



Anlauf- und Koordinierungsstelle
für Alleinerziehende

MARZAHN-HELLERSDORF

BUKO - Forum 1

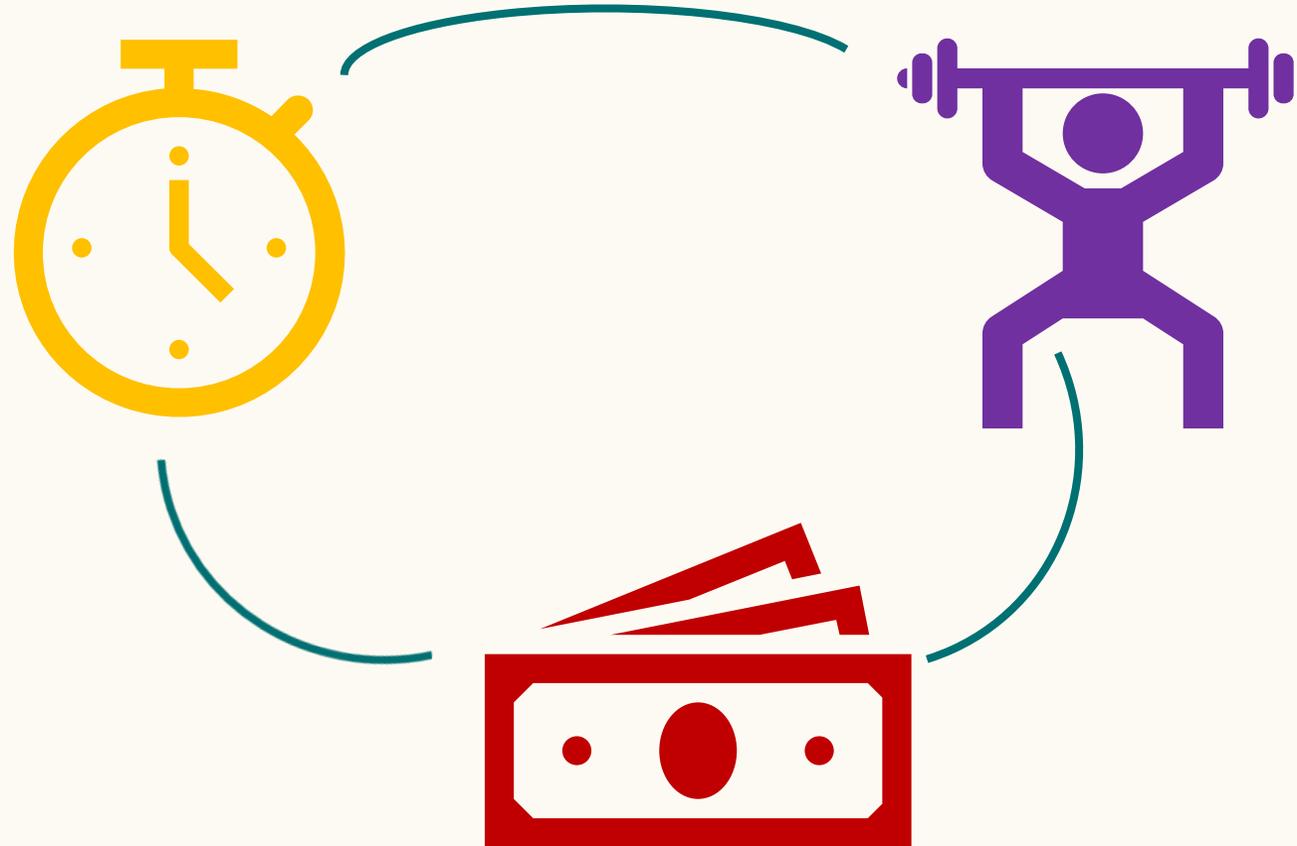
16. September 2024

Arm dran und selber schuld?

Zur Armutsbetroffenheit von Alleinerziehenden



Die Dreifaltigkeit der alleinerziehenden Ressourcenknappheit





Marzahn-Hellersdorf

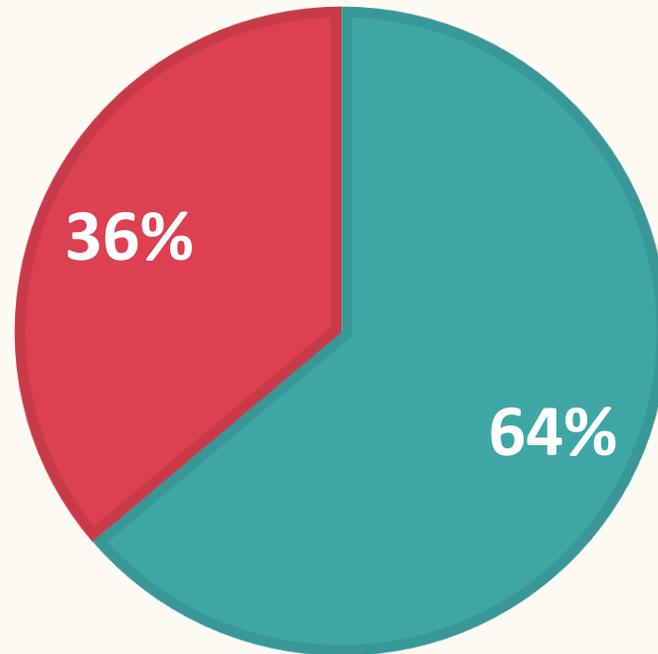




Alleinerziehende in MaHe aktuell

HAUSHALTE MIT KINDERN UNTER 18 JAHREN

■ Zwei-Eltern-Haushalt ■ Ein-Eltern-Haushalt



30.579 Haushalte mit Kindern im Bezirk

davon

11.079 Ein-Eltern-Haushalte

Berliner Durchschnitt: 30,7%

Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg, Ergebnisse des Haushaltegenerierungsverfahrens. Stichtag 31.12.2022

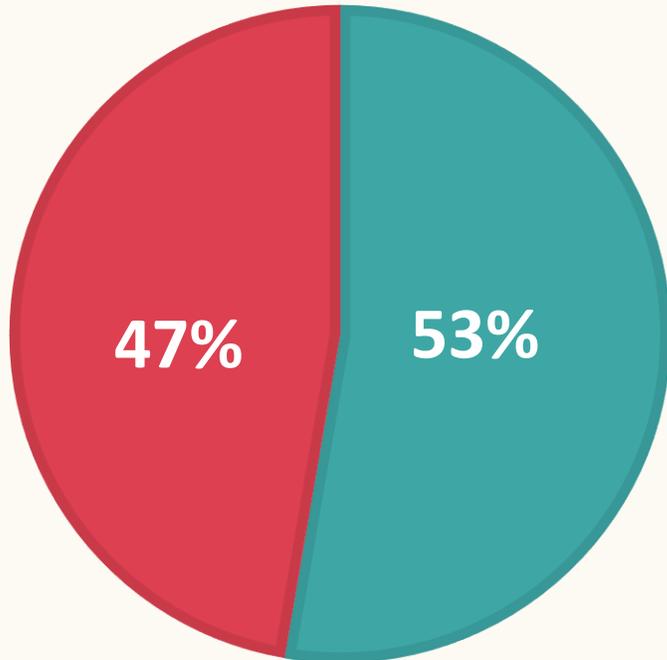


Alleinerziehende in Bezirksregionen

MARZAHN-NORD

■ Zwei-Eltern-Haushalt ■ Ein-Eltern-Haushalt

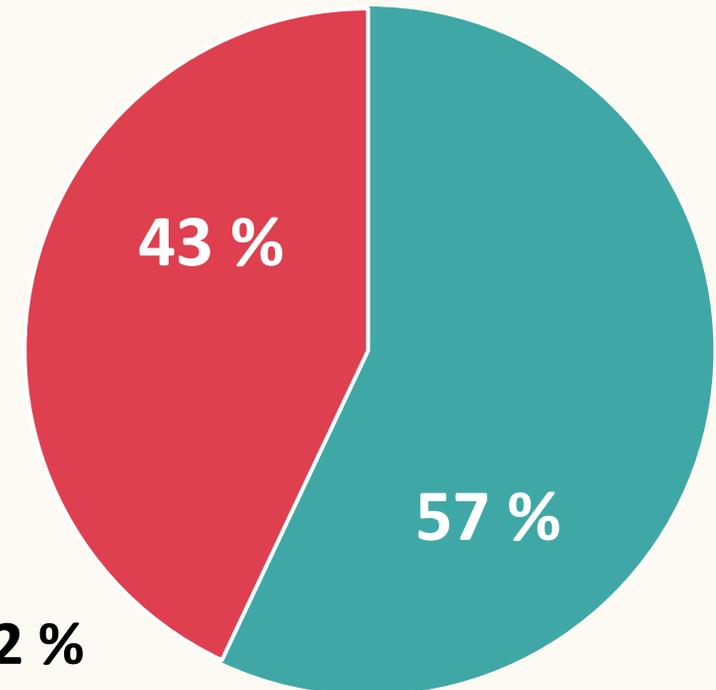
1325
Haushalte



HELLERSDORF-NORD

■ Zwei-Eltern-Haushalt ■ Ein-Eltern-Haushalt

2213
Haushalte

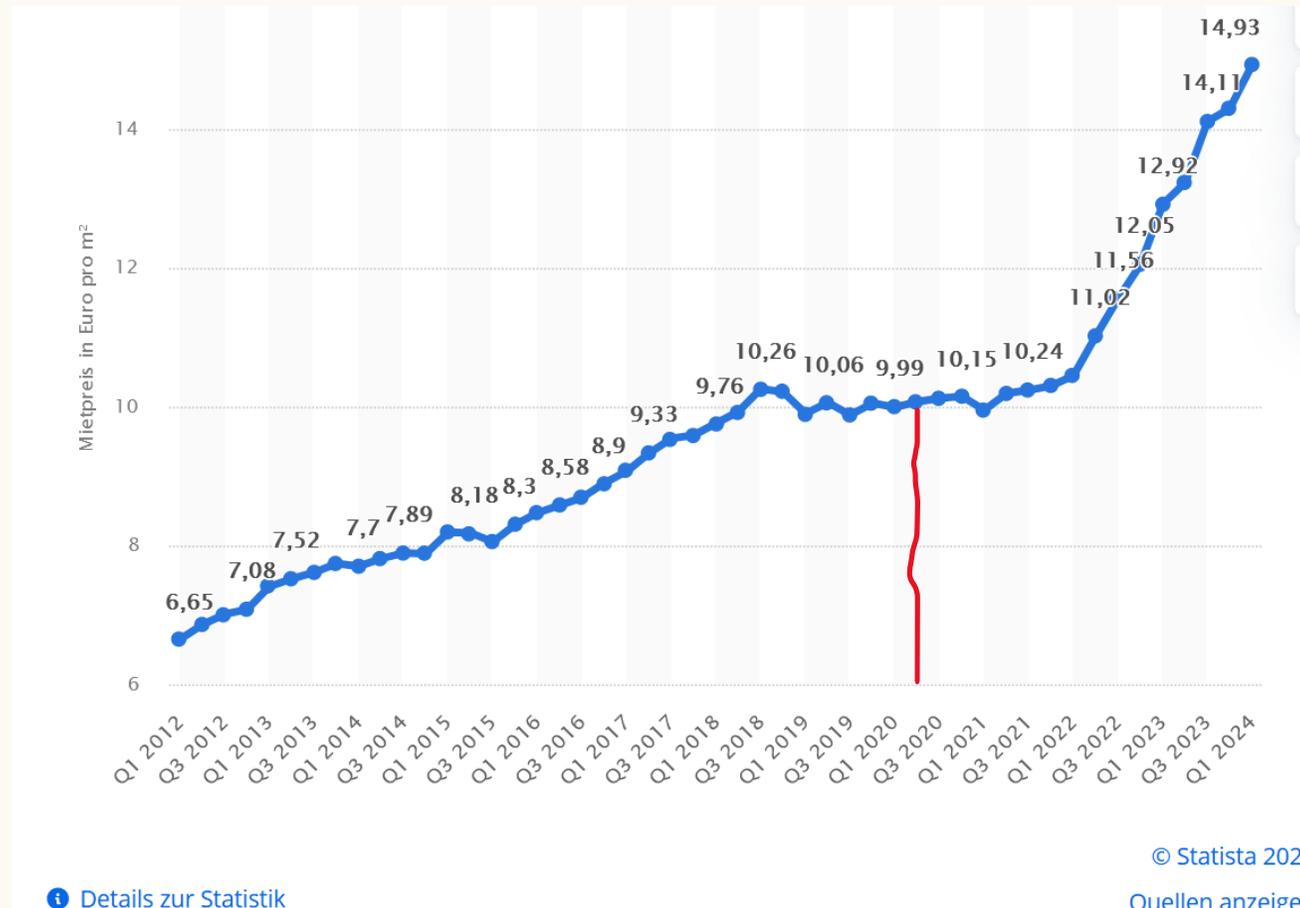


Bezirkdurchschnitt: 36,2 %



Mietpreisentwicklung Berlin 2012-2024

Entwicklung der Angebotsmieten für Wohnungen in Berlin von 2012 bis zum 1. Quartal 2024 (in Euro pro Quadratmeter)



Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/535119/umfrage/mietpreise-auf-dem-wohnungsmarkt-in-berlin/> Abfrage: 2.7.2024



Das Problem

- Etwa **85 %** aller Berliner*innen wohnen zur Miete
- Eine Wohnung gilt üblicherweise dann als „**leistbar**“, wenn die Gesamtmiete (inklusive aller Nebenkosten) **30 % des Netto-Haushaltseinkommens nicht übersteigt**. (Quelle: Mietenwatch.de)
- **97%** der Alleinerziehenden wohnen zur Miete. (Quelle: VAMV 2020)
- Fast die Hälfte der AE gibt **mehr als 40% ihres Nettoeinkommens** für Wohnraum aus, die Mehrheit der AE gibt mehr als 30% aus. (Quelle: VAMV 2020)



Das Problem

- Kein Leerstand in Berlin:
Leerstandsquote 0,3% (Bund 2,5 %)
(Quelle: Statista 2024. Stand 2022)
- 2024: **Anstieg der Angebotsmieten 15,4%** zum Vorjahr (Quelle: Statista 2024)
- **gegenüber 2014** Anstieg der Angebotsmieten um knapp **70%** (Quelle: Investitionsbank Berlin IBB-Wohnungsmarktbericht 2023)
- Trennung heißt *räumliche* Trennung
→ **sofortiger Wohnraumbedarf**
- **überdurchschnittliche Armutsbetroffenheit** der AE
- Umzug in Neuvermietung wird zur „Armutsfalle“

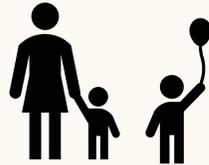


Das Problem... ist weiblich

Alleinerziehende in MaHe sind

80% Frauen*

(nach Zensus 2022)



20% Männer*



→ Eine Frage von finanzieller Gleichstellung
und Geschlechtergerechtigkeit!



Anlaufstelle für Alleinerziehende



**Stefanie Schams,
Beraterin**

Kontaktiere mich!

Mobil: 01590 – 1969305

E-Mail: s.schams@frauenzentrum-marie.de

Messenger: Signal, Telegram

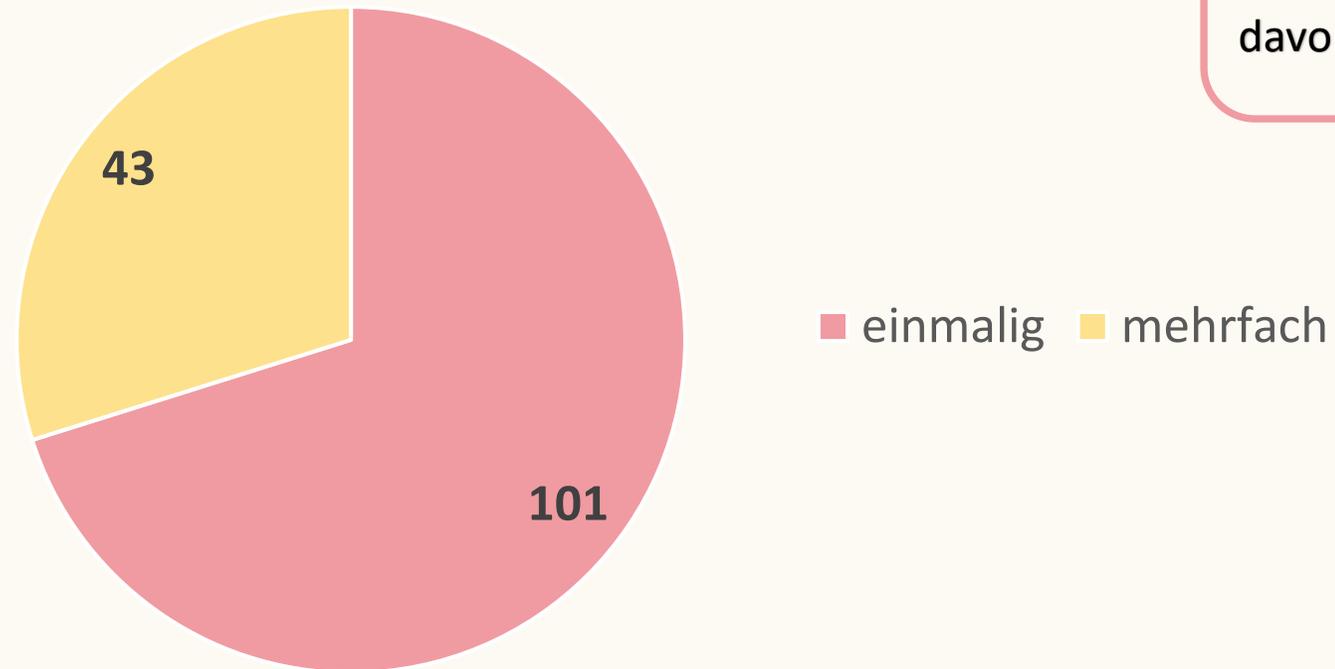
Beratungsspektrum:

- Trennung, Sorgerecht, Umgang und Unterhaltsmodelle
- Existenzsicherung und Finanzen, insbesondere finanzielle Familienleistungen (KiZ, Elterngeld, BuT, Unterhaltsvorschuss)
- Sozialleistungen (Wohngeld, Bürgergeld, WBS)
- Unterstützung bei der Kommunikation mit Behörden (Jugendamt, Jobcenter o.ä.)
- Kinderbetreuung und -erziehung
- Gesundheitsvorsorge
- (drohender) Wohnungsverlust
- Zukunftsgestaltung und Berufsperspektiven (Studium/Ausbildung mit Kind, Familie und Beruf vereinbaren)



Beratungsbedarf 2023

Zahl der erreichten Ein-Eltern-Familien 2023,
nach Beratungshäufigkeit

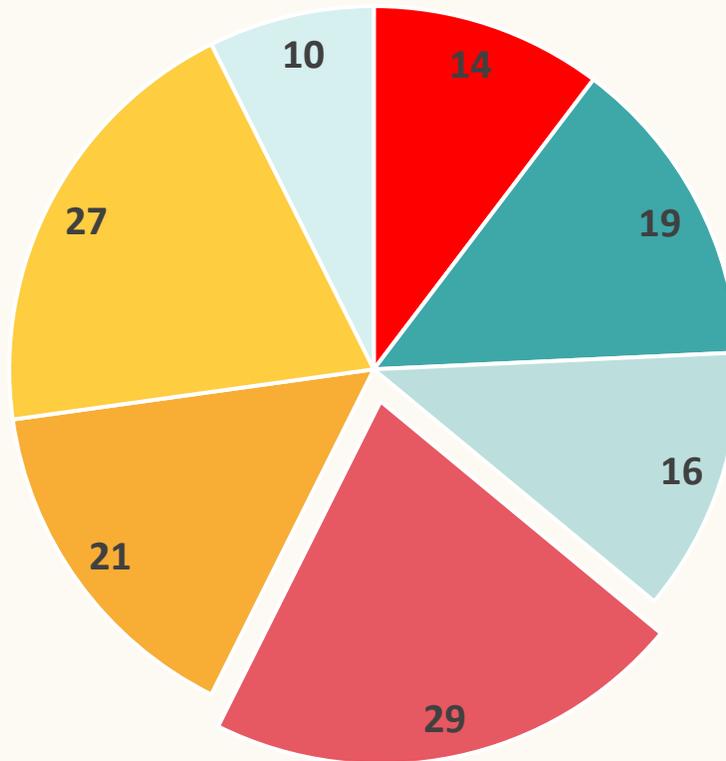


insgesamt 144
Alleinerziehende,
davon 2% Väter



Beratungsbedarf 2023

Häufigste Beratungsanliegen 2023 (Mehrfachnennungen möglich)



- Gewalt
- Kinderbetreuung
- Umgang und Sorgerecht
- Finanzen (Familienkasse-Leistungen; Jobcenter-Bürgergeld etc.)
- Trennung



Beratungsformate



aufsuchend



Telefon



Videocall



persönlich

**IM
FAMILIENCAFÉ
LA FAMIGLIA**
PETER-HUCHEL-STR. 39A

**BERATUNG FÜR
ALLEINERZIEHENDE
IN HELLERSDORF**

DURCH DIE
**ANLAUFSTELLE
ALLEINERZIEHENDE MA-HE**
BITTE ANMELDUNG UNTER
01590-1969 305

**5.+ 19. Jan.
2.+ 16. Feb.**
9-15 Uhr

 **EIN
ELTERN
FAMILIEN**
NETZWERK BERLIN



Gruppenangebote

Empowerment durch:

Workshops

Sensibilisierung und Vernetzung durch:

Picknick

Familienfeste (2023)

Aktionstage (2024)

Lesungen

kostenfreier
Workshop für Alleinerziehende
aus Marzahn-Hellersdorf



**Mama* Papa,
nicht schreien!**

**Familiencafé
La Famiglia**
Peter-Huchel-
Str. 39a

MECKERN, MOTZEN,
SCHREIEN, TÜREN KNALLEN:
Lerne im Workshop, deine Wut
zu verstehen und mit ihr
umzugehen, statt dich von ihr
überrollt zu fühlen. Für mehr
Leichtigkeit im Familienalltag.

funkensflug
Elternschaft | Lehrerschaft
neu leben

15. Juni
14-16 Uhr

Anmeldung ab sofort unter:
s.schams@frauenzentrum-marie.de
Mit Kinderbetreuung!

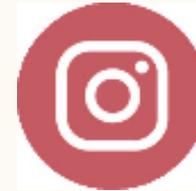
 EIN
ELTERN
FAMILIEN
NETZWERK BERLIN



Informationen

Website mit Infodatenbank

www.alleinerziehend-mahe.de



Instagram

@alleinerziehend_in_mahe



Familienfest 2023

Beratung für Alleinerziehende

Deine Themen ▾

Über uns ▾

Kontakt

Du möchtest Hilfe und Infos zum Thema:

Familie



Gesundheit



Kinderbetreuung



Geld





Informationen

Website mit Infodatenbank www.alleinerziehend-mahe.de



EIN
ELTERN
FAMILIEN
NETZWERK BERLIN

[Familienfest 2023](#)

[Beratung für Alleinerziehende](#)

[Deine Themen ▾](#)

[Über uns ▾](#)

[Kontakt](#)

Trennung und Scheidung

[Checkliste bei Trennung](#)

[Familienrechtsberatung](#)

[Trennungs- und Scheidungsberatung](#)

[Kindergruppen bei Trennung](#)

[Kurs für Eltern „Kinder im Blick,“](#)

Familienrechtliche Beratung

Eine rechtssichere Beratung im Familienrecht kann nur ein*e Fachanwält*in geben. Alle Anwält*innen bieten Erstgespräche an, in der Regel musst du ein Honorar dafür zahlen. Nur wenn du die* Anwält*in mit deinem Fall beauftragst, wird ein Honorar erst später fällig. Aber es gibt auch kostenfreie Beratungsangebote von Familienrechtsexpert*innen, die du nutzen kannst.





Netzwerkarbeit

EINLADUNG

EIN ELTERN FAMILIEN NETZWERK BERLIN

NETZWERKRUNDE
Alleinerziehend in
Marzahn-Hellersdorf

Thema:
Körperl. und psych. Gesundheit
von Alleinerziehenden

21. FEBRUAR 2024 - 10:00-13:00 UHR
IM FAMILIENZENTRUM "KIEK-IN"
ROSENBECKER STR. 25-27, 12689 BERLIN

- 3-4 Vernetzungstreffen
- Fachliche Infoveranstaltungen
- Verteiler der Koordinierungsstelle
- Newsletter für Fachkräfte



E-Mail an
m.finnberg@frauenzentrum-marie.de



**EIN
ELTERN
FAMILIEN**
NETZWERK BERLIN

Anlauf- und Koordinierungsstelle
für Alleinerziehende

MARZAHN-HELLERSDORF

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: m.finnberg@frauenzentrum-marie.de

www.alleinerziehend-mahe.de

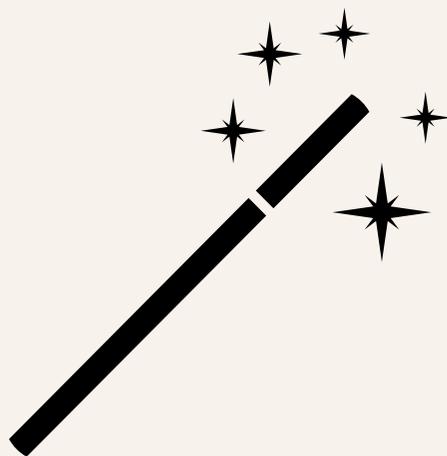
Instagram [@alleinerziehend_in_mahe](https://www.instagram.com/alleinerziehend_in_mahe)

Rhetorik gegen Rechts - Kommunikation für Gleichberechtigung & Demokratie

Sarah Morcos



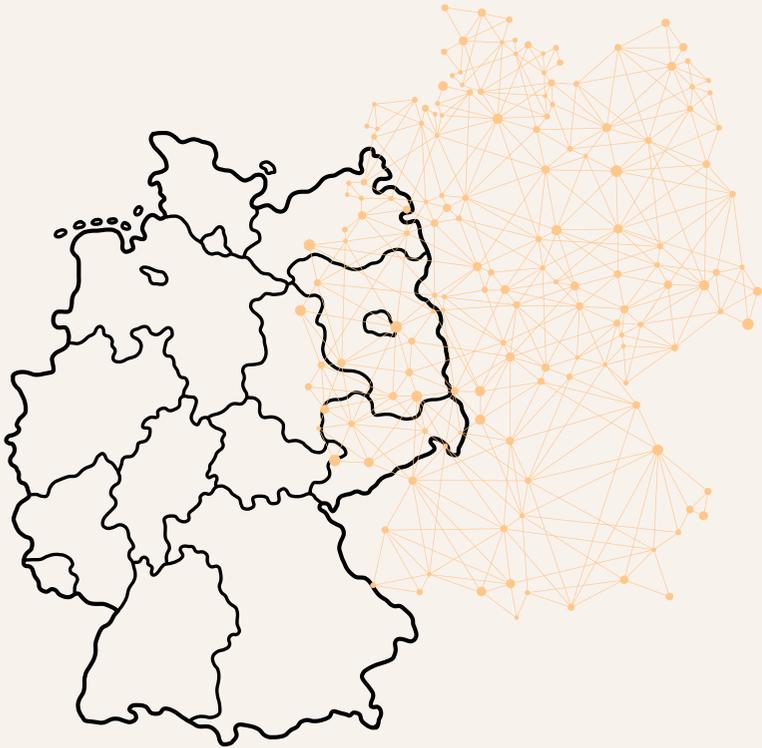
Intro



Intro

Kommunikation & Rhetorik für
Gleichberechtigung & Demokratie ist
ein individueller Lernprozess

Intro



Und wo seid ihr aktiv?

Übersicht

- Analyse
- Kommunikation
- Praxis & Rhetorik
- Austausch & Diskussion

Analyse

Ein Blick in den rhetorischen
Giftschrank

Was macht demokratiefeindliche,
diskriminierende und
antifeministische
Kommunikationsmuster aus?



Beispiele I

- Whataboutism
- Themenhopping
- Strohmann-Argument
- Pseudozusammenhänge
- Rechte Sprachbilder
- Vermeintliche Mehrheiten
- „Alternative“ Fakten
- Rassismus / Sexismus & Antifeminismus /
Klassismus/ Queerfeindlichkeit /
Ableismus



Beispiele II

- Kalkulierte Provokation
- Sprachlicher Tabubruch
- Täter-Opfer-Umkehr
- Opferinszenierung und Opfer-Narrativ
- De- und Rekontextualisierung
- Selbstverharmlosung
- Diskursverschiebung
- Beispiel Antifeminismus: Botschaften gegen die Gleichstellung aller Geschlechter, Selbstbestimmung sowie Sichtbarkeit und Anerkennung marginalisierter Menschen.



Grundmuster

Rechtspopulistische und -extreme Muster stellen folgende Fragen:

- Wer hat Schuld?
- Wie kann ich mich als Opfer darstellen?
- Wie kann ich andere gegeneinander ausspielen?

und nutzen:

- unzulässige Verallgemeinerungen
- fragwürdige Vergleiche
- missbräuchlich Meinungsfreiheit



Grundmuster

Grundstruktur diskriminierender Sprache und Botschaften:



1. **Entindividualisierung** durch willkürliche Gruppenzuordnung & Homogenisierung (*Alle sind..*)
2. **Zuschreibung von Eigenschaften** (*meist negativ*)
3. **Polarisierung** (*Wir-und-die-Aufteilung*)
4. **Hierarchisierung** (*Wir sind "besser"*)
5. **Naturalisierung / Kulturalisierung**

Take-Away: Grundmuster

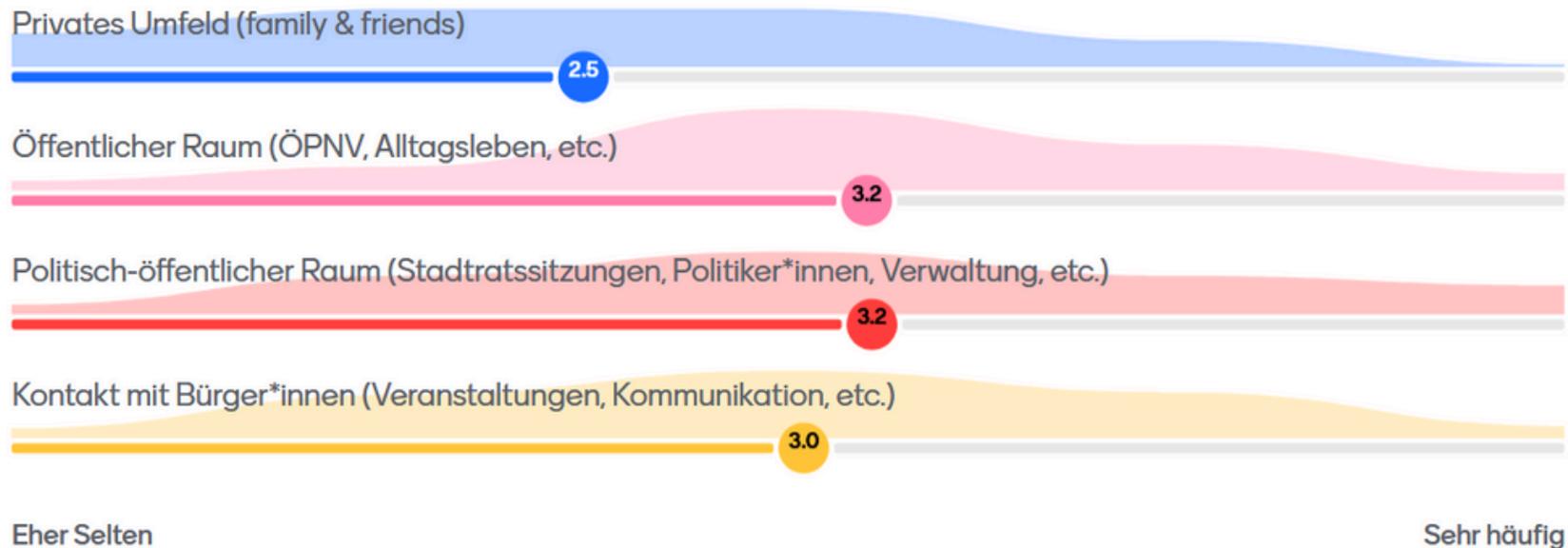


**Wir-gegen-die
und die 3 "AAA"**

**Antipluralistisch
Aggressiv
Abwertend**



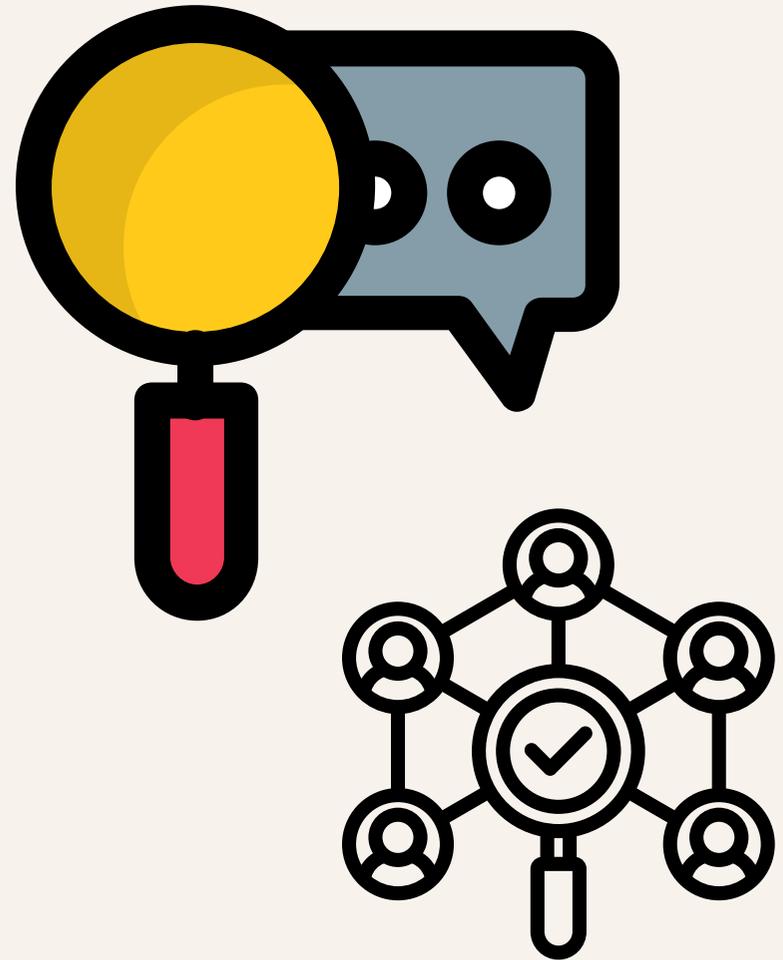
Wo begegnen mir solche Kommunikationsmuster am häufigsten?



Und jetzt?

Situationsanalyse &
Kommunikationsmuster

Was ist auf kommunikativer Ebene
wichtig? Was müssen wir bedenken?



Kommunikatives Handlungsspektrum

Partnerschaftlich
wohlwollend



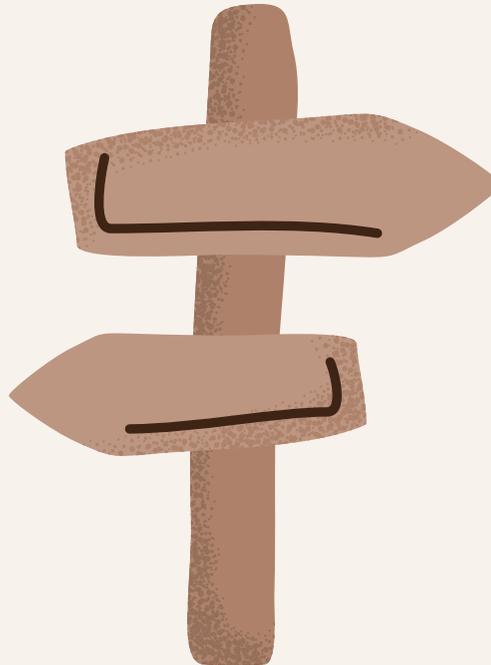
Konfrontativ
restriktiv

Überzeugen	Hinterfragen	Gegenstimmung forcieren	Unterbinden
<ul style="list-style-type: none">• Fakten entgegennehmen• Alternativen aufzeigen	<ul style="list-style-type: none">• Pauschalisierung aufbrechen• Widersprüche aufzeigen• Perspektivwechsel anregen	<ul style="list-style-type: none">• Positionierung einfordern• „Gruppespalten“	<ul style="list-style-type: none">• „Parken“• Zum Schweigen auffordern• Sanktionen androhen u. umsetzen• Gehen

Situationsanalyse

Ich muss mich entscheiden in welche Richtung ich gehen möchte

Partnerschaftlich
wohlwollend



Konfrontativ
restriktiv

Situationsanalyse

Ich muss mich entscheiden in welche Richtung ich gehen möchte. Meine Entscheidung ist z.B.: abhängig von:

Kontext: Wo sind wir?

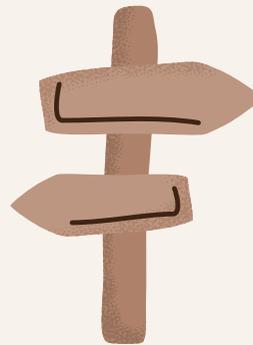
Thema: Worum geht es hier (wirklich)?

Personen: Wer ist (nicht) da?

Rollen: In welchen Rollen agieren Menschen?

Arena: Politisch? Privat? Öffentlich?

Partnerschaftlich
wohlwollend



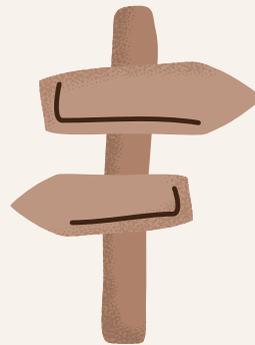
Konfrontativ
restriktiv

Situationsanalyse

Take-Away

Situationsanalyse: W-Fragen
beantworten und Entscheidung
treffen

Partnerschaftlich
wohlwollend

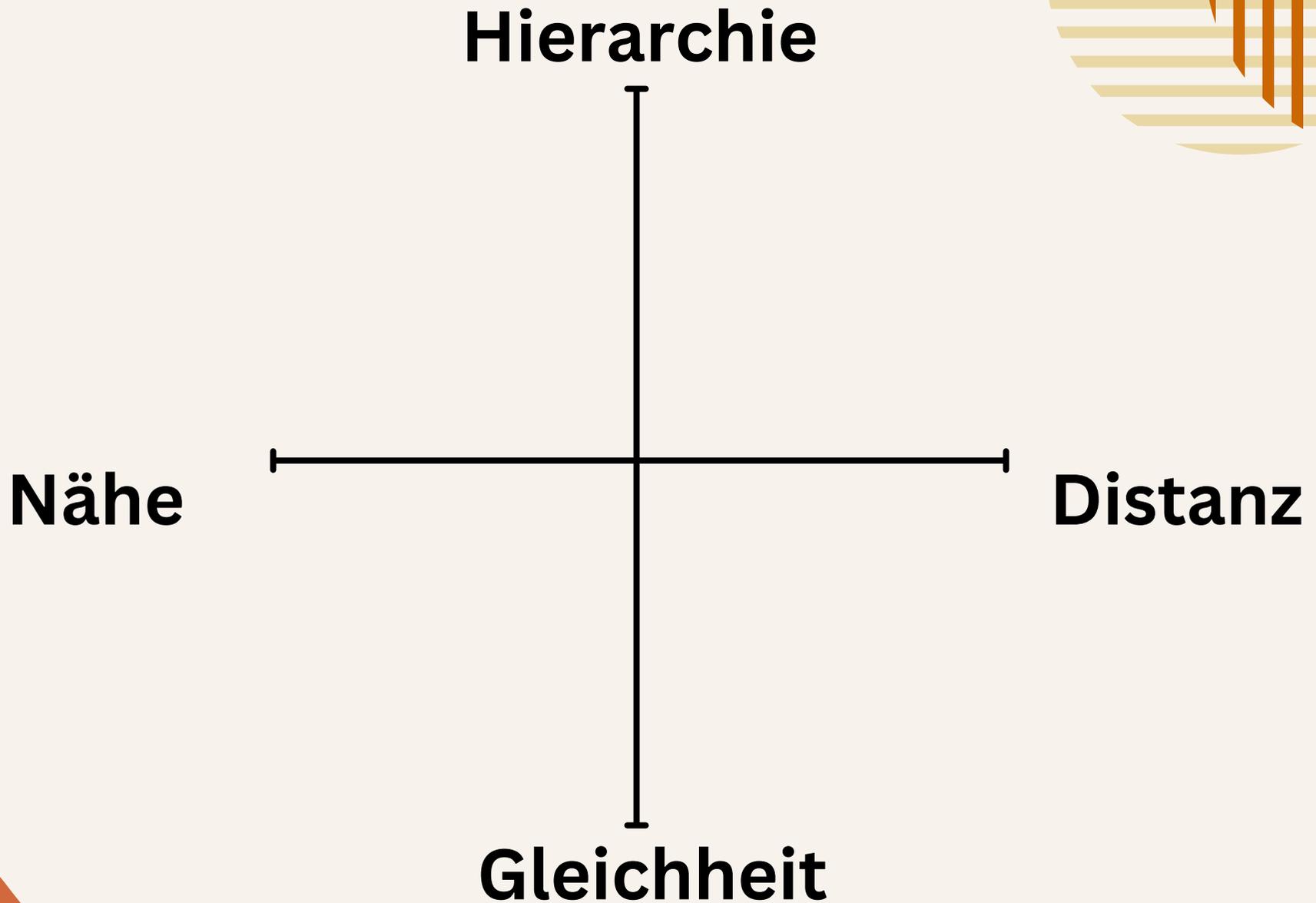


Konfrontativ
restriktiv

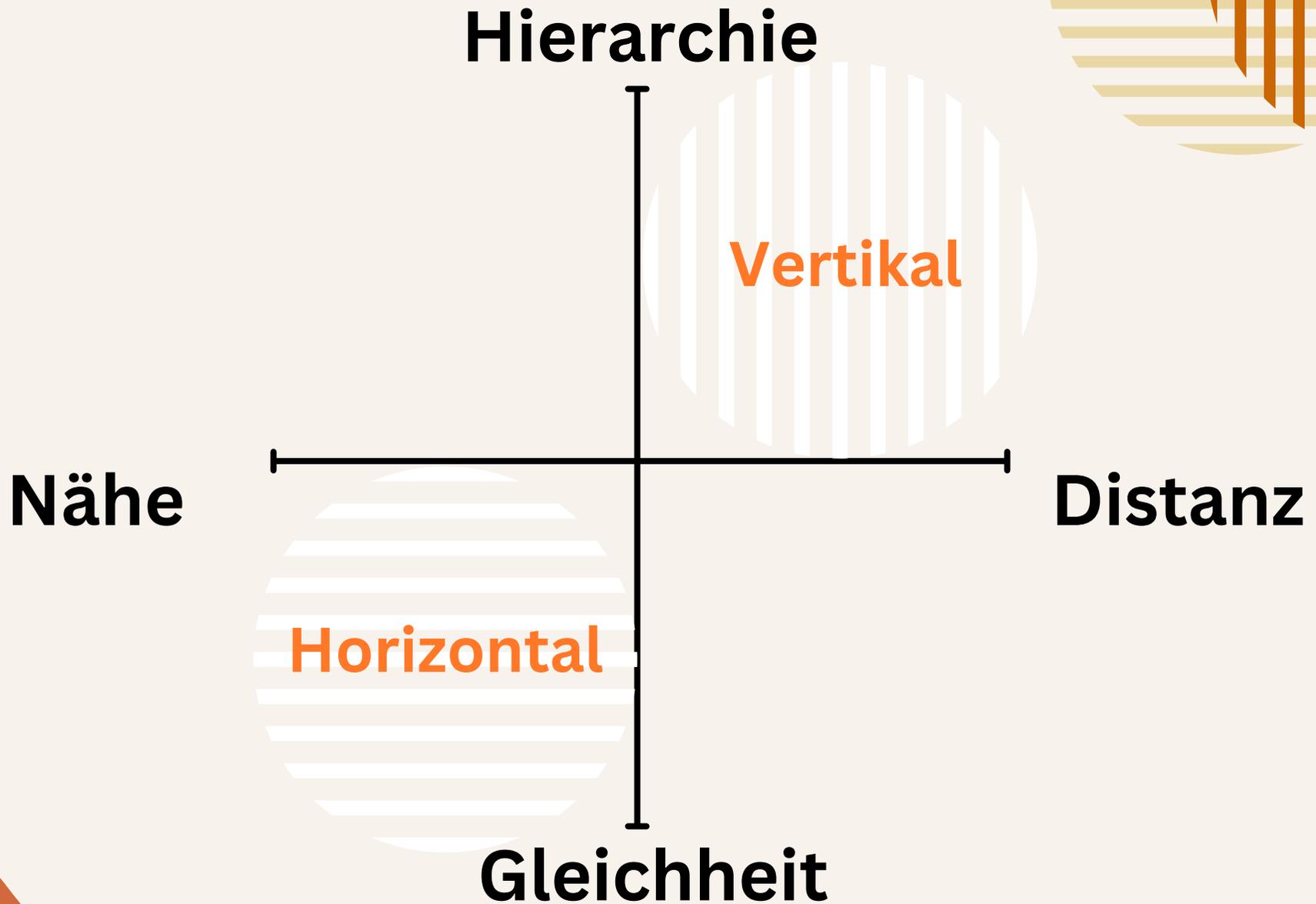
Vertikale & Horizontale Kommunikation



Vertikale & Horizontale Kommunikation



Vertikale & Horizontale Kommunikation



Vertikale & Horizontale Kommunikation



Hierarchie

Vertikale Kommunikation:

Revier und Hierarchie

Ziel: Klärung von Rang und
Zuständigkeiten

Einflussbereiche sichern
Rang klären und sichern
Sachfragen sind zweitrangig,
bis die Hierarchie geklärt ist.

Vertikal

Distanz

Gleichheit

Vertikale & Horizontale Kommunikation



Hierarchie

Horizontale Kommunikation:
Zugehörigkeit und Inhalte

Ziel: fachlicher Austausch, gut
begründete Argumente

Nähe

Sachargumente sind wichtiger
als die Klärung von
Rangordnung
Dialog "auf Augenhöhe"

Horizontal

Gleichheit



Vertikale & Horizontale Kommunikation



Horizontale Kommunikation:

Zugehörigkeit und Inhalte

Ziel: fachlicher Austausch, gut begründete Argumente

Sachargumente sind wichtiger als die Klärung von Rangordnung
Dialog “auf Augenhöhe”

Vertikale Kommunikation:

Revier und Hierarchie

Ziel: Klärung von Rang und Zuständigkeiten

Einflussbereiche sichern
Rang klären und sichern
Sachfragen sind zweitrangig, bis die Hierarchie geklärt ist

Vertikale & Horizontale Kommunikation



Horizontale Kommunikation:

Zugehörigkeit und Inhalte

High Talk:

fachliche, gute Begründungen

- Lange Sätze
- Z-D-F: Zahlen, Daten, Fakten
- Hohes Sprechtempo
Eingehen auf Gegenüber

Vertikale Kommunikation:

Revier und Hierarchie

Basic & Move Talk:

kurz, knapp, einfach

- Kurze Sätze (3-5 Wörter)
- wenig originell, viele Wdh./kein inhaltlicher Punkt
- Pausen, langsames Sprechtempo
- (Bsp.: “Kann nicht sein.” / “Funktioniert nicht.”)

Vertikale & Horizontale Kommunikation



Take-Away

High Talk funktioniert mit High Talk

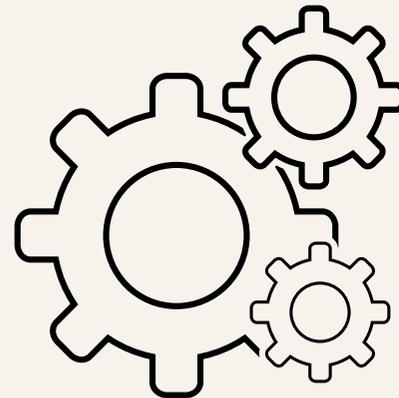
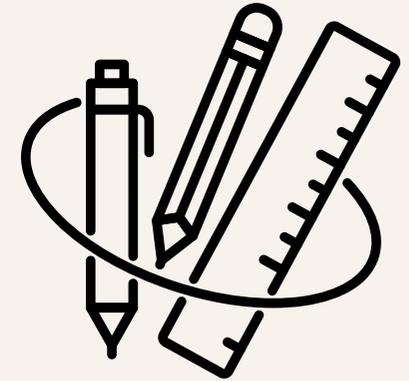
Auf Basic und Move Talk nicht mit High Talk reagieren

Wir bewegen uns alle in diesen Kommunikationsmustern

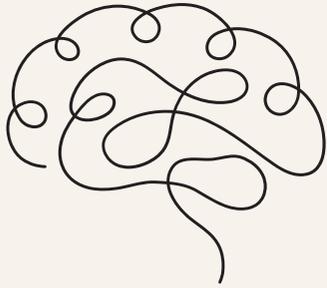
Praxis

Rhetorisches und
kommunikatives
Handwerkszeug

Fragen, Strategien & Non-verbale
Kommunikation



Praxis: Rhetorik?



Logos: inhaltliche Durchdringung

- Themenbezug/Inhaltliche Erfassung
- Zielklärung/Zielformulierung
- Problemdimensionierung



Pathos: Orientierung an Hörenden

- Perspektivenübernahme
- Signale für Bezug zum Gegenüber



Ethos: Glaubwürdigkeit

- Authentizität



Praxis: Fragen

- Fragen:
 - Worum geht es einer Person genau
 - Nach Fakten fragen: Auf welche Daten berufst du dich? Wie kommst du darauf?
 - Habe ich das gerade richtig gehört/verstanden?
 - Nach persönlicher Erfahrung fragen

Wer fragt, führt.



Praxis

- Gemeinsamkeiten suchen -> auf der Werteebene mit moralischer Argumentation
- Argumentieren mit Fakten
- Verbündete suchen
- Höhere Autoritäten
- Humor
- Distanzieren und Grenze markieren
- Thema wechseln
- Gespräch beenden



Praxis: Non-verbale Kommunikation

Move Talk:

- Kopf schütteln,
- Augen rollen,
- Stirn runzeln
- Grimassen ziehen,
- Langsame Bewegungen / Raum nehmen
- Direkter Augenkontakt / distanzierter, neutraler Blick



Instead of attacking former President Donald Trump as an existential threat to democracy during their debate appearance, Vice President Kamala Harris invited voters to judge the former president for themselves. The ABC News Presidential Debate



Praxis: Take-Away

Eigene Kommunikationsmuster und -
praxis **reflektieren** und
Handlungsspektrum ausprobieren
und **erweitern**



Praxis: Konversationsmaxime in kooperativen Gesprächssituationen nach Grice

4 Konversationsmaxime um Kooperation und Rationalität zu fördern.



Praxis: Konversationsmaxime in kooperativen Gesprächssituationen

Das übergeordnete Kooperationsprinzip kann eingehalten werden, indem wir uns an den folgenden Maximen orientiert:

1. Maxime der Quantität (Maxim of Quantity)

- Mache deinen Gesprächsbeitrag so informativ wie (für die augenblicklichen Gesprächszwecke) nötig
- Gestalte deinen Beitrag nicht informativer, als es für den anerkannten Zweck des Gesprächs nötig ist

2. Maxime der Qualität (Maxim of Quality)

- Sage nichts, von dessen Wahrheit du nicht überzeugt bist
- Sage nichts, wofür du keine hinreichenden Beweise hast



Praxis: Konversationsmaxime in kooperativen Gesprächssituationen

3. Maxime der Relation / Relevanz (Maxim of Relevance)

- Sage nichts, was nicht zum Thema gehört, wechsele nicht das Thema - Mache deine Gesprächsbeiträge relevant

4. Maxime des Stils / der Modalität (Maxim of Manner)

- Vermeide Unklarheit im Ausdruck
- Vermeide Mehrdeutigkeit
- Fasse dich kurz
- sei methodisch (der Reihe nach)



Praxis: Konversationsmaxime in kooperativen Gesprächssituationen

Zusammengefasst

Sage nur, was informativ, wahr und themenbezogen ist, und sage dies klar und deutlich!



Zum Schluss: Haltung, Visionen und gemeinsame Erzählungen

Haltung: Wie sehen meine & unsere Werte aus?

Visionen: Wo wollen wir hin?

Gemeinsame Erzählung: Wie erzählen wir diese Geschichten?





Vielen Dank!

**Austausch &
Diskussion**



Links & Quellen:

Übersichtsartikel zu vertikaler und horizontaler Kommunikation: <https://digitalneuordnung.de/blog/vertikale-und-horizontale-kommunikation/>
<http://www.deborahannen.com/bio>

<https://www.kleinerfuenf.de/gespraechstips-und-argumentationsleitfaeden>

<https://www.nytimes.com/2024/09/11/us/politics/trump-harris-debate-analysis.html>

<https://de.wikipedia.org/wiki/Konversationsmaximen>

Schieferle, Hannah: Stellung beziehen gegen Stammtischparolen. Tipps für den Alltag (2022), Friedrich-Ebert-Stiftung

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/antifeminismus/was-ist-antifeminismus/>

Bildnachweise: [canva.com](https://www.canva.com)

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/modsupport/opferinszenierung/>

Gender Gaps im Lebensverlauf

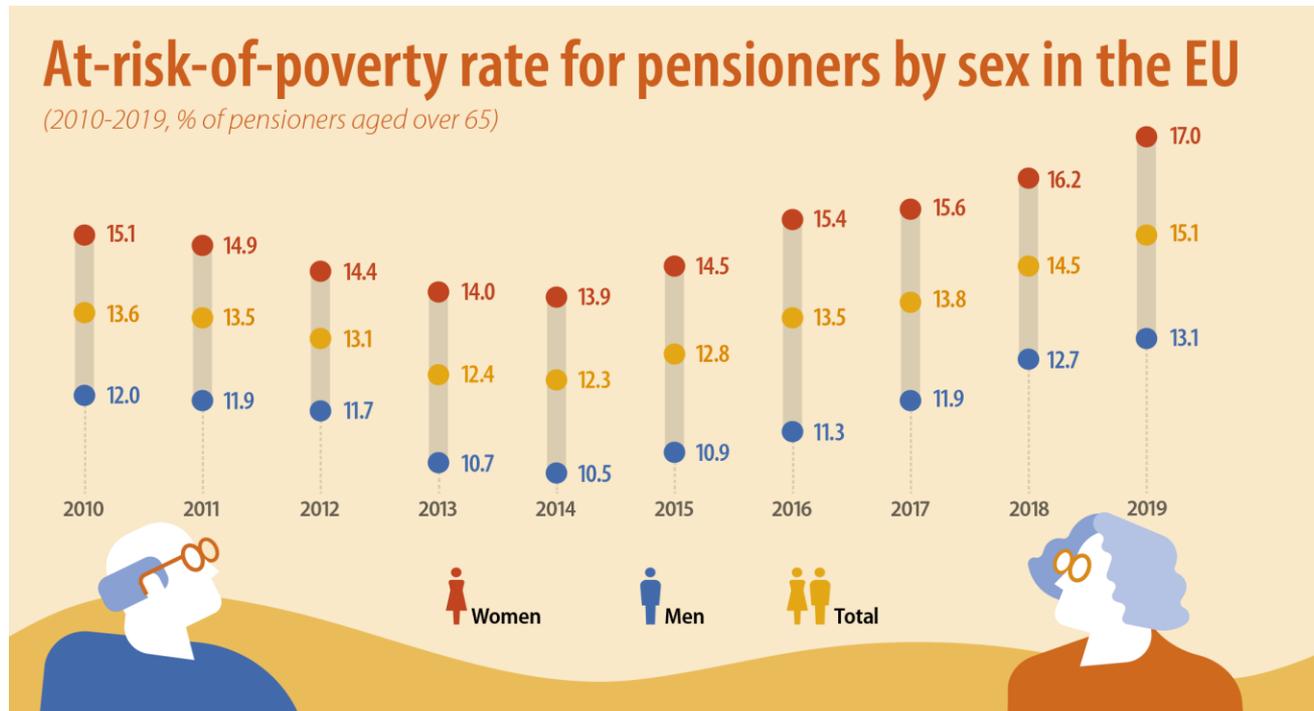
Arm + Alt = Weiblich?

Clara Schäper, DIW Berlin und Universität Potsdam

Bundeskongress der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
Würzburg, 16.09.2024

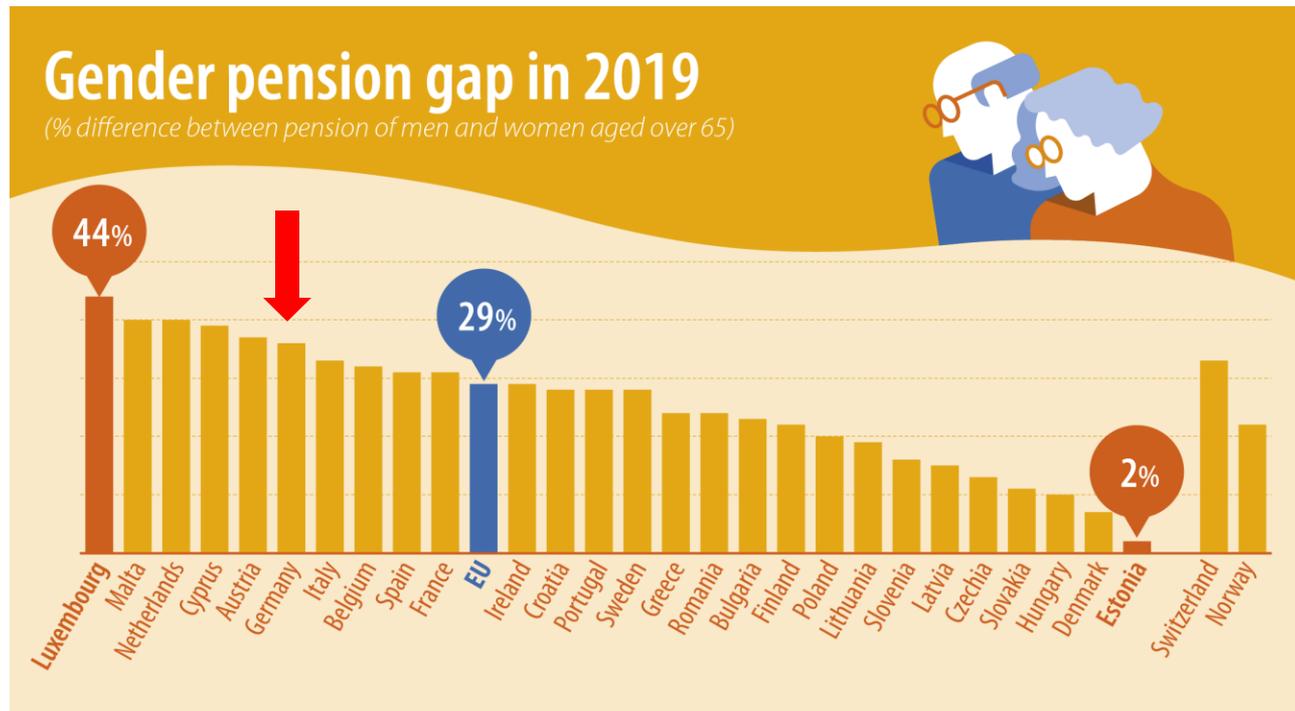
Arm + Alt = Weiblich?

- Im Jahr 2023 lag die Armutsgefährdungsquote bei Frauen über 65 Jahren bei **20,8 %**, bei den Männern derselben Altersgruppe sind es **15,9 %** (Schwellenwert in DE 2023: 1 310 Euro netto im Monat)



ec.europa.eu/eurostat

Arm + Alt = Weiblich?

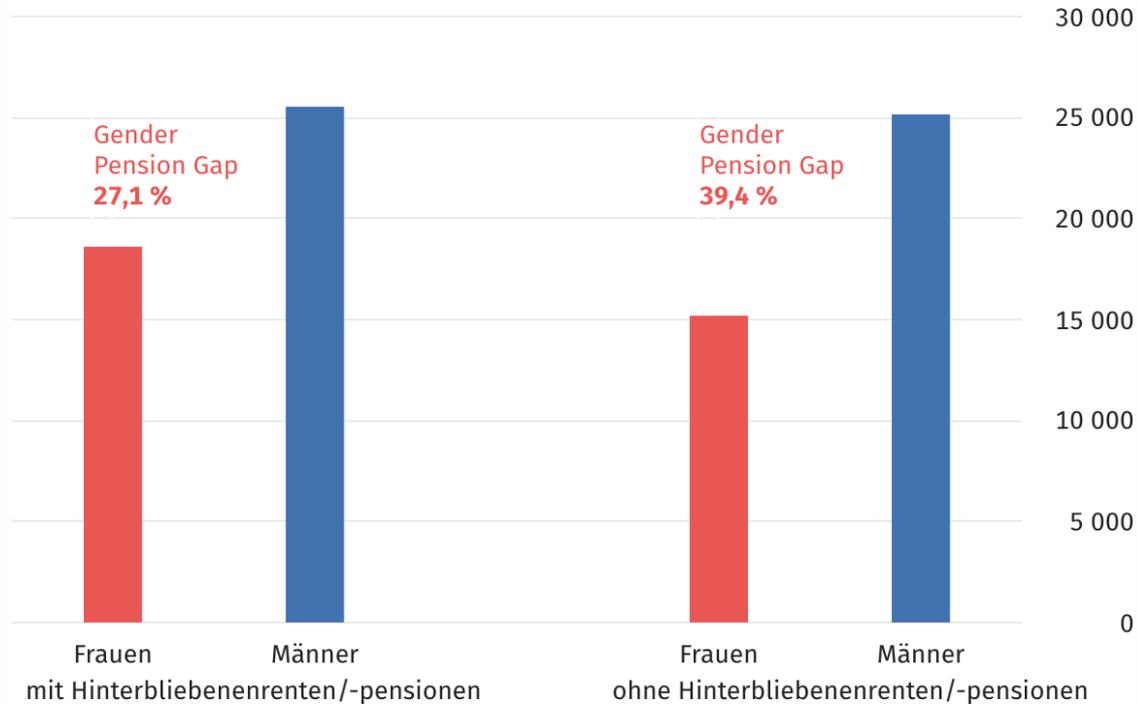


ec.europa.eu/eurostat

Gender Pension Gap

Durchschnittliches Alterseinkommen, 65 Jahre und älter

Bruttoeinkommen in Euro/Jahr zur Berechnung des Gender Pension Gap 2023

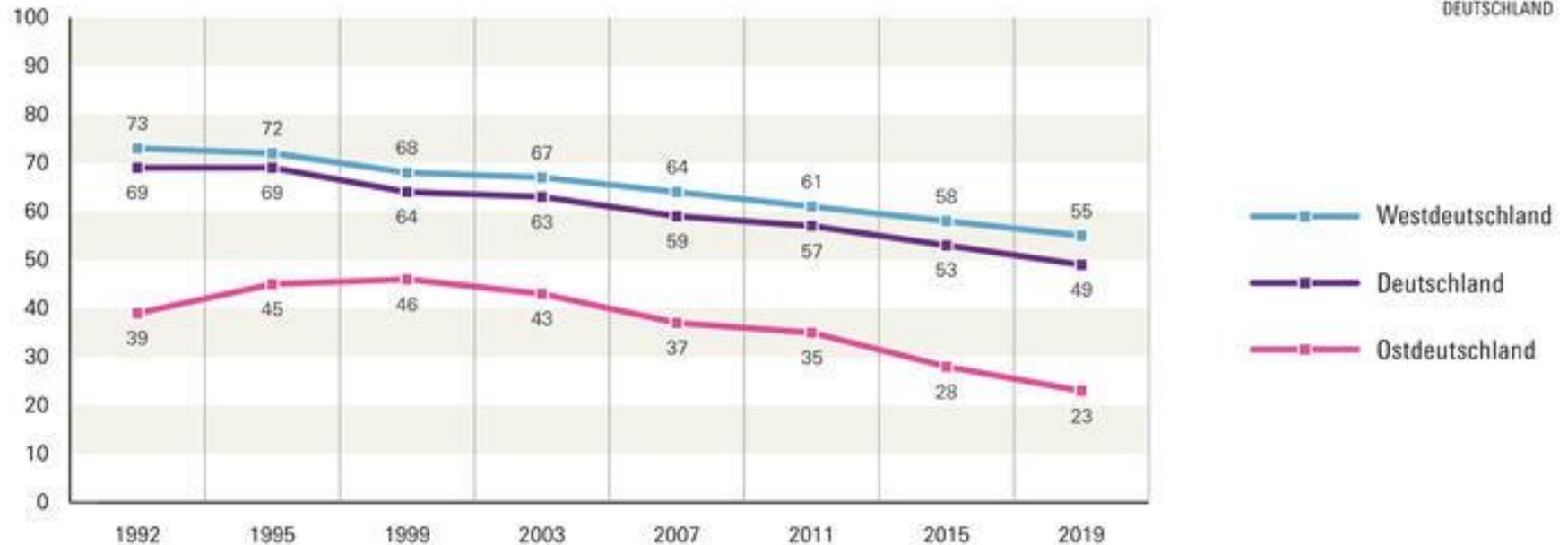


Alters-/Hinterbliebenenrenten und -pensionen sowie Renten aus individueller privater Vorsorge 2022.
EU-SILC 2023

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Gender Pension Gap

Entwicklung des Gender Pension Gap in **Deutschland, West- und Ostdeutschland** (1992–2019), in Prozent



Anmerkung: Westdeutschland mit West-Berlin

Datenquelle: Alterssicherungsbericht 2020, Bundesregierung zum Rentensicherungsbericht

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



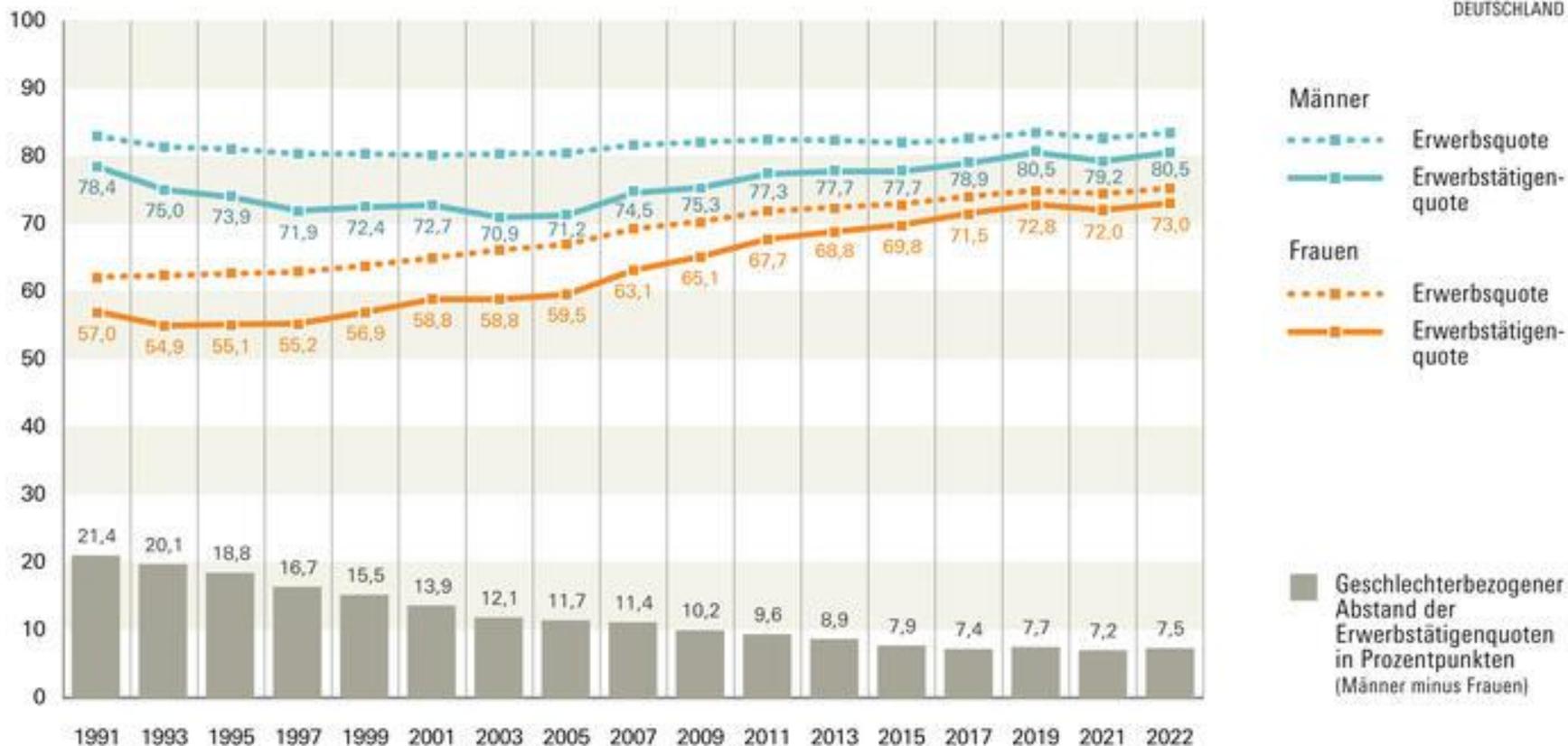
Gender Gaps am Arbeitsmarkt

- **Erwerbsbeteiligung**
- **Erwerbsumfang**
- **Löhne**
- Horizontale Segregation (Branchen & Berufe)
- Vertikale Segregation (Führungspositionen)
- **Unbezahlte Sorgearbeit (Gender Care Gap)**

Alle diese Gender Gaps haben negative Auswirkungen auf die Einkommen und auf die Altersrenten von Frauen!

Erwerbsbeteiligung

Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-jährigen Frauen und Männer in Deutschland (1991–2022), in Prozent



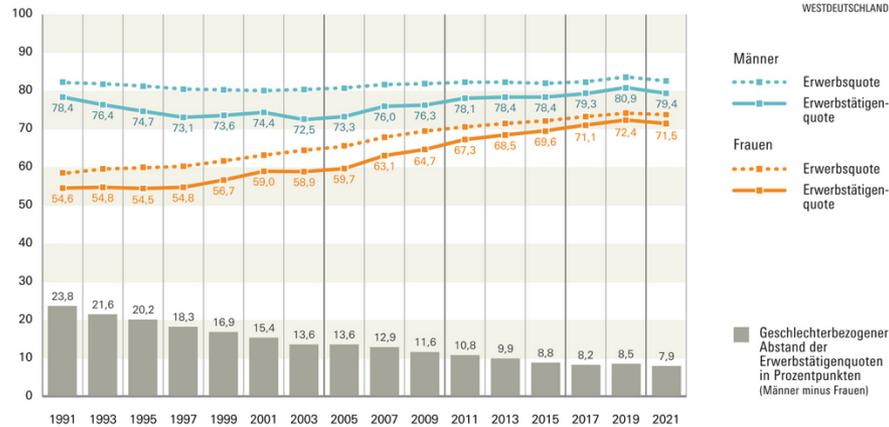
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Erwerbsbeteiligung West vs. Ost

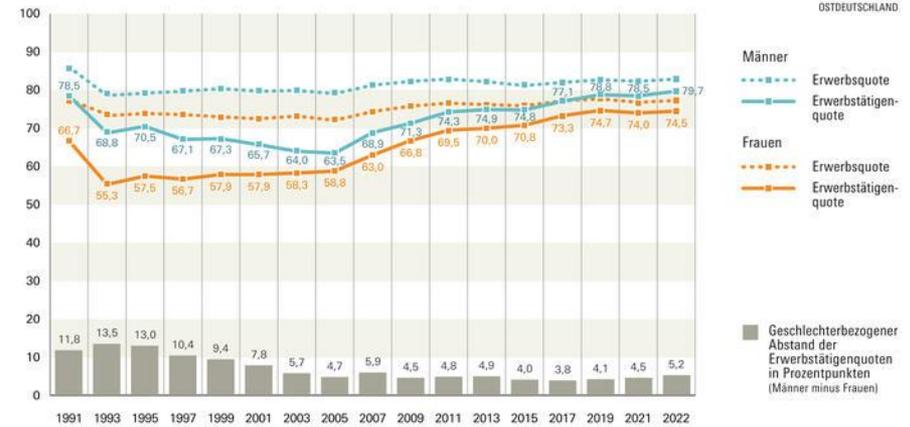
Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-jährigen Frauen und Männer in Westdeutschland (1991–2021), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-jährigen Frauen und Männer in Ostdeutschland (1991–2022), in Prozent



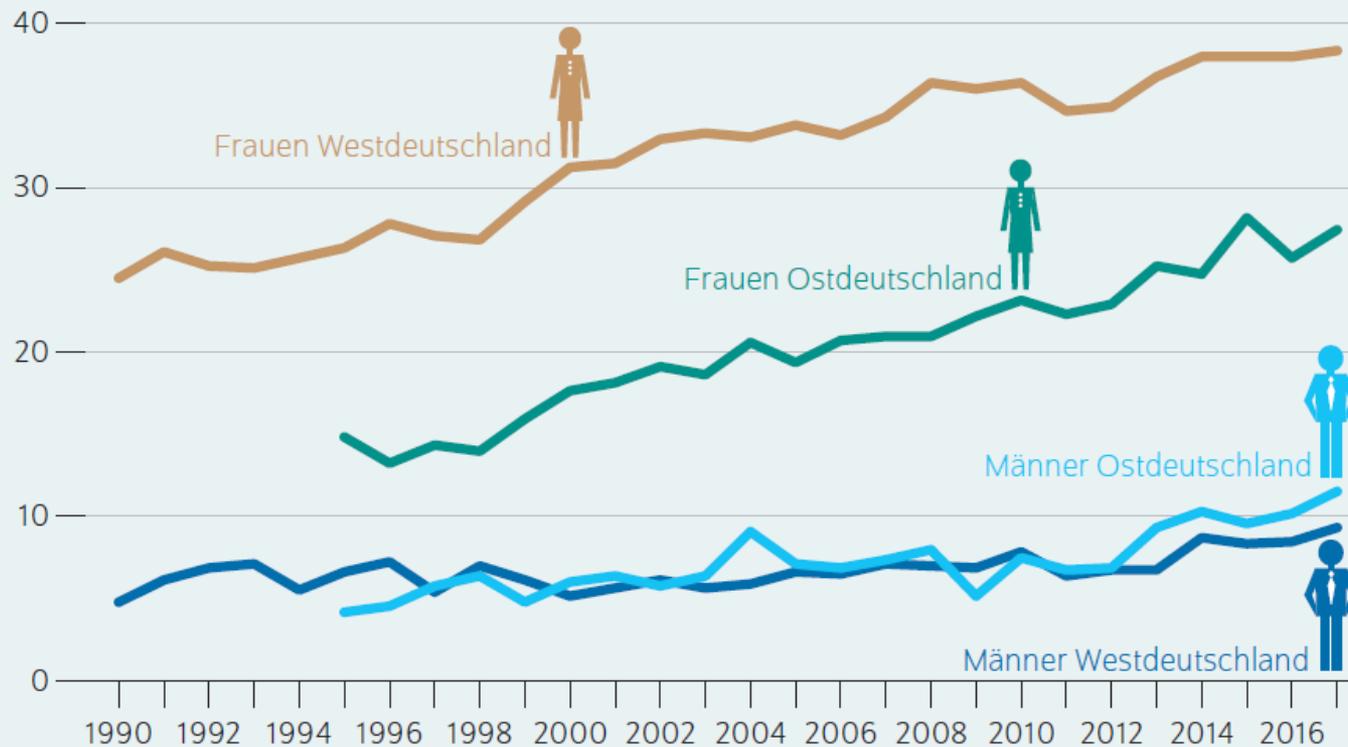
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

Erwerbsumfang

Teilzeitbeschäftigung in Deutschland

Anteile an allen Erwerbsfähigen einer Gruppe in Prozent



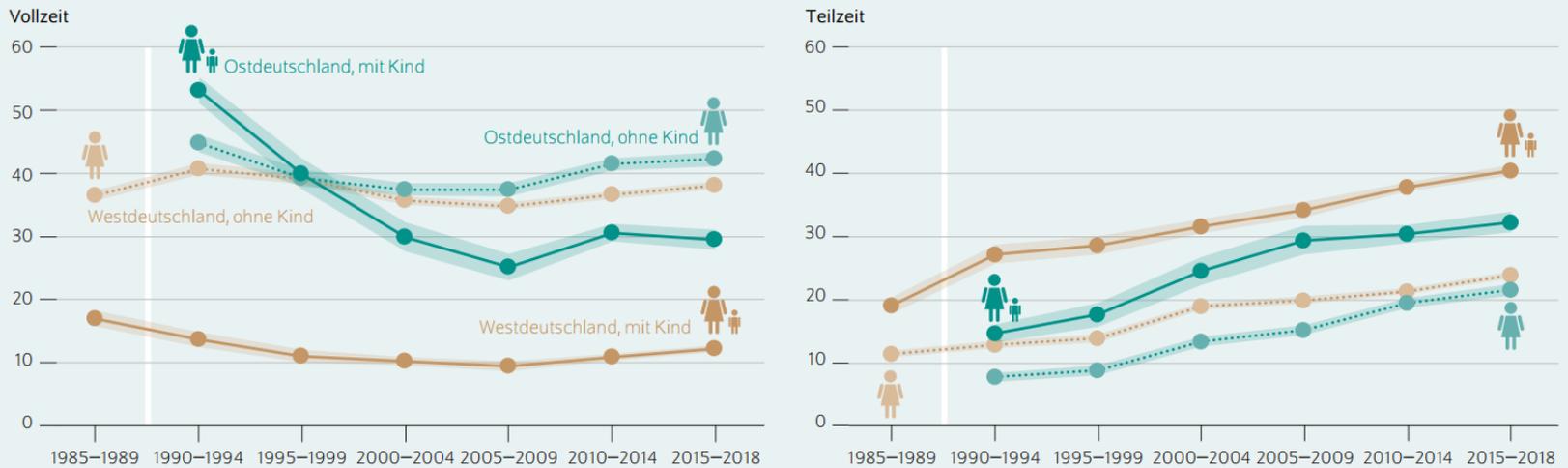
Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).

© DIW Berlin 2019

Erwerbsumfang

Abbildung 2

Erwerbstätigkeit von Frauen mit und ohne jüngstem Kind unter elf Jahren In Prozent



Anmerkung: Anteil an jeweiliger Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, ohne geringfügig Beschäftigte und Auszubildende (vgl. Kasten). Dargestellt sind Mittelwerte für die jeweiligen Zeiträume. Die schattierten Flächen stellen das 95-Prozent-Konfidenzintervall dar.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von SOEP v35.

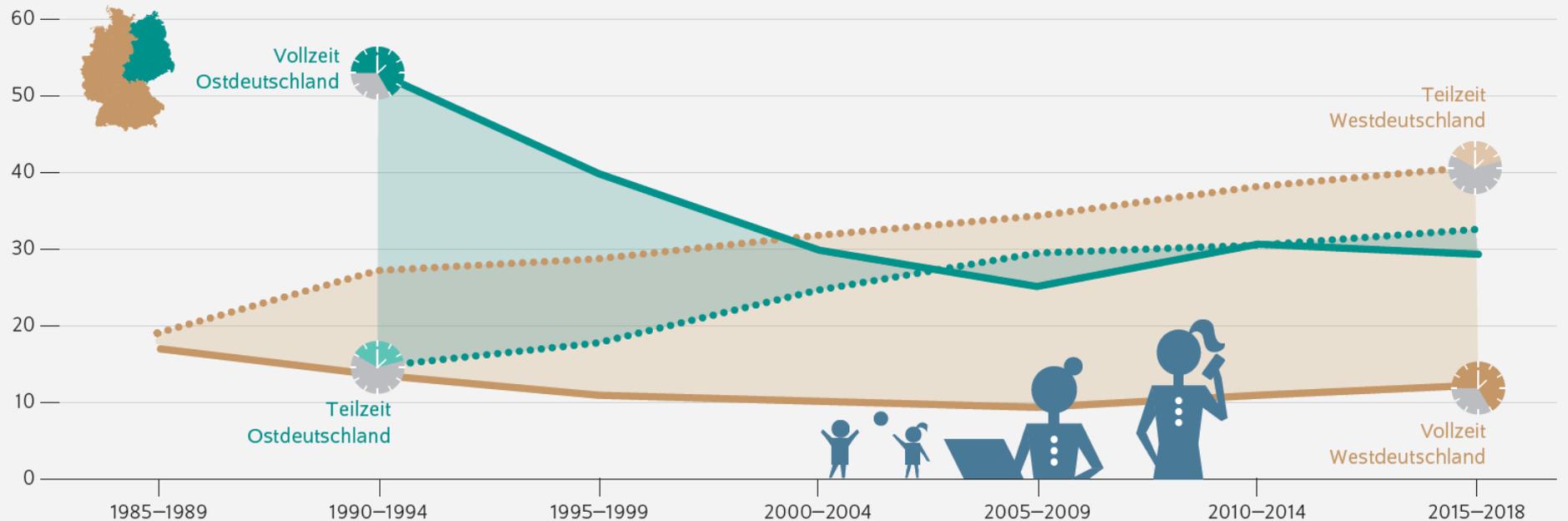
© DIW Berlin 2020

Während Frauen aller Gruppen zunehmend in Teilzeit arbeiten, ist die Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern in Ostdeutschland immer noch deutlich höher.

Erwerbsumfang

Erwerbstätigkeit von Müttern mit jüngeren Kindern seit der Wiedervereinigung: im Osten weniger Vollzeit, in Ost und West mehr Teilzeit

Anteil der in Voll- oder Teilzeit erwerbstätigen Mütter mit jüngstem Kind unter elf Jahren in Prozent



Quelle: SOEP v35, eigene Berechnungen.

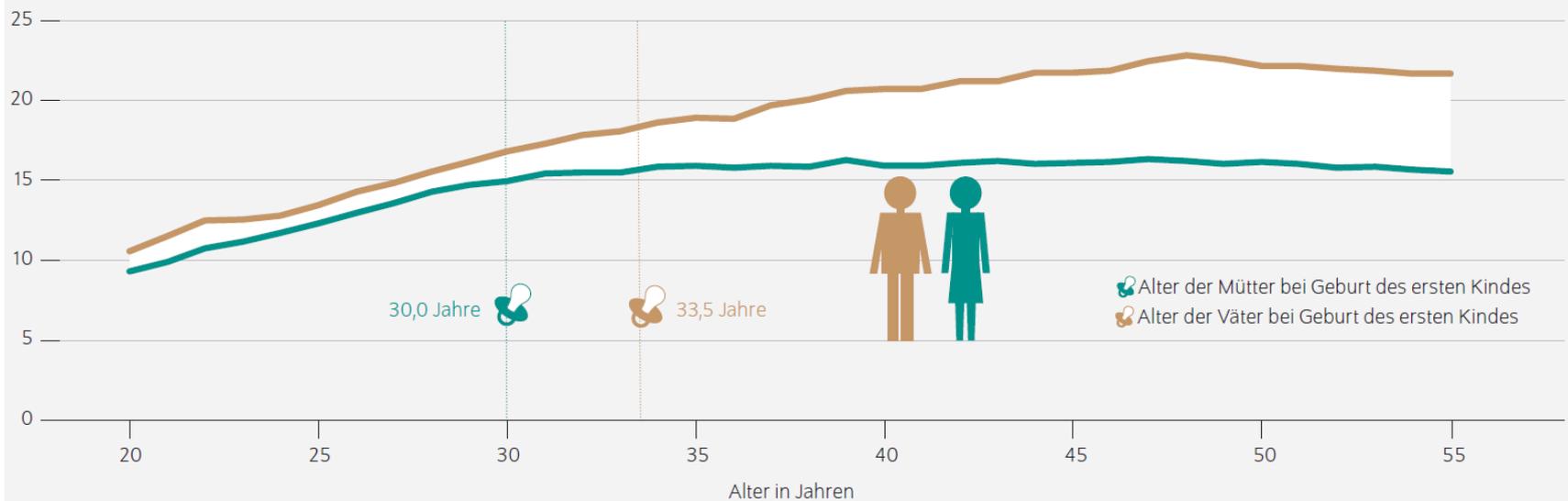
Anmerkung: Dargestellt sind jeweils die Mittelwerte der benannten Zeiträume.

© DIW Berlin 2020

Löhne im Lebensverlauf

Lohnlücke nimmt ab dem Alter von 30 Jahren zu – Mittlerer Lohn von Frauen stagniert ab Geburt des ersten Kindes

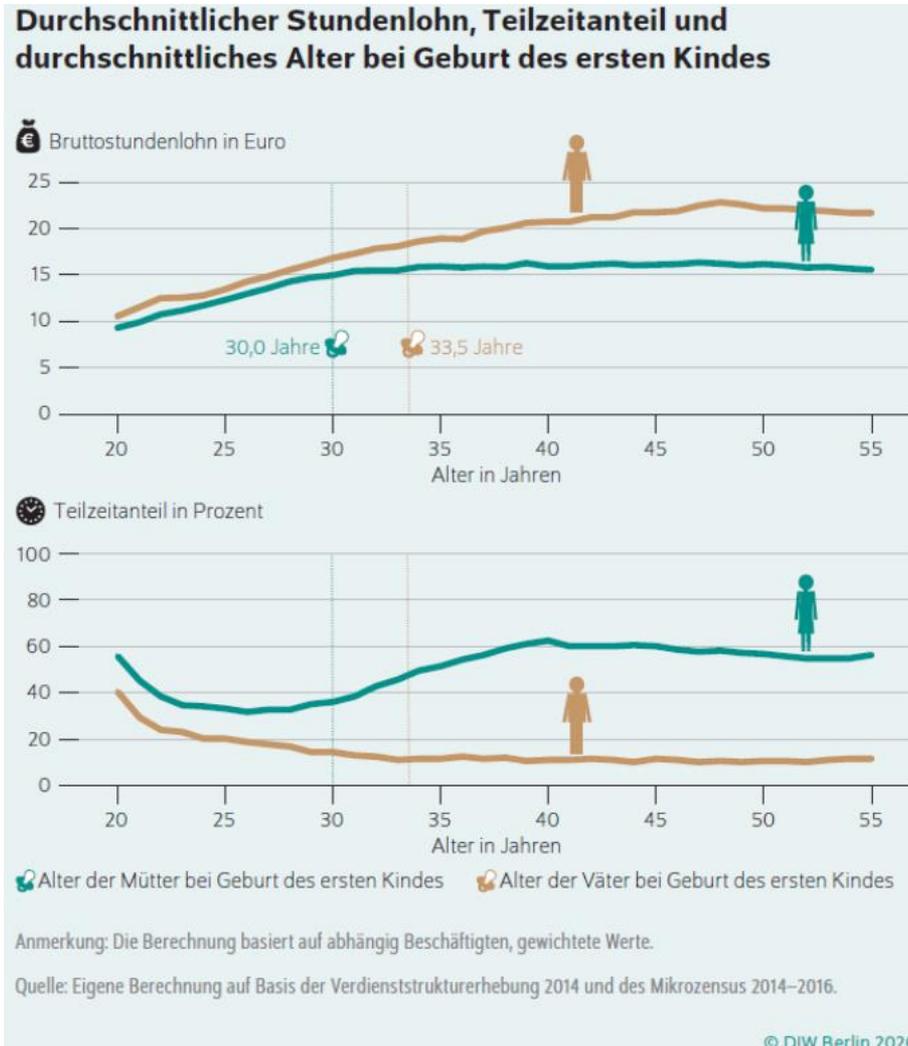
Bruttostundenlohn in Euro



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014 und des Mikrozensus 2014–2016.

© DIW Berlin 2020

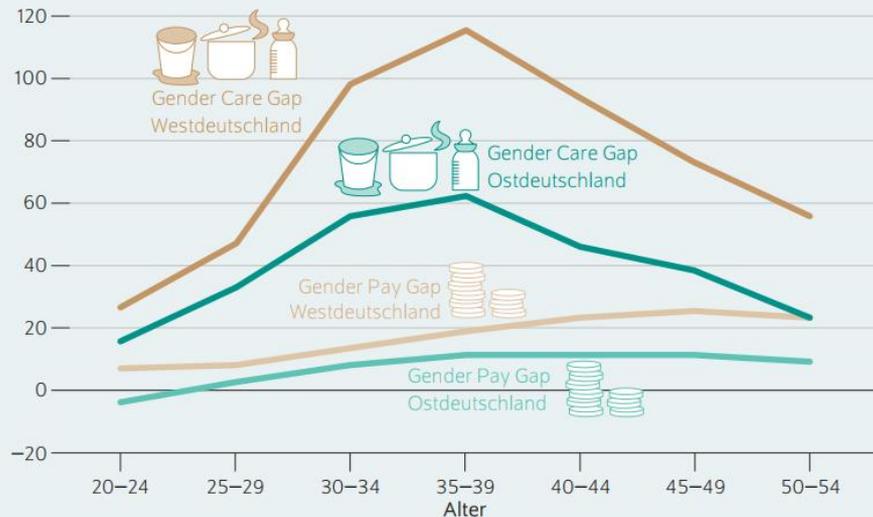
Löhne und Erwerbsumfang im Lebensverlauf



Gender Pay & Care Gap im Lebensverlauf

Abbildung 5

Durchschnittlicher Gender Pay Gap und Gender Care Gap über das Alter und nach Region In Prozent



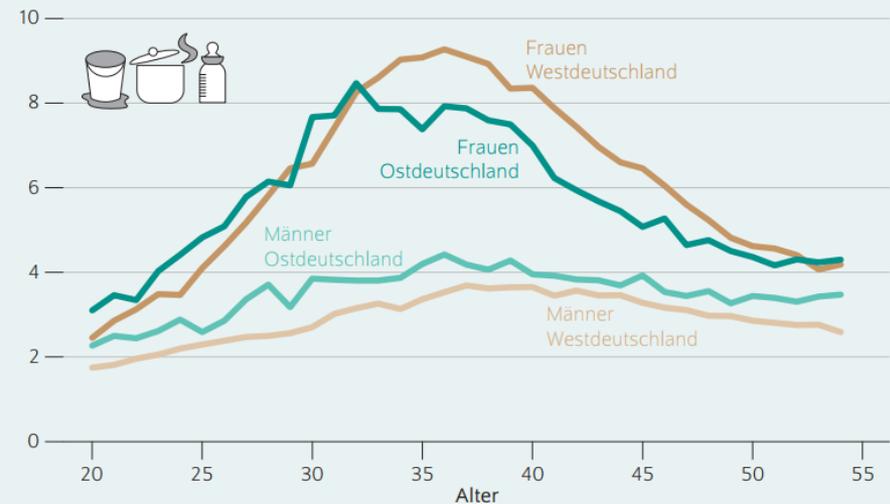
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v37; Wellen 2010–2020 (gewichtete Zahlen); Stichprobe: Abhängig Beschäftigte

© DIW Berlin 2023

In Westdeutschland sind sowohl der Gender Pay Gap als auch der Gender Care Gap in allen Lebensphasen höher als in Ostdeutschland.

Abbildung 6

Durchschnittlich für Care-Arbeit verwendete Zeit über das Alter und nach Region In Stunden pro Wochentag



Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v37; Wellen 2010–2020 (gewichtete Zahlen); Stichprobe: Alle Männer und Frauen unabhängig von Beschäftigungsverhältnis, Ost- und Westdeutschland.

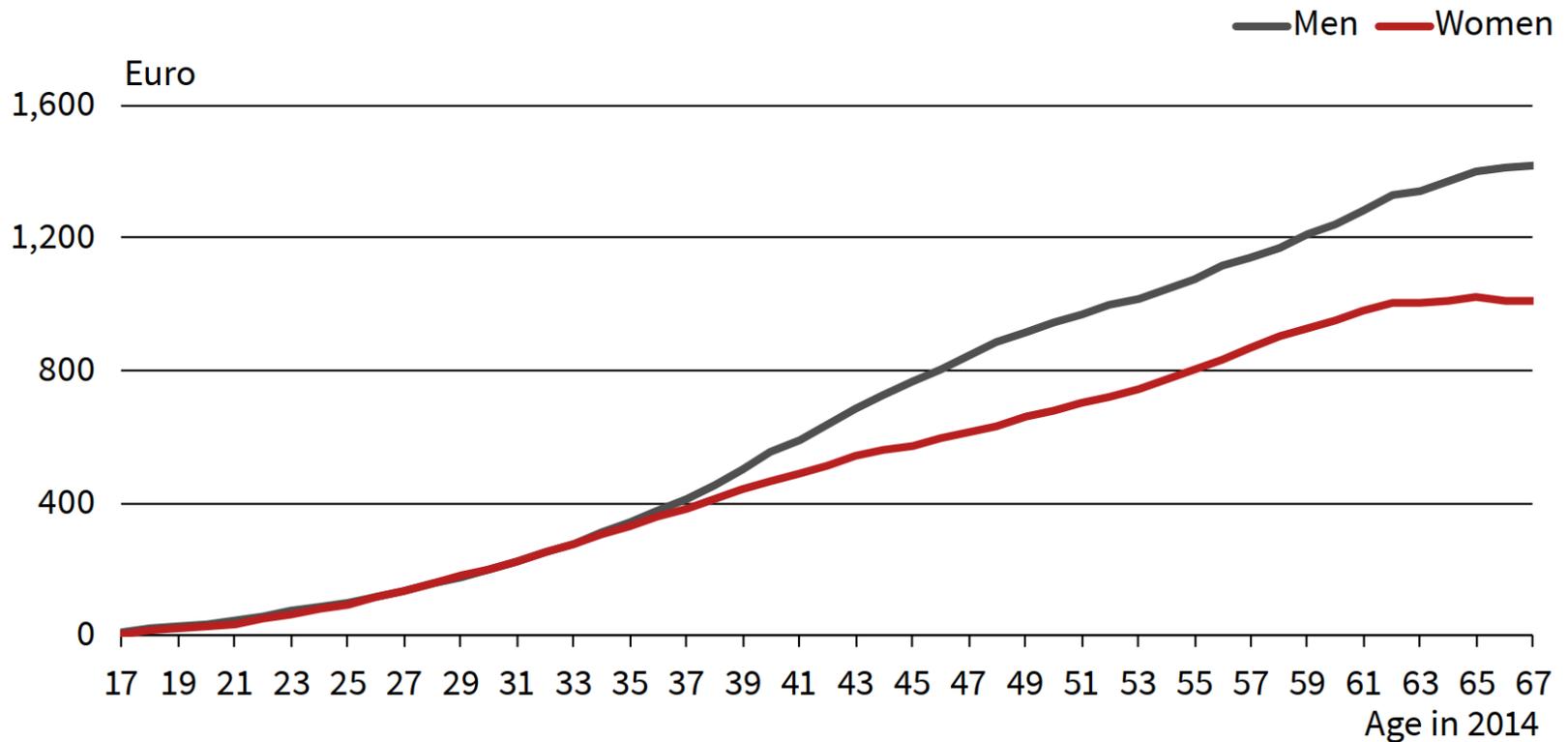
© DIW Berlin 2023

Der Gender Care Gap verringert sich in Ostdeutschland ab dem Alter von 30 Jahren deutlich schneller als in Westdeutschland.

Monatliche Rentenansprüche im Lebensverlauf

Figure 2

Monthly Gross Pension Entitlements by Gender and Age (Statutory Pension Scheme)



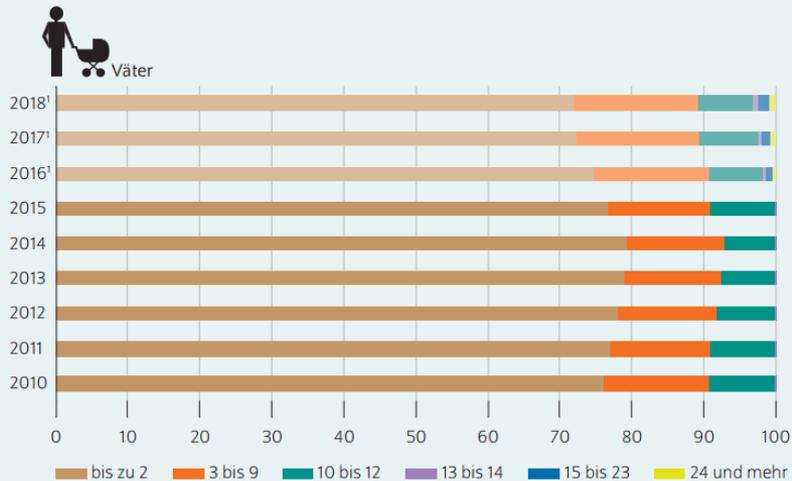
Source: Authors' calculations.

© ifo Institute

Knapp 40% der Väter beziehen Elterngeld, aber...

Abbildung 2

Bezugsdauer des Elterngeldes In Monaten



1 Voraussichtliche Bezugsdauer

Anmerkung: Für die Jahre 2010 bis 2015 ist die durchschnittliche Bezugsdauer der beendeten Leistungsbezüge von Vätern und Müttern nach Geburtsjahr des Kindes dargestellt. Ab 2016 handelt es sich um die voraussichtliche Bezugsdauer der Leistungsbezüge der Väter und Mütter, die im betrachteten Berichtsjahr Elterngeld bezogen haben, da der Anspruchs- und Beantragungszeitraum noch nicht vollendet ist.

Quelle: Elterngeldstatistik des Statistischen Bundesamtes.

© DIW Berlin 2019

Die Bezugsdauer des Elterngeldes unterscheidet sich stark zwischen Müttern und Vätern.

Normen vs Ökonomische Gründe

Abbildung 4

Gründe, die für Väter gegen einen (längeren) Elterngeldbezug sprechen

Frage: Warum haben Sie kein/nicht länger Elterngeld in Anspruch genommen?

Väter, die kein Elterngeld bezogen haben



Väter, die nicht mehr als zwei Monate Elterngeld bezogen haben



Anmerkung: Die Frage wurde Männern gestellt, die kein Elterngeld bezogen haben (N=315) sowie Männern, die nicht länger als zwei Monate Elterngeld bezogen haben (N=150).

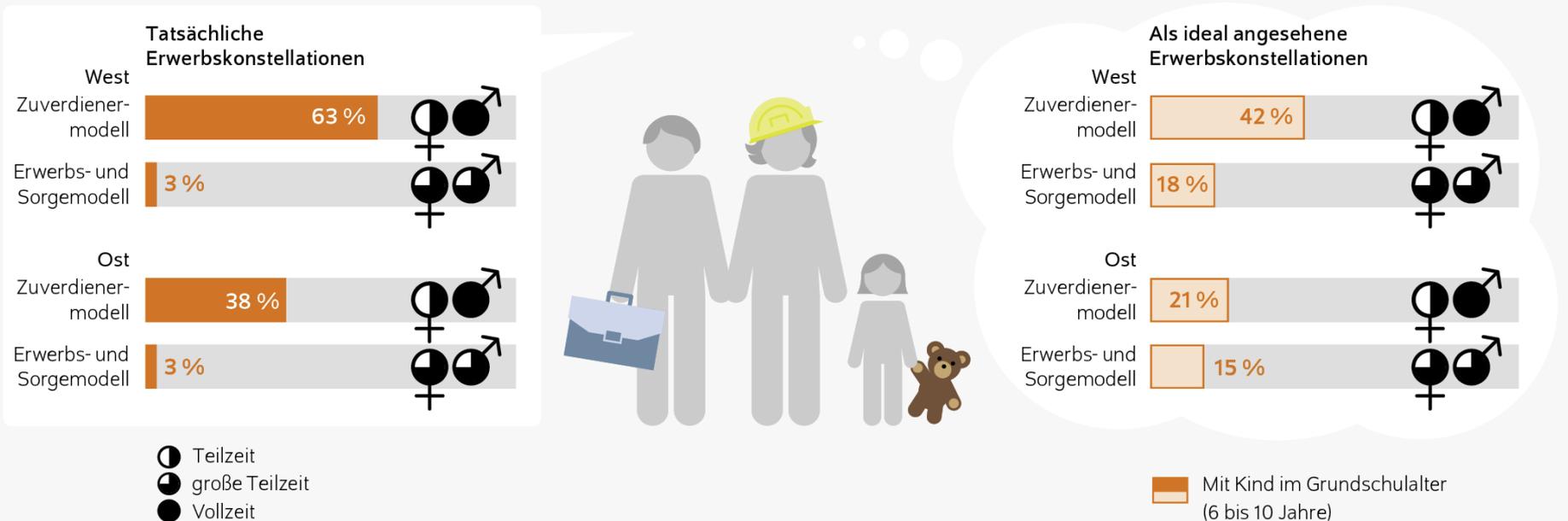
Quelle: pairfam, Welle 7 (2014/2015) und Welle 9 (2016/2017).

© DIW Berlin 2019

Finanzielle Gründe sind aus Sicht der Väter das wichtigste Motiv, auf eine Elternzeit zu verzichten.

Arbeitsteilung in Paarhaushalten (2021)

Wunsch und Wirklichkeit klaffen teils deutlich auseinander, wenn es um die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern geht



Quelle: Familiendemografisches Panel FReDA (Welle 1, 2021, gewichtet); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2024

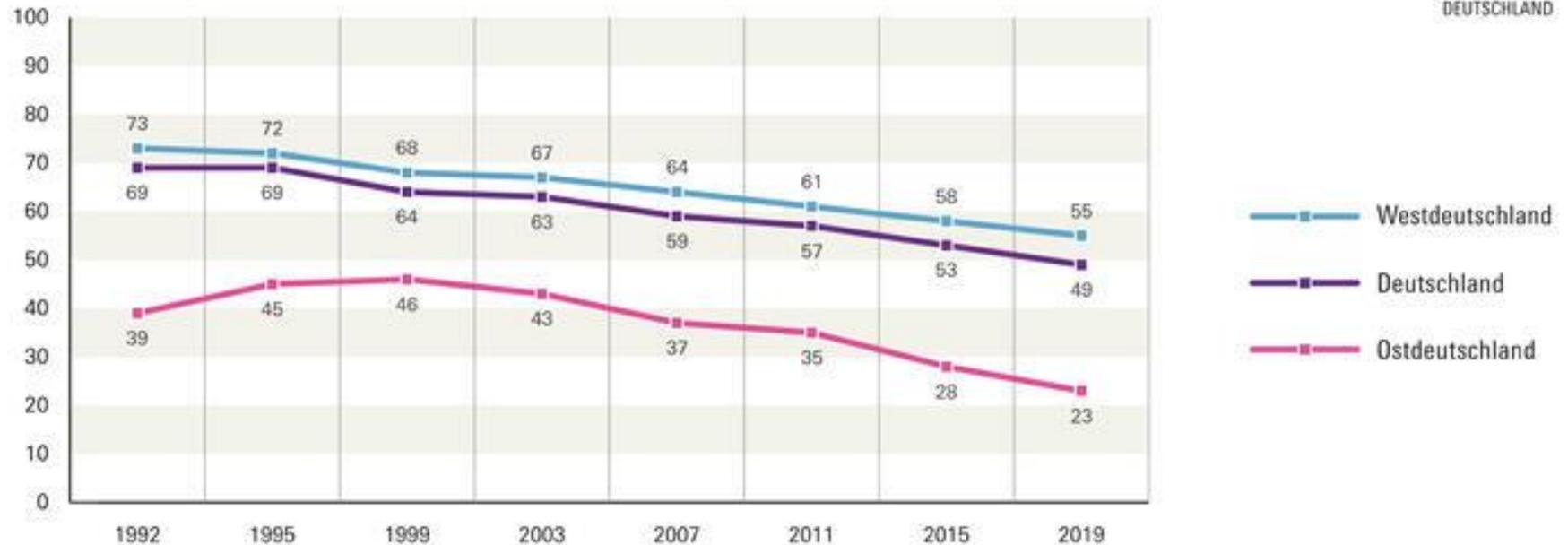
Gender Gaps im Arbeitsmarkt - Zwischenfazit

- Nach wie vor **große Ungleichheiten** zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, v.a. beim **Erwerbsumfang** und bei den **Stundenlöhnen**.
- **Ungleiche Aufteilung der Sorgearbeit**, speziell bei Paaren mit Kindern.
- Nach wie vor ist in Deutschland das **Zuverdiener-Modell am häufigsten** (Vater arbeitet Vollzeit, Mutter Teilzeit).
- Dazu kommt außerdem: **Arbeitskräftemangel!**

... was bedeutet das für die finanzielle Sicherung von Männern und Frauen im **Rententalter**?

Gender Pension Gap

Entwicklung des Gender Pension Gap in **Deutschland, West- und Ostdeutschland** (1992–2019), in Prozent



Anmerkung: Westdeutschland mit West-Berlin

Datenquelle: Alterssicherungsbericht 2020, Bundesregierung zum Rentensicherungsbericht

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



Gender Pension Gap

Gender Pension Gaps der GRV-Beziehenden 65+ im Jahr 2019 in Prozent

	Beteiligung (in %)		Betrag (in €/Monat)		GPenG
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
GRV	100	98	1.409	833	41
BAV (insg.)	38	22	655	290	56
davon ZÖD	12	14	454	281	38
Gesamt	100	98	1.799	927	48
<hr/>					
PRV	6	4	339	258	24

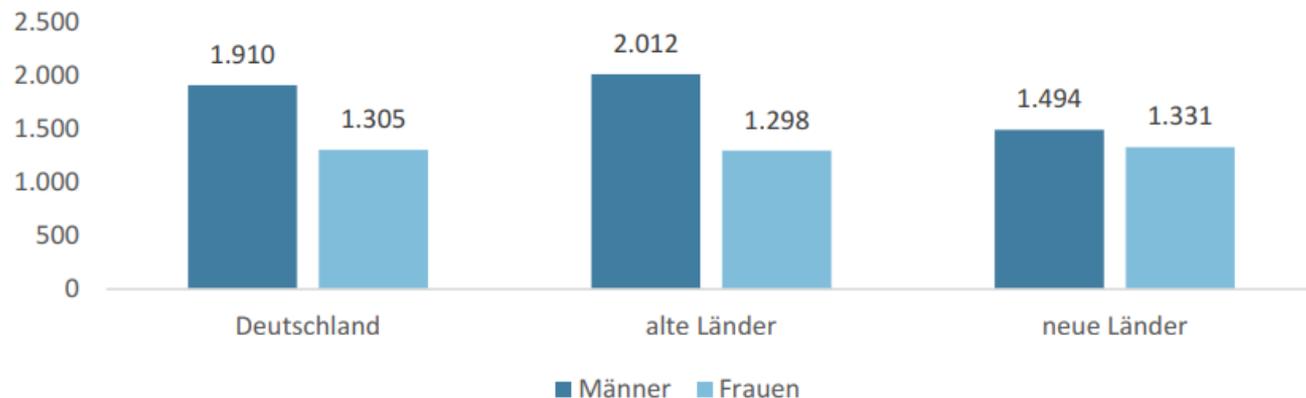
Anmerkung: GRV-Beziehende mit eigenen und abgeleiteten Leistungen. BAV – betriebliche Altersvorsorge, ZÖD – Zusatzvorsorge im öffentlichen Dienst, PRV – private Altersvorsorge. Quelle: ASID 2019 nach [BMAS \(2020\)](#), Anhang Tabelle BC.37

Hinzu kommt: Laut dem Deutschen Aktieninstitut (DAI) besaßen 2020 **22,6 %** der Männer, aber nur **12,5 %** der Frauen Aktien.

Alterseinkommen im Haushaltskontext

Merkmal	Männlich	Weiblich	Gesamt
	Euro/mtl.		
Alleinstehend persönl. Nettoeinkommen	1.816	1.607	1.667
	äquivalenzgew. Haushaltsnetto	1.816	1.607
Verheiratet persönl. Nettoeinkommen	1.945	955	1.505
	äquivalenzgew. Haushaltsnetto	1.939	1.921
Gesamt persönl. Nettoeinkommen	1.910	1.305	1.573
	äquivalenzgew. Haushaltsnetto	1.906	1.753

- Personen ab 65 Jahren, Deutschland (in €)



ASID 2019 – TB: Tabellen 1236, 2236, 3236.

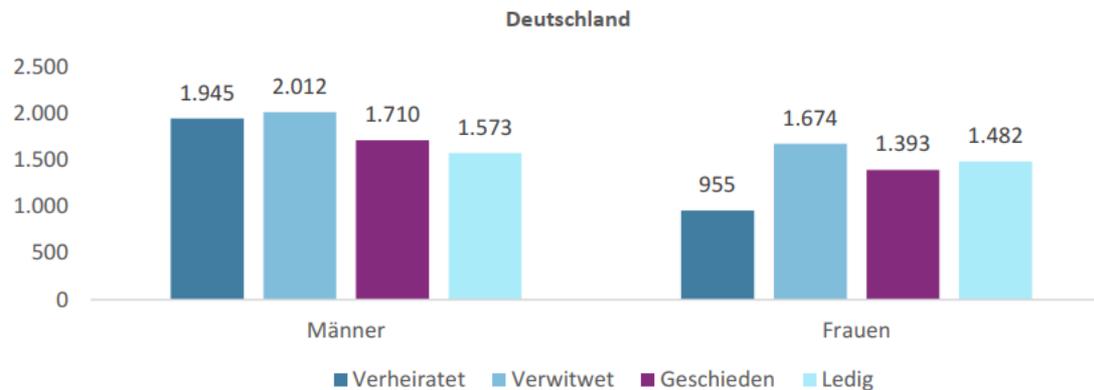
Höhe der Nettoeinkommen nach Familienstand

- Personen ab 60 Jahren (ohne Heimbewohner; in Tsd. und in %)¹)

Familienstand		Deutschland		Alte Länder		Neue Länder	
		Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
	<i>Männer</i>						
	Verheiratet	7.554	72	6.068	72	1.486	73
	Verwitwet	998	10	792	9	206	10
	Geschieden²)	1.197	11	965	11	232	11
	Ledig	716	7	606	7	110	5
	<i>Frauen</i>						
	Verheiratet	6.395	51	5.081	51	1.313	52
	Verwitwet	4.141	33	3.321	33	820	33
	Geschieden	1.362	11	1.094	11	268	11
	Ledig	636	5	522	5	114	5

ASID 2019 – TB: Tabellen 1001-1003, 2001-2003, 3001-3003; ergänzende Berechnungen.

- Personen ab 65 Jahren, Deutschland (in €)



ASID 2019 – TB: Tabellen 1237, 1238, 2237, 2238, 3237, 3238.

Konsistente Sozialpolitik auf der Basis eines gleichberechtigten Erwerbs- und Sorgemodells z.B. durch

- Reform des Ehegattensplittings und der Minijobs
- Kinderbetreuungsausbau
- Elterngeld: Partnermonate und Minimum- (300) und Höchstbetrag (1800) erhöhen
- Geschlechterstereotype überwinden
- Finanzielle Bildung fördern
- ...

Elterngeld: Partnermonate erhöhen

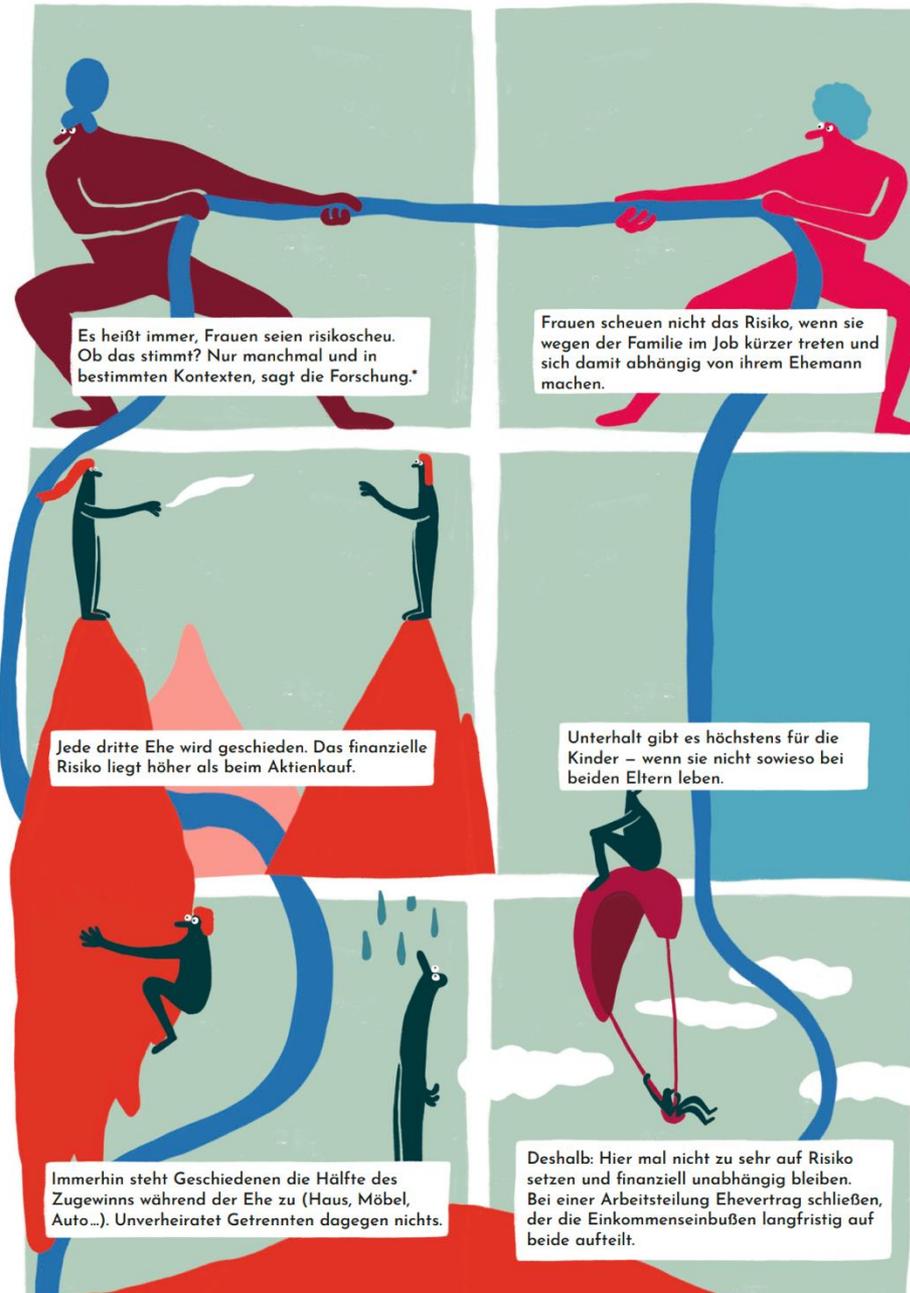
- Einführung der Partnermonate hat zu einem starken Anstieg der Väter geführt, die Elternzeit nehmen (40 Prozent derzeit)
- Mehr als 70 Prozent der Väter nehmen nur 2 Monate; 70 Prozent der Mütter nehmen 10 oder mehr Monate
- Väter geben als wichtigsten Grund gegen (längere) Elternzeit finanzielle Gründe an
- Ein höherer Anteil von Vätern in Elternzeit kann soziale Normen bez. Aufteilung der Kinderbetreuung verändern
- Mögliche Lösung: **Ausweitung der Partnermonate bei gleichzeitigem Anheben der Lohnersatzrate** für niedrige Einkommen

Geschlechterstereotype überwinden

- Geschlechterstereotype Zuschreibungen sind nach wie vor stark ausgeprägt
- Messung zB durch als gerecht empfundene Löhne
- Für Frauen werden – bei gleichen Merkmalen – für die gleiche Tätigkeit geringere Löhne als gerecht erachtet

Geschlechterstereotype überwinden

- Geschlechterstereotype Zuschreibungen sind nach wie vor stark ausgeprägt
- Messung zB durch als gerecht empfundene Löhne
- Für Frauen werden – bei gleichen Merkmalen – für die gleiche Tätigkeit geringere Löhne als gerecht erachtet
- ABER: Stereotype Vorstellungen sind veränderbar, zB durch „stereotype-disconfirming experiences“ (zB Frauen in Führungspositionen!) → Argument für Geschlechterquoten



*Filippin, A und P Crosetto (2016): A reconsideration of gender differences in risk attitudes. Management Science, 62(11), S. 3138-3160.

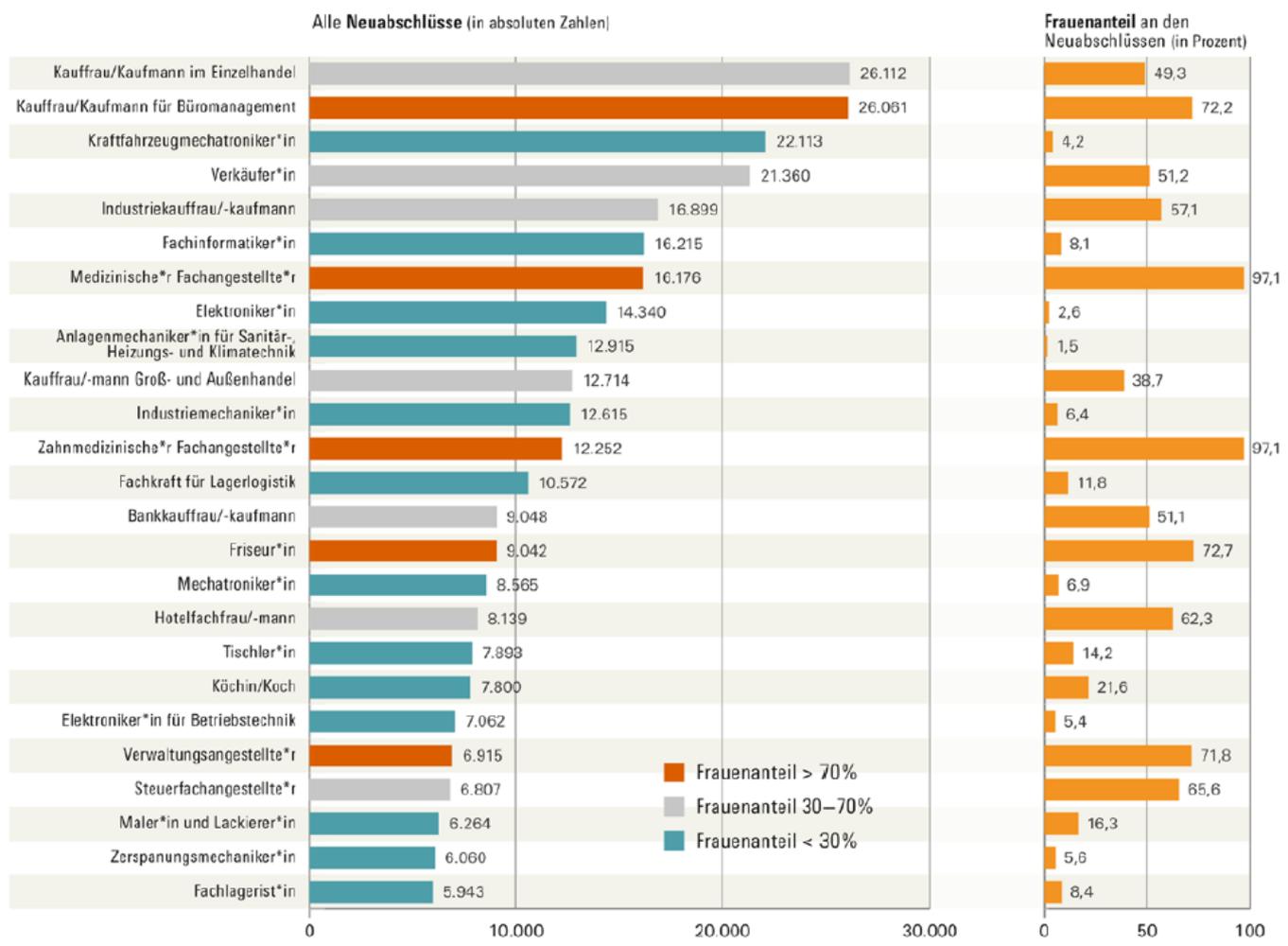
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



**DIW Berlin — Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.**
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
www.diw.de

Redaktion
Clara Schäper
cschaeper@diw.de

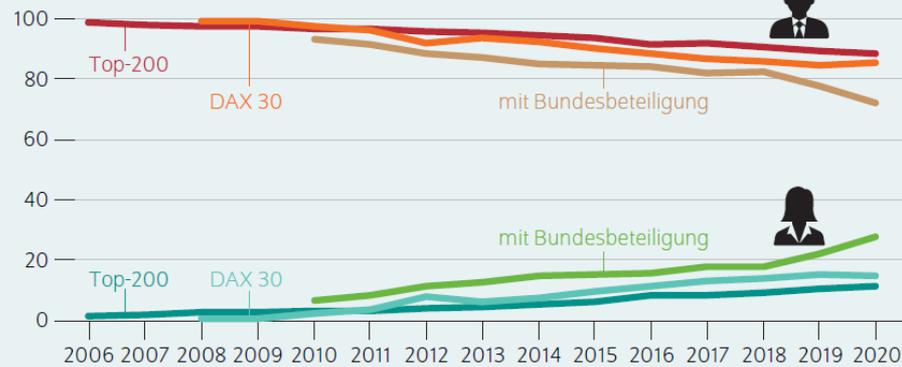
Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe mit den meisten Neuabschlüssen in **Deutschland** (2019),
in absoluten Zahlen und in Prozent



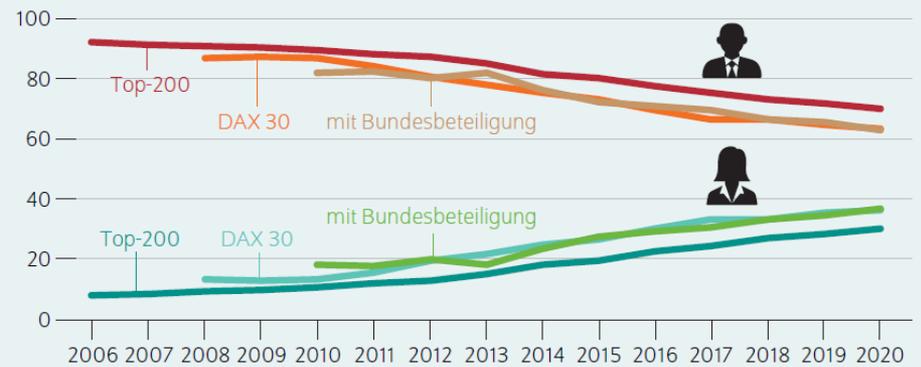
Datenquelle: BIBB, Datensystem Auszubildende, eigene Berechnungen

Frauen- und Männeranteile in ausgewählten Unternehmensgruppen In Prozent

Vorstände



Aufsichtsrat



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

Liste von erwähnten DIW Studien

- **Gender Pay und Care Gap:** [Link](#)
- **Ehegattensplitting:** [Link 1](#) & [Link 2](#)
- **Gender Pay Gap über die Zeit und im Lebensverlauf:** [Link 1](#) & [Link 2](#)
- **Mütter in Ost und West:** [Link](#)
- **Rollenvorbilder:** [Link](#)
- **Gap in Gerechtigkeitsbewertung von Löhnen für Männer und Frauen:** [Link](#)
- **Entwicklung Teilzeit über die Zeit:** [Link](#)
- **Elterngeldnutzung:** [Link](#)
- **Arbeitsteilung in Paarhaushalten:** [Link](#)
- **Publikationen der Forschungsgruppe Gender Economics:** [Link](#)

Sibel Schick, 16.09.2024

Weißer Feminismus canceln

Warum unser Feminismus feministischer werden muss

Was bedeutet „weißer Feminismus“?

- Diskriminierung nur auf Grundlage des Geschlechts,
- „Frau“ kann nur von Sexismus betroffen sein. Armut, Behinderung, Transfeindlichkeit, Antisemitismus oder Rassismus „keine Frauenthemen“,
- „Frau“ ist nur gesund, Mittelstand, weiß und christlich sozialisiert,
- „Frau“ und „Mann“ als homogene soziale Kategorien,
- Männer und Frauen sind gegensätzlich und fundamental verschieden. Männer sind pauschal Unterdrücker und Frauen pauschal Opfer,
- Geschlecht als biologistisch-essentialistisch definierte Kategorie,
- Geschlecht ist Schicksal: Weder das Geschlecht noch seine biologisch eingeschriebene Charaktereigenschaften sind veränderbar,
- Männer grundsätzlich böse, Frauen grundsätzlich gut und tugendhaft.

Sibel Schick, 16.09.2024. Vortrag: „Weißen Feminismus canceln. Warum unser Feminismus intersektionaler werden muss“

Sind wir also alle gleich?

Nein, wir sind nicht alle gleich. Und das ist in Ordnung.

Sind wir also alle gleich?

- **Wir sind nicht gleich, weil wir nicht gleichgestellt sind,**
- **Warum Unterschiede betonen?**
- **Was ist eine „Frau“?**
- **Wie können wir mit unseren Unterschieden umgehen?**
- **Dichotomie von Opfer und Dämonen und ihre Folgen für mehrfach marginalisierte Gruppen.**

Strafrechtsfeminismus: Polizei – wessen Freund und Helfer?

- Mehr Polizeipräsenz und schärfere Strafen als feministische Forderungen,**
- Racial Profiling und Frauenrechte,**
- Abschiebung und häusliche Gewalt.**

Frauenwahlrecht oder Wahlrecht weißer Frauen?

- Geburtsstunde westlichen Feminismus: Kampf um das Wahlrecht weißer Frauen,
- Orientierung auf Rechte und Freiheiten von weißen, heterosexuellen, cisgeschlechtlichen (nicht-trans), reichen, christlich sozialisierten Mannes: Kampf der Suffragetten als Geburtsstunde des heutigen weißen Feminismus,
- Welches Potential hat es, dass *alle* Frauen die Gesellschaft mitgestalten?

Arbeit als Messlatte der Emanzipation

- Sind wir gleichberechtigt, einfach nur weil wir arbeiten dürfen?
- Gender Pay Gap,
- Class Pay Gap,
- Migration Pay Gap,
- Careberufe und Migration,
- Überlagerung der Fürsorge als Gipfel der Emanzipation,
- Das Streikrecht und Solidarität mit Streikenden.

Sibel Schick, 16.09.2024. Vortrag: „Weißen Feminismus canceln. Warum unser Feminismus intersektionaler werden muss“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

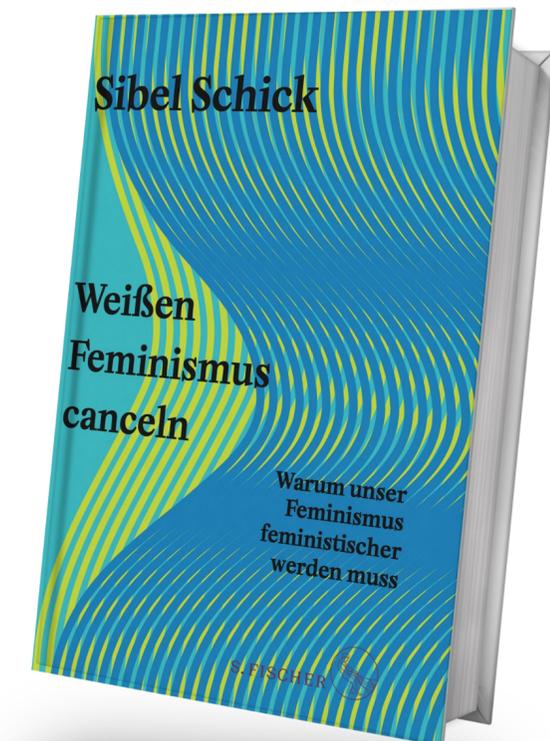
Bei Fragen und Anmerkungen stehe ich zur Verfügung.

sibelschick.net

[instagram.com/sibelschick](https://www.instagram.com/sibelschick)

twitter.com/sibelschick

contact@sibelschick.net



Abschaffung der §§ 218 ff.
StGB – die
Entkriminalisierung des
Schwangerschaftsabbruchs

Dr. Catharina Conrad
Mitglied der
Strafrechtskommission des djb
und Mitglied der
Arbeitsgruppe zu § 218 StGB

Überblick

- I. Aktuelle Regelung der §§ 218 ff. StGB
- II. Lösungen über ein alternative Regelungsmodell
- III. Aktuelle rechtspolitische Entwicklungen
- IV. Ein Ausblick in die Zukunft
- V. Diskussion

I. Tatbestand

II. Rechtswidrigkeit

III. Schuld

→ Strafbarkeit

Grundsatz des § 218 StGB

§ 218 Abs. 1 StGB

„Wer eine Schwangerschaft abbricht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Handlungen, deren Wirkung vor Abschluß der Einnistung des befruchteten Eies in der Gebärmutter eintritt, gelten nicht als Schwangerschaftsabbruch im Sinne dieses Gesetzes.“

Medizinische Indikation § 218a Abs. 2

§ 218a StGB

„(2) Der mit Einwilligung der Schwangeren von einem Arzt vorgenommene Schwangerschaftsabbruch **ist nicht rechtswidrig**, wenn der Abbruch der Schwangerschaft unter Berücksichtigung der gegenwärtigen und zukünftigen Lebensverhältnisse der Schwangeren nach ärztlicher Erkenntnis angezeigt ist, um eine Gefahr für das Leben oder die Gefahr einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des körperlichen oder seelischen Gesundheitszustandes der Schwangeren abzuwenden, und die Gefahr nicht auf eine andere für sie zumutbare Weise abgewendet werden kann.“

I. Tatbestand

II. Rechtfertigung

III. Schuld

→ Strafbefreiung

§ 218a Abs. 2 („... ist nicht rechtswidrig“)

- Medizinische Indikation
- Keine Frist, d.h. bis zum Beginn der Geburt

Kriminologische Indikation § 218a Abs. 3

„(3) Die Voraussetzungen des Absatzes 2 gelten bei einem Schwangerschaftsabbruch, der mit Einwilligung der Schwangeren von einem Arzt vorgenommen wird, **auch als erfüllt**, wenn nach ärztlicher Erkenntnis an der Schwangeren eine rechtswidrige Tat nach den §§ 176 bis 178 des Strafgesetzbuches begangen worden ist, dringende Gründe für die Annahme sprechen, daß die Schwangerschaft auf der Tat beruht, und seit der Empfängnis nicht mehr als zwölf Wochen vergangen sind.“

I. Tatbestand

II. Rechtmäßigkeit

III. Schuld

→ Strafbarkeit

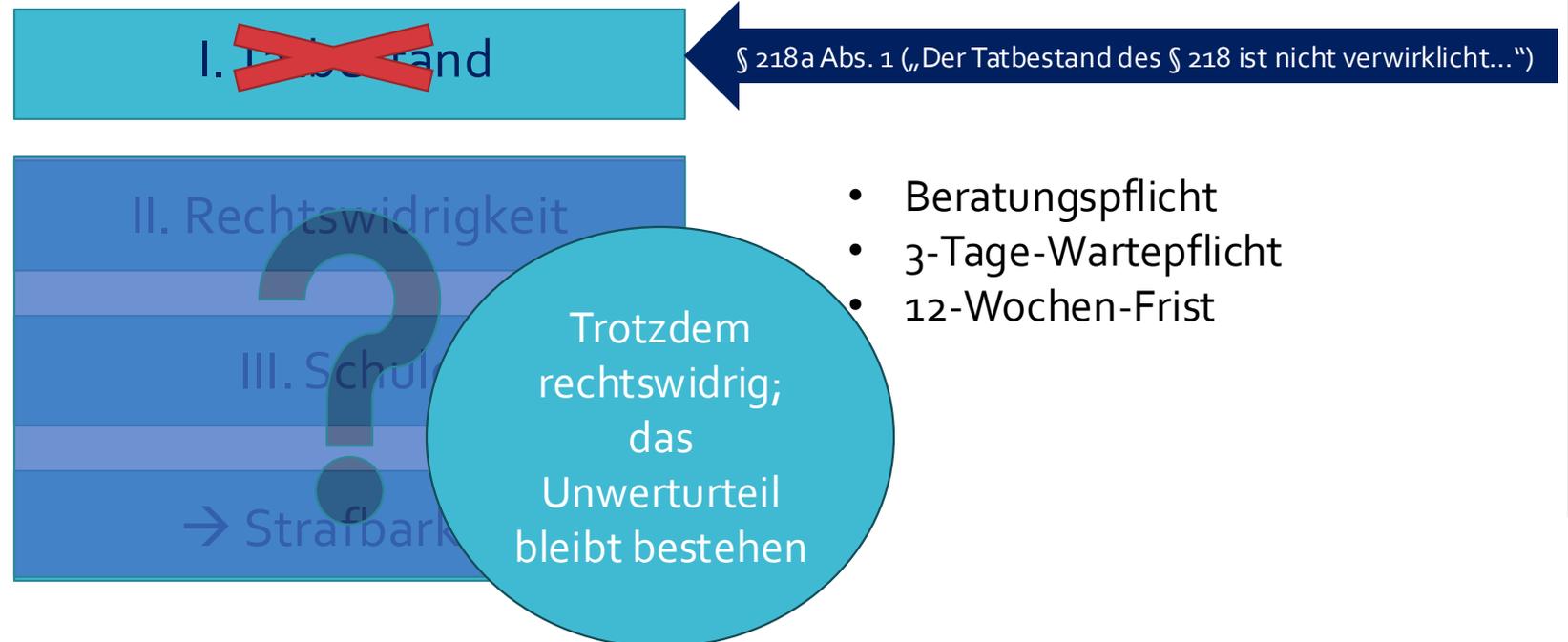
← § 218a Abs. 2 („... ist nicht rechtswidrig“)

- Kriminologische Indikation
- 12-Wochen-Frist

Beratungslösung § 218a Abs. 1

„Der Tatbestand des § 218 ist **nicht verwirklicht**, wenn

1. die Schwangere den Schwangerschaftsabbruch verlangt und dem Arzt durch eine **Bescheinigung nach § 219 Abs. 2 Satz 2 nachgewiesen** hat, daß sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff hat beraten lassen,
2. der Schwangerschaftsabbruch von einem Arzt vorgenommen wird und
3. seit der Empfängnis **nicht mehr als zwölf Wochen** vergangen sind.“



Weitere Regelungen in §§ 218 ff.

- § 218b StGB bei falschen Feststellungen durch Ärzt*innen
- § 218c StGB ärztliche Pflichtverletzung
- § 219 StGB Vorgaben zur Beratung in der Konfliktlage
- § 219a StGB Weggefallen

II. Alternative Regelung Völlige Streichung der §§ 218 ff. StGB

Einführung eines Straftatbestandes, der den Abbruch ohne den Willen der schwangeren Person unter Strafe stellt

Darüberhinausgehende Regelungen ins Schwangerschaftskonfliktgesetz (SchKG)

Medizinische Indikation kann ins SchKG übernommen werden



Fristenregelung

- Das SchKG könnte um eine Frist ergänzt werden, nach der ein Abbruch verboten ist
- Mit (lediglich) berufsrechtlichen Konsequenzen für Ärzt*innen
- Diese Frist stellt das Ergebnis einer neuen Abwägung dar
- Lebensfähigkeit? – zwischen 22 und 24 Woche
- § 218a Abs. 4: *„Die Schwangere ist nicht nach § 218 strafbar, wenn der Schwangerschaftsabbruch nach Beratung (§ 219) von einem Arzt vorgenommen worden ist und seit der Empfängnis nicht mehr **als zweiundzwanzig Wochen** verstrichen sind. Das Gericht kann von Strafe nach § 218 absehen, wenn die Schwangere sich zur Zeit des Eingriffs in besonderer Bedrängnis befunden hat.“*

Verfassungsrechtliche Komponente

neue Abwägung
notwendig im
Sinne der
reproduktiven
Gerechtigkeit

- Strafrecht (StGB) zum Schutz des ungeborenen Lebens ungeeignet
- Jetzige Regelungen sind uneffektiv, um dem Lebensschutz Rechnung zu tragen
- Reproduktive Rechte der schwangeren Person müssen stärker berücksichtigt werden
- Ab der Lebensfähigkeit kann das Recht des ungeborenen Lebens den Rechten der schwangeren Person überwiegen

Beratungspflicht

- Beratungspflicht sollte ebenfalls entfallen, ohne das Beratungsangebot zu streichen
- SchKG sollte ein ausdrückliches Recht auf kostenfreie Beratung für schwangere Personen normieren
- Übernahme der Kosten durch die Krankenkasse
- Verbesserung der Versorgungslage
- Individuelle Unterstützung der schwangeren Person

III. Aktuelle rechtspolitische Entwicklungen

- Schwangerschaftsabbruch findet als Thema immer mehr gesellschaftliche Berücksichtigung
- Auslöser der Koalitionsvertrag: *„Wir setzen eine Kommission zur reproduktiven Selbstbestimmung und Fortpflanzungs- medizin ein, die Regulierungen für den Schwangerschaftsabbruch außerhalb des Straf- gesetzbuches sowie Möglichkeiten zur Legalisierung der Eizellspende und der altruistischen Leihmutterschaft prüfen wird.“*

IV. Ein Ausblick in die Zukunft

Was sieht dieser „Kompromiss von 1993“ vor?

Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG: *„Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit.“*

- Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass den Staat eine Schutzpflicht für das entwickelnde Leben als eigenes Rechtsgut treffe
- **Mit den Mitteln des Strafrechts**

Leitsatz aus dem Urteil von 1993

„Rechtlicher Schutz gebührt dem Ungeborenen auch gegenüber seiner Mutter. Ein solcher Schutz ist nur möglich, wenn der Gesetzgeber ihr einen Schwangerschaftsabbruch grundsätzlich verbietet und ihr damit die grundsätzliche Rechtspflicht auferlegt, das Kind auszutragen. Das grundsätzliche Verbot des Schwangerschaftsabbruchs und die grundsätzliche Pflicht zum Austragen des Kindes sind zwei untrennbar verbundene Elemente des verfassungsrechtlich gebotenen Schutzes.“



Urteil 1993 zum Beginn des Lebens:

„Jedenfalls in der so bestimmten Zeit der Schwangerschaft handelt es sich bei dem Ungeborenen um individuelles, in seiner genetischen Identität und damit in seiner Einmaligkeit und Unverwechselbarkeit bereits festgelegtes, nicht mehr teilbares Leben, das im Prozeß des Wachsens und Sich-Entfaltens sich nicht erst zum Menschen, sondern als Mensch entwickelt.“



Einflussmöglichkeiten des Bundesverfassungsgerichts

Instrumente zur Überprüfung des Gesetzes:

- Abstrakte Normenkontrolle (auch Auslöser für das 1993 Urteil) – antragsberechtigt: Bundesregierung, einer Landesregierung oder eines Viertels der Mitglieder des Bundestages

Wesentliche Frage: Kann das Bundesverfassungsgericht anders entscheiden?

- Gesellschaftlicher Wandel
- Völkerrechtliche Anforderungen - reproduktive Rechte
- Regierungskommission kommt zum selben Ergebnis

IV. Ergebnisse der Regierungskommission

Regierungskommission zur reproduktiven Selbstbestimmung:

- Eine Neuregelung des Schwangerschaftsabbruchs außerhalb des Strafgesetzbuchs in den ersten 12 Wochen ist geboten (!) und bleibt auch danach verfassungsrechtlich möglich
- ➔ Entkriminalisierung in den ersten 12 Wochen möglich
- ➔ Darüber hinaus im Ermessen des Gesetzgebers
- Verfassungsrechtlich garantiertes Recht auf einen Abbruch
- Gestaltungsspielraum ab der 12. Woche

Menschenrech tliche Einflüsse

- Art. 12 des UN-Sozialpaktes - (Recht auf Gesundheit)
- Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) - (Recht auf Leben und Privatsphäre)

Diskussion

Leitfragen:

Inwieweit habt ihr euch schon mit der Entkriminalisierung beschäftigt?

Wie steht ihr zu einer Entkriminalisierung des Schwangerschaftsabbruchs?

Wie nehmt ihr die gesellschaftliche Diskussion wahr? Ist Deutschland bereit für eine Entkriminalisierung?

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit

Dr. Catharina Conrad

Mitglied der Strafrechtskommission des djb und Mitglied der
Arbeitsgruppe zu § 218 StGB

Weiterführende Literatur:

PolicyPaper des djv, Neues Regelungsmodell für den
Schwangerschaftsabbruch:

https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st22-26#_ftn70

Factsheet zur Neuregelung des Schwangerschaftsabbruchs:

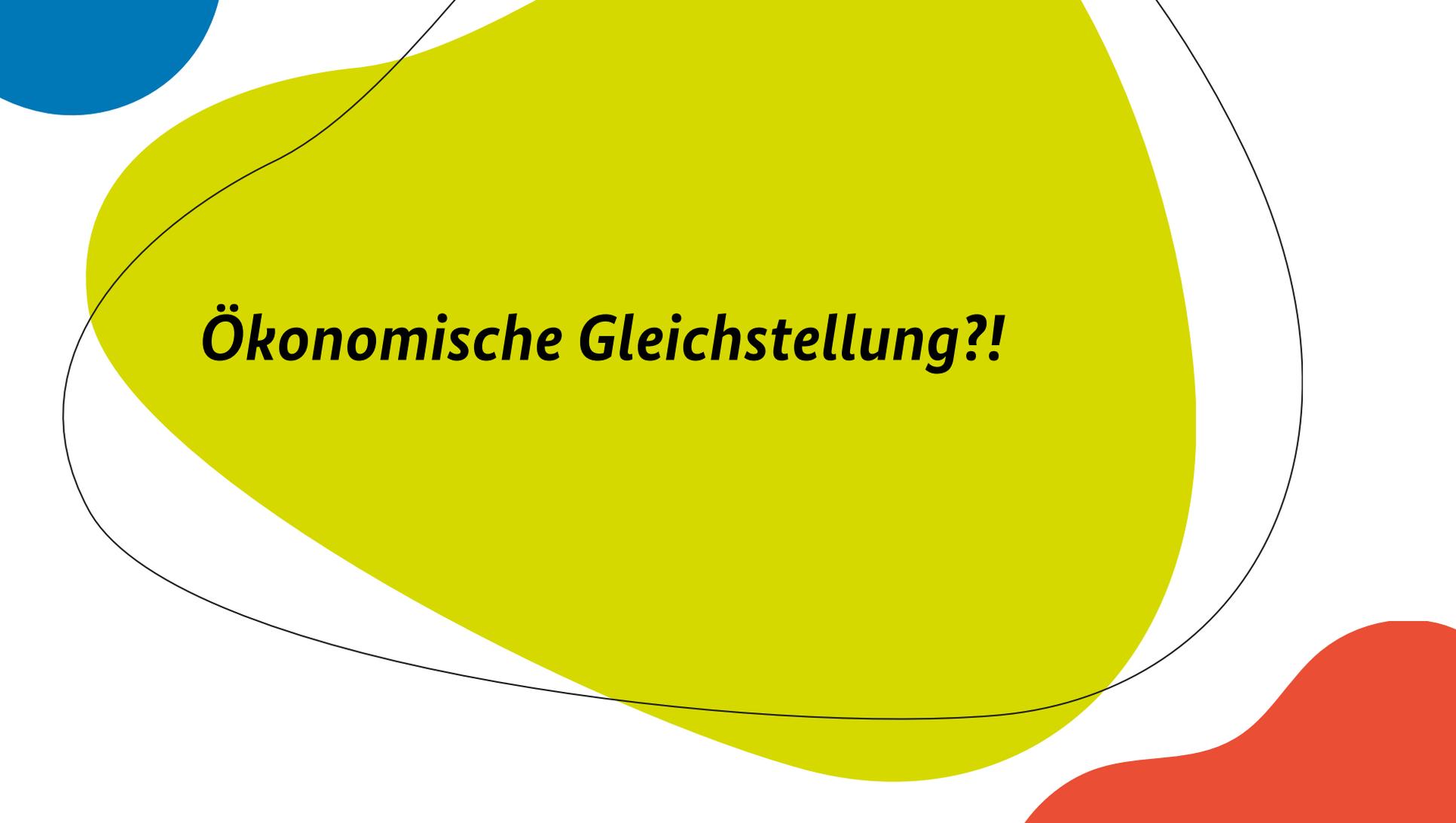
<https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st23-28>

Ökonomische Gleichstellung und digitale Teilhabe

***28. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten
16. September 2024***



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

The image features a large, irregular yellow shape in the center, which serves as a background for the text. To the top left, there is a blue circular shape. In the bottom right corner, there is a red, wavy-edged shape. A thin black line forms a large, irregular loop that encircles the yellow shape and the text.

Ökonomische Gleichstellung?!

Gender Care Gap
44%

Gender Pay Gap
18%

Gender Gap
FüPoG-Vorstände
87%

... Gender Care
Gap in den
Köpfen ...

Gender Pension Gap
49%

...

Gender Gap
Aktienbesitz
38%

... Gender Pay
Gap in den
Köpfen ...

Gender Hours Gap
18%

Ökonomische Gleichstellung...

... will **wirtschaftliche Eigenständigkeit** und umfasst **mehr als die reine Existenzsicherung**

... befördert eine faire Verteilung der Zeit

- für Erwerbstätigkeit und Beruf,
- für Kinder, in Haushalt, Pflege und im Engagement
- und der Zeit für sich selbst

zwischen Frauen und Männern

... gelingt nicht allen gleich „leicht“



Tipp

- Projekt mit CeRRI/Fraunhofer IAO: www.wirtschaftlich-eigenstaendig.de
- Begriffsbestimmung „nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit“: <https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/beblo/04-forschung/05-drittmittelprojekte/begriff-sbestimmung-noe.pdf>

The image features a large, irregular yellow-green shape in the center, which is the primary focus. To its top-left, there is a solid blue circle. To its bottom-right, there is a solid red shape with a wavy, organic edge. A thin, black, hand-drawn style line forms a large, irregular loop that encircles the central yellow-green shape. The background is plain white.

Digitale Teilhabe?!

...

Gender Gap
Informatikberufe
78%

Gender Gap
Flexible Arbeitsorte
♂ 18% : 14% ♀

Gender Gap
D21-Digitalindex
♂ 61 : 51 ♀

Gender Gap
Arbeiten mit
spezieller Software
♂ 50% : 34% ♀

Gender Pay Gap
Software-
entwicklung
12,6%

Gender Knowledge Gap
„Was ist ein Algorithmus?“
♂ 74% : 60% ♀

... Gender-
stereotype in
den Köpfen ...

- Der **Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** zeigt, wie Digitalisierung aktiv geschlechtergerecht gestaltet werden kann.
- **101 Handlungsempfehlungen** für einen geschlechtergerechten Ansatz bei Zugang, Nutzung und Gestaltung der Digitalisierung
- **Geschlechterverhältnisse und Digitalisierung beeinflussen sich wechselseitig**



Tip

- Infos zum Dritten Gleichstellungsbericht [Gleichstellungsbericht: https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/](https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/)
- Doku der Veranstaltung der BAG zum Dritten Gleichstellungsbericht <https://www.gleichberechtigt.org/digitalisierung/digitalisierung-motor-oder-bremse-veranstaltung-zum-zweiten>



***Was bringt ein
feministischer Ansatz?***

Feministische Digitalpolitik ...

- ... basiert auf dem **intersektionalen Verständnis** des Feminismus, der sich dafür einsetzt, die Anliegen von marginalisierten Gruppen ins Zentrum des feministischen solidarischen Handelns zu stellen.
- ... fokussiert auf die **Gestaltungsmacht von Frauen** und zeigt **Lösungen** auf, diese im digitalen Raum einzusetzen.
- ... will die durch **Diskriminierung** und perpetuierten (gender-) **stereotypen Rollenbilder** entstandenen Ungleichheiten im digitalen Raum **abbauen**.

„Die Verwendung von Daten und algorithmischen Systemen sind mehr als nur eine Technologie für neue oder optimierte Produkte und Geschäftsmodelle.

Digitalisierung beeinflusst unser gesamtes gesellschaftliches Leben. Das beinhaltet viele Chancen aber auch sehr viele Risiken, die sich im digitalen Raum zeigen.

*Mit einer **feministischen Digitalpolitik** stehen wir für eine nachhaltige, inklusive und sozial gerechte Digitalisierung ein.“*

The image features a large, irregular yellow-green shape in the center, which serves as a background for the text. To the top left, there is a solid blue circle. In the bottom right corner, there is a solid red shape with a wavy, organic edge. A thin, black, irregular line outlines the central yellow-green area.

***Wo wir im BMFSFJ bereits
ansetzen***

Agenda „Feministische Digitalpolitik“

➤ Zugang und Kompetenzen

Zugang zu digitalen Technologien und die Fähigkeit, diese kompetent zu nutzen – als Voraussetzung für digitale Teilhabe

➤ Gestaltung für und durch Frauen in all ihrer Vielfalt

Gestaltende Mitwirkung in allen Phasen der Konzeption, Entwicklung und Anwendung digitaler Technologien

➤ Schutz und Sicherheit

Frauen – insbesondere in ihrer Vielfalt – trifft deutlich häufiger digitale Gewalt

➤ Künstliche Intelligenz

als zentrales Handlungsfeld der Digitalpolitik

➤ **Zugang und Kompetenzen**

- Analyse: Sonderauswertung von „Digitales Deutschland | Monitoring der Digitalkompetenz der Bevölkerung“

➤ **Gestaltung für und durch Frauen in all ihrer Vielfalt**

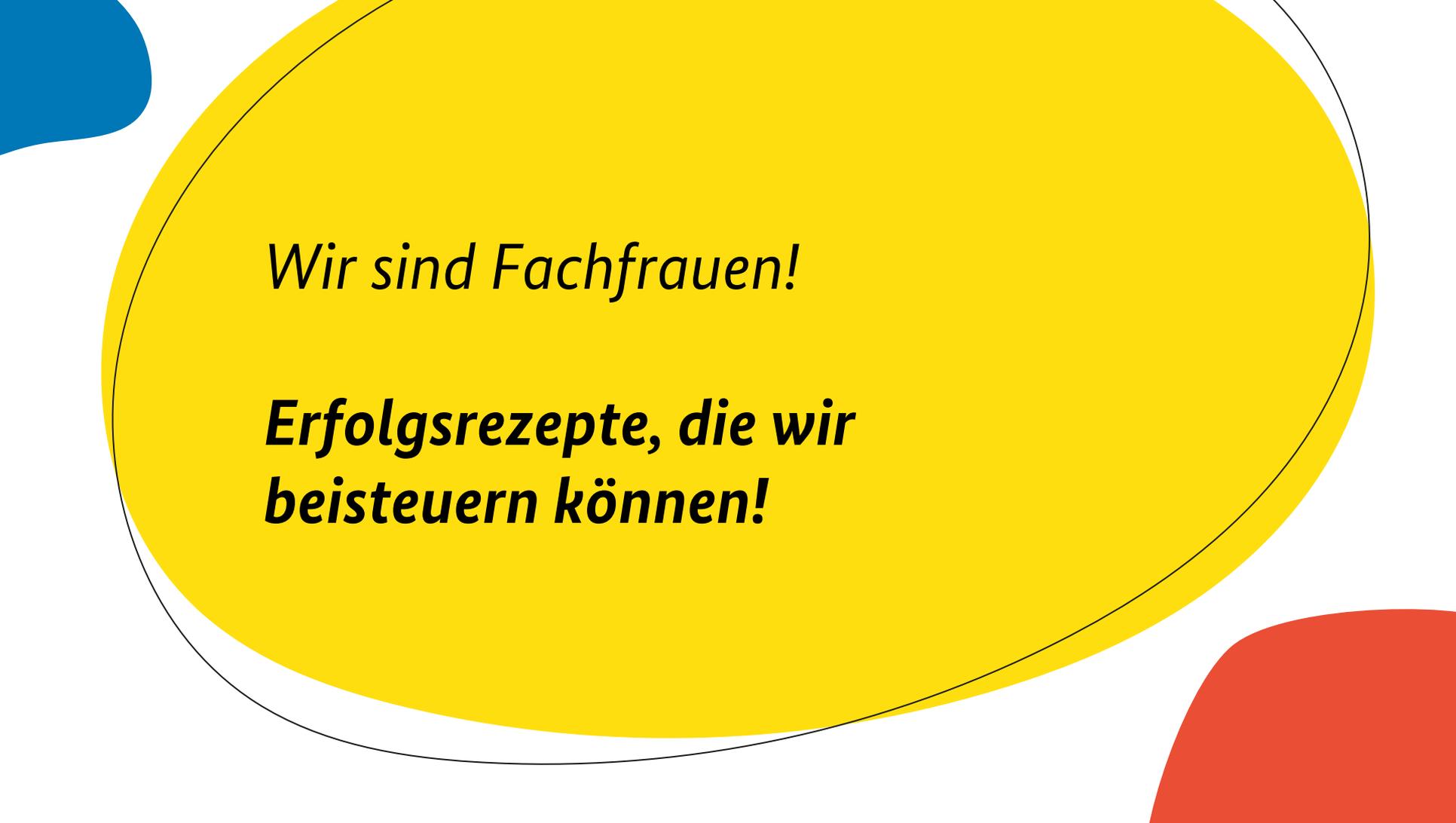
- Genderstereotypen begegnen: Initiative Klischeefrei, Girls‘Day, YouCodeGirls
- Berufseinstieg in der IT-Branche erleichtern: Projekt mit She's ReDI - Digital Career Service für Frauen, School of Digital Integration München
- Gründerinnen im resilienten Umgang mit geschlechtsbezogener Benachteiligung schulen: Projekt „KITE II – KI Thinktank Female Entrepreneurship II“ mit HS Heilbronn und bga

➤ **Schutz und Sicherheit**

- Vorbereitung Gewalthilfegesetz
- Projekt mit Frauenhauskoordinierung: „Digitaler Gewalt im Frauenhaus handlungssicher begegnen“
- Projekt mit Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe: „Aktiv gegen digitale Gewalt / Konzepte gegen digitale Gewalt im sozialen Umfeld und im öffentlichen Raum“
- Interdisziplinäres eLearning für Fachkräfte: Schutz und Hilfe bei häuslicher Gewalt
- Bundesweites Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen auch für Betroffene von digitaler Gewalt

➤ Künstliche Intelligenz

- Mitwirkung an einer Unterarbeitsgruppe des Europarats mit dem Ziel, bis Ende 2025 Handlungsempfehlungen zu formulieren, die die Bestimmungen der KI/VO in Bezug auf die Wirkung von KI auf Gleichstellung und Antidiskriminierung konkretisieren.



Wir sind Fachfrauen!

***Erfolgsrezepte, die wir
beisteuern können!***

Was braucht es noch?

***Wer soll was – wie dringend –
voranbringen?***

Kontakt

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Glinkastraße 24
10117 Berlin

Ansprechpartnerin

Angelika Engstler

Abteilung Gleichstellung

Leiterin der Unterabteilung 41

UAL41@bmfsfj.bund.de | vz-41@bmfsfj.bund.de



Quellen und Verweise

- Folie 3
 - Gender Care Gap:
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2024/zve2022/pm-zve.pdf?__blob=publicationFile
 - Gender Pay Gap, Gender Hours Gap:
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_083_621.html
 - Gender Gap FüPoG-Vorstände: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/frauenanteil-an-fuehrungspositionen-steigt-kontinuierlich-242622>
 - Gender Pension Gap: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas?indikator=Gender-Pension-Gap>
 - Gender Gap Aktienbesitz:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/413476/umfrage/anzahl-der-aktienbesitzer-in-deutschland-nach-geschlecht/>
 - Gender Care Gap in den Köpfen: zB Mental Load, Rollenbilder
 - Gender Pay Gap in den Köpfen: zB <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-die-lohnluecke-in-den-koepfen-3574.htm>

- Folie 4
 - Gender Gap Informatikberufe:
<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/AM-kompakt-IKT.pdf>
 - Gender Gap D21-Digitalindex, Gender Gap Flexible Arbeitsorte, Gender Knowledge Gap „Was ist ein Algorithmus?“:
https://initiated21.de/uploads/03_Studien-Publikationen/Digital-Gender-Gap/d21_digitalgendergap.pdf
 - Gender Gap Arbeiten mit spezieller Software:
<https://www.boeckler.de/de/grafik-detail.htm?pageName=boeckler-impuls-frauen-bei-digitalisierung-benachteiligt-47284.htm&pageId=47284&image=0>
 - Gender Pay Gap Softwareentwicklung: eigene Berechnungen auf der Basis der Verdiensterhebung 2023 des Statistischen Bundesamtes
 - Gender Stereotype in den Köpfen: zB <https://www.gleichberechtigt.org/digitalisierung/digitalisierung-motor-oder-bremse-veranstaltung-zum-zweiten>

- Folien 13, 14, 15
 - Sonderauswertung „Digitales Deutschland“: <https://digid.jff.de/>
 - Initiative Klischeefrei: zB <https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei-faktenblatt-it-berufe-104610.php>
 - YouCodeGirls: <https://www.youcodegirls.de/portal/>
 - She's ReDI: <https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/gaps-projekte/she-s-redi-digital-career-services-fuer-frauen--226914>
 - KITE II: <https://www.hs-heilbronn.de/de/kite-II>
 - Projekt Frauenhauskoordinierung: <https://www.frauenhauskoordinierung.de/arbeitsfelder/digitale-gewalt>
 - Projekt Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe: <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/aktionen-themen/bff-aktiv-gegen-digitale-gewalt.html>
 - Interdisziplinäres eLearning für Fachkräfte: <https://haeuslichegewalt.elearning-gewaltschutz.de/>
 - Bundesweites Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: <https://www.hilfetelefon.de/>
 - Europarat: <https://www.coe.int/de/web/portal/-/artificial-intelligence-bridging-the-equality-gap>



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

„Den Job muss man sich leisten können“

Prekäre Beschäftigung von Frauen zwischen Systemrelevanz und Armut trotz Arbeit

**28. Bundeskonferenz der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Würzburg

17. September 2024

Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja

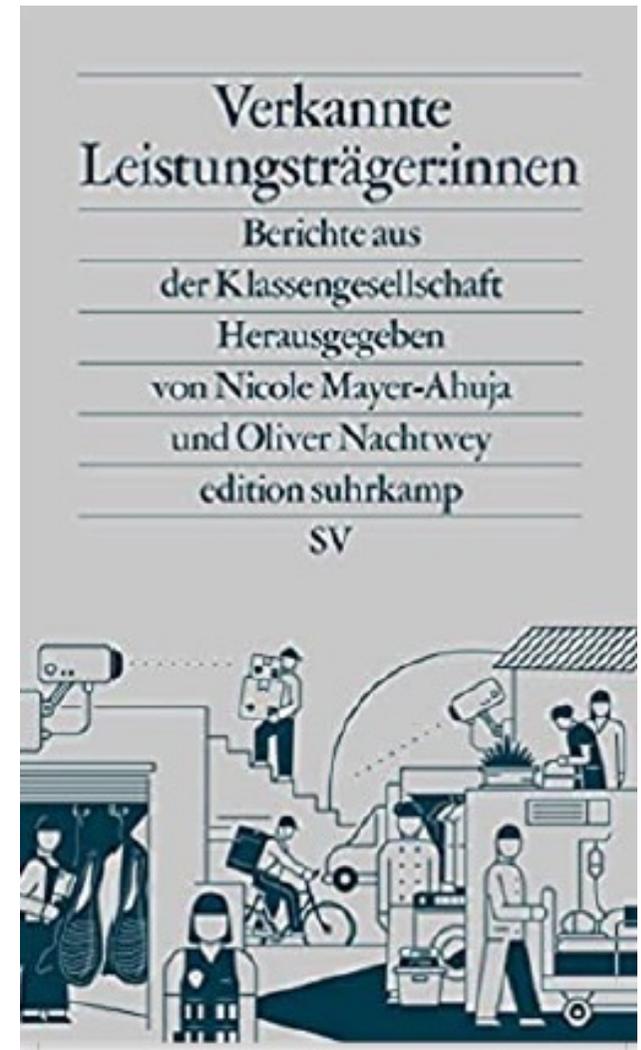
Institut für Soziologie

Georg-August-Universität Göttingen

nicole.mayer-ahuja@sowi.uni-goettingen.de

„Den Job muss man sich leisten können“ ...

- Aussage von Meike, 22 Jahre alt, Auszubildende in Sicherheitsbranche (interviewt von Susanna Höfer)
- Hintergrund: Vergütung so gering, dass die Kosten der Fahrt zur Arbeit nicht gedeckt sind
- „Verkannte Leistungsträger*innen“: Gesellschaftlich nützliche Tätigkeiten zu (nicht nur materiell) prekären Bedingungen
- Annäherung in vier Schritten
 - Was heißt „systemrelevante Arbeit“?
 - Was ist daran „prekär“ – wie entsteht Armut trotz Arbeit?
 - Warum ist das so?
 - (Wie) geht es anders?



1. „Systemrelevante Arbeit“?

- Fernsehansprache von Bundeskanzlerin Angela Merkel (19.03.2020)
„Und lassen Sie mich auch hier Dank aussprechen an Menschen, denen zu selten gedankt wird. Wer in diesen Tagen an einer Supermarktkasse sitzt oder Regale befüllt, der macht einen der schwersten Jobs, die es zurzeit gibt. Danke, dass Sie da sind für ihre Mitbürger und buchstäblich **den Laden am Laufen halten.**“



1. „Systemrelevante Arbeit“?

Ist die Tätigkeit relevant (= erforderlich) für „das System“ (= Wirtschaft und Gesellschaft)?

- Arbeitskraft verfügbar machen: Professionelle Sorgearbeit
- Arbeitskraft wiederherstellen: Gesundheit
- Arbeitskraft aufrechterhalten: Ernährung
- Arbeitskraft reproduzieren: Versorgung mit Waren
- Arbeitskraft sichern, pflegen und bewegen: Hygiene und Mobilität
- Wer hält den Laden am Laufen? Fokusverschiebung
 - Als systemrelevant galten 2008ff: Banker, Exportindustrie
 - Neue Erkenntnis: „Das System“ erfordert Reproduktion von Arbeitskraft und gesellschaftlichen Strukturen



1. „Systemrelevante Arbeit“?



Foto: dpa

- Wichtige Lehre aus der Pandemie
- ... gezogen von Beschäftigten in Pflege, Reinigung, Logistik, Sozial- und Erziehungsdiensten, Einzelhandel usw.
- Problem: Speziell „systemrelevante Arbeit“ oft unter prekären Bedingungen

2. Prekäre Bedingungen

- Definition „prekäre Arbeit“: Unterschreitung der Standards des „Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger 1985)
 - Dauerhafte Vollzeitbeschäftigung, direkt bei einem Unternehmen
 - Sozialversicherung
 - Arbeitsrecht
 - Geregelter Arbeitszeiten
 - Vertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaft etc.
- Prekarisierung
 - Diese Standards gelten nicht mehr (vollständig)
 - Materielle, rechtliche, betriebliche Unterschreitungen
- „Normalarbeit“ galt nie für alle (Frauen, Migrant*innen, KMU) – aber markierter Standard, auf den Beschäftigung ausgerichtet wurde

2. Prekäre Bedingungen

Impliziter Arbeitsvertrag (Leistung gegen **Absicherung**) wird verletzt

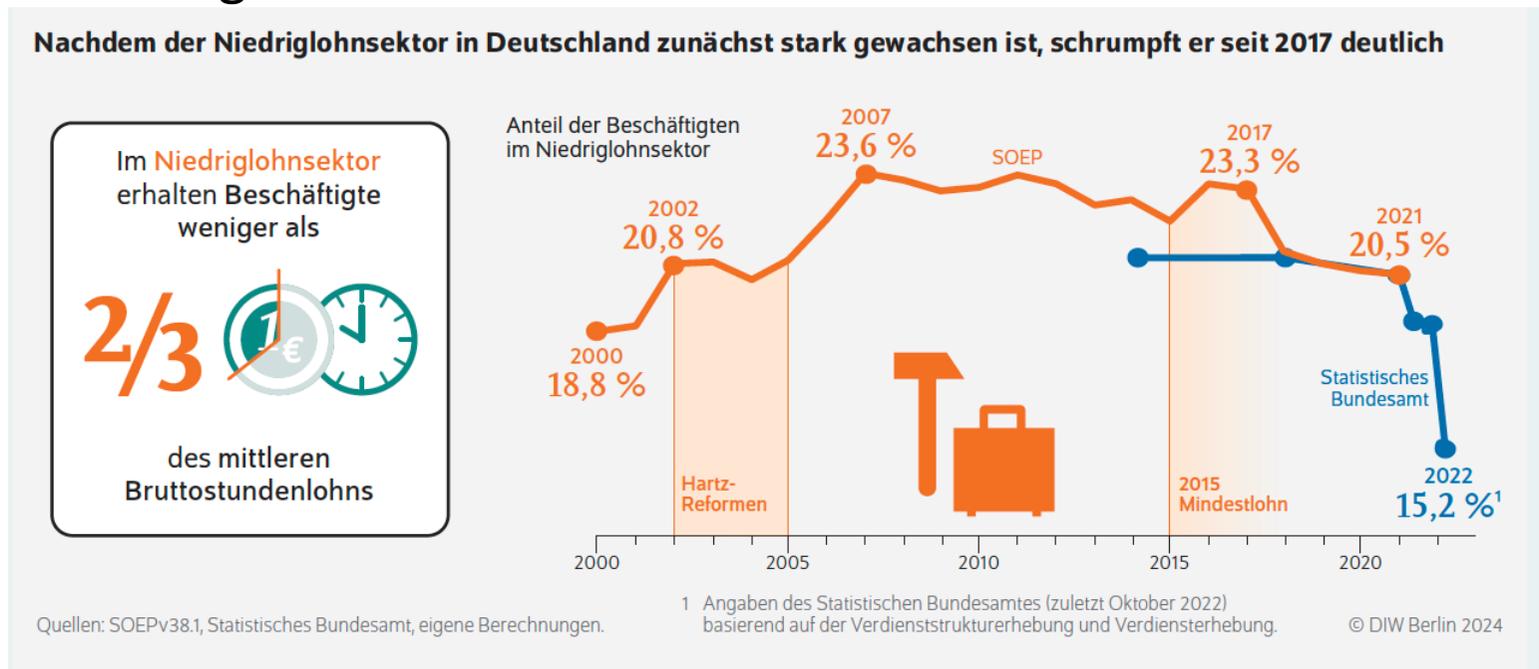
- Anforderungen
 - Körperlich schwere Arbeit (Saisonarbeit Landwirtschaft, Lieferdienste)
 - Oft psychisch herausfordernde Arbeit (Reinigung, Pflege, Fleischindustrie)
 - Aufgaben werden komplexer (Bildungsauftrag in Kitas), Arbeitsdruck höher (Pflege, Boom Onlinehandel)
- Hohes arbeitsinhaltliches Engagement der Beschäftigten
 - Kund*innen gerecht werden, „gute Arbeit“ nach professionellen Standards
 - Aber: Knappe Mittel, Personalmangel: Standards gegen Unternehmen sichern
- Widersprüchliche Arbeitsanforderungen
 - Effektivität ⇔ Empathie
 - Verletzung professioneller Ansprüche, Überlastung
- Zugleich oft **geringe Entlohnung** und wenig **(Aufstiegs)Perspektiven**



2. Prekäre Bedingungen

Materielle Prekarität

- **Niedriglöhne:** Von 15 Prozent (1995) auf knapp 24 Prozent (2017) aller abhängig Beschäftigten – und zurück auf 15 Prozent (2022)
- Beides Folge von Politik: Hartz-Reformen – Mindestlohn



Q: Markus Grabka, DIW Wochenbericht 5/2024.

2. Prekäre Bedingungen

Materielle Prekarität

Kein Grund zur Entwarnung

- 15 Prozent der abhängig Beschäftigten beziehen Niedriglöhne
- Deutscher Mindestlohn (12,41 Euro) erreicht 53% des Medianeinkommens („living wage“ liegt bei 60% (Kaitz-Index) bzw. 66 % (OECD): Kein „Einkommen, von dem man leben kann“
- **Mindestlohn** war 2018 „Armutslohn“; aktuell „**armutsgefährdend**“ (OECD)
- Viele „systemrelevante“ Tätigkeiten werden auf Mindestlohn-Niveau vergütet – und teilweise darunter
 - Grund für Zunahme von Mehrfachbeschäftigung
 - Armut trotz Arbeit – keine Rücklagen

2. Prekäre Bedingungen

Materielle Prekarität

- Verhältnis Entlohnung – Anforderung: **Hoher Einsatz für wenig Geld**
 - Beispiel Einzelhandel: Kaum noch Vollzeitstellen, komplizierte Schichtmodelle wegen verlängerter Ladenöffnungszeiten, Arbeit auf Abruf – schwer mit Familienleben zu vereinbaren
 - Beispiel Erzieher*innen: Qualifizierte Beschäftigte. Hohe Teilzeitquote. Zugleich steigende Anforderungen und Arbeitsdruck („Anerkennung“: Aufwertungskampagnen ver.di)
 - Beispiel Pflege: Hoher Teilzeitanteil. Vor allem bei Helfer*innen: geringe Löhne, gerade gemessen an unattraktiven Arbeitszeiten, körperlichen und psychischen Belastungen – Flucht in die Teilzeit/aus der Branche
 - Beispiel Reinigung: Mindestloohnerhöhungen führen zur Reduzierung der „offiziellen“ Arbeitszeiten („Geringfügigkeit“), aber Flächen bleiben gleich – unbezahlte Überstunden, mehr Arbeitsverdichtung, Mindestlohnunterschreitung

2. Prekäre Bedingungen

Materielle Prekarität

- Übergreifende Problemlagen
 - Kluft zwischen gesellschaftlicher Bedeutung und Vergütung: „Ihr haltet den Laden am Laufen“, aber es soll möglichst wenig kosten
 - Unangemessene Löhne und unattraktive Arbeitsbedingungen verschärfen Personalmangel – und damit Arbeitsdruck
 - **Inflation** sorgt für **Reallohnverluste**
 - **Geringe Stundenlöhne** – und sehr hoher Anteil von **Teilzeit und Minijobs**
 - Armut trotz Arbeit: selbst gesetzlicher **Mindestlohn liegt unterhalb der Schwelle der Existenzsicherung**
 - **Armut im Alter**: Selbst 45 Jahre sozialversicherte Vollzeitbeschäftigung mit gesetzlichem Mindestlohn genügt nicht für Rente oberhalb der Grundsicherung im Alter (Drucksache Deutscher Bundestag 19/16190 vom 20.12.2019, 50).

2. Prekäre Bedingungen

Materielle Prekarität

- Weit verbreitete Annahme, dass Erwerbsarbeit sich schon irgendwie materiell lohnen wird
- Gegenargument: **Armut trotz Arbeit**
 - Staatliche Subventionierung von Niedriglöhnen, weil Einkommen aus Erwerbsarbeit nicht ausreicht
 - Ca. 800.000 Erwerbstätige beziehen im Jahr 2023 zusätzlich zu Erwerbseinkommen auch Bürgergeld (früher ALG II) („**Aufstocker**“)



2. Prekäre Bedingungen

Rechtliche Prekarität

- Hoher Anteil von Befristungen und Leiharbeit
 - kein dauerhafter Beitrag von Unternehmen zu Reproduktion von Arbeitskraft (**Kosten bei Krankheit, im Alter, für Weiterqualifizierung** etc.)
 - kaum Planbarkeit, was Eintreten für eigene Interessen erschwert (Bourdieu)
- Hoher Anteil von Teilzeitarbeit/Minijobs
 - Kein existenzsicherndes **Einkommen**, trotz (oft) formaler Qualifikation
 - Geringe/keine Ansprüche an **Systeme sozialer Sicherung** (z.B. Rentenversicherung) – wiederum **Privatisierung von Reproduktionskosten**
- Veränderte Rolle des Staates als „Arbeitgeber“
 - Öffentlicher Dienst der Nachkriegsjahrzehnte: Pionier für „gute Arbeit“
 - Heute: Hochburg von Befristungen und Minijobs
 - New Public Management: Effizienz und Profit statt öffentlicher Bedarfe
 - Plus: Auslagerungen an Private

2. Prekäre Bedingungen

Rechtliche Prekarität

Herausbildung des „Normalarbeitsverhältnisses“:

- Von Tausch von Arbeitskraft gegen Geld auf Tagelohnbasis ...
- ... zu Lohnarbeit als Basis eines kollektiven Status (Robert Castel)
 - **Rechtsansprüche:** Sozialversicherung, Arbeitsrecht, Tarifliche Absicherung, die Reproduktion von Arbeitskraft sichern
 - Recht auf Anteil an „**Sozialeigentum**“, das nicht Privateigentum, aber kollektives Eigentum von Arbeitenden ist.
- Prekäre Arbeit: Rolle rückwärts vom Status zum Kontrakt
 - „Minijobber*innen“ ohne Schutz der Sozialversicherung
 - Befristet Beschäftigte ohne Kündigungsschutz
 - Prekär Solo-Selbständige ohne Beschäftigtenrechte
 - Öffentliche Dienste durch Privatisierung und Austeritätspolitik geschmälert (**Enteignung von Sozialeigentum**)



2. Prekäre Bedingungen

Betriebliche Prekarität: soziale Beziehungen

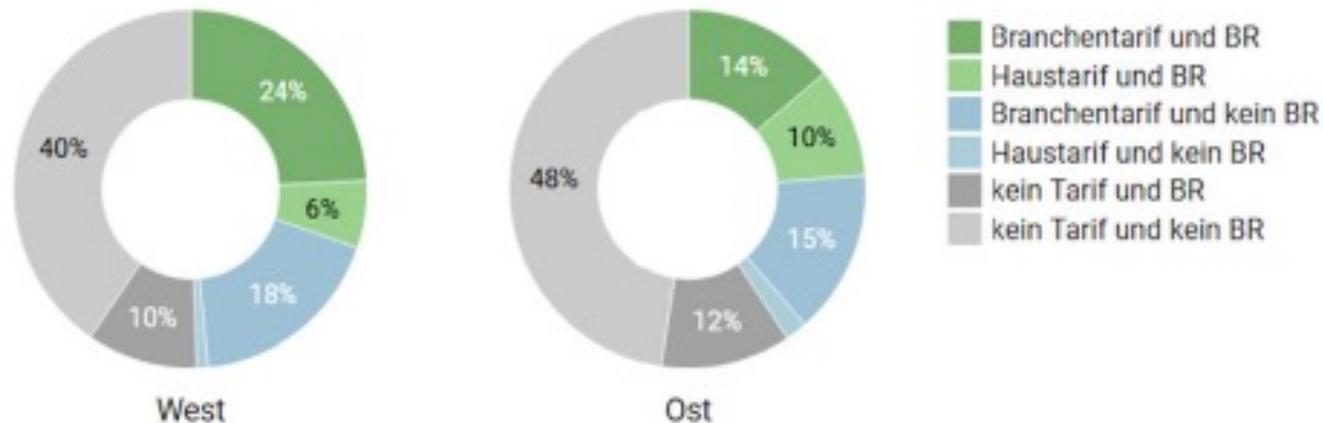
- Für Kund*innen: Unsichtbare Arbeiter*innen
 - Viele Beschäftigte arbeiten nachts
 - Gewährleistungsarbeit: Kaum Lob – nur Kritik
- Kollegiale Beziehungen: Konkurrenz, schwer überwindbar
 - Kaum Kontakt: Schichtarbeit, wechselnde Teams, Einzelarbeit, hohe Fluktuation
 - Auslagerungen: „zwei Klassen Menschen“ (Zitat aus Klinikum)
 - Intensivierte Kontrolle
 - Selbstkontrolle durch Dauerbeschäftigung und Loyalität funktioniert nur eingeschränkt – daher mehr persönliche/technikgestützte Kontrolle
 - Klinikum: Vorgesetzte nicht greifbar - „Spitzel überall“
- Schwierige Ausgangslage für kollektive **Verbesserung von Löhnen** und Arbeitsbedingungen

2. Prekäre Bedingungen

Betriebliche Prekarität

- Wer organisiert sich? Tariffreie Bereiche – betriebsratsfreie Zonen werden vergrößert
 - Flucht von Unternehmen aus Tarifbindung – Union Busting

Anteil der Beschäftigten mit Tarifvertrag und Betriebsrat



Besonders in den ostdeutschen Bundesländern arbeiten viele Menschen in Betrieben ohne tarifliche Bindung.

IGZ/BR/BR

Quelle: Bispinck (24.06.2021) <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++61ca69a6-ba03-11eb-bdbc-001a4a160123>

2. Prekäre Bedingungen

Über den Betrieb hinaus: Würde, **Aufstiegsmöglichkeiten?**

- Sicherheitsgewerbe (Meike):
 - Gehalt reicht kaum für Fahrtkosten – geschweige denn für Rücklagen
 - Nützliche Tätigkeit („fast wie Polizei“): behandelt wie der „Depp vom Dienst“
- Reinigung (Simone/Gisela/Nadine – Nadim)
 - Drei Generationen im Reinigungsdienst – keine Aufstiegsperspektive
 - Soziale Netzwerke als Voraussetzung für das Überleben: Sofa, Auto, Kinderdienste – permanente Notfalleinsätze zwischen Beschäftigten mit gleich schlechten Ressourcen
 - Nadim: Arbeitskraft gern genommen – Mensch darf nicht auftauchen (Asyl)
- Krankenhauswäscherei (Fiora)
 - Personalmangel, Arbeitsdruck, hoher Krankenstand, Fluktuation – Teufelskreis
- Kaum „Sprungbretter“ **aus dem Niedriglohnsektor heraus**

2. Prekäre Bedingungen

Zwischenfazit: Prekäre Arbeit als **Armutsrisiko**

- Vergütung oft (maximal) nach Mindestlohn – nicht existenzsichernd (verschärft durch Inflation)
- Teilzeitarbeit/Minijob:
 - geringe Stundenzahl – geringes Einkommen
 - Wenig bis keine Ansprüche an Sozialversicherung: Privatisierung von Reproduktionskosten (ähnliches Problem: Befristung/Leiharbeit)
- Impliziter Arbeitsvertrag: Leistung, Engagement, Loyalität – gegen geringe Löhne, unsichere Verträge, Einzelkämpfer*innentum im Betrieb, blockierte Aufstiegswege
- Beschneidung von Sozialeigentum (öffentliche Dienste) steigern Kosten der Reproduktion (Gesundheit, Sorgearbeit, Verkehr ...)
- Schlechte Bedingungen für kollektive Organisation



3. Warum?! Prekarisierung hat System ...

Ein Blick auf die Wirtschaft: Arbeit wird strukturell unterbewertet

- Wenn Unternehmen Arbeitskraft einkaufen ...
 - zahlen sie deren Tauschwert (Betrag, der zur Aufrechterhaltung von Arbeitskraft notwendig ist) – Beschäftigte schaffen aber mehr Wert, als an Lohn ausbezahlt wird. Deshalb macht das Unternehmen Gewinn
 - wollen sie Investition in Arbeitskraft möglichst gut nutzen
 - Länger arbeiten lassen
 - Intensiver arbeiten lassen
 - Kombination aus beidem
 - übernehmen sie *möglichst* wenig Verantwortung für die Reproduktion der Arbeitskraft von Beschäftigten
 - Dauerhafte Nutzung qualifizierter Arbeitskraft: NAV (Lohnarbeit als Status)
 - Sonst: auch Löhne unterhalb der Schwelle der Existenzsicherung (Überausbeutung)
 - Kurzfristige Verträge – zurück zu Kontrakt/Tagelohn
- ... geht es weniger um gesellschaftliche Nützlichkeit als um betriebswirtschaftliche Rentabilität

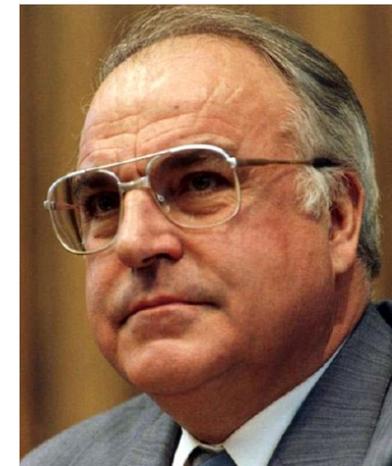
3. Warum?! Prekarisierung hat System ...

Ein Blick auf staatliche Politik

- Geistig-moralische Wende unter Helmut Kohl (1982): „Leistung muss sich wieder lohnen“
- Eingängige Forderung – verbunden mit einem politischen Programm, durch das sich Leistung für viele Beschäftigte immer weniger lohnt
- Folge: Arbeit verändert ihr Gesicht



Foto: ap



<https://whoswho.de/bio/helmut-kohl.html>

3. Warum?! Prekarisierung hat System ...

„Leistung muss sich wieder lohnen“ – übersetzt in ...

- „mehr Netto vom Brutto“
 - Steuererleichterungen für Unternehmen und Vermögende: **leere öffentliche Kassen**
 - Begrenzung der Beiträge zur Sozialversicherung (für Unternehmen und Beschäftigte)
 - Für Unternehmen: gesparte Personalkosten
 - Für Beschäftigte: **weniger Schutz vor Risiken der Lohnarbeiter*innenexistenz** (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter etc.) – weil auch Leistungen gekürzt werden
- „verkrustete Strukturen aufbrechen, Bürokratieabbau“
 - Privatisierungen
 - Im öffentlichen Dienst gelten zunehmend Standards der Privatwirtschaft (Leistungsvorgaben, Personalbemessung, Arbeitszeit, Lohn)
- Folge: **Enteignung von Sozialeigentum**



3. Warum?! Prekarisierung hat System ...

„Leistung muss sich wieder lohnen“ – übersetzt in ...

- „Flexibilisierung von Arbeit“
 - Rechtliche Spielräume für Jobs jenseits des „Normalarbeitsverhältnisses“ werden erweitert: Leiharbeit, Befristungen, Minijobs, Alleinselbständigkeit ...
 - Reformen der Arbeitslosenversicherung („Hartz IV“): auch Beschäftigung unter bisherigem Einkommens- und Qualifikationsniveau annehmen
 - Konkurrenz wächst: Konkurrenz um Arbeit – in der Arbeit (Bourdieu)
- Frauen als Wegbereiter*innen von Prekarisierung
 - Frauenerwerbsarbeit nimmt zu (Aushöhlung des Alleinverdienermodells)
 - Staat investiert nicht genug in Kinderbetreuung, Altenpflege usw.
 - Attraktive Jobs (vor allem für Frauen) werden nicht geschaffen oder fallen weg
 - Speziell Mütter sind auf Teilzeitarbeit angewiesen
 - Absicherung über Ehemann – oder **Armut trotz Arbeit/Armut im Alter**

3. Warum?! Prekarisierung hat System ...

Ein Blick auf gesellschaftliche Ungleichheit

Welche Arbeiten besonders gering bewertet werden ...

- Dienstleistungen, die Frauen früher privat erbracht haben
 - Kindererziehung, Altenpflege, Reinigung etc.: „kann man, weil man Frau ist“
 - Qualifikationen vorausgesetzt, aber nicht als solche anerkannt und vergütet
- Tätigkeiten, die in Teilzeit ausgeübt werden
 - Weil ein „männlicher Ernährer“ angenommen wird, müssen **Löhne** nicht für den Lebensunterhalt reichen – müssen die **Aufrechterhaltung von Arbeitskraft nicht sichern**
 - Durch Realität nicht zu erschüttern
 - obwohl immer mehr Frauen längere Arbeitszeiten wünschen
 - obwohl zunehmend Männer prekäre Jobs haben, die unter Verweis auf Bedarfe von „Familienfrauen“ eingerichtet wurden
 - obwohl die Zahl der Menschen mit mehreren Teilzeit- und Minijobs wächst

3. Warum?! Prekarisierung hat System ...

- Insgesamt wird der Wert von Arbeit anders beurteilt
 - Bis 1980er: Nützlichkeit der Tätigkeit, Leistung, Aufwand als Grundlage für gesellschaftlichen Status
 - Seitdem: wer Geld und hohes Ansehen hat, wird schon etwas geleistet haben – wer das nicht hat, leistet wohl nicht genug (und verdient keine besondere Wertschätzung)
 - Verweis auf „Leistungsträger*innen“: Politische Unterstützung von reichen Erben statt von Beschäftigten in „systemrelevanten“ Tätigkeiten

4. Wie geht es anders?



„Systemrelevante Arbeit“ als Armutsrisiko: wie lässt sich diese Kluft schließen?

- Die Corona-Strategie: Gesellschaftliche Wertschätzung deutlich machen: Applaus! Applaus! Applaus!
- Gute Basis, auch für **materielle Aufwertung**
- Aber das reicht nicht: Rahmenbedingungen verändern!

4. Wie geht es anders?

- Tätigkeiten und ihre Relevanz sichtbar machen
 - Öffentlichkeitswirksame Kampagnen, vergleichbar zur Krankenhauspflege: „Mehr von uns ist besser für alle“
 - Setzt voraus, dass mehr Beschäftigte sich organisieren
 - Berufsethos (Verantwortung für Menschen) wirkt oft als Hindernis, für eigene Rechte einzutreten – es muss und kann zur Ressource werden



4. Wie geht es anders?

- Leistung anerkennen – und honorieren. Leistungsdruck senken
 - Bekämpfung des Personalmangels erfordert Verbesserung von Vergütungen, Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen
 - Öffentliche Einrichtungen sind die ersten, die hier liefern müssen (etwa als Auftraggeber für ausgelagerte Dienstleistungen).
 - Argument, dass kein Geld da ist, wenig überzeugend: Schuldenbremse für Arbeit und soziale Sicherung – Sondervermögen für Rüstung

4. Wie geht es anders?

- Orientierung an Nützlichkeit und gesellschaftlichem Bedarf
 - Spätestens in der Pandemie erweist sich: „Systemrelevante Arbeit“ muss auf verlässlicher finanzieller Grundlage geleistet werden
 - Ausbau öffentlicher Dienstleistungen – verbindliche Standards für private Dienstleistungen (Insourcing; Vergaberichtlinien statt Zuschlag für billigstes Angebot)
 - Sozialeigentum aufbauen, etwa durch öffentlichen Wohnungsbau: Entlastung von Geringverdiener*innen
 - Mit Austeritätspolitik und Schuldenbremse schwer vereinbar

4. Wie geht es anders?

- **Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik: Politik der Prekarisierung beenden**
 - Verknüpfung von Lohnarbeit und sozialer Sicherung stärken
 - Gesetzgebung und Kontrolle der Anwendung von Gesetzen (z.B. Verbot von Leiharbeit und Werkverträgen in der deutschen Fleischindustrie, 2023)
 - Sozialversicherung für alle (inklusive Minijob, Alleinselbständigkeit)
 - Niedriglöhne erhöhen, nicht Bürgergeld reduzieren

4. Wie geht es anders?

Die (materielle) Aufwertung von „systemrelevanten Tätigkeiten“

- ist notwendig, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu verbessern
- ist Teil von (gewerkschaftlichen) Kämpfen um „gute Arbeit“, speziell bei frauendominierten Dienstleistungen
- ist verbunden mit der Frage, wie wir arbeiten und leben wollen
 - wie viel öffentliche Infrastruktur brauchen wir, was darf sie kosten – was überlassen wir Privatfirmen und wie regulieren wir sie?
 - wie soll gesellschaftlicher Reichtum verteilt sein – etwa zwischen Unternehmen und Beschäftigten?
 - wie viel Armut trotz Arbeit, wie viel Unsicherheit und Arbeitsdruck darf es in einem reichen Land wie Deutschland geben?

- Verbesserungen werden nicht wahrscheinlicher ...
 - Verschärfung der Verteilungskonflikte um Arbeit, soziale Sicherung, öffentliche Dienste
 - Aufrüstung statt Aufwertung von Arbeit

- Aber ...
 - Diskussion über „Systemrelevanz“: Erschütterung scheinbarer Selbstverständlichkeiten fördert die Phantasie
 - Welche Wege sich beschreiten lassen, ist Gegenstand von Auseinandersetzungen, eine Frage künftiger Kräfteverhältnisse und erfolgreicher Organisation

- **Viel zu tun – auch in den Kommunen!**



Gewalt gegen Frauen

Der intersektionale Ansatz der Istanbul-Konvention unter besonderer Berücksichtigung des Aspekts Armut



Britta Schlichting, Würzburg 17.09.2024

Inhalt

- Wo stehen wir aktuell in den Themenfeldern Armut und Gewalt?
- Armut und Gewalt- ein Zusammenspiel auf vielen Ebenen.
- Frauenhausfinanzierung- individuelle Lösung oder gesamtgesellschaftliche Aufgabe?

Wo stehen wir aktuell?



- IK seit 2018 geltendes Recht.
- Aktuelle Bundesregierung viele gute Vorhaben geplant.
- EU-Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt dieses Jahr verabschiedet.
- GREVIO Bericht mit einem schlechten Zeugnis für Deutschland. Gewalt ist im systemischen Sinne noch lange nicht beendet.

Wo stehen wir aktuell?

Gewalt



GREVIO fordert:

*...auf der Grundlage einer nationalen Strategie oder eines nationalen Aktionsplans Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, die **intersektionaler Diskriminierung** ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, zu verstärken.*

*...die geschlechtsspezifische Dimension der Gewalt gegen Frauen in die Entwicklung von Gesetzen, Strategien und Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung aller Formen von Gewalt gegen Frauen einzubeziehen, auf der Grundlage eines Verständnisses des Zusammenhangs zwischen der Gewalt gegen Frauen und den **strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern.***

Wo stehen wir aktuell?

Armut



- Gender Pay Gap
- Gender Care Gap
- Gender Pension Gap
- Steuersystem, gesetzliche Normen, Regelungen auf Arbeitsmarkt, etc. , sind von patriarchalen Strukturen geprägt.
- Problem liegt nicht in einer schlechteren Bildung der Frauen, sondern Frauen haben erhöhte Schwierigkeiten, ihre Bildung im außerfamiliären Bereich anzubringen.
- Auch das Fernhalten von einer eigenen finanziellen Existenzsicherung ist Gewalt.
- Armut ist eine von mehreren gesellschaftlichen Diskriminierungskategorien.

Zusammenspiel Armut und Gewalt

- Diese strukturellen Ursachen von Armut treffen auf Gewalt in der Partnerschaft bzw. begünstigen Gewalt in der Partnerschaft.
- Strukturelle Gewalt in Form von Abhängigkeiten und einem Machtungleichgewicht zwischen den Geschlechtern begünstigt individuell erlebte/ausgeübte Gewalt.

Zusammenspiel Armut und Gewalt



- Flucht ins FH = Abwägung zwischen physischer/psychischer Sicherheit und (noch) unsicherer finanzieller Lage.
- Geflüchtete Frauen und Frauen mit Migrationsgeschichte: ggf. Gefährdung des Aufenthaltsstatus.
- Frauen mit Beeinträchtigungen: Infrastruktur am Wohnort fällt weg. Noch zu häufig fehlende Barrierefreiheit.
- Frauen mit akuten psychischen Erkrankungen: keine geeigneten Schutzstrukturen vorhanden.

Zusammenspiel Armut und Gewalt



- LSBTIQ*- Personen: (noch) zu wenige geeignete Schutzstrukturen.
- Flucht sorgt auf allen Ebenen für eine höhere Vulnerabilität. Situation der großen Unsicherheit.
- Je weniger die Frau der „Norm“ entspricht, desto höher ist die Vulnerabilität bei der Flucht ins FH.
- Wohnungslose Frauen fallen oft durch alle Raster/aus dem System, gleichzeitig dadurch noch höhere Vulnerabilität vor Übergriffen.

Zusammenspiel Armut und Gewalt



Frauen mit Flucht- oder Migrationserfahrung ebenso wie beispielsweise Frauen ohne eigenes Einkommen verfügen häufig nur über begrenzte Ressourcen und Netzwerke, um andere Wege aus der Gewaltsituation zu nehmen. Aus diesem Grund sind Frauen, die in (finanzieller) Abhängigkeit vom Gewalttäter und/oder prekären Verhältnissen leben, überdurchschnittlich stark in Frauenhäusern vertreten.

Zusammenspiel Armut und Gewalt



Wirtschaftliche Abhängigkeit und (geschlechtsbasierte) Machtgefälle zum Gewalttäter erschweren Frauen den Weg aus der Gewaltbeziehung erheblich. Die Politik muss Frauen durch gleichstellungspolitische Maßnahmen – z.B. mit Blick auf Gender Pay Gap oder Gender Care Gap – in die Lage versetzen, sich ohne Existenzangst von einem gewalttätigen Partner zu trennen und den Weg in ein selbstbestimmtes Leben zu gehen. Wirksame Gleichstellungspolitik wirkt präventiv und verbessert die Sicherheit von Frauen und Kindern.

Frauenhausfinanzierung



Frage:

- Wer übernimmt die Finanzverantwortung für einen umfassenden Gewaltschutz?
- Analogie zur Individualisierung der Problemlösung!
- Bisher keine niedrigschwellige, einzelfallunabhängige und bundeseinheitliche Finanzverantwortung durch die staatlichen Ebenen.

Frauenhausfinanzierung



- Einzelfallorientierte Finanzierungskonzepte identifizieren die gewaltbetroffene Frau als Problemträgerin, übergehen die gesellschaftlichen und systembedingten Ursachen von Gewalt und ignorieren damit die Notwendigkeit einer grundlegenden gesellschaftlichen Veränderung.
- Sie transportieren immer weiter die gleiche Botschaft: Jede Frau ist selbst verantwortlich für die erlittene Gewalt und sie selbst muss sich ändern – nicht die Gesellschaft. Jede Frau steht selbst in der Finanzierungsverantwortung für ihren eigenen Schutz - nicht die Gesellschaft.

Frauenhausfinanzierung



Alle einzelfallbezogenen Konzepte zur Frauenhausfinanzierung gehen zudem von einer Kostenerstattung der Frauenhauskosten durch die Herkunftskommune der Frau und ihrer Kinder aus. Diese Form der Kostenerstattung führt, wie die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, zu einem immensen bürokratischen Aufwand und einer unverhältnismäßig hohen Inanspruchnahme der Sozialgerichte.

Quelle: <https://autonome-frauenhaeuser-zif.de/wp-content/uploads/2020/06/2019-07-Das-3-Sa%CC%88ulen-Modell-zur-Frauenhausfinanzierung-FIN.pdf> Seite 2

Frauenhausfinanzierung



- 25% FH Bewohnerinnen müssen selbst für den Schutz zahlen
- 13 Prozent der Frauen trugen die Kosten des Frauenhausaufenthalts komplett selbst.
- Weitere 13 Prozent übernahmen anteilig Kosten des Aufenthaltes.
- Insgesamt musste demnach jede vierte Frau ihren Aufenthalt im Frauenhaus entweder anteilig oder in Gänze selbst bezahlen.

Quelle: Bewohnerinnenstatistik FHK 2022

https://www.frauenhauskoordination.de/fileadmin/redakteure/Publikationen/Statistik/2023-11-08_Frauenhausstatistik2022_Langfassung_final_FHK.pdf

gute Gründe für das Gewalthilfegesetz



Das Gesetz kommt jetzt – oder nie

Das BMFSFJ hat endlich einen internen Entwurf für ein Gesetz erarbeitet. Das ist ein historischer Moment.

Wenn das Gewalthilfegesetz noch im September 2024 im Kabinett verabschiedet wird, kann es Schutz und Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen in Deutschland revolutionieren. Kommt es in den nächsten vier Monaten nicht ins Kabinett, ist es auf Jahre hin verloren und die Betroffenen werden weiter im Stich gelassen.

gute Gründe für das Gewalthilfegesetz



Das Gesetz rettet Leben

Jeden zweiten Tag wird in Deutschland eine Frau von ihrem Partner oder Ex-Partner getötet. Dennoch fehlen noch immer Tausende Plätze in Frauenhäusern. In vielen Regionen gibt es kaum oder keine Fachberatungsstellen, an die sich Frauen und Mädchen wenden können, wenn sie Vergewaltigungen, körperliche oder andere Formen der Gewalt erlebt haben oder weiter erleben. Das Gewalthilfegesetz sieht den schrittweisen bedarfsgerechten Ausbau der Unterstützungsstruktur vor. So sollen alle Betroffenen in Zukunft die Unterstützung erhalten, die sie brauchen, um Erlebtes zu verarbeiten und vor weiterer Gewalt geschützt zu werden.

gute Gründe für das Gewalthilfegesetz



Mit dem Gesetz übernimmt die Gesellschaft Verantwortung und entlastet Gewaltbetroffene

Bislang müssen ganz überwiegend Gewaltbetroffene als sog. Selbstzahlerinnen oder über ihre Jobcenter-Leistungen den Aufenthalt im Frauenhaus finanzieren. Das schließt viele Personengruppen aus bzw. bürdet Gewaltbetroffenen in absoluten Notsituationen großen bürokratischen Aufwand auf und individualisiert die erlebte Gewalt.

In Zukunft soll die Gesellschaft Verantwortung für die Gewalt übernehmen und Frauenhäuser sowie Beratungsstellen als Einrichtungen finanziert werden. Es wird anerkannt, dass Frauenhäuser Plätze vorhalten müssen, um im Notfall umgehend Schutz anzubieten.

gute Gründe für das Gewalthilfegesetz



Intersektionaler Ansatz

Bestimmte Personengruppen, wie zum Beispiel Gewaltbetroffene mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen, wohnungslose Frauen, Roma- und Sinteza-Frauen, Frauen mit Sprachbarrieren oder Migrationsgeschichte, Lesben, trans Frauen oder nicht-binäre Personen, treffen im Gewaltfall in Deutschland auf besondere Hürden, wenn sie Unterstützung suchen.

Das Gewalthilfegesetz sieht den barrierefreien Ausbau der Frauenunterstützungsstruktur vor. Asylbewerberinnen können endlich Frauenhäuser auch außerhalb ihres Landkreises aufsuchen. Mit der Definition von geschlechtsspezifischer Gewalt, die explizit auch trans, inter- und nicht-binäre Personen mit einbezieht, geht das Gesetz den nächsten Schritt zur Gleichstellung der Geschlechter.

...und vor Ort?

Erstellung eines kommunalen (Handlungs-)Aktionsplans:

1. Problembeschreibung
2. Handlungsbedarf
3. Ziele, die erreicht werden sollen
4. Priorisierung/ Schwerpunktsetzung
5. Einbindung aller lokalen Akteur*innen
6. Welche finanziellen und personellen Ressourcen werden benötigt?
7. Zeitrahmen, in dem bestimmte Ziele erreicht werden sollen.

<https://innn.it/geldoderleben>



Fragen und Austausch

Zentrale Informationsstelle
Autonomer Frauenhäuser
P3, 7 in 68161 Mannheim
0621-16853705
0176-70209612
www.autonome-frauenhaeuser-zif.de

info@zif-frauenhaeuser.de



Dokumentation der Foren: „Armut und Demokratie in ländlichen Räumen“

Bilder von Ländlichkeit changieren oft zwischen zwei Extremen: dem ländlichen Idyll, schmu-cke Dörfer in denen sich die Bewohner:innen gegenseitig unterstützen und sogenannten „abgehängten“ Regionen, in denen Einkaufsläden, Schulen und andere Einrichtungen schließen und der Zuspruch für populistische Parteien groß ist. Ländliche Räume in Deutschland sind jedoch äußerst vielfältig in ihren räumlichen, wirtschaftlichen und sozialen Strukturen und ebenso vielschichtig sind die Aussagen der Bewohner:innen ländlicher Räume über ihr Wohnumfeld. In diesem Forum haben wir uns mit der Armut von Frauen in ländlichen Räumen und den Zusammenhängen von Geschlecht, Armut und Demokratie beschäftigt.

Kleinräumige Daten zu Armutsmaßen, die nach Geschlecht differenzieren sind rar. Statistiken von EUROSTAT zeigen, dass das Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung für Frauen in ländlichen Räumen Deutschlands mit 18,1% etwas niedriger ist als im Bundesdurchschnitt (21,5%). Zudem haben Frauen sowohl in nicht ländlichen als auch in ländlichen Räumen ein etwas höheres Armutsrisiko als Männer, deren Quoten bei 16% in ländlichen Räumen und 19,9% im Bundesdurchschnitt liegen (Eurostat Statistics Explained 2022).

Was es bedeutet für Frauen in Armutslagen in ländlichen Regionen zu leben, wurde am Fallbeispiel von alleinerziehenden Müttern in zwei ostdeutschen Landkreisen aufgezeigt (Keim-Klärner et al. 2023), die nach der Thünen-Typologie (Küpper 2016) als sehr ländlich und mit weniger guter soziökonomischer Lage bezeichnet werden können. Dabei wurden vor allem die hohe Bedeutung von Automobilität deutlich, die Schwierigkeiten ein Auto zu unterhalten und Strategien, um Automobilität auch mit geringen finanziellen Ressourcen zu gewährleisten.

Mit Blick auf Demokratie haben wir die Partizipation als Politiker:in, Wahlbeteiligung und AfD-Wahl auf Unterschiede zwischen Geschlechtern, Schichten und Wohnort untersucht. Wir zeigten auf, dass im 19. Bundestag Personen aus unteren Schichten, Frauen und die Bevölkerung ländlicher Räume deskriptiv unterrepräsentiert sind (Brunner et al. o.J.). Auch auf kommunalpolitischer Ebene (Stand: 2020) ist der Frauenanteil unter Landrät:innen (Kniewel 2020) sowie unter Großstadtbürgermeister:innen gering (Keusch 2020).

Untersuchungen auf Basis der *Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften* des Jahres 2021 (GESIS 2023) ergaben, dass eine hohe Wahrscheinlichkeit der Nichtwahl-Absicht vor allem mit geringem Interesse an Politik, hoher Politikverdrossenheit und Demokratieunzufriedenheit sowie einer Einordnung in der politischen Mitte einhergeht. Ebenfalls steigt die Wahrscheinlichkeit je geringer das Alter und die Schulbildung sind. Für eine hohe Wahrscheinlichkeit, die AfD wählen zu wollen, sind eine rassistische Einstellung, Demokratieunzufriedenheit und sich als Mann zu identifizieren relevant. In beiden Untersuchungen spielten die Schicht und Wohnort keine relevante Rolle.

Literatur

Brunner K, Ebitsch S, Endt C, Hosse J, Schories M, Witzemberger B, Zajonz M (o.J.) Volk und Vertreter. Verfügbar online: <https://www.sueddeutsche.de/projekte/artikel/politik/bundestag-diese-abgeordneten-fehlen-e291979>

Eurostat Statistics Explained (2022) Urban-rural Europe - women and men living in rural areas. Verfügbar online: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Urban-rural Europe - women and men living in rural areas](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Urban-rural_Europe_-_women_and_men_living_in_rural_areas)

GESIS [GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften] (2023) Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS 2021. ZA5280 Datenfile Version 2.0.1. Köln: GESIS

Keim-Klärner S, Bernard J, Bischof S, Dülmen C van, Klärner A, Steinführer A (2023) Sozial Benachteiligte in ländlichen Peripherien in Ostdeutschland und Tschechien: doppelt erschwerte Bedingungen für die Alltagsbewältigung? Z Agrargeschichte Agrarsoziologie 71(1): 95-109

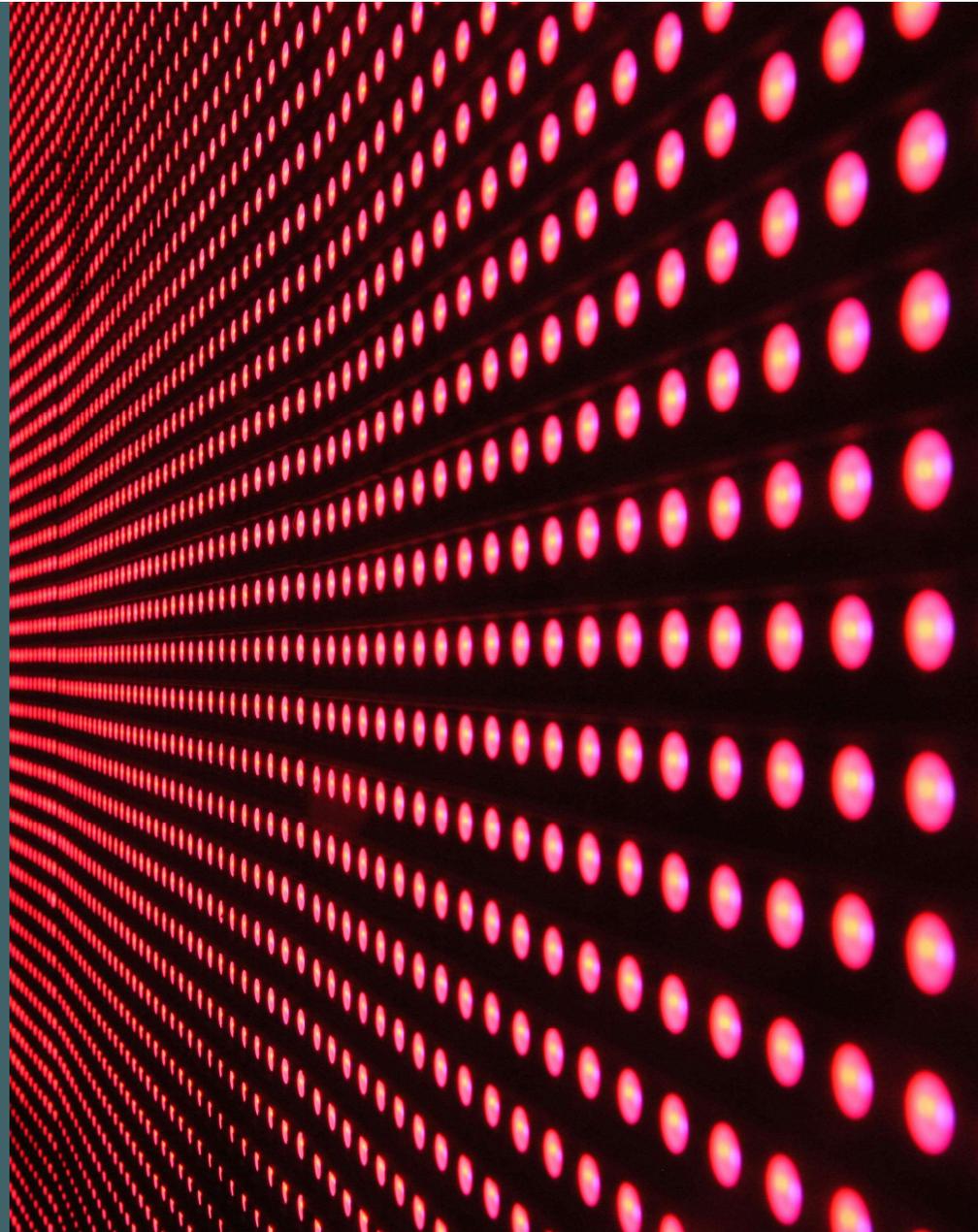
Keusch N (2020) Mehr Thomasse als Bürgermeisterinnen. Verfügbar online: <https://katapult-magazin.de/de/artikel/mehr-thomasse-als-buergermeisterinnen>

Kniewel J-N (2020) In 40 von 401 Landkreisen und kreisfreien Städten regieren Frauen. Verfügbar online: <https://katapult-magazin.de/de/artikel/in-40-von-401-landkreisen-und-kreisfreien-staedten-regieren-frauen>

Küpper P (2016) Abgrenzung und Typisierung ländlicher Räume. Thünen Working Paper 68

Prekäre Sexarbeit in Deutschland: Feministische Perspektiven

Zuhal Resne



Worum geht es heute?

- Wissen auffrischen bzgl. **Gesetzesgrundlagen** und **Verantwortlichkeiten**
- **Hintergründe** von prekärer Prostitution und was das mit dem **ProstSchG** zu tun hat

Was ist das Ziel?

Herauszufinden:

- ? Kenne ich alle **relevanten Akteure** vor Ort?
- ? Kenne ich meine **Zielgruppe**?
- ? Verstehe ich die individuelle **Struktur der Prostitutionsszene** vor Ort?
- ? Welche **Interventionen** kann ich daraus für meine Kommune ableiten?
- ? Welches **Hilfenetzwerk** kann ich spannen?



Agenda

1. Kurzer Faktencheck
 - Was wissen wir über das ProstSchG und Prostitution?
2. Erscheinungsformen der Prostitution und Sichtbarkeit
 - Wer ist unsere Zielgruppe?
 - Arten der Prostitution
3. Rechtliche Situation
 - Stand Deutschland 2024
 - Fragestellungen aus der Praxis
4. Checkliste Frauenbüro
 - Schlussfolgerungen und Interventionen



1. Kurzer Faktencheck

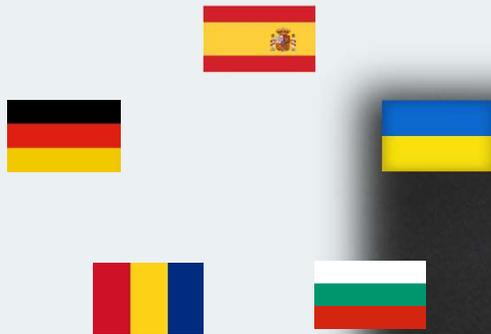
Kurzer Selbstcheck im Plenum:

- ✓ Wer arbeitet bereits mit dem ProstSchG?
- ✓ Kenne ich Menschen, die in der Prostitution tätig sind, **persönlich**?
- ✓ Wie hoch schätze ich die **Anzahl an Prostituierten** in meiner Gemeinde/Stadt ein?
- ✓ An welchen **Orten** meiner Kommune findet Prostitution statt?

2. Wer ist unsere Zielgruppe?

Destatis, 2024, Pressemitteilung Nr. 271

Nationalität?



Alter?

? %: 18-20 Jahre

? %: 21-44 Jahre

? %: > 45 Jahren



2. Wer ist unsere Zielgruppe?

Destatis, 2024, Pressemitteilung Nr. 271

04%: 18-20 Jahre

75%: 21-44 Jahre

21%: > 45 Jahre

36%



18%



11%



7%



1,7%



Gemeldet:

30.636

Vor Corona:

40.400

Herausforderungen

- ! Pandemiebedingtes Untertauchen in illegale Wohnungsprostitution, COVID als unfreiwilliger Testlauf für Verbot
- ! Vermehrte Beteiligung dritter Parteien („Hintermänner“ oder familiärer Druck)
- ! Prekäre Verhältnisse; Preisverfall und damit oft Druck, GV ohne Kondom anzubieten (da einträglicher)
- ! Mietwucher seitens der Betreiber*innen
- ! Ausstieg vom Ausstieg durch Fehlen systematischer Hilfen und einheitlicher Beurteilungsstandards für soziale Hilfen

2. Prostitution

Erscheinungsformen und Arbeitsorte

Nach Wege (2021)

Escort	Bordell	Saunaclub
FKK-Club	Massagesalon	Laufhaus
Terminwohnung	Hotel	Straßenstrich

i.d.R. hat ein Großteil der Frauen* Erfahrung mit allen Formen und Arbeitsorten.

- 7 **Aber:** je weniger „prestigeträchtig“ das Gewerbe, umso weniger sichtbar sind die Frauen*, umso geringer ist der Umsatz, den Frauen* machen können. Nicht alle können die teuren Mieten in Bordellen stemmen = illegale Wohnungsprostitution, Straßenstrich, etc.

Erscheinungsform	Kosten für Nutzung durch Anbietende	Organisationsgrad	Gefährdung	Zeitliche Flexibilität	Öffentliche Sichtbarkeit	Kontakt-anbahnung	Verortung	Soziale Situation
Terminwohnung	X hoch	niedrig	hoch	hoch	unsichtbar	Anzeigen in Zeitungen, Internet	unbekannt	
Hotelprostitution								
Internetprostitution	X ggf.							
Wohnwagen								
Straßenstrich		niedrig	Sehr hoch	hoch	hoch	Vor Ort	Ausfallstraßen, Randlage	Prekär, Wohnungslosigkeit, Aufenthaltsrecht, Suchterkrankungen, Kriminalität
Bordell	X hoch	hoch	niedrig	gering	hoch		Vergnügungs- und Ausgehviertel, Gewerbegebiete	
Laufhaus	X hoch	hoch	niedrig	gering	hoch			
Saunaclub								
FKK-Club								
Massagesalon								
Escortservice		hoch	mittel	hoch	unsichtbar	Agentur, Internet		

Wege, 2021

3. Rechtlicher Stand - ProstSchG

ProstSchG regelt die Rahmenbedingungen legaler Prostitution

In Kraft getreten: 01.07.2017

Reaktion auf den Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten

Forderung nach mehr Schutz, da Prostitution als besonders belastende Tätigkeit eingeschätzt wurde:



„Prostitution ist überwiegend eine physisch und psychisch belastende, risikoreiche und auch gefährliche Tätigkeit, die nicht selten von besonders vulnerablen Gruppen ausgeübt wird. Dies wird durch die Befragung der Teilpopulation Prostituierte im Rahmen der im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführten Untersuchung zu Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland nachdrücklich bestätigt.“ (BMFSFJ 2007)

3. Rechtlicher Stand - ProstSchG

✓ §2 Abs. 1 Definition der sexuellen Dienstleistung

- eine sexuelle Handlung mindestens einer Person an oder vor mindestens einer anderen unmittelbar anwesenden Person gegen Entgelt
- oder das Zulassen einer sexuellen Handlung an oder vor der eigenen Person gegen Entgelt
- Keine sexuellen Dienstleistungen sind Vorführungen mit ausschließlich darstellerischem Charakter, bei denen keine weitere der anwesenden Personen sexuell aktiv einbezogen ist.

✓ §2 Abs. 2 Definition Prostituierte

- Prostituierte sind Personen, die sexuelle Dienstleistungen erbringen

✓ §2 Abs. 3 Definition Prostitutionsgewerbe:

- **Anbieter:** Ein Prostitutionsgewerbe betreibt, wer **gewerbsmäßig Leistungen** im Zusammenhang mit der Erbringung sexueller Dienstleistungen durch mindestens eine andere Person anbietet oder **Räumlichkeiten** hierfür **bereitstellt**.

3. Rechtlicher Stand - ProstSchG

✓ §2 Abs. 4-7 Definition Prostitutionsorte:

- **Prostitutionsstätten:** Gebäude, Räume und sonstige **ortsfeste Anlagen**, die als **Betriebsstätte zur Erbringung sexueller Dienstleistungen** genutzt werden.
- **Prostitutionsfahrzeuge:** Kraftfahrzeuge, Fahrzeuganhänger und andere mobile Anlagen
- **Prostitutionsveranstaltungen:** für einen offenen Teilnehmerkreis ausgerichtete Veranstaltungen, bei denen von **mindestens einer der unmittelbar anwesenden Personen sexuelle Dienstleistungen angeboten** werden
- **Prostitutionsvermittlung:** Vermittlung **mindestens einer anderen Person** zur **Erbringung sexueller Dienstleistungen außerhalb** von Prostitutionsstätten des Betreibers.

3. Rechtlicher Stand - ProstSchG

- ✓ §§3 - 6 Anmeldepflicht von Prostituierten

- ✓ §5 Abs 2: Gründe für Verweigerung der Anmeldebescheinigung:

1. erforderlichen Angaben und Nachweise nicht vorliegen
2. Person **unter 18 Jahre** alt ist
3. Person als **werdende Mutter** bei der Anmeldung in den letzten **sechs Wochen vor der Entbindung** steht
4. Person unter 21 Jahre alt ist und tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sie durch Dritte zur Aufnahme oder Fortsetzung der Prostitution veranlasst wird oder werden soll
5. Person von Dritten durch **Ausnutzung einer Zwangslage**, ihrer **Hilflosigkeit**, die mit ihrem Aufenthalt in einem fremden Land verbunden ist, oder ihrer persönlichen oder wirtschaftlichen **Abhängigkeit zur Prostitution veranlasst** wird oder werden soll oder diese Person **von Dritten ausgebeutet** wird oder werden soll

→ §232 StGB Menschenhandel

3. Rechtlicher Stand - ProstSchG

- ✓ § 7 Informations- und Beratungsgespräch
- ✓ § 8 Setting und Beteiligte des Informations- und Beratungsgesprächs
- ✓ § 9 Maßnahmen bei Beratungsbedarf
 - Abs. 1: Beratungsbedarf hinsichtlich der gesundheitlichen oder sozialen Situation: Behörde verweist an Beratungsstellen
 - Abs. 2: Pflicht zur unverzüglichen Veranlassung von Schutzmaßnahmen wenn: **§232a StGB Zwangsprostitution**
- ✓ § 10 Gesundheitliche Beratung
- ✓ § 29 Überwachung des Prostitutionsgewerbe

Evaluation ProstSchG: 1. Juli 2022 - 1. Juli 2025 durch das Kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen e.V.

3. Rechtlicher Stand - StGB

- ✓ Art. 297 EGStGB Verbot der Prostitution: **Sperrbezirke**
- ✓ **§180a** Ausbeutung von Prostituierten
 - Bordell oder Bordellartige Betriebe, indem Prostituierte in persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit gehalten werden
 - eine Person unter 18 Jahren für die Ausübung der Prostitution eine Wohnung, gewerbsmäßige Unterkunft oder gewerbsmäßig Aufenthalt gewähren
 - Die Person zur Prostitution anhält
- ✓ **§181a** Zuhälterei
 - Ausbeutung von Personen, die der Prostitution nachgehen
 - Ausübung der Prostitution überwachen, mit dem Ziel einen Vermögensvorteil zu erzielen
 - eine Person in der Prostitution davon abhalten auszusteigen
- ✓ **§184g** Jugendgefährdende Prostitution
 - Strafbarkeit der Ausübung von Prostitution in der Nähe von Orten, die von minderjährigen aufgesucht werden (Schule), in einem Haus in dem Personen unter 18 Jahren leben



Wie wirkt sich das in der Praxis aus?

3. Fragestellungen aus der Praxis

Klient*innenseitig:

? *Vertrauliches Verhältnis*

- Vertrauensaufbau vs. punktuelle Gesprächen im Gesundheitsamt (GA) und Ordnungsamt (OA) ausreichend, um Zwangsprostitution aufzudecken?

? *Selbstständige Prostituierte*

- Verpflichtung zur Einreichung von Umsatz- und Einkommenssteuer,
- Probleme des Düsseldorfer Verfahrens bei fehlenden Nachweisen durch gesammelte Bordellquittungen; Umgang mit Einzelfrauen im Verfahren.

? *Uneinheitliche Anforderungen der Finanzämter*

- Ein- und Ausgabenbuch vs. Pauschalen des Düsseldorfer Verfahrens vs. Steuererklärungen.

? *Anerkennung als Arbeitszeit*

- Fehlende Anerkennung von Prostitution als Arbeitszeit führt zu **Ausstieg vom Ausstieg**,
- Verschlechterter Zugang zu Sozialleistungen,
- Probleme beim Eintritt in die gesetzliche Krankenversicherung oder Verschuldung, da Beitragsjahre zurückgefordert werden (Pflichtversicherung in Deutschland).
- fehlende systematische und ausstiegsspezifische Hilfen sorgen dafür, dass auch Frauen* in der Prostitution/Sexarbeit bleiben, die aussteigen wollen. Mögliche oder bereits vorhandene Verschuldung schrecken bei Perspektivlosigkeit ab.

3. Fragestellungen aus der Praxis

Betreiber*innenseitig:

? *Erlaubniserteilung*

- Strohleute und -frauen umgehen die Zuverlässigkeitsprüfung.

? *Spezifische, uneinheitliche baurechtliche Regelungen*

- Bordellsterben mit Konsequenzen → Monopolbildung von wenigen finanzkräftigen Betreiber*innen und Verschiebung des Preisgefälles (Anhebung der Zimmermieten).

? *Schwierigkeit der Interessenabwägung*

- Balance zwischen den Interessen der Allgemeinheit und des Wohlergehens der Prostituierten.
- Konflikt: Weniger Sichtbarkeit von Bordellen vs. Abdriften in illegale Wohnungsprostitution.

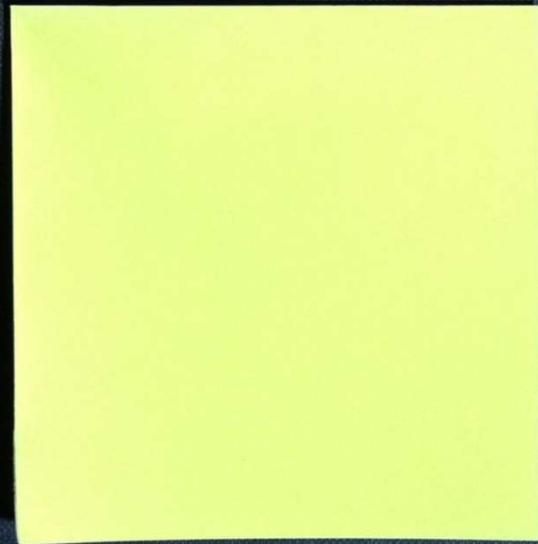
? *Öffentliche Wahrnehmung*

- Keine Gemeinde oder Stadt möchte als Förderin der Prostitution gelten.

? *Optimierte Nutzung des Gesetzestexts*

- Luxusterminwohnungen mit umfassenden Sicherheitsfeatures vs. Bauwagen auf dem Parkplatz mit einfachen Stockbetten als gesetzeskonforme Aufenthalts- und Schlafräume für Frauen*.

T³ O¹ D³ O¹



Was können
wir tun?

4. Checkliste Gleichstellungsbüro

Selbstcheck:

- ✓ Kenne ich die passenden Ansprechpartner*innen im GA, OA und FA und der Polizei meiner Kommune?
- ✓ Gibt es eine Beratungsstelle für Prostitution und wenn ja, monitort diese die Szene?
- ✓ Habe ich Kontakte zum entsprechenden Fachministerium?
- ✓ Kenne ich die jeweilige Haltung der politischen Parteien im Stadtrat?
- ✓ Welche Selbsthilfeorganisationen oder Interessenverbände sind mir bekannt?
- ✓ Was könnten Vor- und Nachteile sein, die Perspektiven von Betroffenen in politische Vorgänge oder Gremien einzubeziehen?

4. Checkliste Gleichstellungsbüro

- ✓ Schlussfolgerungen aus der Diskussion?
- ✓ Welche Maßnahmen leiten wir ab? Bsp.:
 - Vernetzungsarbeit vor Ort mit:
 - Beratungsstellen für Menschen in der Prostitution/Sexarbeit
 - Beratungsstellen gegen sexualisierte Gewalt, o.ä.
 - Beratungsstellen mit Schutzwohnungen
 - der betreffenden Polizeidienststelle, dem Opferschutz
 - dem Finanzamt
 - Personen, die im Ordnungs- und/oder Gesundheitsamt mit den Beratungen nach dem ProstSchG betraut sind
 - wenn möglich: bei Besetzung der genannten Positionen mitwirken (Sozialarbeiter*innen?)
 - mit Betroffenen und Betroffenenverbänden
 - Initiieren eines Runden Tisches mit o.g. Parteien
 - Erstellen von Interventionsketten für praktische Anwendungsfälle:
Wer kümmert sich um was? Sind alle Stellen miteinander vernetzt und kennen die entsprechenden Ansprechpartner*innen?
 - Monitoring der örtlichen Szene
 - Tagungen, Fortbildungen und Veranstaltungen rund um wichtige Daten, die mit Prostitution in Zusammenhang stehen, bspw. 17.12.
 - Maßnahmen nach Istanbul-Konvention umsetzen
 - Wenn es noch keine spezifische Beratungsstelle gibt: Anstoßen? Wer kann finanzieren?



Vielen
Dank



Zuhall Resne

01514 2094477

resne@solwodi.de

Impulsreferat Forum 17 „Frauen mit Behinderungen – Warum sie so arm sind?!“

Im Rahmen der 28. Bundeskonferenz der 28. Bundeskonferenz der kommunalen
Frauenbüros und Gleichstellungsstellen – am 17. September 2024 in Würzburg

Ulrike Haase – Intersektional, Disability, Justiz - IDJ

Inhalt

- Was ist unter Behinderung zu verstehen?
- Wie werden Frauen „behindert“?
- Spezielle Quellen der Armut
- Gängige Stereotype und Vorurteile, welche den Ausschluss behinderter Frauen vom Arbeitsmarkt begründen
- Wechselwirkung Fremd- und Selbstwahrnehmung
- Empowerment

Internationale Definition von Behinderung

Nach UN-BRK (UN-Behindertenrechtskonvention):

„Menschen mit Behinderungen“ sind Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in **Wechselwirkung** mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

Wer gilt als behindert nach dem deutschen Sozialgesetzbuch?

SGB IX, § 2 Abs. 1 (gültig bis 31.12.2017):

Wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit, die seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen... und daher gesellschaftliche Teilhabe beeinträchtigt ist.

SGB IX § 2 Abs. 1 (neu seit 01.01.2018)

Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie **in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren** an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.

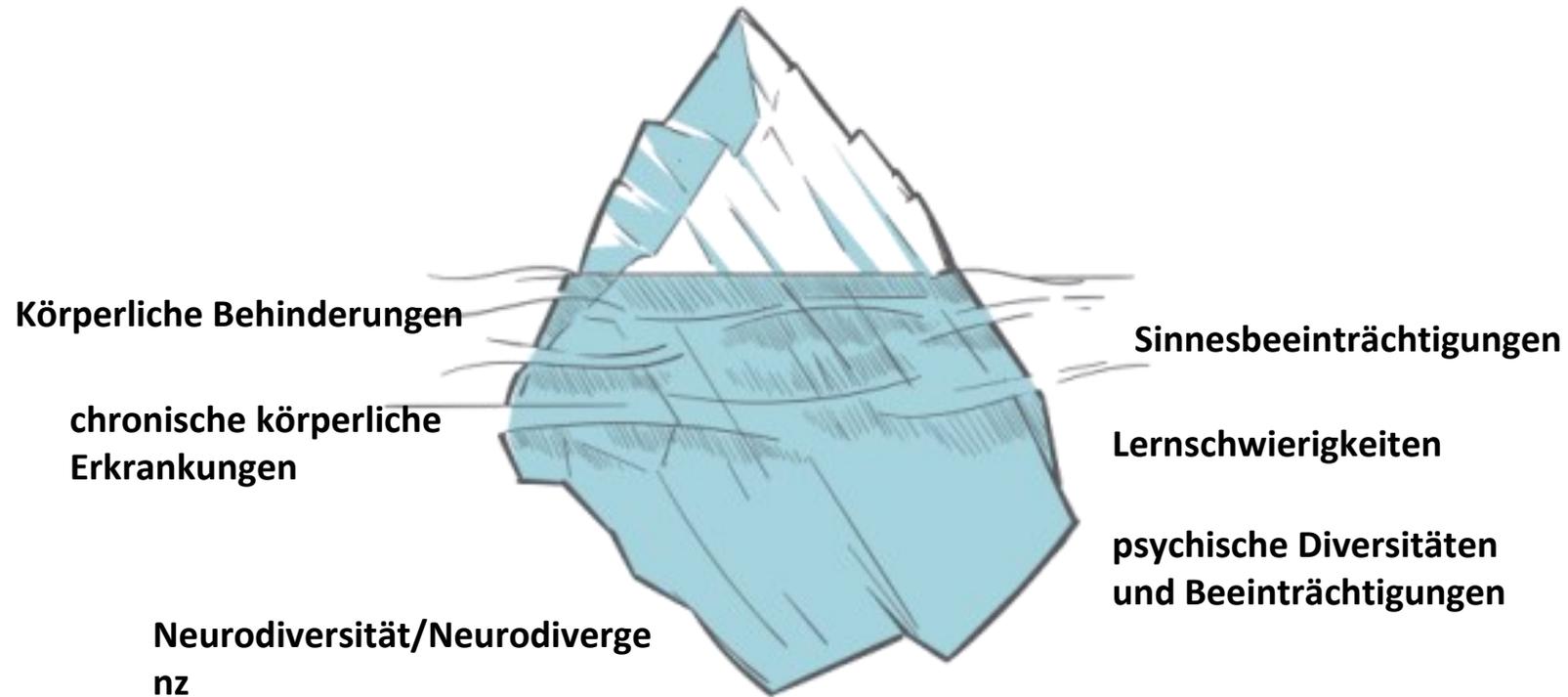
Behinderung und Schwerbehinderung

Behinderungen werden in Graden –GdB - gemessen:

- Grade der Behinderung werden sind in zehner Schritten
- Ab einem GdB von 50 gilt eine Person als Schwerbehindert.
- Personen die einen GdB ab 30 haben, können sich für LTA-Leistungen gleichstellen lassen. – Sie haben nicht die gleichen Nachteilsausgleiche wie Personen die einen GdB ab 50 haben.

Grundsätzlich gilt: Voraussetzend für die Anerkennung von Behinderung und Schwerbehinderung ist ein Antragsverfahren bei nder zuständigen Landesbehörde.

Die meisten Behinderungen sind unsichtbar



Zahlen

Am Jahresende 2023 lebten 7,9 Mio Menschen mit einer Schwerbehinderung in Deutschland. Das sind 9,3 % der Bevölkerung

- Nur 3 bis 4 % der MmB haben eine angeborene Behinderung.
- Davon werden 49,9 % als Frauen gelesen.
- Es entspricht fast einer Bevölkerungsdichte von Berlin und mehr als die Gesamtbevölkerung von Sachsen.

Quellen der Armut

Frauen mit **hohem Assistenzbedarf** mussten bis 2018 alles was über dem Sozialhilfeniveau ist für die **Teilhabeleistungen** zu zahlen.

Folge: Wenig Anreiz für Erwerbsarbeit – manifestiert Armut und führt in **Altersarmut**

Erwerbsminderungen

- Volle erwerbsgemindert sind 641.364 Frauen. Dem Gegenüber stehen 542.166 Männer.
- Die Durchschnittseinkommen liegen eng beieinander. Frauen erhalten ca. 830 Euro, **Männer erhalten knapp 8,00 Euro mehr.**

Erwerbsbeteiligung

Der größte Teil der Frauen mit Behinderungen zwischen dem 18. und dem 64. Lebensjahr ist erwerbsfähig.

- Allerdings lag die Erwerbsquote von FmB 2017 bei 50 %
Männer mit Behinderungen hatten eine Erwerbsbeteiligung von 56 %.
- Frauen ohne Behinderung waren mit 77 %, erwerbsbeteiligt.
- Männer ohne Behinderung hatten eine Erwerbsbeteiligung von 85 %.

Wer gilt nach Stat. Bundesamt als Erwerbsperson?

Die Definition von Erwerbsstatus gemäß Statistischem Bundesamt lautet: „Erwerbstätig (...) ist jede Person im erwerbsfähigen Alter, die in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat. Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, das er im Berichtszeitraum nur vorübergehend nicht ausgeübt hat, gilt als erwerbstätig.“ „Als erwerbslos gilt (...) jede Person im Alter von 15 bis 64 Jahren, die in diesem Zeitraum nicht gearbeitet hat.

Art der Beschäftigungsverhältnisse von FmB

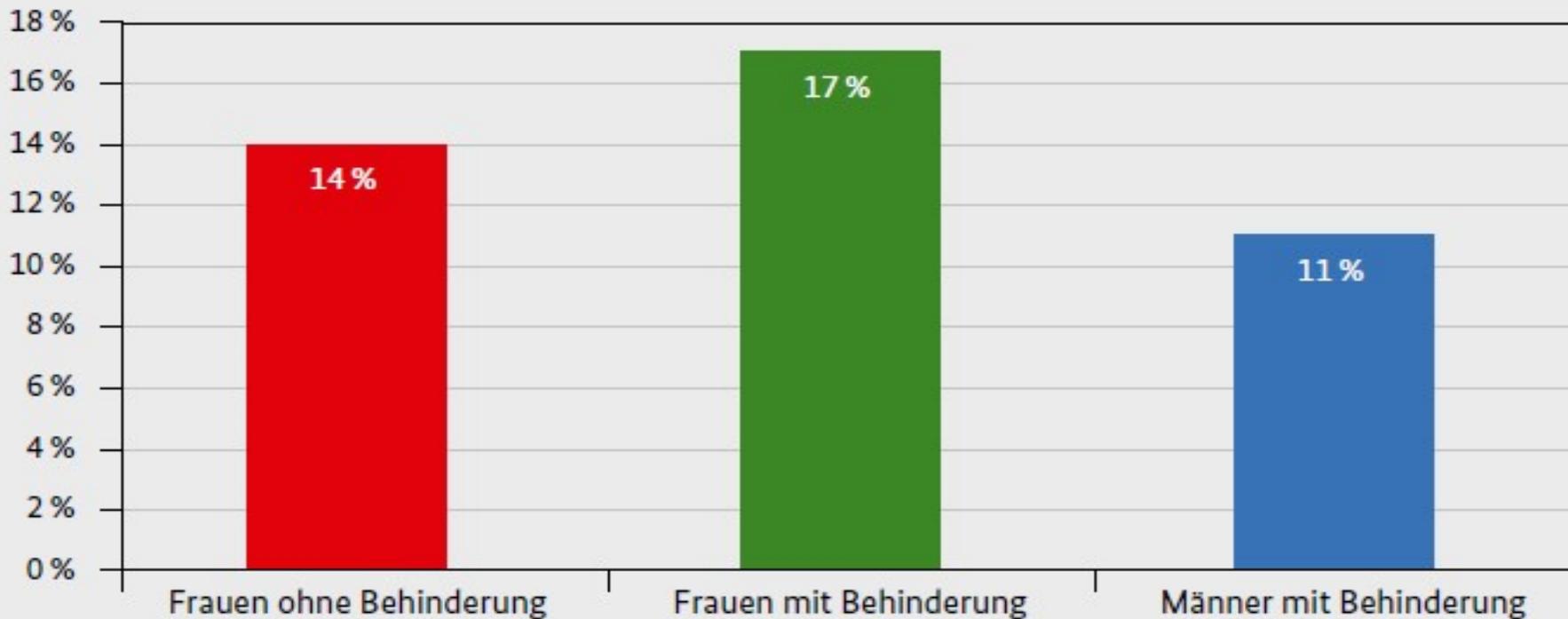
36 % der Erwerbstätigen Frauen mit Behinderung arbeiten allerdings in sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen:

- Teilzeit ? % nur 20 Stunden
- Mini - und Midijob
- Leiharbeit
- Usw...

Anteil der Geringverdienenden und deren mithelfenden Familienangehörigen

Abbildung 5: Anteil der Geringverdienenden und der mithelfenden Familienangehörigen

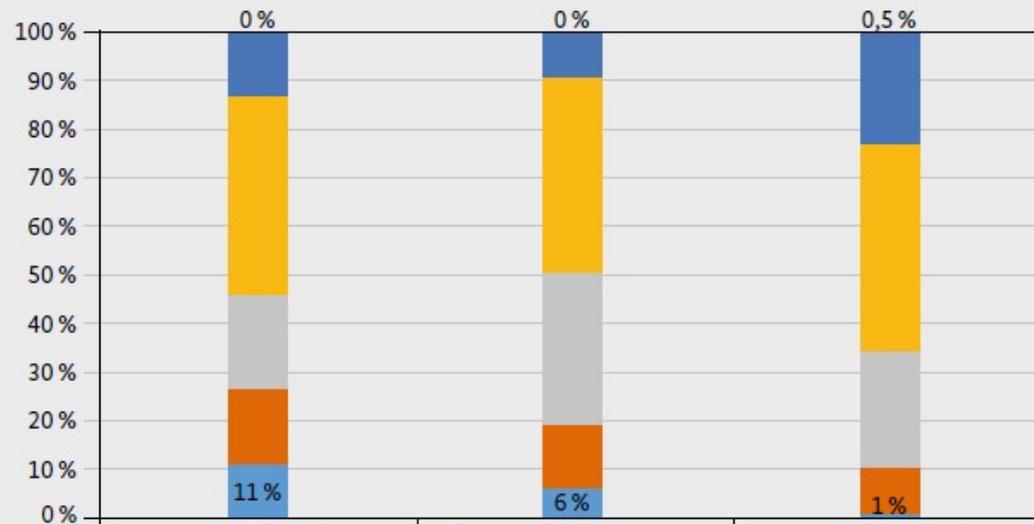
Anteil der Geringverdienenden und der unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen an den Erwerbstätigen, (18- bis 64-Jährige)



Einkommenssituation Grafik

Abbildung 23: Persönliche Nettoeinkommen

Persönliche Nettoeinkommen (18- bis 64-Jährige)



	Frauen ohne Behinderung	Frauen mit Behinderung	Männer mit Behinderung
6.000 € und mehr	0 %	0 %	0,5 %
2.000 bis 5.999 €	13 %	9 %	22 %
900 bis 1.999 €	40 %	40 %	41 %
500 bis 899 €	19 %	31 %	23 %
1 bis 499 €	15 %	13 %	9 %
kein Einkommen	11 %	6 %	1 %

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 SGB IX

Die Leistungen umfassen insbesondere Hilfe zur:

- Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes
- Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

Beispiele:

- Arbeitsassistenz
- Kfz-Hilfe
- Berufliche Anpassung
- Kosten für die behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung
- Training lebenspraktischer Fähigkeiten

Stereotype und Vorurteile

Stereotype:

- Verallgemeinernde Annahmen über Eigenschaften von Personengruppen („typisch...“)
- Wir alle haben verbreitete Stereotype als Teil unseres ‚automatischen Denkens‘ im Kopf, unabhängig von unserer persönlichen Meinung
- **Funktion:** vereinfachtes Denken, Orientierung, Erklärung sozialer Verhältnisse

Vorurteile:

- Stereotyp + Wertung (positiv oder negativ)
- stärker emotional besetzt
- **Funktion:** Gruppenzusammenhalt, Selbstaufwertung durch Abwertung anderer

Stereotype und Vorurteile und die Wechselwirkungen auf Selbstwahrnehmung

Negative Effekte

- Selbstzweifel
- entmutigen lassen
- sich frustriert zurückziehen
- Über-/Unterforderung
- eine Sich-selbst-erfüllende Prophezeiung: Ich werde so wie Du mich siehst/haben willst.

Jemandem mit Scheuklappen begegnen.

Positive Effekte

- bestärkend wirken
- ermutigen
- Anerkennung, Erfolge spiegeln
- Balance der Anforderungen herstellen
- „angemessene“ Selbsteinschätzung finden

Jemandem offen begegnen.

Verbreitete Vorurteile und Stereotype

Superheld*in, (über-)
kompensierend, tapfer

bedrohlich, seltsam,
kompliziert

Objekt von Mitleid und
Fürsorge

“Last” für andere
(und sich selbst)

inkompetent,
unproduktiv

menschlich warm

Einflußfaktoren auf die Selbstwahrnehmung

- Eigenes erleben von Freude, Wohlbefinden oder negativen Empfindungen.
- Sich ausprobieren.
- Sich im Spiegel der anderen sehen.
- Sich mit anderen vergleichen.
- Sich gegen die Umwelt abgrenzen.
- Wertmaßstäbe die von außen gesetzt werden.
- Normen und Erwartungen erfüllen/verweigern.

Einflußfaktoren auf die Selbstwahrnehmung

positiv

negativ

Talent

Potenzial

positiv

Schock

Hilfe

negativ

Empowerment durch Wertschätzung und gezielte Angebote

Es bedarf gezielter Angebote zur Förderung der Selbstachtung

- Gezielte Coachings die auf mögliche Diskriminierungserfahrungen eingehen – Vielleicht auch in intersektionalen Settings.
- Fach – und Führungskräfte sollten sich für den Umgang mit Frauen mit Behinderungen sensibilisieren. Dh: eigene Haltungen reflektieren,
 - mögliche Vorurteile überdenken und ihnen entgegen wirken
 - in den eigenen Organisationen diskriminierungssensibele Strukturen aufbauen und fördern
 - Barrierefreiheit darf nicht auf die räumlichen Barrieren begrenzt bleiben

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Literatur

- [Eine neue Datenbasis für Deutschland - Zensus 2022](#)
- [BIH Portal | BIH](#)
- <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/118536/64f2c3d263feb2c8244d85864d0b5007/einkommen-und-versorgu>