

explizit sowohl mehrfache Diskriminierung als auch intersektionale Diskriminierung benennen, ausgelegt werden.

Da die Allgemeine Bemerkung Nr. 3 erst nach der Novellierung des BGG im Jahr 2016 veröffentlicht wurde, konnten diese Auslegungsempfehlungen nicht bei der Novellierung berücksichtigt werden. Erwähnenswert ist, dass zum Teil Novellierungen der Behindertengleichstellungsgesetze der Länder später erfolgten und somit die Möglichkeit bestand, die seitens des UN-Ausschusses verwendeten Begriffe im Gesetz zu verankern. Beispielsweise enthält die Novellierung des Berliner Landesgleichberechtigungsgesetzes (LBGG) aus dem Jahr 2021 im § 9 LBGG die Formulierung „um mehrfacher Diskriminierung vorzubeugen und entgegenzuwirken“. Im Berliner Landesgleichberechtigungsgesetz wurde somit mit dem Wortlaut „mehrfache Diskriminierung“ ein Begriff aus dem Vertragstext der UN-BRK gewählt, wobei der Begriff der „intersektionalen Diskriminierung“ nicht verwendet wurde.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass im deutschen Recht der Begriff der „intersektionalen Diskriminierung“ derzeit nicht verwendet wird. Es werden vielmehr unterschiedliche Begriffe, wie „Diskriminierung aus mehreren Gründen“ (§ 2 BGG) oder „mehrfache Diskriminierung“ (§ 9 LBGG) verwendet. Somit ist es derzeit die Aufgabe der Rechtsanwender*innen, die verschiedenen Formen von Diskriminierung herauszuarbeiten. Die diesbezüglichen Forderungen, die aus der UN-BRK und insbesondere den Handlungsempfehlungen des UN-Ausschusses hervorgehen, sollten bei der Anwendung des deutschen Rechts berücksichtigt werden.

III. Schlussfolgerungen

Die UN-BRK sowie die Handlungsempfehlungen des UN-Ausschusses bieten Anknüpfungspunkte für intersektionale Ansätze. Jedoch müssen diese Forderungen in Deutschland auch umgesetzt und ein effektiver Rechtsschutz gewährleistet werden. Beispielsweise gibt es bisher kaum Erfahrungen im Hinblick auf die Prüfung von intersektionaler Diskriminierung. Aus der Evaluation des novellierten BGG aus dem Jahr 2022 geht hervor, dass § 2 BGG in der bisher veröffentlichten Rechtsprechung keine Rolle gespielt hat.³⁸ Daher sind die im § 2 BGG sowie den Ländergesetzen bestehenden Regelungen sowie ihre Umsetzung für den gesamten Forschungsbereich der intersektionalen Diskriminierung zwar bedeutend, da diese Erkenntnisse insbesondere bei der Rechtsanwendung auch in anderen Bereichen intersektionaler Diskriminierung nützlich sein können, jedoch müssen die bestehenden Vorschriften im Lichte der UN-BRK in der Praxis auch tatsächlich angewandt werden. Auch die Abschließende Bemerkung des Ausschusses aus 2023 macht deutlich, dass Deutschland die intersektionale Perspektive dringend weiter ausbauen muss.

38 Engels, Dietrich / Welti, Felix / Wenckeback, Johanna et al: Evaluierung des novellierten Behindertengleichstellungsgesetzes, Forschungsbericht im Auftrag des BMAS, S. 108; abrufbar als Bundestags-Drucksache 20/4440 vom 11.11.2022.

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-8

Frauen, die von Klassismus betroffen sind: Wie das Sozialrecht intersektionale Benachteiligung verfestigt



▲ Foto: privat

Nazli Aghazadeh-Wegener

Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin an der Goethe-Universität Frankfurt a. M., Mitglied der djB-Kommission Recht der sozialen Sicherung und Familienlastenausgleich

Die Realität klassistischer Diskriminierung ist intersektional. Denn dort, wo Diskriminierungserfahrungen aufgrund des sozialen Status gemacht werden, spielen häufig auch die Ungleichheitsachsen Geschlecht und *race* eine Rolle.¹ Der nachfolgende Beitrag soll diese Zusammenhänge am Beispiel der Benachteiligung von Frauen bei der sozialen Absicherung verdeutlichen.

Das Recht der sozialen Sicherung hat für Ungleichheitserfahrungen von Frauen besondere Bedeutung.² Die darin geregelten

Absicherungssysteme des Staates sollen Frauen dort auffangen, wo sie sich nicht (ausreichend) selbst durch Erwerbsarbeit absichern können. Gerade hier zeigt sich jedoch eine Verfestigung intersektionaler Benachteiligung entlang der genannten Ungleichheitsachsen. Im eigentlichen Verantwortungsbereich des Staates werden die materielle Ungleichheitslage und Zuschreibungen gegenüber bestimmten Frauen (re)produziert. Letztere

- 1 Die großangelegte ADS-Studie aus dem Jahr 2017 ergab, dass etwa ein Drittel aller Diskriminierungen aufgrund der sozioökonomischen Lage auch das Geschlecht und etwas mehr als ein Viertel der Fälle auch rassistische Diskriminierung betrafen, siehe Beigang, Steffen et al.: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, 2017, online: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf (Zugriff: 14.08.2024), S. 177.
- 2 Siehe hierzu neben diversen Positionen zu Einzelaspekten etwa die djB-Stellungnahme 22-18 vom 21.09.2022, online: <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st22-18> (Zugriff: 14.08.2024).

sind insbesondere Frauen mit deutscher Staatsbürgerschaft, die aufgrund einer eigenen oder familiären Migrationsgeschichte ein hohes Risiko tragen, von Rassismus betroffen zu sein und die sozioökonomisch benachteiligt sind. Eine sozioökonomische

Im eigentlichen Verantwortungsbereich des Staates werden die materielle Ungleichheitslage und Zuschreibungen gegenüber bestimmten Frauen (re)produziert.

Benachteiligung drückt sich durch strukturelle Nachteile, insbesondere aufgrund eines bestimmten (formalen) Bildungsstands, Berufs- oder Einkommensstatus, aus.

Im Folgenden möchte ich diese problematische Rolle des Sozialrechts mit Blick auf das Sozialversicherungssystem näher beleuchten. Dabei soll es zunächst um das im Sozialversicherungsrecht weithin geltende Grundprinzip der Individualäquivalenz gehen, das sozioökonomisch benachteiligte Frauen mit Migrationsgeschichte beim Zugang zu essentiellen Leistungen, wie dem Arbeitslosengeld I und der Altersrente, benachteiligt. Anschließend will ich auch bestehende Ausgleichsregelungen einbeziehen. Hier lässt sich erkennen, dass diese tatsächlich nicht auf den sozialen Ausgleich der Zugangsnachteile der intersektional betroffenen Frauen ausgerichtet sind.

Sozialversicherungsrechtliches Äquivalenzprinzip in der Realität ungleichen Zugangs zu Erwerbsarbeit

Die Risikovorsorge in Fällen der Erwerbslosigkeit, bei Krankheit, für die Altersrente, bei Unfall oder im Pflegefall ist in Deutschland unmittelbarer Verantwortungsbereich des Sozialstaates, den dieser durch die Sozialversicherung ausfüllt. Dabei gilt unter anderem aus polit-ökonomischer Notwendigkeit das Prinzip des Vorrangs der (Selbst-)Vorsorge durch die beitragsfinanzierten Sozialversicherungen – vor der Fürsorge durch steuerfinanzierte Sozialleistungen wie der Grundsicherung.

Die Natur des im Sozialversicherungssystem tradierten Erwerbstätigkeitsbezugs wird wesentlich durch das Gestaltungsprinzip der Individualäquivalenz definiert. Das Äquivalenzprinzip im Sozialversicherungsrecht manifestiert die Idee, dass eine Person bei Bedürftigkeit nur dann und soweit Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen hat, wie sie eine bestimmte Erwerbsbiographie vorweisen kann, entsprechend sozialversichert gewesen ist und Beiträge gezahlt hat. Zur sozialen Absicherung bekommt eine Person also die Leistungen der Sozialversicherung, die ihren Beiträgen zum Sozialversicherungssystem entsprechen. Inwieweit diese dann zur Absicherung des Lebensunterhalts der Person ausreichen, hängt von ihren Beiträgen ab.³ Die Beitragsäquivalenz gilt zwar nicht bei allen Sozialversicherungsleistungen, aber bei wesentlichen Einkommensersatzleistungen wie dem Arbeitslosengeld I und der Altersrente; für abhängig Beschäftigte wie auch für Selbstständige, soweit sie von einer Versicherungspflicht oder Versicherungsberechtigung erfasst

sind. Das Beitragsrecht nimmt für die Bemessung grundsätzlich die Erwerbsbiographie des*der Einzelnen als Maßstab.⁴

Strukturelle Ungleichheiten beim Zugang zu Erwerbsarbeit als Ursache für eine bestimmte Beitragsleistung werden nicht berücksichtigt. Damit stehen Frauen und dabei insbesondere solche, die eine Migrationsgeschichte haben und sozioökonomisch benachteiligt sind, vor zahlreichen Problemen bei der sozialen Absicherung.

Die Folge: Verfestigung struktureller Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt im Sozialversicherungsrecht

Die Probleme zeigen sich bei Betrachtung der typischen Erwerbsrisiken dieser Frauen, die mit Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt korrelieren. Sozioökonomisch benachteiligte Frauen mit Migrationsgeschichte sind häufig prekär oder atypisch (also nicht in „Normalarbeitsverhältnissen“) beschäftigt, z.B. in Teilzeit oder geringfügig, oder sie gehen einer (solo-) selbstständigen Tätigkeit mit geringem Einkommen nach – regelmäßig aus Mangel an Alternativen.⁵ Empirische Daten weisen darauf hin, dass der Grund dafür häufig in Erfahrungen der Abwertung und Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt liegt.⁶ Das können schlechtere Bewertungen von Leistungen, Gehaltsnachteile bei vergleichbarer Leistung/Eignung, aber auch negative Zuschreibungen für die Tätigkeitseignung sein, häufig auf Basis des äußeren Erscheinungsbilds, der Kultur oder des Akzents.

Die besonderen Erwerbsrisiken haben im Sozialversicherungssystem Folgen. Soweit die Frauen atypisch beschäftigt sind, werden sie von einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung nicht oder nur unzureichend erfasst. Bei geringfügiger Beschäftigung gibt es in der Rentenversicherung zwar grundsätzlich eine Versicherungspflicht, aber auch die Möglichkeit der Befreiung,⁷ die

- 3 Vgl. Wallrabenstein, Astrid: Äquivalenz in der Sozialversicherung – aber am richtigen Ort, in: Durner, Wolfgang et al. (Hrsg.): Das sinnvoll Denkbare denken, das davon Machbare machen – Gedächtnisschrift für Arndt Schmehl, S. 303-315, 306.
- 4 D.h. vor allem das Arbeitsentgelt bestimmt den Umfang der Beitragspflicht bzw. die Höhe der Beitragslast, vgl. für die Arbeitslosenversicherung insb. §§ 341 ff. SGB III, Krankenversicherung insb. § 226 SGB V, Pflegeversicherung § 55 SGB XI, und für die Rentenversicherung insbesondere §§ 162 Nr. 1, 165 SGB VI.
- 5 Dies ergibt sich etwa aus der Zusammenschau der empirischen Befunde des Destatis-Datenreport 2021, online: <https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021.html> (Zugriff: 14.08.2024), S. 158 f., sowie dem Parallelbericht 2015 an den UN Antirassismusausschuss der Diakonie Deutschland, online: https://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Parallelbericht-an-den-UN-Antirassismusausschuss_deutsch.pdf (Zugriff 14.08.2024), S. 39 f.; siehe ferner auch Höhne, Jutta / Schulze Buschoff, Karin: Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen, WSI-Studie 2015, online: <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-die-arbeitsmarktintegration-von-migrantinnen-und-migrantinnen-in-deutschland-ein-ueberblick-13174.htm> (Zugriff: 14.08.2024), S. 353.
- 6 Vgl. Beigang, Steffen et al. (Fn. 2), S. 174.
- 7 Zwar sind zeitgeringfügige Beschäftigungen versicherungsfrei (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI), für entgeltgeringfügige Beschäftigten (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI) besteht hingegen eine Versicherungspflicht, von der sich die beschäftigte Person befreien lassen kann (vgl. § 6 Abs. 1b SGB VI).

für viele der intersektional Betroffenen relevant ist, weil die Beträge zur gegenwärtigen Existenzsicherung benötigt werden. Dort, wo eine Versicherungspflicht besteht, sind aufgrund des typischerweise geringen oder unsicheren Arbeitsentgelts nur geringe – äquivalente – Leistungsansprüche zu erwarten. Mitunter stellen auch Mindest- bzw. Vorversicherungszeiten als Bedingungen für Leistungsansprüche angesichts der typischen (Erwerbs-)Biographien von sozioökonomisch benachteiligten Frauen mit Migrationsgeschichte – vor allem mit eigener Zuwanderungsgeschichte – eine besondere Hürde dar.⁸

Soweit daneben oder stattdessen die Existenz aus einer (Solo-) Selbstständigkeit bestritten wird, besteht das Grundproblem, dass das Sozialversicherungsrecht die erheblichen sozioökonomischen Unterschiede zwischen Selbstständigen bei der Bestimmung von Leistungsansprüchen nicht hinreichend berücksichtigt.⁹ Selbstständige, die sich aus wirtschaftlicher oder familiärer Notwendigkeit und mangelnden Alternativen selbstständig gemacht haben, dürften die finanziellen und bürokratischen Zugangsanforderungen zur freiwilligen Versicherung nur ausnahmsweise bewältigen können. Eine weitere Facette benachteiligender Folgen gegenüber den intersektional betroffenen Frauen ist, dass in der Arbeitslosenversicherung Menschen mit schlechterer (formaler) beruflicher Qualifikation trotz gleicher Beiträge geringere Leistungen erhalten.¹⁰ Vor allem für (Solo-) Selbstständige mit geringer (formaler) Qualifikation sind die Anreize für eine freiwillige Weiterversicherung somit gering.

Insgesamt sind die Sozialversicherungen – vor allem Arbeitslosen- und Rentenversicherung – aus intersektionaler Perspektive problematisch ausgestaltet. Die zum Nachteil sozioökonomisch benachteiligter Frauen mit Migrationsgeschichte ungleich verteilten, besonderen Erwerbsrisiken werden nicht nur nicht berücksichtigt, sondern durch einzelne Regelungen auch weiter effektiert; sei es durch Zugangshürden zur Sozialversicherung, durch Gleichbehandlung aller Selbstständigen auf Beitragsseite, oder durch ungleiche Behandlung auf Leistungsseite.

Familienleistungsausgleich als effektive Ausgleichsmechanismen?

Im Sinne der Herstellung materialer Gleichheit – das heißt, tatsächlicher Chancengleichheit unter Berücksichtigung der faktischen Wirkung des Rechts –¹¹ bei der sozialen Absicherung bräuchte es also effektive Ausgleichsmechanismen, die der Verfestigung intersektionaler Benachteiligung durch die Individualäquivalenz entgegenwirken. Aus Perspektive von Frauen ist dabei vor allem an die Regelungen des Familienleistungsausgleichs zu denken. Wenngleich diese dem Grunde nach auf den Ausgleich des „generativen Beitrags“ der Kindererziehung zum Sozialversicherungssystem zielen,¹² sind sie aus Gleichstellungsperspektive von erheblicher Bedeutung, weil sie auch eine Berücksichtigung typischer Erwerbsrisiken von Frauen bezwecken.¹³ Inwiefern solche Regelungen jedoch effektive Ausgleichsmechanismen für intersektional betroffene Frauen darstellen, lässt sich am Beispiel des § 56 SGB VI zur Anerkennung von Kindererziehung im Leistungsrecht der gesetzlichen Rentenversicherung zeigen.

§ 56 SGB VI regelt, dass die Erziehung eines Kindes in dessen ersten drei Lebensjahren für die Monatsrente angerechnet werden soll. Damit wird bei der Bestimmung von Rentenleistungen im Prinzip davon abgesehen, dass die Person in der Zeit nicht erwerbstätig war,¹⁴ weil in der ersten Lebensphase eine Betreuung in vorschulischen Einrichtungen regelmäßig noch nicht in Betracht kommt.¹⁵ Eine Voraussetzung für die Anrechnung ist grundsätzlich, dass die Erziehung in Deutschland als gewöhnlichem Aufenthaltsort erfolgt. Nur in eng begrenzten Ausnahmefällen werden auch Kindererziehungszeiten im Ausland berücksichtigt, und zwar, wenn im Ausland deutsche Pflichtbeiträge gezahlt wurden.¹⁶ Zudem sind Personen von der Anrechnung ausgeschlossen, wenn sie etwa während der Erziehungszeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei bzw. von der Versicherungspflicht befreit waren.

Ohne dass die grundsätzliche Bedeutung der Regelung aus Gleichstellungsperspektive in Abrede gestellt wird, wird die konkrete Ausgestaltung teilweise kritisiert,¹⁷ etwa im Hinblick auf die Begrenzung des Ausgleichs auf lediglich die ersten drei Lebensjahre des Kindes. Denn ob erziehungsbedingte Vorsorgenachteile der Kindererziehung mit der Anrechnung dieser

8 So z.B. fünf Jahre zur Begründung eines Anspruchs auf Regelaltersrente (§ 50 Abs. 1 SGB VI).

9 Im Rahmen der freiwilligen Versicherung besteht gemäß § 240 Abs. 4 Satz 1 SGB V eine gesetzlich festgelegte Mindestbemessungsgrundlage, d.h. es wird ein fiktives beitragspflichtiges Einkommen als Grundlage genommen, das höher sein kann als das tatsächliche Einkommen, vgl. Deinert, Olaf et al.: Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, HSI-Schriftenreihe Bd. 30, online: https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007366 (Zugriff: 14.08.2024), S. 351.

10 § 152 Abs. 2 SGB III ordnet die Versicherten vier Qualifikationsgruppen zu, die ihrer (formalen) beruflichen Qualifikation entsprechen und ihre pauschale Erwerbserwartung widerspiegeln soll.

11 Grundlegend zum materialen Gleichheitsverständnis, siehe vor allem Sacksofsky, Ute: Das Grundrecht auf Gleichberechtigung, 2. Auflage, Baden-Baden 1996, S. 312 ff., 349 ff.

12 Vgl. auch zum § 56 SGB VI die Bundestagsdrucksache 10/2677, S. 28 f.: „Frauen und Männer, die Kinder erziehen, erbringen mit der Kindererziehung eine Leistung, die im Interesse der Allgemeinheit liegt. [...] Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung ist gleichzeitig ein entscheidender Beitrag zu einer Verbesserung der eigenständigen sozialen Sicherung der Frau.“

13 Insbesondere die Frage nach der Alterssicherung von Frauen hat zu grundlegenden Debatten um das Äquivalenzprinzip und seine Durchbrechung im Sozialversicherungssystem geführt, Vgl. Wallrabenstein, Astrid: Versicherung im Sozialstaat, Tübingen 2009, S. 187-189.

14 Sofern doch andere Beitragszeiten durch Erwerbstätigkeit bestanden, werden diese im Rahmen einer additiven Bewertung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zusammengerechnet (§ 70 Abs. 2 SGB VI).

15 Vgl. Knickrehm, Sabine / Roßbach, Gundula / Waltermann, Raimund (Hrsg.): Kommentar zum Sozialrecht, 8. Aufl., München 2023, SGB VI § 56 Rn. 1.

16 Gemeint sind Spezialfälle von Personen, die im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt worden sind, siehe Reinhardt, Helmut / Silber, Wolfgang: SGB VI – Gesetzliche Rentenversicherung, 5. Aufl., Baden Baden 2021, § 56 Rn. 18.

17 Vgl. etwa Kemper, Johanna: Absicherung von Erziehungsarbeit – Unterhalts-, sozial- und steuerrechtliche Regelungen im Licht von Art. 3 Abs. 2, 3 und Art. 6 Abs. 1 GG, Baden-Baden 2014, S. 456 f., 459; Umbach, Dieter C. / Clemens, Thomas (Hrsg.): Grundgesetz. Mitarbeiterkommentar, Bd. I, Heidelberg, 2002, Art. 3 Rn. 362.

Zeitspanne ausgeglichen sind, ist fraglich. Aus intersektionaler Perspektive lässt sich zudem anführen, dass Frauen mit eigener Zuwanderungsgeschichte häufig nicht die (vollen) ersten drei Jahre der Kindeserziehung in Deutschland verbracht haben oder aus dem Ausland Pflichtbeiträge in Deutschland gezahlt haben. Trotzdem tragen sie, wie die meisten Frauen, ebenfalls weit über die ersten drei Lebensjahre des Kindes hinaus den erheblichen Erziehungsaufwand.

Wesentlicher aus intersektionalem Blickwinkel ist aber, dass die typischen Erwerbsrisiken von sozioökonomisch benachteiligten Frauen mit Migrationsgeschichte – nämlich unstete oder gering entlohnte Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit erschwerten Zugang auf dem Arbeitsmarkt – im gesamten Zeitraum einer Kindeserziehung und darüber hinaus mit der Ausgleichsregelung nicht adressiert werden. Auch häufig bestehende ökonomische Zwänge zur Erwerbstätigkeit innerhalb der drei Jahre werden nicht reflektiert.

Außerdem problematisch ist die Regelungskomponente, dass eine Anrechnung ausgeschlossen ist, wenn während der Erziehungszeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze keine Versicherungspflicht bestand. Sozioökonomisch benachteiligte Frauen mit Migrationsgeschichte üben typischerweise Formen der Erwerbstätigkeit aus, die gerade nicht der Versicherungspflicht unterfallen. Gleichzeitig sind sie – entgegen der gesetzgeberischen Annahme, die dem Ausschluss von der Regelung zugrunde liegt¹⁸ – besonders schutzbedürftig. Denn sie können sich typischerweise gerade nicht anderweitig um ihre Vorsorge kümmern, etwa weil der Erwerb aus selbstständiger Tätigkeit nicht oder gerade einmal zur Existenzsicherung reicht. In Anbetracht dessen scheint dem Gesetzgeber für die Ausschlussregelung vielmehr der Fall einer von der Versicherungspflicht befreiten Selbstständigen vor Augen gewesen zu sein, die aus ihrer Tätigkeit genügend erwirtschaften kann, um ihre Alterssicherung durch private Vorsorge zu gestalten.

Ausgleichsregelungen aus intersektionaler Perspektive

Insgesamt deutet die Gestaltung der Ausgleichsregelung klar auf ein bestimmtes gesetzgeberisches Leitbild, dass nur die Realität bestimmter Frauen spiegelt.

Die angesprochene Ausrichtung auf die drei Jahre der Kindeserziehung in Deutschland und die engen Ausnahmen setzen eine Verwurzelung in Deutschland bereits bei Familiengründung voraus, die maximal die Umstände sogenannter zeitweise (bei Familiengründung) im Ausland lebender „Expats“ berücksichtigt. Die Annahme des vollständigen Erwerbsverzichts während der Kindererziehungsjahre offenbart primär die Vorstellung von Frauen, die sich in den ersten drei Jahren des Kindes vollständig der Kindesbetreuung widmen können und vorher sowie im Anschluss keine erheblichen Probleme haben, wieder in den Arbeitsmarkt und „Normalarbeitsverhältnisse“ einzusteigen.

Die Offenlegung dieses engen Leitbilds führt zu grundlegenden Bedenken, ob der § 56 SGB VI und vergleichbare Regelungen des Familienleistungsausgleichs in ihrer Konzeption überhaupt geeignet sind, die arbeitsmarktbezogenen Zugangsnachteile und Erwerbsrisiken von sozioökonomisch benachteiligten Frauen

mit Migrationsgeschichte zu berücksichtigen oder ob es einer ganz anders konzipierten Regelung bedarf.

Diese Überlegung wird auch durch die Tatsache gestützt, dass der ungleiche Zugang zu Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur von dem Faktor tatsächlicher Kindererziehung geprägt ist, sondern auch durch Zuschreibungen von Erziehungsverantwortung und mangelnder Tätigkeitseignung. Derartige Zugangshürden für die Erwerbstätigkeit bleiben bei Regelungen des Familienleistungsausgleichs aber außen vor. Rassifizierte Frauen, insbesondere solche, die sozioökonomisch benachteiligt sind, sind von solchen Zuschreibungen deutlich stärker betroffen. Ihnen wird besonders häufig die (potenzielle) Schwangerschaft oder Mutterschaft und eingeschränkte Arbeitsfähigkeit oder Belastbarkeit unterstellt, was ein Hindernis bei der Arbeitssuche und im Job darstellt.¹⁹

Schließlich vermag die Fokussierung von Ausgleichsregelungen auf Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit bzw. beruflichen Laufbahn grundsätzlich nur einen Teil der Probleme abzudecken, die Erwerbsbiographien der Betroffenengruppe nachteilig prägen. Im Zusammenhang mit den Zugangshürden auf dem Arbeitsmarkt haben sozioökonomisch benachteiligte Frauen mit Migrationsgeschichte häufig Schwierigkeiten, überhaupt eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können, mit der sie ihre Existenz sichern und eine Vorsorge ermöglichen können. Insbesondere Frauen mit eigener Zuwanderungsgeschichte tragen hohe Risiken der Nichtanerkennung von Qualifikationen wie Berufsabschlüssen und Arbeitserfahrungen.

Die strukturellen Anerkennungsdefizite auf dem Arbeitsmarkt, die Auswirkungen auf Erwerbschancen von Frauen sowie Auswirkungen ihrer Erwerbsbiographie auf ihre soziale Absicherung im Sozialversicherungssystem gehen insgesamt also deutlich über die (unzureichende) Anerkennung von Erziehungsarbeit hinaus. Im Ergebnis bezweckt die Anerkennung von Erziehungsarbeit zwar, dass einige wesentliche geschlechtsspezifische Nachteile in der Erwerbsbiographie ausgeglichen werden. Die Regelung ist allerdings weitgehend auf Bedürfnisse bestimmter Frauen zugeschnitten, deren Erwerbsbiographien und Erwerbsrisiken erheblich von denen sozioökonomisch benachteiligter Frauen mit Migrationsgeschichte abweichen. Letztere sind nicht nur deutlich stärker von den einzelnen Defiziten der Regelung betroffen. Ihre Realität weicht letztlich derart von den Grundbedingungen der Ausgleichsregelung ab, dass sie faktisch von ihrer Inanspruchnahme ausgeschlossen sind. Damit trägt die Regelung des § 56 SGB VI wenig zum sozialen Ausgleich der intersektionalen Zugangsnachteile und Erwerbsrisiken bei, die durch die Individualäquivalenz im Sozialversicherungsrecht verfestigt wird. Letztlich bedeutet dies, dass bestimmte Personengruppen der steuerfinanzierten Grundsicherung überantwortet werden.

18 Der Gesetzgeber geht davon aus, es bestehe bei diesem Personenkreis (weiter) keine soziale Schutzbedürftigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung. Er unterstellt, dass diese anderweitig abgesichert sind oder sein könnten, vgl. Knickrehm, Sabine et al. (Fn. 15), SGB VI § 56 Rn. 18, 20.

19 Vgl. Beigang, Steffen et al. (Fn. 2), S. 170 f.

Klassismusspirale und Gleichstellung

Auf die Grundsicherung zu verweisen, führt zu erheblichen Folgeproblemen, für die Betroffenen selbst, aber auch für Staat und Gesellschaft. Erstere werden dadurch einer Abwärtsspirale von Stigmatisierung und reduzierten Möglichkeiten der sozialen Teilhabe ausgesetzt. Auch für Staat und Gesellschaft dürften

die Kosten über die gänzlich steuerfinanzierte Grundsicherung höher ausfallen als im Falle des Zugangs betroffener Frauen zu den nur teilweise – nämlich im Umfang des notwendigen solidarischen Ausgleichs – steuerfinanzierten Sozialversicherungen. Nicht nur aus Gleichstellungsperspektive besteht also rechtspolitischer Handlungsbedarf.

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-12

Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung in der engagierten Zivilgesellschaft: Schlaglichter auf die Arbeit von Verbänden und Initiativen

Zahlreiche Verbände und Initiativen adressieren in ihrer Arbeit gerade die Erfahrungen, die mehrfach und intersektional diskriminierte Personen machen. Um unser Verständnis für das Bedürfnis nach intersektionalen Perspektiven zu stärken und diese Verbandsarbeit zu würdigen, haben wir verschiedene Verbände und Initiativen um Schlaglichter auf ihre intersektionale Arbeit gebeten.

Wir haben sie gefragt, wie sich die Mehrfachdiskriminierung bzw. intersektionale Diskriminierung äußert, die sie in ihrer Arbeit adressieren. Im Hinblick auf die feministische Arbeit des djb wollten wir zudem wissen, wie sich ihre Mission mit den feministischen Kämpfen für Gleichstellung überschneidet.

Annalena Mayr und Justine Batura

Marina Chernivsky

OFEK e.V.



▲ Foto: Jan Zappner

„OFEK e.V. adressiert als Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung Antisemitismus als Gewalt- und Diskriminierungsform, die auf die jüdische Gemeinschaft intersektional einwirkt. Jüdinnen und Juden erfahren mehrdimensionale Diskriminierung entlang verschiedener Achsen. Hierzu gehören nicht nur die Religion, wie oft angenommen, sondern die Herkunft und Identität, die Sprache, das Alter, das Geschlecht, die psychische und körperliche Verfassung, der soziale Status. Antisemitismus und Antifeminismus sind historisch miteinander verflochten. Deshalb ist der Kampf gegen Antisemitismus und Misogynie in einem innigen Verhältnis zu betrachten.“

Rosmarie Wydler-Wälti

KlimaSeniorinnen e.V.



▲ Foto: Mirjam Graf

„Wir älteren Frauen sind besonders vulnerabel bei den immer stärker auftretenden Hitzewellen, ausgelöst durch den Klimawandel, und dadurch ist eine medizinisch nachweisbare Übersterblichkeit bei Frauen ab 75 Jahren immer öfter zur Realität geworden.“

„Ich betone jeweils gerne, dass dieser Sieg für mich ein Dreifacher sei: Natürlich primär fürs Klima, dann jedoch auch ein feministischer und vor allem auch einer gegen den Ageismus,² denn es kommt für viele (hauptsächlich Männer) einem Tabubruch gleich, dass ausgerechnet ältere Frauen, die sich doch eher im Hintergrund beim Enkel*innen betreuen oder beim Kuchenbacken aufzuhalten haben, jetzt im Vordergrund stehen, um Klimaschutz kämpfen und sogar beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte gewonnen haben!“

1 Zu dem intersektionalen Kampf der KlimaSeniorinnen, siehe bereits Petra Sußner, Intersektionalität als Strategie: Der Fall KlimaSeniorinnen v. Switzerland, djbZ 2/2023, S. 74-76.

2 Anm. d. Red.: Ageismus bezeichnet Diskriminierung aufgrund des Lebensalters (von engl. age = Alter).