Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber: Widerspruch
Band: 39 (2020)
Heft: 74

Artikel: Wie man in Frauenbranchen organisiert
Autor: Rubin, Anne / Burri, Samuel
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1055547

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Anne Rubin / Samuel Burri

Wie man in Frauenbranchen organisiert

Unia handelt in der kollektiven Gewerkschaftsarbeit nach zwei grundlegenden Konzepten. In Branchen, wo aufgrund eines vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages (GAV) oder der konkreten politischen Auseinandersetzungen der Zutritt in die Betriebe gewährleistet ist, arbeiten wir in die Breite, mit dem Ziel, möglichst viele MitarbeiterInnen über die betrieblichen Grenzen hinaus zu mobilisieren. Im Detailhandel ist dies zum Beispiel der Fall, wenn sich in Bern 200 VerkäuferInnen am Frauenstreiktag 2019 am eindrücklichen Walk Out beteiligen, im grossen Tessiner Outlet-Center Fox Town mit 160 Läden der GAV zusammen mit den mehrheitlich weiblichen Mitglieder erneuert oder in Nyon dank einer vorbildlichen Mobilisierung der VerkäuferInnen die Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten verhindert wird. Andererseits arbeiten wir in die Tiefe mit Betriebsgruppen in «geschlossenen» Betrieben, zum Beispiel in der Langzeitpflege. Ziel ist die Etablierung gewerkschaftlicher Strukturen, indem die Beschäftigten anhand kollektiver betrieblicher Themen in ihrem Betrieb eine Kampagne führen, um ihre Anliegen durchzusetzen. Selbstverständlich lassen sich gewerkschaftliche Methoden und Strategien nicht immer trennscharf abgrenzen; so sind im Rahmen von Betriebs- oder Branchenkampagnen Mischformen zwischen Arbeit in der Breite und Aufbau in die Tiefe durchaus möglich.

Walk Out in der Marktgasse, Bern, 14. Juni 2019

Die spektakulärste Streikaktion im Detailhandel am Frauenstreik 2019 fand an der Marktgasse in Bern statt. In dieser Einkaufsstrasse im Herzen von Bern gingen um elf Uhr 200 Verkäuferinnen auf die Strasse und bildeten eine Menschenkette. Diese Frauen trugen ein hundert Meter langes Banner mit

Forderungen wie keine Sonntagsarbeit, keine noch längeren Ladenöffnungszeiten, längerer Elternurlaub oder endlich rauf mit den Löhnen! Wie ist es zu dieser aussergewöhnlichen Aktion in einer Branche gekommen, die sich aus einer Vielzahl von verständlichen Gründen oft nur schwer mobilisieren lässt? Durch einen langen, systematischen und graduellen Aufbau entstanden Vertrauen und Mut, an diesem speziellen Tag für Frauen mitzumachen.

Während über drei Monaten waren die Gewerkschaften sechs Mal in jedem Laden und es wurde mit allen gesprochen. Wenn eine Verkäuferin am Morgen nicht gearbeitet hat, ist die Gewerkschaftssekretärin am Nachmittag zurückgekommen. Die Besuche haben schon am 8. März, am internationalen Frauentag, begonnen, an dem die GewerkschafterInnen Schokolade und Flyer zum Frauenstreik abgegeben haben. Dann wurden sehr viele längere freie Gespräche geführt, wo zunächst die Situation der Betroffenen erfragt wurde. Es war eine Gelegenheit, die individuellen Situationen der Verkäuferinnen und ihrer Filialleiterinnen (diese waren immer in den ganzen Prozess einbezogen) sowie die gemeinsamen Problematiken zu identifizieren und sich gegenseitig besser kennenzulernen. Der Einbezug und die Beteiligung der Filialleiterinnen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die gewerkschaftliche Arbeit im Detailhandel. Dann folgten die klassischen Phasen der Sensibilisierung, Identifizierung, Mobilisierung und Durchsetzung. Zuerst wurde mit allen abgeklärt, ob eine Bereitschaft besteht, eine Aktion mit ihren Anliegen im Zentrum in der Marktgasse durchzuführen. Bereits dabei wurde die Idee einer fünf Minuten dauernden Menschenkette lanciert. In der zweiten Phase wurde informiert, dass die grosse Mehrheit der Läden in der Marktgasse bereit war, bei der Aktion mitzuziehen. Die Aktion sollte Spass machen und die Gelegenheit bieten, die Themen der Verkäuferinnen an diesem Tag sichtbar zu machen. Es wurde gefragt, welche Anliegen auf einem Riesen-Transparent stehen sollten, ohne ihre Arbeitgeber direkt anzugreifen. In der dritten Phase der Mobilisierung stand die genaue Planung und Verbindlichkeit im Vordergrund. Die Themen der anderen Kolleginnen wurden mitgeteilt: Respekt für ihre Arbeit, Anerkennung der Branche, bessere Löhne und mehr Verständnis durch die KundInnen. Aber es musste für alle Verkäuferinnen klar sein, dass es die Beteiligung von allen brauchen würde, um diese Themen deutlich zu machen. Deshalb wurden Listen geführt mit genauen Angaben, wer arbeitet wann, Telefonnummern et cetera. Die Filialleiterinnen, die die Planung machen, waren besonders einbezogen. In der vierten Phase, in der Woche des Frauenstreiks, war das Thema überall präsent.

Am Frauenstreiktag selbst herrschte schon überall in der Stadt eine ganz spezielle Stimmung: Dieser Tag würde anders. Zwei GewerkschaftssekretärInnen sind nochmals am Morgen durch die Läden gegangen: Die Stimmung war so gut, dass einige Verkäuferinnen noch im letzten Moment gekippt sind und mitgemacht haben. Und so fand der grösste Walk Out von Verkäuferinnen in der Schweiz statt. Nach dem Frauenstreik waren die GewerkschaftssekretärInnen zuerst enttäuscht. Trotz der machtvollen Aktion und der positiven kollektiven Erfahrung wollten sich nur einige Frauen bei der Gewerkschaft organisieren. Aber jetzt, einige Monate später und mit einer drohenden Erweiterung der Ladenöffnungszeiten im Kanton Bern, hat sich die Stimmung wieder verändert. Die Gewerkschaft ist in der Marktgasse willkommen: Frau kennt sich und weiss, dass gemeinsam etwas zu bewegen ist. Die Bereitschaft, sich zu aktivieren und auch Mitglied zu werden, ist da. Dank der beharrlichen Mobilisierung und des Walk Out am Frauenstreik.

Foxtown: ein breit verankerter GAV

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Einkaufszentrums Fox Town in Mendrisio mit 1200 unterstellten Angestellten ist Ende 2019 mit bedeutenden Fortschritten – insbesondere für die Frauen – erneuert worden. Der symbolisch wichtigste ist der Kündigungsschutz während zwölf Monaten nach der Geburt. Diese Forderung ist direkt aus dem Frauenstreik hervorgegangen, der in der Region, dem Mendrisiotto, stark mobilisiert hat. Angesichts der Tatsache, dass in der Schweiz einer von zehn Frauen nach der Mutterschaft gekündigt wird, ist dies ein wesentlicher Schritt für siebzig bis achtzig Prozent der vorwiegend weiblichen Belegschaft. Der GAV verbietet neu auch Dienste von weniger als vier Stunden, schützt Angestellte mit mehr als fünfzig Alters- und fünfzehn Dienstjahren vor der Kündigung und verlängert den bezahlten Mutterschaftsurlaub von sechzehn Wochen um sechs nicht bezahlte Wochen, die auch von Vätern bezogen werden können. Das sind allesamt Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verbessern und aus einer Umfrage und regelmässigen Diskussionen mit den Mitgliedern resultierten. Diese Fortschritte waren nur möglich, da es gelang, 75 Prozent des Personals gewerkschaftlich zu organisieren.

Dies ist das Ergebnis der langjährigen gewerkschaftlichen Präsenz im Betrieb, in dem die GewerkschafterInnen einen Raum für Partizipation geschaffen haben. Den konstanten Kern des Betriebskollektivs bilden rund dreissig politisch und gewerkschaftlich ausgebildete Vertrauensleute,

welche die Verbindung zu ihren KollegInnen im Betrieb täglich herstellen. Eine Verkäuferin oder ein Verkäufer nimmt systematisch in der Verhandlungsdelegation Einsitz, was die Verankerung der Anliegen in der betrieblichen Realität sicherstellt und zu Ergebnissen führt, welche den Arbeitsalltag der VerkäuferInnen spürbar verbessern. Die Personalversammlungen finden jeweils um neun Uhr morgens vor der Öffnung des Einkaufszentrums statt, um einem Maximum an Frauen mit familiären Verpflichtungen die Teilnahme zu ermöglichen.

Nyon: ein einzigartiger Kampf gegen die Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten

Am 22. September 2019 haben 52,3 Prozent der Stimmbevölkerung von Nyon (VD) die Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten von 18 auf 19 Uhr am Samstag abgelehnt. Ein wichtiger Sieg für das Verkaufspersonal – insbesondere des weiblichen –, weil die Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten den Teufelskreis der Präkarisierung der weiblichen Arbeitsverhältnisse verschärft: Je länger die Öffnungszeiten sind, desto mehr setzen die Unternehmungen auf Teilzeitstellen mit zeitlich unbestimmten Kleinstpensen, um sich ein Maximum an Flexibilität zu sichern. Mehrheitlich Frauen besetzen diese Stellen, weil sie keine andere Wahl haben.

Dieser Abstimmungserfolg unterscheidet sich grundlegend von vielen anderen Referendumssiegen, denn er ist das Ergebnis einer starken Mobilisierung des während Monaten durch die Unia unterstützten Verkaufspersonals. Am Anfang standen eine fast tägliche Präsenz der GewerkschaftssekretärInnen in den Läden, eine Arbeitsgruppe von rund fünfzehn VerkäuferInnen und eine grössere Whatsapp-Gruppe, die rund um die blockierten Verhandlungen für den städtischen Verkaufs-GAV gebildet wurde. Die VerkäuferInnen widersetzten sich so dem Plan der Arbeitgeber, die Ladenöffnungszeiten auszudehnen. Als die Stadtregierung aber Anfang April die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten beschloss, waren die VerkäuferInnen resigniert: «Die Arbeitgeber sind zu stark, die PolitikerInnen und die Medien sind mit ihnen.» Es brauchte Tag für Tag den Einsatz der GewerkschaftssekretärInnen, um die VerkäuferInnen zu motivieren, sich zu mobilisieren und zu wehren. Dieser tägliche Kampf gegen die Zweifel hat funktioniert: Das Vertrauen wuchs und eine Versammlung mit siebzig VerkäuferInnen (!) hat Ende Mai die Lancierung des Referendums beschlossen. Nun mussten in dreissig Tagen 2000 Unterschriften gesammelt werden, eine grosse Herausforderung. Die Rolle der Gewerkschaft war, die Initiativen der VerkäuferIn-

nen zu unterstützen und diese für das Sammeln der Unterschriften argumentativ und handwerklich zu schulen. Es entwickelte sich eine produktive Dynamik, und die VerkäuferInnen sammelten Unterschriften von Tür zu Tür, bei der Abfallentsorgungsstelle, an gewerkschaftlichen Ständen und so weiter. Bei Coop hing das Referendumsplakat an der Kasse und die FilialleiterInnen sammelten ebenfalls. Eine Migros-Verkäuferin brachte allein 300 Unterschriften zusammen. Parallel dazu trug Unia das Referendum ins Frauen*streikkollektiv: Die Verkäuferinnen wurden dazu eingeladen und sie entschieden, eine Demonstration am Abend des 14. Juni zu organisieren, damit sie sich auch am Frauenstreik beteiligen konnten. 120 Verkäuferinnen haben schliesslich demonstriert und die Referendumsunterschriften konnten am 27. Juni eingereicht werden. Auch während des Abstimmungskampfes hat die Gewerkschaft eine Unterstützungsrolle eingenommen, denn die Arbeitgeberseite hat immer wieder versucht – zum Teil mit Drohungen –, die VerkäuferInnen einzuschüchtern und zu entmutigen. Der gewerkschaftliche Einsatz hat indes das Vertrauen der aktiven VerkäuferInnen gestärkt und diese haben die Abstimmung gewonnen.

Langzeitpflege: ein gewerkschaftlicher «Pflegefall»

Dass die Langzeitpflege eine der am schnellsten wachsenden Branchen innerhalb der Gewerkschaft ist, ist kein Zufall: Zum einen nimmt die Anzahl Beschäftigter laufend zu, zum anderen ist seit der schweizweiten Einführung des neuen Finanzierungssystems per 1. Januar 2011 eine Verschärfung der Arbeitsbedingungen feststellbar. Das neue Regime soll Betriebe zu möglichst wirtschaftlichem Handeln anhalten. Die Pflegeleistungen sollen möglichst effizient und kostengünstig erbracht werden. Weil der Personalaufwand in einem Heim der grösste Budgetposten ist, führte der Systemwechsel primär zu einer Flexibilisierung und Verdichtung der Arbeit (Burri/Durtschi 2019). Schweizweit gab es in den Alters- und Pflegeheimen per Ende 2018 134 000 Beschäftigte, davon 110 000 Frauen. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad liegt bei gut 71 Prozent. Die drängendsten Probleme der Branche lassen sich mit den Anliegen Zeit, Geld und Respekt zusammenfassen: So wenden beispielsweise viele Betriebe Jahresarbeitszeitmodelle an, um die Pflegenden möglichst flexibel einteilen und auch abrufen zu können. Gemäss einer Unia-Umfrage von 2019 müssen 69 Prozent der Beschäftigten auch während der Freizeit erreichbar sein, 89 Prozent gaben an, häufig unter Zeitdruck zu arbeiten, und nur 31 Prozent können teilweise oder ganz ihr Arbeitstempo selbst bestimmen (Unia 2020, i. E.). Der hohe Druck, die

Schichtarbeit und die damit einhergehenden gesundheitlichen Folgen zwingen viele Beschäftigte zu einer Pensenreduktion, welche aufgrund der eher tiefen Löhne aber selten möglich ist. Und letztendlich zeugt es von fehlendem Respekt gegenüber den Pflegenden, aufgrund politischer und ökonomischer Gesichtspunkte zu definieren, welche Leistungen (nicht) als Pflege gelten und wie lange diese zu dauern haben, wie dies das neue Finanzierungsregime festlegt. So erstaunt es nicht, dass 48 Prozent der befragten Pflegenden angaben, nicht bis zur Pensionierung in der Pflege arbeiten zu können oder zu wollen – der eigene Anspruch einer guten Pflege kollidiert laufend mit der in den Heimen vorgefundenen Realität (Unia 2019). Die hohe Berufsausstiegs- und Fluktuationsrate verschärft den bereits bestehenden Personalmangel beim qualifizierten Personal zusätzlich und wird zu einem gesamtgesellschaftlichen Versorgungsproblem führen, da die Anzahl Pflegebedürftiger in den nächsten Jahrzehnten zunehmen wird (OBSAN 2016).

Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Alters- und Pflegeheimen ist also von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung und kann nur durch Gewerkschaften erwirkt werden. Dafür sind die praktischen Voraussetzungen eher ungünstig. So existieren in der Deutschschweiz bis auf wenige Ausnahmen keine Gesamtarbeitsverträge und die (arbeits-)gesetzlichen Grundlagen sind für Heime zusätzlich aufgeweicht. Zudem hat sich die durch den Gesetzgeber beabsichtigte Ökonomisierung auch in der jeweiligen betrieblichen Organisation und Führungskultur niedergeschlagen. Dies lässt sich auch an der oftmals gewerkschaftsfeindlichen Haltung der Arbeitgeber feststellen. So werden oftmals rein klärende Gespräche zwischen GewerkschaftsvertreterInnen und Arbeitgebern verweigert und Hausverbote gegenüber GewerkschaftsvertreterInnen ausgesprochen. Kurz: Die fehlende Anerkennung von Gewerkschaften als Sozialpartner sowie fehlende gewerkschaftliche Rechte zwingen zu einer Neuausrichtung der Gewerkschaftsarbeit. In sogenannt geschlossenen Betrieben – also in Betrieben ohne direkte gewerkschaftliche Zutrittsmöglichkeiten kann die Kommunikation nur durch aktive Mitglieder geleistet werden. Gewerkschaftliche Kernaufgabe ist es daher, diese Aktiven und Kommunikationsnetzwerke im Sinne gewerkschaftlicher Betriebsgruppen aufzubauen. Dies gelingt, indem Betroffene in konkreten betrieblichen Kampagnen zu Beteiligten werden und so als Beschäftigte ihre Selbstwirksamkeit erfahren. Erfolgreich sind wir als Gewerkschaft dann, wenn es uns gelingt, möglichst konkrete Anliegen auf betrieblicher Ebene zu identifizieren, daraus Forderungen abzuleiten und diese mit einer Gruppe aktiver Gewerkschaftsmitglieder durchzusetzen. In einem jüngst organisierten Betrieb betraf dies

beispielsweise den Umgang mit Krankheit – Mitarbeitende wurden durch Vorgesetzte bei Absenzen unter Druck gesetzt – und die ungenügend funktionierende Dienstplanung. Anhand dieser konkreten Themen können aktive Gewerkschaftsmitglieder mit ihren KollegInnen sprechen, sie zu Versammlungen und weiteren Aktionen mobilisieren und durch den hohen Organisationsgrad auch Druck auf das Management des Betriebs aufbauen.

Probleme und Anliegen von Beschäftigten müssen den Ausgangspunkt bilden. Gleich verhält es sich mit der Planung von Kampagnen zur Durchsetzung dieser Anliegen. Das grosse Engagement und die damit verbundene Mehrfachbelastung der Beteiligten kann nur erwartet werden, wenn die Beschäftigten selbst über Ziele, Forderungen und Kampagnenschritte bestimmen können, denn letztendlich müssen sie unter ihren KollegInnen die Gewerkschaft vertreten. Beide Prämissen bedeuten, dass sich hauptamtliche GewerkschafterInnen vermehrt als UnterstützerInnen und BeraterInnen sehen und ihren Mitgliedern den Raum bieten, mitzubestimmen und mitzugestalten. Insbesondere in Branchen oder Berufen mit hohen Frauenanteilen müssen dafür Strukturen geschaffen werden, in welchen trotz Mehrfachbelastung Partizipation und Mitarbeit ermöglicht werden. Dies geschieht beispielsweise durch Vertretungssysteme. Dadurch kann vereinbart werden, welche Aktivistin aus welcher Abteilung wann an Sitzungen teilnimmt, wer sie im Verhinderungsfall vertritt und wie Informationen im Betrieb weitergetragen werden. Ferner müssen Versammlungen und Sitzungen so gestaltet werden, dass eine eigene Entscheidungsfindung möglich ist. Die Gestaltung muss interaktiv, partizipativ und lösungsorientiert sein. So orientiert sich der Sitzungsablauf bei der Unia immer an demselben Schema: Analyse der Situation (Plenumsdiskussion oder Gruppenarbeit), Planung (wie lösen wir das Problem) und Vereinbarung (Definition und Terminierung der nächsten Schritte sowie Zuweisung an Aktive). Entscheide werden wenn möglich nach dem Konsensprinzip getroffen, die GewerkschaftssekretärInnen sind eher in einer ModeratorInnenrolle denn in einer leitenden Funktion. Sie nehmen die Rolle als ExpertInnen ein, die sich beratend äussern und so mithelfen, konkrete Entscheidungen über die nächsten Schritte der Kampagne zu treffen.

Fazit

Unabhängig von der Branche und der jeweiligen gewerkschaftlichen Arbeitsweise sind es drei Faktoren, die Mobilisierungen erfolgreich machen. Grundlage ist der direkte Kontakt zwischen GewerkschafterInnen und den

Beschäftigten, die mobilisiert werden sollen. Die GewerkschafterInnen können Angestellte der Gewerkschaft oder auch aktive Mitglieder sein. Dabei ist klar: Je näher die GewerkschafterInnen an der Lebens- und Arbeitsrealität der Beschäftigten sind, desto erfolgreicher ist eine Mobilisierung. Insbesondere das Beispiel Foxtown im Tessin und das erfolgreiche Referendum in Nyon bestätigten erneut die wichtige Rolle engagierter, ausgebildeter und durch GewerkschaftssekretärInnen begleiteter Vertrauensfrauen und AktivistInnen. Auch für die Organisierung in der Langzeitpflege ist dies eine Grundvoraussetzung.

Zweitens müssen Mobilisierungen möglichst konkret, also anhand konkreter Anliegen und Forderungen sowie anhand konkreter, nachvollziehbarer Pläne organisiert sein. Die breite Aktion der mutigen Verkäuferinnen in der Marktgasse zeigt die Wichtigkeit einer systematischen Präsenz der GewerkschafterInnen an den Arbeitsplätzen und die Wichtigkeit der guten Planung von Botschaften und Kommunikation. Ferner zeigen alle Beispiele, dass die Forderungen, anhand derer Beschäftigte mobilisiert werden, nicht am gewerkschaftlichen Reissbrett entstehen, sondern sich aus den Anliegen der Beschäftigen ableiten müssen.

Drittens braucht es einen möglichst frühen und partizipativen Einbezug der Beteiligten. Denn erst ernst gemeinte Partizipation gewährleistet, dass die richtigen Anliegen identifiziert und funktionierende Pläne erstellt werden können. Zudem ermöglicht die Partizipation der Betroffenen und Beteiligten eine Identifizierung mit der (Gewerkschafts-)Bewegung und einen nachhaltigen Aufbau von Gruppenstrukturen. Insbesondere die Frauenstreikbewegung hat gezeigt, dass aktive Kollektive und Gruppen an der Basis unverzichtbar sind.

Literatur

Burri, Samuel / Durtschi, Adrian, 2019: Arbeiten in Pflege und Betreuung – privat, international und prekär. In: Gurny, Ruth / Ringger, Beat / Seifert, Kurt (Hg.): Gutes Alter. Eine Gesellschaft des guten langen Lebens für alle. Zürich, 108–115

Schweizerisches Gesundheitsobservatorium OBSAN (Hg.), 2016: Gesundheitspersonal in der Schweiz. Bestandesaufnahme und Prognosen bis 2030. Neuchâtel

Unia, 2019: Resultate der Umfrage in der Pflege, online verfügbar unter: www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/dienstleistungsberufe/pflege-betreuung/arbeitsalltag (Abfrage 30.12.2019)

Unia 2020 (im Erscheinen): Nicht repräsentative Unia-Umfrage, durchgeführt zwischen Juni und September 2019 mit 496 auswertbaren Antworten