



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.

Merkblätter und weitere Infos:

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