

Aktionsformen im Betrieb

Hier kommen ein paar Vorschläge, die ihr ohne negative Konsequenzen zu fürchten umsetzen könnt. Diese Formen eignen sich auch gut, weil ihr sie öffentlich machen und mit Forderungen verbinden könnt.

- **Kämpferische Mittagspause**

Die kämpferische Mittagspause ist solange die Pausenzeiten eingehalten werden, keine Arbeitsniederlegung, also kein Streik und daher auch **nicht rechtswidrig**. Dabei nehmen Kolleg*innen gemeinsam ihre ihnen zustehende Mittagspause und verbringen diese mit einer gemeinsamen Protestaktion. Das kann beispielsweise eine kurze Foto-Aktion auf der Straße sein mit Hochhalteschildern oder T-Shirts, das kann aber auch ein Infostand oder ein Streik-Café sein, um auch vorbeigehende Kolleg*innen zu erreichen. Der Kreativität sind hier erst mal keine Grenzen gesetzt. Diese Protestform kann sehr gut mit eigenen Forderungen und dem Frauen*streik verbunden und öffentlich verbreitet werden. So etwa beim ZEIT-Verlag (2017): <https://medien-kunst-industrie-bb.verdi.de/themen/aktuelles/++co++1799fa28-d0d3-11e5-a346-525400438ccf>

- **Betriebsversammlung**

Der Betriebsrat muss einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einberufen. **Arbeiter*innen im Betrieb könnten dem Betriebsrat vorschlagen, dass die vierteljährliche Betriebsversammlung am 8. März stattfindet und inhaltlich mit Themen zur „Gleichstellung“ von Männern* und Frauen* gefüllt wird** (§ 45 Betriebsverfassungsgesetz). Die Einberufung der Betriebsversammlung gehört zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates, in der betrieblichen Realität passiert dies nur meistens nicht. Zu der Betriebsversammlung kann der Betriebsrat auch Vertreter*innen z.B. von (kleinen Basis-)Gewerkschaften einladen, die etwas zum Thema politischer Streik erzählen. Auch die Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, auf der Betriebsversammlung über die Gleichstellung von Frauen* und Männern* im Betrieb zu berichten (§ 43 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

Von ver.di wurde das bei der Post als Form von Protest angewendet (2014):

<https://www.wn.de/Welt/Wirtschaft/2014/12/1810183-Gewerkschaft-Verdi-protestiert-gegen-die-hohe-Zahl-befristeter-Jobs-Betriebsversammlungen-legen-Paketabfertigung-lahm>

- **Symbolische Urabstimmung**

Ihr könnt auch eine symbolische Urabstimmung zu einem Streik in eurem Betrieb auf die Beine stellen. Urabstimmungen über einen Arbeitskampf werden durch Gewerkschaften nach dem Scheitern eines Tarifabschlusses genehmigt und unter ihren Mitgliedern durchgeführt. Ohne Gewerkschaften kann eine solche Urabstimmung natürlich nicht bindend sein, aber sie könnte trotzdem als Mittel dienen, um den Wunsch zu streiken und die Gründe dafür in der Belegschaft einzufangen.

Ver.di zu „Was ist eine Urabstimmung?“ – <https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++8a7bde4c-ab96-11e0-652e-00093d114afd>

Die folgenden Streikformen bieten kreative Ideen, die ihr zum Frauen*streik anwenden und umsetzen könnt. Hierbei gilt aber: Nicht erwischen lassen. Das Unternehmen darf sonst prinzipiell den Lohn verringern, abmahnen und unter Umständen kündigen. Ob dies aber letztendlich wirklich geschieht, ist nicht vorherzusehen, da diese Methoden meist als letzte Instanz eingesetzt werden. Und auch hier gilt: je mehr Kolleg*innen sich zusammenschließen, desto schwieriger ist es Einzelnen das Leben schwer zu machen.

- **Bummelstreik / Dienst nach Vorschrift**

Beim Bummelstreik wird die Arbeit nicht komplett niedergelegt, sondern es wird Dienst nach Vorschrift gemacht. Das bedeutet, dass jede Vorschrift und jede Aufgabe sehr genau umgesetzt und so die Arbeit stark verlangsamt wird. Oft werden in der Praxis Arbeitszeit- und Gesundheitsvorschriften nicht eingehalten. Rechtlich umstritten ist, ob eine Pflicht der Arbeiter*innen besteht, gewisse Vorschriften außer Acht zu lassen, damit ein reibungsloser Betriebsablauf gewährleistet wird. Besteht eine solche Pflicht, gegen die die Beschäftigten verstoßen, kommt dies einer Arbeitsniederlegung gleich. Der Dienst nach Vorschrift wird dann wie ein Streik behandelt und ist nur unter der Einhaltung von strengen Voraussetzungen rechtmäßig, wobei selbst dies umstritten ist.

Ein Bummelstreik ist somit risikoreich, kann aber bei kluger Umsetzung ein gemeinsamer Ermächtigungsmoment sein.

Der Dienst nach Vorschrift wurde zum Beispiel 1972 von Fluglotsen angewandt <https://www1.wdr.de/stichtag/stichtag1542.html> sowie 2015 von den Amazon-Beschäftigten in Polen, welche sich mit ihrem Bummelstreik mit den streikenden Kolleg*innen in Deutschland solidarisierten <https://www.heise.de/tp/features/Amazon-Polen-Ueber-2000-Beschaefigte-wollen-streiken-3380360.html?seite=all>

- **Sick-out**

Bei einem Sick-out lassen sich mehrere Arbeiter*innen gleichzeitig krankschreiben. In jedem Fall ist zu beachten, dass die Krankmeldung rechtzeitig beim Unternehmen vorgelegt wird, also bei eigentlichem Arbeitsbeginn und nicht erst, wenn eine Bescheinigung der Ärzt*in vorliegt.

Großen Erfolg mit diesem Streikmittel hatten die Pilot*innen von TUIfly (2016): <https://arbeitsunrecht.de/tuifly-erfolgreiches-sickout-schockt-transportbranche/>

Bei TUI hat der Sick-out in einem so großen Ausmaß stattgefunden, dass das Unternehmen dann Tarifverhandlungen geführt hat und nicht die einzelnen Arbeiter*innen angegangen ist. Ganz anders kann es werden, wenn nur Einzelne dies versuchen.

Das Sick-out kann insbesondere von Beamt*innen auch für eine kürzere Unterbrechung genutzt werden, da sie einer Pflicht zur Gesunderhaltung unterliegen. Wegen dieser Pflicht kann die Beamt*in nicht bestraft werden, wenn sie sich bei Zweifeln über ihren Gesundheitszustand von einer Ärzt*in untersuchen lässt. Die Beamt*in meldet sich während ihres Dienstes bei ihrer*seiner Vorgesetzten mit Übelkeit ab und geht zur Ärzt*in. Bei der anschließenden Untersuchung stellt die Ärzt*in keine Krankheit fest, die Beamt*in kehrt nun zum Dienst zurück und meldet sich bei ihrer Vorgesetzten als gesund zurück. Der Dienstablauf wird dadurch dennoch gestört.

Ein Sick-out ist eine ist rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahme. Es können Abmahnung, Kündigung,

Strafanzeige wegen Betrugs und Schadensersatzansprüche drohen. Der einzelnen Arbeiter*in kann jedoch nur schwer nachgewiesen werden, dass sie eigentlich arbeitsfähig war.

- **In jedem Fall: Solidarität zeigen**

Wenn es nicht möglich ist, am 8. März in deiner Lohnarbeit zu streiken, dann gibt es immer noch viele Möglichkeiten, dich solidarisch zu zeigen und mit den Kolleg*innen über den Frauen*streik ins Gespräch zu kommen. Lege im Vorfeld Flyer für den Frauen*streik aus oder veranstalte gemeinsam mit dem Betriebsrat eine Info-Veranstaltung. Trage am Tag selbst einen Button mit dem Frauen*streik-Logo. Vielleicht kann dies der Auftakt für Unterhaltungen mit deinen Kolleg*innen sein, die noch viel weiter reichen werden. Denn die beste Waffe ist und bleibt es, sich zu organisieren. Wenn wir Protestaktionen als Einzelpersonen starten, werden wir nicht viel erreichen. Bei Aktionen, die wir als Kollektiv auftreten, lassen wir der Geschäftsführung keine andere Wahl, als uns ernst zu nehmen. Wenn die ganze Belegschaft am Start ist, können politische Forderungen umgesetzt werden.

Für Selbstständige* wäre eine Möglichkeit, am 8. März im E-Mail-Account eine Abwesenheitsnotiz mit dem Verweis auf den Frauen*streik und die Arbeitsbedingungen von Selbständigen* einzustellen. Hier kann zB stehen „Heute ist der 8. März und ich beteilige mich am internationalem Frauen*streik. E-Mails werden heute nicht beantwortet...“.