SYS
PONS

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT (GIZ) GMBH

STUDIE ZUR WIRTSCHAFTLICHEN STÄRKUNG VON FRAUEN IN POST-PANDEMIE-ZEITEN

JANUAR 2022

SYS
PONS

UNSER KONTAKT

Syspons GmbH

Prinzenstraße 84
10969 Berlin
Germany

www.syspons.com
© Syspons. All rights reserved.

SYS
PONS

INHALT

Abkürzungsverzeichnis 3
Executive Summary 0
1 Einleitung 0
1.1 Ziele der Studie und Kontextualisierung 0
1.2 Begriffsklärung 1
Wirtschaftliche Stärkung von Frauen 1
Gender 2
Innovative und katalytische Ansätze 2
1.3 Methodisches Vorgehen 3
1.4 Limitationen 3
2 Innovative Themen zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen 4
2.1 Inklusive Wirtschaften 4
Einleitung 4
Fiskalreformen und „Gender Budgeting“ 5
Arbeitsmarktreformen 10
Weibliche und diverse Führung 13
2.2 Pflege- und Sorgewirtschaft 16
Einleitung 16
Unbezahlte Care-Arbeit 17
Bezahlte Care-Arbeit 21
2.3 Menschenwürdige Arbeit 24
Einleitung 24
Informelle Beschäftigung 24
Zukunft der Arbeit 26
Geschlechtsbasierte Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt 29
Gender Pay Gap 33
3 Empfehlungen für innovative und katalytische Ansätze für die Zukunft der deutschen EZ 34
4 Quellenverzeichnis 38
5 Annex 45
Annex 1: Liste der Interviewpartner:innen 45

Abkürzungsverzeichnis

5R	5R Framework for Decent Care Work (Recognize, Reduce, Redistribute, Reward, Represent) (dt. 5R-Ansatz für menschenwürdige Pflege- und Sorgearbeit; Anerkennen, Reduzieren, Umverteilen, Wertschätzen, Sichtbarmachen)
AA	Auswärtiges Amt
AC EJR	Action Coalition „Economic Justice and Rights“ (dt. Aktionsbündnis „Wirtschaftliche Gerechtigkeit und Rechte“)
ADB	Asian Development Bank
AfDB	African Development Bank
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit
DAC	Development Assistance Committee (dt. Ausschuss für Entwicklungshilfe)
EBRD	European Bank for Reconstruction and Development
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
FLINTA*	Frauen (meist spezifisch auf cis heterosexuelle Frauen bezogen), Lesben, Inter Menschen, Nicht binäre Menschen, Trans Menschen und Agender Menschen sowie alle, die in der patriarchalen Mehrheitsgesellschaft marginalisiert werden
FZ	Finanzielle Zusammenarbeit
GAP	Global Acceleration Plan for Gender Equality
GBVH	Gender-Based Violence and Harassment (dt. geschlechtsbasierte oder geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung)
GEF	Generation Equality Forum
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH
GPG	Gender Pay Gap (dt. geschlechtsspezifisches Lohngefälle)
IDA	International Development Association (dt. Internationale Entwicklungsorganisation)
IDBG	Inter-American Development Bank Group
ILO	International Labour Organization (dt. Internationale Arbeitsorganisation)
IsDB	Islamic Development Bank
LMIC	Low-to-Middle-Income-Country (dt. Land mit niedrigem bis mittlerem Einkommen)
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development (dt. Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
SV	Sektorvorhaben Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter (GIZ)
UN	United Nations (dt. Vereinte Nationen)
WEE	Women’s Economic Empowerment (dt. Wirtschaftliche Stärkung von Frauen)

Executive Summary

Ziele

Diese Studie befasst sich mit der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen[1] (im Folgenden WEE, nach dem englischen „Women's Economic Empowerment").

Ihr Ziel ist es, innovative und katalytische Ansätze zu identifizieren und Impulse für eine mögliche Weiterentwicklung des deutschen Portfolios in der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) zu geben.

Ansätze werden als **innovativ** bezeichnet, wenn sie neuartig sind, also bislang nur in ausgewählten Ländern und EZ-Projekten implementiert werden. **Katalytische** Ansätze besitzen das Potenzial, WEE entscheidend zu beschleunigen.

Die Studie legt dabei einen Fokus auf drei Schwerpunktthemen des internationalen Aktionsbündnisses Wirtschaftliche Gerechtigkeit und Rechte („Action Coalition Economic Justice and Rights", AC EJR), nämlich:

1. **Inklusive Wirtschaften**,
2. **Pflege- und Sorgewirtschaft** sowie
3. **Menschenwürdige Arbeit**.

Leitplanken für die Umsetzung innovativer und katalytischer Ansätze in der deutschen EZ

WEE kann auf unterschiedliche Weisen an bestehenden Ungleichheiten ansetzen und so auf die Erreichung der **Entwicklungsziele zu Geschlechtergerechtigkeit**, etwa der Agenda 2030 und der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie einzahlen. Um WEE-Ansätze in der deutschen EZ möglichst innovativ und katalytisch zu gestalten, wurden **zehn übergeordnete Leitplanken** für die Weiterentwicklung des deutschen EZ-Portfolios im Bereich WEE abgeleitet:

[1] Der Begriff „Frauen" wird nur dann benutzt, wenn in den zugrundeliegenden Quellen ausdrücklich nur von Frauen die Rede ist. Alternativ wird die Abkürzung FLINTA* verwendet (Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen).

Diese 10 übergeordneten Leitplanken sind:

1. **Wirtschaftliche Stärkung von FLINTA* divers und intersektional denken –** anstelle eines binären Fokus auf Frauen.
2. **Synergiepotenziale nutzen und Silodenken vermeiden** – zwischen der deutschen und internationalen EZ sowie zwischen technischer und finanzieller Zusammenarbeit.
3. **Bestehende Erfolgskonzepte und Lernerfahrungen skalieren** – dies kann mitunter nützlicher sein als neue Innovation im engen Sinne.
4. **Zukunftsträchtige Querschnittsthemen mitdenken** – insbesondere Klimawandel und Digitalisierung.
5. **Diversitätsdaten sammeln, teilen und nutzen** – unter Berücksichtigung verschiedener Merkmale disaggregiert.
6. **Akteur:innen bedarfsgerecht einbeziehen und finanziell unterstützen**, insbesondere FLINTA* und ihre Organisationen, Unternehmen, Jugendorganisationen und lokale Strukturen.
7. **Mitbestimmung von FLINTA* fördern** – in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft sowie generell in MINT-Branchen.
8. **Sozialen Normwandel anstoßen und im Fokus behalten,** auch durch eine frühzeitige Sensibilisierung, bspw. in (Grund-)Schulen.
9. **Zusammenarbeit und Beteiligung mit Männern und Jungen** weiter ausbauen.
10. „**Leading by Example",** damit progressive feministische und intersektionale Ideen glaubwürdig vorangetrieben werden können.

Innovative und katalytische Ansätze

Im Rahmen der Analyse von Schwerpunktthemen für die wirtschaftliche Stärkung von FLINTA* wurden Themenfelder und Schnittstellen identifiziert, an denen es innovativere oder besonders katalytische Ansatzpunkte für Akteur:innen der deutschen EZ gibt:

1. Weibliche und diverse Führung
2. Pflege- und Sorgewirtschaft
3. Informelle Beschäftigung

Die aus den Schwerpunktthemen (s.u.) identifizierten katalytischen Ansätze orientieren sich an den zehn Leitplanken bzw. zahlen auf sie ein.

Weibliche und diverse Führung

Die konsequente Verankerung einer feministischen Führungskultur – zu Englisch „feminist leadership" – innerhalb der deutschen EZ und in Projekten mit Partnerländern stellt eine zentrale Innovation mit einem hohen katalytischen Potenzial dar. Sie kann die Sensibilität für verschiedene Diskriminierungen stärken und dadurch katalytische Veränderungen für die wirtschaftliche Stärkung von FLINTA* hervorbringen. Somit könnten FLINTA* und andere benachteiligte Gruppen in ganz unterschiedlichen Bereichen von „feminist leadership" profitieren. Denn: Führung ist mit Entscheidungsbefugnissen und zumeist Budgetverantwortung verbunden.

Die Etablierung einer feministischen Führungskultur in der deutschen EZ trägt dazu bei, dass effektive Ansätze im Bereich der Führung von Organisationen, wie die **Ausweitung von Diversitätsmanagement** im öffentlichen und privaten Sektor, verstärkt umgesetzt werden. Auch andere katalytische WEE-Ansätze werden dann gefördert, wie z. B. **gendersensible öffentliche Vergabe, „Gender- und Equity-Budgeting"** sowie **Investitionsförderung und Finanzierung** oder die Unterstützung nationaler und internationaler Partner:innen bei **bedarfsgerechteren Entscheidungen**, sofern parallel Kapazitäten zur Sammlung von **Diversitätsdaten** aufgebaut werden.

Unbezahlte Care-Arbeit

Ein verstärkter Fokus des deutschen EZ-Portfolios auf unbezahlte Pflege- und Sorgearbeit (Care-Arbeit) hat ein erhebliches Potenzial für die wirtschaftliche Stärkung von FLINTA*. Denn obwohl das Gros an Herausforderungen im WEE-Kontext damit zusammenhängt, findet das Thema unbezahlte Care-Arbeit in der EZ bisher kaum Berücksichtigung. Dass FLINTA* überproportional unbezahlte Care-Arbeit ausüben, spielt eine zentrale Rolle für den anhaltenden „Gender Pay Gap" und hat Implikationen für ihre Ausbildung, beruflichen Chancen und finanzielle Sicherung, wie auch mentale und physische Gesundheit.

Vor dem Hintergrund des „5R-Framework for Decent Care Work" der ILO konnten Ansätze mit einem großen Hebel für WEE identifiziert werden. Konkret könnten deutsche EZ-Projekte ein großes katalytisches Potenzial haben, die eine **Veränderung von sozialen Normen** in Zusammenarbeit mit Männern, Jungen und auch Eltern anstreben, die **Ausweitung des privaten und öffentlichen Betreuungsangebotes** für Kinder in Zusammenarbeit mit Privatwirtschaft und Regierungen voranbringen und die **Partizipation von FLINTA*** in Prozesse zur Ausweitung der sozialen Sicherung und Flexibilisierung der Arbeit ermöglichen. Auch die Verknüpfung von Care-Arbeit mit **Klima(-Resilienz)** insbesondere für EZ-Projekte im ländlichen Raum ist ein Thema mit wachsender Bedeutung und Potenzial für WEE.

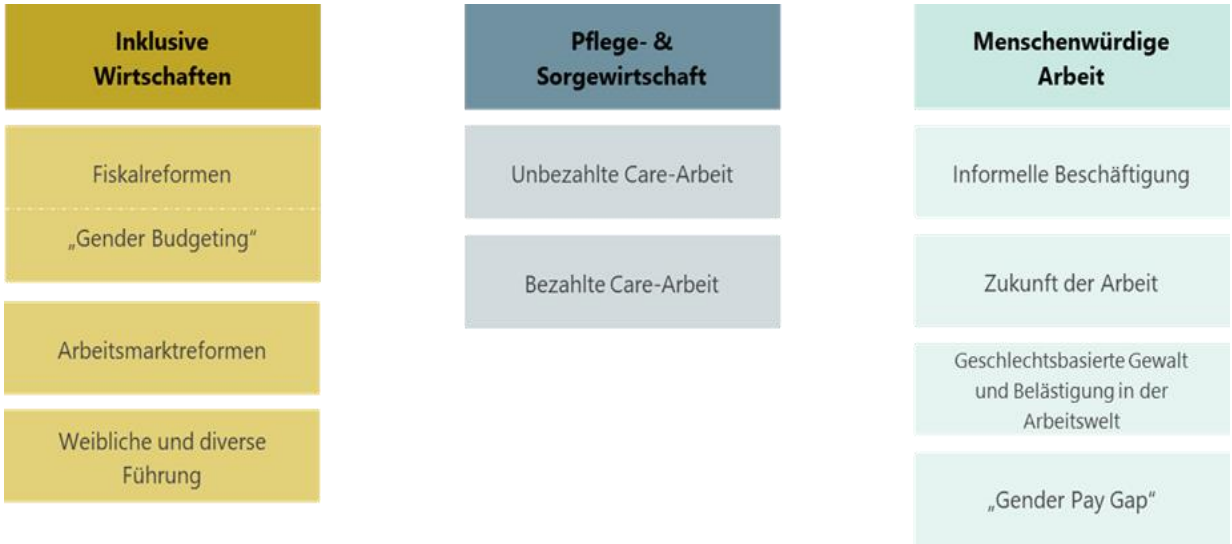
Informelle Beschäftigung

Der informelle Sektor stellt einen großen Teil der Jobs in Partnerländern dar, in denen FLINTA* besonders häufig beschäftigt sind. Deutsche EZ-Ansätze zu informeller Beschäftigung können verschiedene Herausforderungen für WEE adressieren und haben so das Potenzial, eine katalytische Wirkung zu entfalten. Insbesondere kann die deutsche EZ einen innovativen Beitrag leisten, wenn sie sich im Sinne einer **Akzeptanz von Informalität** für die Stärkung (von Organisationen) der **Repräsentation von informellen Arbeitskräften** einsetzt und Maßnahmen zur **Befähigung von informell arbeitenden FLINTA*** umsetzt, insbesondere, um die Potenziale der **Plattformökonomie** für sich zu nutzen und mit den Risiken von geschlechtsbasierter Online-Gewalt umzugehen. Dies ist innovativ, weil es nicht primär auf Formalisierung hinwirkt, sondern in einem ersten Schritt Unterstützung für die aktuelle Arbeitssituation informell Beschäftigter leistet. Auch können deutsche EZ-Projekte in **Zusammenarbeit mit öffentlichen Institutionen, privaten Anbietern und NGOs eine Bereitstellung sozialer Sicherung** für informell Beschäftigte ausweiten. Die dadurch erreichte finanzielle und soziale Stärkung kann eine katalytische Wirkung für FLINTA* entfalten.

Innovative Schwerpunktthemen zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen

Abbildung 1 auf der nächsten Seite stellt die drei ausgewählten WEE-Schwerpunkthemen der AC EJR dar. Nachfolgend werden diese mithilfe exemplarischer Projekte und Maßnahmen vorgestellt. Aus ihnen wurden die zuvor präsentierten katalytischen und innovativen Ansätze für die deutsche EZ abgeleitet.

Abbildung 1 Schwerpunktthemen zur Identifikation innovativer und katalytischer Ansatzpunkte für WEE in der deutschen EZ



1. Inklusive Wirtschaften

Vor dem Hintergrund der prekären Situation in vielen Ländern und Haushalten, welche durch die Pandemie zumeist verschlechtert wurde, kommt **makroökonomischen Lösungsansätzen** für die wirtschaftliche Stärkung von FLINTA* eine besondere Rolle zu.

Fiskalreformen und „Gender Budgeting"

Wenn **geschlechtsspezifische Unterschiede und Bedürfnisse** in der Fiskalpolitik nicht ausreichend berücksichtigt werden, führt dies zu wirtschaftlichen Ökosystemen, in denen FLINTA* als Unternehmer:innen sowie als Arbeitnehmer:innen nicht ausreichend gestärkt werden und ihr Potenzial nicht entfalten können. Als innovativer Lösungsansatz ist dabei (1) das „**Gender Budgeting**" als noch nicht sehr breit in Partnerländern etablierter fiskalpolitischer Ansatz hervorzuheben, der durch verschiedene Maßnahmen zur Gleichberechtigung der Geschlechter in der Steuerung öffentlicher Gelder beitragen kann. Daneben ist die (2) Etablierung **gendersensibler Beschaffungsprozesse** ein innovativer und wachsender Bereich, der über die Finanzierung von Auftragnehmenden in der EZ eine große Wirkung erzielen könnte, wie auch die Umsetzung (3) **gendersensibler Fiskalreformen**, (4) **gendertransformativer bzw. -sensibler Steuerreformen** und (5) **der Ausweitung von Sozialleistungen** für FLINTA* u.a. durch Würdigung ihrer unbezahlten Betreuungsarbeit. Diese Ansätze sollten durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit **internationalen Finanzakteur:innen sowie Ministerien in Partnerländern** umgesetzt werden.

Eine wichtige Grundlage für diese Ansätze stellt darüber hinaus die Erhebung und Nutzung von ausreichend differenzierten Daten dar. Beispiele für Ansätze im Themenfeld inklusiver Wirtschaften werden hier aufgelistet.

Arbeitsmarktreformen

In der EZ wird verstärkt ein Fokus auf Strategien gelegt, die **strukturelle Diskriminierung** auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen, um die Erwerbstätigenquote von FLINTA* und die Qualität ihrer Arbeit zu erhöhen sowie gleichzeitig ihre Arbeitslosigkeit nachhaltig zu senken. Neben (1) **Sofortmaßnahmen** im Kontext der COVID-19-Pandemie, die auf FLINTA*-dominierte Sektoren ausgerichtet waren, wurden die (2) Förderung von Unternehmer:innen und auch explizit **FLINTA* in Unternehmen** sowie die (3) Umsetzung gendersensibler **Beschäftigungs- und Arbeitsmarktanalysen** als innovative Ansätze identifiziert. Diese finden bisher noch selten Anwendung in der EZ. Beispiele für die Umsetzung dieser Ansätze werden hier vorgestellt.

Weibliche und diverse Führung

Weibliche und diverse Führung soll den **Zugang zur Arbeitswelt für FLINTA*** verbessern und die Arbeitswelt durch die Berücksichtigung der **Bedürfnisse** von FLINTA* inklusiver gestalten. Im Kontext der Pandemie wurde der geringe Anteil von FLINTA* an **Entscheidungsprozessen** über soziale und wirtschaftliche COVID-19-Sofortmaßnahmen sowie die enorme ökonomische **Schwächung** von

FLINTA* sehr deutlich. Zur wirtschaftlichen Stärkung von FLINTA* mittels weiblicher und diverser Führung wurden fünf innovative Lösungsansätze identifiziert: (1) Wie eingangs erläutert hat der Ausbau einer **feministischen Führungskultur** innerhalb der EZ ein vielseitiges Potenzial für WEE. Auch die (2) **Förderung von FLINTA*** durch Zusammenarbeit mit dem Privatsektor, (3) Unterstützung von **Multiplikator:inneneffekten**, (4) Einbeziehung **jüngerer Zielgruppen** und Vorbereitung von FLINTA* aller Altersgruppen auf verantwortungsvolle Aufgaben und **Mitgestaltung** sowie (5) Stärkung der **Sichtbarkeit und aktiven Teilhabe** von FLINTA* in Entscheidungsprozessen mittels EZ-Maßnahmen sind noch ausbaufähige Ansätze. Umsetzungsbeispiele werden hier näher erläutert.

2. Pflege- und Sorgewirtschaft

Die Pflege- und Sorgewirtschaft („Care Economy") umfasst die Summe aller unbezahlter und bezahlter Care-Arbeit sowie deren Angebot auf dem Markt bzw. Regulierung durch den Staat.

Unbezahlte Care-Arbeit

Eine der Kernherausforderungen für WEE ist, dass FLINTA* das Gros an unbezahlter Care-Arbeit im privaten Umfeld leisten. Während der Pandemie haben Lockdowns und Schulschließungen zu einem weiteren Anstieg der von Frauen und Mädchen geleisteten unbezahlten Care-Arbeit geführt. Die **Anerkennung, Reduzierung** und **Umverteilung** von unbezahlter Care-Arbeit kann FLINTA* allen Alters mehr Bildung sowie finanzielle und soziale Freiheiten ermöglichen. Vor diesem Hintergrund werden diese innovativen Lösungsansätze identifiziert: (1) Der **Ausbau von Kinderbetreuung und familienfreundlichen Praktiken** in Unternehmen wird bis dato nur vereinzelt über EZ-Maßnahmen vorangetrieben. Auch die (2) Veränderung von **Normen** in Zusammenarbeit mit Akteur:innen im **Umfeld von FLINTA*** könnte stärker in der EZ verankert werden. Darüber hinaus sollten EZ-Projekte (3) **Personen mit Betreuungsaufgaben** unterstützen, inklusive (4) Berücksichtigung von **Intersektionalität** im Sinne der betreuten und betreuenden Personen. Dies kann auch durch (5) Begleitung von **Dialogprozessen** zur **lokalen Weiterentwicklung** der Organisation von Care-Arbeit erfolgen. Zuletzt gibt es bisher nur wenige Beispiele, in denen (6) Care-Arbeit mit den Herausforderungen des **Klimawandels** verbunden wird. Beispiele für die Umsetzung dieser Ansätze werden hier vorgestellt.

Bezahlte Care-Arbeit

Auch **bezahlte Care-Arbeit** wie bezahlte Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege oder Pflege von Menschen mit Behinderung wird überproportional von Frauen und Mädchen in all ihrer Diversität ausgeübt. Folgende innovative Lösungsansätze wurden in diesem Zusammenhang für WEE in der EZ identifiziert: (1) Umsetzung von Maßnahmen, die zu einer grundsätzlichen Verbesserung der **Arbeitsbedingungen** beitragen, (2) Schaffung bezahlter **Arbeitsplätze** für FLINTA* im Pflege-/Gesundheitssektor bei gleichzeitigem Ausbau von **Gesundheitsdienstleistungen und Betreuungsangebot**, (3) Verbesserung der **finanziellen Inklusion und sozialen Sicherung** von Haushalts- und Gesundheitspersonal sowie (4) Unterstützung von Angestellten in der bezahlten Care-Arbeit (COVID-19-Sofortmaßnahmen). Einige Beispiele für diese Ansätze werden hier konkretisiert.

3. Menschenwürdige Arbeit

Menschenwürdige Arbeit („Decent Work") ist ein Schlüsselelement für eine faire Globalisierung und die Verringerung von Armut.

Informelle Beschäftigung

85% der Frauen in Ländern mit niedrigem Einkommen sind informell beschäftigt und gehören hauptsächlich Berufsgruppen mit prekärer Arbeit an. Dies ist mit **fehlender sozialer Sicherung sowie geringer Organisation und Repräsentation** der Arbeiter:innen verbunden. Weiterhin zählen informell beschäftigte Frauen zu den am stärksten von der Pandemie betroffenen Gruppen. Vor diesem Hintergrund wurden drei übergeordnete Lösungsansätze identifiziert: (1) Unterstützung von Partnerländern bei der Bereitstellung **geschlechtssensibler sozialer Unterstützung**, (2) Stärkung der **Repräsentation von informellen Beschäftigten** mit Fokus auf FLINTA* und (3) Unterstützung informeller Arbeiter:innen beim **Aufbau von Business Skills** im Pre-Formalisierungskontext (z. B. Plattform-Nutzung). Die Umsetzung ausgewählter Ansätze wird hier näher erörtert.

Zukunft der Arbeit

Neue Technologien und daraus resultierende Veränderungen der Gesamtgesellschaft verändern die Arbeitswelt. Frauen arbeiten häufig als niedrig- oder mittelqualifizierte Arbeitskräfte, deren Tätigkeiten im Zuge dieser Veränderungen **automatisiert** werden

könnten. Hinzu kommt der „Digital Divide“: Frauen haben grundsätzlich **weniger Zugang zum digitalen Sektor** als Männer und können diesen demnach nur eingeschränkt für sich nutzen. Angesichts der zu erwartenden Veränderungen der Arbeitswelt wurden folgende innovative Lösungsansätze für WEE identifiziert: (1) **Digitale (Um-) Schulungen** mit Fokus auf **erwachsene und ältere FLINTA*** und (2) bedarfsorientiertes „**Skill-Building“** auf Basis geschlechtsspezifischer Daten. Weiter ausgebaut werden könnte zudem in der EZ die Unterstützung des (3) **Zugangs** zu Internet und Technologie für FLINTA* und Mädchen, (4) von **Mentoring** und (Informations-)Austausch sowie (5) von **Kapazitätsaufbau** im Kontext der **Plattformökonomie,** dem digitalen Raum (inklusive des Umgangs mit geschlechtsspezifischer Online-Gewalt) sowie in MINT-Berufen. Durch diese Prozesse können perspektivisch auch die Möglichkeiten von FLINTA* zur **Mitgestaltung** der Zukunft der Arbeit ausgebaut werden. Ausgewählte Beispiele werden hier dargestellt.

Geschlechtsbasierte Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

FLINTA* erfahren besonders häufig geschlechtsbasierte Gewalt und Belästigung („Gender-Based Violence and Harassment“, im Folgenden GBVH). Die Mehrheit der Fälle von GBVH insbesondere **sexualisierter** Art, wird von Frauen gemeldet. Dies ist nicht nur ein Verstoß gegen ihre Menschenrechte, sondern kann sich auf die **Arbeitsfähigkeit** von FLINTA* auswirken. Es konnten vor diesem Hintergrund folgende Ansätze für WEE identifiziert werden, die bisher selten in der EZ umgesetzt werden und ein hohes WEE-Potenzial aufweisen: (1) Stärkere **Verknüpfung** von Wirtschaftsprogrammen mit Maßnahmen zur Prävention von GBVH, (2) Maßnahmen zur **Erweiterung des Schutzes** vor GBVH in bestimmten **Sektoren** (z.B. Gesundheit und informelle Arbeit sowie im digitalen Raum), (3) Sicherstellung der Prävention von Gewalt in **allen arbeitsbezogenen Bereichen**, einschließlich öffentlicher Verkehrsmittel sowie (4) Umsetzung einer **intersektionalen Unternehmenspolitik** zur Vermeidung von Belästigung am Arbeitsplatz. Einige Beispiele für die Umsetzung dieser Ansätze werden hier aufgeführt.

Gender Pay Gap

Das genderspezifische Lohngefälle – auch „Gender Pay Gap“ (GPG) – wird weltweit im „Global Gender Gap Report 2020“ auf etwa 16% geschätzt. Er hängt maßgeblich damit zusammen, dass sich Frauen für die Mutterschaft eine Auszeit nehmen (müssen) und so schlechtere Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt („**Motherhood Penalty**“) erhalten. EZ-Maßnahmen müssen vorrangig die **zugrundeliegenden Diskriminierungen** für den GPG adressieren, z. B. über Ansätze in der Care-Arbeit (Elternzeit für jedes Elternteil), Arbeitsmarkt- und Sozialreformen und „feminist leadership“.

Hintergrund und Methodik

Die Studie wurde im Kontext der Rolle Deutschlands in der AC EJR beauftragt. Die AC EJR wurde im Rahmen des „Generation Equality Forum“ (GEF) ins Leben gerufen und wird von Deutschland in leitender Rolle unterstützt.
Die dargelegten Ansätze und Impulse für das deutsche EZ-Portfolio basieren auf einer umfassenden Dokumentenanalyse, mehreren Workshops sowie 13 Interviews mit Vertreter:innen der GIZ und anderer Organisationen (Thinktanks, Geber, NGOs), die zwischen November und Dezember 2021 erfolgten. Dem GEF entsprechend wird in der Analyse bestehender Ansätze und in Ableitung von Empfehlungen für die deutsche EZ eine **intersektionale Perspektive** angewendet. Zudem finden **Digitalisierung als Querschnittsthema** sowie die **COVID-19-Pandemie** als aktuell kritischer Kontextfaktor für WEE-Ansätze durchweg Berücksichtigung.

1 Einleitung

1.1 Ziele der Studie und Kontextualisierung

Frauen und Mädchen in all ihrer Diversität sind in besonderer Weise von den sozialen, gesundheitlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19 Pandemie betroffen. Die Pandemie hat auf vielfache und drastische Weise bestehende Ungleichheiten und Diskriminierung aufgezeigt und verschärft. Wie ein kürzlich veröffentlichter Bericht des Donor Committee for Enterprise Development (DCED) zeigt, haben das reduzierte Betreuungsangebot und die Verantwortlichkeiten, die Frauen und Mädchen häufig in ihren Familien und in der Gemeinschaft tragen, u. a. zu **Jobverlusten und geringeren Einkünften** von Frauen sowie **Schulabbrüchen** bei Mädchen geführt (Grantham & Rouhani, 2021; UNESCO, 2020). Von der Pandemie und den damit verbundenen Lockdowns sind außerdem insbesondere die Sektoren betroffen, in denen überproportional viele Frauen arbeiten, wie beispielsweise Einzelhandel und Gastronomie, aber auch der informelle Sektor (ILO, 2020b). Neben einer **Verschlechterung der mentalen Gesundheit** und einem erhöhten Risiko für **häusliche und sexuelle Gewalt** zeigen Analysen, dass diese Entwicklungen verheerende Folgen für die kurz- und langfristigen wirtschaftlichen Chancen von Frauen und Mädchen haben (Grantham & Rouhani, 2021; UN Women, 2021c). Die Auswirkungen der Pandemie stehen dabei in einem Spannungsverhältnis mit der Erreichung von internationalen und deutschen Entwicklungszielen zu Geschlechtergerechtigkeit, wie der Agenda 2030 und der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie.

Gleichzeitig hat die **Debatte um Care-Arbeit** international weiter an Fahrt aufgenommen (ibid.). Strukturelle Missstände in diesem Bereich wurden unter anderem durch den erhöhten Bedarf an unbezahlter Pflegearbeit und der höheren Arbeitsbelastung im Gesundheitssektor weiter verschärft. Dabei leisten Frauen mit ihrer Beteiligung an der Volkswirtschaft einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, sozialen Entwicklung der Gesellschaft und Bekämpfung von Armut, wie beispielsweise eine Analyse von UN Women darlegt. Vor diesem Hintergrund kommt der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit (EZ) in Post-Pandemie-Zeiten eine entscheidende Rolle zu: Einerseits gilt es, Herausforderungen, die bereits vor der Pandemie existierten, anzugehen und dabei auch die durch die Pandemie entstandenen Rückschritte wettzumachen (PwC, 2021). Andererseits haben sich neue Herausforderungen und Chancen ergeben, an denen sich Handlungsansätze für die wirtschaftliche Stärkung von Frauen, Lesben, Inter Menschen, Nicht binären Menschen, Trans Menschen und Agender Menschen sowie allen anderen, die in der patriarchalen Mehrheitsgesellschaft marginalisiert werden (FLINTA*) orientieren müssen.

Deutschland engagiert sich international, um Fortschritte zur Gleichberechtigung der Geschlechter zu beschleunigen, unter anderem im Rahmen des Generation Equality Forum (GEF). Das GEF wurde von UN Women sowie den Regierungen von Frankreich und Mexiko initiiert, um die Gleichberechtigung der Geschlechter in unterschiedlichen Themenbereichen im Rahmen einer Multi-Akteurs-Partnerschaft voranzutreiben. . Deutschland nimmt dabei eine Leitfunktion im GEF-Aktionsbündnis zu wirtschaftlicher Gerechtigkeit und Rechte (AC EJR) ein. Diese Rolle wird durch eine Taskforce aus BMZ (Federführung), AA, BMFSFJ und BMAS umgesetzt.

Die vorliegende Studie wurde vom Sektorvorhaben Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter (im Folgenden SV) beauftragt und konzentriert sich auf die Frage, wie innovative und katalytische Ansätze für wirtschaftliche Gerechtigkeit und Rechte, in Anknüpfung an die AC EJR, in Post-Pandemie Zeiten aussehen könnten. Ziel ist es, Ansätze zur Weiterentwicklung des deutschen EZ-Portfolios in diesem Kontext aufzubereiten. Der thematische Fokus liegt unter Berücksichtigung einer **intersektionalen Perspektive** auf der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen in den drei Bereichen Inklusive Wirtschaften („Inclusive Economies"), Pflege- und Sorgewirtschaft („Care Economy") und Menschenwürdige Arbeit („Decent Work"). Diese Schwerpunktthemen spiegeln weitestgehend die im Global Acceleration Plan for Gender Equality (GAP) (UN Women, 2021c) des GEF identifizierten essenziellen Themenfelder und Arbeitsgruppen der AC EJR wider. Da das deutsche EZ-Portfolio im Bereich des vierten AC EJR-Themenfelds zu Produktiven Ressourcen, wie dem Zugang zu Bildung, Land und finanzieller Inklusion, bereits gut aufgestellt ist, ist

eine explizite Betrachtung im Rahmen der vorliegenden explorativen Studie nicht erforderlich. Das Thema der Digitalisierung wird als Querschnittsthema behandelt. Auch der Zugang zu Unternehmertum, Bildung und Land sowie Finanzielle Inklusion werden im Verlaufe der Studie in verschiedenen Kontexten aufgegriffen.
Im Folgenden werden zunächst zentrale Begriffe und ihre Anwendung in dieser Studie geklärt und das methodische Vorgehen sowie Limitationen dargelegt.

1.2 Begriffsklärung

Wirtschaftliche Stärkung von Frauen

Wirtschaftliche Stärkung („Economic Empowerment") ist ein bereits seit Langem etabliertes Thema in der EZ. Es greift den Begriff „Empowerment" auf, welcher der feministischen Theorie entstammt und dessen Definition und Anwendung in der EZ seit den 1970er Jahren wissenschaftlich diskutiert wird. Im Verständnis der feministischen Theorie bezeichnet Empowerment die Macht und Wahlmöglichkeiten der Menschen über ihr eigenes Sein und Handeln (u. a. Kabeer, 1999). Doch eine universelle Definition des Begriffs und seiner Anwendung auf den wirtschaftlichen Kontext existiert bis heute nicht (Gender & Development Network, 2017). So bestehen unterschiedliche Facetten im Verständnis zwischen den Development Assistance Committee (DAC)-Mitgliedsstaaten, wie eine Analyse der Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) bestätigte (Williams & Goemans, 2021). Dennoch wurde dabei festgestellt, dass allen Definitionsansätzen der Fokus auf einen gleichberechtigten Zugang von Frauen zu und die Kontrolle über Ressourcen wie Finanzdienstleistungen, Vermögen und Kapital, Technologie, Eigentum und Land, natürliche Ressourcen und Nahrungsmittelproduktion gemein ist. Strukturen wie rechtliche Benachteiligung und diskriminierende soziale Normen sind daher Schwerpunkte der internationalen EZ zu diesem Thema. Demnach handelt es sich bei wirtschaftlichem Empowerment um einen Prozess, der es marginalisierten Bevölkerungsgruppen ermöglicht, ihre wirtschaftliche Lage zu verbessern und dabei eigenmächtig und selbstbestimmt zu handeln (Pereznieto & Taylor, 2014). Ausgehend von den in der feministischen Theorie entwickelten Dimensionen des Empowerments (u. a. Kabeer, 1999) setzt dieser Prozess Veränderungen auf vier Ebenen voraus (Bird, 2018; BMZ, o.D.; Cornwall, 2014; UNHLP, 2016):

1. Der **Erwerb von Wissen, Fähigkeiten und Selbstbewusstsein**, um das eigene Leben zu ändern, zum Beispiel zur Ausübung eines Berufs („power within");
2. die **individuelle Macht**, **wirtschaftliche Entscheidungen** innerhalb eines Haushalts, einer Gemeinschaft und auf institutioneller Ebene **zu beeinflussen** („power to");
3. der **Zugang** zu, aber insbesondere die **Kontrolle über finanzielle, physische, wissensbasierte und digitale Ressourcen** („assets"), z. B. durch Erwerbstätigkeit und Einkommenssteigerung („power over");
4. die **Möglichkeit, sich kollektiv für wirtschaftliche Aktivitäten und Rechte einzusetzen** („power with").

Dieses umfassende Verständnis von wirtschaftlichem Empowerment verdeutlicht, dass keine „one-size-fits-all"-Ansätze zur Erreichung der erforderlichen Ziele genutzt werden können. Vielmehr sind Interventionen gefordert, die der **Komplexität** der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen („Women's Economic Empowerment" , im Folgenden WEE) gerecht werden können (Cornwall, 2014; Gender & Development Network, 2017). Das soziale und politische Empowerment von marginalisierten Bevölkerungsgruppen beeinflusst Erfolge ebenso wie zur Verfügung stehende Ressourcen und das rechtliche und politische Umfeld (Pereznieto & Taylor, 2014).

WEE greift den Umstand auf, dass es häufig FLINTA* sind, die im Rahmen einer intersektionalen Betrachtung nicht nur **wirtschaftlich, sondern auch sozial benachteiligt** werden. WEE ist demnach im Kontext der Gleichberechtigung der Geschlechter ein priorisiertes Unterthema des BMZ. Themenfelder, die vor diesem Hintergrund für die EZ aus einer intersektionalen und transformativen Genderperspektive aktuell von zentraler Bedeutung sind, umfassen (Williams & Goemans, 2021):

- Zugang zu und Kontrolle über Ressourcen
- Unternehmertum („Entrepreneurship")

- Menschenwürdige Arbeit und Arbeitsumfelder
- Privatsektor- und Finanzsystementwicklung
- Teilhabe und Führung
- Landwirtschaft und ländliche Entwicklung
- Zugang zu und Umgang mit Technologie
- Schulische und berufliche Bildung; Aufbau von Kapazitäten
- Unbezahlte Care-Arbeit und diskriminierende soziale Normen
- Geschlechtsbasierte Gewalt und Belästigung
- Geschlechtsspezifische Perspektive auf Umwelt, Klimawandel und Energie
- Umgang mit fragilen Kontexten, Frieden und Sicherheit
- Rechtlicher Schutz und Abschaffung von diskriminierenden Gesetzen und Regulierungen
- Gendergerechte Wirtschaftsstrukturen und -politik
- Infrastruktur und Transport
- Soziale Sicherungssysteme und gendersensible öffentliche Dienstleistungen

Die zentralen Herausforderungen in Zusammenhang mit diesen Themen sowie vielversprechende Ansätze zu ihrer Lösung werden in Kapitel 2 dieser Studie näher erörtert.

Gender

Gender verstehen wir im Rahmen dieser Studie als soziales Geschlecht. Hierarchische Verhältnisse, die Ungleichheit auf Basis von Geschlecht und Geschlechtsidentitäten ausdrücken, sind als Teil gesellschaftlicher Machtstrukturen zu sehen. Dabei wird zwischen dem biologischen Geschlecht (engl.: „sex") und der sozialen Geschlechtsidentität („gender") unterschieden. **Geschlechterrollen** sind **gesellschaftlich erlernt** sowie **kulturell geprägt**. Geschlechterverhältnisse und -normen sind kontextabhängig, dynamisch und wandlungsfähig.

In dieser Studie verwenden wir die Abkürzung „FLINTA*", um Menschen zu bezeichnen, die sich als Frauen in all ihrer Diversität oder als nicht-binäre Menschen identifizieren. In bestehender Literatur zu WEE wird sich zumeist auf den binären biologischen Geschlechterbegriff bezogen. Indem wir eine **nicht-binäre Perspektive** einnehmen, verstehen wir **Geschlecht als ein Spektrum**. Damit erkennen wir die umstrittene und begrenzte Natur des Begriffs und die Heterogenität marginalisierter sozialer Gruppen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Begriffs, und die kontextgebundene Vielfalt von Identitäten an. Wir beziehen uns nur dann auf „Frauen", wenn in den entsprechenden Quellen oder Daten ausdrücklich nur von Frauen die Rede ist. Dabei ist kritisch zu erwähnen, dass bestehende Literatur zu und um WEE sich fast ausschließlich auf ein binäres Geschlechtskonzept bezieht und somit geschlechtsspezifische Effekte nur mit Einschränkung untersucht und bewertet werden. Diese **eingeschränkte Perspektive von WEE auf das Geschlechtskonzept** findet sich zudem in den analysierten bestehenden innovativen Ansätzen wieder, weshalb der Begriff FLINTA* im zweiten Kapitel dieser Ausarbeitung wenig Verwendung findet. Diese Lücke wird im Rahmen der Leitplanken und Handlungsempfehlungen in Kapitel 3 noch einmal adressiert.

Innovative und katalytische Ansätze

Eingebettet in die inhaltliche Ausrichtung und Zielsetzung des GEF und dessen „Global Acceleration Plan for Gender Equality" (GAP, UN Women, 2021b), stellt diese Studie entwicklungspolitisch innovative und katalytische Ansatzpunkte und Maßnahmen zu WEE in Post-Pandemie-Zeiten dar. Dabei werden in erster Linie neuere Ideen und Ansätze vorgestellt, die im Kontext der noch andauernden COVID-19-Pandemie aufgekommen sind oder bisher nur in ausgewählten Ländern und Projekten implementiert wurden. Diese könnten auch für die deutsche EZ vielversprechend sein. Aber auch bestehende Ansätze in der deutschen EZ werden in der Studie berücksichtigt, sofern diese im Sinne einer Katalyse WEE entscheidend beschleunigen könnten und noch nicht ausreichend im deutschen Entwicklungsportfolio verankert sind.

1.3 Methodisches Vorgehen

Dokumentenanalyse: Für die Studie wurden neben Publikationen von Gebern und Regierungen **Policy Briefs, Analysen und Dokumente** des SV, **Projektsteckbriefe** und **wissenschaftliche Artikel** gesichtet. Erste Dokumente wurden vom SV und durch Interviewpartner:innen bereitgestellt. Zur vertieften Analyse der Themen wurde eine ergänzende **Onlinerecherche** durchgeführt und alle Unterlagen strukturiert ausgewertet. Dabei wurden die Dokumente im Hinblick auf **Schwerpunktthemen der AC EJR** untersucht, die durch die Pandemie besonders in den Fokus gerückt sind. Zudem wurden erste Hinweise auf gute Beispiele und Schlüsselerfahrungen anderer Geber in der EZ sowie potenzielle innovative Lösungsansätze hinsichtlich WEE identifiziert. Vorläufige Erkenntnisse aus der Sekundärdatenanalyse wurden mit dem SV in Jour Fixen geteilt, um auf Basis der Rückmeldung einen Fokus für die vertiefende qualitative Analyse zu setzen. Um Informationslücken zu schließen, führte das Studienteam darüber hinaus Interviews und Workshops durch.

Interviews: Insgesamt wurden für diese Studie **13 Interviews** mit vier GIZ-Mitarbeitenden sowie Vertreter:innen von einem Thinktank, sieben Gebern sowie zwei NGOs geführt. Darüber hinaus konnten Erkenntnisse aus einer parallelen Analyse, der „Studie zu Covid-19-Auswirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit mit Fokus auf Intersektionalität und wirtschaftliche Stärkung" gewonnen werden (Originaltitel: „Study on the Impact of Covid-19 on Gender Equality with a Focus on Intersectionality and Economic Empowerment"). Ziel der Interviews mit GIZ-Mitarbeitenden war es, die Ergebnisse der Dokumentenanalyse qualitativ zu vertiefen und zu validieren. Zudem ermöglichten sie die Identifikation zusätzlicher Publikationen, die in der Studie berücksichtigt werden sollten. Die Ansprechpartner:innen des SV stellten hierzu erste Kontakte zu Gesprächspartner:innen her. Aufbauend darauf wurden über ein „Snowball Sampling"-Prinzip weitere Akteur:innen identifiziert.

Workshops: Im Rahmen der Erstellung dieser Studie fanden **drei Workshops** statt:

- **Expert:innen-Workshop** (Datenerhebungsphase): Ein initialer Workshop wurde zur Erfassung von Erfahrungswerten und Hinweisen auf Schwerpunktthemen und Ansätze durchgeführt. Neben dem GIZ SV nahmen ausgewählte GIZ-Kolleg:innen aus unterschiedlichen Bereichen teil.
- **Interner Syntheseworkshop** (Analysephase): Initiale Ergebnisse und innovative Lösungsansätze wurden gemeinsam reflektiert. Durch diese Triangulation wurde die Verlässlichkeit der Studienergebnisse erhöht. Außerdem wurden erste Handlungsansätze in Bezug auf die Forschungsfragen abgeleitet.
- **Zwischenworkshop** (Berichtslegung): Dieser Workshop diente der Präsentation erster Analyseergebnisse und Einholung von Feedback vonseiten der Auftraggeber:innen zur weiteren Ausgestaltung des Berichts.

1.4 Limitationen

Diese Studie stellt keine umfassende Auswertung aller sich aktuell in Umsetzung oder Planung befindlichen innovativen und katalytischen Lösungsansätze dar. Obgleich eine Vielzahl von Dokumenten gesichtet wurde, lag es außerhalb des Rahmens und der Zielsetzung der Studie, die Aktivitäten relevanter Akteur:innen zu allen Aspekten der thematischen Schwerpunkte umfassend zu prüfen. Angesichts dessen konnten möglicherweise nicht alle innovativen und katalytischen Ansatzpunkte zu WEE, die für die deutsche EZ potenziell interessant wären, identifiziert werden.

Eine Herausforderung ergab sich im Zugang zu zivilgesellschaftlichen Akteur:innen (insbesondere zu NGOs) oder Frauen, die in der Wirtschaft aktiv sind. Während ein breites Spektrum an Interviewpartner:innen aus der Geber-Landschaft erreicht wurde, konnten nur wenige Vertreter:innen der Zivilgesellschaft und keine Vertreter:innen aus der Wirtschaft einbezogen werden. Das Studienteam räumt daher ein, dass einige Perspektiven in der Studie möglicherweise nicht wiedergegeben werden.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde die gesamte Studie aus der Ferne verwirklicht und die Interviews wurden online mithilfe der Plattform MS Teams geführt. Dieser Ansatz kam der Studie zwar insofern zugute, als dass er die globale Kommunikation erleichterte, doch vor dem Hintergrund der digitalen Kluft schränkte dies den

Zugang zu Menschen ein, die keinen Zugang zur digitalen Welt haben. Außerdem konnte sich das Studienteam so nur einen begrenzten Eindruck von den Kontexten verschaffen, in denen die Befragten tätig sind.

2 Innovative Themen zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen

Dieses Kapitel stellt innovative Ansätze zu WEE entlang der drei ausgewählten Themenschwerpunkte der AC EJR gemäß GEF GAP dar: Inklusive Wirtschaften („Inclusive Economies"), Pflege- und Sorgewirtschaft („Care Economy") und Menschenwürdige Arbeit („Decent Work") sowie ihre jeweiligen, für diese Studie ausgewählten Unterthemen. Zunächst werden die Themen jeweils einleitend vorgestellt. Hierbei werden ihre Relevanz und ihre spezifischen Auswirkungen im Kontext von WEE sowie im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie neu entstandene Möglichkeiten zusammengefasst. Abschließend werden zu jedem Unterthema innovative Ansätze für die EZ beschrieben und konkrete Beispiele für die Umsetzung dieser innovativen Ansätze in Programmen, Projekten, Initiativen oder sonstigen Prozessen aufgelistet. Dies bildet die Grundlage der Empfehlungen für die deutsche EZ in Kapitel 3.

Das deutsche EZ-Portfolio weist, wie eingangs bereits erwähnt, im vierten AC EJR-Themenfeld (Produktive Ressourcen) bereits innovative Aktivitäten auf. Daher wird dieses Thema hier nicht als separates Unterkapitel behandelt. Relevante Aktivitäten von Gebern und anderen Organisationen werden, sofern sie relevante Schnittstellen zu den hier priorisierten Themenfeldern aufweisen, in den jeweiligen Bereichen aufgeführt.

Abbildung 2: WEE-Schwerpunktthemen und Unterthemen (Struktur Kapitel 2)

2.1 Inklusive Wirtschaften

Einleitung

Während der Pandemie hat sich erneut gezeigt, welche fatalen Effekte die ungleiche Verteilung von Wohlstand auf der Welt und insbesondere in Partnerländern des BMZ hat. Angesichts **fehlender oder mangelnder Rücklagen**, **geringer Jobsicherheit und Einkommenseinbußen** haben sich vielerorts prekäre Verhältnisse weiter verschlimmert. Analysen von UN Women und der International Labour Organization (ILO) zeigen, dass Frauen und Mädchen von den ökonomischen Folgen der Pandemie besonders betroffen sind (ILO, 2020b; UN Women, 2020a). Das Konzept der inklusiven Wirtschaft setzt hier an: Durch **makroökonomische Maßnahmen und Regularien** sollen gleiche

Chancen auf materiellen und finanziellen Wohlstand für alle Menschen geschaffen werden. So sollen auch Gruppen, die als marginalisiert oder benachteiligt gelten, u.a. FLINTA*, Wohlstand erlangen können. Gerade vor dem Hintergrund der anhaltenden prekären Situation vieler Länder und Haushalte und den möglichen langfristigen sozialen und wirtschaftlichen Folgen, kommt makroökonomischen Lösungsansätzen für die wirtschaftliche Stärkung von FLINTA* eine besondere Rolle zu. Gemäß des GEF GAP sollen dazu insbesondere **Konjunkturpakete** und **Fiskal- bzw. Budgetreformen** zum Tragen kommen. Konkret sollen **geschlechtergerechte makroökonomische Pläne**, Haushaltsreformen und Konjunkturpakete konzipiert und umgesetzt werden, damit die Zahl der in Armut lebenden Frauen und Mädchen bis 2026 um 85 Millionen sinkt, u. a. durch qualitativ hochwertige öffentliche Sozialschutzeinrichtungen und -systeme (UN Women, 2021b, p.19). Dabei wird eine intersektionale Perspektive eingenommen, um Frauen und Mädchen in all ihrer Diversität zu adressieren (ibid.).

Im Folgenden werden zunächst die Herausforderungen und innovative und katalytische Lösungsansätze im Bereich der **Fiskalreformen und „Gender Budgeting"** sowie **Arbeitsmarktreformen** betrachtet. Diese Themenfelder weisen besonders großes Potenzial für inklusive Wirtschaften auf. Anschließend wird das Thema **Diverse and Women's Leadership** diskutiert, welches gemäß AC EJR zunächst dem Themenfeld Produktive Ressourcen zugeordnet ist. Im Kontext dieser Studie wird es jedoch vorrangig mit dem Blick auf die stärkere Teilnahme von FLINTA* in der Politik und politischen Entscheidungsprozessen betrachtet und ist daher Teil dieses Unterkapitels. Innovative Ansatzpunkte für eine bessere finanzielle Inklusion von Frauen durch „Gender-Lens Investing" sind, wie einleitend erwähnt, ebenfalls dem Thema Produktive Ressourcen zuzuordnen. Eine separate Analyse steht angesichts des EZ-Portfolios Deutschlands jedoch nicht im Fokus dieser Studie. Relevante Aktivitäten, bspw. im Kontext der internationale We-Fi Initative und 2X Collaborative, finden demnach nur Erwähnung, sofern sie relevante Schnittstellen zu den in dieser Studie priorisierten Themenfeldern aufweisen (u. a. „Pflege- und Sorgewirtschaft").

Fiskalreformen und „Gender Budgeting"

Kurzvorstellung und Herausforderungen

Fiskalpolitik umfasst verschiedene Maßnahmen zur Steuerung der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben, anhand derer die konjunkturelle Entwicklung gelenkt werden soll (BpB, 2016)**.** Neben (1) **Steuerreformen**, der (2) Anpassung des **Sozialsystems** und der (3) **Vergabe öffentlicher Aufträge** umfassen diese Instrumente auch (4) **Arbeitsmarktreformen** (IT-Times, o. J.). Fiskalpolitik kann dabei auch über Konjunkturpakete umgesetzt werden, welche durch die Bündelung mehrerer fiskalpolitischer Maßnahmen die Stabilität der Wirtschaft und insbesondere die der Arbeitsmärkte stützen sollen. Die nachfolgende Analyse fokussiert sich zunächst auf die ersten drei Maßnahmen. Aufgrund der großen Relevanz für WEE, werden Arbeitsmarktreformen im nächsten Unterkapitel separat diskutiert. Darüber hinaus ist das „**Gender Budgeting"** von Relevanz für WEE. Es bezieht sich gemäß der von UN Women genutzten Definition auf fiskalpolitische Maßnahmen, welche die Gleichstellung der Geschlechter in der Steuerung öffentlicher Gelder explizit berücksichtigen, und wird somit vorliegend als übergreifender fiskalpolitischer Ansatz zuletzt betrachtet (UN Women, 2021b).

Eine übergreifende Herausforderung im Kontext von WEE ist, dass Fiskalpolitik geschlechtsspezifische Unterschiede und Bedürfnisse zumeist nicht berücksichtigt und sich demnach auf gesellschaftliche Gruppen unterschiedlich auswirkt. Bislang wird beispielsweise **Steuerpolitik** selten aus einer gendersensiblen oder intersektionalen Perspektive betrachtet, obwohl eine **regressive Besteuerung** Frauen und insbesondere ärmere Frauen benachteiligt (separate Anlage, 1). Auch eine **gemeinsame Besteuerung von Ehepaaren** hat sich als nachteilig für Frauen erwiesen, insbesondere was die Eingliederung in den Arbeitsmarkt angeht (The Hamilton Project, 2017). Dabei ist hervorzuheben, dass gendersensible Steuerpolitik einen positiven Einfluss auf die Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit haben kann. Nach Analysen des „UN Tax Committee" könnten steuerpolitische Maßnahmen in den Partnerländern hinsichtlich kleinen und mittleren Unternehmen, in denen Frauen überrepräsentiert sind, einen förderlichen Beitrag leisten (UN, 2018). Frauen erhalten darüber hinaus überproportional weniger **Sozialleistungen.** Grund dafür ist ihre häufige Beschäftigung im informellen Sektor sowie unbezahlte Aufgaben im Haushalt oder ihrem Umfeld, die ihnen den Zugang zu einer bezahlten Tätigkeit erschweren (Grantham & Rouhani, 2021; UN Women, 2020a). Jene Tätigkeiten und Lösungsansätze werden im Kapitel Unbezahlte Care-Arbeit erörtert. Dadurch haben

sie im Falle von Arbeitsausfällen und im Alter häufig keine (eigene) finanzielle Absicherung und sind einem höheren Verschuldungsrisiko ausgesetzt („feminization of poverty") (IRC, 2021). Frauen führen außerdem häufig **kleinere, teils auch informelle Unternehmen** mit geringen oder keinen Rücklagen. Dies macht sie finanziell besonders anfällig für Krisen und kann zu **negativen Bewältigungsmechanismen** führen, wie bspw. der Reduktion von Vermögenswerten und Konsum. Aus makroökonomischer Sicht können diese wiederum Produktivität und Konsum nachhaltig reduzieren (IRC, 2021). Eine weitere Herausforderung für WEE stellt die **Vergabe öffentlicher Aufträge** dar. **Öffentliche Aufträge** werden noch zu selten an weibliche Unternehmer:innen und von FLINTA* geführte Unternehmen vergeben (International Trade Centre UNCTAD/WTO, 2020). Dadurch entsteht ein wirtschaftliches Ökosystem, in dem sie als Unternehmer:innen sowie als Arbeitnehmer:innen nicht umfassend gestärkt werden können und in dem die Unternehmen in ihrem Wachstum gebremst werden (Chin, 2017). Ein kürzlich veröffentlichter Report von ILO und UN Women weist jedoch auch darauf hin, dass der Fokus auf die Geschlechtsidentität der Unternehmensbesitzer:innen nur bedingt aussagekräftig ist und zu kurz greift (ILO & UN Women, 2021). Eine Alternative stellt, wie in den Lösungsansätzen erläutert wird, ein Fokus auf die gendersensible Ausrichtung des Unternehmens und seiner Aktivitäten dar.

Die hier dargestellten Herausforderungen machen Fiskalreformen erforderlich, welche die spezifische wirtschaftliche **Situation von FLINTA* konkret adressieren** und verbessern können. Die Entwicklungen im Kontext der Pandemie zeigen jedoch, dass sich diese Herausforderungen noch intensiviert haben.

Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Bisherige Analysen u. a. im Kontext des GEF GAP zeigen, dass Frauen unverhältnismäßig stark von den wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie betroffen sind (UN Women, 2021c)**.** Die Pandemie hat die zuvor genannten, strukturellen Herausforderungen – Arbeit im informellen und Niedriglohnsektor, geringe Rücklagen von Klein(st)unternehmer:innen – vergrößert. Auch haben viele Frauen aufgrund der Pandemie ihre Partner verloren und die Anzahl an **Witwen** ist weiter gestiegen (Bhatt, 2021; Mevada, 2021). So müssen Frauen für ihre eigenen **Einkommensausfälle** sowie ggfs. die ihrer Partner aufkommen (Grantham & Rouhani, 2021). Dies hat die **Verschuldung** von Frauen insbesondere in Ländern ohne umfassende **soziale Sicherungssysteme** erhöht, wie u. a. eine Interviewpartnerin eines internationalen Forschungsinstituts bekräftigte.

Die COVID-19-Pandemie hat die Staatshaushalte vieler Länder stark beansprucht. Aktuelle Daten zu Arbeitsmärkten und Armut zeigen, dass insbesondere Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen (LMICs) auch weiterhin mit den Nachwehen der Pandemie zu kämpfen haben (siehe bspw. „OECD Economic Outlook" (OECD, 2021)). Dennoch haben Regierungen weltweit zahlreiche Sofortmaßnahmen und auch längerfristige Reformen umgesetzt, um die Situation von Frauen und z. T. FLINTA* durch fiskalpolitische Instrumente zu verbessern. Gleichzeitig weisen die Daten des UNDP „Global Gender Response Trackers" darauf hin, dass konjunkturelle Anreize und Reformen nur in geringem Maße geschlechterspezifisch ausgerichtet waren (UNDP, 2021). Laut UN Women waren auf globaler Ebene nur 23% der Maßnahmen gendersensibel und im Bereich **Sozialschutz** und **Beschäftigung** in vielen Fällen nicht an den Bedarfen von Frauen orientiert (UN Women, 2021a). Auch sind ergriffene Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Sicherung in LMICs zumeist ad hoc umgesetzt worden und sind – z. B. aufgrund von Austeritätspolitik – weder als nachhaltig noch ausreichend einzuschätzen (SPIAC-B, 2021).

Vielversprechende Lösungsansätze, bei denen Frauen oder FLINTA* konkret adressiert wurden oder dies möglich ist, um katalytische Veränderungen herbeizuführen, werden nachfolgend zusammengefasst.

Lösungsansätze

Fiskalpolitische Instrumente stellen aus Sicht vieler Geber einen wichtigen Hebel für die wirtschaftliche Stärkung von Frauen dar. Laut Policy Commitment 7 im „IDA20 Special Theme: Gender and Development-Report" der International Development Association (IDA) sollen zwischen 2022 und 2025 mindestens 10 IDA-Länder dabei unterstützt werden, ihre **Steuerpolitik** und ihre **Haushaltssysteme** integrativer und geschlechtergerechter zu gestalten, z. B. durch Haushaltsreformen, die Beseitigung diskriminierender Bestimmungen in der Steuergesetzgebung und/oder die Überwachung der Wirksamkeit der öffentlichen Ausgaben für die Gleichstellungspolitik (IDA20, 2021,

p. 21). Im Folgenden werden zunächst Lösungsansätze, die zur wirtschaftlichen Stärkung von FLINTA* beitragen können, in den drei eingangs erläuterten Unterthemen von Fiskalpolitik beschrieben (Steuerpolitik, Sozialsysteme, öffentliche Beschaffung). Ein besonderes Augenmerk wird darüber hinaus auf das „**Gender Budgeting"** gelegt, einem innovativen Ansatz, der auf unterschiedliche fiskalpolitische Maßnahmen angewendet werden kann. Anschließend wird eine Auswahl konkreter Projekt- und Programmbeispiele thematisch aufgelistet.

Im Bereich der Steuerpolitik können Maßnahmen wie geschlechtersensible Steuerbefreiungen pandemiebedingten finanziellen Risikolagen entgegenwirken. Diese zielen darauf ab, die Einkommen der adressierten Bevölkerungsgruppen zu erhöhen und dadurch kurz- oder mittelfristig finanzielle Entlastung zu schaffen. Erfahrungswerte belegen darüber hinaus auch, dass geschlechtersensible Steuerpolitik durch eine **individuelle Besteuerung** die Anreize für Frauen erhöhen kann, am Arbeitsmarkt teilzunehmen (Anstieg um 10% in Schweden und Kanada, ICR 2021, S. 21) und gleichzeitig das Lohngefälle reduziert. Diese Ansätze könnten in der EZ verstärkt über die Zusammenarbeit mit Regierungen konzipiert und implementiert werden. Die Interamerikanische Entwicklungsbank (IDB) plant in diesem Zusammenhang laut einer Publikation, **Steuerreformen** zu unterstützen (IDB, 2021).

Mit Blick auf Sozialsysteme lassen sich verschiedene, teils innovative, Lösungsansätze zu WEE beobachten. Diese adressieren zum Teil auch bestimmte Subgruppen von Frauen. Wie eine Analyse des Social Protection Interagency Cooperation Board zeigt, hat die Pandemie aus Sicht vieler Geber beispielsweise die Notwendigkeit **universeller sozialer Sicherung** aufgezeigt (SPIAC-B, 2021). Vor diesem Hintergrund könnte die bereits seit einigen Jahren diskutierte und von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag 2021-2025 unterstützte Global Fund for Social Protection als internationales Finanzierungsinstrument auch für WEE ein interessantes Instrument sein. Der Fonds könnte z. B. zu einer besseren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt beitragen und notwendige Unterstützung für weitere marginalisierte Gruppen bieten (De Schutter, 2021; De Schutter & Sepúlveda, 2012). Daneben haben so gut wie alle Länder– z. T. mit Unterstützung internationaler (Finanz-)Akteur:innen –Maßnahmen zum **Ausbau ihrer Sozialsysteme** ergriffen, um beispielsweise auch informelle Arbeiter:innen zu integrieren sowie die unbezahlte Care-Arbeit von Frauen besser abzubilden. Neben zumeist zeitlich begrenzten **Bargeldtransfers**, die vielerorts genutzt wurden, wurde z. B. übergangsweise universelles Kindergeld eingeführt oder Zahlungen erweitert, die vor allem Frauen empfingen. Dazu werden vermehrt auch **digitale Lösungen** eingesetzt, um bspw. Registrierungen und Zahlungen von Sozialleistungen/Bargeldtransfers zu unterstützen. Gerade nationale Systeme müssen allerdings intersektional und inklusiv denken, um sicherzustellen, dass sie auch (digitale) Analphabet:innen, Menschen ohne Bankkonto sowie Menschen ohne Internetzugang erreichen. Länder mit einer guten digitalen Infrastruktur konnten, laut Aussage einer interviewten Repräsentantin eines Think Tanks, schnell Bargeldtransfers verfügbar machen.

Zuletzt befassen sich sowohl Regierungen als auch Geber und die Zivilgesellschaft verstärkt mit der Beschaffung öffentlicher Aufträge, u. a. treiben am GEF beteiligte Akteur:innen und weitere Organisationen **gendersensible Beschaffung** („Gender-responsive procurement") voran. Diese ist sowohl auf lokaler als auch globaler Ebene beispielsweise Teil der vom DCED erst kürzlich formulierten Empfehlungen für Geber und Entwicklungsakteur:innen (Grantham & Rouhani, 2021). UN Women und ILO setzen sich darüber hinaus im Kontext gendersensibler Beschaffung dafür ein, dass Unternehmen nicht allein deswegen für öffentliche Aufträge ausgewählt werden, weil ihre Besitzerinnen oder ihr Führungspersonal weiblich sind. Vielmehr sollten sie unter Berücksichtigung ihrer vorhandenen Ansätze zur Stärkung der Gleichberechtigung der Geschlechter ausgewählt werden, da dies entscheidend dafür sei, positive Effekte für Frauen und Minderheiten zu erzielen (ILO & UN Women, 2021).

Eine Innovation im Bereich der Fiskalpolitik ist das „Gender Budgeting", welches in der EZ bspw. durch Zusammenarbeit mit (inter-)nationalen Finanzakteur:innen umgesetzt werden kann. Ziel des „Gender Budgeting" ist es, eine gerechtere, auf die verschiedenen Bedürfnisse von Frauen und Männern zugeschnittene Verteilung der verfügbaren öffentlichen Mittel zu erreichen. Es sollen dadurch bessere Ergebnisse mit Hinblick auf die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter erzielt und, im Post-Pandemie-Kontext, ein **geschlechtergerechter Wiederaufbau** ermöglicht werden. Darüber hinaus sollen gender-sensible Budgets auch sicherstellen, dass öffentliche Ressourcen systemische und geschlechtsbezogene Ungleichheiten überbrücken (IMF et al., 2021). Dadurch unterstützen sie auch **intersektionale Entwicklungsziele**.

Für „**Gender Budgeting“** sind zunächst geschlechtsaggregierte Daten und Forschungsergebnisse nötig, um geschlechtsspezifische Bedürfnisse zu ermitteln und inhärente geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Konzeption von Fiskalmaßnahmen berücksichtigen zu können. „Gender Budgeting“ umfasst eine Reihe von Instrumenten, die in jeder Phase des Programmplanungs- und Budgetierzyklus eingesetzt werden können und sowohl punktuell oder langfristig als auch separat voneinander oder gleichzeitig eingesetzt werden können (GIZ, 2017; UN Women, 2021a).

Info-Box: „Gender Budgeting“

Folgende Informationen sind den Guidelines for Gender Budgeting in Development Cooperation entnommen (GIZ, 2017).

Was? Öffentliche Ausgaben und finanzpolitische Maßnahmen werden mit Blick auf ihre Auswirkungen für die Gleichberechtigung von Frau und Mann sowie geschlechtsbezogene Ungleichheiten im weiteren Sinne betrachtet.

Wie? Die Instrumente des „Gender Budgetings“ sind:

1. Instrumente zur Erhebung der geschlechtsspezifischen Bedarfe,
2. Ex ante Erhebungen der geschlechtsspezifischen Wirkungen,
3. Gender Budget Erklärungen,
4. Geschlechtersensible Monitoringinstrumente,
5. Geschlechtersensible Evaluationsinstrumente.

Während (1), (2), (3) fiskalpolitische Maßnahmen geschlechtssensibel *ausrichten*, betrachten und *evaluieren* (4) und (5) deren Wirkungen geschlechterdifferenziert.

Vor der Auflistung konkreter Beispiele für innovative und katalytische Ansätze zur wirtschaftlichen Stärkung von FLINTA* sind zwei notwendige Voraussetzungen für diese Lösungsansätze hervorzuheben:

- **Disaggregierte Daten**, die Geschlecht, Alter und Behinderungsstatus umfassen, bilden eine essenzielle Basis für inklusive und umfassende soziale Sicherungsmaßnahmen. Auch der Erfolg von „Gender Budgeting“-Maßnahmen ist an den Zugang zu und die **Güte von geschlechtsspezifischen Daten** gekoppelt (IMF et al., 2021). Je mehr disaggregierte Daten vorhanden sind, desto spezifischer können Maßnahmen ausgerichtet werden und auf intersektionale Aspekte zur wirtschaftlichen Stärkung eingehen.
- **Finanzierung**: Lösungsansätze im Bereich der Fiskalreform machen zumeist einen ausreichenden Staatshaushalt („fiscal space“) erforderlich. Der finanziellen Zusammenarbeit (FZ) mit Partnerländern kommt demnach im Kontext von Fiskalreformen und „Gender Budgeting“ eine große Bedeutung zu, da sie sich mit der Finanzierung größerer **Infrastrukturinvestitionen und Finanzsystementwicklung** befasst.

Den G7 Finanzministern wird im aktuellen Bericht des G7 Gender Equality Advisory Council vor diesem Hintergrund empfohlen, in Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen sicherzustellen, dass Investitionen in soziale (Pflege- und Sorge-)Infrastrukturen in Partnerländern für den COVID-19-Wiederaufbau nicht blockiert werden (GEAC, 2021). Auch können im Rahmen der Zusammenarbeit mit Regierungen über die zuvor genannten Themen hinaus finanzielle Instrumente wie **Schuldenerlasse** („Debt Suspension Servicing Initiatives“) oder auch „**Debt for Climate Swaps“** (Singh & Widge, 2021) genutzt werden, die nach Aussage verschiedener Geber insbesondere Frauen zugutekämen. Die deutsche FZ hat im Rahmen ihrer Corona-Maßnahmen, laut Aussage einer Interviewpartnerin, in den Sektoren soziale Infrastruktur und Dienste und im Finanzsektor Investitionen getätigt, bei dem ein Großteil an Vorhaben die dezidierte Ausrichtung auf Gleichberechtigung haben. Zudem sollen vermehrt Programme mit entsprechenden Zielen sowie gendertransformative Finanzierungsinitiativen umgesetzt werden.

Nicht zuletzt machen die GEF-Partner im „Blueprint Inclusive Economies“ (internes Dokument) auch auf die notwendige **Verlinkung zwischen der makroökonomischen mit den Meso- und Mikro-Ebenen** aufmerksam. Durch einen stärkeren **Dialog** sollen auch die Erkenntnisse von feministischen Organisationen auf der Graswurzelebene auch auf der nationalen und globalen Ebene in zuvor genannte fiskalpolitische Maßnahmen eingebracht werden.

Nachfolgend wird eine Auswahl konkreter Beispiele vorgestellt, mit denen in der EZ eine gendergerechtere Fiskalpolitik vorangetrieben wird bzw. perspektivisch werden könnte.

Beispiele innovativer Lösungsansätze

Gendersensible Beschaffungsprozesse in Zusammenarbeit mit Regierungen etablieren

- **United Nations Global Marketplace:** Die Vergabeplattform hat, wie in diesem Report erläutert wird, einen integrierten Gender-Indikator, anhand dem nachvollziehbar ist, inwiefern Auftragnehmer:innen Maßnahmen zur Gleichberechtigung der Geschlechter in ihrem Unternehmen umsetzen (ILO & UN Women, 2021). So werden verschiedene Mechanismen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern berücksichtigt.
- **Weltbank Corporate Procurement (z. B. in Albanien sowie u. a. Kenia, Tansania, Südafrika)** setzt gendersensible und inklusive Beschaffungsprozesse um. Beispielsweise wird ein prozentuales Minimum (in den genannten Ländern 30%) für die Anzahl öffentlicher Verträge festgelegt, die an frauengeführte Firmen vergeben werden (ILO & UN Women, 2021). In Tansania sind Unternehmen von Frauen, Menschen mit Behinderung, jungen Menschen und Seniorinnen darin inbegriffen und seit 2016 gesetzlich verankert.

Zusammenarbeit mit internationalen Finanzakteur:innen und Ministerien in Partnerländern fördern

- **GIZ & Oxford Policy Management, „Equity Budgeting Tool (EBT)" (2018, u. a. Kamerun, Guatemala, Burkina Faso):** Das Tool stellt dar, wie sich öffentliche Haushaltsplanung und öffentliche Ausgaben auf benachteiligte Personen und Gruppen auswirken. Bisherige Anwendungen erfolgten in Kamerun (Gesundheitssektor), Guatemala (indigene Bevölkerung) und Burkina Faso (Bildungssektor). Dort erfolgen darüber hinaus Schulungen im Finanzministerium. Das Tool wurde unter anderem im Rahmen von drei Projekten eingesetzt, z. B. „Strengthening of Good Financial Governance" in Burkina Faso.
- **EU & UN Women, „Implementing Gender Responsive Planning and Budgeting in Turkey" (seit 2021, Türkei):** Anwendung von „Gender Budgeting" in Zusammenarbeit mit dem türkischen Ministerium für Familien und Soziale Leistungen sowie weiteren Ministerien, lokalen Verwaltungsorganisationen und der Zivilgesellschaft. Bestehende Haushaltspläne werden analysiert und die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in allen Phasen und Ebenen von Politikgestaltung und Haushaltsplanung sichergestellt.
- **„Debt for Climate Swaps"** könnten in Zusammenarbeit zwischen TZ und FZ gendertransformativ gestaltet werden, um sowohl der Klimakrise als auch den Effekten der COVID-19-Pandemie zu begegnen und gleichzeitig Frauen wirtschaftlich zu stärken sowie ihre Resilienz zu fördern.
- **UNCDF, „Fiscal Stimulus and Recovery Fund" (u. a. Senegal, Bangladesch)**: In Zusammenarbeit mit FONSIS im Senegal (staatlicher **Investitionsfonds** des Landes) wurde ein WE! Fonds zur Unterstützung von geschlechtergerechten Unternehmen und von frauengeführten KMU aufgesetzt (UNCDF, 2021). In Zusammenarbeit mit der Bangladesh Bank wurde zudem ein **Kreditgarantiefonds** eingerichtet, der Frauenunternehmen bei ihrem wirtschaftlichen Wiederaufbauprozess schnell unterstützt (ibid., S. 32).

Gendersensible Fiskalreformen vorantreiben

- **UN Women & ILO, „UN Women–ILO Joint Programme (JP)" (seit 2020, weltweit):** Das JP sieht gender-responsive fiskalische Anreize als ein wichtiges Policy Tool. Dabei sollen Anreize entwickelt werden, welche die Effekte der COVID-19-Pandemie mildern, aber auch eine gender-responsive Erholung von der Pandemie ermöglichen und Jobchancen schaffen (ILO, 2020a; UN, 2020).

Gendertransformative bzw. gendersensible Steuerreformen konzipieren und anstoßen

- **Individuelle Steueranmeldung:** Diese kann die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen, indem sie den Anreiz erhöht, Vollzeit oder zusätzliche Stunden zu arbeiten. Recherchen und Ergebnisse eines kalibrierten Modells im Senegal zeigen, dass dies effektiv zu einer Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles um 15,3% führen kann (Fruttero et al. 2020, S. 20; ICR 2021, S. 21).
- **Steuerliche Anreize für weibliche Angestellte und ihre Arbeitgeber:innen (bspw. Malaysia, Vietnam):** Die malaysische Regierung entlastet Arbeitgeber steuerlich, wenn sie Frauen nach einer Berufspause/

Mutterschaft ausbilden. Frauen erhalten individuelle Steuerbefreiungen. In Vietnam erhalten Unternehmen Steueranreize, wenn sie Mitarbeiterinnen beschäftigen und ihnen Leistungen gewähren (ICR, 2021, S. 23).

Sozialleistungen für Frauen u. a. durch Wahrnehmung ihrer unbezahlten Betreuungsarbeit ausbauen

- **Weltbank, Rentenzahlungen für Kindererziehung (seit 08/2021, Argentinien):** Mütter werden pro Kind Credit Points für ihre Rente angerechnet (1 Jahr/Kind, 2 Jahre/Kind mit Behinderung und 3 Jahre, wenn Mütter die Kriterien für das universelle Kindergeld erfüllen). Auch Elternzeit wird ihnen angerechnet.

Arbeitsmarktreformen

Kurzvorstellung und Herausforderungen

Arbeitsmarktreformen haben in erster Linie eine Stabilisierung oder Erhöhung der Beschäftigungsquote bzw. nachhaltige Senkung der Arbeitslosigkeit sowie eine Verbesserung der Qualität der Arbeit durch makroökonomische Maßnahmen zum Ziel. Dabei sollen (fiskal-)politische Maßnahmen sowie außenpolitisches Engagement dazu beitragen, **Arbeitsmöglichkeiten** zu verbessern und die **Voraussetzungen** für eine erfolgreiche und nachhaltige Erwerbstätigkeit zu schaffen. Der Aspekt der Verbesserung der Qualität der Arbeitsbedingungen – im Sinne menschenwürdiger Arbeitsbedingungen, fairer Bezahlung und Jobsicherheit – wird auf Mikro- und Meso-Ebene im Kapitel Menschenwürdige Arbeit separat beleuchtet. Er gehört aber dennoch zu den Zielsetzungen von Arbeitsmarktreformen und wird an entsprechenden Stellen in diesem Kapitel einbezogen.

Bezogen auf die wirtschaftliche Stärkung von FLINTA* wird ein Fokus auf Taktiken gelegt, die strukturelle Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen und so die Erwerbstätigenquote von Frauen erhöhen. Der geschlechtsspezifische Unterschied in der Beschäftigungsquote bildet die wirtschaftliche Ungleichheit von Frauen deutlich ab und stellt gleichzeitig den wichtigsten Punkt auf der Agenda von Arbeitsmarktreformen dar: „In allen Regionen der Welt gibt es in der Gesamtheit von formellem und informellem Sektor einen Unterschied zwischen der männlichen und der weiblichen Beschäftigungsrate, welcher von 15 Prozentpunkten in Europa und 57 Prozentpunkten in Nordafrika und den arabischen Staaten reicht" (ILO, 2021b). Strukturelle Diskriminierung ist maßgeblich auf den nach Geschlechtern und weiteren Faktoren **segmentierten Arbeitsmarkt** zurückzuführen. Berufe, in denen vorwiegend Frauen tätig sind, werden wirtschaftlich weniger wertgeschätzt, was zu einer Segmentierung nach vorwiegend von Frauen ausgeübten Jobs im **Niedriglohnsektor** mit geringen Einkommen und wenigen bezahlten Krankheitstagen führt (UN Women & ILO, 2021b). Der Unterschied in der Qualität der Arbeitsverhältnisse spiegelt sich weiter in den Bereichen **unsichere und Informelle Beschäftigung**, einer überproportionalen Repräsentation in **bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit** sowie **Geschlechtsbasierte Gewalt und Belästigung** in der Arbeitswelt wider. Nicht nur im EZ-Kontext, sondern global betrachtet verdienen Frauen 24% weniger als Männer mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien (siehe „Gender Pay Gap", insbesondere die dort beschriebene „Motherhood Gap") (CWEEE, 2020).

Eine zentrale Herausforderung im Kontext von WEE, welcher in der EZ mithilfe von Arbeitsmarkreformen begegnet werden muss, ist die ungleiche Wertschätzung der Arbeit von Frauen, **insbesondere von FLINTA*.** Erfahrungen mit wirtschaftlicher Ungleichheit wurzeln neben der binären Trennung zwischen Mann und Frau tief in Themen wie ethnischer Herkunft, Indigenität, Klasse, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung und Migrationsstatus. Um durch Arbeitsmarktreformen **struktureller Diskriminierung** nachhaltig zu begegnen, ist ein **intersektionaler Ansatz** wesentlich, da sich Diskriminierungen gegenseitig verstärken und dazu führen, dass bestimmte Personengruppen an Arbeitsplätzen ohne ausreichenden Arbeitsschutz, in **„feminisierter" Arbeit** mit niedrigem Verdienst, unter Zwang oder im Kontext von Menschenhandel arbeiten müssen – bspw. Migrantinnen (UN Women, 2021c).

Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Die COVID-19-Pandemie verstärkt bereits existierende Missstände bezüglich der ungleichen Positionierung von Frauen im Vergleich zu Männern auf dem Arbeitsmarkt und erschwert die Sicherung der Lebensgrundlage für viele Frauen. Die geschlechtsspezifischen und intersektionalen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt verstärken die Notwendigkeit von **geschlechtersensiblen Arbeitsmarktreformen** im EZ-Kontext. Frauen wurden global betrachtet überproportional von Jobverlusten getroffen: 4,2% der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen wurden zerstört im Vergleich zu 3% der Beschäftigungsverhältnisse von Männern (ILO, 2021b). Darüber hinaus konnten und können Frauen, welche in unsicheren und ungeschützten Arbeitsverhältnissen stehen, aufgrund der **Lockdowns** nicht arbeiten und beziehen bei bereits niedrigem Verdienst kein Einkommen aufgrund **ausbleibender Arbeitsleistung**. Zudem werden Frauen in Ländern des Globalen Südens in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten gesellschaftlich als weniger würdig angesehen, was der allgemeinen Wahrnehmung des Mannes als Versorger zuzuschreiben ist (UN Women & ILO, 2021b). Ohne **soziale Schutzprogramme** sind Frauen somit existenziellen Schwierigkeiten ausgesetzt, welchen durch **finanzielle Hilfe** begegnet werden muss (siehe auch Unterkapitel zu Fiskalreformen und „Gender Budgeting").

Die sich gegenseitig verstärkenden intersektionalen Diskriminierungen zeigen sich in den disproportionalen Nachteilen durch die COVID-19-Pandemie von arbeitstätigen Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund. Die Wahrung von sozialer Distanz oder Arbeit von zu Hause aus ist für diese Personengruppe, welche häufig in informellen und unsicheren Arbeitsverhältnissen arbeitet - beispielswiese Pflege mit direktem Personenkontakt - nicht möglich (UN Women & ILO, 2021a).

Lösungsansätze

Lösungsansätze in der Arbeitsmarktpolitik im EZ-Kontext lassen sich in zwei parallele Herangehensweisen unterteilen: Zum einen wird präventiv **Arbeitsplatzverlusten entgegengewirkt** und es werden aktiv **Arbeitsmöglichkeiten** für Frauen geschaffen. Zum anderen wird hinsichtlich der Segregation von Frauen im informellen, einkommensschwachen und vulnerablen Sektor die **Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze** gefördert (siehe insb. Lösungsansätze und Beispiele zu innovativen Ansätzen im Kapitel Informelle Beschäftigung). Letzteres umfasst sowohl die Verbesserung der Bedingungen existierender Arbeitsplätze sowie eine grundsätzliche Verbesserung der Qualität der Jobs, welche von Frauen ausgeübt werden (UN Women & ILO, 2021a)**.**

Ansätze für Arbeitsmarktreformen können diesen parallelen Herangehensweisen zugeordnet werden. (1) Neben notwendigen **Sofortmaßnahmen** in der Pandemie, wie Rettungspaketen, verfolgt die GIZ Deutschland eine **integrative Beschäftigungsförderung** von Frauen. Sie sieht ein aktives **Matching auf dem Arbeitsmarkt**, eine Erhöhung der **Arbeitsnachfrage** durch Wirtschaftsförderung sowie eine Erhöhung des **Arbeitsangebots** durch Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit vor (Widmaier, 2015). (2) Um die **Qualität** von Arbeitsplätzen zu verbessern kann das Ziel der AC EJR, die Förderung **nicht-diskriminierender Arbeitsmärkte** ohne Gewalt und Belästigung, aufgeführt werden. Deutschland setzt sich dabei für angemessene Arbeitsbedingungen in **globalen Lieferketten** ein. Als kollektives Engagement wurde die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt durch Lobbyarbeit und Maßnahmen zur Ratifizierung und Umsetzung der ILO-Konvention Nr. 190 festgelegt.

Mit Hinblick auf bereits bestehende Ansätze können Maßnahmen als innovativ eingestuft werden, die sich auf von FLINTA*-dominierte Arbeitsmarktsektoren fokussieren und somit die Gendersensibilität dieser Maßnahmen erweitern (UKaid & WOW, 2019). Diese umfassen insbesondere den Gesundheitssektor, die Pflege und Soziales sowie sektorenübergreifend kleinere, informell betriebene Unternehmen (siehe auch Ausführungen in den Kapiteln zu Pflege- und Sorgewirtschaft und Menschenwürdige Arbeit). Die umgesetzten Maßnahmen müssen dabei auf soliden Datengrundlagen und gendersensiblem Wissen zu den Auswirkungen von Reformen gefußt sein, wofür **geschlechtersensible Arbeitsmarktanalysen** notwendig sind (siehe GIZ Elma). Ebenso sollten Projekte der internationalen EZ weiterhin einen gerechteren **Zugang** von FLINTA* zum Arbeitsmarkt durch **Bildungsprogramme** fördern und die **soziale Sicherung** durch Arbeitsmarktreformen ausweiten. Ein innovatives Element von Ansätzen zu diesem Thema, welches in dieser Studie identifiziert wurde, liegt in Maßnahmen, die von einer **Akzeptanz der**

Informalität der Beschäftigungsverhältnisse von FLINTA* ausgehen, anstelle von einem Fokus auf die Transformation zu formellen Beschäftigungsverhältnissen (siehe Kapitel Informelle Beschäftigung).

Beispiele innovativer Lösungsansätze

COVID-19-Sofortmaßnahmen, die auf FLINTA*-dominierte Sektoren ausgerichtet sind

- **Weltbank, „Early Childhood Development (ECD) Stimulus Relief Fund" (Südafrika):** Arbeitsplätze in der frühkindlichen Betreuung sollen erhalten und geschaffen werden, da der Sektor während der Pandemie besonders von Jobverlusten/Arbeitslosigkeit betroffen war.
- **Kreditlinien und zusätzliche Liquidität von Finanzinstitutionen (Uganda):** Die Uganda Development Bank erhält 1,05 Billionen UGX, um zinsgünstige Finanzierungen für das verarbeitende Gewerbe, die Agrarindustrie und andere Unternehmen des Privatsektors anbieten zu können. Dies kommt insb. weiblichen Beschäftigten zugute (76,8% der Frauen sind in der Land- und Forstwirtschaft und in der Fischerei beschäftigt) (OECD, 2021a).

Zugang zu besser bezahlten und/oder MINT-Berufen fördern

- **GIZ im Auftrag des BMZ Förderung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen in Ghana (seit 2021, Ghana):** In Zusammenarbeit mit der Regierung in Ghana wurden non-formale Ausbildungsangebote in den Bereichen Produktion und Wartung von Motorrädern, Fahrrädern und Photovoltaikanlagen entworfen. Im Rahmen des Programms werden Frauen zu Fahrrad- und Motorradmechanikerinnen ausgebildet - mit den erlernten Fähigkeiten können sie ihre eigene Werkstatt eröffnen oder eine Anstellung als Mechanikerin oder Verkäuferin finden (GIZ, 2021b).
- **GIZ im Auftrag des BMZ „EconoWin YallaCareer":** Mit dem Schwerpunkt auf die Förderung der Beschäftigung von (jungen) Frauen in der MENA-Region umfasst YallaCareer Formate wie Unternehmensbesuche, Girls Day, Netzwerkveranstaltungen und Mentoring. YallaCareer bietet die Möglichkeit, sich losgelöst vom oft einschränkenden Elternhaus zu informieren und Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu bekommen. (*Quelle: unveröffentlichtes Dokument und Interview mit einer EconoWin-Mitarbeiterin).*

Unternehmer:innen und Frauen in Unternehmen fördern

- **GIZ, im Auftrag des BMZ, „Her&Now - Förderung von Unternehmerinnen und Unternehmensgründung von Frauen in Indien" (seit 2018, Indien):** Ziel des Projekts ist es, die Rahmenbedingungen für frauengeführte Unternehmen in Indien zu verbessern. Mithilfe von Accelerator- und Inkubatorprogrammen unterstützt das Projekt gemeinsam mit lokalen Partnern Frauen bei der Umsetzung ihrer Geschäftsideen. Die Erkenntnisse fließen direkt in die Politikentwicklung, um staatliche Unterstützungsprogramme für Unternehmerinnen in Indien effektiver und zugänglicher zu gestalten.
- **Weltbank, 14 Regierungen (inkl. Deutschland), multilaterale Entwicklungsbanken sowie Akteur:innene im Privatsektor „Women Entrepreneurs Finance Intitiative" (We-Fi):** Ziel dieser globalen Kooperation ist die Stärkung von Unternehmerinnen und von Frauen geführten Unternehmen. In Partnerländern wird hierzu der Zugang zu Finanzdienstleistungen verbessert, sowie Netzwerke, Mentoring und Capacity-Building-Angebote sowie die Kontakte zu inländischen und globalen Märkten bereitgestellt.

Gendersensible Beschäftigungs- und Arbeitsmarktanalysen in mehr Kontexten umsetzen

- **GIZ, „ELMA":** ELMA ist ein analytischer Rahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktanalyse. Darüber kann eine Bewertung der gesamtwirtschaftlichen Leistung und der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung und Diagnose der allgemeinen Beschäftigungsprobleme vorgenommen werden. Dieses Werkzeug könnte gezielt für eine gendersensible Aufbereitung relevanter Daten bezüglich des Arbeitsmarktes angewendet werden, auf Grundlage dessen sinnvolle Reformen abgeleitet werden könnten (GIZ et al., 2015).

Weibliche und diverse Führung

Kurzvorstellung und Herausforderungen

Das Konzept der weiblichen und diversen Führung hat im zweifachen Sinne besondere Relevanz für WEE. Zum einen kann das Konzept von einer privatwirtschaftlichen Perspektive aus betrachtet werden, die sich auf die Besetzung von Machtpositionen durch FLINTA* in Unternehmen fokussiert. Die Policy-Perspektive hingegen beschreibt weibliche und diverse Führung als die bedeutsame Beteiligung von FLINTA* an der Festlegung, Umsetzung und Bewertung von Strategien, Gesetzen und Maßnahmen zur Stärkung der wirtschaftlichen Gerechtigkeit und Rechte (separate Anlage, Nr. 4). Werden beide Perspektiven zusammengefasst, beinhaltet weibliche und diverse Führung die aktive Mitgestaltung von FLINTA* an Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, das öffentliche Leben sowie den Privatsektor (geschlechter-)gerechter und inklusiver zu gestalten.

Darüber hinaus trägt weibliche und diverse Führung dazu bei, dass der Zugang von FLINTA* zu einer gleichberechtigten Teilhabe in der Arbeitswelt gelegt wird. Zum anderen kann die Arbeitswelt inklusiver gestaltet werden, indem auch die **Bedürfnisse von FLINTA*** in Betracht gezogen werden und Anerkennung in unternehmensinternen Regelungen sowie (wirtschafts-)politischen Maßnahmen finden. Diese können beispielsweise Schutz vor Diskriminierung und Gewalt sowie flexible Arbeitszeiten und gleiche Bezahlung umfassen.

Zwar ist der gleichberechtigte Zugang von Frauen zu Führungspositionen in den letzten Jahrzehnten zu einer dringenden politischen Herausforderung geworden. Jedoch ist insbesondere der Privatsektor noch weit davon entfernt, diese Ziele zu erreichen. Weltweit sind nur etwa ein Drittel der Führungspositionen von Frauen besetzt (UN, 2021a). Darüber hinaus zeigen Studien, dass Frauen deutlich seltener CEOs oder Vorstandsmitglieder von Privatunternehmen werden (OECD, 2020) und länger als Männer in Einstiegspositionen verbleiben (McKinsey, 2020). Nach weiteren Diversitätsmerkmalen aufgeschlüsselte Analysen zur Besetzung von Führungspositionen fehlen, u.a. aus Datenschutzgründen, häufig gänzlich[1]. Die Hindernisse, die den Zugang von FLINTA* zu Führungspositionen erschweren, sind vielfältig. Insbesondere organisatorische Barrieren resultieren häufig aus **Geschlechterstereotypen** in Bezug auf Frauen am Arbeitsplatz, das Fehlen eines **inklusiven und flexiblen Arbeitsumfelds**, eine auf das traditionelle Männerbild ausgerichtete Unternehmens- und **Führungskultur** sowie fehlende weibliche bzw. diverse **Mentor:innen, Vorbilder und Netzwerke** (siehe z. B. Diehl & Dzubinski, 2016; Kalaitzi et al., 2017). Dies bestätigten auch Interviewpartnerinnen dieser Studie, die in der deutschen EZ sowie für internationale Finanzakteur:innen aktiv sind.

Auch in der Politik und im öffentlichen Sektor im weiteren Sinne fehlt es vielerorts an wirksamer Repräsentanz und aktiver Mitbestimmung von FLINTA* in Entscheidungsprozessen. Es lassen sich hier zum Teil ähnliche Dynamiken bzgl. Arbeitsumfeld und Karrierepfaden wie in der Privatwirtschaft erkennen (Kiamba, 2009). Dennoch gibt es verschiedene gesetzliche Regelungen und Reformen, welche die Repräsentanz und wirksame Teilhabe von FLINTA* an politischen Entscheidungsprozessen auf unterschiedlichen Verwaltungsebenen regulieren, beispielsweise über Frauenquoten in Parlamenten.

Eine grundsätzliche Herausforderung für WEE stellt außerdem die Führungs- und Organisationskultur im Großteil der globalen Ökonomien dar. Frauen in all ihrer Diversität setzen sich nicht unbedingt automatisch für das Ziel der Geschlechtergleichberechtigung ein, sobald sie Führungspositionen erlangt haben (Pullen & Vachhani, 2021). Dies ist häufig auch dadurch bedingt, dass ihr Zugang zu und Erfolg in diesen Positionen auf patriarchalen Strukturen fußt. Demnach können die eigenen Karriereinteressen dem Interesse und dem Willen, strukturelle Missstände im Bereich der Gleichberechtigung der Geschlechter oder intersektionaler Diskriminierung anzugehen, im Wege stehen. Es ist also nicht ausreichend, die Anzahl an FLINTA* in Führungspositionen zu erhöhen. Dem Konzept des „**feminist leadership**" wird in diesem Zusammenhang eine wachsende Rolle zugesprochen, da es eine Reihe der hier aufgeführten Herausforderungen integriert betrachtet und umfassend adressiert (siehe nachfolgende Analyse der Lösungsansätze).

[1] Entsprechende Daten müssen, selbst, wenn sie nicht personenbezogen sind, durch notwendige Sicherheitsvorkehrungen wie Anonymisierung und Zugriffsbeschränkungen vor Missbrauch und Einsicht durch Unbefugte geschützt werden.

Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Im Kontext der Pandemie sind sowohl der geringe Anteil an FLINTA* an Entscheidungsprozessen zu den Maßnahmen sowie die enorme ökonomische Schwächung von Frauen hervorzuheben. Laut UNDP „COVID-19 Global Gender Response Tracker" lag der Anteil von Frauen in COVID-19-Taskforces zwischen 14% in Asien, 20% in Afrika und 32% in Europa, bei einem weltweiten Durchschnitt von nur 24% (UNDP, 2021). Nur einige Länder haben in ihren **COVID-19-„Taskforces"** eine paritätische Vertretung der Geschlechter erreicht, im Gegensatz zu vielen anderen Ländern, wie z. B. Botswana, wo die COVID-19-Taskforce nur aus Männern besteht. Ohne eine angemessene **Vertretung bei Entscheidungsprozessen** über den sozialen und wirtschaftlichen Wiederaufbau werden die „wichtigen Stimmen der Menschen, die von der Pandemie am stärksten betroffen sind, ausgeschlossen" (Coalition of African Lesbians, 2021). Insbesondere Frauen wurden durch die Pandemie wirtschaftlich enorm geschwächt. So trug beispielsweise die Erhöhung der Care-Arbeit zu einer Unterbrechung von Karrierepfaden bei, was den Erhalt einer männlichen und patriarchalisch dominierten Führungskultur unterstützte (siehe u. a. Kapitel Unbezahlte Care-Arbeit und Informelle Beschäftigung). Dementsprechend können die Ziele von WEE in Post-Pandemie-Zeiten und darüber hinaus ohne eine ausreichende Einbindung von FLINTA* in Entscheidungsprozesse nicht erreicht werden.

Lösungsansätze

In der EZ finden sich schon heute eine Vielzahl von Ansätzen zur Stärkung von weiblicher und diverser Führung sowie auch einige zu „feminist leadership". Dieses beschreibt eine Führungskultur, die auf feministischen Prinzipien basiert. Laut der feministischen Organisation FairShare stellt sie ein „Engagement für die Schaffung von Alternativen zu traditionellen, hierarchischen Führungs- und Organisationskulturen" auf individueller und systemischer Ebene dar. Momentan liegt der Fokus in der EZ aber zumeist darauf, den **Zugang** von Frauen zu Führungspositionen zu stärken, indem Akteur:innen des öffentlichen Sektors und Privatsektors zu einem gewissen **Anteil an Frauen** in den höchsten Hierarchieebenen verpflichtet, oder zu einer Selbstverpflichtung angehalten werden. Auch wird in diesen Ansätzen häufig die **Stärkung der Kapazitäten** von Frauen, um in diesen Rollen erfolgreich zu sein, mitgedacht. In einigen Fällen werden strukturelle Änderungen angestoßen, welche es Frauen bspw. durch flexible Arbeitszeiten ermöglichen, Führungspositionen wahrzunehmen. Wie zuvor bereits angedeutet wird dabei allerdings übersehen, dass die patriarchale und männlich dominierte **Führungskultur** ein essenzielles Problem für die ökonomische und politische Gleichberechtigung der Geschlechter darstellt.

Neben dem Zugang von Frauen in all ihrer Diversität zu Führungspositionen ist demzufolge die Wandlung der Führungskultur hin zu einem inklusiveren „feminist leadership" essenziell für das Erreichen von Geschlechtergleichberechtigung in der EZ und darüber hinaus. Feminist Leadership ist eines der drei Leitprinzipien des GEF GAP. Sie soll zu einer Redistribution von Macht und Verantwortung beitragen, welche unterschiedliche Identitäten bewusst wahrnimmt (UN Women, 2021c). Dabei wird der Fokus von der Schaffung des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen um die **Art und Weise, wie geführt wird** erweitert. Hintergrund ist, dass FLINTA* in Führungspositionen sich nicht automatisch für feministische Ziele einsetzen. Ziel dieser Führung ist die konsequente **Berücksichtigung feministischer Ideen**, die auch intersektionale und gendertransformative Überlegungen einschließt. Gemäß dem Koalitionsvertrag 2021-2025 wird Deutschland perspektivisch eine feministische Außenpolitik verfolgen. Erst kürzlich hat sich Entwicklungsministerin Svenja Schulze gegenüber der Süddeutschen Zeitung für eine feministische deutsche EZ ausgesprochen. Die übergeordnete **feministische Ausrichtung der deutschen EZ** ist ein wichtiger Hebel zur wirtschaftlichen Stärkung von FLINTA* auf allen Ebenen inklusive der Führungsebene. Konkret werden mehr **kultursensible und feministische Führungsprogramme und -ansätze** benötigt, welche strukturelle und systemische Änderungen in Gesellschaften und Wirtschaftssystemen hervorbringen. Dazu könnten in der EZ beispielsweise bereits bestehende **Gender-Sensibilitätstrainings** im Kontext der Personalführung ausgeweitet werden. Dies sollte geschlechts- und hierarchieübergreifend umgesetzt werden. Bisher liegt der Schwerpunkt vieler Projekte auf Frauen und auf geschlechtsspezifischen Unterschieden. Im Sinne der „feminist leadership" ist es darüber hinaus allerdings notwendig, auch eine **intersektionale Perspektive** einzunehmen und diverse Gruppen zu berücksichtigen – sowohl als mögliche Führungspersonen, als auch als diejenigen, die von Führungspersonen beeinflusst werden. Dieser Ansatz lässt sich sowohl auf

Projekte, die sich direkt mit WEE befassen, als auch auf andere Projekte übertragen, die sich indirekt auf die wirtschaftliche Stärkung von FLINTA* auswirken.

Beispiele innovativer Lösungsansätze

„Feminist leadership" durch verschiedene Maßnahmen und Initiativen ausbauen

- **FAIR SHARE of Women Leaders e.V. & BMW Foundation, „Women Leadership Lab" (2021-2022, Deutschland):** Das Women Leadership Lab ist ein Programm, das Frauen im öffentlichen Sektor durch Workshops und die Vernetzung mit Feminist Leaders dabei unterstützen soll, ein Führungsverständnis zu entwickeln, welches sich an ihren eigenen Bedarfen, Lebensrealitäten und Zielen orientiert und sich von der bisherigen, größtenteils männlich geprägten Führungskultur unterscheidet. Der innovative Aspekt dieses Projekts liegt in dem Fokus auf „feminist leadership". Eine Weiterentwicklung des Ansatzes wäre die Erweiterung der Zielgruppe um Männer.
- **Akina Mama wa Afrika, „The African Women's Leadership Institute (AWLI)" (seit 1997):** Das AWLI ist ein regionales Vernetzungs-, Informations- und Schulungsforum, das afrikanische FLINTA* im Alter von 25-40 Jahren in kritischem Denken zu geschlechtsspezifischen Fragen, feministischer Theorie und Praxis, Organisationsaufbau und Ressourcenentwicklung schult, um diese zu feministischen Führungspersonen auszubilden. Der innovative Aspekt dieses Projekts liegt in dem Fokus auf „feminist leadership".

FLINTA* explizit durch die Zusammenarbeit mit dem Privatsektor fördern

- **2X Collaborative, „2XChallenge: Financing for Women" (seit 2018, weltweit):** Die Initiative soll Finanzakteur:innen in der EZ dazu anregen, mit ihren Investitionen die Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen. Auf Basis von bestehenden international bewährten Standards wurden fünf 2X-Kriterien definiert, durch die „Impact Investments" mit Blick auf ihre Geschlechtersensibilität evaluiert werden. Eines dieser Kriterien bezieht sich dabei auf Leadership von Frauen in den begünstigten privatwirtschaftlichen Akteur:innen. Dieser Ansatz kann spannende Impulse für die Zusammenarbeit zwischen der deutschen EZ und privatwirtschaftlicher Akteur:innen geben. In diesem Kontext sollten allerdings nicht nur quantifizierbare Informationen einbezogen, sondern auch die Unternehmenskultur betrachtet werden.

Multiplikatoreffekte im Kontext von weiblicher und diverser Führung nutzen

- **UN & GCSP, „International Gender Champions (IGC)" (seit 2015, weltweit):** Mitglieder dieses Netzwerkes verpflichten sich, die Mitarbeit in entscheidungstragenden Gremien abzulehnen, in denen nur ein Geschlecht vertreten ist und gehen jeweils die Verpflichtung zur Einführung von mind. Zwei geschlechtergerechtigkeitsfördernden Initiativen im eigenen Arbeitskontext ein. Durch diesen „Transformation from the Top"- Ansatz wird es Frauen ermöglicht, politische Entscheidungsprozesse aktiv mitzugestalten.
- **AFROSAI & GIZ im Auftrag des BMZ, „Women Leadership Academy" (2016):** Die Akademie ist ein 12-monatiges Programm, in dem weibliche Führungskräfte der afrikanischen Obersten Rechnungskontrollbehörde in ihren Fähigkeiten im strategischen Denken und Veränderungsmanagement gestärkt werden. Oberste Rechnungskontrollbehörden können eine entscheidende Rolle spielen, um die effektive Umsetzung von Gender-Strategien sicherzustellen. In diesem Projekt sind insbesondere die Multiplikatoreffekte durch die Auswahl der Zielgruppe als vielversprechend hervorzuheben.

Eine junge Zielgruppe einbeziehen und FLINTA* aller Altersgruppen auf verantwortungsvolle Aufgaben und Mitgestaltung vorbereiten

- **Women Deliver, „Young Leaders Program" (seit 2010, weltweit):** Fokus auf junge Menschen jeden Geschlechts. Im Programm werden Wissen und Fähigkeiten im Rahmen einer digitalen Universität, Stipendien und verschiedenen Workshops vermittelt. Darüber hinaus werden die Teilnehmenden mit (Alumni-) Netzwerken und Konferenzen in Kontakt gebracht, die ihren Einfluss auf breiterer Ebene verstärken sollen.

Sichtbarkeit und aktive Teilhabe von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen zur Gestaltung von Entscheidungen, die unterstützend für WEE wirken können, stärken

- **Global Gender and Climate Alliance implementiert von der Women's Environment and Development Organization, „The Women Delegates Fund (WDF)" (seit 2009):** Der WDF setzt sich für die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen im Bereich des Klimawandels ein. Dafür unterstützt der WDF Reisen der Begünstigten, stellt Möglichkeiten zum Aufbau von Kapazitäten und Netzwerken sowie Öffentlichkeitsarbeit und „Advocacy" bereit.
- **„She Should Run" (USA):** Eine überparteiliche gemeinnützige Organisation, die sich dafür einsetzt, dass mehr Frauen eine Kandidatur für ein öffentliches Amt in Betracht ziehen. Dafür werden eine Online-Lernplattform für Frauen, informelle Netzwerke und Networking-Möglichkeiten bereitgestellt. Zudem wird ein Tool angeboten, das Frauen für die Übernahme öffentlicher Ämter begeistern soll. Hierbei wird adressiert, dass Frauen z. T. vor der Übernahme von öffentlichen Entscheidungspositionen zurückschrecken.

2.2 Pflege- und Sorgewirtschaft

Einleitung

Der Begriff der Pflege- und Sorgewirtschaft („Care Economy") beschreibt die Summe der unbezahlten und bezahlten Care-Arbeit wie auch deren Angebot auf dem Markt bzw. Regulierung über den Staat. Care-Arbeit umfasst dabei sowohl die private als auch die berufliche Ausübung von Care-Arbeit. In öffentlichen Debatten sowie in Vorhaben der EZ wird Care-Arbeit zumeist mit der Betreuung von Kindern in Verbindung gebracht. Doch auch die Pflege und Versorgung von Menschen mit Behinderung, Senior:innen und anderen Menschen sowie Hausarbeit im weiteren Sinne ist Teil eines holistischen Verständnisses von Care-Arbeit und somit auch der Pflege- und Sorgewirtschaft.

Sowohl unbezahlte als auch bezahlte Pflegearbeit spielen für WEE eine zentrale Rolle. Auf der einen Seite sind es Frauen, die das Gros an **unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit** im privaten Umfeld leisten (Grantham & Rouhani, 2021; Seto, 2021; Stielow et al., 2021). Erwiesenermaßen limitiert dies die Möglichkeit, einer bezahlten beruflichen Tätigkeit nachzugehen und sich dadurch auch wirtschaftlich zu emanzipieren. Auch schränkt dieser Zustand die Bildungschancen gerade junger Frauen und Mädchen ein, die häufig Betreuungsaufgaben und Hausarbeit übernehmen müssen. Die Reduktion der unbezahlten Care-Arbeit ist demnach eine Chance, um Frauen unterschiedlicher Altersgruppen mehr Bildung sowie finanzielle und soziale Freiheiten zu ermöglichen. Frauen leisten darüber hinaus ebenso den Großteil der **bezahlten Care-Arbeit**, also bezahlte Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege sowie Pflege von Menschen mit Behinderung (Mutschler, o. J.; Sharma et al., 2016). In Partnerländern stellen strukturelle Veränderungen der **Arbeitsbedingungen**, aber auch Maßnahmen zur **Beschäftigungsförderung** in diesen Bereichen, ein erhebliches Potenzial für WEE dar. Sowohl die „Gender Strategy" der Weltbankgruppe als auch die „IDA20-Commitments" sowie die „IFC Corporate Strategy" identifizieren eine hochwertige und breit zugängliche **Kinderbetreuung** als wichtigen Hebel für WEE. Gleichzeitig sind regionale Unterschiede zu berücksichtigen, die sich u. a. in Bezug auf die Wirtschaftsstrukturen (Unternehmensgröße, Größe des informellen Sektors) und Normen zeigen (Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Rolle von Vätern, Wahrnehmung externer Betreuung, bspw. Devercelli Beaton-Day 2020).

Seit geraumer Zeit wird auch die Weitergabe von Care-Arbeit an ärmere Frauen und Migrant:innen diskutiert, insbesondere vor dem Hintergrund, dass diese häufig informelle und/oder unterbezahlte Arbeit mit geringer sozialer Absicherung ist (Sachetti et al., 2020). Durch diese „Weitergabe" von unbezahlter Care-Arbeit an ärmere Personen und Haushalte, die diese für eine – häufig geringe – Bezahlung ausführen, werden ungerechte Dynamiken zwischen Geschlechtern und gesellschaftlichen Gruppen weiter verstärkt (ibid.).

Im Folgenden werden die Herausforderungen für WEE im Kontext unbezahlter und bezahlter Care-Arbeit jeweils kurz vorgestellt und identifizierte Lösungsansätze im Kontext des Wiederaufbaus nach der COVID-19-Pandemieund darüber hinaus präsentiert. Zuvor sind einige übergreifende Aspekte hervorzuheben: Erstens sind die in dieser

Studie aufgeführten Lösungsansätze in der Pflege- und Sorgewirtschaft in das sogenannte **5R Framework** eingebettet. Dieses kombiniert die „Recognize-Reduce-Redistribute"-Empfehlungen für unbezahlte Care-Arbeit mit Forderungen der „Decent Work Agenda" (ILO 2018a) für bezahlte Care-Arbeit („Reward-Represent"). Zweitens lässt sich mit Blick auf das Querschnittsthema **Digitalisierung** feststellen, dass digitale Tools zu Zeiteinsparungen führen können und so bezahlte und unbezahlte Sorge- und Pflegearbeit erleichtern oder reduzieren können. Jedoch ist ihre Innovationskraft im Kontext der Pflege- und Sorgewirtschaft begrenzter als in anderen Schwerpunktthemen dieser Studie. Dies liegt unter anderem daran, dass die **interpersonelle Komponente** für Betreuungsarbeit unverzichtbar ist. Drittens lässt sich feststellen, dass innovative Ansätze, die sich mit Care-Arbeit befassen, oft **mit anderen Themenfeldern verknüpft** sind. Bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit werden beispielsweise vermehrt im Tandem gedacht und notwendige Arbeitsmarkt- und Fiskalreformen bekräftigt. Innovative Ansätze lassen sich darüber hinaus in der Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft identifizieren, insbesondere durch **Impact Investitionen** in öffentliche und private Infrastruktur für Care-Arbeit.

Unbezahlte Care-Arbeit

Kurzvorstellung und Herausforderungen

Unbezahlte Care-Arbeit stellt für die internationale EZ ein neues Prioritätsthema dar. Dies zeigen neben internationalen Initiativen wie der Global Alliance for Care und den Empfehlungen der G7 2021 Gender Equality Advisory Council (GEAC, 2021) auch die eingangs erwähnten Strategiepapiere. Dass sich international vermehrt auch konkrete Entwicklungsprojekte im Rahmen des Wiederaufbaus nach der COVID-19-Pandemie mit diesem Thema befassen oder dies in Planung ist, bestätigten der GIZ-Workshop und die Gespräche mit Vertreterinnen der DCED WEE Working Group und von FCDO, IDRC, IFC, Promundo, Sida, Spark, UN Women sowie der Weltbank im Rahmen dieser Studie.

Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Die Pandemie hat zu einem weiteren Anstieg der von Frauen geleisteten unbezahlte Care-Arbeit geführt. Durch Schulschließungen und Lockdowns ist die Anzahl an Stunden, die Frauen pro Tag unbezahlte Care-Arbeit leisten, und die damit zusammenhängenden wirtschaftlichen, aber auch **sozialen und mentalen Belastungen** für Frauen global angestiegen (Grantham & Rouhani, 2021; UN Women, 2020a). Hinzu kommen **gesundheitliche Risiken** durch die Pflege von an COVID-19 Erkrankten und der **Jobverlust** oder **Schulabbruch** durch die Wahrnehmung von unbezahlten Verpflichtungen im Haushalt oder dem weiteren Umfeld, wie beispielsweise der Bericht „Whose Time to Care?" darlegt. Im Rahmen der Analysen der COVID-19-Auswirkungen wurde jedoch auch die Problematik einer weiterhin **nicht umfassenden Datengrundlage zu unbezahlter Betreuungsarbeit** noch deutlicher. Die Schaffung einer solchen Datengrundlage wird seit Ausbruch der Pandemie verstärkt im Rahmen gemeinsamer Initiativen und Projekte sowie Studien vorangetrieben, bspw. mittels der von UN Women entwickelten „Rapid Gender Assessment Surveys". 28% der Frauen (16% der Männer) gaben in den durchgeführten Umfragen an, dass die **Intensität ihrer Hausarbeit** seit Beginn der Pandemie zugenommen hat, während 33% der Frauen (26% der Männer) eine **Zunahme** von mindestens drei unbezahlten Aktivitäten im Haushalt wie Kinderbetreuung, Kochen oder Putzen beobachteten (UN Women, 2020b).

Die Debatte zu unbezahlter Care-Arbeit und notwendigen Veränderungen in der Gesellschaft, in Unternehmen und in der Politik – inklusive der EZ – hat sich vor dem Hintergrund der Pandemie intensiviert. Dies ist grundsätzlich als positiv zu bewerten. Denn dass unbezahlte Care-Arbeit ein zentraler Teil der internationalen Debatten geworden ist, zeigen u. a. die Ausrichtung der AC EJR und die Etablierung der „Global Alliance for Care". Die AC EJR setzt sich beispielsweise dafür ein, dass Pflege-, Sorge- und Hausarbeit wahrgenommen, gerecht verteilt und wertgeschätzt wird und gleichzeitig gute Arbeitsplätze in diesem Sektor geschaffen werden. Diese Verbindung zu bezahlter Care-Arbeit ist ein wichtiger Anknüpfungspunkt für Lösungsansätze in der EZ. Gleichzeitig ist anzumerken, dass sich bisher weniger als ein Zehntel aller Maßnahmen, die im „COVID-19 Global Gender Response Tracker" aufgeführt sind, mit unbezahlter Care-Arbeit befassen (UN Women, 2020b).

Im Folgenden werden Lösungsansätze für unbezahlte Care-Arbeit mit einem Fokus auf innovative und katalytische Ansatzpunkte vorgestellt.

Lösungsansätze

Für WEE im Kontext unbezahlter Care-Arbeit lassen sich übergeordnet zwei zentrale Ansätze identifizieren. Diese sind (1) die **Reduktion** der Betreuungsaufgaben von Frauen und Mädchen, (a.) durch den Ausbau der öffentlichen und privaten Betreuungsinfrastruktur, (b.) arbeitserleichternde Maßnahmen und (c.) finanzielle Unterstützung sowie (2) durch die **Redistribution** der Betreuungsaufgaben insbesondere (a.) durch die konkrete Einbindung von Vätern und (b.) Veränderung grundsätzlicher, kultureller Gender-Normen[2]. Grundlage für beide Ansätze bildet die Annahme, dass unbezahlte Care-Arbeit in einem ersten Schritt wahrgenommen wird.

Innovative Ansätze zum Ausbau der Kinderbetreuung werden im Rahmen des Wiederaufbaus nach der COVID-19-Pandemie sowohl auf makro- als auch mikroökonomischer Ebene vorangetrieben. Eine öffentliche Betreuungsinfrastruktur wird aufgrund ihrer Reichweite grundsätzlich von großen INGO's und Gebern bevorzugt. Laut Aussage einer führenden INGO-Vertreterin sowie veröffentlichten Dokumenten zeigen Analysen zur Einschätzung von Kosten und wirtschaftlichen Vorteilen, dass sich die Bereitstellung von Kinderbetreuung wirtschaftlich für Staaten (Buvinić & Furst-Nichols, 2016) sowie für Unternehmen (IFC, 2019, 2020) aufgrund der produktiven Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, aber auch Gesundheit und Ausbildung für Kinder „lohnt". Gleichzeitig sind damit hohe Investitionen verbunden und Interviewpartner:innen bestätigten, dass der haushaltspolitische Spielraum, aber z. T. auch der politische Wille, Investitionen zu tätigen, begrenzt seien. Die von der International Development Association für die kommenden Jahre geplanten genderbezogenen „IDA20 Commitments" setzen u. a. hier an. Gemäß „Policy Commitment 2" sollen zwischen 2022 und 2025 z. B. mindestens 15 Staaten dabei unterstützt werden, den Zugang zu qualitativ hochwertiger und bezahlbarer Kinderbetreuung auszuweiten – insbesondere für Eltern mit niedrigen Einkommen (IDA20, 2021). Weitere Ansätze fokussieren sich auf den Ausbau der privaten Kinderbetreuung. Hierzu arbeiten mehrere Geber und INGOs mit vorrangig größeren und z. T. internationalen Unternehmen zusammen und betreiben Lobbyarbeit, um den **rechtlichen Rahmen für Kinderbetreuung** gerechter zu gestalten und Betreuungsangebote in der jeweiligen Legislatur zu verankern. Darüber hinaus gibt es vermehrt Ansätze, die kleinere Betreuungsunternehmen bspw. über **Franchise-Modelle** aufbauen und Frauen im informellen Sektor konkret adressieren. Diese Ansätze sowie die parallele Arbeit mit Regierungen sind im EZ-Kontext auch weiterhin unerlässlich. Denn obwohl große Firmen viele Beschäftigte haben, profitieren Frauen, die häufiger im informellen Sektor tätig sind, durch die Ausweitung der **betrieblichen Kinderbetreuung nicht ausreichend**, wie eine INGO-Interviewpartnerin anmerkte.

Auch wird das Thema durch Partnerschaften mit unterschiedlichen Stakeholdern auf lokaler Ebene diskutiert und Lösungen erarbeitet (UNDP, 2021). Neben Ministerien, zentralen Entscheider:innen und **Großunternehmen** setzen innovative Ansätze auch auf dezentrale öffentliche Akteur:innen und **etablierte (Community-)Strukturen**. Es bietet sich dabei die Möglichkeit, mit **Stadtverwaltungen**, Gesundheitshelfer:innen („**Community Health Workers**") oder **Kooperativen** zusammenzuarbeiten, die die Bereitstellung von Betreuung lokal steuern oder umsetzen können. Auch die Etablierung neuer **Gremien**, in denen Herausforderungen und Lösungsansätze mit lokalen Akteur:innen – inklusive FLINTA* – diskutiert werden können, stellen für die EZ eine interessante Möglichkeit dar.

Es zeichnet sich darüber hinaus eine stärkere Verknüpfung der Themen unbezahlter Care-Arbeit mit Klimaschutz und Nahrungssicherheit ab. Das für diese Studie durchgeführte Interview mit UN Women sowie analysierte Dokumente zeigen, dass sich in der internationalen Geber-Community sowie in (I)NGOs die Überzeugung entwickelt hat, dass Care-Arbeit nicht nur auf Kinderbetreuung beschränkt werden sollte (ILO, 2018a; UN, 2021b). Gemäß der Definition von Care-Arbeit, die beispielsweise in der AC EJR genutzt wird, sind auch **Hausarbeit** und **freiwillige Arbeit** in der bzw. für die Gemeinschaft zu berücksichtigen (separate Anlage, Nr. 2). Durch diese Erweiterung wächst z. B. die Bedeutung der Vermittlung von „**climate-smart agriculture**"-Fähigkeiten im Kontext der Care-Arbeit.

[2] Ansätze zu „Recognition" und „Representation" werden in den Kapiteln zu Fiskalreform und informeller Beschäftigung beschrieben.

Vereinzelte Maßnahmen streben zudem eine intersektionale Perspektive auf Betreuende und Betreute an. Wenige der für diese Studie recherchierten Projekte zu WEE fokussieren sich auf die Pflege von Angehörigen und/oder Menschen mit Behinderung. Einige Akteur:innen legen ihre Projekte zu unbezahlter Care-Arbeit jedoch auf Frauen in ihrer **Diversität** aus. Allerdings bedeutet dies vorrangig, dass Frauen nicht nur als Mütter, sondern auch bspw. als Farmerinnen, Arbeiterinnen, Menschen mit Behinderung wahrgenommen werden. FLINTA* als Zielgruppe und Geschlechteridentität spielen bis dato eine untergeordnete bis gar keine Rolle.

Darüber weist diese Studie auf internen Handlungsbedarf aufseiten der deutschen EZ und anderer Durchführungsorganisationen sowie Geber hin. Einerseits hat unbezahlte Care-Arbeit als Thema an Fahrt aufgenommen. Dass jedoch vergleichsweise wenige konkrete Ansätze in der EZ umgesetzt werden, hänge gemäß einer Interviewpartnerin u. a. mit der noch fehlenden **organisatorischen Verankerung des Themas** bei den Gebern und Durchführungsorganisationen zusammen. Gleichzeitig wird das Thema im Rahmen von EZ-Projekten nach Aussage mehrerer Ansprechpartner:innen noch nicht ausreichend in der **Projektkonzeption** „mitgedacht", sodass Projekte in der Durchführung z. T. unrealistische Erwartungen an die zeitliche Verfügbarkeit von teilnehmenden Eltern hätten, zu unflexibel für die Lebenssituationen von Müttern seien oder Betreuungsaufwände bei den Zielgruppen kreierten.

Beispiele innovativer Lösungsansätze

Ausgehend von der vorherigen Zusammenfassung von Lösungsansätzen stellt die folgende Auflistung ausgewählte Ansätze mit hoher Innovationskraft und gute Beispiele dar. Teils sind diese bereits implementiert, zum Teil befinden sie sich noch in der Vorbereitung oder sind allgemeiner Natur:

Übergreifende Ansätze, die sich mit unbezahlter Care-Arbeit befassen, unterstützen

- **UN Women „Transformative approaches to recognize, reduce, and redistribute unpaid care work in women's economic empowerment programming" (seit 2021, 3R Programme, Ruanda, Senegal, Südafrika):** Das Programm soll verschiedene Maßnahmen umsetzen, die zur Reduktion unbezahlter Care-Arbeit sowie „Zeitarmut" im Allgemeinen beitragen. Dabei soll eine Verbindung zu bestehenden UN Women Programmen zu klimaresilienter Agrikultur und der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen im ländlichen Raum in den Ländern hergestellt werden.
- **UN Women–ILO „Joint Programme Promoting decent employment for women through inclusive growth policies and investments in care (JP)" (2020):** Eines der drei Kernziele des ist es, Investitionen in Pflegedienstleistungen bzw. -bereitstellung auf Basis entsprechender Kostenschätzungen bereitzustellen. Das JP soll in sechs Ländern umgesetzt werden und könnte katalytisches Potenzial haben, weil es sich sowohl mit bezahlter Care-Arbeit im Gesundheitssektor als auch mit der öffentlichen Bereitstellung von Kinderbetreuung in LMICs einsetzt und so weitere Länder für ein ähnliches Vorgehen motivieren könnte.

Ausbau der Kinderbetreuung und Etablierung familienfreundlicher Praktiken in Unternehmen vorantreiben

- **IFC „Global Tackling Childcare Advisory Program"**: Beratung, Analysen, praktische Handreichungen und Peer-Learning-Kooperationen für Unternehmen, um Hindernisse für die Nachfrage und das Angebot an Betreuungsplätzen zu beseitigen. Beispiel: „Rakorako" Projekt in Fiji (2019-2020) zu Kinderbetreuung und GBVH. Fokus auf Länder, in denen Arbeitgeber ein Betreuungsangebot anbieten müssen[3].
- **GIZ im Auftrag des BMZ „EconoWin" (2010-2018, Ägypten, Jordanien, Marokko und Tunesien):** Zusammenarbeit mit Pionierunternehmen in den Fokusländern, im Austausch mit europäischen Unternehmen, u. a. zur Einführung von flexibler Arbeitszeit und Kinderbetreuung. Die Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft zur Etablierung von GDM-Praktiken ist in der deutschen EZ noch nicht allzu weit verbreitet.
- **Aufbau der öffentlichen Betreuungsinfrastruktur:** In Mexiko gibt es bspw. seit 2007 das „Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras (PEI)" und Ruandas „Vision 2020 Umurenge" Programm umfasst einen erheblichen Ausbau von Kinderbetreuung zur Entlastung von Müttern sowie

[3] Gemäß (IFC, 2020) sind dies: Afghanistan; Bangladesch; Brasilien; Kambodscha; Chile; Ecuador; Ägypten, Arabische Republik; Guatemala; Indien; Iran, Islamische Republik; Irak; Japan, Jordanien; Kuwait; Libyen; Niederlande; Nepal; Panama; Paraguay; Saudi-Arabien; Sri Lanka; Arabische Republik Syrien; Taiwan (China); Türkei; Ukraine; Vietnam.

Schaffung von Jobs. Diese Programme könnten für die Zusammenarbeit mit anderen Partnerländern als Lernerfahrungen dienen.

Normen in Zusammenarbeit mit Akteur:innen im Umfeld von Frauen und Mädchen verändern

- **Promundo-US, Sonke Gender Justice „MenCare"-Kampagne & „Journeys of Transformation" Methode:** Die Kampagne wurde in 2011 etabliert und wird und in über 50 Ländern umgesetzt. Die aktive Rolle von Männern als gleichberechtigte, nicht-gewaltsame Väter soll u. a. durch Wissensvermittlung und Diskussionen gestärkt werden. Beispiel Ruanda: Umsetzung durch das „Rwandan Men's Resource Centre" seit 2013 über das „Bandebereho" Programm, in Zusammenarbeit mit Vätern, Community health workers und dem Gesundheitsministerium. Der nationale Rollout wurde 2019 vom Gesundheitsministerium beschlossen (Beardon, 2020). Die Zusammenarbeit mit Männern stellt in EZ-Projekten im Kontext WEE momentan noch die Ausnahme dar.
- **Promundo „Parental Leave Platform" (seit 2016):** Lobbying für bezahlte Elternzeit für Väter bei Unternehmen und Regierungen. Der Ansatz, Geschlechterrollen über die Elternzeit zu adressieren, wird in einigen Industrienationen bereits umgesetzt, jedoch bisher kaum im EZ-Kontext. Hierbei erscheint der Fokus auf größere Unternehmen sinnvoll.
- **ActionAid „Promoting Opportunities for Women's Empowerment and Rights" Projekt (2016-2020):** In Bangladesch sensibilisierte das Projekt Männer für die unbezahlte Betreuungsarbeit der Frauen in ihrem Umfeld und die damit zusammenhängenden Hindernisse für Frauen, ihre Familie, und Communities. Das Projekt ist innovativ, weil es explizit Männer adressierte und könnte eine katalytische Methodik nutzen, da es eine gleichberechtigtere Verteilung unbezahlter Arbeiten im Haushalt bewirkte.
- **GIZ im Auftrag des BMZ „EconoWin":** In einem für diese Studie geführten Interview wurde erläutert, dass u. a. die Zusammenarbeit mit Eltern ein wichtiger Baustein ist, um unbezahlte Betreuungs- und Haushaltsarbeiten für Frauen und Mädchen zu reduzieren, sodass sie Bildungs- und Karrierechancen wahrnehmen.

Personen mit Betreuungsaufgaben unterstützen

- **Staatlich geförderte „Cash for Care"-Programme** sind innovativ, weil sie Bargeld an Eltern bereitstellten (Kuba) und dies z. T. über **eVouchers** von der Regierung für mobile Kinderbetreuungsleistungen (Malaysia) sowie **Bankkarten** (Mexiko) taten (weiterführende Links und Informationen befinden sich im Datenset des „**COVID-19 Global Gender Response Tracker**").
- **Regularien zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Ausbau von Telearbeit** (u. a. Mexiko, Jordanien, Bolivien) sind als solche nicht innovativ, zeigen aber, dass die EZ noch mehr für die **rechtliche Verankerung** von familienfreundlichen Arbeitsmodi tun kann, um Frauen und insb. Mütter zu entlasten.
- **Intesa Sanpaolo „mamma@work" (2020):** Die international tätige Bank stellt speziell jungen Müttern Kredite mit guten Konditionen bereit (geringe Zinsen, lange Rückzahlperiode, keine Garantie erforderlich), sodass sie Arbeits- und Familienleben besser vereinen können. Über eine Zusammenarbeit mit der FZ und Banken könnten ähnliche Ansätze für Mütter in LMICs entwickelt werden (Intesa SanPaolo, 2020).

Intersektionalität im Sinne der betreuten Personen als auch der betreuenden Frauen berücksichtigen

- **ActionAid** weist konkret darauf hin, Frauen in all ihrer Diversität – insbesondere die Lebenssituationen ländlicher Frauen – zu berücksichtigen. Auch **Promundo** plädiert dafür, dass Debatten und Projekte im Kontext der Betreuung auch nicht-traditionelle Familienmitglieder umfassen sollten (Wahlfamilien, Tanten, Onkels, enge Familienangehörige, Freunde), mit dem Ziel, LSBTQIA* Personen, Alleinerziehende und historisch benachteiligte Gruppen in Ansätze für Betreuung einzubeziehen.
- Einige der im „**COVID-19 Global Gender Response Tracker**" aufgeführten **„Cash for Care"-Programme** fokussierten auf die Betreuung von Menschen mit Behinderung (Mexiko, Südafrika) und Waisen (Tunesien).
- **Care Fund** ist ein Impact Investment Fonds, der einen Fokus auf Diversität (inkl. Altenpflege und die Pflege von Menschen mit Behinderung) hat. Der Fonds finanziert bisher vorrangig US-amerikanische Organisationen und ist bis dato einer der wenigen Care-Arbeit-fokussierten Investitionsfonds.

Care-Arbeit im Kontext des Klimawandels adressieren

- **UN Women, FAO, IFA& WFP „Accelerating Progress towards Rural Women's Economic Empowerment" (Phase 1: 2014-2020):** Verbesserung der Klimaresilienz und Verfügbarkeit von Nahrungsmitteln für Familien durch Vermittlung von Kapazitäten und Wissen über „**climate-smart agriculture**". Diese hat auch zur Redistribution von unbezahlter Hausarbeit geführt. Phase 2 soll die Verbindung zwischen Klima und Betreuungsarbeit noch stärker in den Fokus nehmen, wie eine Vertreterin von UN Women ankündigte.

Prozesse zur lokalen Weiterentwicklung der Pflegepolitik aufsetzen und begleiten

- **Lokale Pflegeparlamente (seit 2020, Argentinien):** Argentinien hat lokale Pflegeparlamente aufgesetzt, um einen Erfahrungsaustausch zur Entwicklung lokaler Strategien im Kontext Pflege unter Berücksichtigung lokaler Bedürfnisse anzustoßen. Übergeordnetes Ziel ist es, die Pflegebelastung von Frauen zu verringern. Dieser Ansatz ist innovativ, weil er Care-Arbeit auf lokaler Ebene in den Fokus nimmt und FLINTA* direkt beteiligt.

Bezahlte Care-Arbeit

Kurzvorstellung und Herausforderungen

Bezahlte Care-Arbeit wird im Gesundheitssektor, dem sozialen Bereich sowie im Haushalt ausgeübt. Da Frauen weltweit den Großteil der Angestellten im Gesundheitssektor ausmachen und gleichzeitig schätzungsweise 18 Millionen Beschäftigte fehlen, um in LMICs eine universelle Grundversorgung bereitzustellen (WHO, 2019b), kommt diesem Sektor ein erhebliches Potenzial für WEE zu. Frauen arbeiten aktuell jedoch zumeist in Berufszweigen, die **weniger anerkannt werden und niedriger entlohnt** werden (bspw. Alten- und Krankenpflege sowie Kinderbetreuung) als die ihrer männlichen Kollegen. Auf globaler Ebene verdienen Frauen im Durschnitt 28% weniger (ibid.). Darüber hinaus sehen sich Frauen im Gesundheitssektor häufiger **sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** durch männliche Patienten, Kollegen aber auch durch Mitbürger ausgesetzt. Zudem sind Arbeiterinnen im Gesundheitssektor in Industrie- und Schwellenländern häufig **Migrantinnen** aus ärmeren (Partner-)Ländern, deren **Rechte zum Teil beschnitten** werden (Sachetti et al., 2020). Die bezahlte Kinderbetreuung spiegelt diese Umstände und die damit verbundenen Hemmnisse für die wirtschaftliche Stärkung von Frauen zum Teil wider. Die Arbeit in Kindergärten und Krippen, aber auch als Tagesmütter wird vorrangig von Frauen ausgeübt und auch hier ist das Problem der **Unterbezahlung** verbreitet. Haushaltskräfte („Domestic Workers") leisten ebenso bezahlte Care-Arbeit und sind zum Großteil Frauen. Auch sie befinden sich häufig in einer prekären Situation, da sie häufig unterbezahlt sind und zumeist **keine soziale Absicherung** erhalten (Sachetti et al., 2020). Wenn **Arbeitsverhältnisse informell** sind und sich das Personal nicht gemeinschaftlich für seine Rechte einsetzen kann, sind Haushälterinnen ihren Arbeitgeber:innen zudem z. T. ausgeliefert (ibid.).

Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

COVID-19 hat im Bereich der bezahlten Care-Arbeit strukturelle Missstände verschärft sowie neue Risiken mit sich gebracht. Dabei erhöht die Pandemie gesundheitliche Risiken für Frauen im Gesundheitssektor aufgrund des direkten Kontakts mit COVID-19-Patient:innen und des direkten menschlichen Kontakts im Allgemeinen. Zudem haben sich die Arbeitsbedingungen für das Gesundheitspersonal durch das hohe Stresslevel und eine höhere Anzahl von Belästigung am Arbeitsplatz insbesondere gegenüber weiblichem Personal merklich verschlechtert. Gleichzeitig birgt eine Infektion mit COVID-19 und damit zusammenhängende Quarantäne je nach Kontext das Risiko von kurzfristigen Einkommenseinbußen. Im Betreuungssektor, der neben Kinderbetreuung auch die Arbeit von Haushaltsangestellten umfasst, kam es darüber hinaus zu **Erwerbs- und Jobverlust**, von dem Frauen überdurchschnittlich betroffen waren (Grantham & Rouhani, 2021). Im Bereich der Kinderbetreuung haben die Schließungen von Schulen, die Telearbeit und Kontaktreduzierungen im Allgemeinen den Sektor in Partnerländern stark beeinflusst: Der

geringere Bedarf, insbesondere während der Lockdowns, hat zu **geringerer Bezahlung und Jobverlust** geführt, von dem aufgrund der Struktur des Sektors ebenfalls Frauen besonders betroffen waren (Grantham & Rouhani, 2021). Dabei sind intersektionale Aspekte und Ungleichheiten zu berücksichtigen, denn insbesondere Migrantinnen und Frauen, die in ärmeren Verhältnissen leben sind von diesen Dynamiken betroffen (Sachetti et al., 2020). Auch wurden Fälle bekannt, in denen privat engagierte Betreuerinnen im Zuge der COVID-19-Pandemie ausgebeutet wurden (ibid.).

Die nachfolgend beschriebenen Lösungsansätze fassen sowohl kurz- und mittelfristige Ansätze in Reaktion auf die COVID-19-Pandemie als auch längerfristig orientierte, katalytische Ansätze zusammen.

Lösungsansätze

Mittel- und langfristige Ansätze zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen im Kontext bezahlter Care-Arbeit in der EZ setzen zumeist auf Beschäftigungsförderung und verbesserte Arbeitsbedingungen. Im Hinblick auf den eingangs erwähnten **5R-Ansatz** fokussieren sich Lösungsansätze für *bezahlte* Care-Arbeit vorrangig auf die Aspekte „Reward" und „Represent" gemäß den Forderungen der „Decent Work Agenda" (ILO 2018a). So ist eine der Empfehlungen der Weltbank, wie auch eines der „Best Practices" gemäß DCED WEE Working Group der Ansatz „Supporting women entrepreneurs to provide childcare service". Häufig wird hierbei argumentativ ein Zusammenhang mit der **unbezahlten Care-Arbeit** von Frauen und der Einschränkung ihrer wirtschaftlichen Möglichkeiten hergestellt. Auch wird das in der FZ als Instrument bereits etablierte „**Social Franchising**" Modell vermehrt genutzt (Rudner, 2010). In diesem Zusammenhang kommt auch Impact-Investoren und Stiftungen eine wachsende Rolle zu, da diese gemäß aktueller Aussagen durch **Investitionen** Pflegesysteme stärken wollen. Als Reaktion auf COVID-19 setzten verschiedene Regierungen darüber hinaus Sofortmaßnahmen um. Diese umfassten **Bargeldzahlungen** sowie weitere Unterstützungsleistungen für das zumeist weibliche Personal in der bezahlten Pflege (als „front line workers") sowie Zahlungen an Kinderbetreuungsunternehmen (UNDP, 2021).

Einige Lösungsansätze befassen sich zudem mit der Verbesserung der **Arbeitsbedingungen**. Diese sind eng mit den Themen **Führung**, **Arbeitsmarktreformen** sowie **geschlechtsbasierte Belästigung und Gewalt** in der Arbeitswelt verwoben. Sie sind nicht immer innovativ, jedoch trotzdem auch weiterhin notwendig, um FLINTA* wirtschaftlich zu stärken. Seit geraumer Zeit werden beispielsweise die **Repräsentation und Rechte von Hausangestellten** als eine große Gruppe bezahlter Care-Arbeiterrinnen gestärkt und damit z. B. die ILO Konvention Nr. 189 aus dem Jahr 2011 umgesetzt. Seit 2020 haben ca. 70 Länder Schritte eingeleitet, um Haushaltsangestellten mehr Rechte einzuräumen – jedoch haben bis dato nur 30, zumeist lateinamerikanische Länder die Konvention ratifiziert (Sachetti et al., 2020). Ein neuerer Ansatz ist es, in diesem Kontext ihre **finanzielle Inklusion und soziale Absicherung** durch die Nutzung **digitaler Tools** und die **Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft** zu unterstützen.

Mit Blick auf die Ansätze und das Potenzial für WEE gibt es regionale Unterschiede. Bezahlte Care-Arbeit im Gesundheitssektor ist nicht in allen Partnerländern gleichbedeutend. So ist das Thema in Ländern mit mittlerem Einkommensniveau in Lateinamerika und der Karibik, ausgewählten Ländern des Nahmen und Mittleren Ostens, Zentral/Südostasien sowie Südafrika und Namibia von größerer Relevanz als in Ländern mit niedrigem Einkommen, wo Pflege häufig unbezahlt durch Familienangehörige geleistet wird. Auch ist es in einigen Ländern **kulturell** nicht üblich oder vielen **finanziell** nicht möglich, Kinder in bezahlte Betreuungseinrichtungen zu geben, selbst wenn diese vorhanden sind. Dies wurde auch in Interviews und dem GIZ-Workshop für diese Studie bekräftigt. Diese Faktoren müssen bei der Entwicklung von Ansätzen berücksichtigt werden.

Beispiele innovativer Lösungsansätze

Nachfolgend werden ausgewählte innovative Ansätze vorgestellt, die auf systemischer oder Projekt-/Programmebene auf eine gleichberechtigtere und fairere unbezahlte Care-Arbeit hinwirken. Diese werden z. T. von der deutschen EZ und z. T. von anderen Gebern und Organisationen bereits umgesetzt. Eine Weiterentwicklung des

deutschen EZ-Portfolios im Sinne einer Ausweitung bzw. Konzeption ähnlicher Ansätze könnte dabei zu einer weiteren wirtschaftlichen Stärkung von Frauen beitragen.

Arbeitsbedingungen und Angebot bezahlter Care-Arbeit grundsätzlich verbessern

- **UN Women–ILO „Joint Programme Promoting decent employment for women through inclusive growth policies and investments in care (JP)" (2020)** (siehe Unbezahlte Care-Arbeit): Entwicklung und Umsetzung von Gesetzen sowie Repräsentationsmöglichkeiten im Kontext der „**Global Care Chains"** mit anderen (G20-) Industrieländern, die Migrantinnen als Arbeiterinnen im Pflege- und Sorgesektor empfangen (siehe Empfehlungen an die G20-Staaten).

Schaffung bezahlter Arbeitsplätze für Frauen im Pflege-/Gesundheitssektor bei gleichzeitigem Ausbau von Gesundheitsdienstleistungen und Betreuungsangeboten

- **SmartStart (seit 2015, Südafrika):** Das Non-Profit-Franchise-Unternehmen bildet arbeitslose Menschen für die Kinderbetreuung aus und unterstützt sie beim Aufbau einer eigenen Einrichtung. Der Global Innovation Fund unterstützt SmartStart dabei, eine mobile Plattform für sein Betreuer:innen-Training zu entwickeln. Perspektivisch soll dieses von der südafrikanischen Regierung übernommen werden. Ziel ist es, künftig 100.000 Kinder pro Jahr zu betreuen.
- **Weltbank „Mobile Crèches" (seit 2019, verschiedene Länder in SSA):** Begleitend zu staatlichen Berufsförderungsmaßnahmen, bei denen zumeist Frauen Arbeiten im öffentlichen Sektor verrichten, wird mobile Kinderbetreuung angeboten. In Burkina Faso wurde das Betreuungspersonal vom Bildungsministerium ausgebildet, UNICEF stellte Zelte bereit (Devercelli & Beaton-Day, 2020). Das Konzept wurde von Kamerun, Madagascar, Äthiopien und der DR Kongo aufgenommen (World Economic Forum, 2021).
- **KfW Social Franchise zur Frauenbeschäftigung im privaten Gesundheitssektor (Pakistan):** Hebammen werden dabei unterstützt, in medizinisch unterversorgten Gegenden eine Gesundheitsstation für Familienplanungsprodukte und -dienstleistungen zu eröffnen und kommerziell zu betreiben.
- **Kidogo „Mamapreneurs" (seit 2014, Kenia):** Kidogo arbeitet mit Frauen in informellen Gegenden. Auch hier kommt ein soziales Franchise-Modell zum Einsatz. Frauen erhalten Training und ein Starter Kit, um ihr eigenes Kinderbetreuungszentrum als „Micro-Business" aufzubauen. Die Organisation wird u. a. von der Lego Foundation, Jasmine Social Investments und Grand Challenges Canada gefördert.
- **FCDO (ehem. DFID) Education Development Center "Junior Caregiver Program" (Ruanda):** Junge arbeitslose Frauen durchlaufen ein Trainingsprogramm, bei dem sie sowohl in der Kinderbetreuung geschult als auch bei der Etablierung eines eigenen Betreuungs-Centers (ECD) unterstütz werden (EDC, 2016). Das Programm wurde mit der Regierung entlang formeller Standards für TVET umgesetzt.
- **Soros Economic Development Fund** („Impact Investing"-Abteilung der Open Societies Foundation) plant, Pflegeeinrichtungen und weitere, bspw. familienfreundliche Unternehmen, finanziell zu unterstützen. Dies greift den „Impact Investing"-Trend in der Pflege auf und verknüpft ihn mit Aspekten des gender-smarten bzw. diversitätssensiblen Investierens. Konkrete Investitionen sind jedoch noch nicht getätigt worden.
- **Buurtzorg (seit 2006): Selbstorganisierte Care Teams**, die (Nachbarschafts-)Netzwerke nutzen und Pflegedienstleistungen anbieten (u. a. für Ältere und Menschen mit Behinderung). Das Modell stammt aus den Niederlanden und wird in 24 Ländern umgesetzt, bisher jedoch nicht im EZ-Kontext. Das Modell hat sich als besonders hilfreich im Hinblick auf individuelle Pflegebedarfe sowie zur Kreierung von unternehmerischen, innovativen und verantwortungsvollen Jobs für die Angestellten von Buurtzorg erwiesen.

Finanzielle Inklusion und soziale Absicherung von Haushalts- und Gesundheitspersonal verbessern

- **Australien/UNCDF/UNDP Pacific Financial Inclusion Programme "youSave LoMobile" (seit 2017, Solomon Islands)**: Das Mikro-Rentenprogramm wird in Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft und der Central Bank of Solomon Islands umgesetzt. Es richtet sich an informelle Beschäftigte, auch im Gesundheitssektor. Zahlungen werden via Guthabenaufladung über ein Mobiltelefon getätigt.

- **Zolvers (Argentinien, Chile, Kolumbien, Mexiko, seit 2013):** Die Online-Plattform zur Vermittlung von Pflege- und Haushaltsdienstleistungen wird von der Interamerikanischen Entwicklungsbank (IDB Lab) mitfinanziert. Durch „ZolversPagos" werden Zahlungen an Hausangestellte automatisiert gemacht. Zudem werden die sie beim Eröffnen eines Bankkontos unterstützt, erhalten Kredite, Zugang zu Trainingsprogrammen und staatlichen Sozialversicherungsprogrammen (Next Billion, 2021).

Angestellte in der bezahlten Pflege-/Sorge unterstützen (COVID-19 Sofortmaßnahmen)

- **Gesundheitsrichtlinien und Ausstattung für Hausangestellte (Barbados):** Unterstützt durch das National Assistance Board erhielten Haushälter:innen Masken und Trainings zur Vermeidung einer Ansteckung. Dieser Ansatz ist innovativ, weil er Hausangestellte als eine besonders vulnerable Gruppe wahrnimmt.
- **Kostenlose/subventionierte Kinderbetreuung für Frauen im Gesundheitssektor (Guyana, Bahrain):** Bspw. in Bahrain boten Ehrenamtliche der Bildungsgewerkschaft Fernunterricht für Kinder weiblicher Beschäftigter im Gesundheitswesen an, inkl. Tablets/Laptops für ärmere Familien. Hierbei wurden bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit verknüpft und mit den Bildungsgewerkschaften ein neuer Akteur involviert.
- **Bargeldzahlungen an Kinderbetreuungseinrichtungen (Jordanien):** Zur Deckung von operativen Kosten. Dieser Ansatz ist insofern hervorzuheben, als dass die zentrale Rolle von Kinderbetreuungseinrichtungen wahrgenommen und diese explizit während der Pandemie unterstützt wurden.

2.3 Menschenwürdige Arbeit

Einleitung

Menschenwürdige Arbeit oder „Decent Work" ist ein Schlüsselelement für eine faire Globalisierung und die Verringerung von Armut, weshalb diese in Form der „Decent Work Agenda" der ILO einen festen Bestandteil der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung ausmacht. Der Begriff Decent Work beschreibt dabei verschiedene Komponenten **menschenwürdiger Arbeit.** Diese achtet die **Grundrechte** des Menschen, sowie die **Rechte der Arbeitnehmer:innen** in Bezug auf **Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Entlohnung**– inklusive körperlicher und geistiger **Unversehrtheit** bei der Ausübung ihrer Tätigkeit (ILO, 2003). Menschenwürdige Arbeit bezeichnet demzufolge die Möglichkeit für eine produktive Arbeit mit einem angemessenen Einkommen, Sicherheit am Arbeitsplatz und sozialem Schutz für Familien, aber auch Aussichten für die persönliche Entwicklung und soziale Integration. Darüber hinaus umfasst menschenwürdige Arbeit die Freiheit von Arbeitnehmer:innen, ihre Anliegen zu äußern, sich zu organisieren und an den Entscheidungen, die ihr Leben betreffen, mitzuwirken.

Global werden FLINTA* für gleiche Tätigkeiten oft schlechter bezahlt, verfügen tendenziell über weniger Arbeitnehmer:innenrechte, soziale Absicherung und sind in ihren Arbeitsumfeldern häufiger Diskriminierung, Ausbeutung, Gewalt und sexueller Belästigung ausgesetzt. Um FLINTA* eine menschenwürdige Arbeit und Arbeitsumfelder zu gewährleisten, können diverse Handlungsfelder für Ansätze von EZ-Akteur:innen identifiziert werden. Diese Handlungsfelder orientieren sich insbesondere an der Beschäftigung im informellen Sektor, geschlechtsbasierter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie an der Zukunft der Arbeit und Gender Pay Gaps.

Informelle Beschäftigung

Kurzvorstellung und Herausforderungen

Informellen Beschäftigungsverhältnissen fehlt es an sozialen Absicherungen, sowie der Organisation und Vertretung der Arbeiter:innen. Beschäftigungsverhältnisse werden als informell bezeichnet, wenn sie **ohne gesetzlichen oder sozialen Schutz** stattfinden, das heißt keine Beitragszahlungen und Leistungen wie Elternzeit, Krankenversicherungen oder Arbeitsversicherungen etabliert sind. Darüber hinaus ist informelle Beschäftigung nicht reguliert und den Arbeitnehmer:innen **fehlt es an Organisation und Repräsentation** (Razavi, 2012). Auch wenn die

Informalität von Arbeitsverhältnissen alle Regionen betrifft und über Einkommensstufen hinweg zu finden ist, ist sie in den Partnerländern nach wie vor stärker verbreitet als in den Industrieländern (The Global Deal, 2020).

So sind 85% der Frauen in Ländern mit niedrigem Einkommen informell beschäftigt und hauptsächlich in prekären Berufsgruppen zu finden (Bonnet et al., 2019). Dabei sind sie vor allem in Segmenten der informellen Wirtschaft anzutreffen, in denen **Produktivität und Verdienst niedrig** sind (UKaid & WOW, 2019). Aufgrund der anhaltenden geschlechtsbasierten Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt und diskriminierender Arbeitsmarktinstitutionen haben Frauen jedoch oft nicht den gleichen Zugang zu den „besseren" informellen Arbeitsplätzen (Heintz, 2012; Kabeer, 2017). Zudem sind informell arbeitende Frauen stärker von **geschlechtsbasierter Gewalt** bedroht (UKaid & WOW, 2019).

Die geschlechtsbasierte berufliche Segregation und das damit verbundene geschlechtsbasierte Lohngefälle sind ausgeprägter als in der formalen Wirtschaft (UKaid & WOW, 2019). Selbst in den einkommensstärkeren Segmenten der informellen Wirtschaft sind Frauen im Vergleich zu Männern schlechter positioniert. Als Eigentümer:innen informeller Unternehmen haben Frauen in der Regel kleinere Betriebe, beschäftigen weniger Arbeitskräfte und arbeiten häufig von zu Hause aus, sodass ihr Wachstumspotenzial geringer ist (ibid.).

Auswirkungen der COVID-19 Pandemie

Informell beschäftigte Frauen gehören zu den am stärksten von der COVID-19-Pandemie betroffenen Gruppen. Da 92% der Arbeitnehmerinnen in Partnerländern informell beschäftigt sind und damit keinerlei sozialen und arbeitsrechtlichen Schutz genießen, gehören sie zu den am stärksten von der COVID-19-Pandemie Betroffenen. Gleichzeitig sind informell Beschäftigte aber auch diejenigen, die am **schwersten mit Sozial- und Entwicklungshilfe zu erreichen** sind und sind in der globalen COVID-19-Reaktion weitgehend unsichtbar und vernachlässigt bleiben (Grantham & Rouhani, 2021).

Lösungsansätze

Zur wirtschaftlichen Stärkung von informellen Beschäftigten lassen sich übergeordnet zwei zentrale Ansätze identifizieren, die kaum geschlechtersensibel gestaltet sind. Diese sind (1) die **Formalisierung** von informellen Arbeitsverhältnissen und Unternehmen durch soziale Absicherungsmaßnahmen, die Minimierung von Hürden für die Einführung dieser und Cash Transfers sowie (2) die **Stärkung informeller Beschäftigter** durch Bildungsprogramme. Insgesamt wird der Schwerpunkt der internationalen, sowie deutschen EZ auf nicht-geschlechtersensible Formalisierungsmaßnahmen gelegt. Diese werden von Organisationen der informellen Beschäftigten, wie „Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing" (WIEGO), und Vertreter:innen aus der Forschung kritisch betrachtet, da Erkenntnisse aus einer Reihe von Ländern darauf hindeuten, dass die informelle Wirtschaft auf Dauer Bestand haben wird (UKaid & WOW, 2019). Insbesondere im Kontext der COVID-19-Pandemie fanden frauenspezifische **Grants und Bargeldzahlungen** von großen internationalen Organisationen, wie der UN, im Rahmen der internationalen EZ häufige Verwendung. Da sie allerdings als Krisenintervention fungierten, verfügten sie häufig über **kurze Laufzeiten**. Bis auf diese Zahlungen im Zuge der COVID-19-Pandemie sind Lösungsansätze der EZ-Akteur;innen zumeist nicht mit einem Fokus auf geschlechterspezifische Unterschiede konzipiert. Diese finden höchstens als Randaspekte Betrachtung. Daher sieht diese Studie die innovativen Elemente von Ansätzen in der **Akzeptanz von Informalität**, sowie in der Beschäftigung mit **Schnittstellen** zu anderen Themen, wie geschlechtsbasierter Gewalt, bezahlter Care-Arbeit und Plattformökonomie.

Beispiele innovativer Lösungsansätze

Im Folgenden werden ausgewählte Ansätze mit hoher Innovationskraft aufgelistet. Zum Teil sind diese bereits implementiert, zum Teil befinden sie sich noch in der Vorbereitung oder sind allgemeiner Natur:

Geschlechtersensible und intersektionale soziale Unterstützung leisten

- **UNDP, Gender-responsive Cash Transfers (weltweit, 2020-2022):** Cash Transfers, die geschlechtsbasierte Risiken für Mädchen und Frauen berücksichtigen und an die Bedürfnisse dieser Zielgruppe angepasst sind. Insbesondere im Kontext der COVID-19-Pandemie fanden sich niedrigschwellige Angebote für Frauen, die im informellen Sektor tätig sind.
- **IDB Group, „WorkerTech Initiatives" (seit 2021, LAC Region):** WorkerTech ist definiert als digitale Dienstleistungen, die Selbstständigen Vorteile bieten, um den sozialen Schutz und die Produktivität zu verbessern. Die IDB Group hat vier vorrangige Interessengruppen für die Förderung der WorkerTech-Agenda identifiziert: Start-ups, Regierungen, multilaterale Organisationen und Arbeitnehmergruppen. Im Rahmen der WorkerTech-Initiative werden diverse Fallstudien in Kooperation mit Akteur:innen aus der Politik und Privatwirtschaft umgesetzt. Auch wenn dieser Ansatz nicht geschlechtsspezifisch ausgelegt ist, so besitzt er einen hohen Innovationsgrad, da an die Bedürfnisse informeller Arbeiter angepasste Formalisierungsmaßnahmen durchgeführt werden.
- **Togo, „Novissi Program" (2020, Togo):** Das Programm nutzt Techniken des maschinellen Lernens, um kontaktlose Bargeld-Notfalltransfers an die ärmsten Haushalte zu tätigen, wobei die höchsten Auszahlungen für Frauen vorbehalten sind (International Development Association, 2021). Das von der Regierung geleitete Programm wird in Partnerschaft mit Geberpartnern (Agence Française de Développement), Hochschulen (University of California, Berkeley und Northwestern University) und einer internationalen gemeinnützigen Organisation (GiveDirectly) durchgeführt. Es wurde mit IDA-Mitteln für die Entwicklung und den Einsatz von Methoden des maschinellen Lernens unterstützt.
- **Weltbank, Cash Plus Intervention (seit 2014):** Hierbei werden Bargeldtransfers mit einer oder mehreren Arten von zusätzlicher Unterstützung kombiniert. Dies kann durch die Verknüpfung von Empfänger:innen von Geldtransferprogrammen mit extern erbrachten Dienstleistungen, oder durch die Bereitstellung mehrerer Interventionen innerhalb eines Geldtransferprogramms (oder einer Kombination aus beidem) geschehen (McLean et al., 2020). Die Weltbank implementierte diesen Ansatz im Rahmen des „Sahel Adaptive Social Protection Programms" (seit 2014), das darauf abzielte, die nationalen Systeme durch die Bereitstellung regelmäßiger Bargeldtransfers in Verbindung mit Maßnahmen zur wirtschaftlichen Eingliederung und zur Förderung des Humankapitals zu stärken, um die Anfälligkeit gegenüber den Auswirkungen des Klimawandels zu verringern. Auch wenn dieser Ansatz nicht per se geschlechtersensibel und intersektional betrieben wird, so lassen sich die Zielgruppen des Ansatzes entsprechend anpassen.

Repräsentation von weiblichen informellen Arbeitskräften stärken

- Dieser Ansatz wurde bisher von Geberorganisationen noch nicht als alleiniges lokales Programm implementiert. Allerdings führt die Vertreter:innenorganisation für Frauen in informellen Beschäftigungsverhältnissen **– WIEGO** – Projekte mit internationalen Gebern, wie der ILO, durch und repräsentiert dadurch informelle Arbeiterinnen im Kontext der internationalen EZ.

Business-Skill Training im Pre-Formalisierungskontext umsetzen

- **Foreign, Commonwealth and Development Office (FCDO) „MUVA" Programm (Mosambik, 2017-2021):** MUVA entwickelte gemeinsam mit lokalen Partnerorganisationen innovative Projekte, um informellen Beschäftigten, inklusive jungen Frauen, die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie für eine Erwerbstätigkeit benötigen. Dabei wurden verschiedene Ansätze konzipiert, durchgeführt und evaluiert.

Zukunft der Arbeit

Kurzvorstellung und Herausforderungen

Die Zukunft der Arbeit ist eng mit der Industrie 4.0 und Erstarkung der Plattformökonomie verknüpft. Unter dem Begriff „Future of Work" werden Veränderungen der Arbeitswelt durch neue Technologien und daraus

resultierende Veränderungen der Gesamtgesellschaft diskutiert. Eng damit zusammenhängend ist zum einen der Begriff der „Industrie 4.0", der eine umfassende Digitalisierung der industriellen Produktion beschreibt (Van Cleave, 2021). Zum anderen ist auch die Plattformökonomie mit der Zukunft der Arbeit verknüpft: Unter der Plattformökonomie lassen sich durch die Digitalisierung angestoßene Veränderungen von Prozessen verstehen, die es sich zur Aufgabe machen, Anbieter:innen und Interessent:innen ganzheitlich auf einer digitalen Plattform zusammenzubringen (ILO, 2018b). Dabei lassen sich standortbasierte und webbasierte Plattformen unterschieden (ILO, 2021a).

Für Frauen birgt die Zukunft der Arbeit viele Herausforderungen. So arbeiten Frauen global gesehen häufig als niedrig- oder mittelqualifizierte Arbeitskräfte, deren Tätigkeiten vermutlich in den kommenden Jahren durch die fortschreitende Digitalisierung automatisiert werden können (Wesely & Midgley, 2019). So deuten Schätzungen darauf hin, dass in den nächsten zwei Jahrzehnten 11% der weiblichen Arbeitskräfte durch die **Automatisierung** ersetzt werden, verglichen mit 9% der männlichen Arbeitskräfte (Dabla-Norris et al., 2018). Von dieser Entwicklung werden insbesondere Frauen betroffen sein, die im informellen Sektor tätig sind (Florito et al., 2018). Gleichzeitig entstehen auch neue Arbeitsplätze in anderen Berufsfeldern. Zum einen sind diese auf hochqualifizierte Arbeitskräfte in den MINT-Bereichen ausgerichtet, zum anderen entstehen auch weniger qualifizierte technologiebezogene Jobs, wie sie zum Teil von E-Commerce-Unternehmer:innen oder Arbeiter:innen in der **„Gig Economy"** zum Beispiel in Indien und Kenia ausgeübt werden (Kasliwal, 2020). Diese können sehr niedrig bezahlt sein, da Anbieter:innen sich – je nach „Gig Work Platform" – unterbieten, um Aufträge zu erhalten (Wood et al., 2019). Neben dem **Risiko unfairer Bezahlung** und **Überarbeitung** weisen eine Studie zu Arbeiterinnen in der Gig Economy in Indien und der aktuelle „Fairwork"-Report zu Arbeitsstandards in der „Gig Economy" in Kenia darauf hin, dass Arbeiter:innen häufig **informell** und **selbstständig** beschäftigt sind und daher **kaum soziale Absicherung** erhalten und sich nur **selten gewerkschaftlich organisieren** (ISST India & Ghosh, 2021). Auch sind ihre Möglichkeiten, ihre Kapazitäten durch die Ausübung von Jobs in der Plattform-Ökonomie zu verbessern, limitiert (ibid.), was eine berufliche Weiterentwicklung und Aussichten auf bessere Bezahlung einschränkt.

Die positiven Effekte, die sich aus der Plattformökonomie und weiteren Entwicklungen hin zur Zukunft der Arbeit ergeben, verfehlen weibliche Arbeitskräfte tendenziell, da sie in **zukunftsträchtigen (MINT-)Berufsgruppen meist deutlich unterrepräsentiert** sind und generell **weniger Zugang zum digitalen Sektor** haben (GEAC, 2021; WEF, 2021). Dies ist durch die digitale Kluft („**Digital Divide**") begründet, die beschreibt, dass insbesondere Frauen in den Partnerländern weniger Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien besitzen. Die digitale Kluft sowie das Fehlen von Frauen in MINT-Berufen und vorherrschende soziale Normen führen darüber hinaus dazu, dass Frauen den **digitalen Wandel** nicht mitgestalten können und bereits bestehende **Ungleichheiten tendenziell reproduziert** werden. Aufgrund der digitalen Kluft und den vorherrschenden sozio-kulturellen Normen haben Frauen einen erschwerten **Zugang zur Plattformökonomie** (Wasilwa & Maangi, 2020). Verschiedene Studien deuten darauf hin, dass Frauen viel seltener als Männer regelmäßig in der „Gig Economy" arbeiten – und wenn doch, steigen sie früher aus dieser aus (ibid., Kasliwal, 2020). Barrieren für den Zugang von Frauen zur Plattformökonomie sind dabei die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern, die mangelnden digitalen Kompetenzen im Vergleich zu Männern und die auf soziokulturellen Normen begründete geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Frauen primär als Betreuungspersonen begreift.

Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Die Pandemie hatte ambivalente Auswirkungen für die ökonomische Stellung von Frauen in der Industrie 4.0 weltweit. So wurden durch Lockdowns Digitalisierungsmaßnahmen vorangetrieben, die flexibleres und ortsungebundenes Arbeiten (Telearbeit) ermöglichten. Auch EZ-Projekte konnten teils auf digitale Formate umgestellt werden, wie Interviews mit Ansprechpartnerinnen von MUVA und Spark zeigten, und so einen breiten Zugang zu digitalen wirtschaftlichen Möglichkeiten sowie Lernformaten sicherstellen. Gleichzeitig führten neue Arbeitsregelungen aber auch zu einem Anstieg der Belastung von Telearbeiterinnen, u. a. aufgrund der ungleichen Verteilung unbezahlter Care-Arbeit (Sorgner, 2021). Darüber hinaus verdeutlichte die durch die Pandemie beschleunigte Digitalisierung vieler Arbeitsplätze auch die negativen Auswirkungen der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern. Digital ausgegrenzte Menschen – vorrangig Frauen – waren demnach weitaus stärker von den negativen wirtschaftlichen Effekten der Pandemie betroffen, da sie keinen Zugang zur digitalem Arbeitswelt hatten (Sostero et al., 2020).

Lösungsansätze

Mit Hinblick auf die Arbeit der EZ-Akteur:innen lassen sich vier Arten von Ansätzen identifizieren: (1) **Forschung** zu den Implikationen der Zukunft der Arbeit und Auswirkungen der erstarkenden Digitalisierung auf Frauen, (2) **Bildungsangebote** für Mädchen und die damit einhergehende Förderung von Mädchen und jungen Frauen in **MINT-Berufen**, (3) die Förderung von Frauen in **Führungspositionen** und (4) die Stärkung des Zugangs von Frauen und Mädchen zu **Informations- und Kommunikationstechnologien** insbesondere in Kooperation mit lokalen Organisationen und Unternehmen. In Bezug auf die „**Plattformisierung**" von Arbeit, werden häufig soziale Absicherungsmaßnahmen durchgeführt, die zumeist in Zusammenhang mit informeller Beschäftigung stehen.

Die deutsche EZ legt ihren Fokus auf den Bereich der Enzwicklung von Fähigkeiten. Dabei ist Deutschland vertreten durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beispielsweise Teil der Arbeitsgruppe zur Entwicklung von Fähigkeiten der EQUALS Initiative. Die EQUALS Initiative ist ein Zusammenschluss Unternehmensführern, Regierungen, Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen, akademischen Einrichtungen, Nichtregierungsorganisationen und Gemeinschaftsgruppen auf der ganzen Welt, die sich für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Technologiesektor einsetzt, indem sie sich für einen gleichberechtigten Zugang, die Entwicklung von Fähigkeiten und Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer gleichermaßen stark macht. Auch die GIZ setzt sich im Auftrag des BMZ für Kapazitätsentwicklung von Mädchen ein, wie beispielsweise im Rahmen der „#eskills4girls initiative".

Die Innovationskraft neuer Ansätze in Bezug auf die Zukunft der Arbeit und die Plattformökonomie liegt im "Wie". Das heißt, die vier oben genannten Ansätze sind weiterhin notwendig, um die Herausforderungen für Frauen zu bewältigen. Allerdings liegen innovative Ansätze insbesondere an Schnittstellen zu Maßnahmen gegen Herausforderungen der informellen Beschäftigung, geschlechtsbasierter Gewalt und unbezahlter Pflegearbeit. Dies ist dadurch begründet, dass Herausforderungen von Frauen im Kontext der Zukunft der Arbeit und Plattformökonomie, Probleme in diesen anderen drei Bereichen zugrunde liegen und durch diese verschärft werden. Darüber hinaus kann der Fokus auf neue Zielgruppen bereits bestehende Ansätze innovativer gestalten: So besteht bislang die Zielgruppe für fähigkeitsfördernde Maßnahmen aus Mädchen und jungen Frauen, um deren Zugang zu den MINT-Berufen auszuweiten. Doch ist die Förderung von Fähigkeiten in Form von Umschulungsmaßnahmen auch wertvoll für die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von erwachsenen und älteren Frauen, die im Zuge der voranschreitenden Automatisierung und „Plattformisierung" ihre Erwerbsarbeit nicht mehr ausführen können, aber bislang zu geringe digitale Fähigkeiten besitzen, um von neuen Tätigkeitsfeldern im digitalen Sektor aufgefangen zu werden.

Beispiele innovativer Lösungsansätze

Im Folgenden werden ausgewählte Ansätze mit hoher Innovationskraft aufgelistet. Zum Teil sind diese bereits implementiert, zum Teil befinden sie sich noch in der Vorbereitung oder sind allgemeiner Natur:

Digitale (Um-)Schulungen mit Fokus auf erwachsene und ältere FLINTA* umsetzen

- **Spark und Google.org, „Tech for Inclusivity**": Spark bietet Schulungen zu digitalen Fertigkeiten für unterprivilegierte Jugendliche an, die direkt mit digitalen Beschäftigungsmöglichkeiten für diese verbunden sind. Auch wenn dieser Ansatz junge Menschen als Zielgruppe begreift, so ist insbesondere die Verknüpfung der Förderung von Fähigkeiten mit einer geeigneten Job-Perspektive wertvoll für die Zielgruppe der erwachsenen und älteren Frauen. Eine solche Initiative könnte auch auf ältere FLINTA* ausgeweitet werden.

Verbindung zwischen geschlechtsspezifischen Daten und bedarfsorientierter Förderung von Fähigkeiten herstellen

- **DFAT und Girl Effect, „TEGA-Technology Enabled Girl Embassadors: Towards a digital future for girls in Bangladesh" (2017-2019, Bangladesch):** Die NGO „The Girl Effect" unterstützt junge Frauen in Bangladesch, durch ein innovatives Forschungsmodell – die „Technology Enabled Girl Ambassadors (TEGA)" – ihre Führungsqualitäten zu stärken. TEGA schult junge Frauen im Alter von 18-24 Jahren in Datenerfassungstechniken und mobiler Technologie, um Echtzeitdaten in ihren Gemeinden zu sammeln. Dank der durch die Analyse dieser Daten gewonnenen Erkenntnisse können die Bedarfe von Frauen und Mädchen besser in der Konzeption weiterer Initiativen berücksichtigt werden.

Zugang zu Internet und Technologie für FLINTA* und Mädchen sicherstellen

- **Weltbank, „The Smart Villages for Rural Growth and Digital Inclusion Project“ (2021-2026, Niger):** In Niger schränkt das geschlechtsspezifische Gefälle beim Besitz von Mobiltelefonen den Zugang zu digitalen Finanzdienstleistungen für Frauen ein. Das Projekt unterstützt die Verbreitung von mobilen Breitbandanschlüssen für Frauen und die Nutzung von mobilem Geld durch die Unterstützung von öffentlichen Zugangszentren, die auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten sind, innovative Preisgestaltungen für Frauen durch private Mobilfunkbetreiber, Beschäftigung von Frauen in digitalen Zentren, Entwicklung digitaler Finanzprodukte für Frauen sowie Zugang zu Finanzdienstleistungen durch mobiles Geld und e-KYC-Register (elektronisches „Know Your Customer“ Register). Ein solcher Ansatz könnte auch auf Frauen in all ihrer Diversität und ihre entsprechenden Bedürfnisse zugeschnitten werden.

Mentoring und (Informations-)Austausch unterstützen

- **GIZ im Auftrag des BMZ, „ANA HUNNA Female Mentoring in Jordan“ im Rahmen von „EconoWin“ (2017 -2018, Jordanien):** Mentoring-Programm für Frauen in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Frauenstudien der Universität Jordanien, mit dem Ziel, Frauen die Möglichkeit zu geben, ihr Netzwerk auszubauen und in Trainings ihre Kommunikations- und zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu schulen.

Kapazitäten zur Nutzung der Möglichkeiten in der Plattformökonomie stärken

- **Spark, „E-Commerce Programm“ (Türkei):** Spark schult Frauen, die vor der COVID-19-Pandemie ihre Waren informell und analog verkauften in der Kund:innenbetreuung und ihrem Online-Auftritt. So sollen sie für den Verkauf von Waren über Online-Plattformen wie Alibaba oder Instagram vorbereitet werden. Darüber hinaus arbeitet Spark mit den Anbietern dieser Plattformen zusammen und vermittelt diesen die ausgebildeten „**Fempreneurs**“. Zudem stellt Spark den Frauen z. T. Technik und Internetverbindungen zur Verfügung, um ihnen den Zugang zu den Plattformen zu gewährleisten.

Geschlechtsbasierte Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Kurzvorstellung und Herausforderungen

Gewalt wird als geschlechtsbasiert verstanden, wenn sie aufgrund des Geschlechts einer Person ausgeübt wird oder Personen eines Geschlechts unverhältnismäßig stark betrifft. Die Istanbul-Konvention definiert „Gewalt gegen Frauen“ als „eine Verletzung der Menschenrechte und eine Form der Diskriminierung von Frauen […] und bezeichnet jede Form von geschlechtsbezogener Gewalt, die Frauen körperlichen, sexuellen, psychologischen oder wirtschaftlichen Schaden oder Leid zufügt oder zufügen kann, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, der Nötigung oder der willkürlichen Freiheitsberaubung, unabhängig davon, ob sie in der Öffentlichkeit oder im Privatleben ausgeübt w“rd". Dementsprechend kann Gewalt gegen Frauen und Mädchen in jedem Lebensbereich und in verschiedenen Formen auftreten, wobei FLINTA* und andere Minderheiten zumeist weiteren Diskriminierungen und Gewalt ausgesetzt sind. Während alle Menschen Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung (GBVH) werden können, sind davon insbesondere diejenigen betroffen, die nicht den vorherrschenden gesellschaftlichen Erwartungen an Geschlechterrollen und -identitäten entsprechen (Thapa, 2015). Denn zentrale Ursachen für geschlechtsbasierte Gewalt sind vor allem ungleiche Machtverhältnisse und gesellschaftliche Normen, die patriarchalische Geschlechterrollen aufrechterhalten (UN Women & ILO, 2019).

Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz bzw. auf dem Weg dorthin, aber auch Gewalt im privaten Kontext (häusliche Gewalt) stellen eine Herausforderung für die wirtschaftliche Stärkung von Frauen dar. Am Arbeitsplatz selbst haben geschlechtsbasierte Gewalt und Belästigung negative Effekte auf die wirtschaftliche Stellung von FLINTA*. Wie beispielsweise das „Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work“ zeigt, können Gewalt und Belästigung in **allen Sektoren, Arbeitsplätzen und Berufen** und in vielfältiger Form auftreten (UN Women & ILO, 2019). Die große Mehrheit der Fälle von geschlechtsbasierter Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, insbesondere **sexueller** Art, wird dabei von Frauen gemeldet. Als besonders gefährdet gelten dabei insbesondere von verschiedenen Diskriminierungen betroffene FLINTA* in **informeller Beschäftigung,**

insbesondere **Hausangestellte und Sexarbeiter:innen**, FLINTA* im **Tourismus- und Servicesektor und im Kleidungs-, Gesundheits- und Agrikultursektor** (ibid.). Dies unterstreicht die Bedeutung einer intersektionalen Perspektive auf Frauen, ihre wirtschaftliche Stärkung und Gewalterfahrungen.

Darüber hinaus sind auch die Auswirkungen von häuslicher Gewalt zu einem wichtigen Thema für die Arbeitswelt von Frauen geworden (Pillinger et al., 2016). Häusliche Gewalt kann sich beispielsweise direkt auf die **Arbeitsfähigkeit** von FLINTA* auswirken, indem finanzielle oder mentale Kontrolle, mentale Belastung oder physische Verletzungen sie daran hindern, zur Arbeit zu gehen oder sich auf ihre Arbeit zu konzentrieren (Trades Union Congress, 2015). In manchen Fällen zerstören gewalttätige Partner die Arbeitsgeräte von Frauen oder entfernen sie physisch von ihren Arbeitsplätzen (ibid.). Die meist zyklischen Gewalterfahrungen haben langfristige Auswirkungen auf die mentale wie physische Gesundheit. Hierzu zählen neben lebensgefährlichen oder beeinträchtigenden Körperverletzungen auch exponentiell steigende posttraumatische Belastungsstörungen und Suizidabsichten von Frauen, die Gewalt erfahren (UNDP, 2018). Die Auswirkungen auf die mentale und physische Gesundheit beeinträchtigt in ihrer Konsequenz die umfängliche Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt. Analysen zeigen, dass Frauen, die häusliche Gewalt erleben, z. T. ihren **Arbeitsplatz verlieren** oder eine **Auszeit nehmen** (Trades Union Congress, 2014) sowie häufiger **Gelegenheits- und Teilzeitarbeit** verrichten und ihr Verdienst um bis zu 60% niedriger ist als bei Frauen, die keine Gewalt erfahren haben (UN Women, 2016; Vyas, 2013). Geschlechtsbasierte Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz behindern somit nicht nur die Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit für alle, sondern haben auch direkte negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung.

Zuletzt sollte das Konzept der Arbeitswelt nicht beschränkt auf den jeweiligen Arbeitsort betrachtet werden. Gewalt und Belästigung kann FLINTA* auf dem Weg zur und von der Arbeit, auf Dienstreisen, aber auch bei der Telearbeit in Form von **geschlechtsbasierter Online-Gewalt** und **Cybergewalt** treffen (UN Women & ILO, 2019).

Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Die COVID-19-Pandemie führte zu einer Erhöhung der Gewalterfahrung von FLINTA* zu Hause und an ihren Arbeitsplätzen. Insbesondere informell Beschäftigte, Hausangestellte und Beschäftigte im Gesundheitssektor waren von der Zunahme der geschlechtsbasierten Gewalt betroffen. Insbesondere die häusliche Gewalt hat während der Lockdowns weltweit zugenommen, was UN Women als Schattenpandemie" („shadow pandemic") bezeichnet. Zu den verschärfenden Faktoren gehören Sicherheits-, Gesundheits- und wirtschaftliche Zwänge, beengte Wohnverhältnisse, Isolation mit den Tätern, Bewegungseinschränkungen und verlassene öffentliche Räume (UN Women, 2021d). Auch bei Hausangestellten hat COVID-19 zu einer höheren Rate von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geführt (IDWF, 2020). Viele Hausangestellte waren bei ihren Arbeitgebern eingeschlossen, was zu längeren Arbeitszeiten ohne Ruhetag oder zusätzliche Bezahlung führte. Einige sind aufgrund des zunehmenden Stresses, den die Pandemie mit sich bringt, Gewalt ausgesetzt (WIEGO, 2020). Hausangestellte, die zwischen ihrem Zuhause und dem Arbeitsort pendeln mussten, haben aufgrund der verhängten Ausgangssperren auch **Gewalt von Seiten der Behörden** erlebt. Informelle Arbeitskräfte, die als systemrelevante Arbeitskräfte eingestuft werden und daher während der Sperrzeiten arbeiten können, wie z. B. Lebensmittelverkäufer:innen, Müllsammler:innen und Hausangestellte, die Kranke pflegen, werden stigmatisiert und schikaniert, weil der Verdacht besteht, dass sie infiziert sein könnten (WIEGO, 2020). Auch wenn bereits vor der Pandemie Beschäftigte des **Gesundheitswesens** über ein sehr hohes Maß an Gewalt und Belästigung im Vergleich zu anderen Branchen berichteten, wurde ihre Gefährdung durch COVID-19 erhöht (ILO, 2020b). So führen **Personal- und Mittelknappheit** sowie **soziale Spannungen** zu einem erhöhten Maß an Gewalt gegen Beschäftigte im Gesundheitswesen und sogar zu Angriffen auf Gesundheitseinrichtungen (WHO, 2020). In Bezug auf andere formale Arbeitsverhältnisse fand ein großer Teil der alltäglichen Lohnarbeit **online** statt. Auch wenn diese Telearbeit das Risiko (physischer) sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verringert haben mag, so sind **neue Formen der Gewalt**, wie zum Beispiel das „**Zoom Bomb"ng**", bei dem sexuell eindeutiges oder rassistisch aufgeladenes Material unerwartet den Teilnehmer:innen gezeigt wird, häufiger geworden (ILO, 2020b).

Lösungsansätze

Die Bekämpfung geschlechtsbasierter Gewalt ist aufgrund ihrer hohen Prävalenz ein ständiger Schwerpunkt vieler bilateraler und multilateraler Geber, welche das Problem von GBVH allerdings nicht systemisch genug angehen. Die wichtigste Erkenntnis angesichts der Pandemie ist, dass die derzeitigen Präventions- und Reaktionsmaßnahmen **trotz des umfangreichen Wissens**, der Daten und der politischen Ausrichtung auf Gewalt gegen Frauen in diesen Arbeitsbereichen **nicht ausreichend finanziert** sind, um das Problem systemisch anzugehen. Auf internationaler Ebene sind **zentrale Grundsätze** des Übereinkommens 190 der internationalen Arbeitskonferenz (2019) anzuführen: In diesem verpflichten sich Mitglieder im Einklang mit innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu einem **gendersensiblen Ansatz zur Verhinderung und Eliminierung von Gewalt und Belästigung** in der Arbeitswelt (siehe Artikel 4 der ILO Konvention C-190). Auch spielt die Empfehlung des OECD DAC zur Beendigung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung in der EZ und humanitären Hilfe eine wichtige Rolle im EZ-Kontext, da sie den ersten internationalen Standard für Regierungen zum Umgang mit diesem Themenfeld darstellt (OECD DAC, 2019). Im Kampf gegen geschlechtsbasierte Gewalt werden die Ansätze je nach **Interventionsebene** unterschieden: Der Aufbau von kurz-, mittel- und langfristigem Schutz und Unterstützung durch sekundäre und tertiäre Präventionsmaßnahmen für Überlebende ist ein durchgängiger Schwerpunkt. Dazu gehören die Bereitstellung hochwertiger Gesundheits- und Strafvollzugsdienste, der Bau von Frauenhäusern, psychosoziale Unterstützung, Maßnahmen zur wirtschaftlichen Stärkung der Überlebenden und die Stärkung von Überweisungsprozessen.

Die derzeitigen innovativen und wirksamen Ansätze zur Verhinderung von GBVH am Arbeitsplatz sind den etablierten Lösungsansätzen für geschlechtsspezifischer Gewalt im privaten Bereich sehr ähnlich. Die Bekämpfung von geschlechtsbasierter Gewalt am Arbeitsplatz als Teil einer geschlechtertransformativen Reaktion auf die Pandemie unterscheidet sich folglich nur in Bezug auf den Kontext, die beteiligten Akteur:innen und den thematischen Schwerpunkt des Ansatzes. Wie zu Beginn dieses Kapitels analysiert, sind WEE und GBVH eng miteinander verknüpft. Folglich bleiben Programme, die einen **(1) integrierten Ansatz verfolgen**, um WEE und GBVH gemeinsam anzugehen, bei der Reaktion auf die Pandemie besonders relevant. Wie die Analyse gezeigt hat, hat die Pandemie vor allem Frauen in bestimmten Wirtschaftssektoren wie dem Gesundheitssektor, der informellen Arbeit oder in der Sexarbeit gefährdet. Betrachtet man die derzeitigen Ansätze zur Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz, so werden diese Gruppen und Systeme der Ungleichheit nur selten in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt. Folglich wäre **(2) die gezielte Ausrichtung auf bestimmte Arbeitsbereiche** ein innovativer Ansatz, um GBVH am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Darüber hinaus gehen die derzeitigen innovativen Ansätze zur Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz **(3) über das unmittelbare Arbeitsumfeld hinaus** und beziehen sich auch auf die gewaltfreie Mobilität zur Arbeit (z. B. geschlechtergerechte Verkehrsmittel und Städte) und gewaltfreie arbeitsbezogene Veranstaltungen (z. B. Konferenzräume). Schließlich liegt das geschlechtertransformative Potenzial insbesondere darin, GBVH aus einer **(4) intersektionalen und umfassenden Perspektive** anzugehen, indem nicht nur geschlechtsbasierte Belästigung und Gewalt thematisiert wird, sondern auch die Überschneidungen mit Gewalt und Diskriminierung aufgrund von Geschlechtsidentität, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung oder Alter am Arbeitsplatz betrachtet werden und die Arbeitsplätze kritisch im Hinblick auf ihre Integration und Vielfalt untersucht werden.

Beispiele innovativer Lösungsansätze

Programme zur ökonomischen Stärkung und geschlechtsbasierter Gewalt stärker verknüpfen

- **USAID, „Toolkit for Integrating Gender-based Violence Prevention and Response into Economic Growth and Trade Projects" (seit 2014, USA):** Dieses Toolkit bietet Hintergrundinformationen und praktische Anleitungen für Mitarbeitende, wie GBVH in Projekten zum Wirtschaftswachstum und Handel über den gesamten Projektzyklus hinweg behandelt werden kann.

Schutz vor GBVH in bestimmten Sektoren (z. B. Gesundheit und informelle Arbeit) erweitern

- **WIEGO in Kooperation mit weiteren lokalen und nationalen Organisationen „Gender & Waste Project" (seit 2012, Brasilien):** Ziel des Projekts ist es, Müllsammlerinnen ein besseres Verständnis für praktische Ansätze zu vermitteln, die sie benötigen, um die tief verwurzelten Geschlechterhierarchien in ihrem Zuhause, bei der Arbeit und im öffentlichen Raum infrage zu stellen. Durch partizipative Prozesse zu

Projektbeginn wurden Bedarfe festgestellt und Ideen für die Ausgestaltung gesammelt, durch die das Projekt gezielt auf die Probleme der Müllsammlerinnen eingehen konnte. Für die deutsche EZ kann solch ein zielgruppenspezifischer Ansatz inspirierend sein.

Prävention von Gewalt in allen arbeitsbezogenen Bereichen (einschließlich öffentlicher Verkehrsmittel und arbeitsbezogener Veranstaltungen) sicherstellen

- **UN Women, „Creating safe and empowering public spaces with women and girls" (seit 2016, weltweit in Partnerstädten):** Im Rahmen dieser Initiative werden mithilfe von Frauenorganisationen, lokalen und nationalen Regierungen und UN-Organisationen umfassende Ansätze zur Verhinderung und Bekämpfung von sexueller Belästigung von Frauen und Mädchen im öffentlichen Raum in verschiedenen Bereichen entwickelt, umgesetzt und bewertet. Teil dieser Initiative sind u. a. auch Projekte für den Öffentlichen Transport und Arbeitsplätze von Frauen im öffentlichen Raum.
- **UN Women und AECID, „Safe Markets for Vendors" (2011, Papua-Neuguinea):** Zu den Initiativen gehörten die Stärkung der Rolle der Polizei auf den Märkten, die Errichtung von Beleuchtung und Sanitäranlagen sowie ein stadtweites Sensibilisierungsprogramm. Darüber hinaus wurden Interessensvertretungen von und für Händlerinnen gegründet. Zudem absolvierten politische Führungspersönlichkeiten sowie Strafverfolgungsbehörden und die Polizei Trainings.
- **El Salvador, „Ciudad Mujer" (seit 2011, El Salvador):** Im Kontext dieses Projektes wurden „Ciudad Mujer"–Zentren in verschiedenen Städten El Salvadors errichtet. In diesen Zentren wird der Zugang zu Ausbildungen und Finanzdienstleistungen, aber auch zu forensischen Laboren und Rechtshilfen angeboten. Insbesondere die Rechtshilfen und Labore sind dabei auf die Unterstützung von Opfern geschlechtsbasierter Gewalt, die in der Familie oder am Arbeitsplatz erlebt wurde, ausgerichtet.
- **Mexiko Stadt, „Viajemos Seguras" (seit 2011, Mexiko):** Im Rahmen des Projektes wurden Stellen zur Meldung von Gewalt eingerichtet und Schulungen für Sicherheitsdienstleister im öffentlichen Raum sowie für die überwiegend männlichen Fahrer:innen von Bussen und Taxen im Eingreifen in Situationen von übergriffigem Verhalten und Gewalt gegenüber Frauen angeboten . Darüber hinaus fanden diverse Kampagnen statt, die für unangemessenes männliches Verhalten sensibilisierten.
- **International Gender Champions, „Gender-Responsive Assembly Toolkit" (2018):** Dieses Toolkit bietet Leitplanken für die Durchführung gendersensibler Konferenzen und Zusammenkünfte. Dabei werden die Aspekte, die vor, während und nach einer Konferenz einbezogen werden müssen, damit diese unter anderem frei von Belästigung stattfinden können, betont.
- **GIZ im Auftrag des BMZ „PreViMujer" (20—8 - 2020, Ecuador):** Das Projekt nutzte den Hashtag #MujeressinviolenciaEc auf mehreren Social Media-Plattformen sowie den Einbezug berühmter Persönlichkeiten aus Sport, Politik und Kultur, um auf geschlechtsbasierte Gewalt im öffentlichen und privaten Bereich aufmerksam zu machen. Darüber hinaus wurden bewusstseinsbildende Workshops zum Thema GBVH ins Leben gerufen. Durch Lockdowns hat Social Media an Bedeutung gewonnen, um Informationen bereit zu stellen. Gleichzeitig konnten Berühmtheiten ihren Bekanntheitsgrad nutzen, um eine breite Masse an Menschen in Ecuador zu erreichen.

Eine intersektionale und umfassende Unternehmenspolitik zur Vermeidung von Belästigung am Arbeitsplatz umsetzen

- **GIZ im Auftrag des BMZ „Zero Tolerance against sexual harassment at the workplace" (2019, Rwanda):** Im Rahmen dieses Projektes wurde eine interne „Gender Mainstreaming"-Strategie im GIZ Büro Rwanda eingeführt, in deren Rahmen auch Sensibilisierungstrainings mit den Mitarbeitenden für GBVH am Arbeitsplatz durchgeführt wurden. Darüber hinaus wurden die internen Lernerfahrungen auf Projekte im Energiesektor vor Ort übertragen und so z. B. Sensibilisierungstrainings mit Führungspersonen durchgeführt.
- **FETRADOMOV (Nicaragua):** FETRADOMOV ist der erste anerkannte Verband von Hausangestellten in Nicaragua. Er führt Informationskampagnen in den sozialen Medien durch, vernetzt sich mit anderen Gewerkschaften und veranstaltet Workshops zur Aufklärung über GBVH. Intensive Kooperationen finden dabei mit der Gewerkschaft der transgender Hausangestellten Nicaraguas (**SITRADOTRANS**) statt.

Gender Pay Gap

Kurzvorstellung und Herausforderungen

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle oder auch „Gender Pay Gap" (GPG) wird als Differenz zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn von weiblichen und männlichen Arbeitnehmer:innen definiert. Weltweit wird es im „Global Gender Gap Report 2020" auf etwa 16% geschätzt. Die **geringe Verfügbarkeit (disaggregierter) Einkommensdaten** sowie **Uneinigkeit** über die Messung des GPG (O'Donnell et al., 2020) macht es jedoch schwierig, den Stand und die Entwicklung des GPG in Partnerländern konkret zu beziffern. Anhand der verfügbaren Daten lässt sich weltweit der gleiche Trend beobachten: Je *höher* die Löhne in bestimmten Tätigkeiten, desto *geringer* der Anteil der Frauen in diesen Tätigkeiten (ibid.). Fakt ist zudem, dass die geringeren Einkünfte von Frauen ihre Unabhängigkeit einschränken und ein Hemmnis für ihre Gleichberechtigung darstellen (Wodon & De La Briere, 2018). Aus diesem Grund ist das GPG Teil der im GEF GAP diskutierten Themen.

Zunächst ist anzumerken, dass das GPG in erster Linie ein Indikator verschiedener wirtschaftlicher und sozialer Missstände darstellt und vielschichtige Ursachen hat. Üblicherweise wird es in einen erklärbaren und einen nicht erklärbaren Teil zerlegt. Der erklärbare Teil besteht aus Humankapitalmerkmalen wie **Alter, Erfahrung und Bildung** (ILO, 2018c). Der Teil, der nicht durch diese Merkmale erklärt werden kann, wird als **Diskriminierung** definiert (ibid.). Nach aktuellen Erkenntnissen vergrößert sich das GPG, wenn Faktoren wie Herkunft und Ethnizität sowie andere demografische Aspekte einbezogen werden (O'Donnell et al., 2020). Im Kontext der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen ist die sogenannte **„Motherhood Penalty"** hervorzuheben, welche einen beträchtlichen Teil des GPG erklären kann (Kleven et al., 2019). Da sich viele Frauen für die Mutterschaft eine Auszeit nehmen (müssen), haben sie schlechtere Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt: Ihre Karrieren werden unterbrochen und wenn sie wieder ins Berufsleben einsteigen wollen, haben sie es aufgrund der fehlenden Arbeitserfahrung schwer, wieder einen Job zu finden. Auch kann die Mutterschaft zu einem dramatischen und **anhaltenden Rückgang des Lohneinkommens** führen („**Motherhood Gap**") (ibid.). Das geschlechtsspezifische Lohngefälle steht außerdem auch mit einem **Mangel an zeitlicher Flexibilität** in Verbindung (Goldin, 2014). Das GPG steht des Weiteren in engem Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen **Segregation des Arbeitsmarktes** (UKaid & WOW, 2019). Die WHO schätzt, dass das GPG im Gesundheitssektor 26% höher ist als in anderen Sektoren (WHO, 2019a) – einem Sektor, in dem besonders viele Frauen tätig sind. Auch die **Unternehmensgründung und -erhaltung** wird Frauen durch die ungleiche Verteilung von Eigentumsrechten und dem Zugang zu finanziellen Mitteln stark erschwert (AFI, 2021). Zudem wird die *unbezahlte* Care-Arbeit, die Frauen leisten, nicht in GPG-Berechnungen berücksichtigt.

Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Durch COVID-19 bedingte Jobverluste und Einkommenseinbußen könnten das Lohngefälle in Partnerländern vergrößert haben (Grantham & Rouhani, 2021). Laut Weltwirtschaftsforum wird es, bei gleichbleibenden Trends, noch 135,6 Jahre dauern, bis die Gleichstellung der Bezahlung von Männern und Frauen erreicht ist – dies ist eine Verschlechterung mit Blick darauf, dass das WEF gemäß seiner Schätzungen im Jahr 2019 noch mit 95 Jahren rechnete. Dennoch gibt es auch gegenläufige **Impulse**, die die **Geschlechtergleichstellung fördern** könnten. Da viele Unternehmen zum ersten Mal in größerem Umfang Telearbeit eingeführt haben, ist es wahrscheinlich, dass einige dieser Veränderungen fortbestehen und zu **mehr Flexibilität** am Arbeitsplatz führen werden (Alon et al., 2020).

Lösungsansätze

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass es wenig sinnvoll erscheint, das GPG als Einzelthema in EZ-Maßnahmen zu adressieren. Dies liegt insbesondere daran, dass das GPG das Resultat verschiedener Ungleichheiten und Missstände ist und nur sehr punktuell (bspw. durch Gehaltsangleichungen) als alleinstehendes Thema adressiert werden kann. Vielmehr müssen daher die **zugrundeliegenden Diskriminierungen** durch EZ-Projekte in anderen Bereichen mit den notwendigen Instrumenten bekämpft werden. Hierfür bieten sich die bereits diskutierten Ansätze in der **Care-Arbeit** inklusive der stärkeren Verankerung von **Elternzeit für Väter**, **Arbeitsmarkt- und**

Sozialreformen sowie die Stärkung **feministischer Führung** in Unternehmen und dem öffentlichen Sektor an (siehe beispielsweise auch entsprechende Empfehlungen des Center for Global Development zu GPG).

Vor diesem Hintergrund gibt es kaum EZ-Maßnahmen, die das Thema separat adressieren. Angesichts seiner Verflechtung mit unterschiedlichen Themen im EZ-Kontext wird das GPG zumeist indirekt, also als Teil anderer Maßnahmen, adressiert. Auf der einen Seite steht die Zusammenarbeit mit Partnern bei der Umsetzung **(fiskal-)politische Ansätze**, wie die Einführung eines **Mindestlohns**, die Ausweitung der **sozialen Sicherung sowie gesetzliche Regelungen für die Rückkehr von Müttern** an den Arbeitsplatz oder **Kinderbetreuung**. Auf der anderen Seite werden im Rahmen des Personal- bzw. Diversitätsmanagements **innerbetriebliche Maßnahmen** ergriffen. Eines der wenigen Beispiele dafür, wie das GPG in der EZ konkret adressiert werden kann, ist das GIZ-Projekt „EconoWin". Bereits seit Jahren wird darin das GPG im Rahmen von „Gender Diversity Management" (GDM) mit Unternehmen in Ägypten, Jordanien, Marokko und Tunesien diskutiert und im „Manager Guide to Gender Diversity" als Teil von „Gender Diversity"-Analysen präsentiert. Es stellt jedoch nicht das Hauptziel von GDM dar. Auch das im Kapitel zu Care-Arbeit erwähnte IFC-Programm und der dazugehörige „Tackling-Childcare Guide" befassen sich nur indirekt mit Aspekten, die zur „Motherhood Gap" beitragen (bspw. flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung), fokussieren sich aber nicht explizit auf das GPG. Darüber hinaus wird das GPG in Entwicklungsorganisationen als internes organisatorisches Thema behandelt, wie Änderungen der Vergabeprozesse bei USAID zeigen (Igoe, 2019).

3 Empfehlungen für innovative und katalytische Ansätze für die Zukunft der deutschen EZ

Die Diskussion von Lösungsansätzen im vorherigen Kapitel zeigt: Es gibt angesichts der Auswirkungen der anhaltenden COVID-19-Pandemie einen erheblichen Bedarf an Ansätzen, die WEE effektiv voranbringen, aber auch viele Möglichkeiten, um das Momentum der Pandemie für WEE zu nutzen. Neben der Vielzahl an negativen Auswirkungen hat COVID-19 ein großes Momentum geschaffen und WEE vermehrt in den Fokus von Regierungen, Gebern und Gesellschaften gerückt. Dies stellt eine einmalige Gelegenheit für die wirtschaftliche Stärkung von FLINTA* dar. Dieses Kapitel stellt zunächst übergeordnete Leitplanken für die Umsetzung von Ansätzen zu WEE in Post-Pandemie-Zeiten vor, die vor dem Hintergrund der vorangegangenen Recherche identifiziert wurden. In einem zweiten Schritt wird zusammenfassend dargestellt, in welchen Themenfeldern bzw. an welchen Schnittstellen sich innovative und katalytische Ansatzpunkte befinden. Dabei werden ausgewählte Handlungsansätze herausgestellt, welche für die deutsche EZ in Zukunft von großer Bedeutung sein könnten. Diese Empfehlungen beziehen sich sowohl auf den Kontext der noch andauernden COVID-19-Pandemie als auch darüber hinaus.

Leitplanken für die Weiterentwicklung des deutschen EZ-Portfolios im Bereich WEE

1. **Wirtschaftliche Stärkung von Frauen divers und intersektional denken.** Die Pandemie hat gezeigt, dass Frauen anhand verschiedener Diskriminierungsdimensionen benachteiligt werden – dies inkludiert Benachteiligung aufgrund des Alters, der Klasse, sexueller Orientierung, Behinderung, kultureller Identität und weiterer Faktoren. Dabei knüpft diese Leitplanke an das Prinzip „Niemanden Zurücklassen" („Leave No One Behind") der Agenda 2030 an, welches benachteiligte Menschen in den Mittelpunkt stellt. EZ-Ansätze sollten diese Vielfalt wahrnehmen und widerspiegeln. Anstelle von Frauen sollten EZ-Akteur:innen demnach zunehmend die wirtschaftliche Stärkung von Frauen in all ihrer Diversität anstreben.
2. **Synergiepotenziale nutzen und Silo-Denken vermeiden**. Die Komplexität der Herausforderungen und die finanziellen Rahmenbedingungen zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen erfordern sowohl eine engere thematische Verzahnung von Handlungsansätzen im Sinne des integrierten Ansatzes der Agenda 2030. Mit diesem Fokus greift diese Leitplanke eines der fünf übergeordneten Prinzipien der Agenda 2030 auf: die Notwendigkeit „Integrierter Ansätze", welche die Unteilbarkeit und Integriertheit der 17 Ziele der Agenda 2030 bestärkt. Auch eine engere Zusammenarbeit zwischen TZ und FZ kann Synergiepotenziale für WEE im Pandemiekontext und darüber hinaus ausschöpfen.

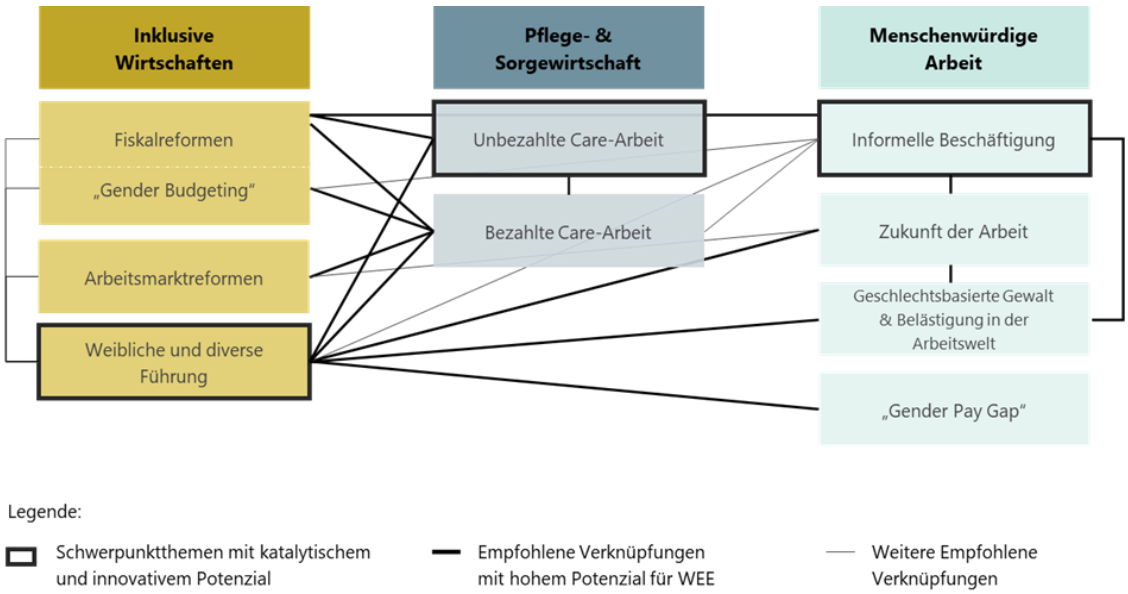
3. **Bestehende Erfolgskonzepte und Lernerfahrungen skalieren.** Es werden weltweit bereits viele erfolgreiche Ansätze für die wirtschaftliche Stärkung von Frauen umgesetzt. Für katalytische Veränderungen kann eine *Skalierung* mitunter nützlicher sein als neue *Innovation* im engen Sinne.
4. **Zukunftsträchtige Querschnittsthemen mitdenken**. Klimawandel und Digitalisierung müssen in Ansätzen für die wirtschaftliche Stärkung von Frauen stringent mitgedacht werden, ähnlich zu dem in der Agenda 2030 propagierten „Integrierten Ansätze"-Prinzip. Naturkatastrophen und die digitale Kluft sind bereits bekannte Themen in der EZ. Da sie perspektivisch jedoch weiter an Relevanz gewinnen werden, sollten sie in Zukunft in Ansätzen in allen Bereichen (inklusive Wirtschaften und gute Jobs, aber auch der Pflegeökonomie) Berücksichtigung finden. Dabei müssen die Bedürfnisse und Fähigkeiten verschiedener Frauengruppen wahrgenommen und Maßnahmen bedarfsgerecht konzipiert werden.
5. **Diversitätsdaten sammeln, teilen und nutzen.** Daten bilden die Grundlage für evidenzbasierte und bedarfsorientierte EZ-Maßnahmen – vom einzelnen Projekt zu ganzheitlichen Sozialsystemen. Die Notwendigkeit, hochwertige und realitätsgetreue Daten zu erheben und zu teilen, spiegelt sich daher auch im Prinzip der Rechenschaftspflicht der Agenda 2030 wider. Gemäß einer intersektionalen Stärkung von FLINTA* sollten Daten unter Berücksichtigung verschiedener Merkmale disaggregiert gesammelt, mit anderen EZ-Akteur:innen geteilt und für die Konzeption von Maßnahmen genutzt werden. So können Gelder passgenauer und effizienter eingesetzt werden, um marginalisierte Gruppen wirtschaftlich zu stärken.
6. **Akteur:innen bedarfsgerecht einbeziehen und finanziell unterstützen.** Katalytische Veränderungen für WEE werden die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteur:innen erfordern. Dies bedeutet beispielsweise: FLINTA* und ihre Organisationen in Projektdesign und -umsetzung involvieren, ihre Organisationen mit flexiblen und ausreichenden Budgets ausstatten, Unternehmen und Jugendorganisationen in Lösungsansätze einbeziehen und lokale Strukturen (auch auf Ebene von Städten und Außenstrukturen von Ministerien) nutzen.
7. **Mitbestimmung von FLINTA* fördern.** Frauen sind in der Politik und in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft sowie generell in MINT-Branchen unterrepräsentiert. Sie müssen jedoch Prozesse mitgestalten können, um ihre Perspektive und Bedarfe als Frauen in all ihrer Diversität einbringen zu können. Auch diese Leitplanke orientiert sich am Prinzip „Niemanden Zurücklassen" („Leave No One Behind") der Agenda 2030.
8. **Soziale Normen weiterhin im Fokus behalten.** Die anhaltende wirtschaftliche Benachteiligung von Frauen, Mädchen und FLINTA* ist stark von sozialen Normen geprägt. Eine frühzeitige Sensibilisierung bspw. in (Grund-)Schulen sollte daher weitergeführt und ausgeweitet werden.
9. **Zusammenarbeit mit Männern und Jungen**. Häufig sind Akteur:innen im Umfeld von Frauen und Mädchen ein zentraler Baustein für deren wirtschaftliche Stärkung. Sie können Frauen und Mädchen beispielsweise aufgrund von Normen einschränken – oder sie unterstützen. Die Einbindung von Männern und Jungen wird von einigen Pionieren seit längerer Zeit erfolgreich durchgeführt. Sie muss jedoch mit Augenmaß erfolgen, um der primären Zielgruppe weiterhin die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen.
10. „**Leading by Example"**. Akteur:innen in der EZ können nur dann progressive feministische und intersektionale Ideen in Partnerländern und auf internationaler Ebene vorantreiben, wenn auch ihre jeweiligen Regierungen und Organisationen entsprechende Themen bearbeiten. Empfehlungen im Sinne einer feministischen Politik und Unternehmensführung betreffen organisatorische oder rechtliche Maßnahmen, wie z.B. das den Gender Pay Gap zu adressieren und Vaterschaftsurlaube bzw. Elternzeit und flexible Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen. Auch sollte Unterstützung bei Belästigung/GBVH bei und auf dem Weg zur Arbeit bei EZ-Organisationen geleistet oder diese effektiv vermieden werden.

Innovative und katalytische Ansätze für die deutsche EZ

Alle für diese Studie analysierten Schwerpunktthemen sind für die wirtschaftliche Stärkung von FLINTA* wichtig und müssen im Rahmen der deutschen und internationalen EZ auch zukünftig eine Rolle spielen. Auf Basis der vorherigen Analysen lassen sich dennoch Themenfelder und Schnittstellen identifizieren, an denen es mehr innovative oder besonders katalytische Ansatzpunkte für Akteur:innen der deutschen EZ gibt.

Abbildung 2 hebt diese Schwerpunktthemen und Verknüpfungen hervor. Diese sowie das Querschnittsthema Digitalisierung werden hier mit dem Ziel, neue Impulse für das deutsche EZ-Portfolio zu geben, vorgestellt.

Abbildung 2: WEE-Schwerpunktthemen und -verbindungen mit katalytischen und innovativen Ansatzpunkten für die deutsche EZ



Wie in Abbildung 2 dargestellt, erscheinen drei der Schwerpunktthemen für die deutsche EZ angesichts der in Kapitel 2 vorgestellten Analysen für die wirtschaftliche Stärkung von Frauen besonders zentral:

Weibliche und diverse Führung: Eine zentrale Innovation in diesem Themenfeld stellt die konsequente Verankerung der **„feminist leadership"** innerhalb der deutschen EZ und in Projekten mit Partnerländern dar. Sie kann die Sensibilität für verschiedene Diskriminierungen in unterschiedlichen Situationen stärken und dadurch katalytische Veränderungen für die wirtschaftliche Stärkung von FLINTA* hervorbringen. Denn: Führung ist mit Entscheidungsbefugnissen und zumeist Budgetverantwortung verbunden. Somit könnten FLINTA* und andere benachteiligte Gruppen in ganz unterschiedlichen Bereichen von „feminist leadership" profitieren. Konkret könnte diese über die folgenden Ansätze besondere Wirkung für WEE entfalten:

- Über **Diversitätsmanagement** im öffentlichen und privaten Sektor, welches kultursensible Maßnahmen zur Stärkung der Situation von FLINTA* und anderen marginalisierten Gruppen umsetzt und alle Mitarbeitenden einer Organisation adressiert (z. B. Informationskampagnen, Regularien für flexible Arbeitsmodelle und Elternzeit, transparente Gehaltsmodelle etc.). Diese könnten das **Lohngefälle** (GPG), GBV/**Belästigung am Arbeitsplatz** und die mit einer **Mutterschaft** einhergehenden beruflichen Herausforderungen reduzieren.
- Wenn „feminist leadership" als „Wegbereiterin" zu anderen WEE-Ansätzen fungiert, wie z. B. der Umsetzung **gendersensibler öffentlicher Vergabe, Gender- und Equity-Budgeting** sowie **Investitionsförderung und Finanzierung** einer Unternehmensgründung und -führung. In diesem Kontext können auch bestehende Tools, wie das „Equity Budgeting Tool" der GIZ, in weiteren Ländern und Sektoren implementiert werden.
- Wenn parallel zu „feminist leadership" die **Kapazitäten zur Sammlung von Diversitätsdaten** bei nationalen und internationalen Partner:innen gestärkt werden. Sie bilden die Grundlage für viele Entscheidungen, insbesondere im Bereich **zielgruppenspezifische Fiskal- und Arbeitsmarktreformen**.

Unbezahlte Care-Arbeit: Das Gros an WEE-Herausforderungen hängt mit der unbezahlten Care-Arbeit von Frauen zusammen. Diese spielt unter anderem eine zentrale Rolle für das anhaltende Lohngefälle zwischen Frauen und Männern. Über WEE als Ziel hinaus könnte die Anerkennung, Reduktion und Redistribution dieser unbezahlten Arbeit erhebliche wirtschaftliche und soziale Vorteile für Partnerländer haben. Ansätze, die einen besonders großen Hebel für WEE darstellen könnten, sind dabei:

- Projekte mit einem Fokus auf die **Veränderung von Normen** durch die Zusammenarbeit mit **Männern und Jungen** sowie **Eltern.** Dabei kann die Pionierarbeit mehrerer NGOs wie Promundo und ActionAid zu Rate gezogen werden (siehe auch S. 24).
- Ansätze für die **Ausweitung des privaten und öffentlichen Betreuungsangebotes** in Zusammenarbeit mit Privatwirtschaft und Regierungen. Dies kann im Sinne des 5R-Ansatzes in Verbindung mit **bezahlter Care-Arbeit** geschehen: EZ-Projekte zur Beschäftigungsförderung oder dem Gender Diversity Management können dabei **menschenwürdige Arbeitsbedingungen** sicherstellen und niedrigschwellige Ansätze für **soziale Sicherung mitdenken**, aber perspektivisch auch zu einem **niedrigeren GPG** beitragen.
- Die **Mitgestaltung** von Prozessen zur Ausweitung der sozialen Sicherung für Mütter/Eltern, Elternzeit und eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten in Ländern, in denen große Unternehmen ansässig sind.
- Im Hinblick auf die wachsenden Herausforderungen durch den Klimawandel können obige Ansätze auch über eine thematische **Verknüpfung mit Klima(-Resilienz)** in Projekten im ländlichen Raum erfolgen.

Informelle Beschäftigung: Die informelle Ökonomie stellt einen großen Teil der Jobs in Partnerländern dar, in denen Frauen besonders häufig beschäftigt sind. Ansätze, die sich mit diesem Thema befassen, können verschiedene Herausforderungen für WEE adressieren und haben so das Potenzial, eine katalytische Wirkung zu entfalten. Die EZ kann sich den mit der informellen Beschäftigung verbundenen Herausforderungen mit folgenden Ansätzen nähern:

- **Akzeptanz von Informalität:** z. B. durch Stärkung (von Organisationen) der Repräsentation von weiblichen informellen Arbeitskräften, „Business-Skill-Training" im „Pre-Formalisierungskontext" sowie Maßnahmen zur (digital/mobil unterstützten) sozialen Absicherung für informell beschäftigte, insbesondere FLINTA*.
- Ansätze, die **informelle Beschäftigte dazu befähigen**, die wirtschaftlichen Potenziale der **Plattformökonomie** für sich zu nutzen und mit den Risiken von **geschlechtsbasierter Online-Gewalt** umzugehen bzw. diesen vorzubeugen (z. B. durch Trainings zu Datenschutz und dem Umgang mit Belästigung einerseits sowie Kampagnen zur Bewusstseinsschaffung und Vermeidung andererseits).
- Die Zusammenarbeit mit öffentlichen Institutionen, privaten Anbietern und NGOs für eine bessere **soziale Absicherung** macht informell beschäftigte FLINTA* krisenfester und entlastet sie finanziell und mental.

Digitalisierung wurde als Querschnittsthema in allen Schwerpunktthemen analysiert und zeigte eine unterschiedliche Bedeutung. Nachfolgend werden themenübergreifend drei Ansätze hervorgehoben, die anhand der geführten Interviews und Recherchen als Ansätze mit großem Wirkungspotenzial identifiziert wurden und von deutschen Akteur:innen in der EZ demnach in den Fokus genommen werden sollten:

- **Niedrigschwellige technische Lösungen** wie Mikro-Sparprogramme in Verbindung mit einer ausreichenden, differenzierten **Datenbasis** können dazu beitragen, dass Personen, die unbezahlte Care-Arbeit verrichten sowie informelle Beschäftigte eine **finanzielle Absicherung** erhalten. Diese Vorteile müssen mit Risiken und Lücken im entsprechenden Kontext (Zugang zu Endgeräten, allgemeine Infrastruktur) abgewogen werden, um nicht-intendierte negative Effekte zu vermeiden.
- **Kapazitätsentwicklung** ist auch weiterhin für WEE unerlässlich, um die digitale Kluft (**„Digital Divide"**) zu schließen und die Potenziale des digitalen Raums für FLINTA* zu nutzen. Ausreichende digitale Kompetenzen ermöglichen sowohl formellen als auch informellen Beschäftigten und FLINTA* aller Altersgruppen Teilhabe an der **Plattformökonomie, Telemedizin**, den **Austausch** mit Mentor:innen sowie **Lernen auf Distanz** und Zugang zu **Informationen**. Gerade die Lockdowns während der COVID-19-Pandemie haben diese Notwendigkeit – und neue Chancen – für digitale Kapazitätsentwicklung noch einmal akzentuiert. Diese sollten in Verbindung mit den bereits genannten Ansätzen zur **Prävention und dem Umgang mit geschlechtsspezifischer Online-Gewalt** verknüpft werden.
- Die voranschreitende Digitalisierung macht es zudem erforderlich, dass FLINTA* die **Zukunft der Arbeit mitgestalten**. Neben dem Erwerb der notwenigen Kompetenzen spielt der **Zugang von FLINTA* zu MINT-Berufen,** auch mit Blick auf **gesellschaftliche Normen**, eine wichtige Rolle in der EZ.

4 Quellenverzeichnis

AFI. (2021). A Policy Framework For Women-Led MSME Access To Finance. SME Finance Working Group of the Alliance for Financial Inclusion. https://www.afi-global.org/wp-content/uploads/2021/01/AFI_SMEF-WGBTG_PF_AW2_digital.pdf

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality (Working Paper Nr. 26947; Working Paper Series). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w26947

Beardon, H. (2020). MenCare in Rwanda: Engaging fathers in transforming gender relations. Oxfam. https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621096/cs-mencare-rwanda-101120-en.pdf;jsessionid=6DC92FFF968272AC0B828670D45F04CF?sequence=1

Bhatt, N. (2021). Digital initiative in India helps 'Covid Widows' find career and counselling support. https://www.theglobeandmail.com/world/article-digital-initiative-in-india-helps-covid-widows-find-career-and/

Bird, K. (2018). Practical measures to enable the economic empowerment of chronically poor women. Overseas Development Institute. https://odi.org/en/publications/practical-measures-to-enable-the-economic-empowerment-of-chronically-poor-women/

BMZ. (o.D.). Der Gender-Ansatz des BMZ. https://www.bmz.de/de/entwicklungspolitik/frauenrechte-und-gender/gender-ansatz-59366

Bonnet, F., Vanek, J., & Chen, M. (2019). Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Brief. WIEGO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_711798.pdf

BpB. (2016). Fiskalpolitik. Bundeszentrale für politische Bildung. https://m.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/19346/fiskalpolitik

Buvinić, M., & Furst-Nichols, R. (2016). Promoting Women's Economic Empowerment: What Works? The World Bank Research Observer, 31(1), 59–101. https://doi.org/10.1093/wbro/lku013

Chin, K. (2017). The Power of Procurement: How to source from women-owned businesses [Corporate Guide to Gender-Responsive Procurement]. UN Women. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/3/the-power-of-procurement

Coalition of African Lesbians. (2021, Juli 29). CAL At CSW65: Women's Political Participation & Reflecting on the World YWCA Webinar on LGBTIQ Inclusion in feminist and social movements. https://www.cal.org.za/2021/07/29/cal-at-csw65-womens-political-participation-reflecting-on-the-world-ywca-webinar-on-lgbtiq-inclusion-in-feminist-and-social-movements/

Cornwall, A. (2014). Women's empowerment: What works and why? UNI-WIDER. http://www.wider.unu.edu/publications/workingpapers/2014/en_GB/wp2014-104/

CWEEE. (2020). COVID-19 and Women's Economic Empowerment [Policy Brief]. https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2020/04/cweee_covid_and_wee_brief_final.pdf

Dabla-Norris, M. E., Kochhar, M. K., Karnane, P., Brussevich, M., Kamunge, C., & Khalid, S. (2018). Gender, Technology, and the Future of Work. International Monetary Fund.

De Schutter, O. (2021). Global fund for social protection: International solidarity in the service of poverty eradication. United Nations General Assembly. https://undocs.org/en/A/HRC/47/36?fbclid=IwAR3MOwqk-8XsfB73qTKySh34Eyr4MayYgo_ehOJKVo4asvdVFO3YGqHhB-s

De Schutter, O., & Sepúlveda, M. (2012). Executive Summary. A Global Fund for Social Protection (GFSP) [Executive Summary].

Devercelli, A. E., & Beaton-Day, F. (2020). Better Jobs and Brighter Futures: Investing in Childcare to Build Human Capital. World Bank. https://doi.org/10.1596/35062

Diehl, A. B., & Dzubinski, L. M. (2016). Making the Invisible Visible: A Cross-Sector Analysis of Gender-Based Leadership Barriers. Human Resource Development Quarterly, 27(2), 181–206. https://doi.org/10.1002/hrdq.21248

EDC. (2016). Junior Caregiver Program. Education Development Center, Inc.

Florito, J., Aneja, U., & de Sanfeliu, M. B. (2018). A Future of Work that Works for Women. CARI, CIPPEC, September.

GEAC. (2021). Recommendations of the 2021 G7 Gender Equality Advisory Council.pdf. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/992410/RECOMMENDATIONS_OF_THE_GENDER_EQUALITY_ADVISORY_COUNCIL_2021_TO_THE_LEADERS_OF_THE_G7.pdf

Gender & Development Network. (2017). CSW61 Factsheet: Women's economic empowerment in the changing world of work. https://static1.squarespace.com/static/536c4ee8e4b0b60bc6ca7c74/t/5890687c1e5b6ccc19c08fbf/1485858948129/GADN+factsheet+CSW+2017.pdf

Gender & Development Network, GAPS UK, & SRHR UK. (2015). Turning Promises into Progress: Gender equality and rights for women and girls—Lessons learnt and actions needed. https://static1.squarespace.com/static/536c4ee8e4b0b60bc6ca7c74/t/550abf30e4b0e98cc45eb325/1426767664509/Turning+Promises+into+Progress+-+Part+two+-+section+6+-+Women%E2%80%99s+Economic+Equality+and+Empowerment (WEE).pdf

GIZ. (2017). Guidelines for Gender Budgeting in Development Cooperation: A Selection of Tools and Approaches. https://www.giz.de/de/downloads/giz-bmz-guidelines-gender-budgeting-2017-EN.pdf

GIZ. (2021a). Towards Good Financial Governance. https://www.giz.de/de/downloads/GIZ_Good-Financial-Governance_Successful-Approaches_2021_EN.pdf

GIZ. (2021b). Innovative Ansätze der Förderung von Frauenerwerbstätigkeit. GIZ.

GIZ, Schneider, K., & Gohlke-Rouhayem, J. (2015). Promoting equal participation in sustainable economic development. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. https://gender-works.giz.de/wpfb-file/toolbox_promoting_equal_participation-web-2307-pdf/

Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. American Economic Review, 104(4), 1091–1119. https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091

Grantham, K., & Rouhani, L. (2021). Donor Responses for Promoting Women's Economic Empowerment During COVID-19 [Policy Brief]. Donor Committee for Enterprise Development (DCED). https://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/Policy-brief-WEE-During-COVID-19.pdf

Heintz, J. (2012). Informality, inclusiveness, and economic growth: An overview of key issues. Amherst: Univ Massachusetts.

ICR. (2021). Business environment reforms to promote equal opportunities for women in the labour market: Evidence from ACP countries. https://www.icr-facility.eu/fileadmin/files/downloads/icreports/icr_report_wee2_en.pdf

IDA20. (2021). Special Theme: Gender and Development (English). World Bank Group. http://documents.worldbank.org/curated/en/680341625067486855/IDA20-Special-Theme-Gender-and-Development

IDB. (2021). The Big Opportunity. https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-Big-Opportunity-From-Crisis-to-the-Transformation-of-Womens-Employment.pdf

IDWF. (2020). Gender-based violence and harassment against domestic workers: Case stories from Asia. Domestic Workers Federation. https://idwfed. org/en/resources/gender-basedviolence-and-harassment-againstdomestic-workers-case-stories-from-asia

IFC. (2019). Tackling Childcare: The Business Benefits and Challenges of Employer-Supported Childcare in Bangladesh. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3db3d237-383f-4039-b0ce-31dbd4e2c2cc/IFC+Tackling+Childcare+in+Bangladesh+-+Final+Report.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mUYbKzJ

IFC. (2020). Tackling Childcare. International Finance Corporation. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/07ba41b4-7f6a-41b6-871a-2f4c0d38ee1f/Factsheet+-+Tackling+Childcare+FINAL+July+28+2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=neRv3Nd

Igoe, M. (2019). USAID takes aim at gender pay gaps in contracting decisions. https://www.devex.com/news/sponsored/usaid-takes-aim-at-gender-pay-gaps-in-contracting-decisions-94855

ILO. (2003). Fundamental Rights at Work and International Labour Standards. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087424.pdf

ILO. (2018a). CARE WORK AND CARE JOBS FOR THE FUTURE OF DECENT WORK. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633166.pdf

ILO. (2018b). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

ILO. (2018c). Global Wage Report 2018/19. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

ILO. (2020a). Promoting decent employment for women through inclusive growth policies and investments in care. https://www.ilo.org/employment/about/news/WCMS_741946/lang--en/index.htm

ILO. (2020b). The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work [Publication]. http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS_744685/lang--en/index.htm

ILO. (2021a). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work [ILO Flagship Report]. ILO.

ILO. (2021b). Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery [Policy Brief]. http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_814499/lang--en/index.htm

ILO, & UN Women. (2021). Rethinkging Gender-Responsive Procurement: Enabling an Ecosystem for Women's Economic Empowerment. https://www.unapcict.org/sites/default/files/2021-09/rethinking-gender-responsive-procurement-en.pdf

IMF, UN Women, & UNDP. (2021). Gender Equality and COVID-19: Policies and Institutions for Mitigating the Crisis (Fiscal Affairs) [Special Series on COVID-19]. https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/covid19-special-notes/en-special-series-on-covid-19-gender-equality-and-covid-19.ashx

International Development Association. (2021). IDA20 Special Theme: Gender and Development.

International Trade Centre UNCTAD/WTO. (2020). Making public procurement work for women.

Intesa SanPaolo. (2020). INTESA SANPAOLO: LAUNCH OF MAMMA@WORK THE IMPACT LOAN FOR WORKING MOTHERS. https://group.intesasanpaolo.com/en/newsroom/press-releases/2020/07/intesa-sanpaolo--launch-of-mamma-work-the-impact-loan-for-workin

IRC. (2021). Ending the hunger crisis: Response, recovery and resilience. International Rescue Committee. https://www.rescue.org/report/ending-hunger-crisis-response-recovery-and-resilience

ISST India, & Ghosh, A. (2021). Women Workers in the Gig Economy in India: An Exploratory Study. https://www.isstindia.org/publications/1619503999_pub_GIG_Report_Final_-_Low_Res_compressed.pdf

IT-Times. (o. J.). Fiskalpolitik—Der Einfluss des Staates auf die Konjunktur. Abgerufen 14. Januar 2022, von https://www.it-times.de/news/fiskalpolitik-der-einfluss-des-staates-auf-die-konjunktur-135313/

Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. http://weehub.ku.ac.ke/wp-content/uploads/2021/06/Naila-Kabeer-Empowerment.pdf

Kabeer, N. (2017). Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and ENterprise Development (GrOW Working Paper Series GWP-2017-01-Concept Paper). McGill University, International Development Research Centre (IDRC).

Kalaitzi, S., Czabanowska, K., Fowler-Davis, S., & Brand, H. (2017). Women leadership barriers in healthcare, academia and business. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 36(5), 457–474. https://doi.org/10.1108/EDI-03-2017-0058

Kasliwal, R. (2020). Gender and the Gig Economy: A Qualitative Study of Gig Platforms for Women Workers. https://www.orfonline.org/wp-content/uploads/2020/05/ORF_IssueBrief_359_GenderGig.pdf

Kiamba, J. M. (2009). Women and leadership positions: Social and cultural barriers to success. Wagadu Volume 6 Journal of International Women's Studies Volume 10: 1, 89.

Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics, 11(4), 181–209. https://doi.org/10.1257/app.20180010

McKinsey. (2020). Women in the workplace 2020. https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#

Mevada, S. (2021). The Plight of the COVID-19 Widow. BORGEN Magazine. https://www.borgenmagazine.com/covid-19-widow/

Monaghan-Geernaert, P. (2021). Paid Caregiving: An Extension of Women's Work. In V. Demos & M. Texler Segal (Hrsg.), Gender and Generations: Continuity and Change (Bd. 30, S. 155–172). Emerald Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/S1529-212620210000030009

Mutschler, P. & Ph.D. (o. J.). Women and Caregiving: Facts and Figures. National Center on Caregiving at Family Caregiver Alliance. Abgerufen 3. Februar 2022, von https://www.caregiver.org/resource/women-and-caregiving-facts-and-figures/

Next Billion. (2021). Solutions to the Care Crisis: How Social Enterprises and Impact Investing Can Transform the Care Economy. https://nextbillion.net/social-enterprises-impact-investing-care-economy/

O'Donnell, M., Nwankwo, U., Calderon, A., & Strickland, C. (2020). Closing Gender Pay Gaps: Identifying roles for government and the private sector. Center for Global Development. https://www.cgdev.org/sites/default/files/closing-gender-pay-gaps-idenfitying-roles-for-government-and-private-sector.pdf

OECD. (2020). Policies and Practices to Promote Women in Leadership Roles in the Private Sector (Report prepared for the G20 EMPOWER Alliance) (S. 48). https://www.oecd.org/corporate/OECD-G20-EMPOWER-Women-Leadership.pdf

OECD. (2021). OECD Economic Outlook 2021. https://www.oecd-ilibrary.org/sites/66c5ac2c-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/66c5ac2c-en&_csp_=9b4ecb1aafc11518f34da944ee244a5b&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e191

OECD DAC. (2019). DAC Recommendation on Ending Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment in Development Co-operation and Humanitarian Assistance. https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-recommendation-on-ending-sexual-exploitation-abuse-and-harassment.htm

Pereznieto, P., & Taylor, G. (2014). Review of evaluation approaches and methods used by interventions on women and girls' economic empowerment. https://www.odi.org/publications/8275-review-evaluation-approaches-and-methods-used-interventions-women-and-girls-economic-empowerment

Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016). Negotiating for Gender Equality: Labour Relations and Collective Bargaining [Issue Brief]. ILO.

Pullen, A., & Vachhani, S. J. (2021). Feminist Ethics and Women Leaders: From Difference to Intercorporeality. Journal of Business Ethics, 173(2), 233–243. https://doi.org/10.1007/s10551-020-04526-0

PwC. (2021). COVID-19 is reversing the important gains made over the last decade for women in the workforce— PwC Women in Work Index.

Razavi, S. (2012). World Development Report 2012: Gender Equality and Development— A Commentary. Development and Change, 43(1), 423–437. https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2012.01743.x

Rudner, N. (2010). Social Marketing- und Social Franchising- Ansätze zur Förderung von HIV-Prävention und Familienplanung. KfW Entwicklungsbank. https://www.kfw-entwicklungsbank.de/Download-Center/PDF-Dokumente-Diskussionsbeitr%C3%A4ge/_2010_12_Social-Marketing_D.pdf

Sachetti, F. C., Abrahamson, P., Babovic, M., Bahirmoz, A., Quamruzzaman, A., & Margo, T. (2020). Women in global care chains: The need to tackle intersecting inequalities in G20 countries. https://www.g20-insights.org/policy_briefs/women-in-global-care-chains-the-need-to-tackle-intersecting-inequalities-in-g20-countries/

Seto, C. (2021). Working 9-5, and then some: COVID-19 and the burden of unpaid caregiving. Donor Tracker. https://donortracker.org/insights/working-9-5-and-then-some-covid-19-and-burden-unpaid-caregiving

Sharma, N., Chakrabarti, S., & Grover, S. (2016, März 22). Gender differences in caregiving among family—Caregivers of people with mental illnesses. World Journal of Psychiatry, 6(1), 7–17. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4804270/

Singh, D., & Widge. (2021). Debt for Climate Swaps—Supporting a sustainable recovery. https://www.climatepolicyinitiative.org/wp-content/uploads/2021/05/Debt-for-Climate-Swaps-Blueprint-May-2021.pdf

Sorgner, A. (2021, November 8). The COVID-19 crisis and digital transformation: What impacts on gender equality? [UNIDO]. https://www.unido.org/stories/covid-19-crisis-and-digital-transformation-what-impacts-gender-equality

Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E., & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide? JRC working papers series on labour, education and technology.

SPIAC-B. (2021). Key COVID-19 Lessons and Recommendations for Working Towards Universal Social Protection. https://socialprotection.org/sites/default/files/publications_files/COVID-19%20recovery%20SPIAC-B%20lessons%20final_updated.pdf

Stielow, L., Carney, T. S., Sridhar, D., & Forsyth, O. (2021). Women in Work 2021: The impact of COVID-19 on women in work. Strategy&. https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/women-in-work-2021-executive-summary.pdf

Thapa, S. J. (2015). Gender-based violence: Lesbian and transgender women face the highest risk but get the least attention. World Bank. https://blogs.worldbank.org/voices/gender-based-violence-lesbian-and-transgender-women-face-highest-risk-get-least-attention

The Global Deal. (2020). Social dialogue for the transition from the informal to the formal economy (S. 24) [Thematic brief]. ILO, OECD, Global Deal. https://www.theglobaldeal.com/resources/Social%20Dialogue%20and%20the%20Informal%20Economy_Revised%20June%202020.pdf

The Hamilton Project. (2017). Tax Policies to Encourage Women's Labor Force Participation.

Trades Union Congress. (2014). Domestic violence and the worlplace. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic_Violence_And_The_Workplace_0.pdf

Trades Union Congress. (2015). Unequal, Trapped and Controlled: Women's experiences of financial abuse and potential implications for Universal Credit. Trades Union Congress, London. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/UnequalTrappedControlled.pdf

UKaid, & WOW. (2019). Promoting economic empowerment for women in the informal economy (WOW Helpdesk Guidance Nr. 1).

UN. (2018). The Role of Taxation and Domestic Resource Mobilization in the Implementation of the Sustainable Development Goals. https://www.un.org/development/desa/financing/sites/www.un.org.development.desa.financing/files/2020-04/CRP19-The-Role-of-Taxation-and-Domestic-Resource-Mobilization-in-the-Implementation-of-the-Sustainable-Development-Goals.pdf

UN. (2020). A UN Framework for the Immediate Socio-economic Response to COVID-19 (Bd. 6). https://doi.org/10.18356/420812ce-en

UN. (2021a). Gender equality and women's empowerment. United Nations Sustainable Development Goals. https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/

UN. (2021b). Commission on the Status of Women: Sixty-fifth session. UN Economic and Social Council. https://undocs.org/pdf?symbol=en/E/CN.6/2021/L.3

UN Women. (2016). The economic costs of violence gainst women. https://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women

UN Women. (2020a). From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19. https://doi.org/10.18356/f837e09b-en

UN Women. (2020b). Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19. https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief_0.pdf

UN Women. (2021a). COVID-19 and Fiscal Policy: Applying Gender-Repsponsive Budgeting in Support and Recovery Measures (Policy Brief Nr. 21).

UN Women. (2021b). Gender Responsive Budgeting. https://asiapacific.unwomen.org/en/focus-areas/women-poverty-economics/gender-responsive-budgeting

UN Women. (2021c). Global Acceleration Plan for Gender Equality. https://forumgenerationegalite.fr/en/generation-equality-forum/global-acceleration-plan-gender-equality

UN Women. (2021d). The Shadow Pandemic: Violence against women during COVID-19. UN Women. https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19

UN Women. (2021e). UN Women kicks off three-year gender-responsive budgeting project in Turkey. https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2021/08/un-women-kicks-off-three-year-gender-responsive-budgeting-project-in-turkey

UN Women, & ILO. (2019). Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work

UN Women & ILO. (2021a). Assessing the gendered employment impacts of COVID-19 and supporting a gender-responsive recovery [Policy Tool]. http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_778847/lang--en/index.htm

UN Women, & ILO. (2021b). How to assess fiscal stimulus packages from a gender equality perspective [Policy Tool]. http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_766991/lang--en/index.htm

UNCDF. (2021). Financing Sustainable Women's Economic Empowerment in the Least Developed Countries. https://www.uncdf.org/article/6681/wee-financing-technical-paper

UNDP. (2018). The silent health toll of gender-based violence | United Nations Development Programme. UNDP. https://www.undp.org/blog/silent-health-toll-gender-based-violence

UNDP. (2021). COVID-19 Global Gender Response Tracker (S. 18) [Fact Sheets]. https://www.undp.org/publications/covid-19-global-gender-response-tracker-fact-sheets

UNESCO. (2020). How many students are at risk of not returning to school? https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000373992&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_5b075951-5390-4056-9935-4163d073d5f1%3F_%3D373992eng.pdf&locale=en&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000373992/PDF/373992eng.pdf#%5B%7B%22num%22%3A31%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C63%2C777%2C0%5D

UNHLP. (2016). Leave no one behind: Call to action for gender equality and women's economic empowerment. Report of the UN Secretary-General's high-level panel on women's economic empowerment. https://www2.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-en.pdf?la=en&vs=1028

Van Cleave, A. K. (2021). Corporate Governance and the Future of Work, Work-Family Satisfaction, and Employee Well-Being. In Research Anthology on Changing Dynamics of Diversity and Safety in the Workforce (S. 1626–1636). IGI Global.

Vyas, S. (2013). Estimating the Association Between Women's Earnings and Partner Violence: Evidence from the 2008-2009 Tanzania National Panel Survey.

Wasilwa, S., & Maangi, G. (2020). The state and future of the GIG economy in Africa. Inter Region Economic Network 2020. uploads/2021/07/The-State-of-the-Gig-Economy-in-Africa-Its-Future

WEF. (2021). Global Gender Gap Report. World Economic Forum. https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021

Wesely, M., & Midgley, L. (2019). Women and the Future of Work. https://doi.org/10.48558/J89E-SR76

WHO. (2019a). Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce. World Health Organization. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311322/9789241515467-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

WHO. (2019b). Female health workers drive global health. https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/female-health-workers-drive-global-health

WHO. (2020). WHO calls for healthy, safe and decent working conditions for all health workers, amidst COVID-19 pandemic. https://www.who.int/news/item/28-04-2020-who-calls-for-healthy-safe-and-decent-working-conditions-for-all-health-workers-amidst-covid-19-pandemic

Widmaier, C. (2015). Die Förderung von Frauenbeschäftigung in der Entwicklungszusammenarbeit. Herausforderungen, Trends und Lösungsansätze. GIZ, Sektorvorhaben Beschäftigungsförderung in der Entwicklungszusammenarbeit.

WIEGO. (2020). Violence and Informal Work [WIEGO Briefing Note].

Williams, L., & Goemans, C. (2021). Analysis of GenderNet members' policies in support of women's economic empowerment: Working paper of Guidance on the fundamentals for being fit as a development partner [Unpublished Policy Paper]. OECD.

Wodon, Q., & De La Briere, B. (2018). Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings. https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/unrealized-potential-the-high-cost-of-gender-inequality-in-earnings

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy. Sociology, 53(5), 931–950. https://doi.org/10.1177/0038038519828906

World Economic Forum. (2021, April 1). Mobile creches are transforming the lives of women and children in Africa. World Economic Forum. https://www.weforum.org/agenda/2021/04/mobile-childcare-lets-women-work-burkina-faso/

Ziegler, M., & Henning, K. (2021). Materialien zur Entwicklungsfinanzierung. KfW Entwicklungsbank. https://www.kfw-entwicklungsbank.de/PDF/Download-Center/Materialien/2021_Nr.1_Geschlechtergleichheit.pdf

5 Annex

Annex 1: Liste der Interviewpartner:innen

	Name	Position/Abteilung	Organisation
1	Maria Losada	Beschäftigungsförderung in der MENA Region (Ägypten, Marokko, Tunesien, Jordanien)	GIZ
2	Sebastian Gilcher	Fachplaner Kompetenzzentrum Privatsektorenentwicklung	GIZ
3	Julia Becker	Fachplanerin für Berufliche Bildung & Beschäftigungsförderung	GIZ
4	Sindy Karberg	Beraterin für Youth employment & Women's economic empowerment	GIZ
5	Gillian Dowie	Senior Program Officer Sustainable Inclusive Economies at International Development Research Centre	IDRC
6	Gisela Strand	Gender Policy Specialist	SIDA
7	Nour Al Moghrabi Jonna Lundwall	Senior Consultant Senior Social Scientist	World Bank
8	Ghita Sesbou	Maghreb Gender Officer	IFC
9	Ella Duffy	Assistant Coordinator, DCED Secretariat	DCED
10	Emmeline Skinner Julia Ligada	Social Development Advisor Project Manager	FCDO UK (ehem. DFID) MUVA
11	Dr. Seemin Quayum	OIC for Economic Empowerment	UN Women
12	Clara Alemann Kate Doyle	Director of Programs Fellow	Promundo
13	Gonca McDaniel	Regional Programme Manager – Middle East	SPARK

Unser Kontakt

Syspons GmbH

Prinzenstraße 84
10969 Berlin
Germany

www.syspons.com
© Syspons. All rights reserved.