Rechtslage für Unternehmen bei Streik

Auf was müssen Unternehmen im Falle eines Streiks achten?

Streiks sind zum Leidwesen vieler Unternehmen derzeit in Österreich hochaktuell. Federführend bei der Organisation der Streiks sind Gewerkschaften und Betriebsräte. Durch diese Arbeitskampfmaßnahme wird meist versucht, höhere Löhne für MitarbeiterInnen herauszuholen. In jüngster Zeit kam es vor allem im Industriesektor und im Einzelhandel zu Streiks. Auch in anderen Branchen zeichnen sich derartige Arbeitskampfmaßnahmen ab.

Folgende rechtliche Prinzipien sind für Unternehmen bei einem Streik besonders wichtig:

- ArbeitnehmerInnen dürfen sich nicht an unrechtmäßigen Streiks beteiligen, sondern nur an rechtmäßigen Streiks.
- Von Gewerkschaften organisierte Streiks – etwa zur Erreichung höherer kollektivvertraglicher Löhne - sind in der Regel rechtmäßig.
- Vom Betriebsrat oder von ArbeitnehmerInnen organisierte Streiks (oft getarnt als "Protestversammlungen") sind hingegen in der Regel unrechtmäßig.
- Bei unrechtmäßigen Streiks können Unternehmen folgende Schritte setzen:
    - Klage gegen den Betriebsrat oder die ArbeitnehmerInnen auf Unterlassung des Streiks.
    - Klage gegen den Betriebsrat oder ArbeitnehmerInnen auf Schadenersatz.
    - Entlassung von ArbeitnehmerInnen, die sich am Streik beteiligen (einzelfallabhängig).
- Rechtmäßige Streiks können Unternehmen nicht untersagen. Aber in Ausnahmefällen können Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden (z.B. bei einer Beschädigung von Betriebsmitteln oder einem Geschäftsausfall wegen plötzlicher und unsachgemäßer Arbeitsniederlegung).
- Für die Dauer eines rechtmäßigen Streiks haben ArbeitnehmerInnen das Recht, von der Arbeit freigestellt zu werden. Streikende ArbeitnehmerInnen verlieren für die Dauer des Streiks aber ihren Anspruch auf Entgelt. Die entgeltfreien Zeiträume sind der Sozialversicherung gegenüber anzuzeigen.
- ArbeitnehmerInnen, die sich nicht am Streik beteiligen, müssen sich arbeitsbereit melden. Andernfalls verlieren auch diese ihren Entgeltanspruch.
- Treffen ArbeitnehmerInnen im Zuge des Streiks öffentlich (z.B. auf Social Media oder anderen Medien) negative und schwer rufschädigende Aussagen über ihre ArbeitgeberInnen, sollten Unternehmen arbeitsrechtliche Konsequenzen einleiten (z.B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

Kontaktinformationen

Dr. Philipp Maier, LL.M.
Partner
philipp.maier
@bakermckenzie.com

Mag. Andrea Haiden, LL.M.
Senior Associate
andrea.haiden
@bakermckenzie.com

Sophie Loidolt, LL.M BSc
Junior Associate
sophie.loidolt
@bakermckenzie.com

Baker McKenzie.

© 2023 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

- Unternehmen dürfen Gewerkschaftsmitglieder, die nicht im Unternehmen beschäftigt sind, von Streikaktionen vor Ort im Betrieb ausschließen.
- Während eines Streiks dürfen Arbeitskräfte nicht an Unternehmen, in denen gestreikt wird, überlassen werden. Das bestreikte Unternehmen, das bereits die überlassenen Arbeitskräfte beschäftigt, muss den Überlasser vom Streik frühzeitig informieren und mit diesem kooperieren. Verstöße können zu hohen Verwaltungsstrafen führen.

Empfehlung

Erarbeiten Sie frühzeitig einen Plan, welcher die Betriebsfähigkeit für kritische Betriebsteile auch für den Fall eines Streiks sicherstellt. Informieren Sie den Betriebsrat sowie die Belegschaft frühzeitig von diesem Plan und fordern Sie diese zu einer verantwortungsvollen Wahrnehmung ihres Streikrechts auf.

© 2023 Baker & McKenzie