





Frauen und Rollenbilder

**Interview zum Thema mit Staats-
ministerin Christine Haderthauer**

/-> Seite 4

**Rollenbilder und
Rollenfallen für Frauen**

/-> Seite 6



/-> Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen die neue Ausgabe unseres /-in-Magazins „Frauen und Rollenbilder“ vorstellen zu können.

Die Teilhabe von uns Frauen an allem, was die Gesellschaft zu bieten hat, ist lange noch nicht erreicht – auch wenn wir vor dem Gesetz längst gleichberechtigt sind.

Einen nicht unerheblichen Anteil daran haben traditionelle Rollen, in die viele Frauen immer noch schlüpfen, obwohl sie die Männer in vielen Bereichen (etwa der Bildung) sogar überholt haben und ihnen dadurch eigentlich ganz andere Möglichkeiten offen stünden.

Frau Staatsministerin Haderthauer, Vorsitzende der diesjährigen Gleichstellungs- und Frauenministerinnen- und -ministerkonferenz (GFMK) hat das Aufbrechen von Rollenbildern mit einem entsprechenden Leitantrag zum Schwerpunkt der 22. GFMK gemacht. Und ich freue mich ganz besonders, dass sie uns in einem Interview ausführlich erläutert, welche Ansatzpunkte sie hierfür sieht. Das Interview finden Sie auf den Seiten 4 bis 5.

In ihrem Leitartikel „Rollenbilder und Rollenfallen für Frauen“ auf den Seiten 6 bis 9 informiert uns Frau Prof. em. Dr. Hildegard Macha, Direktorin des Gender Zentrums Augsburg, u. a. darüber, wie Widersprüche zwischen alten und neuen Rollen dazu führen, dass Frauen sich aus Verunsicherung oft für die tradierten Rollen entscheiden, und sie appelliert an die Gesellschaft, das Potential der Frauen nicht zu verschwenden.

Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aber auch gelingen kann, müssen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen stimmen. Lesen Sie hierzu auf Seite 10 die Forderungen des Bayerischen Landesfrauenrates zur Förderung echter Wahlmöglichkeiten für Frauen (und für Männer).

Auf Seite 11 stellt sich der Berufsverband Meisterinnen und Meister der Hauswirtschaft Bayern e. V. als neuer Mitgliedsverband vor. Sein Anliegen ist u. a., das Ansehen der Hauswirtschaft in der Öffentlichkeit zu stärken. Es bleibt zu wünschen, dass diese anspruchsvolle Tätigkeit entsprechende Würdigung erfährt und dass auch verstärkt das Interesse von Männern daran geweckt wird.

Der Bayerische Landesfrauenrat hat das Thema „Veränderte Rollenbilder – traditionelle Wirklichkeiten“ zum Motto der nächsten Konferenz der Landesfrauenräte (KLFR) gemacht. Diese wird unter bayerischem Vorsitz vom 7. bis 9. Juni 2013 in München stattfinden – verbunden mit dem 40-jährigen Gründungsjubiläum des Bayerischen Landesfrauenrates.

Mit diesem Ausblick auf das ereignisreiche Jahr 2013 wünsche ich Ihnen eine spannende Lektüre.

Ihre
Hildegund Rüger

Präsidentin des Bayerischen Landesfrauenrates

Interview /->
Seite 04

Damit wir in Sachen Gleichstellung vorankommen, müssen wir die Rollenbilder in den Köpfen auflösen!

Interview mit Staatsministerin
Christine Haderthauer

Leitartikel /->
Seite 06

Rollenbilder und Rollenfallen für Frauen

Prof. em. Dr. Hildegard Macha

Kommentar /->
Seite 10

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ECHTE Wahlmöglichkeiten für Frauen (und Männer) dringend nötig!

Bericht /->
Seite 11

Berufsverband Meisterinnen und Meister der Hauswirtschaft Bayern e. V.

Vorstellung eines Mitgliedsverbandes

Impressum

Herausgeber: Bayerischer Landesfrauenrat
Winzererstr. 9, 80797 München
Verantwortlich: Sabina Rimmelspacher

/-in ist die Zeitschrift des Bayerischen Landesfrauenrates
Erscheinungszeitraum: 2 Ausgaben jährlich, Auflage: 2.000 Stück
Gestaltung: www.brainwaves.de
Titelfoto, Seite 7/8-9/10: © i-stockphoto



Damit wir in Sachen Gleichstellung vorankommen, müssen wir die Rollenbilder in den Köpfen auflösen!

/-> Interview mit Bayerns Frauenministerin Christine Haderthauer, zugleich Frauenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung

in/-> Frau Staatsministerin, die diesjährige Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (GFMK) deren Vorsitz Sie 2012 innehaben, beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit dem Thema „Aufbrechen von Rollenbildern“. Welche Bedeutung schreiben Sie dieser Konferenz zu? Und warum finden Sie das Aufbrechen von Rollenbildern so wichtig?

Die GFMK findet in diesem Jahr zum 22. Mal statt. Ihre Hauptaufgabe ist es, Grundlinien für eine gemeinsame Gleichstellungs- und Frauenpolitik festzulegen und Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen zu beschließen. Ich halte die GFMK für eine sehr wichtige und auch einflussreiche Einrichtung, um die Gleichstellung von Frauen und Männern bundesweit weiter voranzubringen.

Und damit wir in Sachen Gleichstellung vorankommen, müssen wir die Rollenbilder in den Köpfen auflösen! Immer noch gibt es kaum Frauen in Führungspositionen, immer noch verdienen Frauen fast ein Viertel weniger als Männer, bei dem von der Bundesregierung errechneten Gender Pension Gap stehen Frauen sogar um fast 60 Prozent schlechter da als Männer. Und das, obwohl wir laut Gesetz schon volle Gleichberechtigung haben! Aber so einfach ist es leider nicht. Die Ursachen sind zu vielfältig und komplex, um sie einfach mit einem Gesetz beseitigen zu können. Was wir brauchen, ist eine Veränderung in den Köpfen. Damit Mädchen endlich auch gut bezahlte Berufe ergreifen und Familienarbeit auch ein Männerthema

wird! Und damit sind wir gleich bei einem wichtigen Punkt: Gleichstellung kann nur gelingen, wenn es ein Frauen- und Männerthema wird. Wir müssen raus aus der reinen „Frauenförderecke“ und klar machen, dass Gleichstellung eben auch die Männer etwas angeht.

in/-> Was tun Sie ganz konkret in Bayern dafür, dass sich in den Köpfen etwas ändert?

In Bayern habe ich aus diesem Aspekt heraus zum Beispiel den ehemaligen „Frauenförderpreis“ in einen Chancengerechtigkeitspreis – SIEgER – umgewandelt, der eben nicht nur die Frauen im Blick hat, sondern Frauen und Männer einbezieht. Dasselbe gilt für unseren Wettbewerb „Rollenbrecher“, der sich ausdrücklich an weibliche und männliche Jugendliche richtet. Auf dieses Aufbrechen und Auflösen von Rollenbildern habe ich in diesem Jahr als Vorsitzende der Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz den Fokus gelegt.

in/-> Beeinflussen unzeitgemäße Rollenbilder tatsächlich so stark?

Welchen Einfluss solche Rollenbilder haben, ist kaum jemandem bewusst. Wussten Sie zum Beispiel, dass Frauen in Mathematiktests nachweisbar schlechter abschneiden, wenn sie vorher ihr Geschlecht ankreuzen müssen? Allein die Tatsache, dass sie sich ihr Geschlecht bewusst machen und damit das herrschende Rollenverständnis „Frauen sind schlecht in Mathe“ wachrufen, führt

zu schlechteren Leistungen! Für den Einfluss solcher Geschlechterstereotype gibt es zahlreiche weitere Beispiele: Wird etwa ein Test zum räumlichen Vorstellungsvermögen mit Technik in Verbindung gebracht, schneiden Männer besser ab als Frauen, weil sie sich hier kompetenter fühlen. Wird der Test dagegen in den weiblichen Kontext Bekleidungsdesign gestellt, so schneiden Frauen bei derselben Aufgabe deutlich besser ab als Männer! Fast noch erschreckender ist die Tatsache, dass das Geschlecht auch Auswirkungen auf die Fremdeinschätzung hat. Als 100 Universitätsprofessoren gebeten wurden, zwei identische Lebensläufe zu beurteilen, hielten 75 Prozent den Mann und weniger als 50 Prozent die Frau für geeignet. Noch schlechter sieht es übrigens bei der Beurteilung von Müttern aus!

in/-> Welche Ansatzpunkte sehen Sie, um gegen die Macht von Rollenbildern vorzugehen?

Als Vorsitzende der GFMK möchte ich die Macht von Rollenbildern bewusst machen und die Entscheidungsfreiheit im Hinblick auf innere Denkmuster stärken. Ansatzpunkte sehe ich hierfür vor allem in den Bereichen Schule, Erwerbsleben und – nicht zuletzt – in den Medien. Wir müssen dafür sorgen, dass sich Rollenbilder gar nicht erst in den Köpfen festsetzen. Dafür müssen wir ganz früh ansetzen: in der Schule. Wir haben hierfür drei zentrale Ansatzpunkte herausgearbeitet, die wir gemeinsam mit den Kultusministerien umsetzen wollen:

- Geschlechtersensibler Unterricht
- Unterrichtsmaterialien
- Aktionen wie der Girls' und Boys' Day

Ein weiterer wichtiger Bereich ist das Erwerbsleben. Die Frage der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten ist leider immer noch das Thema Nummer 1, das junge Eltern bewegt, wenn sie eine Familie gründen. Auch hier liegen viele Probleme in vorherrschenden Rollenbildern begründet. Zentrale Ansatzpunkte liegen in den Bereichen:

- Flexibilisierung der Arbeitswelt und lebensphasenorientierte Personalpolitik im weitesten Sinne
- Karriere- und Einkommensgerechtigkeit

- Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen

Dabei ist mir ein Aspekt besonders wichtig: die Thematik der Teilzeitbeschäftigung. Unternehmen müssen lernen, dass Teilzeit und die Wahrnehmung von verantwortungsvollen Aufgaben in vielen Bereichen sehr wohl miteinander vereinbar sind. Mindestens genauso wichtig ist dabei auch, dass Teilzeit nicht zur Sackgasse wird. So würde jede sechste teilzeitbeschäftigte Frau gerne mehr arbeiten.

Ein weiterer Punkt ist die Bezahlung. Frauendominierte Berufe sind immer noch deutlich schlechter bezahlt, obwohl sie zum Teil anstrengender, verantwortungsvoller und wertvoller für die Gesellschaft sind als einige männerdominierte Berufe. Die GFMK appelliert an die verantwortlichen Tarifparteien, hier endlich Abhilfe zu schaffen!

Der dritte Ansatzpunkt sind die Medien! Schauen Sie sich zum Beispiel unser Kinderfernsehen an: Von denjenigen, die unseren Kinder die Welt erklären, sind 80 Prozent Männer und nur 20 Prozent Frauen! Und das, obwohl 85 Prozent der befragten Kinder sich eine Person des eigenen Geschlechts wünschen würden! Außerdem gibt es doppelt so viele männliche wie weibliche Kinderhelden. Ganz abgesehen davon kommen Männer ganz überwiegend als „lonely heroes“ vor, während Frauen viel häufiger in Gruppen auftauchen. Das prägt die Bilder in den Köpfen unserer Kinder! Im Erwachsenenfernsehen sieht es übrigens nicht viel besser aus! Wir fordern daher eine adäquate Repräsentanz von Frauen in allen Medien und ein ausgewogenes Bild von weiblichen und männlichen Lebensentwürfen.

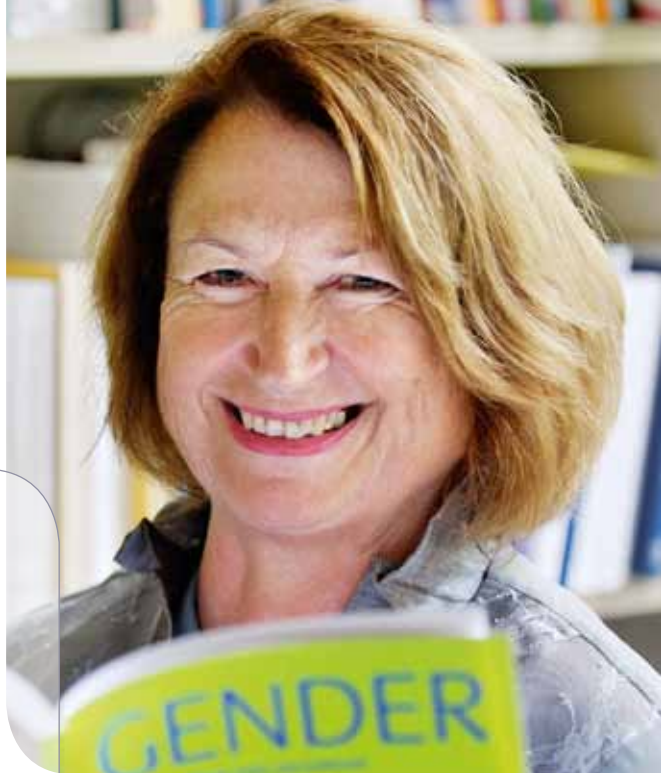
in/-> Frau Staatsministerin, welche Botschaft möchten Sie abschließend insbesondere den Frauen mit auf den Weg geben?

Für Frauen – aber eben auch für Männer – gilt: Die Wahl des Lebensentwurfs muss eine bewusste Entscheidung im Lichte der individuellen Werte und Fähigkeiten sein, die nicht durch unreflektierte Rollenbilder in bestimmte Bahnen gelenkt wird. Hierfür wollen wir das nötige Bewusstsein schaffen.

Wir danken herzlich für das Interview.

Rollenbilder und Rollenfallen für Frauen

/-> Prof. em. Dr. Hildegard Macha,
Direktorin des Gender Zentrums Augsburg



Einführung: Chancen und Risiken von Frauen und Männern

Die gesellschaftlichen Rollenbilder für Frauen und Männer haben sich sehr stark verändert, Frauen haben in den letzten 100 Jahren im Bereich der Bildung stark aufgeholt und die Männer darin überholt. Im Durchschnitt haben Mädchen heute die besseren Schulabschlüsse und die besseren Noten, unter Jungen hingegen gibt es drei Gruppen von Bildungsverlierern, nämlich Schüler mit Migrationshintergrund, Jungen mit Behinderung und Jungen aus dem Prekariat. Darüber hinaus werden Bildungschancen in Deutschland immer wieder entsprechend den sozialen Milieus verteilt.

Chancen und Risiken betreffen jedoch beide Geschlechter in unterschiedlichem Maße: Auch wenn Mädchen und junge Frauen gute Chancen auf schulische Bildung haben und gute Abschlüsse erzielen, haben sie doch im Berufsleben nach wie vor große Nachteile: Sie verdienen im Durchschnitt 23 Prozent weniger als Männer, sie haben aufgrund fehlender Rahmenbedingungen Probleme in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sie haben aufgrund der Möglichkeit, Kinder zu bekommen, Nachteile bei Bewerbungen. Schließlich finden sie auch erhebliche Hemmnisse vor beim Aufstieg in Führungspositionen. In den Vorständen der DAX-30-Unternehmen gab es 2011 nur 3,7 Prozent Frauen. Viele Frauen mit Kindern wählen Teilzeit-Stellen unter Verzicht auf Karrieren. Das

bedeutet, dass sich zwar das Bewusstsein für die Geschlechterrollen gewandelt hat, aber noch nicht die Realität: Die Macht gehört weiterhin den Männern, sie dominieren in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft ebenso wie in den privaten Beziehungen.

Männer haben ebenfalls Nachteile in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Viele Firmen gestatten keine flexiblen Arbeitszeiten für Väter. Männer haben neben Bildungsdefiziten in den drei oben genannten Gruppen aber auch gesundheitliche Risiken, da sie in der Sozialisation nicht lernen, auf ihre Gesundheit zu achten.

Rollenbilder in der Gesellschaft

Die gesellschaftlichen Normen und Rollenbilder sind von erheblichem Beharrungsvermögen gekennzeichnet: Frauen unterliegen nach wie vor unvermindert anderen Normen als Männer, dazu gehören zum Beispiel Schönheitsnormen und ein gewisser Perfektionismus sowohl in Bezug auf die Berufsrolle als auch in Bezug auf die Mutterrolle und auf die Rolle als die Geliebte ihres Partners. Schönheitsnormen für Frauen werden in allen Medien verbreitet, insbesondere auch in diskriminierenden Sendungen wie „Germany’s next Top-Model“. Hier werden Frauen nicht mehr nur als Sexualobjekte abgewertet, sondern auch einem Rollenbild unterworfen, bei dem sie lernen, sich an der Bewertung durch andere, an Kritik und allgemeiner Herabsetzung zu orientieren. Der geforderte

Perfektionismus wiederum führt zu einem erheblichen Belastungsgefühl bei jungen Frauen. Sie sollen die Bandbreite aller heute möglichen Rollen perfekt und gleichzeitig erfüllen: Karrierefrau, Mutter mit Verantwortung für den Erfolg ihrer Kinder, perfekte Geliebte. Vor dieser Überforderung schrecken viele Frauen zurück. Trotz gutem Bildungs- und Ausbildungsniveau bestehen weiterhin mangelnde Karrierechancen und mangelnde Chancen auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Viele Frauen scheuen den Kampf um Karriere, widmen sich lieber der Mutterrolle und geben alle Karriereabsichten auf (Mika 2012, S. 173ff). Schon lange gelten als Begründung dafür keine essentialistischen Positionen mehr, die die „Natur“ der Frau für die Mutterrolle für ausschlaggebend halten, sondern eine mehr oder weniger freie Entscheidung der Frauen selbst und ihrer Partner.

Im Unterschied zu früher haben Frauen heute also die Wahl. Sie könnten einen eigenen Beruf ergreifen, eigenes Geld verdienen und Spielräume in Bezug auf die Lebensgestaltung nutzen; sie wachsen auf mit dem Gefühl, dass alles möglich ist. Aber viele Frauen schlüpfen dennoch in die alte Rolle als von ihrem Mann/Partner abhängige Hausfrau und Mutter mit gravierenden Folgen für ihre Rente und die Kranken- und Arbeitslosenversicherung, die im Falle einer Scheidung zu einer tendenziellen Verarmung führt. Davon sind 28 Prozent der Alleinerziehenden betroffen.

Ein Grund für die Verharrung in traditionellen Rollen ist, dass Frauen ihren Lebenslauf weniger planen als Männer. Ihnen fehlt der Mut, eingefahrene Rollen zu erweitern. So finden sie sich oft in Bedingungen wieder, die sie nicht aktiv beeinflusst haben (Macha/Witze 2008). Hinzu kommt, dass Lebenspläne von Partnern für Frauen und Männer jeweils stark unterschiedliche Folgen haben: Wenn ein Paar beschließt, dass die Frau für einige Jahre die Kinder erzieht und ihren Beruf aufgibt, bedeutet das für den Mann, dass er noch mehr arbeitet, um das Einkommen zu sichern, und für die Frau, dass sie ihre Karriere-Ambitionen aufgibt und wahrscheinlich nach Jahren nur noch in einen Teilzeit-Job zurückkehrt ohne Möglichkeit auf einen Aufstieg in Führungspositionen. Drei Viertel aller Mütter mit Kindern unter 18 Jahren arbeiten in Teilzeit. Es entstehen so Brüche im Lebenslauf, die zu Behinderungen in der Karriere und beim Verdienst führen.

Widersprüche zwischen alten und neuen Rollen

Insofern ist das Private politisch: Die scheinbar egalitären Lebensentwürfe in der Gesellschaft, die sich an hoch individualisierten Freiheitsidealen orientieren, werden verleugnet und die Chancen für Frauen vergeben zugunsten längst überholter Rollenmuster. Die Erweiterung des Berufswahlspektrums für Frauen wird nicht umgesetzt. Insofern bestehen Widersprüche zwischen Handlungsoptionen von Frauen und Männern und den gesellschaftlichen Erwartungen, die so genannten „inkonsistenten Rollenbilder“ (BMFJFS 2012, S. 6). Alte Herrschaftsstrukturen und Mechanismen der Unterwerfung gelten weiterhin in Familie und Beruf (Mika 2012, S. 52f). Frauen sind dabei aber keine Opfer der Umstände mehr, sondern sie entscheiden sich bewusst oder unbewusst und wählen ihre Abhängigkeit und die mangelnden beruflichen Chancen selbst. Es fehlen ihnen der Mut und die Konfliktbereitschaft, sich gegenüber dem Partner durchzusetzen sowie auch im Beruf an der Karriere festzuhalten. Die Widersprüche in den Rollenanforderungen und Rollenbildern verunsichern die Frauen und führen zu einem Rückzug auf traditionelle Bilder.

Eine moderne Rolle, die beiden Partnern gleiche Chancen bietet, ist die partnerschaftliche Teilung aller familiären Aufgaben mit dem Partner und die parallele Karriere von Frauen und Männern bei flexibler Teilzeit für beide Partner und gleiche Aufstiegschancen nach dem skandinavischen Modell. Die gerechte Teilung der Familienarbeit ist aber erst noch bei den Männern durchzusetzen und dafür brauchen Frauen Mut und Beharrlichkeit.



Fachkräftebedarf und die Frauen

Aber ohne Beteiligung der Frauen in Führungspositionen ist ein Land um eine wichtige Perspektive ärmer und wird im globalen Wettbewerb als Verlierer gelten. Es steht heute eine Generation von Frauen zur Verfügung, die das Bildungsdefizit aufgeholt und die Männer bildungsmäßig überrundet hat. Aber dieses Potential wird verschwendet, weil Frauen neben ihrem mangelnden Mut auch eine Fülle an Barrieren, Vorurteilen und „gläsernen Decken“ im Beruf vorfinden. Überall müssen Frauen mehr kämpfen, um Erfolg im Beruf zu haben.

Heute ist Gleichstellung und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen offenbar kein brisantes politisches Thema mehr. Männer dominieren überall, haben die Führungspositionen in Parteien, Unternehmen und in Universitäten inne, da ist eine Präsidentin an der Universität Augsburg nur eine seltene Ausnahme, die die Regel bestätigt.

Aktuell werden aber Frauen als Fachkräfte in der Wirtschaft dringend gebraucht, in der Region sind viele klein- und mittelständische Unternehmen auf der Suche nach dem einzigen noch „unausgeschöpften Potential“. 40 Prozent der Firmen leiden heute schon unter Fachkräftemangel und geben an, Aufträge nicht annehmen zu können (mit wirtschaftlichen Verlusten). Strategien zur Gewinnung und Bindung von Frauen ans Unternehmen (über die Phase der Elternzeit hinaus) haben Konjunktur, und Frauen werden auch für Führungspositionen bestimmt. Firmen reagieren schnell und engagiert auf die derzeitige Lage. Das bedeutet für Frauen eine Chance, die sie auch mutig ergreifen und sich nicht von traditionellen Rollenbildern hemmen

lassen sollten. Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Teilzeitarbeit als Rahmenbedingungen werden als Themen für die Unternehmen immer wichtiger.

In den Universitäten sieht die Lage noch anders aus: Auch wenn hier schon der Mangel an Nachwuchswissenschaftlerinnen in vielen Bereichen bemerkbar ist, werden die Strukturen nicht verändert, obwohl Frauenförderstrategien eingesetzt werden. Die Organisation Universität ist weitaus beharrlicher in ihrer frauenfeindlichen Tendenz als



Literatur

BMFJFS – Bundesministerium für Familie, Jugend, Frauen und Senioren (2012): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin

Macha, Hildegard/Witzke, Monika (2008): Familie und Gender. Rollenmuster und segmentierte gesellschaftliche Chancen. In Zeitschrift für Pädagogik, 54, 2, S. 261–278

Mika, Bascha (2012): Die Feigheit der Frauen. München: Goldmann

die Unternehmen. Die Zahlen der Professorinnen, habilitierten Frauen und Promovendinnen steigen nur im Zeitlupentempo.

Die Gleichstellung und der Rollenwandel werden in diesem Schneckentempo nicht vorankommen. Als bewährtes Mittel zur Beschleunigung bietet sich die gesetzliche Quote für Frauen an, die in Norwegen zu einer raschen Erhöhung auf 40 Prozent Frauen in Aufsichtsräten geführt hat. Die Gesellschaft sollte mehr von ihren hoch qualifizierten

Frauen profitieren, um im internationalen Wettbewerb auf Dauer bestehen zu können. Denn da, wo Frauen in Vorständen von Banken und Unternehmen tätig sind, haben sie hervorragende Geschäftsergebnisse erzielt, wie die EU in ihren Studien belegt. Der Widerstand junger Frauen gegen die Quote beruht auf dem Vorurteil, dass Männer ohne Förderung nach oben kämen, aber stellen zum Beispiel 82 Prozent Professoren an Hochschulen keine Quote dar, hinter der männliche Netzwerke stecken?



Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ECHTE Wahlmöglichkeiten für Frauen (und Männer) dringend nötig!



Eine moderne und partnerschaftliche Rollenverteilung in der Familie und die Überwindung des traditionellen Ernährer- und Zuverdienermodells setzen voraus, dass Frauen UND Männer Familie und Beruf gut miteinander kombinieren können. Oft erschweren aber die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen diese Vereinbarkeit und bewegen dadurch Frauen (aber auch Männer) zur „Flucht“ in tradierte Rollen.

Der Bayerische Landesfrauenrat (BayLFR) findet es deshalb außerordentlich wichtig, Frauen und Männern – insbesondere jenen, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen – ECHTE Wahlmöglichkeiten zu eröffnen. Familie UND Berufstätigkeit müssen nach eigenen Bedürfnissen und im individuell gewünschten Umfang miteinander vereinbart werden können, ohne dadurch benachteiligt zu werden.

Der BayLFR fordert deshalb alle Verantwortlichen auf, den quantitativen und qualitativen Ausbau und die Flexibilisierung einer bezahlbaren Kinderbetreuung und des Ganztagsangebots – auch an Schulen – überall in Bayern voranzutreiben, um Eltern eine möglichst durchgehende Teilnahme am Erwerbsleben zu ermöglichen. Von den politischen Entscheidungsträgern ist darauf hinzuwirken, dass der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für unter Dreijährige zügig umgesetzt wird. Die Unternehmen sollten dies durch eigene flexible Betreuungseinrichtungen oder die Mitfinanzierung von Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft unterstützen. Auch die Aufwertung der „klassischen Frauenberufe“ Erzieherin und Kinderpflegerin

ist dringend erforderlich, um die Attraktivität dieser anspruchsvollen Berufe zu erhöhen und so dem Personalmangel wirksam begegnen zu können.

Eine Einschränkung im Berufsleben zugunsten der Kindererziehung darf nicht zu Nachteilen führen: Erziehungszeiten müssen daher in der Rentenversicherung stärker berücksichtigt werden. Durch Familienarbeit erworbene Kompetenzen sind im Berufsleben anzuerkennen.

Es sind Konzepte zu entwickeln, die Teilzeitarbeit auf allen Hierarchieebenen ermöglichen, damit Familien- und Erwerbsarbeit miteinander vereinbart werden können. Dabei muss aber verhindert werden, dass Teilzeit zur „Falle“ wird. Alle gesellschaftlichen Kräfte müssen zusammenwirken, um ein tragfähiges Konzept für „lebenslaufbezogene Arbeitszeiten“ zu erreichen. Dazu gehört auch die Abkehr der Unternehmen von der immer noch bestehenden Anwesenheitskultur, die Einhaltung familienfreundlicher Arbeitszeiten und die Ermöglichung alternativer Modelle (wie etwa Telearbeit).

Der BayLFR hat sich u. a. in seinen früheren, nach wie vor aktuellen Stellungnahmen „Frauen (und Männer) zwischen Familie und Beruf“ oder „Führen in Teilzeit“ mit diesen Themen auseinandergesetzt. Diese können Sie unter www.lfr.bayern.de nachlesen. Dort finden Sie auch weitere Stellungnahmen u. a. zur Familien- sowie zur Sozial- und Beschäftigungspolitik.

Unterstützen Sie bitte unsere Forderungen!

Gestern Hausfrau als Profession – Heute professionelle hauswirtschaftliche Fachkraft

/-> Vorstellung des neuen Mitgliedsverbandes Berufsverband Meisterinnen und Meister der Hauswirtschaft Bayern e. V.



Um der Hauswirtschaft auch bei den Arbeitgebern, den Personalchefs und in der breiten Öffentlichkeit den ihr zustehenden Stellenwert einzuräumen, das Berufsbild bekannt zu machen und eine qualifizierte Ausbildung zur „Staatlich geprüften Hauswirtschafterin“ und zur „Meisterin der Hauswirtschaft“ zu sichern, gründeten 1975 dreizehn Münchner Meisterinnen einen Verein mit dem Namen: „Verband südbayerischer Meisterinnen der Hauswirtschaft“, der zuletzt 2004 in „Berufsverband Meisterinnen und Meister der Hauswirtschaft Bayern e.V.“ umbenannt wurde.

Der Verband war eine treibende Kraft zur Gründung des Bayerischen Landesausschusses für Hauswirtschaft und des Bundesverbands hauswirtschaftlicher Berufe und ist bis heute in diesen Gremien vertreten.

Sein vorrangiges Anliegen ist die Förderung der Berufsausbildung und deren Anpassung an die sich ständig verändernden Anforderungen. Daraus entstand 2003 die Idee der damaligen Vorsitzenden, Christa Seel, den „Arbeitskreis Berufliche Bildung in Bayern“ zu gründen. In diesem AKBBi arbeitet der Verband eng und erfolgreich mit dem Bayerischen Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten zusammen. Ferner arbeiten Mitglieder kontinuierlich in den verschiedenen hauswirtschaftlichen Prüfungsausschüssen sowie im Berufsbildungsausschuss mit.

Seit 1978 ist der Verband Träger von Aus- und Fortbildungslehrgängen in München, Nürnberg, Regensburg und Aschaffenburg. Vielfältige fach-

spezifische Weiterbildungsangebote helfen seinen Mitgliedern, im Beruf aktuell zu bleiben. Das bundesweit regelmäßig erscheinende Fachmagazin „fundus“ mit dem bayerischen Infoblatt unterstützt dabei nachhaltig. Lehrgänge nach § 45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz eröffnen vor allem Frauen die Möglichkeit, mit den in der Familienphase erworbene Fähigkeiten den formalen Bildungsabschluss „Staatlich geprüfte Hauswirtschafterin“ zu erreichen. Meisterlehrgänge bieten außerdem jungen Fachkräften berufliche Entwicklungschancen. Seit 2009 haben Auszubildende die Möglichkeit einer Schülermitgliedschaft als Plattform für berufsspezifischen Interessenaustausch sowie neue berufliche Perspektiven.

Ursprünglich wurde der Verband von Meisterinnen für Meisterinnen gegründet, heute kommen seine Mitglieder aus allen Berufen der professionellen Hauswirtschaft. Sie ersetzen in der heutigen Gesellschaft viele Aufgaben der geschulten Hausfrau von vor 100 Jahren und sind verantwortlich für die Versorgung und Betreuung der unterschiedlichsten Personen und Personengruppen.

Die aktuellen Angebote und Aktivitäten finden Sie auf der Internetseite: www.bayern.verband-mdh.de

Jung und erfolgreich: Preisverleihung an eine angehende Hauswirtschafterin i.R.d. Landesleistungswettbewerbs 2012 durch Margarete Engel, Verbandsvorsitzende



Der Bayerische Landesfrauenrat (BayLFR) trägt zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit bei. Sein Ziel ist die Verbesserung der Situation der Frauen in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. Gleichzeitig fördert er die Zusammenarbeit der in Bayern tätigen Frauenverbände und Frauengruppen gemischter Verbände. Der Bayerische Landesfrauenrat ist ein Zusammenschluss von 48 Landesfrauenverbänden und Frauengruppen gemischter Landesverbände. Er vertritt insgesamt mehr als 3 Millionen Frauen in Bayern und ist überkonfessionell, überparteilich und unabhängig. Der BayLFR trägt zur öffentlichen Meinungsbildung bei. Er gibt Stellungnahmen und Empfehlungen an Organe der Legislative und Exekutive ab in allen Fragen, die die gesellschaftliche Situation der Frau betreffen.



Winzererstr. 9, 80797 München
Telefon: 089/12 61 15 20
E-Mail: info@lfr.bayern.de