

FRAUEN*STREIK

14. JUNI 2019



Streiken in der Kinderbetreuung– Lohn, Zeit, Respekt!

Inhalt:

1. Zahlen und Infos zur familienergänzenden Kinderbetreuung
2. Warum streiken in Kita und Hort?
3. Was tun: Streiks und Aktivitäten in Kita und Hort
4. Petition für bessere Arbeitsbedingungen (Muster)
5. Musterbriefe zum 14. Juni an Trägerschaften und Eltern
6. Rechtliche Fragen: Dürfen Kita- und Hortmitarbeiterinnen streiken?

1. Zahlen und Infos zur familienergänzenden Kinderbetreuung

Die familienergänzende Kinderbetreuung in der Schweiz ist zugleich eine Erfolgsgeschichte und eine Tragödie. Die Nachfrage wächst immer weiter, die politische Umsetzung ist aber halbherzig und die Finanzierung ungenügend. Leidtragende sind die Eltern und die Angestellten.

Es gibt keine verlässlichen nationalen Statistiken zur Kinderbetreuung, daher auch keine aktuellen Zahlen. Basierend auf Angaben der Verantwortlichen der Kantone lässt sich schliessen, dass es in der Schweiz aktuell etwa 62'500 Betreuungsplätze für Kinder im Vorschulalter in Kindertagesstätten und rund 81'000 Plätze für die schulergänzende Betreuung am Mittag gibt. Am Vormittag und am Nachmittag ist die Zahl der Betreuungsplätze allerdings je nach Kanton zum Teil bedeutend tiefer.

Das aktuelle Kita-Platzangebot entspricht einem Versorgungsgrad von 18 %. Der Kita-Versorgungsgrad ist in den Kantonen sowie in Stadt und Land unterschiedlich. Er schwankt zwi-

schen 3 % in Appenzell Innerrhoden und 29 % im Kanton Genf. Im Schulbereich wird der Versorgungsgrad auf 13 % geschätzt. (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2017)

Der jüngste Auswertungsbericht zur Anstossfinanzierung des Bundes zeigt, dass nach wie vor 43 % der angestellten Personen in Kitas und Horte über keine einschlägige Ausbildung verfügen.

Die familienergänzende Kinderbetreuung ist ein typischer Frauenberuf, besonders im Vorschulalter. Da es keine Statistiken zum Personal gibt, hier nur zwei Beispiele:

Frauenanteil in der Kinderbetreuung

	Total	Anteil Frauen
Auszubildende, FaBe Kinderbetreuung ¹	6242	5398 (= 86.5 %)
Hortpersonal Zürich ²	881	718 (= 81.5 %)

Kosten

In der Schweiz wird die familienergänzende Betreuung im Vorschulalter grösstenteils durch die Eltern finanziert, die Eltern zahlen in den Kitas zwischen 38 % und 66 % der Vollkosten.

Trotz der horrend hohen Elternbeiträge sind Kitas und schulergänzende Betreuung unterfinanziert, zulasten des Personals. Die Eltern verlangen zurecht, dass die Betreuung günstiger werden muss, und daraus wird dann die Behauptung gedreht, die Kitas würden zu hohe Kosten erzeugen. In Tat und Wahrheit ist jedoch einfach die öffentliche Finanzierung ungenügend.

Die OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) empfiehlt eine Investition von 1 % vom BIP, allein für die vorschulische Kinderbetreuung, und hat die Schweiz auch schon ausdrücklich aufgefordert, die Investitionen in diesen Bereich zu erhöhen. Tatsächlich beträgt die Investition der Schweiz bisher ungefähr ein Fünftel dieses Betrags.

Personal und Anstellungsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen in der vorschulischen Kinderbetreuung sind völlig ungenügend. Es gibt in der Deutschschweiz keinen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), und an vielen Orten gelten nur die minimalen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

In der schulergänzenden Betreuung sind die Bedingungen etwas besser geregelt, wenn es sich um öffentlich-rechtliche Betreuungseinrichtungen handelt. In Einrichtungen mit privater Trägerschaft gelten ebenfalls häufig nur minimale Bestimmungen.

Die meisten Kantone definieren zwar Zulassungsbestimmungen für Kitas, aber diese enthalten keine Vorgaben zu den Arbeits- und Anstellungsbedingungen des Personals. Das ist mit ein Grund für den unglaublich hohen Anteil an Unausgebildeten (einschliesslich PraktikantInnen), die in der Tagesbetreuung arbeiten. Die Kantone erlauben damit auch bei öffentlich subventionierten Betrieben massives Lohndumping und Lohndruck, denn die vielen „Billigkräfte“ halten das allgemeine Lohnniveau tief.

¹ BfS, Statistik der beruflichen Grundbildung 2017

² Statistik Stadt Zürich, Zahlen von 2014

Löhne

Obwohl es sich bei der Kinderbetreuung um eine anspruchsvolle und verantwortungsvolle Arbeit handelt, die eine qualifizierte Ausbildung, Fachwissen und stetige Weiterbildung verlangt, ist das Lohnniveau tief, auch im Blick auf Berufe mit vergleichbarer Ausbildung. Ursache ist die fehlende Bereitschaft der öffentlichen Hand, die Kinderbetreuung angemessen zu finanzieren.

	Empfehlung Kibesuisse, Anfangslohn	Empfehlung Kibesuisse, 10 Jahre Erfahrung ³	GAV Kanton Waadt, Anfangslohn	GAV Kanton Waadt, 10 Jahre Erfahrung
Fachperson Betreuung EFZ	4000 - 4200	4500 - 4725	4430	5481
Kindererzieherin HF/ tertiär	4700 - 5000	5400 - 5778	4885	6097
zum Vergleich				
	Anfangslohn⁴	10 Jahre Erfahrung		
Fachperson Gesundheit EFZ	4580 - 5260	5430 - 6240		
Fachperson Gesundheit mit HF	5120 - 5880	6080 - 6980		
Kindergartenlehrperson Deutschschweiz Mittelwert ⁵	5630	7320		

2. Streiken in Kita und Hort ...

Es gibt viele Gründe in Kitas und Horten zu streiken.

... für bessere Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung

- Je weiblicher ein Beruf ist, desto weniger ist er wert. Das gilt ganz besonders in der familienergänzenden Kinderbetreuung im Vorschulbereich, denn dort sind die Löhne am niedrigsten - zu niedrig! Sie zeigen, dass die Arbeit nicht wirklich anerkannt wird. Die Arbeit in Kitas ist anspruchsvoll, das Lohnniveau müsste in einem begründeten Verhältnis zu den Löhnen von Lehrpersonen stehen.
- Die Berufe in der Kinderbetreuung werden nicht angemessen wertgeschätzt. Die Arbeitsbedingungen in Kitas und privaten Horten werden den Anforderungen an den meisten Orten nicht gerecht. Es braucht Vorbereitungs- und Nachbereitungszeit, Supervision und Weiterbildung. Es braucht gute öffentliche Anstellungsbedingungen oder Gesamtarbeitsverträge (GAV).

³ Stufe 5 von insgesamt 20 Stufen. Bei regelmässigem Anstieg würde man Stufe 5 nach etwa 10 Jahren Berufstätigkeit erreichen.

⁴ Übliche Löhne gem. www.lohnrechner.ch, Durchschnitt ganze Schweiz

⁵ Lohndatenerhebung der Lehrkräfte, Auswertung 2018 https://www.edk.ch/sites/default/files/Auswertung%20Lohndatenerhebung_def_2018-05-08.pdf

- Stellenpläne und Betreuungsschlüssel werden heute nach finanziellen Kriterien festgelegt, nicht nach den Anforderungen der pädagogischen Arbeit. Die Betreuungsschlüssel müssen an den Kindern orientiert sein, nicht an den Finanzen.
- Die Arbeitsbedingungen sind nicht ausreichend geregelt. Bund und Kantone drücken sich um ihre Verantwortung oder schieben sie an die Gemeinden ab, die sich ebenfalls drücken.
- Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit einer eigenen Familie ist kaum möglich. Die Löhne in der Kita sind nicht hoch genug, um eine Familie davon zu ernähren.
- Die Pensen sind besonders im Hort oftmals so zerstückelt, dass ein mittleres Teilzeitpensum auf 4-5 Tage verteilt werden muss. Auch Kleinstpensen sind sehr verbreitet.

... für Respekt für unsere Arbeit und eine gleichstellungsorientierte Kinderbetreuung

- Es gibt keinen klaren Berufsauftrag für Kitas und Horte. Unterschwellig wird davon ausgegangen, dass Frauen sowieso wissen, wie sie das machen müssen. Die Arbeit wird einerseits nicht richtig respektiert, andererseits werden damit traditionelle Rollenmuster weitergeführt.
- Geschlechtergerechte Erziehung ist kaum irgendwo ein Thema, und an vielen Orten werden einfach die traditionellen Rollenteilungen weitergegeben. Vgl. dazu für Kitas «Nicos Puppe und Sophies Lastwagen», Handbuch für die Beobachtung von Interaktionen zwischen pädagogischen Fachpersonen, Eltern und Mädchen und Jungen. Von Véronique Ducret & Véronique Le Roy, deutsche Ausgabe 2013
- Die Elternbeiträge sind viel zu hoch, so dass es für viele Elternpaare günstiger ist, wenn einer von beiden zuhause bleibt oder das Pensum reduziert. Meistens sind das die Frauen, zum Schaden für ihre Alterssicherung und ihre Karriere.
- Die schulergänzende Betreuung/ Horte werden an vielen Orten von Seiten der Schule komplett ignoriert. Die Schule interessiert sich nicht für das, was im Hort passiert, und sieht den Hort als untergeordnet an.

... aus Solidarität mit Arbeitnehmerinnen in anderen Branchen

Auch wenn die Lohngleichheit seit 38 Jahren in der Verfassung festgeschrieben ist, beträgt der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen immer noch fast 20 %. Zwei Fünftel dieser Differenz können nicht durch sogenannte objektive Faktoren wie Ausbildung, berufliche Stellung oder Aufgaben erklärt werden. Insgesamt entgehen den Frauen damit ca. 10 Milliarden Franken im Jahr.

- Im öffentlichen Dienst beträgt der Lohnunterschied (auf eine 100 %-Anstellung berechnet) über 16 %. Da die meisten Frauen Teilzeit arbeiten, beträgt der tatsächliche Unterschied auf der Lohnabrechnung etwa 32 %.
- Die Frauen sind im Berufsleben mit einer sogenannten gläsernen Decke konfrontiert, und sie müssen häufig immer noch zwischen Karriere und Familie wählen – eine Wahl, die von den Männern nicht erwartet wird.
- Sogenannte Frauenberufe werden abgewertet, mit Folgen für den Lohn.
- Frauen sind immer noch häufig mit sexistischen Bemerkungen und Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert. Bei den Gerichten werden Gleichstellungsklagen in 76 % der Fälle abgewiesen (negativ entschieden), Klagen zur sexuellen Belästigung in 83 % der Fälle.

- Schwangere Frauen müssen immer befürchten, dass ihr Mutterschaftsurlaub Konsequenzen haben könnte, wenn sie die Arbeit wieder aufnehmen (Entlassung, Folgen für die Karriere...).
- Ausserberufliche Betreuungs- und Hausarbeit ist weder wertgeschätzt noch bezahlt.
- Die Regelungen für die Versorgung und Betreuung von kranken Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind an den meisten Arbeitsorten ungenügend.

3. Was tun – Streiks und Aktivitäten in Kita und Hort

Am 14. Juni wollen wir zeigen, dass ohne die Arbeit von Frauen nichts läuft. Wir wollen sichtbar machen, dass die Arbeit in Kitas und Horten unterbewertet wird und dass wir mehr Anerkennung dafür fordern.

Was tun im Vorfeld?

- Aufforderung an Trägerschaften und Kitaleitungen, den Tag zu nutzen, um die Unterbewertung der Betreuungsarbeit zu thematisieren.
- Streikbuttons tragen, Kolleginnen und Kollegen über den 14. Juni informieren.
- Gemeinsam einen Plan für die eigene Einrichtung (Kita, Hort, Mittagstisch...) ausarbeiten: Was können wir tun, um die Unterbewertung unserer Arbeit deutlich zu machen?
- Eine Petition ausarbeiten und Unterschriften sammeln (Vorschlag im Anhang), zur Übergabe am 14. Juni.
- Eltern über den Frauenstreik, die Gründe und die geplanten Aktivitäten informieren (Musterbrief im Anhang). Minimalservice organisieren für Kinder, die nicht vorzeitig abgeholt werden können.

Was tun am 14. Juni?

- Ein-, zwei-, drei- oder mehrstündige Streiks an ausgewählten Kitas. Den ganzen Nachmittag oder um 15.30 Uhr schliessen (weil 20 % Lohnungleichheit heisst, dass Frauen bei einem Standardtag ab 15.24 Uhr nicht mehr bezahlt sind).
- Verlängerte Protestpause, verlängerte Mittagspause planen (Minimalversorgung der Kinder durch die Männer).
- Streikfahnen und/ oder lila Tücher raushängen.
- Transparente und/ oder Plakate mit Forderungen und Informationen am und im Haus anbringen. „Diese Kita wird bestreikt“ – „Bessere Arbeitsbedingungen = mehr Zeit für Ihre Kinder“, ...
- T-Shirts mit Frauenstreiklogo oder selbstbemalte T-Shirts mit Botschaften tragen. Frauenstreik-Buttons tragen. Lila, pinke oder violette Kleider oder Accessoires tragen.
- Eine Versammlung zum Thema Gleichstellung, Vereinbarkeit, Arbeitsbedingungen abhalten, Forderungen und Verbesserungen zusammentragen.
- Austausch zwischen Schule und Hort zum Thema geschlechtergerechte Erziehung organisieren. Gemeinsame Grundsätze erarbeiten und verabschieden.
- Gemeinsam Transparente oder Plakate für die Demo am Spätnachmittag produzieren.
- Gemeinsam zur Demo gehen.

4. Petition für bessere Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung (Muster)

Bis heute gibt es in der Deutschschweiz keinen Kanton, der die Zulassung von privaten Kitas, Mittagstischen oder Horten mit Anforderungen an die Arbeitsbedingungen des Personals knüpft. Die Arbeitsbedingungen werden in den meisten Zulassungsrichtlinien mit keinem Wort erwähnt.

Damit zeigen Kantone und Gemeinden überdeutlich, dass sie die Betreuungsberufe nicht ausreichend respektieren. Geregelte Arbeitsbedingungen sind nicht nur Ausdruck von Wertschätzung für die Angestellten, sondern auch ein wichtiger Baustein für die Qualitätsentwicklung.

Wir fordern daher, dass die Zulassung von privaten Kitas und anderen Betreuungseinrichtungen an das Vorliegen eines GAV oder anderweitig verbindlich geregelte Arbeitsbedingungen (zum Beispiel gemäss Musterarbeitsvertrag des VPOD) geknüpft werden muss.

Entwurf (Muster) für eine entsprechende Petition:

Kinderbetreuung mit Qualität – Für faire Arbeitsbedingungen!

Die unterzeichnenden Personen sind in <Kanton oder Gemeinde einfügen> in den Kindertagesstätten und ihren Trägerschaften tätig oder Eltern betreuter Kinder.

Sie fordern die Verantwortlichen in Politik und Verwaltung auf, für eine ausreichende und faire Regelung der Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung zu sorgen. Die Richtlinien für die Bewilligung von Kitas sollen ergänzt werden mit Regelungen zu den Arbeitsbedingungen des Personals. Zu den Voraussetzungen für die Bewilligung muss gehören, dass es einen GAV oder einen allgemeingültigen, sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Arbeitsvertrag gibt. Dieser Arbeitsvertrag muss u.a. Regelungen zur Vor- und Nachbereitungszeit und Regelungen zu den Stellenschlüsseln enthalten. Unausgebildetes Personal darf in den Betreuungsschlüsseln nicht angerechnet werden. Die Einhaltung der Voraussetzungen muss regelmässig überprüft werden.

Name, Vorname	Kita	Kita Mitarb K Eltern E	Unterschrift

Die Petition kann von allen Personen unterzeichnet werden, unabhängig vom Alter, Wohnsitz oder Aufenthaltsstatus.

Weitere Infos und Unterstützung zum Vorgehen bei einer Petition gibt es beim VPOD:

christine.flitner@vpod-ssp.ch

5. Musterbriefe zum 14. Juni an Trägerschaften und Eltern

Brief an Trägerschaften/ Leitung

(Datum)

14. Juni 2019: Frauenstreik- und Aktionstag

Sehr geehrte

Wie Sie vielleicht schon gehört haben, findet am 14. Juni 2019 ein landesweiter Frauenstreik- und Aktionstag statt – für Gleichstellung und gegen jede Form von Sexismus und Gewalt gegen Frauen. Er bietet allen Frauen und solidarischen Männern die Gelegenheit, auf fortdauernde Probleme bei der Gleichstellung aufmerksam zu machen.

Der Tag ist eine gute Gelegenheit, die familienexterne Kinderbetreuung zum Thema zu machen und zu zeigen, dass die Kinderbetreuung als sogenannter Frauenberuf gesellschaftlich unterbewertet ist, trotz dem grossen Engagement der Angestellten.

Als deutliches Zeichen sollen möglichst viele Kitas am Nachmittag des 14. Juni *<alternativ: am 14. Juni ab 15.30 Uhr>* geschlossen werden. Im Vorfeld sollen Eltern und Öffentlichkeit über die Gründe dafür informiert werden. Selbstverständlich wird eine Minimalbetreuung vor Ort oder in der Nähe für diejenigen Kinder gewährleistet sein, die nicht bis 15.30 Uhr abgeholt werden können.

Zweifelloos wird es viele Angestellte geben, die an den Aktionen des 14. Juni teilnehmen wollen und den Tag nutzen wollen, um darauf aufmerksam zu machen, welche wichtige Rolle gute Arbeitsbedingungen für eine professionelle Kinderbetreuung spielen. Wir sind der Meinung, dass diese Aktivitäten nicht behindert werden sollten und rufen Sie dazu auf, das Engagement der Angestellten zugunsten der verfassungsmässig verankerten Gleichstellung zu akzeptieren und auf jegliche Sanktionen gegenüber Angestellten zu verzichten, welche sich an den Aktionen beteiligen.

Wir würden gerne mit Ihnen besprechen, welche Aktivitäten angedacht sind und welche Möglichkeiten wir sehen, um die Kita-Arbeit am 14. Juni ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken.

(Terminvorschlag oder Anruf ankündigen)

Mit freundlichen Grüssen

Alternativer Schluss:

Wir Angestellten der Kita xy möchten an den Aktionen des 14. Juni teilnehmen und den Tag nutzen, um auf die wichtige Rolle einer professionellen Kinderbetreuung für die Gleichstellung aufmerksam zu machen.

Wir würden Sie gerne informieren, welche Aktivitäten angedacht sind und welche Möglichkeiten wir sehen, um die Kita-Arbeit am 14. Juni ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken.

(Terminvorschlag oder Anruf ankündigen)

An Eltern/ NutzerInnen (Ankündigung im Vorfeld)

14. Juni 2019: Frauenstreik- und Aktionstag

Liebe Eltern/ Liebe ...

Wie Sie vielleicht schon gehört haben, findet am 14. Juni 2019 ein landesweiter Frauenstreik- und Aktionstag statt. Er bietet allen Frauen und solidarischen Männern die Gelegenheit, auf fortdauernde Defizite bei der Gleichstellung aufmerksam zu machen.

Nach wie vor sind Frauenberufe weniger anerkannt und schlechter bezahlt. Dazu kommt die viele unbezahlte Arbeit – für Haushalt, Kinder, pflegebedürftige oder alte Angehörige, welche zum grossen Teil von Frauen erledigt wird. In der Folge arbeitet die Mehrheit der Frauen Teilzeit, was ihr Einkommen und später ihre Altersrente weiter schmälert.

Sich mit Kindern beschäftigen, für alte Menschen sorgen, Kranke pflegen, putzen und aufräumen sind notwendige Tätigkeiten zum Nutzen von allen. Sie werden nach wie vor überwiegend von Frauen erledigt, in der Berufswelt wie im Privatleben. Diese Tätigkeiten sollten so finanziert werden, dass gute Dienstleistungen und gute Arbeitsbedingungen gewährleistet sind. In Realität stehen wir ständig unter Druck.

- Wir wollen mehr Anerkennung für unsere Arbeit.
- Wir brauchen mehr Vor- und Nachbereitungszeit, damit wir mehr Zeit für Ihre Kinder haben.
- Wir fordern mehr Geld für die Kinderbetreuung, damit wir faire Löhne erhalten und ausreichend ausgebildetes Personal finden.
- Wir fordern einen GAV für die Kinderbetreuung, damit alle Anbieter faire Arbeitsbedingungen einhalten müssen.

Deshalb wollen wir am 14. Juni streiken.

Weil Frauen generell in der Schweiz immer noch etwa ein Fünftel weniger verdienen als Männer, werden wir am 14. Juni ein Fünftel weniger arbeiten und um 15.30 Uhr aufhören. Unsere Einrichtung wird daher ab 15.30 Uhr geschlossen.

<Programm einfügen: Versammlung – Petition – gemeinsamer Treffpunkt aller Kitamitarbeitenden – gemeinsamer Gang zur Demo - ...>

Wir bitten Sie, eventuelle Unannehmlichkeiten zu entschuldigen, welche für Sie durch die Aktivitäten am 14. Juni entstehen könnten. Und wir laden Sie ein, die Aktionen zu unterstützen und wenn möglich daran teilzunehmen. Gleichstellung geht uns alle an, auch die Männer!

Für Notfälle haben wir einen Minimalsdienst organisiert. Kinder, die am 14. Juni nicht bis 15.30 Uhr abgeholt werden können, <werden von xy betreut, werden zur Kita xy gebracht und dort betreut>

6. Rechtliche Fragen: Dürfen Kita- und Hort-Mitarbeiterinnen streiken?

Immer wieder wird die Frage gestellt, ob Kita- und Hort-Mitarbeiterinnen überhaupt streiken dürfen.

Was ist ein Streik? Streik im engeren Sinne ist eine kollektive, in der Regel befristete oder doch länger dauernde Arbeitsniederlegung **zur Durchsetzung von Forderungen, die das Arbeitsverhältnis betreffen**. Neben dem Streik gibt es eine Reihe weiterer kollektiver Kampfmassnahmen: Protestpause, Dienst nach Vorschrift («Bummelstreik»), Unterlassung gewisser Arbeitsleistungen (z.B. Verzicht auf administrative Arbeiten = «Bleistiftstreik»), Verweigerung der Benützung der Dienstkleider (z.B. farbige T-Shirts statt weisse Arbeitskleidung), Sit-in («Sitzstreik»), etc.

Grundsätzlich ist das Streikrecht seit 1999 ausdrücklich in der Bundesverfassung verankert. Der Streik ist auch für Angestellte des öffentlichen Dienstes zulässig.

Nach wie vor sind Frauen in der Arbeitswelt in vieler Hinsicht diskriminiert. Der VPOD ruft daher zusammen mit den anderen SGB-Gewerkschaften zum Streik am 14. Juni 2019 auf. Das in der Bundesverfassung verankerte Streikrecht berechtigt jede Frau, für die Beseitigung der Diskriminierung Kampfmittel einzusetzen wie Protestpausen, Kleiderstreik, Arbeitsniederlegung, etc.

Einschränkungen des Streikrechts gibt es für unerlässliche Dienste, z.B. die Notaufnahme im Spital oder die Einsatzbereitschaft der Feuerwehr. Aber es ist nicht zulässig, ganzen Berufskategorien das Streiken generell zu verbieten, wie vor Kurzem in einem Urteil des Bundesgerichts festgehalten wurde. Sie müssen jedoch die **Versorgung ihrer Schutzbefohlenen gewährleisten**. In diesem Sinne ist es wichtig, dass Berufsgruppen mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben sicherstellen, dass ihre Klientinnen, Patienten oder eben die Kinder professionell betreut sind – beispielsweise gemäss Sonntagsdienstplan oder durch die männlichen Kollegen. **Für Kita und Hort heisst das, dass eine Minimalbetreuung – vorzugsweise durch männliche Kollegen – gewährleistet sein muss.** Das muss nicht zwingend am üblichen Ort sein, es könnten auch Kinder aus verschiedenen Kitas gemeinsam versorgt werden.

Kann das Mitmachen beim Frauenstreik Nachteile nach sich ziehen? Streik und Kampfmassnahmen sind legal – aber natürlich kann es sein, dass einzelne Arbeitgeber Druck und Sanktionen einsetzen. Das ist immer so, wenn Menschen sich für ihre Rechte wehren. Aber nur wenn wir uns wehren, können wir Fortschritte erzielen, und nur weil viele Frauen vor uns sich gewehrt haben, wurden Frauenstimmrecht, Gleichheitsgrundsatz in der Bundesverfassung, Gleichstellungsgesetz usw. überhaupt je möglich.

Die Erfahrung des Frauenstreiks von 1991 hat klar gezeigt: Je mehr Frauen sich beteiligen, desto kleiner ist das Risiko. Wenn wieder Zehntausende, Hunderttausende in irgendeiner Form den Frauenstreik unterstützen, wird kaum ein Arbeitgeber es wagen, zu Repressionen zu greifen und sich in dieser Form als Gegner von Gleichstellungsanliegen exponieren.

Welche Hilfe bietet der VPOD, falls der Streik Folgen haben sollte?

VPOD-Mitgliedern, welchen aus der Teilnahme am Frauenstreik Nachteile erwachsen, gewährt der VPOD **Rechtsschutz**, gewerkschaftliche und wenn nötig anwaltliche Intervention und Kostenübernahme. Bei Lohnkürzungen aufgrund der Streikteilnahme erhalten die Mitglieder **Streikgeld** gemäss den Bestimmungen des Reglements.

Merkblätter und weitere Infos:

VPOD-Merkblatt: Download unter www.vpod.ch/frauenstreik