

FRAUEN*STREIK

14. JUNI 2019



Streiken im Gesundheitsbereich – Lohn, Zeit, Respekt!

Inhalt:

1. Zahlen und Infos zum Gesundheitsbereich
2. Warum streiken im Gesundheitswesen?
3. Was tun: Streiks und Aktivitäten im Gesundheitsbereich
4. Ideen für ein «Streikcafé»
5. Rechtliche Fragen: Darf Gesundheitspersonal streiken?

1. Zahlen und Infos zum Gesundheitsbereich

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

Die grosse Mehrheit der Beschäftigten im Gesundheitswesen ist weiblich. Umgerechnet auf Vollzeit gibt es in den Spitälern der Schweiz ca. 165'000 Stellen («Vollzeitäquivalente»), mit über 200'000 Angestellten, denn gerade im Pflegebereich arbeiten viele Personen Teilzeit.

8 von 10 Personen in Spitälern sind für allgemeine Pflege tätig, die grosse Mehrheit sind Frauen.

Frauenanteil im Gesundheitsbereich (in Vollzeitäquivalenten)

(Zahlen gemäss Gesundheit-Taschenstatistik, BfS 2018).

	Total	Anteil Frauen
Spitäler (allgemein und Spezialkliniken)		
Ärzte + Ärztinnen	23322	48 %
Pflegepersonal inkl. Sozialdienste	69637	82.7 %
Andere medizinische Fachbereiche	22812	72.8 %
Verwaltung, Hausdienst, technische Dienste	49189	64.5 %
Pflegeheime		
Ärzte + Ärztinnen	129	49%
Pflegepersonal + Alltagsgestaltung	63028	86.4 %
Verwaltung	4759	69.7 %
Hausdienste, technische Dienste, Übrige	26340	68.2 %
Spitex		
Beschäftigte	22660	nicht ausgewiesen

Anstellungsbedingungen

Die Arbeit im Gesundheitswesen ist anspruchsvoll und körperlich sowie psychisch belastend. Zudem führt die zunehmende Bürokratisierung der Gesundheitsberufe (als Folge der Fallpauschalen DRG) dazu, dass immer weniger Zeit für die eigentliche Betreuung von Patientinnen und Patienten bleibt. In der Konsequenz steigt heute fast die Hälfte des Gesundheitspersonals wieder aus dem Beruf aus. Gleichzeitig wächst der Bedarf an Personal aufgrund der demographischen Entwicklung stetig an.

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

Löhne

Je höher der Frauenanteil, desto niedriger die Löhne, das gilt auch im Gesundheitswesen. Die anspruchsvolle und notwendige Pflegearbeit wird nicht ausreichend wertgeschätzt. Und seit mehreren Jahren setzen die landesweiten Abbau- und Privatisierungsprogramme die Löhne im Gesundheitswesen zusätzlich unter Druck, daher steigen sie kaum noch an. Zudem werden Lohnerhöhungen immer häufiger individuell verteilt.

Arbeitszeiten

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

2. Streiken im Gesundheitsbereich

Es gibt viele Gründe, im Gesundheitsbereich zu streiken.

... für bessere Arbeitsbedingungen

- Je weiblicher ein Beruf ist, desto weniger ist er wert. Das zeigt sich auch in der Pflege, beispielsweise bei der Frage der Umkleidezeit. Obwohl das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) klar festgehalten hat, dass Umkleidezeit als Arbeitszeit gelten muss, wenden sich viele Spitäler noch und machen Probleme bei der Umsetzung. Auch die rückwirkende Nachzahlung der vorenthaltenen Löhne muss von den Betroffenen konkret eingefordert werden.
- Die Pflegeberufe werden nicht angemessen wertgeschätzt. Die Löhne entsprechen nicht den hohen Anforderungen und Belastungen der Tätigkeit.
- 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 müsste dem Arbeitsgesetz unterstellt werden.
- Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit einer eigenen Familie ist kaum möglich, unter anderem wegen der unregelmässigen Arbeitszeiten. Dienstpläne müssen frühzeitig 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 viel Pflegefachpersonen Teilzeit arbeiten und vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden, zum Preis einer gekürzten Rente. Es braucht Frührentierungsmöglichkeiten mit einer vollen Rente ab 60 Jahren.

... aus Solidarität mit Arbeitnehmerinnen in anderen Branchen

Auch wenn die Lohngleichheit seit 38 Jahren in der Verfassung festgeschrieben ist, beträgt der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen immer noch fast 20 %. Zwei Fünftel dieser Differenz können nicht durch sogenannte objektive Faktoren wie Ausbildung, berufliche Stellung oder Aufgaben erklärt werden. Insgesamt entgehen den Frauen damit viele Milliarden Franken im Jahr.

- Im öffentlichen Dienst beträgt der Lohnunterschied (auf eine 100 %-Anstellung berechnet) über 16 %. Da die meisten Frauen Teilzeit arbeiten, beträgt der tatsächliche Unterschied auf der Lohnabrechnung etwa 32 %.
- Die Frauen sind im Berufsleben mit einer sogenannten gläsernen Decke konfrontiert, und sie müssen häufig immer noch zwischen Karriere und Familie wählen – eine Wahl, die von den Männern nicht erwartet wird.
- Sogenannte Frauenberufe werden abgewertet, mit Folgen für den Lohn.

- Frauen sind immer noch häufig mit sexistischen Bemerkungen und Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert. Bei den Gerichten werden Gleichstellungsklagen in 76 % der Fälle abgewiesen (negativ entschieden), Klagen zur sexuellen Belästigung in 83 % der Fälle.
- Schwangere Frauen müssen immer befürchten, dass ihr Mutterschaftsurlaub Konsequenzen haben könnte, wenn sie die Arbeit wieder aufnehmen (Entlassung, Folgen für die Karriere...).
- Ausserberufliche Betreuungs- und Hausarbeit ist weder wertgeschätzt noch bezahlt.
- Die Regelungen für die Versorgung und Betreuung von kranken Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind an den meisten Arbeitsorten ungenügend.

3. Was tun – Streiks und Aktivitäten im Gesundheitsbereich

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 mehr Anerkennung dafür fordern.

Was tun im Vorfeld?

- Streikbuttons tragen, Kolleginnen und Kollegen über den 14. Juni informieren.
- Gemeinsam mit Kolleginnen einen Plan für die eigene Stelle oder Abteilung ausarbeiten: Was können wir tun, um die Unterbewertung unserer Arbeit deutlich zu machen?

Was tun am 14. Juni? Ideen für Aktivitäten und Aktionen

Schweizweit soll morgens um 11 Uhr und nachmittags um 15.30 Uhr 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 entscheidet selbst, was sie tun will und wo sie mitmachen möchte.

- Ein-, zwei-, drei- oder mehrstündige Streiks an ausgewählten Orten. Versorgung der Patienten und Patientinnen gemäss Sonntagsdienstplan.
- Eine Versammlung oder verlängerte Protestpause um 11 Uhr und um 15.30 Uhr (weil 20 % Lohnungleichheit heisst, dass Frauen bei einem Standardtag ab 15.24 Uhr nicht mehr bezahlt sind).
- «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, Informationen zum Frauenstreik erhalten (weitere Details und Anregungen dazu im folgenden Kapitel).
- 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. «Mehr Zeit für Patientinnen und Patienten», «Umkleidezeit = Arbeitszeit», etc.
- T-Shirts mit Frauenstreiklogo oder selbstbemalte T-Shirts mit Botschaften tragen. Frauenstreik-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 am Spätnachmittag produzieren.
- Gemeinsam zur Frauenstreikdemo gehen.

4. Ideen für ein «Streikcafé»

Was braucht es für ein «Streikcafé»? Im Grunde braucht es nichts weiter als einen zentralen Treffpunkt, wo ein paar Menschen zusammenkommen können, sich austauschen, Informationen und weiteres erhalten und ihre Wünsche, Ideen, Forderungen deponieren können.

Folgende Fragen müssen geklärt oder organisiert werden:

Wo ist der Treffpunkt?

Vorzugsweise zentral und öffentlich, wo viele Menschen vorbeikommen (z.B. Eingangsbereich oder vor dem Eingang – in der Hoffnung auf schönes Wetter!)

Mit wem muss das abgesprochen werden und wer spricht ab (Unterstützung VPOD!)

Was genau soll passieren?

Es gibt Informationen, Gespräche, Getränke (einen «Gleichstellungsdrink»?), und die Anwesenden können etwas tun.

Möglichst viele Kolleginnen und auch Kollegen sollen motiviert werden, im Laufe des Tages vorbeizukommen, sich zu informieren und ihre Unterstützung auszudrücken. Daher braucht es die Möglichkeit aktiv zu werden, zum Beispiel: die eigenen Gleichstellungsforderungen aufschreiben und in eine bereitstehende Schachtel legen oder an einer Leine aufhängen. Die gesammelten Forderungen werden nachher ausgewertet und der Geschäftsleitung oder dem HR übergeben. Oder: Forderungen auf Stellwänden (Flipcharts) aufschreiben und übergeben. Oder auch: ein «Arbeitsgeberrating» aus Arbeitnehmerinnensicht machen.

Um 11 Uhr und um 15.30 Uhr könnte eine Versammlung stattfinden, z.B. mit Reden, Vorlesen des nationalen Frauenstreikappells, Zusammenfassung der wichtigen Forderungen für das Gesundheitspersonal. Oder ein Flashmob?

Was braucht es?

Je nach Planung: ein Tisch für Material, Getränke, Becher etc.

Dekomaterial (Fahnen, Plakate ...)

Stellwände für Infos

Infomaterial zum Frauenstreik, zu den Gründen, zur Situation in der Pflege

Papier oder Flipcharts und Stifte für «Forderungskatalog», Schachtel oder Schnur und Klammern zum Sammeln

Für Unterstützung bei der Entwicklung von weiteren Ideen, bei der Ausarbeitung oder Umsetzung stehen wir zur Verfügung!

Kontakt: Vanessa Salamanca, vanessa.salamanca@vpod-ssp.ch oder 079 464 54 65.

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 weisse Arbeitskleidung), Sit-in («Sitzstreik»), etc.

Grundsätzlich ist das Streikrecht seit 1999 ausdrücklich in der Bundesverfassung verankert. Der Streik ist auch für Angestellte des öffentlichen Dienstes zulässig.

Nach wie vor sind Frauen in der Arbeitswelt in vieler Hinsicht diskriminiert. Der VPOD ruft daher zusammen mit den anderen SGB-Gewerkschaften zum Streik am 14. Juni 2019 auf. Das in der Bundesverfassung verankerte Streikrecht berechtigt jede Frau, für die Beseitigung der Diskriminierung Kampfmittel einzusetzen wie Protestpausen, Kleiderstreik, Arbeitsniederlegung, etc.

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 vor Kurzem in einem Urteil des Bundesgerichts festgehalten wurde. Sie müssen jedoch die **Versorgung ihrer Patientinnen und Patienten, ihrer Klientinnen und Klienten gewährleisten**. In diesem Sinne ist es wichtig, dass Berufsgruppen mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben sicherstellen, dass ihre Klientinnen, Patienten 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 Frauenstreik Nachteile nach sich ziehen? Streik und Kampfmassnahmen sind legal – aber natürlich kann es sein, dass einzelne Arbeitgeber 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 vor uns sich gewehrt haben, wurden Frauenstimmrecht, Gleichheitsgrundsatz in der Bundesverfassung, Gleichstellungsgesetz, Mutterschaftsurlaub usw. überhaupt je möglich.

Die Erfahrung des Frauenstreiks von 1991 hat klar gezeigt: Je mehr Frauen sich beteiligen, desto kleiner ist das Risiko. Wenn wieder Zehntausende, Hunderttausende in irgendeiner Form den Frauenstreik unterstützen, wird kaum ein Arbeitgeber es wagen, zu Repressionen zu greifen und sich in dieser Form als Gegner von Gleichstellungsanliegen exponieren.

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

VPOD-Mitgliedern, welchen aus der Teilnahme am Frauenstreik Nachteile erwachsen, gewährt der VPOD **Rechtsschutz**, gewerkschaftliche und wenn nötig anwaltliche Intervention und Kostenübernahme. Bei Lohnkürzungen aufgrund der Streikteilnahme erhalten die Mitglieder **Streikgeld** gemäss den Bestimmungen des Reglements.

Merblätter und weitere Infos:

VPOD-Merkblatt: Download unter www.vpod.ch/frauenstreik