



FRAUEN*STREIK!

14. JUNI 2019

vpod ssp
Die starke Gewerkschaft im Service public

Aktiv werden – Infos für die VPOD-Sekretariate

Inhalt

- Aktionen planen - Muster für den Ablauf eines Frauenstreiktreffens S. 1
- Merkmale für Aktionen S. 3
- Rechtliche Informationen zum Frauenstreik S. 5
- Infos und Forderungen zu einigen Themen des Frauenstreiks: S. 8
Lohngleichheit – Lohnkontrollen – Teilzeitarbeit – Vereinbarkeit
– Elternurlaub – familienergänzende Kinderbetreuung – Pflegeurlaub
- Flugblatt «10 Gründe, warum wir streiken» S. 11
- Frauenstreik – Was tun? Ideen für den Streiktag S. 13
- Merkblätter und weitere Infos S. 15

Streiken – aber wie? Ablaufplan für ein Frauenstreiktreffen

Wir wollen den Frauenstreiktag nutzen, in unseren VPOD-Branchen und –Arbeitsorten aktiv zu werden und Gruppen für den Frauenstreik zu initiieren. Hier ein Muster in mehreren Schritten mit Hinweisen, Erfahrungen und Anregungen. Die Realität sieht natürlich immer ganz anders aus!

Schritt 1:

Einladung zu einem Branchentreffen zum Thema Frauenstreik: „Frauenstreik im Gesundheitsbereich – geht das?“ oder „Kita-Streik – Wie geht das?“

Einladung breit formulieren und Empfängerinnen zum Weiterleiten auffordern. Auch Nicht-Mitglieder sind willkommen.

Schritt 2: Erstes Treffen

Ziel	Inhalt	Wie/ ungefähre Dauer
Ankommen, Begrüßung, Ziel des Abends	Begrüßung Kurze Darstellung der Ziele des Abends und des geplanten Ablaufs. Endzeit mitteilen (und einhalten!)	5 - 7'
Infoblock	Warum ein Frauenstreik Worum geht es Wer steckt dahinter Was macht der VPOD	10-12' (Keinesfalls zu ausführlich)
Streikgründe sammeln: Was sind die Gründe der Anwesenden?	Leitfragen geben: Warum bist du da? Welche Gleichstellungsziele in deiner Branche, an deinem Arbeitsplatz? Wie sieht es mit der Lohngleichheit bei euch aus?	Jede schreibt ihren Grund oder ihre Gründe auf Zettel. An Pinwand heften. Je nach Anzahl der Anwesenden geben die Frauen ihre Erklärungen dazu. Moderatorin sortiert nach Themen Diskussion, Austausch, Kommentare, erste Priorisierung bis 40' (kommt sehr auf die Zahl der Anwesenden an)
Einengen und sortieren	Die Ziele und Streikgründe werden gruppiert und eingengt. Kriterien: 1. An wen richtet sich die Forderung 2. Was ist machbar und erfolgversprechend	Moderatorin 10' Eventuell Diskussion dazu
Von der Idee zur Aktion	Ideensammlung: Wie können wir unser Problem und die damit verbundenen Forderungen zum Ausdruck bringen? Aktionsmöglichkeiten und Ideen. (siehe dazu auch «Frauenstreik – Was tun»)	Brainstorming (mündlich oder schriftlich, eventuell Gruppen bilden). Diskussion der Ideen und Einengung auf 1 oder 2 (durch Diskussion oder Punktvergabe) 10 – 20'
Sortieren, präzisieren	Klären: 1. Braucht es vertiefte Kenntnisse oder Unterlagen (Präzisierung der Forderungen) 2. Welche Informationen und welches Material brauchen wir noch	Moderation Aufgaben verteilen: wer arbeitet an diesen Fragen weiter? Bis wann? Verbindliche Vereinbarungen treffen 10-15'
Je nach Anzahl der Anwesenden und Verlauf der Diskussionen ist es sinnvoll, für die folgende Diskussion ein neues Treffen vorzusehen. Klären, wie für das weitere Treffen weitere Leute eingeladen werden sollen (Flyer, social media, jede bringt noch jemanden mit).		

Details der Aktion(en) skizzieren	Genauer Ablauf 1. Welche Forderungen 2. An wen 3. In welcher Form 4. Wie viele Personen brauchen wir für unsere Aktion. Wie sprechen wir diese Personen an 5. Wen informieren wir etc	Plenum oder Gruppen 15- 50'
Abschluss	Zusammenfassung und Ausblick: Was haben wir beschlossen und wie geht es weiter	Moderation Nächsten Termin vereinbaren. Aufgaben und Zuständigkeiten nochmal kurz erwähnen. 5'

Schritt 3

Inhaltliche Ausarbeitung der Themen und Forderungen. Grundlagenmaterial und Informationen zusammentragen.

Schritt 4

Detaillierte Ausarbeitung der Aktion (Versammlung, Protestpause, Streik, Mahnwache, Petitionsübergabe, Klage, ...) und der Adressaten (Arbeitgeber, Arbeitgeberverband, Trägerschaft, Parlament, Aufsichtsbehörde,).

Schritt 5

Öffentlichkeitsarbeit planen (Medienkontakte, Mitteilungen, Social Media, Bildmaterial, Ansprechpersonen festlegen)

Merkpunkte für Aktionen

- **Kleine Anliegen vor den grossen lösen**, in kleinen Schritten denken. Erfolgserlebnisse schaffen. (Kleine Schritte ergeben sichtbare Erfolge, die ganz grossen Aktionen brauchen viel mehr Vorarbeit und in der Regel auch sehr viele Menschen, Mobilisierung muss in mehreren Schritten aufgebaut werden)
- **Machbarkeit** für die Aktionsgruppe im Auge behalten. Die Aktion muss so geplant sein, dass sie auf jeden Fall erfolgreich ist!
Keine Aktionen, deren Erfolg die Teilnahme von sehr vielen Personen voraussetzt. Eine Petition kann notfalls auch von 5 Leuten übergeben werden, eine „Mahnwache“ mit guten Plakaten kann mit 5-15 Personen gemacht werden, eine Demonstration braucht Hunderte oder Tausende.

- **Klare Botschaften.** Forderung muss verständlich und einfach zu vermitteln sein, an Betroffene, an Kolleginnen, an breitere Kreise (Nachbarn, Verwandte, Freunde, Medien). Sie muss nachvollziehbar, realistisch, nicht überzogen und nicht zu bescheiden sein.
- **Mobilisierung für die Aktionsgruppe mitdenken.** Ausweitung der Gruppe an den Sitzungen zum Thema machen (alle laden Kolleginnen für die nächste Sitzung ein, jede bringt noch jemanden mit, ...)
- **Demokratische und verbindliche Beschlussfassung.** Beschlüsse werden in den Versammlungen gefasst. Es wird immer verbindlich abgemacht, wer was macht. Keine Stellvertretungsbeschlüsse: Aktionen müssen von jenen beschlossen werden, die sie durchführen. Die Beschlussfassenden müssen bereit sein, dabei zu sein und diese Aktion selbst umzusetzen.
- **Soziale Aspekte nicht vernachlässigen.** Versammlungen sollen immer auch gemütliche, gemeinschaftsbildende, wärmende Anteile haben (Raumwahl, eventuell Getränke, Knabberzeug bereitstellen, Zeit zum Plaudern einrechnen, Versammlungen niemals zu lange planen – mehr als 2 Stunden sind nach einem Arbeitstag in der Regel zu viel!)
- **Raum für Fragen und Ängste lassen.** Je nach geplanter Aktion auch Rollenspiele einplanen. («Wie spreche ich eine Kollegin an», «Flugis verteilen und Umgang mit Leuten, die darauf negativ reagieren», «Umgang mit sexistischen Bemerkungen», ...). Solche Spiele sind in der Regel sehr lustig und eine aufheiternde Unterbrechung.
- **Öffentlichkeitsarbeit und Social Media mitdenken.** Wie und wann gehen wir mit unserer Aktion an die Öffentlichkeit. Wer macht Bilder und wo werden sie verbreitet. Auch klären, wie mit Fotos der Versammlungen in Bezug auf Social Media umgegangen werden darf.
- **Aktionen detailliert und lückenlos durchplanen** (wer geht voraus, wer trägt das Transparent, wer verteilt die Flugblätter, wer übergibt die Petition, wer redet wann, auf welche Reaktionen müssen wir gefasst sein, etc.)
- **Nach der Aktion:** Erfolg kommunizieren, Dank an Beteiligte, Auswertung zusammen mit den Beteiligten: Wie geht es mit unserem Thema weiter. Der Frauenstreiktag ist nicht der Abschluss!

Rechtliche Informationen zum Frauenstreik

Wichtigste Botschaften

Es ist wichtig, folgende Botschaften zu vermitteln:

- Das Streikrecht ist seit 1999 ausdrücklich in der Bundesverfassung verankert.
- Der VPOD ruft zusammen mit den anderen SGB-Gewerkschaften zu diesem Streik auf, da Frauen in der Arbeitswelt nach wie vor diskriminiert sind.
- Je mehr wir sind, desto weniger ist mit Sanktionen zu rechnen. Bei einer breiten Bewegung wird kein Arbeitgeber sich als Gegner der Gleichstellung exponieren wollen.
- Berufsgruppen mit Betreuungsverantwortung dürfen nicht generell vom Streikrecht ausgenommen werden, aber sie müssen dafür sorgen, dass ihre „Schützlinge“ sicher betreut sind.
- VPOD-Mitglieder haben Rechtsschutz und erhalten ggf. (bei Lohnkürzungen aufgrund der Streikteilnahme) auch Streikgeld.

Die folgenden Infos sind für die Sekretärinnen und Sekretäre gedacht, damit sie für Nachfragen gerüstet sind. Für Aktivistinnen gibt es ein Flugblatt mit den wichtigen Punkten.

Was ist ein Streik?

Streik im engeren Sinne ist eine kollektive, in der Regel befristete oder doch mindestens 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 Ausstellen von Abrechnungen = «Bleistiftstreik»), Verweigerung der Benützung der Dienstkleider (z.B. farbige T-Shirts statt weisse Arbeitskleidung), Sit-in («Sitzstreik»).

Ist der Streik erlaubt?

Das Streikrecht ist seit 1999 ausdrücklich in der Bundesverfassung verankert (Art. 28 BV, Koalitionsfreiheit). Dem Streikrecht steht dann eine Friedenspflicht entgegen, wenn ein GAV abgeschlossen wurde. In Bezug auf die im GAV geregelten Punkte besteht Friedenspflicht. Die Friedenspflicht bindet aber nicht die einzelne Person, sondern die Gewerkschaft, die den GAV abgeschlossen hat.

Ist der Frauenstreik erlaubt?

Nach wie vor sind Frauen in der Arbeitswelt in vieler Hinsicht diskriminiert. Der VPOD ruft daher zusammen mit den 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.

Gibt es Ausnahmen vom Streikrecht?

Wo der VPOD einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen hat, besteht von Gesetzes wegen die so genannte „Friedenspflicht“ zumindest für alle Fragen, die im GAV geregelt sind. In einigen GAV gibt es sogar eine umfassende, so genannt „absolute“ Friedenspflicht. Diese Friedenspflicht besteht für die Gewerkschaft – mit der Friedenspflicht können die Arbeitgeber zwar gegen den VPOD argumentieren, nicht aber gegen die einzelnen streikenden Frauen am 14. Juni.

Gemäss Verfassung kann das Streikrecht eingeschränkt werden, um überlebenswichtige Dienste sicherzustellen (Einsatzbereitschaft von Rettungsdiensten, Feuerwehr, Polizei usw.) - das wird jede streikende Frau selbstverständlich beachten.

Das Bundesgericht hat aber in einem jüngsten Urteil (zum Fall des Pflegepersonals im Kanton Fribourg) festgehalten, dass es nicht zulässig ist, ganzen Berufskategorien das Streiken generell zu verbieten (Urteil 8C_80/2018 vom 09.10.2018). Sie müssen jedoch sicherstellen, dass ihre «Schützlinge» versorgt sind.

In diesem Sinne ist es wichtig, dass Berufsgruppen mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben gewährleisten, dass ihre Klientinnen und Klienten, ihre Patientinnen und Patienten, die Kinder betreut sind – beispielsweise gemäss Sonntagsdienstplan oder durch die männlichen Kollegen.

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 wollen, auch wenn sie das eigentlich gar nicht dürfen. 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 aufgezeigt: 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.

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

VPOD-Mitgliedern, welchen aus der Streikteilnahme Nachteile erwachsen, gewährt der VPOD Rechtsschutz, d.h. wenn nötig Interessenvertretung durch eine Anwältin oder einen Anwalt und Kostenübernahme.

Bei Lohnkürzungen aufgrund der Streikteilnahme erhalten die Mitglieder Streikgeld gemäss den Bestimmungen des Reglements (in der Regel Fr.20.- pro Stunde bzw. 160.- für einen ganzen Tag). (siehe Auszug aus dem VPOD-Streikreglement auf der folgenden Seite).

Die Mitgliedschaft muss vor dem Frauenstreiktag bestehen (also spätestens ab Anfang Juni, natürlich lieber früher!) und wird sofort wirksam.

Auszug aus dem VPOD-Streikreglement:

Art. 9

1 Führt die Beteiligung an Arbeitsniederlegungen und Streiks zu Lohnabzug, so wird den betroffenen Mitgliedern für den Lohnausfall eine Streikunterstützung gewährt. Ausstehende Mitgliederbeiträge werden verrechnet.

2 Die Auszahlung erfolgt aufgrund der eingereichten Lohnausweise, auf welchen der Lohnabzug dokumentiert ist.

3. Keinen Anspruch auf Streikunterstützung hat

- wer während der Dauer der Arbeitsniederlegung Erwerbsarbeit ohne Zustimmung der Streikleitung ausführt
- wer die Streikvorschriften nicht akzeptiert, dem Streikposten fernbleibt oder Beschlüsse der Streikenden missachtet
- wer Streikbruch begeht.

Art. 10

Im Falle von befristeten Arbeitsniederlegungen gemäss Artikel 5 (1) wird eine Streikunterstützung von 80% des Lohnabzuges, aber maximal Fr. 160.- pro Arbeitstag ausbezahlt



Infos und VPOD-Forderungen zu einigen Themen des Frauenstreiks

Lohn(un)gleichheit

Die **Lohnunterschiede im öffentlichen Dienst** sind etwas geringer als in der Privatwirtschaft, aber sie existieren trotzdem. Die Gründe dafür sind in der VPOD-Broschüre „Ganzer Lohn für ganze Arbeit« zusammengefasst.

Zur Berechnung der Lohnunterschiede werden von verschiedenen Seiten unterschiedliche Daten verwendet (Medianlöhne, Durchschnittslöhne, standardisierter Vollzeitlohn, etc.).

Statistik (jeweils neueste verfügbare Zahlen)	Grundlage		Lohnunterschied Frauen/ Männer
Lohnstrukturerhebung LSE (Bfs) 2016	Arithmetischer Lohn	Öffentlicher Dienst (Bund, Kantone, Gemeinden etc.)	16.7 %
		Privatwirtschaft	19.6 %
LSE (Bfs) 2016	Medianlohn	Öffentlicher Dienst	12.5 %
		Privatwirtschaft	14.6 %
EUROSTAT	Durchschnittslohn	total	17 %
LSE (Bfs) 2014 (Analyse BASS)	Nicht standardisierter Lohn (faktisches Einkommen, Nettolöhne)	Öffentlicher Dienst	32.3 %
		Privatwirtschaft	33.3 %

Da Frauen mehrheitlich Teilzeit arbeiten, ist der faktische Unterschied beim Verdienst viel grösser als die normalerweise erwähnten 12 - 20 %. Erwerbstätige Frauen haben am Ende des Monats durchschnittlich ein Drittel weniger Geld in der Tasche als Männer. Das gleiche gilt für die Renten.

Wichtig: Die statistischen Lohnunterschiede beziehen sich auf ganze Branchen, Regionen oder Sektoren. Lohngleichheit gemäss Gleichstellungsgesetz ist aber nur einklagbar, wenn es sich um den gleichen Arbeitgeber handelt.

Wie immer die Lohnunterschiede berechnet werden: Frauen haben geringere Löhne und weniger Geld in der Tasche. Die Bemühungen der Gewerkschaften zur Einführung von Lohnkontrollen ins Gleichstellungsgesetz haben im Herbst 2018 zu einer völlig wirkungslosen Regelung geführt, die bestenfalls symbolischen Wert hat.

Daher bleiben die Forderungen bestehen:

- Es braucht Lohnanalysen in allen Betrieben, mit Kontrollen und Sanktionen für Arbeitgeber, welche allfällige Differenzen nicht beheben.
- Es braucht eine generelle Aufwertung von unterbewerteten Berufen im Pflege- und Betreuungsbereich (wie beispielsweise in der Kinderbetreuung).

Lohnkontrollen (Revision des Gleichstellungsgesetzes)

Aufgrund einer Evaluation des Gleichstellungsgesetzes wurde von 2009 bis 2014 der "Lohngleichheitsdialog" durchgeführt, mit dem Ziel, freiwillige Lohnüberprüfungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft durchzuführen (www.lohngleichheitsdialog.ch). Die Ziele wurden nicht erreicht, da sich insbesondere im privaten Bereich nur wenige Betriebe überprüfen liessen.

Die Gewerkschaften forderten daher verbindliche Lohnkontrollen mit Sanktionen. Im Auftrag des Bundesrats wurde ein Gesetz ausgearbeitet und in die Vernehmlassung gegeben.

Im Herbst 2018 wurde nach langen, haarsträubenden Debatten eine äusserst schwache und unverbindliche Version des Gesetzes im Parlament verabschiedet. Nur Betriebe mit mehr als 100 Vollzeitstellen sollen zu Lohnanalysen verpflichtet werden, und es gibt keine Sanktionen. Ausserdem soll das Gesetz nach 12 Jahren automatisch ausser Kraft treten.

Die Gewerkschaften fordern weiterhin verbindliche Kontrollen für alle Betriebe, und ggf. Sanktionen.

Teilzeitarbeit

59 % der erwerbstätigen Frauen in der Schweiz arbeiten Teilzeit. Bei den Müttern mit Kindern unter 4 Jahren sind es über 80 %. Bei den Vätern in derselben Situation sind es 13,4 %. Die Schweiz hat damit innerhalb von Europa nach den Niederlanden die höchste Teilzeitarate.

Die hohe Teilzeitquote ist massgeblich auf fehlende Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige zurückzuführen. Frauen geben Kinderbetreuungspflichten als häufigsten Grund für ein Teilzeitpensum an. An zweiter Stelle folgen sonstige familiäre Verpflichtungen. Teilzeitarbeit hat negative Folgen für die Frauen, unter anderem ist sie eine wichtige Ursache von Altersarmut.

Forderungen:

- Es braucht eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit, so dass Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben vereinbar sind. Bezahlte und unbezahlte Arbeit müssen fair zwischen Männern und Frauen aufgeteilt werden können.

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben

Frauen erledigen in der Schweiz den Grossteil der unbezahlten Arbeit. Damit Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben vereinbar sind, braucht es eine deutliche Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit (auf etwa 35 Stunden pro Woche). Ausserdem braucht es einen echten Elternurlaub sowie Pflegeurlaub für betreuende Angehörige. Infrastruktur und gemeinnützige Spitexdienste müssen ausgebaut werden.

Mutterschaftsurlaub/ Vaterschaftsurlaub/ Elternurlaub

Der VPOD fordert mindestens 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, bezahlt zu 100 %, und 4 (oder mehr) Wochen Vaterschaftsurlaub.

Zum Thema Elternurlaub unterstützen wir die Position der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen EKFF: Ausser dem 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub einen 24-wöchigen Elternurlaub, von dem 8 Wochen für den Vater reserviert sind und bei Nichtbezug verloren gehen. 16 Wochen sind frei unter den Eltern aufteilbar. Der Elternurlaub soll wie der Mutterschaftsurlaub EO-finanziert sein.

Vorschulische und schulergänzende Kinderbetreuung

In der Schweiz gibt es zu wenig Betreuungsplätze für Kinder, die Kosten für die Eltern sind viel zu hoch und die Erzieherinnen sind trotzdem unterbezahlt. Die gesetzlichen Vorgaben sind nicht ausreichend und führen dazu, dass die familienergänzende Betreuung im Vorschulbereich ihr pädagogisches und integratives Potential nicht ausschöpfen kann.

Forderungen:

- Der VPOD fordert einen Rechtsanspruch auf Betreuungsplätze (ab Ende des Mutterschaftsurlaubs).
- Die familienergänzende Kinderbetreuung muss öffentlich finanziert werden. Es braucht mindestens 1 % vom BIP für die vorschulische Kinderbetreuung, nochmal etwa gleichviel für die schulergänzende Betreuung.
- Die Betreuung sollte (wie die Schule) gratis sein. Solange das nicht der Fall ist, dürfen die Elternbeiträge nicht mehr als ein Viertel bis höchstens ein Drittel der Vollkosten betragen.
- Die Arbeits- und Anstellungsbedingungen für das Personal müssen verbessert werden. Wo das Personal nicht öffentlich angestellt ist, muss es GAV geben, welche für alle Anbieter verbindlich sind. Die Vorpraktika in Kitas müssen abgeschafft werden
- Der Staat muss seine Regelungs- und Aufsichtspflichten umfassend wahrnehmen, analog zur Schule. Für die Zulassung von privaten Kitas muss vorausgesetzt werden, dass sie einem Arbeitgeberverband beitreten und einen GAV abschliessen.

Pflegeurlaub für betreuende Angehörige

Der VPOD fordert für pflegende Angehörige einen EO-finanzierten Pflegeurlaub bis zu 26 Wochen, mit Rückkehrgarantie und der Möglichkeit, den Urlaub auch in Form einer Pensenreduktion zu beziehen. Für kurzfristige Notfälle fordert der VPOD bezahlte Kurzurlaube bis zu 3 Tage pro Fall.

10 Gründe, warum wir streiken

- 1. Weil Frauen niedrigere Löhne haben.** Im Durchschnitt verdienen sie ungefähr ein Fünftel weniger als die Männer. Im öffentlichen Dienst beträgt die Lohndifferenz 16%. Diese Differenz ist auf der Grundlage eines Vollzeitjobs berechnet. Da die meisten Frauen Teilzeit arbeiten, beträgt der durchschnittliche Unterschied auf der Lohnabrechnung ca. 32 %.
Wir wollen Lohngleichheit jetzt!
- 2. Weil die Arbeit von Frauen abgewertet wird.** Auch wenn Berufe kein Geschlecht haben, bleibt die Arbeitswelt doch segregiert. In der Kinderbetreuung arbeiten beispielsweise zu 90 % Frauen: die Qualifikationen werden nicht wirklich anerkannt, die Löhne sind niedrig und der Sektor steht unter einem starken Druck, die Kosten weiter zu senken.
Wir wollen mehr Wertschätzung der Frauenberufe und ein Ende der Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt.
- 3. Weil Teilzeitarbeit eine Falle ist.** In der Schweiz arbeiten 60% der Frauen (gegenüber 16% der Männer) Teilzeit. Bei den Müttern sind es 80%, welche Erwerbsarbeit und Haushalt für ein halbes Gehalt erledigen. Teilzeitarbeit ist häufig ein Synonym für unfreiwillige Flexibilität, prekäre Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne, schlechtere Laufbahnchancen und reduzierte Ansprüche bei den Sozialversicherungen und Renten.
Wir wollen nicht Teilzeitarbeit, sondern Arbeitszeitverkürzung!
- 4. Weil die Hausarbeit nicht anerkannt wird.** Frauen erledigen immer noch zwei Drittel der häuslichen Arbeit, die fürs Überleben und die Reproduktion notwendig ist: Haushalt, Betreuung und Erziehung der Kinder, Pflege von alten und/ oder kranken Angehörigen. Die Männer helfen ein bisschen dabei, aber ihre Zeit ist hauptsächlich der Erwerbsarbeit, der Karriere und der Freizeit gewidmet.
Wir wollen, dass Hausarbeit aufgewertet und gleich verteilt wird.
- 5. Weil Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie ein Mythos ist.** Das Arbeitsrecht in der Schweiz ist schwach und wurde seit dem 19. Jahrhundert nicht mehr weiterentwickelt. Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass die Gesundheit von Schwangeren und Gebärenden geschützt wird, es anerkennt das Recht auf Stillen und schreibt bis zu 3 Tagen Pflegeurlaub im Falle der Krankheit eines Kindes vor. Und das ist schon beinahe alles. Nach langem Kampf haben wir einen Mutterschaftsurlaub erhalten. Aber es gibt keine echten Massnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie.
Wir wollen mehr bezahlte Urlaube und Zeit, um für unsere Kinder und Angehörigen zu sorgen.
- 6. Weil Gleichstellung öffentliche Dienst braucht.** Damit die Gleichstellung umgesetzt wird, braucht es eine Stärkung der öffentlichen Dienste, die sich an den Bedürfnissen der Menschen orientieren müssen, insbesondere im Hinblick auf die Betreuung von Kindern und alten Menschen. Stattdessen werden die Leistungen aufgrund der Abbauprogramme seit Jahren immer weiter reduziert. In den meisten Fällen müssen die Frauen das übernehmen, was der Staat nicht mehr leistet.
Wir wollen die Mittel für einen guten Service public, der dem Personal gute Arbeitsbedingungen garantiert.

- 7. Weil die Renten von Frauen 37% unter denen der Männer liegen.** Als Folge der Diskriminierungen und der ungenügenden Anerkennung der unbezahlten Arbeit haben Frauen kleine Renten. Trotzdem sollen sie länger arbeiten.
Wir wollen eine AHV-Reform, welche die Renten erhöht, nicht das Rentenalter!
- 8. Weil sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufhören muss.** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird durch das Gleichstellungsgesetz verboten. Trotzdem ist es immer noch schwierig, sich dagegen zu wehren, sowohl für das Opfer wie auch für Zeugen und Zeuginnen, die vom Gesetz nicht geschützt sind.
Wir wollen, dass das Gesetz angewendet wird und belästigten Frauen Gerechtigkeit widerfährt.
- 9. Weil wir solidarisch mit Migrantinnen sind.** Migrantinnen sind doppelt diskriminiert, sie haben oftmals die prekärsten und anstrengendsten Anstellungen und die schlechtesten Löhne. So zum Beispiel die Care-Arbeiterinnen in der sogenannten 24-Stunden-Betreuung, deren Bedingungen eher an Sklavenarbeit als an Anstellungsverhältnisse erinnern.
Wir wollen eine offene Gesellschaft, die auf Respekt und Solidarität gegründet ist und allen die gleichen Rechte garantiert.
- 10. Weil wir Gewalt gegen Frauen nicht hinnehmen wollen.** In der Schweiz stirbt alle zwei Wochen eine Frau durch die Gewalt ihres Partners oder Ex-Partners. Die Polizei muss durchschnittlich 40-mal am Tag wegen häuslicher Gewalt intervenieren. Und das ist nur die Spitze des Eisbergs. Frauen sind zu oft mit Gewalt konfrontiert, die auf dem Boden des alltäglichen Sexismus gedeiht.
Wir wollen sexistische Gewalt beenden und ohne Angst vor Angriffen leben – bei der Arbeit, zuhause, in der Öffentlichkeit.

**Aus all diesen und weiteren Gründen werden wir
am 14. Juni 2019 streiken!**

Frauen*streik: Was tun? - Ideen für den Streiktag

Ohne die Arbeit der Frauen geht gar nichts. Frauen leisten Millionen Stunden von bezahlter und unbezahlter Arbeit, am Arbeitsplatz und im Haushalt. Am Frauenstreiktag zeigen wir, dass ohne unsere Arbeit, ohne unsere sichtbaren und unsichtbaren Dienstleistungen, sehr vieles nicht mehr läuft.

Wie können wir das am 14. Juni zeigen?

- Wir organisieren ein-, zwei-, dreistündige, halbtägige oder ganztägige Streiks, wo immer das möglich ist.
- Wir veranstalten Protestpausen, verlängerte Kaffeepausen, Diskussionsanlässe oder Versammlungen.
- Wir arbeiten unsere Forderungen zu Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben an unserem Arbeitsplatz aus und übergeben sie am 14. Juni dem Arbeitgeber.
- Wir treffen uns um 11 Uhr an einem Ort und verlesen ein Streikmanifest oder unsere Forderungen
- Wir hören 20% früher als sonst mit der Arbeit auf, weil Frauen im Durchschnitt immer noch 20% weniger Lohn bekommen. Als Zeitpunkt für diese Aktion wurde vom nationalen Streikkomitee 15.30 Uhr vorgeschlagen.
- Wenn wir Fürsorgearbeiten machen, fordern wir die Männer auf, einen Notdienst zu organisieren.
- Wir verweigern die administrative Arbeit, um mehr Zeit für die uns wichtigen Aufgaben zu haben (Pflege, Betreuung).
- Wir machen die Gleichstellung zum Thema – im Lehrerzimmer, im Stationszimmer, im Unterricht, an der Uni, im Kindergarten, in Ausstellungen, im Berufsbildungsamt, im Parlament....
- Wir besuchen Kolleginnen, welche nicht streiken können, an ihrem Arbeitsplatz und überreichen ihnen etwas oder fragen sie nach ihren Forderungen.
- Wir initiieren einen Workshop zur Frage, wie in unserem Berufsfeld/ unserer Abteilung/ unserer Firma die Gleichstellung vorangebracht werden kann.
- Wir tragen unsere politischen und gesellschaftlichen Forderungen zur Gleichstellung zusammen und übergeben sie am 14. Juni den zuständigen Ämtern und/ oder PolitikerInnen.
- Wir sprechen Kandidatinnen und Kandidaten für die Nationalratswahlen im Herbst 2019 an und befragen sie dazu, wie sie sich für die bessere Anerkennung der unbezahlten Arbeit einsetzen werden. Wir überreichen ihnen unsere Forderungen.

- Wir hängen Plakate, Schürzen, Fahnen, Besen, Transparente an Fenster, Balkone, Zäune und Balkone.
- Wir organisieren einen Flashmob.
- Wir organisieren öffentliche Selbstverteidigungs-Crashkurse für Frauen.
- Wir ziehen mit einer Petition zum Ausbau der Kinderbetreuung von Kita zu Kita und anschliessend zum zuständigen Amt, um sie zu überreichen.
- Wir tragen Ansteckknöpfe mit einem Frauenstreiksymbol oder einer Botschaft.
- Wir tragen lila, violette, pinke, fliederfarbene Kleidungsstücke.
- Wir treffen uns mittags zu einer Streiksuppe und abends zur Demo.-

Jede Frau ist willkommen und kann nach ihren Möglichkeiten mitmachen!

Die Männer sind aufgerufen, sich mit dem Frauenstreik zu solidarisieren und ihn zu unterstützen, indem sie alles dafür tun, den Frauen die Teilnahme am Streik zu ermöglichen.

Frauen*streik: Einfach machen!



Merkblätter und weitere Infos

Alle Blätter und Unterlagen zum Frauenstreik finden sich auf der VPOD-Fotostation (unter Kampagnen – 2019 Grevefeministe – Frauenstreik). Die Flugblätter zum Frauenstreik finden sich auch auf der VPOD-Website www.vpod.ch/frauenstreik

Zu folgenden Themen gibt es VPOD-Merkblätter oder Broschüren. Sie sind auf der VPOD-Website zu finden.

- Ganzer Lohn für ganze Arbeit. Lohngleichheit jetzt! (Zu den Lohnunterschieden im öffentlichen Dienst, Broschüre 2009)
- Angehörige betreuen: Meine Rechte am Arbeitsplatz (Broschüre 2017)
- Familie und Beruf: Meine Rechte als Mutter oder Vater am Arbeitsplatz (Broschüre, 2016)
- Teilzeitarbeit - die wichtigsten Antworten zu Fragen rund um die Teilzeitarbeit
- Infoblatt Stillen
- Gemeinsam gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung (Broschüre 2008, mit einem Musterreglement)
- VPOD-Qualitätsrichtlinien für die Kindertagesbetreuung. (Broschüre 2012)
- VPOD-Qualitätsrichtlinien für die schulische Tagesbetreuung. Anforderungen an Qualität, Arbeitsbedingungen und Ausbildung (Broschüre 2012)

Noch Fragen?

Wir geben gerne Auskunft.

Kontakt: christine.flitner@vpod-ssp.ch, 044 26652 37