

Feministischer Streik im Gesundheitsbereich – Lohn, Zeit, Respekt!



Inhalt:

1. Wer arbeitet Gesundheitsbereich?	S.1
2. Wie sind die Anstellungsbedingungen?	S.2
3. Warum streiken im Gesundheitsbereich?	S.3
4. Was tun – Streiks und Aktivitäten?	S.4
5. Was tun am 14. Juni: Ideen für Aktionen	S.5
6. Rechtliche Fragen: Darf das Gesundheitspersonal streiken?	S.6

1. Wer arbeitet im Gesundheitsbereich?

Das Gesundheitswesen ist eine Wachstumsbranche. Doch während es wächst, verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen. Das ökonomische Denken hat Einzug gehalten, Spitäler und Pflegeheime werden ausgelagert und privatisiert. Das Ziel: Gewinne. Die Leidtragenden: die Beschäftigten.

Die grosse Mehrheit der rund 300'000 Beschäftigten im Gesundheitswesen ist weiblich. Beim Pflege- und Betreuungspersonal in Spitälern, Alters- und Pflegeheimen liegt der Frauenanteil auf allen Ausbildungsstufen bei über 80%. Davon arbeitet wiederum die grosse Mehrheit Teilzeit, weil die Arbeit psychisch und physisch sehr anstrengend ist und ein 100-Prozent-Pensum deshalb häufig gar nicht möglich ist. Auf eine Vollzeitstelle kommen rund 1.3 Personen. Für viele Frauen bedeutet dies:

- Massive Einkommensausfälle während des gesamten Berufslebens
- Deutlich tiefere Renten nach der Pensionierung und damit die Gefahr der Altersarmut

Frauenanteil¹ im Gesundheitsbereich (in Vollzeitäquivalenten)

	2021	Anteil Frauen
Spitalpersonal (VZÄ) insgesamt	177'882	71.0%
Pflegepersonal (VZÄ) in den Spitälern	71'564	82.8%
davon		
diplomierte Pflegefachpersonen	48'570	82.0%
Pflegepersonal auf mittlerer Stufe	10'692	86.5%
Pflegehelferinnen und Pflegehelfer	10'272	79.5%

¹ Die Statistiken zum Personal im Gesundheitsbereich werden auf Basis des binären Geschlechtsmodells erhoben, weshalb hier lediglich zwischen «Frauen» und «Männern» unterschieden wird und entsprechend der «Frauenanteil» ausgewiesen wird.

Hebammen	2'030	98.9%
Ärztinnen und Ärzte (VZÄ) in den Spitälern	26'165	49.8%
Personal der Alters- und Pflegeheime (VZÄ) insgesamt	100'555	79.0%
Pflegepersonal (VZÄ) in den Alters- und Pflegeheimen	62'582	85.3%
davon		
diplomierte Pflegefachpersonen	48'570	82.9%
Pflegepersonal auf mittlerer Stufe	10'692	86.2%
Pflegehelferinnen und Pflegehelfer	10'272	85.8%
Spitex-Personal (VZÄ)	27'134	nicht bekannt
Ärztinnen und Ärzte (VZÄ) in den Arztpraxen (VZÄ), ambulanz	16'734	53.4%
Zahlen gemäss BFS - KS, SOMED, SPITEX, MAS; FMH - Ärztestatistik, 18.01.2023		

2. Wie sind die Anstellungsbedingungen im Gesundheitsbereich?

Die Arbeit im Gesundheitswesen ist anspruchsvoll. Die Einführung von Wettbewerb und permanenten kantonalen Sparprogramme haben die Arbeitsbedingungen in den vergangenen Jahren zusätzlich unter Druck gesetzt. Zudem führt die zunehmende Bürokratisierung der Gesundheitsberufe (als Folge der Fallpauschalen DRG) zu immer weniger Zeit für die eigentliche Betreuung von Patient:innen. In der Konsequenz steigt heute fast die Hälfte des Gesundheitspersonals wieder aus dem Beruf aus.² Gleichzeitig steigt der Bedarf an Personal aufgrund der demographischen Entwicklung stetig an.

Äusserst problematisch sind die Bedingungen auch in der Betreuung in Privathaushalten (der sogenannten «24-h-Betreuung»), wo Bund und Kantone sich seit Jahren darum drücken, menschenwürdige Arbeitsbedingungen herzustellen und insbesondere die Frage der Bereitschaftsdienste zu regeln.

Löhne

Seit mehreren Jahren setzen die landesweiten Spar- und Privatisierungsprogramme die Löhne im Gesundheitsbereich immer stärker unter Druck. Auch der Teuerungsausgleich wurde in vielen Kantonen nur zum Teil gewährt, was in der Realität zu einer völlig unhaltbaren Lohnsenkung führt. Dass fast die Hälfte des Gesundheitspersonals wieder aus den Gesundheitsberufen aussteigt, zeigt klar und deutlich, dass es nicht mehr bereit ist, die unzureichenden Finanzierungssysteme auszubaden.

Der VPOD fordert:

- Voller Teuerungsausgleich
- Umkleidezeit ist bezahlte Arbeitszeit
- Höhere Löhne und Zulagen

Arbeitszeiten

Der Grossteil des Pflegepersonals arbeitet Teilzeit: einerseits verunmöglicht die schwere körperliche und psychische Belastung dauerhaft Vollzeit zu arbeiten, andererseits zwingt die schlechte Vereinbarkeit von

² Lobsiger, M. und Liechti, D. (2021): „Berufsaustritte und Bestand von Gesundheitspersonal in der Schweiz. Eine Analyse auf Basis der Strukturerhebungen 2016–2018“, (Obsan Bericht 01/2021), Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Beruf und Familie viele Frauen zur Reduktion ihres Pensums. Die Folgen: es drohen während des gesamten Berufslebens deutliche Einkommenseinbussen und nach der Pensionierung massive Rentenlücken.

Der VPOD fordert deshalb

- die Reduktion der Arbeitszeit bei vollem Lohn, damit die Frauen nicht länger Opfer dieser ungewollten Teilzeitfälle werden.
- Eine volle Rente mit 60.
- Arbeitsbedingungen, die weiblichen Erwerbsbiografien gerecht werden die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben deutlich verbessern. Dazu gehören insbesondere:
 - verbindliche Dienstpläne zwei Monate im Voraus.
 - einen Mutterschutz plus die Einführung eines Elternurlaubs, unter Berücksichtigung der besonderen Situation von arbeitenden Müttern.

Besonders in der aktuellen Situation – der *Pflexit* spitzt sich zu und die Umsetzung der Pflegeinitiative lässt auf sich warten – braucht es Sofortmassnahmen, um die Arbeitsbedingungen derjenigen, die durchhalten, zeitnahe zu verbessern.

3. Warum streiken im Gesundheitsbereich?

Trotz der historischen Mobilisierung im Jahr 2019 verbessert sich die Einkommenssituation der Frauen bei Lohn und Rente kaum, im Gegenteil: infolge der AHV-Reform 21 beträgt nun das Rentenalter der Frauen ebenfalls 65 Jahre. Für die Frauen im Gesundheitsbereich ist dies skandalös.

Gleichzeitig haben sich die Arbeitsbedingungen trotz deutlicher Annahme der Pflegeinitiative nicht verbessert, sondern weiter verschlechtert. In der Folge verlassen mehr als 300 Pflegendе pro Monat den Beruf, während Bund, Kantone und Arbeitgeber:innen sich weiterhin gegenseitig die Verantwortung für die Umsetzung der Pflegeinitiative zuschieben und dringend notwendige Sofortmassnahmen hinauszögern.

Es gibt viele Gründe, im Gesundheitsbereich zu streiken.

- Die Anforderungen und Belastungen in den feminisierten Care-Berufen werden deutlich geringer eingestuft als in männertypischen Branchen. Die Pflegeberufe werden nicht angemessen wertgeschätzt. Die Löhne entsprechen nicht den hohen Anforderungen und Belastungen der Tätigkeit.
- Obwohl das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) klar festgehalten hat, dass Umkleidezeit als Arbeitszeit gelten muss, winden sich viele Spitäler noch und machen Probleme bei der Umsetzung. Auch die rückwirkende Nachzahlung der vorenthaltenen Löhne muss von den Betroffenen konkret eingefordert werden.
- In der Langzeitpflege gibt es kaum Gesamtarbeitsverträge (GAV), die Löhne sind besonders niedrig und die Arbeitsbedingungen sind an vielen Orten schlecht geregelt – zulasten der Angestellten. Es braucht gute öffentliche Anstellungsbedingungen oder Gesamtarbeitsverträge.
- Die sogenannte «24-h-Betreuung» (Betreuung durch Personen, welche im Haushalt der Betreuten leben) wird aus finanziellen Gründen nicht geregelt, die Bereitschaftsdienste werden nicht angemessen entlohnt. Diese stark anwachsende Form der Betreuung muss dem Arbeitsgesetz unterstellt werden.
- Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit einer eigenen Familie ist kaum möglich, unter anderem aufgrund der unregelmässigen Arbeitszeiten. Dienstpläne müssen frühzeitig, mindestens 2 Monate

im Voraus, kommuniziert werden und verbindlich sein. Es braucht Dienstpläne und Arbeitszeiten mit fixen freien Wochentagen, insbesondere für Teilzeitangestellte.

- Generell sind die Arbeitszeiten zu lang, um eine Vollzeitstelle mit familiären oder sozialen Verpflichtungen zu vereinbaren. Es braucht daher kürzere Arbeitszeiten, ein volles Pensum muss zusammen mit weiteren Verpflichtungen möglich sein.
- Die hohen Belastungen der Arbeit führen dazu, dass viele Pflegefachpersonen Teilzeit arbeiten und vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden, zum Preis einer gekürzten Rente. Es braucht Frühpensionierungsmöglichkeiten mit einer vollen Rente ab 60 Jahren.

4. Was tun – Streiks und Aktivitäten im Gesundheitsbereich

Vor dem feministischen Streik: Sich betrieblich organisieren! Wie gehe ich vor?

Schritt 1: Gespräch suchen

Geh auf deine Arbeitskolleg:innen zu und suche das Gespräch: was stört dich an deinen Arbeitsbedingungen? Wo gibt es für deine Kolleg:innen Verbesserungsbedarf?

Schritt 2: Gruppenbildung

Suche dir Kolleg:innen, die deine Anliegen und Forderungen teilen. Organisiert zusammen einen Gruppenchat oder ein physisches Treffen, denn eine gute Kommunikation in der Gruppe ist zentral. Organisiert eine Personalversammlung, wenn ihr eine bestimmte Gruppengrösse erreicht habt.

⇒ Der VPOD und eure Regionalsekretär:in kann euch bei der Organisation von solchen Treffen unterstützen.

Schritt 3: Aufstellen von Forderungen

Sobald ihr eine repräsentative Grösse für eure Abteilung oder euren Betrieb erreicht habt, könnt ihr gemeinsam Forderungen erarbeiten. Je konkreter die Forderungen sind und umso direkter sie deinen Arbeitsplatz und Betrieb betreffen, umso eher lassen sie sich umsetzen.

Bsp.: Die Forderung nach einer früheren Bekanntgabe der Dienstplanung zB. statt 1 Monat vor geplantem Einsatz neu 2 Monate, lässt sich im Betrieb umsetzen. Die Forderung nach einer besseren Spitalfinanzierung hingegen nicht.

⇒ Der VPOD und eure Regionalsekretär:in unterstützt euch Schritt für Schritt bei der Erarbeitung eurer Forderungen.

Schritt 4: Unterstützung finden

Bringt die Forderungen mit einer Petition unter die Leute. Kommuniziert, dass die Petition erst dann dem/der Arbeitgebenden überreicht wird, wenn eine Mehrheit aller Angestellten (respektive einer Abteilung, einer Berufsgruppe oder eines Betriebs) die Petition unterzeichnet hat.

Erreicht ihr mit den Forderungen keine Mehrheit, ist es sinnvoll, sie nochmals anpassen. Was hat bei den Forderungen gefehlt? Mit welchen Anliegen lässt sich eine Mehrheit finden?

⇒ Der VPOD und eure Regionalsekretär:in unterstützt euch in diesem Prozess.

Schritt 5: Überreichen von Forderungen

Wann und in welcher Form ihr den Arbeitgebenden die Forderungen überreicht, entscheidet ihr. Ihr könnt eine kleine Demo machen, mit einer Delegation die Vorgesetzten besuchen oder eine andere kreative Form wählen, wie ihr auf eure Anliegen aufmerksam machen wollt. Wichtig ist, dass ihr eure Forderungen bei den richtigen Entscheidungsträgern im Betrieb anbringt. Als Moment für die Übergabe von Forderungen oder für eine Aktion eignen sich beispielsweise der 1. Mai oder der «Tag der Pflege» am 12. Mai und natürlich der 14. Juni.

Schritt 6: Frist setzen und nachhaken

Setzt dem/der Arbeitgebenden eine Frist für die Antwort bzw. die Lösungsvorschläge. Wiederholt wenn nötig eure Forderungen.

Schritt 7: Massnahmen nach der Frist

Lässt der/die Arbeitgebende die Frist ohne Rückmeldung verstreichen oder geht überhaupt nicht auf eure Forderungen ein, könnt ihr folgende Massnahmen ergreifen und diese kommunizieren:

- Dienst nach Vorschrift: sämtliche Arbeiten, die nicht im Pflichtenheft, in der Stellenbeschreibung oder im Arbeitsvertrag festgehalten sind, werden unterlassen. Das regelmässige Einspringen wird eingestellt wie auch das Hinnehmen kurzfristiger Dienstabgaben.
- Go-slow: Die Arbeit wird ohne Druck und Stress verrichtet und die Pausen konsequent bezogen.

Streik? Nur mit dem VPOD!

Bleibt der/der Arbeitgebende weiterhin stur und geht nicht auf die Forderungen und Anliegen ein? Die letzte Antwort darauf ist der Streik, wenn alle anderen Möglichkeiten zur Erreichung einer Einigung ausgeschöpft sind.

Bei der Vorbereitung eines Streiks braucht es immer den Einbezug des VPOD. Mehr Informationen zu den rechtlichen Grundlagen eines Streiks findet ihr unter Punkt 5 auf Seite 6.

5. Was tun am 14. Juni: Ideen für Aktionen

Am 14. Juni wollen wir zeigen, dass ohne die Arbeit von Frauen nichts läuft. Wir wollen sichtbar machen, dass die Arbeit in der Pflege unterbewertet wird und dass wir bessere Anstellungsbedingungen fordern.

Was tun im Vorfeld?

- Sich betrieblich organisieren (mehr dazu unter Punkt 3).
- Streikbuttons tragen, Kolleg:innen über den 14. Juni informieren.
- Gemeinsam mit Kolleg:innen einen Plan für die eigene Stelle oder Abteilung ausarbeiten: Was können wir tun, um die Unterbewertung unserer Arbeit deutlich zu machen?

Wie kann ich am 14.- Juni protestieren? Ideen für Aktivitäten und Aktionen:

Schweizweit soll ein sichtbares Zeichen in den Betrieben und in der Öffentlichkeit gesetzt werden. Darüber hinaus soll es den ganzen Tag viele weitere Aktivitäten geben. Jede Gruppe, jede Frau und jede solidarische Person entscheiden selbst, was sie tun will und wo sie mitmachen möchte.

- Ein-, zwei-, drei- oder mehrstündige Streiks an ausgewählten Orten. Versorgung der Patient:innen gemäss Sonntagsdienstplan.
- Eine Versammlung oder verlängerte Protestpause.
- «Bleistiftstreik»: es werden nur die Arbeiten gemacht, welche direkt mit Pflege und Betreuung zu tun haben, die Administration bleibt liegen.
- Ein «Streikcafé» organisieren: ein zentraler Treffpunkt mit Informationen, Gesprächen, Getränken, wo alle den ganzen Tag vorbeikommen können und Informationen zum feministischen Streik erhalten.
- Einen Aufkleber tragen mit der Aufschrift «Im Streik, aber für Sie da».
- Einen Flashmob machen.
- Streikfahnen und/ oder lila Tücher aufhängen, im Haus oder vor den Fenstern.
- Transparente und/ oder Plakate mit Forderungen und Informationen am und im Haus anbringen. „Bessere Arbeitsbedingungen = mehr Zeit für Patient:innen“, «Umkleidezeit = Arbeitszeit», etc.
- T-Shirts mit feministischem Streiklogo oder selbstbemalte T-Shirts mit Botschaften tragen. feministische Streik-Buttons tragen. Lila, pinke oder violette Kleider oder Accessoires tragen.
- Eine Versammlung zum Thema Gleichstellung, Vereinbarkeit, Arbeitsbedingungen abhalten, Forderungen und Verbesserungen zusammentragen.
- Gemeinsam Transparente oder Plakate für die Demo produzieren.
- Am Nachmittag/ Abend gemeinsam zur Demo gehen.

Was kann ich als solidarischer Mann tun?

- Über den Feministischen Streik sprechen: Kolleg:innen, Freunde, Verwandte informieren und erklären, wieso es in der Gleichstellung voran gehen muss.
- Mit anderen Männern über Gleichstellung sprechen.
- Flyer verteilen, Streik-Button. T-Shirts oder andere Streik-Utensilien tragen.
- Am 14. Juni nach Absprache die Arbeit der Kolleg:innen übernehmen, damit sie streiken können
- Am 14. Juni tatkräftig mithelfen beim Aufbau, Abbau, Demo, Streikcafé oder was immer in deiner Region und in deinem Betrieb geplant ist.

6. Rechtliche Fragen: Darf Gesundheitspersonal streiken?

Immer wieder wird die Frage gestellt, ob Gesundheitspersonal überhaupt streiken darf.

Was ist ein Streik?

Streik im engeren Sinne ist eine kollektive, in der Regel befristete oder doch länger dauernde Arbeitsniederlegung **zur Durchsetzung von Forderungen, die das Arbeitsverhältnis betreffen**. Neben dem Streik gibt es eine Reihe weiterer kollektiver Kampfmassnahmen: Protestpause, Dienst nach Vorschrift («Bummelstreik»), Unterlassung gewisser Arbeitsleistungen (z.B. Verzicht auf administrative Arbeiten = «Bleistiftstreik»), Verweigerung der Benützung der Dienstkleider (z.B. farbige T-Shirts statt weisser Arbeitskleidung), Sit-in («Sitzstreik»), etc.

Das Streikrecht ist seit 2000 ausdrücklich in der Bundesverfassung (Art. 28 BV) verankert. Es ist Teil der «Koalitionsfreiheit», also des Rechts von Angestellten, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen. Streiks sind zulässig, wenn sie von einer Gewerkschaft getragen werden, Ziele verfolgen, die sich im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) regeln lassen und wenn sie als letztes Mittel eingesetzt werden. Dem Streikrecht steht dann eine Friedenspflicht entgegen, wenn ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abgeschlossen wurde. In Bezug auf die im GAV geregelten Punkte besteht Friedenspflicht. **Die Friedenspflicht bindet aber nicht die einzelne Person, sondern die Gewerkschaft, die den GAV abgeschlossen hat.**

Nach wie vor sind Frauen in der Arbeitswelt in vieler Hinsicht diskriminiert.

Die faktische Gleichstellung ist damit nicht umgesetzt. Das in der Bundesverfassung verankerte Streikrecht berechtigt jede Person, für die Beseitigung der Diskriminierung Kampfmittel wie Protestpausen, Kleiderstreik, Arbeitsniederlegung einzusetzen.

Einschränkungen des Streikrechts gibt es für unerlässliche Dienste, z.B. die Notaufnahme im Spital oder die Einsatzbereitschaft der Feuerwehr. Aber es ist nicht zulässig, ganzen Berufskategorien das Streiken generell zu verbieten, wie in einem Urteil des Bundesgerichts vom Oktober 2018 festgehalten wurde. Sie müssen jedoch die Versorgung ihrer Patient:innen, ihrer Klient:innen gewährleisten. In diesem Sinne ist es wichtig, dass Berufsgruppen mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben sicherstellen, dass ihre Klient:innen, Patient:innen oder Kinder professionell betreut sind – beispielsweise gemäss Sonntagsdienstplan oder durch die männlichen Kollegen. **Für Gesundheitspersonal heisst das, dass eine Minimalbetreuung beispielsweise gemäss Sonntagsdienstplan – gewährleistet sein muss.**

Kann das Mitmachen beim Feministischen Streik Nachteile nach sich ziehen?

Streik und Kampfmassnahmen sind legal – aber natürlich kann es sein, dass einzelne Arbeitgeber:innen Druck und Sanktionen einsetzen. Das ist immer so, wenn Menschen sich für ihre Rechte wehren. Aber nur wenn wir uns wehren, können wir Fortschritte erzielen, und nur weil viele Frauen und solidarische Personen vor uns sich gewehrt haben, wurden Frauenstimmrecht, Gleichheitsgrundsatz in der Bundesverfassung, Gleichstellungsgesetz usw. überhaupt je möglich.

Die Erfahrungen der Frauenstreiks von 1991 und 2019 zeigen klar:

Je mehr Personen sich beteiligen, desto kleiner ist das Risiko. Wenn wieder Zehntausende, Hunderttausende in irgendeiner Form den Feministischen Streik unterstützen, werden es Arbeitgebende kaum wagen, zu Repressionen zu greifen und sich in dieser Form als Gegner:innen von Gleichstellungsanliegen zu exponieren.

Welche Hilfe bietet der VPOD, falls der Streik Folgen haben sollte?

VPOD-Mitgliedern, welchen aus der Teilnahme am Feministischen Streik Nachteile erwachsen, gewährt der VPOD Rechtsschutz und gewerkschaftliche Unterstützung. Bei Lohnkürzungen aufgrund der Streikteilnahme erhalten die Mitglieder Streikgeld gemäss den Bestimmungen des Reglements.

Merkblätter und weitere Infos: www.gewerkschafterin.ch