

## Wichtige Informationen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende – Rechtliche Rahmenbedingungen

Am 14. Juni solidarisieren wir uns mit dem Frauenstreik. Dabei ist es trotzdem wichtig, dass sich Arbeitgebende aber auch Arbeitnehmende mit ihren Rechten und Pflichten in Bezug auf den Frauenstreik auseinandersetzen (basierend auf Merkblatt des Schweizerischen Hebammenverband 2019):

- **Grundsätzlich: Der Frauenstreik fällt nicht unter das Streikrecht.** Es ist keine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung im Sinne von Art. 28 der Bundesverfassung und daher gibt es keine gesetzliche Grundlage, weshalb Arbeitnehmende am 14. Juni nicht arbeiten sollten:  
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 der Frauenstreik nicht. Vorliegend geht es 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 Arbeitnehmende am 14. Juni nicht arbeiten sollte.
- **Will die/der Arbeitnehmende am Frauenstreik teilnehmen, ist dies unter den folgenden Bedingungen möglich:**  
Arbeitnehmende können frei nehmen, Überstunden kompensieren oder im Extremfall unbezahlten (Kurz-)Urlaub nehmen. Aber all dies nur, wenn der/die Arbeitgebende einverstanden ist. Nach Art. 329c Abs. 2 des Obligationenrechts (OR) bestimmt die/der Arbeitgebende den Zeitpunkt der Ferien, nimmt dabei aber auf die Wünsche der Arbeitnehmenden 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/der Arbeitgebende ein Zeichen setzen, stehen die folgenden Möglichkeiten offen:**
  - Der gesamte Betrieb wird an diesem Tag geschlossen, und es steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, an Veranstaltungen 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 von Veranstaltungen 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.

Genauere Informationen zum Thema Streikrecht erhalten unsere Mitglieder auch beim [VPOD](#).