

Feministischer Streik in der Kinderbetreuung – Lohn, Zeit, Respekt!



Inhalt:

- | | |
|--|------|
| 1. Zahlen und Fakten zur familienergänzenden Kinderbetreuung | S.1 |
| 2. Wie sind die Anstellungsbedingungen in Kita und Hort? | S.2 |
| 3. Warum streiken in der Kinderbetreuung? | 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 in Kita und Hort streiken? | S.8 |
| 7. Mustervorlage Petition für bessere Anstellungsbedingungen | S.9 |
| 8. Musterbrief zum 14. Juni an Trägerschaften und Eltern | S.10 |

1. Zahlen und Fakten zur familienergänzenden Kinderbetreuung

Die Nachfrage nach familienergänzender Kinderbetreuung steigt in der Schweiz seit einigen Jahren kontinuierlich an. Und auch die Ausbildung zur Fachperson Betreuung ist äusserst beliebt: 2022 lag sie bei den zehn meistgewählten Berufen an vierter Stelle. In den letzten Jahren sind erfreulicherweise zahlreiche neue Betreuungsplätze geschaffen worden. Was nach einer Erfolgsgeschichte tönt, ist in Wahrheit eine verpasste Chance: immer mehr Personal kehrt dem Beruf nach kurzer Zeit den Rücken. Gründe dafür gibt es viele, zu den wichtigsten zählen die schlechten Arbeitsbedingungen und die ungenügende Finanzierung. Die Leidtragenden sind wie so oft das Personal, aber auch die Kinder, die nicht von einer qualitativ hochstehenden frühen Förderung profitieren können.

Es gibt keine verlässlichen nationalen Statistiken zur Kinderbetreuung, daher auch keine aktuellen Zahlen. Basierend auf Angaben einer Studie mit Zahlen aus dem Jahr 2017 lässt sich schliessen, dass es in der Schweiz etwa 67'000 Betreuungsplätze für Kinder im Vorschulalter¹ in Kindertagesstätten gibt. Für die familienergänzende Betreuung im Schulalter gibt es keinen Überblick, Schätzungen gehen aber davon aus, dass es rund 81'000 Plätze für die Betreuung am Mittag gibt. Generell ist die familienergänzende Betreuung im Schulbereich in den Stadtkantonen am weitesten ausgebaut. In Bern nutzen 17% der Schüler:innen Tagesschulangebote, in Basel 31%. Die Betreuungsquote von Kindergarten- und Primarschulkindern variiert auch stark von Kanton zu Kanton:

¹ Vgl. Jacobs Foundation (2020): Whitepaper zur Investition in die frühe Kindheit: Fokus volkswirtschaftlicher Nutzen, S.10. Online abrufbar unter: https://jacobsfoundation.org/wp-content/uploads/2020/09/JF_Whitepaper_Investition_fru%CC%88he_Kindheit_final.pdf

im Kanton Zürich liegt sie beispielsweise bei rund 27%, während sie im Kanton Thurgau bei 15% und in St. Gallen bei 12% liegt.²

Familienergänzende Kinderbetreuungsangebote sind eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für die Kinder im Frühbereich (im Alter von 0-3 Jahren) greifen Eltern dabei auf ein Angebot von Kindertagesstätten zurück. Gemäss neusten Zahlen des Bundesamtes für Statistik BFS besucht bereits jedes dritte Kind in dieser Alterskategorie ein entsprechendes Angebot. Die steigende Nachfrage spiegelt sich auch in der Angebotsentwicklung wider. Das Betreuungsangebot wurde in den letzten Jahren stetig erweitert, zusätzliche Plätze in Kindertagesstätten, familienergänzende Betreuungseinrichtungen im Schulalter und bei Tagesfamilien wurden geschaffen, unter anderem auch dank dem Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung

Zwar gibt es keine abschliessenden Zahlen, allein im Rahmen der Finanzhilfe des Bundes wurden aber in den vergangenen 17 Jahren seit Einführung der Finanzhilfen insgesamt über 63'000 neue Plätze in gut 1'100 neuen und 600 bestehenden Kindertagesstätten unterstützt.

Das aktuelle Kita-Platzangebot entspricht damit einem Versorgungsgrad von 18%. Der Kita-Versorgungsgrad ist zwischen den Kantonen sowie in Stadt und Land unterschiedlich. Er schwankt zwischen 3% in Appenzell Innerrhoden und 29% im Kanton Genf (BSV 2017).

Die grosse Mehrheit der Kindertagesstätten wird privat betrieben. Der Anteil der öffentlichen Hand ist klein. Aktuellen Zahlen³ zufolge, sind von 4680 Kita-Unternehmen lediglich 16 öffentlich. Öffentliche Kitas sind zwar grösser, trotzdem stellte die öffentliche Hand lediglich 5 Prozent aller knapp 27'000 Stellen bzw. 6 Prozent aller 44'000 Beschäftigten.

2. Wie sind die Anstellungsbedingungen in Kita und Hort?

Die Arbeit in der Kinderbetreuung ist anspruchsvoll. Gleichzeitig sind die Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung, insbesondere im vorschulischen Bereich, ungenügend, die Lohn- und Laufbahntwicklungen bescheiden. Zeit und Raum für administrative Arbeiten, Teamreflexion und Weiterbildung fehlen oftmals. Die Fluktuationsraten sind hoch und die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen unterdurchschnittlich. Gleichzeitig stieg der Bedarf an Personal in den letzten Jahren stetig an. In der Konsequenz verlässt rund ein Fünftel der Lehrabgänger:innen nach drei Jahren im Job den Beruf. Hauptgründe dafür sind das tiefe Ansehen des Berufs, die hohe Arbeitsbelastung und die tiefen Löhne. Das zeigen verschiedene Befragungen und Studien aus den letzten Jahren. Zu den weiteren Gründen für den Berufswechsel zählen die geringen Weiterbildungsmöglichkeiten und knappe Personalressourcen, sowie das hohe Stresslevel.

Frauenanteil und Ausbildung

Die grosse Mehrheit der Beschäftigten in der Kinderbetreuung ist jung und weiblich, besonders im Vorschulbereich: 92 Prozent des Personals in der familienergänzenden Kinderbetreuung in der Schweiz sind weiblich. Der jüngste Auswertungsbericht zur Anstossfinanzierung des Bundes zeigt, dass 43% der angestellten Personen in Kitas und Horten über keine einschlägige Ausbildung verfügen (BSV 2017). Weit

² Vgl. INFRAS (2020): Bericht zur familienergänzenden Kinderbetreuung im Kanton Thurgau, S. 29. Online abrufbar unter: <https://www.infras.ch/de/projekte/kinderbetreuung-kanton-thurgau-monitoringbericht-kinderbetreuung-thurgau/>

³ STATNET 2020

verbreitet ist auch die Teilzeitarbeit: der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei den privaten Kindertagesstätten liegt bei 62 Prozent und in den öffentlichen Kitas bei 47 Prozent.

Löhne

Die Löhne in der Kinderbetreuung mit hohem Frauenanteil sind mit Blick auf Berufe mit vergleichbarer Ausbildung und psychosozialer Belastung und hohem Männeranteil zu tief, obwohl es sich um eine anspruchsvolle und verantwortungsvolle Arbeit handelt, die eine qualifizierte Ausbildung, Fachwissen und stetige Weiterbildung verlangt. Ursachen sind neben der fehlenden Wertschätzung für typische «Frauenberufe» die fehlende Bereitschaft der Politik und der öffentlichen Hand, die Kinderbetreuung angemessen zu finanzieren.

Der Arbeitgeberverband Kibesuisse empfiehlt für Mitarbeitende mit einem EFZ als Fachperson Betreuung Einstiegsgehälter von 4000.- bis 4'200 -Franken. Sie liegen damit unter der Tieflohnschwelle, die 2022 bei rund 4'400 CHF lag. Zudem handelt es sich lediglich um Lohnempfehlungen. Die tatsächlichen Löhne in der Branche, insbesondere in der Deutschschweiz, dürften noch um einiges tiefer liegen.

	Fachperson Betreuung EFZ			Kindererzieher:in HF/ tertiär		
	0 Jahre	Nach 5 Jahren	Nach 15 J	0 Jahre/	10 Jahre	15 Jahre
Empfehlung ⁴ Kibesuisse 2014	4000-4200	Stufe 5 von 20 4500 - 4725	Stufe 10 von 20 4975 - 5224	Stufe 1 5500-5800	Stufe 10 von 20 6700 - 7203	
Empfehlung Kibesuisse 2020	4000-4200	Stufe 5 von 20 4500 - 4725	Stufe 10 von 20 4975 - 5224	Stufe 1 5500-5800	Stufe 10 von 20 6700-7203	
GAV Kanton Waadt	4600	5126	6163	5072	6330	6895
GAV Kanton Genf	4935.-.-	5412.87-	6606.81.-	5982.20	7284.65-	8008.25.-

Seit mehreren Jahren hat sich bei den Löhnen in der Kinderbetreuung kaum etwas bewegt. Angesichts der tiefen Löhne verwundert es wenig, dass viele Beschäftigte der Branchen den Rücken kehren. Dass rund ein Fünftel der Lehrabgänger:innen schon nach drei Jahren den Beruf verlässt, zeigt klar und deutlich, dass das Personal nicht mehr bereit ist, die unzureichende Finanzierung durch die öffentliche Hand hinzunehmen.

Der VPOD fordert:

- Eine Anhebung des Lohnniveaus in der Kinderbetreuung auf allen Stufen
- Flächendeckende monatliche Mindestlöhne von 4'500 Franken und von 5'000 Franken bei abgeschlossener Berufslehre

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 mini-malen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes. In der familienergänzenden Betreuung im Schulbereich 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.

⁴ Grundlagen für alle Lohnempfehlungen von Kibesuisse sind eine 42-Stunden-Woche und 4 Wochen Ferien.

Die Kantone nehmen ihre Regelungs- und Aufsichtsfunktion nicht ausreichend wahr, ermöglichen damit Lohndumping und die Ausbeutung von Praktikant:innen und nehmen dadurch auch eine mangelnde Qualität bei öffentlich subventionierten Kitas in Kauf. Gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne sind nicht nur Ausdruck von Wertschätzung gegenüber den Angestellten, sondern auch eine wichtige Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige frühkindliche und familienergänzende Betreuung. Doch was hat die Qualität eines Betreuungsangebots mit der Finanzierung zu tun? Eine gute Qualität zeigt sich, neben einem wertschätzenden und aufmerksamen Umgang der Betreuungspersonen mit den Kindern, unter anderem in der Qualifikation des Personals und im Betreuungsschlüssel. Diese Faktoren wiederum sind direkt kostenwirksam.

Der VPOD fordert:

- Verbindliche gesetzliche Vorgaben bezüglich Anstellungsbedingungen: Subventionsberechtigt sind nur Anbieter, welche Gesamtarbeitsverträge oder Mindeststandards bei Anstellungsbedingungen und beim Gesundheitsschutz einhalten.
- 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.

Kosten

Die familienergänzende Kinderbetreuung in der Schweiz ist im Vergleich zu anderen Staaten für die Eltern teuer. Gleichzeitig sind die Löhne in der Kinderbetreuung mit vorwiegend weiblichen Beschäftigten viel zu tief. Die gesetzlichen Vorgaben sind nicht ausreichend und führen dazu, dass die familienergänzende Betreuung im Vorschulbereich ihr pädagogisches und integratives Potential nicht ausschöpfen kann.

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 familienergänzende Betreuung im Schulbereich unterfinanziert, zulasten des Personals. Die Eltern verlangen zurecht, dass die Betreuung günstiger werden muss, doch die öffentliche Finanzierung ist 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.

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 familienergänzende Betreuung im Schulbereich.
- Die Betreuung sollte (wie die Schule) gratis sein. Solange das nicht der Fall ist, dürfen die Elternbeiträge nicht höher sein als 10% des Einkommens.
- Erhöhung der Subventionen mit gezielter Steuerung des Geldes fürs Personal und Löhne. Keine Gewinne mit öffentlichen Geldern!

3. Warum streiken in der Kinderbetreuung?

Trotz der historischen Mobilisierung im Jahr 2019 verbessert sich die Einkommenssituation der Frauen bei Lohn und Rente kaum, im Gegenteil: infolge der AHV-Reform 21 beträgt nun das Rentenalter der Frauen ebenfalls 65 Jahre. Für die Frauen in der Kinderbetreuung ist dies skandalös.

Gleichzeitig haben sich die Arbeitsbedingungen nicht verbessert, sondern weiter verschlechtert. In der Folge verlässt ein Fünftel der Lehrabgänger:innen den Beruf nach nur drei Jahren im Job. Während sich Bund, Kantone und Arbeitgeber:innen weiterhin gegenseitig die Verantwortung zuschieben, spitzt sich die Personalsituation in vielen Betreuungseinrichtungen zu.

Es gibt viele Gründe, in der Kinderbetreuung zu streiken.

- Die Anforderungen und Belastungen in den feminisierten Care-Berufen wie der Kinderbetreuung werden deutlich geringer eingestuft als in männertypischen Branchen. Die Betreuungsberufen werden nicht angemessen wertgeschätzt. Die Löhne entsprechen nicht den hohen Anforderungen und Belastungen der Tätigkeit.
- 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)
- 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.

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

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 in den andern Standorten, wenn ihr in einem grösseren Betrieben tätig seid. Organisiert eine Personalversammlung, wenn ihr eine bestimmte Gruppengrösse erreicht habt. Ihr könnt euch auch mit Betreuer:innen in andern Institutionen vernetzen, falls euer Betrieb 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 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 ausserhalb der Betreuungsarbeit auf den Gruppen oder besseren Sozialleistungen 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 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 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 oder der «Tag der Pflege» am 12. 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 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. Das regelmässige Einspringen wird eingestellt wie auch das Hinnehmen kurzfristiger Dienstabgaben.
- Go-slow: Die Arbeit wird ohne Druck und Stress verrichtet und die Pausen konsequent bezogen.

Streik? Nur mit dem VPOD!

Bleibt der/der 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 8.

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 in der Kinderbetreuung 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, Kita- oder Hort- oder Schulleitung auffordern, den Tag zu nutzen, um die Anstellungsbedingungen und den Personalmangel zu thematisieren
- Gemeinsam mit Kolleg:innen 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 unter Punkt 7), zur Übergabe am 14. Juni
- Eltern über den Feministischen Streik, die Gründe und die geplanten Aktivitäten informieren (Musterbrief unter Punkt 8).
- Minimaldienst organisieren für Kinder, die nicht vorzeitig abgeholt werden können.

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 Kitas. Betreuung der Kinder, die nicht vorzeitig abgeholt werden können gemäss Minimaldienst.
- Verlängerte Protestpause oder Mittagspause planen (Minimalversorgung der Kinder durch die männlichen Kollegen).
- «Bleistiftstreik»: es werden nur die Arbeiten gemacht, welche 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 Ihre Kinder“ 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 Verbesserungen 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 in Kita und Hort streiken?

Immer wieder wird die Frage gestellt, ob das Personal in der Kinderbetreuung 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 Falle von Hort und Kita der Kinder, gewährleisten. In diesem Sinne ist es wichtig, dass Berufsgruppen mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben

sicherstellen, dass ihre Klient:innen, Patient:innen oder Kinder professionell betreut sind – beispielsweise gemäss durch die männlichen Kollegen. **Für Kita und Hort heisst das, dass eine Minimalbetreuung beispielsweise vorzugsweise durch männliche Kollegen – gewährleistet sein muss.** Das muss nicht zwingend am üblichen Ort sein, es könnten auch Kindern aus verschiedenen Standorten 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. Musterpetition für bessere Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung

Die meisten Kantone definieren zwar Zulassungsbedingungen für private Kitas, Mittagstische oder Horte machen jedoch keine Vorgaben zu Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen werden in den meisten Zulassungsrichtlinien aber nicht einmal erwähnt.

Die Kantone nehmen ihre Regelungs- und Aufsichtsfunktion nicht ausreichend wahr, ermöglichen damit Lohndumping und die Ausbeutung von Praktikant:innen und nehmen dadurch auch eine mangelnde Qualität bei öffentlich subventionierten Kitas in Kauf. Gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne sind nicht nur Ausdruck von Wertschätzung gegenüber den Angestellten, sondern auch eine wichtige Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige frühkindliche und familienergänzende Betreuung.

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

Muster für eine 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 Mitarbeiter:in K Eltern E	Unterschrift

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

8. Musterbriefe zum 14. Juni an Trägerschaften und Eltern

Brief an Trägerschaften/ Leitung

(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 familienexterne Kinderbetreuung zum Thema zu machen und zu zeigen, dass die Kinderbetreuung, als sogenannter «Frauenberuf» der systemrelevant ist, 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 Kitas am Nachmittag des 14. Juni geschlossen werden. In Vorfeld sollen Eltern und Öffentlichkeit über die Gründe dafür informiert werden. Selbstverständlich wird eine Minimalbetreuung vor Ort oder in der Nähe gewährleistet für alle Kindern, die nicht bis XX abgeholt werden können.

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 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.

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 die Kita-Arbeit am 14. Juni ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken.

(Terminvorschlag oder Anruf ankündigen)

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 «Frauenberufe» wie die Kinderbetreuung weniger anerkannt und schlechter bezahlt. Sich mit Kindern beschäftigen, 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.

Die Pandemie hat diese systemrelevante Arbeit sichtbar gemacht, aber leider hat es trotz Versprechungen nicht die lang erwarteten Verbesserungen in den Rahmenbedingungen gegeben. Im Gegenteil, die Kinderbetreuung steuert auf ein riesiges Problem zu: die hohe Personalfuktuation hat sich im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit noch beschleunigt. Eine Umfrage des VPOD von 2021 bei mehr als 700 Kita-Mitarbeitenden hat gezeigt, dass sich 80 Prozent der Befragten bei der Arbeit gestresst fühlen, knapp die Hälfte an Schlafstörungen leidet und etwa 40 Prozent einen Jobwechsel erwägen. So kann es nicht weitergehen.

Die Kinderbetreuung soll so finanziert werden, dass gute Dienstleistungen und gute Arbeitsbedingungen gewährleistet sind. In Realität stehen wir ständig unter Druck.

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. Unsere Einrichtung wird daher ab XX 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!

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

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

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