



Das Männerbulletin

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht allein die Sache der Frauen. Obwohl sie nach wie vor den überwiegenden Teil dieser Vereinbarkeitsleistung selber tragen, sind je länger, je mehr auch die Väter betroffen, interessiert und herausgefordert. Engagierter Vater und Partner und voll auf die Berufstätigkeit ausgerichtet sein, das funktioniert nicht zusammen.

Die ZF wollte es genauer wissen und hat deshalb in diesem Bulletin den Männern das Wort gegeben. Lesen Sie von kompetenter Seite, wie sich die aktuelle Ausgangslage für Väter präsentiert und nehmen Sie teil am Alltag von drei Vätern, die mehr wollten als nur den grösseren finanziellen Beitrag ans Familienbudget leisten und Freizeitvater sein. Männer wollen nicht nur, dass auch ihre Interessen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Sprache kommen, sie stellen auch Forderungen: höhere Frauenlöhne, flexiblere Unternehmen, fortschrittliche Vorgesetzte, Teilzeitstellen auf Kaderstufe sowie genügend Kindertagesstätten, so dass es für viel mehr Männer einfacher oder überhaupt erst möglich wird, mehr Verantwortung als Vater und Partner sowie Erziehungs- und Hausarbeit zu übernehmen.

Im Oktober des Wahljahres 2007 stehen die National- und Ständeratswahlen an. Auch für die eidgenössischen Wahlen soll gelten: Mehr Frauen gehen wählen und mehr Frauen werden gewählt! Dazu brauchen die aussichtsreichen Kandidatinnen nicht nur die Stimmen von Frauen, sondern auch die Stimmen von Männern. Und es gibt sie, die Wähler, die gerne Frauen wählen. Lesen Sie in diesem Bulletin auf Seite 8, weshalb sie das tun.

Wir danken der Fachstelle UND für die wirkungsvolle Zusammenarbeit, und wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns auf Ihre Reaktionen.

Irène Meier, Geschäftsführende Präsidentin

Inhalt Bulletin 02/07

Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Männer-Roundtable
Informationsplattform
Namenswahl
ZF-Veranstaltungen

Juni 2007

Ein langer Weg zum Ziel
Arbeitsteilung erhöht die Lebensqualität
Netzwerke für Männer und Väter
Mann heisst plötzlich anders
Rückblick und Ausblick

Ein langer Weg zum Ziel

Wie sieht sie für die Männer denn aus, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Welche Rahmenbedingungen sich für sie verändern müssten, damit Vereinbarkeit nicht mehr exklusive Frauen-, sondern ebenso Männersache wird, skizziert Daniel Huber, Geschäftsleiter der Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen.



Die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Familie und Beruf steht und fällt mit der partnerschaftlichen Arbeitsteilung in beiden Bereichen. Sie erlaubt es Frauen, beruflich ohne Mehrfachbelastung aktiv zu bleiben und ermöglicht es Männern, in der Haus- und Familienarbeit Verantwortung zu übernehmen. Dass es für eine gerechtere Verteilung der bezahlten Erwerbs- und der unbezahlten Haus- und Familienarbeit neben dem partnerschaftlich ausgehandelten, fairen Arrangement weitere flankierende Massnahmen braucht, versteht sich von selbst: Die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern muss eingehalten werden. Es braucht ein ausreichendes familienergänzendes Kinderbetreuungsangebot. Die Bereitschaft der Arbeitgebenden, auch den Männern vereinbarkeitstaugliche Teilzeitarbeitsmodelle anzubieten, ist eine weitere unabdingbare Voraussetzung, wenn es darum geht, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Familie und Beruf zu erhöhen.



Mann zeigt sich widersprüchlich

In der Frage, ob und wie stark sich Männer in der Übernahme von Verantwortung für die Kinderbetreuung und Hausarbeit engagieren, zeigt sich ein widersprüchliches Bild.

Einerseits belegen zahlreiche Umfragen und Studien, dass die jüngeren Väter mit der einseitigen Erwerbsorientierung zunehmend Mühe haben und sich interessiert zeigen an einer intensiven Beziehung zu ihren Kindern und der Übernahme von Haus- und Familienarbeiten. Wesentlichen Einfluss auf diese sich verändernde männliche Rolle haben dabei die gestiegene Erwerbsbeteiligung, die ökonomische Unabhängigkeit und das gewandelte Selbstverständnis der Frauen. Widmeten sich Männer bis vor wenigen Jahren ohne zeitliche Einschränkungen der Erwerbsarbeit und kümmerten sich ausschliesslich Frauen um den Haushalt und die Erziehung der Kinder sowie der Pflege älterer Familienangehöriger, so fordern Frauen heute zunehmend die Beteiligung ihrer Partner an der Familien- und Hausarbeit.

Andererseits stimmen aktuelle Statistiken zur effektiven Beteiligung der Männer an der Haus- und Familienarbeit weniger optimistisch. Sie zeigen, dass die verbale Offenheit von Männern nicht immer mit konkreten Schritten einhergeht.



Mann ist Vollzeit erwerbstätig

Unabhängig von ihrer Lebenssituation – ob Single, verheiratet, in Konsensualpartnerschaft, mit oder ohne Kinder – sind die Männer fast durchgehend vollzeit erwerbstätig.

Die Erwerbsarbeit ist somit weiterhin zentraler Bestandteil männlicher Identität. Männliche Fürsorge und Haushaltunterstützung zeigt sich immer noch im Erwerb des Haupteinkommens.

So ist es nicht weiter erstaunlich, dass Frauen im Gesamtdurchschnitt mit 31 Stunden pro Woche immer noch beinahe doppelt so viel Zeit für Haus- und Familienarbeit aufwenden wie Männer (17 Stunden). Am grössten ist der Aufwand in Familienhaushalten mit Kindern unter 15 Jahren, wo Frauen rund 54 Stunden pro Woche investieren, während Männer rund 24 Stunden aufwenden.





Obwohl heute auch Männer den Kinderwagen stossen, die Wohnung saugen, das Kind im Tragtuch halten und auch unter der Woche auf Spielplätzen anzutreffen sind, fällt es vielen Männern immer noch schwer, zu erkennen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine exklusive Frauen-, sondern ebenso Männersache ist. Manchen Männern wird diese Tatsache erst schmerzlich bewusst, wenn der Frust im Spannungsfeld Beruf – Familie so gross geworden ist, dass er sogar die Partnerschaft gefährdet.

Auf der Suche nach einer besseren Balance zwischen den Aufgaben und Verpflichtungen in Familie und Beruf sind Männer häufig bei der Lösungssuche auf die Ansprüche der Erwerbstätigkeit fixiert. Sie befürchten negative Auswirkungen auf ihre Laufbahnchancen, wenn sie sich für ein Teilzeitpensum einsetzen. Oder meinen gar, eine solche Forderung dürfe gar nicht erst gestellt werden, da so etwas in ihrem Unternehmen sowieso undenkbar sei. Teilweise nicht ganz unbegründet. Noch immer gehören Vorgesetzte, die sich teilzeiterwerbstätige Väter auf allen Hierarchiestufen vorstellen können, einer Minderheit an.

Austausch unter Männern fördern

Es ist daher unerlässlich, die gesellschaftliche Bedeutung der Vaterrolle verstärkt zu thematisieren. Denn Väter haben wie Mütter ein Vereinbarkeitsproblem im Spannungsfeld zwischen Beruf, Familie und Partnerschaft. Sie missachten teilweise ihre gesundheitlichen Grenzen und gehen über ihre innersten Gefühle hinweg, um einseitig dem Leistungs- und Erfolgsdruck in der Erwerbswelt zu genügen und ihrer Familie die ökonomische Grundlage zu sichern. Dabei nehmen sie sich nicht mehr die Zeit zur notwendigen Selbst- und Rollenreflexion im Alltag.

Besonders in den Unternehmen muss deshalb dem Austausch unter Vätern Raum gegeben werden. Als erfolgreiches Beispiel seien hier die Väterforen der Swisscom erwähnt, in denen sich Männer – teilweise zum ersten Mal überhaupt – untereinander austauschen zu Fragen wie der Reduktion der Erwerbsarbeit oder der Übernahme von Aufgaben in der Kinderbetreuung. Väter diskutieren gemeinsam über Arbeitszeitmodelle. Sie geben sich gegenseitig ermutigende Anregungen, wie sie ihren Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegenüber ihren Vorgesetzten erfolgreich zur Sprache bringen. Sie erfahren, wo sie bei Bedarf externe Unterstützung erhalten.

Unternehmen in der Pflicht

Unternehmen sind herausgefordert, Frauen und Männer aktiv darin zu unterstützen, dass sie ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen in einer zufrieden stellenden Art und Weise miteinander verbinden können. Betriebe können das Angebot an Teilzeitstellen auf allen Stufen, insbesondere auf Kaderstufe, erhöhen. Sie können flexible Arbeitszeitmodelle für Mitarbeitende aller Stufen einführen. Daneben sind bezahlte und unbezahlte Beurlaubungen während der Familienphase ein wichtiges Instrument für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Von solchen – und vielen weiteren – Massnahmen können auch die Betriebe selber profitieren: Ihre Mitarbeitenden arbeiten auch während der Zeit der Familienphase zufrieden, motiviert und produktiv.


Zuletzt noch dies: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur ein Mütter- und Väterthema. Auch Singles können vor der Herausforderung stehen, wie sie die Pflege älterer Angehöriger mit den Anforderungen der Erwerbsarbeit in ein stimmiges Verhältnis bringen können.

Daniel Huber


Geschäftsführer Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen (www.und-online.ch)

Arbeitsteilung erhöht Lebensqualität

Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Drei Männer, drei Modelle. Was sie motiviert, welche Vor- und Nachteile sie erleben, wollten wir von ihnen wissen. Irène Meier am runden Tisch mit Giuseppe Sampietro, Lukas Küng und Thomas Stüssi.




Meier: Zum Einstieg bitte ich euch um eine kurze persönliche Vorstellung mit eurer Berufs- und Familiensituation.



Stüssi: Seit gut sechs Jahren bin ich voll für die Familie zuständig. Unsere Tochter ist 11-jährig. Ausserdem habe ich ein kleines Teilpensum in der Kinder- und Jugendarbeit. Meine Frau und ich hatten uns ein Jobsharing überlegt. Allerdings sind unsere beiden Berufe – LehrerIn und Jugendarbeiter – dafür nicht optimal. Wir haben dann entschieden, dass ich die Arbeit zu Hause übernehme. Es ist schon anspruchsvoll, wenn man 100% zu Hause ist. In der Arbeitswelt finden geregelte Aussenbeziehungen statt. Zu Hause fällt das weg. Aber als Hausmann bin ich ein Selbständigerwerbender, der seine Arbeit einteilen kann. Diese Freiheit gefällt mir sehr.

Als Hausmann bin ich ein Selbständigerwerbender, der seine Arbeit einteilen kann.



Sampietro: Meine Frau und ich haben auf dem zweiten Bildungsweg studiert. Zu Beginn des Studiums ist unsere Tochter auf die Welt gekommen, sie ist jetzt 16 Jahre alt. Gegen Ende Studium bekamen wir Zwillinge. Es verstand sich von selbst, dass wir uns organisatorisch gemeinsam durchs Studium tragen. Danach haben wir beide Stellen gesucht, die es uns ermöglichten, sowohl berufstätig als auch für die Familie engagiert zu sein. Heute bin ich mit einem 70%-Pensum als Marktforscher bei der UBS tätig. Meine Partnerin hat als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Zürcher Hochschule Winterthur schon immer 75% gearbeitet. Die UBS bietet im Grundsatz Teilzeitarbeit an. Oft scheint deren Bewilligung aber an den Vorgesetzten zu scheitern. Eine gute Teilzeitalte ist nach wie vor selten und wird dadurch ein bisschen zum goldenen Käfig.

Küng: Ich habe auch drei Kinder im Alter von 2, 4 und 6 Jahren. Früher arbeitete ich bei der

ABB, war auf der ganzen Welt unterwegs und selten zu Hause. Es war klar, dass dies für mich nicht vereinbar ist mit einer Familie. Aber ich wollte eine Familie. Und so habe ich nach dem ersten Schwangerschaftsurlaub meiner Frau gekündigt und nach einem halben Jahr Pause eine neue Stelle gesucht. Beim Elektrizitätswerk der Stadt Zürich habe ich eine 80%-Stelle gefunden, die zwar technisch und finanziell nicht ganz so spannend, aber dennoch herausfordernd ist. Seit Oktober 2006 bin ich Mitglied der Geschäftsleitung und als Erster, der in dieser Funktion Teilzeit arbeitet, ein bisschen ein Exot. Am Freitag bin ich jeweils zu Hause, allerdings telefonisch und per Mail erreichbar, falls etwas dringend ist. Meine Frau arbeitet 60% beim heilpädagogischen Dienst des Kantons Zug. Heute ist mein offizielles Arbeitspensum 90%, mit einer in dieser Managementstufe üblichen Arbeitsbelastung.

Meier: Lukas, wie ist es möglich, als Führungskraft Teilzeit zu arbeiten? Wie reagierte die Firma, das Umfeld?

Küng: Es war bei der Stellensuche klar, dass ich Zeit für die Familie haben will. Man muss ja nicht zwingend immer im Büro sitzen, um eine Firma oder einen Bereich zu leiten. Für mich ist einfach wichtig, dass die Leute, die etwas von mir brauchen, das auch in nützlicher Frist bekommen. Das Feedback ist gemischt – es geht

Teilzeitarbeit in der Führungsetage scheint ein Glaubensbekenntnis zu sein.

von Kopfschütteln bis zur Bewunderung. Die Leute auf der gleichen Stufe waren einverstanden. Das ist wichtig, weil sie freitags für mich einspringen müssten, wenn etwas wäre. Mein Vorgesetzter steht der Sache kritischer gegenüber, hat sich aber dazu bereit erklärt. Das hat nicht nur mit dem Freitag zu tun, sondern, weil ich auch abends der Familie eine hohe Priorität geben möchte. Manchmal spürt man schon Druckversuche, beispielsweise wenn es bei der Terminsuche heisst, freitags gehe ja wieder



Thomas Stüssi, Vollzeit-Hausmann



Lukas Küng, Geschäftsleitung ewz, 90%-Pensum



Giuseppe Sampietro-Weiss, Marktforscher UBS, 70%-Pensum

nicht, da braucht es Verständnis und Flexibilität von beiden Seiten. Teilzeitarbeit in der Führungsetage scheint ein Glaubensbekenntnis zu sein. Dabei ist es meiner Meinung nach nur eine Organisationsfrage. Ich bekomme auch kritische Fragen, ob ich nicht bloss ein «Alibi-Teilzeiter» sei und doch keine Ahnung hätte von Kinderwickeln und Haushalten. Aber ich manage die Familie von Freitag bis Sonntag, inkl. Kochen und Waschen und mit den Kindern etwas unternehmen.

Frauen müssen aktiver werden und die Forderung nach Rollenteilung in die Beziehung einbringen.

Stüssi: Mich erstaunt diese Aussage, dass man in der Führungsetage nicht Teilzeit arbeiten könne. Wenn man genau hinschaut, was die alles sonst daneben erledigen können – aber für die Familie soll es dann plötzlich nicht gehen. Bei mir kommt häufig die Frage, wann ich denn wieder arbeiten gehen würde; wie wenn das zu Hause keine Arbeit wäre! Von Männern höre ich auch, dass sie sich gerne mehr zu Hause engagieren würden, es bei ihnen aber nicht möglich sei. Auch wenn das teilweise stimmen mag, empfinde ich es doch auch als angenehme Ausrede. Von Frauen habe ich schon gehört, dass sie gerne ein anderes Modell leben würden, es aber finanziell nicht aufgehe, weil die Löhne vor allem in klassischen Frauenberufen zu tief sind. Bei den Frauenlöhnen gibt es sicher Handlungsbedarf. Wir sind noch weit davon entfernt, dass ein Paar in aller Freiheit entscheiden könnte, wie es die Berufs- und Familienarbeit aufteilen möchte.

Küng: Wenn meine Mitarbeitenden ihr Pensum reduzieren möchten, erwarte ich von ihnen Vorschläge, wie das konkret ausschauen könnte. Kann die Arbeit gut auf andere verteilt werden oder muss jemand Neues eingestellt werden? Je grösser ein Unternehmen ist, desto eher ist eine gute Lösung zu finden. Ein gewisser Mehraufwand ist aber bei mehreren Teilzeitpensum

nicht zu bestreiten. Ohne Flexibilität der Mitarbeitenden wird es schwierig. Ich mache die Erfahrung, dass die Teilzeiter/innen häufig motivierte, kreative Leute sind. So unterstütze ich als Vorgesetzter gut begründete Anliegen.

Sampietro: Auf der Bank ist das wichtigste Argument, um Teilzeitarbeit bewilligt zu bekommen, dass man die Funktion, die man hat, erfüllen kann. Da braucht es Entgegenkommen und Flexibilität der Mitarbeitenden. Allerdings sind die Teilzeiter/innen bei uns immer noch zu etwa 80% weiblich.

Stüssi: Wenn eine Frau Teilzeit arbeitet, gilt das als super und engagiert, aber wenn ein Mann Teilzeit arbeitet, gilt er immer noch als Weichei.

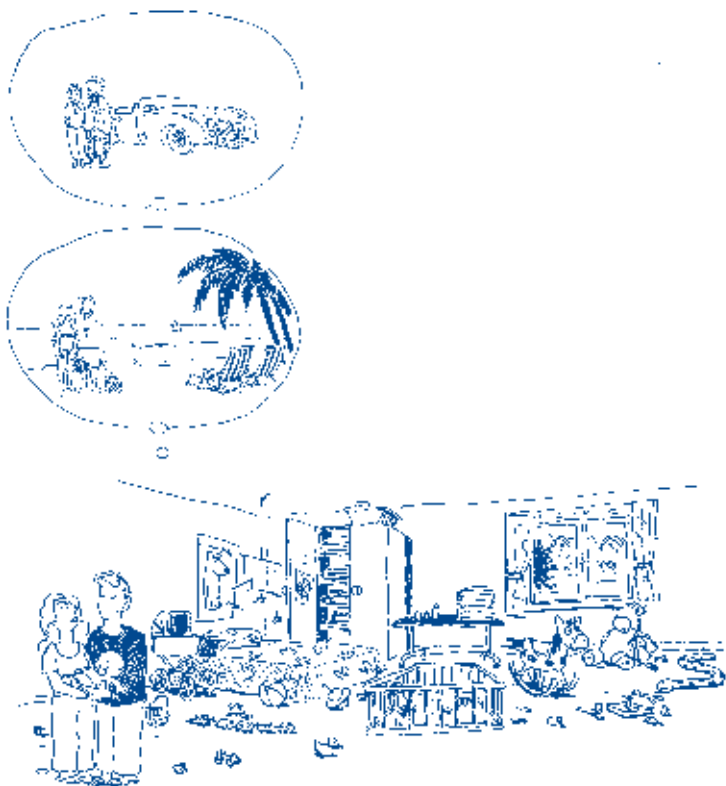
Meier: Es scheint mir wichtig zu sein, dass auch Männer erleben, wie anstrengend so ein Tag mit Kindern sein kann, weil man das einfach nicht glaubt, solange man es nicht selbst erlebt hat. Diese Erfahrung der Väter ist auch hilfreich für die Partnerschaft.

Positive Rollenvorbilder sind nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Buben wichtig.

Sampietro: Die gemeinsame Erfahrung spielt sicher eine Rolle für eine gute Partnerschaft, wissen doch beide, von was der andere spricht. Zudem bringt die gemeinsame Erwerbstätigkeit ausser Haus für beide das Gefühl der wirtschaftlichen Unabhängigkeit bzw. Verantwortung.

Stüssi: Wir haben ja die Rollen getauscht und es war für mich schon heilsam zu merken, wie es ist, nach einem anstrengenden Familientag eine vielleicht auch gestresste Berufsfrau daheim zu begrüssen.

Meier: Offenbar profitieren alle davon, wenn sich die Väter mehr zu Hause engagieren. Deshalb tun das denn nicht viel mehr Väter?



Sampietro: Wenn jemand ein fixes Bild von Karriere hat, dann fühlt er sich vielleicht behindert durch die Familienarbeit. Aber auch die Frauen müssen aktiver werden und diese Forderung nach Aufteilung der Rollen in die Beziehung einbringen. Es war für mich persönlich ein Lernprozess und ich bin in die Kindererziehung und in die Hausarbeit hineingewachsen und habe mich entwickelt dabei.

Küng: Es war schon ein Knackpunkt. Entscheidend ist, dass sich die Vorgesetzten auf einen solchen Versuch einlassen. Es war und ist für mich bedeutend zeigen zu können, dass es möglich ist.

Sampietro: Eine Lebenskarriere ist für mich auch die gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Stüssi: Wichtig sind solche positiven Rollenvorstellungen nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Buben. Die haben häufig nur das Rollenbild der Mutter, das sie direkt erleben. Wenn die Väter kaum zu Hause sind, sind sie nicht spürbar. Dann holen sie sich die Männerbilder sonst wo her, aus Spielen oder dem Fernsehen. Dort bekommen sie aber auch keine Auswahl an Rollenbildern. Ein Cowboy war schon immer Vollzeit-Cowboy... So denken die Jungs erst gar nicht daran, selbst etwas anderes anzustreben. Die Mädchen erleben da eine grössere Rollenvielfalt von ihren Müttern.

Küng: Es hat auch finanzielle Konsequenzen. Und es braucht Rahmenbedingungen wie gute Kindertagesstätten.

Stüssi: Der Beitrag der Frauen ist nicht zu unterschätzen. Wie weit sind sie wirklich bereit, das Hoheitsgebiet Familie abzugeben? Wenn ich schon für eine Zeit den Haushalt übernehme, will ich auch selbst dafür zuständig und verantwortlich sein. Meine Frau hat es gut geschafft, den Platz völlig freizugeben. Das ist vielleicht nicht immer so einfach. Es geht eben nicht nur darum, die Erwerbsarbeit aufzuteilen, sondern auch die Erziehungsverantwortung und die Hausarbeit zu teilen, was eine tiefgreifende Veränderung ist.

**Erst wenn man die Rollen aufteilt,
kann man auch in die neuen
Arbeitsbereiche hineinwachsen.**

Sampietro: Erst wenn man die Rollen aufteilt, kann man auch in die neuen Arbeitsbereiche hineinwachsen.

Meier: Was möchten Sie unseren LeserInnen mit auf den Weg geben?

Stüssi: Für mich ist das Hausmann-Sein ein Gewinn an Lebensqualität und hat mir neue Horizonte eröffnet. So möchte ich jedem Mann Mut machen und jeden motivieren, sich seine Familienzeit zu nehmen. Es braucht ja nicht 100% zu sein, aber einen Tag oder zwei kann ich wärmstens empfehlen.

Sampietro: Es war auch für mich ein Qualitätsgewinn. Ich kann nun schon auf eine längere Zeit zurückblicken und es ist für mich unverständlich, weshalb das nicht mehr Männer machen.

Küng: Die Zeit zu Hause darf nicht mit Erholungszeit verwechselt werden. Es ist eine anforderungsreiche, aber sehr bereichernde Zeit, aber auch mit gewissen Konsequenzen verbunden. Dennoch zahlt es sich aus. Ich bin ausgeglichen und zufrieden, und das hat auch mit diesem Freitag mit den Kindern zu tun.

Netzwerke für Männer und Väter

In den letzten Jahren sind sie zahlreicher geworden; die Organisationen und Beratungsstellen für Männer. Nachfolgend eine Übersicht über die kantonalen Anlauf- und Informationsstellen.

Mit dem Slogan «Mehr Mann. Ganz Mensch.» wirbt «**männer.ch**», der Dachverband der Männer- und Väterorganisationen für ein «zukunftsorientiertes» Mann-Sein, der seine politischen Schwerpunkte in den Bereichen Arbeit, Vaterschaft, Gleichstellung, Sexualität, Bildung und Gewalt legt. Im Zentrum steht die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Privat- und Familienleben auch für Männer. Aktuellstes Projekt ist die Lancierung des 1. Nationalen Vätertages vom 17. Juni 2007.

Den Erfahrungsaustausch unter Männern fördert die «**Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen**». Sie führt neben der Beratung von Paaren Workshops für Väter in Quartiertreffpunkten und Unternehmen durch mit konkreten Informationen und Tipps zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Eine Plattform von Fachmännern mit dem Fokus Väterarbeit ist das **VäterNetz.ch**. Grundsätzlich unterstützen die dem VäterNetz angeschlossenen Männer die Anerkennung des gesellschaftlichen Stellenwerts der Haus- und Familienarbeit und die partnerschaftliche Rollenteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Vätern und Müttern. Dieses Anliegen vertreten auch die «Progressiven Väter Schweiz», deren Website «Avanti Papi» «fortschrittlichen» Vätern als Forum dient.

Die **Männerbüros** in Basel, Bern, Luzern, Zürich und St. Gallen richten sich sowohl an Männer als auch an interessierte Fachpersonen und Medienschaffende. Schwerpunktthemen sind häusliche Gewalt, Krisensituationen und Konflikte sowie die Auseinandersetzung mit der Rolle als Mann und der männlichen Sexualität. Mit geschlechtsbezogener Bubenarbeit hat das «**Netzwerk Schulische Bubenarbeit**» zum Ziel, den Buben an Stelle einengender traditioneller Männerbilder ein lebensfreudiges, vielseitiges Selbstbild zu vermitteln. Dies zum eigenen Wohl sowie zum Wohl der Mädchen, der Lehrpersonen und anderer Buben.

Einen pointiert anwaltschaftlichen Kurs verfolgen Väterorganisationen wie die «**Interessen-**

gemeinschaft geschiedener und getrennt lebender Männer IGM» oder der «**Verein Verantwortungsvoll erziehende Väter und Mütter VEV**». Sie unterstützen Männer in Trennungs- und Scheidungssituationen und engagieren sich für die Änderung des als ungerecht erlebten Schweizerischen Scheidungsrechts.

Thomas Beyeler Moser

Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Fachstelle UND

Die Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen ist das Kompetenzzentrum für vernetzte, praxis- und handlungsorientierte Umsetzung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mit Kontaktstellen in Luzern, Basel, Bern, Zürich. Sie setzt sich seit 1992 dafür ein, dass es für Männer und Frauen möglich ist, Familien- und Erwerbsarbeit gemäss ihren Bedürfnissen und Wünschen und zum Wohl der Kinder und anderer unterstützungsbedürftiger Personen zu verbinden.

Die Fachstelle UND unterstützt mit ihrem vielfältigen Angebot Unternehmen, Institutionen und Privatpersonen.

Auf der Website www.und-online.ch gibt es viele Downloads und Links zu diversen Themen.

Kontakt Zürich: Telefon 044 462 71 23, E-Mail: info@und-online.ch

Nützliche Internetseiten

www.männer.ch

www.und-online.ch

www.vaeternetz.ch

www.avanti-papi.ch

www.maenner.org (Männer Schweiz Portal)

www.nwsb.ch

www.igm.ch

www.vev.ch

Auch Männer wählen gerne Frauen!

Nach den Kantons- und Regierungsratswahlen im vergangenen April stehen im Herbst die Wahlen in den National- und Ständerat an. Das Motto bleibt: «Ein Drittel ist nicht genug». Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es für uns alle noch viel zu tun.

Die Zusammensetzung der Parlamente und Regierungen prägt unser Zusammenleben, unsere Arbeit und damit unsere Zukunft. Es ist deshalb nur logisch, dass wir uns zum Ziel gesetzt haben, dass Frauen – als Mehrheit der Bevölkerung – wieder vermehrt wählen gehen, dass aber auch mehr Frauen gewählt werden.

Wahltermin 21. Oktober 2007

Die Kantons- und Regierungsratswahlen vom vergangenen April haben deutlich gezeigt, wie wichtig es ist, dass wir uns weiter und mit voller Kraft dafür einsetzen. Noch sind wir weit entfernt vom Ziel. Damit wir dieses erreichen, zählen wir auf die Unterstützung der Frauen und freuen uns über jene Männer, die gerne Frauen wählen. Nehmen auch Sie teil an den Wahlen am kommenden 21. Oktober 2007 und motivieren Sie Frauen in Ihrem Umfeld, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.



*«Ich wähle gerne Frauen,
weil sie nach wie vor
untervertreten sind.»*

*Markus Wüst,
Historiker, Zürich*



*«Ich wähle gerne Frauen,
weil die Politik dann spannender
wird.»*

*Sergio Zanchi,
Elektroingenieur, Uster*



*«Ich wähle gerne Frauen,
weil sie den Blickwinkel
erweitern.»*

*Hugo Hunziker,
Wirtschaftsinformatiker, Zürich*

Mann heisst plötzlich anders

Namensführung als Indikator für die Gleichstellung der Geschlechter? Noch immer gilt, dass Eheleute nach der Heirat den Namen des Mannes als Familiennamen bekommen. Vom Recht, ihren Namen dem Familiennamen voranzustellen, machen in Zürich etwa 40% der Frauen Gebrauch. Schätzungsweise 1% der Paare erklären den Namen der Frau zum gemeinsamen Familiennamen. Michael Herold-Nadig (34), El.-Ing. aus Schwerzenbach, im Gespräch mit Margaritha Felchlin.



Michael Herold-Nadig

Sie haben sich vor Ihrer Heirat intensiv mit der Namenswahl auseinandergesetzt. Welche Überlegungen standen dabei im Vordergrund?

Michael Herold-Nadig: Der Wunsch nach einem gemeinsamen Namen, unter dem wir zusammen auftreten können, stand bei uns im Vordergrund. Es war für uns wichtig, dass unsere Kinder einmal den gleichen Namen tragen werden wie wir. Ich war dann der Schnellere, indem ich meiner Frau sagte: «Ich möchte deinen Namen.» Für sie kam mein Anliegen damals wohl etwas überraschend. Die Entscheidung war anschliessend ein langer Prozess. Immer wieder diskutierten wir die verschiedenen Varianten und die sich daraus ergebenden Konsequenzen.

Gespannt war ich natürlich auch auf die Reaktion meiner Familie. Sie haben, wenn ich es so sagen darf, total cool reagiert und unseren Entscheid einfach akzeptiert.

Wie haben Sie den Entscheidungsprozess erlebt? Was hat Ihnen am meisten geholfen?

Geholfen und auch motiviert haben uns zwei befreundete Paare, die ebenfalls den Namen der Frau als Familienname führen. Sie berichteten uns anschaulich, wie es bei ihnen war – nämlich überhaupt nicht kompliziert, wie allgemein angenommen wird. Irritiert hat uns einzig, dass wir gegenüber dem Zivilstandsamt einen «achtenswerten» Grund angeben mussten. Hätten wir uns für eine der beiden anderen Varianten entschieden, hätten wir unseren Entscheid nicht begründen müssen. Uns – und damit wohl vielen andern Paaren – war zudem nicht ganz klar, was denn nun achtenswert ist und ob unser Gleichstellungsanliegen – nebst dem Aspekt der Familientradition – dafür ausreichen würde.

Sie haben eine noch unkonventionelle Wahl getroffen. Welche Erfahrungen machen Sie persönlich mit Ihrem neuen Namen, welche Ihre Frau?

Auf gewisse Nachteile hatten uns die befreundeten Paare bereits aufmerksam gemacht: Ihr werdet anecken mit eurer Wahl, sagten sie uns und Sprüche wie zum Beispiel «Bei euch hat wohl die Frau die Hosen an!» wirst du als Mann zu hören bekommen. Ganz vereinzelt ist dies auch eingetroffen. Wenn Leute hören, dass der Wunsch primär von mir ausging, wollen sie meist einen Grund wissen. Aber warum muss ich einen besonderen Grund haben? Wenn eine Frau den Namen ihres Mannes annimmt, fragt auch niemand nach ihrem Grund.

Zu Beginn gab es schon etwas Verwirrung, vor allem bei mir im Geschäft. Deshalb verwende ich in der Korrespondenz im Absender konsequent meinen Allianznamen Herold-Nadig (mit Bindestrich bedeutet: Herold, geborener Nadig). Damit gewöhnte sich auch mein berufliches Umfeld rasch an meinen Namenswechsel. Die Reaktionen, die meine Frau zu hören bekam, waren einhellig positiv: Sie bekam von ihren Kolleginnen Gratulationen für ihren fortschrittlich denkenden Mann. Insofern war es für sie einfacher.

Womit könnten Ihrer Ansicht nach heiratswillige Paare motiviert werden, die Frage der Namensführung ernsthaft miteinander zu diskutieren?

Ich denke, dass es vor allem Vorbilder braucht, die ihre Erfahrungen mit der Namenswahl und die damit verbundenen Vor- und Nachteile mit einem diskutieren. Diese persönlichen Anstösse und Ideen waren für uns wertvoll und haben uns unterstützt bei der Entscheidungsfindung. Um die Diskussion bei den Brautleuten anzuregen, wäre es sinnvoll, das Thema bei der Anmeldung auf dem Zivilstandsamt zur Sprache zu bringen, indem die verschiedenen Möglichkeiten aufgezeigt werden und man sich explizit für eine bestimmte Variante entscheiden muss. Damit würde nicht mehr fast automatisch der Name des Mannes zum Familiennamen erkoren.

Viel Grund zum Lachen

An der diesjährigen GV vom 22. Mai standen der positive Jahresbericht 2006, die Wiederwahl der Präsidentin und einer neuen Vorstandsfrau sowie die Verabschiedung von zwei Vorstandsfrauen und die Ernennung von drei Ehrenmitgliedern im Mittelpunkt.

Jahresbericht der Präsidentin

Irène Meier liess das erfolgreiche Geschäftsjahr Revue passieren und gab ihrer Freude Ausdruck, dass die Liegenschaft am Schanzengraben 29 wieder voll ausgemietet ist und die ZF damit wieder etwas gelassener in die Zukunft blicken kann. Sie würdigte vor allem auch den enormen Einsatz ihrer Mitarbeiterinnen auf der Geschäftsstelle, ohne die sie das gute Ergebnis nicht hätte erreichen können. Sie dankte den zahlreich erschienenen Mitgliedern und den vielen Sponsorinnen und Spenderinnen ganz herzlich für die finanzielle Unterstützung. Dank diesen können die laufenden und auch die neuen Projekte finanziert und vorangetrieben werden.

Gastreferat

Als Ergänzung zum Jahresbericht der Präsidentin erzählt Christine Mäder, Gemeinderätin von Fällanden, lebendig und begeistert von ihrer Erfahrung als Mentorin im Duopoly Mentoringprojekt mit ihrer interessierten und engagierten Mentee Géraldine Schreiner.

Jahresrechnung 2006 und Budget 2007

Quästorin Barbara Reutlinger erläuterte, für sie nun zum letzten Mal, die positive Jahresrechnung 2006 mit einem Gewinn von Fr. 3058.25. Anschliessend präsentierte sie das ausgeglichene Budget für das Jahr 2007.

Irène Meier dankte Barbara Reutlinger für den grossen Einsatz, den sie in den letzten sieben Jahren geleistet hatte. Dem Vorstand wurde Décharge erteilt für alle Geschäfte ohne Gegenstimme.

Revisionsbericht

Revisor Werner Schneebeli stellt seinen Revisionsbericht persönlich vor, mit der charmanten Bitte an die Mitglieder, die Frauenzentrale weiterhin so tatkräftig und auch finanziell zu unterstützen. Der Bericht wurde einstimmig genehmigt, die Revisionsstelle für ein weiteres Jahr gewählt.

Wahlen, Verabschiedungen

Vor der Wiederwahl der Geschäftsführenden Präsidentin Irène Meier für weitere zwei Jahre,

würdigte die Vizepräsidentin ihren unermüdlischen Einsatz für die ZF und die Frauen! Irène Meier wurde anschliessend ohne Enthaltungen und Gegenstimmen wiedergewählt und mit Akklamation in ihrem Amt bestätigt. Ursula Jacques betonte, dass der Vorstand sich sehr auf die Zusammenarbeit und zwei weitere spannende und aktive Jahre freut!

Als neue Finanzfrau wurde Yvonne Signer aus Adliswil, Treuhänderin und Inhaberin einer Treuhandgesellschaft, einstimmig gewählt. Sie



Andrea Gisler gratuliert Liselotte Meyer-Fröhlich.



Irène Meier hält die Laudatio für Iris Kräutli.



Brigitta Johner ehrt Margrit Diener.



ZF-Vorstand



Irène Meier gratuliert Yvonne Signer.

und der gesamte Vorstand freuen sich auf die Zusammenarbeit.

Anschliessend würdigte Irène Meier mit sehr persönlichen Worten die Arbeit von Barbara Reutlinger und von Christa Müller, die nach sechs Jahren ebenfalls ihren Austritt aus dem Vorstand bekannt gegeben hat.

Statutenänderung

Der Antrag Statutenänderung erläuterte Vorstandsmitglied Renate Derungs. Der Antrag, die Altersbeschränkung von 65 Altersjahren aufzuheben und sich auf eine maximale Amtsdauer von 12 Jahren zu beschränken, wurde mit zwei Gegenstimmen und einer Enthaltung angenommen.

Ernennung von neuen Ehrenmitgliedern

Zwei ehemalige Präsidentinnen und eine sehr aktive ehemalige Vorstandsfrau wurden zu Ehrenmitgliedern ernannt. Vorstandsfrau Andrea Gisler würdigte in einer eindrücklichen Laudatio Liselotte Meyer-Fröhlich für ihr Wirken als ZF-Präsidentin und ihren Einsatz für die Sache der Frau und überreichte ihr die Ehrenmitglieds-Urkunde. Irène Meier fand anerkennende Worte für das Engagement der infolge Spitalaufenthalt abwesenden Iris Kräutli-Zimmermann. Zum Schluss würdigte Brigitta Johner mit pointierten und liebevollen Worten das langjährige Schaffen von Margrit Diener-Strub im Vorstand der ZF und versprach, ihr die Urkunde persönlich zu überbringen. Alle neuen Ehrenmitglieder wurden mit viel Applaus bestätigt.

Mit einem fulminanten Feuerwerk von Bildern aus aller Welt stellte sich Sonja Müller-Lang von Women Travel als neues Kollektivmitglied vor.



Sophie Rais



Abschluss einer erfolgreichen GV

Nach Apéro und gepflegtem Nachtessen wurde viel gelacht, diskutiert und es herrschte eine angeregte fröhliche Stimmung im Zunftsaal zur Waag. Der Abend wurde gekrönt durch die konzertante Reise mit dem Sophie Rais Quartett. Eine erfolgreiche GV und ein Dank an alle Mitwirkenden vor und hinter der Kulisse!

Ursula Jacques, Vizepräsidentin

Inserat

plusminus 50

Frauen um 50 entwerfen ihre Visionen und planen ihre Zukunft.

Workshop für Frauen zwischen 45 und 60

Leitung: Françoise Jucker-Hgli und Franziska Schneider

Tel: 071.463 66 15

www.jucker-ressourcenberatung.ch

Kurs 1: 28.04. | 02.06. | 30.06.07

Kurs 2: 28.09. | 02.11. | 30.11.07

Kurs 3: 18.01. | 15.02. | 14.03.08



Rückblick

Wahlen 2007: Standaktion am 8. März 2007

Unter dem Motto «Ein Drittel ist nicht genug» startete die Zürcher Frauenzentrale – Vorstandsfrauen und Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle – am Internationalen Tag der Frau am 8. März eine Standaktion auf dem Zürcher Paradeplatz. Die Botschaft «Frauen sollen wählen und auch gewählt werden» erntete bei den Vorbeieilenden mässig viel Verständnis, kam bei eher älteren Frauen besser an als bei ganz jungen, denen dieses Thema offensichtlich noch nicht ans Herz gewachsen ist. Ein deutliches Zeichen, dass es da für uns noch viel zu tun gibt.



Wahlen 2007: Kantons- und Regierungswahlen

Am Abstimmungswochenende Mitte April gab weder die Wahlbeteiligung noch die Anzahl gewählter Frauen Anlass zur Freude. Besonders gefreut hat uns aber die Neuwahl von ZF-Mitglied und Duopoly-Mentorin Corinne Thomet in den Kantonsrat, die Wiederwahl von Regierungsrätin Ursula Gut (ZF-Mitglied), sowie die Wiederwahl von 21 ZF-Mitgliedern in den Kantonsrat, darunter Vorstandsfrau Brigitta Johner. Allen gewählten Frauen gratulieren wir und wünschen ihnen viel Ausdauer und Erfolg in ihrer politischen Arbeit.



Mitglieder-Apéro – Energiekompetenz mit Verena Steiner

Wo Themen wie der Umgang mit den eigenen Ressourcen, verbesserte Konzentration oder effizientes Lernen zur Sprache kommen, ist das Interesse erwartungsgemäss gross. So war es auch am Mitglieder-Apéro mit Verena Steiner, Autorin und Expertin für Denk-, Lern- und Arbeitsstrategien, nicht verwunderlich, dass über 80 Gäste unserer Einladung ins Zunfthaus zur Waag Folge leisteten. Verena Steiner motivierte die Anwesenden, sich selber zu beobachten und zu reflektieren, um dem persönlichen Rhythmus auf die Spur zu kommen, unangenehme Aufgaben effizienter zu lösen und stellte die Konzentration der Anwesenden mit einer kurzen Übung auf die Probe. Patentrezepte gibt es keine, aber viel Anregung und viele Tipps.

Ausblick

8. Juli: Film, Gespräch und Fest mit Allahs Töchtern in Meilen

Integration geht uns alle an! Die ZF will einen Beitrag leisten zur interkulturellen Verständigung und Zusammenarbeit und lädt alle interessierten Frauen ein zu einem Fest der besonderen Art. Zum Einstieg sehen Sie den eindrücklichen Dok-Film «Allahs Töchter – Musliminnen in der Schweiz» und lernen anschliessend den Regisseur und die porträtierten Frauen persönlich kennen. Lassen auch Sie sich inspirieren und lernen Sie Vielfalt und Lebensweise muslimischer Frauen in einem lustvollen Ambiente mit Kultur und Kulinarik kennen.

Sonntag, 8. Juli 2007, 11.15 Uhr im Restaurant Löwen, Meilen (Kinderhüte vorhanden)

13. September: politischer Herbstanlass im Theater am Stadelhofen

Der Anlass wird gestaltet von der jungen Frauengeneration unseres Duopoly Mentoringprojektes. Es werden teilnehmen: alle drei Ständeratskandidatinnen – Kathy Riklin, Verena Diener, Chantal Galladé – sowie zwei junge Nationalratskandidatinnen – Lena Schneller und Nathalie Rickli.

Donnerstag, 13. September, 19 Uhr im Theater am Stadelhofen. Im Anschluss lädt die ZF zum Apéro.



2. Oktober: Mitglieder-Lunch mit Regierungsrätin Ursula Gut

Die im April mit einem Glanzresultat wiedergewählte Regierungsrätin Ursula Gut gewährt uns am 2. Oktober einen Blick hinter die Kulissen ihrer Arbeit als Baudirektorin. Wir freuen uns auf eine spannende und im wahrsten Sinne des Wortes erbauliche Lunch-Veranstaltung.

Dienstag, 2. Oktober, 12 bis 14 Uhr, Restaurant Belvoirpark, Zürich

Herausgeberin

Zürcher Frauenzentrale
Am Schanzengraben 29, 8002 Zürich
Telefon 044 206 30 20
Fax 044 206 30 21
E-Mail: zuerich@frauenzentrale.ch
www.frauenzentrale.ch/zuerich

Autorinnen Margaritha Felchlin, Daniel Huber, Irène Meier

Comics Mike Van Audenhove

Redaktionskommission Margaritha Felchlin, Susi Herold, Ursula Jacques, Irène Meier

Druck und Gestaltung Zürichsee Druckereien AG, Stäfa

Auflage 2600 (4-mal jährlich, März, Juni, September, Dezember)

Mitgliederzeitschrift der Zürcher Frauenzentrale