

Andachten und Interviews

# Frauen-Monat März 2023

Gott sieht mich  
und meine Arbeit



## Impressum

Herausgeber: Evangelischer Verband Kirche–Wirtschaft–  
Arbeitswelt e.V. (KWA) und der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt  
Bayern (kda Bayern)

Presserechtlich verantwortlich:  
Dr. Axel Braßler, KWA  
Prof. Dr. Johannes Rehm, kda Bayern

Redaktion:  
Nina Golf, kda Bayern  
Annelies Bruhne, KWA  
Lisa Schürmann, kda Bayern

Satz und Layout:  
Angela Haubrich, KWA

copyright: kwa/kda2023

Fotos: Titel: canva,  
S.6 Sasin Tipchai Pixabay,  
S.8 KDA Nordkirche,  
S. 14 paint kda canva  
S.16 canva  
S. 20 edu-lauton Unsplash  
S. 22 canva  
S. 28 Nadja Donauer und Gerd Altmann, Pixabay  
S. 30 Terry J von Getty Images, canva  
S. 35 Juganov via Canva  
S. 37 Zeichnung\_RCoco\_Material

[kwa/frauenmonat.de](http://kwa/frauenmonat.de)



[kda-bayern/frauenmonat](http://kda-bayern/frauenmonat)



# Inhaltsübersicht

- 5 Vorwort
- 6-7 Andacht – Unser Vorsatz für 2023:  
Einen Realitätscheck durchführen
- 8-13 Interview – Betriebsratsarbeit – die DNA  
des Kirchlichen Dienstes in der  
Arbeitswelt der Nordkirche
- 14-15 Andacht – Take Care!
- 16-19 Interview – Pfandflaschen sammeln ist  
kein Rentenkonzept
- 20-21 Andacht – „Du bist Gott und siehst mich“  
und mein unerhörtes NEIN
- 22-27 Interview – In Vielfalt geeint? Ein  
Frauenblick auf Europa
- 28-29 Andacht – Der ganz normale Wahnsinn –  
Siehst Du ihn?
- 30-34 Interview – Die Wiege des kda war die  
Frauenarbeit
- 35-36 Andacht – Jetzt ist die Zeit. Ein Plädoyer  
für weibliche Führung
- 37-39 Andacht – „Immer ich!“  
Von Rollenerwartungen und  
Gerechtigkeit

**„Du bist ein Gott, der mich sieht.“**

Genesis, Kapitel 16, Vers 13

Jahreslosung 2023



## Frauenmonat März 2023: Gott sieht mich und meine Arbeit

Die Jahreslosung für 2023 lautet: „**Du bist ein Gott, der mich sieht.**“ Sie steht im Buch Genesis in Kapitel 16, Vers 13. Die Losung macht Mut – in doppelter Hinsicht.

Zum einen ist der Vers ein Ausspruch, den eine Frau in ihrem Gebet macht. Zum anderen ist es eine Ermutigung: **Gott sieht MICH!** Gott erkennt mich, so wie ich bin. Dann darf ich mich auch zeigen und muss keine Scheu haben, gesehen zu werden.

*Wir wünschen uns, dass alle Frauen sich die Jahreslosung 2023 zu eigen machen können und sich gesehen fühlen – auch bei ihrer Arbeit, in ihrem Beruf und ihrer Karriere.*

Bundesweit sind für die kirchlichen Dienste in der Arbeitswelt 120 Männer und Frauen mit unterschiedlichen Schwerpunkten und vielfältigen Arbeitsmethoden im Einsatz.

Rund die Hälfte von ihnen sind Frauen. Als Pfarrerinnen, Diakoninnen, Sozialpädagoginnen und Wissenschaftliche Referentinnen gestalten sie die inhaltliche Arbeit des KDA. Im Auftrag der jeweiligen landeskirchlichen Dienste besuchen sie Betriebe, schulen Betriebs-, Personalräte und MAVen, beraten Menschen mit Konflikten in der Arbeitswelt, rufen sozialpolitische Initiativen ins Leben, halten Vorträge, moderieren bei Konflikten am Arbeitsplatz, erstellen Expertisen, sind in vielen Netzwerken unterwegs.

*Im Frauenmonat März 2023 lassen wir kda-Frauen zu aktuellen Problemen in der Arbeitswelt und von ihren Erfahrungen, größeren und kleineren Katastrophen, Freudenmomenten und ihrem Engagement für eine bessere Arbeitswelt berichten.*

**Aber auch unser Glaube soll nicht zu kurz kommen!**

Herzlich,

Nina Golf und Lisa Schürmann, kda Bayern  
Annelies Bruhne und Angela Haubrich, KWA Hannover

# Andacht: Unser Vorsatz für 2023: Einen Realitätscheck durchführen

ANDACHTEN



FRAUEN-MONAT MÄRZ  
DU BIST EIN GOTT, DER MICH SIEHT  
GENESIS 16,13



1. März 2023, Die Jahreslosung für 2023 lautet „Du bist ein Gott, der mich sieht“ (Gen.16,13). In der Geschichte erfährt die Magd Hagar Zuspruch und Stärkung durch Gott. Uns hat dieser biblische Satz Hagars ermuntert, einen Realitätscheck durchzuführen.

Ja, wir sind zwei gestandene Frauen und machen unsere Arbeit auch wirklich gut, wenn da nicht unsere „inneren Kritiker“ wären: Alte Bekannte, die wir beiden nur zu gut kennen und die sich wohl aus jahrelang erlernten Mustern und unseren inneren „Glaubenssätzen“ zusammensetzen.

„Ich bin nicht gut genug“, „Ich kann niemandem trauen.“, „Ich darf keine Fehler machen.“, „Nur, wenn ich etwas leiste, werde ich geliebt.“, „Ich muss alles alleine schaffen“, „Ich darf anderen nicht zur Last fallen.“

Frauen wie wir bewerten sich im Berufsleben zu kritisch – das bestätigen Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie der Internationalen Hochschule Bad Honnef – Bonn:

Frauen bewerten ihre Stärken selbst weit niedriger als ihr direktes Umfeld diese einschätzt. Die Studie bestätigt damit den seit Langem kritisierten Gender-Gap in Bezug auf die Selbsteinschätzung beruflicher Leistungen von Frauen.

**Also auf zum Realitätscheck!**

Hinterfragen wir mal unsere inneren Kritiker. Natürlich ist es gut und wichtig, Risiken vernünftig abzuwägen. Aber wenn Bedenken uns davon abhalten, unsere Meinung zu sagen, die Schuld auch mal bei anderen zu suchen oder eigene Erfolge zu feiern, dann sind wir eindeutig zu hart mit uns selbst. Und hindern uns daran unsere Träume zu verwirklichen.

Antworten wir in diesen Situationen unseren alten Bekannten doch mal mit den Worten:

**„Wer sagt eigentlich, dass ich das nicht schaffe?“**

Uns beiden hilft der gemeinsame Austausch, um unsere beruflichen Kompetenzen realistisch einzuschätzen und unsere Leistung selbst zu sehen und somit unser Licht nicht unter den Scheffel zu stellen.

Der Arbeitsmarkt wartet auf gut ausgebildete Frauen. Also traut euch was zu! Auch aus Unternehmenssicht ist es sinnvoll, das Potenzial der Frauen anzuerkennen, zu fördern und ihre Selbstwahrnehmung positiv zu verstärken, da sie sonst im Wettrennen um Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt verlieren.

Also ran an den Realitätscheck: Blinder Fleck – Check und weg! Falsche Bescheidenheit – Check und weg! Karriereträume – Check! Wir haben Chancengleichheit verdient und sind beruflich so begehrt wie nie!

**Gott sieht uns und all unsere Gaben.**

**Dagmar Eck, Referentin für Arbeitswelt und Politik, Evangelische Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft. Sie und ihre Kollegin Silke Scheidel arbeiten für die Evangelische Kirche der Pfalz. <https://www.evangelische-arbeitsstelle.de>**



# Interview: Betriebsratsarbeit – die DNA des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt der Nordkirche



Interview zum Frauenmonat März 2023: Bereits seit 40 Jahren gibt es für Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen beim KDA der Nordkirche ein besonderes Angebot: Die KDA-Betriebsrätetreffen. Die Begleitung von Interessensvertretungen wie auch die Durchführung dieser Treffen liegt rein in „weiblicher Hand“. Für den „Frauenmonat im März 2023“ befragten wir dazu Maike Hagemann-Schilling, Angelika Kähler, Heike Riemann, Kathleen Schulze, Referentinnen in der Nordkirche.

**„Die Arbeit mit und für Betriebsrät\*innen, Personalrät\*innen und Mitarbeitervertretungen gehört zur DNA des KDA“. So ein Zitat. Wie meint ihr das?**

**Heike Riemann:** Dieses Angebot, sich branchenübergreifend, bei Bedarf auch vertraulich, aber immer informativ und sich gegenseitig unterstützend zu treffen, gibt es kontinuierlich bereits seit 40 Jahren. Das ist mehr als die Hälfte unserer Existenz. Gerade haben wir unser 70jähriges Jubiläum gefeiert. Das große Interesse zeigt, es gibt Bedarf.



**Angelika Kähler:** Zusätzlich organisieren wir Fachkonferenzen. Für beide Formate stammen die Themen oft von den Teilnehmenden. Wir greifen diese Anregungen auf und fragen regelmäßig, wie es den Betriebsrät\*innen selbst eigentlich geht. Das erstaunt sie oft, finden wir aber wichtig. Und wir merken immer wieder: Als kirchliche Mitarbeiterinnen haben wir einen anderen Zugang zu ihnen als beispielsweise die Gewerkschaften. Dort spielen Verhandlungs- und Kampfmodi eine größere Rolle.

**Kathleen Schulze:** Zurzeit bereiten wir die nächsten beiden Betriebsrätetreffen und einen Fachtag für Interessensvertretungen vor. Dabei merken wir deutlich: Der Arbeitskräftemangel und die damit verbundenen Überlegungen, wie man Mitarbeiter\*innen gewinnt und behält, sind auch aktuelle Themen für die Interessensvertretung: Wie sind sie in die Personalplanung eingebunden, z.B. oder auch, wie können Firmen auf private Verpflichtungen von Mitarbeitenden gut eingehen. Das sind Themen, die uns auch in der übrigen KDA-Arbeit beschäftigen. Der Austausch mit den Betriebsrät\*innen ist deshalb für uns wichtig.

### Wie würdet Ihr Eure weitere Arbeit mit Betriebsrät\*innen beschreiben?

**Kathleen Schulze:** Unsere Zusammenarbeit geht über die oben genannten Veranstaltungen hinaus. Es ist eine gute Kooperation in beide Richtungen. Wir gehen in den Austausch, wir informieren, wir sind Ansprechpartnerinnen, wenn es Probleme gibt, und wir stehen vor den Toren der Betriebe bei Streiks und Protesten – im Gegenzug stehen uns die Betriebsrät\*innen als fachkundige Referent\*innen für Veranstaltungen oder bei Gottesdiensten zur Verfügung und geben uns Einblicke in die Arbeitswelt. Wir organisieren auch Betriebsbesuche z.B. für Pastor\*innenkonvente, so dass diese einen Einblick in aktuelle Arbeitsthemen erhalten und mit den Menschen im Betrieb ins Gespräch kommen können. Das funktioniert, weil die Kontakte teilweise bereits über Jahre bestehen.

**Maike Hagemann-Schilling:** Zunehmend weiten wir dieses Angebot auch nach Schleswig-Holstein aus, auch dort sind wir gut vernetzt. In einem meiner Schwerpunktbereiche, dem der Gesundheit und Pflege, brennt es zurzeit besonders und es folgt eine Klinik-Insolvenz nach der anderen. Da ist es uns wichtig zu zeigen, „wir sehen euch und stehen an eurer Seite“.

**Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern bei euren Veranstaltungen für Betriebsräte?**

**Wen spricht ihr an, Männer oder Frauen?**

**Heike Riemann:** Beide! Nach wie vor haben viele Menschen beim Stichwort Betriebsrat einen erfahrenen, gestandenen Mann vor Augen, der im Laufe seiner Arbeit vielleicht auch etwas gnadderig und bärbeißig geworden ist. Wir haben einen breiten Verteiler aus Großunternehmen und vielen kleineren Betrieben, auch Mitarbeitervertretungen aus der Kirche sind darunter, und wir können dieses Bild so nicht bestätigen. Wir erleben eine hohe Professionalität in der Sache und in der Hinwendung zu Kolleginnen und Kollegen und wir haben viele Frauen mit dabei. Von den aktuellen 27 Anmeldungen zum nächsten Treffen sind z.B. 17 von Frauen

**Angelika Kähler:** Die Entwicklung weg von der Produktionsarbeit hin zu mehr Dienstleistung ist ja ein langfristiger Trend. Das verändert natürlich auch die Zusammensetzung der Interessensvertretungen und deren Themen. Im Bereich Gesundheit zum Beispiel, weg von Arbeitsschutz wegen Schmierstoffen und Rückenbelastungen, hin zu psychischen Belastungen.

**Kathleen Schulze:** Mein Eindruck ist, dass über die Jahre der Anteil der Frauen gestiegen ist.

**Angelika Kähler:**

**Das stimmt bei uns auch. Im Laufe meines Berufslebens ist der KDA sehr viel weiblicher geworden.**

**Heike Riemann:** Auch in den Betrieben ist Frauenarbeit auf allen Positionen selbstverständlicher geworden. Also auch im Betriebsrat oder als Betriebsratsvorsitzende. Ich kenne allerdings Betriebe, da war dies vor 30 Jahren schon so.

## Machen Frauen Betriebsratsarbeit anders als Männer?

**Angelika Kähler:** Ich stelle mal eine These auf. Frauen sind gut ausgebildet, aber auch zu schlechteren Arbeitsbedingungen bereit. Sie übernehmen die Mehrarbeit, auch wenn sie nicht dafür extra bezahlt oder freigestellt werden.

**Maike Hagemann-Schilling:** Meine These dazu ist: Betriebsrät\*innen leisten gute und engagierte Arbeit. Sie sind Ansprechpartner\*innen für viele Belange, persönlicher und betrieblicher Art, sie stehen im Feuer und müssen Kritik aushalten. Konfliktfähigkeit und gleichzeitig alle im Blick zu haben, sind besondere Fähigkeiten. Das sind auch „traditionelle weibliche“ Stärken, die wir besonders in den sogenannten SAGE-Berufen vorfinden: Wir engagieren uns, ggf. auch über das Maß hinaus. Es ist ein Spiegelbild der gesellschaftlichen Entwicklung, dass mehr Frauen in den Gremien sind.

**Kathleen Schulze:** Es gibt inzwischen viel mehr Frauen in der Arbeitswelt und in den Gremien. Dadurch haben sich die Themen in den Betrieben gewandelt und Frauen geraten mehr in den Fokus. So wird z.B. beim Thema Transformation auch die Carearbeit stärker mitbedacht.

## Haben sich die Anforderungen an Betriebsräte\*innen verändert?

**Angelika Kähler:** Die Betriebsratsarbeit ist fachlich komplexer geworden! Welche Möglichkeiten und Anforderungen bestehen, hängt von der Größe des Betriebsrates, der Organisationsstruktur, der Arbeitsteilung und von der Anbindung zu gewerkschaftlicher Fortbildung ab. Es braucht eine hohe Bereitschaft, sich in diesem gewählten Ehrenamt weiter zu qualifizieren.

**Heike Riemann:** Allein einen Gesetzestext zu kennen, reicht nicht. Beispiel Digitalisierung: Da braucht es umfassenderes Wissen um Anknüpfungspunkte zu erkennen und Fragestellungen entwickeln zu können.

**Maike Hagemann-Schilling:** Gerade findet auch ein Generationenwechsel in den Gremien statt. Wichtig ist der Wissenstransfer von denen, die die Arbeit bereits seit 10 Jahren machen und die sozialen Beziehungen innerhalb des betrieblichen Gefüges gut kennen. Das weiß man als Youngster nicht, da muss man reinwachsen.

**Kathleen Schulze:** Ich kann das alles aus meiner eigenen Sicht als Mitarbeitervertretung in der Nordkirche bestätigen. Ständig gibt es neue Bestimmungen im Datenschutz und neue Computerprogramme usw. Ich beobachte auch, dass die persönlichen Empfindlichkeiten zugenommen haben. Wir werden bspw. als MAV häufiger zu Dienstgesprächen dazu gebeten. Das hat keine rechtlichen Hintergründe, sondern zwischenmenschliche. Das hat während und nach der Corona-Zeit eindeutig zugenommen.

### Was ist Euer Geheimrezept?

**Heike Riemann:** Wir vier haben vor unserer Tätigkeit im KDA alle in Unternehmen der freien Wirtschaft gearbeitet. Das spielt, glaube ich, eine wichtigere Rolle als die, dass wir Frauen sind. Wir bringen auch Erfahrungen aus eigenem Erleben mit, was Interessensvertretung heißt und wissen die Herausforderungen für die Arbeit der Betriebsrät\*innen gut einzuschätzen. Hinzukommt: Wir haben ein aufrichtiges Interesse an den Menschen, auf die wir zugehen. Und wir haben als Kirche ein eigenes super Netzwerk. Es gibt keinen Ort, Straße, Betrieb, der nicht einer Gemeinde zugeordnet ist. Wie gut, wenn es darum geht, Menschen z.B. bei einer betrieblichen Krise zu erreichen. Manchmal braucht es einfach nur einen in der Nähe gelegenen Raum zum Treffen.

**Kathleen Schulze:** Unsere Arbeit als Team. Zwischen uns funktioniert es einfach gut, wir können uns aufeinander verlassen, ergänzen uns und das merken die Partner\*innen auch.

### Was macht Eure Arbeit innerhalb der Kirche besonders?

**Maike Hagemann-Schilling:** Die positive Rückmeldung von Menschen, die kaum oder gar nicht in der Kirche verwurzelt sind. Wenn ich zum 1. Mai als Vertreterin der Kirche auf dem Podium stehe, sagen mir Menschen, dass wir damit genau ihr Verständnis von moderner Kirche treffen, dass wir sie abholen bei ihren eigenen Themen, wie z.B. ihren arbeitsweltlichen Problemen.

**Angelika Kähler:** Wenn ein Betriebsrat sagt, er sei Atheist, antworte ich: „Das macht nichts. Lass uns mal schauen, wo wir thematisch zusammenkommen.“ Mit dieser pragmatischen Einstellung konnte ich oft das Eis brechen.

**Heike Riemann:** Ich erlebe Kirche tatsächlich als Netzwerk – wie gut allein schon bei der Größe der Nordkirche.

## Nehmt uns mit: Was sind die Themen 2023?

**Heike Riemann:** Als Oberthema für 2023 schält sich heraus: Der Arbeitskräftemangel mit all seinen Facetten. Da wird es um die Zufriedenheit von Mitarbeitenden im Betrieb gehen, um Maßnahmen, um möglichst lange gesund arbeiten zu können, um die Inklusion ausländischer Arbeitnehmender, um Fort- und Weiterbildung oder um Automatisierung.

**Angelika Kähler:** Das Thema Arbeitszeitverkürzung ist ebenfalls aktuell. Wenn wir junge Leute fragen, dann wollen die nicht mehr so „bescheuert lange“ arbeiten wie ihre Eltern. Sie wollen eine bessere Balance zwischen Erwerbsarbeit und Leben. Diese alten Themen kommen wieder neu auf den Tisch.

**Kathleen Schulze:** Strategisch wollen wir unsere Arbeit auch in Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern in den nächsten Jahren weiter ausbauen.

**Maike Hagemann-Schilling:** Der Transformationsprozess findet jetzt statt. Die Themen dazu werden in den Betrieben gelebt. Wir sind aktuell da, wo dies stattfindet. Vielleicht müssen wir dazu auch zukünftig für einzelne Branchen etwas anbieten, statt wie üblich branchenübergreifend. Ich denke da an Formate nur mit Betriebsrät\*innen aus Kliniken.

**Maike Hagemann-Schilling, Angelika Kähler, Heike Riemann und Kathleen Schulze** arbeiten als Referentinnen für den KDA der Nordkirche.

<https://www.kda-nordkirche.de>

Das Gespräch führten Annelies Bruhne (KWA) und Nina Golf (kda Bayern).



18.3.2023 | Unsere Lebenszeit ist kostbar und es ist von Bedeutung wie, mit wem und mit was wir sie verbringen. Arbeitszeit ist Lebenszeit. Arbeit gehört nach dem christlichen Glauben zu den Kernelementen unseres Lebens.

Neigt das evangelische Arbeitsethos dazu, die Pflicht zu überhöhen? Darüber ist sich die Theologie nicht einig.

Fest steht: Wer zu viel arbeitet, wird krank. Wer zu viel Anstrengung, Druck, Stress und Ärger auf der Arbeit und mit der Arbeit zu Hause erfährt, wird krank am Herzen, am Rücken, am Magen und anderswo. Wenn's schlimm kommt.

Ich kenne Menschen, die sagen: „Der Druck ist so groß, dass viele, die in der Krankenpflege arbeiten, selber krank werden oder kündigen.“ Das ist eine Welt, die auf dem Kopf steht: Wenn wir es als Gesellschaft zulassen, dass Krankenpflegende selber krank werden, weil sie Kranke pflegen.

Arbeit unter menschenunwürdigen Bedingungen. Damit dürfen wir uns nicht abfinden. Pflege unter menschenunwürdigen Bedingungen. Damit dürfen wir uns nicht abfinden. Nicht für die Pflegebedürftigen und nicht für die Pflegenden. Gute Pflege meint immer beide Seiten.

Hören wir auf zu klatschen und Almosen in Form von Boni zu verteilen. Oder wie es bei den Streikenden heißt: „Klatschen war gestern – heute ist Zahltag!“ Wer hinsieht und zuhört, weiß, worum es geht: Um Arbeitsbedingungen, die eine professionelle Pflege und erfüllte Ausübung des Berufes ermöglichen.

Schon im Gleichnis vom barmherzigen Samariter (Lk 10, 25–36) betont Jesus die Notwendigkeit ausreichend bezahlter und nachhaltiger Pflege. Nachdem der Samariter Erste-Hilfe geleistet hatte, bringt er den Verletzten zu einer Herberge, gibt dem Wirt zwei Silbergroschen und sagt:

„Pflege ihn; und wenn du mehr aus gibst, will ich dir’s bezahlen, wenn ich wiederkomme.“

Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten! Das ist das DGB-Motto zum heutigen Internationalen Frauentag. Wie wahr. Wer auf Frauen in der Pflege nicht verzichten will, muss sie als Profis, Angehörige und Menschen ernst nehmen.

Gott, gib endlich Einsicht!

Nina Golf, sozialwissenschaftliche Referentin des kda- Bayern, <https://kda-bayern.de>

Zur Info: Der Internationale Frauentag ist ein gesetzlicher Feiertag in Angola, Armenien, Aserbaidschan, Burkina Faso, Eritrea, Georgien, Guinea-Bissau, Kasachstan, Kambodscha, Kirgisistan, Kuba, Laos, Madagaskar, Moldau, Mongolei, Nordkorea, Nepal, Russland, Sambia, Tadschikistan, Turkmenistan, Uganda, Ukraine, Usbekistan, Vietnam und Weißrussland. In Deutschland ist der 8. März gesetzlicher Feiertag in den Bundesländern Berlin und Mecklenburg-Vorpommern.



# Interview: Pfandflaschen sammeln ist kein Rentenkonzept

INTERVIEWS



FRAUEN-MONAT MÄRZ

DU BIST EIN GOTT, DER MICH SIEHT

GENESIS 16,13



Interview zum Frauenmonat März 2023: Der kleine Unterschied und die großen Folgen. Zum „Equal Pay Day“ sprachen wir mit Heike Miehe von der Ev. Kirche in Hessen und Nassau.

## Heute ist Equal Pay Day. Was bedeutet dieser Tag?

Der Tag symbolisiert den durchschnittlichen Einkommensunterschied zwischen berufstätigen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern. Dieser Unterschied variiert seit Jahren um die 20%.

Es handelt sich hier um einen Durchschnittswert. Wenn also vollzeitbeschäftigte Frauen im „Durchschnitt“ 18% weniger Bruttostundenlohn verdienen als Männer, kann die einzelne Frau davon sehr unterschiedlich betroffen sein. Je nach Branche oder Stellung kann der Lohnunterschied höher oder niedriger ausfallen.

Auch in anderer Hinsicht bildet dieser sogenannte Gender Pay Gap das wahre Ausmaß der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt nur unzureichend ab. Auf das gesamte Erwerbsleben gerechnet, verdienen Frauen nur etwas mehr als die Hälfte der Erwerbseinkommen der Männer. Die Lücke in den Lebenserwerbseinkommen, der sogenannte Gender Lifetime Earnings Gap beträgt 45 Prozent in West- und 40 Prozent in Ostdeutschland, so eine Studie der Bertelsmann Stiftung.

## Welche Frauen sind besonders betroffen?

Meist sind es Mütter, die aufgrund der Kindererziehung eine deutliche Minderung ihrer Lebenserwerbseinkommen haben. Währenddessen nähern sich mittlerweile die Lebenserwerbseinkommen der kinderlosen Frauen denen der Männer an. Auf die Einkommen der Väter hingegen wirken sich Kinder so gut wie gar nicht aus.

## Was sind die Folgen?

Frauen, vor allem Alleinerziehende, sind überproportional von Armut betroffen. Die Armutsproblematik besteht nicht nur während der Erwerbsphase, sondern vor allem auch im Alter, da sich die späteren Renten in Deutschland auf das Erwerbseinkommen beziehen. Bei den Renten liegt der Unterschied zwischen den Geschlechtern sogar bei 49%. Das durchschnittliche Alterseinkommen von Frauen ist nur halb so hoch wie das von Männern. Einbezogen sind hier alle drei Säulen der Alterssicherung: Bezüge aus der gesetzlichen Versicherung, der privaten Vorsorge und der betriebliche Rente.

Die Lage wird sich in den nächsten Jahren zuspitzen, wenn die Babyboomer-Generation in Rente geht. Eine Studie der Bertelsmann Studie zur Altersarmut (2017) kommt zu dem Ergebnis, dass jeder fünfte Neurentner dieser Generation von Altersarmut bedroht ist.

Bei den Frauen sieht es noch düsterer aus, so ist nahezu jede dritte alleinstehende Frau ab 2030 auf Grundsicherung angewiesen.

## Wo genau liegt der Hase begraben?

Wir sehen, dass sich die Erwerbsverläufe von Frauen und Männer angleichen – bis zu dem Zeitpunkt, an dem Kinder kommen. Dein „Hase“ liegt immer noch dort begraben, wo sich Mütter statt Väter für die Reduzierung oder den zeitweisen Ausstieg entscheiden und damit berufliche und finanzielle Einbußen in Kauf nehmen. Je nach beruflicher Qualifikation, gibt es dazu Unterschiede, aber dennoch sind die Einschnitte sehr markant.

Gesellschaftlich handeln Frauen da sehr klug. Ohne Familienarbeit, Ehrenamt, soziales Engagement und soziale Berufe könnten wir nicht überleben. Es gibt viele „Arbeitsbereiche“ in unserer Gesellschaft, die wichtig und sinnerfüllend sind. Erwerbsarbeit ist nicht alles, das wissen auch die Jüngeren. Aber Erwerbsarbeit bestimmt immer noch den sozialen und finanziellen Status in unserer Gesellschaft mit der Folge, dass Frauen den Preis dafür bezahlen müssen.

## Was müsste sich politisch ändern?

Auch, wenn das Bild vom Alleinernährer schon lange nicht mehr gilt, setzt das Ehegattensplitting immer noch steuerliche Anreize, Frauen von mehr Erwerbsarbeit abzuhalten und in Minijobs zu drängen. Das wiederum verfestigt den Gender Pay und den Gender Pension Gap. Das Ehegattensplitting müsste abgeschafft werden.

Angesichts der Diskussion um den Fachkräftemangel bekommt die Diskussion nun auch von Seiten der Wirtschaft neuen Auftrieb, um die Erwerbstätigkeit der Frauen zu erhöhen.

## Darüber hinaus brauchen wir eine Reform des Rentengesetzes.

Der Normalfall – auch „Eckrentner“ genannt – der 45 Jahre „vollerwerbstätig“ war und ein „Durchschnittseinkommen“ verdient, existiert schon länger nicht mehr. Dieses Modell traf auf die Lebensrealität von vielen Frauen vor allem in Westdeutschland noch nie zu. Was die Absicherung von Frauen im Alter betrifft, liegt Deutschland im internationalen OECD-Vergleich mit an letzter Stelle. Der Unterschied zwischen Männer- und Frauenrenten lag 2020 bei durchschnittlich 25,6%. In Deutschland ist er also doppelt so hoch! Wir sehen, dass andere Rentensysteme Frauen im Alter deutlich weniger diskriminieren. Schauen wir z.B. nach Österreich, in die Niederlanden oder nach Skandinavien sehen wir, dass Frauen dort im Alter deutlich besser abgesichert sind.

## Mit dem Bündnis „Aktiv gegen Altersarmut“ versucht der kda auch jüngere Frauen anzusprechen, um auf die Problematik hinzuweisen. Warum ist das so schwer?

Für viele ist die Rente ja noch ganz weit weg. Außerdem gibt eine große Unsicherheit, wie es dann später überhaupt mit der gesetzlichen Rente sein wird. Diese Mischung ist sehr problematisch.

Außerdem müssen viele Menschen zur Zeit aufgrund der steigenden Miet- und Energiepreise schauen, wie sie über die Runden kommen. Für private Vorsorge bleibt da wenig übrig.

Und so setzt sich das Dilemma fort: Diejenigen, die es sich leisten können, sorgen privat vor. Aber denjenigen, die besonders für später vorsorgen müssten, fehlt das Geld zum Sparen.

## Wo kann ein kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt da ansetzen?

Es gibt verschiedene Ansätze. Zu den politischen Fragen rund um das Thema Rente, Minijobs, gute Arbeit sind wir auch in Bündnissen aktiv. Auf Veranstaltungen oder mit Kampagnen weisen wir auf die strukturellen Defizite hin. Denn Pfandflaschen sammeln ist eben kein Rentenkonzept. In sogenannten Spitzengesprächen der Bischöfe mit Politik, Gewerkschaften und Wirtschaft bringen wir diese Themen für die Tagesordnung ein.

Auch in unserer Landeskirche gibt es viele Teilzeitbeschäftigte, insbesondere Frauen. Mit internen Fortbildungen sensibilisieren wir, sich mit dem Thema „Rente und Vorsorge“ zu beschäftigen. Das wird auch von der Landeskirche unterstützt.

Darüber hinaus motivieren wir gezielt Frauen, ihre finanziellen Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen. Kenntnisse über Geldanlagen und Vorsorgemöglichkeiten sind wichtige Voraussetzungen für die finanzielle Sicherheit und damit Unabhängigkeit. Wir bieten Fortbildungsmodule zum Thema „Frauen und Geld“ an.

Heike Miede ist Referentin für Arbeit und Soziales im Zentrum  
Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN. <https://www.zgv.info/start>  
Das Gespräch führte Nina Golf.

# Andacht: „Du bist Gott und siehst mich“ und mein unerhörtes NEIN

ANDACHTEN



FRAUEN-MONAT MÄRZ  
DU BIST EIN GOTT, DER MICH SIEHT  
GENESIS 16,13



Verhalten wir Frauen uns in unserer Arbeitswelt völlig anders, als in unserer privaten Welt? Wohl kaum. Hier wie dort kommt den meisten von uns ein JA viel leichter über die Lippen als ein NEIN. Leider führt das oft zu Überlastungen. Unser NEIN bleibt unerhört, weil ungesagt.

**Warum fällt uns das so schwer?** Die Wurzeln reichen weit zurück in Erziehung und gesellschaftliche Rollenzuschreibung. Alle Kinder grenzen sich in der kindlichen Trotzphase mit einem NEIN ab. Das Austesten von Grenzen hilft bei der Abnabelung aus der symbiotischen Beziehung mit der Mutter. Das ist völlig normal auf dem Weg ins Leben und hilfreich, um darin bestehen zu können.

Aber das Umfeld reagiert auf diese Normalität höchst unterschiedlich, je nachdem welchem Geschlecht das Kind angehört. Denn die kapitalistische Arbeitsteilung hat den Geschlechtern unterschiedliche Funktionen zugeordnet: Während Grenzziehung und Selbstbehauptung der Jungen belohnt wird, gehen die Mädchen des Lobes leer aus oder werden sogar für vergleichbares Verhalten bestraft. Denn die Jungen sollen sich in ihrer späteren Rolle als Familienernährer und in der Arbeitswelt behaupten können, die Mädchen später einmal Hüterin des trauten Heimes, ausgleichenden Mutter und liebevolle Ehefrau sein. Also werden sie für diese Verhaltensweisen belohnt. So funktioniert das System.

Dank der Kämpfe der Frauenbewegung hat sich inzwischen vieles geändert – besonders die Erwerbsquote von Frauen. Doch das System funktioniert noch traditionell und führt zur Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen. Das Verhalten, das wir von Kindesbeinen an verinnerlicht haben, ist so tief in uns verankert, dass es individuell und gesellschaftlich nur sehr langsam aufbricht.

Und so kommt es, dass Frauen sich oft lieber selbst überfordern, als jemand anderem etwas abzuschlagen. Sagen wir NEIN, stellt sich fast unmittelbar ein schlechtes Gewissen ein, meinen wir uns rechtfertigen zu müssen, wünschen wir uns Absolution für dieses unerhörte NEIN. Oft geben wir nach und sagen JA, obwohl wir eigentlich nicht wollen oder können.

**So aber kommt keine Frau gegen die Doppel- und Dreifachbelastung an!**

**„Du bist Gott und siehst mich“ heißt vor diesem Hintergrund zuallererst: Gott sieht mich, so wie ich bin. So wie ich vor ihm bin und nicht vorm kapitalistischen System.** Sein Blick auf mich ist unverstellt, die Gründe für mein NEIN sind ihm bereits bekannt und gerechtfertigt. Ich bin auf keine Funktion im System reduziert, sondern nichts Geringeres als sein Ebenbild!

Und Jesus bekräftigt „Liebe Deinen Nächsten wie Dich selbst“! „Wie Dich selbst“ – das bedeutet, unserer Fähigkeit zur Nächstenliebe ist abhängig vom guten Umgang mit uns selbst. Das Kernstück des christlichen Glaubens bedarf also unserer Selbstachtung und Selbstliebe. Und deshalb kommt frau auch nicht umhin, ihr NEIN erhörbar zu machen!

**Wie geht das?** Es ist bei Verhaltensänderungen wie beim sportlichen Muskelaufbau – allein das Training bringt den Erfolg! Sagen Sie NEIN, wenn Sie NEIN meinen und bleiben Sie dabei! Üben Sie es! Wo Sie zunächst noch Herzklopfen bekommen bei so viel Unerhörtheit, wird mit etwas Übung die Gewissheit wachsen, dass Sie das gottgegebene Recht haben, Ihre eigenen Bedürfnisse wichtig zu nehmen und sie nicht immerwährend hinten an zu stellen!

**Und was gut ist für Sie, ist auch gut für unerhört viel Nächstenliebe!**

Martina Spohr | Fachreferentin und Coach | Referat Wirtschaft-Arbeit-Soziales | Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck. <https://www.arbeitswelt-ekkw.de>



# Interview: In Vielfalt geeint? Ein Frauenblick auf Europa



Interview zum Frauenmonat März: Anlässlich des Internationalen Frauentags 2023 nähern wir uns dem Thema „Frauen und Arbeit“ aus europäischer Sicht. Dazu sprachen wir mit Annelies Bruhne, Referentin für Wirtschaft und Europa vom „Ev. Verband Kirche, Wirtschaft, Arbeitswelt“ (KWA) und Dr. Julia Dinkel, Sprecherin des KWA-Europa-Ausschusses.

Die aktuelle Kommissionspräsidentin heißt Ursula von der Leyen, die Präsidentin des Europäischen Parlaments ist Roberta Metsola und fünf EU-Staaten werden aktuell von Frauen geführt – das hört sich doch nicht schlecht an, oder?

**Julia Dinkel:** Auf jeden Fall hört sich das gut an! Eine richtige gute Entwicklung, die hier in den letzten Jahren in der EU stattgefunden hat. Aber daneben gibt es leider auch immer wieder negative Bilder, die sich festsetzen und die zeigen, dass Vorurteile, Nicht-Ernstnehmen und systematische Diskriminierung von Frauen auf allen Ebenen stattfinden.

Ich erinnere mich z.B. an das Bild, als Ursula von der Leyen in ihrer aktuellen Funktion zusammen mit dem Ratspräsidenten Charles Michel zu Gesprächen in die Türkei fuhr und ihr ein Stuhl am Verhandlungstisch verwehrt wurde. Ihr Brüsseler Kollege schien damit erst im Nachgang Schwierigkeiten zu haben.



**Annelies Bruhne:** Oh ja, wirklich eine Sternstunde misogynen Verhaltens. Bei aller Oberflächlichkeit dieser Bilder zeigt sich, dass trotz einiger, toller Erfolge für die Gleichberichtigung von Frauen in der EU noch einiges zu tun bleibt.

Es ist eben nicht damit getan, dass einige Frauen Spitzenpositionen besetzen. Es geht ganz allgemein darum, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass politisch wie auch kulturell eine gerechte und akzeptierte Teilhabe von Frauen möglich ist, und dass dieses Anliegen nicht als konkurrierend, sondern verstärkend für die wirtschaftliche Entwicklung wahrgenommen wird.

**Wie viele Frauen sind in der EU denn aktuell berufstätig? Haben sich hier in den letzten Jahren Veränderungen ergeben?**

**Annelies Bruhne:** Auch hier zeigt sich ein positiver Trend. Die Erwerbstätigkeit von Frauen – wie auch die allgemeine – ist in den letzten Jahrzehnten gestiegen.

2021 lag die Frauenerwerbsquote im EU-Durchschnitt bei 67,7 %, die der Männer bei 78,5 %. Zwischen den einzelnen EU-Staaten zeigen sich hier deutliche Unterschiede, die mit der jeweiligen allgemeinen Erwerbsquote zusammenhängen.

In Deutschland haben wir eine Frauenerwerbsquote von 74,7% und stehen damit im europäischen Vergleich ganz gut dar.

**Julia Dinkel:** Auf jeden Fall ist es positiv zu bewerten, dass mehr Frauen arbeiten und damit auch unabhängiger werden und für sich selbst sorgen können.

Tauchen wir jedoch etwas tiefer in die Zahlen ein, so zeigt sich, dass Frauen nach wie vor mehr in Teilzeit arbeiten, in erster Linie, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Frauen arbeiten aber auch vermehrt in Branchen wie Pflege, Gesundheit und Erziehung, die essentiell für unsere Gesellschaft sind, aber nicht entsprechend entlohnt werden.

## Wie kann die EU hier aktiv werden? Ist das nicht Sache der Länder?

**Julia Dinkel:** Eine sehr gute Frage! In der Tat sind die Kompetenzen der EU im sozialen Bereich begrenzt. Für Arbeits- und Sozialpolitik findet die Gesetzgebung in erster Linie auf der nationalen Ebene statt. Das bedeutet, dass jedes Mitgliedsland für sich z.B. über Rentensysteme, Renteneintrittsalter oder Hilfe für Arbeitslose entscheidet. Grundsätzlich legt die EU ihren Mitgliedsstaaten nahe, sich über best practices auszutauschen.

**Annelies Bruhne:** Der sozialpolitische Rahmen in der EU hat sich seit ihrer Gründung erweitert, aber er wurde nicht konsequent genutzt. Seit kurzem allerdings kommt durch die 2017 proklamierte Europäische Säule Sozialer Rechte recht unerwartet wieder etwas mehr Schwung in das Thema.

Was auf den ersten Blick als recht unverbindlicher Zielkatalog von 20 Grundprinzipien und einer Reihe von Initiativen für Chancengleichheit, faire Arbeitsbedingungen und nachhaltigen Sozialschutz wirkte, hat nach einigen Jahren Anlauf konkrete Ergebnisse hinsichtlich europäischer Richtlinien nach sich gezogen.

**Julia Dinkel:** Ganz aktuell haben sich europäisches Parlament und der Rat letzten Dezember auf eine Richtlinie über Lohntransparenz geeinigt. Die soll es Arbeitnehmerinnen ermöglichen, bei ihrer Arbeitgeberin Auskunft über ihr individuelles Einkommen und über die durchschnittlichen Einkommen zu verlangen. Aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmerinnen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Und vor allem unabhängig von der Größe des Unternehmens.

Das kann z.B. dabei helfen, den Gender Pay Gap zu verringern.

**Annelies Bruhne:** Das Gute an den Richtlinien ist, dass sie fristgerecht von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Ansonsten drohen finanzielle Sanktionen. Dennoch aber bleibt es spannend, die Wirkkraft einer EU-Richtlinie im Nachgang nachzuvollziehen, ob es in Europa zu einer Kongruenz kommt, ob die Umsetzung in den europäischen Ländern auch hin zu vergleichbaren Arbeitsbedingungen in Europa führen. Üblicherweise bewertet die Kommission ihre Richtlinien nach einigen Jahren.

Habt ihr hierfür noch ein Beispiel, damit wir uns noch konkreter etwas darunter vorstellen können?

**Julia Dinkel:** Uns fällt hier das Beispiel der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie ein. Diese Richtlinie soll europäischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einen Mindestschutz vor schlechten Arbeitsbedingungen bieten. Dass es so eine umfassende Richtlinie überhaupt gibt, ist gut. Die EU hat da weltweit ein Alleinstellungsmerkmal.

Aber: diese Richtlinie von 2003 ist zumindest aus nordeuropäischer Sicht so weichgespült und der Schutzgedanke ziemlich verwässert, dass es hier eher zur Gefahr eines "race-to-the-bottom" kommt. Das Arbeitszeitgesetz in Deutschland hat da höhere Maßstäbe.

**Annelies Bruhne:** Die Diskussionen um diese Richtlinie waren sehr stark, nicht nur im Rat, sondern auch im europäischen Parlament und dort auch nochmal in den einzelnen Parteigruppierungen. Dazu kommt, dass die nationale Umsetzung in vielen Ländern so spät und mangelhaft war, dass die Europäische Kommission überall bis auf Luxemburg und Italien Mängel beanstandet hat.

Im Jahr 2009 sollte dann eine Novelle dieser Richtlinie auf dem Verhandlungstisch kommen, die den weichen Arbeitsschutz noch weiter geschwächt hätte. Beispielsweise durch Möglichkeit zur dauerhaften Ausweitung der bislang auf höchstens 48 Stunden/Woche festgesetzten Arbeitszeit. Die Verhandlungen wurden dann abgebrochen. Gerichtsurteile des EUGH waren es dann, welche die Politik in den letzten Jahren in Handlungszwang gebracht hat.

Dass es Zeit wird, den Grundgedanken des Arbeitsschutzes auch im Sinne eines Gesundheitsschutzes zu stärken, ist aus heutiger Sicht wesentlich weniger umstritten, gerade auch durch die Erfahrungen aus den letzten Pandemie Jahren. Dieses läuft nun unter dem Dach der Europäische Säule Sozialer Rechte, mal direkt, mal indirekt. Ob dieses letztlich ein erfolgreicherer Weg sein, muss sich zeigen.

## Wie steht es denn um die Aufteilung von Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern in der EU?

Julia Dinkel:

Die unbezahlte Care-Arbeit in all ihren Facetten ist trotz zahlreicher Bemühungen nach wie vor in erster Linie Frauen-Arbeit und das trifft auf alle EU-Länder zu.

Aktuell bräuchten Männer in etwa vier Jahre, um so viel private, berufliche und ehrenamtliche Fürsorgetätigkeiten zu erbringen wie Frauen in einem Jahr. Ganz deutlich hat sich das während der Corona-Pandemie gezeigt. Es waren in erster Linie Frauen, die aufgefangen haben, was durch Schließung von Kindergärten, Schulen und anderen Bereichen des öffentlichen Lebens weggefallen ist. Oft neben der Erwerbsarbeit. Einige Wissenschaftlerinnen sprechen daher davon, dass es durch Corona zu einer Re-Traditionalisierung gekommen ist.

**Annelies Bruhne:** Es gab im Umgang mit dem Zurückfahren des öffentlichen Lebens schon Unterschiede.

Auch wenn es kein EU-Land ist, aber die Ansprache der norwegischen Ministerpräsidentin, bei der sie die Kinder direkt adressierte und um Verständnis warb, bleibt in Erinnerung. Oder die durchgängige Kinderbetreuung in Dänemark während der ganzen Pandemie. In Deutschland hat es gefühlt sehr lange braucht, bis Kinder und Familien in den Fokus der Politik gerückt sind.

Und überhaupt:

Haben nicht die Frauen in den letzten Jahrzehnten sich stark an die Erwerbsbiographien der Männer angepasst? Und wäre es nicht an der Zeit, dass sich auch Männer sich den Frauen anpassen?

Den Wunsch, den Anteil der Erwerbstätigkeit zugunsten von Ehrenamt, Sorgearbeit für Kinder und eigene Eltern zu verringern, gibt es überall in Europa, und nochmal verstärkt durch die Pandemie. Schließlich ist Europa ein alternder Kontinent, die Herausforderungen daraus ergeben sich ja nicht nur für die Sozialversicherungen, sondern auch ganz praktisch in jeder Familie.

Eure Meinung abschließend: ist Gleichstellung etwas, was in Brüssel durchgesetzt werden sollte?

**Julia Dinkel:** „In Vielfalt geeint“ ist das Motto der EU und es muss, soll und kann nicht in allen EU-Staaten alles gleich sein, aber die Rahmenbedingungen sollten in etwa gleich sein.

Global betrachtet, geht es uns hier als Frauen, die in der EU leben, gut. Aber wir müssen nach wie vor auf Ungleichheiten aufmerksam machen und erleben weiterhin Nachteile.

Wir alle – Frauen und Männer – dürfen das Thema Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern nicht aus dem Blick verlieren.

**Annelies Bruhne:** Die Gefahr, dass Europa auseinanderzufallen droht, ist keine bloße Idee aus dem Elfenbeinturm. Sie zeigt sich immer wieder an verschiedenen Ecken.

Eine hohe soziale Ungleichheit, das haben wir spätestens in den letzten Jahren gesehen, ist weniger ein ökonomischer Anreiz oder Wettbewerbsvorteil, sondern erschwert ein Zusammenwachsen Europas.

Sowohl im politischen System, wie z.B. bei der Meinungsbildung im EU-Parlament, als auch in der europäischen Zivilgesellschaft, die sich ja mit ihren jeweiligen Vorstellungen bei den Zukunftsthemen für den gemeinsamen Kontinent einbringen soll.

**Annelies Bruhne** ist Referentin für Wirtschaft und Europa beim Ev. Verband Kirche Wirtschaft Arbeitswelt (KWA) in Hannover. <https://www.kwa-ekd.de>  
**Dr. Julia Dinkel** arbeitet beim Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der Ev. Kirche in Hessen und Nassau. Ihre Schwerpunkte sind Europäische Arbeitsmarktfragen und berufliche Jugendbildung.  
<https://www.zgv.info/start>  
Das Gespräch führte **Nina Golf**



## Andacht: Der ganz normale Wahnsinn Siehst Du ihn?



### Du bist Gott und siehst mich.

Mitten in der Nacht aufstehen. Das Kind umziehen, das gerade nachts trocken werden will und es nicht immer schafft. Bett neu beziehen. Wieder hinlegen. Überraschend früh vom Wecker um 6 Uhr geweckt werden. Das Kind antreiben, weil Trödeln heute nicht drin ist. Mit dem Partner diskutieren, dass die Arbeit gerecht aufgeteilt ist, wenn er das Kind umzieht. Mit dem Kind diskutieren, dass es JETZT zur Kita geht, weil du pünktlich zur Arbeitsbesprechung musst. Ins Büro fahren, mehr oder weniger aufmerksam. Auf der Arbeit das E-Mail-Postfach nach wirklich dringenden Nachrichten prüfen und diese bearbeiten. Bei der Besprechung mitdenken und beteiligen.

Zum Glück macht dir deine Arbeit richtig Spaß. Themen finden, die gerade für Menschen in der Arbeitswelt wichtig sind und überlegen, wie du die Menschen am besten erreichen kannst. Kollegen\*innen unterstützen. Mit deinem Zeitplan total hinterherhinken. Länger bleiben geht nicht. Die Kita schließt pünktlich. Mit ein bisschen Glück holen heute der Partner oder die Oma das Kind ab.

Dann kaufst du die Dinge ein, die du am Wochenende vergessen hast oder die schon aufgebraucht sind. Nach Hause kommen. Ausladen. Kind knuddeln. Einräumen. Mit dem Partner die wichtigsten News austauschen. Wäsche zusammenlegen. Kita-Kleidung und Frühstücksbox für den nächsten Tag richten.

Deine eigene Kleidung und Lunchbox für den nächsten Tag richten. Panik bekommen, weil das Kind plötzlich eine laufende Nase und rote Backen hat, über Bauchweh klagt. Voller Schreck die Kita-Meldung lesen, dass wegen Personalmangel nur der absolute Notbetrieb möglich ist und sie zwei Stunden früher schließen.

Kind waschen, Zähne putzen, Schlafanzug anziehen, mit ihm spielen, Buch vorlesen, Licht aus im Kinderzimmer. Eigentlich noch Rechnungen bezahlen, eine Geburtstagskarte schreiben oder kurz Rückenübungen machen wollen, aber dann doch auf der Couch zusammenrollen und den Fernseher anschalten. Ins Bett gehen. Einschlafen. Aufwachen und zum Kind gehen, weil es einen Alptraum hat. Wieder hinlegen und einschlafen.

Repeat.

### **Klingt anstrengend. Ist es auch.**

Permanent zu funktionieren geht aber nicht. Mentale und körperliche Erschöpfung ist die Folge. Deshalb dürfen wir berufstätigen Eltern auch mal etwas vergessen. Deshalb ist ein Zahnpasta-Fleck auf der Kleidung auch kein Zeichen von Verwahrlosung, sondern von gesunder Priorisierung. Ein „Nein“ kann Selbstfürsorge sein. Nicht jede\*r sieht, welche Arbeit berufstätige Eltern, ganz besonders Mütter, leisten und welchen Spagat wir hinlegen müssen. Ständig bewertet zu werden, aber nicht alle Erwartungen erfüllen zu können.

**Aber Gott sieht mich. Mich und meine Arbeit. Und ich bin gut so, wie ich bin.  
Ein schöner Gedanke.**

Silke Scheidel ist Referentin für Arbeitswelt und Politik der Evangelischen Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft.

<https://www.evangelische-arbeitsstelle.de>



# Interview: Die Wiege des kda war die Frauenarbeit

INTERVIEWS



FRAUEN-MONAT MÄRZ

DU BIST EIN GOTT, DER MICH SIEHT

GENESIS 16,13



Interview zum Frauenmonat März: Anlässlich des Frauentags Lätare 2023 werfen wir einen Blick in die Geschichte des kda Bayern. Dazu sprachen wir mit Nina Golf und Hanna Kaltenhäuser, wissenschaftliche Referentinnen beim kda Bayern.

## Am Anfang des kda in Bayern stand die Frauenarbeit?

**Hanna Kaltenhäuser:** Der Beginn des kda steckt auch in der Arbeit mit Industrie-Arbeiterinnen in der Nürnberger Südstadt. Dort gab es seit den 1950er Jahren ein Arbeiterinnen-Wohnheim mit Hort und Kindergarten im Haus, das es alleinstehenden Frauen ermöglicht hat, Familie und Berufstätigkeit zu vereinbaren. Dort wurden Frauen in ihrer Lebenswirklichkeit abgeholt und unterstützt. Von Anfang an waren Themen wie Vereinbarkeit oder bezahlbarer Wohnraum „oben auf“. Eigentlich nicht anders als heute.

Bei Wochenend-Seminaren mit den Frauen aus dem Haus und mit anderen Arbeiterinnen aus den Fabriken wurden die Teilnehmerinnen selbst Expertinnen. Sie erzählten, wie es in ihrer Arbeit läuft und was sie da erleben. Der Ansatz „von und miteinander lernen“ wird bei den Seminaren im kda bis heute praktiziert. Die Erfahrungen der Teilnehmenden spielen eine große Rolle.

**Nina Golf:** Deshalb gibt es auch eine enge Verbindung zwischen uns vom kda und den Mitgliedern der ehrenamtlichen afa – Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen.

## Was bietet ihr für Frauen an? Und warum gibt es Angebote nur für Frauen?

**Hanna Kaltenhäuser:** Ich gehe als Referentin zu Seminaren in ganz Bayern. Die Frauen aus der afa, die es ja auch seit den 1950er Jahren gibt, haben in ihrer Arbeit vor Ort ganz unterschiedliche Profile und Interessen entwickelt. Themen wie „Älter werden im Betrieb“, „Kommunikation im Beruf“ oder „Frauenpolitik in Parlamenten“ betrachten wir da aus Frauenperspektive und die ist nun mal eine andere als die von Männern. Die Frauen schätzen es auch, mal unter sich zu sein und Gemeinschaft zu erleben.

**Nina Golf:** Für Frauen sind die Seminare, Konferenzen und Themenabende: Lebensbegleitung, Arbeitsbegleitung, Gemeinschaft erleben, aber auch: ihren Interessen eine politische Stimme verleihen. Als Hauptamtliche können wir „Transmitter“ sein. Wir verleihen den Anliegen der Frauen eine Stimme. Wir bringen die Anliegen in unsere Netzwerke, in Gremien wie den Bayerischen Landesfrauenrat oder das Bündnis gegen Altersarmut ein. Gerade im kirchlichen Bereich ist es wichtig, Frauen mit ihren Problemen als Arbeitnehmerinnen wahrzunehmen. Wir nennen es „im vorpolitischen Raum tätig sein“, um etwas zu verändern.

Zur letzten Bundestagswahl ging es zum Beispiel darum, den Blick auf Frauenthemen in den Parteiprogrammen zu schärfen. Das werden wir dieses Jahr zu den bayerischen Landtagswahlen wieder tun. Und auch das Thema Arbeitsbedingungen in der Pflege beschäftigt uns nicht erst seit der Corona-Pandemie.

**Hanna Kaltenhäuser:** Beim bayernweiten Frauen-Seminar wollen wir dieses Jahr über Veränderungen im Beruf und im Leben sprechen. Bei einem Betriebsbesuch auf einem Gemüsebauernhof erzählen uns die Gemüsebäuerinnen, wie sie und ihre Vorfahrinnen im Laufe der letzten über 100 Jahre mit den Herausforderungen ihres Berufs fertig geworden sind. Alles neu macht der Mai? – kda Bayern (kda-bayern.de)

Beim Seminar „WERKZEUGEN“ bringen die Frauen Werkzeuge aus ihrem Beruf mit und erzählen aus ihrer Berufsbiographie. Es geht auch darum, dass sie sich und ihr berufliches Handeln wertgeschätzt fühlen. (Werkzeuge(n) – kda Bayern (kda-bayern.de))

## Was holt euch immer wieder ein bei eurer Arbeit?

**Hanna Kaltenhäuser:** Ich bin jetzt bald 29 Jahre hier im kda und am Thema Gleichberechtigung dran – und meine Vorgängerinnen ja auch noch mal 40 Jahre davor. Und ganz ehrlich: wenn ich die Zahlen sehe, wie wenig Rente Frauen bekommen im Vergleich zu Männern und dass zum x-ten Mal die Forderung aufgestellt wird, das Ehegattensplitting abzuschaffen, oder wenn ich lese, dass immer noch die Frauen überwiegend die Sorgearbeit übernehmen – dann zweifle ich wirklich daran, dass sich trotz aller politischer Maßnahmen noch mal was nachhaltig zum Guten wendet für möglichst viele Frauen. Der Wind weht Frauen immer noch direkt ins Gesicht.

**Nina Golf:** Stimmt, das Kreuz mit der Pflege, das Kreuz mit der Altersarmut, das Kreuz mit der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern.

Dennoch hat sich auch schon so vieles in die richtige Richtung bewegt. OK, beim Segeln heißt es bei Flaute: Solange sich das Wasser bewegt, fahren wir...

## Welche politischen Forderungen leitet ihr daraus ab?

**Nina Golf:** Für konkrete Forderungen spielen Bündnisse und Netzwerke wichtige Rolle, wie mit der afa, den DGB-Gewerkschaften, der katholischen Betriebsseelsorge und innerkirchlich mit den Evangelischen Frauen in Bayern oder eben mit unserem Projekt Frauenmonat März mit Kolleginnen aus den Kirchlichen Diensten in der Arbeitswelt der verschiedenen Landeskirchen.

Wenn sich Frauen politisch zusammengeschlossen haben, ging das oft auch sehr gut überparteilich. Das hat sich schon beim Gerangel um das Wahlrecht für Frauen und später bei der Erarbeitung des Grundgesetzes gezeigt. Und heute beim Ringen um ein Paritätsgesetz für mehr Frauen in den Parlamenten oder der Bekämpfung von Altersarmut. Darin wird auch die Zukunft liegen: Sehen und sichtbar machen, Ungerechtigkeiten und Missstände benennen und handeln.

Schauen woher der Wind kommt, Segel setzen und los!

## Was macht Eure Arbeit innerhalb der Kirche besonders?

**Nina Golf:** Indem wir das Thema Erwerbsarbeit in allen seinen Facetten in den Vordergrund stellen können. Nicht nur politisch.

Kirche sieht sich häufig als für den „privaten“ Teil des Lebens zuständig. Aber Arbeit und Leben sind keine zwei Pole: Arbeitszeit ist Lebenszeit. Es ist ein nicht unerheblicher Teil, den wir mit Erwerbsarbeit verbringen. Innerkirchlich ist es unseren Vorgängerinnen auch gelungen, mit den Evangelischen Frauen in Bayern (EFB) das Thema zu platzieren. Das Bewusstsein hat sich heute in unserer Kirche verändert. Dennoch lohnt es sich immer wieder den Blick zu schärfen: Vielen Frauen ist es bspw. gar nicht möglich, wochentags zum Frauenfrühstück der Gemeinde zu kommen, weil sie Vollzeit erwerbstätig sind.

Meine Erfahrung ist auch, dass wir Gemeinschaft bieten können für Menschen, die (in ihrer Kindheit und Jugend) schlechte Erfahrungen „mit Kirche“ gemacht haben und / oder einen anderen Zugang suchen. Mit unseren Themen holen wir sie ab, denn am Anfang unserer Arbeit steht nicht die Frage: Wie hältst du es mit Gott? Sondern: Wie geht's dir im Alltag mit deiner Arbeit im Betrieb? Ein wichtiger Teil unserer Arbeit ist, sich in Netzwerken und Bündnissen zusammenzuschließen, um auch politisch aussagekräftig zu sein.

**Hanna Kaltenhäuser:** Ich habe über die Initiative familienbewusste Personalpolitik hier in Nürnberg Kontakt zu Akteurinnen auf dem Arbeitsmarkt und aus Betrieben. Also Betriebsrätinnen, Personalerinnen, Mitarbeiterinnen der Arbeitsverwaltung, der IHK oder der Stadt. Ich treffe die nicht zufällig im Kirchenvorstand, sondern ganz absichtlich und unter dem thematischen Vorzeichen >familienfreundliche Arbeitswelt<. Systematisch Kontakte in die Arbeitswelt halten, das ist unser Alleinstellungsmerkmal im kda.

## Gibt es eine Anekdote die dir als KDA-Frau in deiner Arbeitswelt passiert ist?

**Nina Golf:** Ein bisschen schräg wurde es zu früheren Zeiten immer dann, wenn ich als einzige Frau bei Betriebsbesuchen dabei war. Zum Beispiel mit dem KDA-Fachausschuss Humanisierung und Neue Technik. Manchmal waren unsere Gesprächspartner bei Betriebsbesuchen verunsichert und dachten, ich sei die Sekretärin und nicht die Vorsitzende des Fachausschusses. Das ist uns allen aufgefallen. Seitdem habe ich Papier und Stift lieber in der Tasche gelassen. Heute ist es anders und wir sind mehr Frauen als Männer im Ausschuss!

**Hanna Kaltenhäuser:** Sehr eindrücklich war mir mein erstes Seminar nach Corona. Als ich im Sommer 2021 von meinem Augsburger Kollegen angefragt wurde, ob ich ein Frauen-Seminar machen könnte, da habe ich gesagt: „Egal welches Thema, ich mache es.“ Beim Seminar und danach wurde mir klar, dass mir dieses Arbeiten mindestens so sehr gefehlt hatte wie den Teilnehmerinnen. Ich habe durch die Zwangspause während Corona meine berufliche Tätigkeit nochmal ganz neu schätzen gelernt.

**Nina Golf und Hanna Kaltenhäuser arbeiten als wissenschaftliche Referentinnen für den kda Bayern.**

**Nähere Informationen:** [kda-bayern.de](https://kda-bayern.de)

**Das Interview führte Annelies Bruhne.**

# Andacht: Jetzt ist die Zeit. Ein Plädoyer für weibliche Führung

ANDACHTEN



FRAUEN-MONAT MÄRZ  
DU BIST EIN GOTT, DER MICH SIEHT  
GENESIS 16,13



Es gibt sie, die weiblichen Führungspersönlichkeiten in der Bibel. Und es gibt viele von ihnen. Man muss sie etwas suchen, denn die Erzählungen von Jesus und seinen Jüngern sind sehr dominant.

**Aber die biblischen Frauen – in all ihrer Unterschiedlichkeit – zeigen uns, dass Geschlecht keine Rolle spielt, wenn es um Führung und Stärke geht.**

Eine dieser Frauen ist Deborah. Deborah ist eine Prophetin und Richterin in Israel, die das Volk durch eine schwere Zeit der Unterdrückung führt. Sie ist eine kluge und starke Anführerin. Deborah ist in der Lage, sowohl militärische als auch politische Entscheidungen zu treffen. Unter ihrer Führung siegt Israel über seine Feinde und erlebt Frieden und Wohlstand.

Auch in der heutigen Arbeitswelt gibt es viele Deborahs: Kompetent, stark in Bildung und Beruf, an vielen Stellen sogar besser als Männer. Aktuell stehen die Zeiten gut für einen Wechsel hin zu mehr weiblicher Führung. Der Abbau von Vorurteilen und Benachteiligungen von erwerbstätigen Frauen gehört zu einer umfassenden Transformation.

Es ist eine Stärke von Frauen, sich in unterschiedlichsten Lebensbereichen zu bewegen, sie miteinander zu verknüpfen und dabei auch die Bedürfnisse Dritter wahrzunehmen. Diese Fähigkeiten – verbunden mit Sensibilität und sozialem Engagement – sind Schlüssel-Qualifikationen für die Zukunft guter Führung in Zeiten sozialökologischen Wandels.

Eine weitere bemerkenswerte Frau in der Bibel ist Esther. Esther ist eine jüdische Königin im persischen Reich, die ihr Volk vor dem Genozid rettet. Obwohl sie anfangs Angst hat, sich dem König zu offenbaren, erkennt sie schließlich ihre Stärke und ihren Mut und setzt sich für ihr Volk ein. Durch ihre umsichtige Führung kann sie die Zerstörung ihres Volkes verhindern und Frieden und Sicherheit für alle schaffen.

Wenn es um Krisen geht, um Herausforderungen, um neue Ideen und Methoden, dann richten oft Frauen das, was zuvor verbockt wurde. Ihnen traut man zu, nachhaltige Lösungen zu finden.

Übernahme von Verantwortung und Führung finden auf allen Berufsebenen statt. Sie sind nicht auf die Karriere-Positionen im Unternehmen beschränkt. Oft sind es gerade nicht die offiziellen Chefs, die das Schiff lenken, Innovationen herbeiführen, Dinge konkret umsetzen und das große Ganze im Blick haben.

**Wir müssen uns nicht verbiegen, um zu führen. Wir dürfen uns auf unsere Stärken und unsere Persönlichkeit verlassen und wir dürfen vertrauen.**

Denn die biblischen Frauen zeigen uns den Weg. Sie zeigen uns, dass Gott keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen macht – auch nicht, wenn es um Führung geht.

**Unterstützen wir uns also gegenseitig dabei, sichtbar zu werden!**

Maike Hagemann-Schilling ist Referentin des KDA der Nordkirche in Kiel.  
<https://www.kda-nordkirche.de>



# Andacht: „Immer ich!“ Von Rollenerwartungen und Gerechtigkeit



Maria und Marta bekommen Besuch von Jesus und seinen Jüngern (Lukas 10,38-42). Während Marta sich darum kümmert, es den Gästen behaglich zu machen, setzt sich Maria zu Jesus und hört ihm zu.

Schon die Schilderung dieser Szene lässt mich an die Comics von Emma [Link: <https://krautreporter.de/1983-du-hattest-doch-bloss-fragen-müssen>] denken. Emma beschreibt das Ungleichgewicht im Erledigen von Sorgearbeit als „Mental Load“.

Im Alltag und auch in unserem biblischen Beispiel zeigt sich, dass Rollenerwartungen Bestandteil von vielen Beziehungen sind – in Familien, aber auch im Beruf. Einige Menschen übernehmen scheinbar selbstverständlich die „unsichtbaren“ Aufgaben des Alltags. Sie sorgen dafür, dass das Geschirr rechtzeitig gereinigt wurde um den Tisch zu decken, der wackelnde Stuhl repariert wurde und schließlich Essen auf dem Tisch ist.

Sichtbar wird das im Gender Care Gap, also der Lücke, die sich auftut, wenn wir danach schauen, wie viel Zeit Frauen durchschnittlich mehr auf Sorgearbeit verwenden als Männer. Der unsichtbare Ausdruck dieser Rollenverteilung ist Frustration, Überlastung bis hin zum Burnout.

Immer mehr Frauen erkennen die Auswirkungen des Gender Care Gap auf ihr persönliches Leben, auf ihre Gesundheit und auf ihre Karrierechancen. Forderungen nach einer gerechteren Verteilung von Sorgearbeit, Zeitressourcen und einer dafür notwendigen Infrastruktur werden lauter. Es ist klar, dass es gesellschaftliche Lösungen für dieses Problem braucht und individuelles Loslassen von Perfektionsansprüchen nur ein winziger Baustein dazu sein kann.

Auch Marta ist nicht zufrieden mit ihrer Rolle. Sie ist frustriert von der Situation und will sie nicht länger hinnehmen. Sie wendet sich an Jesus mit der Bitte, der Schwester auszurichten, dass sie ihr helfen solle. Jesus sieht die Mühen von Marta und erkennt sie an, aber er würdigt auch die Entscheidung von Maria. Sie habe die richtige, ja bessere Entscheidung getroffen, sich zu ihm zu setzen und zu lernen.

Damit endet die Geschichte, die übrigens nicht aufgelöst oder befriedet wird.

Hilft es Marta in ihrer Überlastung, gesehen zu werden, aber keine Unterstützung zu bekommen? Stößt es sie nicht vor den Kopf, dass Maria für ihre Entscheidung gelobt wird?

Maria hat ihre Rolle bei Jesus Besuch auf ihre eigene Weise interpretiert. Sie hat sich entschieden, ihm zuzuhören und zu lernen.

Vielleicht soll uns das daran erinnern, dass wir die Freiheit haben, Gelegenheiten für persönliche Entwicklung oder Fürsorge zu nutzen, wenn sie sich uns bieten, egal was gesellschaftlich von uns erwartet wird.

Und Marta? Es ist nicht leicht, sich von Rollenerwartungen frei zu machen, besonders wenn das Verantwortungsgefühl gegenüber den Mitmenschen schwer wiegt.

Marta hat die ungerechte Verteilung der Sorgearbeit wahrgenommen, hat sie benannt und ist in den Dialog gegangen. Ein erster wichtiger Schritt auf dem langen Weg zu mehr Gerechtigkeit!

Und wer weiß, wem sie beim nächsten Besuch den Kochlöffel in die Hand gedrückt hat?

Sonja Borski ist Leiterin des KDA der Bremischen Evangelischen Kirche  
<https://www.kirche-bremen.de/kirche-in-bremen/landeskirche/forum-kirche/kirchlicher-dienst-arbeitswelt-kda/>