

Feministischer Streik im Sozialbereich – Lohn, Zeit, Respekt!



Inhalt:

1. Zahlen und Fakten zum Sozialbereich	S.1
2. Wie sind die Anstellungsbedingungen im Sozialbereich?	S.3
3. Warum streiken im Sozialbereich?	S.5
4. Was tun – Streiks und Aktivitäten?	S.5
5. Was tun am 14. Juni: Ideen für Aktionen	S.7
6. Rechtliche Fragen: Darf das Personal im Sozialbereich streiken?	S.8
7. Musterbrief zum 14. Juni an Leitungen und Trägerschaften	S.9

1. Zahlen und Fakten zum Sozialbereich

Der Sozialbereich ist geprägt von Vielfalt. Er umfasst eine Vielzahl von Berufen, Arbeitsfeldern und Arbeitgeber:innen. Die Berufe im Sozialbereich decken ein sehr breites Spektrum ab: von den Sozialarbeiterinnen in den Gemeinden, über die Fachpersonen Betreuung in privaten Kitas und Alters- resp. Behindertenheimen, die soziokulturellen Animateur:innen in Gemeinschaftszentren bis hin zu den Sozialpädagog:innen in sozialen Institutionen.

Der Sozialbereich ist stark fragmentiert und in unzählige und meist kleine Institutionen, Dienste und Vereine zersplittert. Das Tätigkeitsgebiet vieler Träger überschneidet sich zudem mit dem Gesundheits- oder Bildungsbereich und lässt sich damit nicht trennscharf von anderen Bereichen abgrenzen. Entsprechend unübersichtlich ist die Arbeitgeberlandschaft und die Beschäftigungssituation im Sozialbereich. Das Bundesamt für Statistik (BFS) unterteilt den Sozialbereich in «Sozialwesen ohne Heime»¹ und «Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)»². Fachpersonen im Sozialbereich, die in der öffentlichen Verwaltung, in Schulen, Spitälern, Gefängnissen usw. arbeiten, sind in den zwei Bereichen nicht eingeschlossen.

Die neusten Zahlen der Statistik der Unternehmensstruktur (STATNET) zeigen, dass 2020 fast 330'000 Beschäftigten in über 16'00 Einrichtungen im Sozialwesen³ tätig waren (vgl. Tabelle 1). Neben den ausgebildeten Fachpersonen sind in diesen Zahlen alle Beschäftigten des stationären und ambulanten

¹ Zum Sozialwesen zählen: soziale Betreuung für ältere Menschen und Behinderte, Tagesbetreuung für Kinder, Organisationen der Wohlfahrtspflege, sonstiges.

² Zu den Heimen zählen: Pflegeheime, Altersheime, Institutionen für Suchtkranke, Institutionen für psychosoziale Fälle, Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, Wohnheime für Kinder und Jugendliche, Erziehungsheime, sonstige Wohnheime.

³ Es wurden die Bereiche Heime und Sozialwesen in die Erhebung einbezogen.

Sozialwesens enthalten, zum Beispiel auch das administrative und technische Personal, unabhängig von Beruf und Funktion.

Bereich	Anzahl Einrichtungen ⁴	Anzahl Beschäftigte (alle Berufsfelder)	Anteil Frauen	Anteil Männer
Heime	3'857	202'034	76%	24%
Sozialwesen	12'615	127'808	76%	24%
Total	16'472	329'842	76%	24%

Zahlen nach BFS STATENT 2020

Die grosse Mehrheit der Trägerschaften im Sozialbereich sind kleiner oder mittlere Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Beschäftigten (Vgl. Tabelle 2). Rund zwei Drittel aller Unternehmen beschäftigt weniger als 10 Mitarbeitende.

Bereich	Mikrounternehmen (1-9 Beschäftigte)	Kleinunternehmen (10- 49 Beschäftigte)	Mittlereunternehmen (50-249 Beschäftigte)	Grossunternehmen (mehr als 249 Beschäftigte)	Total Unternehmen
Heime	361 17%	604 28%	1'011 48%	154 7%	2130
Sozialwesen	6'627 79%	1'382 16%	361 4%	60 1%	8430
Total	6'988 66%	1'986 19%	1'372 13%	214 2%	10'560

Zahlen nach BFS STATENT 2020

Ein grosser Teil der Einrichtungen im Sozialbereich wird privat betrieben. An zweiter und dritter Stelle folgen Vereine und Stiftungen. Der Anteil der öffentlichen Einrichtungen ist eher klein. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass viele Aufgaben im Sozialbereich zwar von privaten Trägerschaften erbracht werden, diese aber zu einem grossen Teil im Rahmen von Leistungsvereinbarungen öffentlich finanziert werden.⁵

Ebenso vielfältig wie die Berufe im Sozialbereich ist die Arbeit selbst. Und doch haben die Beschäftigten im Sozialbereich vieles gemeinsam: Sie üben eine äusserst anspruchsvolle Arbeit aus und die Arbeitsbedingungen sind häufig unbefriedigend. Der Sozialbereich ist ähnlich wie der Gesundheitsbereich eine Wachstumsbranche mit prekärer Personalsituation, der immer stärker unter Druck steht. Der Mangel an Fachkräften ist seit Jahren ein Thema. Eine Studie⁶ im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) aus dem Jahr 2016 rechnet bis 2030 mit einem Wachstum von bis zu 134'000 Vollzeitangestellten. Die

⁴ Eine Einrichtung resp. Arbeitsstätte entspricht einem Unternehmen oder einem Teil des Unternehmens das sich an einem bestimmten Ort befindet. Ein Unternehmen kann somit mehrere Einrichtungen resp. Arbeitsstätten umfassen.

⁵ Vgl. hierzu Avenir Social (2018) «Ausbildung und Beschäftigung in der Sozialen Arbeit in der Schweiz», S.22. Online abrufbar unter: <https://avenirsocial.ch/publikationen/verbandsbroschueren/>.

⁶ B.S.S (2016): «Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich». Online abrufbar unter: https://www.bss-basel.ch/files/FKI/BSS-Studie_Beschaeftigung_und_Produktivitaet_im_Sozialbereich.pdf

demografische Alterung der Bevölkerung und der Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung haben zu einer starken Beschäftigungszunahme im Sozialbereich geführt. Gleichzeitig verlassen überdurchschnittlich viele Beschäftigte ihren Beruf wieder, die Berufsabwanderung ist entsprechend hoch.

2. Wie sind die Anstellungsbedingungen im Sozialbereich?

Während der Sozialbereich wächst, haben sich die Arbeitsbedingungen kaum verbessert, in verschiedenen Bereichen gar verschlechtert. Die Zunahme von vor-, zwischen- und nachgelagerten Arbeiten erschwert oder verunmöglicht das, was eigentlich das Kerngeschäft der sozialen Berufe wäre: Menschen mitnehmen auf einen Weg und diesen so gestalten, dass deren eigene Ressourcen mobilisiert werden oder dass möglichst lange möglichst grosse Unabhängigkeit (wieder-)erlangt oder bewahrt wird. Stattdessen: Statistiken, Formulare, Berichte, Evaluationen. Der Umfang der Arbeit und die Belastung nehmen stetig zu, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen immer mehr. Tiefe Löhne, unregelmässige Arbeitszeiten, fehlende Personalressourcen – die Gründe, weshalb immer mehr Angestellte aus dem Sozialbereich aussteigen, sind vielfältig.

In der Konsequenz ist die Fluktuationsrate überdurchschnittlich hoch. Alle suchen händeringend nach Personal: Sozialpädagog:innen, Betreuer:innen im Asylwesen und Fachpersonen Kinderbetreuung sind gefragt wie nie. Die Studie „Abgewandert aus dem Sozialbereich“ aus dem Jahr 2018 des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung im Auftrag von SAVOIRSOCIAL⁷ kommt denn auch zum Schluss, dass die hohe Fluktuation eng mit den Arbeitsbedingungen verknüpft ist. Die Ressourcenknappheit auf allen Ebenen, das heisst tiefe Löhne, knappe Zeit- und Personalressourcen oder auch mangelnde Karrierechancen und Anerkennung, sind die wesentlichen Gründe, warum viele Beschäftigte dem Sozialbereich den Rücken kehren. Beschäftigte ohne Kinder nannten in der Studie häufig die eigenen beruflichen Entwicklungswünsche als Ausstiegsgrund, während bei Eltern die hohe berufliche Belastung und die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund standen.

Frauenanteil

Die grosse Mehrheit der rund 330'000 Beschäftigten im Sozialbereich ist weiblich. Davon arbeitet wiederum die grosse Mehrheit Teilzeit, weil die Arbeit psychisch und physisch sehr anstrengend ist und ein 100-Prozent-Pensum deshalb häufig gar nicht möglich ist. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der weiblichen Beschäftigten in den Heimen liegt bei 68 Prozent und im Sozialwesen (ohne Heime) bei 59 Prozent.

Für viele Frauen im Sozialbereich bedeutet dies:

- Einkommensausfälle während des gesamten Berufslebens
- Deutlich tiefere Renten nach der Pensionierung und damit die Gefahr der Altersarmut

Löhne

2020 lag der Medianlohn in der Schweiz bei 6665 Franken pro Monat für eine Vollzeitstelle. Die Medianlöhne im Sozialbereich liegen im Heimbereich deutlich tiefer (vgl. Tabelle 4), obwohl es sich um anspruchsvolle und verantwortungsvolle Arbeit handelt. Angesichts des tiefen Lohnniveaus, insbesondere im Heimbereich und der Kinderbetreuung, verwundert es wenig, dass viele Beschäftigte ihrem Beruf den Rücken kehren.

⁷ https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2019/12/Laufbahnstudie-Teil-3-Berufsabgewanderte_D.pdf

Tabelle 4: Medianlohn Heime und Sozialwesen 2020 im Vergleich				
Bereich	Medianlohn	Medianlohn Frauen	Medianlohn Männer	Differenz Medianlohn alle Branchen
Heime	5'869	5'698	6'407	796
Sozialwesen	6'303	6'083	6'919	362
Zahlen nach LSE 2020				

Schweizweit existieren grosse Unterschiede in Bezug auf die Lohnhöhe: sie hängt stark von der Region, vom Alter sowie von der Grösse und der Art des Betriebes ab. Eine aktuelle Übersicht von SAVOIRSOCIAL zu den Löhnen von Berufseinsteiger:innen im Sozialbereich⁸ zeigt beispielsweise eine Spannweite von 3'891 bis 4'697 Franken Monatslohn für eine 22-jährige Berufseinsteigerin mit EFZ in der Betreuung.

Der VPOD fordert:

- Eine Anhebung des Lohnniveaus, insbesondere im Heimbereich und der Kinderbetreuung
- Flächendeckende monatliche Mindestlöhne von 4'500 Franken und von 5'000 Franken bei abgeschlossener Berufslehre

Arbeitszeiten

Besonders stossend sind die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Eine unhaltbare Lücke im Arbeitsgesetz lässt Mitarbeitende von Heimen im Regen stehen. Die Ausnahme von "Erzieher:innen im Heim" aus dem Arbeitsgesetz bewirkt, dass ein grosser Teil der Arbeitnehmenden in diesen Institutionen explizit aus dem Arbeitsgesetz ausgeschlossen sind und die Regelungen bezüglich Pausen und maximaler Arbeitsdauer für sie nicht gelten. Die Folgen für die Beschäftigten sind überlange Arbeitstage und unbezahlte Präsenzzeit vor Ort. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten, sondern führt auch dazu, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kaum möglich ist.

Der VPOD fordert deshalb:

- Arbeitsbedingungen, die weiblichen Erwerbsbiografien gerecht werden und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben deutlich verbessern.
- Dass die unhaltbare Lücke im Arbeitsgesetz für den Heimbereich geschlossen wird und alle Beschäftigten im Sozialbereich dem Arbeitsgesetz unterstellt sind.

⁸ Savoir Social (2022): „Orientierungshilfe Eckdaten zu Einstiegslohnen im Sozialbereich“. Online abrufbar unter: https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2022/11/SAVOIRSOCIAL_Orientierungshilfe_Einsteigerloehne_D_221116.pdf.

3. Warum streiken im Sozialbereich?

Die Arbeit im Sozialbereich ist anspruchsvoll. Die Anforderungen an die Beschäftigten haben in den vergangenen zehn Jahren weiter zugenommen. Gleichzeitig haben sich die Arbeitsbedingungen nicht verbessert, sondern weiter verschlechtert und der Druck ist stetig gestiegen. In der Folge kämpft der Sozialbereich mit einer überdurchschnittlichen Fluktuation und einer hohen Berufsabwanderung. Gleichzeitig spitzt sich der Fachkräftemangel und die Personalsituation in vielen Einrichtungen zu.

Es gibt viele Gründe, im Sozialbereich zu streiken.

- Die Anforderungen und Belastungen in den feminisierten Care-Berufen und Branchen werden deutlich geringer eingestuft als in männertypischen Branchen. Die Betreuungsberufe werden nicht angemessen wertgeschätzt. Die Löhne und Anstellungsbedingungen entsprechen nicht den hohen Anforderungen und Belastungen der Tätigkeit.
- Die Arbeitsbedingungen in Kitas und privaten Horten, Heimen und Institutionen werden den Anforderungen an den meisten Orten nicht gerecht. Es braucht Vorbereitungs- und Nachbereitungszeit, Supervision und Weiterbildung.
- Die Arbeitsbedingungen sind nicht ausreichend geregelt, insbesondere in der stationären Kinder- und Jugendhilfe.
- Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit einer eigenen Familie ist kaum möglich. Die Löhne in gewissen Bereichen wie der Kinderbetreuung sind nicht hoch genug, um eine Familie davon zu ernähren.

4. Was tun – Streiks und Aktivitäten im Sozialbereich

Vor dem Feministischen Streik: Sich betrieblich organisieren! Wie gehe ich vor?

Schritt 1: Gespräch suchen

Geh auf deine Arbeitskolleg:innen zu und suche das Gespräch: was stört dich an deinen Arbeitsbedingungen? Wo gibt es für deine Kolleg:innen Verbesserungsbedarf?

Schritt 2: Gruppenbildung

Suche dir Kolleg:innen, die deine Anliegen und Forderungen teilen. Organisiert zusammen einen Gruppenchat oder ein physisches Treffen, denn eine gute Kommunikation in der Gruppe ist zentral. Vernetzt euch mit den Kolleg:innen im Heim, in andern Abteilungen oder in den andern Standorten, wenn ihr in einer grösseren Einrichtung tätig seid. Organisiert eine Personalversammlung, wenn ihr eine bestimmte Gruppengrösse erreicht habt. Ihr könnt euch auch mit Beschäftigten des Sozialbereichs (z.B. andern Sozialarbeitenden, Sozialpädagog:innen, FaBe) in andern Einrichtungen vernetzen, falls euer Betrieb bzw. eure Einrichtung sehr klein ist.

⇒ Der VPOD und eure Regionalsekretär:in kann euch bei der Organisation von solchen Treffen unterstützen.

Schritt 3: Aufstellen von Forderungen

Sobald ihr eine repräsentative Grösse für eure Abteilung, euren Bereich, euren Standort oder euren Betrieb erreicht habt, könnt ihr gemeinsam Forderungen erarbeiten. Je konkreter die Forderungen sind und umso direkter sie deinen Arbeitsplatz und Betrieb betreffen, umso eher lassen sie sich umsetzen.

Bsp.: Die Forderungen nach mehr Zeit für administrative Arbeiten oder bessere Planung der Einsätze lassen sich im Betrieb regeln.

⇒ Der VPOD und eure Regionalsekretär:in unterstützt euch Schritt für Schritt bei der Erarbeitung eurer Forderungen.

Schritt 4: Unterstützung finden

Bringt die Forderungen zum Beispiel mit einer Petition unter die Leute. Kommuniziert, dass die Petition erst dann dem/der Arbeitgebenden überreicht wird, wenn eine Mehrheit aller Angestellten (respektive einer Abteilung, einer Berufsgruppe oder eines Betriebs) die Petition unterzeichnet hat.

Erreicht ihr mit den Forderungen keine Mehrheit, ist es sinnvoll, sie nochmals anzupassen. Was hat bei den Forderungen gefehlt? Mit welchen Anliegen lässt sich eine Mehrheit finden?

⇒ Der VPOD und eure Regionalsekretär:in unterstützt euch in diesem Prozess.

Schritt 5: Überreichen von Forderungen

Wann und in welcher Form ihr den Arbeitgebenden die Forderungen überreicht, entscheidet ihr. Ihr könnt eine kleine Demo machen, mit einer Delegation die Vorgesetzten besuchen oder eine andere kreative Form wählen, wie ihr auf eure Anliegen aufmerksam machen wollt. Wichtig ist, dass ihr eure Forderungen bei den richtigen Entscheidungsträgern im Betrieb anbringt. Als Moment für die Übergabe von Forderungen oder für eine Aktion eignen sich beispielsweise der 1. Mai und natürlich der 14. Juni.

Schritt 6: Frist setzen und nachhaken

Setzt dem/der Arbeitgebenden eine Frist für die Antwort bzw. die Lösungsvorschläge. Wiederholt wenn nötig eure Forderungen.

Schritt 7: Massnahmen nach der Frist

Lässt der/die Arbeitgebende die Frist ohne Rückmeldung verstreichen oder geht überhaupt nicht auf eure Forderungen ein, könnt ihr folgende Massnahmen ergreifen und diese kommunizieren:

- Dienst nach Vorschrift: sämtliche Arbeiten, die nicht im Pflichtenheft, in der Stellenbeschreibung oder im Arbeitsvertrag festgehalten sind, werden unterlassen. Das regelmässige Einspringen wird eingestellt.
- Go-slow: Die Arbeit wird ohne Druck und Stress verrichtet und die Pausen konsequent bezogen.

Streik? Nur mit dem VPOD!

Bleibt der/die Arbeitgebende weiterhin stur und geht nicht auf die Forderungen und Anliegen ein? Die letzte Antwort darauf ist der Streik, wenn alle anderen Möglichkeiten zur Erreichung einer Einigung ausgeschöpft sind.

Bei der Vorbereitung eines Streiks braucht es immer den Einbezug des VPOD. Mehr Informationen zu den rechtlichen Grundlagen eines Streiks findet ihr unter Punkt 6 auf Seite 9.

5. Was tun am 14. Juni: Ideen für Aktionen

Am 14. Juni wollen wir zeigen, dass ohne die Arbeit von Frauen nichts läuft. Wir wollen sichtbar machen, dass die Arbeit im Sozialbereich unterbewertet wird und dass wir bessere Anstellungsbedingungen, höhere Löhne und mehr Personal fordern.

Was tun im Vorfeld?

- Sich betrieblich organisieren (mehr dazu unter Punkt 4).
- Streikbuttons/ Aufkleber tragen, Kolleg:innen über den 14. Juni informieren.
- Die Trägerschaft, Einrichtung, Leitung auffordern, den Tag zu nutzen, um die Anstellungsbedingungen und den Personalmangel zu thematisieren.
- Gemeinsam mit Kolleg:innen einen Plan für die eigene Einrichtung (Heim, Wohngruppe, Institution ...) ausarbeiten: Was können wir tun, um die Unterbewertung unserer Arbeit deutlich zu machen?
- Eine Petition ausarbeiten und Unterschriften sammeln, zur Übergabe am 14. Juni.
- Trägerschaft, Leitung, Vorgesetzte über den Feministischen Streik, die Gründe und die geplanten Aktivitäten informieren (Musterbrief unter Punkt 7).
- Minimaldienst zur Betreuung, der Kinder, Jugendlichen, Bewohner:innen, Schutzpflichtigen usw. organisieren.

Wie kann ich am 14.- Juni protestieren? Ideen für Aktivitäten und Aktionen:

Schweizweit soll ein sichtbares Zeichen in den Betrieben und in der Öffentlichkeit gesetzt werden. Darüber hinaus soll es den ganzen Tag viele weitere Aktivitäten geben. Jede Gruppe, jede Frau und jede solidarische Person entscheiden selbst, was sie tun will und wo sie mitmachen möchte.

- Ein-, zwei-, drei- oder mehrstündige Streiks in ausgewählten Einrichtungen. Betreuung der Schutzbefohlenen gemäss Minimaldienst.
- Verlängerte Protestpause oder Mittagspause planen (Minimalversorgung der Schutzbefohlene durch die männlichen Kollegen).
- «Bleistiftstreik»: es werden nur die Arbeiten gemacht, die direkt mit der Betreuung zu tun haben, die Administration bleibt liegen.
- Streikfahnen und/ oder lila Tücher aufhängen, im Haus oder vor den Fenstern.
- Transparente und/ oder Plakate mit Forderungen und Informationen am und im Haus anbringen. „Bessere Arbeitsbedingungen = mehr Zeit für die Kinder/ die Jugendlichen/ die Klient:innen“ etc.
- T-Shirts mit feministischem Streiklogo oder selbstbemalte T-Shirts mit Botschaften tragen. Feministische Streik-Buttons tragen. Lila, pinke oder violette Kleider oder Accessoires tragen.
- Eine Versammlung zum Thema Gleichstellung, Vereinbarkeit, Arbeitsbedingungen abhalten, Forderungen und Verbesserungsvorschläge zusammentragen.
- Gemeinsam Transparente oder Plakate für die Demo produzieren.
- Am Nachmittag/ Abend gemeinsam zur Demo gehen.

Was kann ich als solidarischer Mann tun?

- Über den Feministischen Streik sprechen: Kolleg:innen, Freunde, Verwandte informieren und erklären, wieso es in der Gleichstellung voran gehen muss.
- Mit anderen Männern über Gleichstellung sprechen.
- Flyer verteilen, Streik-Button, T-Shirts oder andere Streik-Utensilien tragen.
- Am 14. Juni nach Absprache die Arbeit der Kolleg:innen übernehmen, damit sie streiken können.

6. Rechtliche Fragen: Darf das Personal im Sozialbereich streiken?

Immer wieder wird die Frage gestellt, ob das Personal im Sozialbereich überhaupt streiken darf.

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 weisser Arbeitskleidung), Sit-in («Sitzstreik»), etc.

Das Streikrecht ist seit 2000 ausdrücklich in der Bundesverfassung (Art. 28 BV) verankert. Es ist Teil der «Koalitionsfreiheit», also des Rechts von Angestellten, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen. Streiks sind zulässig, wenn sie von einer Gewerkschaft getragen werden, Ziele verfolgen, die sich im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) regeln lassen und wenn sie als letztes Mittel eingesetzt werden. Dem Streikrecht steht dann eine Friedenspflicht entgegen, wenn ein Gesamtarbeitsvertrag (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.**

Nach wie vor sind Frauen in der Arbeitswelt in vieler Hinsicht diskriminiert.

Die faktische Gleichstellung ist damit nicht umgesetzt. Das in der Bundesverfassung verankerte Streikrecht berechtigt jede Person, für die Beseitigung der Diskriminierung Kampfmittel wie Protestpausen, Kleiderstreik, Arbeitsniederlegung einzusetzen.

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 in einem Urteil des Bundesgerichts vom Oktober 2018 festgehalten wurde. Sie müssen jedoch die Versorgung ihrer Schutzbefohlenen, im Sozialbereich der Kinder, Jugendlichen, Behinderten und älteren Menschen sowie Schutzsuchenden, gewährleisten. In diesem Sinne ist es wichtig, dass Berufsgruppen mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben sicherstellen, dass ihre Klient:innen, Patient:innen oder Kinder und Jugendliche professionell betreut sind – beispielsweise gemäss Sonntagsdienstplan durch die männlichen Kollegen. **Für den Sozialbereich heisst das, dass eine Minimalbetreuung vorzugsweise durch männliche Kollegen – gewährleistet sein muss.** Das muss nicht zwingend am üblichen Ort sein, es könnten auch verschiedene Standorte gemeinsam versorgt werden.

Kann das Mitmachen beim Feministischen Streik Nachteile nach sich ziehen?

Streik und Kampfmassnahmen sind legal – aber natürlich kann es sein, dass einzelne Arbeitgeber:innen 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 und solidarische Personen vor uns sich gewehrt haben, wurden Frauenstimmrecht, Gleichheitsgrundsatz in der Bundesverfassung, Gleichstellungsgesetz usw. überhaupt je möglich.

Die Erfahrungen der Frauenstreiks von 1991 und 2019 zeigen klar:

Je mehr Personen sich beteiligen, desto kleiner ist das Risiko. Wenn wieder Zehntausende, Hunderttausende in irgendeiner Form den Feministischen Streik unterstützen, werden es Arbeitgebende kaum wagen, zu Repressionen zu greifen und sich in dieser Form als Gegner:innen von Gleichstellungsanliegen zu exponieren.

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

VPOD-Mitgliedern, welchen aus der Teilnahme am Feministischen Streik Nachteile erwachsen, gewährt der VPOD-Rechtsschutz und gewerkschaftliche Unterstützung. Bei Lohnkürzungen aufgrund der Streikteilnahme erhalten die Mitglieder Streikgeld gemäss den Bestimmungen des Reglements.

Merkblätter und weitere Infos: www.gewerkschafterin.ch

7. Musterbriefe zum 14. Juni an Leitungen und Trägerschaften

Brief an Leitungen /Trägerschaften

(Datum)

14. Juni: Feministischer Streik- und Aktionstag

Sehr geehrte

Wie Sie vielleicht schon gehört habt, findet am 14. Juni 2023 wieder ein landesweiter Feministischer Streik- und Aktionstag statt. Er bietet allen Frauen und solidarischen Personen die Gelegenheit, auf fortdauernde Defizite bei der Gleichstellung aufmerksam zu machen.

Der Tag ist eine gute Gelegenheit, die Arbeit im Sozialbereich «oder spezifischer im Heim, in der Wohngruppe, im Hort, in der Kita, im Sozialdienst usw.» zum Thema zu machen und zu zeigen, dass die Betreuung von Kinder, Jugendlichen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Menschen mit Migrationserfahrung oder Menschen im Alter, als sogenannte «Frauenberufe» die systemrelevant sind, nach wie vor durch zu tiefe Löhne und ungenügende Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist, gemessen an der Verantwortung, die getragen wird.

Als deutliches Zeichen sollen möglichst viele Einrichtungen am Nachmittag des 14. Juni geschlossen werden. Selbstverständlich wird eine Minimalbetreuung vor Ort oder in der Nähe gewährleistet sein.

Zweifellos wird es viele Angestellte geben, die an den Aktionen des 14. Juni teilnehmen und den Tag nutzen wollen, um darauf aufmerksam zu machen, welche wichtige Rolle gute Arbeitsbedingungen für eine professionelle Betreuung von «Kinder, Jugendlichen, Menschen mit Behinderung usw.» 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, die sich an den Aktionen beteiligen.

Wir würden gerne mit Ihnen besprechen, welche Aktivitäten angedacht sind und welche Möglichkeiten wir sehen, um die Arbeit im Sozialbereich «oder spezifischer im Heim, in der Wohngruppe, im Hort, in der Kita, im Sozialdienst usw.» am 14. Juni ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken.

(Terminvorschlag oder Anruf ankündigen)

Mit freundlichen Grüssen

Alternativer Schluss:

Wir Angestellten der **Einrichtung/ Institution/ XY** möchten an den Aktionen des 14. Juni teilnehmen und den Tag nutzen, um auf die wichtige Rolle einer professionellen Betreuung für die Gleichstellung aufmerksam zu machen.

Mit diesem Schreiben reichen wir zusätzlich zu den auf nationaler Ebene gestellten Forderungen eine Reihe von betriebsspezifischen Forderungen ein, die Sie im Anhang finden.

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

(Terminvorschlag oder Anruf ankündigen)

Benötigst du weitere Infos und Unterstützung? Oder hast du Fragen?

Dann melde dich beim Team FemStreik unter xenia.wassihun@vpod-ssp.ch