

Nach dem Frauen*streik: Lohn – Zeit – Respekt

Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin VPOD

Der Frauen*streik war ein riesiger Erfolg und ein unglaublich lust- und kraftvoller Tag. Mit unserem historischen Streik haben wir Geschichte geschrieben im langen Kampf für die Gleichstellung von Frau* und Mann*. Von Beginn weg spielte der VPOD eine führende Rolle bei der Initiierung und Mobilisierung für den Streik. Für uns ist deshalb klar: der Frauen*streik war erst der Anfang. Wir machen weiter und wollen die Kraft der grossen Mobilisierung nutzen. Erfreulicherweise hat der Frauen*streik deutlich gezeigt, dass der VPOD mit seinen Forderungen den Nerv von abertausenden Frauen und solidarischen Männer getroffen hat. Ein starker Service Public ist die Basis für Chancengleichheit.

Wir werden in der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern und der Politik Schwerpunkte setzen bei Lohn und Lohngleichheit, Arbeitszeit, Massnahmen gegen (sexuelle) Belästigung, Mutterschafts-, Eltern- und Betreuungsurlaub – angepasst an die spezifische Situation in den Branchen, bspw. Kinderbetreuung, Gesundheit und Lehrberufe.

In allen öffentlichen und subventionierten Betrieben verlangen wir regelmässige Lohnüberprüfungen unter Einbezug des VPOD. Dabei muss für gleiche Funktionen bei gleichen Voraussetzungen eine Toleranzschwelle 0 gelten. Und um eine zentrale Problematik bei der Lohnungleichheit zu beheben, fordern wir eine generelle Aufwertung und eine deutlich höhere Lohnreihung der als klassische Frauenberufe taxierten Tätigkeiten. Dazu zählen sämtliche Berufe, wo sogenannte weibliche Eigenschaften gefragt sind wie Betreuung von Kindern, Kranken, Betagten oder Hilfsbedürftigen.

Vereinbarkeit braucht planbare Arbeitszeiten mit verlässlichen Zeiten und fixen Freitagen, auch bei Teilzeit und Schichtarbeit. Für die Pflege von kranken Kindern oder Angehörigen braucht es für Notfälle mindestens 3 bezahlte Freitage pro Fall und die Möglichkeit, die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren, mit einer Rückkehrgarantie auf das ursprüngliche Pensum. Dazu fordert der VPOD für pflegende Angehörige einen EO-finanzierten Pflegeurlaub bis zu 26 Wochen. Wir fordern 18 Wochen geburtsbezogenen Mutterschafts- und 8 Wochen Vaterschaftsurlaub – voll EO-finanziert sowie anschliessend gemäss EKF-Modell 24 Wochen Elternzeit, hälftig geteilt. Sukzessive soll die Arbeitszeit für alle auf 35 Stunden gesenkt werden. Und es braucht verbindliche Massnahmen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt – gemäss der neuen ILO-Konvention.

Bei den Horten und vor allem bei den Kitas braucht es in Anbetracht der Qualifikation und der hohen Verantwortung deutlich bessere Löhne und geregelte Arbeitsbedingungen inkl. Weiterbildung. Bei den öffentlichen heisst das klar höhere Lohn-Einreihungen und bei den

privaten Trägerschaften müssen gute Bedingungen endlich in einem GAV festgeschrieben werden. Dazu gehören pädagogisch begründete Betreuungsschlüssel, keine Ausbeutung von Praktikantinnen. Vorpraktika gehören abgeschafft. Kantone und Gemeinden sollen endlich ihre Verantwortung wahrnehmen und die Zulassung an gute Arbeitsbedingungen mit GAVs knüpfen und die Kitas kontrollieren. Beim Ausbau von familien- und schulergänzender Betreuung muss die Betreuungsqualität mit genügend qualifiziertem Personal im Vordergrund stehen. Zerstückelte Kleinstpensen verteilt auf 5 Tage sind nicht zumutbar.

Wir fordern einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub. Die familienergänzende Kinderbetreuung muss öffentlich finanziert und mit Investitionen von mindestens 1% des BIP für die vorschulische und 1% für die schulergänzende Betreuung alimentiert werden. Die Betreuung sollte für die Eltern (wie die Schule) gratis sein oder mindestens mit deutlich tieferen Beiträgen.

Im Gesundheitswesen fordern wir angemessene d.h. bessere Löhne und gute Arbeitsbedingungen – speziell in der Langzeitpflege, die den hohen Anforderungen und Belastungen Rechnung tragen. Dazu gehört die Umsetzung der Vorschrift „Umkleidezeit ist Arbeitszeit“ mit Nachzahlung der entgangenen Löhne, Frühpensionierungsmöglichkeiten ab 60 bei voller Rente und GAVs in der privaten Gesundheitspflege. Zur Förderung der Vereinbarkeit braucht es frühzeitige und verbindliche Dienstpläne mit fixen freien Wochentagen, auch bei Teilzeit – und Personalschlüssel, die vom realen Bedarf ausgehen. Die sogenannte «24-h-Betreuung» muss unter das Arbeitsgesetz und beim Lohn berücksichtigen, dass die Arbeit Hauswirtschaft, Betreuung und Pflege beinhaltet und Bereitschaftsdienste angemessen bezahlt werden.

Die Pflege von betagten und hilfsbedürftigen Menschen muss öffentlich finanziert werden. Es braucht sicher 2% des BIP für ambulante und stationäre Einrichtungen in der Langzeitpflege. Als Arbeitnehmerinnen und noch immer grossmehrheitlich zuständig für die gratis verrichtete Erziehungs- und Betreuungsarbeit sind wir Frauen auf öffentliche Dienstleistungen wie Kitas und Angebote für betagte Menschen angewiesen – qualitativ gut und bezahlbar!

Im Bildungsbereich ist die Aufwertung der Kindergartenlehrpersonen vordringlich. Wir kämpfen für eine Lohneinreihung wie Primarlehrpersonen und für die Anrechnung der Betreuungs- und Auffangzeiten als Arbeitszeit, so dass auch im Kindergarten für 100% geleistete Arbeit 100% entlohnt wird. Weiter fordern wir eine lohnwirksame Anerkennung von berufsnahen Erfahrungen sowie von Erziehungs- und Betreuungsarbeit. Die Vereinbarkeit muss mit Pensen-Einteilungen, Teilzeitregelungen oder Pensensenkung bzw. unbezahltem Urlaub mit Rückkehrgarantie möglich sein.

Lehrmittel müssen auf diskriminierende Darstellungen und Geschlechterstereotypen überprüft und angepasst und die Erkenntnisse der Genderforschung fester Bestandteil von Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen sein. Auch Mütter gehören in Leitungspositionen!