

Schweizer Berufsverband der Krankenschwestern und Krankenpfleger

Association suisse des infirmières et infirmiers

Associazione svizzera infermiere e infermieri

Associazion svizra da las tgirunzas e dals tgrunzs



SBK-Handbuch für den

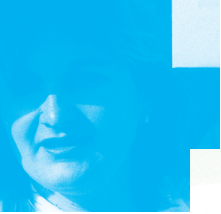
Arbeits- kampf



Wenn die Pflege will...



1.	Einleitung	
2.	Aktionen	
2.1.	Einführung	3
2.1.1.	Ethische Grundlagen	3
2.1.2.	Voraussetzungen	3
2.2.	Informationsaktionen	4
2.2.1.	Definition	4
2.2.2.	Beispiele von Informationsaktionen	4
2.3.	Streikaktionen	7
2.3.1.	Definition	7
2.3.2.	Formen von Arbeitsniederlegungen	8
2.4.	Begleitende Massnahmen	9
2.5.	Beispiele einer Checkliste	10
3.	Strukturen	
3.1.	SBK-interne Strukturen	11
3.2.	Koalitionen	12
4.	Finanzierung	
4.1.	Anforderungen an die Finanzierung	13
4.2.	Kostenarten	13
4.3.	Bildung eines Aktionsfonds	14
4.3.1.	Zweck	14
4.3.2.	Äufnung	15
4.3.3.	Verwendung	15
4.3.4.	Verfahren	16
4.3.5.	Verhältnis zum Finanzausgleich und zum Rechtsschutzfonds	16
5.	Anhang	
	Mitglieder der Arbeitsgruppe	17



Am SBK Kongress 2000 in Montreux wurde eine Resolution verabschiedet, die den SBK aufforderte, seine politischen Aktionen zu radikalisieren und Voraussetzungen zu schaffen, damit die Pflegenden nötigenfalls auch streiken können. Im Anschluss daran war Streik das zentrale Thema an den Gerzensee-Tagen, an denen die Präsidentinnen und Präsidenten der SBK-Organe und die Mitglieder des Zentralvorstandes teilnahmen. Die Teilnehmenden setzten eine Arbeitsgruppe ein, mit dem Auftrag, Entscheidungsgrundlagen für die Organe des SBK zu erarbeiten und Finanzierungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind im Anhang I aufgeführt.

Die SBK-Organe sind heute gefordert. Praktisch in der ganzen Schweiz sind die Pflegenden unter Druck und die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich. Deshalb muss der SBK nach Ansicht seiner Mitglieder¹ das Schwergewicht seiner Tätigkeit vermehrt auf Vertretung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder setzen. Mit dem vorliegenden Handbuch sollen die SBK Verantwortlichen dabei unterstützt werden. Gleichzeitig soll damit erreicht werden, dass der SBK in der ganzen Schweiz bei Arbeitskampfmassnahmen die gleichen Auswahlkriterien anwendet und damit eine «unité de doctrine» entsteht, ohne die dezentralen Entscheidungsstrukturen aufzugeben.

Die vorliegenden Empfehlungen beschränken sich auf Arbeitskampfmassnahmen. Diese sind ein Mittel, um konkrete, inhaltliche Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Solche Forderungen sind nicht Bestandteil dieses Handbuchs. Sie sind bereits in verschiedenen SBK-Dokumenten enthalten, wie beispielsweise im Dokument «Strategische Ausrichtung», im «Aktionsprogramm», und vor allem im Dokument «Politik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen».²

Arbeitskampfmassnahmen werden immer dann getroffen, wenn Verhandlungen zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeit-

¹ In der repräsentativen Mitgliederbefragung, die der SBK 1999 durchführte, waren 44% der Befragten der Meinung, der SBK solle sich vorwiegend im Bereich der 'Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen' einsetzen. Zum Zeitpunkt der Umfrage vertraten nur 19% die Ansicht, dass sich der SBK vorwiegend für diesen Bereich einsetze.

² SBK, Strategische Ausrichtung des SBK, Bern 1998
SBK, Aktionsprogramm, Bern 2000

SBK, Politik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Bern 1990. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, dieses Dokument, das bereits aus dem Jahre 1990 stammt, zu überarbeiten

gebren verweigert werden oder scheitern. Folglich sind eine gute Verhandlungsstrategie und eine geschickte Verhandlungsführung von zentraler Bedeutung, um Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Es ist nicht Ziel dieses Handbuchs, Verhandlungsstrategien aufzuzeigen und Grundlagen der Verhandlungsführung zu entwickeln. In diesem Bereich sowie hinsichtlich der Medienarbeit besteht innerhalb des SBK allerdings ein grosser Schulungsbedarf.

Das vorliegende Handbuch will die SBK-Organen in ihrem Kampf um bessere Arbeitsbedingungen unterstützen, Anregungen geben und Chancen und Gefahren der verschiedenen Massnahmen aufzeigen. Keine Aufzählung kann vollständig sein. Gerade bei der Durchführung von Kundgebungen und Aktionen sind der schöpferischen Fantasie fast keine Grenzen gesetzt. Das Handbuch soll nicht mehr und nicht weniger als ein nützliches Arbeitsinstrument sein. Es kann jedoch eine intensive Diskussion innerhalb der SBK-Organen nicht ersetzen.



2.1 Einführung

2.1.1 Ethische Grundlagen

Der Pflegeberuf stellt hohe ethische Anforderungen an die Berufsangehörigen. Zwischen Pflegenden und Patientinnen und Patienten besteht eine Vertrauensbeziehung, geprägt von gegenseitigem Respekt und der Sorge Gutes zu tun und nicht zu schaden. Alle Aktionen, so berechtigt sie aus der aktuellen Situation heraus auch sind, müssen diesem besonderen Aspekt Rechnung tragen. In seiner Stellungnahme betont der International Council of Nurses ICN 1999, dass auch Pflegenden als Angestellte das Recht haben, «sich zu organisieren, kollektiv zu verhandeln und zu streiken»³. Er bezeichnet Streik als letztes Mittel, wenn alle anderen Massnahmen, zu einem Abkommen zu gelangen, ausgeschöpft sind.

«Wirkungsvolle Streikaktionen sind mit der Arbeit der Berufsangehörigen vereinbar, solange unentbehrliche Dienstleistungen aufrecht erhalten werden. Hilflose Patienten im Stich zu lassen ist unvereinbar mit den Zielen und ethischen Ansprüchen von professionellen Berufsangehörigen und deren Berufsorganisationen, wie sie in den Ethischen Prinzipien des ICN festgehalten sind.»⁴

Der ICN legt folgende Grundsätze fest, die während eines Streiks berücksichtigt werden sollen (Auszug):

- «Grundlegende Pflegeleistungen für eine verminderte Zahl von Patientinnen und Patienten gewährleisten;
- Notfallinterventionen der Pflegenden sicherstellen, um Leben zu retten;
- Aufrechterhalten der Pflege, um das Überleben derjenigen sicherzustellen, die nicht für sich selber sorgen können;
- Beteiligen der Pflege bei dringend notwendigen therapeutischen Verfahren, ohne die das Leben bedroht wäre;
- Eine angemessene Mitwirkung der Pflegenden an notfallmässigen, diagnostischen Massnahmen, die erforderlich sind, um Informationen über potentiell lebensbedrohliche Zustände zu erhalten».⁵

2.1.2. Voraussetzungen

Neben den oben erwähnten beruflichen Voraussetzungen für die Durchführung von Aktionen, insbesondere Streiks, lassen

³ ICN, Politique de grève, Prise de position, Genève 1999 (Original französisch, deutsche Übersetzung SBK)

⁴ ICN, a.a.O., vgl. dazu auch die Ethischen Grundsätze für die Pflege, SBK, 1990

⁵ ICN, a.a.O.



sich noch folgende weitere allgemeine Voraussetzungen umschreiben:

- Die Forderungen wurden klar und eindeutig an die Behörden oder den zuständigen Arbeitgeber gestellt;
- Die Aktion berücksichtigt den aktuellen politischen Kontext und wird von der Basis unterstützt.

Alle Aktionen dürfen durchaus auch fantasie- und lustvoll sein. Sie sollen den Beteiligten das Gefühl gelebter Solidarität vermitteln. Wichtig sind in diesem Zusammenhang gemeinsame Logos, Slogans und Mottos.

Grundsätzlich ist es möglich, Informationsaktionen auch während laufender Verhandlungen durchzuführen. Damit kann der Druck auf die Verhandlungspartner erhöht und den eigenen Forderungen mehr Nachdruck verliehen werden. Es ist allerdings darauf zu achten, dass damit keine Sympathien bei Entscheidungsträgern oder in der Öffentlichkeit verloren gehen, und das Verhandlungsklima nicht erschwert oder verunmöglicht wird. Für den eigentlichen Streik sind zusätzlich rechtliche Vorschriften zu beachten, die im entsprechenden Abschnitt beschrieben sind.

2.2 Informationsaktionen

2.2.1 Definition

Informationsaktionen sind Massnahmen, die der Information der Berufsangehörigen, der Behörden und Arbeitgeber, sowie der breiten Öffentlichkeit dienen. Informiert wird über die Situation der Berufsangehörigen sowie deren Forderungen und Verbesserungsvorschläge.

2.2.2 Beispiele von Informationsaktionen

Informationsaktion	Vorteile/Chancen	Nachteile/Risiken	Zu beachten
LeserInnenbriefe	<ul style="list-style-type: none"> • Werden gelesen • Jederzeit möglich • Auftrag an Einzelpersonen delegierbar • Schilderung der persönlichen Betroffenheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Erscheinen nicht garantiert • Gefahr widersprüchlicher Botschaften • Gefahr der Jammerkultur • Erfordert anspruchsvolle Koordinationsarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Je kürzer desto besser • Nützlich, um Stellung zu nehmen oder ein Thema in den Medien zu halten • Nicht geeignet, ein neues Thema in die Öffentlichkeit zu bringen

Medien-communicés	<ul style="list-style-type: none"> • Rasche und breite Streuung der Information • Geringer Aufwand • Erhalten die Medienpräsenz des SBK aufrecht 	<ul style="list-style-type: none"> • Werden nicht wahrgenommen • Keine Kontrolle, was weiter geschieht • Gefahr der Übersättigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurz und prägnant • Druckfertig redigiert nach journalistischen Kriterien
Medienkonferenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Geeignet, um ein Thema zu lancieren • Direkte Verteilung der Botschaft an die Medien • Zeitlich beschränkter Einsatz • Kann von wenigen Personen vorbereitet und durchgeführt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Grosser administrativer Vorbereitungsaufwand • Ungewisse Beteiligung, da Thema von Aktualitäten konkurriert werden kann • Zeitliche Präsenz und Erreichbarkeit über einen gewissen Zeitraum nach Medienorientierung erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Medienerfahrung notwendig • Gute zeitliche Planung, Kollisionen mit anderen vorhersehbaren Themen vermeiden • Sicherstellen, dass für die MedienvertreterInnen Ansprechpersonen von der Basis zur Verfügung stehen
Petitionen	<ul style="list-style-type: none"> • Je klarer die Forderung, desto grösser die Resonanz • Richten sich direkt an eine politische Behörde • Themensetzend • Unaufwändige Solidaritätsbekundung, ohne sich exponieren zu müssen • Widerspiegelt Sympathie für das Thema in der Öffentlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine zwingende Wirkung • Kaum kurzfristige Wirkung⁶ • Grosser organisatorischer Aufwand • Unsichere Wirkung in Öffentlichkeit und Medien 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschränkung auf wenige, einfach zu vermittelnde, vom Adressaten erfüllbare Forderungen • Wirkung hängt von der Zahl und eventuell von der Stellung der Unterschreibenden ab
Standaktionen	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Kontaktnahme • Örtlich flexibel • Fantasievolle Aktionen möglich • Sympathie- und Imagefördernd 	<ul style="list-style-type: none"> • Grosse personelle Ressourcen • Geringe Medienwirksamkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Botschaft auf Zielpublikum abstimmen • Standpersonal gut vorbereiten • Bewilligungen!

⁶ vgl. dazu beispielsweise die SBK-Petition von 1993: Die Postulate sind heute weitgehend erreicht, doch lässt sich nicht feststellen, wie weit die Petition des SBK dazu beigetragen hat. In der Öffentlichkeit fand sie wenig Beachtung.

Mahnwachen

- Visuelle Präsenz vor wichtigen politischen Entscheiden
- Präsenz übt direkten Druck auf Entscheidungsträger aus
- Medienwirksam, da in der Regel Medien für Berichterstattung ohnehin präsent sind
- Gute Planung und personelle Ressourcen
- Gefahr, Sympathien in der Öffentlichkeit zu verlieren (Motto: würden gescheiter arbeiten als herumstehen, etc.)
- Bezug zu einem bevorstehenden Entscheid und den zuständigen Entscheidungsorganen

Demonstrationen

- «Masse» zeigt Bedeutung und Wichtigkeit des Problems und der Forderungen
- Einsatz für Teilnehmende zeitlich beschränkt und ohne nachteilige Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis
- Weckt Solidaritätsgefühl und vermittelt Erlebnis der Stärke
- Medienwirksam
- Grosser Organisationsaufwand
- Risiko des Flops bei ungenügender Beteiligung
- Keine direkte Wirkung auf Entscheidungsträger
- Gefahr der Eskalation
- Bewilligungen!
- Klare einfache Botschaften vermitteln
- Neue, frauengerechte und lustvolle Formen prüfen
- Klare Identifikationszeichen (Logo, Buttons, Shirts usw.)
- Vorbereitung nicht unterschätzen
- Sicherheitsdienst
- Lokale zugkräftige ReferentInnen



2.3 Streikaktionen

2.3.1 Definition

Streik heisst: «die Arbeit mit Nachdruck niederlegen, um entweder eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen oder aber ihre Verschlechterung abzuwehren.»⁷ Der SBK geht von einem umfassenden Streikbegriff aus. Er versteht darunter jede Form der Arbeitsverweigerung. Das Streikrecht ist heute durch die Bundesverfassung garantiert. Allerdings gibt es in verschiedenen Kantonen noch Streikverbote für kantonale Beamte oder Angestellte. Deshalb ist bei der Vorbereitung die Rechtmässigkeit der vorgesehenen Streikaktion zu prüfen. Besteht in einem Kanton für Pflegende ein Streikverbot, so sind die Risiken und Konsequenzen eines unrechtmässigen Streiks besonders sorgfältig abzuwägen. Aus der Sicht des SBK ist alles daran zu setzen, dass diese Verbote aufgehoben werden.

Der schweizerische Gewerkschaftsbund hat 1999 Grundsätze zum Streikrecht verabschiedet. Darin wird der Streik als Gegenstück zur wirtschaftlichen Macht des Arbeitgebers bezeichnet. «Das Streikrecht ist die Voraussetzung des Koalitionsrechts überhaupt, nämlich des Rechts, Gewerkschaften zu bilden und gewerkschaftlich tätig zu sein. (...) Der Streik muss den ArbeitnehmerInnen als Mittel zur Verteidigung und Verbesserung ihrer Rechte am Arbeitsplatz, zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen Existenz, zur Durchsetzung der effektiven Gleichberechtigung von Frau und Mann und zur Garantie demokratischer Institutionen zu Verfügung stehen.»⁸

Durch einen Streik wird das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, während der Dauer des Streiks Lohnzahlungen zu leisten. Eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen eines Streiks ist nicht gerechtfertigt. Das Bundesgericht hat zudem bereits festgestellt, dass eine ordentliche Kündigung wegen eines Streiks missbräuchlich ist.

Es gibt zahlreiche Formen von Arbeitsniederlegungen. In jedem Fall muss klar kommuniziert werden, welche Arbeiten nicht verrichtet werden. Im folgenden sollen einige Formen näher beschrieben werden. Die Liste erhebt allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

⁷ Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Streiks in der Schweiz, Bern 2000, S. 22

⁸ Schweizerischer Gewerkschaftsbund, a.a.O. S. 18



2.3.2. Formen von Arbeitsniederlegungen

Streiktyp	Vorteile/Chancen	Nachteile/Risiken	Zu beachten
Allgemeine Streiks:	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkungsstark • Medienwirksam • Erzeugen grossen Druck 	<ul style="list-style-type: none"> • Setzen hohes Mass an Solidarität voraus • Auswirkungen auf andere Berufe • Lohnausfall • Kostspielig und aufwändig 	<ul style="list-style-type: none"> • Imagepflege! • Stellung der Nichtmitglieder
Protestpausen: Kurzzeitige Arbeitsniederlegungen verbunden mit öffentlichen Auftritten	<ul style="list-style-type: none"> • Machen auf bestehende Probleme und Forderungen aufmerksam • Keine Lohn-einbussen • Können gleichzeitig in einer grösseren Region durchgeführt werden • Geringfügige Auswirkungen für Patienten • Können sehr kreativ sein 	<ul style="list-style-type: none"> • Erzeugen wenig Druck 	<ul style="list-style-type: none"> • Müssen durch gute Medien- und Informationsarbeit unterstützt werden • Wirken vor allem, wenn flächendeckend durchgeführt im Sinne einer Warnung
Schwerpunktstreiks: <ul style="list-style-type: none"> • Bestimmte Abteilungen oder Schlüsselstellungen werden bestreikt • Zeitlich gestaffelt werden jeweils einzelne Betriebe bestreikt 	<ul style="list-style-type: none"> • Geringer Aufwand, grosse Wirkung • Eine kleine Gruppe kann grosse Betriebe lahmlegen • Überraschungseffekt! 	<ul style="list-style-type: none"> • behindert andere in ihrer Aufgabe • Stellt die interprofessionelle Solidarität in Frage • Anspruchsvolle Konzeptarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Ist bis heute im Gesundheitswesen unbekannt.
Versteckte Streikformen: <ul style="list-style-type: none"> • Bummelstreiks • Arbeit nach Vorschrift • Verweigerung bestimmter berufs-fremder Arbeiten⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung des Berufes kann aufgezeigt werden • Zeigt direkte Wirkung • Kann über längere Zeit fortgesetzt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Beeinträchtigt auch andere Berufsgruppen und Bereiche (Solidarität?) • Beteiligung des ganzen Teams • Ersatz der Pflegenden durch andere Mitarbeitende 	<ul style="list-style-type: none"> • Braucht sorgfältige Vorbereitung • Alle Berufsangehörigen müssen sich darüber verständigen, welche Aufgaben verzögert, welche Vorschriften wie beachtet oder welche Arbeiten als berufs-fremd betrachtet werden

⁹ vgl. als Beispiel Bleistiftstreik der Assistenz- und Oberärzte 1999



Bei allen Streikaktionen sind die im Abschnitt 2.1. aufgeführten Voraussetzungen zu beachten. In der Regel sind vorgängig Verhandlungen gescheitert oder verweigert worden. Nötig ist zudem eine Mobilisierung der Mitarbeitenden. Gerade in den Gesundheitsberufen ist die Idee des Streiks noch nicht weit verbreitet. Viele betrachten diese Formen des Arbeitskampfes als etwas Anrühiges, vielleicht sogar Verbotenes. Zudem haben die Pflegenden Mühe, ihre berechtigten Ansprüche durchzusetzen. Auf Grund ihrer Tradition und ihrer Ausbildung stellen sie häufig ihre eigenen Interessen zurück. Sie haben nicht gelernt, ihre berechtigten Ansprüchen machtvoll durchzusetzen. Bei der Organisation von Streiks ist deshalb der Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grosse Beachtung zu schenken. Nur wenn es gelingt, aus den Betroffenen Beteiligte zu machen, wird die Aktion zum Erfolg.

2.4. Begleitende Massnahmen

Unabhängig davon, welche Aktion durchgeführt wird, sind begleitende Massnahmen von zentraler Bedeutung. In erster Linie gehört dazu eine *initiativere, dichtere und gezieltere Medienarbeit*. Während der Dauer der Aktion, aber bereits im Vorfeld und anschliessend in der Auswertungsphase müssen für die Medien klare Ansprechpartner bezeichnet und erreichbar sein. Auf Anfrage hin müssen die Organisatorinnen und Organisatoren jederzeit Personen bezeichnen können, die für persönliche Interviews oder als Auskunftsperson zur Verfügung stehen.

Flugblätter und anderes Informationsmaterial, das verteilt werden soll, sind attraktiv zu gestalten. Flugblätter müssen die Botschaft kurz und prägnant enthalten und die Aufmerksamkeit der LeserInnen finden.

Als begleitende Massnahme nützlich sind *Solidaritätsbotschaften* aus anderen Betrieben, von anderen Berufsverbänden oder Gewerkschaften und weiteren Sympathisanten.

Gerade im Gesundheitswesen, wo nach wie vor die öffentliche Hand die Arbeitsbedingungen bestimmt, solidarisieren sich manchmal *Vorgesetzte und Verwalter* mit den Zielen der Aktion. In diesem Fall ist es wichtig, diese bereits im Vorfeld gut zu informieren und darauf zu achten, bei den Aktionen die eigentlichen Adressaten des Protestes oder des Streiks klar nach aussen zu kommunizieren.

2.5. Beispiel einer Checkliste

Entscheidungsphase:	<ul style="list-style-type: none"> • Was wollen wir erreichen? • Wie weit sind wir bereit zu gehen? • Wen soll die Aktion treffen? • Wer wird von der Aktion mitbetroffen? • Was haben wir schon gemacht? • Sind unsere Forderungen klar und verständlich und bleibt unser Forderungskatalog überschaubar? • Wie argumentieren wir? • Wo, wann und mit welchem Erfolg wurde diese Aktion bereits an anderen Orten durchgeführt? • Entspricht die Art der Aktion denen, die sie durchführen, bzw. mittragen müssen? • Welche Kreise müssen einbezogen werden? • Wo können Allianzen gebildet werden? • Wer sollte und könnte sich mit uns solidarisieren?
Vorbereitung der Aktion:	<ul style="list-style-type: none"> • Gründen einer Organisationsgruppe • Einbinden aller betroffenen Kreise • Zeitplan und Ablaufplanung erstellen • Internes Informationskonzept erstellen • Finanzierung klären • Rechtliche Fragen klären und Bewilligungen einholen • Öffentlichkeits- und Medienkonzept erstellen • Material bereitstellen • Sicherheitsdispositiv
Durchführung:	<ul style="list-style-type: none"> • Ansprechpersonen sicht- und erkennbar • Betreuung und Information vor Ort • Ev. Sicherheitsdienst • KoordinatorIn
Nachbearbeitung:	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung in Bezug auf <ul style="list-style-type: none"> • Interne Organisation • Ablauf der Aktion • Medienecho • Zusammenarbeit • Auswirkungen: sind die Ziele erreicht? (ggf: warum nicht?) • Nebenwirkungen • Finanzen • Weitere Strategie erarbeiten Strukturen

3.1. SBK-interne Strukturen

Die SBK-internen Strukturen müssen im Prinzip nicht angepasst werden. Die heutigen Statuten sehen vor, dass sich der SBK für die Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Arbeitsbedingungen einsetzt. Damit kann er Gesamtarbeitsverträge abschliessen oder Streiks ausrufen. Die dezentralen Strukturen des SBK entsprechen dem föderalistisch aufgebauten Gesundheitswesen. In der Schweiz sind es nach wie vor die Kantone, die die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals festlegen oder zumindest wesentlich beeinflussen.

Bei Arbeitskämpfen ist darauf zu achten, dass die Verantwortlichen im SBK rasch entscheiden können. Durch die Regelung in den SBK-Statuten, dass für alle Aufgaben, soweit sie nicht ausdrücklich der Hauptversammlung bzw. der Delegiertenversammlung vorbehalten sind, die Vorstände bzw. der Zentralvorstand zuständig sind, wird dieser Anforderung Rechnung getragen.

Der besonderen Situation der Lernenden muss Rechnung getragen werden. Des weiteren sind an einem Streik häufig auch Nicht-Mitglieder oder Angehörige anderer Verbände beteiligt. Deshalb kann die Entscheidungsfindung nicht innerhalb des SBK gelöst werden. Es ist aber wichtig, dass die Basis laufend über Verhandlungen informiert und in den Entscheidungsprozess eingebunden wird, demokratisch über allfällige Arbeitskampfmassnahmen beschliessen und sich zum Ergebnis äussern kann. Dies erfordert eine frühzeitige Absprache zwischen den beteiligten Verbänden und Organisationen über die Modalitäten der Mitbestimmung der Basis.



3.2. Koalitionen

Bei der Durchführung von Aktionen wird der SBK in den meisten Fällen mit Gewerkschaften und anderen Berufsverbänden zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit ist nicht immer unproblematisch. Häufig verfolgen beispielsweise die Gewerkschaften andere Ziele als der SBK. Gewerkschaften müssen die Interessen ihrer Mitglieder, die aus unterschiedlichen Berufen kommen, berücksichtigen. Es ist folglich für sie schwierig, sich für die Besserstellung eines einzigen Berufes einzusetzen. Der SBK vertritt jedoch eine Berufsgruppe, die im Rahmen der Gleichstellung der Geschlechter einen Rückstand aufholen muss. In dieser Situation ist es wichtig, dass zwischen Gewerkschaft und dem SBK im konkreten Fall wenn möglich klare Vereinbarungen abgeschlossen werden. In der Regel ist darauf zu achten, dass sich beide Seiten gegenseitig unterstützen (Win-Win-Situation). Eine solche Regelung ist nur möglich, wenn der SBK sich über seine Ziele im bestehenden Konflikt im klaren ist. In bestimmten Situationen muss er die Möglichkeit haben, aus der Allianz zurückzutreten, wenn seine Forderungen erfüllt sind.

Eine Alternative zur Allianz mit der Gewerkschaft kann auch eine Allianz mit anderen Berufsverbänden sein, deren Mitglieder ebenfalls mehrheitlich Frauen sind. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob die Solidarität unter Frauen, die für Gleichstellung und Gleichberechtigung kämpfen, bei allen Aktionen nicht stärker betont werden müsste.



4.1. Anforderungen an die Finanzierung

Sowohl Informations- als auch Streikaktionen sind aufwändig und kosten Geld. Dies zeigt die Erfahrung der letzten Jahre. Sie sind jedoch ein wichtiges Instrument zur Erreichung des Zweckes des SBK und seiner Organe, die sich gemäss Statuten für die Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Belange ihrer Mitglieder einsetzen sollen. Folglich bilden solche Aktionen einen unverzichtbaren Bestandteil der SBK-Arbeit auf nationaler und regionaler Ebene.

Kennzeichen solcher Aktionen sind:

- *Sporadisches Auftreten*: Je nach Situation ist die Notwendigkeit, solche Aktionen zu beschliessen sehr gross. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn die öffentliche Hand durch ihre Sparmassnahmen die Arbeitsbedingungen der Pflegenden verschlechtert oder berechtigten Anliegen zur Gleichstellung der Geschlechter nicht nachkommen will.
- *Kurzfristiges Handeln*: Solche Aktionen müssen häufig sehr rasch durchgeführt werden. Sie lassen sich schlecht planen und budgetieren. Häufig müssen die Aufwände zusätzlich zum bereits beschlossenen Budget bewilligt werden.
- *Eingeschränkte Wahlmöglichkeit*: Häufig haben der SBK und seine Organe gar keine Wahl, ob sie solche Aktionen durchführen wollen. Der Druck der Basis ist so stark, dass der SBK mitziehen muss. Sonst riskiert er, Mitglieder an autonome Gruppen oder an Gewerkschaften zu verlieren, was längerfristig nachteiliger ist, als kurzfristig Aktionen zu finanzieren.

Der SBK muss sich deshalb die Möglichkeit geben, solche Aktionen kurzfristig zu finanzieren, ungeachtet der finanziellen Möglichkeiten eines Organs und des bereits beschlossenen Jahresbudgets.

4.2. Kostenarten

Bei der Durchführung von Aktionen fallen im einzelnen folgende zusätzliche Aufwendungen an:

Kostenart	Beschreibung
Personalaufwand	
Löhne (inkl. Lohnnebenkosten)	Überstunden eigenes Personal, vorübergehende Erhöhung des Beschäftigungsgrades, zusätzliche Aushilfen, usw.
Sitzungsgelder	Zusätzliche Vorstandssitzungen, Arbeitsgruppen, usw.
Temporärangestellte	Wenn zur Bewältigung des Aufwandes nötig

Honorare	Grafiker, Kommunikationsberatung, Rechtsberatung, Anwaltliche Vertretung des SBK oder seines Organs zur Abwehrung rechtlicher Forderungen der Arbeitgeber oder der Behörden, usw.
Sachaufwand	
Miete, Gebühren	Räume für Versammlungen, Medienkonferenzen, Standplatzmiete, Benützung öffentlichen Grundes usw.
Drucksachen	Flugblätter, Dokumentationen
Stand	SBK-Stand für Informationsaktionen
Aktionsmaterial	Protestknöpfe, T-Shirt, Fahnen, Plakate, usw.
Übrige Werbekosten	Inserate, Werbegeschenke usw.
Besonderer Aufwand bei Streiks	
Lohnausfall der Streikenden	Gewerkschaften haben in der Regel eine Streikkasse. Daraus wird den Streikenden zumindest einen Teil des ausgefallenen Lohns ersetzt. Es ist offensichtlich, dass bei einem länger dauerndem Streik sehr grosse Kosten anfallen können. Deshalb muss eine Streikkasse sorgfältig geplant und Anspruchsberechtigung und die Höhe des Anspruches sorgfältig festgelegt werden. Beides steht in direktem Zusammenhang, wie rasch ein Streikfonds geöffnet werden kann.

Bei der Durchführung solcher Aktionen kann es vorkommen, dass für SBK-Mitglieder rechtliche Probleme am Arbeitsplatz entstehen. Diese sind jedoch bereits heute durch das Reglement über die Gewährung des Rechtsschutzes vom 6. Juli 1995 abgedeckt.

4.3. Bildung eines Aktionsfonds

4.3.1. Zweck

Der SBK errichtet gestützt auf Artikel 55 und 61 der SBK-Statuten vom 6. Juni 1991 einen Aktionsfonds. Er dient der Finanzierung von Arbeitskämpfmassnahmen des SBK und der SBK-Organen, sofern sie gestützt auf dieses Handbuch durchgeführt werden und die zur Finanzierung nötigen Mittel die finanzielle Leistungsfähigkeit des entsprechenden Organs oder des SBK überschreiten. Zusätzlich übernimmt er bei einem länger dauernden Streik einen Teil des Lohnausfalls von SBK-Mitgliedern, soweit es der Stand des Fondsvermögens erlaubt. Zuständig für die Errichtung des Fonds ist der Zentralvorstand. Das Fonds-

reglement wird von der Delegiertenversammlung genehmigt. Anschliessend erlässt der Zentralvorstandsausschuss die Ausführungsbestimmungen.

4.3.2. Äufnung

Der Aktionsfonds wird geäufnet durch:

- Zuweisungen aus dem Eigenkapital des SBK, sofern Ertragsüberschüsse erzielt werden.
- Einen Zweckgebundenen Zuschlag auf dem Mitgliederbeitrag, dessen Höhe durch die Delegiertenversammlung festgelegt wird. (Ein jährlicher Zuschlag von 10 Franken pro Mitglied ergäbe einen Betrag von 260'000 Franken.)
- Spenden.
- Zinsen. Der Fondsvermögen wird verzinst. Der Zinssatz wird jeweils vom Zentralvorstandsausschuss festgelegt, wie übrigens auch für die übrigen Fonds.

4.3.3. Verwendung

Anspruchsberechtigt sind der SBK und seine rechtlich selbstständigen Organe. Zusätzlich sind SBK-Mitglieder anspruchsberechtigt, sofern ihnen durch einen länger als einen Tag dauernden, vom SBK mitgetragenen Streik ein Lohnausfall entsteht.

Grundsätzlich dürfen zu Lasten des Fonds nicht mehr Verpflichtungen eingegangen werden, als Fondsvermögen vorhanden ist. Der Fonds übernimmt:

SBK und SBK-Organen

Zwischen 50 und 80 Prozent der für Aktionen gemäss vorliegendem Handbuch nachgewiesenen zusätzlichen Aufwendungen gemäss Ziffer 4.2. Der Anteil wird vom Zentralvorstandsausschuss, gestützt auf die Finanzkraft der Organe, festgelegt. Finanzausgleichsberechtigte Organe erhalten den Maximalsatz, der SBK in jedem Fall den Minimalansatz.

SBK-Mitglieder

Auf Gesuch hin maximal 80% des Netto-Lohnes, den sie nachweislich durch einen vom SBK mitgetragenen Streik nicht ausbezahlt erhalten haben. Die Auszahlung ist abhängig vom Fondsvermögen. Bezogene Streikunterstützung ist zurückzuzahlen, wenn das Mitglied innert 2 Jahren nach deren Bezug aus dem Verband austritt. Der Zentralvorstandsausschuss legt jährlich die Maxima fest, wobei er das Fondsvermögen berücksichtigt.



4.3.4. Verfahren

*SBK-Organ*e stellen vor Durchführung einer Aktion ein Gesuch an den Zentralvorstandsausschuss. Dieses enthält unter anderem eine Beschreibung des Sachverhalts und der geplanten Aktionen sowie ein Budget. Gestützt auf das Gesuch und unter Berücksichtigung der Jahresrechnungen legt der Zentralvorstandsausschuss den Prozentsatz fest. Im Anschluss an die Aktionen erstellt das Organ eine Abrechnung. Gestützt darauf wird der Betrag ausbezahlt. In besonderen Fällen kann der Zentralvorstandsausschuss Vorschusszahlungen leisten.

SBK-Mitglieder stellen nach einer Streikaktion an das zuständige SBK-Organ ein Gesuch um Auszahlung des Streikgeldes. Dieses prüft das Gesuch, insbesondere die Lohnhöhe, bestätigt Dauer und SBK-Unterstützung des Streiks und leitet das Gesuch an den Zentralvorstandsausschuss weiter, der die Höhe des Streikgeldes gestützt auf das Fondsvermögen festlegt und die Auszahlung veranlasst.

4.3.5. Verhältnis zum Finanzausgleich und zum Rechtsschutzfonds

Aktionen, die gestützt auf dieses Handbuch von einem Finanzausgleichsberechtigten Organ durchgeführt werden, gelten nicht gleichzeitig als Projekte im Sinne des Finanzausgleiches. Wird ein SBK-Mitglied wegen seiner Beteiligung an einer vom SBK oder seinen Organen in Rechtsstreitigkeiten verwickelt, so gilt für den Rechtsschutz das Reglement über die Gewährung des Rechtsschutzes vom 6. Juli 1995.

Mitglieder der Arbeitsgruppe

Alain Bader	VD
Mercedes Meugnier	VS
Doris Sartor	AG/SO
Marianne Schmid	GE
Edith Spörri	ZH/GL/SH
Elsbeth Wandeler	BE
Urs Weyermann	Geschäftsstelle





SBK Geschäftsstelle
Choisystrasse 1
Postfach 8124
CH-3001 Bern
Telefon 031 31 35 35 6
Telefax 031 31 35 35 5
Internet www.sbk-asi.ch
E-Mail info@sbk-asi.ch



SBK
ASI