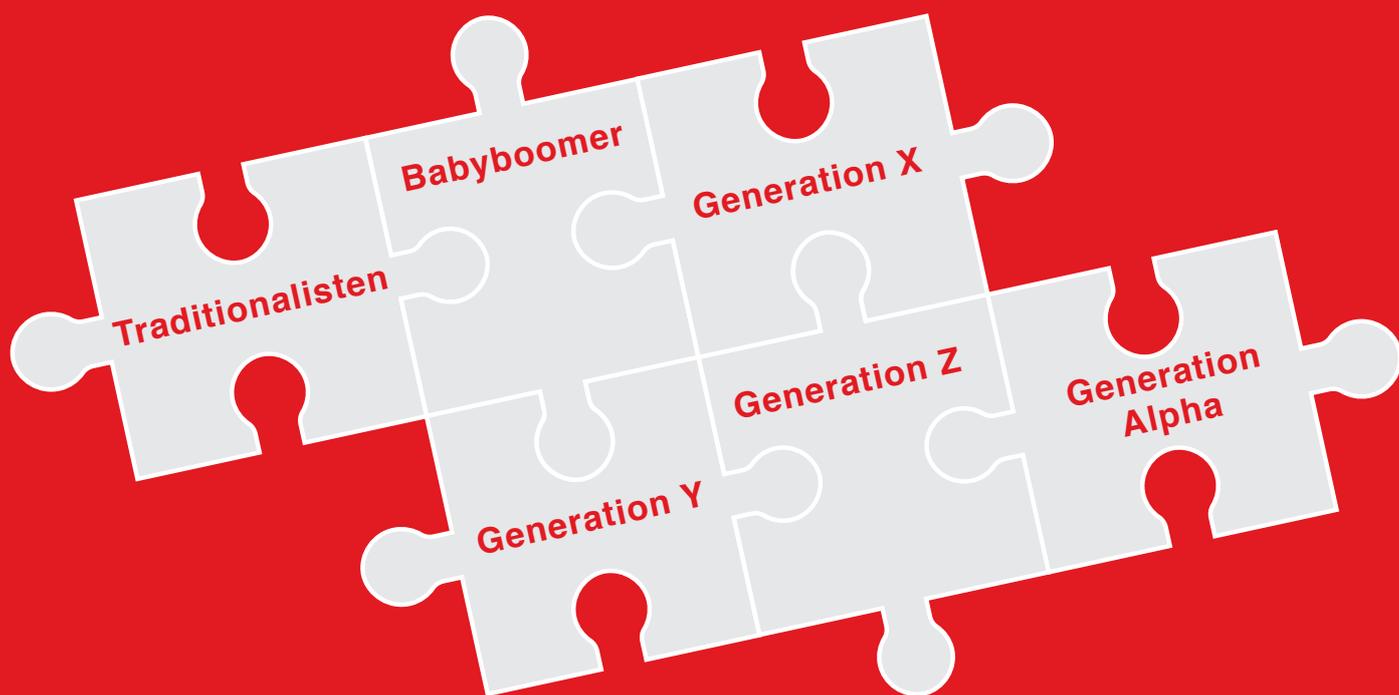


JAHRESBERICHT



2020



Frauenzentrale Zug



Jahresbericht der Präsidentin	04
Jahresbericht der Geschäftsleitung	08
Im Blickwinkel	09
Interview	10
Generationen	12
Aus den Fachstellen	15
Aus dem Brockenhaus	26
Jahresrechnung	28
Revisionsbericht	31
Vereinsgremien	32
Spenden- und Gönnerbeiträge	32
Vorstand Frauenzentrale Zug	33
Mitarbeiter*innen Frauenzentrale Zug	33
Mitarbeiter*innen Brockenhaus	34
Frauenzentrale – Digital	36
Abschied	38
Impressum	39

Wir werden jünger!

Als wir das Motto «Generationen XYZ» für den Jahresbericht 2020 festlegten, war ich erfreut und neugierig. Ich sah mich bereits dabei, in meinem Jahresbericht stolz von unserer Verjüngung zu berichten. Denn wir bewegen uns in der Frauenzentrale Zug bei Mitarbeiter*innen und Mitgliedern spürbar Richtung jüngerer Generationen. Etwas allerdings habe ich dabei nicht bedacht, nämlich welche Rolle mir dabei zufallen würde, sehe ich mich doch als Teil der ewig Jungbleibenden. Als ich diesen Bericht zu schreiben begann, realisierte ich jedoch, dass wir auch den Gegenpol beleuchten müssen, wenn wir von den neuen Generationen erzählen wollen. Mir wurde bewusst, dass ich dabei die Rolle der «Alten» übernehmen würde. Ich bin versucht, jetzt seitenweise über die Vorteile der Babyboomer-Generation zu schreiben. Doch das hebe ich mir für ein andermal auf.

Stattdessen erzähle ich Ihnen lieber, in welcher Hinsicht wir in der Frauenzentrale Zug jünger geworden sind. Ich beginne mit unserem Jahresbericht. Wir haben ihm schon letztes Jahr ein äusseres Facelifting verpasst. Dieses Jahr wollen wir mit dieser Veränderung weiterfahren und auch den Inhalt und die Berichterstattung attraktiver gestalten. Unsere jungen Mitarbeiter*innen kommen deshalb vermehrt zu Wort. Wir versuchen, Ihnen Geschichten aus dem Alltag unserer Kund*innen näherzubringen und zeigen auf, wie sich der Umgang mit den Generationen X, Y und Z auf unsere Angebote auswirkt. Nicht nur die Fragestellungen der Ratsuchenden verändern sich, auch die Formen unserer Beratungen passen sich an: Bildungsangebote werden digitaler, Rechtsgepflogenheiten verschlanken sich.



Heidi Hauenstein-Ringger

Wir alle haben im vergangenen Jahr sehr viel Neues angetroffen. Wir wissen jetzt sehr genau, was lebenslanges Lernen heisst. Zum Teil waren die Anforderungen hoch, und das Tempo war schnell. Im Rückblick konnten wir viel Neues in unseren Geschäftsalltag integrieren, wurden agiler und flexibler.

Generationenwechsel in der Geschäftsleitung

Eine meiner wichtigsten und schönsten Aufgaben im Jahr 2020 war es, eine neue Geschäftsleiterin für die Frauenzentrale Zug zu finden. Nach sieben Monaten mit einer Ad-interim-Geschäftsleitung stellten wir uns im März 2020 die Frage, wie wir weitergehen wollen. Eine diskutierte Variante war, die Übergangslösung zu einem «Providurium» werden zu lassen, hatten wir uns doch alle an diese Lösung gewöhnt und waren von der anfangs noch etwas ungelassenen Zusammenarbeit zur Routine übergegangen. Doch wir entschieden, dass der Zeitpunkt gekommen war, um auch an der Spitze für Verjüngung zu sorgen.

Im Juni starteten wir den Selektionsprozess. Es war für mich eine grosse Freude, so viele gut ausgebildete, spannende Frauen kennenzulernen. Wir hatten tatsächlich die «Qual der Wahl». Das schönste an dieser Geschichte ist: Wir haben nicht nur eine neue Geschäftsleiterin gefunden, sondern konnten auch ein neues Mitglied für die Mitarbeit im Vorstand der Frauenzentrale Zug gewinnen. Ich bin dankbar, mit Katharina Stäger eine Geschäftsleiterin gefunden zu haben, die über fundierte Erfahrung im Non-Profit-Bereich verfügt. Das Tolle an ihr ist, dass sie und ihre Familie ganz selbstverständlich ein gleichberechtigtes Familienmodell leben. Es gibt sie also doch, die Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter!

So spannend der Prozess auch war, er hat mich auch schockiert: Frauen müssen lernen, bei Lohnverhandlungen bestimmter aufzutreten. Antworten wie «Geld ist mir nicht so wichtig» sind zwar edel, haben in einem zeitgemässen Vorstellungsgespräch aber nichts verloren. Vielleicht lancieren wir dank dieser Erkenntnis in der Frauenzentrale Zug ein neues Angebot. Im Arbeitsmarkt besteht in dieser Hinsicht offenbar Handlungsbedarf. Wo weitere Entwicklung Richtung Gleichbehandlung nottut, darüber werden wir im Verlauf dieses Jahres intensiv diskutieren. Meine Botschaft schon hier: Frauen, verkauft euch nicht unter eurem Wert!

Bis zum 1. Dezember 2020 habe ich parallel oder abwechselnd zwei Hüte getragen: den der Geschäftsleiterin und den der Präsidentin. Das hat mir erlaubt, viele Synergien zu nutzen, die Informations- und Entscheidungswege waren angenehm kurz. Die Frauenzentrale Zug hat das Geschäftsmodell der geschäftsleitenden Präsidentin in der Vergangenheit wiederholt erfolgreich angewandt. Neben vielen Vorteilen birgt es aber auch Gefahren und Schwierigkeiten. So fehlt zum Beispiel eine Diskussions- und Sparring-Partnerin für Themen in und um das Tagesgeschäft.

Verjüngung im Betrieb

Nicht nur in der Leitung der Frauenzentrale hat eine Verjüngung stattgefunden. Seit diesem Jahr dürfen wir mit Adelina Bajrami eine KV-Lernende zu unseren Mitarbeiter*innen zählen. Sie lernen Adelina auf Seite 9 kennen. Ich bin stolz, dass wir diesen lange pendelnden Wunsch endlich umgesetzt haben. Als Betrieb sind wir zwar nicht gross genug, um unsere KV-Absolventin ins ganze Spektrum ihrer Lernfelder einführen zu können, doch dafür gibt es in Zug dank des Vereins bildzug die Möglichkeit, sich an einem Lernenden-Sharing zu beteiligen. bildzug übernimmt als Lehrbetrieb die Hauptverantwortung im Konzept der Lehre im Verbund. Die Lernenden werden während der gesamten Ausbildung zentral betreut und lernen während der Lehre verschiedene Unternehmen und Firmenkulturen kennen. So kann auch die Frauenzentrale Zug etwas beitragen, um junge Menschen in die Berufswelt einzuführen. Zudem können auch alle anderen Generationen viel von Adelinas Wissbegierde und ihrer Spontaneität profitieren.

Zukunftstag

Für diesen Tag hatten wir uns in diesem Jahr etwas ganz Spezielles ausgedacht. Wir wollten am Projekt «Ein Tag mit einer Chefin» partizipieren. Drei unserer

Führungsfrauen wollten zehn jungen Mädchen zeigen, was frau alles erreichen kann, wenn sie sich traut und sich engagiert. Allein die Vorbereitungen haben uns grossen Spass gemacht. Leider kam es anders, und wir mussten auf diesen Tag verzichten. Nun können wir das Programm bis November 2021 verfeinern und hoffen, die vorhandenen Plätze werden auch beim zweiten Anlauf wieder so schnell ausverkauft sein.

Frust und Freude im Brocki

Das vergangene Jahr überraschte uns alle mit nie dagewesenen Herausforderungen. Ich kann mich nicht erinnern, dass wir das Brocki schon je einmal schliessen mussten. Vermutlich kam es höchstens in den Anfangsjahren einmal dazu, als uns ein Brand in Cham zum Umzug nach Baar zwang. Die Schliessung des Brockis im 2020 jedenfalls war ein einschneidendes Ereignis. Nicht nur, dass sich die Mitarbeiter*innen nicht mehr zu ihren gewohnten Arbeiten im Verkauf treffen konnten, im Frühjahr war den älteren Jahrgängen unserer Gesellschaft generell so einiges nicht mehr gestattet. Obendrauf gehörte man ab 65 Jahren plötzlich zu den «Alten». Wir machten die Tore des Brocki also wohl oder übel zu. Für unsere Kund*innen platzierten wir beim Eingangsbereich zwar ein Regal mit guter Literatur und anderen Gratisartikeln, verkaufen durften wir jedoch nichts. Der zweimonatige Umsatzverlust schlägt sich natürlich in der Jahresrechnung nieder. Angebote, die wir sonst mithilfe des Gewinns aus dem Brocki unterstützen, müssen aus anderen Quellen und vom «Eingemachten» finanziert werden. Obwohl wir einige Kässeli geleert und Rückstellungen aktiviert haben, bleibt unter dem Strich ein Verlust bestehen.

Anfang Juni durften wir die Annahme vom Brocki wieder öffnen. Ich verbrachte den ersten Tag an diesem Arbeitsplatz und unterstützte die Mitarbeiter*innen. Das war auch nötig, denn die Zuger*innen haben die Zeit des Zuhause-bleiben-Müssens dazu genutzt, ihre Schränke, Keller und Estriche auszumisten, und brachten ihre Sachen zu uns. Das Brocki sagt Danke. Nach kurzer Zeit war das Angebot wieder sehr farbig und vielfältig.



Im September fand in der Stadt Zug eine Abstimmung statt, an der wir uns für einmal ohne Bedenken einmischen durften. Bei politischen Themen ist es für unseren Verein teilweise delikat, eine eigene Meinung zu vertreten und uns öffentlich dafür einzusetzen. Doch für einen neuen Standort für unser Brocki durften wir ohne Weiteres Werbung machen. Wir verteilten Streichhölzer, um demonstrativ zu zeigen, dass wir «Feuer und Flamme» für die neue Kooperation sind. So war es denn auch erfreulich, am 27. September im Stadthaus zu vernehmen, dass über 88 Prozent der Abstimmenden an der Urne ein Ja eingelegt hatten. Nach der Abstimmung legten wir mit der Ausarbeitung des detaillierten Projekts los. Da es nicht das erste Vorhaben war, bei dem wir auf den Goodwill der Bevölkerung angewiesen waren, hatten wir uns mit unserem Engagement noch etwas zurückgehalten. Das klare Verdikt des Stimmvolks gab uns und den vielen Freiwilligen, die sich täglich im und für das Brockenhaus einsetzen, den nötigen Schub, den wir nach den herausfordernden Monaten im Frühjahr dringend brauchten. Unser Blick ist also nach vorne gerichtet, und wir freuen uns schon jetzt auf den Einzug an der Industriestrasse im Januar 2023.

Vorstandsarbeit

Seit 2019 zählt unser Vorstand sieben Mitglieder. Das heisst, wir verfügen einerseits über mehr Schultern, auf die wir die Arbeit und Projekte verteilen können. Andererseits gibt uns die grössere Anzahl auch die Möglichkeit, mehr Themen anzugehen oder auf Anforderungen von aussen flexibler zu reagieren. Dank des breiten Spektrums an Wissen, Erfahrung, Netzwerk und Branchen, die im Vorstand der Frauenzentrale Zug gebündelt sind, können wir Problemstellungen aus vielen verschiedenen Aspekten beleuchten. Das ist bereichernd, und unsere Arbeit gestaltet sich dadurch vielfältig und abwechslungsreich. Auch wir profitieren vom Generationenmix und inspirieren uns gegenseitig mit der richtigen Mischung aus Innovation und Erfahrung.

Nach einem anspruchsvollen Jahr durch Unruhen in der Organisation und Wechsel im Vorstand durften wir uns an der Retraite im Juni 2020 um uns selbst kümmern. Wir diskutierten für einmal nicht Geschäfte und Massnahmen, die ergriffen werden müssen, oder Zahlen, die erklärt werden wollen, sondern sprachen über uns, unsere Kultur und unsere Zusammenarbeit. Was wollen wir? Nach welchen Werten wollen wir uns ausrichten? Wo werden wir den Fokus setzen? Wie soll die Zukunft der Frauenzentrale Zug aussehen?

Ein weiteres Thema, dem sich der Vorstand schon seit Längerem widmen wollte, heisst Fundraising. Hier haben wir uns von der Frauenzentrale St. Gallen inspirieren lassen. An den regelmässigen Netzwerktreffen der Schweizer Frauenzentralen berichtete meine St. Galler Kollegin von ihren Erfolgen in diesem Bereich. Da war klar: Wir wollen das jetzt endlich auch angehen! Wir liessen uns dabei von einer Spezialistin begleiten und beraten. Denn gut «betteln» will gelernt sein. Genau zum richtigen Zeitpunkt konnten wir im Herbst erfolgreich eine erste Aktion starten. 2021 werden wir das Ganze weiterentwickeln, damit die Frauenzentrale Zug weiterhin Projekte unterstützen oder lancieren kann, die (noch) nicht von der öffentlichen Hand unterstützt werden.



Heidi Hauenstein-Ringger (links) besucht die Zuger Nationalrätin Manuela Weichelt-Picard im Bundeshaus.

Neue Webseite

Je länger ich an diesem Bericht schreibe, desto mehr wird mir bewusst, was wir im Jahr 2020 erreicht und geschafft haben. Dazu gehört auch die Erneuerung der Webseite. Dieses Thema war uns schon lange auf dem Magen gelegen, war unser Webauftritt doch nicht mehr sehr zeitgemäss. Allerdings ist in einem kleinen Unternehmen nicht immer alles gleichzeitig möglich. Doch wie sagt man so schön? Was lange währt, wird endlich gut! Oder wie im Fall unserer neuen Webseite sogar noch besser.

Viele Ideen, die wir schon lange realisieren wollten, kamen im Rahmen des neuen Webauftritts endlich zum Fliegen. Es ist ein schönes Gefühl, so viel Tolles lanciert zu haben. Möglich war das nur dank des unermüdlichen Einsatzes aller Mitarbeiter*innen. Ihnen gebührt ein grosses Dankeschön. Sie haben mit viel Einsatz an der neu gestalteten und äusserst gelungenen Webseite mitgewirkt. Jetzt können wir der ganzen Welt zeigen, wer wir sind, was wir tun und was wir können. Im Hintergrund brachte die Erneuerung der Webseite zudem eine Überarbeitung der Kursverwaltung in der Elternbildung mit sich. 2020 war für uns somit ein Jahr, in dem wir eine Menge neuer Tools und Instrumente kennen, nutzen und lieben gelernt haben. Neben den Neuen Medien gingen wir einen grossen Schritt Richtung agiler Arbeitsweise. Das werden wir im Jahr 2021 weiterhin pflegen und ausbauen. Wir kommen sozusagen gestärkt aus der Krise.

Rückblick und Ausblick

Kurz vor Jahresende fuhr ich nach Bern zu einem der wenigen Netzwerkanlässe, zur Delegiertenversammlung von alliance F. Diese Organisation verhilft allen Frauen im Land durch Projekte wie «Helvetia ruft» oder das Gleichstellungs-Legislaturprogramm zu mehr politischen Rechten und Gerechtigkeit. alliance F inspiriert uns dazu, uns auch im Kanton Zug immer wieder für Gleichstellung zu engagieren. Meinen Aufenthalt in Bern nutzte ich, um unsere erste Zuger Nationalrätin, Manuela Weichelt-Picard, zu besuchen. Trotz ihrer reich befrachteten Agenda nahm sie sich Zeit für einen kurzen Austausch und ein Foto unter dem Christbaum. Wir trafen uns im Bundeshaus, ich konnte sie leider nicht auf ihrem regelmässigen Aareschwamm begleiten. Wer weiss – vielleicht ein Ziel für 2021? In unserem Interview ab Seite 10 erfahren Sie mehr über das erste Jahr in Bern von Manuela Weichelt-Picard.

Am Schluss meines Rückblicks angekommen spreche ich nochmals all unseren Mitarbeiter*innen ein grosses MERCI aus. Ein ungewöhnliches Jahr mit ausserordentlichen Leistungen liegt hinter uns. Dank der Flexibilität und des grossen Einsatzes aller war die Frauenzentrale Zug für ihre Kund*innen immer präsent.

Wie geht es 2021 weiter? Wir werden verschiedene Leistungsvereinbarungen mit dem Kanton neu verhandeln. Wir sind sicher, dass unsere qualitativ sehr gute Arbeit der letzten Jahre überzeugt und wir auch künftig für die Sicherheitsdirektion, die Direktion des Innern, das Amt für Sport und Gesundheitsförderung sowie die Zuger Gemeinden unsere Aufträge erfüllen können.

2021 feiern wir zudem das 50-Jahr-Jubiläum des Frauenstimm- und -wahlrechts – wenn auch «feiern» im Grunde nicht das richtige Wort ist. Die Schweizer Frauen erhielten 1971 etwas, das ihnen schon lange zugestanden hätte. In grosser Dankbarkeit erinnern wir uns, dass sich unsere Vorgängerinnen mutig und unerlässlich für dieses Recht eingesetzt haben. Man nennt diese Generation oft Generation Silent. Wir sind froh, dass sie alles andere als still waren.

In diesem Sinne mein Fazit nach dem Jahr 2020:

«Nicht weil es schwierig ist, wagen wir es nicht, sondern weil wir es nicht wagen, ist es schwierig.»

(Seneca)

// Heidi Hauenstein-Ringger
Präsidentin Frauenzentrale Zug
Geschäftsleiterin ad interim

Auf ein starkes Miteinander

Am 1. Dezember 2020 trat ich meine Stelle als Geschäftsleiterin der Frauenzentrale Zug an. Ich freute mich darauf, war gleichzeitig aber auch gespannt, wie das Kennenlernen und Ankommen am Tirolerweg 8 funktionieren würden. Auf dem Heimweg, erfüllt von unzähligen Eindrücken, hatte ich bereits das Gefühl der Zugehörigkeit. Ich fühlte mich willkommen und freute mich auf meine neuen Aufgaben.

Zu meinem guten Start beigetragen hat Präsidentin Heidi Hauenstein, die mich bei der Einarbeitung kompetent, fundiert und geduldig begleitete. Ich spürte ihre Begeisterung und ihre Leidenschaft, die sie für die Frauenzentrale Zug hegt. Gleichzeitig konnte ich von ihrer breiten Erfahrung und ihrem immensen Wissen profitieren. Die ersten Aufgaben erledigten wir gemeinsam. Wir beleuchteten meine zukünftigen Tätigkeiten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten.

Mein erster Monat war geprägt von Kontakteknüpfen, Zuhören, Beobachten und Aufnehmen.

Die Verbundenheit ist in der Frauenzentrale Zug allgegenwärtig. Die Vielfalt von Freiwilligen, Mitgliedern und Mitarbeiter*innen widerspiegelt unsere Gesellschaft, sie ist für die Frauenzentrale essenziell. Wir unterstützen, inspirieren und beflügeln uns gegenseitig, wenn wir uns interessiert, respektvoll und offen zeigen. Gemeinsam sind wir stark.



Das Jahr 2020 stellte dieses Miteinander auf eine Probe. Begegnungen wurden eingeschränkt, neue Arbeitsformen entwickelt, vieles wurde digital umgesetzt, das Home wurde zum Office. Diese Erfahrungen haben eine Erkenntnis hervorgebracht: Das Miteinander bleibt wichtig, unter welchen Umständen auch immer.

Als Geschäftsleiterin sind mir Solidarität und Zusammengehörigkeit ein grosses Anliegen. Gemeinsam können wir unsere Aufgaben motiviert und mit Freude erfüllen und im Namen der Frauenzentrale Zug weiterhin attraktive, bedarfsgerechte und sinnvolle Dienstleistungen anbieten und Projekte durchführen.

Dies werde ich verfolgen, unvoreingenommen und offen. Ich werde nachfragen und hinterfragen, anpacken und mithelfen. Gemeinsam mit meinen Kolleg*innen.

In diesem Sinn freue ich mich auf ein starkes Miteinander in der Frauenzentrale Zug.

// Katharina Stäger
Geschäftsleitung

Generation Z chattet über die Frauenzentrale

// Adelina Bajrami
KV-Lernende in der Frauenzentrale Zug

Hey, Adelina, wie lauft's? Gahts der guet? Scho lang nüt meh ghört vo der. Gäll, du machsch doch grad d'Lehr bi de Frauezentrale Zug? Wie hesches det so?

20:50

Hello. Ja, mir gahts super, hoffe der au 😊 Ja du. I de Lehr hesch halt ned immer vill Ziit, aber es gaht. Ja genau, mache sie bi de Frauezentrale Zug. Ich cha der ehrlich säge, es isch mega spannend da und s'Team isch au voll lieb.

20:55

Ah super! Isch mir chli peinlich dich z'frage aber was macht den d'Frauezentrale genau? Würd mich voll interessiere.

20:57

D'Frauezentrale Zug setzt sich für Zuger Bevölkerig ii und unterstützt mit diverse Beratige und Schuelige, wo sie im eff-zett das fachzentrum abütetet.

20:59

Oh mega cool!! Hender det den demfall au verschidene Abteilige? Hesch die au scho dörfe gseh?

21:01

Ich han derfe bim Alimenteinkasso und Bevorschussig schaffe für drü Mönat. Sie hälfed Fraue und Manne bi Alimente-Problem. Sehr en spannendi Arbet, aber natürlu au ufwendig. Sogar im Brockehus hani derfe für zwei Wuche schaffe, will das nämlich au zu de Frauezentrale ghört. Das isch im Fall wükklich es schöns Brocki mit allerlei Artikel, muesch au mal go luege. Ide räschliche Abteilige dörfi den au no go ineluege, da freumi druf.

21:04

Wow. Sehr interessant, da wirdi scho chli niidisch, haha 😊 Schön z'ghöre, dasses dir dert so guet gaht.

21:06

Danke der vill Mal, dass nachefragt hesch, mega lieb vo dir. 🥰

21:12

Machi immer wieder gern. Also. Ich wünsch der no sehr vill Spass und en gueti Lehrzit i de Frauezentrale. Machs guet.

21:14

Wünschi dir au und danke nomal. 🙋

21:16

10 Fragen an die erste Zuger Nationalrätin Manuela Weichelt-Picard

1. Wie nehmen Sie das Zusammenspiel der unterschiedlichen Generationen in der Politik wahr?

Dieses Zusammenspiel erlebe ich gut. Im Nationalrat ist das Durchschnittsalter 49, im Ständerat 54 Jahre. Die Anzahl der jüngeren Parlamentsmitglieder hat seit den letzten Wahlen zugenommen. Mindestens so wichtig ist aber auch die Geschlechterfrage. Wir haben im Nationalrat aktuell einen Frauenanteil von 42 Prozent, im Ständerat von 26,1 Prozent.

2. Politisieren diese Gruppen Ihrer Erfahrung nach anders als die Babyboomer*innen, oder sind sogar Unterschiede zwischen den Generationen X und Z erkennbar?

Ich erlebe keine Unterschiede. Es ist weniger eine Frage des Alters als vielmehr eine Frage, welche Rolle der Staat einnehmen soll, wen er schützen oder fördern soll, welches Gesellschaftsbild jede einzelne Person hat, wie offen man gegenüber Andersdenkenden ist.

3. Für welche Themen engagieren Sie sich konkret in Bern?

Ich bin in der Kommission für Gesundheitsfragen und soziale Sicherheit. Im vergangenen Jahr war die Arbeit unserer Kommission geprägt von Covid-19 mit vielen ausserordentlichen Sitzungen. Daneben beraten wir aber auch wichtigen Themen wie die AHV-Reform, die BVG-Reform, die Cannabis-Gesetzgebung und das Transplantationsgesetz. Gerade bei den Rentenreformen setze ich mich dafür ein, dass die Frauen nicht mehr weiter benachteiligt werden. Ein Drittel der Frauen hat noch heute keine BVG-Rente, und wenn sie eine haben, dann ist sie im Schnitt halb so hoch wie jene

der Männer. Mit dieser Ausgangslage das Frauenrentenalter zu erhöhen ist für mich ein No-Go.

4. Was hat Sie als Nationalrätin in Ihrem ersten Amtsjahr besonders gefreut oder geprägt?

Es war ein aussergewöhnliches Jahr, aufgrund von Covid-19 habe ich nur eine ordentliche Session erlebt. Nach zwölf Jahren im Regierungsrat musste ich mich zuerst in meiner neuen Rolle zurechtfinden, was mir in der Zwischenzeit gelungen ist. Dank meiner vielfältigen Erfahrungen ist mir eine Zusammenarbeit über die Parteigrenzen hinaus wichtig. Ich denke, nur so können wir Ziele im Bereich des Klimaschutzes, der Gleichstellung und der sozialen Sicherheit erreichen. Besonders gefreut hat mich, dass wir in Bundesbern den historischen Sieg «Ehe für alle» für gleichgeschlechtliche Paare errungen haben. Dies 22 Jahre nach dem ersten Anlauf der früheren Grünen-Präsidentin Ruth Genner.

5. Wie beurteilen Sie die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Zug im Vergleich zu anderen Kantonen?

Es fehlt im Kanton Zug nach wie vor ein kantonales Gleichstellungsgesetz, und es fehlen Fakten, die einfach für alle zugänglich sind. Nach wie vor sind die Frauen im Kader untervertreten, es ist davon auszugehen, dass sie auch lohnmässig schlechter dastehen. In der Zuger Regierung haben wir mit einem Verhältnis von 1:6 immer noch viel zu wenig Frauen, und auch im Kantonsparlament liegt der Frauenanteil gerade mal bei 26,25 Prozent. Von den elf Gemeindepräsidien ist nur eines in weiblicher Hand, im Ständerat werden die Zuger*innen nur von Männern vertreten.

6. Wo sehen Sie im Kanton Zug noch Handlungsbedarf?

Wir haben bereits zwei Bundesgerichtsurteile, die vom Kanton Zug fordern, dass die faktische Gleichstellung zu fördern ist. Konkret sehe ich nicht, wie dies der Kanton Zug umsetzt. Mir fehlen messbare Kriterien.

7. Wie können aus Ihrer Sicht noch mehr Frauen für die Politik motiviert werden?

Es braucht familienergänzende Kinderbetreuungsstrukturen ab Ende des Mutterschaftsurlaubs bis und mit der obligatorischen Schulzeit, die durch die Steuereinnahmen finanziert werden. Wir brauchen eine Individualbesteuerung, damit das Steuersystem Frauen nicht benachteiligt, und wir brauchen Parteien, die die Frauen auf die vordersten Listenplätze setzen und sie auch wirklich unterstützen.



Manuela Weichelt-Picard, Nationalrätin Kanton Zug

8. Welchen persönlichen Tipp geben Sie jungen Politikerinnen mit auf den Weg?

Die Bewegung Fridays for Future und Greta Thunberg zeigen, dass gerade auch junge Menschen viel bewegen können. Die Altersgruppe 18 bis 30 Jahre ist generell in der Politik noch stark untervertreten. Der konkrete Lebensalltag ist geprägt von politischen Entscheidungen. Es ist wichtig und richtig, dass sich die Bevölkerung in den Entscheidungsgremien repräsentativ widerspiegelt. Wir wissen, dass geschlechterdurchmischte Gremien die besseren Entscheidungen fällen. Ich stehe jungen Politikerinnen oder Neueinsteigerinnen bei Fragen gern zur Verfügung und teile mein Know-how und meine Erfahrung mit ihnen.

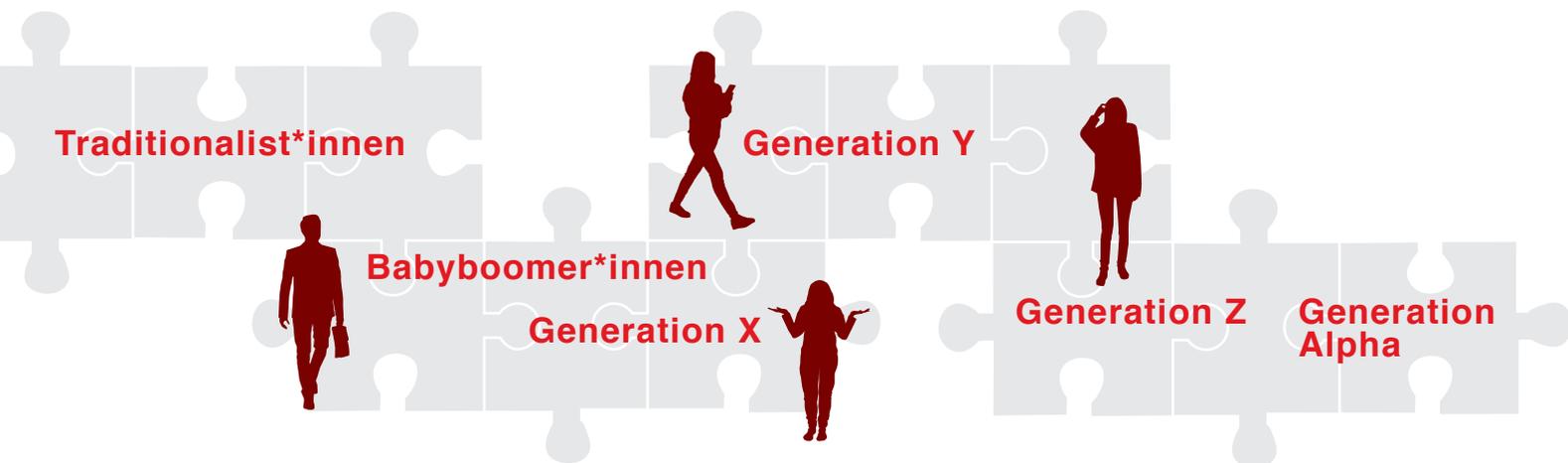
9. Welchen Wunsch haben Sie als unser Mitglied an die Frauenzentrale Zug?

Setzen Sie sich weiterhin für Frauen in der Politik und in der Wirtschaft ein. Dies so lange, bis die Frauen zu gleichen Anteilen wie die Männer vertreten sind.

10. Haben Sie ein weibliches Vorbild? Wer ist für Sie eine persönliche Heldin und weshalb?

Da muss ich nicht lange überlegen. Mein Vorbild ist Emilie Kempin-Spyri, die erste Schweizer Juristin. Um den Lebensunterhalt ihrer Familie mitzufinanzieren, holte sie mit über 30 Jahren die Matura nach und studierte Rechtswissenschaften. Beim Bundesgericht legte sie Beschwerde ein, weil sie als Frau nicht als Rechtsanwältin zugelassen wurde. Sie berief sich auf die Bundesverfassung, wonach jeder Schweizer vor dem Gesetz gleich ist. Ihre Beschwerde wurde mit der Begründung abgelehnt, dass ihre Auslegung des Rechts «ebenso neu, wie kühn» sei. Kempin gründete die Zeitschrift «Frauenrecht» und schlug Verbesserungen im Schweizer Recht vor. Mit dem ebenfalls von ihr gegründeten «Frauenrechtsschutzverein» wollte sie durch juristische Arbeit die rechtliche, wirtschaftliche und soziale Stellung der Frauen verbessern. Dank Frauen wie ihr sind wir heute in Sachen Gleichstellung der Geschlechter ein Stück weiter.

So ticken die Generationen



Babyboomer, Generation X, Y und Z – Begriffe, die nicht bloss erklären, wann wir geboren sind. Vielmehr sagt diese Einteilung etwas über die Prägungen aus, die jede Generation erfährt. Und darüber, wie sich diese Prägungen auf die Werte und Lebensentwürfe einer jeden Generation auswirken.

Wissen Sie noch, welche Ereignisse Ihre Generation während des Heranwachsendens beeinflussten? Wenn Sie zwischen 1965 und 1979 geboren sind, dürften es das Ozonloch, Aids, Tschernobyl, der Golfkrieg, das Waldsterben oder der Fall der Berliner Mauer gewesen sein. Ereignisse, die – glaubt man Wissenschaftler*innen und Forschenden – dazu führten, dass Ihre Generation bestimmte Eigenschaften entwickelte, die typisch für sie sind. So war das aber nicht nur bei Ihrer Generation. Jede Generation wird unter einmaligen wirtschaftlichen, kulturellen, sozialen und ökologischen Umständen gross und entwickelt deshalb unterschiedliche Wertvorstellungen und Weltanschauungen.

Sechs unter einem Dach

Generationen trennscharf voneinander abzugrenzen, ist schwierig, denn die Übergänge sind fließend. Ausserdem gibt es zu jeder Zeitströmung immer auch eine Gegenströmung. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt leben bei uns sechs Generationen zusammen:

- // Traditionalist*innen (1922–1945)
- // Babyboomer*innen (1946–1964)
- // Generation X (1965–1979)
- // Generation Y (1980–1993)
- // Generation Z (1994–2009)
- // Generation Alpha (ab 2010)

Drei von diesen Generationen treffen auch im Arbeitsmarkt aufeinander. Das stellt Unternehmen vor besondere Herausforderungen, weil jede Generation aufgrund ihrer Prägung eine andere Auffassung von Arbeit und deshalb andere Ansprüche an ein Unternehmen hat.

Die Traditionalist*innen

Aufgewachsen während des Zweiten Weltkriegs, befinden sich die Traditionalist*innen heute nahezu vollständig im Ruhestand. Ihr frühes Leben war von Unsicherheiten und Entbehrungen geprägt. Menschen dieser Generation lernten früh, Verantwortung zu übernehmen und sich in bestehende Hierarchien einzufügen. In ihrer Arbeitswelt dominierte die industrielle Produktion mit ihrer sehr mechanischen Sicht auf die meist männlichen Arbeitenden. Alles zielte darauf ab, Arbeitsabläufe zu optimieren, um eine möglichst hohe



Produktivität zu erreichen. Das Wertesystem der Traditionalist*innen ist eher ein materialistisches. Harte Arbeit, ein gewisser Pragmatismus, Loyalität und Ehre sowie uneingeschränkter Respekt vor Autoritäten sind bezeichnend für sie.

Die Babyboomer*innen

Die Jahrgänge der Babyboomer-Generation wurden zu Zeiten stark steigender Geburtenraten nach dem Zweiten Weltkrieg geboren. Im Zuge eines beispielhaften wirtschaftlichen Aufschwungs mit sinkenden Arbeitslosenzahlen und dem Ausbau der Sozial- und Vorsorgeeinrichtungen kamen sie in den Genuss von stetig wachsendem Wohlstand. Bildung war für alle sozialen Schichten zugänglich, und auch Frauen hatten den Wunsch nach einer beruflichen Karriere. Babyboomer*innen identifizieren sich stark mit der Arbeit. Leistungswille wird gross geschrieben, sowohl von Arbeitgebenden als auch von Arbeitnehmenden. Nicht nur, dass diese Generation auf ein überdurchschnittlich hohes Einkommen zählen kann, konsumfreudig wie sie ist, bringt sie es auch wieder in den Wirtschaftskreislauf zurück. Einen zwanghaften Spartrieb wie die Kriegs- und Vorkriegsgeneration kennt sie nicht. Ihr Motto: «Etwas Rechtes darf auch etwas kosten». In den kommenden acht Jahren werden die letzten Vertreter*innen der Babyboomer-Generation aus dem Arbeitsmarkt austreten.

Generation X

Komforterprobt, tendenziell sorgenlos, mit einem Hang zum Hedonismus, aber auch ambitioniert und ehrgeizig: Diese Eigenschaften werden der Generation X zugeschrieben. Ihre Kindheit war von der Wirtschaftskrise, einer steigenden Arbeitslosenquote und

der Einführung von Niedriglohnjobs geprägt. Arbeit nahm dadurch nicht mehr denselben Stellenwert ein wie bei der Vorgänger-Generation. Mit dem Wunsch, Arbeits- und Privatleben in Einklang zu bringen, legte die Generation X den Grundstein für neue Arbeitszeitmodelle. Berufliches Vorankommen ist für die heute 42- bis 56-Jährigen bei der Suche nach einem Job das wichtigste Ziel. Sie arbeiten, um sich ein materiell abgesichertes Leben leisten zu können. Vertreter*innen der Generation X kamen erst im Erwachsenenalter mit neuen Technologien wie Computern, Internet und Videospiele in Berührung, weshalb sie auch Digital Immigrants genannt werden. Den Wandel der Geschlechterrollen erleben sie hautnah: Während die Frauen eine immer wichtigere Rolle in Politik und Wirtschaft spielen, müssen Männer ein neues Selbstverständnis schaffen.

Generation Y

Als Kinder und Jugendliche mit Smartphones und Tablets und folglich einer intensiven Internetnutzung in Berührung gekommen, ist die Generation Y die erste Generation von Digital Natives. Sie sind entsprechend sehr technikaffin und nutzen Smartphone und Co. nicht nur in der Freizeit, sondern auch für Arbeitszwecke. Die Millennials, wie die Jahrgänge der Generation Y auch genannt werden, sind bereits vollständig im Arbeitsmarkt integriert. Sie sind top ausgebildet, sehr mobil unterwegs und sowohl on- als auch offline exzellent vernetzt. Arbeit soll vor allem Sinn machen und Abwechslung bieten. Dabei zeigen sich die Ypsiloner*innen sehr flexibel. Private Angelegenheiten werden gerne während der Arbeitszeit geregelt, genauso wird aber auch bereitwillig Arbeit mit nach Hause genommen. Work-Life-Balance und Selbstver-

wirklichkeit sind ihnen wichtiger als Status, Prestige und ein hohes Gehalt. In einer Multioptionsgesellschaft gross geworden, sind es aber oft gerade die vielen Möglichkeiten, die die heute 28- bis 41-Jährigen überfordern. Innerhalb dieser Generation herrscht deshalb eine gewisse Orientierungslosigkeit.

Generation Z

Als Digital Natives der zweiten Generation hat die Generation Z die Digitalisierung des Alltags bereits komplett in ihr Leben integriert und ist der vorherigen Generation im Umgang mit modernen Medien nochmals einen Schritt voraus. Die Vertreter*innen dieser Generation strömen jetzt vermehrt auf den Arbeitsmarkt, wobei Themen wie Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility für sie bei der Jobsuche besonders wichtig sind. Sie werden Berufe ausüben, die es heute noch gar nicht gibt. Inmitten der schnelllebigen, digitalen Globalisierung gross geworden, ist ihr Wunsch nach Sicherheit und Struktur gross. Anders als bei der Generation Y legen diese jungen Menschen deshalb Wert auf eine klare Trennung von Beruflichem und Privatem. Nach dem 9-to-5-Arbeitstag ist Freizeit angesagt, und die ist der Generation Z heilig. Flexiblen Arbeitszeitmodellen stehen sie eher kritisch gegenüber. Zuerst auf der Prioritätenliste der heute 12- bis 27-Jährigen steht die Selbstverwirklichung, weshalb ihnen nachgesagt wird, sie seien Einzelkämpfer*innen und Individualist*innen.

Generation Alpha

Mittlerweile sind wir bei der Generation Alpha angekommen, also den ab 2010 Geborenen. Es ist eine Generation, die noch in den Kinderschuhen steckt, aber bereits eine Vielzahl von erfolgreichen Youtuber*innen hervorgebracht hat. Vierjährige, die eine halbe Million Follower*innen haben, sind nichts Ungewöhnliches. Diese Generation sieht sich konfrontiert mit der weiteren Digitalisierung, politischer Instabilität, dem demografischen Wandel, aber auch der drohenden Wirtschaftskrise und damit den Unsicherheiten, wer sich ein Leben in Wohlstand noch leisten kann. Ihr Denken und Handeln wird stark durch den Verzicht auf umweltschädigende Hobbys und Verhaltensweisen geprägt sein.

// **Claudia Hiestand**
freie Journalistin
Vorstandsmitglied Frauennetz Kanton Schwyz

Mehr Namen, als es Generationen gibt

Lange Zeit existierten nur einige wenige Generationenbegriffe, und es war einfach, die Übersicht zu behalten. Inzwischen vermehren sich die Bezeichnungen fast monatlich, so dass es mittlerweile mehr Namen als Generationen gibt. Im deutschsprachigen Raum kursieren immer wieder neue Bezeichnungen. Null-Bock-Generation, Generation Praktikum, MTV-Generation, Generation iPod, Generation Youtube, Generation Wickeltasche, Generation Geil, Generation Ego, Generation Maybe oder Generation Lockdown sind nur einige Beispiele dieser Etiketten-Inflation.



Scheidungsurteile der Generationen X, Y und Z

// Fachstelle: Alimenteninkasso und Bevorschussung

Die Scheidungsurteile und Trennungsvereinbarungen haben sich über die letzten Jahrzehnte gewandelt und spiegeln die Veränderungen in der Gesellschaft wider.

Eines der ältesten mir vorliegenden Scheidungsurteile stammt aus den 1980er-Jahren und umfasst 60 Seiten. Damals wurden im Kanton Zug pro Jahr rund 120 Ehen geschieden, heute sind es mehr als doppelt so viele. Dazu kommen zahlreiche Trennungen von zunehmend unverheirateten Eltern. Die Zahl der bearbeiteten Fälle im Alimenteninkasso stieg in den letzten 40 Jahren von 280 auf rund 1200 pro Jahr.

Auf den ersten fast fünfzig Seiten des Scheidungsurteils aus den 1980er-Jahren ist ausführlich dargestellt, wer am Scheitern der Ehe schuld ist, und das schuldige Verhalten wird detailliert beschrieben. Ein Vorgehen, das aus heutiger Sicht sehr befremdend wirkt. Erst die Einführung des neuen Scheidungsrechts im Jahr 2000 führte zu einer verschuldensunabhängigen Scheidung. Urteile neueren Datums sind meist auf ein paar wenigen Seiten abgefasst. Weiter wird im Urteil ein akribisches Inventar aufgeführt, und es wird aufgelistet, wer was erhalten soll. Da ist zum Beispiel von der Gefriertruhe mit Inhalt oder den Servierplatten aus Chromstahl die Rede. Weiter werden alle elektrischen Geräte genannt. Vermutlich wird heute nicht weniger um die güterrechtlichen Ansprüche gerungen, das Scheidungsurteil hält in der Regel aber nur noch in einem Satz fest, dass die güterrechtliche Auseinandersetzung stattgefunden hat.

Im Urteil aus den 1980er-Jahren wird ein nacheheleicher Unterhalt zeitlich unbegrenzt ausgesprochen. Was damals Usus war, ist in den Scheidungsurteilen der neuen Generation kaum mehr anzutreffen. Die Erwerbstätigkeit der Mütter – in der Regel der hauptbetreuende Elternteil – hat sich verändert. Der Erwartungsdruck an ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit ist gestiegen. In einem aktuellen Gerichtsentscheid ist nachzulesen, dass die Alleinerziehende mindestens 50 Prozent erwerbstätig sein muss, sobald das jüngste Kind eingeschult wird.

«Der Erwartungsdruck an die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Mütter ist gestiegen.»

In aktuellen Scheidungsurteilen wird der Unterhalt differenzierter nach Alter der Kinder und dem damit verbundenen Betreuungsaufwand abgebildet. Seit der Einführung des Kinderunterhaltsrechts im Jahr 2017 wird der fehlende Betrag, der jedem Kind zustehen würde, als sogenannter Mankobetrag ausgewiesen. Denn was sich über Generationen Scheidungsurteile nicht verändert hat, ist die Tatsache, dass das Einkommen für zwei Haushalte oft nicht ausreicht.

// Heidi Giger
Abteilungsleiterin Alimenteninkasso
und Bevorschussung

Wenn Youtube ins Beratungszimmer mitkommt

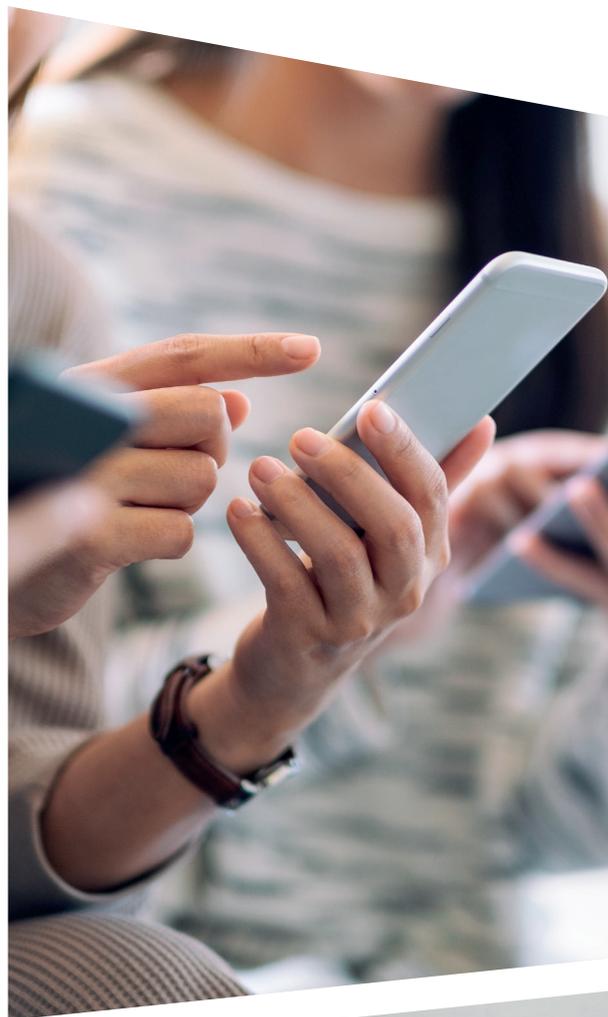
// Fachstelle: Einzel-, Paar- und Familienberatung

«Entschuldigen Sie, kann ich kurz rangehen?» – Die ständige Präsenz von Smartphones drängt sich zunehmend auch in den Beratungsalltag der Einzel-, Paar- und Familienberatung. Das «Leben draussen» mit seinen vielen, zum Teil gleichzeitigen und widersprüchlichen Anforderungen, mit all den Sachzwängen und dem zuweilen selbst gemachten Stress macht auch vor unseren Türen nicht Halt.

Für Menschen der Generation Z, also die Jahrgänge ab 1994, manchmal auch Generation Youtube genannt, ist das gleichzeitige (und fast ständige) Navigieren auf verschiedenen Kanälen und Medien normal. Dieses Multitasking bringt sicher auch viele Vorteile: Man ist schnell informiert, gut vernetzt, zeitlich und örtlich flexibel – was gerade in der modernen Arbeitswelt oft als notwendig erachtet wird.

Angehörige der Generation Z sind häufig Klient*innen bei uns. Sie sind gleichzeitig auf verschiedenen Bühnen aktiv und gefordert: Ihre Eltern sind in ihrem Leben oft noch präsent, beruflich und in der Freizeit sind sie sehr engagiert, und sie werden vielleicht selbst bald Vater oder Mutter. Dies alles unter einen Hut zu bringen, verlangt viel und schafft eine grosse Anpassungsfähigkeit, birgt aber auch die Gefahr von Stress und Konflikten.

In der Beratung haben wir es nicht selten mit jungen Eltern zu tun, denen alles zu viel wird. Wer arbeitet wann, wie und wo? Wer betreut das Kind? Und last but not least: Wann soll das alles geplant und besprochen





werden? Oft geschieht ein Teil dieser wichtigen Organisation bei uns in der Beratung, in Form von Wochenplänen, kleinen Sitzungen zu Hause, täglichem kurzem E-Mail-Austausch oder Ähnlichem. Der Übergang von einer Art «digitaler Verfügbarkeit» nach dem Muster «Anything Goes» zur Elternschaft – überhaupt der Übergang vom Paar zu jungen Eltern – ist eine echte Herausforderung.

Manchmal ist auch von der Generation Praktikum die Rede: Feste, längere Arbeitsverhältnisse sind nicht mehr selbstverständlich, oder man hat mehrere Jobs gleichzeitig ... Spannend, die Berufstätigkeit so vielfältig zu gestalten. Leicht ist das aber nicht. Die Eltern dieser Generation konnten tendenziell von der wirtschaftlichen Hochkonjunktur profitieren – zumindest in der Schweiz. Das führt manchmal auch zu Unverständnis. «Weshalb kommt mein 25-jähriger Sohn einfach nicht so recht in die Gänge?» ist eine Frage, die wir immer wieder zu hören bekommen. In unserer Beratungsstelle können solche und ähnliche Themen in Form eines Familiengesprächs mit Beteiligung mehrerer Generationen angegangen und geklärt werden.

In unserer Paarberatung kommt es häufiger vor, dass eine Affäre oder Aussenbeziehung auffliegt, weil das Handy oder Tablet zu Hause offen herumliegt und der Partner oder die Partnerin heimlich nachschaut, wer denn da ständig anruft ...

Zweifellos braucht es für diese Gruppe von Klient*innen neue Angebote, vor allem auch, was die Form angeht. Insbesondere wünschen sich junge Menschen flexible Beratungen. Dazu gehören Video- oder telefonische Beratungen. Beliebt sind auch kürzere E-Mail-Beratungen, wo die Klient*innen konkrete Fragen stellen können. Geht es nach ihnen, sollen Livegespräche nach Möglichkeit ausserhalb der Bürozeiten angeboten werden, zum Beispiel über Mittag, am frühen Morgen vor der Arbeit oder nach dem Feierabend. – Wir sind auf jeden Fall gespannt und offen für weitere Entwicklungen.

// [Philipp Nanzer](#)
Einzel-, Paar- und Familienberater

// [Michèle Bossi](#)
Einzel-, Paar- und Familienberaterin

«Der Übergang von einer Art «digitaler Verfügbarkeit» nach dem Muster «Anything Goes» zur Elternschaft – überhaupt der Übergang vom Paar zu jungen Eltern – ist eine echte Herausforderung.»

Häusliche Gewalt ist keine Frage der Generationenzugehörigkeit

// Fachstelle: Opferberatung

Frau W. wurde 1968 geboren. Mit 18 Jahren hat sie sich in ihren späteren Ehemann verliebt und ihn bald darauf geheiratet. In der Ehe zeigte er sein wahres Gesicht. Er demütigte, bedrohte und schlug sie. Es dauerte zwölf Jahre, bis sie sich von ihrem gewalttätigen Ehemann trennen konnte. Den Weg zur Opferberatung fand die mittlerweile 52-Jährige erst im Frühling 2020, nach fast 20 Jahren Trennung. Denn die psychische Belastung, insbesondere das Schuldgefühl, begleitete sie all die Jahre und trübte ihren Alltag. Das will sie jetzt hinter sich lassen.

Frau A. wurde 1985 geboren. Nach einer gescheiterten Beziehung mit einem gewalttätigen Mann verliebte sie sich neu. Sie hatte sich geschworen, sich nie wieder von einem Mann schlagen zu lassen. Innerhalb von vier Jahren prügelte ihr neuer Partner sie zweimal spitalreif. Beim ersten Mal verzichtete Frau A. auf eine Anzeige, das Strafverfahren wurde mangels Beweisen eingestellt. Nach dem zweiten Vorfall suchte die heute 36-Jährige die Opferberatung auf. Das Strafverfahren gegen den Täter läuft. Die Trennung ist zwar vollzogen, Frau A. befindet sich aber psychisch und materiell in einer instabilen Lage. Immer wieder hat sie Zweifel, ob sie den richtigen Weg eingeschlagen hat.

Frau P. wurde 1996 geboren. Nach der Heirat teilten sie und ihr Mann sich mit ihren Schwiegereltern eine Wohnung. Schon bald sah sich Frau P. mit Schlägen und Demütigungen konfrontiert. Die Gewalt ging vom Ehemann und der Schwiegermutter aus. Mit Unterstützung einer Arbeitskollegin verließ Frau P. die Familie. Sie tauchte unter und schaffte es danach, die Trennung zu vollziehen. Obwohl sie sich ihre Unabhängigkeit zurückerkämpft hat, sind Schuld- und Angstgefühle geblieben und beeinträchtigen ihre Lebensqualität. Mit 25 Jahren kommt sie erstmals in die Opferberatung und spricht über ihre Gewalterfahrung.

Drei Geschichten von drei Frauen unterschiedlichen Alters. Sie zeigen: Häusliche Gewalt findet in jeder Generation statt. Dabei hatten Frauen lange Zeit kaum Möglichkeiten, sich zur Wehr zu setzen und sich Hilfe zu holen. Die gesetzliche Grundlage für die Schaffung von Opferberatungsstellen beispielsweise trat erst 1993 in Kraft. Straftaten im Rahmen der häuslichen Gewalt wurden 2004 als Officialdelikt im Strafgesetzbuch aufgenommen und werden seither entspre-



«Mit Vorträgen und Veranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen räumen wir Mythen aus dem Weg, verbreiten wissenschaftlich basierte Fakten und machen auf das Angebot der Opferberatungsstelle aufmerksam.»

chend geahndet. Davor mischte sich die Polizei nie unaufgefordert in den von Gewalt dominierten Alltag von Frauen ein. Die national einheitliche Regelung in Bezug auf die Verfahrensabläufe wurde 2011 gesetzlich beschlossen. Die Istanbul-Konvention, die in der Schweiz seit 2018 in Kraft ist, verpflichtet alle Kantone dazu, häusliche Gewalt aktiv zu bekämpfen. Diese rechtlichen Rahmenbedingungen ermöglichen es den Opferberater*innen von eff-zett, die Opfer dabei zu unterstützen, ihre Rechte einzufordern und wahrzunehmen.

Die psychischen Verletzungen lassen sich nur begrenzt mit rechtlichen Massnahmen heilen. Deshalb legen wir besonderen Wert auf stabilisierende Beratungen nach erlebter Gewalt. Massgeschneiderte Unterstützungsmöglichkeiten helfen den Opfern, neue Perspektiven einzunehmen und entsprechende Wege einzuschlagen. Wir begleiten die Opfer so lange, wie es notwendig ist und von ihnen gewünscht wird.

Mit Vorträgen und Veranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen räumen wir Mythen aus dem Weg, verbreiten wissenschaftlich basierte Fakten und machen auf das Angebot der Opferberatungsstelle aufmerksam. Damit wollen wir zu einer Haltungsänderung in der Zuger Bevölkerung beitragen. Trotz der geringen Grösse des Kantons wird häusliche Gewalt nicht verschwinden. Es liegt nach wie vor viel Arbeit vor uns. Unsere professionelle Hartnäckigkeit und die Vernetzung mit anderen Stellen tragen dazu bei, dass weitere Opfer ihr Schweigen brechen und den Mut finden, selbstbestimmt den Weg der Freiheit und Unabhängigkeit zu beschreiten – egal welcher Generation sie angehören.

// Kathrin Gruber
Opferberaterin



Mit Kindern und Jugendlichen über Sex reden

// **Fachstelle: Sexual- und Schwangerschaftsberatung/
Sexualpädagogik**

Eine wichtige Aufgabe der Sexual- und Schwangerschaftsberatung von eff-zett ist die Sexualpädagogik. Die Besuche der verschiedenen Schulstufen im ganzen Kanton Zug sind für alle Beteiligten eine Bereicherung und Herausforderung zugleich, insbesondere in einem Jahr wie dem letzten, wo Schliessungen und Maskenpflicht den Unterricht erschwerten.

Kinder sind früh mit dem Thema Nacktheit und Sexualität konfrontiert. In der Sprache, in der Werbung, in den Medien generell und auch in Musikvideos grosser Stars sind viel Haut und eindeutig zweideutige Posen an der Tagesordnung. Das wirft Fragen auf, und diese Fragen lösen bei der Person, die sie gestellt bekommt, Emotionen aus. Es sind Fragen wie «Was bedeutet LGBTIAQ*?» oder «Wann ist der beste Zeitpunkt für das erste Mal Sex?» oder «Wie macht man Selbstbefriedigung?».

Kinder sind neugierig und wollen Antworten. Aber darf und kann man mit Kindern über diese Themen sprechen? Wir finden: Unbedingt! Je früher und entspannter Erwachsene die Fragen der Kinder in altersangepasster Sprache beantworten, desto einfacher wird es später. Wenn Kinder merken, dass sie auch auf vermeintlich schwierige Fragen Antworten bekommen, entsteht das Gefühl, dass sie mit ihren Bezugspersonen über alles reden können. Wer denkt, mit solchen Gesprächen besser bis zur Pubertät zuzuwarten, wird merken, dass die Jugendlichen dann nicht mehr mit ihren Eltern darüber sprechen wollen und eh alles voll peinlich finden.



Wenn wir die Schüler*innen im Unterricht besuchen, merken wir schnell, ob sie sich gewohnt sind, über diese Themen zu sprechen. Je nach Stufe werden unterschiedliche Themen in den Fokus gerückt. Während wir in der 6. Klasse vor allem über körperliche Veränderungen sprechen und die erste Menstruation oder die erste Ejakulation viele Fragen und Unsicherheiten auslösen, steht bei den Jugendlichen der 1. Oberstufe das Interesse am bevorzugten Geschlecht im Vordergrund. Wir sprechen mit ihnen darüber, wie sie jemanden kennenlernen und auf Körpersprache reagieren können und wie es zum ersten Kuss kommen kann. In der 3. Oberstufe besprechen wir das Thema «Erstes Mal Sex». Dabei stellen wir fest, dass die Jugendlichen zwar neugierig sind und Lust haben, Sex auszuprobieren, gleichzeitig aber auch Angst haben, etwas falsch zu machen. Auf allen Stufen wird das Thema Verhütung angesprochen, und die Kinder und Jugendlichen werden dazu ermuntert, ihren Körper als etwas Schönes und Grossartiges anzunehmen.

Ein Teil des Unterrichts findet geschlechtergemischt statt. Darauf legen wir grossen Wert. Weil heterosexuelle Beziehungen statistisch gesehen den Grossteil aller Beziehungen ausmachen, ist es wichtig, dass Menschen lernen, mit ihrem gegengeschlechtlichen Gegenüber über Sexualität zu sprechen. Im zweiten Teil der Sequenz werden die Kinder und Jugendlichen nach Geschlecht aufgeteilt. Hier bekommen sie die Möglichkeit, Unsicherheiten zu klären und Fragen zu stellen. Die Schüler*innen müssen sich nicht am Unterricht beteiligen, sie bestimmen selbst, ob und wie stark sie sich einbringen möchten. Diese Form der Selbst-

bestimmung ist wichtig, denn auch in der Sexualität geht es darum, auf sich zu hören und selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen.

Es sind spannende, lustige und manchmal lebhaftere Halbtage, die wir in den Klassen verbringen, und die Rückmeldungen der Teilnehmer*innen und Lehrpersonen, die in den Einheiten jeweils nicht im Klas-

senzimmer anwesend sind, sind positiv. Die Schüler*innen schätzen den Austausch mit Fachpersonen, die im Anschluss alle Fragen und Wortmeldungen «mitnehmen».

// Simone Haug
Sexual- und Schwangerschaftsberaterin/
Sexualpädagogin

Übrigens: Kennen Sie die Antworten auf die oben gestellten Fragen? Hier sind sie:

Was bedeutet LGBTIAQ*?

Die Abkürzung ist Englisch und steht für alle Arten der sexuellen und geschlechtlichen Orientierung (ausser heterosexuell). **L**esbian und **G**ay (lesbisch und schwul), **B**isexuell (Personen, die sich zu männlichen und weiblichen Personen hingezogen fühlen), **T**ransgender (Personen, die sich nicht mit ihrem biologischen Geschlecht identifizieren), **I**ntersexuell (Personen, die mit männlichen und weiblichen Geschlechtsmerkmalen zur Welt kommen) und **A**sexuell (Menschen, die sich zu niemandem auf sexuelle Weise hingezogen fühlen und keine Sexualität praktizieren). **Q*** schliesslich steht für queere Menschen, die sich keiner der genannten Kategorien zuordnen.

Wie macht man Selbstbefriedigung?

Selbstbefriedigung ist eine gute Methode, um sich und seinen Körper besser kennenzulernen. Selbstbefriedigung ist auch eine Art der Selbstliebe und des Sich-selber-etwas-Gutes-Tun. Der Körper jedes Menschen ist sein ganz persönliches Eigentum, und eine Person darf sich selbst überall am Körper anfassen. An manchen Stellen fühlen sich Berührungen besonders gut an. Sie rufen im Körper und in den Geschlechtsteilen eine Reaktion hervor. Manche Menschen verspüren ein Kribbeln, andere schauern, und wieder andere nehmen ein Wohlgefühl im ganzen Körper wahr. Alle Reaktionen, die eine Person als positiv wahrnimmt, sind gut und erwünscht.

Wann ist der beste Zeitpunkt für das erste Mal Sex?

Den ersten Sex soll man dann haben, wenn man sich dazu bereit fühlt. Grundsätzlich gilt: Je besser die Jugendlichen über Sexualität Bescheid wissen, desto selbstbestimmtere Entscheidungen können sie bezüglich ihrer ersten sexuellen Erfahrungen treffen. Das kann für die einen mit 13 Jahren sein, für andere erst mit 20 Jahren. Es gibt kein gesetzliches Mindestalter für Sex. Das Durchschnittsalter für den ersten Geschlechtsverkehr liegt bei knapp 17 Jahren. Das sagt die aktuelle Studie zur Jugendsexualität aus dem Jahre 2018. Die Studie wurde vom Institut für Sozial- und Präventivmedizin des Universitätsspitals Lausanne in Zusammenarbeit mit dem Universitätsspital Zürich durchgeführt. Dieser Wert ist in den letzten Jahrzehnten seit der Einführung der Verhütungspille praktisch stabil geblieben.

Eltern auch digital erreichen

// Fachstelle: Bildung und Vernetzung

Schon vor 2020 war die digitale Transformation in aller Munde, doch der Wandel schritt in eher gemächlichem Tempo voran. Das änderte sich mit dem Lockdown im Frühling: In kürzester Zeit erfuhr die Digitalisierung einen regelrechten Schub. Das galt auch für die Weiterbildung. Gemäss einer aktuellen Umfrage des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB) passten 85 Prozent der Weiterbildungsanbieter*innen ihr Angebot an und digitalisierten Teile davon.

Auch die Elternbildung der Frauenzentrale Zug ist bestes Beispiel dafür, dass ein unerwartetes Ereignis mit weitreichenden Folgen die digitale Transformation vorantreibt. Schon vor der Pandemie hatten sich die Verantwortlichen der Elternbildung mit den gleichen Fragen beschäftigt: Wie können wir Eltern der Generationen X und Y ansprechen? Sind interaktive Kurse mit Informationsvermittlung, Gruppen- und Plenumsarbeit sowie Austausch für dieses Zielpublikum noch zeitgemäss und attraktiv? Braucht es vielleicht neue Formate wie Webinare, Online-Kurse oder Blended Learning? Die Antworten auf diese Fragen lagen mit einem Mal auf dem Tisch.

Das Elternbildungs-Team reagierte schnell. Es nutzte den Lockdown, um Online-Kurse zu entwickeln, setzte sie um und evaluierte sie. Dank engagierter Kursleiter*innen war die Elternbildung nach kurzer Zeit in der Lage, ein gut durchmischtes Online-Programm anzubieten. Die Mehrheit der Teilnehmer*innen schätzte den einfachen und raschen Zugang zu den digitalen



Elternbildungsangeboten. Viele können sich vorstellen, auch in Zukunft online über Erziehungsthemen zu diskutieren. Darunter sind vorwiegend Eltern der Generation Y. Einige Kursteilnehmende betonen jedoch, dass sie den Präsenzunterricht anregender und fesselnder finden und dass sie nicht auf den persönlichen Austausch vor Ort verzichten möchten. Sie sind überzeugt, dass sie nachhaltige Kontakte bei Präsenzveranstaltungen eher gewinnen können.

Digitales Unterrichten stellt sowohl die Kursleiter*innen als auch die Teilnehmer*innen vor Herausforderungen. Während sich die Generation X beim Handling mit der Technik teils unsicher zeigte, sind die Digital Natives der Generation Y um einiges technikaffiner und zeigen einen spielerischen Umgang mit den digitalen Medien. Diese Generation ist zu wahren Informationsmanager*innen herangewachsen, die aus den unzähligen Daten diejenigen herausfiltern, die für sie relevant sind.

Da die herkömmlichen Lernformen in Form von Präsenzveranstaltungen nicht nahtlos in Online-Angebote überführt werden können, braucht es in der Elternbildung angepasste Formate. Es hat sich gezeigt, dass vor allem kurze Interaktionen und der Austausch in einem Gruppenchat wichtig sind. Animierend und kund*innenfreundlich ist der Einsatz von verschiedenen Online-Tools, beispielsweise in Form eines Quiz', einer Umfrage mit sofortigen Resultaten, von Kurzvideos oder Bildern.



Die digitale Transformation hat so richtig Fahrt aufgenommen. Das digitale Lernen wird sich rasant weiterentwickeln, und die Ansprüche und Bedürfnisse der Nutzer*innen verändern sich. Dem gilt es Rechnung zu tragen. Das Team der Elternbildung hat die Zeichen der Zeit erkannt. Es ist bestrebt, das Elternbildungsprogramm fortlaufend den aktuellen Gegebenheiten anzupassen und künftig sowohl Kurse mit physischer Präsenz als auch digitale Formate anzubieten. So bleibt die Elternbildung der Frauenzentrale Zug auch in Zukunft für alle Generationen attraktiv.

// Annaliese Gisler
Abteilungsleiterin Bildung und Vernetzung



Miteinander statt gegeneinander

// Fachstelle: Trennungs-, Scheidungs- und Familienmediation

Die Mediation unterstützt Familien, Eltern und Paare dabei, eine Vereinbarung zu erarbeiten. Nötig wird dies meist aufgrund einer Trennung der Eltern. Ziel ist unter anderem, den Mediand*innen eine konstruktive Art der Kommunikation aufzuzeigen, damit sie auch später fähig sind, lösungsorientierte Gespräche zu führen, und für alltägliche Absprachen besser gewappnet sind.

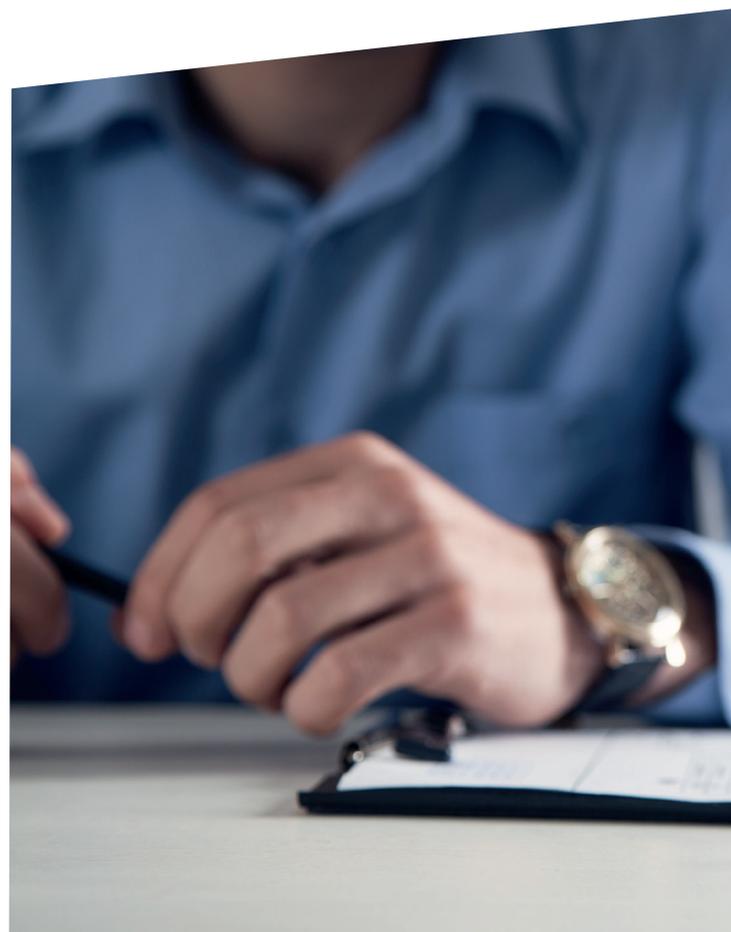
Die meisten unserer Mediand*innen sind oder waren verheiratet, fast alle sind Eltern. Gemäss Bundesamt für Statistik erfolgen die meisten Geburten noch immer im Rahmen einer Ehe, und zwei von fünf Ehen werden jährlich geschieden. Im Jahr 2019 waren es schweizweit 16'885 Scheidungen, davon 244 im Kanton Zug. Viele Paare wünschen sich im Fall einer Trennung oder Scheidung eine konstruktive gemeinsame Lösung.

Das durchschnittliche Heiratsalter bei Frauen liegt seit rund zehn Jahren bei 30, bei den Männern bei rund 32 Jahren, also aktuell bei den jüngeren Vertreter*innen der Generation Y.

In den Mediationen treffen wir immer wieder auf die Frage, welches Rollenverständnis und welche Rollenverteilung während der Ehe später eine einvernehmliche Trennung vereinfachen. Dies vor allem auch vor dem Hintergrund, dass die elterliche Sorge seit 2014 infolge neuer rechtlicher Normen den Regelfall darstellt. 2017 wurde zudem die alternierende Obhut im Gesetz verankert. Natürlich beziehen wir bei der Lösungsfindung auch die finanzielle Seite ein. Das ebenfalls

seit 2017 geltende neue Kinderunterhaltsrecht enthält gute Neuerungen, macht Unterhaltsberechnungen und individuelle Lösungen aber oft auch komplizierter. Einkommensunterschiede der Elternteile, beruflicher Wiedereinstieg, gelebtes Familienmodell – alle diese Themen sind wichtige Kriterien, die es beim Regeln der finanziellen Situation zu berücksichtigen gilt.

An unserer Beratungsstelle wurden im Jahr 2020 23 Trennungs-, Scheidungs- und Eltern-Mediationen eröffnet, die die Generation X betrafen. Bei der Generation Y waren es 13. Dazu kamen vereinzelte der Babyboomer-Generation. Interessant ist dabei zu beobachten, dass sich das Rollenverständnis der Generationen X und Y und ihre Auffassung über die Aufteilung von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit verändert haben. Dies wiederum führt bei Trennung und Scheidung zu einer höheren Komplexität.



Die gemeinsame Sorge der Eltern und die Aufgabenteilung während der gemeinsamen Jahre als Paar legen eine wichtige Basis eben auch im Hinblick auf eine mögliche Trennung der Eltern. Die Emotionen, verschiedene Auffassungen in der Erziehung, familiärer Hintergrund, die Finanzen – diese Faktoren sind vor allem zu Beginn einer Trennung meist bedeutsam. Der seelische Druck ist oft gross, denn das Zusammenleben gestaltet sich als schwierig.

Eine Mediation leistet hier gute Dienste. Damit sie gelingt, braucht es einerseits Kraft und den guten Willen aller Beteiligten, andererseits auch adäquate unterstützende Angebote. Eltern sagen oft, das Beste für die Kinder zu wollen. Diesen Vorsatz in einer Trennung zu leben, erfordert Mut, Wille, Einsicht, Unterstützung vom Umfeld und Toleranz für die Kinder, sich selbst und für den anderen Elternteil.

Es gibt zwei «Grundkonstellationen» in der Mediation: Bei der ersten ist ein Elternteil Hauptverdiener*in, der andere Elternteil managt Kinder und Haushalt. Manchmal sieht die Rollenverteilung bei dieser Konstellation auch so aus, dass die Mutter 20 Prozent arbeitet und trotzdem für die ganze Familienarbeit zuständig ist, oder aber der Vater betreut die Kinder einen halben oder ganzen Tag. Bei der zweiten Konstellation handelt es sich um Eltern, die zu etwa gleichen Teilen erwerbstätig sind, die Kinder betreuen und sich um den Haushalt kümmern. Auch hier gibt es verschiedene Varianten, beispielsweise 50:50 oder 40:60.

Sehr emotional und erschwerend sind Trennungen, bei welchen die bisherige Rollenaufteilung gänzlich auf den Kopf gestellt wird. Solche Fälle treffen wir in der Mediation noch häufig an. Sie betreffen hauptsächlich die Generation X. Mediand*innen, die vor der Trennung ein Fifty-fifty-Modell lebten, sind zurzeit noch in der Minderheit. Es zeichnet sich jedoch ab, dass Eltern, die den Grundsatz der gemeinsamen elterlichen Sorge mit einer gemeinsamen Obhut verfolgen und in etwa gleich viel arbeiten, ihr gewähltes Modell in der Regel auch nach der Trennung ohne Zukunftsängste weiterleben können. Dies gilt vorwiegend für die Generation Y sowie die jüngeren Jahrgänge der Generation X. Das Alter der Eltern und der Wertewandel in Bezug auf die Elternrolle spielen hierbei demnach eine wichtige Rolle. Künftig dürften solche Konstellationen mit Blick auf die heranwachsende Generation Z in der Mediation dominieren.

So oder so sind individuelle Lösungen im Rahmen des Gesetzes gefragt, die durchaus auch Elternvereinbarungen, partielle interne Gütertrennungen, Lösungen für Geschäfte, Liegenschaften, Mietverträge, Vorverträge, Darlehensverträge, Hausregeln oder Kommunikationsregeln beinhalten können. Wir bieten den Mediand*innen Hilfe beim Ausarbeiten der Vereinbarungen, wobei wir ihre eigenen Bedürfnisse und jene der Kinder möglichst gut berücksichtigen. Manchmal kommen Mediand*innen auf dem Weg zu einer Vereinbarung nur in kleinen Schritten voran, manchmal bleibt die Lösungssuche erfolglos.

Wir würden es begrüßen, die Kinder mehr in die Mediation einzubeziehen, aber einzelne Mediationsitzungen mit Kindern sind in der Realität aus finanziellen oder anderen Gründen oft schwer zu realisieren.

Das Mediationsteam besteht aus einer Juristin und einem Psychologen. Beide verfügen über langjährige Praxiserfahrung und fundierte fachliche Qualifikationen. Als gemischtgeschlechtliches Team integrieren sie die weibliche und männliche Perspektive und beleuchten mit den Mediand*innen bei Bedarf auch Kommunikationsabläufe als Eltern.

Gerade bei sehr emotionalen, komplexen Konfliktsituationen erweist es sich als sehr hilfreich, dass bei eff-zett das fachzentrum auch andere Fachkompetenzen zur Verfügung stehen und wir die Mediand*innen unkompliziert und niederschwellig an eine andere Beratungsstelle verweisen können.

// Rosemarie Teunisse
Mediatorin



Wir sind dankbar für alles, was möglich war

// Jahresbericht Brocki 2020

Es sind entgegengesetzte Gefühle, die die Rückschau auf das Jahr 2020 prägen: Das Brocki-Team ist dankbar für alles, was möglich war. Aber es ist auch traurig darüber, was ihm verwehrt blieb. Im März entschied das Kader gemeinsam mit der Präsidentin der Frauenzentrale Zug, Hüsli, Brocki und die Annahme vorübergehend zu schliessen. Der Entscheid fiel einen Tag, bevor der Bundesrat den Lockdown über das Land verhängte. Obwohl die Schliessung zu grossen Umsatzeinbussen führte, stand der Schutz der Mitarbeiter*innen für die Verantwortlichen an oberster Stelle. Während zweieinhalb Monaten fiel das Brocki in eine Art Frühlingsschlaf. Vordergründig waren die Türen zwar geschlossen, hinter den Kulissen allerdings wurde wacker gearbeitet. Unter anderem nutzte das Team die Zeit für einen gründlichen Frühlingsputz und richtete alles für die Wiedereröffnung her. Gross war die Freude bei den vielen freiwilligen Helfer*innen, als am 8. Juni die Annahme und am 24. Juni Hüsli und Brocki wieder geöffnet wurden. Der soziale Austausch und das sinnstiftende Engagement im Brocki hatten allen sehr gefehlt. Seit der Wiedereröffnung sind an beiden Standorten nur eine begrenzte Anzahl Kund*innen zugelassen. Das Schutzkonzept wird konsequent umgesetzt. Als der Bundesrat im Dezember das öffentliche Leben wiederholt einschränkte, war das Brocki-Team gewappnet. Das Schutzkonzept hatte sich bewährt, eine Anpassung war nicht nötig. Zwar hatten die Schutzmassnahmen einen negativen Einfluss auf die Einnahmen, im Gegenzug gab es innerhalb des Brocki-Teams aber nur einen einzigen Coronafall.



Zeiten des Wandels und der Veränderung bergen immer auch Chancen. Das hat das Brocki-Team am eigenen Leib erfahren. Kurzarbeit, Jobverlust und eingeschränkte Reisemöglichkeiten führten dazu, dass viele Menschen plötzlich Zeit hatten, sich gemeinnützig zu engagieren. Die Verantwortlichen des Brocki nutzten die Gunst der Stunde. Es gelang ihnen, vermehrt junge Frauen für die freiwillige Arbeit im Brocki zu begeistern. Ein wahrer Glücksfall, denn der Austausch unter den Generationen entpuppt sich für alle Beteiligten als sehr wertvoll. Die jungen Frauen sind mutig und kreativ, probieren aus und integrieren Tipps und Anregungen der erfahrenen Freiwilligen bereitwillig in ihr Tun. Die Institution Brocki beeindruckt sie, und sie sind bestrebt, sie mit in die Zukunft zu tragen.

Nicht minder erfreulich war der Ausgang der Abstimmung vom 27. September. Mit einem Ja-Anteil von 88,3 Prozent bewilligten die Stimmberechtigten der Stadt Zug den Baukredit für den neuen Ökihof. Im Neubau wird unter anderem auch das Brockenhaus der Frauenzentrale Zug untergebracht sein. Vor der Abstimmung hatte das Brocki-Team die Kund*innen mit Streichholzschachteln beschenkt, die mit dem Wahlspruch «Wir sind Feuer und Flamme für das neue Brocki» versehen waren. Das überwältigende Ja zum neuen Ökihof und die damit verbundene Perspektive sorgen innerhalb des Brocki-Teams für viel Freude.

Zum Jahresende bekamen die Kund*innen einen Wunschbaum geschenkt. Mittlerweile hängen viele Wünsche daran. Einige entlocken einem ein Schmunzeln, andere regen zum Nachdenken an: «Weihnachten mit der Familie feiern», «In eine neue Wohnung ziehen», «Das Virus besiegen», «Meine grosse Liebe finden», «Brave Kinder haben», «Sich ein neues Handy leisten können», «All I need is less». Letzterer deutet ein Umdenken in Richtung Nachhaltigkeit und einen genügsamen Lebensstil an. Ein Wunsch, der im Brockenhaus und Brockehüsli bereits Realität ist.

// Christine Langhans
Geschäftsleiterin Brockenhaus und Brockehüsli



Jahresrechnung 2020 – Aktiven und Passiven per 31. Dezember 2020

Die Rechnungslegung erfolgt nach den Richtlinien von Swiss GAAP FER 21. Im vorliegenden Jahresbericht werden die Bilanz, die Betriebsrechnung und die Veränderung des Eigenkapitals abgebildet. Die detaillierte Jahresrechnung inklusive Geldflussrechnung sowie Anhang kann bei der Frauenzentrale bestellt werden.

Aktiven	2020 [CHF]	2019 [CHF]
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel	3'041'449.09	3'604'708.90
Forderungen aus Leistung	98'836.77	110'024.70
Übrige Forderungen	44'939.86	19'802.55
Warenlager Brockenhaus	1.00	1.00
Aktive Rechnungsabgrenzung	2'718.25	5'283.35
Total Umlaufvermögen	3'187'944.97	3'739'820.50
Anlagevermögen		
Mobile Sachanlagen	242'790.00	193'637.00
Immobilien Sachanlagen	1'977'078.00	2'042'429.00
Total Anlagevermögen	2'219'868.00	2'236'066.00
Total Aktiven	5'407'812.97	5'975'886.50
Passiven	2020 [CHF]	2019 [CHF]
Kurzfristige Verbindlichkeiten		
Verbindlichkeiten aus Leistung	310'815.43	689'058.47
Übrige Verbindlichkeiten	1'050.00	8'849.70
Passive Rechnungsabgrenzung	105'285.13	115'583.40
Rückstellungen Sanierung Tirolerweg	90'000.00	90'000.00
Rückstellung Gesamterneuerung Website	-	30'000.00
Total Kurzfristige Verbindlichkeiten	507'150.56	933'491.57
Langfristige Verbindlichkeiten		
Hypotheken, fällig 16.01.2023	400'000.00	400'000.00
Rückstellungen FemmesTische	28'520.12	51'525.77
Rückstellungen Brockenhaus	1'029'095.89	1'035'000.00
Rückstellungen Ausfall Brockenhaus	300'000.00	300'000.00
Reserve aus Leistungsvereinbarung	253'750.00	253'750.00
Total Langfristige Verbindlichkeiten	2'011'366.01	2'040'275.77
Fondskapital		
Fonds diverser Stellen	21'234.80	21'234.80
Fonds Frauen in Not	112'163.60	146'941.65
Fonds Kinder und Jugendschutz	13'536.55	13'536.55
Fonds Opferberatung	113'018.39	107'856.60
Total Fondskapital	259'953.34	289'569.60
Organisationskapital		
Erarbeitetes freies Kapital Verein	1'569'169.34	1'573'013.33
Erarbeitetes freies Kapital Brockenhaus	448'885.63	440'568.78
Eigene Fonds	674'924.27	694'494.59
Jahresergebnis Verein	-31'818.18	-3'843.99
Jahresergebnis Brockenhaus	-31'818.00	8'316.85
Total Organisationskapital	2'629'343.06	2'712'549.56
Total Passiven	5'407'812.97	5'975'886.50

Betriebsrechnung des Gesamtvereins vom 01.01. bis 31.12. 2020

	2020 [CHF]	2019 [CHF]
Betriebsertrag		
Mitgliederbeiträge und Spenden	47'132.50	60'161.90
Verkaufsertrag Brockenhäuser	601'981.59	831'921.22
Übriger Ertrag	2'279.00	1'981.60
Bundes-, Kantons- und Gemeindebeiträge	2'614'352.70	2'821'679.50
Ertragsüberschuss PFB/SSB z.G. Kanton	-125'709.43	-276'818.07
Ertrag aus Beratungsstellen	186'421.05	243'392.25
Total Betriebsertrag	3'326'457.41	3'682'318.40
Aufwand Aktivitäten/Beratungsstellen		
Aufwand aus Aktivitäten	47'539.05	29'551.45
Aufwand der Beratungsstellen/FraueNetz/Brockenhaus	256'897.72	184'569.59
Alimenten-Eingänge	-3'102'215.93	-3'015'343.54
Alimenten-Weiterleitung	3'102'215.93	3'015'343.54
Total Aufwand Aktivitäten/Beratungsstellen	304'436.77	214'121.04
Betriebs- und Verwaltungsaufwand		
Personalaufwand	2'570'600.37	2'699'703.60
Übriger Verwaltungsaufwand	796'800.01	913'242.40
Abschreibungen	83'363.35	64'638.76
Total Betriebs- und Verwaltungsaufwand	3'450'763.73	3'677'584.76
Betriebsergebnis	-428'743.09	-209'387.40
Finanzerfolg	-2'582.18	-2'779.25
Neutraler Erfolg	9'426.83	-58'815.86
Erfolg Geschäftsliegenschaft		
Ertrag Geschäftsliegenschaft	395'566.46	383'862.00
Aufwand Geschäftsliegenschaft	-95'314.94	-80'978.28
Abschreibung Immobilien	-71'667.60	-70'827.95
Total Erfolg Geschäftsliegenschaft	228'583.92	232'055.77
Veränderung Rückstellungen		
Auflösung Rückstellung neues Brockenhaus	5'904.11	0.00
Auflösung Rückstellung allgemein	44'587.65	0.00
Auflösung Rückstellung Sanierung Tirolerweg	0.00	90'000.00
Auflösung Rückstellung Gesamterneuerung Website	30'000.00	0.00
Bildung Rückstellung Ausfall Brockenhaus 2020	0.00	-30'000.00
Bildung Rückstellung Sanierung Tirolerweg	0.00	-90'000.00
Bildung Rückstellung Gesamterneuerung Website	0.00	-30'000.00
Total Veränderung Rückstellung	80'491.76	-60'000.00
Ergebnis vor Fondsveränderungen	-112'822.76	-98'926.74
Zweckgebundene Fonds		
Zuweisung	-12'922.79	-33'646.50
Verwendung	42'539.05	19'842.65
Total Zweckgebundene Fonds	29'616.26	-13'803.85
Freie Fonds		
Zuweisung	0.00	-26'961.20
Verwendung	19'570.32	144'164.65
Total Freie Fonds	19'570.32	117'203.45
Ergebnis an Organisationskapital	-63'636.18	4'472.86

Rechnung über die Veränderung des Kapitals des Gesamtvereins

Fondskapital	Bestand 01.01.20	Zuweisung	Verwendung	Bestand 31.12.20	
Fonds PFB/Notfonds PFB & TuS/ Kindergruppe	2'114.75			2'114.75	
Fonds SSB/Opferprävention	19'120.05			19'120.05	
Fonds Frauen in Not	146'941.65	7'761.00	-42'539.05	112'163.60	
Fonds Kinder- & Jugendschutz	13'536.55			13'536.55	
Fonds OH/Opferberatung	107'856.60	5'161.79		113'018.39	
Total Gebundene Fonds	289'569.60	12'922.79	-42'539.05	259'953.34	
Organisationskapital	Bestand 01.01.20	Erfolg 2020	Zuweisung	Verwendung	Bestand 31.12.20
Erarbeitetes freies Kapital Verein	1'569'169.34			-31'818.18	1'537'351.16
Erarbeitetes freies Kapital Brockenhaus	448'885.63			-31'818.00	417'067.63
Fonds Beratungsstellen	181'294.00			-8'030.32	173'263.68
Fonds Projekte	476'239.64			-11'540.00	464'699.64
Fonds Zukunft Frauenzentrale	36'960.95				36'960.95
Jahresergebnis Verein 2020	0.00	-31'818.18		31'818.18	0.00
Jahresergebnis Brockenhaus 2020	0.00	-31'818.00		31'818.00	0.00
Total Organisationskapital	2'712'549.56	-63'636.18	0.00	-19'570.32	2'629'343.06

Zusätzliche Informationen

	2020 in Stunden	2019 in Stunden
Ehrenamtlich und freiwillig geleistete Stunden		
Vorstand	992	1'927
Brocki und Brockehüsli, Neues Brocki, Fachgruppe Elternbildung	21'022	25'461
2020 [CHF]		
Interner Finanzierungsaufwand		
Kostenbeitrag Brockenhaus an Frauenzentrale	200'000	
Kostenbeitrag Frauenzentrale an Femmes Tische	23'000	
Kostenbeitrag Frauenzentrale an Budgetberatung	8'000	
Kostenbeitrag Frauenzentrale an Elternbildung	175'000	

Revisionsbericht

Bericht der Revisionsstelle zur Eingeschränkten Revision an die Mitgliederversammlung des VEREIN FRAUENZENTRALE ZUG, ZUG

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Betriebsrechnung, Geldflussrechnung, Rechnung über die Veränderung des Kapitals und Anhang) des Verein Frauenzentrale Zug, Zug, für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine Eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht Gesetz und Statuten sowie Swiss GAAP FER 21 entspricht.

Zug, 15. März 2021
ST/3+1

ACTON REVISIONS AG



Karl-Heinz Stalder
dipl. Wirtschaftsprüfer
Revisionsexperte



Manuela Stadelmann
dipl. Wirtschaftsprüferin
Revisionsexpertin
Leitende Revisorin

Vereinsgremien

Kollektivmitglieder

Alternative – die Grünen Zug, Frauengruppe
Business & Professional Women Club, Zug
CVP Frauen Kanton Zug
FDP. Die Liberalen Frauen Kanton Zug
FORUM elle Schweiz. Bund der Migrosgenossen-
schafterinnen, Luzern
Evangelisch-reformierter Frauenverein Baar
Kloster Menzingen, Menzingen
Internationale Frauengruppe, Zug
Kloster Heiligkreuz, Cham
OFRA Organisation für die Sache der Frau
Protestantischer Frauenverein Cham
Soroptimist International Club, Zug
SP Frauen, Zug
Zuger Bäuerinnen
Zuger Kantonaler Frauenbund

Forum

Brändle Susanne, BPW Business &
Professional Women
Bütler-Elsener Erika, Zuger Bäuerinnen
Dinter-Meinen Katharina, Einzelmitglied
Egger Hedy, OFRA-Frauen
Ehrenzeller Sonya, SP-Frauengruppe Zug
Hauenstein Heidi, Präsidentin FZ
Hertig-Marti Lisa, CVP Frauen Kanton Zug
Huwyler Josefina, Internationale Frauengruppe Zug
Langhans Christine, Brockenhaus
Siegrist Birgitt, FDP. Die Liberalen Frauen Kanton Zug
Slembek Ingrid, Zug International Women's Club
Stoll Deborah, Business & Professional
Women Club Zug
Ulrich-Roos Margrit, Zuger Kantonaler Frauenbund

Spenden- und Gönnerbeiträge

Einen grossen Dank richten wir an unsere Auftrag-
geberin, die öffentliche Hand. Verschiedene Leistungs-
und Subventionsvereinbarungen mit dem Kanton Zug
und dessen Einwohner- und Bürgergemeinden er-
möglichen es uns, die so finanzierten Dienstleistungen
der Frauenzentrale für die Zuger Bevölkerung bereit-
zustellen. Wir freuen uns, auch weiterhin mit starken
Partner*innen zusammenarbeiten zu dürfen.



Unterstützt vom
Kanton Zug

Ganz besonders freuen wir uns auch über die vie-
len grossen und kleinen Spenden- und Gönnerbei-
träge. Sie helfen da, wo die öffentliche Hand finanziell
nicht mitträgt. Ohne diese Zuwendungen könnte die
Frauenzentrale Zug in der jetzigen Form nicht weiter-
bestehen. Umso mehr schätzen wir jede kleine Geste.
Vielen herzlichen Dank an alle.

Spenden- und Gönnerbeiträge (ab CHF 300)

Acton Revisions AG, Zug
Alice und Walter Bossard Stiftung, Zug
Bucher Christoph, Zug
Buhofer-Rubli Elisabeth, Hagendorn
Conte Kolb Gudrun, Zug
Eastman Chemical International GmbH, Zug
Finanzverwaltung Kanton Zug
Frigo-Gilbert Beatrice, Steinhausen
Gemeindeverwaltung Cham
Hauser Sandra, Rotkreuz
Hodel Andrea, Zug
Hotz Hengartner Edith, Zug
Kühn-Waller Brigitta, Zug
Lüthi Marianne, Zug
Müller-Stocker Annaliese, Baar
Opprecht-Zellweger Margrit, Zug
Sauter-Brader Sabine, Zug
Soziale Dienste der Stadt Zug
Stiftung Hürlimann-Wyss Zug
Suter Guido, Walchwil
Tschäni-Schläpfer Marianne, Baar
Verein für Kranken- und Wochenpflege
im Kanton Zug, Unterägeri
Villa Gabriella, Hünenberg See
Wanner Kurt, Hünenberg See
Wasserwerke Zug AG
Weiss Mirjam, Zug

Vorstand Frauenzentrale Zug

Vorstand

Heidi Hauenstein-Ringger, Zug, Präsidentin
Manda Litscher, Zug, Vizepräsidentin
Alice Keller, Steinhausen
Michael Timar, Zürich
Mirjam Arnold, Baar
Sandra Brogle, Zug
Susi Nietlispach, Muri AG

Ein herzliches Dankeschön

Was wäre die Frauenzentrale Zug ohne die vielen stillen Helfer*innen? Es würde sie vermutlich in dieser Art nicht geben. Darum gebührt den vielen Mitarbeiter*innen – angestellt oder freiwillig tätig – unsere Anerkennung und ein grosses Dankeschön. Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass sie sich im Sinne des Auftrags und zum Wohle der ganzen Organisation tagtäglich mit vollem Elan einsetzen. Vielen herzlichen Dank dafür!



Der Vorstand (v.l.): Susi Nietlispach, Alice Keller, Heidi Hauenstein-Ringger, Mirjam Arnold, Michael Timar, Sandra Brogle, Manda Litscher

Mitarbeiter*innen Frauenzentrale Zug

Geschäftsleitung

Stäger Katharina, ab 1.12.2020
Hauenstein-Ringger Heidi, a.i. bis 31.12.2020

Bereich Dienste

Hauser	Esther (Abteilungsleiterin)
Bajrami	Adelina
Jufer	Marina
Lang	Sandra
Miesch	Michelle Liv

Beratung und Prävention

Noser	Markus (Abteilungsleiter)
Bossi	Michèle
Gruber	Kathrin
Haug	Simone
Kälin	Franz
Lang	Sandra
Nanzer	Philipp
Teunisse Baumgartner	Rosemarie A.
Zürcher	Andrea
Gubser	Markus (Freelancer)
Muther	Matthias (Freelancer)
Wenk	Christian (Freelancer)

Alimenteninkasso und Bevorschussung

Giger	Heidi (Abteilungsleiterin)
Aregger	Anita
Hausheer	Helen
Iten-Hofstetter	Marlise
Keiser	Bea
Luchs-Iten	Cornelia
Meyer-Schmid	Naga
Müller-Lack	Anja

Bildung und Vernetzung

Gisler Michaud	Annaliese (Abteilungsleiterin)
Villa	Gabriella

Fachgruppe Elternbildung

Gisler Michaud	Annaliese
Neidhart	Ladina (ab Oktober 2020)
Schüpbach Roos	Eva
Simmen	Yasmine
Straub	Yvonne (bis März 2020)
Villa	Gabriella
Von Atzigen	Priska

Mitarbeiter*innen Brockenhaus

Geschäftsleitung

Langhans Christine

Brocki-Kader

Arzethauser	Rita
Corrodi	Rosvita
Langhans	Christine
Michel	Susanne
Michel	Dagmar
Küttel	Hans
Palokaj	Leke
Stoffel	Ksenia
Widmer	Maria

Mitarbeiter*innen von A–Z

A

Akman	Alara
Aldrovandi	Arthur
Andel	Michal
Aschwanden	Charly
Ayer	Erich

B

Bächer-Baumgartner	Annelies
Barro	Claudia
Baumgartner	Dorly
Baur-Poels	Han
Bilgerig	Lidwina
Bobbili	Deepti
Boenzli	Andrea
Bornhöft	Markus
Bousbaci	Marcelle
Brand	Jill
Brandenberg-Gretener	Andrea
Buan	Amy
Bütler	Marie-Theres
Bütler	Irène Maria

C

Caviezel-Mächler	Esther
Cherpillod	Michel
Chin	Lai Man Money
Christen	Walter
Colonnelli	Marise

D

Dornbierer	Nelly
------------	-------

E

Erni Calonego	Brigitte
Espinoza Pérez	Sandro

F

Fischbacher	Ginette
Fischbacher	Lotti
Fisch-Doerig	Barbara
Frener-Mayer	Ingeborg
Fuchser	Klärlü

G

Gallina	Fabienne
Gerritsma	Immy
Gers	Alexander
Giovannozzi	Viviana
Gretener	Isabella
Gretener	Erika
Gwerder	Beatrice
Gwerder	Ursi

H

Hammelmann	Ursel
Hammer	Marta
Hasler	Ruth
Hausheer	Monika
Hecker	Christel
Heisel	Eva
Hermann	Sonja
Hirt	Peter
Hofmann	Lisbeth
Huber	Ann
Hübscher	Erika
Hürlimann	Peter
Huwlyer	Elisabeth

I

Imholz-Zahner	Ruth
Infanger-Gassmann	Susanne
Iten-Stadelmann	Elisabeth

J

Jäggi	Hansjörg
Jaguscik-O'Neil	Justyna

K

Kaufmann	Claire
Kavazovic	Sajda
Keiser	Anita
Keller-Yoh	Pauline
Knobel-Müller	Victoria

Knoll	Biclette	S	
Knüsel	Lisbeth	Saber Bollinger	Jalila
Kohr	Christine	Sayavedra	Fernanda
Koller	Eveline	Schadl	Lisa
Kostic	Nenad	Schär	Lilly
		Schubiger-Bosshard	Melanie
L		Schuler	Edi
Landis	Anita	Schwerzmann	Louise
Lehner	Mark	Seger Niederhauser	Edith
Leiggenger	Irma	Seiler	Rolf
Leu	Salome	Semrad	Milada
Linnig	Eliane	Sidler	Margrit
		Siegel	Carmen
M		Stadler	Ruth
Meier	Martita	Stäheli	Gertrud
Meier	Eugen	Stampanoni	Heidi
Mösli	Ursula	Steurer	Annina
Mühlemann	Jutta	Stifani	Doris
Müller	Conny	Stocker-Gmür	Silvia
Müller-Irsch	Ulla	Straub-Schmidli	Cathrin
Munjal	Vikas	Stücheli	Monika
Muntwyler	Marianne	Sucurei	Carmen
Mutajeva	Hadizha	Sutter	Elisabeth
N		T	
Nehyba	Alena	Taylor	Valerie
Niederhauser-Wüthrich	Ursi	Totoescu	Micaela
Nussbaumer	Rita	Troxler	Corina
Nussbaumer	Marie-Louise	Truttmann	Claudia
		Tüllmann	Haidi
		Tusek	Dragica
O			
Odermatt-Zimmermann	Ruth	V	
		Villiger	August
P		Vogel	Verena
Pahud	Esther	von Ellerts	Ricarda
Peer	Hedy	von Matt	Ursula
Pleschinger	Karin		
Podany	Martina	W	
Portmann	René	Wächter	Uschi
Püntener-Hotz	Regula	Wächter	Jochen
		Wälti	Dorli
R		Wanner	Kurt
Rogenmoser	Yvette	Wettstein	Brigitte
Röllin	Kurt	Wipfli	Elisabeth
Roos	Silvia	Wolfensberger	René
Rothenfluh	Anna		
Ryser	Lilly	Z	
		Zaugg	Franziska
		Ziegler	Lydia



Neue Generation Webseite

Die hohe digitale Lernkurve des Jahres 2020 wurde in der Frauenzentrale Zug genutzt, um den Webauftritt unserer drei Bereiche komplett zu überarbeiten. Den 2. November 2020 wird das Team der Abteilung Dienste sicherlich nicht mehr so schnell vergessen. Nach monatelanger Projektphase und unzähligen Stunden investierter Arbeit wurden die neuen Webseiten der Frauenzentrale, des eff-zett das Fachzentrum und des Brockenhauses aus der Testumgebung entlassen und veröffentlicht. Zur grossen Freude des Teams funktionierte dabei alles einwandfrei, und der neue Auftritt bewährte sich auch in der Praxis. Besonders motivierend war die grosse Anzahl an positiven Rückmeldungen der Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Partner*innen.

Grundsätzlich war schon länger klar, dass die alte Webseite sowohl technisch als auch designmässig veraltet ist und über unser Wirken nicht mehr zeitgemäss informiert. Als im 2020 neben der hohen Motivation für einen neuen Auftritt auch die entsprechenden Ressourcen freigegeben werden konnten, stand dem Projekt nichts mehr im Wege. Bei der Auswahl einer kompetenten Partnerin fiel der Entscheid auf die Firma ongoing aus Steinhausen. Sie steckten uns mit ihrer Begeisterung für das anwenderfreundliche CMS (Content-Management-System) von Neos an, und es wurde entschieden, Typo 3 mit dieser nächsten Generation abzulösen.

Die spannendste Aufgabe beim Projekt war die Entwicklung eines modularen Designs, welches für die drei sehr unterschiedlichen Bereiche verwendet werden konnte und eine hohe Wiedererkennung garantierte. Zudem benötigte die Neuausrichtung auch eine neue Lösung für das Kursbuchungssystem der Elternbildung. Die Firma ongoing mit ihrem jungen und kompetenten Team hat uns dabei professionell durch den ganzen Entwicklungsprozess geführt.

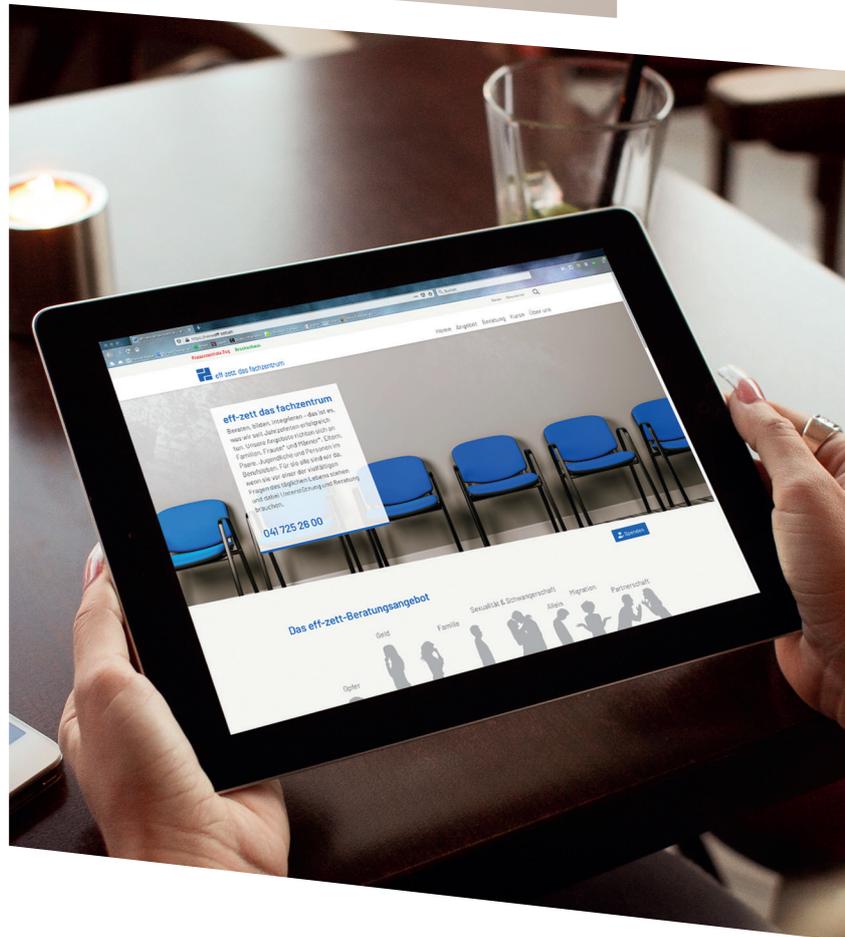
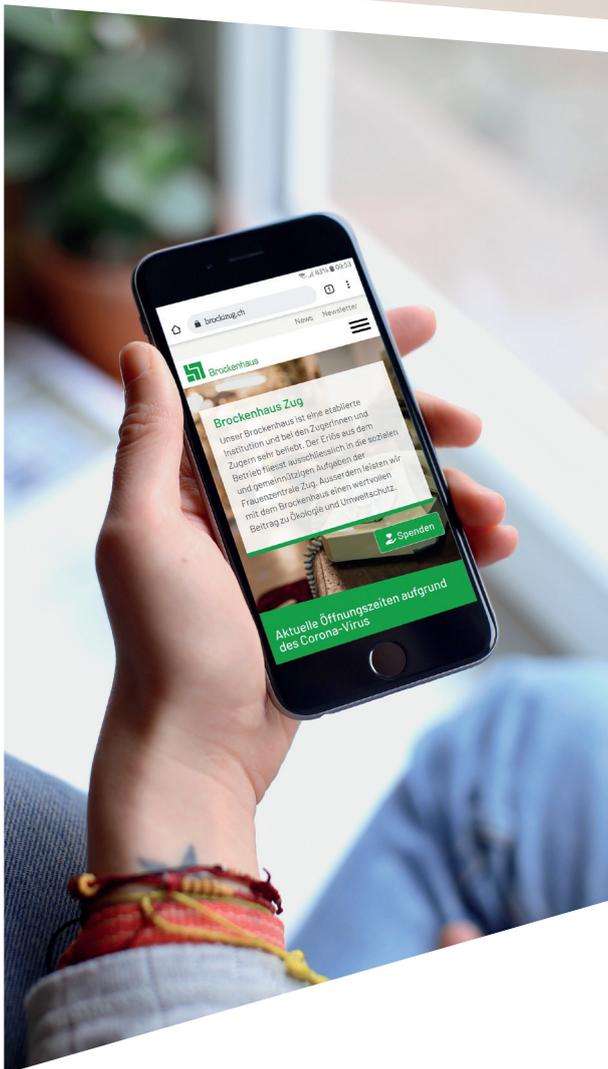
Ein besonderer Dank geht an das ganze Team Dienste, das neben vielen Stunden auch enormes Herzblut in dieses Projekt investiert hat.

// Esther Hauser
Abteilungsleiterin Dienste

Altes Design



Neues Design



Margrit Opprecht-Zellweger – Wir nehmen Abschied in tiefer Dankbarkeit

1969 war sie Mitinitiantin der Frauenzentrale Zug und seit der Gründung ein engagiertes und aktives Mitglied: Margrit Opprecht-Zellweger. Bis zuletzt setzte sie sich für unseren Verein ein und zeigte grosses Interesse an unseren Projekten, Herausforderungen und Veränderungen. Im Laufe ihres langen Lebens war sie sowohl im Vorstand als auch in verschiedenen Kommissionen und Arbeitsgruppen tätig. Dadurch prägte sie unsere Vereinsgeschichte nachhaltig.

Besondere Aufmerksamkeit schenkte Margrit Opprecht-Zellweger den Themen der liebevollen Kinderbetreuung sowie der Einforderung von Alimenten für Frauen und Migrantinnen, die als Arbeitskräfte im Kanton lebten. So gründete sie den Verein Tagesheime, dem sie jahrzehntelang vorstand. In der Frauenzentrale Zug war Margrit Opprecht-Zellweger sechs Jahre lang Präsidentin und trieb während dieser Zeit die Zusammenarbeit der einzelnen Frauenzentralen in der Schweiz voran.



Margrit Opprecht-Zellweger

Auch als Zuger FDP-Politikerin war Margrit Opprecht-Zellweger viele Jahre aktiv. Unter anderem kämpfte sie für das Frauenstimm- und -wahlrecht und brachte sich im Kantonsrat ein. Ihre exzellente Vernetzung in Politik und Wirtschaft öffnete ihr viele Türen – ihre Kaffeerunden vor den Parlamentssitzungen waren legendär. So spann sie Fäden und verhalf verschiedenen Vorstössen über die Partei- und Geschlechtergrenzen hinweg zum Erfolg.

Ihr soziales Engagement und ihr Einsatz für die einzelnen Menschen, insbesondere für diejenigen, die sich nicht selbst wehren konnten, waren für Margrit Opprecht-Zellweger eine Selbstverständlichkeit. Viele strukturelle Veränderungen, die heute noch im Kanton Zug Bestand haben, erwachsen ihrer Tatkraft und Hingabe.

Am 28. November 2020 ist Margrit Opprecht-Zellweger mit 90 Jahren für immer eingeschlafen.

// Barbara Beck-Iselin
Präsidentin Frauenzentrale Zug 2002–2008

Die Frauenzentrale Zug gedenkt dem grossen Einsatz und den zahlreichen Errungenschaften, die aus dem Wirken von Margrit Opprecht-Zellweger heraus entstanden sind, voller Dankbarkeit.

Impressum

Herausgeberin
Frauenzentrale Zug

Texte
Mitarbeiter*innen
Frauenzentrale Zug

Redaktion
Esther Hauser

Gestaltung/Layout
FRANCHI design.identity

Fotos
– Frauenzentrale Zug
– www.istock.com

Lektorat
Mirjam Weiss, Zug
www.mirjamweiss.ch

Es braucht Engagement!

Unterstützen Sie unsere sozialen Aktivitäten.
Sie werden regelmässig informiert.

Jahresbeiträge:

Einzelmitglied CHF 40.00

Gönnermitglied mindestens CHF 300.00

Kollektivmitglied CHF 50.00 bis CHF 1000.00

(je nach Anzahl Mitgliedern)

Wir freuen uns über zusätzliche Spenden.
Vielen Dank.

Bankverbindung:

Zuger Kantonalbank

IBAN CH52 0078 7000 0717 7130 5

Frauenzentrale Zug
Tirolerweg 8
6300 Zug

Tel. 041 725 26 66
info@frauenzentralezug.ch
www.frauenzentralezug.ch