

Feministischer Streik im Bildungsbereich – Lohn, Zeit, Respekt!



Inhalt:

1. Zahlen und Informationen zum Bildungsbereich	S.1
2. Wie sind die Anstellungsbedingungen?	S.3
3. Warum streiken im Bildungsbereich?	S.5
4. Was tun – Streiks und Aktivitäten?	S.6
5. Was tun am 14. Juni: Ideen für Aktionen	S.7
6. Rechtliche Fragen: Darf das Personal im Bildungsbereich streiken?	S.9
7. Musterbriefe zum 14. Juni für Schulleitungen und Eltern	S.10

1. Zahlen und Informationen zum Bildungsbereich

Seit Jahren lesen wir zum Schulbeginn die gleichen Schlagzeilen: Lehrpersonenmangel. Damit im Sommer 2022 möglichst alle Schüler:innen in ihren Klassen unterrichtet werden können, mussten mehrere Kantone Notmassnahmen ergreifen: Laienlehrpersonen ohne Lehrdiplom und PH-Studierende sprangen kurzfristig ein, um verwaiste Klassen zu verhindern. Langfristig und nachhaltig sind diese Massnahmen nicht, sondern gefährden die Unterrichtsqualität und werten das Berufsbild ab. Im Sommer 2022 wurden die eklatanten Mängel in der aktuellen Bildungspolitik schonungslos aufgezeigt. Die Arbeits- und Anstellungsbedingungen des Lehrpersonals stehen unter Druck und die Arbeit verliert an Attraktivität. Vieles an dieser Krise ist von der Politik selbstverschuldet. Wenigstens konnte dank dem gewerkschaftlichen Widerstand erste Schritte in die richtige Richtung unternommen werden.

Doch das Problem wird sich angesichts steigender Schüler:innenzahlen und der laufenden Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation in den nächsten Jahren noch akzentuieren: Auf Primarstufe nimmt laut Prognose des Bundesamt für Statistik (BFS) die Anzahl der Lernenden zwischen 2022 und 2031 um acht Prozent zu, während es auf der Sekundarstufe I plus neun Prozent sind. Bis 2031 rechnet das BFS allein auf der Primarstufe mit einem Bedarf von zusätzlich 43'000 bis 47'000 Lehrpersonen.¹ Ausgebildet werden bis dahin aber nur rund 34'000 Lehrkräfte, also 10'000 zu wenig.

¹ Vgl. BFS (2022): Bildungsperspektiven Szenarien 2022-2031 für die Lehrkräfte der obligatorischen Schule. Online abrufbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/szenarien-bildungssystem/obligatorische-schule-lehrkraefte.assetdetail.22806575.html>

Obwohl das seit Jahren bekannt ist, tut sich herzlich wenig. Die Kombination von sinkenden Investitionen und steigenden Anforderungen machen den Lehrberuf immer unattraktiver. Ein Fünftel der jungen Lehrpersonen gibt in den ersten Jahren den Beruf wieder auf. Die Arbeit ist um einiges anspruchsvoller als viele bürgerliche Politiker:innen es wahrhaben wollen. Statt anzustreben, schnell aus der Notlage herauszukommen und qualifiziertes Personal mit besseren Arbeitsbedingungen anzustellen, fordern sie höhere Mindest- und mehr Vollzeitpensen. Sie ignorieren damit, dass bei einem Beruf mit einer der höchsten Burn-out-Raten ein reduziertes Pensum oft die einzige Lösung ist, den Arbeitsalltag zu überstehen.

Ein grosser Teil der 230'000 Beschäftigten im Bildungsbereich² ist weiblich. «Der Frauenanteil an der Schule verhält sich umgekehrt proportional zur Schuhgrösse der Kinder», heisst es unter Lehrer:innen. Umso jünger die Kinder, desto eher werden sie von Frauen unterrichtet. Das zeigt sich insbesondere auf der Kindergartenstufe, wo von den rund 19'200 Beschäftigten 95% Frauen sind. In der obligatorischen Schule von Kindergarten bis und mit Sekundarstufe I liegt der Frauenanteil mit 76% ebenfalls sehr hoch. Davon arbeitet wiederum zwei Drittel und damit die grosse Mehrheit Teilzeit.

Die hohe Teilzeitquote ist systemimmanent. Höhere und mehr Vollzeitpensen werden faktisch verunmöglicht. Die Belastung ist für viele Lehrerinnen und Lehrer bereits jetzt zu hoch. Viele reduzieren ihr Pensum aus Gesundheits- oder Vereinbarkeitsgründen. Andere Lehrpersonen wären zwar bereit, mehr Lektionen zu übernehmen, sie tun es aber nicht, da dies einen Rattenschwanz an zermürbenden Aufgaben ausserhalb des Unterrichts nach sich zöge, der nur ungenügend finanziell oder zeitlich vergütet wird. Zudem sind 100-Prozent-Pensen oft aus strukturellen Gründen nicht vorhanden. Gerade in der integrativen Förderung (IF), Deutsch als Zweitsprache (DaZ) oder bei Aufgabenstunden sind Kleinstpensen oft die Regel. Diese Funktionen wiederum, werden fast ausschliesslich von Frauen wahrgenommen.

Während Frauen auf der Primarstufe klar übervertreten sind, sind sie – mit Ausnahme der pädagogischen Hochschulen – ab der Sekundarstufe II untervertreten. Das Leitungspersonal besteht für alle Bildungsstufen zusammengenommen zu 53% aus Frauen und zu 47% aus Männern. Die Verteilung nach Geschlecht hängt jedoch stark mit den Bildungsstufen zusammen. Es zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Lehrkräften: Je höher die Stufe, desto niedriger ist tendenziell der Frauenanteil.

Besonders deutlich zeigt sich das Bild in Bezug auf die Vertretung von Frauen auf Stufe Professur: nur 26 % der Professuren an den Schweizer Universitäten sind von Frauen besetzt, obwohl die Studentinnen seit einigen Jahren in der Mehrheit sind. Eine bedeutende Anzahl Frauen verfolgt nach dem Doktorat die akademische Karriere nicht weiter. Gründe für dieses als «leaky pipeline» bezeichnet Phänomen, das beschreibt, wie der Frauenanteil in der Wissenschaft mit jeder Karrierestufe abnimmt, gibt es viele.

Die Rahmenbedingung in der Wissenschaft erlauben mit mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten, unsichere Berufsperspektiven und unberechenbare Karrierewege erlauben keine Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichzeitig erhält die Forschung von Frauen weniger Beachtung, sowohl von der sogenannten Peergroup, als auch in der öffentlichen Berichterstattung.

² BFS (2021): Personal von Bildungsinstitutionen. Online abrufbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/ressourcen-betreuung/betreuungsverhaeltnis.assetdetail.18544381.html>

Frauenanteil³ in Bildungsinstitutionen 2021

	Stufe	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil
Obligatorische Schule	Total	97'339	76.4 %
	Primarstufe 1 (Kindergarten + Eingangsstufe)	19'257	94.6 %
	Primarstufe 2 (3-8)	53'632	83.3 %
	Sekundarstufe I	34'445	56.0 %
Sekundarstufe II	Total	29'842	45.5%
	Allgemeinbildende Ausbildungen	12'644	49.0 %
	Berufliche Grundbildung	17'198	42.9%
Tertiärstufe: Höhere Berufsbildung	Höhere Fachschulen	2'616	38.8%
Tertiärstufe: Hochschulen	Total	101'140	46.9%
	Universitäten total	70'660	46.0%
	Assistent:innen und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen	34'666	45.5%
	Professor:innen	4'669	26.5%
	Übrige Dozierende	10'342	31.6
	Fachhochschulen und PH total	30'480	48.9%
	Assistent:innen und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen	7'435	46.3%
	Dozierende mit Führungsverantwortung	2'034	33.0%
	Übrige Dozierende	13'127	44.4%
Zahlen gemäss BFS – Lehrkräfte nach Bildungsstufe und Hochschulpersonal			

2. Wie sind die Anstellungsbedingungen im Bildungsbereich?

Löhne

Je weiblicher ein Beruf ist, desto schlechter wird er bezahlt. Das gilt auch in der Schule, wo die Löhne im Primarbereich, mit 83 bis 95 % Frauen am niedrigsten sind. Im Bereich der Sekundarstufe II, wo mit 51 bis 58 % mehr Männer beschäftigt sind, ist das Lohnniveau deutlich höher.

Am deutlichsten zeigt sich die Lohnungleichheit auf der Kindergartenstufe. Die Ausbildung zur Kindergartenlehrperson ist heute gleich lang wie diejenige zur Primarlehrperson und die Anforderungen sind gleich hoch. Die Lohnungleichheit zwischen Kindergarten- und Primarschullehrpersonen lässt sich schon lange nicht mehr rechtfertigen. In einigen Kantonen sind Kindergartenlehrpersonen aber noch immer tiefer eingestuft als ihre Kolleg:innen. Ausserdem werden die besonderen Unterrichtssequenzen und Gegebenheiten

³ Die Statistiken zu den Lehrkräften nach Bildungsstufen und im Hochschulbereich werden auf Basis des binären Geschlechtsmodells erhoben, weshalb hier lediglich zwischen «Frauen» und «Männern» unterschieden wird und entsprechend der «Frauenanteil» ausgewiesen wird.

der Kindergartenstufe (Auffangzeiten, begleitete Pausen) nicht als vollwertige Arbeit anerkannt. Geschuldet ist dies der fehlenden politischen Anerkennung dieses klassischen „Frauenberufs“ .

Der VPOD fordert:

- Einen Abbau der Lohnungleichheit zwischen den Schulstufen und den Kantonen durch Anhebung der tiefen Löhne.
- Bessere und faire Lohnentwicklung durch die Rückkehr zu automatischen Stufenanstiegen für alle, statt unterfinanzierte, willkürliche individuelle Lohnentwicklungen.
- Vollwertige Anerkennung von Betreuungs- und Auffangzeiten als Arbeitszeit, damit 100 Prozent Arbeit auch 100 Prozent Lohn entspricht.

Arbeitszeiten

Der Grossteil des Lehrpersonals arbeitet Teilzeit. Nur ein knappes Drittel aller Lehrpersonen in der obligatorischen Schule arbeitet Vollzeit. In der Primarstufe arbeitet rund ein Drittel der Lehrpersonen weniger als 50 %. Die Teilzeitarbeit wirken sich dabei nicht nur stark auf die Lohnlaufbahn und die Höhe der Renten aus, sondern auch auf die Aufstiegschancen. So sind die Aufstiegschancen für Frauen auf allen Stufen deutlich schlechter, in den Führungspositionen sind sie deutlich untervertreten.

Auch die Arbeitsbelastung ist ausgerechnet bei Teilzeitpensen überproportional hoch, wie eine Studie aus dem Jahr 2019 zeigt⁴. Die Ergebnisse zeigen, dass Lehrpersonen je nach Stufe regelmässig zwischen 8.9% und 16.0% Überzeit leisten ohne Kompensationsmöglichkeit. Eine grosse Mehrheit der Lehrpersonen braucht deutlich mehr Zeit für Vor- und Nachbereitung sowie administrative- und koordinative Aufgaben, als in den Berufsaufträgen vorgesehen ist. Besonders von der Problematik betroffen sind Teilzeit-Lehrpersonen, die umso mehr Überstunden leisten, je kleiner ihr Pensum ist. Die zeitlichen Ressourcen und die Anforderungen im Lehrberuf stehen in keinem ausgewogenen Verhältnis.

Der VPOD fordert deshalb

- Mehr Team-Teaching und Job-Sharing mit fairer Arbeitsaufteilung auch in Leitungspositionen.
- Die Reduktion der Arbeitszeit bei vollem Lohn, damit die Frauen nicht länger Opfer dieser ungewollten Teilzeitfälle werden.
- Keine Arbeit auf Abruf und flexible Lektionenzuteilung ohne Zustimmung der Lehrpersonen.
- Schluss mit versteckter Mehrarbeit. Es braucht einen Schutz vor zeitlicher Überbelastung, durch wirkungsvolle und unbürokratische Arbeitszeitmodelle.
- Arbeitsbedingungen, die weiblichen Erwerbsbiografien gerecht werden und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben deutlich verbessern.

Dazu gehören insbesondere:

- Entlastung der Lehrpersonen.
- Rahmenbedingungen, die das Recht auf Stillpausen wirklich umgesetzt wie zB klaren Regelungen zur Verrechnung im Rahmen des Berufsauftrags.
- Die Berücksichtigung ausserschulischer Verpflichtungen der Teilzeitangestellten bei der Erstellung der Stundenpläne, beispielsweise Betreuungspflichten für eigene Kinder.

⁴ Auftragsstudie von LCH «LCH-Arbeitszeiterhebung 2019 (AZE'19). Bericht zur Erhebung bei 10'000 Lehrpersonen» von 2019. Online abrufbar unter: <https://www.lch.ch/publikationen/studien/detail/arbeitszeiterhebung-lch-2019-bericht-buero-braegger-2019>.

Anstellungsbedingungen und Arbeitsverträge

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten, unsichere Berufsperspektiven und unberechenbare Karrierewege – das ist in Hochschule und Forschung mehr und mehr Realität. Die Arbeits- und Anstellungsbedingungen von Assistierenden, Doktorierenden und Postdoktorierenden an Schweizer Hochschulen müssen dringend verbessert werden. 80 Prozent der Angestellten des akademischen Mittelbaus an Universitäten, Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen sind prekär angestellt. Befristete Verträge, Machtmissbrauch und ständiger Wettbewerb schaden sowohl den Angestellten als auch der Wissenschaftsqualität. Nur unbefristeten Verträge und bessere Anstellungsbedingungen ermöglichen eine öffentliche, freie und qualitativ hochwertige Forschung und Lehre.

Der VPOD fordert:

- Mehr Dauerstellen für Daueraufgaben statt prekärer Anstellungen und Kannibalisierung um Projektbeiträge und Forschungsgelder.
- Schluss mit Vollzeitarbeit bei Teilzeitlohn. Gerade auch für Angestellte in Qualifizierungsstellen muss Arbeit, Promotion und Familie vereinbar sein.
- Mehr Mit- statt Fremdbestimmung. Die Mitwirkungsrechte des Personals müssen gestärkt werden, um Machtmissbrauch zu stoppen. Konsequenter Schutz vor sexueller Belästigung, Sexismus und Diskriminierung

3. Warum streiken im Bildungsbereich?

Die Arbeit im Bildungswesen ist anspruchsvoll. Die Anforderungen an die Lehrer:innen haben in den vergangenen zehn Jahren weiter zugenommen. Lehrpersonen an öffentlichen Bildungseinrichtungen haben wie andere Berufsgruppen anspruchsvolle Arbeitsbedingungen.

Daher gibt es im Bildungsbereich viele Gründe zu streiken.

Für bessere Arbeitsbedingungen an der Schule

- Die Anforderungen und Belastungen in den feminisierten Berufen werden deutlich geringer eingestuft als in männertypischen Branchen. Auch im Bildungsbereich sind die Berufe am schlechtesten bezahlt, in denen mehrheitlich Frauen tätig sind: im Primarbereich (mit 80 - 95% Frauen) sind die Löhne am niedrigsten. Im Bereich der Sek II, wo die Männer in der Mehrheit sind (53 – 58 %), sind die Löhne klar höher. Insbesondere auf Kindergartenstufe braucht es in allen Kantonen eine Angleichung der Löhne,
- Zeitdruck, administrative Aufgaben ohne Ende, schwierige Schüler:innen und Eltern, komplexe und vielschichtige Problemstellungen: Bei vielen Lehrer:innen führt dieser Stress zu einem Burn-out. Sie benötigen Massnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit. Dazu gehören genügend personelle Ressourcen und kleinere Klassen, damit die Schulen die Gesundheitsstandards einhalten können und die Lehrerschaft Zugang zu Unterstützung erhält.
- Die Arbeitszeiten sind wegen der vielen unbezahlten Überstunden zu hoch.
- Unabhängig von der Bildungsstufe ist im Bildungsbereich die Teilzeitarbeit bei Frauen viel häufiger anzutreffen: dies wirkt sich auf die Löhne, Renten und Aufstiegschancen im Beruf aus. Es braucht daher kürzere Arbeitszeiten, ein volles Pensum muss zusammen mit weiteren Verpflichtungen möglich sein. Gleichzeitig müssen die Aufstiegschancen für Frauen auf allen Stufen verbessert werden, indem die berufliche Entwicklung und Führungspositionen auch in einem Teilzeitpensum und mit Jobsharing möglich sind.

Weil es auch im Bildungsbereich zunehmend prekäre Anstellungen gibt

Neben den Festanstellungen gibt es auch in öffentlichen Bildungsinstitutionen einige Bereiche mit prekären Anstellungsverhältnissen. Dort arbeiten besonders häufig Frauen: Musikschulen, HSK-Unterricht (Unterricht in heimatlicher Sprache und Kultur), DaZ-Unterricht, Spielgruppen zur Frühförderung, sonderpädagogische Förderung, Kursschulen Erwachsenenbildungsschulen und nicht zuletzt Fachhochschulen und Universitäten sind Orte, wo Stundenverträge, befristete Anstellungen, Kleinstpensen ohne Pensionskaszenbeiträge und kurzfristige Kursplanungen sehr verbreitet sind.

Für eine gleichstellungsorientierte Schule

- Immer noch enthalten viele Lehrmittel stereotype und sexistische Geschlechterbilder. Das führt zu Vorurteilen und trägt dazu bei, eine überholte soziale Ordnung zu rechtfertigen.
- Es fehlt immer noch an Lehrmitteln, Unterlagen, Referenzen und Handbüchern, welche die Werke von Frauen darstellen und/ oder Frauen angemessen einschliessen (Literatur, Geschichte, Kunst...).
- Die Unterrichtsfächer sind stark gegendert - die Frauen unterrichten Sprachen, die Männer Mathematik. Damit werden den Schüler:innen Geschlechterstereotypen und hierarchische Unterschiede vermittelt.
- In der Berufsbildung reflektiert das Geschlecht der Lehrpersonen die Ungleichheiten in der Arbeitswelt: In den technischen Fächern sind die meisten Lehrpersonen männlich, während in den sozialen und kaufmännischen Ausbildungen mehr Frauen unterrichten.

4. Was tun – Streiks und Aktivitäten im Bildungsbereich

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. Organisiert eine Personalversammlung, wenn ihr eine bestimmte Gruppengrösse erreicht habt.

⇒ 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 Schule oder euren Bereich 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 Forderung nach mehr Mitbestimmung und Mitwirkung, lässt sich im Betrieb umsetzen. Die Forderung nach einer besseren Finanzierung des Bildungswesens hingegen nicht.

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

Schritt 4: Unterstützung finden

Bringt die Forderungen 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 anpassen. 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 Schulleitung 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 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 bzw. der Schulleitung 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 euere 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.
- 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 5 auf Seite 6.

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 Bildungswesen unterbewertet wird und dass wir bessere Anstellungsbedingungen fordern.

Was tun im Vorfeld?

- Sich betrieblich organisieren (mehr dazu unter Punkt 3).
- Streikbuttons tragen, Kolleg:innen über den 14. Juni informieren.
- Aufforderung an Schulleitung und Kolleg:innen: keine Prüfungen am 14. Juni (siehe Musterbriefe unter Punkt X)
- Gemeinsam mit Kolleg:innen einen Schulhausplan erarbeiten: Was können wir in unserer Schule tun, um die Gleichstellung voranzubringen? Was heisst gleichstellungsorientierter Unterricht?

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

Schweizweit soll ein sichtbares Zeichen in den Betrieben, Institutionen 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 an ausgewählten Schulen
- Ganztägiger Streikposten in der Eingangshalle: Informationsmaterial, Kaffee, Streiksuppe, Diskussionen ...
- Gemeinsame Protestpausen auf dem Schulhof, beispielsweise um 10.46 Uhr und um 13.33 Uhr (nationale gemeinsame Zeitpunkte)
- Verlängerte Schulpausen mit Transparenten und Plakaten auf dem Schulhof und am Schulhaus
- Verlängerte Mittagspause, mit Streiksuppe und Diskussionen
- Konferenzen, Weiterbildungsveranstaltungen zu Gleichstellungsthemen organisieren
- Gleichstellungsfragen im Unterricht thematisieren, Schulhausausstellung zum Thema Gleichstellung, themenspezifische Gesamtschulveranstaltung
- Austausch mit der Tagesbetreuung zum Thema Gleichstellung in Unterricht und Betreuung
- Gemeinsam Streiktransparente, Plakate etc. für die Demo am Spätnachmittag produzieren
- «Bleistiftstreik»: es werden nur die Arbeiten gemacht, welche direkt mit dem Unterricht 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.
- T-Shirts mit feministischem Streiklogo oder selbstbemalte T-Shirts mit Botschaften tragen. Feministische Streik-Buttons tragen. Lila, pinke oder violette Kleider oder Accessoires tragen.
- 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 den Unterricht der Kolleg:innen übernehmen, damit sie streiken können
- Am 14. Juni tatkräftig mithelfen beim Aufbau, Abbau, Demo, Streikcafé oder was immer in deiner Region und in deinem Betrieb geplant ist.

6. Rechtliche Fragen: Dürfen Lehrpersonen streiken?

Immer wieder wird die Frage gestellt, ob Personal im Bildungsbereich 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 gewährleisten. In diesem Sinne ist es wichtig, dass Berufsgruppen mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben sicherstellen, dass ihre Klient:innen, Patient:innen oder eben Kinder und Jugendliche professionell betreut sind –beispielsweise durch die männlichen Kollegen. **Für die Schule heisst das, dass eine Minimalbetreuung vorzugsweise durch männliche Kollegen – während der Blockzeiten gewährleistet sein muss.**

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 Schulleitungen und Eltern

Brief an Schulleitungen

(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 fort-dauernde Defizite bei der Gleichstellung aufmerksam zu machen.

Auch an unserer Schule sollen Streiks und Aktionen von Lehrpersonen stattfinden. Und es kann gut sein, dass sich auch Schüler:innen am Streik beteiligen wollen.

Wir sind daher der Meinung, dass an diesem Tag in unserer Schule generell keine Prüfungen oder Tests stattfinden sollten, damit Schüler:innen nicht ihre Noten gefährden und wir Lehrer:innen nicht in Konflikt mit unserem professionellen Verantwortungsgefühl geraten.

Wir bitten Sie daher dafür zu sorgen, dass am 14. Juni keine Prüfungen und Tests durchgeführt werden.

Darüber hinaus fordern wir Sie auf, die Aktivitäten von Lehrpersonen zugunsten der verfassungsmässig verankerten Gleichstellung zu akzeptieren und auf jegliche Sanktionen gegenüber Lehrpersonen zu verzichten, welche sich am Streik beteiligen.

Wir rufen dazu auf/ würden es begrüßen, wenn im Vorfeld und am 14. Juni selbst in unserer Schule die Diskussion über Gleichstellungsfragen aktiv gefördert würde, insbesondere die Frage, wie wir dazu beitragen können, Geschlechterstereotypen im Bildungsbereich aufzubrechen.

Wir danken Ihnen für Ihr Verständnis und sehen Ihrer Antwort mit Interesse entgegen.

Mit freundlichen Grüssen

Brief an Eltern (Ankündigung im Vorfeld)

(Datum)

14. Juni: Feministischer Streik- und Aktionstag

Liebe Eltern/ Liebe

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.

Nach wie vor sind typische «Frauenbranchen» wie der Bildungsbereich weniger anerkannt und schlechter bezahlt. Kinder und Jugendliche unterrichten und betreuen, für alte Menschen sorgen, Kranke pflegen, putzen und aufräumen sind notwendige Tätigkeiten zum Nutzen der ganzen Gesellschaft. Sie werden nach wie vor überwiegend von Frauen erledigt, in der Berufswelt wie im Privatleben.

Auch an unserer Schule werden Streiks und Aktionen von Lehrpersonen stattfinden.

Unter anderem werden wir (*Programm vorstellen*).

Daher fällt der Unterricht am 14. Juni aus

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!

Für die Schüler:innen haben wir einen Minimaldienst organisiert, sie werden (...) betreut.

Wir danken Ihnen für Ihr Verständnis.

Mit freundlichen Grüßen

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

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