

Mitteilungsblatt 3 / 2021

Seite 2

Ich hab' da mal 'ne Frage...

Seite 2

In eigener Sache

Seite 3

Für mehr Steuergerechtigkeit!

Seiten 4/5

Beruflicher Wiedereinstieg
ins Erwerbsleben

Seiten 6/7

Zurück in den Beruf –
Erfolg und Niederlagen

Seite 8

Veranstaltungen 2021

frauen

**Frauenzentrale
St.Gallen**

Wiedereinstieg oder Einstieg mit Widerstand

Viele Frauen erleben nach einer längeren Familienpause oft eine wahre Odyssee, wenn sie wieder ins Erwerbsleben einsteigen wollen. Sprüche wie «Sie würden sich besser um Ihre Kinder kümmern» gehören genauso dazu wie die Aberkennung sämtlicher Kompetenzen, welche frau sich über Jahre angeeignet hatte und die mit der Mutterschaft offenbar verloren gingen.

Wer sich in der Kindererziehung engagiert weiss, mit Ferienspass hat Familienarbeit gar nichts zu tun. Im Gegenteil, es handelt sich um eine höchst anspruchsvolle und komplexe 24/7-Aufgabe. Warum wird also der Wiedereinstieg

doch zum Hindernislauf? Wir beleuchten das Thema in diesem Heft aus der Sicht von Laufbahnberaterin Verena Wüthrich, Seiten 4-5, und lassen zwei betroffene Frauen mit ihren Erfahrungen zur Rückkehr in den Beruf zu Worte kommen, Seiten 6-7.

Eine weitere Hürde zum Wiedereinstieg ist unser aktuelles Steuerrecht. Wegen des Zweiteinkommens – meist jenes der Frauen – werden Ehepaare und Paare in eingetragener Partnerschaft überproportional besteuert. Die oft schon tieferen Löhne der Frauen in Verbindung mit zusätzlich anfallenden Kosten, z. B. für Kinderbetreuung, bestrafen und entmuti-

gen Frauen so gleich doppelt, um wieder einer bezahlten Arbeit nachzugehen. Höchste Zeit also die sogenannte «Heiratsstrafe» abzuschaffen. Unsere ehemalige Präsidentin der Frauenzentrale und heutige Nationalrätin, Susanne Vincenz-Stauffacher, zeigt uns die Wichtigkeit der Steuergerechtigkeits-Initiative auf Seite 3 auf.

Ob Daheim oder am Arbeitsplatz, alleine, zu Zweit oder als Familie, eines hat zwischendurch immer Platz: unser Mitteilungsblatt! Viel Vergnügen beim Lesen.

Jacqueline Schneider, Geschäftsführerin

.....

Persönlich

Ich hab' da mal 'ne Frage...

An dieser Stelle gebe ich Ihnen in regelmässigen Abständen Einblicke in das, was mich amüsiert, ärgert, interessiert oder darüber, welche Meinung ich habe bezüglich Entwicklungen und aktueller Entscheide zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Politik. Mit dabei sind manchmal auch Empfehlungen von Büchern oder Internetseiten, die mir gefallen oder die ich nützlich und damit empfehlenswert finde.

Aber interessiert Sie das überhaupt? Das ist in dieser Ausgabe des Mitteilungsblattes meine ganz persönliche Frage an Sie als Leserinnen und Leser der Rubrik «Persönlich». Schreiben Sie mir doch, welche Themen ich für Sie aufnehmen und mit meiner persönlichen Ansicht kommentieren sollte. Ich wäre Ihnen dankbar für Ihr Interesse und würde mich gleichzeitig sehr freuen, mit Ihnen auf diesem Wege zu interagieren.

Übrigens: Vielleicht haben auch Sie es im Migros Magazin vom 9.8.2021 gelesen: «Clownfische leben in Gruppen von mehreren Männchen und einem Weibchen. Stirbt das Weibchen, verwandelt sich das grösste Männchen in ein Weibchen.» Jetzt stelle ich mir Donald Trump bei seiner Vereidigung vor: Als er Präsident der Vereinigten Staaten von Amerika und damit der mächtigste Mann der Welt wurde, hätte er sich in eine Frau verwandelt...

Soweit zu einem kleinen Ausflug in meine kreative Gedankenwelt. Jetzt bin ich gespannt zu erfahren, was Sie wirklich interessiert: annette.nimzik@fzsg.ch

Herzlichen Dank.



Annette Nimzik, Präsidentin a.i.

.....

In eigener Sache

Themencafé zu «50 Jahre Frauenstimmrecht» Endlich Taten statt Worte!

**«Wenn Sie in der Politik etwas gesagt haben wollen,
fragen Sie einen Mann.
Wenn Sie etwas getan haben wollen,
fragen Sie eine Frau.»**

Margaret Thatcher
Erste britische Premierministerin 1979-1990

Wissen Sie noch, wie Sie sich gefühlt haben, als Sie das erste Mal abstimmen durften? Ich schon! Mich erfüllte es mit grossem Stolz, dass ich nun meine Meinung an der Urne kundtun und am politischen Geschehen teilnehmen konnte.



Dieses Jahr feiern wir das Jubiläum «50 Jahre Frauenstimm- und Wahlrecht».

Was hat sich in all diesen Jahren verändert?

Warum ist es wichtig, dass Frauen paritätisch in politischen Gremien vertreten sind?

Welche Massnahmen gibt es dazu?

Warum tun sich viele Frauen schwer, eine politische Karriere einzuschlagen?

Ich freue mich, meine Erfahrungen mit Ihnen zu teilen und auf eine anregende Diskussion im digitalen Themencafé am

Montag, 27. September 2021

8.00 Uhr

Zoom-Link: <https://us06web.zoom.us/j/86383654164?pwd=b3ZKQlFzVktFRmRhdSswamNNWjlhQT09> (Sie finden den Link auch auf unserer Homepage www.fzsg.ch)

Meeting-ID: 863 8365 4164

Kenncode: 556467

Jacqueline Schneider, Geschäftsführerin

Möchten Sie selber an einem Themencafé referieren?

Haben Sie ein spannendes Thema, das sich für ein Themencafé eignen würde?

Wir suchen für das nächste Jahr noch Referentinnen und Referenten, welche die Bereitschaft haben, ihr Wissen und Können kostenlos mit einem interessierten Publikum zu teilen.

Das Themencafé findet jeweils am letzten Montagmorgen im Monat statt und dauert von 8.00 bis ca. 9.30 Uhr. Das Referat sollte nicht länger als 30 Minuten dauern, damit noch genügend Zeit für Fragen und Diskussion zur Verfügung steht.

Für allfällige Fragen und bei Interesse wenden Sie sich bitte an jacqueline.schneider@fzsg.ch

Für mehr Steuergerechtigkeit!

Am internationalen Frauentag wurde die von den FDP Frauen Schweiz initiierte Volksinitiative «Für eine zivilstandsunabhängige Individualbesteuerung (Steuergerechtigkeits-Initiative)» mit einer viel beachteten Pressekonferenz in Bern lanciert. Als Referenz zum internationalen Frauentag kamen ausschliesslich Frauen zu Wort.

Gemäss dem heutigen Steuersystem werden Ehepaare und Partner/Partnerinnen in eingetragener Partnerschaft gemeinsam besteuert. Das führt aufgrund der sogenannten Progression in vielen Fällen dazu, dass das Zweiteinkommen überproportional besteuert wird. Man spricht deshalb von der «Heiratsstrafe». Die Volksinitiative fordert demgegenüber, dass jede Person – unabhängig von ihrem Zivilstand – einzeln besteuert wird.

Die jetzige Verknüpfung der Besteuerung mit dem Zivilstand ist aus gleichstellungspolitischer Sicht problematisch. Werden Paare Eltern, sind es in den meisten Fällen die Frauen, die ihre Pensen reduzieren oder ganz aus dem Berufsleben ausscheiden. Dies, weil sie wegen der erwähnten «Heiratsstrafe» und der zusätzlich anfallenden Kinderbetreuungskosten für ihre Arbeit gleich doppelt finanziell bestraft werden. Der berufliche Wiedereinstieg von Müttern wird damit behindert. Das ist auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ein Unsinn (Stichwort: Fachkräftemangel). Studien zeigen, dass mit der Einführung der Individualbesteuerung mit einer Zunahme der Beschäftigung um 40'000 bis 60'000 zusätzlichen Vollzeitstellen zu rechnen ist. Oder anders ausgedrückt: 300'000 berufstätige Frauen könnten ihr Erwerbspensum um 20% erhöhen.

Die Gegnerschaft argumentiert mit dem zu erwartenden Mehraufwand, da neu zwei Steuererklärungen verschickt und verarbeitet werden müssten. Mit diesem Argument hätte man uns Frauen vor 50 Jahren das Stimm- und Wahlrecht weiterhin verwehren müssen, waren in der Folge dann doch stets zwei Stimmzettel zu verschicken... Nein, ernsthaft: Es ist unbestritten, dass die Umstellung einen gewissen administrativen Mehraufwand mit sich bringt. Dies ist bei jeder Reform der Fall. Hier lohnt sich dieser Initialaufwand aber besonders. Dank der Individualbesteuerung werden wir ein einheitliches, transparentes und einfaches Steuersystem haben.

Nutzen wir die Chance für einen Wechsel zu einem modernen Steuersystem – damit die Heiratsstrafe verschwindet, das Steuersystem den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung trägt, sich ein Zweiteinkommen lohnt und damit ein Beitrag für mehr Chancengleichheit geleistet wird.

*Susanne Vincenz-Stauffacher
Nationalrätin Kanton St.Gallen
Präsidentin FDP Frauen Schweiz*

Eidgenössische Volksinitiative

Unterschriftensammlung zur Individualbesteuerung

Der Vorstand der Frauenzentrale St.Gallen hat sich in Übereinstimmung mit dem Dachverband der Schweizer Frauenorganisationen, alliance F, entschieden, die Steuergerechtigkeits-Initiative zu unterstützen.

Wir erlauben uns, Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, diesem Mitteilungsblatt einen Unterschriftenbogen beizulegen mit der Bitte, in Ihrem Bekanntenkreis Unterschriften zu sammeln und so der längst fälligen Individualbesteuerung zum Durchbruch zu verhelfen.

Weitere Informationen & Unterschriftenbogen: www.individualbesteuerung.ch

Beruflicher Wiedereinstieg ins Er

Vor zwanzig Jahren wurde der Begriff «Wiedereinstieg» für Mütter verwendet, die nach einer längeren Familienpause wieder ins Erwerbsleben einsteigen wollten. Heute bleiben vier von fünf Müttern beruflich aktiv und arbeiten neben den Kindern in einem kleinen Pensum weiter. Dieses Pensum möchten sie nach ein paar Jahren vielleicht erhöhen. Andere Mütter möchten nach einem längeren Unterbruch wieder in den Beruf einsteigen, wieder andere den Beruf wechseln.

Die Gruppe von beruflichen Wiedereinsteigerinnen präsentiert sich also vielfältig und hängt mit der aktuellen Lebenssituation der Betroffenen zusammen. Zudem gibt es auch den Wiedereinstieg ausserhalb des Themas Familie, dazu gehört das Finden eines beruflichen Anschlusses nach langer Krankheit oder einem Unfall sowie die Überwindung einer langen Arbeitslosigkeit, der Einstieg nach einem Auslandsaufenthalt oder einem sonstigen Unterbruch der Erwerbsarbeit.

Allen Anliegen gemeinsam ist, dass die berufliche Weiterentwicklung oft schwierig ist und von vielen Faktoren beeinflusst wird.

Welcher Gruppe von Wiedereinsteigerinnen gehören Sie an?

Haben Sie kleine Kinder und möchten gerne weiterarbeiten, ein höheres Pensum übernehmen oder in eine verantwortungsvolle Position wechseln?

Sie steigern Ihre Chancen, wenn Sie vorgängig das folgende Thema gründlich klären:

Kinderbetreuung

Eine gute Kinderbetreuung entlastet die Eltern. Es lohnt sich, die Kinderbetreuung frühzeitig zu planen und nach jener Möglichkeit zu suchen, die sich für die Familie als optimal erweist: Krippe, Hort, Tagesmutter, Nanny...

Prüfen Sie verschiedene Betreuungsformen und überlegen Sie sich eine Option für Notfälle (z. B. kranke Kinder oder kranke Angehörige). Eine stellensuchende Person sollte nur im Notfall die Betreuung übernehmen.

Holen Sie sich Anregungen von Familien, die bereits eine Fremdbetreuung organisiert haben. Fragen Sie nach in der Nachbarschaft und im Quartier. Diskutieren Sie mit Fachleuten. Besichtigen Sie die Kinderkrippe, den Hort, die Aufgabenhilfe.

Gemäss der Studie «Zurück im Beruf» der Universität Zürich* beeinflussen folgende Faktoren den Wiedereinstieg positiv:

• Mütterliche Selbstwirksamkeit

Vertrauen Sie in Ihre Fähigkeiten als Mutter und bauen Sie auf Ihren bisherigen Erfahrungen in Ihrem Mutterleben auf.

• Soziale Unterstützung

Holen Sie in Ihrem privaten und beruflichen Umfeld aktiv Rat und Hilfe.

• Keine Angst vor Konflikten

In einem Arbeitsverhältnis erhalten Sie Weisungen, zu Hause erteilen Sie Weisungen. Betrachten Sie die beiden Rollen als Chance, um Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen aus der Arbeit in der Familie zu nutzen und umgekehrt.

• Berufliche Selbstwirksamkeit

Glauben Sie an Ihre beruflichen Fähigkeiten und verlassen Sie sich auf Ihre (früheren) Erfahrungen in Ihrem Berufsleben.

* https://www.psychologie.uzh.ch/dam/jcr:a0bd373d-2dea-4f7a-abb5-17c9c2901dab/Bericht_Studie_Zur%C3%BCck%20im%20Beruf.pdf

Verena Wüthrich-Peter

Berufs- und
Laufbahnberaterin

Infostelle Frau+Arbeit
Felsenburg
Frauenfelderstrasse 4
8570 Weinfelden

Tel. 071 626 58 48

info@frauundarbeit.ch

www.frauundarbeit.ch



Sie möchten nach einem Unterbruch wieder einsteigen und/oder den Beruf bzw. die Tätigkeit wechseln?

Sie steigern Ihre Chancen, wenn Sie sich für das Einholen folgender Information genug Zeit nehmen:

Orientierung im Arbeitsmarkt

In vielen Branchen verändern sich die Berufe und Tätigkeiten in hohem Tempo. Gibt es die angestrebte Tätigkeit auf die Art, wie Sie sich diese vorstellen? Benötigen Sie dazu eine Weiterbildung? Ist ein Quereinstieg möglich?

Verschaffen Sie sich eine Übersicht zu den Arbeitsrealitäten in den angestrebten Berufen. Dazu eignen sich Gespräche mit erwerbstätigen Menschen, konkrete Einblicke in Aufgabenbereiche, Interviews mit Angestellten, Recherche- und Informationsgespräche mit Arbeitnehmerinnen, Betriebsbesichtigungen, Besuche von Gewerbeausstellungen und vieles mehr.

Sie möchten sich auf eine aktuelle und professionelle Art bewerben?

Sie steigern Ihre Chancen, wenn Sie Ihre Bewerbung sorgfältig zusammenstellen und sich im Bewerbungsprozess sicher fühlen.

Bewerbung mit einer Lücke im Erwerbsleben

Wie sollen sich Wiedereinsteigerinnen bewerben, wenn sie keine aktuellen Be-

rufserfahrungen vorweisen können? Wie wird in diesem Fall der Lebenslauf gestaltet? Wo werden offene Stellen publiziert? Wie hoch darf der Lohnanspruch sein? Was wird an einem Bewerbungsgespräch gefragt? Welche Anhänge gehören ins Bewerbungsportfolio? Was ist eine Initiativbewerbung?

Und zuletzt: Kennen Sie den verdeckten Stellenmarkt?

Sie steigern Ihre Chancen, wenn Sie auch im verdeckten Stellenmarkt recherchieren.

Verdeckter Stellenmarkt

Es gibt zahlreiche freie Arbeitsplätze, die unter der Hand vergeben werden. Das erfordert unter Umständen ein anderes Vorgehen als Ihnen bisher bekannt ist.

Wichtig: Vermeiden Sie, allen Ihren Bekannten zu klagen, dass Sie keine Stelle finden. Zeigen Sie stattdessen Interesse an den Tätigkeiten Ihres Umfeldes. Stellen Sie Fragen zur Arbeit und sammeln Sie Informationen zu den Arbeitgebern, bitten Sie um Interviews und konkrete Einblicke.

Und zuallerletzt: Bleiben Sie positiv und glauben Sie an Ihre Chancen!

.....
Nutzen Sie das Fachwissen und holen Sie sich Unterstützung von Berufs- und Laufbahnberatungsstellen, Job Coaches, RAV oder von der Infostelle Frau+Arbeit.
.....

Zurück in den Beruf – zwei Mütter berichten



Sabrina Obertüfer

arbeitete bis zur Geburt des ersten Kindes zehn Jahre im Büro. In den folgenden sieben Jahren war sie Hausfrau und Mutter von drei Kindern. Nach der Scheidung versuchte sie erfolglos den Wiedereinstieg in den Bürobereich. So liess sie sich zur Sprachkursleiterin umschulen und arbeitet seit Oktober 2020 in diesem Beruf.

Welche Faktoren spielten eine Rolle, dass Sie sich entschieden, nach der Geburt des Kindes zu Hause zu bleiben?

Nach zwei Jahren bei meinem damaligen Arbeitgeber wurde ich schwanger. Eigentlich hätte ich nach dem Mutterschaftsurlaub gerne 40 Prozent verteilt auf zwei Tage wieder gearbeitet. Mein damaliger Chef bestand jedoch aus Prinzip auf mindestens 50 Prozent – «das müsse drin liegen». Mir fehlte jedoch die Kinderbetreuung für diesen weiteren halben Tag – wir wohnen abgelegen auf dem Land – und das Verhältnis Aufwand-Ertrag stimmte für eine bezahlte Kita nicht. Deshalb entschieden mein Mann und ich, dass ich vorläufig zu Hause bleibe und wir uns auf die Familienplanung konzentrieren.

Welche positiven / negativen Erfahrungen haben Sie in Bewerbungsprozessen gemacht?

Positiv: In einem grösseren Unternehmen hier in der Gegend war meine zukünftige Chefin selbst Mutter und begrüsst meinen Wiedereinstieg sehr. Sie bot mir grosse Flexibilität an und ich fühlte mich willkommen. Schliesslich fiel die Wahl aber trotzdem auf eine ältere Frau, da diese besser ins Team zu passen schien.

Negativ: Von meinen total drei Bewerbungsgesprächen fanden zwei mit älteren Herren statt. Beide fragten mich recht früh im Gespräch, wie es denn aussehe mit den Kindern. Wie ich bei Krankheit verfügbar wäre (legitime Frage, wie ich finde) und ob ich mich bereit fühle, wieder «richtig» zu arbeiten. Einer der Herren machte die Aussage: «Da Sie schon drei Kinder haben, gehe ich davon aus, die Planung ist abgeschlossen. Aber was machen Sie, wenn Sie einen neuen Partner kennenlernen? Gibt's dann noch eins? Und was machen wir dann, wenn Sie ausfallen? Das kann ich nicht brauchen.» Darauf habe ich nicht geantwortet, für mich hat sich diese Stelle eh

schon erledigt. Der andere Herr gab mir dann eine Stelle in der Buchhaltung, kündigte mir aber bereits nach drei Wochen, weil er fand, man merke, dass ich noch nicht bereit sei für den Wiedereinstieg und ich mich doch besser noch weiter um meine Kinder kümmern soll. Es gab keinen Vorfall oder schlechte Arbeitsleistung meinerseits, womit er die Kündigung hätte rechtfertigen können.

Würden Sie heute etwas anders machen?

Ich würde mich früher darum bemühen eine Möglichkeit zu finden, in der Arbeitswelt zu bleiben, einfach, um den «Anschluss» nicht zu verlieren. Handkehrum finde ich diese Aussage traurig, denn ich habe meine Zeit als 100-Prozent-Mutter und -Hausfrau auch sehr genossen, ohne das Gefühl gehabt zu haben, den Wiedereinstieg nicht bewältigen zu können.

Was möchten Sie Frauen mit auf den Weg geben?

So schön das «Mami-Sein» auch ist: Unsere Gesellschaft wird leider noch zu sehr von negativen Vorurteilen gegenüber der Hausfrau und «Glugge» beeinflusst. Die Schweiz ist (noch) nicht familienfreundlich genug. Deshalb: Vergesst trotz eures Glückes nicht, dass die Kinder irgendwann zur Schule gehen, öfter weg sind und uns nicht mehr so intensiv brauchen wie am Anfang. Darum ist es wichtig, schon von Beginn an auch an sich selber zu denken und sich zu überlegen, was ich in vier Jahren mache und wie schaffe ich es, dieses Ziel zu erreichen, um dann nicht chancenlos da zu stehen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass man uns Frauen hört. Wir brauchen eine Stimme, damit sich die Bedingungen für die kommenden Generationen verbessern. Sprecht offen über die Schwierigkeiten und steht zu eurem Recht und eurem Wert. Und nicht zuletzt: Falls ihr mal in der Position der Chefin seid, vergesst nicht, wie es euch ergangen ist und unterstützt die junge Mutter, die sich gerade bei euch bewerben will.



Welche Faktoren spielten eine Rolle, dass Sie nach dem Mutterschaftsurlaub wieder in den Job eingestiegen sind?

Für mich war es selbstverständlich, dass ich als Mutter und damit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder in meinen Beruf zurückkehren werde. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie war mir schon immer ein wichtiges Anliegen. Also gab es eine Auslegeordnung, welche Bedürfnisse das Kind, ich als Mutter, wir als Familie und meine Funktion bzw. mein Arbeitgeber haben. Und daraus den Entscheid nach 18 Wochen (16 Wochen durch den Arbeitgeber bezahlt und zwei zusätzliche Ferienwochen) wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Mein Mann und ich leben ein egalitäres Partnerschaftsmodell. Das heisst, dass wir uns bei allem unterstützen und uns die Arbeiten aufteilen. Dass das auch mit der Geburt unseres Sohnes so bleiben sollte, hatten wir schon vor der Familienplanung besprochen. Wir sind beide in verantwortungsvollen Positionen tätig und wollten diese Funktionen auch als Eltern weiter ausführen. Beide mit leicht reduziertem Pensum, damit wir – neben den Grosseltern – Teile der Kinderbetreuung übernehmen konnten. Das haben wir mit unseren Arbeitgebern schon anfangs der Schwangerschaft besprochen und vereinbart. Teilzeit auch in Führungspositionen und auch für Männer ist eine enorm wichtige Grundlage für moderne Familienmodelle. Als neugebackene Eltern startet man mit gleichem Wissen. Ich bin davon überzeugt, dass man als

über Erfolg und Niederlagen

Mutter nichts automatisch besser kann (sogar beim Stillen gibt es die Möglichkeit als Vater zu unterstützen und abgepumpte Milch zu schöpeln oder andere Aufgaben fix zu übernehmen), die ersten Wochen aber entscheidend sind, in welche Richtung es geht. Wir haben in diesen ersten vier Monaten Mutterschaftsurlaub möglichst viel gemeinsam und abwechslungsweise gemacht. Mein Mann

Wenn es einen Notfall gibt, wissen die Mitarbeitenden, dass sie mich anrufen dürfen. Das gleiche galt auch während meines kompletten Mutterschaftsurlaubs. Es gab ein oder zwei Telefonate von Mitarbeitenden und mit meinem Vorgesetzten, der auch meine Stellvertretung übernahm, drei vorher fest vereinbarte Mittagessen zur Besprechung von offenen Punkten. Mit diesen Termi-

wichtige Rolle wie ich. Wir haben uns aber auch immer gesagt, dass wenn es die Situation erfordert, wir dies wieder miteinander und mit der ganzen Familie anschauen müssen, dass wir einen Plan machen, diesen aber auch – mit Berücksichtigung aller Bedürfnisse – wieder diskutieren können. Mit Corona kam dann auch schnell vieles anders. Die Kita-Eingewöhnung wurde nach hinten geschoben und die einen Grosseltern fielen vorübergehend als Betreuungspersonen aus. Dafür übernahmen die anderen mehr und weitere Familienmitglieder haben uns unterstützt. Dass wir ein solch tolles Umfeld haben, ist extrem wertvoll und ein weiteres grosses Privileg.

Rabea Huber

arbeitet als Regionalleiterin Ostschweiz bei Pro Juventute. Sie ist verheiratet, Mutter eines bald zweijährigen Sohnes und kehrte nach 18 Wochen Mutterschaftsurlaub (16 bezahlt, 2 Wochen «Ferien») zu ihrer damaligen Funktion als Geschäftsführerin des Lehrmittelverlags St.Gallen zurück.

konnte sich in dieser Zeit insgesamt sechs Wochen frei nehmen und hatte sein Pensum schon ab Geburt reduziert. Das half uns, von Anfang an gleichberechtigte Eltern zu sein und beide gleichermaßen Verantwortung für unseren Sohn zu übernehmen. Und mir erleichterte es den Einstieg nach 18 Wochen ungewohnt, weil ich jederzeit wusste, dass mein Sohn bei meinem Mann und seinen Grosseltern in den allerbesten Händen ist.

Welches waren die positiven / negativen Aspekte?

Meine vier Monate Abwesenheit bei der Arbeit liessen sich von mir gut planen und organisieren. Bei einer längeren Abwesenheit wäre das schon etwas aufwändiger und komplizierter geworden. Vor allem aber war der positivste Effekt, dass wir es umsetzen konnten, gleichberechtigte Eltern zu sein. Wir können unseren Sohn beide genauso gut ins Bett bringen, ihn füttern, baden, ihn trösten, umsorgen wenn er krank ist, mit ihm spielen und einfach für ihn da sein. Marino hat eine sehr enge Bindung zu beiden Eltern und den Grosseltern. Vor der Geburt war ich öfters mit dem Vorurteil konfrontiert, dass ich dann schon noch merken würde, dass ich meinen Sohn mit vier Monaten noch nicht abgeben könne. Das hatte sich nicht bewahrheitet. Wenn ich bei der Arbeit bin, bin ich zu 100 Prozent dort. Weil ich weiss, dass es meinem Sohn bei seinen Betreuungspersonen sehr gut geht und er diese Zeit genauso geniesst. Und wenn ich zu Hause bin, dann bin ich dort zu 100 Prozent präsent und für meinen Sohn und die Familie da. Geschäftliche E-Mails werden dann keine gelesen.

nen konnte ich das Abgeben meines Sohnes schon mal üben und es klappte hervorragend. Gleichzeitig habe ich auch gelernt, mich von der Arbeit besser abzugrenzen, indem ich nach diesen Terminen wieder voll bei meinem Kind präsent war und die Arbeit hinter mir liess. Negative Aspekte gab es aus meiner Sicht keine, weil dies so meinen und unseren Vorstellungen entsprach und mich bzw. uns alle dabei tatkräftig unterstützen. Eine Herausforderung war es, trotz Rückkehr zum Arbeitsplatz, meinen Sohn weiter zu stillen. Mit einer kabellosen Milchpumpe hat sogar dies während der Arbeit super funktioniert. Wenn man etwas möchte, ist es häufig vor allem eine Frage der Organisation.

Würden Sie den Entscheid nochmals so treffen?

Ich würde meine Entscheidung nochmals genau gleich treffen. Einzig eine Elternzeit, welche Mutter und Vater gemeinsam oder hintereinander nehmen können, käme meiner Wunschvorstellung noch näher und wäre mein Wunschmodell für die Schweiz und alle Familien. Damit diese enge Bindung zu beiden Elternteilen nicht nur privilegierten Eltern ermöglicht wird. Mit zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ist nun immerhin ein erster kleiner Schritt gemacht. Wir kamen dem Elternzeitmodell mit unserer Wahl schon ein Stück näher. Für uns hat dies so wunderbar gepasst. Mein Mann und ich sind überzeugt, dass die erste Phase des Kennenlernens für uns alle wichtig war. Als Vater sollte er von Anfang an eine wichtige Rolle im Leben unseres Kindes spielen, eine genau so

Was möchten Sie Frauen mit auf den Weg geben?

Es ist von grosser Bedeutung, seine Bedürfnisse klar anzusprechen und für seine Wünsche einzustehen. Und darüber auch zu verhandeln. Das ist nicht nur gegenüber Arbeitgebern wichtig, sondern auch gegenüber des Partners oder der Partnerin. Und zwar frühzeitig. Denn sind die Kinder erstmal da, fallen viele Paare, die es «mal auf sich zukommen lassen» und die vorher gleichberechtigte Modelle gelebt haben, in traditionelle Rollenmuster. Ich ernte meistens ein Schmunzeln, wenn ich erzähle, dass ich meinem heutigen Mann beim zweiten Date erzählt habe, was meine Vorstellungen eines Familienmodells sind, und wissen wollte, welche Einstellung er dazu hat. Ich sagte damals, dass ich mir vorstellen könne, Kinder zu haben, dass es für mich aber nicht in Frage käme, dafür meinen Beruf aufzugeben. Und dass das heisse, dass ich auch von meinem Partner erwarte, dass er sich – auch mit Kindern – genauso an Familien- und Hausarbeit beteilige. Wir wussten damit von Anfang an, dass wir gleiche Vorstellungen von unserem Familien- und Berufsleben haben. Und das ist bis heute so geblieben.

Jacqueline Schneider, Geschäftsführerin

Wir danken
für die freundliche Unterstützung



Allianz 

Dallmayr
VENDING & OFFICE

**Lienhard.
Stiftung.**

Adressen der Beratungsstellen

Budget- und Schuldenberatung

Bleichstrasse 11
9000 St.Gallen
Tel. 071 222 22 33
budgetberatung@fzsg.ch

Haushilfe- und Entlastungsdienst

Poststrasse 15
9000 St.Gallen
Tel. 071 228 55 66
hed@fzsg.ch

Fachstelle Kind und Familie

Lämmisbrunnenstrasse 55
9000 St.Gallen
Tel. 071 222 04 80
kindundfamilie@fzsg.ch

Selbsthilfe St.Gallen und Appenzell

Lämmisbrunnenstrasse 55
9000 St.Gallen
Tel. 071 222 22 63
selbsthilfe@fzsg.ch
www.selbsthilfe-stgallen-appenzell.ch

Beratungsstellen für Familienplanung, Schwangerschaft und Sexualität

www.faplasg.ch

– Vadianstrasse 24, Postfach 325

9001 **St.Gallen**
Tel. 071 222 88 11
faplasg@fzsg.ch

– Bahnhofstrasse 9

7320 **Sargans**
Tel. 081 710 65 85
faplasargans@fzsg.ch

– Bahnhofstrasse 6, Postfach 122

9630 **Wattwil**
Tel. 071 988 56 11
faplawattwil@fzsg.ch

– St.Gallerstrasse 1

8645 **Jona**
Tel. 055 225 74 30
faplanjona@fzsg.ch

Veranstaltungen 2021

Impressum

Herausgeberin

Frauenzentrale St.Gallen
Bleichstrasse 11, 9000 St.Gallen
Tel. 071 222 22 33
info@fzsg.ch
www.fzsg.ch

Redaktion

Rahel Bucher
Maya Grollimund Bühler
Jacqueline Schneider
Irene Schuchter

Gestaltungskonzept

schalte&walter, St.Gallen

Foto Titelblatt

Adolfo Carrasco Photo. / photocase.de

Druck

Typotron AG, St.Gallen

Erscheint viermal jährlich

Auflage

1200 Exemplare

Nächster Redaktionsschluss

8. November 2021

Informationen zur Durchführbarkeit und detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen dazu finden Sie laufend unter www.fzsg.ch

Veranstaltungen zu «50 Jahre Frauenstimmrecht»

- Montag, 27. September 2021 (siehe Seite 2)
Themencafé «Endlich Taten statt Worte!»
- Dienstag, 26. Oktober 2021
«Frauensicksale» Stadtführung in Rapperswil
siehe www.frauenbundsga.ch
- Donnerstag, 28. Oktober 2021
«Frauenstadtrundgang» in St.Gallen mit Historikerin Jolanda Schärli
siehe www.frauenbundsga.ch