



Ob rechtmässiger Streik oder politisch motivierter Streik – wichtige Informationen für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen

Während Schüler/innen für eine nachhaltige Klimapolitik auf die Strasse gehen, rüsten sich andere für den baldigen Frauenstreiktag. In jedem Falle ist es sowohl aus Sicht einer Arbeitgeberin / eines Arbeitgebers sowie der Angestellten wichtig, sich mit den Rechten und Pflichten in Bezug auf das Thema Streik auseinanderzusetzen. Im Fokus dieser Information steht der Nationale Frauenstreiktag vom 14. Juni 2019.

Das Streikrecht, das von Art. 28 der Bundesverfassung geschützt und definiert wird, gilt nur für arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen im gewerkschaftlichen Rahmen, die mittels Gesamtarbeitsvertrag beigelegt werden können.

Ein Streik im Rechtssinn ist weder der Frauenstreik noch sind es die Klimastreiks. Vorliegend geht es, auch wenn die Bewegungen mit dem populären Begriff Streik arbeiten, um politische und keine arbeitsrechtlichen Anliegen. Selbstverständlich beinhaltet der Frauenstreik wichtige arbeitsrechtliche Aspekte, aber es ist nicht so, dass Mitarbeitende ihren Betrieb bestreiken, es geht nicht um konkrete Arbeitsverhältnisse.

Es gibt daher keine gesetzliche Grundlage, weshalb ein/e Arbeitnehmer/in an diesen Terminen nicht arbeiten sollte. Will sie/er an den Veranstaltungen teilnehmen, nimmt sie/er frei, kompensiert Überstunden oder nimmt im Extremfall sogar unbezahlten (Kurz-)Urlaub – all das aber nur, wenn die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber einverstanden ist: Nach Art. 329c Abs. 2 OR bestimmt diese/r nämlich den Zeitpunkt der Ferien, nimmt dabei aber auf die Wünsche der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers Rücksicht. Der unbezahlte Urlaub ist vom Gesetz nicht näher geregelt, also kann er nicht gegen den Willen der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers durchgesetzt werden (auch wenn er nur einen Nachmittag lang sein sollte). Dasselbe gilt für die Kompensation von Überstunden (Art. 321c OR).

Will die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber ein Zeichen setzen, so ist dies auf unterschiedliche Weise möglich:

- Der gesamte Betrieb wird an diesem Tag geschlossen, und es steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, an der Veranstaltung teilzunehmen oder nicht, in jedem Fall ist dies bezahlte Arbeitszeit für alle.
- Der gesamte Betrieb wird während einer definierten Zeitspanne am Veranstaltungstag geschlossen, um allen den Besuch der Veranstaltung zu ermöglichen. Die definierte Zeitspanne gilt als Arbeitszeit, die übrige Zeit muss als Freizeit oder Ferien bezogen werden.
- Der Betrieb befürwortet den Frauenstreik, indem er Urlaubsgesuche grosszügig bewilligt.

Bern, März 2019

Schweizerischer Hebammenverband
Andrea Weber, Geschäftsführerin