



wild streiken

Eine Broschüre zu selbst-organisierten Arbeitskämpfen.





© heba

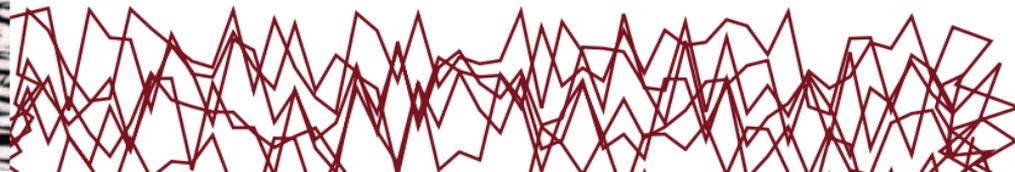
#15
16/1/20

vorwort

Wir haben in dieser Broschüre Erfahrungen mit wilden Streiks zusammengetragen — unsere eigenen und die von anderen Arbeiter*innen. Außerdem haben wir die Erkenntnisse aus den anschließenden Gerichtsprozessen genutzt, um euch einen rechtlichen Überblick zu verschaffen und strategische Hinweise zur Änderung des deutschen Streikrechts zu geben. Die Broschüre soll nützlich für euch sein, wenn ihr aktuell einen Arbeitskampf führen wollt bzw. müsst, wenn ihr langfristig Barrieren für Arbeitskämpfe in Deutschland abbauen wollt, oder wenn ihr euch einfach für wilde Streiks als Kampfmittel interessiert.

Im **ersten Teil** wird erklärt, was wilde Streiks sind und warum wir sie brauchen. Dabei geht es vor allem um die Situation in Deutschland. Warum ist es hier so schwer wild zu streiken und was können wir dagegen tun?

Der **zweite Teil** ist eine kleine Anleitung zum wilden Streik. Welche Schritte kommen im Arbeitskampf vor dem Streik? Worauf sollte man beim wilden Streik achten? Welche Konsequenzen könnten auf euch zukommen und wie kann man damit umgehen?





Inhaltsverzeichnis

WILDER STREIK — WAS HAT ES DAMIT AUF SICH?	6
1. Streik — das wichtigste Kampfmittel für Arbeiter*innen	6
2. Rechtliche Situation in Deutschland	7
3. Wilder Streik	10
3.1 Was ist ein wilder Streik?	10
3.2 Warum wild streiken?	10
HOW TO: WILD STREIKEN	17
4. Vor dem Streik	18
4.1 Organizing	18
4.2 Forderungen	19
4.3 Eskalationsstrategie	22
4.4 Dokumentation	24
4.5 Demokratische Willensbildung	25
4.6 Verhandlungen	26
5. Streik	27
5.1 Wie kann man sich das so vorstellen?	27
5.2 Planung und Aufruf	29
5.3 Anzahl der Streikenden	29
5.4 Dauer des Streiks	30
5.5 Aufgabenverteilung	30
5.6 Streikpostenkettens-Verbot	31
5.7 Outcome	31
6. Risiken und Gegenmaßnahmen	33
6.1 Kündigung	33
6.2 Abmahnung	34
6.3 Psychischer Druck und Drohungen	35
6.4 Schadensersatzforderungen	35
6.5 Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis	36
6.6 Sozialleistungen	36
6.7 Was können besonders gefährdete Kolleg*innen tun?	37
SCHLUSSWORT: ARBEITSKAMPF IST KLASSENKAMPF	38
Kontakte und Ressourcen	40

WILDER STREIK – WAS HAT ES DAMIT AUF SICH?

1. Streik – Das wichtigste Arbeitskämpfungsmittel

Streiken ist eine kollektive Arbeitsniederlegung, um ein bestimmtes Kampfziel zu erreichen. Ohne unsere Arbeitskraft funktioniert die kapitalistische Wirtschaftsweise nicht. Der Entzug unserer Arbeitskraft durch Streiken ist deshalb ein besonders schlagkräftiges Kämpfungsmittel für uns als Arbeiter*innen. Mit Streiks können wir Forderungen besser durchsetzen, da wir viel mehr Druck ausüben können als mit einer Demons-

»**Direkte Aktion**« Mitunter lassen sich durch Arbeitsverweigerung die erwünschten Zustände auch direkt herstellen, ohne auf das Entgegenkommen von Entscheidungsträger*innen zu warten. Wenn wir beispielsweise alle jeden Tag eine Viertelstunde eher Schluss machen, um unsere Bahn zu kriegen. Oder wir boykottieren systematisch eine bestimmte Tätigkeit, die zu unserem Aufgabenfeld gehört, weil wir sie nicht machen wollen. Dann gestalten wir ganz unmittelbar unser Arbeitsverhältnis in unserem Sinne - ohne Umweg über die Chef*in. Sowa nennt sich "Direkte Aktion".

tration oder Petition. Im Kontext von Lohnarbeit¹ zielt Streiken darauf ab, dass der Arbeitgeber unsere Arbeitsbedingungen besser macht, z.B. uns besser bezahlt, für bessere Arbeitssicherheit sorgt, uns mehr freie Tage oder kürzere Arbeitszeiten zugesteht. Weil Profit das Hauptinteresse des Arbeitgebers ist, können wir ihn mit dem Streik dazu zwingen, unsere Forderungen zu beachten und zu erfüllen: Solange wir nicht arbeiten, kann der Arbeit-

¹Streik wird hier als Instrument für abhängig Beschäftigte behandelt. Das sind Arbeiter*innen, die über einen Arbeitsvertrag bei einem Arbeitgeber angestellt sind und monatlich einen Lohn erhalten, egal ob Azubi, Mini-, Midi- oder Vollzeitjob.

geber keinen Profit machen. Wenn er wieder Profit machen will, muss er unsere Forderungen erfüllen.

Streiken ist im kapitalistischen System also unser wichtigstes Kampfmittel für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen.

Leider steht das Streikrecht in Deutschland nicht auf Seite der Arbeiter*innen: Als rechtmäßig und damit arbeitsrechtlich geschützt gelten Streiks aktuell nur, wenn sie sehr eng gefassten Kriterien entsprechen.

2. Rechtliche Situation in Deutschland

Beim Thema Streik gilt in Deutschland 'Richterrecht'. Die nachfolgenden vier Kriterien ergeben sich also nicht aus Gesetzen, sondern aus der bisherigen Rechtsprechung. Entsprechend kann sich das deutsche Streikrecht in Zukunft durchaus ändern: Es müssen nur mehr Richter*innen andere Entscheidungen treffen und das immer öfter.

»**Tariffähigkeit**« Eine Gewerkschaft (juristisch: Arbeitnehmer*innenvereinigung) muss derzeit bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllen, um vor Gericht als tariffähig anerkannt zu werden. Dazu gehört, dass sie über **Durchsetzungskraft** gegenüber der Arbeitgeberseite und über eine leistungsfähige Organisation verfügt. Die außerdem geforderte sogenannte soziale Mächtigkeit ist juristisch nicht eindeutig definiert. Hierbei kommt u.a. der Zahl ihrer Mitglieder und erfolgreich abgeschlossener Tarifverträge eine entscheidende Bedeutung zu. Die Anforderungen an die **soziale Mächtigkeit** sind zugleich undurchsichtig und ziemlich streng. Für einige Arbeiter*innenvereinigungen ist umstritten, ob sie die juristischen Voraussetzungen einer tariffähigen Gewerkschaft erfüllen. Der in der Rechtsprechung von Fall zu Fall unklare Gewerkschaftsstatus der an einem Streik beteiligten Organisationen würde jedoch keine Rolle spielen, wenn verbandsfreie Streiks generell rechtmäßig wären!

Bislang gilt die folgende Rechtsprechung:

- Der Streik muss von einer tariffähigen **Gewerkschaft** getragen werden.
- Die Ziele des Streiks müssen **tariflich regelbar** sein. Das heißt, es muss in der Macht des Arbeitgebers liegen, die Forderungen zu erfüllen.
- Der Streik darf nicht gegen die **tarifvertragliche Friedenspflicht** verstoßen. Diese ergibt sich aus geltenden Tarifverträgen und der vereinbarten Tarifvertrags-Laufzeit.
- Der Streik muss **verhältnismäßig** sein, d.h. er darf zur Erreichung des Kampfziels nicht offensichtlich ungeeignet, unnötig oder unangemessen sein.

Streiks außerhalb dieses eng gesteckten Rahmens werden in Deutschland bisher als rechtswidrig begriffen. Die deutsche Rechtsprechung geht auf ein Gutachten des Nazi-Richters Hans

»Probleme der Friedenspflicht« Die Friedenspflicht wird beispielsweise dann zum Problem, wenn die Preise den Löhnen davon laufen. Lohnerhöhungen werden notwendig, obwohl der Tarifvertrag mit den gegenwärtigen Löhnen noch längere Zeit gültig bleibt. Deswegen streikten 1973 Arbeiter*innen der Automobilbranche ohne Aufruf der Gewerkschaften und konnten auf diesem Wege Lohnerhöhungen durchsetzen. Würden die Gewerkschaften in einem solchen Fall zum Streik aufrufen, müssten sie mit Schadenersatzforderungen der Unternehmer rechnen, weil sie gegen die Friedenspflicht verstoßen. Wird aber verbandsfrei gestreikt, haben es die Unternehmen schwer, jemanden zu finden, gegen den sie ihre Schadenersatzforderungen richten können. Das zeigt, dass der wilde Streik gerade dann das richtige Mittel sein kann, wenn es sich um Forderungen handelt, für die eine Friedenspflicht besteht.

Carl Nipperdey aus dem Jahr 1952 zurück. Sie ist darauf ausgerichtet, den Arbeitsausfall und damit die Profiteinbußen für die Arbeitgeber zu minimieren und schwächt damit die Position der Arbeiter*innen enorm.

Kaum ein anderes europäisches Land hat eine so einschränkende Streikrechtsprechung wie Deutschland. In vielen anderen Ländern wird das Streikrecht als individuelles Menschenrecht gehandhabt, schließlich geht es um die Selbstbestimmung über unsere Zeit und Schaffenskraft. Infolgedessen wird in Deutschland im Schnitt deutlich weniger gestreikt als in vielen anderen Ländern. So kamen auf 1.000 Beschäftigte zwischen 2012 und 2021 pro Jahr in Deutschland nur 18 Streiktage, in Spanien und in Finnland sind es mit 48 Streiktage mehr als doppelt so viele, in Frankreich und Belgien gab es jeweils sogar über 90 Streiktage.² Nach Art. 6 Ziff. 4 der **Europäischen Sozialcharta** haben Arbeiter*innen das Recht auf kollektive Maßnahmen (einschließlich des Streikrechts) im Falle von Interessenkonflikten. Aufgrund der geltenden Rechtsprechung in Deutschland werden diese grundlegenden Interessen quasi illegalisiert, sodass ihnen ein nicht gewerkschaftlich getragener also wilder Streik nur unter großem Risiko überhaupt möglich ist.

"Seit Jahren erklären die zuständigen europäischen Kontrollgremien, dass das 'Verbot aller Streiks, die nicht auf Tarifverträge ausgerichtet sind und nicht von den Gewerkschaften ausgerufen oder übernommen werden' ein Verstoß gegen die Europäische Sozialcharta ist. Seit Jahren fordern diese Kontrollgremien Deutschland auf, das deutsche Streikrecht diesen europäischen Standards anzupassen – bisher vergeblich, obwohl Deutschland sich zur Einhaltung dieser Charta verpflichtet hat."

Benedikt Hopmann,
Anwalt der Streikenden beim Lieferdienst Gorillas, 2021

²Quelle: de.statista.com/statistik/daten/studie/384248/umfrage/jaehrlich-durch-streiks-ausgefallene-arbeitstage-nach-laendern

3. Wilder Streik

3.1 was ist ein wilder streik?

Ein Streik kann an verschiedenen Punkten aus den vier oben genannten juristischen Kriterien der deutschen Rechtspraxis rausfallen. Der **wilde** oder **verbandsfreie** Streik wird nicht von einer als Gewerkschaft anerkannten Struktur getragen und ausgerufen, widerspricht also dem ersten Kriterium.

Ein **politischer** Streik steht dem zweiten Kriterium entgegen, denn er stellt Forderungen, die nicht tarifvertraglich regelbar sind, weil sie nicht in der Macht eines einzelnen Arbeitgebers stehen. Zum Beispiel kann ein feministischer Streik auf eine gesamtgesellschaftlich faire Verteilung von Reproduktionsarbeit zielen, oder ein Klimastreik die Einhaltung der 1,5 Grad Grenze fordern. Das kann allerdings keine einzelne Chef*in von einem bestimmten Betrieb umsetzen.

»**Strafbarkeit**« Wilder Streik (genau wie politischer Streik) ist nicht illegal! Er ist nur nicht vom deutschen Streikrecht geschützt, welches euch zur Zeit des Streiks von eurer arbeitsvertraglichen Primärpflicht entbinden würde - nämlich eure Arbeitskraft eurer Chefin zur Verfügung zu stellen. D.h. ihr könnt unangenehmerweise irgendwann gekündigt werden, wenn ihr "einfach so" nicht zur Arbeit kommt. Aber ihr begeht keine Straftat!

3.2. warum wild streiken?

3.2.1 gewerkschaftlich streiken ist nicht immer eine option

Gewerkschaften in Deutschland sind hochgradig institutionalisierte bürokratische Apparate. Ihre hohen Anforderungen an Arbeiter*innen stellen enorme Hürden für alle Menschen dar, die sich in besonders prekären Lebens- und Arbeitssituationen befinden. Zum Beispiel sind migrantische und arme Arbeiter*innen in Deutschland oft in schlecht bezahlten, anstrengenden

und unsicheren Jobs gefangen. Gewerkschaften fühlen sich zum Teil nicht zuständig, verstecken sich hinter bürokratischen Forderungen und Sprachbarrieren und sind dann keine echte Hilfe im Arbeitskampf.

Für große Gewerkschaften lohnt es sich oft nicht, Zeit und Arbeit zu investieren, um sich für Arbeiter*innen einzusetzen, die wahrscheinlich ohnehin noch innerhalb ihrer Probezeit entlassen werden. Die Arbeiter*innen, für die gewerkschaftliche Organisierung in Deutschland am schwersten ist, sind oft genau diejenigen, für die eine schnelle Verbesserung der Arbeitsverhältnisse am notwendigsten ist. Deshalb brauchen wir wilde Streiks als Druckmittel gegen die Arbeitgeber!

"Die Gewerkschaften sind derzeit für unsere Lebensbedingungen zu institutionalisiert. Es gibt kaum einen tatsächlichen Kontakt zwischen den Beschäftigten und ihnen. Ich bin Mitglied in zwei verschiedenen Gewerkschaften. Und von mir als prekär Beschäftigte wird erwartet, dass ich den Arbeitsplatz selbst organisiere und "Mitgliedsbeiträge" in die Kasse der Gewerkschaft bringe. Das ist es, was Ver.di von uns verlangt: die nötigen 50 % der Arbeitnehmerinnen zu Ver.di zu bringen. Wie sollen wir uns in solchen Betrieben gewerkschaftlich organisieren, wenn wir keinen Schutz haben?"

Duygu Kaya,
hat 2021 an einem wilden Streik
beim Lieferdienst Gorillas teilgenommen

Wenn Ihr Euch in einer Arbeitssituation befindet, in der ihr dringend Druck auf euren Arbeitgeber ausüben müsst, damit er eure Arbeitssituation verbessert, solltet ihr natürlich versuchen, euch Hilfe von einer Gewerkschaft zu holen. Gewerkschaften können euch beraten und unterstützen, und es ist rechtlich und finanziell gesehen der sicherere Weg, einen Arbeitskampf zu führen. Ihr bekommt zum Beispiel Streikgeld — euer Arbeitgeber muss euch nämlich leider für die Zeit, die ihr streikt, nicht bezahlen.

Wenn ihr aber von keiner für euch zuständigen Gewerkschaft die Unterstützung bekommt, die ihr braucht, und ihr euren Arbeitskampf selbst in die Hand nehmen müsst, dann ist diese Broschüre für euch! Sie soll euch helfen, einen Arbeitskampf mit wildem Streik zu führen.

»kirchliche Angestellte« Wild Streiken kann auch eine Option für Arbeiter*innen sein, die offiziell gar nicht streiken dürfen, wenn sich Gewerkschaften deswegen weigern, den Streik zu tragen. Das war lange für kirchliche Angestellte der Fall. Kirchen haben in Deutschland bescheuerterweise eine arbeitsrechtliche Sonderrolle, was auch von vielen Jurist*innen kritisiert wird. Nach der herrschenden Meinung gilt hier der sogenannte "Dritte Weg", das heißt, Arbeitsbedingungen werden in einem innerkirchlichen Gremium ausgehandelt, in dem auch Arbeitnehmer*innen sitzen. Streik gilt in kirchlichen Einrichtungen deshalb als verboten. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Regelung allerdings 2012 gelockert und zumindest unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit der Mitarbeiter*innen bejaht, für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Kirchliche Angestellte können also unter bestimmten Bedingungen auch rechtmäßig mit einer Gewerkschaft für bessere Arbeitsbedingungen streiken.

3.2.2 Der Weg zur Reform des deutschen Streikrechts

Die Überausbeutung besonders gefährdeter Arbeiter*innen hat System und dient den Interessen des Kapitals. Die Beschneidung des wichtigsten Machtmittels der Arbeiter*innen — dem Streik — ist Teil dieses Ausbeutungssystems.

"Es gibt ein Zitat aus einem Grundsatzurteil aus dem Jahre 1980 beim Bundesarbeitsgericht, das ich sehr mag: 'Ohne Streiks wären Tarifverhandlungen nicht mehr als kollektives Betteln'. Das macht deutlich, wie wichtig Streiks sind. In unserem Fall als prekär Beschäftigte, die nicht von den Gewerkschaften geschützt werden können, geht es nicht einmal um

die Tarifverträge, sondern um das nackte Überleben. Ohne unser Recht auf verbandsfreien Streik ist unsere Arbeit nicht mehr, als moderne, durch Richterrecht legalisierte Sklaverei."

Duygu Kaya

Um die Macht der Arbeiter*innen zu stärken, müssen Streiks für alle Arbeiter*innen gleichermaßen möglich und gefahrlos durchführbar sein, ob mit Gewerkschaft oder ohne. Nur dann können wir alle unsere Macht durch Arbeitskraftentzug für die Verbesserung unserer Arbeits- und Lebensumstände nutzen.

"Das Streikrecht ist ein Menschenrecht. Eine Verbesserung kann nur erstreikt werden. Das gilt sowohl für den verbandsfreien als auch für den politischen Streik. Die Gorillas-Beschäftigten haben einen wichtigen ersten Schritt getan. Jetzt ist es an den Gerichten deren mutiges Handeln zu schützen und das rückständige deutsche Streikrecht an die Europäische Sozialcharta anzupassen."

Benedikt Hopmann

Jeder wilde Streik ist potenziell ein Schritt zu einem besseren Streikrecht: Wenn eine Person infolge eines wilden Streiks vom Arbeitgeber abgemahnt oder gekündigt wird, kann sie vor dem Arbeitsgericht dagegen klagen. Jede dieser gerichtlichen Auseinandersetzungen bietet eine Chance, die deutsche Rechtsprechung und damit das deutsche Streikrecht zu ändern. Wir können vor Gericht z.B. argumentieren, dass der wilde Streik mit europäischem Recht in Einklang steht und deswegen rechtmäßig war. Je häufiger das passiert, desto mehr Druck wird auf die zuständigen Richter*innen ausgeübt, sich neu mit dem Thema zu befassen, anstatt sich weiterhin auf die veraltete ungerechte Rechtssprechung aus den 1950ern zu beziehen. Prinzipiell haben die Richter*innen die Möglichkeit, zu unseren Gunsten zu entscheiden und damit einen Präzedenzfall zu schaffen, der die deutsche Rechtsprechung ändert.

Wenn hingegen ein deutsches Arbeitsgericht eine Kündigung oder Abmahnung bestätigt und damit die Illegalisierung des wilden Streiks fortschreibt, steht der Weg durch weitere Instanzen offen. Allerspätestens an diesem Punkt sollte man sich Hilfe von einer solidarischen Anwält*in für Arbeitsrecht holen.

Man kann zunächst beim Landesarbeitsgericht Berufung einlegen. Wenn man dieses Verfahren verliert, kann das Landesarbeitsgericht die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht zulassen oder man kann Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision beim Bundesarbeitsgericht einlegen. Danach ist eine Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht möglich. Am Ende muss auch geprüft werden, ob eine Klage vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg weiter helfen kann.

Sollte an irgendeiner Stelle auf diesem Wege die Kündigung oder Abmahnung wegen eines verbandsfreien Streiks als unrechtmäßig eingestuft werden, ist das richtungsweisend für zukünftige Entscheidungen der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit. Je höher im Instanzenweg diese Entscheidung getroffen wird, desto besser wäre der wilde Streik rechtlich geschützt und Kündigungen deswegen hätten vor Gericht keinen Bestand. Den endgültigen juristischen Erfolg haben wir in der Tasche, wenn das Bundesverfassungsgericht den verbandsfreien Streik legalisiert hat.

Dieser ganze Aspekt des Kampfes ist juristisch sehr friemelig, deshalb reden wir hier in der Broschüre auch so viel über rechtliche Feinheiten. Das dient einzig dazu, potenzielle juristische Fallstricke aufzuzeigen, die es deutschen Arbeitsgerichten zu leicht machen würden, unser Anliegen vom Tisch zu wischen.

Wenn der juristische Weg für euch keine Option ist oder keine Priorität hat, könnt ihr die ganzen juristischen Hinweise natürlich auch ignorieren.

Organisierung, Arbeitskampf und (wilder) Streik leben nicht nur von guter Vorbereitung und strategischer Planung, sondern oft auch von spontanen Momenten. Der Fokus dieser Broschüre darauf, die Rechtmäßigkeit eures Streiks vor Gericht durchzufechten, kann dieser Spontanität entgegenstehen. Letztendlich ist es am wichtigsten, dass ihr eure eigenen Prioritäten setzt und eure Kämpfe entsprechend führt!



WORKERS ON STRIKE

@BKIEZ warehouse
OUR DEMANDS

1 Fair payment FOR ALL WORKERS

2 Considerate Scheduling

3 Safer working equipment

4 Stop understaffing

5 Consult the workers about

WORKERS UNITED WILL NEVER BE A

@BKIEZ Ware
UNSERE

- Bea
te
hist

How to: wild streiken

Sind eure Löhne und Arbeitsbedingungen mies? Wollt ihr daran was ändern? Steht bei euch ein Arbeitskampf an und wild streiken könnte eine Option oder sogar Notwendigkeit werden?

Wir geben hier einen kleinen Überblick über die Schritte im Arbeitskampf: Kolleg*innen organisieren, Forderungen aufstellen, Eskalationsstrategie erarbeiten und umsetzen.

Und schließlich: Wild Streiken. Wie macht man das? Worauf muss man achten? Was kann passieren, und wie gehen wir damit um? Wer kann uns unterstützen?

Wir haben viele Tipps zusammengestellt, die euch dabei helfen können, Schlagkraft aufzubauen und eure Forderungen durchzusetzen — und zugleich juristisch möglichst wenig Angriffsfläche zu bieten.

»**Juristische Strategie**« Eine Konsequenz, die aus einem wilden Streik resultieren kann, ist die Kündigung. Gegen diese Kündigung kann man mit einer sogenannten Kündigungsschutzklage vor das Arbeitsgericht ziehen. Dieser juristische Weg ist erfolgsversprechender, wenn vor Gericht jeweils nur ein Aspekt verhandelt wird. Euer Streik sollte daher wenn möglich versuchen, die anderen drei Kriterien aus dem deutschen Richterrecht zu erfüllen: tariflich regelbare Forderungen, Verhältnismäßigkeit und Einhalten der tarifvertraglichen Friedenspflicht, sofern es eine gibt.

4. Vor dem Streik

4.1. organizing

Es fühlt sich ziemlich beschissen an, alleine mit dem ganzen Frust, der Wut und dem Änderungsbedarf dazustehen. Außerdem kann man zusammen mehr Druck aufbauen und die Risiken sind für alle geringer. Deshalb: Sprecht mit euren Kolleg*innen! Das ist der erste Schritt, um sie zu Mitstreiter*innen im Arbeitskampf zu machen. Denn die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass ihr gar nicht so alleine seid und andere ähnliche Probleme bei der Arbeit wahrnehmen wie ihr. Fragt eure Kolleg*innen, wie es ihnen geht, was sie stört, was sie gerne ändern wollen und wie ihr das hinbekommt. Organisiert euch! Ganz so einfach ist es natürlich nicht, im eigenen Betrieb eine kämpferische Belegschaft auf die Beine zu stellen, die dann auch beim Streik am Start ist. Aber es ist auch kein Zauberwerk.

Die Strategie zur gezielten Organisierung von Kolleg*innen am Arbeitsplatz (oder von Nachbar*innen im Haus, von Schüler*innen an der Schule etc.), um gemeinsame Ziele zu erkämpfen, wird Organizing genannt. Das ist ein längerer und hingebungsvoller Prozess, der aber auch Spaß macht und ziemlich erfolgreich sein kann. Es lohnt sich zu recherchieren, ob Basisgewerkschaften oder andere Initiativen in eurer Nähe Organizing-Workshops anbieten.

Wenn ihr Kolleg*innen gefunden habt, die Bock drauf haben, mit euch den Saftladen umzukrempeln, dann gründet ihr am besten eine verbindliche Betriebsgruppe und tauscht euch regelmäßig aus. Teilt euer bestehendes Wissen untereinander. Findet ein geeignetes Kommunikationsmittel, um zwischen euren Treffen in Kontakt zu bleiben, z.B. E-Mail, Pads, Messenger. Zusammen könnt ihr auschecken, wie euer Betrieb strukturiert ist und welche Entscheidungsträger*innen es gibt. Welche Kolleg*innen kennt ihr und aus welchen Abteilungen? Wen könnt ihr für einen Arbeitskampf motivieren? Wer kann gut weitere

Leute an Bord holen? Sprecht auch darüber, wer im Betrieb eher Anti-Arbeitskampf eingestellt ist — und weicht sie nicht in alles ein. Behaltet außerdem auf dem Schirm, was die Chefetage so macht.

Mit einer stabilen Gruppe könnt ihr anfangen, Maßnahmen des Arbeitskampfes bis hin zum Streik zu planen. Informiert weitere Kolleg*innen ohne belehrend aufzutreten. Macht eure Kolleg*innen neugierig! Lasst sie die Fragen stellen.

4.2. Forderungen

Wenn ihr euch mit euren Kolleg*innen auf einen Arbeitskampf vorbereitet, solltet ihr euch zuerst darauf einigen, wofür ihr genau kämpfen wollt. Um eure Forderungen festzulegen, schlagen wir folgende Schritte vor:

Step 1: Findet heraus, was eure Kolleg*innen wollen.

Sammelt erstmal unsortiert alle Forderungen zur Verbesserung eurer Arbeitssituation, von denen ihr wisst oder die euch selbst wichtig sind.

Step 2: Priorisiert eure Sammlung von Forderungen.

Welche Forderungen sind für die meisten eurer Kolleg*innen relevant? Welche sind besonders dringend? Je mehr von euch die Forderungen persönlich wichtig finden, desto mehr Motivation und Durchhaltevermögen habt ihr im Arbeitskampf. Ihr solltet euch am Ende gemeinsam als Gruppe auf Forderungen festlegen.

Step 3: Konkretisiert eure Forderungen und plant dabei Verhandlungsspielraum ein.

Das kann heißen, mehr Lohn von den Chef*innen zu fordern, als ihr am Ende mindestens bekommen wollt. Oder ihr könnt Forderungen in euren Forderungskatalog aufnehmen, die ihr zur Not in einer Verhandlung bereit wärt, komplett aufzugeben.

Step 4: Falls ihr nach einem wilden Streik möglicherweise den juristischen Weg gehen wollt, solltet ihr außerdem einige Fallstricke vermeiden, die es den Gerichten sehr leicht machen, euren Fall abzuweisen:

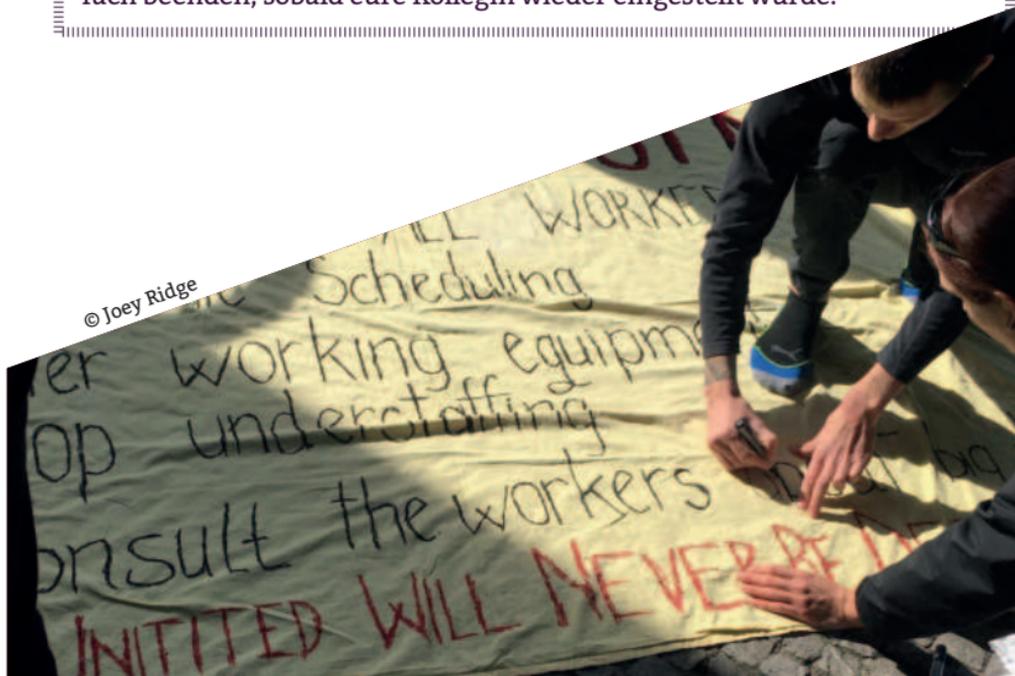
- Die Entscheidung, auf welche Forderungen ihr euch am Ende festlegt, muss demokratisch getroffen werden. Vergesst nicht, diesen demokratischen Entscheidungsprozess zu dokumentieren — mehr dazu unter 4.4 'Dokumentation' und 4.5 'Demokratische Willensbildung'.
- Eure Forderungen müssen tariflich regelbar sein. Zum Glück kann in Tarifverträgen so ziemlich alles geregelt werden, was Arbeitgeber*innen auch umsetzen können. Ihr habt also relativ großen Spielraum; ihr müsst nur aufpassen, dass in euren Forderungen nichts steht, was euer Arbeitgeber prinzipiell nicht beeinflussen bzw. erfüllen kann. Zum Beispiel kann er nicht das Patriarchat abschaffen, den Gender Pay Gap im Betrieb aber schon. Ihr müsst übrigens trotzdem nicht das Ziel haben, eure Forderungen am Ende tatsächlich in einem Tarifvertrag zu regeln.
- Falls es in eurem Betrieb aktuell einen gültigen Tarifvertrag gibt, solltet ihr darauf achten, dass eure Forderungen keine Punkte wieder aufmachen, die in diesem Tarifvertrag schon geregelt sind — sonst verstößt ihr gegen die sogenannte Friedenspflicht.
- Die Forderungen — zumindest die, für die ihr am Ende offiziell streiken wollt — dürfen nichts enthalten, worauf ihr ohnehin einen rechtlichen Anspruch habt (z.B. Mindestlohn, pünktliche Lohnauszahlung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Einhalten der Arbeitsschutzgesetze, etc.). Hintergrund ist, dass es in diesen Fällen als "milderes Mittel" im Vergleich zum Streik angesehen würde, die Forderungen vor Gericht durchzusetzen. Da Streiks nach der aktuellen Rechtsprechung nur dann zu-

lässig sind, wenn alle milderer Mittel erschöpft sind, würdet ihr euren Streik aus juristischer Perspektive automatisch delegitimieren, wenn ihr für diese Art von Forderungen streikt.

- Es lohnt sich, eure Forderungen von solidarischen Arbeitsrechtsanwält*innen noch einmal gegenchecken zu lassen. Falls sich die Forderungen dadurch ändern, solltet ihr nochmal über die neuen Forderungen abstimmen und das wiederum dokumentieren.

»Außertarifliche Forderungen« Wenn ihr Forderungen habt, die sich nicht tariflich regeln lassen, gibt es trotzdem Möglichkeiten diese inoffiziell in den Arbeitskampf mit einzubeziehen. Beispiel: Wenn eine Kollegin gefeuert wurde und ihr wollt, dass die Kündigung zurückgenommen wird, ist das kein zulässiges Streikziel, sondern ein Fall fürs Gericht. Stattdessen könnt ihr aber z.B. für einen besseren Kündigungsschutz für alle Mitarbeiter*innen streiken, aber die Rücknahme der konkreten Kündigung in Verhandlungen mit dem Boss mündlich fordern und dann den Arbeitskampf einfach beenden, sobald eure Kollegin wieder eingestellt wurde.

© Joey Ridge



4.3. Eskalationsstrategie

Wenn ihr euch auf Forderungen geeinigt habt, müsst ihr euch als nächstes überlegen, wie ihr sie durchsetzen könnt. Streiks sind dabei euer stärkstes, aber auf keinen Fall euer einziges und nie euer erstes Mittel. Ihr könnt vorher z.B. Unterschriften für die Forderungen in eurem Betrieb sammeln, gemeinsam eure Bosse konfrontieren, euch an die Presse wenden, eine Kundgebung vor eurem Betrieb organisieren, und so weiter.

Strategisch ist es sinnvoll, mit den mildereren Mitteln zu starten, die weniger Druck ausüben, euch aber auch weniger Aufwand und Risiko bereiten. Wenn eure Bosse dann nicht auf eure Forderungen eingehen, könnt ihr nach und nach den Druck erhöhen. Idealerweise plant ihr die jeweils nächsten Eskalationsschritte schon im Voraus und kündigt sie an. Das nennt man Eskalationsstrategie.

Zum Beispiel schreibt ihr einen Brief an eure Bosse, in dem ihr ankündigt, dass ihr euch als nächstes an die Öffentlichkeit wendet. Wenn sie nicht auf eure Forderungen eingehen, müsst ihr eure Drohung unbedingt wahr machen. Nur so lernen sie, euch ernst zu nehmen. Das stärkt eure Verhandlungsposition. Macht euren Chef*innen gleichzeitig klar, dass sie zu jedem Zeitpunkt die Möglichkeit haben, einfach zu machen, was ihr von ihnen wollt - dann ist der ganze Spuk direkt vorbei! Stellt euch auch darauf ein, dass der Streik nicht der letzte Schritt in eurem Arbeitskampf ist, sondern ihr euch auch auf das Danach vorbereiten solltet (siehe Kapitel 5.7 'Outcome').

Die konkreten Schritte der Eskalationsstrategie hängen von eurem Betrieb ab. Es ist sinnvoll, dafür die Druckpunkte der Firma recherchieren: Wie macht sie Profit? Was bedroht die Möglichkeit Profit zu machen? Von welchen Lieferanten oder Finanziers ist sie abhängig? Ist sie auf ein bestimmtes Image angewiesen? Öffentlichkeitsarbeit kann z.B. ein eigener Eskalationsschritt sein, weil es den Chef unter Druck setzt - Imageschaden kann je

nach Betrieb sehr schlecht fürs Geschäft sein. Sie macht aber auch generell Leute auf euch aufmerksam, die auf eurer Seite sind, und die euch dann in eurem Arbeitskampf unterstützen können. Dafür könnt ihr zum Beispiel Social Media Kanäle aufsetzen und euch an lokale und solidarische Presse wenden.

Um später vor Gericht argumentieren zu können, dass euer wilder Streik rechtlich als Streik anzuerkennen ist, müsst ihr nachweisen, dass ihr vor eurem Streik mit den Chef*innen verhandelt habt oder zumindest verhandeln wolltet (siehe auch Kapitel 4.6 'Verhandlungen'). Um diese Bedingung zu erfüllen, solltet ihr eure Chef*innen bei jedem Schritt der Eskalationsstrategie dazu auffordern, mit euch zu verhandeln bzw. euch einen Gegenvorschlag anzubieten. Setzt ihnen dazu am besten eine Frist. Wenn sie diese Frist verstreichen lassen, folgt der nächste Schritt der Eskalationsstrategie.

Gruppendynamische Tipps:

- Trefft euch regelmäßig, um euren Arbeitskampf zu planen und auszuwerten. Haltet diese Treffen möglichst kurz, auch wenn immer sehr viel zu besprechen ist.
- Verteilt anstehende Aufgaben an so viele verschiedene Leute wie möglich. So helft ihr euch gegenseitig, Verbindlichkeit aufzubauen und aktiv zu werden/bleiben. Passt auf, dass niemand ausbrennt.
- Hängt euch nicht daran auf, einen kompletten Masterplan mit allen Eventualitäten anfertigen zu wollen, aber es ist verdammt nützlich, der Gegenseite immer ungefähr einen Schritt voraus zu sein.
- Auch wenn es vehemente und sich ausschließende Meinungen zur Eskalationsstrategie gibt, müsst ihr am Ende eine Ent-

scheidung fällen und die Verantwortung dafür gemeinsam tragen. Arbeitet gewinnbringend mit den Vorteilen eurer Entscheidung und kümmert euch kollektiv darum, die Nachteile auszugleichen.

- Sprecht offen und pragmatisch über unterschiedliche Lebensrealitäten in der Gruppe: Wer hat welche Ressourcen, wer ist welchen Risiken ausgesetzt? Welche Strategie und Aufgabenverteilung könnt ihr finden, die dem gerecht wird?
- Besprecht konsequent die politische Dimension eures Kampfes miteinander, das erleichtert euch die Konsensfindung und macht euch durchhaltefähiger.
- Schenkt euch gegenseitig Aufmerksamkeit. Das Gefühl, im Stich gelassen zu werden, macht Leute müde.
- Seid Kolleg*innen gegenüber sehr deutlich damit, wie Selbstorganisation funktioniert und was das bedeutet. Vermeidet Missverständnisse, die die Erwartung einer guten "Serviceleistung" an euch herantragen.
- Habt euren Fokus auf gelingenden Dingen und nehmt euch die Zeit, Erfolge und Erlebnisse, die euch gestärkt haben, zu feiern!

4.4. dokumentation

Für die Argumentation vor Gericht solltet ihr dokumentieren, dass ihr vor dem Streik erfolglos Verhandlungen über eure Forderungen geführt habt. Auch den Streik selbst solltet ihr gut dokumentieren. Organisiert Zeug*innen und sammelt Dokumente, zum Beispiel euer Papier mit Forderungen, das ihr eurer Chefin übergeben habt. Behaltet auch eure Schichtpläne und Krankschreibungen, macht Screenshots von der Kommunikation mit dem Management, usw.

Generell empfiehlt sich, bestimmte kommunikative Schritte auf schriftlichem Wege zu gehen, weil sie dann später leichter nachweisbar sind. Es ist auch hilfreich, ein Tagebuch zu führen.

4.5. demokratische willensbildung

Auch die demokratische Willensbildung der Streikenden ist wichtig für eine spätere Gerichtsverhandlung über euren wilden Streik. Das deutsche Arbeitsrecht stützt sich sehr grundlegend auf Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes, welches für alle gewährleistet, "zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden". Eine Vereinigung ist hier nicht näher definiert; Arbeiter*innen können zu diesem Zwecke also auch Vereinigungen bilden, die keine Gewerkschaften sind. Das heißt, ihr müsst dann im Zweifelsfall das Gericht davon überzeugen, dass ihr (die streikenden Kolleg*innen) eine solche Vereinigung (zum Beispiel eine sogenannte ad-hoc-Koalition) seid. Dafür bedarf es unter anderem, dass unter euch eine "Demokratische Willensbildung" stattfindet. Das bedeutet, dass ihr Abstimmungen durchführt, die alle Arbeiter*innen umfassen, die sich am Streik beteiligen wollen.

Folgende Punkte solltet ihr abstimmen:

- eure Forderungen
- dass ihr verhandelt
- wer die Verhandlungsführer*innen sein sollen
- dass ihr (bei Scheitern der Verhandlungen) streiken werdet

Auch die Abstimmung müsst ihr genau dokumentieren. Bestenfalls (juristisch betrachtet) macht ihr das nicht anonym, das heißt ihr schreibt ein Protokoll mit Namen und Unterschriften von Anwesenden, damit ihr hinterher die demokratische Willensbildung rechtssicher nachweisen könnt. Das muss natürlich nicht eure Priorität sein. Vielleicht ist euch eure Anonymität ja wichtiger. Ihr könnt das Protokoll auch erstmal unterschreiben und später überlegen, wie ihr damit vor Gericht dann wirklich

umgehen möchte. Zur Form der demokratischen Willensbildung gibt es nach der Rechtsprechung eigentlich überhaupt keine Vorgaben. Im Fall der Gorillas wurde jedoch vom Landesarbeitsgericht bemängelt, dass bei WhatsApp-Gruppen unklar ist, ob Leute mit oder ohne ihre Zustimmung hinzugefügt wurden. Tatsächlich war das bei den organisierten Arbeiter*innen von Gorillas nicht unklar — die Kolleg*innen hatten darauf geachtet, dass den WhatsApp-Gruppen Personen nur mit deren Zustimmung hinzugefügt wurden. Aber darüber ist das Landesarbeitsgericht einfach hinweggegangen. Außerdem verlangte das Gericht konkret eine Abstimmung über die Forderungen, das Verhandlungskomitee und den Streik: Dabei muss mit Ja, Nein oder Enthaltung abgestimmt werden können und es muss klar sein, worüber abgestimmt wird. Es empfiehlt sich, diesen gerichtlichen Vorgaben solange zu folgen, wie die herrschende Meinung den verbandsfreien Streik noch für unrechtmäßig erklärt.

Falls es solidarische Betriebsratsmitglieder gibt, können sie die Abstimmungen gut organisieren und die Ergebnisse an den Arbeitgeber kommunizieren, weil Betriebsratsmitglieder einen besonderen Kündigungsschutz haben.

4.6. verhandlungen

Für den juristischen Weg ist es wichtig, dem Arbeitgeber vor dem Streik Verhandlungen angeboten zu haben. Es soll nämlich nach dem Wortlaut des Art. 6 Nr. 4 der Europäischen Sozialcharta das Ziel von Streiks sein, "die wirksame Ausübung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten."

Dem Arbeitgeber muss dazu eine Verhandlungsführer*in von euch mitgeteilt worden sein. Das kann auch eine externe dritte Person sein, auch gerne mehr als eine Person. Wichtig ist, dass diese Personen als "Vermittler*innen" dargestellt werden — gerade dann, wenn es sich um ein oder mehrere Menschen aus dem Kollegium handelt. Am besten nehmt ihr die entsprechende(n) Person(en) auch in dieser Rolle in eure Protokolle auf.

Wenn die Verhandlungen scheitern, könnt ihr beginnen zu streiken. Man ist rechtlich nicht verpflichtet, einen Streik vorher anzukündigen oder anzudrohen, es gibt also auch keine Ankündigungsfrist. Ihr könnt selbst entscheiden, ob ihr dem Arbeitgeber Anfang und Ende des Streiks mitteilen wollt. Es ist vollkommen ausreichend, wenn die Arbeitgeberseite zum Beispiel durch Verteilung der Streikaufrufe im Betrieb oder durch die Medien vom Streikaufruf erfährt.

Als Gruppe auftreten Oft versuchen Chef*innen „Rädelsführer*innen“ auszumachen, um diese dann gezielt loszuwerden. Ihr könnt versuchen, das ein bisschen schwieriger für sie zu machen, indem ihr, wo es geht, in betriebsinternen Veröffentlichungen keine Namen verwendet, externe Leute als Verhandlungsführer*innen wählt oder Betriebsratsmitglieder mit Kündigungsschutz als Sprecher*innen auftreten. Es ist außerdem immer eine gute Idee, in direkter Konfrontation mit dem Management nicht nur eine Person reden zu lassen, sondern die Redeanteile auf viele Menschen zu verteilen. Dadurch bekommt das Management den Eindruck, dass alle Arbeiter*innen ein Problem mit der aktuellen Lage haben und bereit sind, für Verbesserungen zu kämpfen. Das ist einerseits bedrohlicher für den Arbeitgeber und andererseits weniger bedrohlich für einzelne Arbeiter*innen.

5. Der Streik

5.1. wie kann man sich das so vorstellen?

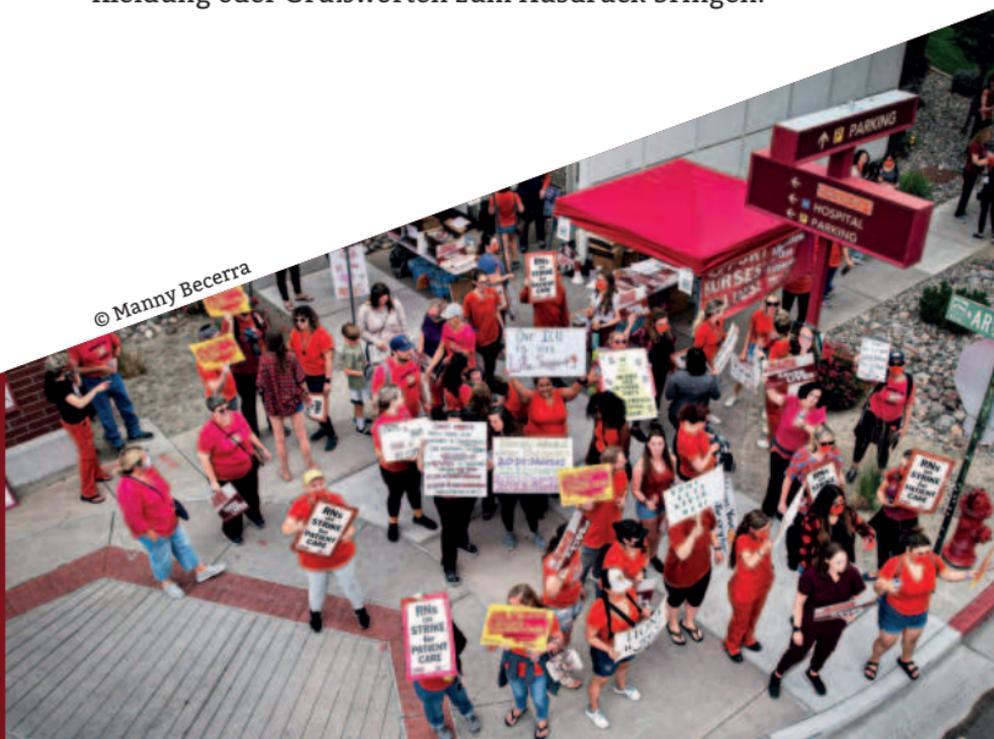
An Streiktagen ist es sinnvoll und gängige Praxis, sich vor dem Betrieb zu treffen und dort einen Streikposten aufzubauen. Macht euren Streik sichtbar mit Bannern, Plakaten, Westen usw. Dadurch könnt ihr Aufmerksamkeit für eure Sache generieren und eure (noch nicht streikenden) Kolleg*innen bequatschen, dass sie mitmachen sollen. Außerdem stresst es das Management. Am Streikposten könnt ihr auch einfach rumhängen, euch

austauschen und gegenseitig bestärken. Macht euch eine gute Zeit mit gemeinsamem Essen und Trinken.

Es kann auch Spaßig und empowernd sein, eine zusätzliche Streikkundgebung oder Streikdemonstration anzumelden und durchzuführen, um eure Forderungen laut und kraftvoll unter die Leute zu bringen. Dort können Kolleg*innen ihren Unmut in Redebeiträgen oder spontan über ein offenes Mikrofon äußern. Und ihr bekommt Solidarität von anderen Menschen zu spüren. In der Erschöpfung, die ein Arbeitskampf oft bedeutet, tut das gut.

Wie die Streiktage am Ende aussehen sollen, ist ganz allein eure Entscheidung. In Berufen, wo es um Leben und Tod geht, sollte allerdings eine Notversorgung gewährleistet sein, zum Beispiel indem ihr euch innerhalb des Teams abwechselt oder nur ein Teil der Belegschaft streikt. Dabei können die anderen Kolleg*innen ihre Solidarität mittels kleinen Symbolen an der Kleidung oder Grußworten zum Ausdruck bringen.

© Manny Becerra



5.2. Planung und Aufruf

Der Streik ist das stärkste Mittel in eurer Eskalationsstrategie, wenn alle mildereren Mittel nicht zum Ziel geführt haben und die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber scheitern. Überlegt euch, wann ein strategisch guter Zeitpunkt für den Streik ist, zum Beispiel an Tagen, an denen der Arbeitgeber einen hohen Gewinn erwartet.

Wenn ihr euch für einen Zeitpunkt entschieden habt, kommuniziert den Streikaufruf über eure internen Kommunikationskanäle und über Social Media, verteilt Flyer im Betrieb und hängt Plakate auf. Versucht möglichst viele Kolleg*innen zu überzeugen, mit euch zu streiken.

Achtung: Betriebsratsmitglieder dürfen nicht zum wilden Streik aufrufen, denn sie unterliegen der Friedenspflicht (§74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

5.3. Anzahl der streikenden

Grundsätzlich gilt natürlich: je mehr eurer Kolleg*innen mit euch streiken, desto besser. Je mehr ihr seid, desto weniger Angst müsst ihr haben und desto mehr Angst haben eure Bosse.

In der Rechtsprechung der letzten Jahrzehnte hat sich als Kriterium festgesetzt, dass mindestens eine "größere Zahl" der Arbeiter*innen an einem Streik beteiligt sein muss, damit der Streik als solcher (nämlich als kollektive Arbeitsniederlegung) anerkannt wird. Als "größere Zahl" kann dabei gelten (nach § 17 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz):

- bei Betrieben unter 20 Arbeiter*innen: mindestens 1/3 der Arbeiter*innen
- bei Betrieben mit 20 - 60 Arbeiter*innen: mindestens 10, bestenfalls die Hälfte

- bei Betrieben mit 60 - 500 Arbeiter*innen: mehr als 10, aber mindestens 10 Prozent
- bei Betrieben über 500 Arbeiter*innen: mindestens 5 Prozent

5.4. Dauer eines Streiks

Ihr müsst entscheiden, ob der Streik zunächst als Warnstreik nur einen Tag dauern soll oder ihr direkt länger streiken wollt, um viel Druck aufzubauen. Der Streik kann so kurz oder lang dauern, wie ihr wollt und könnt. Es gibt keine Mindest- oder Maximaldauer, die einen Streik zu einem Streik macht.

5.5. Aufgabenverteilung

Sprecht euch vorher ab, welche Aufgaben zu erledigen sind:

- Wer kümmert sich um Infrastruktur wie Essen, Getränke, Technik etc.?
- Wer meldet eine Kundgebung oder Demonstration an?
- Wer schreibt und hält Redebeiträge?
- Wer malt Transparente?
- Wer besorgt Material, damit Leute auf dem Streikposten spontan Schilder beschreiben können?
- Wer kümmert sich um die Vernetzung mit solidarischen Gruppen und anderen Arbeiter*innen, die ähnliche Streiks auf die Beine gestellt haben?
- Wer lädt Pressevertreter*innen ein?

Um sicher zu gehen, dass es in der ganzen Aufregung des Streiks für jede Aufgabe vor Ort Kapazitäten gibt, könnt ihr in eurer Gruppe bestimmte Rollen für den Streikposten verteilen:

- Wer ist ansprechbar für Presse und mag Interviews geben?
- Wer spricht bisher nicht organisierte Kolleg*innen an, leistet Überzeugungsarbeit und sammelt ihre Kontaktdaten ein?

Sprecht auch darüber, ob ihr am Streiktag mit dem Management reden wollt oder nicht. Wenn ja, einigt euch auf bestimmte Talking Points und Exit Strategien aus dem Gespräch, falls eure Gegner*innen unangenehm werden oder vom Thema ablenken. Es lohnt sich, das vorher in Rollenspielen zu üben.

Verteilt Streikschichten — so ist immer jemand beim Streikposten und Menschen können sich zwischendurch ausruhen.

5.6. streikpostenkettens-verbots

Arbeitnehmer*innen, die arbeiten wollen, dürfen gesetzlich leider nicht daran gehindert werden. Die klassischen "Picket Lines" (Streikpostenketten), in denen Streikende Ketten bilden, um Streikbrecher*innen am Arbeiten zu hindern, haben natürlich massive Vorteile: In einer Fabrik zum Beispiel ist der wirtschaftliche Schaden immens höher, wenn wirklich gar keine*r irgendwas produzieren kann. Falls es aber für euch wichtig ist, dass der Streik juristisch durchgebracht werden kann — um euch arbeitsrechtlich zu schützen oder einer Legalisierung wilder Streiks näher zu kommen — dann bildet lieber eine Gasse, damit Leute zu den Eingängen können.

5.7. outcome

In vielen Fällen ist es gar nicht so leicht, ein elegantes Ende für einen Arbeitskampf zu finden.

Wenn alle eure Forderungen erfüllt werden, hört ihr auf zu streiken. Feiert, was ihr alles geschafft habt! Trefft euch weiter regelmäßig als Betriebsgruppe. Ihr müsst im Blick behalten, ob die erkämpften Verbesserungen wirklich nachhaltig umgesetzt werden und Stress machen, falls das nicht so ist.

Organisiert mehr und mehr Kolleg*innen. Achtet auch darauf, neu eingestellte Kolleg*innen einzubinden. Als Belegschaft sollte

man so dauerhaft wie möglich und so gut wie möglich organisiert sein. So seid ihr vorbereitet auf allen weiteren Mist, den sich eure Chef*innen ausdenken, und gewinnt an Gestaltungsmacht im Betrieb.

Es kann passieren, dass euer Arbeitgeber versucht, kämpferische Arbeiter*innen durch Kündigungen loszuwerden und damit auch den Rest der Belegschaft einzuschüchtern. Für hilfreiche Tipps zum Thema Arbeitsplatzverlust siehe Kapitel 6. Im Falle von Kündigungen oder Abmahnungen steht euch der juristische Weg vors Arbeitsgericht offen. Nutzt euren gut dokumentierten Arbeitskampf, um dem ganzen beschissenen deutschen Streikrecht den Kampf anzusagen!

Falls eure Forderungen komplett ignoriert werden, könnt ihr weiter den Druck erhöhen, z.B. durch längere Streiks. Findet heraus, womit die Profiteinbußen abgefedert werden und ob ihr an der Stelle noch mehr Schaden anrichten könnt. Stattet dem Management mit vielen Leuten einen persönlichen Besuch ab. Sucht euch Verbündete außerhalb, die euren Arbeitgeber nerven - mit Anrufen, Mails, unangemeldeten Besuchen und Besetzungen, schlechten Onlinebewertungen, anonymen Behinderungen des Betriebsablaufs usw. Falls die Chef*innen die Situation trotz aller Mühe einfach aussitzen, ohne sich irgendwie dazu zu verhalten, muss man sich überlegen, ob man den Arbeitskampf noch weiterführen will.

Kann sein, dass ihr zwar nichts Konkretes ändern konntet, aber jetzt einen sehr hohen Organisationsgrad habt und durch den ganzen Hustle zusammenschweißt wurdet. Das versüßt den Arbeitsalltag und ist eine gute Voraussetzung für alles, was die Zukunft so bringt. Behaltet das auf jeden Fall bei und baut eure Organisation aus! Wartet auf Momente, die neuen Schwung mit sich bringen.

Falls ihr nach dem ganzen Frust auf keinen Fall weiter für euren Arbeitgeber arbeiten wollt, könnte es eine Option sein, zusammen einen eigenen Kollektivbetrieb in eurer Branche zu gründen. Das geht natürlich auch, wenn ihr allesamt gekündigt wurdet.

Wahrscheinlicher als die restlose Erfüllung aller Forderungen oder komplette Ignoranz ist, dass eure Bosse versuchen, euch mit folgenden Befriedigungsstrategien ruhig zu stellen:

1. Eure Forderungen werden teilweise erfüllt, aber wichtige Punkte bleiben offen.
2. Ihr kriegt vage Zusagen. Die Chef*innen verzögern jedoch die Umsetzung und verstecken sich hinter angeblichen kurzfristigen Sachzwängen.
3. Es wird versucht, euch zu spalten. Nur ein oder zwei Kolleg*innen werden gekündigt.

Bereitet euch strategisch auf diese Möglichkeiten vor, denn sie können für eure Betriebsgruppe sehr herausfordernd werden. Oft teilen sich die Bedürfnisse und Vorschläge in "Weiterkämpfen" und "Abwarten" bzw. "Nehmen, was wir kriegen können".

Am besten ihr einigt euch schon vorher auf ein Minimalziel, hinter das ihr nicht zurücktreten wollt. Arbeitet weiter mit konkreten Deadlines und Drohungen, falls eure Chefs es mit einer Verzögerungstaktik versuchen. Haltet auf jeden Fall auf persönlicher Ebene weiter zusammen, unterstützt euch gegenseitig und tut bewusst Dinge für den Gruppenspirit.

6. Risiken und Gegenmaßnahmen

6.1. Kündigung

An wilden Streiks teilnehmende Arbeiter*innen setzen sich dem Risiko einer Kündigung aus. Als Grund für eine Kündigung kann zum Beispiel die Arbeitsverweigerung angesehen werden. Gegen fast jede Kündigung kann man Rechtsmittel einlegen, denn es gibt viele juristische Fallstricke, die eine Kündigung angreifbar machen.

Beispielsweise kann man eine Entlassung ohne vorherige Abmahnung anfechten.

Wichtig: Eine Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden. Lasst euch hierfür anwaltlich beraten. Um rechtliche Unterstützung zu organisieren ist es wichtig, dass ihr Kontakte zu guten Anwält*innen und Beratungsstellen teilt, sofern ihr welche habt (siehe 'Kontakte und Ressourcen').

Falls Leute von euch gekündigt werden, versucht weiter miteinander in Verbindung zu bleiben, um zusammen auf den weiteren Verlauf eures Konfliktes reagieren und kollektiv mit den Konsequenzen eures Arbeitskampfes umgehen zu können. Bestenfalls solltet ihr euch gegenseitig unterstützen, indem ihr zum Beispiel einen Topf mit Geldern anlegt, um Kolleg*innen, die es besonders schwer haben, finanziell aufzufangen.

6.2. Abmahnung

Grundsätzlich bedarf es vor einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit einer Abmahnung. Gegen Abmahnungen kann man Widerspruch einreichen, mit einer Gegendarstellung und der Forderung, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird. Eine Abmahnung mag ärgerlich erscheinen, ist aber nicht so schlimm, wie man vielleicht annehmen mag. Daher müsst ihr euch bei einer Abmahnung keine allzugroßen Sorgen machen.

FunFact: Abmahnungen verlieren irgendwann ihre juristische Wirkung. Für uns individuell ist das natürlich gut. Für das politische Unterfangen, anhand der juristischen Einzelfälle das Streikrecht in Deutschland zu verändern, ist es eher unpraktisch, denn die Prozessführung über die Instanzen hinweg dauert unter Umständen länger als die Abmahnung Bestand hat.

6.3. psychischer druck und drohungen

Das Arbeitsumfeld kann auch ohne einen Streik schon stressig genug sein. Lehnt man sich gegen den Boss auf, kriegt man wahrscheinlich aufs Maul. Häufig reagieren Chefs mit psychischer Gewalt: Sie werten unsere Arbeit ab, beleidigen uns als Person und versuchen uns klein zu machen. Sie wollen uns das Gefühl geben, keine Verbesserungen verdient zu haben, oder zu ohnmächtig zu sein, um sie durchzusetzen. Lasst euch von dieser Abwertung und Anfeindung nicht einschüchtern. Das ist Klassenkampf von oben und nichts als Manipulation, es hat mit euch persönlich nichts zu tun. Bestärkt euch gegenseitig, wenn ihr merkt, dass es euch trotzdem etwas ausmacht. Seid wertschätzend zueinander, sprecht euch Mut zu und schürt zusammen eure Wut. Seid stolz auf euch, dass ihr euch gegen Ungerechtigkeit wehrt und für einander und andere einsetzt.

6.4. schadenersatzforderungen

Ein Vorteil von wilden Streiks ist der Mangel an eindeutiger Haftbarkeit. Bei gewerkschaftlich getragenen Streiks kann die Gewerkschaft theoretisch haftbar gemacht werden. Beim wilden Streik dagegen ist das schwieriger.

Gezielte Sabotage-Aktionen wie Sachbeschädigung oder Betriebsbesetzungen können mit größerer Wahrscheinlichkeit Schadensersatzforderungen nach sich ziehen. Überlegt euch also gut, ob ihr ein solches Risiko eingehen wollt und passt auf euch auf. Allerdings wird der Arbeitgeber in vielen Fällen Schwierigkeiten haben, einen Schaden genau zu beziffern, was den Anspruch auf Ersatz erschwert.

Manchmal ist in Arbeitsverträgen geregelt, dass bei "rechtswidriger" Arbeitsverweigerung eine Vertragsstrafe gezahlt werden muss. Wenn ihr eine solche Klausel im Arbeitsvertrag habt, solltet

ihr vor einem wilden Streik klären, wie ihr solche Vertragsstrafen kollektiv abfedern könnt und ob sich ein Streik trotzdem für euch lohnt.

6.5. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

Wenn es zu einer Kündigung kommt, kann das Auswirkungen auf die Aufenthalts- bzw. Arbeitserlaubnis haben. Ob und was das für euch bedeutet, hängt von der Art des Aufenthaltstitels ab. Deshalb ist es ratsam, sich vorher gut zu informieren und evtl. anwaltlich beraten zu lassen, um die Risiken in eurer konkreten Situation einschätzen zu können. Generell gilt, dass ihr nach einer Kündigung sechs Monate Zeit habt, um eine neue Lohnarbeit zu finden. Außerdem ist im Zusatzblatt eures Aufenthaltstitels vermerkt, ob die neue Tätigkeit von der Ausländerbehörde und der Agentur für Arbeit genehmigt werden muss oder nicht:

- bei "Erwerbstätigkeit gestattet" und "Beschäftigung (uneingeschränkt) gestattet" kann nach einer Kündigung ohne erneute Bewilligung der Behörden ein neuer Job angefangen werden
- bei "Beschäftigung nur nach Erlaubnis der Ausländerbehörde", "Beschäftigung erlaubt als [...] bei [...]" muss ein neuer Job erst bei den Behörden beantragt und genehmigt werden
- bei einigen Aufenthaltstiteln wie der Blauen Karte ist keine Zustimmung durch Behörden mehr notwendig, wenn ihr davor zwei Jahre lang angestellt wart oder der Aufenthaltstitel seit drei Jahren besteht

6.6. sozialeleistungen

Es gibt in Deutschland Sozialleistungen, d.h. finanzielle Unterstützung, die man beantragen kann, wenn man beispielsweise wegen eines Streiks seine Arbeit verloren hat. Dabei gibt es aber ein paar Hürden: Nicht alle Menschen haben juristisch Anspruch

darauf, und auch wenn man Anspruch hat, ist es manchmal aufwendig ihn durchzusetzen. Am besten lasst ihr euch dafür beraten und holt euch Hilfe (siehe 'Kontakte und Ressourcen'). Ein paar Infos hier schonmal vorab:

Ihr habt ALG1-Anspruch, wenn ihr länger als 12 Monate angestellt wart, das sind dann 60 - 67 % eures Netto-Gehalts. Falls die Firma nicht einfach eure Verträge auslaufen lässt, sondern euch verhaltensbedingt kündigt, bekommt ihr eine 12-wöchige Sperrzeit bei der Agentur für Arbeit. Ihr habt während der Sperrzeit aber einen Anspruch auf Bürgergeld, sofern ihr nicht genug Geld zum Leben habt.

Wenn ihr gar keinen Anspruch auf ALG1 habt, habt ihr als deutsche Staatsbürger*innen sowieso Anspruch auf Bürgergeld. Falls ihr keinen deutschen Pass, aber eine EU Staatsangehörigkeit habt, habt ihr höchstwahrscheinlich mindestens für 6 Monate Anspruch, unter Umständen sogar unbegrenzt. Bei anderen Staatsangehörigkeiten kommt es auf eure Aufenthaltserlaubnis an. Es ist von Aufenthaltstitel zu Aufenthaltstitel unterschiedlich, ob ihr dabei Bürgergeld beziehen könnt oder nicht.

6.7. was können besonders gefährdete kolleg*innen tun?

Wenn die Risiken eines wilden Streiks besonders bedrohlich für eure aktuelle Lebenssituation sind, könnt ihr euch für die Zeit, in der gestreikt wird, auch von einer Ärzt*in krankschreiben lassen. So könnt ihr auch ohne offiziell an dem Streik teilzunehmen materiellen Druck aufbauen.

Achtung: Arbeiter*innen dürfen sich bei einer Krankschreibung nicht "genesungswidrig" verhalten. Werdet ihr beim Streikposten gesehen, obwohl ihr eigentlich aufgrund eurer Diagnose im Bett liegen solltet, kann das zu einer Abmahnung oder sogar einer Kündigung führen.

Arbeitskampf ist Klassenkampf

Streiks sind ein zentrales Kampfmittel, um unsere Lage als Arbeiter*innen im Kapitalismus zu verbessern, unsere Position zu stärken und uns gegen Ausbeutung zu wehren. Weil Streiks in Deutschland aber viel zu voraussetzungsreich sind, wird dieses wichtige Mittel kaum genutzt. Darum müssen wir uns das Instrument des wilden Streiks aneignen — gerade für Momente, in denen die gesetzlich geregelten Methoden anerkannter Gewerkschaften unsere Situation nicht zufriedenstellend verändern können. Ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem umfassenderen Streikrecht ist übrigens die Legalisierung des politischen Demonstrationsstreiks, der auf die Änderung von Gesetzen oder des Regierungshandelns zielt.

Die Schlagkraft unserer Mittel ist natürlich nicht primär davon abhängig, wie legal sie sind, oder dass wir juristisch gegen unangenehme Konsequenzen abgesichert sind. Unser Erfolg beruht darauf, wie viel Druck wir auf die Gegenseite aufbauen und wie viel Macht wir in Stellung bringen können, um uns vor deren Angriffen zu schützen. Allerdings beteiligen sich viele Menschen weniger bereitwillig an etwas, was sie einem erhöhten Repressionsrisiko aussetzt. Außerdem kommt es zu oft vor, dass kollektive Stärke in den Mühlen individueller Nachteile aufgerieben wird und sich gemeinsame Kämpfe in vereinzelt Kündigungsschutzklagen und langwierigen Gerichtsstreits zerfasern. Das deutsche Streikrecht muss sich also grundsätzlich ändern, damit wir einfacher kollektiv kämpfen und gewinnen können.

In der Gesellschaft, die uns als Anarchist*innen langfristig vorschwebt, werden wir Produktion und Reproduktion selbst verwalten. Alle sollen nur so viel Arbeitskraft beisteuern, wie sie können, und die Ressourcen bekommen, die sie zum Überleben und zum Glückhsein brauchen. Um da hin zu kommen, müssen wir Wege finden, den Kapitalismus abzuschaffen und ihm bis dahin ein besseres Leben für uns Arbeiter*innen abzurufen!

Dafür sind wir aufeinander angewiesen: Organisieren wir uns an unserem Arbeitsplatz und an allen anderen Stellen, an denen unser Leben stattfindet und fremdbestimmt ist. Kämpfen wir für bessere Arbeitsbedingungen, brechen wir wilde Streiks vom Zaun! Wir müssen verschiedene Kampfmethoden erproben, einander inspirieren und aus vergangenen Erfahrungen, Schwierigkeiten und Erfolgen lernen. Lasst uns üben, wie wir uns gegen Ausbeutung wehren und uns solidarisch gegen Repression verteidigen!

© Antonia Groß



**ALWAYS BE
STRIKING**

Kontakte und Ressourcen

Die feministische AG 8. März der anarchosyndikalistischen Gewerkschaft FAU Berlin hat zum Thema wilden Streik recherchiert und gearbeitet. Bei Bedarf und Interesse kann sie Kontakte zu Personen vermitteln, die bereits wild gestreikt haben und versuchen euch zu unterstützen und vernetzen. Meldet euch (auch wenn ihr selbst so ein Kontakt sein wollt) unter: faub-ag8m@fau.org

Der Anwalt Benedikt Hopmann beschäftigt sich mit Arbeits- und Streikrecht und engagiert sich seit vielen Jahren für eine Verbesserung des deutschen Streikrechts. Er hat unter anderem Gorillas-Fahrer*innen vor Gericht vertreten, die nach einem wilden Streik gekündigt wurden. www.kanzlei72a.de

Die Kanzlei Bechert Rechtsanwälte ist spezialisiert auf Kündigungsschutz und bietet kostenlose Erstberatungen an. www.arbeitsrecht-berlin.de

BASTA! ist eine Erwerbsloseninitiative und berät zu den Themen Sozialleistungen und begleitet Termine bei Jobcenter und Sozialgericht. www.bastaberlin.de

Die Kontakt- und Beratungsstelle für Flüchtlinge und Migrant_innen e.V. (KuB) berät und unterstützt u.A. zu den Themen Aufenthalts- und Asylrecht. www.kub-berlin.org

Das Berliner Beratungszentrum für Migration und gute Arbeit (BEMA) unterstützt Migrant*innen in prekären Lebens- und Arbeitssituationen dabei, ihre Arbeits- und Sozialrechte wahrzunehmen. www.bema.berlin

"Recht auf Streik" ist eine Kampagne für ein umfassendes Streikrecht und hat zum Ziel, die Streikformen politischer Streik, Streik von Beamt*innen und verbandslosen Streik in Deutschland zu legalisieren. www.rechtaufstreik.noblogs.org

Das Buch "Geheimnisse einer erfolgreichen Organizerin" (engl. "Secrets of a Successful Organizer"), enthält viele hilfreiche Tips und Strategien für die Organisation am Arbeitsplatz.

Zu bestellen über den Buchhandel oder den Schmetterling Verlag.

Die FAU Dresden hat die Broschüre "Streiken ist unser gutes Recht!" herausgegeben, die weitere interessante Hinweise zu Streiks und speziell zum politischen und feministischen Streik enthält.

www.fau.org/materialien/streiken-ist-unser-gutes-recht

Solidarische Medien

Es gibt zahlreiche linke Medien in Deutschland, an die ihr euch wenden könnt, um über eure Notsituation und euren Arbeitskampf zu berichten, bzw. diesen journalistisch begleiten zu lassen. Wir nennen hier nur einige Beispiele zur ersten Orientierung. Ihr solltet euch überlegen, welche Medien für euch naheliegende und strategisch sinnvolle Berichterstatter sind, z.B. branchenspezifische Zeitschriften, lokale Zeitungen und Radiosender, Nachrichtenagenturen oder Fernsehsender.

Gewerkschaftszeitung 'Direkte Aktion'	www.direkteaktion.org
Zeitschrift 'Wildcat'	www.wildcat-www.de
Monatszeitung 'Analyse & Kritik'	www.akweb.de
Tageszeitung 'Neues Deutschland'	www.nd-aktuell.de
Tageszeitung 'TAZ'	www.taz.de
Tageszeitung 'Junge Welt'	www.jungewelt.de
Blog 'LabourNet'	www.labournet.de
Videokollektiv 'labournet.tv'	www.labournet.tv
Radiokollektiv 'Anarchistisches Radio Berlin'	www.aradio-berlin.org



THE INDEPENDENT
DEFEND
THE
RIGHT
TO
STRIKE

Where's
The
Fund?

THE GOVERNMENT
REQUIREMENTS
me!

U



Mit dieser Broschüre wollen wir uns das Arbeitskämpfungsmittel Streik unabhängig von tariffähigen Gewerkschaften aneignen.

2021 hat das Gorillas Workers Collective mit einem sogenannten "wilden" Streik gegen schlechte Arbeitsbedingungen gekämpft. Anhand dieser und unserer eigenen Erfahrungen haben wir Tipps und eine Schritt-für-Schritt Anleitung zu Organizing, Betriebsgruppenarbeit und Streiken zusammengestellt.

Außerdem enthält die Broschüre einen Überblick zur rechtlichen Situation verbandsfreier Streiks in Deutschland sowie strategische Überlegungen, die Rechtsprechung zu Gunsten von uns Arbeiter*innen zu verändern.



Eine Broschüre der AG8M der FAU Berlin.
Mai 2024

KONTAKT

Allgemeines Syndikat Berlin
Grüntaler Straße 24, 13357 Berlin.

faub-kontakt@fau.org | www.berlin.fau.org