



**Bundesfachseminar**  
08.11. - 10.11.2024

**Deutscher Frauenring e.V.**



# • Soziale • Ungleichheiten

FEMINISTISCHE PERSPEKTIVE  
AUF UNTERSCHIEDLICHE  
LEBENSREALITÄTEN

**86. Grüne Reihe**



## Soziale Ungleichheiten

### Feministische Perspektive auf verschiedene Lebensrealitäten

Bundesfachseminar

Deutscher Frauenring e.V.

08.11. – 10.11.2024

Hotel Dietrich-Bonhoeffer Haus

Das Seminar wurde gefördert durch die Bundeszentrale für politische Bildung.

## Impressum

Herausgegeben von: Deutscher Frauenring e.V.

Redaktion: Bundesgeschäftsstelle

Copyright: Deutscher Frauenring e.V. Bundesverband,

Bundesallee 42, 10713 Berlin

[www.deutscher-frauenring.de](http://www.deutscher-frauenring.de)

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Präsidiums .....	4
1. Soziale Gerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit: Warum beides zusammengehört.....	6
2. Soziale Ungleichheiten – Feministische Perspektive auf Alleinerziehende .....	14
3. Soziale Ungleichheit im Alter.....	19
4. Soziale Ungleichheiten – eine familienrechtliche Perspektive.....	23
5. Soziale Ungleichheiten von Frauen mit Beeinträchtigungen.....	28
6. Muslimische Frauen zwischen Vorurteilen und Lebensrealitäten.....	33
7. Soziale Ungleichheit von FLINTA*, insbesondere trans* Personen .....	43
75 Jahre Deutscher Frauenring e.V.....	49

## Vorwort des Präsidiums

Liebe Leser\*innen, liebe Mitstreiter\*innen für Gleichstellung,

mit großer Freude präsentieren wir Ihnen die diesjährige Ausgabe der „Grünen Reihe“, die unter dem Titel **„Soziale Ungleichheiten – Feministische Perspektive auf verschiedene Lebensrealitäten“** das gleichstellungspolitische Bundesfachseminar des Deutschen Frauenrings dokumentiert. Diese Dokumentation ist mehr als eine Zusammenfassung der Beiträge und Diskussionen unseres Bundesfachseminars vom November 2024 – sie ist ein Aufruf zur kritischen Reflexion, zur politischen Wachheit und zum kollektiven Handeln.

In einer Gesellschaft, die sich gerne als fortschrittlich begreift, sind soziale Ungleichheiten noch immer tief verankert. Wer arm ist, wer Sorgearbeit leistet, wer von Rassismus oder Ableismus betroffen ist, wer abweichend von der heteronormativen Norm lebt – erlebt strukturelle Barrieren, Ausschlüsse und Benachteiligungen. Diese treffen Frauen und FLINTA\*-Personen in besonderem Maße. Die Beiträge in dieser Dokumentation machen deutlich: **soziale Gerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit gehören untrennbar zusammen.**

Feministische Perspektiven zeigen, wie soziale Ungleichheiten entlang von Geschlecht, Klasse, Herkunft, Beeinträchtigung, Alter und geschlechtlicher Identität entstehen und sich gegenseitig verstärken. Die Stimmen von Alleinerziehenden, älteren Frauen, Frauen mit Behinderungen, muslimischen Frauen sowie FLINTA\*- und trans\* und nicht-binären Personen spiegeln die Realität einer Vielzahl von Menschen, deren Lebensrealitäten viel zu oft übersehen werden. Ihre Erfahrungen sind keine Ausnahme – sie sind Teil unserer gesellschaftlichen Wirklichkeit.

Diese Beiträge verdeutlichen: **Ungleichheit ist kein individuelles Versagen, sondern Folge historischer und systemischer Ausschlüsse.** Ihre Stimmen in dieser Dokumentation stehen für Erfahrungen, Analysen und Forderungen, die gehört und berücksichtigt werden müssen – in Politik, Arbeitswelt, Rechtsprechung, Bildung und Gesundheitswesen.

Feministische Analysen benennen nicht nur Probleme, sie liefern auch konkrete Lösungsansätze. Daraus ergeben sich zentrale politische Forderungen:

- **Existenzsichernde Erwerbschancen** für Frauen in allen Lebenslagen – durch Abschaffung des Ehegattensplittings, Reform von Minijobs und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- **Reform des Familien- und Unterhaltsrechts**, das auch unverheiratete Eltern absichert und Sorgearbeit gerecht anerkennt.
- **Barrierefreie Gewaltschutz- und Unterstützungsstrukturen** für Frauen mit Beeinträchtigungen – nicht als Ausnahme, sondern als Standard.
- **Anerkennung und Schutz von FLINTA- und trans Personen** – durch diskriminierungsfreie Räume, bedarfsgerechte medizinische Versorgung und rechtliche Gleichstellung.
- **Ein konsequent intersektionaler Politikansatz**, der Mehrfachdiskriminierung sichtbar macht und adressiert – quer durch alle gesellschaftlichen Bereiche.

Diese Dokumentation vereint fundierte Analysen mit konkreten Visionen für eine gerechtere Gesellschaft. Zahlreiche gleichstellungspolitische Akteur\*innen formulieren darin Perspektiven für eine feministische Verteilungspolitik, die bezahlte und unbezahlte Arbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begreift. Ziel ist es, strukturelle Barrieren abzubauen und gleichberechtigte Teilhabe für alle zu ermöglichen.

Gleichzeitig ist diese Dokumentation ein Ausdruck feministischer Solidarität. Sie zeigt, dass wir als Gesellschaft umdenken müssen: hin zu einer Politik der Fürsorge, der Sichtbarkeit, der Umverteilung – und letztlich der Gerechtigkeit. Dabei verstehen wir feministische Perspektiven nicht als ein „Add-on“, sondern als grundlegenden Schlüssel für soziale Veränderung.

Unser besonderer Dank gilt allen Autor\*innen, Referent\*innen und Teilnehmenden, die das Seminar mit ihrer Perspektive, Expertise und Offenheit geprägt haben. Ebenso danken wir der Bundeszentrale für politische Bildung für die Förderung des Seminars.

**Lassen Sie uns gemeinsam für Gleichstellung eintreten – beharrlich, mutig, solidarisch. Denn Geschlechtergerechtigkeit ist kein Nischenthema. Sie ist die Grundlage sozialer Demokratie. Für eine Zukunft, in der Gleichstellung nicht das Ziel einiger weniger, sondern der Anspruch aller ist.**

Im Namen des Deutschen Frauenrings e.V.

*Ulrich Clauser*

*Ulrich Ede*

*Audun Heitzger-Haß*

Das Präsidium

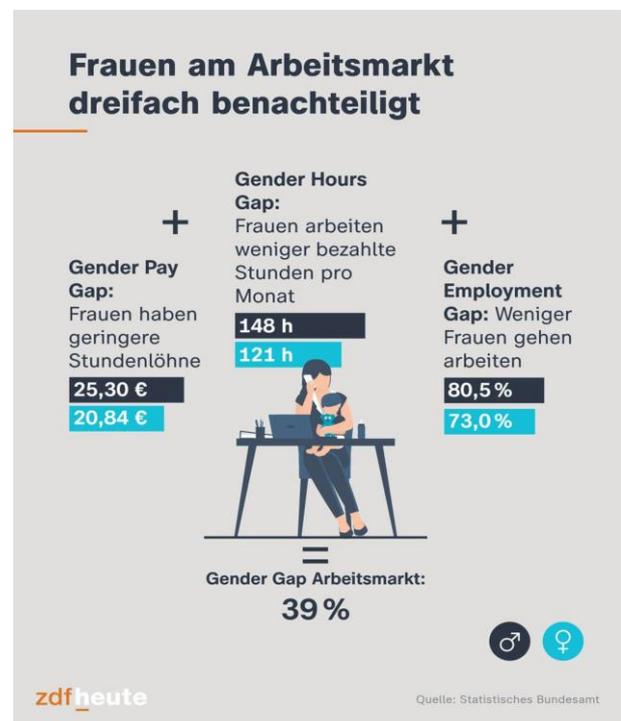
## 1. Soziale Gerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit: Warum beides zusammengehört

Soziale Ungleichheit bezeichnet die ungleiche Verteilung von Ressourcen, Chancen und Lebensbedingungen in einer Gesellschaft. Diese Unterschiede basieren auf Faktoren wie Einkommen, Bildung, Beruf, Geschlecht, ethnischer Herkunft oder sozialem Status. Menschen, die benachteiligt sind, haben oft schlechteren Zugang zu Bildung, politischer Teilhabe oder auf dem Arbeitsmarkt. Solche Ungleichheiten spiegeln strukturelle Diskriminierungen wider, die tief in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Systemen verankert sind und wirken sich insbesondere gleichstellungspolitisch massiv aus.

### Existenzsicherung von Frauen im Lebensverlauf unzureichend

Frauen sind mittlerweile im Schnitt höher qualifiziert als Männer, beispielsweise verfügen die 30- bis 39-jährigen Frauen häufiger über einen akademischen Abschluss (31 Prozent zu 28 Prozent) und über bessere Berufsabschlüsse. Trotzdem stehen sie in verschiedenen Bereichen auf dem Arbeitsmarkt und wirtschaftlich schlechter da als Männer. Hier sind Frauen gleich mehrfach benachteiligt:

Der Gender-Gap-Arbeitsmarkt - ein Indikator des Statistischen Bundesamts, der seit 2023 statistisch auch in Deutschland erfasst wird - lag im Jahr 2023 bei 39 Prozent. Damit liegt Deutschland im EU-Vergleich auf dem viertletzten Platz. Er vereint drei Gender Gaps. Den Gender Pay Gap - Frauen verdienen 18 Prozent weniger Bruttostundenlohn. Den Gender Hours Gap - Frauen arbeiten 18 Prozent weniger bezahlte Stunden pro Monat und den Gender Employment Gap - Frauen sind insgesamt weniger erwerbstätig als Männer (9 Prozent). Im Lebensverlauf von



Frauen liegt der Gender Lifetime-Earnings-Gap in Westdeutschland bei 45 Prozent (1,5 Mio./830tsd) in Ostdeutschland bei 40 Prozent (1,1 Mio./ 660tsd). Diese Ungleichheiten wirken sich auf die Existenzsicherheit und finanzielle Unabhängigkeit von Frauen

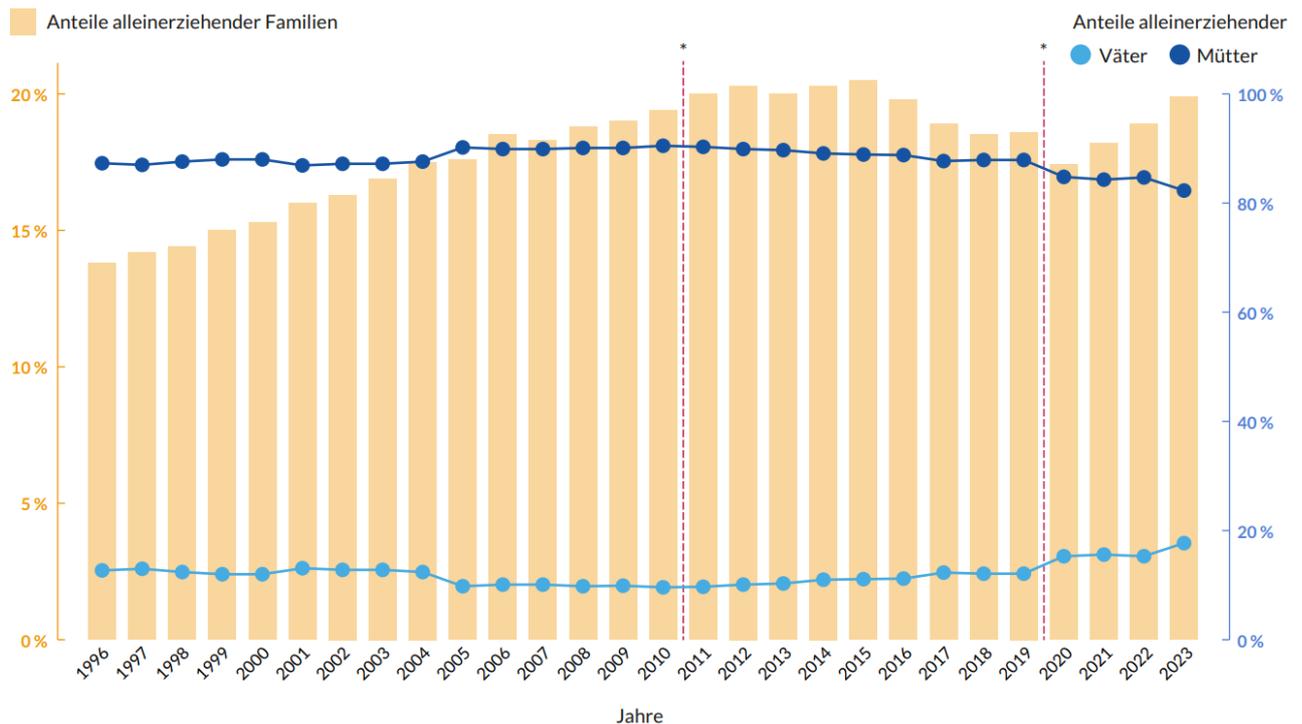
erheblich aus und führen insbesondere im Alter zu einem hohen Armutsrisiko. Im Alter haben Frauen 49 Prozent weniger Rente als Männer (Gender Pension Gap). Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Insbesondere strukturelle Faktoren erhöhen das Armutsrisiko, hierzu zählen:

- Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt; u. a. durch ungleiche Bezahlung, Arbeitsumfang und Karrierechancen
- Niedrigere Gehälter in Berufen, in denen primär Frauen tätig sind
- Ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit in heterosexuellen Partnerschaften
- Schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Benachteiligungen im Steuer- und Sozialrecht
- Traditionelle Rollenzuschreibungen bei der Kindererziehung und Pflege

Im Jahr 2022 nahmen in Deutschland 5 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter nicht am Erwerbsleben teil. 42 Prozent der Frauen zwischen 25 und 49 Jahren geben als Grund die Betreuung von Familienangehörigen an. Viele erwerbstätige Frauen mit Kindern würden ihre Arbeitszeit gerne erhöhen, können ihre Arbeitswünsche jedoch aufgrund der Doppelbelastung nicht umsetzen. Könnten allein Mütter mit einem Kind unter sechs Jahren ihre Arbeitszeitwünsche umsetzen, entspräche das 840.000 zusätzlichen Personen auf dem Arbeitsmarkt durch [Fachkräftesicherung durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf](#). Neben den negativen Wirkungen auf soziale Sicherheit und Chancengleichheit auf individueller Ebene, hat dies auch wirtschaftliche Folgen. Es bedeutet eine ungenutzte Ressource, die sich auf das Wirtschaftswachstum auswirkt und den Fachkräftemangel verschärft. Gleichzeitig entgehen dem Staat Steuereinnahmen und Sozialabgaben.

### **Die besondere Situation von Alleinerziehenden Familien**

In Deutschland sind 71,4 Prozent der alleinerziehenden Mütter und 87,1 Prozent der alleinerziehenden Väter erwerbstätig. Dabei arbeiten alleinerziehende Mütter häufiger in Vollzeit als Mütter in Paarfamilien und alleinerziehende Väter seltener in Vollzeit als Väter in Paarfamilien. Alleinerziehende Familien sind am stärksten von Armut betroffen; 41 Prozent gelten als armutsgefährdet. Unterhaltszahlungen bleiben oft aus oder sind unvollständig.



\*Die Vergleichbarkeit der Zeitreihe ist aufgrund von Umstellungen bzw. einer Neugestaltung des Mikrozensus eingeschränkt.

## Die Situation von Frauen mit Migrationsgeschichte

In Deutschland leben etwas mehr als acht Millionen Drittstaatsangehörige. Der Frauenanteil liegt bei ca. 48 Prozent.

Bisherige Studien zur [Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit](#) legen nahe, dass Frauen mit Migrationsgeschichte überwiegend unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind, beim Spracherwerb gegenüber Männern benachteiligt sind und sich zwar überwiegend eine Erwerbsbeteiligung wünschen, diese jedoch nicht entsprechend realisieren können. Bisherige Studien legen auch nahe, dass Männer mit Fluchtgeschichte nach acht Jahren höhere Erwerbstätigenquoten haben als Männer, die in Deutschland geboren sind (86 Prozent - 81 Prozent) und Frauen mit Fluchtgeschichte hingegen deutlich niedrigere Erwerbstätigenquoten (33 Prozent - 75 Prozent) haben und im Schnitt 20 Prozent weniger verdienen als Frauen, die in Deutschland geboren sind (Männer: 11 Prozent).

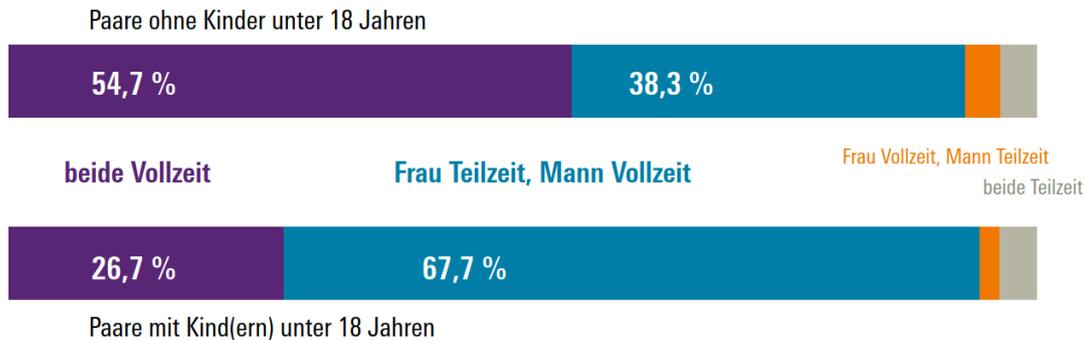
## Ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit – insbesondere Mütter und Frauen mit Migrationshintergrund stark belastet

Zahlen der [Zeitverwendungserhebung](#) des Statistischen Bundesamts zufolge wenden Frauen pro Tag im Durchschnitt 43,8 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer (Gender Care Gap). Darunter fallen unbezahlte Tätigkeiten wie Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit, Ehrenamt usw. Wenn bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen betrachtet wird, arbeiten Frauen ab 18 Jahren in Deutschland mehr als Männer. Der Abstand ist im Zeitvergleich sogar gewachsen: 2022 leisteten Frauen pro Woche rund 1,5 Stunden mehr unbezahlte und bezahlte Arbeit als Männer. 2012/2013 hatte der Unterschied der Mehrarbeit von Frauen im Vergleich zu Männern nur etwa 1 Stunde betragen. Während bei Vätern die Arbeitszeit zu mehr als der Hälfte aus Erwerbsarbeit besteht, besteht sie bei Müttern zu mehr als zwei Dritteln aus unbezahlter Sorgearbeit. Die Lücke zwischen Frauen und Männern bei der unbezahlten Sorgearbeit wurde im Zeitvergleich zwar kleiner, sie ist aber nach wie vor beträchtlich. Befragt nach ihrem Zeitempfinden gibt jede vierte erwerbstätige Mutter an, dass sie gerne mehr Zeit für Erwerbstätigkeit hätte. Demgegenüber würde jeder vierte Vater gerne weniger Zeit mit Erwerbstätigkeit und mehr Zeit mit der Familie verbringen. 2020 arbeiteten zwei Drittel aller erwerbstätigen Mütter in Teilzeit (65,5 Prozent). Bei Vätern in derselben Situation waren es zuletzt nur 7,1 Prozent. Als Gründe geben Frauen insbesondere Kinderbetreuung und andere familiäre Verpflichtungen an, 61 Prozent unter den pflegenden Angehörigen sind Frauen. Männer hingegen reduzieren ihre Arbeit im Kern für Aus- und Weiterbildungen.

## Vergleich zu Paaren ohne Kinder

### Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Zwei-Verdiener-Paarhaushalten

in Deutschland (2019)



Daten: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen



Der Anteil der Frauen, die ausschließlich einen Minijob haben, ist mit 17,1 Prozent im Westen fast doppelt so hoch wie in Ostdeutschland mit 9,9 Prozent. Differenzen hängen mit der [Art der Kinderbetreuung](#) zusammen: In Ostdeutschland werden 41,4 Prozent der Kinder unter drei Jahren und 74,8 Prozent der 3- bis 6-Jährigen ganztags außer Haus betreut. Dagegen sind es im Westen nur 14,3 beziehungsweise 40,5 Prozent.

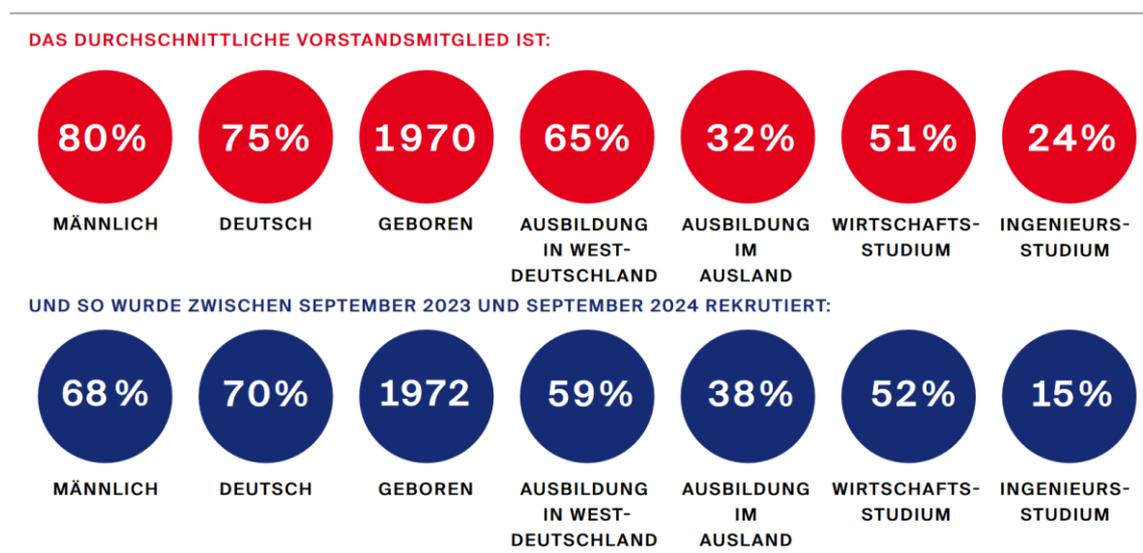
## Frauen mit Migrationsgeschichte

Frauen mit Migrationsgeschichte übernehmen den ganz überwiegenden Teil der Sorge- und Familienarbeit. Sie verbringen doppelt so viel Zeit mit Hausarbeit & Kinderbetreuung wie Männer – auch wenn sie arbeiten (Faktor 2 statt 1,5 bei Frauen ohne Migrationsgeschichte). Bisherige Studien legen nahe, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationsgeschichte statistisch deutlich sinkt, wenn Kinder im Haus sind – und noch mehr, wenn die Kinder in keine Betreuungseinrichtung gehen. Ein fehlendes Angebot von Kinderbetreuung wirkt sich für sie noch dramatischer aus. Dass die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund vielfach schärfer ist in den Bereichen Gewalt, Arbeit und Wissen zeigt auch eine von der Bundesstiftung Gleichstellung jüngst veröffentlichte [Studie zu Geschlechterungleichheiten im Aufenthaltsgesetz \(AufenthG\)](#).

## Frauen in Führungspositionen, Politik und anderen Machtbereichen vielfach unterrepräsentiert

Auch die ungleiche Verteilung von Macht ist ein Kernproblem sozialer Ungleichheit, da sie den Zugang zu Ressourcen, Einfluss und Entscheidungspositionen systematisch einschränkt. Frauen sind in Führungspositionen, Politik und anderen Machtbereichen vielfach unterrepräsentiert, was dazu führt, dass ihre Perspektiven und Interessen weniger berücksichtigt werden. Das verstärkt bestehende Diskriminierungen und perpetuiert Geschlechterrollen. Im Deutschen Bundestag liegt der Frauenanteil bei 35,7 Prozent. In den Landesparlamenten bewegt sich der Anteil zwischen 44,7 Prozent (Hamburg) und 23,8 Prozent (Rheinland-Pfalz). Und bei den [kommunalen Mandatsträgerinnen](#) liegt der durchschnittliche Anteil bei 30,5 Prozent. Unter den Führungskräften sind Frauen mit 29,2 Prozent (70,8 Prozent Männer) deutlich unterrepräsentiert. Lediglich 26 Prozent aller Managementpositionen in mittelständischen Unternehmen sind von Frauen besetzt. Die Albright Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass es 2024 mehr Vorstände gibt, die Christian heißen, als Frauen insgesamt in Vorständen. Wissenschaftlich erklärt werden kann dieser Effekt mit der „Sozialen Homophilie“. Darunter versteht man die Tendenz von Menschen, andere Menschen zu mögen und mit ihnen in Interaktion zu treten, bzw. im beruflichen Kontext zu (be-)fördern, wenn diese ihnen ähnlich sind. Die Ähnlichkeitsattraktion kann sich dabei auf diverse Kriterien wie Geschlecht, ethnische Herkunft, sozioökonomischen Status oder den Bildungsgrad beziehen.

Ergebnis des Homophilie-Prinzips 2024:



Auch hier sind es vor allem strukturelle Barrieren, die Frauen trotz Qualifikation und Leistung daran hindern, in Spitzenpositionen aufzusteigen. Diese Barrieren resultieren aus strukturellen Benachteiligungen, traditionellen Geschlechterrollen und Vorurteilen, wie der Annahme, Männer seien besser für Führungsrollen geeignet. Hinzu kommen Netzwerke, die oft männlich dominiert sind, sowie mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dadurch bleibt Frauen der Zugang zu Spitzenpositionen häufig versperrt, was sowohl individuelle Karrieren hemmt als auch Unternehmen und Gesellschaft um vielfältige Perspektiven bringt. Gemäß der Agenda für nachhaltige Entwicklung soll die Gleichstellung und die Stärkung aller Frauen und Mädchen bis 2030 umgesetzt werden. Gemessen am aktuellen Tempo wird es noch 140 Jahre dauern, bis Frauen gleichberechtigt Führungspositionen am Arbeitsplatz einnehmen.

### **Feministische Verteilungspolitik als Lösung?!**

Da soziale Ungleichheiten häufig entlang von Geschlechterlinien verlaufen, sind soziale Gerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit eng miteinander verknüpft. Nur mit Geschlechtergerechtigkeit ist soziale Gerechtigkeit vollständig erreichbar.

Eine feministische Verteilungspolitik, die die gesamte geleistete Arbeit, sei sie bezahlt oder unbezahlt, in den Mittelpunkt rückt und diese als fundamentale Grundlage für verteilungspolitische Maßnahmen anerkennt, hat das Ziel, die tief verwurzelten strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aktiv abzubauen. Dabei werden verschiedene Formen von Diskriminierung, die etwa aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder sozialer Klasse auftreten, umfassend mitgedacht und bekämpft. Unterschiedliche gleichstellungspolitische Akteur\*innen haben hier bereits konkrete Lösungsansätze entwickelt. Ganz aktuell hat der Deutsche Frauenrat ein [Konzept einer feministischen Verteilungspolitik](#) in 2024 vorgelegt und in die Diskussion eingebracht. Zahlreiche andere Organisationen bringen ihre Vorstellungen und Ideen mit in die Debatten ein. Klar ist: Soziale Ungleichheiten können nur überwunden und Geschlechtergleichstellung erreicht werden, wenn mit kohärenten, ressortübergreifenden Ansätzen, die Lebensrealitäten von Menschen in all ihrer Vielfalt in den Blick genommen werden. Eine solche umfassende und zukunftsorientierte Herangehensweise würde nicht nur die Geschlechtergerechtigkeit stärken, sondern auch zu einer gerechteren Gesellschaft insgesamt beitragen.

**Lisi Maier** ist Co-Direktorin der Bundesstiftung-Gleichstellung. Zusammen mit Dr. Arn Sauer leitet sie seit 2021 die damals neu gegründete Bundesstiftung Gleichstellung und hat diese maßgeblich mitaufgebaut. Zuvor war sie u.a. fünf Jahre lang stellvertretende Vorsitzende im Deutschen Frauenrat und wurde 2021 mit dem Preis Frauen Europas ausgezeichnet.

**Sheyda Weinrich** ist Referentin im Leitungsstab, Gremien und Vernetzung der Bundesstiftung Gleichstellung mit langjähriger Erfahrung in der fachlichen und politischen Lobbyarbeit für Frauen- und Geschlechterthemen, unter anderem auf den Feldern Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik, Digitalisierung und Teilhabe von Frauen in Politik und Wirtschaft.

### Über die Bundesstiftung Gleichstellung

Seit Mai 2021 gibt es die Bundesstiftung Gleichstellung als rechtsfähige bundesunmittelbare Stiftung des öffentlichen Rechts. Die Stiftung stärkt und fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Sie bündelt Kompetenzen in der Gleichstellungsarbeit und trägt gemeinsam mit Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Politik dazu bei, die Gleichberechtigung der Geschlechter effektiver durchzusetzen und bestehende Nachteile aus dem Weg zu räumen. Ihre Aufgabe ist es, Informationen bereitzustellen, die Praxis zu stärken und die Entwicklung neuer Ideen für Geschlechtergerechtigkeit zu unterstützen. Sie ist darüber hinaus ein „Offenes Haus der Gleichstellung“ in Berlin am Alexanderplatz, in welchem gleichstellungspolitische Initiativen arbeiten und sich vernetzen.

## 2. Soziale Ungleichheiten – Feministische Perspektive auf Alleinerziehende

### Wenn Paare Eltern werden ....

Zu Beginn ihres Erwerbslebens sind Paare häufig nahezu gleichberechtigt erwerbstätig. Stereotype Berufsentscheidungen führen dazu, dass SAHGE-Berufe weiterhin frauendominiert sind, wie soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege sowie Erziehung und Bildung, einhergehend mit meist geringerer Entlohnung. Die vorwiegend männerdominierten MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) werden demgegenüber meist mit guten Gehältern entlohnt. Die Geburt des ersten Kindes stellt für viele Paare eine zentrale Weichenstellung dar: Die bisherige Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird neu verhandelt. Dies führt oft zu einer ungleichen Verteilung der Care-Arbeit zwischen den Partner\*innen. Ursächlich begünstigt das Ehegattensplitting, die kostenfreie Mitversicherung in der Krankenkasse der Partner\*in und steuerfreie Minijobs das Zuverdiener – Modell, d.h. einer arbeitet Vollzeit, der andere im Minijob oder Teilzeit – in der Mehrzahl sind es die Frauen, die unbezahlte Sorgearbeit übernehmen und jenseits der Vollzeit tätig sind.

### Wenn Elternsein nicht gelingt

Alleinerziehende stellen eine äußerst heterogene Gruppe dar. Bei der Wahl des Betreuungsmodells wird in der Regel eine Fortführung des zuvor vereinbarten und gelebten Familiensettings weitergelebt: Das asymmetrische Wechselmodell, das 5 % der Fälle ausmacht, sieht eine ungleiche Aufteilung der Betreuungszeiten vor, während im paritätischen Wechselmodell, das ca. 4 % der Familien betrifft, die Kinder annähernd gleich viel Zeit bei beiden Elternteilen sind. Im Residenzmodell ist der Lebensmittelpunkt bei einem Elternteil, meist alle zwei Wochen am Wochenende und evtl. einen Tag in der Woche sowie halbe Ferienbetreuung kennzeichnet das am meist gewählte Betreuungsmodell (91 %) (Walper, 2018).

## Daten und Fakten

In Deutschland sind 3 Millionen Familien alleinerziehend, davon 1,7 Millionen mit 2,5 minderjährigen Kindern. Die Mehrzahl der Kinder ist unter 15 Jahre (81%) und wächst ohne Geschwister auf. Jedes fünfte Kind lebt in einem alleinerziehenden Haushalt. Alleinerziehende sind zu 82 % weiblich. Sie sind gut ausgebildet, 72 % von ihnen haben einen mittleren oder hohen Bildungsabschluss (Statistisches Bundesamt 2024).

## Lebenssituation als Alleinerziehende

Die Erwerbstätigenquote von alleinerziehenden Müttern liegt bei 71 %, dabei sind sie häufiger in Vollzeit beschäftigt als Mütter in Paarfamilien (33 %). Etwa 20 % der Alleinerziehenden (AE) sind mit einem Teilzeitumfang von 15-28 Stunden wöchentlich beschäftigt, 6 % der AE gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach. Die Lebenssituation von AE ist gekennzeichnet durch die Mehrfachbelastung wie Erwerbstätigkeit, Erziehung und Betreuung der/ des Kindes und Haushalt. Auf ihnen lastet die finanzielle Absicherung der Ein-Eltern-Familie. Die führt dazu, dass wenig Zeit für eigene Bedürfnisse und Entspannung da ist (Lenze, A. 2021). AE haben vergleichsweise hohe Mietbelastung im Vergleich zu allen anderen Haushaltstypen, im Durchschnitt geben sie 32 % ihres Haushaltseinkommen für Miete aus, bei armutsgefährdeten Alleinerziehenden ist die Mietbelastung deutlich höher, bis zur Hälfte ihres Haushaltseinkommen. Hinzu kommt, dass die Wohnverhältnisse beengt sind – nicht jedes Familienmitglied verfügt über ein eigenes Zimmer (Tobsch, V. 2019) Auch leben AE überproportional häufig in Großstädten, fast jede 5. Alleinerziehende lebt in einer Stadt über 500 000 Einwohner (Holm, Andre et al, 2021). Hier finden Alleinerziehende die erforderliche wie wohnortnahe Kita/ Schule, Einkaufsmöglichkeiten, Berufstätigkeit und öffentlicher Nahverkehr. Trotz Arbeit sind Alleinerziehende häufig von Armut bedroht bzw. betroffen. 37,5 % der Alleinerziehenden müssen SGB II Leistungen in Anspruch nehmen, da ihr Einkommen nicht ausreichend ist. 2023 waren 55 % der Alleinerziehenden Haushalte auf Bürgergeld angewiesen, 15 % stockten das Einkommen auf. Die Armutsursachen sind strukturell bedingt: Alleinerziehende sind erstens Frauen und zweitens Mütter. Auf dem Arbeitsmarkt haben sie mit ungerechter Entlohnung zu kämpfen, der Gender Pay Gap liegt bei 18 % (2024), hinzu kommen geringere Aufstiegschancen. Nach einer Trennung hängen Sie häufig in

der Teilzeitfalle fest oder der Wiedereinstieg ist erschwert, aufgrund der beruflichen Pause. Es fehlt an bedarfsgerechter Kinderbetreuung, auch in den Randzeiten. Kinderbetreuung ist für Alleinerziehende existenziell. (BMFSFJ 2021/ Paritätischer Armutsbericht 2024).

Alleinerziehende sind häufig in der Lage das erforderliche Einkommen für sich selbst zu erwirtschaften – jedoch nicht im Zusammenhang mit ihren Kindern. Sozialpolitische Familienleistungen erreichen Alleinerziehende häufig nicht, oder haben bei ihnen eine geringere Wirkung wie beispielsweise bei den Kinderfreibeträgen oder kommen aufgrund von Schnittstellenproblemen mit anderen Leistungen nicht bzw. begrenzt bei ihnen an. So wird im SGB II (Bürgergeld) das Kindergeld vollständig angerechnet – jede Kindergelderhöhung geht an diesen Kindern vorbei – es sei denn der Regelsatz für Kinder im Bürgergeldbezug wird erhöht. Beim Unterhaltvorschuss (wenn der Barunterhaltspflichtige nicht in der Lage ist, Unterhalt aus seinem Einkommen zu zahlen) wird das Kindergeld voll mitangerechnet, beim Unterhalt jedoch nur zur Hälfte. Auch wird Unterhaltvorschuss auf Wohngeld angerechnet und schmälert dadurch die Höhe. Andere Leistungen schließen sich aus, so können Student\*innen kein SGB II und Wohngeld erhalten, maximal für das Kind sind diese Leistungen möglich.

## **Das Wechselmodell**

Das Wechselmodell als Betreuungsoption nach Trennung und Scheidung ist in den letzten Jahren zunehmend in den öffentlichen Fokus gelangt, auch im Hinblick auf mehr Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Auf den ersten Blick scheint es so, dass das Wechselmodell „das Beste“ für alle Beteiligten ist. Dem Kind soll somit beide Eltern gleichermaßen erhalten bleiben. Das Wechselmodell unterliegt dem Kontinuitätsprinzip d.h. nach der Trennung sollte das Betreuungsmodell weitergelebt werden, welches auch in der Partnerschaft gelebt wurde. Dies vermittelt dem Kind Sicherheit und Stabilität. Das Kind benötigt eine gleich gute Bindung zu beiden Eltern. Auch spielen das Alter und die Befindlichkeiten des Kindes eine Rolle. Nicht jedes Kind kommt gut klar mit dem Wechsel.

Das Wechselmodell ist voraussetzungsvoll, es erfordert einen gemeinsamen Konsens der Eltern in Erziehungsfragen, sowie bei der Kooperation und Absprachefähigkeit miteinander. Eine gerichtliche Anordnung des Wechselmodells erscheint somit

kontraproduktiv. Das Wechselmodell bedarf finanzieller Ressourcen und Wohnortnähe. Es muss Erwerbsmöglichkeiten für beide Eltern ermöglichen. Das Wechselmodell eignet sich nicht, um Unterhaltsleistungen gegen Betreuungszeiten auszuhebeln. Die Folgen bekommt vor allem das Kind zu spüren, da seine Existenz nicht mehr ausreichend gesichert ist (VAMV 2023).

### **Wege zu mehr Gleichstellung**

Das Wechselmodell wird oft als ein Schritt zu mehr Gleichstellung betrachtet. Es soll dazu beitragen, traditionelle Rollenbilder aufzubrechen, indem sowohl Mütter als auch Väter Verantwortung für Erziehung und Haushalt übernehmen. Dies muss jedoch von Anfang an einer Partnerschaft erfolgen, und nicht erst wenn es zur Trennung/Scheidung gekommen ist. Dafür sind weitreichende politische Maßnahmen erforderlich wie:

- Abschaffung des Ehegattensplittings sowie steuerfreier Minijobs
- eine Familienstartzeit, mit Freistellung des anderen Elternteils
- Ausweitung der Elternmonate
- Erweiterung des AGG, welches die Benachteiligung von Alleinerziehenden und Arbeitnehmer\*innen berücksichtigt
- Schaffung bedarfsgerechter qualitativ guter Kinderbetreuung

Die geforderten Maßnahmen zielen darauf ab, eine partnerschaftliche Verteilung von Sorgearbeit und gleichwertiger Berufstätigkeit von Männern und Frauen von Anfang an zu fördern. Ziel ist, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen (Walper, S. 2018)

### **Quellenverzeichnis**

Bundesagentur für Arbeit (2021): Arbeitsmarkt für Alleinerziehende – Deutschland und Länder (Monats- und Jahreszahlen)

[https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?submit=Suchen&topic\\_f=analyse-arbeitsmarkt-alleinerziehende](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?submit=Suchen&topic_f=analyse-arbeitsmarkt-alleinerziehende)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Allein- oder getrennterziehen – Lebenssituation, Übergänge und Herausforderungen. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 43

Holm, Andre et al (2021): Muster sozialer Ungleichheit der Wohnraumversorgung in deutschen Großstädten, Working Paper Nr. 222, Hans Böckler Stiftung, Download unter: [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008072](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008072)

Lenze, Anne (2021): Alleinerziehende weiter unter Druck – Bedarfe, rechtliche Regelungen und Reformansätze, Bertelsmann Stiftung

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V. (2024): Armut in der Inflation. Paritätischer Armutsbericht 2024. [https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/img/Paritaetischer\\_Armutsbericht\\_2024.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/img/Paritaetischer_Armutsbericht_2024.pdf)

Salzgeber, J. (20/2014) (Hrsg.: Neu Zeitschrift für Familienrecht) Das Wechselmodell. Frankfurt a.M. S. 928.

Statistisches Bundesamt (2024): Statistischer Bericht Mikrozensus. Haushalte und Familien. Erstergebnisse 2023, Download unter: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/\\_inhalt.html#\\_68jyg4ggb](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/_inhalt.html#_68jyg4ggb)

Tobsch, V. (2019): Alleine (erziehend) wird's teuer. Die Entwicklung der Wohnkostenbelastung für Familien. : Friedrich-Ebert- Stiftung <https://library.fes.de/pdf-files/dialog/15886-20191220.pdf>

Verband alleinerziehender Mütter und Väter (2023): Vielfalt von Umgangsmodellen in Trennungsfamilien. Handbuch für die Beratung. [https://vamvbund6206-live-fba4c9d0ad78466689ef4-04c8878.divio-media.com/filer\\_public/c2/16/c2164a53-6a0d-4aaf-a69f-dae7944b93b3/vamv-broschuere\\_umgangsmodelle\\_2023\\_web.pdf](https://vamvbund6206-live-fba4c9d0ad78466689ef4-04c8878.divio-media.com/filer_public/c2/16/c2164a53-6a0d-4aaf-a69f-dae7944b93b3/vamv-broschuere_umgangsmodelle_2023_web.pdf)

Walper, Sabine (2018), Elterliche Sorge und Wohn- bzw. Betreuungsarrangements in: Esther Geisler, Katja Köppen, Michaela Kreyenfeld, Heike Trappe und Mathias Pollmann-Schult: Familien nach Trennung und Scheidung in Deutschland, S. 16-17.

**Daniela Jaspers** ist Sozialarbeiterin (M.A.), Sozialpädagogin (B.A.) und Erzieherin. Seit 2019 ist sie Bundesvorsitzende des Verbandes Alleinerziehender Mütter und Väter e.V.

### 3. Soziale Ungleichheit im Alter

#### Demografische Entwicklung

Die Bevölkerung Deutschlands verzeichnet eine zunehmende Alterung, wobei der Anteil der Frauen ab dem 70. Lebensjahr deutlich ansteigt. Besonders stark wächst die Gruppe der über 85-jährigen, in der Frauen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung ebenfalls überwiegen. Laut dem Zensus von Mai 2022 lag die Gesamtbevölkerung bei 83,4 Millionen, Ende 2023 betrug sie bereits 84,67 Millionen, davon 42,3 Millionen Frauen. Ein Viertel der Frauen ist 65 Jahre oder älter. In der Altersgruppe 85+ gibt es 1,86 Millionen Menschen, darunter nur 1,03 Millionen Männer, was das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in höherem Alter verdeutlicht.

#### Einkommensquellen im Alter

Die möglichen Einkommensquellen im Alter sind vielfältig. Die Mehrheit der älteren Menschen bezieht Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Pensionen als der tragenden Säule der Alterssicherung. Hinzu kommen betriebliche und private Altersvorsorgen, Ersparnisse, Mieteinnahmen oder Kapitalerträge. Erwerbseinkommen spielt vor allem in der Altersgruppe 60-64 Jahre eine Rolle (65 % arbeiten noch), während nur noch 24 % der Männer und 17 % der Frauen im Alter von 65-69 Jahren einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Zusätzliche soziale Absicherungen bestehen in Form von Hinterbliebenen- oder Erwerbsminderungsrenten sowie Grundsicherung im Alter.

#### Das Rentensystem in Deutschland

Das Rentensystem in Deutschland basiert auf dem Versicherungsprinzip, wobei 87 % der Erwerbsbevölkerung in der gesetzlichen Rentenversicherung abgesichert sind. 2023 gab es 57,97 Millionen Versicherte und 21,23 Millionen Rentner\*innen, für die 340,36 Milliarden Euro an Rentenausgaben aufgebracht wurden. Die Finanzierung erfolgt durch ein Umlageverfahren, wobei Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen zu gleichen Teilen einzahlen. Der Beitragssatz liegt bei 18,6 %, jedoch sind hohe Einkommen nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze (84.600 Euro) rentenversicherungspflichtig. Die durchschnittliche Bruttorente beträgt 1.550 Euro, nach Abzügen für Kranken- und

Pflegeversicherung sowie Steuern bleibt ein Nettobetrag von 1.384 Euro. Frauen verdienen im Erwerbsleben oft weniger als Männer, was sich in niedrigeren Renten niederschlägt.

### **Höhe und Anpassung der Renten**

Die Rentenhöhe ist an die Erwerbsbiografie gekoppelt. Personen mit lückenhafter Erwerbsbiografie erhalten oft nur geringe Renten. Die Standardrente, basierend auf 45 Versicherungsjahren und einem durchschnittlichen Einkommen, beträgt ab 01.07.2024 brutto 1.769,40 Euro, netto 1.565,03 Euro. Aufgrund des sinkenden Rentenniveaus von 48 % (früher 53 %) entstehen Versorgungslücken, die durch private oder betriebliche Vorsorge geschlossen werden müssen. Die Rentenversicherung enthält eine Reihe solidarischer Elemente, darunter die 2021 eingeführte Grundrente, Witwen- und Waisenrenten sowie die Anerkennung von Kindererziehungszeiten und die Mütterrenten. Seit 2021 besteht Anspruch auf einen Grundrentenzuschlag für langjährig Versicherte (mindestens 33 Jahre Beitragsjahre) mit unterdurchschnittlichem Einkommen, den aktuell 1,1 Millionen Menschen beziehen, davon 70 % Frauen. Der durchschnittliche Zuschlag beträgt 86 Euro monatlich.

### **Geschlechterspezifische Unterschiede in der Altersvorsorge**

Frauen leben im Durchschnitt länger als Männer, haben jedoch oft niedrigere Renteneinkünfte. Die Grundsicherungsquote von Frauen ab 65 Jahren liegt bei 3,7 %, ihre Armutsgefährdungsquote beträgt 20 %, bei Männern 17,5 %. Besonders betroffen sind alleinlebende Frauen über 75 Jahre. Die durchschnittlichen Alterseinkünfte von Frauen ab 65 Jahren belaufen sich auf 17.800 Euro brutto pro Jahr, bei Männern sind es 25.400 Euro. Der Gender Pension Gap liegt bei 29,9 %, ohne Hinterbliebenenrenten sogar bei 42,6 %. Ein Drittel der Frauen bezieht Rente aus abgeleiteten Ansprüchen, etwa als Witwenrente. Frauen sind zudem stärker durch Wohnkosten belastet als Männer, und viele leben im Alter allein (66,6 % der Frauen über 65 Jahre).

### **Ursachen für geschlechterspezifische Rentenlücken**

Die Ursachen für diese Unterschiede liegen in der Erwerbsphase. Frauen verdienen im Durchschnitt weniger (Gender Pay Gap: 18 % unbereinigt, 11 % bereinigt) und arbeiten

häufig in Teilzeit (47 % der Frauen, 10,6 % der Männer). Mütter reduzieren ihre Erwerbstätigkeit noch stärker (63,6 % arbeiten in Teilzeit, während 93 % der Väter vollzeitbeschäftigt sind). Dadurch entstehen langfristig geringere Rentenansprüche. In Deutschland besteht ein hohes Geschlechtergefälle im Arbeitsmarkt (Gender Employment Gap: 9 %), was sich auf das Lebenseinkommen auswirkt. Viele Frauen können nach Erwerbsauszeiten ihren Einkommensrückstand nicht mehr aufholen, was zu niedrigen Alterseinkommen führt.

### **Altersarmut und ihre Ursachen**

Altersarmut ist ein wachsendes Problem. Die Armutsgefährdungsschwelle liegt für einen Single-Haushalt bei 1.247 Euro monatlich, für eine vierköpfige Familie bei 2.620 Euro. Regionale Unterschiede sind groß: In Bayern liegt die Armutsgefährdungsquote bei 12,8 %, in Bremen bei 28,8 %. Besonders betroffen sind Rentner ohne betriebliche Altersvorsorge, Frauen mit unterbrochenen Erwerbsbiografien und alleinlebende ältere Menschen. Zusätzlich erschweren steigende Lebenshaltungskosten, Zuzahlungen zu Medikamenten (durchschnittlich 145 Euro monatlich für ältere Menschen) und Pflegekosten die finanzielle Situation vieler Senioren.

### **Maßnahmen zur Vermeidung von Altersarmut**

Um Altersarmut vorzubeugen, sind strukturelle Maßnahmen notwendig. Dazu gehören eine Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung, eine verpflichtende Rentenversicherung für alle Erwerbstätigen, bessere Arbeitsbedingungen und eine fairere Verteilung der Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen. Zudem sollten Rentenansprüche für Pflege- und Kindererziehungszeiten verbessert werden. Eine geschlechtergerechte Rentenpolitik sowie bessere Zugänge zu Sozialleistungen könnten langfristig helfen, Altersarmut zu reduzieren. Notwendig ist eine gesamtgesellschaftliche Strategie, die sich an den Bedürfnissen einer alternden Bevölkerung orientiert und eine Lebensstandardsicherung im Alter gewährleistet.

**Barbara Kahler** ist Diplom-Sozialwissenschaftlerin und war von 1986 bis 2022 beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. tätig. Seit 2013 arbeitet sie bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisation (BAGSO) in den Fachkommissionen „Seniorenpolitik“ und „Digitalisierung“ sowie der AG Internationale Arbeit mit. Seit Juli 2022 ist sie kooptiertes Vorstandsmitglied der BAGSO. Sie vertritt die BAGSO bei AGE, dem europäischen Netzwerk der Seniorenorganisationen.

Die **Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisation (BAGSO)** ist Dachverband von rund 120 Mitgliedsorganisationen, darunter Sozialverbände, Interessenvertretungen, Sportverbände und Migrantenorganisationen. Die BAGSO setzt sich für ein Selbstbestimmtes und gesundes Älterwerden in sozialer Sicherheit, sowie für ein differenziertes, zeitgemäßes Bild vom Alter ein. Ziel ist es, ein aktives und engagiertes Leben im Alter zu ermöglichen und Solidarität zwischen den Generationen zu fördern.

## 4. Soziale Ungleichheiten – eine familienrechtliche Perspektive

### Ökonomische Ungleichheiten

Wirtschaftliche Ungleichheiten zwischen Partner\*innen entstehen insbesondere im Zuge der Familiengründung, weil die Erwerbs- und Care-Arbeit häufig ungleich verteilt werden. Dazu tragen auch Fehlanreize, wie das steuerliche Ehegattensplitting, bei. Das Familienrecht spielt während intakter Beziehung kaum eine Rolle und wird meist erst relevant, wenn es darum geht, die Folgen einer Trennung und gegebenenfalls auch Scheidung zu regeln. Das Familienrecht regelt verschiedene wirtschaftliche Trennungs- und Scheidungsfolgen. Diese werden im Folgenden zunächst in ihren Grundzügen dargestellt. Anschließend wird geprüft, inwieweit sie dazu beitragen, entstandene Ungleichheiten zu verringern und an welcher Stelle Reformen erforderlich sind, um gesellschaftlichen Veränderungen gerecht zu werden.

### Familienrechtliche Ansprüche

Die finanziellen Folgen einer Trennung unterscheiden sich erheblich, je nachdem, ob ein Paar verheiratet war oder nicht. Während Ehepartner\*innen nach einer Trennung durch Regelungen zum Unterhalt, Zugewinnausgleich und Versorgungsausgleich abgesichert sind, werden Nachteile unverheirateter Partner\*innen, die ihre eigene Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie zurückgestellt haben, nur unzureichend ausgeglichen.

### Ehegattenunterhalt: Trennungs- und nachehelicher Unterhalt

Der Ehegattenunterhalt umfasst zunächst den Trennungsunterhalt, der von der Trennung bis zur Ehescheidung gezahlt wird. Mit dem Trennungsunterhalt wird das gemeinsame Familieneinkommen, vereinfacht gesagt, hälftig geteilt. Mit zunehmender Trennungsdauer besteht eine Obliegenheit, soweit möglich, eine eigene Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder auszubauen. Der nacheheliche Unterhalt wird nach der Scheidung gewährt. Auch dort ist der Ausgangspunkt die Halbteilung der Einkünfte. Die Eigenverantwortung rückt jedoch stärker in den Fokus. Der Unterhaltsanspruch wird daher regelmäßig zeitlich befristet oder der Höhe nach begrenzt. Wichtige Faktoren für die Bemessung der Höhe und Dauer des Unterhaltsanspruchs sind das Bestehen ehebedingter Nachteile und die Ehedauer. Es gibt zudem mehrere

Unterhaltstatbestände, die auf verschiedene Lebenssituationen zugeschnitten sind, wie den Betreuungs-, Alters- oder Ausbildungsunterhalt. Weiterhin wird ab der Rechtshängigkeit des Ehescheidungsverfahrens der sogenannte Altersvorsorgeunterhalt gewährt, weil Nachteile in der Altersvorsorge dann nicht mehr über den Versorgungsausgleich (dazu gleich) aufgefangen werden.

### **Zugewinnausgleich und Versorgungsausgleich**

Mit dem Zugewinnausgleich werden Unterschiede im Rahmen der Vermögensentwicklung ausgeglichen. Dafür wird bei beiden Ehepartner\*innen, vereinfacht gesagt, der Bestand des Vermögens bei Eheschließung und bei Rechtshängigkeit des Ehescheidungsverfahrens verglichen und der Vermögenszuwachs ermittelt. Hat ein Ehegatte einen höheren Vermögenszuwachs erzielt, ist die Hälfte der Differenz auszugleichen. Der Ausgleich erfolgt in Form eines Zahlungsanspruchs, der dem anderen Ehegatten zusteht.

Im Rahmen des Versorgungsausgleichs werden die von beiden Ehegatten während der Ehe erworbenen Altersvorsorgeansparungen ermittelt und hälftig geteilt.

### **Erb- und steuerrechtliche Vorteile**

Neben den wechselseitigen familienrechtlichen Ansprüchen profitieren Ehegatten von verschiedenen erb- und steuerrechtlichen Vorteilen. Sie haben zum Beispiel die gesetzliche Erbenstellung inne und verfügen über hohe Freibeträge bei der Erbschafts- und Schenkungsteuer.

### **Unverheiratete Partner: lediglich Anspruch auf Betreuungsunterhalt**

Auf unverheiratete Partner\*innen sind die Regelungen zum Zugewinnausgleich und Versorgungsausgleich dagegen nicht anwendbar. Es bestehen auch keine erb- und steuerrechtlichen Privilegierungen. Gerade für unverheiratete Eltern, die ihre eigene Erwerbstätigkeit für die Kindererziehung möglicherweise lange Jahre zurückgestellt haben, entstehen so gravierende Nachteile.

Ein Unterhaltsanspruch besteht nur in Form des sogenannten Betreuungsunterhalts. Dieser wird gewährt, wenn ein Elternteil aufgrund der Betreuung gemeinsamer Kinder

nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätig sein kann. Anders als der Ehegattenunterhalt ist der Betreuungsunterhalt für unverheiratete Eltern jedoch nicht auf die Halbteilung der gemeinsamen Einkünfte gerichtet, sondern nur auf die Kompensation des eigenen Einkommensausfalls. Zudem wird mit zunehmendem Alter der Kinder die Aufnahme oder Ausweitung einer Erwerbstätigkeit erwartet.

Ein betreuungsunabhängiger Unterhalt oder ein Altersvorsorgeunterhalt sind für unverheiratete Partner\*innen nicht vorgesehen.

### **Kindesunterhalt und Betreuungsmodelle**

Neben den Ansprüchen der Partner\*innen untereinander gibt es den Kindesunterhalt. Dabei handelt es sich um einen Anspruch der Kinder gegen ihre Eltern.

Der Kindesunterhalt hängt davon ab, welches Betreuungsmodell praktiziert wird. Im Residenzmodell, in dem ein Elternteil die Hauptbetreuung übernimmt, leistet der andere Elternteil den Barunterhalt. Die Höhe des Unterhalts wird in der Praxis nach der Düsseldorfer Tabelle ermittelt, die den Unterhaltsbedarf und die sich daraus ergebenden Zahlbeträge für verschiedene Altersstufen und Einkommensgruppen vorgibt. Im Wechselmodell, in dem die Eltern sich die Betreuung genau hälftig teilen, wird der Unterhaltsbedarf anteilig nach den jeweiligen Einkünften zwischen den Eltern verteilt. Im asymmetrischen Wechselmodell, in dem der andere Elternteil zu 30 bis 49% mit betreut, wird der Unterhalt wie im Residenzmodell der Düsseldorfer Tabelle entnommen und bei umfangreicher Mitbetreuung eine Herabstufung um eine oder zwei Einkommensgruppen vorgenommen.

### **Reformprojekte und aktuelle Diskussionen**

In Bezug auf die Regelungen für Ehegatten sind aktuell keine Reformen geplant.

Nach dem vorgelegten Eckpunktepapier soll mit der Verantwortungsgemeinschaft eine weitere Möglichkeit eingeführt werden, rechtlich Verantwortung füreinander zu übernehmen. Die Verantwortungsgemeinschaft ist jedoch keine echte Alternative zur Ehe. Die gegenseitige Absicherung ist nicht vergleichbar. Zudem sind keine erb- oder steuerrechtlichen Vorteile geplant.

Mit dem Gesetzentwurf zum Unterhaltsrecht soll der Betreuungsunterhalt für unverheiratete Eltern verbessert werden. In eheähnlichen Beziehungen soll für die Unterhaltsberechnung dann ebenfalls der Halbteilungsgrundsatz gelten. Zudem soll ein Anspruch auf Altersvorsorgeunterhalt aufgenommen werden. Der Zugewinnausgleich und der Versorgungsausgleich sollen aber weiterhin ausschließlich Ehepartner\*innen vorbehalten bleiben. Erb- und steuerrechtliche Privilegierungen sind weiterhin nicht geplant. Das Reformvorhaben ist demnach ein erster Schritt in die richtige Richtung, geht aber nicht weit genug.

In Bezug auf den Kindesunterhalt soll die Unterhaltsberechnung im Residenz- und Wechselmodell gleichbleiben, aber stärker im Gesetz normiert werden. Im asymmetrischen Wechselmodell soll der Unterhalt künftig nach einer komplizierten Berechnungsformel ermittelt werden, die den mitbetreuenden Elternteil stärker entlastet. Dabei wird jedoch nicht nach dem Umfang der Mitbetreuung differenziert. Zudem bildet die angesetzte Schwelle die Betreuungsverantwortung im Alltag nicht hinreichend ab, da diese auch bei geringer Mitbetreuung im Alltag relativ schnell über umfangreiche Betreuung in den Ferien erreicht wird. Zudem ist nicht sichergestellt, dass durch die Reduzierung des Kindesunterhalts kein Mangel beim Kind entsteht.

### **Zielsetzung für künftige Reformen**

Um Ungleichheiten wirksam einzuebnen, sollten künftige Reformen darauf abzielen, bereits während des Zusammenlebens eine gleichmäßigere Verteilung der Erwerbs- und Care-Arbeit zu fördern, beispielsweise über das Elterngeld und eine Reform des Ehegattensplittings. Im Unterhaltsrecht muss stärker berücksichtigt werden, wie die Erwerbs- und Care-Arbeit vor der Trennung aufgeteilt war. Auch die Absicherung unverheirateter Eltern muss angesichts der rückläufigen Eheschließungszahlen dringend verbessert werden. Im Bereich des Kindesunterhalts muss zudem im Vordergrund stehen, den Bedarf des Kindes zu sichern.

### **Fazit**

Das Gesetz sieht aktuell nur für verheiratete Partner\*innen Ansprüche vor, mit denen wirtschaftliche Ungleichheiten abgefangen werden. Es ist wichtig, sich dies als Paar vor der Familiengründung bewusst zu machen. Solange das Recht familiär bedingte

Ungleichheiten außerhalb der Ehe nur unzureichend auffängt, sollten unverheiratete Paare die Care- und Erwerbsarbeit während des Zusammenlebens so gestalten, dass Nachteile vermieden, oder zumindest fair ausgeglichen werden.

Das Familienrecht muss dringend modernisiert werden, um gesellschaftlichen Entwicklungen, wie der steigenden Anzahl unverheirateter Eltern, Rechnung zu tragen und angemessene Lösungen zum Ausgleich entstandener Ungleichheiten anzubieten.

**Laura Kleiner** ist Rechtsanwältin mit dem Schwerpunkt Familien- und Erbrecht. Sie ist Mitglied der Kommission Zivil-, Familien- und Erbrecht des Deutschen Juristinnenbundes. Seit 2021 arbeitet sie in der Kanzlei Raue in Berlin.

## 5. Soziale Ungleichheiten von Frauen mit Beeinträchtigungen

In Deutschland leben ca. 4 Mio. Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen. Nur etwa 0,2% der Beeinträchtigungen sind angeboren. D.h. in den allermeisten Fällen bekommen Menschen ihre Beeinträchtigungen im Laufe des Lebens. Entsprechend leben in Deutschland wesentlich mehr alte Frauen mit Beeinträchtigungen – ca. 2,3 Mio., gegenüber etwa 170.000 Mädchen und jungen Frauen.

Unabhängig vom Alter erfahren sie gesellschaftliche Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Beeinträchtigungen in Form von Sexismus und Ableismus. Ableismus ist eine Form der Diskriminierung von Menschen mit Beeinträchtigungen, eine Be- oder Abwertung durch eine einseitige Reduzierung des Menschen auf seine Fähigkeiten, die über Behindertenfeindlichkeit hinaus geht. Ableismus muss nicht immer abwertend daherkommen. Es ist auch ableistisch, wenn angenommen wird, dass blinde Menschen besonders gut hören können, kleinwüchsige Leute besonders lustig seien, attraktiv geltende Menschen nett und äußerst klug seien etc.

### **Menschenrechtliche Verpflichtungen zu Antidiskriminierung und Inklusion**

Als Meilenstein der Behindertenpolitik trat 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland in Kraft. In dieser wurden erstmals Menschenrechte für Menschen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen formuliert. Behinderten Frauen aus der ganzen Welt ist es während der Entstehungsphase gelungen, ihre Mehrfachdiskriminierung und eine Verpflichtung zu Empowerment und Gleichberechtigung in der UN-BRK zu verankern (in Artikel 6). Artikel 16 verpflichtet die Vertragsstaaten zu Gewaltschutz, insbesondere von Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigungen.

In der UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) sind Frauen mit Beeinträchtigungen nicht explizit erwähnt; in der Empfehlung Nr. 35 zum Gewaltschutz aus dem Jahr 2017 sind sie jedoch benannt. Auch in der Istanbul-Konvention, die in Deutschland 2018 in Kraft trat, ist ein diskriminierungsfreier Zugang zu Gewaltschutzmaßnahmen verpflichtend vorgesehen (Artikel 4 et.al).

Trotz der menschenrechtlichen Verpflichtungen gelingt Inklusion in Deutschland nur sehr, sehr schleppend. Die Gründe hierfür sind insbesondere im gewachsenen

Sonderweg der Sonderbeschulung, Sonderbeschäftigung, Ausbau von Wohnheimen etc. seit den 1960er Jahren zu sehen. Diese aussondernden Strukturen sind in der Folge des Contergan-Skandals insbesondere in Deutschland sehr voran getrieben worden und wir streiten bis heute um dessen Rückbau. Hinzu kommen gesellschaftliche Vorurteile, Ableismus und Behindertenfeindlichkeit.

## **Beispiele für gesellschaftliche Diskriminierungen von Frauen mit Beeinträchtigungen**

### **a) Hohe Armutsgefährdung**

Frauen mit Beeinträchtigungen leben sehr häufig an der Armutsgrenze – jede dritte Frau muss monatlich mit weniger als 1.000 Euro auskommen. Trotz guter beruflicher Ausbildungen finden sie häufig keinen Job und bilden das Schlusslicht auf dem Arbeitsmarkt. Teilzeitarbeitsplätze und prekäre Beschäftigungen führen dann nicht selten in die Altersarmut. Das betrifft alle Frauen, Frauen mit Beeinträchtigungen jedoch noch stärker. Wenn noch ein Migrationshintergrund oder Transgeschlechtlichkeit hinzukommen, noch einmal mehr.

Auch in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) ist der Gender-Pay-Gap häufige Realität, denn in Arbeitsbereichen, in denen besonders häufig Frauen beschäftigt sind, ist das Aufstockungsgeld niedriger als in anderen. Da das Arbeitsentgelt in WfbM nicht selten nur 150 Euro pro Monat beträgt, ist das umso gravierender.

### **b) Häufige Gewalterfahrungen**

Frauen mit Beeinträchtigungen erleben sehr viel häufiger Gewalt als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt. Eine repräsentative Studie von 2012 belegt, dass sie doppelt so oft körperliche Gewalt erfahren (bis zu 74% der Frauen mit Beeinträchtigungen) und ebenso fast doppelt so oft psychische Gewalt (77%). Mehr als jede zweite Frau mit Beeinträchtigungen erlebt sexualisierte Gewalt im Laufe ihres Lebens. Damit erleben sie zwei- bis dreimal häufiger sexualisierte Gewalt als Frauen und Mädchen ohne Beeinträchtigungen.

Die meisten Frauen mit Beeinträchtigungen leben in der eigenen Wohnung. Diejenigen, die in Wohneinrichtungen leben, also in stationären Wohnheimen oder ambulant betreuten Wohnformen, erleben ebenfalls sehr häufig Gewalt. Das heißt, Einrichtungen

sind keine sicheren Orte! Auch wenn alle Angebote der Eingliederungshilfe<sup>1</sup> seit 2019 verpflichtet sind, Gewaltschutzkonzepte vorzuhalten, gibt es häufig Gewalt durch Strukturen, wie z.B.:

- fehlende Einzelzimmer
- fehlende abschließbare Wasch- und Toilettenräume
- fehlende Mitbestimmung
- fehlende Teilhabe außerhalb der Einrichtungen
- fehlendes Personal
- fehlendes Empowerment und Wissen von Frauen mit Behinderung
- fehlende unabhängige Beschwerdestellen

Hinzu kommt, dass Gewaltschutz und auch das Frauenhilfesystem häufig nicht barrierefrei sind und die Kategorie Behinderung nicht mitgedacht wird. Lediglich etwa 10% der Frauenhäuser sind annähernd barrierefrei zugänglich, auch bei Frauenberatungsstellen und -notrufen fehlt häufig der Zugang. Das gilt ebenso für Psychotherapieangebote.

Auch das Gewaltschutzgesetz schützt nicht alle Frauen mit Beeinträchtigungen. Das Wegweisungsrecht der Tatperson gilt in Wohneinrichtungen nicht. Ebenso gibt es Schutzlücken für Frauen, die mit Assistenz/Pflege in der eigenen Wohnung leben. Sobald die assistierende oder pflegende Person zur Tatperson wird, muss es verbindliche Vorgaben für den Ersatz geben. Diese sind nicht geregelt.

### **c) Ungleiche gesundheitliche Versorgung**

Trotz gesetzlicher Grundlagen im SGB V und der menschenrechtlichen Verpflichtung in Artikel 25 der UN-BRK fehlt es überall im Gesundheitssystem nicht nur an Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch an Barrierefreiheit. Angefangen vom Zugang mangelt es an Fachkenntnissen und der zeitliche Mehraufwand des Personals wird nicht vergütet.

Besonders gravierend ist der Mangel an barrierefreien gynäkologischen Praxen. Aufgrund des Mangels haben Netzwerke behinderter Frauen darauf gedrängt, dass

---

<sup>1</sup> Dazu gehören neben Wohneinrichtungen und Werkstätten für behinderte Menschen auch Berufsförderungs- und Berufsbildungswerke sowie Assistenzdienste für Schulassistenz oder Freizeitbegleitung etc.

Spezialambulanzen eingerichtet werden; fünf dieser Ambulanzen gibt es derzeit deutschlandweit.

#### **d) Ungleiche reproduktive Rechte**

Während Frauen insgesamt seit vielen Jahren ein Recht auf straffreie Abtreibungen fordern, fordern Frauen mit Beeinträchtigungen nach wie vor ihr Recht ein, überhaupt Kinder bekommen zu dürfen. Dies gilt insbesondere für Frauen mit Lernschwierigkeiten. Ihnen wird häufig nicht zugetraut, mit Kind zu leben. Entsprechend wird ihnen in diversen Wohneinrichtungen häufig die 3-Monats-Spritze verabreicht; eine Verhütungsform, die wegen der hohen Hormongabe grundsätzlich in Verruf geraten ist. Auch „Zwangssterilisationen“ und „Zwangsabtreibungen“ sind noch nicht vom Tisch – wenn auch rechtlich kaum noch möglich. Gerade Frauen mit Lernschwierigkeiten stimmen noch öfter einer Sterilisation oder Abtreibung zu, wenn sie ihr soziales Umfeld verlassen müssten, weil Wohnformen mit Unterstützungsmöglichkeiten rar sind, Eltern Druck ausüben etc.

#### **Fazit**

Die Beispiele verdeutlichen, dass Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigungen in allen Lebensphasen von Sexismus und Ableismus betroffen sind. Sie müssen entsprechend altersübergreifend empowert werden, damit sie selbstbestimmt leben, ihre Rechte kennen und einfordern können.

Politisch bedarf es durchgängig intersektionaler Ansätze in der Gleichstellungs- Arbeits- Sozial- und Rentenpolitik sowie in der Gesundheits- Antidiskriminierungs- Familien- und Jugendpolitik – also überall! In allen Politikbereichen müssen die Belange von Frauen mit Beeinträchtigungen berücksichtigt werden. Hierfür müssen wir alle eintreten – auch in Zeiten knapper Kassen. Denn Menschenrechte sind unteilbar!

**Martina Puschke** ist Mitgründerin des Vereins **Weibernetz e.V.**, der sich für die Verbesserung der Lebenssituation von Frauen und Mädchen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen einsetzt. Sie ist Projektleiterin der „Politischen Interessenvertretung behinderter Frauen“ und kämpft bereits seit über 25 Jahren für ein selbstbestimmtes und gewaltfreies Leben für Frauen mit Beeinträchtigungen.

Mehr Infos unter [www.weibernetz.de](http://www.weibernetz.de)

## 6. Muslimische Frauen zwischen Vorurteilen und Lebensrealitäten

### 1. Vielfalt und Heterogenität muslimischer Frauen

**Unterschiedliche kulturelle Hintergründe:** Die Zahl muslimischer Frauen, die keinen Migrationshintergrund haben, konvertiert sind oder in eine muslimische Familie mit oder ohne Migrationsgeschichte hineingeboren wurden, wird statistisch nicht erfasst. Unabhängig von ihrer Herkunft und ohne Berücksichtigung der Generation, in der sie deutsche Staatsbürgerinnen sind oder in Deutschland leben, werden sie "migrantisiert". Sobald sie äußerlich als Musliminnen erkennbar sind, werden sie als Migrantinnen wahrgenommen.

**Muslimische Frauen mit eigener Migrationsgeschichte** kommen aus verschiedenen Ländern und Kulturen mit jeweils eigenen Traditionen, Sprachen und Werten. Ein Mädchen mit pakistanischen Wurzeln in Deutschland hat beispielsweise ganz andere Erfahrungen und Hintergründe als eine muslimische Frau aus der Türkei oder einem arabischen Land.

**Sozioökonomische Vielfalt:** Es gibt muslimische Frauen in allen sozioökonomischen Schichten – von Akademikerinnen und Unternehmerinnen bis hin zu Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen oder in Arbeitslosigkeit.

**Unterschiedliche religiöse Praktiken und Überzeugungen:** Nicht alle muslimischen Frauen kleiden sich nach islamischen Kleidungsvorschriften oder tragen ein Kopftuch. Sie interpretieren und leben ihre Religion unterschiedlich. Manche praktizieren ihren Glauben intensiv, während andere sich eher kulturell als religiös verorten.

Diese Vielfalt zeigt, dass es unpassend ist, muslimische Frauen pauschal als homogene Gruppe zu betrachten. Sie sind vielfältig und handeln unterschiedlich, auch wenn sie oft durch Vorurteile in eine Schublade gesteckt werden.

### 2. Fremdbestimmung und äußere Erwartungen

**Soziale und familiäre Erwartungen:** Familien und Gemeinschaften haben oft spezifische Erwartungen an muslimische Frauen, die auf traditionellen Vorstellungen von „Weiblichkeit“ und „Ehre“ beruhen.

**Gesellschaftliche Vorurteile und Stereotypen:** Muslimische Frauen sehen sich in der Gesellschaft oft stereotypen Vorstellungen gegenüber – als unterdrückt, rückständig oder nicht integrationswillig. Dies führt zu einer doppelten Fremdbestimmung: Sie müssen sowohl familiäre Erwartungen als auch gesellschaftliche Stereotype bewältigen.

**Widerstand und Selbstbestimmung:** Trotz dieser Herausforderungen entwickeln viele muslimische Frauen Strategien, um sich selbst zu definieren, beispielsweise durch stärkere Religiosität, Bildung, Sport, Kunst, soziales Engagement und beruflichen Erfolg. Fremdbestimmung ist eine Realität für viele muslimische Frauen. Dennoch zeigen sie oft eine starke Resilienz und ein klares Bestreben, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen.

### 3. Erwartungen von Tradition, Religion und sozialem Umfeld

**Religion und Tradition als Orientierung und Rahmen:** Für viele muslimische Frauen bieten religiöse und kulturelle Werte Orientierung, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Leben. Diese Werte sind jedoch oft komplex und individuell interpretiert.

**Emanzipation innerhalb der eigenen Werte:** Viele muslimische Frauen streben nach einer Balance zwischen Selbstbestimmung und den Anforderungen ihres Umfelds. Sie schaffen sich eigene Räume, um sich beruflich und sozial zu entfalten, ohne ihre kulturelle oder religiöse Identität zu verleugnen.

**Selbst gewählte Rollen vs. zugeschriebene Rollen:** Manche Rollen, wie die der fürsorglichen Mutter oder engagierten Gemeindefrau, sind oft selbst gewählt. Andere, wie das Bild der „unterdrückten“ Frau, werden ihnen von außen auferlegt.

Muslimische Frauen navigieren zwischen äußeren Erwartungen und ihrer eigenen Interpretation ihrer Rolle in der Gesellschaft. Die Vielfalt dieser Navigationsstrategien zeigt die Eigenständigkeit vieler Frauen.

### 4. Position in Wirtschaft, Arbeitswelt, Bildung und Sozialem Umfeld

Aktuelle, detaillierte Statistiken über die Erwerbstätigkeit muslimischer Frauen in Deutschland, insbesondere aufgeschlüsselt nach Sektoren, Beschäftigungsarten (wie Hilfskräfte, Mindestlohnbeschäftigte, Nebenbeschäftigung) sowie Zahlen zu

Arbeitslosigkeit, Ausbildung und Studium, sind begrenzt verfügbar. Dennoch bieten vorhandene Studien und Berichte einige Einblicke:

**Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit:** Mikrozensusdaten von 2008 zeigen, dass über 10% der Personen mit türkischem Migrationshintergrund Hartz-IV-Bezieher sind, wobei der Anteil bei Personen aus dem Nahen/Mittleren Osten mit 21,8% (Männer) und 18,3% (Frauen) noch höher liegt. Deutsche ohne Migrationshintergrund wiesen dagegen lediglich einen Anteil von 3,7% (Männer) bzw. 3,3% (Frauen) auf. Die Studien zeigen, dass Frauen aus muslimisch geprägten Ländern häufiger nur geringfügig beschäftigt sind.<sup>2</sup>

**Tab. 2: Indikatoren der Arbeitsmarktsituation von Frauen ohne und mit Migrationshintergrund**

	Frauen ohne MH	Frauen mit MH	Frauen mit MH: Türkei	Frauen mit MH: Nahe/Mittlerer Osten
Gesamt (in Tausend)	34 384	7 602	1 203	314
<b>Erwerbsstatus (%)</b>				
Anteil der Erwerbs- personen an Gesamtgruppe	46,0	41,2	34,9	38,2
Anteil Erwerbslose an Erwerbsperso- nen	7,8	13,8	20,5	23,3
<b>Stellung im Beruf: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)</b>				
Arbeiter/-innen	16,9	38,6	52,4	46,7
Angestellte	68,2	52,0	40,4	46,7
<b>Wirtschaftsbereich: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)</b>				
Produzierendes Gewerbe	15,5	18,4	21,6	18,5
Handel, Gastgewer- be, Verkehr	23,6	29,0	30,5	29,3
<b>Geringfügige Beschäftigung: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)</b>				
Geringfügige Beschäftigung	14,6	22,3	29,6	28,9

Quelle: DESTATIS 2010: 252–253, 276–277 (eigene Berechnungen der Prozentwerte auf der Grundlage der DESTATIS-Daten)

Laut der Studie "Muslimisches Leben in Deutschland 2020" des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) soll die Erwerbsbeteiligung von Musliminnen und Muslimen in Deutschland in den letzten Jahren gestiegen sein. Genaue Zahlen für muslimische Frauen liegen jedoch nicht vor.<sup>3</sup>

<sup>2</sup>

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_diskr\\_aufgrund\\_islam\\_religionszugehoerigkeit\\_sozialwissenschaftlich.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskr_aufgrund_islam_religionszugehoerigkeit_sozialwissenschaftlich.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

<sup>3</sup> [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb38-muslimisches-leben.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=15](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb38-muslimisches-leben.pdf?__blob=publicationFile&v=15)

**Bildungsbeteiligung:** Die BAMF-Studie von 2020 berichtet, dass muslimische Frauen zunehmend höhere Bildungsabschlüsse anstreben. Genaue Zahlen zu muslimischen Frauen in Ausbildung oder Studium sind jedoch begrenzt verfügbar.

## 5. Islam- und Muslimfeindlichkeit

„Etwa jede\*r Zweite in Deutschland stimmt muslimfeindlichen Aussagen zu. Dabei kommt es zu Überschneidungen von verschiedenen Vorbehalten und Abwertungen, weil Muslim\*innen zum einen als besonders „fremde“ Zuwander\*innen wahrgenommen werden und zum anderen als Angehörige einer angeblich „rückständigen“ Religion. Im Zusammenhang mit migrationspolitischen Themen wird Muslim\*innen eine mangelnde Integrationsfähigkeit unterstellt sowie die Neigung, sich angeblich bewusst abzugrenzen und Kontakte zu Andersgläubigen zu meiden. Im Zusammenhang mit religionsbezogenen Themen wird der Islam pauschal mit Gewalt, Extremismus und Rückständigkeit verknüpft und dementsprechend Muslim\*innen eine Affinität zu Gewalt, Extremismus und patriarchalen Wertvorstellungen unterstellt.“

(...) Muslimische Schüler\*innen, Studierende und Lehrende erleben Muslimfeindlichkeit bzw. Antimuslimischen Rassismus im Bildungsbereich auf vielfältige Art und Weise. Generell stehen ihre muslimischen Identitätsbezüge unverhältnismäßig stark im Vordergrund und bilden häufig in pauschal kulturalisierenderweise den Deutungsrahmen für ihr Verhalten. (...) Muslimische Mädchen gelten häufig als unterdrückte Opfer und Jungen als gewalttätig und frauenfeindlich.“ (UEM-Bericht 2023)

Repräsentative Studien zu Vorurteilen gegenüber Muslim\*innen zeigen, dass der Islam als rückständige Religion gilt, die Frauen unterdrückt. Die Medien verstärken diese Annahmen, indem sie den Islam oft visuell bedrohlich, repressiv und nicht zugehörig darstellen. Dies führt unter anderem dazu, dass Kopftuchverbote als Zeichen der Unterdrückung befürwortet werden. Der „Unabhängige Expertenkreis Muslimfeindlichkeit“ beleuchtet dieses Thema in seinem Bericht 2023 (S. 47 ff).

## Diskriminierungserfahrungen:

Musliminnen, insbesondere Frauen mit Kopftuch, stoßen auf spezifische Barrieren bei der Jobsuche und am Arbeitsplatz. Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2016 dokumentiert diese Benachteiligungen.<sup>4</sup>

Die Menschenrechtsorganisation Human Rights Watch berichtete 2009, dass es vereinzelt Hinweise darauf gibt, „dass muslimische Frauen mit Kopftuch auf besondere Barrieren stoßen, wenn sie in prestigeträchtigeren und besser bezahlte Segmente des Arbeitsmarktes (z. B. als Lehrkräfte) vordringen möchten“ (vgl. Human Rights Watch 2009: 55).

Eine Studie der Forschungsgemeinschaft DeZIM aus dem Jahr 2022 liefert aktuelle Hinweise dazu.<sup>5</sup>

Das BAMF (2023) sieht keinen Zusammenhang zwischen Religionszugehörigkeit und der Wahrnehmung von Diskriminierung. Muslim\*innen mit Migrationshintergrund nehmen Diskriminierung in einem vergleichbaren Ausmaß wahr wie Menschen aus der Türkei, aus arabischsprachigen Ländern des Nahen Ostens und Nordafrikas sowie aus nicht-arabischsprachigen Ländern des Mittleren Ostens, die keiner oder einer christlichen Religion angehören. Menschen mit Migrationshintergrund aus südosteuropäischen Ländern mit muslimischem Hintergrund sehen sich hingegen seltener benachteiligt. Diskriminierungserfahrungen hängen überwiegend davon ab, ob die betreffende Person als „muslimisch“ wahrgenommen wird.

„Knapp 40 % der muslimischen Frauen ab 16 Jahren tragen ein Kopftuch. (...) 89 % nennen als Grund hierfür eine religiöse Pflicht. (...) 35 % berichten, im Alltag regelmäßig herabgesetzt zu werden. Bei muslimischen Frauen ohne Kopftuch sind es 25 %.“ Muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, erleben häufiger Diskriminierung bei der Benotung in der Schule sowie bei der Stellen- und Wohnungssuche. 52 % der Musliminnen mit Kopftuch geben an, in mindestens einem dieser für die

---

4

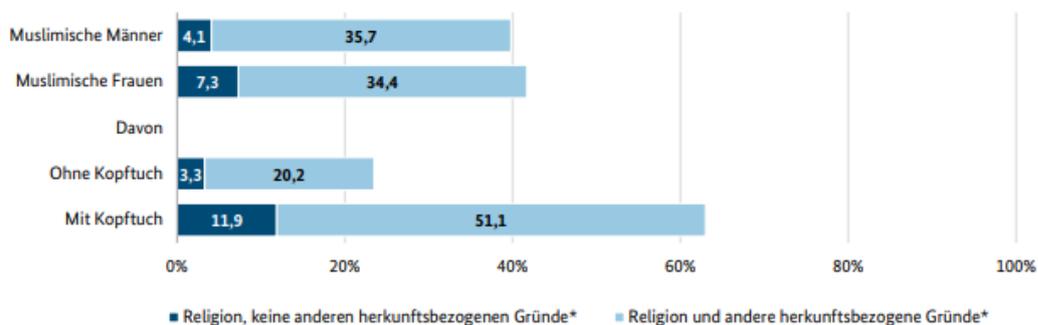
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/fachgespr\\_aech\\_kopftuch\\_arbeitsmarkt.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/fachgespr_aech_kopftuch_arbeitsmarkt.html)

<sup>5</sup> [https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user\\_upload/Demo\\_FIS/publikation\\_pdf/FA-5433.pdf](https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5433.pdf)

gesellschaftliche Teilhabe wichtigen Bereiche häufiger als Personen ohne Migrationshintergrund diskriminiert worden zu sein.

Aus Einzelgesprächen und weiteren wissenschaftlichen Untersuchungen wissen wir, dass Musliminnen ohne eigenen oder familiären Migrationshintergrund migrantisiert werden, sobald sie ein Kopftuch tragen.<sup>6</sup>

**Abbildung 2-9: Anteil der muslimischen Religionsangehörigen mit Migrationshintergrund mit der Nennung Religion als vermutetem Grund für mindestens mehrmals monatlich wahrgenommene Alltagsdiskriminierung nach Geschlecht und dem Tragen eines Kopftuches (in Prozent)**

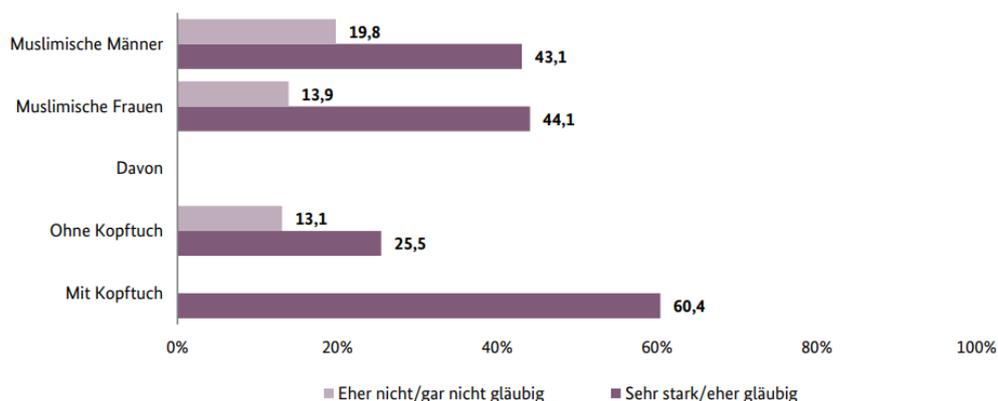


Quelle: MLD 2020, Datensatz der Befragten im Alter ab 16 Jahren, gewichtet; ungewichtete Fallzahl: 604/377/186/190; Frage v711

\* Zusätzlich zu den Angaben Religion bzw. andere herkunftsbezogene Gründe ist auch die Angabe anderer Gründe möglich.

Hinweis: Bei Personen mit Migrationshintergrund handelt es sich um Personen aus muslimisch geprägten Herkunftsländern.

**Abbildung 2-10: Anteil der muslimischen Religionsangehörigen mit Migrationshintergrund mit der Nennung Religion als vermutetem Grund für mindestens mehrmals monatlich wahrgenommene Alltagsdiskriminierung nach Gläubigkeit (in Prozent)**



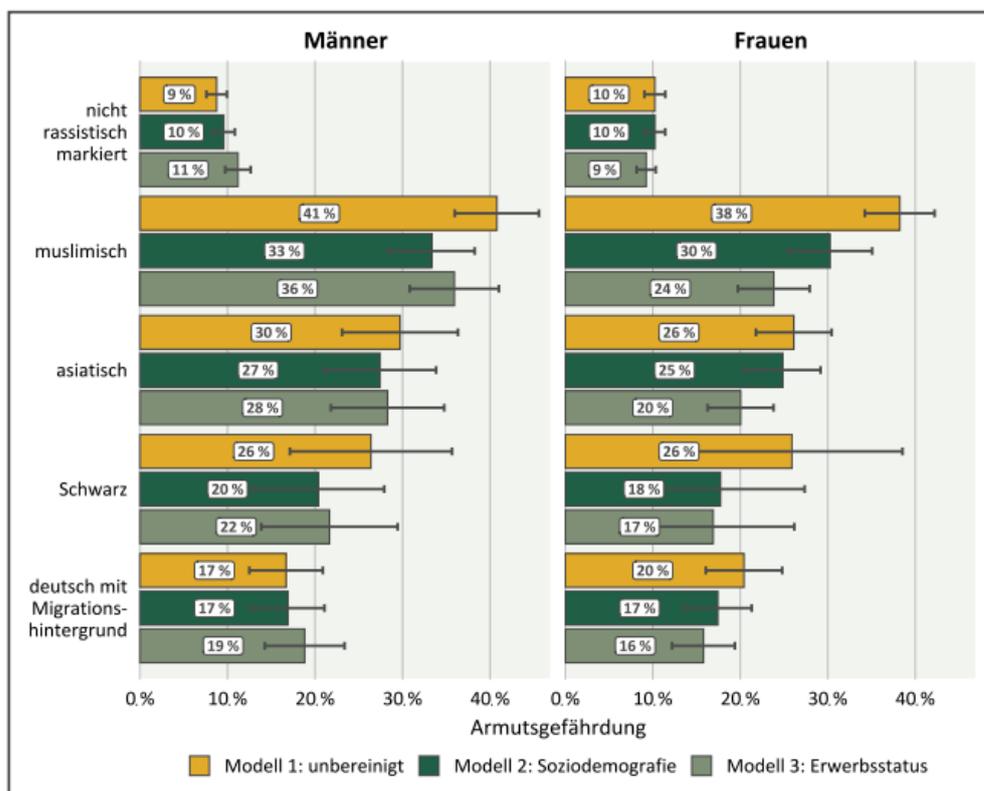
Quelle: MLD 2020, Datensatz der Befragten im Alter ab 16 Jahren, gewichtet; ungewichtete Fallzahl: 610/388/191/194; Frage v711

Hinweis: Werte, die auf Fallzahlen < 30 beruhen, werden nicht ausgewiesen. Bei Personen mit Migrationshintergrund handelt es sich um Personen aus muslimisch geprägten Herkunftsländern.

<sup>6</sup> Mehr dazu: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb48-muslimisches-leben2020-diskriminierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb48-muslimisches-leben2020-diskriminierung.pdf?__blob=publicationFile&v=9)

**Musliminnen stark von Armutsrisiko betroffen:** Es existieren kaum verlässliche aktuelle Daten über die soziale und wirtschaftliche Situation der Muslim\*innen in Deutschland, die gleichzeitig deren Benachteiligung und Diskriminierung untersuchen. Der zuletzt am 7. Mai 2024 von DeZIM veröffentlichte Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor befasst sich ausführlicher mit der Situation rassistisch markierter Menschen und zeigt ein höheres Armutsrisiko bei rassistisch markierten im Vergleich zu nicht rassistisch markierten Menschen. Die Armutsgefährdungsquote liegt bei nicht rassistisch markierten Männern bei 9 % und bei Frauen bei 10 %. Für muslimische Männer und Frauen beträgt sie dagegen 41 % bzw. 38 %.

**Abbildung 1. Armutsgefährdung nach Selbstidentifikation und Geschlecht (in Prozent)**

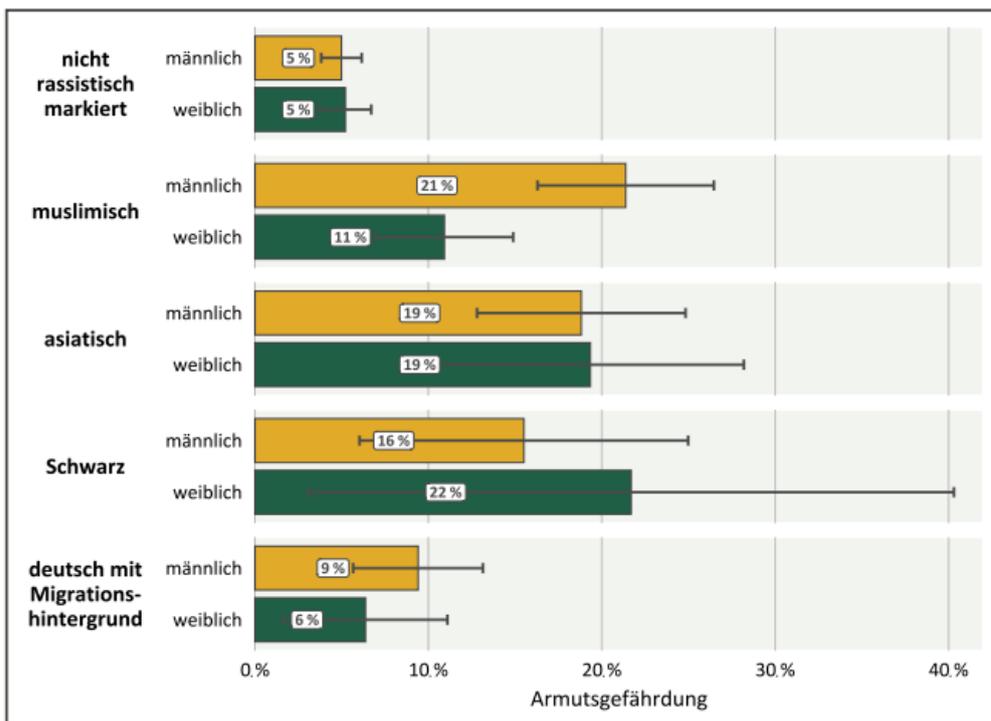


**Lesebeispiel:** Nach Berücksichtigung der soziodemografischen Faktoren und des Erwerbsstatus sagt das dritte Modell vorher, dass durchschnittlich 22% der Schwarzen Männer und 17% der Schwarzen Frauen ein Einkommen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle haben. **Anmerkung:** Im dritten Modell ist der Unterschied zwischen nicht rassistisch markierten Männern und allen anderen Männern sowie zwischen nicht rassistisch markierten Frauen und sowohl muslimischen als auch asiatischen Frauen sowie Frauen mit Migrationshintergrund statistisch signifikant. **Quelle:** NaDiRa.panel, Welle 0 (gewichtet), clusterrobuste Standardfehler, eigene Berechnungen. Die Ergebnisse der logistischen Regression werden als predictive Margins dargestellt und wurden mit der KHB-Methode korrigiert. Soziodemografie: Alter, Alter im Quadrat, Familienstand, Kinderanzahl, Bildungsstand, Region (West-/Ostdeutschland). N = 12.116

Höhere Bildungsabschlüsse und eine Vollzeitberufstätigkeit senken zwar in der Regel das Armutsrisiko, bieten jedoch keinen vollständigen Schutz, vor allem nicht bei rassistisch markierten Menschen. Die Wahrscheinlichkeit, trotz Vollzeitberufstätigkeit

unter der Armutsgrenze zu leben, liegt beispielsweise bei Schwarzen Frauen (22 %), muslimischen Männern (21 %) und asiatischen Männern (19 %) etwa viermal höher als bei nicht rassistisch markierten Männern und Frauen (5 %).

**Abbildung 2. Armutsgefährdung von Vollzeitwerbstätigen nach Selbstidentifikation und Geschlecht (in Prozent)**



**Lesebeispiel:** Im Durchschnitt haben jeweils asiatische Männer und Frauen trotz Vollzeitwerbstätigkeit eine Wahrscheinlichkeit von 19%, potenziell von Armut gefährdet zu sein. **Anmerkung:** Der Unterschied zwischen nicht rassistisch markierten Männern und allen anderen Männern sowie zwischen nicht rassistisch markierten Frauen und muslimischen sowie asiatischen Frauen ist statistisch signifikant. **Quelle:** NaDiRa.panel, Welle 0 (gewichtet), clusterrobuste Standardfehler, eigene Berechnungen. Die Ergebnisse der logistischen Regression werden als predictive Margins dargestellt und wurden mit der KHB-Methode korrigiert. Unter Kontrolle der Soziodemografie: Alter, Alter im Quadrat, Familienstand, Kinderanzahl, Bildungsstand, Region (West-/Ostdeutschland). Nur Vollzeitwerbstätige; N = 6.227

Die Forschenden gehen davon aus, dass sich das Armutsrisiko im Laufe der Zeit angleichen wird, wenn Staatsbürgerschaft und im Herkunftsland erworbene Bildungsabschlüsse vergleichbar sind.<sup>7</sup>

Die Bundesregierung hat sich in den Armuts- und Reichtumsberichten bisher nicht mit Bevölkerungsgruppen auseinandergesetzt, die besonders von Rassismus betroffen sind. Die Ergebnisse des Rassismusmonitors verdeutlichen die Notwendigkeit, einen

<sup>7</sup> Quelle: Rassismusmonitor Kurzbericht 01, DeZIM, Mai 2024  
[https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user\\_upload/NaDiRa/Publikationen/Rassismus\\_und\\_Armutsgef%C3%A4hrdung/NaDiRa\\_Kurzbericht\\_01\\_RZ\\_240503.pdf](https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Rassismus_und_Armutsgef%C3%A4hrdung/NaDiRa_Kurzbericht_01_RZ_240503.pdf)

intensiveren Blick auf Faktoren zu werfen, die nicht allein durch den Migrationshintergrund erklärbar sind.

## **6. Selbstständigkeit:**

Es gibt nur wenige spezifische Daten zur Selbstständigkeit muslimischer Frauen in Deutschland. Laut einer Studie des Bundeswirtschaftsministeriums von 2016 bilden türkeistämmige Selbstständige mit etwa 89.000 Personen die zweitgrößte Gruppe unter den Selbstständigen mit Migrationshintergrund in Deutschland, von denen ein Viertel Frauen sind.

Muslimische Frauen schaffen dabei zunehmend eigene Räume, besetzen eigenständig Themen und bauen eigene Strukturen auf, um ihre beruflichen und persönlichen Interessen unabhängig von gesellschaftlichen Hindernissen zu verwirklichen. Sie gründen Netzwerke, setzen sich für eigene Anliegen ein und bieten anderen Frauen Unterstützung und Plattformen zur beruflichen und sozialen Entfaltung. In vielen Fällen entstehen so innovative Ansätze, die sowohl ihre eigenen Gemeinden als auch die Gesellschaft insgesamt bereichern.

## **Fazit:**

Viele muslimische Frauen sehen Bildung als Werkzeug zur Selbstermächtigung und als Mittel, um gesellschaftliche Zwänge zu durchbrechen. Diese können sowohl die traditionellen familiären Rollenbilder als auch die von der Außenwelt erzwungene Abkehr von Religion und Kultur sein. Einige muslimische Frauen haben sich als Unternehmerinnen oder Freiberuflerinnen positioniert, um ihre Karriere unabhängig von Diskriminierung und Hindernissen zu gestalten. Andere kämpfen, vor allem in traditionellen Berufsfeldern, mit Vorurteilen und Zugangshürden. Muslimische Frauen sind oft in sozialen Projekten aktiv und engagieren sich in Bereichen wie Jugendarbeit, Geflüchtetenhilfe, Umweltschutz und Kultur.

Obwohl einige Studien Einblicke in die Lebensrealitäten muslimischer Frauen in Deutschland bieten, fehlen detaillierte und aktuelle Statistiken, insbesondere in Bezug auf spezifische Beschäftigungssektoren und -arten. Die vorhandenen Daten deuten jedoch darauf hin, dass muslimische Frauen, insbesondere jene mit sichtbaren

religiösen Merkmalen wie dem Kopftuch, häufiger Diskriminierungserfahrungen machen und größere Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt bewältigen müssen.

## 7. Einladung zu einem Perspektivwechsel

**Förderung von Reflexion und Verständnis:** Ein offener Blick auf die Lebensrealitäten muslimischer Frauen – jenseits von Vorurteilen – kann das gesellschaftliche Verständnis und den Zusammenhalt fördern.

**Persönliche Einblicke gewinnen:** Schauen Sie sich in Ihrem Umfeld um und fragen Sie Frauen, die Sie bisher nicht gefragt haben, was sie in ihrem Leben erlebt haben, was sie erreichen möchten und wie sie die Gesellschaft um sie herum wahrnehmen.

**Ayten Kiliçarslan** ist Gründerin und geschäftsführende Vorsitzende des Sozialdienstes muslimischer Frauen. Sie ist eine Pionierin der muslimischen Wohlfahrtspflege und engagiert sich politisch für den Aufbau muslimischer Wohlfahrtsstrukturen sowie für die Stärkung der muslimischen und migrantischen Zivilgesellschaft.

Zu diesem Zweck hat sie mehrere Vereine, Interessengemeinschaften und Verbände gegründet. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Migrations- und Integrationspolitik, im sozialen Engagement, im Frauenschutz sowie im Empowerment von Frauen.

## 7. Soziale Ungleichheit von FLINTA\*, insbesondere trans\* Personen

### Marginalisierung, (Un-)Sichtbarkeit und ihre sozialen und materiellen Konsequenzen

FLINTA\* steht für „Fraue, Lesben, Inter\*, Nicht-binäre, Trans\*, Agender (Menschen)“[1] und kann als eine diskursive Weiterentwicklung von „Frauen“ und „FrauenLesben“ betrachtet werden. Das Acronym ist primär identitäts-basiert und wird verwendet, um die Grenzen des Ein-/Ausschlusses in/von Räumen und Communities zu benennen (siehe „Frauenräume“, „FrauenLesben-Party“, „FLINTA\*-Konferenz“). Da zur Situation von Frauen und Lesben an anderer Stelle bereits viel geschrieben wird, und ich zur Situation von intergeschlechtlichen Menschen nicht ausreichend qualifiziert sprechen kann, konzentriere ich mich im Folgenden auf trans\* und nicht-binäre Menschen, zu denen ich selbst gehöre.

Allgemein befinden wir uns aktuell in einer paradoxen Situation: Mit der zunehmenden Sichtbarkeit von, und Wissen um und über, trans\* Menschen schwinden Vorurteile, es wird einfacher, „out“ zu leben, und die gesellschaftliche Inklusion wächst. Gleichzeitig erleben wir einen sprunghaften Anstieg queer- und transfeindlicher Angriffe[2], und queere Menschen allgemein sind (neben migrantisierten Menschen) das Hauptangriffsziel im Kulturkampf von rechts – diskursiv und ganz real auf der Straße: Regenbogenfahnen werden verbrannt, es gibt Farb- und Brandanschläge auf queere Zentren und körperliche Angriffe auf queere und trans\* Personen. 2024 haben diese Angriffe ihren bisherigen Höhepunkt erreicht. Zum ersten Mal gibt es angemeldete und genehmigte Neonazi-Demonstrationen mit teils mehreren 100 Teilnehmenden, die teilweise mit nur 200m Abstand, unmittelbar hinter CSD-Demos laufen durften. All dies ist Teil des kollektiven Wissens von queeren und trans\* Menschen und bildet so die Basis dafür, wie wir uns in der Öffentlichkeit bewegen. Der von solchen Faktoren ausgelöste sogenannte „Minderheitenstress“ schlägt sich messbar in schlechterer psychischer und körperlicher Gesundheit nieder.

Rechtlich sind trans\* und nicht-binäre Menschen immer noch nicht gleichgestellt. Bis Sommer 2024 galt das sogenannte „Transsexuellengesetz“ (TSG), das in seiner ursprünglichen Fassung Regelungen zur Zwangspathologisierung, Scheidungszwang, Sterilisationszwang, Genital-OP-Zwang und weitere Vorgaben enthielt, die überwiegend

vom Bundesverfassungsgericht als Verstöße gegen die Grundrechte eingestuft wurden. Das TSG ist nicht nur Geschichte, sondern biografische Realität für die Älteren unter uns. Seit dem Sommer 2024 gilt das Selbstbestimmungsgesetz (SBG), das verglichen mit dem TSG deutliche Verbesserungen für trans\*, nicht-binäre und inter\* Menschen mitbringt. Doch auch das SBG enthält Regelungen, die uns schlechter stellen als die endo cisgeschlechtliche Mehrheitsgesellschaft. Hervorzuheben ist hier besonders eine Regelung die es ermöglicht trans Frauen ihre kürzlich erfolgte Personenstandsänderung rückwirkend abzuerkennen, wenn der Verteidigungsfall eintritt („Militärgeschlecht“). Das SBG gilt seit August, mit der (unbegründeten) dreimonatigen Wartefrist zwischen Anmeldung und tatsächlicher Namens- und/oder Personenstandsänderung bedeutet das, dass Anfang November die offizielle Anzahl von trans\* Personen sprunghaft um ca. 15.000 angestiegen ist. Dieser Faktor ist relevant, wenn es um zukünftige Statistiken geht.

Was die medizinische Versorgung angeht, ist es sinnvoll zu unterscheiden zwischen der „trans\*-bezogenen“ (hängt direkt mit dem trans\*-Sein der Person zusammen) und der „nicht trans\*-bezogenen“ Gesundheitsversorgung (hängt nicht direkt mit dem trans\*-Sein der Person zusammen). Letztere zeichnet sich primär dadurch aus, dass trans\*-Menschen darin nicht mitgedacht sind. Ein Beispiel: Die Frage nach Schwangerschaften in Screening-Fragebögen wird nur „Frauen“ gestellt. Sie ist allerdings bei trans Frauen nicht relevant, bei trans Männern dagegen (potenziell) schon. Bei Inanspruchnahme medizinischer Behandlungen stoßen wir oft auf Gesundheitspersonal, das nichts über unsere Körper und Identitäten weiß und dementsprechend hilflos oder unsensibel im Umgang ist. Hier sprechen wir vom „trans\* broken arm syndrome“, dem Phänomen, dass unsere Erkrankung von den Ärzt\*innen auf unser trans\*-Sein zurückgeführt wird und mit dieser Begründung dann Behandlung verweigert oder nur inadäquat durchgeführt wird. Aufgrund dessen meiden viele trans\* Menschen Arztbesuche und machen insbesondere keine Vorsorge-Untersuchungen. In der Folge ist die Gesundheitsversorgung für, und der Gesundheitszustand von trans\* Menschen deutlich schlechter als bei cis Menschen.

Orte wie Fitnessstudios, Schwimmbäder oder Saunen betreten viele trans\* Personen dagegen gar nicht erst. Trans\* Körper werden von vielen Menschen gleichzeitig abstoßend und faszinierend gefunden. In Umkleiden, Duschen, und generell überall dort,

wo sich Menschen nackt begegnen, bedeutet das für uns die alltägliche Gefahr, angestarrt, aus Räumen geworfen oder sogar körperlich angegriffen zu werden.

Gemessen an der Gesamtbevölkerung herrscht unter trans\* Menschen eine überdurchschnittlich hohe Prävalenz von psychischen Erkrankungen wie Depression, Angst-, Traumafolge-, Essstörungen, Suizidalität.[3] Trans\*-bezogene Gesundheitsversorgung erfordert oft vorangegangene/begleitende Psychotherapie. Aus diesen Gründen sind viele Trans\* Menschen auf psychotherapeutische Unterstützung angewiesen. Die meisten Therapeut\*innen wissen allerdings wenig/nichts über trans\*-Sein, oder haben einen pathologisierenden Blick darauf. Die wenigen Therapeut\*innen, die sich auf eine empathisch-unterstützende Arbeit mit trans\* Menschen spezialisiert haben, sind oft hoffnungslos überlaufen und führen lange Wartelisten.

Die Situation in Schule, Ausbildung und Studium ist sehr individuell, allerdings stellen sich für nicht-binäre und trans\* Menschen immer wieder ähnliche Fragen und Probleme, die sie navigieren müssen. Die Situation von trans\* Kindern und Jugendlichen beim Coming-Out im Klassenzimmer hängt ab vom Umgang von Lehrer\*innen, Mitschüler\*innen und anderen Eltern. Viele sind Mobbing (durch Schüler\*innen und Lehrer\*innen) und Gewalt auf Schulhöfen ausgesetzt, in trans\*-negativen Elternhäusern erleben sie auch dort Ablehnung. Toiletten-Nutzung, Sport-Umkleiden, Schwimmunterricht, Mehrbettzimmer bei Klassenfahrten sind nur einige Bereiche, für die es keine einheitlichen Regelungen gibt, und die am Ende jedes trans\* Kind (oder die Eltern) individuell verhandeln müssen. Wichtig ist auch die Frage nach dem Namen im Zeugnis, wenn (noch) keine Namensänderung erfolgt ist.

Studieren als trans\*-Person wird durch Queer-Referate, die es an vielen Unis und Hochschulen gibt, inzwischen einfacher. Dagegen stehen trans\*-feindliche Narrative in den Köpfen mancher Lehrkräfte, Angestellten, Kommiliton\*innen, und teilweise sogar in den Lehrinhalten.

Auf dem Arbeitsmarkt müssen sich trans\* Menschen fragen, ob sie sich in Bewerbungen als trans\* offenbaren, oder ein Coming-Out am Arbeitsplatz haben. Auch hier hängt viel davon ab, wie Kolleg\*innen, Vorgesetzte und ggf. Untergebene mit dem trans\*-Sein der Person umgehen. Auch stellen sich Fragen danach, was ein trans\*

Coming-Out zum Beispiel bei Kund\*innen-Kontakt oder anderen repräsentativen Tätigkeiten bedeutet. Sie werden nachweisbar seltener befördert als ihre cis Kolleg\*innen.[4] Trans\* Menschen arbeiten häufiger Teilzeit, denn eine Transition braucht viele zeitliche und emotionale Ressourcen. Viele trans\* Menschen wechseln beim/fürs Coming-Out den Job oder nehmen eine berufliche Auszeit.

In den meisten großen Religionen gibt es sowohl orthodoxe als auch progressive Strömungen. Die Frage nach Inklusion/Akzeptanz oder Verdammung von Queers und trans\* Menschen wird oft entlang dieser religiösen Ausrichtung beantwortet. In der Praxis bedeutet das für religiöse trans\* Personen, dass es oft stark von ihrer speziellen Gemeinde abhängt, ob sie eher auf wohlwollende Akzeptanz oder religiös begründete Ablehnung stoßen. Insbesondere die religiöse Ablehnung von trans\*- und Queer-Sein kann gläubige Menschen in große Krisen stürzen, wenn die eigene Identität als Sünde benannt wird.

Nicht-weiße trans\* Menschen sind neben queer-Feindlichkeit auch Rassismus ausgesetzt, was Diskriminierung potenziert. In Geflüchtetenunterkünften sind sie Transfeindlichkeit durch Unterkunfts- und Wach-Personal, sowie durch andere Geflüchtete ausgesetzt. Queerness ist zwar theoretisch ein Asylgrund, praktisch jedoch schwer nachzuweisen und ihre Anerkennung sehr von den einzelnen Sachbearbeiter\*innen abhängig. In sogenannte „sichere Herkunftsländer“ wird auch dann abgeschoben, wenn trans\* Personen dort explizit diskriminiert werden (jüngstes Beispiel: Georgien [5]). Die Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Wohnungsmarkt, usw. wird durch den Vektor *race* nochmal verschlechtert. Die Gesundheitsversorgung für Menschen ohne deutschen Pass ist ohnehin schon schwierig, trans\*-spezifische Gesundheitsversorgung ist oft gar nicht zugänglich.

Also wird zum Beispiel Hormonersatztherapie in Eigenregie in den Communities betrieben, die Beschaffung erfolgt auf dem Schwarzmarkt. Auch das ist ein Grund für den hohen Anteil an Sexarbeiterinnen unter migrantisierten trans Frauen.

All diese Faktoren im Leben von trans\* Personen verstärken sich gegenseitig: Minderheitenstress führt zu schlechterer psychischer Gesundheit, diese ist nachweisbar mit schlechteren Jobs assoziiert, was das Armutrisiko steigert, das wiederum die körperliche und psychische Gesundheit beeinträchtigt. Im schlimmsten Fall, und gar nicht so selten, führt diese Spirale am Ende in die Obdachlosigkeit.

## Was tun?

Es gibt viele Möglichkeiten, einen Beitrag zur Verbesserung dieser Situation zu leisten, zum Beispiel: Als Organisation ein trans\*-inklusives Umfeld schaffen, etwa dadurch Toiletten nicht geschlechter-binär zu trennen, sondern nach Funktion (sitzen, stehen), und bei der Ansprache nicht binär zu gendern (z.B.: „Teilnehmende“ statt „Damen und Herren“). Als Einzelperson macht es einen Unterschied, bei queerfeindlichen Äußerungen nicht zu schweigen, oder mindestens der betroffenen Person im Nachhinein Solidarität auszusprechen und, wenn möglich, Unterstützung anzubieten.

Allgemein gilt für uns Feminist\*innen: Allianzen schmieden und solidarisieren. Nicht um die einzelnen Brocken vom Kuchen kämpfen, sondern gemeinsam für die Bäckerei!

Antifaschist\*innen sollten sich erinnern: Für die globale Rechte ist Transfeindlichkeit ein zentrales Element einer neokonservativ-natalistischen Familienpolitik.[6] Was in den USA aktuell passiert, ist eine Blaupause für deutsche Faschisten. Sie werden versuchen, den dort stattfindenden Großangriff auf trans\* Menschen auch in Deutschland umzusetzen. Der Kampf um Trans\*-Rechte ist daher immer auch antifaschistisch!

## Quellen

[1] <https://queer-lexikon.net/glossar/>

[2] <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/rechtsextremisten-gewaltbereit-queer-szene-csd-102.html>

[3] [https://www.lsvd.de/de/ct/2615-Gesundheit-von-LSBTIQ\\*](https://www.lsvd.de/de/ct/2615-Gesundheit-von-LSBTIQ*)

[4]

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_benachteiligung\\_von\\_trans\\_personen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_benachteiligung_von_trans_personen.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

[5] <https://www.proasyl.de/pressemitteilung/pro-asyl-und-landesfluechtlingsraete-georgien-und-moldau-sind-nicht-sicher/>

[6] <https://geschichtedergegenwart.ch/transfeindlichkeit-radikalisierungs-pipeline-der-amerikanischen-rechten/>

(letzte Zugriffe jeweils 15.12.2024)

**Louzie Brödel** ist ausgebildete Informatikerin und studierte Kulturwissenschaftlerin. Bereits seit über 20 Jahren engagiert sie sich für die sozialökologische Wende und gegen Faschismus und das Patriarchat.

Außerdem macht sie sich seit 15 Jahren stark für Trans\*-Rechte und gibt Workshops zu Themen wie Trans\*misogynie und Trans\*feindlichkeit. Louzie Brödel arbeitet als Systemadministratorin in einer feministischen Fraueneinrichtung.

# 75 Jahre Deutscher Frauenring e.V.

## Meilensteine der letzten 75 Jahre

### 1950er

Der Kampf um die ersatzlose Streichung des §1354 BGB, der dem Vater das letzte Entscheidungsrecht bei elterlichen Meinungsverschiedenheiten zusprach, führte am 1. Juli 1958 zum Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes und zur Abschaffung des Paragraphen.

### 1960er

1961 trat mit dem DFR-Mitglied Dr. Elisabeth Schwarzhaupt das erste weibliche Regierungsmitglied in der Bundesrepublik ins Amt und prägte das Gesundheitswesen.

### 1970er

Ab 1978 ermöglichte das Programm „Neuer Start ab 35“ Frauen nach der Familienphase eine gezielte Wiedereingliederung in Beruf und öffentliches Leben.

### 1980er

Ab 1987 wurden Frauen-Technik-Zentren gegründet, um Frauen in EDV-Kenntnissen zu schulen – zunächst in Hamburg, später bundesweit und ab 1990 verstärkt in den neuen Bundesländern.

### 1990er

1996 richtete ein breit angelegter Medienprotest das öffentliche Augenmerk auf die schädlichen Inhalte von Nachmittags-Talkshows für Kinder und Jugendliche.

### 2000er

2008 wurde die Gleichstellung auf internationaler Ebene durch die Vereinten Nationen entscheidend gestärkt.

### 2010er

2015 organisierte der DFR bundesweite vom BMFSFJ finanzierte Workshops unter dem Titel „Geschlechterrolle vorwärts“, um die gesellschaftliche Reflexion der Geschlechterrollen zu fördern.

### 2020er

2022 wurde §219a, der ein sogenanntes Werbeverbot für Schwangerschaftsabbrüche vorsah, ersatzlos aus dem Strafgesetzbuch gestrichen.

## Es gibt noch viel zu tun!

Weltweit sind Frauenrechte bedroht. Den Vereinten Nationen zufolge, wird die Gleichstellung der Geschlechter erst in ferner Zukunft erreicht sein. Echte Gleichberechtigung ist erst gegeben, wenn Frauen gleiche Chancen in Politik und Gesellschaft erhalten, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit bekommen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle gesichert ist. Frauen müssen sich nicht nur an die Parlamente wenden, sondern selbst aktiv im gesellschaftlichen Prozess engagieren können. Erst wenn es keine „gläsernen Decken“ mehr gibt, Quoten überflüssig sind und wir nicht mehr über Gleichstellung sprechen müssen, wird das Ziel erreicht sein.

## Eindrücke unserer Jubiläumsfeier



