenüber den Streikforderungen keine Nachgiebigkeit gezeigt werden; dies schließt nicht aus, nach Beratung mit dem Arbeitgeberverband über die Streikforderungen zu sprechen. Nachgiebigkeit des Arbeitgebers wäh-

rend des Streiks ermutigt zu neuen Forderungen und kann den Streik verlängern.

6. Keine Bezahlung der Streikzeit

Eine Bezahlung der durch den Streik ausgefallenen Arbeitszeit lässt wilde Streiks für die Arbeitnehmer risikolos erscheinen.

V. Technische und taktische Maßnahmen des Arbeitgebers nach Ausbruch wilder Streiks

1. Sofortmaßnahmen

a) Ursachen und Ausmaß des Streiks feststellen:

Welche Abteilung streikt?

Wer beteiligt sich am Streik?

Was wird als Streikgrund angegeben? Welche Forderungen werden gestellt?

b) Streikführer persönlich ansprechen, um sie aus der sie schützenden Anonymität herauszuholen. Sie hierbei auf ihre persönliche Verantwortlichkeit, die Rechtswidrigkeit des Streiks, die fehlenden Grundlagen für die Streikforderung und die schädlichen Folgen des Streiks für den Betrieb und die Arbeitsplätze hinweisen.

c) Sind Betriebsratsmitglieder Streikführer, sie eindringlich auf ihre absolute Friedenspflicht gemäß § 49 BetrVG hinweisen; sind die Betriebsräte nicht Streikführer, sie sofort als Vermittler heranziehen.

d) Durch Einsatz aller Führungskräfte (Meister bis Geschäftsleitung) Belegschaft zur Wiederaufnahme veranlassen (das bedeutet, dass massiver Druck ausgeübt wird – die Red.)

e) Sofern die Streikforderungen überhaupt diskutabel sind, Gesprächsbereitschaft erklären, wenn die Arbeit sofort wieder aufgenommen wird – keine Druckverhandlungen (das stellt sich meistens als Täuschungsmanöver heraus – die Red.).

f) Dafür sorgen, dass während des Streiks kein Alkohol ins Werk kommt, ggf. Kantinen- und Werksverkauf schließen.

2. Maßnahmen des ersten Tages

Kann der wilde Streik nicht kurzfristig beendet werden, so sind folgende technische und taktische Maßnahmen erforderlich:

a) Technische Maßnahmen

aa) Notdienstvereinbarungen: Weil bei wilden Streiks solche Vereinbarungen mit den Gewerkschaften ausscheiden, sind sie mit dem Betriebsrat abzusprechen.

bb) Arbeitgeberverband benachrichtigen.

cc) Meldungen sind bei folgenden Stellen erforderlich:

Arbeitsamt (§ 17 AFG) (Besagt die Pflicht zur Anzeige von Arbeitskämpfen. Beim AFG handelt es sich um das „Arbeitsförderungsgesetz“ – Red. Syndikalismus)

Krankenkassen

Örtliche, ggf. auch höhere Polizeibehörde und Gemeindeverwaltung

Gewerbeaufsichtsamtsamt

Hauptfürsorgestelle

Abnehmer und Zulieferer

(hier zeigt sich die enge Verflechtung der Kapitalisten mit den polizeilichen und behördlichen Stellen – die Red.).

dd) Betriebliche Einrichtungen, die zur Stützung des wilden Streiks benutzt werden könnten, blockieren: zentrale Lautsprecheranlage abschalten, Telefonzentrale sichern, Versammlungsräume abschließen, Kraftfahrzeuge unzugänglich machen.

ee) Besonders gefährliche oder gefährdete Betriebsstellen sichern.

ff) Informationswege für die Geschäftsleitung nach außen sichern (z.B. Telefon, Fernschreiber), Kraftfahrzeuge außerhalb des Betriebes bereitstellen, Ausgänge überprüfen.

gg) Möglichst verhindern, dass unbefugte Personen das Firmengelände betreten (verstärkte Kontrolle an den Werktores).

hh) Betriebe mit ausländischen Arbeitnehmern müssen Dolmetscher zur Verfügung haben, die Anleitungen der Geschäftsleitung sofort übersetzen und bei Verhandlungen mit Streikenden mitwirken können. Gegebenenfalls auch Vertreter ausländischer Botschaften oder Konsulate hinzuziehen: diese üben in der Regel mäßigenden Einfluss auf ihre Landsleute aus (man sieht es also als selbstverständlich an, dass diese Stellen gegen die Interessen ihrer Landsleute Stellung nehmen – die Red.)

ii) Beschäftigung Arbeitswilliger sichern (Schutz der Streikbrecher ggf. mit Hilfe der Polizei – die Red.)

b) Taktische Maßnahmen

aa) Öffentlichkeitsarbeit: Mit dem Arbeitgeberverband Presse, Rundfunk und Fernsehen ausreichend über die betrieblichen Verhältnisse informieren, um eine einseitige Orientierung seitens der Streikenden zu vermeiden (hier zeigt sich die Verbundenheit der Massenmedien mit dem kapitalistischen System – die Red.)

bb) Über die Einschaltung der Gewerkschaft mit dem Arbeitgeberverband beraten.

cc) Falls der Einfluss des Betriebsrates auf die Streikenden nicht ausreicht, prüfen, ob gewerkschaftliche Vertrauensleute angesprochen werden sollen.

dd) Streikende möglichst aus dem Betrieb entfernen (wohl mit Hilfe der Justiz, Werkschutz und Polizei – Red. Syndikalismus). Wilde Streiks sind wesentlich gekennzeichnet durch die Anwesenheit der Streikenden auf dem Betriebsgelände. Nachteilige Folgen:

Möglichkeit einer kontinuierlichen Information der Belegschaft durch die Streikleitung;

dadurch Ausgleich für die fehlende gewerkschaftliche Organisation und Bildung eines starken Solidaritätsgefühls; die permanente Versammlung der Arbeitnehmer bildet Kontrollinstanz und Rückenstärkung für die Streikspitze und schafft eine permanente Drucksituation gegenüber der Geschäftsleitung; Behinderung von Arbeitswilligen, insbesondere des Notdienstes. Deshalb prüfen, ob und wie verhindert werden kann, dass der Betrieb der örtliche Mittelpunkt des Streiks wird (hier ist mit dem Einsatz der Polizei zu rechnen, die die Streikenden mit Gewalt vom Betriebsgelände zu vertreiben versucht – die Red.).

ee) Entlassungen

Pauschale Anordnung fristloser Entlassungen gegenüber größeren Gruppen von Arbeitnehmern ist in der Regel wenig zweckmäßig (Gefahr der Radikalisierung). Es empfiehlt sich allenfalls, eine gezielte Androhung gegenüber Arbeitnehmern, die als Drahtzieher bekannt sind; diese sitzen oft nicht in der Streikleitung (aber Gefahr der Solidarisierung).

ff) Streikausschreitungen. Es gelten die Hinweise in den ‚Arbeitskampfrichtlinien‘ (Abschnitt F II, Seite 25-26).

3. Maßnahmen bei länger andauernden wilden Streiks

Bei längerer Streikdauer sind zusätzlich folgende Maßnahmen zu treffen:

a) Information der Belegschaft

Belegschaft durch Handzettel über den Standpunkt der Geschäftsleitung aufklären; die Flugblätter sollen eine kurzgefasste sachliche Information geben und sich nach Form und Inhalt deutlich von den zumeist polemischen und aggressiven Veröffentlichungen der Streikführung abheben.

b) Schriftliche Aufforderung an die Privatadresse der Arbeitnehmer, die Arbeit wieder aufzunehmen, wobei auf die Streikfolgen (Insbesondere Nichtbezahlung der ausgefallenen Arbeitszeit) hingewiesen wird. Eine beginnende Streikmüdigkeit kann durch Einfluss der Familienangehörigen verstärkt werden.

c) Mit dem Arbeitgeberverband über die Einschaltung neutraler Stellen beraten.

d) Maßnahmen, die nur nach Absprache mit dem Verband getroffen werden sollten:

Fristlose Kündigung gegenüber Rädelsführern (sie vorher nochmals auffordern, die Arbeit wieder aufzunehmen).

Voll- oder Teilaussperrung bei Arbeits- bzw. Schichtbeginn; die Aussperrung ist durch Anschlag am Eingang zum Werksgelände zu erklären. Zur Durchführung der Aussperrung gegebenenfalls Polizeibereitschaft zu erbitten (jetzt soll mit Brutalität der Streik niedergeschlagen werden, damit wird der ökonomische Streik in einen politischen Streik umgewandelt, die Fortsetzung des Streiks richtet sich jetzt auch gegen die Staatsgewalt – die Red.)

VI Solidaritätsmaßnahmen der Betriebe und des Verbandes

Bei Streiks ist es erforderlich, die bestreikten Betriebe nach Kräften zu unterstützen und alles zu unterlassen, was diese schädigen könnte. Dies gilt auch, wenn in anderen Arbeitgeberverbänden organisierte Firmen bestreikt werden. Es ist insbesondere notwendig, dass die Betriebe

Keine Arbeiter aus dem bestreikten Betrieb einstellen,
keine Konsequenzen ziehen, wenn infolge des Streiks Lieferfristen überschritten werden,
vereinbarte Lieferfristen möglichst weitgehend hinausschieben und Kredite stunden,
keine Kunden abwerben,
den betroffenen Firmen bereits übertragene Aufträge nicht an andere Betriebe vergeben, die nicht bestreikt werden,
bei der Erteilung neuer Aufträge bestreikte Firmen nicht benachteiligen,
vereinbarte Abschlagszahlungen auch dann zu den festgelegten Fristen leisten, wenn die Firma infolge des Streiks mit ihren Leistungen in Verzug gerät,
an bestreikte Firmen vergebene Aufträge nur mit deren vorheriger Genehmigung übernehmen (man sieht, der Arbeitgeberverband traut seinen eigenen Mitgliedern nicht über den Weg, die aus Konkurrenzgründen die Schwierigkeiten der bestreikten Betriebe für sich auszunutzen versuchen – die Red.)

Der Verband muss die für Solidaritätsmaßnahmen in Frage kommenden Betriebe über den wilden Streik unterrichten und auf diese Grundsätze hinweisen. Er wird auch klären, ob finanzielle Unterstützung gewährt werden kann.

VII Rechtliche Möglichkeiten des Arbeitgebers bei wilden Streiks

1. Rechte des Arbeitgebers gegen die Gewerkschaft

Der Arbeitgeber hat Ansprüche auf Grund folgender Verpflichtungen der Gewerkschaft:

a) Kraft der Friedenspflicht ist es der Gewerkschaft verboten, wilde Streiks durch Wort oder Tat zu unterstützen.

b) Kraft der Einwirkungspflicht hat sich die Gewerkschaft dafür einzusetzen, dass ihre Mitglieder die Tarifverträge erfüllen, also nicht versuchen, durch kollektive Aktionen die Tarifnormen zu verändern. Zur Erfüllung dieser Pflichten kann die Gewerkschaft durch einstweilige Verfügung angehalten. Erfüllt die Gewerkschaft diese Pflichten nicht, so macht sie sich schadenersatzpflichtig.

Wird der Streik von Gewerkschaftsfunktionären durch Sympathieerklärungen unterstützt oder gar zum Beginn oder zur Fortsetzung eines wilden Streiks aufgefordert, so sind Beweise hierfür zu sichern, damit gerichtliche Schritte unternommen werden können.

2. Rechte des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat

Dem Betriebsrat ist es wegen seiner absoluten Friedenspflicht gemäß § 49 BetrVG verbo-

ten, zu Kampfmaßnahmen aufzurufen, sie einzuleiten, durchzuführen oder zu fördern. Der Betriebsrat hat darüber hinaus alles in seiner Macht stehende zu tun, um wilde Streiks beizulegen. Nichterfüllung dieser Pflichten kann den Arbeitgeber zu fristlosen Kündigung, zum Antrag auf Ausschluß aus dem Betriebsrat gem. § 23 BetrVG oder zu Schadensersatzansprüchen berechtigen.

3. Rechte des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern

a) Recht auf fristlose Kündigung der Streikenden,

aa) wenn sie die Arbeit beharrlich verweigern; deshalb ist regelmäßig eine ausdrückliche Aufforderung, die Arbeit wieder aufzunehmen, notwendig;

bb) wenn sie sich an Streikausschreitungen beteiligen.

b) Streikende können durch Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Erfüllung ihrer Arbeitsvertragspflichten angehalten werden.

c) Recht auf Aussperrung

aa) der Streikenden

bb) grundsätzlich auch der Nichtstreikenden. Bei wilden Streiks sollte jedoch gegenüber Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen, vom Recht der Aussperrung nur ausnahmsweise und in jedem Fall erst nach Rücksprache mit dem Verband Gebrauch gemacht werden.

d) Auch ohne Aussperrung oder Kündigung das Recht, die Zahlung von Arbeitsentgelt (und Krankenvergütung) und Urlaubsgewährung zu verweigern:

aa) gegenüber den Streikenden

bb) nach der Rechtsprechung grundsätzlich auch gegenüber den Nichtstreikenden, soweit sie nicht weiterbeschäftigt werden können. Es sollte jedoch mit dem Verband erwo-gen werden, wie Nachteile aus dem Streik für Nichtstreikende vermieden werden können.

e) Recht auf Ersatz des Schadens aus dem Produktionsausfall und bei Streikausschreitungen:

aa) Anspruchsgrundlage: Verletzungen des Arbeitsvertrages oder §§ 823 Abs.1 BGB (Verletzung des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb)

bb) Alle Arbeitnehmer, die an einem wilden Streik teilgenommen haben, haften als Gesamtschuldner für den daraus entstandenen Schaden.

Ende