

Die Umsetzung der geschlechterpolitischen Ziele der G7 und der G20 in Deutschland

Axel Berger

Sören Hilbrich

Gabriele Köhler

Im Auftrag von



ABSTRACT

Gleichstellungspolitik wurde in der Gruppe der Sieben (G7) und der Gruppe der Zwanzig (G20) in den vergangenen Jahren in einem zunehmenden Maße diskutiert. Im Zuge dessen verpflichteten sich die Mitgliedsstaaten beider Institutionen auf eine Reihe von Zielen zur besseren Gleichstellung von Frauen. Diese Studie untersucht, inwieweit diese Ziele in Deutschland umgesetzt wurden. Hierfür werden die geschlechterpolitischen Ziele, die sich die beiden Institutionen seit 2009 gesetzt haben, zunächst dargestellt und systematisiert. Danach wird die derzeitige Zielerreichung in Deutschland untersucht und es werden bisher ergriffene Maßnahmen beschrieben, die zur Umsetzung der Ziele beitragen können.

Impressum

Herausgegeben von



W20 Germany ist eine Kooperation des Deutschen Frauenrats (DF) und des Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU)
www.w20-germany.org



Erstellt durch
Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (DIE)

Axel Berger
Sören Hilbrich
Gabriele Köhler

Layout
Delia Birr

Druck
print24.com

Erscheinungsdatum
Februar 2020

Bezug
Deutscher Frauenrat e.V.
Axel-Springer-Str. 54a, 10117 Berlin
kontakt@frauenrat.de
www.frauenrat.de

Gefördert vom:



INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	5
2	Politikprozess und Beschlüsse der G7 und der G20	8
3	Geschlechterpolitische Ziele der G7 und der G20 und ihre Umsetzung in Deutschland	12
3.1	Wirtschaftliche Inklusion: Arbeitsmarktbedingungen, Unternehmerinnen, finanzielle Inklusion	14
3.1.1	Ziele	14
3.1.2	Umsetzung in Deutschland	18
3.2	Führungs- und Entscheidungspositionen	26
3.2.1	Ziele	26
3.2.2	Umsetzung in Deutschland	27
3.3	Bildung und Weiterbildung	29
3.3.1	Ziele	29
3.3.2	Umsetzung in Deutschland	31
3.4	Gewalt gegen Frauen	33
3.4.1	Ziele	33
3.4.2	Umsetzung in Deutschland	34
4	Fazit	37
5	Literaturverzeichnis	38
Annex 1:	Geschlechterpolitische Ziele in G7- und G20-Dokumenten zwischen 2009 und 2019	41
Annex 2:	Politische Dokumente der G7 und G20 zwischen 2009 und 2019	46
Abbildungen		
Abbildung 1:	Erwerbstätigenquote in Deutschland der 20-64-Jährigen nach Geschlecht 2014 bis 2018	19
Tabellen		
Tabelle 1:	Geschlechterpolitische Ziele in Abschlusserklärungen und anderen politischen Dokumenten der G7 und der G20 nach Politikbereichen, 2009-2019	13

Abkürzungsverzeichnis

BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren, Jugend
BMJV	Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau)
DEG	Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft
EU	Europäische Union
G7	Group of Seven (Gruppe der Sieben)
G20	Group of Twenty (Gruppe der Zwanzig)
ILO	International Labour Organization
IWF	Internationaler Währungsfonds
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SGB	Sozialgesetzbuch
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
STI	Science, Technology and Innovation
VN	Vereinte Nationen

1 Einleitung

Geschlechterpolitische Aspekte werden zunehmend von den Staats- und Regierungschef*innen der G7 und G20 diskutiert.¹ In den vergangenen zehn Jahren finden sich vermehrt Beschlüsse in den Abschlussdokumenten der G7- und G20-Gipfel, die die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen, aber auch ihre Sicherheit und ihre Ausbildung adressieren. Die Ausweitung der Agenda der G7 und G20 in dieser Hinsicht zeigt, dass auf internationaler Ebene geschlechterpolitische Themen verstärkt auch außerhalb spezieller Foren wie zum Beispiel dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) der Vereinten Nationen (VN), oder wie den in den Vereinten Nationen beschlossenen Zielen für nachhaltige Entwicklung zum Ausdruck kommen.

Die G7- und G20-Prozesse üben ebenso wie andere zwischenstaatliche Prozesse eine Agenda-Setting-Funktion in der internationalen Politik aus. Obwohl die Beschlüsse der beiden Institutionen nicht bindend sind, beeinflussen die Diskussionen in diesen Foren internationale Diskurse und nehmen damit auch Einfluss auf nationale Politikmaßnahmen.²

Während der deutschen Präsidentschaften der G7 (2015) und der G20 (2017) fanden geschlechterpolitische Themen verstärkt Berücksichtigung. Gleichzeitig nimmt die Bundesregierung innenpolitisch Bezug auf die G7 und G20, so zum Beispiel im zweiten Gleichstellungsbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren (BMFSFJ, 2017a). Es ist jedoch unklar, in welchem Maße die Rolle Deutschlands in internationalen Foren Hand in Hand geht mit der Umsetzung der getroffenen Vereinbarungen in Deutschland.³

¹ Wir danken Clara Brandt, Adolf Kloke-Lesch und Jakob Schwab, sowie dem Deutschem Frauenrat und dem Verband deutscher Unternehmerinnen für hilfreiche Kommentare zu einer früheren Version dieser Studie. Außerdem sind wir Florian Gitt, Nora Immink und Franklin Zummach für ihre Unterstützung bei der Recherche und der Erstellung der Studie dankbar.

² Für den VN-Kontext analysiert Kaltenborn (2020), wie Abkommen und Übereinkommen zu Menschenrechten Eingang in nationale Gesetzgebung finden können. Dabei sind die Grenzen zwischen bindenden Abkommen und nicht-bindenden Übereinkommen (soft law) fließend. Zum Einfluss verbindlicher VN-Beschlüsse und Abkommen auf die Geschlechterpolitik in Deutschland siehe CEDAW-Allianz (2019) mit Bezug auf die Frauenrechtskonvention (VN, 1979), zu der die Bundesregierung Bericht erstattet und zu deren Empfehlungen sie Stellung beziehen muss. Zum Einfluss nicht-verbindlicher VN-Dokumente, wie z.B. der VN-Agenda zur nachhaltigen Entwicklung (VN, 2015), siehe Birkenkötter, Köhler und Stock (2019).

³ Siehe hierzu Brühl (2019).

Diese Studie untersucht daher, wie die geschlechterpolitischen Ziele der G7 und der G20 in Deutschland umgesetzt wurden. Zur Identifizierung der relevanten Ziele wurden dafür die Abschlusserklärungen der G7 und der G20 aus den vergangenen zehn Jahren systematisch auf geschlechterpolitisch relevante Textpassagen untersucht. Geschlechterpolitische Ziele der beiden Institutionen finden sich insbesondere in vier Politikbereichen: wirtschaftliche Inklusion, Führungs- und Entscheidungspositionen, Grund-, Aus- und Weiterbildung, sowie Gewalt gegen Frauen.

Für jeden der genannten Politikbereiche beschreibt die Studie, welche Politikinitiativen und Gesetzesänderungen in Deutschland auf der Bundesebene durchgeführt wurden, die zur Umsetzung der geschlechterpolitischen Zielsetzungen der G7 und der G20 beitragen. Hierfür wurden anhand öffentlich zugänglicher Quellen einschlägige Gesetze und Programme konsultiert.⁴ Zudem wurden in Bezug auf quantitative Ziele der G7 und G20 Statistiken genutzt, die das Ausmaß der bisherigen Zielerreichung in Deutschland aufzeigen.

Diese Studie bewertet nicht, welchen Beitrag die Zielsetzungen der G7 und der G20 zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung und -gerechtigkeit leisten. Ihr Ziel ist stattdessen, die Politikinitiativen der deutschen Bundesregierung an den eigenen, im Rahmen dieser beiden Institutionen eingegangenen Verpflichtungen zu messen. Dennoch kann nur in einem begrenzten Maße der Grad der Zielerreichung in Deutschland und der Beitrag der in Deutschland verabschiedeten Gesetze und Initiativen bei der Erreichung der Ziele bewertet werden. Das liegt unter anderem daran, dass die von den Staats- und Regierungschef*innen der G7 und G20 verabschiedeten Ziele überwiegend allgemein formuliert und meist nicht mit messbaren Indikatoren unterlegt sind. Ungeachtet dieser Einschränkung kann die Beschrei-

bung der geschlechterpolitischen Ziele und die tentative Bewertung der Zielerreichung in Deutschland in dieser Studie zu einer Bestandsaufnahme der geschlechterpolitischen Aktivitäten der G7 und der G20 und der Umsetzungsbemühungen in Deutschland beitragen.

Im Folgenden wird zunächst der Politikprozess der G7 und der G20 beschrieben, in dem die geschlechterpolitischen Zielsetzungen der beiden Institutionen entstehen, und es werden verschiedene Arten von G7- und G20-Zielen unterschieden (Kapitel 3). Im weiteren Verlauf werden für vier Politikbereiche (wirtschaftliche Inklusion, Führungs- und Entscheidungspositionen, Grund-, Aus- und Weiterbildung, Gewalt gegen Frauen) jeweils die geschlechterpolitischen Ziele der G7 und der G20 identifiziert und im Anschluss die Umsetzung in Deutschland untersucht (Kapitel 4). Kapitel 5 fasst die Ergebnisse der Studie zusammen.

⁴ Konsultiert wurden das Bundesgesetzblatt (BGBl.) für die Jahre 2016 bis 2019 und die Internetauftritte des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren, Jugend (BMFSFJ), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV). Des Weiteren wurden parlamentarische Anfragen der Bundestagsfraktionen in die Analyse aufgenommen. Nützlich zur Einschätzung der Fortschritte bei der Zielerreichung ist auch die frauen- und gleichstellungspolitische Halbzeitbilanz zur Politik der Bundesregierung, die der Frauenrat veröffentlicht hat. Die Bilanz des Frauenrats bezieht sich auf den Koalitionsvertrag, nicht auf G7- und G20-Dokumente, umreißt aber geschlechterpolitische Fortschritte und Schwachstellen in der Gesetzgebung. Siehe Deutscher Frauenrat (2019). Als Vergleichsdokument wurde die Stellungnahme der CEDAW-Allianz Deutschland (2019) herangezogen

2 Politikprozess und Beschlüsse der G7 und der G20

Die seit den 1970er Jahren bestehende Gruppe der Sieben (G7) und die 1999 gegründete Gruppe der Zwanzig (G20) sind sogenannte *Club Governance*-Formate, die mit dem Ziel ins Leben gerufen wurden, ein Format für informellen Austausch und Politikkoordination zwischen den Regierungen der beteiligten Länder zu bieten. Die G7, der zwischen 1998 und 2014 neben den derzeitigen Mitgliedsstaaten auch Russland angehörte, wurde im Jahr 1975 als Reaktion auf die Ölkrise und den Zusammenbruch des Systems fester Wechselkurse gegründet. Die G20 wurde 1999 als Reaktion auf die Finanzkrisen der späten 1990er Jahre in einer Reihe von Schwellenländern auf Ebene der Finanzminister*innen und Notenbankchef*innen gegründet. Im Jahr 2008 traf sich die G20 zum ersten Mal auf Ebene der Staats- und Regierungschef*innen, um über Wege zur Bewältigung der globalen Finanzkrise zu beraten. Obgleich der Fokus der G7 wie auch der G20 anfangs auf Finanz- und Wirtschaftsthemen lag, hat sich die Agenda beider Formate über die Jahre stark erweitert und umfasst heute auch Themen wie Klimawandel, Migration, Gesundheit und Entwicklung.⁵ Im Zuge dieser thematischen Ausweitung kamen auch geschlechterpolitische Fragestellungen stärker auf die Agenda der G7 und der G20.

Die zentralen Beschlüsse der G7 und G20 bestehen in gemeinsamen Zielvereinbarungen, den sogenannten *Commitments*. Diese sind völkerrechtlich nicht bindend, werden aber als Absichtserklärungen der Staats- und Regierungschef*innen verstanden. Sie sollen der internationalen Kooperation dienen sowie Maßnahmen internationaler Organisationen und innerstaatliche Reformprozesse initiieren. Die Mandate und Arbeitsprozesse der G7 und G20 beruhen nicht auf zwischenstaatlichen Verträgen, wie dies bei internationalen Organisationen üblich ist, sondern sind durch informelle Vereinbarungen und Routinen geprägt. Beide Institutionen verfügen nicht über ein eigenständiges Sekretariat, arbeiten aber je nach Themengebiet mit internationalen Organisationen zusammen, die die Entscheidungen der G7 und der G20 durch Analysen vorbereiten, an deren Entscheidungsfindung partizipieren und bei der Umsetzung ihrer Ziele unterstützen (Gstühl, 2006).

⁵ Für Untersuchungen der (umstrittenen) Rolle von *Club Governance* in der Global Governance-Architektur vgl. zum Beispiel Cooper and Thakur (2013); Hajnal (2016); Scholte (2016). Für eine aktuelle Bewertung der G20 vgl. Berger, Grimm und Cooper (2020).

Der jährliche Politikprozess beider Institutionen kulminiert in einem Gipfeltreffen der Staats- und Regierungschef*innen.⁶ Diesem Gipfeltreffen geht ein umfangreicher Vorbereitungsprozess in einer Reihe von thematischen Arbeitsgruppen voraus. In diesen Arbeitsgruppen kommen Vertreter*innen der einschlägigen Ministerien der Mitgliedsstaaten zusammen, diskutieren politische Fragen von internationaler Relevanz, formulieren gemeinsame Ziele und entwickeln gemeinsame Politikinitiativen. Geschlechterpolitische Themen spielen in den verschiedenen Arbeitsgruppen eine unterschiedlich große Rolle. Im G20-Prozess spielte Gleichstellung z.B. in der *Employment Working Group* (EWG) eine größere Rolle. Im G7-Prozess finden regelmäßig Treffen der für Gleichstellung zuständigen Minister*innen statt. Eine herausgehobene Stellung im Arbeitsprozess kommt der Regierung des Landes zu, das die G7- bzw. G20-Präsidentschaft innehat. So entscheidet die Präsidentschaft über Agenda und Arbeitsprozess und richtet die Arbeitsgruppensitzungen und Gipfeltreffen aus. Die Präsidentschaft wechselt jährlich zwischen den Mitgliedsländern.

Neben den G7- und G20-Arbeitsgruppen gibt es eine Reihe von Dialogprozessen mit zivilgesellschaftlichen Gruppen, Wirtschaftsvertreter*innen und Wissenschaftler*innen, in denen Politikvorschläge für die G20 und zunehmend auch für die G7 formuliert werden. Geschlechterpolitische Aspekte werden vor allem in den frauenpolitischen Dialogprozessen *Women 7 (W7)* und *Women 20 (W20)* diskutiert. Aber auch im Rahmen anderer Begleitprozesse wie z.B. mit Think Tanks, Nichtregierungsorganisationen oder Gewerkschaften kommen geschlechterpolitische Themen zur Sprache.

Die wichtigsten Abschlussdokumente der G7- und G20-Prozesse sind die Abschlusserklärungen der Gipfeltreffen der Staats- und Regierungschef*innen. Diese Abschlusserklärungen enthalten allgemeine Bewertungen der Weltlage, beschreiben Ziele und Politikmaßnahmen und rufen andere internationale Organisationen und nationale Regierungen dazu auf, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen. Zudem

⁶ Innerhalb des G20-Prozesses gibt es zusätzlich ein Gipfeltreffen der Finanzminister*innen und Zentralbankgouverneur*innen, dessen Vorbereitungsprozess eine gewisse Unabhängigkeit zum restlichen G20-Prozess aufweist. Dies ist historisch dadurch zu erklären, dass das Gipfeltreffen der Staats- und Regierungschef*innen der G20, wie beschrieben, erst Jahre nach der Gründung der Institution auf Ebene der Finanzminister*innen und Zentralbankgouverneur*innen eingeführt wurde.

verabschieden einzelne Arbeitsgruppen der G7 und der G20 weitere Dokumente, die die Ziele und Aktivitäten der beiden Institutionen in bestimmten Bereichen oder in Bezug auf bestimmte Politikinitiativen genauer beschreiben. Diese Dokumente werden den Abschlusserklärungen der Staats- und Regierungschef*innen häufig als Anhänge hinzugefügt, im Text erwähnt und angenommen. Mit wenigen Ausnahmen⁷ werden in die Dokumente nur Stellungnahmen und Ziele aufgenommen, zu denen Konsens zwischen den Staats- und Regierungschef*innen besteht.

Die Ziele der G7 und der G20 können sich auf den Hoheitsbereich der Mitgliedsstaaten oder auf andere Staaten beziehen. Darüber hinaus unterscheiden wir zwischen allgemeinen Zielen, quantitativen Zielen und Zusagen, bestimmte Politikmaßnahmen zu ergreifen. Allgemeine Ziele drücken einen Wunsch in Bezug auf zukünftige Zustände aus, ohne dabei konkrete Maßnahmen zu beschreiben, die diesen Zustand hervorbringen sollen. Allgemeine Ziele lassen zudem ein hohes Maß an Interpretationsspielraum in Bezug auf die genaue Form der erwünschten Änderung zu. Beispiele für Textpassagen, die nach diesem Verständnis allgemeine Ziele ausdrücken, sind: „Strengthening growth and creating jobs is our top priority“ (G20, 2013) und „The G7 is committed to open and fair world trade“ (G7, 2019).⁸

Als quantitative Ziele bezeichnen wir Ziele, die ebenfalls keine Maßnahmen zur Zielerreichung benennen, aber anders als allgemeine Ziele die konkrete Form und das genaue Ausmaß der erwünschten Veränderungen beschreiben. Ein Beispiel hierfür ist die Vereinbarung der G20 auf dem Gipfeltreffen in Brisbane, wirtschaftspolitische Maßnahmen zu implementieren, die zu einem zusätzlichen Wirtschaftswachstum bis zum Jahr 2018 von mindestens zwei Prozent führen sollten (Callaghan, 2015). Die Erreichung von quantitativen Zielen ist zumindest prinzipiell mit Methoden quantitativer Sozialforschung messbar.

Darüber hinaus enthalten die Gipfelerklärungen der Staats- und Regierungschef*in-

nen der G7 und G20 Zusagen, die als Selbstverpflichtungen verstanden werden können, bestimmte Politikmaßnahmen zu ergreifen (oder zu unterlassen) und benennen Akteur*innen, die hierfür verantwortlich sind (in den meisten Fällen die Regierungen der G7- bzw. der G20-Mitgliedsstaaten oder internationale Organisationen). Ein Beispiel für eine solche Zusage ist die Selbstverpflichtung der G20-Staaten, während der globalen Finanzkrise auf die Implementierung handelsprotektionistischer Maßnahmen zu verzichten (2008).

Die Unterscheidung zwischen diesen drei Arten von Politikzielen ist nicht immer eindeutig. Oftmals bauen die Ziele zudem aufeinander auf. So verfolgt die G20 seit ihrer Gründung das allgemeine Ziel, Wirtschaftswachstum zu fördern. Darüber hinaus hat sie sich auf dem Gipfel im Jahr 2014 ein quantitatives Ziel gesetzt und über die Jahre eine Reihe von konkreten Wirtschaftsreformen zugesagt, mit deren Hilfe dieses Ziel erreicht werden soll. Die handelspolitischen Verpflichtungen der G20 zeigen, dass Ziele im Politikprozess der G20 über die Jahre auch wieder aufgegeben werden können. So haben sich die Staats- und Regierungschef*innen auf ihrem Gipfel in 2018 von ihrer überprüfbaren Zusage auf jegliche protektionistischen Maßnahmen zu verzichten verabschiedet und dieses durch das allgemeine Ziel ersetzt, Märkte offenzuhalten.

⁷ Hier sind insbesondere die klimapolitischen Beschlüsse der G7 und G20 zu nennen, die seit dem G7-Gipfel in Taormina im Jahr 2017 und dem G20-Gipfel in Hamburg im selben Jahr von allen Ländern außer den USA mitgetragen werden.

⁸ Die Quellenangaben hier und im Folgenden beziehen sich auf die Abschlusserklärungen der Staats- und Regierungschef*innen der G7 und G20. Die Abschlusserklärungen der G7 und G20 seit 2009 sind in Annex 2 aufgelistet.

3 Geschlechterpolitische Ziele der G7 und der G20 und ihre Umsetzung in Deutschland

Geschlechterpolitische Ziele finden sich seit längerer Zeit in den Abschlusserklärungen der G7 und seit 2012 auch in den Abschlusserklärungen der G20 (Tabelle 1 und Annex 1). Grundsätzlich ist festzustellen, dass beide Institutionen vermehrt Bezug auf geschlechterpolitische Ziele nehmen, wobei sich die G7 historisch eher auf sozialpolitische Aspekte wie zum Beispiel Bildungspolitik oder Gewalt gegen Frauen bezog, während die G20 stärker auf wirtschaftliche Aspekte wie Teilhabe in Arbeitsmärkten oder finanzielle Inklusion fokussierte. Angesichts der umfassenden Bezugnahme auf geschlechterpolitische Aspekte in den vergangenen Jahren haben sich die G7- und G20-Beschlüsse seit 2017 thematisch stark angenähert.

In Bezug auf Geschlechterpolitik finden sich in den politischen Dokumenten der G7 und der G20 einige politikfeldübergreifende Ziele. So bekannte sich die G7 das erste Mal 2012 zu dem Ziel, den Schutz der Menschenrechte von Frauen im Allgemeinen zu verbessern. Zudem wurde 2016 und 2017 von der G7 und 2018 von der G20 das Mainstreaming der Gleichstellung in allen Politikbereichen als Ziel definiert, 2019 findet sich ein eigenes Kapitel zu „Women’s Empowerment“ im G20-Abschlussdokument.

Über diese allgemeinen Ziele hinaus finden sich in den Abschlusserklärungen der G7 und G20 eine Vielzahl von geschlechterpolitischen Zusagen, die sich vier verschiedenen Politikbereichen zuordnen lassen:⁹

- **wirtschaftliche Inklusion,**
- **Führungs- und Entscheidungspositionen,**
- **Grund-, Aus- und Weiterbildung,**
- **Gewalt gegen Frauen.**

Eine Reihe von geschlechterpolitischen Zielen der G7 und der G20 sollen durch Maßnahmen der Entwicklungspolitik in Staaten erreicht werden, die nicht zur G7

⁹ Diese Studie klammert den Bereich der Gesundheitspolitik aus, da Geschlechterpolitik in diesem Bereich weder in der G7 noch der G20 ein zentrales Thema darstellt und es im Gesundheitsbereich zudem keine hochrangigen Prozesse, wie zum Beispiel Treffen auf Ministerebene, gibt.

oder der G20 gehören. Diese Ziele lassen sich größtenteils ebenfalls den vier Politikbereichen zuordnen.

Tabelle 1 beschreibt das Auftreten von geschlechterpolitischen Zielsetzungen in den genannten Politikbereichen in den vergangenen zehn Jahren. Die Darstellung beruht auf einer umfassenden Analyse der Abschlussdokumente der jährlichen Gipfeltreffen beider Institutionen. Außerdem wurden politische Dokumente aus den Arbeitsprozessen der G7 und der G20 berücksichtigt, sofern sich die Staats- und Regierungschef*innen diese Dokumente in ihren Abschlusserklärungen zu eigen gemacht haben (Annex 1). Es zeigt sich, dass die geschlechterpolitischen Zielsetzungen beider Institutionen im Laufe der Zeit immer mehr Politikbereiche erreicht

TABELLE 1: Geschlechterpolitische Ziele in Abschlusserklärungen und anderen politischen Dokumenten der G7 und der G20 nach Politikbereichen, 2009-2019

		Wirtschaftliche Inklusion	Führungs- und Entscheidungspositionen	Grund-, Aus- und Weiterbildung	Gewalt gegen Frauen
2009	G7			●	
	G20	●			
2010	G7				
	G20				
2011	G7				
	G20				
2012	G7				●
	G20	●		●	
2013	G7				
	G20	●			
2014	G7	●			●
	G20	●			
2015	G7	●		●	●
	G20	●			
2016	G7	●	●	●	●
	G20	●		●	
2017	G7	●	●	●	●
	G20	●		●	●
2018	G7	●	●	●	●
	G20	●	●	●	●
2019	G7	●	●	●	●
	G20	●	●	●	●

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis politischer Dokumente der G7 und G20 von 2009 bis 2019; für eine Liste der berücksichtigten Dokumente siehe Annex 2.

haben. In drei der betrachteten Bereiche (Führungs- und Entscheidungspositionen, Grund-, Aus- und Weiterbildung, Gewalt gegen Frauen) ging die Aufnahme geschlechterpolitischer Ziele innerhalb des G7-Prozesses der Aufnahme entsprechender Ziele im G20-Prozess voraus.

In den folgenden Abschnitten werden die geschlechterpolitischen Ziele in jedem der vier Politikbereiche im Einzelnen beschrieben und ihre Umsetzung in Deutschland (oder im Falle entwicklungspolitischer Ziele durch Deutschland in anderen Ländern) untersucht.

3.1 Wirtschaftliche Inklusion: Arbeitsmarktbedingungen, Unternehmerinnen, finanzielle Inklusion

In den Abschlussdokumenten der G20 finden sich seit 2012 verstärkt Forderungen und Ziele zur besseren wirtschaftlichen Inklusion von Frauen, die in der Folge auch in Abschlussdokumenten der G7 aufgegriffen wurden. Die G20 und später auch die G7 verpflichten sich hierbei zu einer besseren Teilhabe von Frauen an Arbeitsmärkten und zur Verbesserung der finanziellen Inklusion und Bildung von Frauen. Auch die Förderung von Unternehmerinnen spielt zunehmend eine wichtige Rolle für die G7 und die G20. Insgesamt kann festgestellt werden, dass Zusagen zur wirtschaftlichen Inklusion insbesondere in den Abschlussdokumenten der G20 gegenüber anderen geschlechterpolitischen Aspekten überwiegen. Die Zusagen zu wirtschaftlicher Inklusion werden in der Folge näher dargelegt, bevor deren Umsetzung in Deutschland analysiert wird.

3.1.1 Ziele

Arbeitsmarktbedingungen

Früher als die G7 legte die G20 einen Fokus auf Mainstreaming von Gleichstellung in der Arbeitsmarktpolitik im Allgemeinen sowie auf Arbeitsbedingungen, Lohn-

gleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Besonderen. Bereits im Abschlussdokument des zweiten G20-Gipfels stand die Forderung, familienfreundliche Arbeitsmärkte zu schaffen (G20, 2009). Seit 2012 finden sich solche allgemeinen Ziele für geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik vermehrt in den G20-Abschlussfolgerklärungen. Als allgemeine, übergeordnete Ziele lassen sich die Förderung der Beschäftigung von Frauen (G20, 2013; 2014; 2015; 2017; 2018; 2019) und die Förderung guter Arbeitsbedingungen für Frauen (G20, 2012; 2018; 2019) identifizieren. Auf ihrem Gipfel im Jahr 2012 forderten die G20 Staats- und Regierungschef*innen zum Beispiel:

"We commit to take concrete actions to overcome the barriers hindering women's full economic and social participation and to expand economic opportunities for women in G20 economies. We also express our firm commitment to advance gender equality in all areas, including skills training, wages and salaries, treatment in the workplace, and responsibilities in care-giving." (G20, 2012)

Eines der zentralen Ziele der G20, das später auch von der G7 aufgegriffen wurde, ist die Forderung, den Unterschied der Beteiligung am Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern zu verringern. Auf dem G20-Gipfel im Jahr 2014 beschlossen die Staats- und Regierungschef*innen das quantitative Ziel, bis 2025 die Lücke in der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern um 25 Prozent zu reduzieren und 100 Millionen Frauen zusätzlich in die Erwerbstätigkeit zu bringen (G20, 2014). Die G20 hat in den Folgejahren immer wieder dieses Ziel bestätigt (G20, 2015; 2017; 2018; 2019), das auch in die Abschlussdokumente der G7 Eingang gefunden hat (G7, 2015; 2017). Dieses konkrete und messbare Ziel wird allerdings durch die Formulierung eingeschränkt, dass „nationale Gegebenheiten“ bei der Umsetzung beachtet werden sollen.

Zur Entlohnungsgleichheit gibt es von der G20 Aufforderungen zur Gleichstellung in Bezug auf Löhne und Gehälter (G20, 2012; 2017; 2018) und von der G7 die Forderung, die Bezahlung von Frauen und Männern für die gleiche Arbeit anzugleichen (G7, 2016; 2018). Die Abschlusserklärung des G7-Gipfels im Jahr 2016 enthält zum Beispiel folgendes allgemeine Ziel: *„We aim to improve women's access to higher-paying*

jobs and to reduce gender wage gaps.” (G7, 2016)

Die G20 hat sich schon früh zur Förderung der Sorgearbeit verpflichtet. Die Abschlusserklärung des G20-Gipfels im Jahr 2012 enthält das allgemeine Ziel: „We also express our firm commitment to advance gender equality in all areas, including [...] responsibilities in care-giving.“ (G20, 2012; ähnlich auch G20, 2019).¹⁰ Sehr ähnliche oder gar identische Formulierungen werden in den G7-Abschlusserklärungen der Jahre 2015 und 2016 benutzt.

Die Abschlusssdokumente der G7 der vergangenen Jahre enthielten wiederholt die allgemeinen Ziele, Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt und Beschäftigungschancen für Frauen zu fördern. Darüber hinaus finden sich Zusagen für konkrete Politikmaßnahmen in diesem Bereich. Beispielsweise geht die *G7 Roadmap for a Gender-Responsive Economic Environment* (2017) ausführlich auf verschiedene Aspekte der wirtschaftlichen Inklusion von Frauen ein. Sie weist auf den positiven Einfluss der Erwerbstätigkeit von Frauen auf Einkommen, die Höhe der Rente und Ersparnisse für das Rentenalter hin. Die Roadmap geht zudem auf die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit ein. Zum Beispiel soll bis 2020 eine Aufklärungskampagne in den G7-Mitgliedsländern auf die derzeitige Lastenverteilung bei der Sorgearbeit hinweisen und eine faire Verteilung der Verantwortung zwischen Männern und Frauen fördern. In der Roadmap wird außerdem zugesagt, in soziale Infrastruktur, die die Sorgearbeit der Haushalte unterstützt, zu investieren. Des Weiteren sollen im gesamten Zyklus der Planung und Umsetzung öffentlicher Haushalte in angemessenem Umfang ein Mainstreaming von Gleichstellungsaspekten und eine geschlechtergerechte Priorisierung von Sozialpolitik und sozialer Infrastruktur vorgenommen werden. In der Roadmap fordern die G7 zudem, dass soziale Dienstleistungen für alle erschwinglich werden und Politikmaßnahmen entwickelt werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gleiche Bezahlung von Frauen und Männern zu fördern. Prekäre Beschäftigung sei zu bekämpfen und der Zugang zu Eltern- und Familienzeiten (wo bestehend) für Frauen und Männern zu verbessern, wobei die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter bis 2025 zu

¹⁰ Dieser frühe Bezug zur Bedeutung von Sorgearbeit ist interessant, da die Diskurse zur Sorgeökonomie auf internationaler Ebene erst mit den Verhandlungen zur VN-Agenda 2030 im Jahre 2015 umfassend Gehör fanden. Vgl. UN (2015), Ziel 5.4.

fördern sei. Außerdem enthält die Roadmap die Zusage, die Ansätze verschiedener internationaler Organisationen (z.B. UN, ILO, OECD, IWF, WB, ILO und EU-Kommission) zur Messung von unbezahlten Haushaltstätigkeiten und Sorgearbeit zusammenzubringen und eine einheitliche Methodologie zu entwickeln.

Unternehmerinnen und finanzielle Inklusion

Der Förderung von Unternehmerinnen wurde zuerst von den Staats- und Regierungschef*innen der G7 Beachtung geschenkt: „We agree on common principles to boost women's entrepreneurship“ (G7, 2015). Die im Jahr 2015 beschlossenen *G7 Principles on Women's Entrepreneurship* (G7, 2015) enthalten die Zusage, Maßnahmen zu ergreifen, um Mädchen und Frauen schon früh auf unternehmerische Tätigkeit als mögliches Berufsfeld hinzuweisen. Zudem wird zugesagt, den Zugang zu Finanzmitteln für Unternehmerinnen zu verbessern. Erfolgreiche Unternehmerinnen sollen z.B. als Rollenmodelle für nachfolgende Generationen sichtbar gemacht werden.

Dieser Beschluss wurde 2017 mit der oben bereits genannten *G7 Roadmap for a Gender-Responsive Economic Environment* (2017) vertieft. Die Roadmap beschreibt konkrete Maßnahmen und Zeitvorgaben, um Frauen in hochqualifizierten und hochbezahlten Bereichen zu fördern. So soll zum Beispiel der Zugang von Unternehmerinnen zu Kapital bis 2022 durch Maßnahmen wie Garantiefonds und Kreditsicherungen erleichtert werden. Bereits 2015 war zugesagt worden, bis 2020 in Aufklärungskampagnen zu investieren, die Frauen über bestehende Netzwerke und Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmerinnen informieren und weibliche Vorbilder präsentieren. Bis 2020 sollen auch Maßnahmen ergriffen werden, die Weiterbildung, Mentoring und Vernetzung von Unternehmerinnen unterstützen.

Auch im Bereich der Entwicklungspolitik gibt es eine G7-Initiative, die unter anderem Unternehmerinnen fördern soll. 2018 rief die G7 die Entwicklungsbanken mit der ‚2X Challenge‘ genannten Initiative dazu auf, eigene Finanzmittel mit eingeworbenem Privatkapital zu kombinieren, um Unternehmerinnen, weiblichen Beschäftigten und Konsumentinnen in Entwicklungsländern wirtschaftliche Teilhabe zu

ermöglichen. Insbesondere sollen Investitionen und Initiativen gefördert werden, die den Zugang von Frauen zu hochwertiger Beschäftigung, Finanzierung und Führungspositionen verbessern. Dazu sollen drei Milliarden US-Dollar mobilisiert werden.¹¹

Auch die G20 Staats- und Regierungschef*innen haben in den vergangenen Jahren Maßnahmen beschlossen, die Unternehmerinnen fördern (G20, 2016; 2017; 2018; 2019) sowie zur besseren finanziellen Inklusion von Frauen beitragen sollen (G20, 2012; 2013; 2016; 2017). Eine entwicklungspolitische Zusage für eine konkrete Maßnahme stellt der Beschluss zur Einrichtung der *Women Entrepreneurs Finance Initiative* (WI-FI) auf dem G20-Gipfel von 2017 dar. Es handelt sich um einen Fonds, der von der Weltbank als Sekretariat und Treuhänderin mit der Zielvorgabe verwaltet wird, eine Milliarde US-Dollar einzuwerben. Ziel des Fonds ist es, den Zugang von Unternehmerinnen zu Kapital zu verbessern, technische Hilfe zu leisten und Frauen und Klein- und Mittelunternehmen (KMU), die von Frauen geführt werden, zu unterstützen (World Bank, 2017).

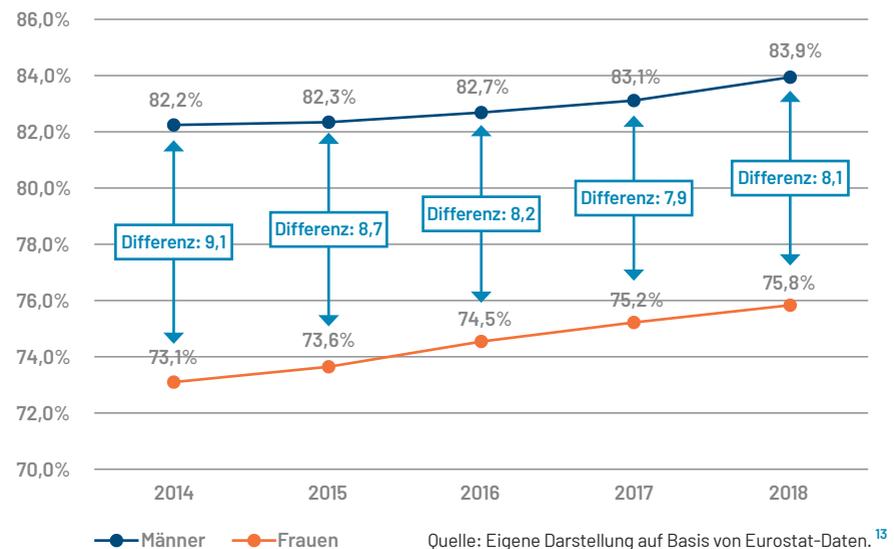
3.1.2 Umsetzung in Deutschland

Die derzeitige wirtschaftliche Situation von Frauen in Deutschland entspricht nicht dem Ziel voller Gleichberechtigung. Die Erwerbsquote von Frauen stieg zwischen 2014 und 2018 von 73 auf 76 Prozent an. In der Folge sank der Unterschied zwischen der Erwerbsquote der Frauen und der Erwerbsquote der Männer in Deutschland leicht von 9,1 auf 8,1 Prozentpunkte (siehe Abbildung 1). Das entspricht einem Rückgang von rund 11 Prozent. Hier ist also ein Fortschritt beim quantitativen Ziel der G7 und der G20 zu erkennen, zwischen 2014 und 2025 den Unterschied in der Erwerbsquote zwischen Männer und Frauen um 25 Prozent zu senken.

Ungeachtet der leichten Angleichung der Erwerbsquoten zwischen Frauen und Männern ist zu beachten, dass 45 Prozent der sozialversicherungspflichtig be-

schäftigten Frauen in Teilzeit arbeiteten¹². Sowohl die niedrigere Erwerbsquote als auch die hohe Teilzeitraten haben Folgen für Entlohnung, Beförderung, Aufstiegsqualifizierung und die Rentenansprüche.

Abbildung 1: Erwerbstätigenquote in Deutschland der 20-64-Jährigen nach Geschlecht 2014 bis 2018



Die Lohnlücke (*Gender Pay Gap*)¹⁴ lag 2016 bei 21 Prozent. Bei gleicher formaler Qualifikation beträgt der Entgeltunterschied sechs Prozent (sog. bereinigte Entgeltlücke). Das allgemeine Ziel der G7 und der G20, eine Angleichung der Entgelte von Frauen und Männern zu erreichen, ist also bisher nicht erreicht. Der *Gender*

¹¹ Siehe dazu: <https://www.opic.gov/press-releases/2018/g7-dfis-announce-2x-challenge-mobilize-3-bil-lion-invest-worlds-women> (Stand 3.12.2019)

¹² Stand 2014. Siehe hierzu BMFSFJ (2017a) S. 91

¹³ Erwerbstätigenquote der 20-64-Jährigen in Deutschland nach Geschlecht. Abgerufen von <https://de.sta-tista.com/statistik/daten/studie/198921/umfrage/erwerbstaetigenquote-in-deutschland-und-eu-nach-geschlecht/> (Stand 4.12.2019)

¹⁴ Die Lohnlücke ist der prozentuale Unterschied des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Frauen bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern.

*Care Gap*¹⁵ betrug 2012 und 2013 52,4 Prozent. Anders ausgedrückt, Frauen erledigen etwa eineinhalbmal so viel unbezahlte Sorgearbeit wie Männer.¹⁶ Angesichts dieser Ausgangssituation ist es von Interesse zu untersuchen, inwieweit Politikmaßnahmen zur verbesserten wirtschaftlichen Inklusion von Frauen in Deutschland umgesetzt wurden.

Arbeitsmarktbedingungen

Die Bundesregierung hat in den vergangenen Jahren Gesetze auf den Weg gebracht, die zur Erreichung der in den G7- und G20-Dokumenten festgehaltenen Ziele beitragen können. Manche gehen explizit auf die Situation von weiblichen Beschäftigten ein, andere sind nicht geschlechterspezifisch konzipiert, können aber wegen der strukturellen Benachteiligung von Frauen, bei geschlechtersensibler Umsetzung, zur Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen beitragen.¹⁷

Besonders die Reduzierung der Lohnlücke, also das Ziel einer Angleichung der Löhne von Frauen und Männern, stand im Fokus mehrerer Gesetzesinitiativen.¹⁸ Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern von 2017¹⁹ zielt auf die Angleichung der Entlohnung von Frauen und Männern. Zur Umsetzung der G7- und G20-Ziele zur Einkommens- und Entlohnungsgleichheit kann

¹⁵ Der *Gender Care Gap* ist der prozentuale Unterschied der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung von Frauen und Männern für unbezahlte Sorgearbeit.

¹⁶ Siehe hierzu BMFSFJ (2017b) S. 9

¹⁷ Siehe hierzu BMFSFJ (2017b) S. 59 ff., S. 81.

¹⁸ Dazu zählt aus Regierungssicht auch die Mütterrente, die die rentenpolitischen Folgen der Lohnlücke und der unterbrochenen Arbeitskarrieren von Frauen kompensieren soll. Siehe dazu <https://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/Fragen-und-Antworten-Muetterrente/faq-muetterrente.html>. Siehe außerdem Bundesregierung (2019a) S. 15. Die Mütterrente wirkt jedoch lediglich ex-post auf die sekundäre Verteilung und stellt daher keine arbeitsmarktpolitische Maßnahme dar. Ähnlich das „starke Familien-Gesetz“: es sieht Veränderungen bei der Berechnung des Kinderzuschlags vor und soll die Einkommenssituation von einkommensschwachen Haushalten verbessern. Dazu sind die vorgegebenen Sätze aber zu niedrig. Auch in diesem Fall handelt es sich um eine sozialpolitische Korrekturmaßnahme, die die strukturelle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht verändert.

¹⁹ Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152). Siehe auch Bundesregierung (2019a) S. 15. Ein Evaluationsgutachten zeigte auf, dass nur vier Prozent der befragten Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten einen Auskunftsanspruch gestellt haben. Weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen haben freiwillig ihre betrieblichen Entgeltstrukturen überprüft. Das Ministerium schlägt vor, Anreizsysteme für betriebliche Prüfverfahren einzuführen und bietet ein Online-Tool über bestehende betriebliche Prüfinstrumente an (BMFSFJ, 2019b).

mittelbar auch die 2014 beschlossene Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns beitragen.²⁰ Da viele Frauen in niedrig entlohnten Berufen und Branchen beschäftigt sind, kann dieses Gesetz indirekt zur Entlohnungsgleichheit beitragen.²¹ Zum Beispiel liegt der Anteil von Frauen bei Minijobs bei 62 Prozent.²² Auch das Gesetz für bessere Löhne in der Pflege²³ kann zur Umsetzung der G7- und G20-Beschlüsse beitragen, da in der Pflege mehrheitlich Frauen beschäftigt sind.

Zu den Neuerungen, die die Arbeitsbedingungen von Frauen im Allgemeinen verbessern können, kann das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung gezählt werden.²⁴ Dieser Gesetzentwurf soll insbesondere Kurzzeitbeschäftigte besser schützen, die durch den Strukturwandel des Arbeitsmarkts besonders betroffen sind. Ähnlich soll das Paketboten-Schutz-Gesetz sicherstellen, dass Sozialabgaben für Beschäftigte in Nachunternehmen (umgangssprachlich Subunternehmen) korrekt bezahlt werden.²⁵ Bei vielen der damit adressierten prekären Beschäftigungsverhältnisse ist der Frauenanteil hoch. Das Gesetz entspricht damit einigen der Anliegen der G7.

Roadmap for a Gender-Responsive Economic Environment

Es gibt nur wenige Gesetzesinitiativen, die direkt auf das quantitative Ziel der G20 und der G7 abzielen, die Beschäftigungsquote von Frauen bzw. den Umfang der Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern. Eine Initiative, die eine geschlechtersensible Arbeitsmarktpolitik unterstützen kann, ist das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eingebrachte Gesetz zur Weiterentwicklung des

²⁰ Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Mindestlohngesetz) vom 11.8.2014 (BGBl. I S. 1348)

²¹ Siehe Bundesregierung (2019a) S. 15

²² WSI Genderdatenportal (2018). Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2017. Siehe dazu <https://www.boeckler.de/53504.html> (Stand 2.12.2019)

²³ Gesetz für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz) vom 22.11.2019 (BGBl. I S. 1756)

²⁴ Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung vom 18.12.2018 (BGBl. 2018 I S. 2651)

²⁵ Gesetz zur Einführung einer Nachunternehmerhaftung in der Kurier-, Express- und Paketbranche zum Schutz der Beschäftigten (Paketboten-Schutz-Gesetz) vom 15.11.2019

Teilzeitrechts. Dieses Brückenteilzeitrecht,²⁶ das 2018 verabschiedet wurde, räumt ein Recht auf Teilzeit von mindestens einem bis zu maximal fünf Jahren mit vollem Rückkehrrecht auf den ursprünglichen Arbeitsplatz ein. Dies soll bewirken, dass Arbeitnehmer*innen weder durch Eltern- oder Pflegezeiten noch durch Aus- und Fortbildungszeiten im Karriereverlauf benachteiligt werden. Allerdings gilt es nur in Unternehmen mit mindestens 15 Beschäftigten. Viele Beschäftigte sind jedoch in kleineren Unternehmen angestellt und können die Regelung daher nicht in Anspruch nehmen.

Verschiedene Gesetze berühren die G7- und G20-Zielvorgaben zur Sorgearbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese können sich indirekt positiv auf die Beschäftigungsquote und den Umfang der Erwerbstätigkeit von Frauen auswirken. Bereits seit 2007, also lange vor den ersten Beschlüssen der G20 im Jahr 2012, haben Familien in Deutschland nach der Geburt oder bei Adoption eines Kindes Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld. Seit Januar 2015 gibt es das ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus. Das Basiselterngeld gilt für die ersten 14 Lebensmonate des Kindes, wenn Mütter oder Väter das Kind selbst betreuen und nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeiten. Das ElterngeldPlus kann doppelt so lange und bis maximal zur Hälfte des Elterngeldanspruchs bezogen werden.²⁷ Für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes können Mütter und Väter 24 Monate Elternzeit beanspruchen.²⁸ Offensichtliches Ziel ist es, Väter stärker in die Betreuung der Kinder einzubeziehen als bisher üblich, was zum Beispiel den Forderungen der *G7 Roadmap for a Gender-Responsive Economic Environment* entspricht.

Problematisch aus geschlechterpolitischer Sicht ist wegen geringeren Berufstätigkeits- und Vollzeitquoten von Frauen allerdings, dass das Elterngeld bei Bezug von SGB II-Leistungen auf diese angerechnet wird, das Haushaltseinkommen also nicht steigt. Außerdem richtet sich der Elterngeldbetrag nach dem laufenden durchschnittlichen monatlichen Entgelt vor der Elternzeit des betreuenden Elternteils.

²⁶ Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts. Einführung einer Brückenteilzeit vom 11.12.2018 (BGBl. 2018 I S. 2384)

²⁷ Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. 2006 I S. 2784)

²⁸ Siehe dazu: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/elternzeit/73832?view=DEFAULT>

Die Spanne des gewährten Elterngeldes zwischen 300 und 1.800 Euro ist dabei sehr groß. Wegen des Gender Pay Gaps bedeutet dies, dass Frauen im statistischen Durchschnitt monatlich weniger Elterngeld bekommen als Männer. Das Gesetz ist bislang kaum wirksam: nur ein Drittel der Väter nimmt die Elternzeit in Anspruch. Das Elterngeld-Modell trägt also nur unvollkommen zur Erreichung der G7- und G20-Zielvorgaben bei.

Zur Verbesserung der Situation in der Familien- und Sorgearbeit gehört auch ein besseres Angebot an Kinderbetreuung. Das Gute-KiTa-Gesetz²⁹ strebt eine „inklusive Förderung aller Kinder“ sowie die bedarfsgerechte Ausweitung der Öffnungszeiten, einen guten Fachkraft-Kind-Schlüssel und die Förderung der sprachlichen Bildung an. Darüber hinaus geht es um die Kosten der Betreuung. Zur Qualität gehören unter anderem die Erreichbarkeit, der Betreuungsschlüssel und die zeitliche Nutzbarkeit, denn Öffnungszeiten auch in Randzeiten (morgens, abends, am Wochenende, über Nacht) sind insbesondere für Alleinerziehende, zu 90 Prozent Frauen, Voraussetzung für eine existenzsichernde Erwerbsarbeit. Von daher ist das Gute-KiTa-Gesetz geschlechterpolitisch relevant und hat einen Bezug zu den G7- und G20-Beschlüssen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sorgearbeit.

Die Unterstützung bei der Versorgung von Kindern weist jedoch eine Lücke auf: Die öffentlich angebotenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten enden mit dem Schuleintritt.³⁰ Das BMFSFJ strebt bis 2025 daher einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern an. Dies würde den Vereinbarungen im Koalitionsvertrag entsprechen³¹ und bei entsprechender Ausgestaltung eine Entlastung bei der Sorgearbeit bedeuten. Wie das BMFSFJ ausführt, müssten für eine Halbtagsbetreuung über 300.000 Betreuungsplätze entstehen; für eine Ganztagsbetreuung müssten es 665.000 Plätze sein. Der finanzielle Aufwand wird auf 1,9 bis 3,9 Milliarden Euro beziffert.³²

²⁹ Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung (Gute-KiTa-Gesetz vom 19.12.2018 (BGBl. 2018 I S. 2696). Siehe auch Bundesregierung (2019b) S. 15

³⁰ Siehe dazu: BMFSFJ (2017a) S. 17.

³¹ Siehe <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung/ganztagsbetreuung>

³² Schätzungen des Deutschen Jugendinstituts. Siehe Alt, Guglhör-Rudan, Hüskens, und Winkhofer (2019)

Neben der Kinderbetreuung übernehmen viele Familien, mitunter sogar parallel, die Pflegeverantwortung für Angehörige. Es wird geschätzt, dass 13 Prozent der 50- bis unter 60-Jährigen und 18 Prozent der über 60-jährigen erwerbstätigen Frauen Pflegeverantwortung tragen. Frauen in Pflegehaushalten leisten mit 57 Prozent deutlich häufiger Pflegearbeit als Männer, und reduzieren oft wegen der Pflegeverantwortung ihre Wochenarbeitszeit, oder ziehen sich ganz oder zeitweilig vom Arbeitsmarkt zurück.³³

Daher könnte das Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals³⁴ eine indirekte Auswirkung auf die Geschlechterarbeitsteilung und -gleichstellung haben. Funktion des Gesetzes ist es mehr Pflegepersonal in Krankenhäusern und stationären Pflegeeinrichtungen einstellen zu können.³⁵ Um Frauen in der Pflege zu entlasten, müsste es jedoch auch Maßnahmen vorsehen, die die häusliche Pflege bzw. die Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung und Erwerbsarbeit betreffen. Das Gesetz hat zudem eine geschlechterpolitische Dimension, da es vorsieht, die Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte zu verbessern, die mehrheitlich Frauen sind. Ab 2020 sollen Konzepte für Personalbemessungsverfahren umgesetzt und nach Qualifikation differenzierende Mindestlöhne für Pflegefach- und Hilfskräfte entwickelt werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die deutsche Bundesregierung in den vergangenen Jahren nur wenige Gesetzesinitiativen auf den Weg gebracht hat, die die Ziele der G7 und der G20 zur Entlohnungsgerechtigkeit sowie Sorgearbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie direkt ansprechen. Dabei ist zu bedenken, dass die G7- und G20-Vorgaben nicht spezifiziert und oftmals vage formuliert sind. Es finden sich auch nur wenige Gesetzesinitiativen, die direkt zum einzigen quantitativen Ziel der G7 und G20 im Bereich Geschlechtergerechtigkeit beitragen können, nämlich einer höheren Arbeitsmarkteteiligung – Erwerbsquote und Erwerbsumfang – von Frauen.

³³ Siehe dazu: Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019).

³⁴ Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals (Pflegepersonal-Stärkungsgesetz – PpSG) vom 11.12.2018 (BGBl. 2018 I S. 2394)

³⁵ Siehe <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/konzertierte-aktion-pflege.html>

Unternehmerinnen und finanzielle Inklusion

Wie oben beschrieben, hat es in den vergangenen Jahren in einem zunehmenden Maße G7- und G20-Zusagen zur Förderung von Unternehmerinnen gegeben. In Deutschland lag 2017 der Frauenanteil bei den Gründer*innen bei 40 Prozent.³⁶ Bei der finanziellen Förderung ist der Anteil von Gründerinnen und Gründern, die Unterstützung bekommen, relativ ausgeglichen (61 Prozent der Gründerinnen und 66 Prozent der Gründer). Den Frauen stehen dabei jedoch häufig kleinere Beträge zur Verfügung.³⁷ Insgesamt gibt es für die Förderung von Unternehmerinnen in Deutschland sehr viel weniger ministerielle Initiativen oder gar gesetzliche Maßnahmen als im Bereich der Arbeitsmarktpolitik.

Allerdings besteht zur Förderung der finanziellen Inklusion bereits seit 2009 der Mikrokreditfonds Deutschland des BMAS, der Darlehen für Unternehmensgründungen vergibt. Er richtet sich mit dem Programm „Mein Mikrokredit“ an Klein- und Jungunternehmen und sieht vor, „(i)nsbesondere von Frauen oder von Menschen mit Migrationshintergrund geführte Unternehmen“ zu unterstützen.³⁸ Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) unterstützt die seit 2014 aktive Initiative „FRAUEN unternehmen“ sowie eine Gründerinnenagentur, die Beratungs- und Vernetzungsmöglichkeiten anbietet.³⁹ Auch das oben erwähnte Qualifizierungschancengesetz⁴⁰ könnte speziell für Unternehmerinnen eine Rolle spielen.

Im Sinne der developmentpolitischen Ziele der G7 in diesem Bereich trägt die Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft (DEG) zur Umsetzung der ‚2X Challenge‘ für Unternehmertum und Beschäftigung von Frauen bei. Nach eigenen Angaben hat die DEG im ersten Jahr der Initiative 458 Millionen US-Dollar mobili-

³⁶ Siehe <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197114/umfrage/anteil-der-gruenderinnen-an-allen-gruender-personen/>

³⁷ Siehe BMFSFJ (2017b) S. 59 ff., S. 85

³⁸ Siehe dazu: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/Mikrokredit/mein-mikrokredit.html>; <https://www.fuer-gruender.de/kapital/fremdkapital/fremdkapitalgeber/mikrokredit/>

³⁹ Siehe dazu: https://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Vernetzung/Frauen-unternehmen/Initiative/Initiative_node.html

⁴⁰ Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) vom 18.12.2018 (BGBl. 2018 I S. 2651)

siert.⁴¹ Zu bedenken ist, dass es sich bei den ‚2X Challenge‘-Mitteln nur zu einem Teil um öffentliche Mittel handelt; Ansatz der Initiative ist es, öffentliche mit privaten Mitteln zu kombinieren. Im Übrigen reicht es bereits aus, dass eines von fünf sehr wenig anspruchsvollen Kriterien erfüllt ist, damit Investitionen zur ‚2X Challenge‘ gezählt werden können. Zu diesen Kriterien gehört, dass die Firma, in die investiert wird, Produkte herstellt, die mehrheitlich von Frauen genutzt werden oder im gehobenen Management (abhängig von der Branche) mindestens 20–30 Prozent Frauen beschäftigt.

Abgesehen von diesen vereinzelt Initiativen finden sich keine umfassenden Maßnahmen, speziell Unternehmerinnen zu fördern und in dieser Hinsicht den Beschlüssen der G7 und G20 Rechnung zu tragen.

3.2 Führungs- und Entscheidungspositionen

3.2.1 Ziele

Sowohl die G7 (G7, 2016; 2018; 2019) als auch die G20 (G20, 2018; 2019) hat sich in den vergangenen Jahren zu dem allgemeinen Ziel bekannt, den Zugang von Frauen zu Führungs- und Entscheidungspositionen zu verbessern. So verfolgt die G7 das Ziel, die Repräsentation von Frauen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben bis 2022 zu erhöhen und nennt einige Politikmaßnahmen, die zum Erreichen dieses Ziels beitragen sollen. Beispielsweise soll die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen im Privatsektor durch Maßnahmen wie Führungskräfte trainings oder die Etablierung von Gleichstellungszertifikaten verbessert werden (2017). Zudem soll eine „ausgeglichene Repräsentation“ von Frauen in den G7-Delegationen gefördert werden.

In den politischen Dokumenten der G20 finden sich hingegen in Bezug auf den Zugang von Frauen zu Führungs- und Entscheidungspositionen nur allgemeine

⁴¹ Siehe dazu: https://www.deginvest.de/Newsroom/News/News-Details_539264-2.html

Ziele ohne die Nennung konkreter Politikmaßnahmen. So schreibt die G20 in der Abschlusserklärung des Jahres 2018 beispielsweise: „We [...] commit to promote women's access to leadership and decision-making positions“ (G20, 2018).

3.2.2 Umsetzung in Deutschland

2015 waren in Deutschland nur 5,1 Prozent der Vorstandsposten in der Privatwirtschaft von Frauen besetzt.⁴² Im öffentlichen Dienst lag in den obersten Bundesbehörden der Anteil von Frauen an den mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten nur bei 32,6 Prozent.⁴³ Zu den Maßnahmen, die in Deutschland umgesetzt wurden, um das Ziel einer höheren Repräsentation von Frauen in Führungspositionen zu erreichen, gehört das „Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“.⁴⁴ Allerdings wurde dieses Gesetz bereits vor den entsprechenden G7- und G20-Beschlüssen im Jahr 2015 verabschiedet.

Für die Privatwirtschaft gilt seit 2016 eine feste Frauenquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in den 105 börsennotierten und mitbestimmungspflichtigen Unternehmen. Hier ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 21,3 Prozent vor 2015 auf 33,9 Prozent 2019 angestiegen. Von den Mitgliedern der Vorstandsgremien sind jedoch in dieser Kategorie von Unternehmen nach wie vor nur 9,6 Prozent Frauen.⁴⁵ Da es für Vorstände keine Quote gibt, wird angenommen, dass die Verbesserung bei den Aufsichtsräten der Quotenregelung für die Aufsichtsräte zu verdanken ist. Allerdings fallen längst nicht alle Unternehmen unter die feste Quotenregelung. Um eine größere Wirksamkeit zu entfalten, müssten die festen Quoten wohl auf alle Führungspositionen deutscher Unternehmen unabhängig von ihrer Mitbestimmungspflicht ausgeweitet und die Nichteinhaltung der Vorgaben sanktioniert werden.

⁴² Siehe Bundesregierung (2017) S. 23

⁴³ Siehe Bundesregierung (2017) S. 30 Die Zahlen für den öffentlichen Dienst sind nicht mit den Angaben zu Vorstandsposten in der Privatwirtschaft vergleichbar, da hier für den öffentlichen Sektoreine sehr viel breitere Definition von Führungspositionen zugrunde gelegt wird.

⁴⁴ Siehe Bundesregierung (2019a) S. 15

⁴⁵ Siehe FidAR (2019) S. 3

Eine Quotenregelung wurde auch im öffentlichen Dienst eingeführt. Seit 2016 gilt nach dem Bundesgremienbesetzungsgesetz eine Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsgremien des Bundes, in dem ihm mindestens drei Sitze zustehen; seit 2018 wird 50 Prozent angestrebt. Das Bundesgleichstellungsgesetz verpflichtet die Bundesverwaltung im Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben für den Frauen- und Männeranteil auf jeder Führungsebene festzulegen, d.h. die Quote nach Ebenen zu gewichten.⁴⁶ Entgegen der angestrebten Quote schwankt im öffentlichen Dienst der Anteil von Frauen in Führungspositionen zwischen 21 Prozent im Auswärtigen Amt und 60 Prozent im BMFSFJ – ähnlich der Aufteilung in männer- bzw. frauendominierte Berufe, die sich in der Industrie und der Wissenschaft findet.

Für Politikerinnen in der Kommunalpolitik gibt es Programme, die Coaching und Vernetzung fördern (beispielsweise den „KommunalCampus“ (2019 bis 2021)) oder den Helene-Weber-Preis, der Empowerment-Programme für junge Frauen und Studentinnen anbietet, speziell für Frauen mit Migrationshintergrund.⁴⁷

In Deutschland spielen Non-Profit-Organisationen eine wichtige Rolle. Hier gibt es aber trotz des hohen Frauenanteils bei den Beschäftigten keine Fördermaßnahmen oder Quoten, um Frauen in Führungspositionen zu bringen.⁴⁸ Auch für das Ehrenamt finden sich keine geschlechterspezifischen Maßnahmen.

Die Repräsentation von Frauen und Männern in Führungs- und Entscheidungspositionen ist in Deutschland also alles andere als ausgeglichen und ergibt ein gemischtes Bild. Der Frauenanteil in Aufsichtsratsgremien in der Privatwirtschaft ist in den vergangenen Jahren gestiegen, bei Vorständen aber niedrig geblieben. Der öffentliche Dienst weist erstaunliche Unterschiede auf. Um eine tiefgreifende Veränderung der stark unterschiedlichen Repräsentation von Frauen und Männern zu erreichen, sind die hier dargestellten Maßnahmen offensichtlich nicht ausreichend. In den Zielen der G7 und G20 ist jedoch auch nur allgemein von einem *verbesserten* Zugang

von Frauen zu Führungs- und Entscheidungspositionen die Rede. Ob die dargestellten Maßnahmen hinreichend sind, um diese Ziele zu erreichen, sei dahingestellt.

3.3 Bildung und Weiterbildung

3.3.1 Ziele

In den Abschlussdokumenten der G7 sind seit 2015 regelmäßig allgemeine Zielsetzungen zur Bedeutung von Bildungsangeboten für Frauen und Mädchen enthalten. So findet sich in der G7-Abschlussklärung des Jahres 2016 die Formulierung: „We commit to empowering women and girls, including through capacity-building such as education and training“ (G7, 2016). Daneben verpflichtete sich die Gruppe auch auf konkretere geschlechterpolitische Ziele im Bildungsbereich, die über die Zielsetzungen der G20 in diesem Bereich hinausgehen. Im entwicklungspolitischen Bereich enthält die G7-Abschlussklärung des Jahres 2015 ein quantitatives Ziel für die Förderung der Berufsbildung von Frauen und Mädchen. Bis 2030 sollen Maßnahmen der G7-Staaten die Zahl der Frauen und Mädchen in Entwicklungsländern, die über eine Berufsbildung verfügen, um ein Drittel erhöhen (verglichen mit *business as usual*).

Zusagen für Politikmaßnahmen finden sich vor allem in den politischen Dokumenten der G7 der vergangenen drei Jahre, z.B. in den 2016 von den Staats- und Regierungschef*innen angenommenen *G7 Guiding Principles for Capacity Building of Women and Girls* (2016). So sollen Geschlechter-Stereotype im Bildungsbereich abgebaut werden, indem Lehrkräfte hierfür sensibilisiert werden. Stipendienprogramme in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen ausgebaut werden. Zudem sollen schulische Umgebungen verbessert werden, indem Gewalt in Schulen zurückgedrängt wird und adäquate und geschlechtergetrennte sanitäre Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden. Lehrer*innen sollen in geschlechtersensitiven Lehrtechniken ausgebildet sein oder („dem jeweiligen Landeskontext angemessen“) weibliche Lehrkräfte zur Verfügung stehen. Andere Hindernisse für den Bildungserwerb von Frauen und Mädchen, z.B. diskriminierende soziale Normen

⁴⁶ Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642)

⁴⁷ Siehe Bundesregierung (2019b) S. 17 f.

⁴⁸ Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/kaum-weibliche-fuehrungskraefte-in-non-profit-organisationen/120468>

oder frühe Schwangerschaften, sollen ebenfalls adressiert werden.

Die G7 legt einen besonderen Fokus auf Bildung in den Naturwissenschaften, der Medizin und den Bereichen Technologie und Ingenieurwesen. Die *Women's Initiative in Developing STEM Career (WINDS)* (2016) soll Netzwerke von Frauen in diesen Bereichen stärken und weibliche Vorbilder als „Winds-Botschafterinnen“ sichtbar machen.

Zusagen für Politikmaßnahmen der G7-Staaten in Entwicklungsländern, die dort die Bildungssituation von Frauen und Mädchen verbessern sollen, sind in der *Charlevoix Declaration on Quality Education for Girls, Adolescent Girls and Women in Developing Countries* (2018) aufgeführt. In dieser Erklärung verpflichten sich die G7-Staaten unter anderem in der humanitären Hilfe Bildungsangebote für Mädchen und Frauen zu priorisieren und die Bildungsmöglichkeiten von Geflüchteten zu verbessern. Außerdem sollen Maßnahmen ergriffen werden, um die Verfügbarkeit von Daten in Bezug auf die Bildungssituation von Mädchen und Frauen in Entwicklungsländern zu verbessern. Partnerländer sollen dabei unterstützt werden, Mädchen und Frauen zu ermöglichen, mindestens zwölf Jahre sichere und qualitativ hochwertige Bildungseinrichtungen zu besuchen. Dafür sollen 2,9 Milliarden US-Dollar mobilisiert werden.⁴⁹

Die G20 nimmt das erste Mal in der Abschlusserklärung des Jahres 2012 Bezug auf die Grund-, Aus- oder Weiterbildung von Frauen und Mädchen. Hier wird das allgemeine Ziel formuliert, Gleichstellung in Bezug auf Bildung voranzutreiben: „We [...] express our firm commitment to advance gender equality in all areas, including skills training“ (G20, 2012). Ähnliche Zielsetzungen finden sich auch in den G20-Abschlusserklärungen der Jahre 2017, 2018 und 2019. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf den Erwerb von Fähigkeiten von Mädchen und Frauen in den Naturwissenschaften, der Medizin und den Bereichen Technologie, Innovationen und Ingenieurwesen gelegt.

In diesen Bereichen ist auch die 2017 ins Leben gerufene entwicklungspolitische G20-Initiative *#eSkills4Girls* angesiedelt (G20, 2017). Ziel dieser Initiative ist die

⁴⁹ <https://plan-international.org/news/2018-06-09-g7-makes-historic-commitments-girls-education-emergencies>

Verbesserung von Bildungsangeboten für Frauen und Mädchen im Bereich der Digitalisierung, insbesondere in Entwicklungsländern. Im Zuge der Initiative soll unter anderem eine Online-Plattform etabliert werden, die dem Austausch von Wissen und Erfahrungen dient. Auf dieser Plattform sollen zudem Informationen über Projekte der G20-Staaten und anderer Akteur*innen gesammelt werden, die mit den Zielen der Initiative in Zusammenhang stehen.

3.3.2 Umsetzung in Deutschland

In Deutschland sind in den vergangenen Jahren eine Reihe von Maßnahmen ergriffen worden, die zur Umsetzung der Bildungsziele der G7 und der G20 beitragen können. Einige dieser Maßnahmen sind allerdings bereits vor den G7- und G20-Beschlüssen auf den Weg gebracht worden.

So sollen Initiativen wie „Klischeefrei“ sowie „Girls' Day“ und „Boys' Day“ Geschlechterstereotypisierung entgegenwirken.⁵⁰ Klischeefrei wird vom BMBF und BMFSFJ gefördert. Die Initiative wendet sich an Schulen, Hochschulen, Unternehmen, die Berufsberatung und Eltern, und bietet z.B. eine digitale Sammlung von Studien, Fachbeiträgen, Arbeitsmaterialien sowie Praxisbeispielen zum Thema klischeefreie Berufs- und Studienwahl an. Diese Initiativen können die Bildungschancen von Mädchen und Frauen insbesondere in Bereichen wie Naturwissenschaften, Mathematik oder dem Ingenieurwesen verbessern, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind.

Andere Maßnahmen zielen auf die Repräsentanz von Frauen in Forschung und Lehre. So gibt es bereits seit 2007 ein Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, das darauf zielt, den Anteil von Frauen zu erhöhen, die eine Professur besetzen (2017 waren nur 24 Prozent der Professor*innen Frauen).⁵¹ Teilnehmende Hochschulen müssen Gleichstellungskonzepte vorlegen und können gegebenenfalls eine Förderung von bis zu drei weiblich besetzten Professuren für die Dauer

⁵⁰ Die Initiative Klischeefrei. Siehe dazu: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_60312.php

⁵¹ <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/45-prozent-neue-professuren-an-frauen-1160/>

von fünf Jahren bekommen. Auch in der Exzellenzinitiative spielt Chancengerechtigkeit eine Rolle. In der Folge haben manche Hochschulen Zielquoten für die Erhöhung des Anteils hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen an Spitzenpositionen definiert.⁵²

Bei den von der G7 und G20 formulierten Zielen und Zusagen in Bezug auf die Verbesserung der Bildungssituation von Frauen in Entwicklungsländern sind die Zahlen der von der deutschen Entwicklungszusammenarbeit hierfür aufgewendeten Finanzmittel aussagekräftig. Nach OECD-Daten wendete Deutschland 2017 für Bildungsaktivitäten in Entwicklungsländern 23,6 Millionen US-Dollar auf, bei denen Geschlechtergleichstellung explizites Ziel und fundamental für das Design der Maßnahme war (Gleichstellung als „hauptsächliches Ziel“).⁵³ Für den enger gefassten Bereich der Berufsbildung von Frauen in Entwicklungsländern, der Gegenstand eines quantitativen Ziels der G7 aus dem Jahr 2015 ist, lagen die Aufwendungen für Aktivitäten mit Gleichstellung als „hauptsächlichem Ziel“ 2017 bei 19,7 Millionen US-Dollar.⁵⁴ Nach diesen Zahlen sind die Aktivitäten der deutschen Entwicklungszusammenarbeit in Bezug auf die entwicklungspolitischen Ziele der G7, soweit es um Gleichstellung geht, also durchaus begrenzt. Naturgemäß sind die Aufwendungen im Bildungsbereich deutlich höher, wenn nicht nur Aktivitäten, bei denen Gleichstellung das hauptsächliche Ziel ist, sondern auch Bildungsaktivitäten berücksichtigt werden, bei denen Gleichstellung ein sekundäres Ziel ist (im Bereich der Berufsbildung beispielsweise 286,7 Millionen US-Dollar statt der oben genannten 19,7 Millionen US-Dollar).⁵⁵

⁵² Siehe <https://www.bmbf.de/de/chancengerechtigkeit-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem-204.html>

⁵³ Siehe https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DV_DCD_GENDER#

⁵⁴ Siehe https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DV_DCD_GENDER#

⁵⁵ https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DV_DCD_GENDER#

3.4 Gewalt gegen Frauen

3.4.1 Ziele

Die G7 hat sich mehrfach zum allgemeinen Ziel bekannt, Frauen vor Gewalt zu schützen. So heißt es in der Abschlusserklärung des Jahres 2012 beispielsweise: „We condemn and avow to stop violence directed against, including the trafficking of, women and girls“ (G7, 2012). Ebenso sollen Zwangsheiraten, „frühe Ehen“ und Kinderehen (G7, 2014), weibliche Genitalverstümmelung (G7, 2014) sowie sexuelle Belästigung, Gewalt gegen und Menschenhandel von Frauen und Mädchen (G7, 2012; 2015; 2016; 2018; 2019) verhindert werden.

Mit diesen allgemeinen Zielen korrespondieren einige Zusagen für Politikmaßnahmen: In Zusammenarbeit mit den VN soll die Ausbildung von Personal im Bereich der VN-Friedensmissionen in Bezug auf geschlechterspezifische Themen verbessert und die Repräsentation von Frauen in der Justiz und im Sicherheitssektor erhöht werden (G7, 2016). Zudem soll der Schutz und der Zugang zur Justiz für weibliche Geflüchtete sowie für Frauen und Mädchen in Konflikten und Naturkatastrophen verbessert werden (G7, 2016).

Nach der *G7 Roadmap for a Gender-Responsive Economic Environment* (2017) sollen unter anderem nationale Strategien in Bezug auf Gewalt gegen Frauen und Mädchen entwickelt, umgesetzt und hierfür finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Zudem sollen Daten erhoben werden, um die Ursachen und Folgen von Gewalt gegen Mädchen und Frauen besser zu verstehen und gefährdete Gruppen zu identifizieren. Bis zum Jahr 2022 sollen Opferschutzräume, Frauenorganisationen, die sich gegen Gewalt einsetzen, sowie die Ausbildung von Personen, die mit Opfern arbeiten, ausreichend finanziell ausgestattet werden. Die Strafverfolgung von Personen, die in Menschenhandel und Ausbeutung involviert sind, soll effektiv und zeitnah erfolgen.

Eine gesonderte Erklärung zur Bekämpfung von sexueller und geschlechtsbasierter Gewalt und Belästigung in digitalen Kontexten verabschiedete die G7 im Jahr 2018 (*Charlevoix Commitment to End Sexual and Gender-Based Violence, Abuse and*

Harassment in Digital Contexts [2018]). In dieser Erklärung sagen die G7-Staaten zu, die Entwicklung von gesetzlichen Regelungen, Anti-Gewalt-Strategien und Bildungsprogrammen zu unterstützen, die der technologischen Entwicklung Rechnung tragen. Es sollen z.B. Öffentlichkeitskampagnen gefördert werden, die Bewusstsein für sexuelle und geschlechtsbasierte Belästigung im digitalen Kontext schaffen. Zudem sollen nationale Maßnahmen gegen die Nutzung des Internets für den Menschenhandel koordiniert und Erfahrungen in diesem Bereich ausgetauscht werden. Dazu gehören auch Datenerhebung und -analyse.

Die G20 äußerte sich das erste Mal im Jahr 2017 zum Schutz von Frauen gegen Gewalt: „We [...] commit to [...] provide women with protection from all forms of violence“ (G20, 2017). Zudem wurde das allgemeine Ziel formuliert, den Schutz von weiblichen Geflüchteten und Migrantinnen zu verbessern (G20, 2017). Während die allgemeinen Ziele des Gewaltschutzes in den folgenden Jahren (G20, 2018; 2019) wiederholt wurden, finden sich keine konkreten Zielsetzungen zu diesem Thema in den politischen Dokumenten der G20.

3.4.2 Umsetzung in Deutschland

Ein Schritt in Richtung zur Umsetzung der allgemeinen G7- und G20-Ziele in Bezug auf Gewalt gegen Frauen stellt der Beitritt Deutschlands zur Istanbul-Konvention des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt dar. Die Konvention ist ein völkerrechtlich bindendes Übereinkommen, dass die Mitgliedsstaaten zu einer Reihe von Maßnahmen mit dem Ziel verpflichtet, jegliche Form von Gewalt an Frauen zu bekämpfen (sie macht z.B. Vorgaben im Hinblick auf Prävention, eines Hilfesystems und das Strafrecht). Der Beitritt Deutschlands wurde am 1. Februar 2018 wirksam.⁵⁶

2016 wurde in Deutschland zudem der Grundsatz „Nein heißt Nein“ im Strafrecht verankert.⁵⁷ Jede sexuelle Handlung gegen den „erkennbaren Willen“ der betroffe-

⁵⁶ BMFSFJ (2017a) S. 12

⁵⁷ Fünfzigstes Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuches – Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung vom 04.11.2016 (BGBl. 2016 I S. 2460)

nen Person wird danach mit einer Haftstrafe von nicht weniger als einem Jahr geahndet. Der Begriff der Vergewaltigung wurde weiter gefasst. 2017 hat Deutschland ein Gesetz zur Verbesserung des Schutzes gegen Nachstellungen verabschiedet, die die Lebensgestaltung einer Person beeinträchtigen, oder gar mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit der Person selbst oder ihrer Angehörigen und Nahestehenden einhergehen.⁵⁸

In Bezug auf die G7-Zusage, von 2017 bis 2022 das Hilfesystem für Betroffene von Gewalt zu verbessern, ist insbesondere das „Aktionsprogramm gegen Gewalt an Frauen“ des BMFSFJ relevant, das mit dem Bundesförderprogramm „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ verbunden ist. Das Förderprogramm soll Länder und Kommunen bei der bedarfsgerechten Weiterentwicklung des Hilfesystems unterstützen und neue Unterstützungsangebote für von Gewalt betroffene Frauen erproben und ausbauen. Von 2020 bis 2023 plant der Bund laut diesem Programm 120 Millionen Euro in den Aus-, Um- und Neubau von Frauenhäusern und Beratungsstellen in Deutschland zu investieren.⁵⁹ Zur Beratung gibt es einen Runden Tisch von Bund, Ländern und Kommunen.⁶⁰ Als Teil des Aktionsprogramms startete das BMFSFJ zudem die Initiative „Stärker als Gewalt“, die das Ziel hat, das gesellschaftliche Klima in Bezug auf Gewalt gegen Frauen zu verändern und Hilfsangebote bekannter zu machen.⁶¹

Positiv zu vermerken ist, dass diese Gesetze und Programme jede Form von sexueller Gewalt gegen Frauen und Kinder umfassen, was den Anliegen des *Charlevoix Commitment to End Sexual and Gender-Based Violence, Abuse and Harassment in Digital Contexts* und der *Biarritz Partnership on Gender Equality* entspricht. Ob allerdings die finanziellen Mittel, die bereitgestellt werden sollen, genügen, um die gesetzten Ziele zu erreichen, ist eine andere Frage.⁶² So können nach Angaben des

⁵⁸ Gesetz zur Verbesserung des Schutzes gegen Nachstellungen vom 1.3.2017 (BGBl. 2017 I S. 386)

⁵⁹ Bundesinvestitionsprogramm „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“. Siehe dazu: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundesinvestitionsprogramm--gemeinsam-ge-gen-gewalt-an-frauen--startet/140312> (Stand 02.12.2019)

⁶⁰ Siehe dazu: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/gemeinsam-gegen-gewalt-an-frauen/128304>

⁶¹ Siehe <https://staerker-als-gewalt.de>

⁶² Siehe Deutscher Frauenrat (2019) S. 3

Deutschen Frauenrats von Gewalt betroffene Frauen bisher wegen Platzmangels in Frauenhäusern oft nicht aufgenommen werden.⁶³ Solange aber die Mittel, die z.B. für Frauenhäuser zur Verfügung stehen, ungenügend sind, ist auch die Erreichung der entsprechenden Ziele nicht gewährleistet.

Fazit

Gleichstellungspolitik hat in den vergangenen Jahren in einem zunehmenden Maße Eingang in die Agenden der G7 und der G20 gefunden. Beide Institutionen setzten sich eine Reihe von geschlechterpolitisch relevanten Zielen, insbesondere im Hinblick auf die wirtschaftliche Inklusion von Frauen. In geringerem Umfang finden sich in den Dokumenten Ziele, die sich auf die Gleichstellung bei Führungs- und Entscheidungspositionen, auf den Bildungsbereich und den Schutz vor Gewalt beziehen. Bei vielen Beschlüssen der beiden Institutionen handelt es sich um allgemeine Zielsetzungen, die oft kaum darüber hinausgehen, die Bedeutung von Geschlechterpolitik im jeweiligen Politikbereich zu betonen.

In den politischen Dokumenten der G7 und der G20 findet sich jedoch ein quantitatives Ziel für die Angleichung der Erwerbsquoten von Frauen und Männern (Reduktion des Unterschieds um 25 Prozent bis 2025).⁶⁴ Vor allem machen die G7 und G20 Zusagen für mehr oder weniger konkret beschriebene Politikmaßnahmen, die von den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden sollen. Die Beschlüsse der G7 sind dabei häufig ambitionierter und konkreter als die der G20.

Beim quantitativen Ziel der G20 und der G7, die Erwerbsquote von Frauen zu erhöhen, ist für Deutschland ein gewisser Fortschritt feststellbar: Der Unterschied in den Erwerbsquoten von Männern und Frauen sank zwischen 2014 und 2018 um elf Prozent. Zudem sind in den vergangenen Jahren in Deutschland einige Gesetzesinitiativen und andere Maßnahmen ergriffen worden, die zur Erreichung der allgemeinen und quantitativen Ziele sowie zur Umsetzung der Zusagen beitragen können. Dies gilt insbesondere für den Bereich der wirtschaftlichen Inklusion von Frauen und den Schutz von Frauen vor Gewalt. Beim Zugang von Frauen zu Führungspositionen und im Bildungsbereich gab es sehr viel weniger relevante Reformen und Initiativen. Insgesamt reichen die in dieser Studie beschriebenen Maßnahmen nicht aus, um die G7- und G20-Zielvorgaben umfassend umzusetzen. Die Hoffnung, dass von den G7- und G20-Beschlüssen Druck auf eine progressive Gleichstellungspolitik in Deutschland ausgeht, hat sich bislang allenfalls punktuell erfüllt.

⁶³ Siehe BMFSFJ (2012)

⁶⁴ Die G20 verpflichtete sich zudem auf ein quantitatives Ziel für die Berufsausbildung von Mädchen und Frauen in Entwicklungsländern und die Finanzierung entsprechender Maßnahmen.

Literaturverzeichnis

- Alt, C., Guglhör-Rudan, A., Hüsken, K., & Winklhofer, U. (2019). *Ganztagsbetreuung für Grundschul Kinder: Kosten des Ausbaus bei Umsetzung des Rechtsanspruchs*. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Berger, A., S. Grimm, & AF. Cooper (2020). 'A decade of G20 summitry: Assessing the benefits, limitations and future of global club governance in turbulent times'. *South African Journal of International Affairs*, 26(4)(im Erscheinen).
- Birkenkötter, H., G. Köhler, & A. Stock (2019). *A tale of multiple disconnects: Why the 2030 Agenda does not (yet?) contribute to moving German gender equality struggles forward* (Discussion Paper 29). New York: UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/05/discussion-paper-a-tale-of-multiple-disconnects>
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). (2012). *Bericht zur Situation der Frauenhäuser, der Fachberatungsstellen und anderer Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder* (Deutscher Bundestag. Drucksache 17/10500). Berlin: BMFSFJ (Referat Öffentlichkeitsarbeit). Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/blob/93350/e8f90d2446d01af18a3c88a110200457/bericht-der-bundesregierung-zur-situation-der-frauenhaeuser-data.pdf>
- BMFSFJ. (2017a). *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* (Deutscher Bundestag. Drucksache 18/12840). Berlin: BMFSFJ (Referat Öffentlichkeitsarbeit).
- BMFSFJ. (2017b). *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten: Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin: BMFSFJ (Referat Öffentlichkeitsarbeit).
- BMFSFJ. (2019a). *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Eine Zusammenfassung*. Berlin: BMFSFJ (Referat Öffentlichkeitsarbeit). Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/blob/122398/9f7c1606b5c59e2da966456f1e069270/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf>
- BMFSFJ. (2019b). *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* (Deutscher Bundestag). Berlin: BMFSFJ (Referat Öffentlichkeitsarbeit). Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/blob/137224/79c7431772c314367059abc8a3242a55/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf>
- Brühl, Tanja (2019). Widersprüchliches Rollenverständnis Deutsche UN-Politik zwischen äußerem Anspruch und innerer Wirklichkeit – Eine rollentheoretische Analyse. In T. Fitschen, T. Brühl, T. Rathgeber, K. Hüfner, Y. Bloch & H. Volger, *Herausforderungen für die gegenwärtige deutsche UN-Politik* (14. Potsdamer UNO-Konferenz am 30. Juni 2018, S. 21-33). Potsdam: Potsdamer Universitätsverlag.
- Bundesregierung. (2017). *Erste jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils and Führungsebenen und Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes* (Detuscher Bundestag. Drucksache 18/11500). Berlin: Autoren. Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/blob/115648/916d83985cd40e23540818f4fec2c1c0/bundestagsdrucksache-quotenbericht-data.pdf>
- Bundesregierung. (2019a). *Stand der Umsetzung der Agenda 2030 und der globalen Nachhaltigkeitsziele in, durch und mit Deutschland* (Deutscher Bundestag. Drucksache 19/13352). Berlin: Autoren.
- Bundesregierung. (2019b). *Entwurf eines Gesetzes zur Entlastung unterhaltsverpflichteter Angehöriger in der Sozialhilfe und in der Eingliederungshilfe*. Berlin: Autoren. Abgerufen von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-gesetz-entlastung-unterhaltsverpflichteter-angehoeriger.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Bundesregierung. (2019c). *Gesetz zur Einführung einer Nachunternehmerhaftung in der Kurier-, Express- und Paketbranche zum Schutz der Beschäftigten* (Paketboten-Schutz-Gesetz). Berlin: Autoren. Abgerufen von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-paketboten-schutz-gesetz.pdf;jsessionid=209DE16E7A970B6BB385ADE97EA9D790?__blob=publicationFile&v=2
- Bundesregierung. (2019d). *Fortschritte in der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen* (Deutscher Bundestag. Drucksache 19/12873). Berlin: Autoren. Abgerufen von <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/128/1912873.pdf>
- CEDAW-Allianz Deutschland. Recht auf Gleichstellung. Zum Stand der Umsetzung der Frauenrechtskonvention in Deutschland. Abgerufen von <https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2019/11/AlternativBericht-final-web.pdf>
- Callaghan, M. (2015). G20 growth targets: help or hubris? *Global Summitry*, 1(1), 27-40. Cooper, A., & Thakur, R. (2013). *The Group of Twenty* (G20). London: Routledge.
- Deutscher Frauenrat (2019). *Geschlechtergerechtigkeit stärkt Demokratie: Frauen- und gleichstellungspolitische Halbzeitbilanz zur Politik der Bundesregierung*. Berlin: Autoren. Abgerufen von <https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2019/10/DF-Halbzeitbilanz-der-Arbeit-in-der-Bundesregierung.pdf>
- EIGE (European Institute for Gender Equality). (2019a). *Gender Equality Index 2019: Germany*. Litauen: EIGE. DOI:10.2839/724105
- EIGE (2019b). *Gender Equality Index 2019: Still far from the finish line. European Institute for Gender Equality*. Litauen: EIGE. Abgerufen von <https://eige.europa.eu/news/gender-equality-index-2019-still-far-finish-line>

Europarat. (2011). *Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt*. Straßburg: Autoren. Abgerufen von <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>

FidAR (Frauen in die Aufsichtsräte). (2019). *Women-on-Board-Index 185 2019. Frauen in die Aufsichtsräte e.V.* Berlin: Autoren. Abgerufen von https://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index-185/2019-06/190114_Studie_WoB-Index_185-III.pdf

Gsthöhl, S. (2006). Governance through Government Networks: The G8 and International Organizations. *Review of International Organizations*, 2(1), 1-37.

Hajnal, P. (2016). *The G20. Evolution, Interrelationships, Documentation*. London: Routledge.

Kaltenborn M. (2020). The Human Rights Framework for Establishing Social Protection Floors and Achieving Universal Health Coverage. In M. Kaltenborn, M. Krajewski & H. Kuhn (Hrsg.), *Sustainable Development Goals and Human Rights* (S. 29-51). Cham: Springer. Abgerufen von <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-030-30469-0>

Scholte, J.A. (2016). Summitry, governance, and democracy. In G. Mace, J.P. Therien, D. Tussie, & O. Dabène (Hrsg.), *Summits and regional governance* (S. 13-29). Abington: Routledge.

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. (2019). *Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf*. Berlin: Autoren. Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/138138/erster-bericht-des-unabhaengigen-beirats-fuer-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-data.pdf>

VN (Vereinte Nationen)(1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Abgerufen von https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch_IV_8p.pdf

VN (Vereinte Nationen)(2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. General Assembly Resolution A/RES/70/1. Abgerufen von https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

World Bank (2017). *Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi)*. The World Bank. Washington, DC: Autoren. Abgerufen von <https://www.worldbank.org/de/programs/women-entrepreneurs/brief/women-entrepreneurs>

ANNEX 1

Geschlechterpolitische Ziele in G7- und G20-Dokumenten zwischen 2009 und 2019

G7

Allgemeine Ziele⁶⁵

- Gesundheitliche Bedürfnisse von Frauen adressieren (insbesondere sexuelle und reproduktive Gesundheit) (2009, 2010, 2011, 2012, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019)
- Förderung des Schutzes der Menschenrechte von Frauen (2012, 2016)
- Sexuelle Belästigung, Gewalt gegen und Menschenhandel von Frauen und Mädchen bekämpfen (2012, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019)
- Verhinderung von Zwangsheiraten sowie „frühen“ Ehen und Kinderehen (2014)
- Förderung von Unternehmerinnen (2015)
- Rolle von Frauen in Bezug auf Frieden und Sicherheit stärken (2015, 2016, 2018)
- Förderung der Beschäftigung von Frauen (2015, 2016, 2018, 2019)
- Verbesserung der Grund-, Aus- und Weiterbildung von Frauen und Mädchen (2009, 2015, 2016, 2018, 2019)
- Förderung von Frauen in STEM (2015, 2016, 2017, 2018, 2019)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessern (2015, 2016)
- Mainstreaming von Gleichstellung in allen Politikbereichen (2016, 2017)
- Bezahlung von Frauen und Männern für die gleiche Arbeit angleichen (2016, 2018)
- Zugang zu Führungspositionen für Frauen verbessern (2015, 2016, 2017, 2018, 2019)

Quantitative Ziele

- Zahl der Frauen und Mädchen mit Berufsbildung („technically and vocationally educated and trained“) in Entwicklungsländern mithilfe von Maßnahmen der G7 bis 2030 um ein Drittel erhöhen (verglichen mit business as usual) (2015)
- Reduktion des Unterschieds in der Erwerbsquote zwischen Frauen und Männern in den G7-Ländern um 25 Prozent bis 2025 (unter Berücksichtigung „nationaler Gegebenheiten“) (2015, 2017)

⁶⁵ Die Jahreszahlen hinter den aufgeführten Zielsetzungen zeigen in diesem und dem folgenden Abschnitt an, dass das jeweilige Ziel im Abschlussdokument oder einem anderen politischen Dokument der G7 aus dem Jahr genannt wird. Berücksichtigt werden auch sinngemäß formulierte Ziele in politischen Dokumenten.

Zusagen für Politikmaßnahmen⁶⁶

- *G7 Principles on Women's Entrepreneurship* (2015):
 - > erfolgreiche Unternehmerinnen öffentlich sichtbar machen,
 - > Zugang zu Finanzierung für Unternehmerinnen verbessern.
- *G7 Guiding Principles for Capacity Building of Women and Girls* (2016):
 - > Politikmaßnahmen ergreifen, um Geschlechterstereotype und -biases im Bildungsbereich abzubauen (Fähigkeiten von Lehrenden in dieser Hinsicht ausbauen); Stipendienprogramme in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z.B. STEM), ausbauen,
 - > Förderung einer gleicheren Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit und Haushaltstätigkeiten um den Zugang von Frauen zu Bildung und Ausbildung zu erleichtern,
 - > Verbesserung von Bildungsprogrammen und anderen Maßnahmen, die eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen im politischen, wirtschaftlichen, akademischen und öffentlichen Leben ermöglichen,
 - > Verbesserung von Bildungs-, Forschungs- und Advocacy-Programmen um das Bewusstsein für die gesundheitlichen Bedürfnisse von Frauen und Mädchen zu erhöhen; Priorisierung von Gesundheitsdienstleistungen für Frauen (u.a. Familienplanung und Förderung des Rechts auf informierte Entscheidungen von Frauen im Gesundheitsbereich),
 - > schulische Umgebungen verbessern, indem sichergestellt wird, dass keine Gewalt in Schulen verübt wird, adäquate und getrennte sanitäre Einrichtungen vorhanden sind, Lehrer*innen in geschlechtersensitiven Lehrmethoden ausgebildet sind oder (dem Landeskontext angemessen) weibliche Lehrkräfte zur Verfügung stehen,
 - > Zusammenarbeit mit den UN, um Training für Mitarbeiter*innen der UN-Friedensmissionen und lokaler Sicherheitskräfte in Bezug auf geschlechtsspezifische Themen (z.B. sexuelle Gewalt gegen Frauen) zu verbessern, Kapazitäten von Gender-Berater*innen im Militär ausbauen,
 - > Repräsentation von Frauen in der Justiz und im Sicherheitsbereich erhöhen,
 - > Unterstützung von weiblichen Geflüchteten und Betroffenen von Konflikten und Katastrophen, u.a. verbesserter Zugang zu rechtlichen und psychosozialen Dienstleistungen und Unterstützung zum Lebensunterhalt von Opfern von sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt.
- *Women's Initiative in Developing STEM Career (WINDS)* (2016):
 - > Weibliche Vorbilder im Bereich STEM als WINDS-Botschafterinnen sichtbar machen,
 - > Peer-Learning in Bezug auf Politikmaßnahmen.
- *G7 Roadmap for a Gender-Responsive Economic Environment* (2017):
 - > Politikmaßnahmen ergreifen, um Repräsentation von Frauen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben bis 2022 zu erhöhen; ausgeglichenerere Repräsentation von Frauen in G7-Delegationen fördern,
- *Charlevoix Declaration on Quality Education for Girls, Adolescent Girls and Women in Developing Countries* (2018):
 - > bis 2022 Zugang von Unternehmerinnen zu Kapital erhöhen (durch Schaffung von Garantiefonds und Reformen von Kreditsicherungen); bis 2020 in Aufklärungskampagnen investieren, die Frauen über bestehende Netzwerke und Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmerinnen informieren und Vorbilder präsentieren; bis 2020 Maßnahmen ergreifen, um die Bedürfnisse von Unternehmerinnen in Bezug auf Weiterbildung, Mentoring und Netzwerkbildung zu adressieren,
 - > Beiträge verschiedener Institutionen (z.B. UN, ILO, OECD, IWF, WB, ILO und EU-Kommission) zusammenbringen, um einheitliche Methoden zur Messung des Werts von unbezahlten Haushaltstätigkeiten und Sorgearbeit zu entwickeln; bis 2020 eine Aufklärungskampagne durchführen, um auf die derzeitige Lastenverteilung bei Sorgearbeit hinzuweisen und eine faire Verteilung der Verantwortung zwischen Männern und Frauen zu fördern sowie auf den Einfluss der Erwerbstätigkeit von Frauen auf Einkommen, Unterschiede bei der Rente und die Ersparnissen für das Rentenalter hinzuweisen; in soziale Infrastruktur investieren, die Sorgearbeit der Haushalte unterstützt; wo angemessen, Mainstreaming von Gleichstellung im gesamten Zyklus der Budgetplanung und -Umsetzung, Repriorisierung von Sozialpolitik und sozialer Infrastruktur; soziale Dienstleistungen für alle erschwinglich machen,
 - > Mainstreaming von Gleichstellung in Armutsbekämpfungsstrategien, Entwicklung eines geschlechtersensitiven, multidimensionalen Armutsmaßes,
 - > Politikmaßnahmen entwickeln, um Work-Life-Balance und gleiche Bezahlung zu fördern; prekäre Beschäftigung bekämpfen; Zugang zu Eltern- und Familienzeiten (wo bestehend) für Frauen und Männern verbessern, Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter bis 2025 fördern,
 - > Förderung von Frauen und Mädchen in STEM-Fächern; Universitäten und Forschungsinstitute, wo angemessen, dabei unterstützen, Gender-Aspekte in ihr Curriculum aufzunehmen,
 - > Politikmaßnahmen ergreifen, um Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu verhindern; in den Ländern Strategien gegen Gewalt gegen Mädchen und Frauen entwickeln und unter Einsatz von finanziellen und personellen Ressourcen umsetzen; Daten über Gewalt gegen Frauen und Mädchen erheben und analysieren; bis 2022 Opferschutzräume, Frauenorganisationen, die sich gegen Gewalt einsetzen und die Ausbildung von Personen, die mit Opfern arbeiten, finanziell unterstützen; bis 2022 geschlechtersensitive, humanitäre und opferzentrierte Ansätze in Bezug auf Menschenhandel verfolgen; effektive und zeitnahe Strafverfolgung von allen am Menschenhandel beteiligten Personen fördern.

⁶⁶ Da Zusagen für geschlechterpolitisch relevante Politikmaßnahmen vor allem in gesonderten Dokumenten der G7 zu finden sind und in den folgenden Jahren nicht immer wiederholt werden, ordnen wir die Zusagen in dieser Liste ihren Ursprungsdokumenten zu.

- > Verbesserung der Verfügbarkeit von nach Geschlecht und Alter disaggregierten Daten über die (Aus-)Bildung von Frauen und Mädchen und Jugendbeschäftigung in Entwicklungsländern,
- > Unterstützung für Schulen in Entwicklungsländern, die sichere und zugängliche Lernumgebungen darstellen; Unterstützung von Entwicklungsländern, Mädchen und Frauen mindestens zwölf Jahre Bildung zu ermöglichen.
- *Charlevoix Commitment to End Sexual and Gender-Based Violence, Abuse and Harassment in Digital Contexts* (2018):
 - > Förderung von rechtlichen Regelungen, nationalen Anti-Gewalt-Strategien, Bildungsmaßnahmen und bestehenden Mechanismen, um in angemessener Weise mit technologischen Entwicklungen mitzuhalten,
 - > nach Geschlecht und Alter disaggregierte Daten erheben und veröffentlichen,
 - > Koordination von Maßnahmen und Austausch von bewährten Praktiken, um den Missbrauch des Internets durch Menschenhändler zu verhindern.
- Annex for the Biarritz Partnership on Gender Equality, individuelle Zusagen von Deutschland (2019):
 - > Ausweitung der Reichweite des bestehenden „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ von 2015 durch die Setzung von anspruchsvolleren Zielen und die Einführung von Sanktionen; Monitoring und Veröffentlichung von Fortschrittsberichten zur Umsetzung von Verpflichtungen nach dem bestehenden Gesetz,
 - > Umsetzung eines neuen, umfassenden „Aktionsprogramms gegen Gewalt an Frauen“; z.B. Verbesserung des Zugangs zum Unterstützungssystem für Gruppen, die bisher nicht genügend Unterstützung erhalten haben und Durchführung einer Aufklärungskampagne, um Bewusstsein für Gewalt gegen Frauen zu schaffen und auf Unterstützungsmöglichkeiten hinzuweisen,
 - > Umsetzung und Evaluierung des Gute-KiTa-Gesetzes (nach dem Gesetz werden den Bundesländern bis 2022 5,5 Milliarden Euro zur Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt),
 - > Umsetzung einer nationalen Initiative für hochqualifizierte Arbeit; z.B. Förderung höherer Vergütungen für Erzieher*innen in der Ausbildung und Förderung der Aufstiegschancen für Erzieher*innen, sodass diese Positionen erlangen können, die mit einer höheren Vergütung verbunden sind.

G20

Allgemeine Ziele⁶⁷

- Förderung eines familienfreundlichen Arbeitsmarkts für Frauen und Männer (2009)
- Förderung guter Arbeitsbedingungen von Frauen (2012, 2018, 2019)
- Förderung der Gleichstellung in Bezug auf Löhne und Gehälter (2012, 2017, 2018)
- Verbesserung der Grund-, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Frauen (2012, 2017, 2018, 2019)
- Förderung der Gleichstellung in Bezug auf Verantwortung für Sorgearbeit (2012, 2019)
- Förderung der finanziellen Inklusion von Frauen (2012, 2013, 2016, 2017)
- Förderung der Beschäftigung von Frauen (2013, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019)
- Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen, die auf dem Land leben (2015)
- Förderung von Frauen in STI / STEM (2016, 2017, 2018, 2019)
- Förderung von Unternehmerinnen (2016, 2017, 2018, 2019)
- Schutz von Frauen vor Gewalt (2017, 2018, 2019)
- Schutz von weiblichen Geflüchteten und Migrantinnen (2017)
- Förderung des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen (2018, 2019)
- Mainstreaming von Gleichstellung in allen Politikbereichen (2018)
- Bewusstsein fördern, um Geschlechterstereotype abzubauen (2019)
- Rolle von Frauen in Bezug auf Frieden und Sicherheit anerkennen (2019)

Quantitative Ziele

- Reduktion des Unterschieds in der Erwerbsquote zwischen Frauen und Männern in den G20-Ländern um 25 Prozent bis 2025 (unter Berücksichtigung „nationaler Gegebenheiten“), 100 Millionen Frauen zusätzlich erwerbstätig (2014, 2015, 2017, 2018, 2019)

Zusagen für Politikmaßnahmen⁶⁸

- *Women Entrepreneurs Finance Initiative* (Weltbank stellt Sekretariat und ist Treuhänderin) (2017):
 - > Förderung von Unternehmerinnen und kleinen und mittleren Unternehmen im Eigentum von Frauen,

⁶⁷ Die Jahreszahlen hinter den angeführten Zielsetzungen zeigen in diesem und dem folgenden Abschnitt an, dass das jeweilige Ziel im Abschlussdokument oder einem anderen politischen Dokument der G20 aus dem Jahr genannt wird. Berücksichtigt werden auch sinngemäß formulierte Ziele in politischen Dokumenten.

⁶⁸ Da Zusagen für geschlechterpolitisch relevante Politikmaßnahmen vor allem in gesonderten Dokumenten der G20 zu finden sind und in den folgenden Jahren nicht immer wiederholt werden, ordnen wir die Zusagen in dieser Liste den Dokumenten zu, in denen sie das erste Mal erwähnt werden.

- > technische Unterstützung,
- > Zugang zu Kapital.
- #eSkills4Girls (2017):
 - > Schaffung einer Online-Plattform zum Erfahrungsaustausch,
 - > Zusammenarbeit mit afrikanischen Staaten,
 - > Förderung von Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten,
 - > Förderung der Unternehmensgründung von Frauen in der Digitalwirtschaft,
 - > Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Online-Gewalt,
 - > Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Informations- und Kommunikationstechnologie.

ANNEX 2

Politische Dokumente der G7 und G20 zwischen 2009 und 2019⁶⁹

G7/8 Abschlusserklärungen:

- G8 Abschlusserklärung L'Aquila 2009
- G8 Abschlusserklärung Muskoka 2010
- G8 Abschlusserklärung Deauville 2011
- G8 Abschlusserklärung Camp David 2012
- G8 Abschlusserklärung Lough Erne 2013
- G7 Abschlusserklärung Brüssel 2014
- G7 Abschlusserklärung Schloss Elmau 2015
 - > Annex: *G7 Principles on Women's Entrepreneurship*
- G7 Abschlusserklärung Ise-Shima 2016
 - > *G7 Initiative on Women and STEM*
 - > *G7 Guiding Principles for Capacity Building of Women and Girls*
 - > *Women's Initiative in Developing STEM Career (WINDS)*

- G7 Abschlusserklärung Taormina 2017
 - > *G7 Roadmap For A Gender Responsive Economic Environment*
- G7 Abschlusserklärung Charlevoix 2018
 - > *Charlevoix Commitment To End Sexual and Gender Based-Violence, Abuse and Harassment in Digital Contexts*
 - > *Charlevoix Declaration on Quality Education for Girls, Adolescent Girls and Women in Developing Countries*
- G7 Abschlusserklärung Biarritz 2019
 - > *Annex for the Biarritz Partnership on Gender Equality*
 - > *Declaration on Gender Equality and Women's Empowerment*

G20 Abschlusserklärungen:

- G20 Abschlusserklärung London 2009
- G20 Abschlusserklärung Pittsburgh 2009
- G20 Abschlusserklärung Seoul 2010
- G20 Abschlusserklärung Cannes 2011
- G20 Abschlusserklärung Los Cabos 2012
- G20 Abschlusserklärung Sankt Petersburg 2013
- G20 Abschlusserklärung Brisbane 2014
- G20 Abschlusserklärung Antalya 2015
- G20 Abschlusserklärung Hangzhou 2016
- G20 Abschlusserklärung Hamburg 2017
 - > *Annex: G20 Initiative #eSkills4Girls*
 - > *Women Entrepreneurs Finance Initiative*
- G20 Abschlusserklärung Buenos Aires 2018
- G20 Abschlusserklärung Osaka 2019
 - > *Annex to G20 Leaders Declaration. G20 Initiative #eSkills4Girls*

⁶⁹ Wir führen hier alle Abschlusserklärungen der Gipfeltreffen des Untersuchungszeitraums an, daneben weitere politische Dokumente aus den G7- und G20-Prozessen, die geschlechterpolitische Zielsetzungen enthalten.



www.w20-germany.org