

Resolution 12: GBVD

«Welche Instrumente und Rechte sind erforderlich, um den Frauenstreik 2027 zu verwirklichen?»: Stärkung der Gewerkschaftsrechte und des Kündigungsschutzes

In den letzten Jahren erlebte die Schweiz eine aussergewöhnliche Welle von Mobilisierungen am Arbeitsplatz. Dies ist die Folge einer neuen sozialen Bewegung, dem Frauenstreik, der 2018 dank der Hartnäckigkeit der Gewerkschafterinnen des SGB ins Leben gerufen wurde, die sich vom Beispiel des Frauenstreiks von 1991 inspirieren ließen und am 14. Juni 2019 beschlossen, den Prozess für einen Frauenstreik einzuleiten. Diese Bewegung hat alle Angriffe überstanden und besteht trotz des durch den Lockdown verursachten Stillstands weiter und mobilisiert weiterhin. Diese Bewegung von anhaltender nationaler Bedeutung verdient seit all den Jahren Bewunderung für ihre Fähigkeit, aktiv zu bleiben und regelmäßig neue Forderungen wie Aufrufe zur Mobilisierung zu stellen. Der SGB, seine Feministische Kommission und vor allem seine Verbände sind seit 2019 dabei und arbeiten bis heute ausnahmslos mit feministischen Kollektiven zusammen, um am symbolischen Datum des 14. Juni Aktionstage und Proteste zu organisieren, sowohl in den feminisierten Sektoren und Branchen als auch auf der Straße.

Ungeachtet unserer Begeisterung und unseres guten Willens haben uns jedoch die Erfahrungen während der großen Streiks vom 14. Juni 2019 und 14. Juni 2023 gezeigt, wie schwierig es ist, in bestimmten Branchen (Dienstleistungen: Kinderbetreuung, Gesundheitswesen, Verkehr, Einzelhandel, Gastgewerbe, Reinigungsbranche, um nur einige Beispiele zu nennen) Arbeitsniederlegungen durchzuführen. Dies ist sowohl auf die schwache kollektive Organisation der Arbeitnehmerinnen in diesen Branchen zurückzuführen (die aufgrund früherer Gewerkschaftsentscheidungen teilweise echte gewerkschaftliche Wüsten sind) als auch vor allem auf den unzureichenden Schutz vor Repressalien und Entlassungen im Schweizer Arbeitsrecht. Dies geht einher mit dem sehr restriktiven gesetzlichen Rahmen für Streiks, da es sich um ein nicht umfassendes Recht handelt, das oft durch den in unseren Gesamtarbeitsverträgen festgelegten Arbeitsfrieden eingeschränkt wird. Daher stellt sich die Frage, wie man Errungenschaften durchsetzen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für gewerkschaftliche Forderungen mobilisieren kann, die zwar legitim und notwendig sind, aber mit erheblichen rechtlichen Hindernissen verbunden sind.

Es sei daran erinnert, dass die Schweiz nach der Beschwerde, die der SGB 2022 bei der IAO eingereicht hatte, auf die schwarze Liste gesetzt wurde und eine Schlichtung eingeleitet, dann aber vom Bundesrat blockiert wurde. Im Rahmen der Bilateralen wird eine Schutzmassnahme diskutiert, deren Annahme jedoch noch bestätigt werden muss und die ohnehin unzureichend ist. Die Unia hat über die Lancierung einer Initiative diskutiert, aber auch hier scheint der Prozess derzeit auf Eis zu liegen.

Aus diesem Grund und angesichts:

- der Aussicht auf einen neuen Frauenstreik im Jahr 2027;
- der Notwendigkeit und Legitimität des gewerkschaftlichen Kampfes, einschließlich Kampfmaßnahmen und Streiks am Arbeitsplatz;
- der prekären Situation, in der sich die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen mit flexiblen, befristeten oder sogar auf Abruf basierenden Arbeitsverhältnissen befindet;

ist der Feministische Kongress der Ansicht, dass es an der Zeit ist, sich um unsere Gewerkschaftsrechte zu kümmern, indem wir sie weiterentwickeln und die bestehenden Schutzmaßnahmen verstärken. Die Entwicklung besserer Gewerkschaftsrechte bedeutet konkret eine stärkere

Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Aktionstagen und Protesten, die für eine konkrete Verbesserung der aktuellen Arbeitsbedingungen unerlässlich sind.

Daher beschließt der Frauenkongress des SGB:

- den SGB formell zu beauftragen, konkret und rasch auf rechtlicher, politischer und gewerkschaftlicher Ebene tätig zu werden, um die bestehenden Gewerkschaftsrechte in der Schweiz weiter auszubauen und den Kündigungsschutz zu stärken – nicht nur für Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter, sondern für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- fordert den SGB auf, eine offensive Kampagne zu den Gewerkschaftsrechten (kollektive Organisation, Streikrecht, Mitwirkungsrecht) durchzuführen und die Frage des unzureichenden Kündigungsschutzes zu thematisieren.