

Policy Brief – Die Gleichstellungsziele von G7 und G20: Umsetzung in Deutschland bis 2023

Deutscher Frauenrat e.V.

Einleitung

„Die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit und der Teilhabe aller Frauen und Mädchen ist von grundlegender Bedeutung für eine resiliente, gerechte und von Wohlstand geprägte Gesellschaft“ (G7 2023: 39).

Bei ihren jährlich stattfindenden Gipfeltreffen widmen sich die Staats- und Regierungschef*innen der Gruppe der Sieben (G7) und der Gruppe der Zwanzig (G20) traditionell vor allem eng umrissenen Wirtschafts- und Finanzthemen. So enthalten ihre jährlichen Kommuniqués eine allgemeine Beschreibung der aktuellen Weltlage sowie gemeinsame Zielsetzungen der Mitgliedsstaaten (vgl. Berger et al 2023: 2). In den vergangenen Jahren sind jedoch weitere drängende Fragen wie die internationale Sicherheits- und Menschenrechtslage, der Klimawandel, weltweite Pandemien und Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, wie in dem anfänglichen Zitat ersichtlich, hinzugekommen (G7 seit 2002; G 20 seit 2010). Deutschland ist als Gründungsmitglied der G7 und der G20 den Agenden beider Foren verpflichtet, wobei die Beschlüsse rechtlich nicht bindend sind.

In der Studie „Die Umsetzung der geschlechterpolitischen Ziele der G7 und der G20 in Deutschland – Update 2023“ (Berger et al 2023) untersuchen Wissenschaftler*innen des German Institute of Development and Sustainability (IDOS), inwieweit die von G7 bzw. G20 zwischen 2009 und 2022 gesetzten geschlechterpolitischen Ziele in Deutschland realisiert und welche Maßnahmen hierzu ergriffen wurden. Auch im Jahr 2023 wurden in den Gipfelkommuniqués der Staats- und Regierungschef*innen sowie in Statements diverser Fachminister*innentreffen Gleichstellungsziele formuliert. Inwieweit neue gleichstellungspolitische Verpflichtungen von G7 und G20 im Jahr 2023 in Deutschland umgesetzt oder zumindest aufgegriffen wurden ist Gegenstand dieses Papers, welches sich als Aktualisierung und Ergänzung von Berger et al 2023 versteht.

Wie in den Vorjahren betreffen die Verpflichtungen der G7 und der G20 auch 2023 die Bereiche der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen, der ausgewogeneren Repräsentation von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen, der Bildung und Ausbildung sowie der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt (z.B. G7 2023: 30ff; G 20 2023: 25ff). Zusätzlich werden in den Gipfelkommuniqués des Jahres 2023 auch geschlechterpolitische Aspekte der Themen Pflegearbeit, Digitalisierung, Klimawandel und Ernährungssicherheit angesprochen. Um die Anschlussfähigkeit an Berger et al. 2023 zu erleichtern, konzentriert sich dieses Paper schwerpunktmäßig auf die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen, Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen sowie geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen, Mädchen und LGBTIQ* Personen. Zusätzlich widmet sich jeweils ein Abschnitt der Pflegearbeit sowie geschlechterpolitischen Aspekten in der Außenpolitik und Entwicklungszusammenarbeit. Zunächst werden bedeutende geschlechterpolitische Verpflichtungen und Positionen aus den Gipfelkommuniqués der Staats- und Regierungschefs des Jahres 2023 identifiziert. Diese werden teilweise durch Kommuniqué-Sprache der zuständigen Fachminister*innentreffen ergänzt. Anschließend wird der Stand der Umsetzung in Deutschland betrachtet, um besser einschätzen zu können, inwieweit die Implementierung der G7- bzw. G20-Ziele hierzulande fortgeschritten ist und in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht.

1. Wirtschaftliche Teilhabe von Frauen Arbeitsmarktbedingungen und Unternehmer*innentum

1.1 Ziele

Bereits kurz nach ihrer Gründung begann die G20 Aspekte des Gender-Mainstreaming auf dem Arbeitsmarkt zu adressieren: insbesondere die Arbeitsbedingungen von Frauen, Lohngleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie rückten in den Fokus (Berger et al 2023: 35-39). Im Sinne einer gleichstellungsorientierten Arbeitsmarktpolitik bekannte sich die G20 in den letzten Jahren wiederholt dazu, die Beschäftigung von Frauen sowie gute Arbeitsbedingungen für Frauen zu fördern (Berger et al 2023: 12). In 2023 schloss dies die Forderungen nach inklusivem Zugang und voller Teilhabe von Frauen „an einer sich wandelnden Arbeitswelt“ ein, wobei die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (Gender Pay Gap) und der Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs von Frauen zu menschenwürdiger Arbeit mit guten Arbeitsbedingungen besonders hervorgehoben wurden (G20 2023: 28).

Darüber hinaus bekräftigten die Staats- und Regierungschef*innen der G20 in 2023 erneut ihren Willen, Geschlechterdifferenzen bei der Erwerbsbeteiligung zu verringern und sich weiterhin für die Umsetzung des Brisbane Ziels einzusetzen. Letzteres sieht vor, die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung bis 2025 um 25 % gegenüber 2014 zu reduzieren (G20 2023: 28), eine Forderung, der sich auch die G7 angeschlossen haben (Berger et al 2023: 12).

Wie in den vergangenen Jahren wurde 2023 das allgemeine Ziel „Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt“ sowie die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze auch im Abschlussdokument der G7 genannt (G7 2023: 25f).

Die Staats- und Regierungschef*innen der G20 betonten die Bedeutung von Frauen als Entscheidungsträgerinnen in der Wirtschaft und als Schlüssel für globales Wachstum (G20 2023: 25). Um jedoch Hemmnisse für die Verbreitung weiblichen Unternehmertums auszuräumen, wird die Integration von Frauen in das formelle Finanzsystem gefordert (G20 2023: 25) – insbesondere im Bereich kleine und mittelständische Unternehmen (Micro, Small and Medium Enterprises, MSME) (G20 2023b). Um die Sichtbarkeit frauengeführter Unternehmen zu steigern, sprechen sich die G20 dafür aus, für von Frauen geführte bzw. im Besitz von Frauen befindliche Firmen den Zugang zu Märkten und globalen Wertschöpfungsketten zu erleichtern (G20 2023b). Außerdem soll hierfür der Zugang zu „erschwinglicher, inklusiver, gleichberechtigter, sicherer und qualitativ hochwertiger Bildung“ (G20 2023: 25, eigene Übersetzung) gewährleistet werden, insbesondere in den MINT-Fächern und hinsichtlich neuer digitaler Technologien. Dies dient nicht zuletzt der Zusage, das Digital Gender Gap bis 2030 zu halbieren (G20 2023: 25).

Auch die G7 sehen im Zugang zu sicherer und geschlechtergerechter Bildung, insbesondere im MINT- und digitalen Bereich, den Schlüssel zu mehr weiblichem Unternehmertum. Aus Sicht der Staats- und Regierungschef*innen kommt Unternehmerinnen eine herausragende Rolle bei der Bewältigung multipler Herausforderungen in den Bereichen Klima, Natur und Entwicklung zu (G7 2023: 31). In diesem Sinne begrüßen die Staats- und Regierungschef*innen der G7 das „Fact Sheet: Promoting Gender Mainstreaming through the nexus approach“ (G7 2023: 32), das im Bereich der Unterstützung der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen im globalen Süden eine Reihe konkreter Maßnahmen auflistet, die von den G7-Staaten 2023 unterstützt werden, wie z.B. die bereits auf dem G20-Gipfel 2017 in Deutschland angekündigte Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi) ¹ oder die Neuauflage der 2x Challenge für die Jahre 2023-2025. ²

1.2 Umsetzung in Deutschland

Noch immer sind Frauen in Deutschland im Erwerbsteiben nicht gleichberechtigt: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle betrug im Jahr 2023 immer noch etwa 18% (Statistisches Bundesamt 2024). Damit wurde das Ziel der G7- und G20-Staaten, Lohngleichheit unabhängig vom Geschlecht durchzusetzen, nicht erreicht. Allerdings lassen sich bezüglich des quantitativen Ziels der G20 und G7 aus der Brisbane-Erklärung, die Beschäftigungslücke bis zum Jahr 2025 um 25 Prozent zu reduzieren, Fortschritte verzeichnen.

Zwischen 2014 und 2021 verkleinerte sich die Lücke bei der Erwerbsbeteiligung zwischen Frauen und Männern in Deutschland von 9,1% auf 7,1%. Nicht zuletzt sind die Unterschiede bei Beschäftigungsquote und Lohnniveau in Deutschland ursächlich für die geschlechtsspezifische Rentenlücke (Gender Pension Gap) von fast einem Drittel zugunsten männlicher Beschäftigter (Berger et al 2023: 15).

In den vergangenen Jahren wurde in Deutschland eine Reihe von Gesetzen erlassen, welche die Lage weiblicher Beschäftigter direkt adressieren. Andere Regelungen – wie der gesetzliche Mindestlohn -zielen zwar nicht ausdrücklich auf Geschlechtergerechtigkeit ab, tragen aber dennoch indirekt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen bei. So wurde das Entgelttransparenzgesetz ³ im Februar 2023 durch ein Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hinsichtlich der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern präzisiert ⁴: Die Richter*innen betonen darin, dass Verhandlungsgeschick allein kein geeignetes Tatbestandsmerkmal für die Feststellung einer Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern ist. Da mehrheitlich Frauen im Niedriglohnsektor beschäftigt sind, kann der seit 2014 eingeführte gesetzliche Mindestlohn auch einen indirekten Beitrag zur Erreichung der G7- und G20-Ziele zur Einkommens- und Lohngleichheit leisten (vgl. Bundesregierung, 2019: 15). Der Mindestlohn wurde seit seiner Einführung kontinuierlich erhöht. Zugleich stellen sog. „Minijobs“, bei denen der monatliche Verdienst bis zu 520 Euro (ab 2024: 538 Euro) beträgt, eine weitere prekäre Beschäftigungsform im Niedriglohnsektor dar, die zu 58% von Frauen wahrgenommen wird. ⁵

¹ Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi); [hier abrufbar](#)

² Global gender finance initiative; [hier abrufbar](#)

³ BgBl „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 44; [hier abrufbar](#)

⁴ Bundesarbeitsgericht, 8 AZR 450/21; [hier abrufbar](#)

⁵ Statista 2024; [hier abrufbar](#)

Wie zuvor dargestellt, haben sich die G7- und G20-Staaten in den letzten Jahren verstärkt zur Förderung selbständiger Unternehmerinnen bekannt. Laut BMFSFJ waren in Deutschland im Jahr 2021 ein Drittel aller Selbstständigen (33,2 %) Frauen.⁶ Allerdings ist der Anteil der Gründerinnen leicht rückläufig und lag im Jahr 2022 bei nunmehr 37 % (KfW 2023: 3). Ministerielle Initiativen oder gesetzgeberische Maßnahmen zur Förderung von Unternehmerinnen sind in Deutschland insgesamt deutlich seltener als solche, die sich auf den Arbeitsmarkt beziehen (Berger et al 2023: 19).

Trotz einer Reihe von Fortschritten im Bereich der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen bestehen die angesprochenen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern fort. Neben Maßnahmen zur Förderung des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit sollten insbesondere frauendominierte Berufe im Pflege- und Dienstleistungsbereich aufgewertet werden. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns.

2. Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen

2.1 Ziele

Die allgemeinen Ziele, die sich G7 und G20 in ihren Abschlusskommunikés zur Ermächtigung von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft und Politik gesetzt haben, sind nahezu identisch. Sie knüpfen damit nahtlos an die Ziele der Vorjahre an (Berger et al 2023: 19) wie z.B. die Verpflichtung der G7, die volle und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen, einschließlich in Führungspositionen, zu fördern (G7 2023: 31). Dem schließen sich die G20 an, die in ihrem Gipfelkommuniké zwei weiteren Zielen Priorität einräumen, erstens der „vollen, gleichberechtigten, effektiven und sinnvollen Teilhabe von Frauen als Entscheidungsträgerinnen bei der Bewältigung globaler Herausforderungen“ (G20 2023: 25, Übersetzung des Autors) und zweitens der aktiven Beteiligung von Frauen „in allen Sektoren und auf allen Ebenen der Wirtschaft“ (G20 2023: 25, Übersetzung des Autors). Beides sei nicht nur für die Gleichstellung der Geschlechter entscheidend, sondern auch für den Beitrag, den Frauen zum globalen BIP leisten können (G20 2023: 25). Die wiederholte Forderung sowohl der G7 als auch der G20 nach einem verbesserten Zugang von Frauen zu Führungspositionen im Jahr 2023 macht deutlich, dass weitere Anstrengungen zur Umsetzung der Ziele in den Mitgliedstaaten notwendig sind.

2.2 Umsetzung in Deutschland

Nachdem Frauen – allen Apellen aus Politik und Zivilgesellschaft zum Trotz – in den Führungspositionen von Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst in Deutschland lange Zeit chronisch unterrepräsentiert waren (und, wie unten dargestellt, noch immer sind) sah sich der Gesetzgeber bereits vor den entsprechenden Beschlüssen von G7 und G20 zum Handeln gezwungen (Berger et al 2023: 20). Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und

im öffentlichen Dienst verpflichtete der Gesetzgeber im Jahr 2015 börsennotierte Unternehmen, die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, zur Umsetzung einer Geschlechterquote von 30%. Für die Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, wurde ebenfalls eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für alle Neubesetzungen dieser Sitze implementiert.⁷

Da die Zahlen trotz erster Erfolge weiter hinter den Erwartungen der Politik zurückblieben, wurde der rechtliche Rahmen erneut nachgeschärft (Berger et al 2023: 20): Das Zweite Führungspositionengesetz (FüPoGII) von 2021 soll den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter erhöhen und setzt verbindliche Ziele für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst. Für deutsche Großunternehmen gilt fortan eine Quote von mindestens einer Frau in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern sowie einer Begründungspflicht falls keine Frau berufen wurde, inklusive Sanktionsmöglichkeiten. Gleichzeitig wurde in den Aufsichtsräten von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes die verbindliche Geschlechterquote von 30 Prozent eingeführt.⁸

Im März 2023 waren in Deutschland lediglich rund 24 Prozent der Führungspositionen in der Privatwirtschaft mit Frauen besetzt, für die DAX-40-Konzerne mit 21,5 Prozent Frauenanteil in den Vorständen dennoch ein neuer Höchststand.⁹ Der Frauenanteil in den Vorständen der 183 im DAX, MDAX und SDAX sowie der im regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen lag bei 18,3 Prozent (Fidar 2023: 5).

Frauen besetzen inzwischen knapp 40 Prozent der Führungspositionen im Öffentlichen Dienst des Bundes, in den obersten Bundesbehörden allein hat sich ihr Anteil von 33 Prozent im Jahr 2015 und auf 41 Prozent im Jahr 2022 erhöht, „[g]emessen daran, dass 55 Prozent aller Beschäftigten in der Bundesverwaltung Frauen sind, war diese Entwicklung noch nicht zufriedenstellend“.¹⁰ Dies ist ein Indiz dafür, dass die Quote tendenziell funktioniert und dazu beiträgt, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und damit Fortschritte bezüglich des von G7 und G20 anvisierten verbesserten Zugang von Frauen zu Führungs- und Entscheidungspositionen darstellt. Folglich könnte die Quotierung auch in anderen Bereichen der Arbeitswelt ein probates Mittel zum Abbau bestehender Ungleichheiten darstellen.

⁶ KfW. 2023. KfW Research zum Weltfrauentag: Zahl der Chefinnen im Mittelstand erreicht Höchststand von einer Dreiviertel Million; [hier abrufbar](#)

⁷ "Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst", Bundesgesetzblatt Jahrgang 2015 Teil I Nr. 17. [Hier abrufbar](#)

⁸ "Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst", Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021 Teil I Nr. 51. [Hier abrufbar](#)

⁹ Statista 2023; [hier abrufbar](#)

¹⁰ BMFSFJ. Führungspositionen in der Bundesverwaltung – Ziel Parität bis 2025; [hier abrufbar](#)

3. Pflegearbeit

3.1 Ziele

Bezahlte und unbezahlte Pflegearbeit, welche zu großen Teilen von Frauen geleistet wird, stellt weltweit ein bedeutendes Armutsrisiko dar. Dies wurde bereits im Jahr 2012 von den G20 erkannt und wird seitdem kontinuierlich auf verschiedenen Ebenen der G20 adressiert (Berger et al 2023: 13). So haben die Staats- und Regierungschefs der G20 im Jahr 2023 in ihrem Gipfelkommuniqué erneut angekündigt, verstärkt in erschweringliche Pflegeinfrastruktur zu investieren, um die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Pflege- und Hausarbeit zwischen den Geschlechtern anzugehen (G20 2023: 25). Dies wurde von den G20 Fachminister*innen der Ressorts für Arbeit sowie Gleichberechtigung aufgegriffen und weiter spezifiziert. Die Arbeitsminister*innen begrüßen, dass eine aktive Arbeitsmarktpolitik und flexiblere Arbeitsregelungen sowie erschweringliche professionelle Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den G20 Staaten in den vergangenen Jahren bereits erhöht hätten (G20 2023a: 3). Darüber hinaus sollen Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in der Pflegearbeit geprüft werden, wie z.B. die Anerkennung unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit als beitragspflichtige Zeit für Sozialversicherungsansprüche (G20 2023c: 2).

Auch die für Gleichstellung zuständigen Minister*innen, nahmen sich 2023 des Themas Pflege und Pflegearbeit an und forderten ebenfalls den Ausbau von Betreuungs- und Pflegeangeboten, um die ungleiche Verteilung von unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit zu überwinden und Frauen die Teilhabe an Bildung und Erwerbsleben zu erleichtern (G20 2023b). Konkret sollen entsprechende Bildungs- und Betreuungsangebote Frauen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben unterstützen und Männer dazu ermutigt werden, sich an unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit zu beteiligen (G20 2023b).

Die Vertreter*innen der G7 behandeln das Thema Pflegearbeit erneut (Berger et al 2023: 16) unter dem Eindruck der Covid-19 Pandemie, welche aufgrund der ungleichen Verteilung von Betreuungsarbeit insbesondere Frauen getroffen und bestehende Ungleichheiten verstärkt hat. So erkennen die Staats- und Regierungschef*innen an, welche wichtige Rolle bezahlte und unbezahlte Betreuungsarbeit für Wirtschaft und Gesellschaft spielt (G7 2023: 26). Auch die Arbeitsminister*innen der G7 Staaten betonen, dass die Pandemie sich unter anderem negativ auf die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, Löhne und Renten von Frauen ausgewirkt hätte (G7 2023a: 3). Um den Ungleichheiten im Bereich der Pflegearbeit entgegenzuwirken möchte die G7 insbesondere unbezahlte Pflegenden „adäquat unterstützen“ (G7 2023a: 3). Beispielsweise verpflichten sich die G7 Staaten die auch längerfristige berufliche Freistellung von Männern zur Übernahme von Betreuungs- und Pflegearbeit zu fördern und den Zugang zu professioneller Pflege auszubauen (G7 2023a: 7). Gleichzeitig sollen Investitionen in die Pflegewirtschaft „menschwürdige“ Arbeitsbedingungen in der Pflege gewährleisten (G7 2023a: 3), u.a. durch höhere Löhne, besserem Arbeitsschutz,

flexibleren Arbeitszeiten und Zugang zu den Sozialsystemen sowie besseren Aufstiegschancen und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten (G7 2023a: 7).

3.2 Umsetzung in Deutschland

Dass Frauen ungleich mehr unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit leisten als Männer hatten die Regierenden in Deutschland bereits seit Anfang der 2000er Jahre im Blick, also bereits vor den Beschlüssen der G20 von 2012 und der Pandemie. So haben Eltern in Deutschland seit 2007 einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld (siehe auch Berger et al 2023: 16-17). Vor der Einführung von Elternzeit und Elterngeld nahmen nur rund 2% der Väter Auszeiten zur Kindererziehung, mittlerweile, nach weiterer Flexibilisierung durch die Gesetzesanpassungen der Jahre 2015 und 2021, sind es 44% (BMFSFJ 2023: 5), meist handelt es sich jedoch um eher kurze Auszeiten, die in Anbetracht der Gleichstellung von Frauen und Männern kritisch zu betrachten sind (Berger et al 2023: 17).

Gleichzeitig hat die Regierung erkannt, dass zur nachhaltigen Verbesserung der Situation von erwerbstätigen Eltern im Sinne einer gleichberechtigten Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbesserte Kinderbetreuungsangebote nötig sind. So wurde das Gute Kita Gesetz von 2018 im Jahr 2021 aktualisiert (Berger et al 2023: 17) und 2023 durch das Kita Qualitätsgesetz ersetzt, welches rund 4 Mrd. Euro zusätzliche Bundesmittel für 2023 und 2024 vorsieht.¹¹

Mit der Einschulung und dem damit verbundenen Ende der flächendeckenden öffentlichen Förderung entsteht für viele Familien eine Betreuungslücke, auf die der Gesetzgeber mit dem Ganztagsförderungsgesetz von 2021 reagiert hat. Ab August 2026 sollen Erstklässler*innen einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung haben. In den Folgejahren wird der Rechtsanspruch jeweils um eine Klassenstufe erweitert, so dass im August 2029 jedes Grundschulkind einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung hat. Künftig wird eine achtstündige Betreuung an allen Werktagen garantiert - auch in den Ferien; die Länder können jedoch eine Schließzeit von bis zu vier Wochen regeln (Berger et al 2023: 17-18). Allerdings bleibt die Umsetzung, bezüglich qualifizierten Personals und geeigneten Räumlichkeiten, schwierig.

Während Deutschland bei der Verbesserung professioneller Kinderbetreuungsangebote und stärkerer Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung seit der Einführung des Elterngeldes 2007 und insbesondere seit dessen Anpassung in den Jahren 2015 und 2021 Fortschritte verzeichnet, ist dies bei der häuslichen Pflege bislang nicht der Fall. Hier besteht nach wie vor eine signifikante Sorgelücke (Gender Care Gap):

Laut Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) verbrachten im Jahr 2020 rund 3 Millionen Frauen (61 Prozent) und 1,9 Millionen Männer (39 Prozent) durchschnittlich mindestens eine Stunde pro Arbeitstag mit der Pflege von Angehörigen (Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, 2023: 12). Frauen reduzieren während Pflegezeiten häufiger ihre Wochenarbeitszeit oder ziehen sich zeitweise ganz aus dem Erwerbsleben zurück,

¹¹ BMFSFJ. 2023. Für gute Kinderbetreuung bundesweit: das KiTa-Qualitätsgesetz; [hier abrufbar](#)

mit entsprechenden Auswirkungen auf Einkommen und Rentensprüche (Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, 2023: 12). Mit dem im Jahr 2023 überarbeiteten Pflegeunterstützungsgeld (PUEG) stehen Pflegenden bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung künftig pro pflegebedürftiger Person bis zu 10 Tage Lohnersatzleistungen im Jahr zu.¹² Darüber hinaus haben pflegende Erwerbstätige die Möglichkeit, sich bis zu sechs Monate ganz oder teilweise von der Arbeit freustellen zu lassen (Pflegezeit) oder ihre wöchentliche Arbeitszeit für die Dauer von bis zu 24 Monaten auf mindestens 15 Stunden zu reduzieren, um pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu betreuen (Familienpflegezeit). Der Unabhängige Beirat zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf legt mit seinem zweiten Gutachten ein umfassendes Konzept zur Reform von Pflegezeit und Familienpflegezeit sowie zur Einführung eines steuerfinanzierten Familienpflegegeldes vor, demnach soll es gerade erwerbstätigen Menschen ermöglicht werden, Angehörige zu pflegen „ohne dabei in finanzielle Not zu geraten“ (Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, 2023: 8). Ob so mehr Männer zur Übernahme von häuslichen Pflegeleistungen bewegt werden können bleibt indes abzuwarten. Verschiedene Sonderzahlungen an professionell Pflegenden im Zuge der Pandemie (Deutscher Bundestag 2023), welche bis Mai 2023 steuerbefreit ausgezahlt wurden (Pflegebonus Gesetz), entsprechen zwar dem von der G7 gesetzten Ziel nach mehr Wertschätzung – sie sind jedoch kaum mehr als eine einmalige Würdigung. Im Jahr 2022 waren 82% der Beschäftigten in Pflegeberufen weiblich (Statista 2023). Um den Pflegenotstand zu mildern müssen die Pflegeberufe insbesondere für Männer attraktiver werden – beispielsweise durch höhere Löhne, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch durch mehr gesellschaftliche Anerkennung. Der Rückgang neuer Ausbildungsverträge in den Pflegeberufen (Statistisches Bundesamt 2023) lässt jedoch wenig Gutes erhoffen.

4. Geschlechtsspezifische Gewalt

4.1 Ziele

Der geschlechterpolitische Teil des G7 Gipfelkommunikés von 2023 basiert auf einem Gleichstellungsbegriff, der neben Frauen und Mädchen in ihrer ganzen Vielfalt explizit auch LGBTQ* Personen umfasst. Um allen Menschen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung ein Leben frei von Gewalt und Diskriminierung zu ermöglichen, verpflichten sich die G7 dazu, schädliche Geschlechternormen, -stereotypen, -rollen und -praktiken zu bekämpfen (G7 2023: 30). So äußern die Staats- und Regierungschef*innen der G7 Sorge über die weltweite Rücknahme von Rechten von Frauen und Mädchen und „verurteilen alle Verletzungen und Verstöße gegen die Menschenrechte und Grundfreiheiten von Frauen, Mädchen und LGBTQ* Personen weltweit auf das Schärfste – insbesondere in Krisenzeiten“ (G7 2023: 31, Übersetzung des Autors). Außerdem bekunden die G7 ihre Entschlossenheit gegen alle Formen von sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt vorzugehen: So sollen Belästigung und Missbrauch (sowohl offline als auch online) bekämpft und

Anstrengungen zur Beseitigung von konfliktbedingter sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt unternommen werden. Betroffene sexueller Gewalt sollen umfassend betreut werden und mittels nicht näher spezifizierter Betroffenen-orientierter Ansätze wieder mehr Teilhabe erlangen (G7 2023: 32). Wie in den Jahren zuvor haben sich die G7 im Jahre 2023 dazu verpflichtet, die Agenda des UN-Sicherheitsrats zu Frauen, Frieden und Sicherheit (WPS) voranzutreiben, inklusive ihrer Anwendung zur Risikominimierung im Katastrophenfall (DRR). Konkret soll hierfür verstärkt mit dem WPS Focal Points Network zusammengearbeitet, die Entwicklung nationaler Aktionspläne (NAPs) im Bereich WPS unterstützt sowie Intersektionalität vorangetrieben werden (G7 2023: 31).

Frauen, Kinder und LGBTQ* Personen sind besonders gefährdet, durch Konflikte, Flucht und Vertreibung in eine prekäre Lage zu geraten (Intersektionalität). Die G7 wiederholen daher ihre Verpflichtung, für die Rechte von Menschen in Konfliktsituationen einzutreten, einschließlich dem Schutz vor sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt (G7 2023: 32). Die Staats- und Regierungschef*innen der G7 verpflichten sich, bei schweren Verbrechen wie beispielsweise konfliktbedingter sexueller Gewalt, die Täter*innen zur Rechenschaft zu ziehen und rufen die internationale Gemeinschaft dazu auf, es ihnen gleichzutun (G7 2023: 32).

Obwohl das Thema geschlechtsspezifische Gewalt bei den G20 traditionell weniger Aufmerksamkeit erfährt als bei den G7 (siehe auch Berger et al 2023: 23ff.), verpflichten sich auch die G20 „zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Gewalt, Belästigung, Diskriminierung und Missbrauch von Frauen und Mädchen sowohl online als auch offline, und Gewährleistung sicherer Arbeitsplätze in diesem Zusammenhang“ (G20 2023: 25; Übersetzung des Autors). Während bei den G7 in den letzten Jahren nicht nur die Abschlusskommunikés der Staats- und Regierungschef*innen, sondern zunehmend auch verschiedene Minister*innen-Runden die Interessenvon LGBTQ* Personen mit einbeziehen, fehlt dieses überfällige Bekenntnis bei den G20 bislang leider gänzlich.

4.2 Umsetzung in Deutschland

Im Jahr 2018 trat in Deutschland die Istanbul-Konvention des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt in Kraft – vorerst allerdings nur eingeschränkt wegen Vorbehalten gegen zwei Artikel der Konvention. Seit 1. Februar 2023 gilt das völkerrechtlich bindende Abkommen nun auch in Deutschland vollumfänglich – ein Schritt zur Umsetzung der G7- und G20-Ziele im Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt.¹³ Um das Ausmaß des gesamtgesellschaftlichen Problems geschlechtsspezifische Gewalt überhaupt erfassen zu können bedarf es einer soliden Datenbasis. Deshalb führen BMFSFJ, BMI und BKA eine gemeinsame geschlechterübergreifende Bevölkerungsbefragung zur Gewaltbetroffenheit in Deutschland durch („LeSuBIA - Lebenssituation, Sicherheit und Belastung im Alltag“), erste Ergebnisse sollen Anfang 2025 vorliegen.¹⁴

¹² Bundesgesundheitsministerium 2023. Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG); [hier abrufbar](#)

¹³ BMFSFJ. 2022. Bundesregierung zieht Vorbehalte gegen Istanbul-Konvention zurück; [hier abrufbar](#)

¹⁴ Bundeskriminalamt; [hier abrufbar](#)

Zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen (25. November) kündigte die Regierung ein Recht auf Schutz für Frauen an.¹⁵ Gleichzeitig nahm ein Expert*innengremium die Arbeit an einer nationalen Gewaltschutzstrategie auf.¹⁶ Zudem unterstützten mehrere Bundesministerien, darunter auch das Verteidigungsministerium¹⁷, im Sinne des Awareness Raising die von UN Women initiierte Aufklärungskampagne „Orange the World“.¹⁸

Mit dem Ziel „Sexismus und sexuelle Belästigung zu erkennen und wirksam zu bekämpfen“¹⁹ rief die Ministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Februar 2023 das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“²⁰ ins Leben, welches mit verschiedenen Veranstaltungsformaten Aufmerksamkeit auf das Problem des (alltäglichen) Sexismus lenken soll. So wurde im BMFSFJ ein internes Fortbildungsprogramm implementiert, welches u.a. ein entsprechendes Onboarding-Programm beinhaltet. Im November 2023 trat schließlich das gesamte Bundeskabinett dem Bündnis bei.²¹

Im Alltag sind LGBTQI* Personen in Deutschland multiplen Formen von Diskriminierung ausgesetzt; das Risiko, Opfer von Hasskriminalität zu werden, nimmt weiter zu. So wurden laut der Statistik über politisch motivierte Gewalttaten 2022, welche das Bundesinnenministerium im Mai 2023 vorstellte im Unterthemenfeld „Sexuelle Orientierung“ 1.005 Straftaten erfasst, was einer Steigerung von 15,52% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Gleichzeitig verweist der LSVD auf „eklatante Forschungslücken“ im Bereich LGBTQI*+ feindliche Hasskriminalität.²² So wurde erst auf der IMK-Herbstkonferenz 2021 der Innenministerien in Bund (BMI) und Ländern der Arbeitskreis „Bekämpfung homophober und transfeindlicher Gewalt“ eingerichtet, welcher im Juni 2023 seinen Abschlussbericht vorlegte. Neben einer besseren statistischen Erfassung empfiehlt der Arbeitskreis unter anderem den Ausbau von Beratungsangeboten, mehr Prävention, Maßnahmen zur Erhellung des Dunkelfeldes sowie Modifikationen des Strafrechts und anderer Rechtsnormen zur Bekämpfung von Gewalt gegen LGBTQI*+ Personen (BMI 2023). Mit der Neuregelung des Strafrechts (§ 46 StGB) hat der Deutsche Bundestag im März 2023 „geschlechtsspezifische“ und „gegen die sexuelle Orientierung gerichtete“ Tatmotive in die Strafgesetze zur Hasskriminalität aufgenommen.²³ Um den politischen Appellen zur Ahndung solcher Übergriffe Nachdruck zu verleihen und den Fahndungsdruck zu erhöhen, führten die Sicherheitsbehörden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden nationalen und europäischen Aktionstage gegen Hasskriminalität auch 2023 wieder koordinierte Razzien durch (BKA 2023).

Im November 2024 soll das Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) in Kraft treten und das Transsexuellengesetz von 1981 ablösen. Das Gesetz sieht vor, dass trans-, intergeschlechtliche und nichtbinäre Menschen ihren Geschlechtseintrag und ihre Vornamen selbstbestimmt und ohne diskriminierende Begutachtung festlegen können.²⁴ Im November 2023 befand sich der Gesetzentwurf nach erster Lesung im Gesetzgebungsverfahren (Bundesregierung 2023a). Die Zunahme sexualisierter Gewalt in internationalen Gewaltkonflikten hat in den letzten Jahren das Bewusst-

sein für Lücken im deutschen Völkerstrafrecht geschärft. Im November 2023 hat die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Völkerstrafrechts beschlossen. Dieses Gesetz stärkt die Rechte von Betroffenen im Strafverfahren und führt neue Straftatbestände in das Völkerstrafgesetzbuch (VStGB) ein (Bundesregierung 2023b). Künftig soll jede Form sexualisierter Gewalt als Völkerstraftat anerkannt werden. Der Regierungsentwurf befindet sich im beschleunigten Gesetzgebungsverfahren, das bis zum Frühjahr 2024 abgeschlossen sein soll. Der Entwurf zielt darauf ab, alle Formen der Gewalt gegen Frauen und Mädchen, einschließlich sexueller Ausbeutung und Sklaverei, zu beseitigen. Er erfüllt damit die zentrale Vorgabe von SDG 5 und damit auch die Verpflichtung im Rahmen der G7. Dennoch bleiben Fortbildungen für Richter*innen in diesem Bereich in Deutschland freiwillig, was auch zukünftig eine anhaltende Lücke in qualifiziertem Justizpersonal hinterlassen wird. Im Bereich geschlechtsspezifischer Gewalt wären neben einem klaren Bekenntnis aller staatlichen Institutionen zum aktiven Kampf gegen Sexismus weitere Anstrengungen in den Bereichen Aufklärung, Prävention und Strafverfolgung zu begrüßen. Das Selbstbestimmungsgesetz stellt einen begrüßenswerten, aber überfälligen Beitrag zum Abbau alltäglicher Diskriminierung von LGBTQI*Personen in Deutschland dar.

5. Geschlechterpolitische Aspekte in der Außenpolitik und Entwicklungszusammenarbeit

5.1 Ziele

In der G20 New Delhi Leaders' Declaration 2023 (G20 2023) ist auffällig, dass geschlechterpolitischer Themen insbesondere mit Fragen des Klimaschutzes und der Ernährungssicherheit kombiniert werden und sich der diskursive Blickwinkel von einer „Entwicklung der Frauen“ hin zu einer „von Frauen geführten Entwicklung“ verschiebt.²⁵ So erkennen die Staats- und Regierungschef*innen der G20 „unverhältnismäßige Auswirkungen des Klimawandels, des Verlusts der biologischen Vielfalt, Wüstenbildung und Umweltverschmutzung auf alle Frauen und Mädchen“ (G20 2023: 26; Übersetzung des Autors) und leiten daraus eine besondere Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter bei der Suche nach Lösungsansätzen ab. Dies deckt sich bspw. auch mit Indikatoren, welche im Rahmen der Women, Peace and Security Agenda festgelegt wurden (Indikator 7). Gleichzeitig betonen die G20 explizit die Bedeutung der Ernährung von Frauen und Kindern im Kampf gegen Hunger und Unterernährung. Dies soll durch Investitionen in eine inklusive, nachhaltige und resiliente Landwirtschaft einschließlich Innovationen im Bereich inklusiver Wertschöpfungsketten und Finanzierungsinstrumente mit einem Fokus auf Bäuerinnen erreicht werden (G20 2023: 26). Darüber hinaus soll im Jahr 2024, während des brasilianischen G20-Vorsitzes, eine G20 Arbeitsgruppe eingerichtet werden, die sich künftig mit der Ermächtigung von Frauen beschäftigt (G20 2023: 27).

¹⁵ Deutscher Bundestag; [hier abrufbar](#)

¹⁶ BMFSFJ. 2023. Regierung kündigt im Plenum ein Recht auf Schutz für Frauen an; [hier abrufbar](#)

¹⁷ BMVG. 2023. Kein Platz für Gewalt gegen Frauen in Deutschland und weltweit; [hier abrufbar](#)

¹⁸ UNWOMEN. Orange the World; [hier abrufbar](#)

¹⁹ BMFSFJ. 2023. Bundeskabinett tritt „Bündnis gegen Sexismus“ bei; [hier abrufbar](#)

²⁰ Bündnis gemeinsam gegen Sexismus; [hier abrufbar](#)

²¹ Bundesregierung. 2023. Gemeinsames Zeichen gegen Sexismus; [hier abrufbar](#)

²² LSVD. Homophobe Gewalt: Angriffe auf Lesben, Schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie queere Menschen (LSBTIQ*); [hier abrufbar](#)

²³ Bundesgesetzblatt Jahrgang 2023 Teil I Nr. 203, Bonn, 2. August 2023; [hier abrufbar](#)

²⁴ BMFSFJ. 2022. Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG); [hier abrufbar](#)

²⁵ News Services Division. 2023. India's G20 Presidency shifts focus from women's development to women-led development; [hier abrufbar](#) sowie G20 indische Präsidentschaft 2023; [hier abrufbar](#)

International gesehen sind Gleichstellungsfragen vielfach fragmentiert bzw. werden gesellschaftlich marginalisiert. Um dem entgegenzuwirken möchten die G7 Gender-Mainstreaming gesamtgesellschaftlich verankern (G7 2023: 31). Gleichstellung soll zukünftig mittels eines Nexus erreicht werden (G7 2023b), „der die Bereiche Politik und Sicherheit, Wirtschaft und Soziales miteinander verbindet“, insbesondere in der Außen- und Entwicklungspolitik (G7 2023: 32; Übersetzung des Autors). So bekräftigen die Staats- und Regierungschef*innen der G7 ihre Absicht, in den kommenden Jahren ihrer Verpflichtung nachzukommen, bilateral anrechenbare öffentliche Entwicklungshilfe (ODA) mit Gleichstellungs- bzw. Empowerment- Bezug zu erhöhen (G7 2023: 32). Zudem sehen die G7 in einer geschlechtergerechten und qualitativ hochwertigen Bildung einen wesentlichen Baustein, um den Herausforderungen in den Bereichen Klima und Entwicklung zu begegnen (G7 2023: 31).

5.2 Umsetzung in Deutschland

Im Koalitionsvertrag bekennt sich die Bundesregierung erstmals zu einer feministischen Außen- und Entwicklungspolitik. Die Absichtserklärung, Rechte, Ressourcen und Repräsentanz von Frauen und Mädchen sowie marginalisierter Gruppen wie LGBTIQ* Personen weltweit stärken und gesellschaftliche Diversität fördern zu wollen (Bundesregierung 2021: 114; 120), kann als politischer Paradigmenwechsel betrachtet werden. Am 1. März 2023 trat die Bundesaußenministerin und die Bundesentwicklungsministerin vor die Öffentlichkeit und präsentierten genderpolitische Leitlinien für die zukünftige Arbeit ihrer Häuser: Die Leitlinien des Auswärtigen Amtes adressieren unter anderem die Bereiche Friedens- und Sicherheitspolitik, Humanitäre Hilfe, Menschenrechte und Klima sowie die eigene Arbeitsweise (AA 2023: 16-18), wobei wiederholt explizit die Interessen von LGBTIQ* Personen thematisiert werden. Zudem thematisieren die Leitlinien des Auswärtigen Amtes erstmals kritisch die historische Verantwortung Deutschlands aufgrund der kolonialen Vergangenheit (AA 2023: 3). Das Leitbild des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ist fortan die feministische Entwicklungspolitik und „gilt übersektoral für alle Regionen und Instrumente der deutschen Entwicklungspolitik“ (BMZ 2023a: 22): Konkret definiert die Strategie die vier Handlungsfelder Rechte, Ressourcen, Repräsentanz (Handlungsfeld 1), die gezielte Förderung der Geschlechtergleichstellung (Handlungsfeld 2), den Ausbau internationaler Allianzen (Handlungsfeld 3) und die eigene gendertransformative Neuausrichtung des BMZ (Handlungsfeld 4). Bei den Ministerinnen war es ein Anliegen bei der Ausgestaltung der feministischen Strategien die Positionen von Vertreter*innen aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft mit einzubeziehen, was durch ein konsultatives Vorgehen bei der Erarbeitung beider Strategiepapiere zum Ausdruck kam. So kündigt beispielsweise das AA an, in naher Zukunft „ein Forum für einen kritischen Austausch mit Expert*innen zu allen Fragen feministischer Außenpolitik“ (AA 2023: 80) schaffen sowie Kontakte zur Zivilgesellschaft ausbauen zu wollen. Im Dezember 2023 folgte seitens des BMZ der „Dritter entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter“, auf dessen Grundlage die Strategie zur feministischen Entwicklungspolitik in den kommenden Jahren (2023 bis 2027) in

den jeweiligen Handlungsfeldern in konkretes Handeln umgesetzt werden soll (BMZ 2023b: 2). Hierbei orientiert sich der Aktionsplan insbesondere an menschenrechtsbasierten, gendertransformativen und intersektionalen Ansätzen (BMZ 2023b: 3). Durch die Ankündigung und schrittweise Implementierung feministischer Leitlinien in Außenpolitik und Entwicklungszusammenarbeit sowie die Verknüpfung mit Klimawandel und Ernährungssicherheit konkretisiert Deutschland bereits viele der die internationale Zusammenarbeit betreffenden Ziele der G20, welche eher offen und unspezifisch formuliert sind. Die feministische Neuausrichtung beider Politikfelder kann auch als Beitrag hinsichtlich der G7 Verpflichtung gesehen werden, Gender-Mainstreaming gesamtgesellschaftlich zu verankern, ebenso der zunehmende Rückgriff auf gendertransformative und intersektionale Ansätze.

Sowohl AA als auch BMZ möchten zukünftig mehr Mittel zur Verfügung stellen um gleichen Zugang der Geschlechter und marginalisierter Gruppen zu Ressourcen zu erreichen. Im AA soll durch Gender Budgeting nicht nur die politischen Prioritätensetzungen in der Ressourcenverteilung abgebildet werden, sondern auch „Diversitätsaspekten und Intersektionalität“ berücksichtigt werden (AA 2023: 79). So soll in den kommenden Jahren innerhalb des AA sukzessive ein systematisches Gender Budgeting etabliert werden und erste Abteilungen haben bereits im Jahr 2023 mit der Implementierung begonnen (AA 2023: 79). Innerhalb des BMZ sollen bis 2025 „93 Prozent der neu zugesagten Projektmittel in Vorhaben fließen, die zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen“ (BMZ 2023b: 2). Die Bemühungen beider Ministerien im Bereich der gendergerechten Budgetierung können als Beitrag der Bundesrepublik hinsichtlich der G7 Verpflichtung verstanden werden in den kommenden Jahren bilateral anrechenbare öffentliche Entwicklungshilfe (ODA) mit Gleichstellungs- bzw. Empowerment- Bezug zu erhöhen (G7 2023: 32). Aktuelle Zahlen zu gendersensibler ODA lagen Ende 2023 nicht vor. Zwar wurde auf Initiative der Bundesrepublik während der deutschen G7 Präsidentschaft mit Unterstützung der OECD das G7 Gender Dashboard erstellt (Datenstand: 2021), nach Ende des deutschen Vorsitzes im Jahr 2022 wurden jedoch – anders als angekündigt – bislang keine weiteren Daten eingepflegt.

Im Laufe des Jahres 2024 wird der Vierte Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der Agenda Frauen, Frieden und Sicherheit vom Auswärtigen Amt und der interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG) im Austausch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen erarbeitet und zeitnah dem Bundeskabinett zur Verabschiedung vorgelegt.

Da Deutschland mit der Einführung feministischer Leitlinien in Außen- und Entwicklungspolitik eine Vorreiter*innenrolle einnimmt und politisches Neuland betritt, sollte verstärkt in begleitende Forschung zu geschlechtsbezogenen Ansätzen – insbesondere in Zukunftsthemen wie Nachhaltigkeit, Nahrungssicherheit und Beschäftigung – investiert werden, deren Zeithorizont über die laufende Legislaturperiode hinaus geht.

6. Schlussfolgerung und Handlungsempfehlungen

Die Bundesregierung unternahm auch im Jahr 2023 Anstrengungen, um die selbst gesteckten Ziele im Bereich der Gleichstellung von Mädchen, Frauen und LGBTIQ* Personen zu verwirklichen. Damit adressiert sie auch die gleichstellungspolitischen Ziele von G7 und G20 und geht teils über diese hinaus. Deutschland wurde in einigen gleichstellungspolitischen Bereichen vor der G7 oder und der G20 aktiv, z.B. als es 2007 Elterngeld und Elternzeit einführt oder seit 2023 sich auf dem Weg gemacht hat Außenpolitik und Entwicklungszusammenarbeit feministischer auszurichten. Dennoch besteht in den oben analysierten Bereichen weiterer Handlungsbedarf:

Beschäftigungslücke schließen, gleiche Arbeit gleich entlohnen.

Sowohl die G7 als auch die G20 haben sich der Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt verschrieben. Zwar erzielte Deutschland Fortschritte hinsichtlich des Ziels von Brisbane, die Beschäftigungslücke bis zum Jahr 2025 um 25 Prozent zu reduzieren, das Ziel Lohngleichheit unabhängig vom Geschlecht durchzusetzen wurde jedoch trotz des Entgelttransparenzgesetz von 2017 verfehlt. Hier bedarf es weiterer Nachschärfung wie bereits durch das Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts vom Februar 2023. Auch bei der Förderung von Unternehmerinnen könnte sich der Gesetzgeber aktiver zeigen.

Frauenquote in weiteren Bereichen.

Frauen in Deutschland bleibt – trotz entsprechender Apelle aus Politik und Zivilgesellschaft – vielfach der von G7 und G20 geforderte Zutritt zu Führungspositionen verwehrt. Aufgrund erster positiver Erfahrungen – das FüPoGII und andere Gesetze zeigen Wirkung, wenn auch weniger als erhofft – sollte das Instrument der gesetzlich vorgeschriebenen Quotierung evaluiert und wo nötig nachgeschärft werden.

Sorgelücke schließen, Pflege- und Betreuungsarbeit für Männer aufwerten.

44 % der Väter nahmen zuletzt bezahlte Elternzeit. Somit kann die Einführung von Elterngeld und Elternzeit – trotz Kritik an der Ausgestaltung – teilweise als Erfolg betrachtet werden, auch hinsichtlich der Ziele von G7 und G20, unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit gerechter zwischen den Geschlechtern aufzuteilen und die signifikante Sorgelücke zwischen den Geschlechtern zu schließen. Nach dem Rechtsanspruch auf einen Kita- bzw. Kindergartenplatz soll in Deutschland ab 2026 auch sukzessive der Rechtsanspruch auf Ganztagesbetreuung während der Grundschulzeit eingeführt werden. Es bleibt jedoch fraglich, ob es bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes gelingt, den nötigen Bedarf an Infrastruktur sowie an professionellem Personal zu decken. Hierzu ist es – wie auch in der Pflege und von G7 und G20 gefordert – unabdingbar, Erziehungs- und Pflegeberufe attraktiver zu machen, auch für Männer.

Aufklärung, Prävention und Strafverfolgung ausbauen.

Sowohl die G20 als auch die G7 haben sich zum Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung von Frauen, Mädchen sowie LGBTIQ* Personen verpflichtet. In Deutschland erreichten sowohl das Ausmaß häuslicher Gewalt, als auch von Hasskriminalität gegen LGBTIQ* Personen in Deutschland jüngst neue Höchststände. Vielfach fehlt den Verantwortlichen die Datenbasis, welche es zu schaffen gilt. Zum besseren Schutz von Frauen, Mädchen sowie LGBTIQ* Personen bedarf es neben mehr Aufklärungs- und Beratungsangeboten mehr Ermittlungsdruck seitens der Sicherheitsbehörden und weitere Anpassungen des Strafrechts, wie etwa die jüngste Neuregelung des §46 StGB. Auch bleibt abzuwarten, inwieweit die Novellierung des Völkerstrafgesetzbuches, nach der jede Form sexualisierter Gewalt in internationalen Konflikten als Völkerstraftat und damit in Deutschland strafbar, dazu beiträgt, dass entsprechende Straftaten auch tatsächlich engherziger verfolgt werden.

Gender Budgeting ausweiten Begleitforschung und Evaluation langfristig sicherstellen.

Mit ihren jeweiligen Strategiepapieren und Aktionsplänen haben das AA und das BMZ im Jahr 2023 die Leitlinien feministischer Außenpolitik bzw. feministischer Entwicklungspolitik festgelegt und nehmen international eine Vorreiterrolle ein. Wie diese zukünftig mit Leben gefüllt werden und wie sie mittel- und langfristig, also auch über die jetzige Legislaturperiode hinaus, zum Erreichen der Ziele von G7 und G20 beispielsweise auch hinsichtlich einer geschlechtergerechten Klimapolitik beitragen werden bleibt abzuwarten und Gegenstand zukünftiger Forschung und Evaluation.

Quellen

- Auswärtiges Amt. (2023). Feministische Außenpolitik gestalten – Leitlinien des Auswärtigen Amts. [Hier abrufbar](#).
- Berger, A., Hilbrich, S., Köhler, G. & Sudermann, Y. (2023). Die Umsetzung der geschlechterpolitischen Ziele der G7 und der G20 in Deutschland. Update 2023. [Hier abrufbar](#).
- Bundesarbeitsgericht. [Hier abrufbar](#)
- Bundesgesetzblatt Jahrgang 2023 Teil I Nr. 203, Bonn, 2. August 2023. [Hier abrufbar](#).
- Bundesgesetzblatt Jahrgang 2022 Teil I Nr. 56, Bonn, 28. Dezember 2022. [Hier abrufbar](#).
- Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021 Teil I Nr. 51, Bonn, 11. August 2021. [Hier abrufbar](#).
- Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 44, Bonn, 5. Juli 2017. Hier abrufbar. [Hier abrufbar](#).
- Bundesgesetzblatt Jahrgang 2015 Teil I Nr. 17, Bonn, 30. April 2015. [Hier abrufbar](#).
- Bundeskriminalamt. (2023). Mehr als 50 Razzien in Deutschland im Rahmen des dritten europäischen Aktionstags gegen Hasskriminalität. Pressemitteilung 15.12.2023.
- Bundesministeriums des Inneren und für Heimat. (2023). Arbeitskreis „Bekämpfung homophober und transfeindlicher Gewalt“. Abschlussbericht. [Hier abrufbar](#).
- BMFSFJ. (2023). Väterreport 2023 - Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland. [Hier abrufbar](#).
- BMFSFJ. (2021). Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. [Hier abrufbar](#).
- BMZ. (2023a). Feministische Entwicklungspolitik Für gerechte und starke Gesellschaften weltweit. [Hier abrufbar](#).
- BMZ. (2023b). Dritter entwicklungspolitischer Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter (2023–27). [Hier abrufbar](#).
- Bundesregierung. (2023a). Entwurf eines Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag und zur Änderung weiterer Vorschriften. Drucksache 20/9049. [Hier abrufbar](#).
- Bundesregierung. (2023b). Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung des Völkerstrafrechts. Drucksache 20/9471. [Hier abrufbar](#).
- Bundesregierung. (2021). Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP. [Hier abrufbar](#).
- Bundesregierung. (2019). Stand der Umsetzung der Agenda 2030 und der globalen Nachhaltigkeitsziele in, durch und mit Deutschland (Deutscher Bundestag. Drucksache 19/13352). Berlin: Autor*in.
- Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste. (2023). Titel: Sonderzahlung für Pflege(fach)kräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zum Ausgleich besonderer Belastungen durch die Corona-Pandemie (sog. Pflegebonus). Sachstand WD 9 - 3000 - 075/23. [Hier abrufbar](#).
- Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste. (2023). Sachstand WD 9 - 3000 - 075/23. Sonderzahlung für Pflege(fach)kräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zum Ausgleich besonderer Belastungen durch die Corona-Pandemie (sog. Pflegebonus). [Hier abrufbar](#).
- FidAR (Frauen in die Aufsichtsräte). (2023). Women-on-Board-Index 185 201923. Frauen in die Aufsichtsräte e.V. [Hier abrufbar](#).
- G7 Japan. (2023). G7 Leaders' Communiqué, 20 May 2023. [Hier abrufbar](#)
- G7 Japan. (2023a). G7 Kurashiki Labour and Employment Ministers' Meeting, Kurashiki Ministerial Declaration, 22-23 April 2023. [Hier abrufbar](#).
- G7 Japan. (2023b). G7 Fact Sheet: Promoting Gender Mainstreaming through the Nexus Approach, 20 May 2023. [Hier abrufbar](#).
- G7 Germany. (2022). G7 Leaders' Communiqué, 26-28 June 2022. Hier abrufbar.
- G20 India. (2023). New Delhi Leaders' Declaration, 9-10 September 2023. [Hier abrufbar](#).
- G20 India. (2023a). G20 Labour & Employment Ministers' Meeting, Outcome Document and Chair's Summary, 21 July 2023. [Hier abrufbar](#).
- G20 India. (2023b). Ministerial Conference on Women Empowerment. Chair's Statement, 2-4 August 2023. [Hier abrufbar](#).
- G20 India. (2023c). G20 Labour & Employment Ministers' Meeting, G20 Policy Options for Sustainable Financing of Social Protection, 21 July 2023. [Hier abrufbar](#).
- KfW. (2023). KfW-Gründungsmonitor 2023. [Hier abrufbar](#).
- Statista. (2023). Geschlechterverteilung unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege und insgesamt in Deutschland im Jahr 2022. [Hier abrufbar](#).
- Statistisches Bundesamt. (2024). Pressemitteilung Nr. 027 vom 18. Januar 2024. Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienten pro Stunde 18 % weniger als Männer. [Hier abrufbar](#).
- Statistisches Bundesamt. (2023). Pressemitteilung Nr. 134 vom 4. April 2023. [Hier abrufbar](#).
- Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. (2023). Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. [Hier abrufbar](#).
- Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. (2019). Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. [Hier abrufbar](#).

Impressum

Herausgegeben von:

Deutscher Frauenrat
Lobby der Frauen in Deutschland e.V. (DF)
Axel-Springer-Str. 54a, 10117 Berlin
kontakt@frauenrat.de
www.frauenrat.de

Der vorliegende Policy Brief ist eine Weiterführung der Studie „Die Umsetzung der geschlechterpolitischen Ziele der G7 und der G20 in Deutschland“ aus dem Jahr 2023 und wurde erstmals im Jahr 2020 durch W20 Germany als Kooperation des Deutschen Frauenrats (DF) und des Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU) herausgegeben und durch das German Institute of Development and Sustainability (IDOS) erstellt.

Vorsitzende

Dr. Beate von Miquel

Projektleitung

Juliane Rosin

Autor

Dr. Yannick Sudermann

Layout

Stockmann & Wawrzyniak GbR – 123-Berlin-Design

Lektorat Deutscher Frauenrat

Madita Standke-Erdmann, Melanie Taymour

Veröffentlichung

Februar 2024

Der Deutsche Frauenrat war Gastgeber des Women7-Dialogs 2022 im Rahmen der deutschen G7 Präsidentschaft (W7 Germany). In einem mehrstufigen Konsultationsprozess hat W7 Germany ein internationales Netzwerk feministischer zivilgesellschaftlicher Organisationen und Interessenvertretungen zusammengebracht. Ziel war es, die Gleichstellung der Geschlechter in den Mittelpunkt der G7-Verhandlungen zu stellen und starke Forderungen an die G7-Staats- und Regierungschef*innen zu formulieren. Der Deutsche Frauenrat ist ein Dachverband von rund 60 bundesweit aktiven Frauenorganisationen. Der DF vertritt Frauen aus Berufs-, sozial-, gesellschafts- und frauenrechtspolitischen Verbänden, aus Parteien, Gewerkschaften, aus den Kirchen, aus Sport, Kultur, Medien und Wirtschaft.



Funded by:



Federal Ministry for
Family Affairs, Senior Citizens,
Women and Youth