

FAIR BANKING

DAS MAGAZIN
FÜR NACHHALTIGE
FINANZWIRTSCHAFT
// 01.2021

 **BIB**
FAIR BANKING

FRAUEN♀

DIGITALISIERUNG
#WOMENDIGIT –
FRAUEN IN DER DIGALEN
TRANSFORMATION

// 20

JUGEND UND AUSBILDUNG
VON DER PRINZESSIN
ZUR INGENIEURIN

// 26

MARIA 2.0
MARIA, IHM
SCHMECKT'S NICHT

// 30



Liebe Leserinnen und Leser,

Frauen. Über sie stolpern Präsidenten, Filmogule und Päpste, sie werden angebetet oder verbrannt, sie können Manipulation und Multitasking, sie verändern die Sprache, das Männerbild, ganze Gesellschaften. Gerade gelten sie aber auch als die Verliererinnen der Pandemie, weil Kinderbetreuung und Haushalt plötzlich wieder automatisch ihnen zuzufallen scheinen. Doch sind die Erfolge der Emanzipationsbewegung wirklich so fragil, wenn es um die Rollenverteilung geht und wir augenblicklich in alte Muster verfallen? Oder verfälscht die aktuelle Situation nur das Bild und Frauen sind längst gleichberechtigt, wenn sie nur wollen? Wir werden diese Fragen in unserer neuen FAIRBANKING-Ausgabe nicht allumfassend beantworten können. Aber wir wollen beleuchten, wie Frauen heute Gesellschaft und Wirtschaft entwickeln und an welchen Stellen es bei der Gleichberechtigung noch hakt.

Zum Einstieg finden Sie auf Seite 12 ein paar Zahlen, die die Stellung der Frau in der Welt verdeutlichen. Auf Seite 18 zeigen wir, wie Frauen in Pakistan ihren Weg gehen können. Welche Auswirkungen die Digitalisierung auf die Chancen von Frauen hat, lesen Sie auf Seite 20.

In der Titelgeschichte auf Seite 6 kommen unsere Aufsichtsrätinnen zu Wort. Sie erzählen, wie sie ihren Mehrfachrollen gerecht werden und wo Stolpersteine liegen können. Außerdem gewährt die Leiterin der Fachabteilung Mädchen und Frauen in besonderen Lebenslagen der cse gGmbH Einblicke in ein ganz besonderes Café. Und wenn Sie sich überlegen, ob und wie Sie zukünftig gendern wollen – mit Sternchen, Doppelpunkt, Binnen-I, Beidnennung oder Neutralisierung –, finden Sie Anregungen dazu in unserem Denkraum auf Seite 34.

»Ohne Frauen geht es nicht, das hat sogar Gott einsehen müssen.« Mit diesem Ausspruch von Eleonora Duse wünsche ich Ihnen viel Freude bei der Lektüre und gewinnbringende Erkenntnisse über Frauen.

Ihr

Dr. Peter Güllmann
VORSTANDSPRECHER DER BIB

IMPRESSUM

Herausgeber: BIB – BANK IM BISTUM ESSEN eG, Gildehofstraße 2, 45127 Essen, www.bibessen.de
Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Ulrich Callegari
Auflage: 11.500 Exemplare
Redaktion: Sabine Kelp
Gestaltung und Realisation: Schröter Werbeagentur GmbH, Mülheim/Ruhr
Fotografie: BIB; Schröter Werbeagentur GmbH, Mülheim/Ruhr (sofern nicht anders angegeben)
Druck: Lensing Druck, Dortmund/Ahaus
 Gedruckt auf holzfrei weiß matt gestrichen Bilderdruck FSC®

Der Nachdruck ist mit Nennung der Quelle gestattet. Dieses Dokument wurde mit Sorgfalt erstellt, dennoch kann keine Gewähr für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernommen werden. Die Gültigkeit der hier abgebildeten Informationen, Daten und Meinungsäußerungen ist auf den Zeitpunkt der Erstellung dieser Kundenzeitung beschränkt. Aktuelle Entwicklungen der Märkte, gesetzliche Bestimmungen oder andere wesentliche Umstände können dazu führen, dass die hier dargestellten Informationen, Daten und Meinungsäußerungen gegebenenfalls auch kurzfristig ganz oder teilweise überholt sind. Die Beiträge können nicht das jeweilige, den individuellen Verhältnissen angepasste, Beratungsgespräch ersetzen.
 ISSN 2194-2528 // Ausgabe 01.2021



FRAUEN

Erfolgsmodell Frau 6
Geistlicher Impuls 13
Standpunkt 14

FINANZEN UND GELDANLAGE

Nachhaltige Vermögensanlage: In der Krise zeigt sich der Charakter 16
Mikrofinanzierung: Starke Frauen in Pakistan – die Kashf Foundation 18
Digitalisierung: #WomenDigit – Frauen in der digitalen Transformation 20
Stiftungen: kfd-Stiftung Sankt Hedwig – »Ausgebrannte Mütter haben keine Lobby« 22
Konjunktur und Kapitalmarkt: Aktuelle Entwicklungen 23

AUS DER BANK

Gesichter der Bank: Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 24
Jugend und Ausbildung: Von der Prinzessin zur Ingenieurin 26
Versicherer im Raum der Kirchen: Alleine stark! 28

IM FOKUS

Kurz notiert 4
Nachhaltigkeit: Ziel Nummer 5 – Geschlechtergleichheit 27
Nachhaltigkeits-ABC: F – Frauenquote 29
Maria 2.0: Maria, ihm schmeckt's nicht 30
Medientipps 32
BIB vor Ort: Rückblick – Ausblick 33
Denkraum 34
Wir sind für Sie da 35



KURZ NOTIERT

4,1% FRAUENANTEIL IM VORSTAND VON VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN IN DEUTSCHLAND ENDE 2019.

DA IST NOCH VIEL LUFT NACH OBEN!

19% VERDIENTEN FRAUEN IM JAHR 2019 WENIGER JE STUNDE ALS MÄNNER.

(WESTDEUTSCHLAND UND BERLIN: 20 %, OSTDEUTSCHLAND: 7 %)

➤ Mehr zum Thema Gleichstellung finden Sie im SDG 5 auf Seite 27!

QUELLE: BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN VOLKSBANKEN UND RAIFFEISENBANKEN – BVR / [HTTPS://WWW.BMFSFJ.DE/BMFSFJ/THEMEN/GLEICHSTELLUNG/FRAUEN-UND-ARBEITSWELT/LOHNGERECHTIGKEIT](https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit)

»Die Emanzipation ist erst dann vollendet, wenn auch einmal eine total unfähige Frau in eine verantwortliche Position aufgerückt ist.«

HEIDI KABEL, VOLKSSCHAUSPIELERIN, 1914 – 2010

WELTGEBETSTAG DER FRAUEN

ER HAT AM 5. MÄRZ STATTGEFUNDEN. ABER ANDERS ALS SONST, WIE SO VIELES IN DEN LETZTEN MONATEN.



➤ www.weltgebetstag.de

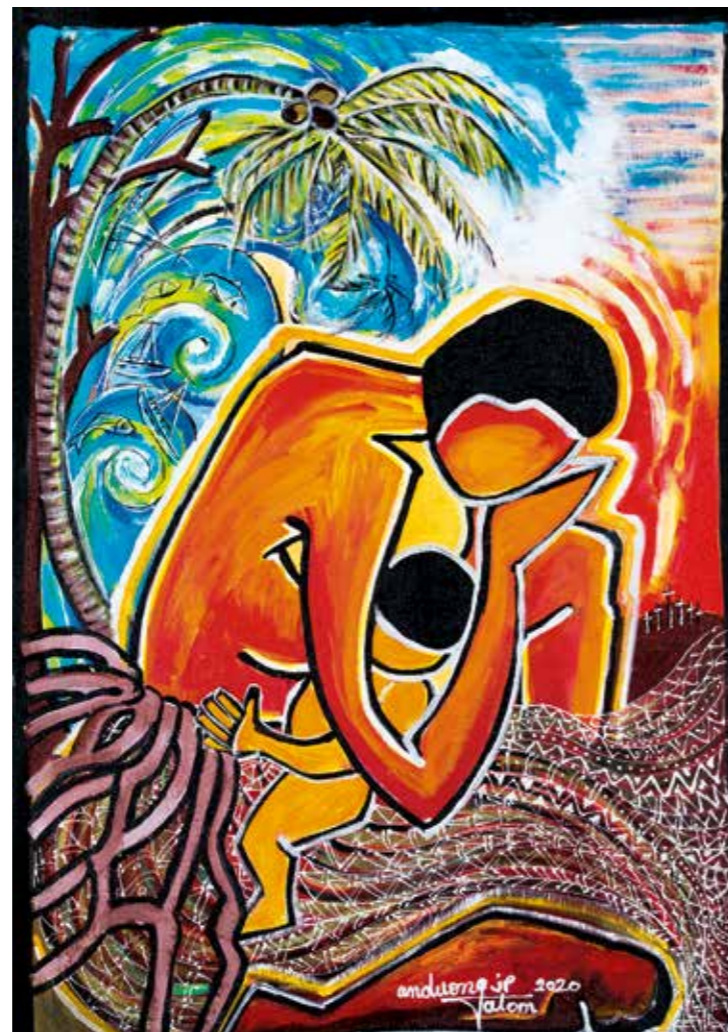


BILD: CYCLON PAMIL, 13TH OF MARCH 2015, JUQUETTE PFLA

SPAREN UND HELFEN

Mit dem Gewinnsparen der BIB können Sie sparen und dabei gewinnen. Ein Los kostet fünf Euro, davon sparen Sie vier Euro monatlich an und nehmen mit einem Euro an den monatlichen Verlosungen und Sonderziehungen teil. Ein Viertel des Lottereeinsatzes kommt über die BIB FAIR BANKING STIFTUNG gemeinnützigen Projekten zugute.

Vieles läuft derzeit anders, manches aber bleibt gleich. So haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BIB auf der ersten digitalen Betriebsversammlung wieder über die Verwendung des Gewinnspar-Erlöses in Höhe von 15.500 Euro abgestimmt. Dafür konnten sie im Vorfeld Vorschläge für regionale, gemeinnützige Projekte einreichen. Insgesamt kamen elf Organisationen zusammen, die folgenden drei werden mit größeren Beträgen unterstützt.

Frauenhaus Castrop-Rauxel

Bereits im Juni 2020 zeichnete sich in einer Studie der TU München ab, wovon ExpertInnen zu Beginn des ersten Lockdowns im Frühjahr gewarnt hatten: Drei Prozent der Frauen in Deutschland erfuhren während der starken Kontaktbeschränkungen häusliche Gewalt. Die Dunkelziffer dürfte bei den anhaltenden Maßnahmen weit höher liegen. Zumal die Studie auch zeigt, dass Betroffene selten entsprechende Hilfsangebote kennen und nutzen oder diese aufgrund der Kontrolle des Partners gar nicht nutzen können. Umso wichtiger ist es, auf entsprechende Angebote aufmerksam zu machen – egal ob vor, während oder nach einer Pandemie. Das Frauenhaus Castrop-Rauxel gibt es seit 1986. Angefangen hat der Trägerverein »Frauen helfen Frauen e.V. Castrop-Rauxel« drei Jahre zuvor mit einem 24-Stunden-Telefondienst. Im letzten Sommer entstand aufgrund der zunehmenden Fälle eine weitere Unterbringungsmöglichkeit. Mit einem Corona-Sicherheitspaket ausgerüstet erhalten die Frauen dort weiterhin Schutz und werden in ein neues Leben begleitet. In seiner 35-jährigen Geschichte hat das Frauenhaus Castrop-Rauxel bisher rund 3.200 Frauen und 2.800 Kindern einen sicheren Rückzugsort geboten.



➤ www.frauenhaus-castrop-rauxel.de

Ambulanter Kinder- und Jugendhospizdienst, zwei Standorte: Emscher-Lippe und Recklinghausen

Auch ambulanten Betreuungsdiensten erschwert die derzeitige Situation die Arbeit enorm. Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ambulanten Kinder- und Jugendhospizdienstes begleiten Familien, deren Kinder lebensverkürzend erkrankt oder bereits verstorben sind. Normalerweise veranstalten sie Eltern- und Familiencafés, Ausflüge für die Geschwisterkinder oder andere Austauschmöglichkeiten für die Betroffenen. Betroffen sind deutschlandweit mehr als 50.000 Familien, in denen Kinder und Jugendliche mit unheilbaren Erkrankungen leben. Der »Deutscher Kinder- und Jugendhospizverein e.V.« besteht seit 30 Jahren und er betreibt mittlerweile rund 20 ambulante Kinder- und Jugendhospizdienste. Die Standorte Emscher-Lippe und Recklinghausen begleiten zusammen mit fast 80 Ehrenamtlichen derzeit 65 betroffene Familien. Trotz Kontaktbeschränkungen für die Kinder und Eltern da zu sein, das funktioniert vor allem über online-Angebote: Webinare, Videokonferenzen, eine große Fotoaktion zum Tag der Kinderhospizarbeit, digitale Grußbotschaften und ein frisch gestarteter Podcast mit dem Motto »Da sein – nah sein«. Nähe und Distanz schließen sich hier nicht aus, das beweisen die vielen Hilfsangebote des Vereins Tag für Tag.



➤ www.deutscher-kinderhospizverein.de

FOTO: AMBULANTER KINDER- UND JUGENDHOSPIZDIENST



FOTO: FRAUENHAUS CASTROP-RAUXEL

JEWELS 1.000 EURO ERHALTEN DIE FOLGENDEN ACHT ORGANISATIONEN:

- Ein Herz für Rentner e.V.
- Netzwerk Gladbeck
- Warm durch die Nacht e.V.
- Fördergemeinschaft der LVR-Helen-Keller-Schule e.V.
- Hundeseniorenheim Rheinperle
- Stadttauben Essen e.V.
- Förderverein der Kita St. Raphael
- Förderverein der Jugend der Gemeinde St. Georg e.V.





ERFOLGS- MODELL FRAU

Sind Frauen die besseren Männer? Bestimmt nicht. Und überhaupt ist ein Vergleich sinnlos. Bei den Diskussionen um Gleichberechtigung und Quote sollte es vielmehr darauf ankommen, die Unterschiede von Frauen und Männern zu erkennen, zu nutzen und zum Vorteil aller einzusetzen. Dann müssen Frauen auch nicht mehr ihren Mann stehen und Männer sich nicht mehr die Frage stellen »Wann ist ein Mann ein Mann?«.

Googelt man den Begriff »Frauen«, stößt man gleich zu Beginn auf folgenden Eintrag: »Männer und Frauen unterscheiden sich in ihren kognitiven Leistungen kaum. Nur beim räumlichen Vorstellungsvermögen schneiden Männer häufig besser ab. Schuld daran sind weibliche Geschlechtshormone.«* Da hat man als Frau eigentlich schon genug gelesen, zumal wir ja mit dem Thema Schuld seit dem Sündenfall bestens vertraut sind. Bei der weiteren Recherche und ungezählte Männer-Frauen-Witze später landet man dann bei dem Thema, das uns hier beschäftigen soll: Gender, Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit. Damit ist es so eine Sache; denn, wie immer bei komplexen Angelegenheiten, gibt es keine einfachen Lösungen.

Gleichstellung?

Grundsätzlich müssen Frauen die gleichen Chancen wie Männer haben. Das ist nicht nur im Grundgesetz verankert, das sollte vielmehr in einer fortschrittlichen Gesellschaft selbstverständlich sein. Ist es aber nicht. Nun weiß man, dass viele Frauen auch gar nicht in die Chefetagen wollen. Aber sie sollten die grundsätzliche Chance dazu haben. In der Regel ist es der Kinderwunsch, der Frauen von ihrer Karriere abhält, denn

Führung in Teilzeit ist bis heute schlecht realisierbar. Und das ist Diskriminierung. Fairerweise muss man allerdings sagen, dass das auch für Männer gilt. Eine Quote würde hier zwar den Frauen helfen, die sich eine Führungsposition aufgrund ihrer persönlichen Lebenssituation leisten können. Aber nicht jeder kann oder möchte seine Kinder in eine Ganztagsbetreuung geben oder warten, bis sie aus dem Haus sind. Besser wäre also ein Überdenken unserer Karrierestrukturen und Arbeitsmodelle. Denn wenn sich zum Beispiel zwei eine Position teilen, würde auch das Argument »Führung braucht vollen Einsatz« ausgehebelt. Und dann wäre genug Zeit für die Fahrt zum Kieferorthopäden, zum Klavierunterricht, zum Elternsprechtag. Jetzt mag man einwenden, dass diese Überlegungen ohnehin nur einen privilegierten Teil der Gesellschaft betreffen. Aber von veränderten Arbeitsmodellen können alle Berufstätigen profitieren, Frauen wie Männer, egal an welchem Arbeitsplatz. Und dann ließen sich Doppelbelastungen durch Kinder oder pflegebedürftige Angehörige auch leichter bewerkstelligen. Wir alle stehen hier – ähnlich wie beim Umweltschutz – in der Verantwortung, den nachfolgenden Generationen den Weg zu einem anderen Rollenverständnis zu bereiten.

Sheroos

Wir stellen Ihnen hier vier Frauen vor, die in ihren Berufen ihre Frau stehen. Dass der Weg zur Gleichberechtigung nicht selten bei einer Formulierung beginnt, zeigt sich zum Beispiel am Begriff »Aufsichtsrätin«. Ähnlich wie die »Vorständin« ist er nicht geläufig. Meist heißt es dann »weibliche Mitglieder des Aufsichtsrats«. Kein Wunder, bei der geringen Zahl von Frauen in Führungspositionen. Bei der BIB sind zum Glück gleich drei Frauen im Aufsichtsrat. Wir haben mit ihnen über Rollenverteilungen, Klischees und Möglichkeiten gesprochen.



Dr. Doris König war Geschäftsführerin bei der König-Brauerei und kümmert sich heute um die Immobilienvermarktung. Sie ist Duisburgerin durch und durch und erhielt für ihr kulturelles Engagement den Kaisermünzenpreis der Stadt. Darüber hinaus bringt sie ihr Wissen im BIB-Aufsichtsrat und in verschiedenen Gremien der IHK und des Unternehmerverbands ein. Sie war im Kirchensteuerrat, ist im Rat für Wirtschaft und Soziales des Bistums Essen und als Kirchenvorständin aktiv. Doris König hat zwei erwachsene Söhne und lebt natürlich auch weiterhin in Duisburg.



Henrike Berger arbeitet als Coachin (DGfC) und war vorher beruflich in der Entwicklungszusammenarbeit mit Ländern des südlichen und westlichen Afrikas und den Philippinen tätig. Ihre umfassende Expertise im Entwicklungsbereich hat Henrike Berger in den Aufsichtsrat der BIB geführt. Darüber hinaus engagiert sie sich ehrenamtlich im Bereich nachhaltiger Entwicklung als Vorständin eines Vereins für Bildung und Austausch zu Simbabwe und als Mitglied einer solidarischen Landwirtschaft. Die Erziehung ihrer drei Kinder hat sie sich mit ihrem Mann geteilt.

Dr. Doris König weiß, dass Frauen mitunter in weniger anspruchsvollen Berufen arbeiten, obwohl sie gut ausgebildet sind. »Das liegt häufig daran, dass Frauen auf Teilzeitmodelle angewiesen sind, um ihrer Doppelrolle gerecht werden zu können. Hier findet aber zum Glück ganz allmählich ein Umbau der Unternehmenskulturen statt. Frauen sind Macherinnen und nicht selten Perfektionistinnen«, sagt Doris König. »Daher ist es gerade für Frauen wichtig, dass sie den Mut haben zu delegieren. Denn wer sich zu sehr ins Tagesgeschäft einbringt, wird es schwer haben, den Überblick zu behalten.« Doris König ist im familiären Umfeld mit beiden Rollen aufgewachsen. Ihre Mutter kümmerte sich um die Familie und ihre Tante leitete bereits in den 1960er-Jahren mit ihrem Bruder gleich-

Ohne Kinderbetreuung ging es aber damals auch bei ihr nicht, daher gibt sie Frauen den Tipp: »Man läuft als Frau leicht Gefahr, seine Fähigkeit zum Netzwerken auf die Familienlebenswelt zu beschränken, wenn die Kinder klein sind. Das birgt das Risiko, dass man sich dauerhaft zwischen Sandkasten und Haushalt einrichtet. In dieser Zeit sollten Frauen daher ihre beruflichen Kontakte nicht aus dem Auge verlieren.«

Und noch einen Rat gibt sie Frauen an die Hand: »Stellt euch die Frage: Müssen wir als Mutter eigentlich immer und in jedem Bereich besondere Ansprüche erfüllen? Männer fragen sich doch auch nicht, ob sie schlechtere Väter sind, bloß weil sie keine Kastanienmännchen mit ihren Kindern basteln.« Hinsichtlich der Vereinbarung von Beruf und Familie musste Doris König aber auch umdenken, zum Beispiel als ein Mitarbeiter in den Startlöchern zur Abteilungsleitung stand und dann erst mal in Elternzeit gegangen ist. »Das bedeutet für ein Unternehmen immer eine Umstellung«, erzählt sie. »Aber am Ende kommt es heute mehr denn je auf neue Arbeitsmodelle an und den konstruktiven Lösungsdialog. Wenn das passt, wird auch Führung in Teilzeit klappen.«

berechtigt das Familienunternehmen. Daher hat man Doris König seinerzeit schon gute Chancen als Frau prognostiziert, denn Frauen in Führung kamen vor allem bei den Unternehmerverbänden gut an.

»Stellt euch die Frage: Müssen wir als Mutter eigentlich immer und in jedem Bereich besondere Ansprüche erfüllen? Männer fragen sich doch auch nicht, ob sie schlechtere Väter sind, bloß weil sie keine Kastanienmännchen mit ihren Kindern basteln.«

Henrike Berger hat das Rollenverständnis von der berufstätigen Frau in die Wiege gelegt bekommen. Ihre Mutter arbeitete ebenso wie ihr Vater in Vollzeit, während sie und ihre Schwester von Au-pairs betreut wurden. »Ich denke schon, dass das familiäre Umfeld Einfluss auf unser Rollenverständnis hat«, sagt sie. »Berufstätigkeit und Kinder zusammenzudenken war daher für sie eine Selbstverständlichkeit.

Als Mutter von drei Kindern war dies für sie aber nur in Teilzeit denkbar und wünschenswert. Und das hat ihrem Karriereaufbau dank ihres sehr unterstützenden kirchlichen Arbeitgebers nicht im Weg gestanden. Erst bei Übernahme einer Führungsposition kamen die Hürden, weil Führung in Teilzeit arbeitgeberseitig dann doch nicht vorstellbar war. In diesem Zusammenhang kritisiert Henrike Berger, die sich mit ihrem Mann die Familien- und Berufsarbeit lange gleichwertig geteilt hat, das gängige Verständnis unserer Leistungsgesellschaft. »Das Primat des Beruflichen gegenüber den anderen Bereichen gesellschaftlicher Aufgaben stört mich – das gilt ja für Frauen und Männer gleichermaßen. Hier könnte es helfen, Führungspositionen häufiger auch in Teilzeit zu besetzen und dazu müssen Frauen, Männer, Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einen Dialog.«

Beim Thema Frauen und Führung fällt ihr immer wieder auf, dass sich Frauen in Führungspositionen oft männlicher als Männer verhalten, weil sie sonst möglicherweise gar nicht erst in diese Position gekommen wären. »Da müssen Frauen mehr Selbstbewusstsein bei ihrem eigenen Führungsstil entwickeln«, so Henrike Berger, die in den BIB-Aufsichtsrat durch ihre Expertise in der Entwicklungszusammenarbeit gekommen ist. »Ich verstehe Führung aus meiner Erfahrung – gerade auch über kulturelle Grenzen hinweg und auf Distanz – als Ermöglichen der Entfaltung von Fähigkeiten und Potenzialen der Mitarbeitenden, um gemeinsam Ziele zu erreichen. Delegation, Vertrauen und eine gute Kommunikation sind dabei wichtige Bausteine.«

»Das Primat des Beruflichen gegenüber den anderen Bereichen gesellschaftlicher Aufgaben stört mich – das gilt ja für Frauen und Männer gleichermaßen. Hier könnte es helfen, Führungspositionen häufiger auch in Teilzeit zu besetzen und dazu müssen Frauen, Männer, Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einen Dialog.«



Ute Berghaus ist Partnerin der Anwaltskanzlei Zura & Partner in Essen und Aufsichtsrätin der BIB. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen im Kranken-, Pflegeversicherungs- und Rentenversicherungsrecht. Darüber hinaus ist sie Lehrbeauftragte an der Steinbeis-Hochschule in Berlin im Fachbereich Sozialrecht. Ute Berghaus lebt mit ihrer Familie – in gerechter Arbeitsteilung – in Essen.

Ute Berghaus fragt sich regelmäßig: »Könntest du dein Leben auch allein meistern?« Ihre Antwort lautet: »Ja, könnte ich.« Und genau das verschafft ihr die Augenhöhe, die sie im Beruf braucht. Dennoch ist sie froh, dass sie es nicht muss. Ihr Leben als Anwältin und Mutter einer Tochter spielt sich im vielzitierten Spagat zwischen den Rollen ab. »Dabei ist Selbstbewusstsein ein entscheidender Faktor«, weiß Ute Berghaus. Es geht ihr aber nicht so sehr um die Wirkung auf andere, sondern vielmehr darum, wie man die Dinge angeht und zu seinen Entscheidungen steht. »Ich habe immer gearbeitet, auch nach der Geburt unserer Tochter die dann bereits mit vier

»Die Verschiedenheit ist ein großer Erfolgsfaktor und muss sich als Unternehmensgrundsatz etablieren. Frauen haben andere Lösungsansätze und kommunizieren anders. Wenn das als Bereicherung verstanden wird, ist ein großer Schritt getan.«

Monaten in die Kita ging«, berichtet sie. »Und dafür habe ich durchaus Kritik geerntet. Da mein Mann und ich diese Entscheidung gemeinsam getroffen haben, hatte ich allerdings den nötigen Rückhalt.« Ute Berghaus ist froh, dass sie auf ihrem beruflichen Weg stets wohlgesonnene Förderer und Mentoren hatte – seinerzeit durchweg Männer, weil es Frauen in Führungs-

positionen kaum gab. Heute weiß sie, dass sich auch Frauen gegenseitig stärken können und müssen. »Frauen sind für ihre Gleichstellung mitverantwortlich«, stellt sie klar. »Darum müssen Frauen beginnen, sich gegenseitig zu unterstützen statt sich mit Missgunst und Neid gegenüberzutreten.«

Wenn das gegeben ist, könnten Frauen und Männer zu einer Gleichstellung kommen, bei der sie gemeinsam Prozesse gestalten. Eine Quote reicht für die Juristin hier längst nicht aus. Für sie liegt der Schlüssel vielmehr in der Diversität. »Die Verschiedenheit ist ein großer Erfolgsfaktor und muss sich als Unternehmensgrundsatz etablieren. Frauen haben andere Lösungsansätze und kommunizieren anders. Wenn das als Bereicherung verstanden wird, ist ein großer Schritt getan.« Natürlich weiß Ute Berghaus auch, dass die andere Herangehensweise von Frauen ein Nachteil sein kann. Allerdings nur für die Frauen selbst. »Frauen sind manchmal Bedenkenträger.« Da helfe ein gewisser Grundoptimismus schon weiter. »Wichtig ist es, ein gutes Gefühl bei den Dingen zu haben, auch wenn es mal nicht perfekt klappt«, weiß sie aus eigener Erfahrung. »Das ist gerade in der jetzigen Zeit wichtig, wo wir nicht nur unseren Beruf ausüben und den häuslichen Alltag organisieren, sondern auch noch zu IT-Experten und Lehrerinnen werden.«

Maike van Ackern hat als Leiterin der Fachabteilung Mädchen und Frauen in besonderen Lebenslagen bei der cse gGmbH in Essen eine ganz andere Perspektive auf die Rolle der Frau. Das niederschwellige Aufenthaltsangebot im Café Schließfach gibt es seit über 25 Jahren und wurde seinerzeit für Frauen ins Leben gerufen, die der Prostitution nachgehen. Mittlerweile kommen drogenabhängige oder von Altersarmut betroffene Frauen, Frauen, die auf der Straße leben oder Frauen mit psychischen Erkrankungen ins Café Schließfach.

»Wir bieten ein versorgendes und beraterisches Angebot mit kostengünstigem Frühstück und Mittagessen, eine Kleiderkammer, die Möglichkeit zu duschen und Waschmaschine und Computer zu nutzen«, erläutert Maike van Ackern die Einrichtung. Den Namen trägt das Café Schließfach übrigens, weil 15 große Schließfächer für das Hab und Gut der Frauen zur Verfügung stehen. Zwei hauptamtliche Sozialarbeiterinnen, eine Hauswirtschaftskraft und zehn Ehrenamtliche kümmern sich um die Frauen im Café Schließfach, die aus sehr unterschiedlichen Gründen hierherkommen. Maike van Ackern weiß: »Frauen sind in unserer Gesellschaft unsichtbarer als Männer. Sie tun mehr dafür, dass ihr Leid unentdeckt bleibt, und halten die Fassade aufrecht.« Aber nicht jede kommt ins Schließfach, um nach Unterstützung zu fragen. Manche möchten sich einfach nur hier aufhalten, um etwas Normali-

tät zu haben. »Die Frauen müssen bei uns nichts erfüllen, wir bedrängen sie nicht, sondern lassen sie einfach sein. Manchmal nehmen sie Unterstützung in Anspruch, manchmal passiert nichts außer dem Besuch. Aber wenn sie etwas in ihrem Leben verändern möchten, helfen wir natürlich mit Angeboten.« Die Leiterin der Fachabteilung weiß aber auch, dass es manchmal besser ist, den Ist-Zustand mit einer Mahlzeit oder Kleidung zu halten, damit er sich nicht verschlimmert. Und manchmal ergibt sich sogar ein festliches Beisammensein zum achtzigsten Geburtstag einer Besucherin. Bei all den Kontakten im Café Schließfach fällt eines besonders ins Auge: Die Haltung, mit der Maike van Ackern den Frauen gegenübertritt. »Ich lege nie meine eigenen Maßstäbe an, denn die Frauen haben ja ihre ganz eigenen Lebenskonzepte«, erläutert sie. »Vielmehr versuche ich, die Stärken der Frauen herauszufiltern und ihnen diese auch zu vermitteln.« Damit praktiziert die Mutter von zwei kleinen Kindern, die auch unvoreingenommene Besuche in Bordellen absolviert, die hohe Kunst der Zugewandtheit: Sie bewertet nicht, sondern erkennt in jeder Lebensgeschichte Aspekte, die es wert sind, herausgearbeitet zu werden.

»Frauen sind in unserer Gesellschaft unsichtbarer als Männer. Sie tun mehr dafür, dass ihr Leid unentdeckt bleibt, und halten die Fassade aufrecht.«

Maike van Ackern leitet die Fachabteilung Mädchen und Frauen in besonderen Lebenslagen bei der cse gGmbH in Essen, zu der unter anderem das Café Schließfach gehört. Die Mutter von zwei Kindern berät die Frauen ohne Vorbehalte und ohne zu bewerten. Durch Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit setzt sie sich für die Rechte und Interessen von Menschen in der Sexarbeit ein, um einer gesellschaftlichen Stigmatisierung entgegenzuwirken. Das Café Schließfach ist montags bis freitags von 10.30 bis 15.00 Uhr geöffnet.



DATEN & FAKTEN



»Mädchen und junge Frauen holen bei der allgemeinen Bildung weltweit weiter auf.«



Aber: 34 Millionen Mädchen im Grundschulalter gehen weltweit nicht zur Schule (im Vergleich zu 29 Millionen Jungen).



»Männer können in vielen Fällen ihre Karriere voll durchziehen und die Familie delegieren – auch, weil sie immer noch Frauen finden, die das mitmachen.«



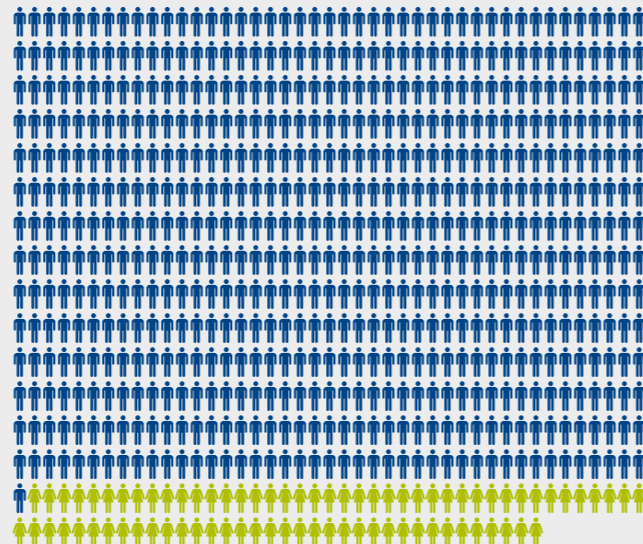
Darüber wird medienübergreifend berichtet: Zalando-Chef Rubin Ritter gibt seine Position zugunsten der Richter-Tätigkeit seiner Frau auf.

Darüber wird selten berichtet: Der Karriereknick von Frauen, die zuhause bleiben, um sich um die Kinder zu kümmern.

»Rund 40 Prozent des weltweiten Vermögens sind im Besitz von Frauen.«



Aber: Weit über 70 Prozent der Menschen, die in extremer Armut leben, sind Frauen.



Die Anzahl der weiblichen Vorstände in börsennotierten Unternehmen in Deutschland ist Stand 1. Januar 2021 auf einem Höchststand.

Dies bedeutet allerdings, dass von 681 Vorstandsmitgliedern 78 weiblich sind (8 mehr als vor einem Jahr). Für den Dax bedeutet das einen Anteil von 15,7%, für den M-Dax von 11,2% und für den S-Dax von 8,6%.



GEISTLICHER IMPULS

»ALS MANN UND FRAU SCHUF ER SIE«*

Nach der ersten biblischen Schöpfungserzählung (Gen 1,27) schuf Gott Mann und Frau als sein Abbild. Beiden kommt die gleiche Würde zu, was sich im privaten Leben von Familie und Partnerschaft, im öffentlichen Leben als auch in der Kirche niederzuschlagen hat.

Für das gesellschaftliche Leben der Mehrzahl der Gläubigen galt der Mann nach kirchlicher Lehre jedoch jahrhundertlang bis in die jüngste Vergangenheit als Oberhaupt der Familie. Noch in den 1950er-Jahren versuchte die Deutsche Bischofskonferenz zu verhindern, dass nach dem Grundgesetz Art. 3 der Gleichberechtigung von Mann und Frau auch das noch aus der Zeit vor dem 1. Weltkrieg stammende Ehe- und Familienrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend angepasst wurde. 1959 erzwang schließlich das Bundesverfassungsgericht gegen die kirchenhörige Mehrheit des Bundestages von CDU/CSU wichtige Schritte zur Gleichberechtigung.

Durch Papst Johannes XXIII. (1958-1963) wurden – vor allem durch die Einberufung des Zweiten Vatikanischen Konzils – in der Kirche neue Türen geöffnet. In seiner Enzyklika *Pacem in terris* (1963) identifizierte er drei zentrale »Zeichen der Zeit«, nämlich den Aufstieg der Arbeiterklasse, die Entkolonialisierung und die Teilhabe der Frau am öffentlichen Leben. Frauen werden »sich ihrer Menschenwürde heutzutage immer mehr bewußt« (Nr. 41).

Leider haben die nachfolgenden Dokumente der kirchlichen Sozialverkündigung diesen Impuls von Johannes XXIII. nicht aufgegriffen, während in der gesellschaftlichen Diskussion Fragen bezüglich der Stellung der Frau innerhalb der Bildung, der Gesundheit (Müttersterblichkeit), des Arbeitslebens, der Arbeitsteilung in privaten Haushalten (Care-Arbeit) oder der Politik eine immer größere Bedeutung gewannen. Auch blieb die kirchliche Sozialverkündigung zu dieser zentralen sozialetischen Frage vor »Fratelli tutti« (2020) weitge-

hend sprachlos. Dort beklagt Papst Franziskus immerhin, dass »Gesellschaften auf der ganzen Erde noch lange nicht so organisiert [sind...], dass die Frauen genau die gleiche Würde und die gleichen Rechte haben wie die Männer« (Nr. 23).

Um die weltweiten Entwicklungsziele der UN 2030 zu erreichen, kommt der Befähigung und Selbstbestimmung von Frauen eine Schlüsselrolle zu. Ohne die Bekämpfung frauenspezifischer Menschenrechtsverletzungen (etwa Zwangsheirat) und eine echte Gleichberechtigung wird man auch das weltweite Bevölkerungswachstum und die Lösung ökologischer Herausforderungen nicht erreichen können. In vielen Ländern müssen junge Mädchen bereits früh die Schule abbrechen, weil sie im Haushalt und dem Familienbetrieb arbeiten und vor dem 15. Lebensjahr verheiratet werden. Wie gering Mädchen und Frauen gesellschaftlich geschätzt werden, zeigt sich daran, dass man in den beiden bevölkerungsstärksten Staaten der Erde, China und Indien, in jüngeren Jahrgängen eine Relation von nur 70 Mädchen zu 100 Jungen findet, weil weibliche Embryonen gezielt abgetrieben werden und sie als Kleinkinder vernachlässigt werden, indem man sie an Hunger und Krankheiten sterben lässt.

Dass ein Einsatz für mehr Frauenrechte gut vereinbar mit der biblischen Botschaft ist, zeigt sich nicht zuletzt an der Gottesmutter Maria. Wenn man das Gebet Mariens im Lukas-Evangelium (1,47-57) in der Gegenwart reflektiert, könnte dies auch den Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit enthalten, indem »Mächtige vom Thron gestürzt werden« oder »Reiche leer ausgehen«. Die Reformbewegung Maria 2.0 knüpft daran an.



JOACHIM WIEMEYER
IST PROFESSOR FÜR CHRISTLICHE
GESELLSCHAFTSLEHRE AN DER
KATH.-THEOL. FAKULTÄT DER
RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

*ZUM NACHLESEN:

2019 VERÖFFENTLICHTE DER
VATIKAN DIE KRITISCHE
STELLUNGNAHME ZUM THEMA
GENDER. »ALS MANN UND
FRAU SCHUF ER SIE.
FÜR EINEN WEG DES DIALOGS ZUR
GENDERFRAGE IN DER BILDUNG«

WWW.VATICAN.VA
› ROMAN_CURIA
› CCATHEDUC
› DOCUMENTS



STANDPUNKT.

IS THIS A MAN'S WORLD?

1918 Wahlrecht für Frauen, 1968 Massenbewegung Emanzipation, 2021 Frauenquote in Vorstandsgremien – es geht voran mit der Gleichstellung. Doch wie gleichberechtigt sind Frauen wirklich? Nur weil es eine Vereinbarung gibt, müssen oder können Frauen sie noch längst nicht nutzen. Denn es herrscht nun mal oft ein gewaltiger Unterschied zwischen der theoretischen Option und den Gegebenheiten im Beruf oder im privaten Umfeld.

Auch heute noch werden Frauen bei gleicher Arbeit schlechter bezahlt. Das ist zutiefst ungerecht! Leiser wird der Aufschrei, wenn Frauen in der Pandemie automatisch in die Dreifachrolle Arbeit, Haushalt, Homeschooling fallen. In den meisten Fällen ist dies aber Realität. Wenn wir den Gender (Pay) Gap wirklich überwinden wollen, brauchen wir ganz neue Arbeits- und Lebensmodelle. Denn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lässt sich nur dann umsetzen, wenn eine Vereinbarkeit überhaupt möglich ist – mit flexiblen Arbeitszeiten und Betreuungskonzepten mit gut ausgebildeten und fair entlohnerten Erziehern.



Chancen für Karrierefrauen

»This is a man's world« brüllte einst James Brown und ergänzte »but it wouldn't be nothing, nothing without a woman or a girl«. Dafür erntete er den Vorwurf einer biblisch-chauvinistischen Haltung, die das Pferd sozusagen vom Mann her aufzäumt. Und tatsächlich hat sich in vielen Unternehmen bis heute genau diese Männerperspektive gehalten. Das muss sich dringend ändern, wenn unsere Gesellschaft zukunftsfähig sein will. Frauen dürfen nicht unter der gläsernen Decke hängenbleiben, sondern müssen mit der gleichen Dynamik wie ein Mann in die oberen Etagen aufsteigen können. Und zwar, ohne dass sie wie bisher mehr leisten müssen als ihre männlichen Kollegen, um akzeptiert zu werden.

Dazu bedarf es eines grundlegenden Umdenkens. Eine kleine Anregung dazu von Heidi Kabel steht ja schon am Anfang dieses Magazins: »Die Emanzipation ist erst dann vollendet, wenn auch einmal eine total unfähige Frau in eine verantwortliche Position aufgerückt ist.«

Das Ungleichgewicht findet sich übrigens auch bei der BIB. Hier werden zwar alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Qualifikation und nicht nach Geschlecht bezahlt und drei unserer sieben Aufsichtsräte sind Frauen. Gleichwohl finden sich auch bei uns in den Führungspositionen überwiegend Männer. Da möchten wir mehr Frauen motivieren, weil wir der Überzeugung sind, dass ein ausgewogenes Verhältnis die Unternehmenskultur noch besser macht.

»Frauen dürfen nicht unter der gläsernen Decke hängenbleiben, sondern müssen mit der gleichen Dynamik wie ein Mann in die oberen Etagen aufsteigen können.«

Andere Lebensentwürfe müssen auch gelten

Während wir hier von Frauen in Führung reden, dürfen wir aber andere Lebensmodelle nicht vergessen. Denn es gibt ja auch Frauen, die gar keine berufliche Karriere anstreben und sich für einen Alltag zwischen Teilzeitarbeit oder häuslicher Arbeit und Kindererziehung entscheiden. Wer sich um die Kinder und vielleicht auch Angehörige selbst kümmert, hat aber bei der Rente später ordentlich das Nachsehen. Das ist nicht gerecht. Das gilt übrigens auch für Frauen in den vielen sogenannten einfachen Beschäftigungsverhältnissen. Diese gelten in etlichen Bereichen, wie dem Gesundheitswesen, zwar heute sogar als systemrelevant, führen aber dennoch über geringe Einkommen häufig direkt in die Altersarmut. Auch das darf nicht sein, und hier müssen neue Vergütungsmodelle her.

Wir sollten uns dringend von den alten Denkmustern lösen – Männer und Frauen, Unternehmen und MitarbeiterInnen, denn sonst müssen wir uns die Frage gefallen lassen, ob wir eine Gleichberechtigung überhaupt wollen.

NACHHALTIGE VERMÖGENSANLAGE

IN DER KRISE ZEIGT SICH DER CHARAKTER

... soll Helmut Schmidt bei der Hamburger Sturmflut einst gesagt haben. Und tatsächlich scheint es jetzt wichtiger denn je, nachhaltige und sozialverträgliche Anlagemöglichkeiten voranzutreiben und bestehende Produkte kontinuierlich zu optimieren. Denn gerade im Krisenmodus geraten viele gesellschafts- und umweltpolitische Entwicklungen zu sehr in den Hintergrund. Daher arbeitet die BIB bei ihren Anlageprodukten auch jetzt intensiv an Lösungen, die den Menschen zugutekommen und die Bereiche Umweltschutz und Teilhabe weiter fördern.

KCD-MIKROFINANZFONDS III

Auch das abgelaufene Geschäftsjahr 2020 – das inzwischen sechste Jahr seines Bestehens – ging für den Fonds auf Jahresebene mit einer positiven Wertentwicklung zu Ende. Auch wenn coronabedingt im Dezember einige belastende Bewertungsanpassungen vorgenommen wurden, zeigt sich der Mikrofinanzfonds in der Krise relativ stabil. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Pandemie im Jahresverlauf in allen Zielländern zu gravierenden wirtschaftlichen Belastungen geführt hat. Es bleibt abzuwarten, ob die gemeinsamen Anstrengungen von Refinanzierern und Mikrofinanzinstitutionen zur Beherrschung der wirtschaftlichen Folgen der Gesundheitskrise eine ausreichende Grundlage für eine nachhaltige Erholung der Kreditnehmer sein werden. Eine weiterhin vorsichtige und risikobewusste Investitionspolitik des Fondsmanagements soll auch zukünftig für eine stabile Entwicklung des Fonds sorgen. Im abgelaufenen Monat erfolgten planmäßige Tilgungen aus Azerbaijan, Kirgistan, Georgien, Jordanien und Bolivien. Eine Anschlussfinanzierung erfolgte an einen langjährigen Bestandskunden nach Peru und eine Neufinanzierung nach Belarus.

SOZIALE WIRKUNG (JÄHRLICH) (STAND: 31.03.2021)

ANZAHL ERREICHTE MIKROUNTERNEHMER	40.217
EINSCHLIESSLICH FAMILIE (X5)	201.084
Ø MIKROKREDIT IN EUR	1.692
% FRAUEN / MÄNNER	59 / 41
% KUNDEN LAND / STADT	60 / 40

DIE FONDSKENNZAHLEN AUF EINEN BLICK:

WKN	A12A0Y
ISIN	LU1106543249
ERTRAGSVERWENDUNG	AUSSCHÜTTEND
FONDSAUFLAGE	30.01.2015
AUSSCHÜTTUNG JE ANTEIL IN 2020 IN EUR	1,00

www.bibessen.de/mikrofinanz



KCD-CATELLA NACHHALTIGKEIT IMMOBILIEN DEUTSCHLAND

Alle zwei Jahre wird das Nachhaltigkeitsrating der Bestandsimmobilien im Fonds neu bewertet, um zu sehen, wie sich die Objekte in puncto Nachhaltigkeit entwickeln. So hat sich z. B. der Wert bei der Liegenschaft Radilostraße in Frankfurt von 60,0 auf 62,9 Punkte (von 100) verbessert und bei der Liegenschaft Rödelheimer Bahnweg in Frankfurt sogar von 57,9 auf 66,5 Punkte. Die Verbesserung der Nachhaltigkeitsratings ist unter anderem auf eine Begrünung der Dachflächen, eine verbesserte Dämmung der Wärmeleitungen und ein sparsameres Bewässerungssystem sowie standortgerechte Bepflanzung mit geringem Bewässerungsbedarf in den Außenanlagen zurückzuführen. Außerdem wurden bei Ausbauarbeiten für die Mieter nachhaltige Baumaterialien eingesetzt.

Für alle Objekte im Fonds gilt, dass auch in Zukunft weiter an der Verbesserung der Nachhaltigkeit gearbeitet wird.

DIE FONDSKENNZAHLEN AUF EINEN BLICK:

WKN	A2DHR6
ISIN	DE000A2DHR68
ERTRAGSVERWENDUNG	AUSSCHÜTTEND
FONDSAUFLAGE	Q1 2017
ANZAHL OBJEKTE	8
VERMIETUNGSQUOTE IN %	98
AUSSCHÜTTUNG JE ANTEIL IN 2020 IN EUR	0,11

FOTOS: CATELLA



RADILOSTRASSE

RÖDELHEIMER BAHNWEG



www.bibessen.de/immobilienfonds

BIB NACHHALTIGKEIT AKTIEN GLOBAL

Der international ausgerichtete Aktienfonds orientiert sich neben den Anlagegrundsätzen der BIB auch an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen.

Somit investiert er zum Beispiel in Aktien von Ørsted. Denn neben der immer noch andauernden weltweiten Pandemie steht auch der Klimawandel weiterhin im Fokus. Der dänische Energiekonzern hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. War das Unternehmen vorher sehr stark im Erdöl- und Erdgasgeschäft unterwegs, ist es mittlerweile Weltmarktführer im Bereich Offshore-Windenergie und hat sich daher von fossilen Brennstoffen zu erneuerbarer Energie verändert. Damit konnte das Unternehmen seine Emissionen um 86 Prozent senken und hat das Ziel, bis 2025 klimaneutral zu sein.

Durch die Bereitstellung von erneuerbarer Energie leistet Ørsted einen Beitrag zur Erreichung von SDG 7 »Bezahlbare und saubere Energie«.

DIE FONDSKENNZAHLEN AUF EINEN BLICK:

WKN	A2ATCW
ISIN	DE000A2ATCW4
ERTRAGSVERWENDUNG	AUSSCHÜTTEND
FONDSAUFLAGE	01.02.2017
AUSSCHÜTTUNG JE ANTEIL IN 2020 IN EUR	2,00



www.bibessen.de/aktienfonds



FOTO: VON ROMOLO TAVANI, SOLARSEVEN/SHUTTERSTOCK.COM

Rechtliche Hinweise: Dies ist eine Werbeunterlage und dient ausschließlich Informationszwecken. Ausführliche produktspezifische Informationen und Hinweise zu Chancen und Risiken der Fonds entnehmen Sie bitte den aktuellen Verkaufsunterlagen (wesentliche Anlegerinformationen, Verkaufsprospekt inkl. Anlagebedingungen sowie der letzte veröffentlichte Jahres- und Halbjahresbericht), die Sie kostenlos in deutscher Sprache über den Kundenservice der BANK IM BISTUM ESSEN eG (BIB) sowie im Internet unter www.bibessen.de, www.monega.de bzw. www.catella.de erhalten. Diese Dokumente bilden die allein verbindliche Grundlage für den Kauf der Fonds. Die Inhalte dieses Werbematerials stellen keine Handlungsempfehlung dar. Sie ersetzen weder die individuelle Anlageberatung durch die Bank noch die individuelle, qualifizierte Steuerberatung. Dieses Dokument wurde mit Sorgfalt entworfen und hergestellt, dennoch übernehmen weder die BIB noch die Monega Kapitalanlagegesellschaft mbH oder die Catella Real Estate AG eine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit.

MIKROFINANZIERUNG

STARKE FRAUEN IN PAKISTAN DIE KASHF FOUNDATION

Luis Pulido, Student der ISM Dortmund, hat statt eines Praktikums im Ausland zehn Wochen in der BIB-Auslandsabteilung gearbeitet. Hier lernte er eine Vielzahl von hoch engagierten und innovativen Mikrofinanzinstituten (MFIs) kennen. Die Kashf Foundation in Pakistan hat es ihm besonders angetan, wie er hier beschreibt:

In meine Praktikumszeit fiel auch der Welt-Frauentag am 8. März, der darauf hinweist, dass nicht überall auf der Welt Frauen genauso gleichberechtigt, gleich anerkannt oder gleich frei wie Männer in ihren individuellen Möglichkeiten sind. Besonders in Entwicklungs- und Schwellenländern haben Frauen oft erst gar nicht die Möglichkeit, sich für eine soziale oder wirtschaftliche Unabhängigkeit zu entscheiden. Häufig mangelt es an Bildung, finanziellen Sicherheiten und transparenten Abläufen. Am häufigsten aber fehlt das Verständnis, dass Frauen neben der Rolle der Hausfrau oder Mutter auch eine wichtige Position in Gesellschaft und Wirtschaft übernehmen können.

SDG, Ziel 5: Geschlechtergleichheit

Im Sinne des fünften Nachhaltigkeitsziels der Vereinten Nationen (SDG) setzt sich auch die BIB für die Geschlechter-Gleichheit ein und unterstützt mit ihrem Mikrofinanzgeschäft weltweit Organisationen, die zur Armutsbekämpfung beitragen und sich gegen soziale Ungleichheit stellen. In diesem Zusammenhang hat mich besonders das bereits im Jahr 1996 gegründete MFI Kashf Foundation in Pakistan nachhaltig beeindruckt.

Die Non-Profit-Organisation überzeugt mit ihrer solidarischen Dorf-Bank-Methodik (»Village Banking«), bei denen sie zur Armutsbekämpfung Mikrofinanz und nicht-finanzielle Dienstleistungen für einkommensschwache Haushalte einsetzt. Diese tragen maßgeblich zur Stärkung der Geschäftstätigkeit und der ökonomischen Bedeutung von Frauen in Pakistan

bei. So stellen bis heute, weit über die Jahre der Gründung hinaus, Frauen mit mehr als 80 Prozent den größten Kundenanteil.

Aus anfänglich fünfzehn Kundinnen mit einem durchschnittlichen Kredit von rund 80 US-Dollar wurden bis heute über 490.000 aktive Kreditnehmer und Kreditnehmerinnen – sowohl aus Großstädten als auch ländlichen Regionen Pakistans. Das Erfolgsgeheimnis der Kashf Foundation liegt in der Vereinfachung von Kreditprozessen und individuell an ihre Kundinnen angepasste Produkte. Darüber hinaus werden ausschließlich einkommensfördernde Kredite vergeben, mit dem Fokus auf Schaffung von nachhaltigen Arbeitsplätzen für das demographisch junge Pakistan. So konnte bis heute tausenden Frauen der Zugang zu einem ganzheitlichen Angebot an sich ergänzenden Finanzprodukten und Dienstleistungen eröffnet werden – für eine gestärkte Rolle der Frau im muslimisch geprägten Pakistan, zur Verbesserung ihres wirtschaftlichen Status und zur Unterstützung des weiblichen unternehmerischen Engagements.

»ausgezeichnete« Mikrofinanz mit Mehrwert

Mit einem Mikrokredit der Kashf Foundation in Höhe von rund 320 US-Dollar hat eine selbstständige Näherin mit geringem Einkommen die Möglichkeit, eine professionelle Nähmaschine und Stoffe zu erwerben und Angestellte zu beschäftigen. So sichert die Kashf Foundation mit den Krediten in Verbindung mit relativ kleinen monatlichen Tilgungen, den Vorteilen von Solidargemeinschaften und ergänzenden Schulungen zum Vermögensaufbau die Zukunft gleich mehrerer Frauen. Ergänzt werden die Kredite durch erschwingliche Versicherungen (Gesundheit, Hausrat, Sterbefall), Schulungen zum Vermögensaufbau und soziale Aufklärung in Form von Fernsehspots oder kleinen Filmserien in regionalen Medien.



FOTOS: KASHF



Für ihr Engagement erhielt die Organisation mehrfach internationale Auszeichnungen, zuletzt den »COVID-19 Action Award«. Neben der regelmäßigen »SMART Campaign«-Zertifizierung für Verbraucherschutz im Mikrofinanzsektor, welche auch von der BIB unterstützt wird, erhielt die Kashf Foundation 2016 den »European Microfinance Award« für ihre Bemühungen um dringend benötigte Schulförderprogramme in Pakistan.

Die Kashf Foundation ist ein beeindruckendes Erfolgsbeispiel für nachhaltige Investments mit hohem, sozialem Mehrwert. Das MFI stiftet mit der aktiven Förderung von Geschlechter-Gleichheit im stark männlich geprägten Pakistan Optimismus für die Zukunftsaussichten von Frauen.

Kashf Foundation

- Gründung 1996, Pakistan
- »kashf« = Wunder, (Selbst-) Verwirklichung
- Fokus auf Geschlechter-Gleichheit und Armutsbekämpfung
- über 490.000 aktive Kunden, davon mehr als 80 Prozent Frauen
- Projekte rund um Bildung, Emanzipation, Vermögensaufbau
- Kreditprodukte, rechtliche Beratung, Schulungen für Kunden, Versicherungen
- Agrar-, Textilsektor, sonstige Dienstleistungen



DIGITALISIERUNG

#WOMENDIGIT FRAUEN IN DER DIGITALEN TRANSFORMATION

Früher galt der Berufswunsch »irgendwas mit Computern« als typisch männlich. Heute kann die Digitalisierung gerade Frauen bei ihrer Karriere Vorschub leisten. Dr. Kira Marrs befasst sich am ISF München mit dem Thema Gender in der digitalen Transformation und erläutert unter dem Hashtag #WomenDigit, was dazu nötig ist.

Der erste Corona-Lockdown hat gezeigt, wie schnell wir in das klassische Rollenmodell zurückfallen können, wenn Schulen und Kitas geschlossen sind. Dabei wäre jetzt in der Pandemie genau die richtige Zeit für eine Weichenstellung, um den digitalen Push zu nutzen und die Arbeitswelt neu zu gestalten.

»Die Führungskultur im Management muss deutlich machen, dass Verfügbarkeit keine Leistung ist. Vielmehr müssen Verfügbarkeitsanforderungen so gestaltet sein, dass Karriere für Menschen mit sozialen Verpflichtungen möglich ist. Die Gretchenfrage, ob Unternehmen dieses Problem ernsthaft angehen, ist das Thema »Führen in Teilzeit.«

Dr. Kira Marrs vom ISF, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., und Projektleiterin von #WomenDigit weiß, dass dabei Digitalisierung und Gendergerechtigkeit konsequent zusammengedacht werden müssen.

Seit 2008 setzt sich ein Expertenteam aus Forschung und Wirtschaft für eine gendergerechte Arbeitswelt ein und macht die Fortschritte seit 2018 im Projekt www.womendigit.de öffentlich. Das Forscherteam des ISF arbeitet eng mit hochrangigen Expertinnen und Experten aus Vorreiterunternehmen, Verbänden und Gewerkschaften zusammen und identifiziert die Stellschrauben, die für die Förderung von Frauen und ihrer Karriere bewegt werden müssen. Gemeinsam mit Beschäftigten, Führungskräften, Personalverantwortlichen sowie InteressenvertreterInnen werden Konzepte erarbeitet, mit denen Frauen nicht nur von der Digitalisierung profitieren, sondern vielmehr zu Gestalterinnen der digitalen Arbeitswelt werden können.

Ein Strukturwandel ist erforderlich

Wenn Unternehmen strukturelles Neuland betreten wollen, stehen sie vor einem Paradigmenwechsel und müssen radikal umdenken. Dabei ist Frauenkarrieren zu fördern nicht nur eine große Chance für Unternehmen, sondern vielmehr unbedingt notwendig im Hinblick auf Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit. Auf der Website des Projekts www.frauen-in-karriere.de, das vom ISF München geleitet wird, heißt es hierzu: »Um das brachliegende Potenzial der Frauen zu nutzen, bedarf es eines ganzheitlichen Gestaltungsansatzes in den Unternehmen. Vereinzelt Maßnahmen – hier ein paar neue betriebliche Kinderbetreuungsangebote, dort eine Weiterbildung zur Gendersensibilität – verpuffen, wenn sie nicht in eine Gesamtstrategie eingebettet sind.«

Das Wissenschaftsteam stellt in diesem Zusammenhang drei Handlungsstränge in den Mittelpunkt:

■ Verfügbarkeitsanforderungen ändern

Die Führungskultur im Management muss deutlich machen, dass Verfügbarkeit keine Leistung ist. Vielmehr müssen Verfügbarkeitsanforderungen so gestaltet sein, dass Karriere für Menschen mit sozialen Verpflichtungen möglich ist. Die Gretchenfrage, ob Unternehmen dieses Problem ernsthaft angehen, ist das Thema »Führen in Teilzeit«.

■ Auswahlverfahren versachlichen

Es müssen bereichsübergreifende Talentpools zur Besetzung von Karrierepositionen etabliert werden. Diese sollten nach einheitlichen Kriterien und auf der Basis kollektiver Entscheidungen besetzt werden. Dabei ist es von besonderer Bedeutung, nicht einen bestimmten Karrieretypus zu favorisieren, sondern bewusst auf Diversität zu setzen.

■ Karrierewünsche bei Frauen wecken

Dabei kommt es vor allem auf die Modernisierung der Rahmenbedingungen an, um tradierte Verhaltensweisen zu verändern. Darüber hinaus ist insbesondere die gendersensible Gestaltung der Beurteilungs- und Potenzialgespräche von zentraler Bedeutung. Führungskräfte müssen verstehen lernen, dass Frauen anders Karriere machen als Männer. Vor allem aber müssen Potenzialgespräche ausgeweitet werden auf Frauen mit Familie, in Teilzeit und Beschäftigte, die älter als 40 Jahre sind.

Für die gendergerechte Umgestaltung von Unternehmensstrukturen gibt es aber keine Blaupause, und so setzt #WomenDigit auf betriebliche Praxislaboratorien: »Mit diesem neuen strategischen Instrument können Unternehmen den Aufbruch in die digitale Arbeitswelt in einem agilen Prozess, sozialpartnerschaftlich und gemeinsam mit den Beschäftigten meistern.«

➤ WWW.WOMENDIGIT.DE/WARUM-PRAXISLABORATORIEN/

Zur Person:

Dr. Kira Marrs forscht am ISF München zum digitalen Umbruch von Wirtschaft und Arbeit. Dabei richtet sie den Fokus auf die Förderung der Entwicklungschancen und Karriere von Frauen in der digitalen Arbeitswelt. Als eine der führenden Expertinnen auf diesem Gebiet setzt sie sich für eine neue, gendergerechte Arbeitswelt ein und gestaltet diese aktiv mit, indem sie auf praktische Veränderungen direkt in den Unternehmen setzt – etwa mit betrieblichen Praxislaboratorien in Vorreiterunternehmen. 2019 erhielt sie den 25-Frauen-Award »Frauen, die mit ihrer Stimme unsere Gesellschaft verändern« von Edition F, Zeit Online und dem Handelsblatt.

Einblicke in betriebliche #womendigit-Praxislaboratorien erhalten Sie hier:

➤ [HTTPS://WOMENDIGIT.DE/WERKSTATTBERICHTE/](https://womendigit.de/werkstattberichte/)

Weitere Einblicke in die Forschungsarbeit von Dr. Kira Marrs finden Sie hier:

➤ [HTTPS://WOMENDIGIT.DE/#AUFBRUCH-ZUR-GESTALTUNG/4](https://womendigit.de/#aufbruch-zur-gestaltung/4)

und auf der INQA-Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

➤ [HTTPS://INQA.DE/DE/WISSEN/VIELFALT/CHANCENGLEICHHEIT/CHANCENGLEICHHEIT-WOMEN-DIGIT.HTML](https://inqa.de/de/wissen/vielfalt/chancengleichheit/chancengleichheit-women-digit.html)

FOTO: INGO CORDES



STIFTUNGEN

KFD-STIFTUNG SANKT HEDWIG



»Ausgebrannte Mütter haben keine Lobby«

Die katholische Frauengemeinschaft lebt von einem intensiven Miteinander, besonders in Präsenzveranstaltungen. Hier hat die Pandemie zu großen Einschränkungen, aber gleichzeitig auch zu einem ungeahnten und gewinnbringenden Digitalisierungsschub geführt.

Die kfd-Stiftung ist eine Stiftung von Frauen für Frauen. Mit ihrer Arbeit trägt sie dazu bei, dass jede Frau und jedes Mädchen ihre Talente entfalten und ihren Weg gehen kann. »Vor einem Jahr waren wir noch überwiegend analog unterwegs«, erklärt die Geschäftsführerin Monika Kleinfenn, die auch die Geschäfte des eng mit der Stiftung verbundenen kfd-Diözesanverbands Köln leitet. Mit Beginn der Pandemie war ihr klar, dass schnelle digitale Lösungen her müssen, um den Kontakt zu den Frauen nicht zu verlieren. »Also haben wir uns in Windeseile digitalisiert. Unser Ziel war es, mit dem Versand von Newslettern und gesteigerten Social-Media-Aktivitäten die Öffentlichkeitsarbeit von Stiftung und Verband zu intensivieren und vor allem den Kontakt der Frauen aus den rund 400 Gruppen untereinander auf eine neue Ebene zu heben.« Zum Beispiel beim digitalen Aschermittwoch, der sonst im großen Rahmen stattfindet. »Natürlich kann man den Kern der sozialen Arbeit nicht digitalisieren«, weiß die Geschäftsführerin, »aber zum Beispiel bei der Koordination der ehrenamtlichen Helferinnen ist eine gut laufende digitale Plattform sehr hilfreich.«

Von Frauen für Frauen

Im Mittelpunkt der Stiftungs- und auch der Verbandsarbeit steht die Förderung von Frauen und Mädchen. So hat der Verband im letzten Jahr die Arbeit für Alleinerziehende vom Erzbistum Köln übernommen, bei der die Stiftung Projekte unterstützen will. Außerdem macht

sie sich in der Lobbyarbeit für Kurkliniken stark, die immer wieder in der Diskussion stehen – besonders jetzt im Zusammenhang mit Rettungsschirmen für Kliniken. Eine wichtige Arbeit, denn Monika Kleinfenn weiß: »Ausgebrannte Mütter haben keine Lobby.« Ein weiteres wichtiges Projekt widmet sich pflegenden Angehörigen: Hier unterstützt die Stiftung die KAG-Müttermgenesung im Erzbistum Köln beim Aufbau eines Beratungsdienstes, denn über neunzig Prozent aller häuslich Pflegenden sind Frauen. »Der finanzielle Aufwand für den Aufbau eines solchen Netzwerkes ist gar nicht so groß«, weiß Monika Kleinfenn, für die der Schlüssel zu Sozialengagement in einer kleinteiligen Förderung liegt. Ganz neu ist eine Initiative der kfd, bei der rund 20 pensionierte Lehrerinnen Schülerinnen und Schüler, die in Familien mit alleinerziehenden Elternteilen aufwachsen, kostenlos beim Homeschooling unterstützen. Ein gutes Netzwerk ist eben alles.



MONIKA KLEINFENN
IST GESCHÄFTSFÜHRERIN
DES KFD-DIÖZESAN-
VERBANDS KÖLN E.V.
UND DER KFD-STIFTUNG
ST. HEDWIG

FOTO: KFD-DIÖZESANVERBAND KÖLN E.V., JÖRG BROCKS

KONJUNKTUR UND KAPITALMARKT

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Das Jahr 2020 stand ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Dem Coronavirus sind bisher in diesem Jahr rund 1,8 Millionen Menschen zum Opfer gefallen. Damit ist die Situation zuallererst eine humanitäre Katastrophe. Aber auch wirtschaftlich hat die Pandemie weitreichende Folgen und erste Effekte, zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt sind diese bereits spürbar.

Unser Leben hat sich mit einem Schlag verändert. Viele Dinge, die bisher für uns selbstverständlich waren, fallen nun Einschränkungen zum Opfer, die Maske ist zum wichtigsten Begleiter geworden. Aber nicht nur im Alltag hat das Virus tiefe Spuren hinterlassen, auch die Kapitalmärkte und die Wirtschaft sind stark betroffen. So wurde der längste Konjunkturaufschwung durch Covid19 beendet – das haben nicht einmal Brexit, Handelsstreit und Co. geschafft. Allerdings haben positive Nachrichten und der Impfstart die Stimmung an den Märkten in den vergangenen Wochen spürbar verbessert.

Pandemie verschärft Probleme bei den Renten

Die Perspektiven von Staatsanleihen mit erstklassiger Bonität haben durch die Pandemie noch einmal einen deutlichen Dämpfer erhalten. Das ohnehin schon sehr niedrige Renditeniveau ist durch Corona noch einmal gesunken, vor allem für europäische Staatsanleihen. Mittlerweile werfen fast alle europäischen Staatsanleihen mit einer Laufzeit von zehn Jahren negative Renditen ab.

Aktuell ist das Thema Inflation an die Märkte zurückgekehrt und der »Reflation-Trade« ist in aller Munde. Eine zunehmende Inflationsdynamik – ausgehend von den USA –, große Fiskalpakete und das sinkende Infektionsgeschehen mit zunehmender Impfquote stehen dabei im Fokus. Der durch harte Lockdowns und drohende Insolvenzen entstehende Schaden wird derzeit ausgeblendet. Dies hat dazu geführt, dass das Renditeniveau im Februar 2021 deutlich zugelegt hat.

Dabei scheinen die »Loxit«-Erwartungen (Exit vom Lockdown) so etwas wie eine Wette auf die beschleunigte Abkehr von der ultra-expansiven Geldpolitik der Zentralbanken zu sein. EZB-Anleihekäufe sprechen für Renditen, die auf niedrigem Niveau verharren. Das

PEPP (Pandemic Emergency Purchase Programm) wird bis mindestens Ende März 2022 fortgeführt. Die EZB wird Anleihekäufe nur mit äußerster Vorsicht vermindern, somit ist der Aufwärtsspielraum der Renditen begrenzt.

DAX auf Höhenflug

Nach dem Kursrutsch im DAX Ende Oktober kannten die Märkte im November und Dezember nur noch eine Richtung – nach oben. Der DAX eilte von Rekord zu Rekord. Ausgelöst wurde diese Euphorie im Wesentlichen durch zwei Ereignisse: die Ablösung Donald Trumps und die Zulassung und Wirksamkeit verschiedener Impfstoffe. Für die Märkte gab es kein Halten mehr und der DAX stieg im Zeitraum von 30.10.2020 bis zum 31.12.2020 um 2.162 Punkte, etwa 19 Prozent. Dabei drängt sich die Frage auf, ob Aktien mittlerweile zu ambitioniert bewertet sind. »TINA« ist die Antwort und steht für »There is no alternative«. Dank massiver, langfristiger Zentralbankmaßnahmen werden Aktienmärkte wohl weiterhin unterstützt.

Ausblick und Fazit

Das Fundamentbild zeigt eine solide Basis für ein gutes Aktienjahr 2021. Das Geldvermögen der privaten Haushalte in Deutschland dürfte 2020 nach vorläufigen Berechnungen um 393 Mrd. Euro oder 5,9% gewachsen sein. Durch den niedrigen Aktienanteil im privaten Geldvermögen der Bundesbürger trugen Wertzuwächse bei Aktien wenig zum Vermögensaufbau bei. Da Zinsanlagen ebenfalls keine Erträge mehr abwerfen, erfolgte die Vermögensbildung hauptsächlich über die Sparquote. Dennoch erhöhte sich die Zahl der deutschen Aktionäre im vergangenen Jahr um 28 Prozent (2,7 Millionen) und verzeichnete somit den größten Zuwachs seit 20 Jahren. Mit einer Steigerung um fast 70 Prozent stellten die unter 30-Jährigen den stärksten Anstieg aller Altersgruppen dar. Auch haben viele Haushalte den Konsum aus Angst vor Einkommensverlusten eingeschränkt. Dieses Szenario dürfte sich in diesem Jahr mit einer nachlassenden Pandemiedynamik auflösen und dann sollten Nachholeffekte den Konsum deutlich beleben.

Das Umfeld ist für Aktien nahezu ideal, steigende Wachstumsdynamik trifft auf hohe Liquidität und steigende Unternehmensgewinne. Auch wir gehen von einem guten Aktienjahr 2021 aus. Jedoch sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass einige Bewertungen am Aktienmarkt schon recht abenteuerlich sind und die Gewinne der Unternehmen mit der bereits vorhandenen Bewertung auch Schritt halten müssen.

STAND: MÄRZ 2021

GESICHTER DER BANK

UNSERE NEUEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER



Christine Arning

Umwelt, Tierschutz und soziale Gerechtigkeit sind für die neue Kundenbetreuerin der Abteilung Kirchliche Einrichtungen ein Herzensanliegen. Daher war Christine Arning schon lange klar, dass es in der Bankenlandschaft eine Veränderung geben muss und sie einen Teil dazu beitragen möchte. Nach elf Jahren in der Kreditabteilung der Targobank wechselte sie darauf zur GLS Gemeinschaftsbank und schließlich zur BIB. Nebenher absolviert sie derzeit noch eine Weiterbildung zur Bankfachwirtin. Ihre recht knappe Freizeit verbringt die Katzenliebhaberin mit ihren zwei Katern, guten Freunden, Büchern oder Serien und entdeckt gerne neue Orte.



Bernhard Deiß

Bevor Bernhard Deiß zur BIB kam, hat er eine Ausbildung zum Bankkaufmann bei der GLS Bank absolviert und dort in der Organisation gearbeitet. Bei der BIB ist der 28-Jährige seit dem 1. Oktober 2020 im Team Prozesse & Organisation der Abteilung Unternehmensentwicklung im Einsatz. Seine Motivation: die internen Abläufe durch die Digitalisierung und Prozessoptimierung zukunftssicher mitzugestalten. Für den Freizeitsportler war es wichtig, weiterhin bei einem Institut zu arbeiten, das soziale und ökologische Werte in den Mittelpunkt stellt. Nebenberuflich studiert Bernhard Deiß Wirtschaftspsychologie im Master und verbringt seine Freizeit auf dem Rad, im Wasser oder in Joggingschuhen.



Kevin Klöfers

Der gelernte Bankkaufmann arbeitet seit Anfang Oktober in der Abteilung Kirchliche Einrichtungen als Firmenkundenbetreuer. Zuvor absolvierte der 30-Jährige ein berufsbegleitendes Studium und arbeitete bereits fünf Jahre im Firmen- und Unternehmenskundensegment der Volksbank Düsseldorf Neuss. Die BIB kennt Kevin Klöfers durch den bankenübergreifenden Berufsschulunterricht und er ist von der strategischen Ausrichtung und dem nachhaltigen Ansatz überzeugt. Daher hat er sich von Anfang an auf den lösungsorientierten Austausch mit den Kunden gefreut. In seiner Freizeit ist der sportbegeisterte Autofan Fahrsicherheitstrainer, Instruktor für Motorradfahr- und Rennstreckentrainings und fährt selbst Ausdauerrennen.



Andrea Konze

Als Hausbank ihres Ehemannes begleitete die BIB Andrea Konze bereits seit vielen Jahren. Nun wollte sie das FAIR BANKING-Prinzip als Mitarbeiterin »live« erleben und arbeitet seit Anfang Oktober in der Marktfolge. Andrea Konze war vorher fast 20 Jahre bei der Volksbank Bochum-Witten beschäftigt und bringt Erfahrungen aus der Baufinanzierung, dem Firmenkundengeschäft sowie dem Kreditmeldewesen mit. Als Mutter von zwei Teenagern ist sie mit ihrer Familie ehrenamtliche Gastfamilie im internationalen Schüleraustausch und den sportlichen Ausgleich zum Arbeitsleben holt sie sich beim Volleyball- und Tennisspielen.



Sarah Patzina

Zum 1. Februar wechselte Sarah Patzina von der Sparda-Bank West zur BIB. Sie wurde durch eine befreundete Mitarbeiterin auf die BIB aufmerksam und ist überzeugt von der fairen und nachhaltigen Einstellung der Bank. Die 25-Jährige freut sich besonders auf die Entwicklungsmöglichkeiten in der Betriebswirtschaftlichen Abteilung der BIB. In einer dreimonatigen Pause engagierte sich Sarah Patzina als Volunteer in einer Schule auf Sansibar, wo sie die Kinder insbesondere in Englisch unterrichtete. Am liebsten entdeckt sie neben der Arbeit neue Orte – aktuell allerdings nur neue Spazierwege.



Jacek Stanczyk

Als »Kind der Genossenschaft« war der Bankfachwirt seit seiner Ausbildung bei der Sparda-Bank West beschäftigt. Seit dem 1. Oktober verstärkt er nun die Privatkundenabteilung als Kundenbetreuer. Das Prinzip, die Kunden fair, transparent und verantwortungsvoll zu beraten, ist Jacek Stanczyk besonders wichtig. Darüber hinaus schätzt er die auf christlichen Wurzeln beruhende nachhaltige Geschäftspolitik der BIB und freut sich über die Weiterbildungsmöglichkeit zum ECOAnlageberater. Seine Freizeit verbringt der Familienvater am liebsten mit seiner Frau und den beiden Kindern oder joggt fernab des Familientrubels rund um das UNESCO-Welterbe Zollverein.



Philipp Zerres

Seit Anfang Oktober 2020 verstärkt Philipp Zerres das IT-Team in der Abteilung Unternehmensentwicklung. Er kannte die BIB bereits aus der Kundenperspektive und freut sich, dass er nun seine Kolleginnen und Kollegen als Systemadministrator unterstützen kann. Zuvor war er bei Valovis und der Deutschen Factoring Bank tätig. Sowohl als Kunde als auch als Mitarbeiter schätzt Philipp Zerres die nachhaltige Ausrichtung der Bank zusammen mit der gelebten sozialen Verantwortung. In seiner Freizeit beschäftigt sich der 34-Jährige mit Brettspielen oder besucht – wenn nicht gerade eine Pandemie wütet – Rock-Konzerte.

JUGEND UND AUSBILDUNG

VON DER PRINZESSIN ZUR INGENIEURIN

Prinzessin oder Astronaut, KFZ-Betrieb oder Erzieherin, Ingenieur- oder Geisteswissenschaften. Was nach veralteten Berufswahl-Klischees klingt, ist auch 2021 noch längst nicht überholt. Dabei wird mit verschiedenen Mitteln versucht, junge Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen.

Wenn die Dozentin Freudensprünge macht, weil sie in ihrem Kurs ein männliches Gesicht erblickt, kann man – beziehungsweise – frau sicher sein, dass es sich um ein Germanistik-Seminar handelt. In der Informatikvorlesung nähert sich hingegen die einzige Studentin auf der Suche nach einer Sitznachbarin der nächsten langhaarigen Person, die sich von vorne allerdings als Kommilitone entpuppt. Was man gern als stereotyp abstempeln würde, belegen die Zahlen seit Jahrzehnten.

Statistik belegt Stereotype

Das Statistikportal Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW zeigt jedoch auch Überraschendes. Oder hätten Sie gedacht, dass sich seit Erhebungsbeginn im Jahre 2000 die Zahl an Mathematik- und Naturwissenschaften-StudentInnen beinahe die Waage hält? Bleiben von den berühmt-berüchtigten MINT-Fächern also noch Informatik und Technik. Diese sind bei Frauen nach wie vor nicht sonderlich beliebt. Das Verhältnis von Ingenieursanwärtern zu -anwärterinnen beträgt an den nordrheinwestfälischen Fachhochschulen und Universitäten 75 zu 25 Prozent. In 20 Jahren hat sich der Frauenanteil in den Studiengängen nur um fünf Prozent gesteigert (Stand 2018). Dabei sind die Hochschulen bemüht, besonders Mädchen für technische Fächer zu begeistern.

Geschlechtergetrennte Lehre

Die Universität Duisburg-Essen veranstaltet jedes Jahr die SommerUNI SUNI, bei der Schülerinnen und Schüler ab 15 Jahren einen Einblick in Fachbereiche wie Wirtschaftsinformatik, Mechatronik oder Bauingenieurwesen erhalten. Unter dem Motto »Ladies first« und mit geschlechtergetrennten Veranstaltungen sollen besonders Mädchen für das Lernangebot gewonnen werden. Nach diesem Modell wurde an der HRW Mülheim der eigenständige Frauenstudiengang Maschinenbau geschaffen. Seit 2018 lernen die Studentinnen unter sich in kleinen Gruppen und vorurteilsfreier Atmosphäre die Grundlagen des Fachs. Dabei geht es keinesfalls darum, sie von dem männerdominierten Umfeld abzuschirmen oder um vereinfachte Prüfungen. Inhaltlich unterscheidet sich der Studiengang nicht von dem gemischt-geschlechtlichen, mit dem der Frauenstudiengang ab dem vierten Semester ohnehin zusammengelegt wird. Lediglich der Einstieg gestaltet sich persönlicher und soll Frauen ansprechen, die sich ohne diese Möglichkeit wohl gegen ein Ingenieurstudium entschieden hätten.

Die Zukunft ist heterogen

Es bleibt abzuwarten, ob sich die Bemühungen, Frauen für »Männerberufe« zu begeistern, irgendwann bemerkbar machen. Ein Aufbrechen der Rollenklischees wäre nicht nur wünschenswert, sondern ist durch den Wandel der Berufskulturen bereits unabdingbar. Studienfächer wie Bio- oder Sozio-technologie vereinen Fachkulturen, die bisher getrennt voneinander gearbeitet haben. Technikprodukte für bestimmte Gesellschaftsgruppen müssen schließlich von denselben auch bedient werden können. Und wer beispielsweise barrierefreie und seniorengerechte Wohneinheiten schaffen möchte, braucht neben dem fachlichen Bau-Wissen auch Erkenntnisse über die Bedürfnisse älterer Menschen. Hier kann der Bauingenieur noch viel von der Altenpflegerin oder Soziologin lernen. Dieses Wissen gilt es in Zukunft miteinander zu verbinden.

NACHHALTIGKEIT

ZIEL 5: GESCHLECHTERGLEICHHEIT



Ziel 5 formuliert die Erreichung der Geschlechtergleichstellung und die Befähigung aller Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung. Als Querschnittsthema findet die Geschlechtergleichstellung auch in anderen SDG Berücksichtigung. So bezieht sich ein Unterziel von SDG 1 (Keine Armut) auf das gleiche Recht von Frauen und Männern auf wirtschaftliche Ressourcen oder den Zugang zu Grundeigentum, bei SDG 4 (Hochwertige Bildung) geht es um gleiche Bildungschancen und bei SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) um die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen.

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein universelles Menschenrecht. Daher sind in Deutschland Frauen rechtlich gleichgestellt, auch wenn die praktische Umsetzung noch längst nicht abgeschlossen ist. Eine wichtige Voraussetzung für die Geschlechtergleichstellung stellt eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, für die zum Beispiel der Ausbau der Kinderbetreuung und veränderte Arbeitsmodelle notwendig sind.

Bei der BIB bauen wir in diesem Zusammenhang flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeitsplätze kontinuierlich aus. Zum Jahresende 2020 waren bei der BIB 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 42 in Teilzeit – meist Frauen. Damit ist auch in der BIB die gängige Rollenverteilung sichtbar. Junge Väter nutzen hingegen die Möglichkeiten des Elterngeldgesetzes, um sich die Kinderbetreuung mit der Partnerin zumindest vorübergehend zu teilen. Die Vergütung in der BIB erfolgt auf Basis der geltenden Tarifverträge, der Qualifikation, Erfahrung und der Aufgaben. Der Vergütung liegen die Anforderungen der Stelle zugrunde, sodass die Voraussetzungen für gleichen Lohn für gleiche Arbeit gegeben sind. Bei der BIB gibt es auch keine Abstufungen für Voll- oder Teilzeitverträge oder nach dem Geschlecht. Durch Elternzeiten erreichen Frauen die letzte Tarifstufe allerdings in der Regel später als Männer.

Im Juni vergangenen Jahres wurde ein Zwischenbericht zu den Auswirkungen von Corona auf die SDG veröffentlicht. Für das Ziel 5 wird hierin berichtet, dass die im Zuge der Pandemie weltweit eingeführten Maßnahmen auch negative Auswirkungen auf dieses Ziel haben. So beklagen gerade Frauen überproportional starke ökonomische Einbußen, da sie häufig in Niedriglohnsektoren arbeiten. Darüber hinaus verdeutlicht der Bericht eine Zunahme im Bereich der häuslichen Gewalt. Die Erreichung der SDG muss also auch weiterhin eine hohe Priorität haben, um hier negativen Effekten entgegenzuwirken.

VERSICHERER IM RAUM DER KIRCHEN

ALLEINE STARK!



FOTOS: VRK

Lina Olabi im Gespräch mit Frank-Michael Schumacher

Das Thema Altersarmut bei Frauen ist ein sehr reales, aber oft verdrängtes. Viele lähmt die Angst, etwas falsch zu machen. Nichtstun scheint der leichtere Weg, aber ist er das auf Dauer wirklich? Experten schätzen, dass in den nächsten 20 Jahren fast ein Drittel aller alleinlebenden Frauen kein Einkommen mehr haben werden, das für ihr tägliches Leben reicht. Eine erschreckende Prognose, zu der wir jemanden für »Sie« befragt haben, der sich auskennt: Frank-Michael Schumacher vom Versicherer im Raum der Kirchen möchte allen Frauen Mut machen, ihre Zukunft selbst in die Hand zu nehmen, um alleine stark und unabhängig zu sein.

Herr Schumacher, Sie beraten viele Ihrer KundInnen in persönlichen Gesprächen. Darunter sind auch oft alleinlebende Frauen. Von welchen Sorgen oder Ängsten hinsichtlich ihrer Absicherung im Alter hören Sie am meisten?

Sorgen und Ängste in Bezug auf eine Einkommenssicherung werden selten von den Frauen selbst mitgeteilt. Sie müssen erst im gemeinsamen Gespräch herausgefiltert werden. Versicherungsvermittler haben leider oft unbegründet den Ruf, erst an sich und dann an den Kunden zu denken. Diese Sorge haben insbesondere auch alleinstehende Frauen, wenn Entscheidungen anstehen.

Vielen ist die schwierige wirtschaftliche Lage im Alter bewusst, sie wird aber oft als eine gegebene Perspektive angesehen oder schlicht verdrängt. Dazu kommen die Unwissenheit über etwaige bereits bestehende Absicherungen und zukünftige Entwicklungen im Rahmen der Berufstätigkeit. Unsere Gespräche beginnen daher immer mit dem Aufbau einer vertrauensvollen Ebene.

Gibt es Ihrer Meinung nach bestimmte Berufsgruppen, die besonders von Altersarmut betroffen sein können?

Es wird besonders die Minijobberinnen oder geringfügig beschäftigten Frauen in allen Berufen treffen. Frauen mit unterbrochenen Beschäftigungszeiten oder Teilzeitmodellen haben einen deutlichen Nachteil. Gerade Frauen in anstrengenden Pflegeberufen oder Erzieherinnen arbeiten im letzten Berufsdrittel häufiger nicht mehr Vollzeit oder gehen vorzeitig in den Ruhestand. Fehlt in den sozialen Berufen dann die Leistung aus der Zusatzversorgungskasse, sieht es noch dramatischer aus.

Viele haben Bedenken, dass sich eine Altersvorsorge erst dann lohnt, wenn ein hoher Betrag im Monat zur Verfügung steht. Was sagen Sie dazu?

Ja, das ist eine verbreitete Meinung – und sie stimmt leider auch oft. Die Versorgungslücken sind vielfach groß. Wenn zwischen dem letzten Nettoeinkommen und der gewünschten Rente keine Lücke entstehen soll, sind die Beträge in der aktuellen Zinslage tatsächlich recht hoch. Das schreckt viele Frauen ab. Dennoch gilt wie immer im Leben: Selbst der Langsame ist schneller als der, der steht! Und für die Altersvorsorge gilt: Selbst wenig hilft mehr als gar nichts.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berufsleben schreitet in sehr langsamen Schritten voran. Wo liegen die Unterschiede bei der Altersabsicherung?

Bei den Arbeitgeberleistungen und Zulagen ist nach unserer Erfahrung insbesondere im sozialen und kirchlichen Arbeitssektor die Gleichstellung der Geschlechter gegeben. Ausnahmen in Spitzenpositionen mag es geben. Alleinstehende Frauen mit höheren Einkommensverhältnissen nehmen ihre Altersvorsorge in der Regel selbst in die Hand und sind einer Beratung gegenüber aufgeschlossen. Männer mit ähnlicher Karriereentwicklung sind da nicht unbedingt informierter oder besser abgesichert.

Grundsätzlich gilt: Je höher der Bildungsgrad, umso besser ist auch die Kenntnis über Vorsorgemöglichkeiten. Alle gesetzlichen Versorgungs-Systematiken zu verstehen, ist jedoch schwierig, weil sie sehr komplex sind. Und es wird fast unüberschaubar, wenn Kapitalanlagen und Versicherungen hinzukommen.

Laut einer Prognose der Bertelsmann Stiftung wird der Anteil der 67-jährigen alleinlebenden Frauen, deren Einkommen nicht zum Leben reicht, im Jahre 2036 auf knapp 28% ansteigen. Wie lässt sich Ihrer Meinung nach Altersarmut am besten vorbeugen?

Die aus unserer Sicht wichtigste Versicherungsart ist die Absicherung des Einkommens während des Berufslebens und die Sicherung des Einkommens im Alter. Die Altersvorsorge muss stufenweise erfolgen. Um in die obere Etage eines Hauses zu gelangen, springen wir ja auch nicht von der Haustür durch das offene Fenster ins dritte Obergeschoss.

Bedarfsermittlung und kundenbezogene Beratung sind hier der zielführende Ansatz, und dabei sind Gesetzgeber und Versicherer gleichermaßen in der Pflicht! Der Gesetzgeber stellt einen Vorsorgerahmen und appelliert gleichzeitig an die Eigenverantwortung. Das halten wir für richtig. Das Zusammenspiel zwischen Aufklärung und Information muss aber deutlich intensiviert werden.

Gleichzeitig müssen Arbeitgeber ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden. Regelmäßige Informationen an die Mitarbeiterinnen und natürlich auch Mitarbeiter sollten Standard sein, denn betriebliche Vorsorgesysteme sind eine Säule der Sicherung.

Im Kern ist bei der Vorsorge auf eine hohe Flexibilität zu achten. Sie muss zu jeder Lebenssituation passen und angepasst werden können. Das nächste Thema ist Zeit. Je früher mit einer Vorsorge gestartet wird, umso besser.

Bleiben Sie unabhängig und stark! Und nehmen Sie Ihre Zukunft in die Hände.

Wir als Versicherer im Raum der Kirchen begleiten Sie auf Ihrem Weg in die finanzielle Unabhängigkeit. Unser Team direkt hier in der Bank zeigt Ihnen, was Sie tun können. Sie erreichen uns unter 0201 2209 – 210.



FRANK-MICHAEL SCHUMACHER IST SEIT ÜBER 25 JAHREN FÜR DEN VERSICHERER IM RAUM DER KIRCHEN (VRK) TÄTIG UND BETREUT ALS FILIALDIREKTOR DAS WESTLICHE RUHRGEBIET UND DAS RHEINLAND.



DIE AUTORIN LINA OLABI LEBT IN BERLIN UND IST UNSERE NR. 1 ALS VRK-GASTBLOGGERIN. WÖRTER SIND IHRE LEIDENSCHAFT UND ANFANG 2017 HAT SIE DIESE ZUM BERUF GEMACHT. SEITDEM ARBEITET SIE ALS FREIBERUFLICHE JOURNALISTIN, AUTORIN & BLOGGERIN.



WWW.VRK.DE



WWW.VRK-BLOG.DE

NACHHALTIGKEITS-ABC

F – FRAUENQUOTE

Die Frauenquote wird immer wieder in unterschiedlichen Kontexten wie dem öffentlichen Dienst, der Politik oder der Wirtschaft diskutiert. Als Zweck der Einführung einer Frauenquote wird die Chancengleichheit für Frauen und Männer in dem entsprechenden Bereich angeführt, um Diskriminierung vorzubeugen und Frauenrechte zu stärken. In ihrer sozialen Dimension passt die Frauenquote also zum Begriff der Nachhaltigkeit.

Befürworter sehen in der Frauenquote eine Möglichkeit, um etablierte Strukturen aufzubrechen und dadurch für eine Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sorgen. Es wird bemängelt, dass sich die bestehenden Strukturen ohne eine Quote nicht oder nicht schnell genug verändern.

Kritiker hingegen sehen in einer Frauenquote Probleme der Stigmatisierung; etwa beim Begriff der »Quotenfrau« oder bei Frauen, die freiwillig auf berufliche Fortentwicklung verzichten. Ein weiteres Argument ist die Einschränkung der Vertragsfreiheit, wenn eine Quote in der Privatwirtschaft eingeführt wird.

Einig sind sich Befürworter und Kritiker jedoch in ihrer Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In den aktuellen Diskussionen setzen sich zuletzt häufig die Befürworter durch. Seit 2015 besteht in Deutschland eine Frauenquote in Höhe von 30 Prozent für die Besetzung von Aufsichtsräten großer Unternehmen. Anfang Januar hat sich die Bundesregierung auch für die Besetzung von Vorständen mit mindestens drei Mitgliedern, etwa in börsennotierten Unternehmen, auf eine Frauenquote von 33 Prozent geeinigt. Die Ankündigung der Chefin der US-Technologiebörse Nasdaq hat überdies für Aufregung gesorgt. Sie hatte bei der US-Börsenaufsicht einen Antrag eingereicht: bei den 3.300 im Index gelisteten Unternehmen soll zukünftig mindestens ein Vorstandsmitglied eine Frau sein. Falls ein Unternehmen dies nicht erfüllt, müsse es sich dafür rechtfertigen und kann aus dem Index ausgeschlossen werden.

MARIA 2.0

»MARIA, IHM SCHMECKT'S NICHT!«

Und das ist auch gut so. Endlich nimmt die Initiative Maria 2.0 so richtig Fahrt auf und bringt die männerdominierte Struktur der Kirche ins Wanken.



»Das Weib verhält sich zum Manne wie das Unvollkommene und Defekte zum Vollkommenen«, konstatierte Thomas von Aquin einst. Eine Einstellung, die sich über die Jahrtausende in der katholischen Kirche halten sollte. Und dann kam Maria 2.0 ...

Hinter den Meldungen »Papst ändert Kirchenrecht zugunsten der Frauen« von Anfang Januar verbirgt sich nicht mehr als die Legitimierung einer vielerorts längst umgesetzten Praxis: Sie können nun offiziell als Lektorin, Kommunionhelferin oder Messdienerin beauftragt werden.

Mehr als eine halbe Million Menschen sind 2019 aus der katholischen Kirche ausgetreten –

»OH, MARIA, HILF!«

<https://thesen-maria-2-0.jimdosite.com/>



»Unsere Forderungen sind so radikal und revolutionär, wie Jesus eigentlich war. Nur hat die Kirche einen Salto rückwärts gemacht und in zweitausend Jahren ein Machtsystem etabliert, das Menschen schädigt und das nicht gerecht ist.«

MARIA MESRIAN, THEOLOGIN, AKTIVISTIN VON MARIA 2.0, FÜNFACHE MUTTER UND DER ÜBERZEUGUNG »AN DIESEM TISCH IST JEDE* R WILLKOMMEN«



FOTO: MARIA MESRIAN



www.youtube.com
 » Wie weiter in der katholischen Kirche?
 » ZDFheute live mit Carolin Kebekus und Maria 2.0



FOTO: MORITZ KUNSTER

»Für mich ist es ein riesiges Rätsel, warum man nicht das Engagement dieser Frauen nutzt. Euer Laden geht den Bach runter, und da stehen schlaue, hochintelligente, studierte Frauen, voller Liebe für ihre Kirche und wollen helfen.«

CAROLIN KEBEKUS IN »LAUDATO S'IE«. DIE COMEDIENNE IST ZWAR AUS DER KIRCHE AUSGETRETEN, BETRACHTET SICH ABER NACH WIE VOR ALS KATHOLIKIN UND UNTERSTÜTZT DIE FORDERUNGEN VON MARIA 2.0.



www.ardmediathek.de
 » Carolin Kebekus » Maria 2.0

»Wenn Katholikinnen für Gleichberechtigung streiten, dann verlangen sie etwas, das ihnen zu Unrecht vorenthalten wird. Sie müssen nicht Klerikern dafür dankbar sein, dass sie Messdienerinnen, Pastoralreferentin und Führungspositionen-coachingteilnehmerin sein dürfen.«

CHRISTIANE FLORIN, POLITIKWISSENSCHAFTLERIN, JOURNALISTIN UND BUCHAUTORIN MACHT SICH AUCH IN IHREM BLOG FÜR »DIE LÄSTIGEN WEIBER VON MÜNSTER«/MARIA 2.0 STARK.

www.weiberaufstand.com
 » Die lästigen Weiber von Münster



LITERATURTIPPS:

CHRISTIANE FLORIN:
 »Weiberaufstand« und »Trotzdem!
 Wie ich versuche, katholisch zu bleiben«



LISA KÖTTER
 »Schweigen war gestern
 Maria 2.0 – Der Aufstand der Frauen in der katholischen Kirche«



FOTO: LISA KÖTTER

FOTO: ANTJE SIMON



Dipl.-Bibl. Vera Steinkamp
LEITERIN MEDIENFORUM DES
BISTUMS ESSEN

Medientipps

Nur eine Frau. Drama – ca. 92 Minuten. 2019 (Deutschland)

Regie: Sherry Hormann. Produzentin: Sandra Maischberger. Preis: 12,49 Euro

Der Film beruht auf einer wahren Begebenheit. Im Jahr 1998 verlässt die 15-jährige Aynur das Gymnasium, weil sie auf Wunsch ihrer Eltern in der Türkei verheiratet werden soll. Doch schon kurze Zeit nach der arrangierten Ehe, stellt sich heraus, dass ihr Mann gewalttätig ist. Aynur beendet die Ehe und flüchtet hochschwanger zurück zur Familie nach Berlin. Die Trennung von ihrem Ehemann stößt jedoch auf großen Widerstand ihrer Familie, die nun glaubt, dass ihre Tochter Schande über sie gebracht habe. In der Dreizimmerwohnung, in der ihre Eltern mit neun Kindern leben, wird Aynur mit ihrem Baby in der Abstellkammer untergebracht. Ab jetzt entscheidet sich Aynur jedoch, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Ihr »westlicher« Lebensstil missfällt ihren Brüdern allerdings so sehr, dass sie ihre Schwester immer wieder beschimpfen. Schließlich zieht Aynur mit ihrem Kind zu einer Freundin, beginnt eine Lehre, geht abends tanzen, legt das Kopftuch ab und lernt ihre große Liebe Tim kennen. Obwohl sie immer wieder zu ihrer Familie Kontakt sucht, um den Konflikt zu lösen, wird sie dennoch von ihrem ältesten Bruder weiterhin beschimpft und bedroht. Diese angespannte Situation erträgt ihr Freund Tim nicht und trennt sich schließlich von ihr. Nachdem Aynur aus Sicht ihrer Brüder den »wahren Weg« immer mehr verlassen hat, entscheidet sich schließlich der jüngste Bruder, seine Schwester zu töten und erschießt sie auf offener Straße.

»Nur eine Frau« ist keine Opfergeschichte, sondern die Geschichte einer selbstbewussten jungen Frau, die sich von familiären Traditionen unabhängig macht und genau weiß, wie sie leben will. Dieser hervorragend inszenierte Film lässt beim Schauen nicht selten den Atem stocken, da er auf sehr intensive und sensible Weise die Fragen von Schuld und Verantwortung im Kontext eines »Ehrenmordes« stellt.

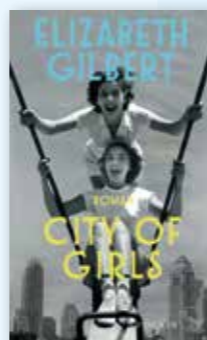


Gilbert, Elizabeth: City of girls.

Frankfurt a.M.: S. Fischer 2020, 490 Seiten, ISBN 978-3-10-002476-3, Preis: 16,99 Euro

Nach dem Rausschmiss aus dem College wird die 19-jährige Vivian von ihren konservativen Eltern im Sommer 1940 zu ihrer Tante Peg in Manhattan geschickt, die dort ein Theater betreibt. Für dieses, das auf seichte Revuen für die Arbeiterklasse spezialisiert ist und wo Revuegirls und drittklassige Schauspieler auftreten, soll Vivian Kostüme nähen. Doch schon nach zwei Wochen bei ihrer Tante Peg verändert sich das Leben für das verwöhnte junge Mädchen aus gutem Hause komplett. Tagsüber näht Vivian Kostüme für die ständig wechselnden Shows und nachts stürzt sie sich voller Begeisterung in das glitzernde Leben der 1940er Jahre von New York City. Mit den Revuegirls zieht sie wild und ungehemmt durch Bars und Clubs, wo sie insbesondere mit ihrer Freundin, dem Revuegirl Celia, zahlreiche glamouröse und amouröse Abenteuer erlebt. Als sich eine ihrer Affären jedoch zum öffentlichen Skandal auswächst, bricht die schillernde Welt des jungen Mädchens zusammen und holt sie auf brutale Weise in die Wirklichkeit zurück. In dieser Zeit, als der Zweite Weltkrieg auch die Vereinigten Staaten erreicht, wird Vivian plötzlich der Wert wahrer Freundschaften hinter den früher so vordergründig funkelnden Fassaden bewusst, so dass sie beginnt, für sich und ihre Freunde Verantwortung zu übernehmen. Doch erst nach vielen Jahren begreift sie, was wirklich geschehen ist und schreibt als hochbetagte Frau schließlich all ihre Erlebnisse auf.

Dieser fesselnde Roman besticht durch eine witzig und rasant gestaltete Handlung sowie durch spritzige und manchmal geradezu übermütige Dialoge ohne die zeitgeschichtlichen Kontexte auszublenden. Er ist ein Plädoyer für weibliche Selbstbestimmung und sexuelle Freiheit. Die Autorin erzählt auf mitreißende Weise und zeichnet ein wunderbares Bild starker, selbstbewusster Frauen, die gestärkt durch ihre Freundschaften und unabhängig von gesellschaftlichen Zwängen, ihr Leben in die Hand nehmen.



BIB VOR ORT

GENERALVERSAMMLUNG



Unsere Generalversammlung 2020 fand aufgrund der Pandemie digital statt. Natürlich wären wir unseren Mitgliedern, Kunden und Partnern lieber persönlich begegnet, aber die Sicherheit und Gesundheit aller Beteiligten geht nun einmal vor. Wir freuen uns, dass diese digitale Premiere so gut bei Ihnen angekommen ist und störungsfrei verlief. Daher werden wir unsere Generalversammlung auch in diesem Jahr wieder digital durchführen.

BITTE VORMERKEN
BIB GENERALVERSAMMLUNG 2021
DIENSTAG, 15. JUNI 2021, 10 UHR



EIN STERNCHEN FÜRS GENDERN?

LIEBE LESER*INNEN,

hier kommt zur Themen-Einstimmung eine kleine Geschichte, die im Netz kursiert:

Ein Vater fährt mit seinem Sohn im Auto. Sie verunglücken und der Vater stirbt noch an der Unfallstelle. Der Sohn wird schwer verletzt in ein Krankenhaus eingeliefert. Ein Chirurg eilt herbei, tritt an den OP-Tisch heran, wird kreidebleich und sagt: »Ich bin nicht im Stande zu operieren. Dies ist mein Sohn.«

Wie kann das sein, wo der Vater doch verstorben ist? Ganz einfach: Bei dem Chirurgen handelt es sich um die Mutter des Jungen. An dieser Stelle wäre es natürlich sinnvoll gewesen, die weibliche Form »Chirurgin« zu verwenden. Nicht umsonst hat der Duden gerade erst weibliche Formen, wie zum Beispiel »Ärztin«, als eigene Einträge aufgenommen, statt sie als Abwandlung hinter die männliche Form zu setzen.

Eine gendergerechte Sprache hat also für das Verständnis bestimmter Inhalte große Vorteile. Und immer mehr halten etwa die Großschreibung unbestimmter Artikel (eineR, einE, eineN), das Binnen-I (LeserInnen) und der Doppelpunkt (Leser:innen) Einzug in unsere geschriebene Sprache. Gerade letzteres findet man vermehrt auch beim gesprochenen Wort, etwa den großen Fernseh-Nachrichten-Formaten, bei denen das gesprochene Gendersternchen zu ungewohnten Sprechpausen führt. Und so ganz überzeugt wirken die Sprecher auch noch nicht. Die Neutralisierungsform (Teilnehmende, Mitarbeitende), die eine größtmögliche Gleichberechtigung aller Geschlechter hervorbringen soll, hat sich hingegen bereits weitgehend durchgesetzt. Aber was macht das mit unserer Sprache? Nimmt es ihr nicht auch das Persönliche?

Eine gendergerechte Sprache kann und soll aber viel mehr, als das inhaltliche Verständnis zu fördern. Sie soll vor allem dazu beitragen, Diskriminierungen zu verhindern. Dazu gibt die GFGK, Gesellschaft für gerechte Kommunikation mbH, auf ihrer Website www.fairlanguage.com praktische Tipps zur Umsetzung.

Der Tagesspiegel kontert hingegen: »Gendern macht die Diskriminierung nur noch schlimmer. [...] Der Weg zu Gleichheit ist Gleichheit. Wer will, dass Männer und Frauen gleich behandelt werden, der muss sie gleich behandeln und das heißt, sie gleich zu benennen.« *

Sie sehen, was als kleines Sternchen begann, wirbelt unseren Sprach-Kosmos ordentlich durcheinander. Auf dem Weg zu einer diversen Gesellschaft wird es aber wichtig sein, die Sprache immer wieder anzupassen und damit auch den Gender-Gap zu überwinden.

*DEN GANZEN ARTIKEL FINDEN SIE HIER:

WWW.TAGESSPIEGEL.DE › KULTUR ›
DEUTSCHLAND IST BESESSEN VON
GENITALIEN: GENDERN MACHT DIE
DISKRIMINIERUNG NUR NOCH SCHLIMMER



WIR SIND FÜR SIE DA

KIRCHLICHE EINRICHTUNGEN

Region Essen	Herbert Gabriel	0201 2209-427
	Michael Kelbch	0201 2209-429
	Dirk Menden	0201 2209-496
Region Mitte	Martin R. Rothe	0201 2209-428
	Kevin Klöfers	0201 2209-498
Region Nord/Ost	Dietmar Kühlmann	0201 2209-562
	Kevin Klöfers	0201 2209-498
Region West	Michael Tigcheloven	0201 2209-421
	Dirk Menden	0201 2209-496
Region Süd	Norbert Englert	0201 2209-495
Region Bayern	Bruno Höfter	0201 2209-492
Betreuung		
Krankenhäuser	Peter Maraun	0201 2209-565
	Katrin Meyer	0201 2209-494
Fax		0201 2209-200
E-Mail		vorname.nachname@bibessen.de

PRIVATKUNDEN

Telefon		
Beratung/Fragen zu Konten		0201 2209-220
Beratung/Fragen zu elektronischen Bankdienstleistungen		0201 2209-230
Fax	0201 / 2209-221	
E-Mail	pk@bibessen.de	
Öffnungszeiten	Mo. – Mi.	9.00 – 16.00 Uhr
	Do.	9.00 – 17.30 Uhr
	Fr.	9.00 – 15.00 Uhr
Beratungszeiten	Mo. – Do.	8.00 – 20.00 Uhr
	Fr.	8.00 – 15.00 Uhr
Internet		www.bibessen.de
Bankleitzahl		360 602 95
BIC-Code		GENODED1BBE

Sie möchten die Kundenzeitschrift der BIB künftig ausschließlich per E-Mail erhalten? Dann bestellen Sie die elektronische Version unter:

www.bibessen.de/magazin

BIB – BANK IM BISTUM ESSEN eG
Gildehofstraße 2
45127 Essen

Tel.: 0201 2209-0
Fax: 0201 2209-200
info@bibessen.de
www.bibessen.de

ISSN 2194-2528 // Ausgabe 01.2021

FOTO: CAVAN-IMAGES / SHUTTERSTOCK.COM

WAS UNS ANTREIBT:

FAIR BANKING

*ökonomisch.
sozial.
ökologisch.*

**VERANTWORTUNG
ÜBERNEHMEN –
NACHHALTIG HANDELN**