



Positionierung

Gerechte Chancen für Mädchen und Frauen!

1. Grundlagen

Mit Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) der Bundesrepublik Deutschland wird allen Menschen die Gleichheit vor dem Gesetz garantiert. Besonders hervorgehoben wird, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Um dies in die Praxis umzusetzen, wurde 1994 ergänzt, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und bestehende Nachteile beseitigen soll. Mit dem 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sollen Benachteiligungen, unter anderen auch durch das Geschlecht, verhindert oder beseitigt werden.

Auf internationaler Ebene hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen 1979 das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (kurz CEDAW) verabschiedet. 1981 trat es völkerrechtlich bindend in Kraft und steht damit der Verbindlichkeit eines Bundesgesetzes gleich. Mit der Aktionsplattform von Peking wurden 1995 für alle Staaten verpflichtende, konkrete Maßnahmen und Aufgaben zur Förderung der Geschlechter verabschiedet. Sowohl die Europäische Union als auch der Europarat setzen sich für die Gleichstellung der Geschlechter ein. Unter anderem ist in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union die Gleichstellung von Männern und Frauen festgelegt, und die Union baut ihre Gleichstellungspolitik darauf auf.

Diese Gesetze und Vereinbarungen verpflichten den Staat, in allen Lebensbereichen, einschließlich der Privatsphäre, für die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frauen Sorge zu tragen und eine faktische Chancengleichheit in der gesellschaftlichen Realität herzustellen. Dies schließt auch ein, der Diskriminierung von Frauen aktiv entgegen zu treten.

Die Gleichstellungspolitik der vergangenen Jahre hat zu Erfolgen geführt. Zumindest ist in Deutschland die Forderung nach paritätischer Besetzung von Gremien inzwischen eine Selbstverständlichkeit – wenn auch längst nicht umgesetzt, und gegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts kann Klage erhoben werden. Mit der Reform des deutschen Sexualstrafrechts gilt seit 2016 das Prinzip „nein heißt nein“. Für eine Verurteilung von Tätern müssen Frauen nicht mehr beweisen, dass sie sich aktiv gegen Gewalt zur Wehr gesetzt haben. Zusätzlich wurde mit der Ratifizierung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul Konvention) durch Deutschland ein weiterer Grundstein gelegt, um Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen.

Die Umsetzung der rechtlichen Gleichstellung von Frauen ist längst noch nicht in allen Lebensbereichen verwirklicht. Frauen haben sowohl im familiären als auch im beruflichen Bereich de facto weitgehend nicht die gleichen Chancen und



Bedingungen wie Männer. Auch ist geschlechtsspezifische Gewalt im Lebensalltag von Mädchen und Frauen präsent. Vor allem in der Familie werden sie Opfer von Gewalt oder Femiziden. Hinzu kommen spezifische Formen von Bedrohungen und Gewalt gegen sie im Internet.

In politischen Gremien, Parlamenten, Ausschüssen und Aufsichtsgremien in Politik und Wirtschaft sind Frauen stark unterrepräsentiert. Fast in allen Parlamenten ist der Frauenanteil bei den letzten Wahlen zurückgegangen. Vor allem in Krisenzeiten – wie zum Beispiel während der Pandemie – zeigt sich, dass überwiegend Frauen zur Betreuung der Kinder und zur Organisation des Familienlebens beruflich zurückstecken oder zum Teil enorme Zusatzbelastungen auf sich nehmen.

Aus den genannten gleichstellungsrechtlichen Grundlagen lassen sich im Abgleich mit immer noch vorhandenen systemischen Benachteiligungen von Frauen rechtliche und politische Handlungsbedarfe ableiten. Vor diesem Hintergrund setzen sich der Deutsche Frauenrat, die Frauenverbände und unter ihnen auch IN VIA seit Jahren für eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

Im Folgenden fokussiert IN VIA zentrale Aspekte, die hohe Relevanz in der verbandlichen Praxis haben, und leitet Handlungsanforderungen daraus ab.

2. Forderungen

2.1. Berufsorientierung und Lebensplanung genderbewusst unterstützen

Nach wie vor bestimmen Geschlechterstereotype die Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen. Obwohl junge Frauen seit Jahren bessere Bildungsabschlüsse als junge Männer erzielen, wählen sie im dualen Bereich tendenziell Berufe mit schlechterer Bezahlung und geringeren Aufstiegschancen. Bei ihrer Berufswahl machen sie sich oftmals nicht bewusst, welche Auswirkungen diese Entscheidung auf ihre berufliche Karriere und ihre Lebensperspektive hat. Hier wird bereits der Grundstein für die spätere Benachteiligung in ihrer Biografie gelegt.

Geschlechterstereotype werden vor allem über Rollenvorbilder weitergegeben. Erste Prägungen finden bereits über die Eltern statt, weitere in den Bildungsinstitutionen. Bilder- und Kinderbücher, aber auch Inhalte und Darstellungen in Lehrmaterialien von Schulen verstärken über geschlechtsspezifische Berufsstereotypen gängige Rollenmuster. Kindertagesstätten, Schulen und außerschulische Bildungseinrichtungen sind aufgefordert, gezielt gegen Geschlechterstereotypen vorzugehen und Materialien einzusetzen, die vielfältige Rollen-Möglichkeiten zur Gestaltung von Leben und Beruf aufzeigen.

Berufs- und Lebensorientierung sollte in der Schule curricular verortet werden. Berufswahl, Verdienst- und Karrieremöglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind hierbei ebenso zu thematisieren wie partnerschaftliche Verantwortungsteilung in der Familie und Altersvorsorge.

Eltern müssen in den Berufsorientierungsprozess ihrer Kinder mit einbezogen werden. Die Konsequenzen der Berufswahl für die Lebensperspektiven ihrer Kinder muss Thema sein. Auch ihre Rolle und Vorbildfunktion soll in diesem Kontext angesprochen werden.

Genderbewusste Berufsorientierung sollte auch berufliche Möglichkeiten erschließen, die über überkommene Rollenbilder bei Mädchen und bei Jungen hinausgehen. Junge Frauen müssen vielfältige Lebensentwürfe kennenlernen und Ideen entwickeln können, wie sie ihre individuellen beruflichen und familiären Pläne und Ziele verwirklichen können. Neben den allgemein- und berufsbildenden Schulen sind hier die Arbeitsagenturen und Jobcenter, die Träger der Jugendsozialarbeit, Bildungsträger sowie Kammern gefordert, gendergerechte Konzepte zu entwickeln und umzusetzen.

Digitale Transformationen beinhalten Chancen und Herausforderungen, zu deren Bewältigung Bildung eine wesentliche Voraussetzung ist. Laut einer Untersuchung der OECD aus dem Jahr 2018 besteht eine geringere digitale Teilhabe von Mädchen. Mädchen sollen bestärkt werden, sich digitales Wissen und Kompetenzen anzueignen. Aufbauend auf einer grundlegenden Analyse der Bildungsinhalte und Methoden sind hier konkrete Maßnahmen zu entwickeln. Vorliegende Erkenntnisse, wie zum Beispiel, dass nach Geschlechtern getrennter Unterricht in den MINT Fächern zu einer Steigerung der Motivation und Leistung bei Mädchen führt, müssen berücksichtigt werden.

2.2. Gerechte Entlohnung und paritätische Besetzung von Führungspositionen einführen

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt verdienen Frauen deutlich weniger als Männer. Die Lohnlücke liegt laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2019 bei 19 Prozent. Nach Eurostat-Erhebungen liegt Deutschland bezüglich des Lohnunterschieds im Vergleich mit anderen EU-Staaten auf dem drittletzten Platz. Nur in Estland und in der Tschechischen Republik ist der Gender pay gap noch höher.

Gründe für das unterschiedliche Einkommen von Männern und Frauen liegen, von diversen Studien bestätigt, immer noch in der Arbeitsteilung der Geschlechter. Frauen arbeiten nach wie vor häufiger in niedrig entlohnten Dienstleistungsberufen oder im sozialen Bereich, in dem ebenfalls schlechter bezahlt wird. Zudem arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit und sind seltener in Führungspositionen anzutreffen. Gründe hierfür sind, dass vor allem Frauen berufliche Auszeiten nehmen oder ihre Arbeitszeit reduzieren, um Kinder zu betreuen bzw. Angehörige zu pflegen.

Gesellschaftlich relevante Berufe im Pflege- und sozialen Bereich, die mit großer Verantwortung verbunden und in denen überwiegend Frauen anzutreffen sind, sind nach wie vor vergleichsweise schlecht entlohnt. Durch eine schrittweise Gehaltssteigerung muss die Entlohnung im Pflege- und sozialen Bereich der Leistung und Verantwortung in diesen Berufen angepasst werden.

Nachgewiesen ist auch, dass Frauen selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit schlechter bezahlt werden. Nach einer Veröffentlichung des Bundesministeriums für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus dem Jahr 2009 verhalten sich

Frauen in ihren Gehaltsverhandlungen zurückhaltender und wechseln in der Regel weniger oft die Arbeitsstelle, um ein höheres Gehalt zu beziehen.

Das 2018 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz ermöglicht Mitarbeitenden bei ihrem*ihrer Arbeitgeber*in nachzufragen, wieviel Kolleg*innen in einer vergleichbaren Position verdienen. Dieses Vorgehen ist zu kompliziert und bürokratisch. Zudem wird die Lösung struktureller Probleme an einzelne Personen delegiert. Die Leitungen von Betrieben müssen in die Pflicht genommen werden, eine Analyse ihrer Gehaltsstrukturen durchzuführen und auf Basis dieser Analyse die Gehälter anzugleichen.

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 den Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen auf 10 % zu senken. Frankreich hingegen will bis 2021 die Lohnlücke komplett beseitigen. Dort müssen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten seit 2018 eine Software installieren, die mit den Lohn- und Gehaltsabrechnungssystem verknüpft ist und ungerechtfertigte Lohnunterschiede aufzeigt. Die Bundesregierung ist aufgefordert, ihre Zielvorgaben nachzubessern und effiziente Maßnahmen, wie zum Beispiel Sanktionierungen von Unternehmen, zu deren Erreichung zu beschließen.

Der berufliche Wiedereinstieg von Frauen nach der Elternzeit wird immer noch durch tradierte Rollenbilder in Familien und in Betrieben erschwert. Chancengleichheit für Frauen muss zu einem Teil der Unternehmenskultur werden. Kontaktpflege und Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit, Coaching, vollzeitnahe oder Vollzeitwerbstätigkeit für Mütter und Väter, flexible Arbeitszeitgestaltung und Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten, Jobsharing und Übernahme von Leitungsaufgaben auch in Teilzeit sind hierfür strukturell zu verankern.

Durch Digitalisierung entstehen neue Arbeitsbereiche, zu denen Frauen und Männer gleichberechtigt Zugang haben müssen. Bisher sind Frauen im MINT Bereich jedoch unterrepräsentiert. In spezifisch auf sie ausgerichteten Fort- und Weiterbildungen müssen sie digitale Kompetenzen und neue berufliche Chancen erwerben können. Auch muss sichergestellt werden, dass bei der Software Entwicklung Auswahlkriterien und Algorithmen Mindeststandards entsprechen und diskriminierungsfrei programmiert werden. So dürfen zum Beispiel Frauen* bei der Personalauswahl aufgrund von Auswahlkriterien und Algorithmen der Software nicht benachteiligt werden.

Führungsgremien und -positionen sind paritätisch zu besetzen. Um strukturelle Diskriminierung abzubauen, ist eine Quote einzuführen bis Frauen in diesen Positionen ebenfalls gleichberechtigt repräsentiert sind.

Bei geringfügig Beschäftigungen (Minijob) werden keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung abgeführt. Eine Pflichtversicherung in die Rentenversicherung besteht, für die jedoch eine Befreiung beantragt werden kann. Vor allem Frauen nutzen dieses Modell und laufen Gefahr, bei Scheidung oder im Alter in Armut zu rutschen. Die Sonderregelungen für geringfügige Beschäftigungen sind – auch um Fehlanreize zu vermeiden – abzuschaffen.

2.3. Erwerbs- und Sorgearbeit gerecht teilen

Familiäre Sorgearbeit ist zwischen den Geschlechtern nicht fair verteilt. Überwiegend Frauen übernehmen einen Großteil der Hausarbeit und der Betreuung und Erziehung von Kindern sowie der Unterstützung und Pflege von Familienangehörigen. Studien bestätigen eine Sorgelücke zwischen den Geschlechtern. Im Durchschnitt wenden Frauen täglich anderthalb Stunden mehr für Sorgearbeit auf als Männer. Dieser sogenannte Gender Care Gap beträgt 52 Prozent, in Paarhaushalten mit Kindern sind es sogar 83 Prozent.

Aufgrund des oft höheren Gehalts der Männer und den nach wie vor existierenden familiären Rollenmustern sind es in der Regel Frauen, die ihren Beruf für familiäre Sorge unterbrechen. Die ökonomischen und sozialen Folgen dieser geschlechtlichen Arbeitsteilung sind für Frauen, aber auch für die Gesellschaft immens. Frauen kommen nach ihrem Wiedereinstieg oft nicht auf die gleiche Gehaltsstufe zurück, arbeiten in Teilzeit oder nehmen Minijobs an. Ihre Karrierechancen verringern sich und bei Trennung oder im Alter sind sie finanziell meist nicht ausreichend abgesichert.

Diese Arbeitsteilung entspricht in der Regel nicht mehr den Lebensvorstellungen von Frauen. Aber auch viele Männer wollen private Sorgearbeit und Sorgeverantwortung übernehmen. Frauen und Männer müssen eine tatsächliche Wahlfreiheit haben und über die Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit frei entscheiden können.

Das Elterngeld muss sich am Gehalt des besserverdienenden Elternteils ausrichten, um den Eltern frei vom finanziellen Druck eine Wahlfreiheit zu ermöglichen.

Seit 2007 haben sich mit der Einführung des Elterngelds bereits mehr Männer für die Betreuung ihrer Kinder entschieden. Zusammen stehen Eltern insgesamt 14 Monate Elterngeld zu, wobei ein Elternteil mindestens zwei Monate in Anspruch nehmen muss. 79 Prozent der Elterngeld beziehenden Väter nahmen lediglich zwei Partnermonate, um die maximale Bezugszeit auszunutzen. 93 Prozent der Mütter hingegen bezogen zwischen zehn und zwölf Monaten Elterngeld. Um Väter zu motivieren, mehr Zeit für ihre Kinder aufzubringen, ist die Mindestzeit der nicht zu übertragenden Partnermonate zu erhöhen.

Nach wie vor ist der Ausbau von Kindertageseinrichtungen nicht so weit fortgeschritten, dass alle Regionen abgedeckt sind und dem Bedarf der Eltern entspricht. Der Ausbau ist weiterhin voranzutreiben.

Zudem verhindern die Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen oft eine Vollbeschäftigung beider Elternteile. Nicht nur Arbeitszeiten von Eltern müssen familienfreundlich gestaltet werden, sondern auch Öffnungszeiten von Kindertagesstätten flexibler.

Frauen und Männer müssen Erwerbs- und Sorgearbeit verbinden können. Über Anreize müssen Arbeitgeber*innen motiviert werden, flexible Zeit- und kreative Arbeitsmodelle einzuführen, die Frauen und Männern die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung bzw. Pflege ermöglichen.

Fehlanreize bei der Familienbesteuerung und der Familienförderung sind zu beheben. Da Frauen meist die Geringerverdienenden sind und in Teilzeit arbeiten, wählen sie die schlechtere Steuerklasse. Um diese Fehlanreize zu unterbinden, ist die Steuerklasse III/V abzuschaffen und eine Individualbesteuerung einzuführen.

2.4. Alleinerziehende bedarfsgerecht unterstützen

In Deutschland leben rund 1,5 Millionen Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern. Sie machen circa ein Fünftel aller Familien mit minderjährigen Kindern aus, in neun von zehn Familien ist die Mutter alleinerziehend. Laut Bundesstatistik beziehen 38 Prozent aller Haushalte von Alleinerziehenden Leistungen nach dem SGB II und verbleiben auch länger in dieser Leistung.

Das Armutsrisiko ist bei Alleinerziehenden mit 32,5 Prozent doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Bevölkerung. Bei Alleinerziehenden, die vorher in nichtehelichen Gemeinschaften lebten, liegt dieses Risiko noch höher, da sich Benachteiligungen akkumulieren.

Alleinerziehende wollen ihr Leben eigenständig gestalten und ihren Lebensunterhalt selbst erwirtschaften. Alleinerziehende, die nicht über stabile Rahmenbedingungen verfügen und ihren Alltag neu organisieren müssen, sehen sich komplexen Anforderungen gegenüber: Wohnungssuche, berufliche (Neu-)Orientierung, Durchsetzung von Rechten bei Ämtern, alleinige Zuständigkeit für die Kinderbetreuung und Finanzierung ihres Alltags. Hierfür brauchen sie verlässliche Ansprechpersonen, die sie bei der Klärung und Lösung ihrer Probleme unterstützen. Beratungsstellen (Clearing) für Alleinerziehende sind auszubauen und zu finanzieren.

Bereits während der Elternzeit brauchen junge Alleinerziehende Beratungs- und Unterstützungsangebote, um sich beruflich zu orientieren und ihren beruflichen (Wieder-)Einstieg vorzubereiten. Dabei sind sie besonders auf eine verlässliche Kinderbetreuung und ein familienfreundliches Arbeitsumfeld angewiesen.

Die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung findet nach wie vor zu wenig Beachtung. Um Alleinerziehenden eine Berufsausbildung zu ermöglichen, muss Teilzeitausbildung gezielt angeboten und gefördert werden. Auch ist die Anwesenheitspflicht in der Berufsschule der verkürzten Ausbildungszeit im Betrieb anzupassen und die Kinderbetreuung auch während der Berufsschulzeit sicher zu stellen.

Steuer-, Sozial- und Familienleistungen müssen sich nach der Versorgung von Kindern ausrichten und sind so aufeinander abzustimmen, dass sie zu einer tatsächlichen finanziellen Verbesserung von Alleinerziehenden führen. So ist der steuerliche Entlastungsbetrag von Alleinerziehenden zu erhöhen und das Kinder- oder Elterngeld nicht vollständig auf Grundsicherungsleistungen anzurechnen.

2.5. Rechte von Frauen mit Migrationsgeschichte durchsetzen

Frauen mit Migrationsgeschichte erfahren aufgrund ihres ausländerrechtlichen Status oder ihrer Lebenslagen zusätzliche Benachteiligungen. Fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache oder fehlende bzw. nicht anerkannte Bildungsabschlüsse sowie mangelnde Kenntnisse über ihre Möglichkeiten und ihre Rechte verschlechtern ihre



Bedingungen bei Berufswahl, Ausbildung und Berufsausübung. Noch öfter als Frauen ohne Migrationsgeschichte sind sie in schlecht entlohnenden oder sogar prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt und verstärkt von niedriger Entlohnung, Arbeitslosigkeit und Altersarmut betroffen. Je nach Status können sie von bestimmten Leistungen im SGB und von Familienleistungen ausgeschlossen sein.

Geflüchtete Frauen benötigen eine verlässliche Begleitperson sowie eine individuelle Unterstützung, damit (Selbst-)Vertrauen wachsen und der Einstieg in den Arbeitsmarkt gelingen kann. Alle Maßnahmen, die den beruflichen (Wieder-)Einstieg von geflüchteten Frauen zum Ziel haben, müssen ihre psychosoziale Lage berücksichtigen und durch eine kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung die Stabilisierung ihrer Lebenssituation unterstützen.

Sprach- und Integrationsangebote, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie die Vermittlungspraxis der Bundesagentur für Arbeit müssen den Bedarfen von Frauen mit Migrationsgeschichte gerecht werden und insbesondere die spezifischen Bedarfe von Neuzugewanderten berücksichtigen. Letzteren müssen die vielfältigen Berufsoptionen aufgezeigt und die Möglichkeit zu Praktika geboten werden, da ihnen viele Berufe nicht bekannt sind. Zudem bedarf es modularisierter Angebote zur Teilqualifizierung sowie Ausbildungen, die sie in Teilzeit absolvieren können.

Bei der Beschäftigung von Ausländerinnen gelten grundsätzlich alle Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts wie etwa die Vorschriften zum Mindestlohn, zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, zum Urlaub, zum Kündigungs- und Arbeitsschutz oder zur Arbeitszeit. Allerdings versuchen ausländische Frauen noch seltener ihr Recht durchzusetzen. Frauen müssen ermutigt und gegebenenfalls dabei unterstützt werden, ihr Recht auf eine gerechte Entlohnung für die von ihnen verrichtete Arbeit einzufordern. Die Lohnzahlung muss unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus angstfrei einklagbar sein. Bei Frauen in aufenthaltsrechtlicher Illegalität muss daher eine andere Person stellvertretend für sie Klage erheben können.

Bei der Ratifizierung der Istanbulkonvention hat Deutschland einen Vorbehalt gegen Artikel 59 ausgesprochen, der ein Aufenthaltsrecht für von Gewalt betroffene Frauen fordert. Nach geltendem Recht können von häuslicher Gewalt betroffene Migrantinnen einen eigenen, vom Ehemann unabhängigen Aufenthaltstitel erhalten. In der Praxis werden dabei aber oft überhöhte Anforderungen an das Ausmaß und den Nachweis der Gewalt gestellt. Insgesamt entspricht die Rechtslage und ihre Umsetzung damit nicht den Anforderungen nach einem Aufenthaltstitel für Gewaltbetroffene. Deutschland ist aufgefordert, diesen Vorbehalt zurückzunehmen und entsprechende Aufenthaltstitel zu schaffen bzw. deren Inanspruchnahme tatsächlich zu ermöglichen.

Der Gewaltschutz für geflüchtete Frauen muss eingehalten werden. Alleinreisende Frauen sollen sicher und nicht in gemischten Sammelunterkünften untergebracht werden. Zudem müssen Kommunen in den von ihnen verantworteten Unterkünften für Geflüchtete die vom BMFSFJ entwickelten Mindest-Schutzstandards implementieren.

Im Völkerrecht ist geschlechtsspezifische Verfolgung ein Grund für die Anerkennung einer Flüchtlingseigenschaft. Hierzu gehören Formen sexueller Gewalt wie auch

bestimmte Formen der Diskriminierung auf Basis des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung. In Deutschland ist geschlechtsspezifische Verfolgung ein anzuerkennender Asylgrund, der im Anerkennungsverfahren überzeugend darlegt werden muss. Betroffene haben nur dann eine Chance auf eine faire Verhandlung, wenn sie ihre Rechte kennen und wissen, welche Fakten sie für die Beweisaufnahme darlegen müssen. Für ihre Vorbereitung müssen sie eine von der entscheidenden Behörde unabhängige Beratung in Anspruch nehmen können.

In den Anhörungen müssen geschlechtsspezifische Asylgründe mit Bedacht und mit hoher Sensibilität wahrgenommen und berücksichtigt werden.

Aufgrund ihrer Erfahrungen sind Opfer von Menschenhandel nicht selten stark traumatisiert. Professionelle Beratung und Betreuung können ihnen helfen, das Erlebte zu bearbeiten und Perspektiven zu entwickeln. Beratungs- und Betreuungseinrichtungen haben für diese intensive Begleitung derzeit zu wenig Ressourcen und nicht die notwendige finanzielle Planungssicherheit. Deutschlandweit müssen die Beratungsstruktur ausgebaut und sichere Einrichtungen zum Schutz und zur Versorgung der Betroffenen zur Verfügung gestellt werden. Hierfür muss es Regelungen der Kostenübernahme geben.

Frauen in aufenthaltsrechtlicher Illegalität müssen umfassend Zugang zum Gesundheitssystem erhalten, ohne dass sie Angst davor haben müssen, aufgedeckt und abgeschoben zu werden. Um das zu gewährleisten soll ein anonymisierter Krankenschein, wie in Hannover, Göttingen und Berlin bereits erprobt, bundesweit eingeführt und die Finanzierung der potenziellen Behandlungen sichergestellt werden.

2.6. Altersarmut von Frauen vorbeugen

In Deutschland liegen die Alterseinkommen der Rentnerinnen durchschnittlich um 46 Prozent unter denen der Rentner. Von 26 betrachteten OECD-Ländern hat Deutschland damit die größte Geschlechter-Rentenlücke. Obwohl viele Menschen die Leistungen nicht beantragen, beziehen immer noch über eine halbe Million Menschen im Alter Grundsicherung. 2019 waren das 318 315 Frauen und 243 654 Männer. Von Altersarmut besonders betroffen sind Frauen, die aufgrund von Betreuungs- und Pflegezeiten sowie Teilzeitbeschäftigung zu wenig Rentenbeiträge einbezahlt haben. Die Lage von Frauen verschlechtert sich zudem, wenn sie keinen Partner haben, der mit seinen Einkünften zur Finanzierung des Lebensunterhalts beiträgt.

Die Zeiten der Kindererziehung und der Sorge für Angehörige sind bei der Rente stärker zu berücksichtigen. Die Rentenkommission der Bundesregierung muss die seit Jahren diskutierten Vorschläge zur Einführung eines permanenten Versorgungsausgleichs in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgreifen und umsetzen.

Seit 2021 haben Rentner*innen, deren Einkommen unter einer bestimmten Grenze liegen, einen Anspruch auf Grundrente. Dafür müssen sie mindestens 33 Jahre Rentenbeiträge aus Beschäftigung, Kindererziehung oder Pflegetätigkeit nachweisen. Da Frauen durch Unterbrechungen oft auf weniger Beitragszeiten kommen, ist nach 5 Jahren zu überprüfen, ob die 33 Jahre Regelung Frauen benachteiligt. Bei Bedarf muss die Beitragszeit entsprechend gesenkt werden.

2.7. Gewalt gegen Mädchen und Frauen entschieden bekämpfen

Gewalt gegen Mädchen

Körperliche oder sexuelle Gewalt gehört vielerorts zur alltäglichen Erfahrung von Kindern. Die Weltgesundheitsorganisation spricht davon, dass in Deutschland von einer Million Kinder auszugehen ist, die sexuelle Gewalt erleben oder erlebt haben. Umgerechnet auf Schulklassen würde das pro Schulklasse ein bis zwei betroffene Kinder oder Jugendliche bedeuten.

Die UN-Kinderrechtskonvention, Artikel 19 verpflichtet die Staaten, Kinder vor jeder Form von Gewaltanwendung, Misshandlung oder sexuellem Missbrauch zu schützen. Auch im SGB VIII wird das Kindeswohl in den Mittelpunkt gestellt. Mit dem Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder hat die Bundesregierung ein wichtiges Gesetz auf den Weg gebracht, jedoch fehlen noch die Entwicklung und Implementierung geeigneter Schutzkonzepte und Maßnahmen. Dies muss dringend auf den Weg gebracht werden.

In allen pädagogischen Konzepten sind Kinderrechte und der Schutz von Kindern zu berücksichtigen. Jede Schule und jede Institution, die sich an Kinder adressiert, muss ein Kinderschutzkonzept vorlegen, das Schulung von Mitarbeitenden und Vorgehensweisen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung beinhaltet. Zudem sind in allen Einrichtungen, die von Kindern und Jugendlichen besucht werden, Hinweise auf Hilfsangebote gut sichtbar auszulegen.

Mit der Einwanderung aus einigen Regionen Afrikas, aber auch aus einigen Ländern des Nahen Ostens oder Asiens steigt die Gefahr der weiblichen Genitalverstümmelung in Deutschland. Laut BMFSFJ ist von bis zu 14 000 gefährdeten Mädchen auszugehen. Fachkräfte, die mit diesen Zielgruppen arbeiten, müssen sensibilisiert sein für diese Menschenrechtsverletzung. Fortbildungs- und Beratungsangebote in diesem Bereich sind auszubauen.

*Unterstützung für von Gewalt betroffene Frauen**

Laut Statistik des Bundeskriminalamts wurden 2019 insgesamt 141.792 Personen Opfer versuchter und vollendeter Gewalt. Davon waren knapp 115 000 Frauen*. Bei Vergewaltigung, sexuellen Übergriffen und sexueller Nötigung in Partnerschaften sind die Opfer zu 98,1 Prozent weiblich und bei den Delikten Bedrohung, Stalking, Nötigung in der Partnerschaft sind es 89,1 Prozent.

Jedoch werden nicht nur im familiären Bereich Frauen Opfer von Diskriminierung und Gewalt. In der Öffentlichkeit werden Frauen* aufgrund ihres Aussehens, ihrer Hautfarbe, ihrer geschlechtlichen Identität oder Orientierung oder aufgrund von Behinderungen diskriminiert, beleidigt und angegriffen.

Bei politischen Entscheidungsträger*innen ist der Handlungsbedarf angekommen. Der Ausbau des Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen und das Bundesinvestitionsprogramm "Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen" des BMFSFJ sind wichtige Schritte. Jedoch fehlen, insbesondere in strukturschwachen Regionen, immer noch Anlaufstellen für von Gewalt betroffene Frauen*.

Jede Frau*, die Gewalt erfahren hat – mit oder ohne Kinder – muss unabhängig von ihrem Wohnort, ihrer Wohnsituation oder ihrem aufenthaltsrechtlichen Status Schutz erfahren. Gemeinsam mit den Ländern und Kommunen ist der Bund aufgefordert, durch den bedarfsgerechten Ausbau von Frauenhäusern Schutz vor Gewalt zu gewährleisten. Die Finanzierung der Frauenhäuser und des Lebensunterhalts aller Betroffener sind unabhängig von deren aufenthaltsrechtlichem Status sicher zu stellen. Darüber hinaus müssen alle von Gewalt betroffene Mädchen und Frauen* einen Rechtsanspruch auf therapeutische Unterstützung oder sonstige unterstützende Leistungen erhalten. Für Ausländerinnen muss der Aufenthaltsstatus unabhängig vom Fortbestand familiärer Bindungen gesichert werden.

Bekämpfung digitaler Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt erfährt durch das Internet eine neue Dimension. Die Gewalt, der Frauen in der realen Welt ausgesetzt sind, setzt sich digital mit neuer Qualität fort. Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe beobachten einen Anstieg digitaler Gewalt, oft im Kontext von häuslicher und sexualisierter Gewalt. Insbesondere werden Bilder oder Videos, in denen Frauen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sind, im Netz veröffentlicht oder über soziale Netzwerke verbreitet. Neben diesen persönlichen Rache-Aktionen und Cyber-Stalking nehmen auch Bedrohungen gegen Frauen, die sich in der Öffentlichkeit äußern, zu. Besonders betroffen sind zudem Women of color, Frauen mit Behinderungen und LGBT*IQ.

Obwohl digitale Gewalt eine Straftat darstellt und angezeigt werden kann, werden diese An- und Übergriffe im Netz von der Polizei oft nicht als Gewalt eingestuft und somit nicht verfolgt. Zur Bekämpfung dieser Delikte sollen Schwerpunktstaatsanwaltschaften geschaffen werden. Zudem müssen Polizei und Staatsanwaltschaften besser ausgestattet und für diesen Straftatbestand qualifiziert werden.

Social Media Anbieter müssen Hassbotschaften und Gewaltdrohungen aus dem Netz nehmen. Wenn sie diese Vorgabe nicht erfüllen, sind sie mit entsprechenden Bußgeldern zu ahnden. Die dadurch gewonnenen Finanzen können zum Ausbau der Beratungsarbeit für Betroffene eingesetzt werden.

Femizide ahnden

Jährlich werden laut Bundeskriminalamt rund 130 Frauen von ihrem Ehemann bzw. (ehemaligen) Partner getötet. Hinzu kommen die Mordversuche an (Ex-)Lebensgefährtinnen. Meist werden diese Taten als Beziehungstaten eingestuft und die Täter oft lediglich wegen Totschlags verurteilt.

Fallkonferenzen, wie sie bereits in Rheinland-Pfalz erfolgreich praktiziert werden, können helfen, Männer mit einem hohen Gewaltpotential rechtzeitig zu entdecken. Bei Fällen von häuslicher Gewalt bewerten alle Beteiligten, von Opferschutzeinrichtungen bis zur Polizei, die Gefährdungslage und legen lageangepasste täterbezogene Maßnahmen und opferbezogene Schutzmaßnahmen fest. Solche Fallkonferenzen sind in allen Bundesländern einzuführen und zu finanzieren und die Angebote für Männer zum Umgang mit Aggression und Gewalt sind auszubauen.



Tötungen dürfen, weil sie in einer Partnerschaft begangen werden, nicht milder bewertet werden als außerhalb der Beziehung begangene Taten. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um gezielte Morde.

Umsetzung der Istanbul Konvention

Deutschland ist nicht nur verpflichtet, Gewalt gegen Frauen zu ahnden, sondern muss auch präventive Maßnahmen ergreifen. Die vom Europarat verabschiedete Istanbul Konvention verpflichtet Staaten, systematisch gegen geschlechtsspezifische Gewalt vorzugehen. Seit 2018 ist sie in Deutschland geltendes Recht, jedoch liegt noch kein Gesamtkonzept vor, wie die Konvention auf den verschiedenen politischen Ebenen umgesetzt werden soll und welche Ressourcen hierfür zur Verfügung stehen.

Eine staatliche Koordinierungsstelle muss eingerichtet und ein nationaler Aktionsplan, der die Anforderungen der Istanbul-Konvention erfüllt, entwickelt werden. Alle betroffenen Ministerien und politischen Instanzen sowie Vertreterinnen* von Frauenorganisationen und Träger von Hilfsangeboten sind in diesen Prozess einzubeziehen.

Zur Überprüfung der Erfolge bei Gewaltschutz und Gewaltbekämpfung muss eine unabhängige Monitoringstelle auf gesetzlicher Grundlage aufgebaut werden. Ihre Aufgabe ist es, Fortschritte bei der Umsetzung der Konvention zu bewerten und Empfehlungen für das weitere Vorgehen auszusprechen. Zudem müssen die Koordinierungs- und Monitoringstelle sowie die für Gewaltschutz und Strafverfolgung zuständigen Behörden mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden.

Wenn in Deutschland Mädchen und Frauen generell von Chancenungerechtigkeit betroffen sind, so variiert die Stärke ihrer Betroffenheit jedoch erheblich. Zum Beispiel haben Frauen mit qualifizierter Ausbildung und in guter Position relativ gute Voraussetzungen, den gleichen Lohn wie Männer zu erhalten. Die Chancen verringern sich jedoch erheblich, wenn weitere Benachteiligungen hinzukommen. Soziale Herkunft, ausländerrechtlicher Status, religiöse oder ethnische Zugehörigkeit, ländlicher Raum, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Identität verstärken Diskriminierungen. So sind Frauen mit Migrationsgeschichte auf dem Arbeitsmarkt häufig mit mehrfacher Diskriminierung konfrontiert. Auch sind laut Untersuchungen Mädchen und Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in ihrer Kindheit und Jugend zwei- bis dreimal häufiger sexueller Gewalt ausgesetzt als der Durchschnitt.

Staatliche Institutionen, aber auch zivilgesellschaftliche Akteure müssen bei der Entwicklung und Implementierung von Gesetzen, Regelungen und Maßnahmen nicht nur geschlechtsspezifische, sondern auch intersektionale Aspekte von Diskriminierung beachten und Chancenungerechtigkeit beseitigen.

IN VIA engagiert sich seit der Verbandsgründung für gerechtere politische und wirtschaftliche Bedingungen für Frauen und Mädchen. Der Verband unterstützt sie dabei, ihre gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben einzufordern. Hierzu arbeitet IN VIA mit anderen Frauenverbänden zusammen.

Freiburg, den 08. März 2021