
Sozialpolitischer Antrag Nr. 9

des Präsidiums und des Bundesvorstands

zum Thema
Frauen

19. Ordentlicher Bundesverbandstag

Empfehlung der Sozialpolitischen Kommission:

Annahme

Inhalt

1. Zur Ausgangssituation.....	3
2. Forderungen des Sozialverbands VdK Deutschland	4
2.1. Gute Beschäftigung für Frauen.....	4
2.1.1. Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Behinderungen	5
2.1.2. Unterstützung von Alleinerziehenden	6
2.1.3. Beseitigung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern.....	7
2.1.4. Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen.....	9
2.2. Gute Renten für Frauen	10
2.2.1. Rentenrechtliche Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten	10
2.2.2. Aufwertung niedriger Rentenanwartschaften	11
2.2.3. Gerechte Ausgestaltung des Versorgungsausgleichs.....	11
2.2.4. Beibehaltung der Witwenrente.....	12
2.3. Geschlechtergerechte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit.....	12
2.4. Gewaltfreiheit für Frauen.....	14

1. Zur Ausgangssituation

Laut Grundgesetz sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Seit 1994 ist im Grundgesetz auch verankert, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Von einer wirklichen Gleichberechtigung ist Deutschland allerdings noch weit entfernt. Die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern und die damit verbundenen Chancen und Risiken unterscheiden sich auch im 21. Jahrhundert noch stark.

Frauen leisten eineinhalb Mal so viel unbezahlte Sorgearbeit wie Männer.¹ Hierzu zählen zum Beispiel die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen und das Verrichten von Hausarbeit. Der typische Lebenslauf einer Frau beinhaltet Erwerbsunterbrechungen und lange Phasen der Teilzeitarbeit. Männer sind hingegen meist dauerhaft in Vollzeit erwerbstätig und nehmen häufiger Führungspositionen ein.

Gestützt wird dieses traditionelle Geschlechtermodell von Regelungen wie dem Ehegattensplitting, den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Ausnahmeregelungen für Minijobs und der beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung für Ehegattinnen und Ehegatten.

Für Frauen hat dieses Geschlechtermodell enorme Folgen. Seit vielen Jahren hält sich der Unterschied zwischen den Stundenlöhnen von Frauen und Männern auf hohem Niveau. Frauen verfügen über ein um 50 Prozent geringeres Gesamterwerbseinkommen im Lebensverlauf und später über 49 Prozent weniger eigene Alterssicherungsleistungen als Männer.² Fast jede sechste Frau ist von Armut bedroht.³ Durch ihre geringeren Einkommen müssen Frauen auch mit niedrigeren Sozialleistungen auskommen. Zu nennen sind hier zum Beispiel das Arbeitslosengeld I, das Krankengeld und die Erwerbsminderungsrente.

In den letzten Jahren wurde eine kleine Anzahl an Gesetzen erlassen, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzubringen. Seit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 gibt es explizit zwei Elterngeld-Monate für Väter, welche jedoch auch 15 Jahre nach der Einführung nur unzureichend in Anspruch genommen werden. Einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz gibt es für Kinder ab dem vierten Lebensjahr seit 1996 und für Kinder ab dem zweiten Lebensjahr seit Mitte 2013. In den letzten Jahren gab es mehrere Investitionsprogramme seitens der Bundesregierung für den Kita-Ausbau und die Verbesserung der Betreuungsqualität. Dennoch existieren weiterhin viel zu wenige Betreuungsplätze für Kinder, was die Erwerbstätigkeit von Müttern enorm einschränkt. Auch mangelt es trotz der bereits 1995 eingeführten Ansprüche auf Tages- und Kurzzeitpflege für Pflegebedürftige nach wie vor an entsprechenden Plätzen.

2015 und 2021 wurden zwei Gesetze zur Erhöhung des Frauenanteils in einigen Führungspositionen erlassen. Frauen sind allerdings auch heute noch in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Seit 2018 haben Frauen einen Anspruch auf Entgelttransparenz, allerdings wird der Anspruch kaum genutzt. Darüber hinaus sind Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen hiervon ausgeschlossen.

¹ Kocher, E. et al. (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission sowie einer Stellungnahme der Bundesregierung.

² BMAS (2020): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2020).

Boll, C. et al. (2016): Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. HWWI Policy Paper 98. Studie im Auftrag des BMFSFJ.

³ Statistisches Bundesamt (2021): Armutsgefährdungsschwelle und Armutsgefährdung (monetäre Armut) in Deutschland.

Zur Verbesserung der Altersrente von Frauen wurden die rentenrechtlichen Erziehungszeiten ausgeweitet. Mütter mit vor 1992 geborenen Kindern erhalten seit 2019 nun 2,5 Entgeltpunkte pro Kind, während Müttern mit im Jahr 1992 oder später geborenen Kindern bereits durch das Rentenreformgesetz aus dem Jahr 1992 drei Entgeltpunkte gewährt werden. Die rentenrechtliche Anerkennung von Pflegezeiten wurde im Jahr 2017 durch das 2015 erlassene Zweite Pflegestärkungsgesetz reformiert. Allerdings gibt es weiterhin eine starke Diskrepanz zwischen der Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten. 2021 trat die Grundrente in Kraft, von der insbesondere Frauen profitieren sollen. Sowohl die rentenrechtlichen Anerkennungen von Kindererziehungs- und Pflegezeiten als auch die Grundrente stellen allerdings lediglich kleine Verbesserungen der finanziellen Situation von Frauen im Rentenalter dar. Sie sind zwar eine kleine und mehr als berechtigte Anerkennung für geleistete unbezahlte Sorgearbeit, reichen aber nicht aus, um Altersarmut von Frauen zu verhindern.

Zusätzlich zu der schlechteren finanziellen Absicherung sind Frauen in ihrem Leben häufig Opfer von Gewalt durch Männer. Geschlechtsspezifische Gewalt ist auch im 21. Jahrhundert noch ein häufiger Bestandteil im Leben vieler Frauen. Hieran konnten auch das durch das Hilftelefongesetz ab 2013 eingeführte deutschlandweite Hilftelefon „Gewalt gegen Frauen“ und ein kleines, 2020 begonnenes, Investitionsprogramm des Bundesfamilienministeriums für den Aus-, Um- und Neubau von Frauenhäusern nichts ändern. Es fehlt weiterhin an einem Gesamtkonzept, um Gewalt gegen Frauen zu verhindern.

2. Forderungen des Sozialverbands VdK Deutschland

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern muss endlich auf allen Ebenen und in allen Bereichen erreicht werden. Hier bedarf es großer Gesetze anstatt kleiner Reformen bestehender Gesetze. Frauen haben ein Recht auf gerechte Löhne, Renten und Sozialleistungen. Die familiäre Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen sind gesellschaftliche unverzichtbare und wertvolle Arbeiten. Allerdings ist die einseitige Übernahme dieser Arbeiten durch Frauen nicht die Lösung. Ein neues Geschlechtermodell muss etabliert und von staatlicher Seite gefördert werden, nach welchem die Erwerbsarbeit und auch die unbezahlte Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern gerecht aufgeteilt wird. Geschlechterstereotype müssen endlich aufgebrochen werden, damit Frauen die gleichen Verwirklichungschancen wie Männer haben.

Frauenarmut muss bekämpft werden. Seit Jahrzehnten ist die hohe Armutsbetroffenheit von Frauen bekannt. Getan hat sich allerdings wenig. Hier braucht es endlich effektive Maßnahmen.

Darüber hinaus muss ein gewaltfreies Leben endlich für alle Frauen garantiert und ermöglicht werden.

Im Folgenden werden die Positionen des Sozialverbands VdK Deutschland (VdK) ausführlich erläutert.

2.1. Gute Beschäftigung für Frauen

Frauen sind wesentlich häufiger von Armut bedroht als Männer. Das Armutsrisiko bei Frauen liegt bei knapp 16 Prozent.⁴ Mehr als jede vierte Frau im Erwerbsalter ist nicht erwerbstätig. Langzeitarbeitslosigkeit betrifft Frauen etwas häufiger als Männer. Von den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen ist fast die Hälfte nur in Teilzeit tätig.⁵ Knapp fünf Millionen Frauen arbeiten im Niedriglohnbereich.⁶ Hierzu gehören auch Minijobs. Zwei Drittel aller Personen im Erwerbsalter, die ausschließlich

⁴ Ebd.

⁵ Bundesagentur für Arbeit (2021): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020.

⁶ Grabka, M.; Göbler, K. (2020): Der Niedriglohnbereich in Deutschland: Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte? Herausgeberin: Bertelsmann Stiftung.

einen Minijob ausüben, sind Frauen.⁷ Der Stundenlohn von Frauen ist fast ein Fünftel geringer als der von Männern.⁸ Im Laufe ihres Lebens verdienen Frauen nur halb so viel Einkommen wie Männer und haben dadurch später eine nur halb so hohe Altersrente.⁹

Die Ursachen für die schlechtere finanzielle Absicherung von Frauen im Erwerbs- und damit auch im Rentenalter sind vielfältig. Frauen übernehmen den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit wie die Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen und den Haushalt. Dies erschwert ihre Chancen auf eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit. Noch nicht einmal jede zweite Mutter mit minderjährigen Kindern verfügt über ein existenzsicherndes Einkommen.¹⁰

Das Ehegattensplitting und die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Ausnahmeregelungen für Minijobs, aber auch die kostenfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung für Ehegattinnen und Ehegatten fördern das traditionelle Geschlechtermodell, welches für Frauen keine oder eine eingeschränkte Erwerbstätigkeit und für Männer eine Vollzeitberufstätigkeit vorsieht. Eine der Folgen davon: Frauen müssen geringere Sozialleistungen hinnehmen. Allein durch das Ehegattensplitting erhalten Frauen monatlich bis zu 700 Euro weniger Krankengeld, bis zu 640 Euro weniger Arbeitslosengeld I und bis zu 500 Euro weniger Elterngeld als Männer.¹¹

Der VdK setzt sich gegen die Armut von Frauen ein und fordert die Beseitigung. Frauen brauchen existenzsichernde Beschäftigungen. Prekäre Beschäftigungen müssen eingedämmt werden. Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern muss beseitigt werden.¹² Außerdem sind der Wiedereinstieg und die Fortführung der Erwerbstätigkeit bei verstärkter familiärer Verantwortung für kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige stärker zu fördern. Es müssen Qualifikations- und Weiterbildungsprogramme in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen und dauerhaft finanziert werden, die den Frauen den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben ermöglichen und auf ihre Bedürfnisse, zum Beispiel hinsichtlich der Wochenstundenzahl, angepasst sind. **Es braucht ein Recht für abhängig Beschäftigte auf Anpassung der Arbeitszeit bei familiärer Verpflichtung und gleichzeitig ein Rückkehrrecht in Vollzeit, unabhängig von der Betriebsgröße. Orts- und zeitflexibles Arbeiten (wie Homeoffice) müssen gefördert werden.**

Neben einer Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen bedarf es einer Ersetzung des Ehegattensplittings durch ein Besteuerungsmodell für Familien, welches keinen negativen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen hat.

2.1.1. Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Behinderungen

Eine besonders von Armut betroffene Gruppe sind Frauen mit Behinderungen. Mehr als jede vierte Frau mit Behinderungen ist von Armut betroffen.¹³ Im Vergleich zu Männern mit Behinderungen haben

⁷ Bundesagentur für Arbeit (2021): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020.

⁸ Statistisches Bundesamt (2021): Gender Pay Gap.

⁹ BMAS (2020): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2020).

Boll, C. et al. (2016): Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. HWWI Policy Paper 98. Studie im Auftrag des BMFSFJ.

¹⁰ BMFSFJ (2020): (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern: Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 41.

¹¹ Spangenberg, U.; Färber, G.; Späth, C. (2020): Mittelbare Diskriminierung im Lohnsteuerverfahren. Auswirkungen der Lohnsteuerklassen auf Nettoeinkommen und Lohnersatzleistungen. Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 190.

¹² Siehe auch Punkt 2.3. Beseitigung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern.

¹³ Pimminger, I. (2016): Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern: Ein Update. Herausgeberin: Agentur für Querschnittsziele im ESF im Auftrag des BMAS.

Frauen mit Behinderungen häufiger keinen beruflichen Abschluss, sind seltener erwerbstätig, arbeiten mehr als doppelt so oft in Teilzeit oder einem Minijob und sind häufiger in einem niedrigeren Anforderungsniveau beschäftigt. Das eigene Nettoeinkommen von Frauen mit Behinderungen liegt nicht nur deutlich unter dem der Männer mit Behinderungen, sondern auch unter dem der Frauen ohne Behinderungen. Im Vergleich zu Männern mit Behinderungen beziehen Frauen mit Behinderungen häufiger Leistungen aus der Grundsicherung und erhalten bereits in jüngeren Jahren eine Rente.¹⁴

Damit die hohe Armutsbetroffenheit von Frauen mit Behinderungen beendet wird, fordert der VdK eine besondere Förderung von Frauen mit Behinderungen beim Übergang in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und während der Erwerbsphase. So muss es für Frauen mit Behinderungen zum Beispiel bedarfsgerechte Weiterbildungs- und Wiedereinstiegsprogramme geben.

2.1.2. Unterstützung von Alleinerziehenden

Ein extrem hohes Armutsrisiko haben auch Alleinerziehende. Mehr als 85 Prozent der Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern sind Frauen¹⁵, denn bei Trennungen und Scheidungen bleiben die Kinder meist im Haushalt der Mütter. Mehr als jede vierte Alleinerziehende ist von Armut betroffen oder bedroht.¹⁶ Auf Leistungen der Grundsicherung ist ein Drittel der Alleinerziehenden angewiesen. Je mehr Kinder eine Alleinerziehende hat, desto höher ist die Grundsicherungsquote.¹⁷ Trotz einiger weniger Verbesserungen für Alleinerziehende in den letzten Jahren, wie dem Ausbau des Unterhaltsvorschlusses im Jahr 2017, einer Minderung der Anrechnung von Unterhaltszahlungen auf den Kinderzuschlag im Jahr 2019 und der Erhöhung des steuerlichen Entlastungsbetrags im Jahr 2020, bleibt ihre Situation prekär.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Alleinerziehende wesentlich schwieriger zu realisieren als für Paare. Alleinerziehende müssen nicht nur ihren eigenen Lebensunterhalt finanzieren, sondern auch den ihrer Kinder. Drei von vier Vätern zahlen keinen oder keinen ausreichenden Unterhalt für ihr Kind.¹⁸ Über 760.000 Frauen sind auf den staatlichen Unterhaltsvorschuss angewiesen.¹⁹ Der dafür ausschlaggebende gesetzlich festgelegte Mindestunterhalt liegt allerdings unter dem steuerrechtlichen Existenzminimum eines Kindes und ist daher zu niedrig bemessen. Der Unterhaltsvorschuss ist ein Beispiel für die unzureichende Ausgestaltung der familien- und sozialpolitischen Leistungen. Viele Leistungen helfen den Alleinerziehenden nicht genug. Neben den zu geringen Höhen spielt auch eine Rolle, dass die Leistungen bei vielen unterschiedlichen Behörden einzeln zu beantragen sind und oft miteinander verrechnet werden. Dies erschwert es Alleinerziehenden, ihre Kinder materiell abzusichern und führt zu der hohen Armutsbetroffenheit von Alleinerziehenden.

¹⁴ Lange, J. et al. (2020): Der Paritätische Teilhabebericht 2020: Teilhabe und Geschlecht im frühen und mittleren Erwachsenenalter im Rahmen des Projekts: „Teilhabe-forschung: Inklusion wirksam gestalten“. Herausgeber: Der Paritätische Gesamtverband.

Libuda-Köster, A. (2017): Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland. Sonderauswertung des Mikrozensus 2013 zur Verbesserung der Datenlage zur Situation von Frauen mit Behinderungen im Auftrag des BMFSFJ.

¹⁵ Statistisches Bundesamt (2021): Familien mit minderjährigen Kindern im Zeitvergleich nach Lebensform in Deutschland.

¹⁶ Statistisches Bundesamt (2021): Armutsgefährdungsschwelle und Armutsgefährdung (monetäre Armut) in Deutschland.

¹⁷ Bundesagentur für Arbeit (2021): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020.

¹⁸ Lenze, A. (2021): Alleinerziehende weiter unter Druck: Bedarfe, rechtliche Regelungen und Reformansätze. Herausgeberin: Bertelsmann Stiftung.

¹⁹ BMFSFJ (2021): UVG-Geschäftsstatistik, Tabelle I, Leistungsberechtigte im Jahr 2020.

Alleinerziehende müssen von staatlicher Seite besser unterstützt werden. Der VdK fordert den massiven Ausbau eines bedarfsgerechten Betreuungsangebots für Kinder. Die Betreuungsangebote müssen qualitativ und quantitativ angemessen und bezahlbar sein. **Zur finanziellen Absicherung von Kindern bedarf es der Einführung einer Kindergrundsicherung, welche mehrere familienpolitische Leistungen bündelt.²⁰ Es muss Aufgabe des Staates sein, den Kindesunterhalt vom Partner einzutreiben.** Alleinerziehende stehen vor besonders großen Herausforderungen, eine Erwerbsarbeit mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren, und sollten daher nicht auf einen Rechtsstreit angewiesen sein, um die finanzielle Absicherung ihrer Kinder zu klären.

2.1.3. Beseitigung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern

Frauen erhalten weniger Einkommen als Männer. Pro Stunde verdienen Frauen 18 Prozent weniger Bruttolohn. Während abhängig beschäftigte Männer ein Einkommen von durchschnittlich fast 4.100 Euro pro Monat haben, verzeichnen Frauen ein Einkommen von nur knapp über 2.700 Euro.²¹ Für die enormen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind hauptsächlich die berufliche Geschlechtertrennung, die hohe Teilzeitquote erwerbstätiger Frauen, die häufigeren Erwerbsunterbrechungen von Frauen und der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen verantwortlich. Aber auch die schlechtere Bezahlung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts spielt eine Rolle.²²

Frauen arbeiten häufig in den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens und im Bereich Erziehung und Unterricht. Auch bei den sonstigen Dienstleistungen und in Privathaushalten stellen Frauen den Großteil der Beschäftigten dar. Berufe in den Bereichen Baugewerbe, Wasser und Energie, Verkehr und Logistik und im Verarbeitenden Gewerbe werden hingegen vorwiegend von Männern ausgeübt.²³ Die geschlechtsspezifische Berufswahl trägt zu den Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern bei. Typische Frauenberufe werden sowohl während der Ausbildung als auch nach Abschluss der Ausbildung schlechter vergütet als typische Männerberufe.²⁴ Darüber hinaus sind die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in typischen Frauenberufen geringer.²⁵ Aber auch wenn Frauen und Männer den gleichen Beruf ausüben, verdienen Frauen durchschnittlich weniger.²⁶

Der VdK fordert eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern. Frauen dürfen nicht aufgrund der Übernahme familiärer Verantwortung oder aufgrund ihres Geschlechts schlechter bezahlt werden als Männer. **Typische Berufe und Branchen von Frauen müssen aufgewertet werden. Es sollten Anreize gesetzt werden, einen für das eigene Geschlecht „untypischen“ Beruf zu ergreifen.** Hierfür bedarf es zum Beispiel einer gleichstellungsorientierten Berufsberatung und -orientierung.

²⁰ Siehe auch Sozialpolitischer Antrag Nr. 8 zum Thema Familien.

²¹ Statistisches Bundesamt (2021): Gender Pay Gap.

Statistisches Bundesamt (2021): Verdienste und Arbeitskosten: Arbeitnehmerverdienste. Fachserie 16 Reihe 2.3.

²² BMFSFJ (2020): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Daten, Ursachen, Maßnahmen.

²³ Bundesagentur für Arbeit (2021): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020.

²⁴ DGB (2020): Ausbildungsreport 2020.

DIW (2016): Brutto-Stundenverdienste in typischen Frauenberufen 2014 im Schnitt um acht Euro - oder 39 Prozent - niedriger als in typischen Männerberufen.

²⁵ Kocher, E. et al. (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission sowie einer Stellungnahme der Bundesregierung.

²⁶ Wrohlich, K.; Zucco, A. (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. DIW Wochenbericht 43.

Fast jede zweite abhängig erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit, während es bei den Männern gerade mal jeder neunte ist.²⁷ Mehr als zwei Millionen Frauen arbeiten ausschließlich in einem Minijob.²⁸ Die geringen Erwerbsarbeitszeiten von Frauen resultieren aus der häufigen Übernahme familiärer Verantwortung. Frauen stellen den Großteil derjenigen dar, die sich unbezahlt um Kinder und pflegebedürftige Angehörige kümmern. Je mehr Kinder eine Frau hat und je jünger diese sind, desto häufiger arbeitet sie in Teilzeit. Männer sind hingegen meist unabhängig von ihrer Kinderzahl und des Alters der Kinder in Vollzeit erwerbstätig.

Teilzeit-Beschäftigte verdienen nicht nur monatlich weniger als Vollzeit-Beschäftigte, sondern erhalten auch einen geringeren Stundenlohn. Eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit ist allerdings für viele Frauen schwer zu realisieren. Studien zeigen, dass Minijobs den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erschweren. Je länger Frauen einen Minijob ausüben, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels in eine reguläre Beschäftigung.²⁹ Der hohe Anteil von verheirateten Frauen in Minijobs resultiert vor allem aus den steuerrechtlichen Anreizen des Ehegattensplittings. Darüber hinaus gibt es unter anderem durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz seit 2001 einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit. Ein genereller Anspruch auf Rückkehr in die Vollzeit-Erwerbstätigkeit fehlt allerdings bislang. Die 2019 eingeführte Brückenteilzeit mit einem Rückkehrrecht in Vollzeit gilt vollumfänglich nur für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Auch die befristeten Teilzeit-Ansprüche mit Rückkehrrecht während der Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeiten sind von der Betriebsgröße abhängig. Somit werden viele Frauen von vornerein von einer Rückkehr in Vollzeit ausgeschlossen.

Der VdK setzt sich für eine Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen ein. Auch das Ehegattensplitting ist zu ersetzen, da es sich negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen auswirkt.³⁰ Es muss ein generelles Rückkehrrecht in Vollzeit eingeführt werden, unabhängig von der Betriebsgröße.

Viele Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit aufgrund familiärer Verantwortung nicht nur, sondern unterbrechen ihre Erwerbsarbeit für eine bestimmte Zeit oder setzen sie dauerhaft aus. Erwerbsunterbrechungen sind eine der Ursachen der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Denn je länger die Erwerbsunterbrechung andauert, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer qualifikationsadäquaten Berufsrückkehr in Vollzeit.³¹

Zusätzlich zu den genannten Punkten spielt für den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern auch die Entgeltdiskriminierung von Frauen eine Rolle. Frauen verdienen in einer vergleichbaren Position sechs Prozent weniger brutto pro Stunde als Männer.³² Zur Beseitigung der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde 2017 das Entgelttransparenzgesetz eingeführt. Mit dem Gesetz soll die Transparenz in betrieblichen Entgeltstrukturen gefördert werden. Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten haben seitdem einen individuellen Auskunftsanspruch zur betrieblichen Lohngestaltung. Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten sind darüber hinaus zu einer Überprüfung der Entgeltstrukturen aufgerufen und unterliegen einer

²⁷ Statistisches Bundesamt (2021): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt. Fachserie I Reihe 4.1.

²⁸ Bundesagentur für Arbeit (2021): Beschäftigungsquoten (Jahreszahlen und Zeitreihen): Deutschland, Länder, Kreise und Agenturen für Arbeit.

²⁹ Wippermann, C. (2012): Frauen im Minijob: Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf.

³⁰ Siehe auch Punkt 2.1.1. Existenzsichernde Beschäftigungen für Frauen.

³¹ Kocher, E. et al. (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission sowie einer Stellungnahme der Bundesregierung.

³² Statistisches Bundesamt (2021): Gender Pay Gap.

Berichtspflicht. Das Gesetz hat bisher kaum Wirkung gezeigt, wie ein erster Bericht zum Gesetz deutlich macht.³³

Frauen dürfen aufgrund ihres Geschlechtes nicht schlechter bezahlt werden als Männer. Der VdK setzt sich dafür ein, das bisherige Entgelttransparenzgesetz durch ein echtes Entgeltgleichheitsgesetz zu ersetzen. Dieses Gesetz muss für alle Betriebe gelten. Neben einer Transparenz der Gehaltsstrukturen in den Betrieben braucht es ein Recht auf Anpassung des Gehalts. Betriebe, die Frauen beim Lohn unmittelbar oder mittelbar diskriminieren, müssen sanktioniert werden.

2.1.4. Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen

Frauen in Führungspositionen sind wichtig, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzubringen. Führende Frauen in Politik und Wirtschaft sind Vorbild für viele Mädchen und Frauen. Sie können zu einem Wandel der Unternehmenskulturen beitragen und andere Frauen zur Ergreifung einer Führungsposition motivieren. Derzeit bekleiden Frauen eher selten eine Führungsposition.

Frauen stellen fast die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland dar, allerdings nur etwas mehr als ein Viertel aller Führungs- und Aufsichtskräfte.³⁴ Sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der freien Wirtschaft ist die typische Führungskraft männlich. Auch in der Politik sind Frauen nicht gleichberechtigt beteiligt. Sowohl im Bund, in den Ländern als auch in den Kommunen sind Frauen in politischen Ämtern deutlich unterrepräsentiert.³⁵

Das 2015 eingeführte Führungspositionen-Gesetz sollte den Frauenanteil bei Führungspositionen erhöhen. Betriebe, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, müssen sich eigene Zielgrößen für den Frauenanteil in ihren Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Managementebenen setzen. Börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen müssen in ihren Aufsichtsräten eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent erfüllen. Das Gesetz beinhaltet des Weiteren eine Geschlechterquote für Aufsichtsgremien des Bundes, wenn dem Bund mindestens drei Sitze zustehen.

Die Evaluation dieses Gesetzes aus dem Jahr 2020 verdeutlicht die positive Wirkung verpflichtender Geschlechterquoten.³⁶ Selbstverpflichtungen haben sich hingegen teilweise als wirkungslos gezeigt. Bei den vom Gesetz betroffenen Unternehmen ist noch nicht einmal jede zehnte Vorstandsposition mit einer Frau besetzt. Mehr als zwei von drei der Unternehmen setzten sich als Ziel für ihre Vorstände einen Frauenanteil von null Prozent. Die feste Geschlechterquote in Aufsichtsgremien des Bundes hat zu einem Anstieg des Frauenanteils geführt. Allerdings ist das Ziel eines Frauenanteils von 50 Prozent in den Gremien des Bundes noch nicht erreicht.

Das daraufhin im Jahr 2021 verabschiedete Zweite Führungspositionen-Gesetz beinhaltet für die Vorstände von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen eine Mindestanzahl von einer Frau und einem Mann, wenn der Vorstand aus mindestens vier Personen besteht. Andere Unternehmen müssen nun eine Begründung vorlegen, wenn sie sich eine Zielgröße von null Frauen für ihre Vorstände gesetzt haben. Auch in Bezug auf die Vorstände von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und von Körperschaften des öffentlichen Rechts gibt es seitdem Vorgaben bezüglich der Frauenanzahl. Die Wirkung des Gesetzes bleibt abzuwarten.

³³ BMFSFJ (2019): Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten.

³⁴ Bundesagentur für Arbeit (2021): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020.

³⁵ BMFSFJ (2020): Vierter Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.

³⁶ Ebert, L. et al. (2020): Evaluation des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG): Eine Studie im Auftrag des BMFSFJ. Evaluationsgutachten.

Für politische Ämter gibt es bisher keine gesetzlichen Geschlechterquoten.

Der VdK setzt sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen ein, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst. Frauen in Führungspositionen sind Vorbild für viele Mädchen und Frauen und leisten einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der VdK fordert eine Geschlechterquote von 50 Prozent für Aufsichtsräte, Vorstände und für die zweite Führungsebene aller Privatunternehmen ab der mittleren Betriebsgrößenklasse. Der öffentliche Dienst muss bei der Gleichstellung von Frauen und Männern als Vorbild vorangehen. Es braucht eine verpflichtende Geschlechterparität für die Führungsebenen der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltungen. Die Bestimmung von Mitgliedern in Gremien des Bundes muss paritätisch erfolgen. Auch die Mitglieder von Aufsichtsgremien, die von Ländern und Kommunen bestimmt werden, müssen zu 50 Prozent Frauen und zu 50 Prozent Männer sein.

In der Privatwirtschaft und auch im öffentlichen Dienst muss sich eine familienfreundliche Kultur durchsetzen. Hierzu zählen unter anderem die Möglichkeit des Führens in Teilzeit sowie die Wertschätzung von Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen aufgrund familiärer Verpflichtungen.

Frauen müssen an politischen Entscheidungen gleichberechtigt partizipieren können. Es bedarf geeigneter Maßnahmen, um den Frauenanteil an politischen Ämtern auf allen Ebenen zu erhöhen. Hierzu zählt auch eine Verbesserung der Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie, politischem Amt und Beruf.

2.2. Gute Renten für Frauen

Die hohe Armutsbetroffenheit und angespannte Erwerbssituation von Frauen im Erwerbsalter wirkt sich auf ihre Alterssicherung aus. Denn die Höhe der eigenen Altersrente hängt von den Erwerbsjahren und dem Einkommen ab. Die Altersrente ist somit ein Spiegelbild des Erwerbslebens. Frauen verfügen über 49 Prozent weniger eigene Alterssicherungsleistungen als Männer.³⁷ Nicht nur die gesetzliche Rente von Frauen ist geringer als die von Männern. Frauen profitieren seltener von einer betrieblichen Alterssicherung und haben im Erwerbsalter weniger finanzielle Mittel, in eine ausreichende private Alterssicherung zu investieren.³⁸ Die hohe Betroffenheit von Altersarmut bei Frauen ist daher nicht verwunderlich. Jede fünfte Frau und weniger als jeder sechste Mann im Rentenalter sind von Armut bedroht.³⁹

Der VdK fordert, die hohe Armutsbetroffenheit von Frauen im Rentenalter endlich zu beenden. Frauen brauchen ebenso wie Männer ausreichende existenzsichernde Rentenleistungen. Alle Maßnahmen zur Bekämpfung von Frauenarmut im Erwerbsalter dienen auch einer Verbesserung der finanziellen Situation von Frauen im Rentenalter.

2.2.1. Rentenrechtliche Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten

Kindererziehungszeiten werden seit 1986 rentenrechtlich anerkannt, allerdings ist seit 1992 die Anzahl der Rentenpunkte vom Zeitpunkt der Geburt des Kindes abhängig. Pflegezeiten werden im Vergleich

³⁷ BMAS (2020): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2020).

³⁸ Kocher, E. et al. (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission sowie einer Stellungnahme der Bundesregierung.

³⁹ Statistisches Bundesamt (2021): Genesis Online Datenbank: EU-SILC - Erfasste Personen, Hochgerechnete Personen, Nettoäquivalenzeinkommen, Armutsgefährdungsquote: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Angabe für 2019.

zu den Kindererziehungszeiten zwar seit 1995 auch rentenrechtlich, allerdings nur unzureichend, angerechnet.⁴⁰ Verrenteten Pflegepersonen werden keine extra Rentenpunkte gewährt. Nicht alle Frauen profitieren von den bisherigen rentenrechtlichen Anerkennungen. Wer wegen einer geringen Rente Grundsicherung im Alter bezieht, muss derzeit mit einer kompletten Anrechnung der rentenrechtlichen Leistungen auf die Grundsicherung leben.

Der VdK setzt sich dafür ein, dass Kindererziehung und Pflege von Angehörigen nicht zu Altersarmut führen. Die Übernahme familiärer Verantwortung muss gerade auch im Alter honoriert werden. **Drei Jahre Kindererziehungszeit pro Kind müssen jeder Mutter rentenrechtlich anerkannt werden. Die Pflege von Angehörigen muss denselben Stellenwert bekommen wie die Kindererziehung.**

Der VdK fordert die rentenrechtliche Gleichstellung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten. Auch pflegende Rentnerinnen müssen Rentenversicherungsbeiträge von der Pflegeversicherung finanziert bekommen, wenn sie rentenrechtlich als Pflegepersonen anerkannt sind. Die Beiträge dürfen nicht von einer bestimmten wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit oder der von der pflegebedürftigen Person in Anspruch genommenen Pflegeleistungsart abhängig sein. Die Finanzierung der Rentenversicherungsbeiträge für Kindererziehungs- und Pflegezeiten soll über Steuermittel erfolgen.

Damit Frauen von der rentenrechtlichen Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten wirklich profitieren können, muss ein Freibetrag in der Grundsicherung im Alter für die gesetzliche Rente eingeführt werden. Ein solcher Freibetrag greift bisher nur bei betrieblichen und privaten Renten.

2.2.2. Aufwertung niedriger Rentenanwartschaften

Mit der 2020 beschlossenen Grundrente sollte insbesondere die Lebensleistung von Frauen stärker anerkannt werden. Allerdings profitieren von der Grundrente nur Frauen, die mindestens über 33 Grundrentenjahren verfügen. Zwar werden hierbei auch Kindererziehungs- und Pflegezeiten einberechnet, viele Frauen werden aufgrund der erforderlichen hohen Anzahl an Grundrentenjahren dennoch von der Grundrente ausgeschlossen. Des Weiteren ist die Grundrente aufgrund der Einkommensprüfung vom Einkommen des Ehepartners abhängig. Dies stellt besonders für Frauen einen Nachteil dar, da Frauen durchschnittlich über geringere Altersrenten als Männer verfügen.

Die Aufwertung niedriger Rentenanwartschaften ist ein wichtiger Schritt, um die niedrigeren Einkommen von Frauen und die unzureichende Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten auszugleichen. Mit der Grundrente wurde hier ein wichtiger erster Schritt geleistet. **Aus Sicht des VdK darf die Honorierung der individuellen Lebensleistungen von Frauen allerdings nicht vom Einkommen des Ehepartners abhängig sein.** Die Einkommensprüfung gilt es abzuschaffen. Auch muss die Gleitzone bereits ab 30 Grundrentenjahren gelten. **Eine Alternative zur Grundrente sieht der VdK in der Fortführung der Rente nach Mindestentgeltpunkten für Beitragszeiten ab 1992.**

2.2.3. Gerechte Ausgestaltung des Versorgungsausgleichs

Während der Ehe verlassen sich viele Frauen auf die finanzielle Absicherung durch ihren Partner, sowohl für das Erwerbs- als auch später für das Rentenalter. Diese Rechnung geht oft nicht auf. Viele Ehen bestehen heutzutage nicht bis zum Rentenalter. Vor allem Frauen sind daher bei der Scheidung auf einen Versorgungsausgleich angewiesen, um eigenständige Rentenansprüche zu erhalten. Der 1977

⁴⁰ Siehe auch Sozialpolitischer Antrag Nr. 8 zum Thema Familien.

eingeführte Versorgungsausgleich soll zwar für eine gerechte Aufteilung von Rentenansprüchen sorgen, in der Praxis zeigen sich hierbei allerdings immer wieder Schwierigkeiten, die zulasten der Frauen gehen. Insbesondere bei der Aufteilung von betrieblichen und privaten Rentenansprüchen kommt es zu Ungerechtigkeiten. Im Jahr 2021 wurde daher der Versorgungsausgleich leicht reformiert.

Frauen müssen sich darauf verlassen können, dass der Versorgungsausgleich gerecht ausgestaltet und geregelt ist. Unter „gerecht“ versteht der VdK eine exakt hälftige Aufteilung der Versorgungsansprüche zwischen den Ehegatten. Auch muss der Versorgungsausgleich verständlich und damit für die Betroffenen nachvollziehbar sein. Der derzeitige Versorgungsausgleich verdeutlicht die grundsätzlichen Schwierigkeiten, die sich durch die unterschiedlichen Altersvorsorgesysteme ergeben. **Für den VdK ist klar: Es braucht die Einführung einer Erwerbstätigenversicherung für alle Erwerbstätigen.**

2.2.4. Beibehaltung der Witwenrente

Auch der Tod des Partners stellt viele Frauen vor finanzielle Schwierigkeiten. Verheiratete Frauen können beim Tod ihres Partners eine Witwenrente erhalten, wenn sie die Voraussetzungen erfüllen. Witwen unter 47 Jahren können meist für zwei Jahre die „Kleine Witwenrente“ in Höhe von 25 Prozent der Altersrente des verstorbenen Partners beziehen. Ältere Witwen und Mütter von minderjährigen Kindern können hingegen Anspruch auf die zeitlich unbegrenzte „Große Witwenrente“ in Höhe von meist 55 Prozent haben. Eigenes Einkommen der Witwe wird auf die Witwenrente teilweise angerechnet und bei erneuter Heirat fällt die Witwenrente weg.

Die Witwenrente soll vor allem Frauen finanziell absichern, die während der Ehe das traditionelle Geschlechtermodell gelebt haben und daher nicht oder nur im geringen Umfang erwerbstätig waren oder sind. Über 86 Prozent der Witwen- und Witwerrenten gehen an Frauen. Derzeit erhalten 4,6 Millionen Frauen eine Witwenrente in Höhe von durchschnittlich knapp 700 Euro pro Monat.⁴¹ Ohne die Witwenrente wären viel mehr Frauen von Armut betroffen.

Aus Sicht des VdK hat die Witwenrente auch in Zukunft für Frauen eine wichtige Funktion bei der Vermeidung von Armut. Daher soll die Witwenrente beibehalten werden. Ansprüche auf betriebliche oder private Altersvorsorge dürfen nicht auf die Witwenrente angerechnet werden.

2.3. Geschlechtergerechte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit

Frauen leisten den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit (wie Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen). Pro Tag bringen Frauen fast eineinhalb Stunden mehr Zeit für Sorgearbeit auf als Männer. Bei Familien mit Kindern ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern noch größer.⁴² Die meisten Paare orientieren sich am traditionellen Geschlechtermodell. Bei fast drei von vier Paaren mit minderjährigen Kindern im Haus arbeitet der Mann in Vollzeit, während die Frau in Teilzeit oder nicht erwerbstätig ist.⁴³

Die Realität vieler Paare steht im Gegensatz zu den Wünschen von Frauen und Männern. So erachten mehr als vier von fünf jungen Frauen die gerechte Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen

⁴¹ Deutsche Rentenversicherung (2021): Rentenversicherung in Zeitreihen. DRV-Schriften Band 22.

⁴² Kocher, E. et al. (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission sowie einer Stellungnahme der Bundesregierung.

⁴³ BMFSFJ (2020): Familie heute. Daten. Fakten. Trends. Familienreport 2020.

und Männern als wichtig für die Geschlechtergerechtigkeit.⁴⁴ Den meisten Frauen und Männern ist finanzielle Unabhängigkeit sehr wichtig. Mehr als neun von zehn Frauen wollen finanziell unabhängig sein.⁴⁵ Während viele Frauen gerne mehr arbeiten würden, möchten viele Männer ihre Arbeitszeit verkürzen.⁴⁶

Der VdK betrachtet die unbezahlte Sorgearbeit als wichtige Aufgabe, welche die gesamte Gesellschaft betrifft. Jeder Mensch muss die Möglichkeit erhalten, unbezahlte Sorgearbeit zu leisten. Der VdK setzt sich für eine geschlechtergerechte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit ein. Von staatlicher Seite müssen die Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit Menschen sowohl gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben als auch unbezahlte Sorgearbeit leisten können.

Der VdK fordert einen Wandel in der Arbeitswelt. Es bedarf einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss Frauen und Männern ermöglicht werden. Auszeiten und Arbeitszeitreduzierungen aufgrund familiärer Verantwortung müssen positiv bewertet werden und dürfen nicht karriereschädigend sein. **Die derzeitige Norm der 40-Stunden-Woche in der Erwerbsarbeit ist durch eine 30- bis 35-Stunden-Woche zu ersetzen.** Hiervon profitieren Eltern, Alleinerziehende und pflegende Angehörige. Die neue Norm muss sich im Sozialversicherungssystem wiederfinden.

Der VdK fordert den massiven Ausbau eines bedarfsgerechten Betreuungsangebots für Kinder und Pflegebedürftige. Die Betreuungsangebote müssen qualitativ und quantitativ angemessen, bezahlbar und barrierefrei sein.

Neben Geschlechterstereotypen fördern das Ehegattensplitting, die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Ausnahmeregelungen für Minijobs und die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung für Ehegattinnen und Ehegatten die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit. Dies haben Studien immer wieder deutlich gemacht. Auch Familienleistungen wie das Elterngeld beeinflussen die Verteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Seit der Einführung des Elterngeldes mit der Mindestanzahl von zwei Elterngeldmonaten pro Elternteil im Jahr 2007 ist der Anteil von Vätern in Elternzeit gestiegen. Allerdings bezieht weniger als jeder zweite Vater Elterngeld. Bei drei von vier Vätern mit Elterngeld liegt die Bezugsdauer bei lediglich zwei Monaten. Im Vergleich dazu nehmen fast alle Mütter Elterngeld in Anspruch, meist für mindestens zehn Monate.⁴⁷ Das gelebte Geschlechtermodell nach der Geburt des Kindes setzt sich oft auch nach Beendigung des Elterngeldbezuges fort. Viele Mütter verlängern ihre Erwerbsunterbrechung oder reduzieren ihre Arbeitszeit auf Teilzeit. Auch wenn die Mütter durch das Elterngeld zunächst eine eigene finanzielle Leistung erhalten, prägt die Aufgabenteilung der Eltern nach der Geburt des Kindes somit das über viele Jahre gelebte Geschlechtermodell.

Der VdK fordert die Ersetzung des Ehegattensplittings durch ein Besteuerungsmodell für Familien, welches keinen negativen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen hat. Darüber hinaus sollte über die Einführung eines eigenständigen Zugangs von Menschen, die aufgrund der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen nicht erwerbstätig

⁴⁴ Wippermann, C. (2016): Was junge Frauen wollen: Lebensrealitäten und familien- und gleichstellungspolitische Erwartungen von Frauen zwischen 18 und 40 Jahren.

⁴⁵ Brigitte (2017): Brigitte-Studie zeigt: Gleichberechtigung ist gewollt wie nie.

⁴⁶ Blömer, M. et al. (2021): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Herausgeberin: Bertelsmann Stiftung.

Harnisch, M.; Müller, K.; Neumann, M. (2018): Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren. DIW Wochenbericht 38.

⁴⁷ Statistisches Bundesamt (2021): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2018 geborene Kinder.

sind, in die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung nachgedacht werden.⁴⁸ Familienpolitische Leistungen wie das Elterngeld müssen so ausgestaltet werden, dass sie eine langfristige gleichberechtigte Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern.

2.4. Gewaltfreiheit für Frauen

Gewalt gegen Frauen ist kein Randphänomen, sondern betrifft Millionen von Mädchen und Frauen in Deutschland. Dennoch stellt Gewalt gegen Frauen ein Tabuthema dar.

Mehr als jede dritte Frau erleidet mindestens einmal in ihrem Leben Gewalt. Jede vierte Frau wird Opfer von Gewalt durch ihren Partner oder ehemaligen Partner.⁴⁹ Bereits jede fünfte junge Frau zwischen 14 und 25 Jahren wird Opfer sexualisierter Gewalt durch einen Jungen oder Mann.⁵⁰ Zu den besonders von Gewalt betroffenen Gruppen gehören Mädchen und Frauen mit Behinderung. Mädchen und Frauen mit Behinderungen erleiden im Vergleich zu Mädchen und Frauen ohne Behinderungen wesentlich häufiger körperliche, psychische als auch sexualisierte Gewalt.⁵¹

Gewalt stellt das größte Gesundheitsrisiko von Frauen dar. Studien verdeutlichen die enormen physischen und psychischen Folgen von Gewalt für Frauen.⁵² Gesundheitliche Beeinträchtigungen und Behinderungen stehen mit der Gewalt in einem wechselseitigem Zusammenhang: Frauen mit Behinderungen werden nicht nur häufiger Opfer von Gewalt, sondern Gewalterfahrungen tragen zu späteren gesundheitlichen und psychischen Beeinträchtigungen bei.⁵³

Auch Jungen und Männer erfahren Gewalt in ihrem Leben. Im Vergleich zu Mädchen und Frauen erleiden sie jedoch seltener schwere, bedrohliche und wiederkehrende Gewalt.⁵⁴ Des Weiteren handelt es sich bei der Gewalt gegen Frauen um strukturell bedingte Gewalt, welche auf der gesellschaftlichen Abwertung von Frauen beruht.

Zwar gibt es von staatlicher Seite immer mal wieder Bestrebungen, der Gewalt gegen Frauen einen Riegel vorzuschieben, allerdings sind die Maßnahmen nicht ausreichend. 2013 wurde durch das Hilfetelonegesetz ein deutschlandweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ eingeführt. Seit 2018 muss es aufgrund des Bundesteilhabegesetzes in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen Frauenbeauftragte geben. Des Weiteren begann 2020 ein kleines Investitionsprogramm des Bundesfamilienministeriums für den Aus-, Um- und Neubau von Frauenhäusern.

Die Istanbul-Konvention des Europarats von 2011 schreibt eine ausreichende Anzahl an Frauenhausplätzen vor. In Deutschland fehlen tausende von Plätzen. Wird eine Frau Opfer von Partnerschaftsgewalt, muss sie meist lange warten, bevor sie einen Platz findet. Für die Frauen stellt das Suchen nach Hilfe eine enorme Hürde dar, weshalb einige Frauen und auch ihre Kinder nicht die nötige Hilfe

⁴⁸ Siehe auch Punkt 2.1.1. Existenzsichernde Beschäftigungen für Frauen.

⁴⁹ Müller, U. et al. (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland: Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland im Auftrag des BMFSFJ.

⁵⁰ Saß, A. et al. (2020): Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland. Herausgeber: Robert Koch-Institut.

⁵¹ Schröttle, M. et al. (2013): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Ergebnisse der quantitativen Befragung. Endbericht.

Fries, S.; Schröttle, M. (2015): Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen im Leben gehörloser Frauen: Ursachen, Risikofaktoren und Prävention. Endbericht.

⁵² Hornberg, C. et al. (2008): Gesundheitliche Folgen von Gewalt unter besonderer Berücksichtigung von häuslicher Gewalt gegen Frauen. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Heft 42.

Saß, A. et al. (2020): Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland. Herausgeber: Robert Koch-Institut.

⁵³ Schröttle, M. et al. (2013): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Ergebnisse der quantitativen Befragung. Endbericht.

⁵⁴ Kocher, E. et al. (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission sowie einer Stellungnahme der Bundesregierung.

erhalten. Frauen mit Behinderungen haben es bereits aufgrund ihrer Behinderungen schwer, einen Platz in einem Frauenhaus zu bekommen. Frauenhäuser sind in der Regel nicht barrierefrei.⁵⁵

Während des ersten Lockdowns der Corona-Pandemie berichteten Frauenhäuser und das Hilfetelefon von einem Anstieg der Hilfesuche von Frauen. Eine repräsentative Studie zeigte, dass 3,6 Prozent aller erwachsenen Frauen während des Lockdowns von ihrem Partner vergewaltigt wurden. 2,2 Prozent aller Frauen durften die Wohnung nicht ohne Erlaubnis des Partners verlassen. Finanzielle Probleme und eine schlechte psychische Gesundheit einer der Partner erhöhten das Aufkommen von Gewalt. Nur wenigen Frauen waren die bestehenden Hilfsangebote bekannt und nur sehr wenige Frauen, die Opfer von Partnerschaftsgewalt geworden sind, haben sich Hilfe gesucht.⁵⁶

Der VdK lehnt jede Form von Gewalt gegen Frauen ausdrücklich ab. Frauen haben ein Recht auf ein gewaltfreies Leben. Zur Verwirklichung dieses Rechts braucht es effektive Maßnahmen durch Bund, Länder und Kommunen. **Diese müssen in ein Gesamtkonzept zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen eingebettet sein, welches regelmäßig evaluiert und nachgebessert wird.** Ein Schwerpunkt bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen muss auf der Gewaltprävention liegen. Denn nur wenn Gewalt wirksam verhindert wird, können Frauen gewaltfrei leben. Daher müssen (potentielle) Täter stärker in den Blick genommen werden. **Darüber hinaus brauchen Frauen einen generellen Anspruch auf einen Platz in einem Frauenhaus.** Frauenhäuser und Hilfsangebote sind barrierefrei auszugestalten, damit Frauen mit Behinderungen gleichberechtigten Zugang zu Hilfen haben.

Der VdK fordert ein Recht von Frauen mit Behinderungen auf die Wahl ihrer Pflegepersonen. Alle Berufsgruppen, die mit Frauen mit Behinderungen Kontakt haben, müssen für die hohe Gewaltbetroffenheit von Frauen mit Behinderungen sensibilisiert werden. Die Berufsgruppen und auch die Einrichtungen für Frauen mit Behinderungen müssen passende Konzepte zum Gewaltschutz an die Hand bekommen und für den Umgang mit Gewalt aufgeklärt werden.

⁵⁵ BMFSFJ (2013): Bericht der Bundesregierung zur Situation der Frauenhäuser, Fachberatungsstellen und anderer Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder.

⁵⁶ Steinert, J.; Ebert, C. (2020): Gewalt an Frauen und Kindern in Deutschland während COVID-19-bedingten Ausgangsbeschränkungen: Zusammenfassung der Ergebnisse.

