

# Fokus 2/19

vpod  ostschweiz



## Das ist erst der Anfang ...

Der Frauenstreik vom 14. Juni 2019 steht für einen Aufbruch in der Gleichstellungspolitik unseres Landes

Eine Nachlese zum Frauenstreik (S.2)

---

Gedanken zum Frauenstreik von Rabea Huber (S.3)

---

Umkleiden ist Arbeitszeit! Es kommt Bewegung in die Sache (S.7)

---

VPOD Kongress 8./9. Nov. 2019 in St.Gallen (S.8)

**Nationaler VPOD Kongress in St.Gallen**  
Am 8./9. November 2019 stellt der VPOD die Weichen für die Zukunft, mach mit!



Maria Huber, VPOD-Sekretariat Ostschweiz

## Frauenstreik 2019

# Der Frauenstreik ist erst der Anfang

**Wer am 14. Juni dabei war, hat erlebt, welche Dynamik, welche Energie sich an diesem Tag in St.Gallen und in der ganzen Schweiz breitgemacht hat.**

Die Marktgasse in St.Gallen war von Beginn weg bis in den Abend hinein voll von Frauen. Ein überwältigender Anblick. Als sich dann die Frauen zur Kundgebung versammelten, war kein Durchkommen mehr. Über 5000 Frauen aus allen Teilen der Ostschweiz haben sich der Kundgebung und dem Demonstrationzug angeschlossen. Der Verkehr stand zeitweise still in der Stadt. Wer hätte das gedacht, dass dem Aufruf des Streikkomitees und der Gewerkschaften so viele Frauen folgen werden! Aber nicht nur in St.Gallen, sondern auch in Rorschach, Wil, Trogen und Frauenfeld sowie in verschiedenen Betrieben der Region fanden Aktionen statt, zum Beispiel im Quimbyhuus, im Haus Selun, in der Klink Littenheid oder im KSSG. Der Frauen\*streik 2019 fand am Abend in St.Gallen mit einem tollen Fest in der Grabenhalle und im ExRex seinen Abschluss.

Aber wie geht es nun weiter? Jetzt müssen die Forderungen vom 14. Juni umgesetzt werden. Wir können und wollen uns nicht auf dem Erfolg des Frauenstreiktages ausruhen.

Aber wir können den Schwung für unsere Ziele nutzen. Wie sagt man so schön: «Nach dem Frauenstreiktag ist vor dem Frauenstreiktag». Also packen wir's an!

### Unsere Forderungen:

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit! Frauen verdienen immer noch deutlich weniger als Männer, je nach Erhebungsmethode zwischen 12 und 19%. Im Rentenalter haben Frauen durchschnittlich ca. 37% weniger zur Verfügung. Es braucht Lohngleichheit, Lohnkontrollen und Sanktionen bei Lohndiskriminierung sowie die Aufwertung von Frauenberufen wie z.B. Pflege- und Betreuungsberufe.

Respekt und Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung: Frauen wehren sich nicht erst seit #MeToo gegen sexuelle Belästigung, trotzdem wird sie immer noch viel zu oft als «Kavaliersdelikt» angesehen und nicht ernst genommen. Sexuelle Belästigung und Übergriffe sind verletzend und machen krank. Sie sind nicht akzeptabel, weder am Arbeitsplatz noch sonst. Deshalb fordern wir: Null-Toleranz für sexuelle Belästigung – am Arbeitsplatz und in der Öffentlichkeit!

Von Maria Huber

## «Was wir fordern: Lohn - Zeit - Respekt!»

Zeit für Betreuungsaufgaben, Zeit zum Leben. Betreuungsaufgaben und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen, ist in der Schweiz fast nur mit einem Teilzeitpensum möglich. Geringeres Einkommen, schlechtere Renten und Dauerstress sind die Folgen für die Betroffenen. Wir wollen Elternzeit, Vaterschaftsurlaub, Zeit für pflegende Angehörige und kürzere Arbeitszeiten sowie eine faire Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit.





Rabea Huber, Streikerin, werdende Mutter und Kaderfrau

## **Gleichberechtigung setzt an verschiedenen Punkten an: den Rahmenbedingungen, dem eigenen Umfeld, der Partnerschaft und nicht zuletzt bei sich selber.**

Der 14. Juni 2019 steht für die Gleichberechtigung. Ein Knackpunkt ist der Zeitpunkt der Familiengründung. Im September erwarten mein Mann und ich unser erstes Kind. In dieser Phase wird mir fast täglich vor Augen geführt, wie entscheidend das ist für die Gleichberechtigung. Und da gilt es auf verschiedenen Ebenen anzusetzen: den staatlichen Rahmenbedingungen, dem eigenen sozialen und beruflichen Umfeld, der Partnerschaft und nicht zuletzt bei sich selber.

Nicht oft, aber ab und zu hörte ich in den vergangenen Wochen die Frage, weshalb es denn im Jahr 2019 den 14. Juni mit dem Frauenstreik brauche, dass doch Frauen mittlerweile in allen Bereichen gleichberechtigt seien und heutzutage eher die Männer für ihre Rechte kämpfen müssten. Ja, Gleichberechtigung heisst gleiche Rechte, Chancen und Ausgangslagen für alle. Davon sind wir leider in einigen Belangen noch sehr weit entfernt.

Ich war 6 Jahre alt, als es am 14. Juni 1991 den ersten Frauenstreik gab. Ich war damals schon dabei. Meine Mutter hat sich als Politikerin immer schon für die Rechte der Frauen und die Gleichberechtigung eingesetzt.

# **Gedanken zum Frauenstreik von Rabea Huber**

Deshalb erzählte ich schon als Dreikäsehoch allen, die es hören wollten – und den anderen natürlich auch –, dass meine Mami am 14. Juni streiken geht.

Wahrscheinlich erfasste ich 1991 noch nicht vollständig, worum es geht. Aber ich bin in einem Umfeld aufgewachsen, in dem normal war, dass meine Mutter arbeiten geht und ich – zuerst durch eine Tagesmutter und dann durch meine Nonna – fremdbetreut werde. Meine Mutter war alleinerziehend und für mich war dies deshalb das selbstverständlichste der Welt. Ich wurde frei von Klischees erzogen und so, dass ich alles werden kann, was ich will. Etwas, worum meine Mutter noch hatte kämpfen müssen: Als sie das Gymnasium besuchen wollte, fand ihr Vater zusammen mit ihrem Lehrer, dass das nichts für ein Mädchen sei.

## **Gefühl, sich beweisen zu müssen – aber nicht wegen des Geschlechts**

Seit dem ersten Frauenstreiktag hat sich einiges getan. Für mich war es eine Selbstverständlichkeit, dass ich in der Schule genauso gefördert wurde wie die Buben, dass ich das Gymnasium besuchen und dann studieren durfte. Und auch später in meiner Laufbahn hatte ich selten das Gefühl, als Frau benachteiligt zu werden. Schliesslich nehme ich heute mit 34 Jahren einen verantwortungsvollen Job wahr und bin in der Verwaltung des Kantons St.Gallen in einer Führungsposition tätig.

Ich war es schon früh gewohnt, Chefin von vielen älteren Männern und Frauen zu sein. Anfangs hatte ich vielleicht noch das Gefühl, mich beweisen zu müssen, mir Gehör verschaffen zu müssen. Aber das hatte eher mit meinem jungen Alter, denn mit meinem Geschlecht zu tun. Alles bestens also?

Nein. Wir haben auch im Jahr 2019 noch ein bedeutendes Stück Arbeit vor uns, bis wir von einer wirklichen Gleichberechtigung von Frau und Mann reden könnten. In meiner jetzigen Lebensphase wird mir das fast täglich bewusst: Im September erwarten wir unser erstes Kind. Je länger je mehr bin ich davon überzeugt, dass die Phase der Familiengründung entscheidend ist, wie sich die Gleichberechtigung entwickelt. Das betrifft mehrere Ebenen: die staatlichen Rahmenbedingungen, das soziale und das berufliche Umfeld, die Partnerschaft und nicht zuletzt mich selber.

## **Emanzipation mit der Muttermilch eingeflösst**

Wie ich selber aufgewachsen bin, hat mich entscheidend geprägt. Vorbilder sind wichtig. Die Emanzipation wurde mir wohl schon mit der Muttermilch eingeflösst. Meine Mutter hatte sich noch während der Schwangerschaft von meinem Vater getrennt. Vor 35 Jahren war ein uneheliches Kind, das bei nur einem Elternteil aufwächst, noch alles andere als üblich. Mich selber hat das nur stärker gemacht und mich in der Überzeugung bekräftigt, dass es nur mit Gleichberechtigung geht und ich dazu bei mir selber und meiner eigenen Überzeugung anfangen muss. Wieso sollte ich als Mädchen oder Frau weniger Wert sein als meine männlichen Zeitgenossen und ich nicht genau dasselbe erreichen können wie sie?

## **Augen auf bei der Partnerwahl**

Die zweite Ebene betrifft die eigene Partnerschaft. Das fängt bei der Partnerwahl an. Gerne erzähle, dass ich meinem heutigen Mann an unserem zweiten Date erzählt habe, was meine Vorstellung eines Famili-

## «Bereits beim zweiten Date, erklärte ich ihm mein Familienmodell»

enmodells sind und wissen wollte, welche Einstellung er dazu hat. Ich sagte, dass ich mir vorstellen könne, Kinder zu haben, aber dass es für mich niemals in Frage käme, dafür meinen Beruf aufzugeben. Und ich fügte bei, dass das heisse, dass ich auch von meinem Partner erwarte, dass er sich genauso an Familien- und Hausarbeit beteilige.

Ich ernte für diese Schilderung meist einige Lacher und die Feststellung, dass das zu mir passe. Ich wusste eben schon immer, was ich wollte. Aber es ist mir ziemlich ernst. Es ist wichtig, die eigenen Bedürfnisse klar auszusprechen und für seine Wünsche einzustehen. Und es ist eben schon am Anfang einer Beziehung entscheidend, abzugleichen, ob beide Partner die gleichen Vorstellungen darüber haben, ob und wie man sich das gemeinsame Zusammenleben vorstellen kann. Ich wusste damit bereits mit dem zweiten Date, dass mein zukünftiger Mann eine ähnliche Einstellung bezüglich der Aufgabenteilung von Eltern hat und sich genauso wünschte, als Vater sein Pensum zu reduzieren.

Dass ich bei der Heirat meinen Nachnamen behalten habe, hat für mich auch mit Gleichberechtigung zu tun. Für dieses Namensrecht haben unsere Vorreiterinnen gekämpft. Ich erlebe jedoch immer wieder, dass das von meiner Generation nicht wahrgenommen wird. Häufig höre ich, dass es dem Paar wichtig war, einen gemeinsamen Familiennamen zu haben. Das kann ich bis zu einem gewissen Punkt verstehen. Aber wieso ist es dann so selbstverständlich, dass stets die Frauen ihren Namen abgeben? Wie viele Paare kennen Sie, die sich für den Namen der Frau als gemeinsamen Familiennamen entschieden haben? Ich könnte sie an einer

Hand abzählen. Werden diese Paare von ihrem Umfeld nicht stets mit Skepsis betrachtet und der Mann bemitleidet, weil er sich nicht hat durchsetzen können?

## «Warum sind es immer die Frauen die ihren Familiennamen abgeben?»

Wenn es genauso selbstverständlich ist, dass Männer die Namen ihrer Frauen annehmen, haben wir dann Gleichberechtigung erreicht? Vielleicht. Aber wieso sich entscheiden? Für mich ist mein Name ein Teil meiner Identität. Früher als Journalistin stand mein Name unter jedem meiner Artikel. Mein Name, das bin ich. Genauso wenig erwarte ich deshalb von meinem Mann, dass er seinen Namen ablegt. So stehen bei uns am Briefkasten zwei Namen und trotzdem gehören wir zusammen. Ganz nach dem Song: «Er gehört zu mir, wie mein Name an der Tür».

Manchmal werde ich mit dem Nachnamen meines Mannes angesprochen, wenn er beispielsweise im Restaurant reserviert hat oder er sich zuerst vorstellt. Wenn es mir wichtig ist, weise ich das Gegenüber darauf hin, dass wir unterschiedlich heissen. Beispielsweise bei der Frauenärztin, wo ich es schätze, dass bei den gemeinsamen Vorsorgeuntersuchungen unseres ungeborenen Kindes auch mein Mann mit dem richtigen Namen angesprochen wird. Die Ärztin hat sich dazu einen «Spick» in meiner Akte gemacht und spricht ihn seither schon im Wartezimmer immer richtig an. Manchmal ist es mir auch einfach egal, wenn ich mit seinem

Nachnamen angesprochen werde. Wenn ich weiss, dass ich nie mehr in diesem Restaurant oder Hotel zu Besuch sein werde.

## Wieso verdienen immer die Männer mehr?

Mein Mann und ich leben ein egalitäres Partnerschaftsmodell. Das heisst nicht, dass ich zu Hause die Hosen anhabe. Es heisst, dass wir beide gleichberechtigt sind, wir uns bei allem unterstützen und uns die Arbeiten aufteilen. Vor zwei Jahren realisierte mein Mann seine Masterarbeit. Ich hielt ihm den Rücken frei. Vergangenen Sommer revanchierte er sich, als ich meinen Master machte. Ich stiess an meine Grenzen. Kaum vorstellbar, wie es ausgegangen wäre, hätte ich nicht meinen Mann an meiner Seite gehabt. Wir freuen uns gegenseitig füreinander, wenn einer von beiden im Beruf einen Erfolg feiert. Sei es ein erfolgreich abgeschlossenes Projekt, eine Beförderung oder einen Jobwechsel, wie ich ihn vor fast zwei Jahren vornehmen durfte.

## «Viele Männer hätten ein Problem wenn sie weniger verdienen als ihre Frau»

Wir tragen ähnlich viel zum Haushaltseinkommen bei. Wie viele Paare kennen Sie, bei denen Mann und Frau gleich viel verdienen oder die Frau sogar mehr? Ich befürchte, dass ich diese noch an zwei Händen abzählen könnte. Wieso ist das so? Und wieso hätten so viele Männer ein Problem damit, weniger zu verdienen als ihre Frauen? Warum orientieren sich Frauen tendenziell nach oben und Männer nach unten? Diese Lohnungleichheit ist ein Pro-

blem. Spätestens dann, wenn Mann und Frau ausdiskutieren, wer bei Kindern wie viel «zu Hause» bleibt. Ökonomische Aspekte sprechen hier (zu) häufig gegen die Frau.

### Knackpunkt Familiengründung

Viele Beziehungen werden heute gleichberechtigt geführt. Beide Partner beteiligen sich zu gleichen Anteilen an der Hausarbeit und sind häufig auch mit gleichen Pensen berufstätig bis das erste Kind da ist. Diverse Studien und Statistiken belegen: Sobald es Nachwuchs gibt, verschiebt sich dieses egalitäre Modell häufig zu einem sehr traditionellen Modell. Das bedeutet, dass der Mann weiter hundert Prozent berufstätig bleibt, während die Frau höchstens noch einen Zusatzverdienst einbringt.

**«Sobald es Nachwuchs gibt, ist es vorbei mit egalitären Berufspensen - warum?»**

Wir haben uns für ein anderes Modell entschieden. Das haben wir gleich besprochen, als die Familienplanung ein Thema wurde. Sowohl mein Mann als auch ich wollen beide unsere jetzigen Funktionen behalten. Wir werden dazu unser Pensum zu gleichen Teilen leicht reduzieren, um einen Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen. Wieso leben nicht mehr Paare ein solches Modell? Wieso rutschen viele moderne Paare in ein konservatives System, sobald es Kinder gibt? Ist dafür nur die Lohnungleichheit verantwortlich? Was können wir tun, damit die Anreize grösser sind, sich für ein ausgeglicheneres Modell zu



entscheiden? Ganz davon abgesehen, dass Frauen mit der Aufgabe ihres Berufes auch einen Teil ihrer Eigenständigkeit, ihrer Unabhängigkeit und nicht zuletzt auch ihre Altersvorsorge aufs Spiel setzen.

### Karriere trotz Kindern

Das soziale und das berufliche Umfeld haben einen sehr grossen Einfluss auf diese Ungleichberechtigung. Häufig müssen sich Frauen – und auch Männer – für ein egalitäres Modell rechtfertigen. Wir waren mit der Frage konfrontiert, ob mein Mann denn so wenig verdiene, dass ich als seine Frau weiterarbeiten müsse. Es gibt sicher viele Paare, wo beide Elternteile gezwungen sind, arbeiten zu gehen, weil es sonst nicht reicht. Aber es scheint für einige immer noch schwer verständlich zu sein, dass man – und eben auch Frau – einfach gerne arbeitet und damit Karriere und Kinder möchte. Gleichzeitig! Beide! Dabei heisst Karriere nicht, die Leiter möglichst weit nach oben zu klettern, sondern einfach, jenen Job zu machen, den man gerne macht, den man schon vorher hatte, ihn also nicht wegen Kindern aufgeben zu müssen und sich dadurch nicht weitere Schritte in der Laufbahn verhindern zu lassen.

Ich spreche für Frauen und Männer. Wie häufig höre ich, Teilzeit – und das beginne schon bei einem 80-Prozent-Pensum – sei der Karrie-

rekiller Nummer eins für Männer? Wie häufig wird Männern von ihren Arbeitgebern eine Pensenreduktion nicht ermöglicht? Dabei ist dieser Schritt für die Gleichberechtigung so entscheidend.

**«In meinem Umfeld muss ich mein Familienmodell nicht rechtfertigen»**

Dass leitende Positionen auch mit einem 80-Prozent-Pensum möglich sind, haben in meinem Umfeld schon verschiedene gezeigt, Männer und Frauen. Ja, manchmal ist es nicht einfach, dies von seinem Arbeitgeber einzufordern. Noch zu häufig haben diese gegenüber modernen Modellen keine offene Haltung. Aber auch hier gilt es, seine Erwartungen und Bedürfnisse klar – und frühzeitig – zu kommunizieren. Natürlich soll man sich auch überlegen, was man selber dazu beitragen kann, dass ein solches Modell funktioniert. So müsste es doch gute Lösungen geben, die für alle Seiten passen. Je mehr sich solche Modelle verbreiten, desto mehr werden sie zu «Vorbildern» und desto normaler werden sie.



### **Kein ständiger Kampf gegen Windmühlen**

Mit den positiven Erfahrungen mit solchen Modellen bei den Arbeitgebern, wächst auch die Bereitschaft, dies weiteren Mitarbeitenden zu ermöglichen. Mein Mann und ich haben beide bei unseren Arbeitgebern frühzeitig – und zwar schon bevor ich schwanger war – angekündigt, dass wir mit Kindern gerne unser Pensum reduzieren würden. So können wir dies nun mit Beginn der Vaterschaft respektive nach dem Mutterschaftsurlaub umsetzen. Vielleicht hängt es damit zusammen, dass wir unseren Arbeitgebern aktiv aufgezeigt haben, welche Lösungen wir dafür sehen und was wir selber dazu beitragen möchten und sie es uns ermöglichen wollten, dass wir unsere Funktionen behalten können.

Wieso ist das in so vielen Fällen, bei so vielen Arbeitgebern nicht möglich? Wahrscheinlich, weil in den Köpfen der Gesellschaft häufig ein Familienmodell des letzten Jahrhunderts hängen geblieben ist. Das berufliche und das soziale Umfeld sind deshalb bei der Gleichberechtigung so entscheidend, weil sie uns in unserem Vorhaben unterstützen. Wer mag schon ständig gegen Windmühlen kämpfen, sich rechtfertigen, dass er oder sie – trotz Kind – weiterarbeitet und dass man trotz Arbeitsstelle keine Rabenmutter oder ein Rabenvater ist?

Bis jetzt musste ich nur sehr selten für unser geplantes Modell einstehen. Aber ja, manchmal kommen sie, diese skeptischen Blicke, dass meine Muttergefühle dann schon noch kommen und ich dann nicht so viel arbeiten respektive das Kind abgeben möchte. Erstaunlicherweise wird mein Mann damit nie konfrontiert. Meine Standardantwort ist deshalb, dass er vielleicht dann so viele Vatergefühle habe, dass er dann nur noch zu Hause bleiben möchte. Wer weiss schon, was kommt. Einen Plan zu haben, heisst ja auch, ihn dann ständig den aktuellen Gegebenheiten anzupassen und nicht, ihn stur durchzuziehen. Das sehe ich so und mein Mann auch.

## **«Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Schweiz kein Vorbild»**

### **Mehr Anreize für berufstätige Frauen**

Nicht zuletzt sind für all diese Vorhaben zur Gleichberechtigung auch die staatlichen Rahmenbedingungen entscheidend. Unser Plan ist, dass unser Kind – neben den Betreuungstagen durch mich und meinen Mann – fremdbetreut wird.

Doch was heisst schon «fremd»? Einen Teil der Betreuung werden meine Mutter und die Eltern meines Mannes übernehmen. Das bedeutet ein riesiges Glück für uns und ist überhaupt keine Selbstverständlichkeit. Diese Art der Betreuungsarbeit sollte auch vom Staat unterstützt werden.

Ergänzt wird die Betreuung durch die Krippe. Wir haben jetzt – fast ein Jahr vorher – einen Platz reserviert, weil die Plätze nicht in grossen Mengen vorhanden sind. Eine grosse Auswahl an Krippen gibt es bei uns ebenfalls nicht. Gerade mal eine fanden wir in unserem Nachbarort. Leider sind die Betreuungstarife teilweise so hoch, dass es sich für viele Familien nicht lohnt, dass beide – oder nennen wir es beim Namen: auch die Frau – arbeiten. Dabei kann es sich die Wirtschaft gar nicht leisten, auf die Frauen als Fachkräfte zu verzichten. Sie zuerst teuer auszubilden, damit sie sich dann komplett um die Haus- und Familienarbeit kümmern, ist betriebs- und volkswirtschaftlicher Irrsinn. Hier müsste es deutlich mehr Anreize geben – auch finanzieller Natur.

Das fängt schon bei der Heiratsstrafe an. Das Steuersystem ist mit der Progression für Verheiratete nicht darauf ausgelegt, dass beide arbeiten und auch noch beide, also auch die Frau, gut verdienen. Bei uns hat sich das Heiraten – aus finanzieller Sicht – nicht «gelohnt». Durch die Heiratsstrafe zahlen wir einige tausend Franken mehr Steuern pro Jahr – alleine bei der Bundessteuer – da wenigstens der Kanton St.Gallen diese Ungerechtigkeit bei den Kantons- und Gemeindesteuern abgeschafft hat.

## Ein Tag Vaterschaftsurlaub: Was ist das für ein Start ins Baby-Leben?

Eine andere Rahmenbedingung wäre jedoch noch viel wichtiger: Wie sollen mein Mann und ich mit unserem Baby in ein gleichberechtigtes Modell starten, wenn ihm dazu in der Schweiz gerade einmal ein Tag Vaterschaftsurlaub zusteht? Ein Tag!

Manchmal dauert die Geburt länger als einen Tag. Das soll es dann gewesen sein, mit dem Kennenlernen zwischen Vater und Kind? Kann es in der heutigen Zeit wirklich sein, dass der Bundesrat einen längeren Vaterschaftsurlaub erneut abgelehnt hat? Manchmal schäme ich mich für die Schweiz.

Immerhin erhöhen viele Firmen von sich aus den Vaterschaftsurlaub für ihre Mitarbeiter, weil sie merken, dass sie das als Arbeitgeber attraktiv macht. Aber die freiwillige Basis alleine reicht nicht. Dieses Recht muss jedem Mann zustehen. Zum Wohle der Gleichberechtigung von Frau und Mann. Mein Mann und ich sind überzeugt, dass die erste Phase des Kennenlernens für uns alle wichtig ist. Er soll von Anfang an eine wichtige Rolle im Leben unseres Kindes spielen. Eine genau so wichtige Rolle wie ich.

## Neue Väter brauchen neue Mütter – und Partnerinnen

Damit wären wir wieder bei der ersten Ebene: Ich als Frau. Ich muss diese Gleichberechtigung wollen und ich muss sie zulassen. Margrit Stamm schreibt in ihrem neuesten Buch davon, dass neue Väter neue Mütter

brauchen. Das heisst, ich trage mit meinem Verhalten als Mutter dazu bei, wie sich mein Mann als Vater verhält. Indem ich ihn die Kinderbetreuung auf seine Art machen lasse und nicht die Gatekeeperin bin, die bestimmt, wie alles zu sein hat oder wie es gemacht werden muss. Und neue Väter brauchen eben auch in dem Sinne neue Mütter, dass sie von diesen zu solchen neuen Vätern erzogen werden. Indem wir unserem Sohn vorleben, dass es selbstverständlich ist, dass seine Mutter und sein Vater sich die Arbeit zu Hause und die Erwerbsarbeit teilen, sind wir Vorbild für ihn, es später irgendwann vielleicht gleich zu machen.

Wir haben noch einen langen Weg vor uns. Alle Ebenen – von den Frauen, über ihre Partner, bis zum sozialen und beruflichen Umfeld sowie dem Staat – müssen in die gleiche Richtung laufen, damit wir unser Ziel der Gleichberechtigung erreichen. Und dafür brauchte es am 14. Juni einen Zwischenstopp, um uns auf den Weg und die Ziele zu besinnen, respektive andere an sie zu erinnern.

Von Rabea Huber



Dieser Frauenstreik war erst der Anfang ...



## Seit dem Schreiben an die Spitalverbunde St.Gallen Ende Februar 2019 ist nun Bewegung in die Sache gekommen

Die Regierung des Kantons St. Gallen hat am 7. Mai 2019 endlich die «Einfache Anfrage» «Umkleidezeit ist Arbeitszeit! Oder?» von Monika Simmler, SP Kantonsrätin und VPOD Vorstandsmitglied beantwortet. Sie war am 20. Februar 2019 eingereicht worden. Leider ist die Antwort der Regierung nicht wie erwünscht ausgefallen: Die Regierung führt zwar aus, dass die Spitäler das Arbeitsgesetz einhalten müssen, führt aber dagegen die «grosszügige» Pausenpraxis der Spitäler ins Feld, mit einer versteckten Drohung, dass diese wegen der Forderungen des VPOD gefährdet ist. Der VPOD hat auf die Antwort der Regierung reagiert und kritisiert, dass sie sich auf die Seite des SBK stellt, der das Vorgehen des VPOD öffentlich kritisiert hatte.

Alle zitierten Dokumente sind auf der Webseite des VPOD Ostschweiz aufgeschaltet <https://ostschweiz.vpod.ch/themen/umkleiden-ist-arbeitszeit/>

Die Spitalverbunde des Kantons St.Gallen haben nach dreimonatiger Bedenkzeit auf unsere Forderungen reagiert. Mitte Juli findet ein erstes Treffen mit den Vertreterinnen der Spitalverbunde statt. Wir sind gespannt auf die Lösungsvorschläge.

Wie geht es nun weiter?

Viele Mitglieder haben eine Klagevollmacht ausgefüllt. Wir warten das Resultat der Gespräche Mitte Juli ab, bevor wir den nächsten Schritt planen. Auch wenn die Spitäler bereit sind das Arbeitsgesetz umzusetzen, müssen wir zuerst wissen wie, bevor die Klage vom Tisch ist.

Unsere Mitglieder werden wir über die Ergebnisse auf dem Laufenden halten.

## Impressum:

Offizielles Organ des  
vpod Ostschweiz

Herausgeberin:  
vpod Sekretariat  
Zwinglistrasse 3  
9001 St.Gallen  
Tel: 071 223 80 43  
www.vpod-ostschweiz.ch

Juni 2019  
erscheint 4x jährlich  
Redaktion:  
Maria Huber

An dieser Ausgaben haben  
mitgearbeitet:  
Maria Huber  
Rebea Huber  
Mathias Graf

Gestaltung: www.allerart.ch  
Druck: Typotron St.Gallen

AZB 9000 St.Gallen | Post CH AG

Adresse/Etikette:

## VPOD Kongress 8./9. November 2019 in St.Gallen

Alle vier Jahre entscheiden VPOD-  
Delegierte über die Stossrichtung der  
VPOD-Arbeit.

Während zwei Tagen stellen hunderte  
von VPODlerInnen die Weichen für die  
Zukunft des VPOD, lernen sich besser  
kennen und feiern abends gemeinsam.

Der Kongress wählt die Verbandsorgane,  
beschliesst wichtige Verbandsgeschäfte  
und bestimmt die politische Richtung des  
VPOD für die nächsten Jahre. Am Kongress  
2019 werden z.B. Schlussfolgerungen  
aus dem Frauenstreik gezogen sowie  
Thesenpapiere zu «Lasst uns unsere  
Arbeit machen» (Veränderungen in den  
verschiedenen Branchen aufgrund von  
Sparpolitik, Digitalisierung, Zergliederung,  
Privatisierung, Leistungsaufträgen,  
Umstellung von Objekt- auf Subjektfinanzierung,  
im weiteren Sinne «Bürokratisierung») und zu  
Europa diskutiert, Fabienne Scadella vom  
ETUI (European Trade Union Institute) ist  
Gastrednerin. Ein kulturelle Aktionen kommen  
nicht zu kurz.



Der Kongress findet in der OLMA St.  
Gallen statt. Er beginnt am Freitag, 8.  
November 2019 um 10.15 Uhr und endet  
am Samstag, 9. November ca. 16 Uhr.

**Anmeldung:** Per Mail an [info@vpod-ostschweiz.ch](mailto:info@vpod-ostschweiz.ch).  
bis 27. Juli 2019. Fragen zur Anmeldung  
sind an Patrizia Amaechi zu richten  
entweder per Mail [info@vpod-ostschweiz.ch](mailto:info@vpod-ostschweiz.ch)  
oder Tel. 071 223 80 43.

**Wichtiger Hinweis:** Da der Kongress in  
der Ostschweiz stattfindet, werden keine  
Übernachungskosten für die Mitglieder  
der Region Ostschweiz übernommen.

### VPOD Sekretariat Ostschweiz:

Wir machen Sommerferien  
vom 27.7 – 11.8. 2019

[www.ostschweiz.vpod.ch](http://www.ostschweiz.vpod.ch)

Wir wünsche euch allen einen schönen Sommer

### August

- 12. Aug.: Vorstand Region
- 21. Aug.: Vorstand Gruppe Soziales
- 26. Aug.: Vorstand Gruppe Bildung

### September

- 25. Sept.: 19 Uhr, VPOD Delegiertenversammlung  
der Region
- 17. Sept.: Vorstand Gruppe Soziales
- 26. Sept.: Vorstand Gruppe Gesundheit

### Oktober

- 23. Okt.: Vorstand Gruppe Soziales

### November

- 5. Nov.: Gruppenversammlung Gruppe VBSG
- 8./9. Nov.: VPOD Kongress St.Gallen
- 12. Nov.: Klausurtagung Vorstand Region
- 12. Nov.: Vorstand Gruppe Bildung