

Ziel 5**Gleichstellung der Geschlechter****Ziel 5****Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen**

- 5.1 Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden
 - 5.2 Alle Formen von Gewalt gegen alle Frauen und Mädchen im öffentlichen und im privaten Bereich einschließlich des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung beseitigen
 - 5.3 Alle schädlichen Praktiken wie Kinderheirat, Frühverheiratung und Zwangsheirat sowie die Genitalverstümmelung bei Frauen und Mädchen beseitigen
 - 5.4 Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkennen und wertschätzen
 - 5.5 Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen
 - 5.6 Den allgemeinen Zugang zu sexueller und reproduktiver Gesundheit und reproduktiven Rechten gewährleisten, wie im Einklang mit dem Aktionsprogramm der Internationalen Konferenz über Bevölkerung und Entwicklung, der Aktionsplattform von Beijing und den Ergebnisdokumenten ihrer Überprüfungskonferenzen vereinbart
-
- 5.a Reformen durchführen, um Frauen die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu Grundeigentum und zur Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstige Vermögensformen, zu Finanzdienstleistungen, Erbschaften und natürlichen Ressourcen zu verschaffen, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften
 - 5.b Die Nutzung von Grundlagentechnologien, insbesondere der Informations- und Kommunikationstechnologien, verbessern, um die Selbstbestimmung der Frauen zu fördern

5.c Eine solide Politik und durchsetzbare Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen auf allen Ebenen beschließen und verstärken

Fünf Jahre nach Verabschiedung der Agenda 2030 und 25 Jahre nach der Weltfrauenkonferenz von Peking ist die Welt von geschlechtergerechten Gesellschaften noch weit entfernt. Kein Land hat bislang das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter vollständig erreicht, und die COVID-19-Krise droht die begrenzten Errungenschaften, die erzielt wurden, wieder zunichte zu machen.

Indikatoren der Geschlechter(un)gerechtigkeit

Die Vereinten Nationen liefern auf ihrem Online-Portal „The World’s Women“ eine umfassende Bestandsaufnahme mit Zahlen und Fakten zur aktuellen Lage der Frauen in der Welt.²⁰¹ Zwar gibt es vereinzelt positive Entwicklungstrends, aber insgesamt sind die Staaten von der Verwirklichung der Zielvorgaben von SDG 5 noch weit entfernt. Einige Beispiele:

- » Während das Risiko der Müttersterblichkeit weltweit zwischen 2000 und 2017 um 38 Prozent gesunken ist, ist die Müttersterblichkeit in der Region Sub-Sahara Afrika nach wie vor hoch und für rund zwei Drittel der weltweiten Müttersterblichkeit verantwortlich.
- » Der Anteil der Kinderhochzeiten liegt weltweit im Jahr 2020 bei 20 Prozent. In Südasien und Sub-Sahara Afrika werden noch rund ein Drittel aller Mädchen verheiratet, bevor sie 18 Jahre alt sind.
- » Nur 20 nationale Regierungen werden von Frauen geleitet, nur ungefähr ein Viertel aller Parlamentarier*innen sind Frauen; von den zur Wahl stehenden Kandidat*innen sind es 30 Prozent.
- » Lediglich 18 Prozent aller Vorstandsvorsitzenden von Unternehmen sind Frauen.
- » Ein Drittel aller Frauen weltweit haben physische und/oder sexuelle Gewalt durch einen Partner erlebt und etwa 18 Prozent aller Frauen haben solche Gewalt in den letzten 12 Monaten erlebt.

Coronakrise verschärft geschlechterspezifische Ungleichheit

Die Coronakrise trifft Frauen besonders und verstärkt die ohnehin existierenden sozioökonomischen Disparitäten. Weltweit sind 70 Prozent des Personals in Pflegeberufen Frauen. Sie leisten dreimal so viel un-

201 UN DESA (2020c).

bezahlte Sorgearbeit wie Männer. Frauen kümmern sich weit überwiegend um die Kranken, sei es beruflich oder unbezahlt innerhalb der Familie, sind dem Virus dadurch stärker ausgesetzt und tragen ein höheres Infektionsrisiko. Insgesamt verbringen Frauen deutlich mehr Zeit mit unbezahlter Arbeit, v.a. im Haushalt und in der Erziehung und Pflege. Nimmt man die Arbeitszeiten für bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen, arbeiten Frauen im Schnitt länger als Männer, werden dafür aber insgesamt schlechter entlohnt. Von einer angemessenen Anerkennung und Wertschätzung von unbezahlter Pflege- und Hausarbeit, wie SDG 5.4. sie fordert, ist man noch weit entfernt.

Da die Kapazitäten vieler Gesundheitssysteme bereits mit der Bewältigung der Pandemie überlastet sind, fallen Angebote im Bereich sexueller und reproduktiver Gesundheit weg, was einen Anstieg der Mütter- und Kindersterblichkeit zur Folge haben kann.

Die Probleme reichen aber weit über den Bereich der Gesundheitsversorgung und Pflege hinaus. Weltweit arbeitet ein Großteil der Frauen im informellen Sektor oder in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Sie sind deshalb häufig nicht sozialversichert, können einen Verdienstaustausch nicht abfedern und sind damit auch ökonomisch von der Krise überproportional betroffen.²⁰² Die Textilproduktion in Asien ist ein Beispiel für die verheerenden Folgen der Coronakrise. Allein in Bangladesch haben über eine Millionen Fabrikarbeiter*innen durch die weltweiten Lockdowns und Ladenschließungen und die damit einhergehende Unterbrechung der Lieferketten im Frühjahr 2020 ihren Job und damit jegliche sozioökonomische Absicherung verloren.²⁰³ Und auch in Kambodscha kämpfen die Textil- und Bekleidungsarbeiter*innen ums Überleben, schätzungsweise 200.000 verloren dort von heute auf morgen vorübergehend oder gänzlich ihre Arbeit.²⁰⁴

Geschlechtsspezifische Ungleichheit ist aber nicht auf die materielle Ebene beschränkt, sondern ist weiterhin auch in gesellschaftlichen Rollenbildern verankert, die bis heute die Rollenverteilung in der häuslichen und beruflichen Sphäre beeinflussen. Dabei verhindert die Aufrechterhaltung sexistischer Stereotype nicht selten Fortschritte bei der Gleichstellung für Geschlechter. In ihrer extremen Ausprägung hat diese strukturelle Dimension der Geschlechterdiskriminierung zur Folge, dass Gewalt gegen Frauen und Mädchen – insbesondere in den eigenen vier Wänden – noch weit verbreitet ist. In den 12 Monaten vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie waren weltweit 243 Millionen Frauen und Mädchen (im Alter von 15–49 Jahren) sexueller oder physi-

202 <https://www.unwomen.de/helfen/helfen-sie-frauen-in-der-corona-krise/corona-eine-krise-der-frauen.html>

203 Vgl. Anner (2020) und Human Rights Watch (2020).

204 Vgl. Douth (2020).

scher Gewalt durch ihre Partner ausgesetzt. Seitdem haben die weltweiten Quarantänemaßnahmen und die Einschränkung der Bewegungsfreiheit der Menschen zu einem deutlichen Anstieg von häuslicher Gewalt geführt, mit großer Wahrscheinlichkeit auch in Deutschland.²⁰⁵ Der UN-Generalsekretär sprach in diesem Zusammenhang von einer „erschreckenden globalen Zunahme häuslicher Gewalt“ und forderte die Regierungen auf, der Sicherheit von Frauen bei der Reaktion auf die Pandemie höchste Priorität einzuräumen.²⁰⁶

Geschlechtergerechtigkeit als übergreifendes Ziel der Agenda 2030

Die vielfältigen Ausprägungen geschlechtsspezifischer Ungleichheit erfordern ebenso vielfältige und themenübergreifende Antworten. Die Gleichstellung der Geschlechter ist daher nicht auf SDG 5 beschränkt, sondern für alle 17 SDGs von grundlegender Bedeutung. Dies hob auch der UN-Generalsekretär in seinem SDG-Fortschrittsbericht 2019 hervor, indem er feststellte: „There is simply no way that the world can achieve the 17 SDGs without also achieving gender equality and the empowerment of women and girls“.²⁰⁷

Um der Diskriminierung von Frauen weltweit effektiv entgegenzutreten, müssen das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und die Frauenrechte fest in allen Politikfeldern verankert werden. Das betrifft auch die Wirtschaftspolitik und die Regulierung globaler Wertschöpfungsketten. Denn auch hier sind Frauen geschlechtsspezifischen Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt. Ein wichtiger Schritt, gegen solche geschlechtsspezifischen Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten vorzugehen, wäre ein geschlechtergerechtes Lieferkettengesetz, wie es in Deutschland diskutiert wird (vgl. Kasten 5.1).

Nachholbedarf auch in Deutschland

Auch in Deutschland ist die Gleichstellung der Geschlechter noch lange nicht vollzogen. Das zeigt sich beispielsweise an dem noch immer hohen Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen (*Gender Pay Gap*), der in den letzten 15 Jahren nur geringfügig von 23 auf 20 Prozent zurückgegangen ist (vgl. Abbildung 5.1). Auffällig ist der weiterhin erhebliche Unterschied zwischen den alten und neuen Bundesländern.

205 <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006> und https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic?gclid=Cj0KCQjw28T8BRDbARIsAEOMBcxIUvIkJUmm3clwm2e1pgGF77lhTlqaAF1FZswr4AuUUHJrRixCanMaAiriEALw_wcB

206 <https://news.un.org/en/story/2020/04/1061052>

207 UN ECOSOC (2019), S. II.

Kasten 5.1

Für ein geschlechtergerechtes Lieferkettengesetz

Frauen und Mädchen sind in besonderem Maße von den negativen Auswirkungen globalen Wirtschaftens betroffen. Sie erfahren wirtschaftsbezogene Menschenrechtsverletzungen in anderer Weise als Männer. Die Gründe dafür reichen von diskriminierenden sozio-ökonomischen Strukturen und Praktiken bis hin zu patriarchalen und an Klassenherkunft orientierten sozialen und kulturellen Normen. Die Coronakrise und ihre weltweiten Auswirkungen verstärken die in der Wirtschaft bestehenden Geschlechterungleichheiten und machen sie noch sichtbarer. Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft haben die besondere Situation von Frauen und Mädchen in ihren Initiativen zur Vermeidung von wirtschaftsbezogenen Menschenrechtsverletzungen bislang zu wenig beachtet.

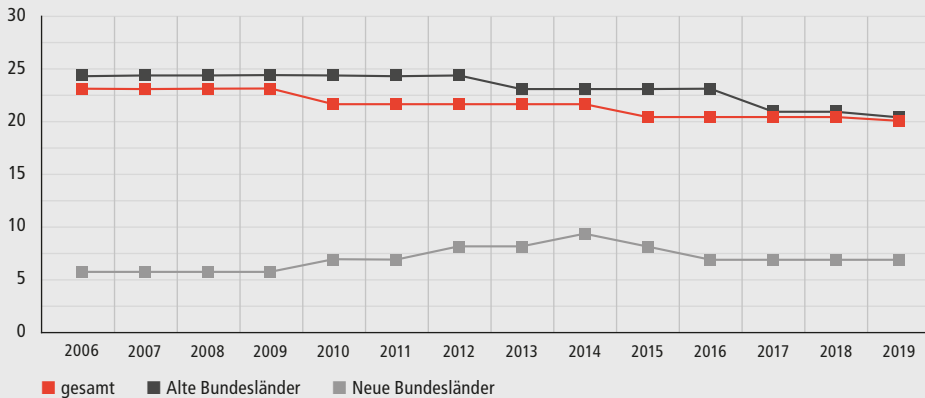
Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen weltweit zu erreichen, sollten politische Maßnahmen auf allen Ebenen auch die strukturelle Benachteiligung von Frauen in globalen Wertschöpfungsketten adressieren.²⁰⁸ Ein geschlechtergerechtes Lieferkettengesetz wäre dazu ein wichtiger Schritt. Die inhaltlichen Forderungen eines geschlechtergerechten Lieferkettengesetzes umfassen ein breites Spektrum von Themen, die gewährleisten sollen, dass Unternehmen in allen Bereichen menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigen. Das betrifft insbesondere die Risiken von mehrfacher und intersektioneller Diskriminierung und von sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt, die besonderen gesundheitlichen Herausforderungen für Frauen und Mädchen sowie die besonderen Risiken, denen Frauen und Mädchen im informellen Sektor und bei der ungleichen Aufteilung der Sorgearbeit ausgesetzt sind.

Die an Unternehmen gerichteten inhaltlichen Anforderungen eines Lieferkettengesetzes sollten diese unter anderem verpflichten, sich in ihren Grundsatzklärungen zu den in der UN-Frauenrechtskonvention genannten Rechten zu bekennen und unternehmerische Risiko- und Folgenabschätzungen geschlechtsspezifisch durchzuführen. Zudem sollt das Lieferkettengesetz Unternehmen dazu verpflichten, geschlechtsspezifische Maßnahmen zu ergreifen, um negative Auswirkungen ihrer Tätigkeiten zu verhindern und im Schadensfall Abhilfe zu leisten. Um dies zu gewährleisten, sollte das Lieferkettengesetz sichere und leicht zugängliche Beschwerdemechanismen innerhalb von Unternehmen einfördern. Darüber hinaus müssen spezifische Hindernisse, die Frauen beim Zugang zu Recht vor Gerichten erfahren, berücksichtigt und abgebaut werden.

Wie groß der Nachholbedarf in Deutschland ist, zeigt auch der internationale Vergleich. Innerhalb der EU belegt Deutschland beim *Gender Pay Gap* einen Spitzenplatz: Abgesehen von Estland sind in keinem andern der 27 EU-Mitgliedsländer die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern größer als in Deutschland (vgl. Abbildung 5.2).

208 Vgl. hierzu und zum Folgenden ausführlicher Seitz et al. (2020).

Abbildung 5.1

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland
– unbereinigter Gender Pay Gap (in Prozent)

Quelle: Statistisches Bundesamt (www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_01_Gebietsstand.html).

Der *Gender Pay Gap* ist als Maß für Geschlechterungerechtigkeiten allerdings nicht unumstritten. Kritiker argumentieren, er berücksichtige nicht, dass Frauen vor allem deshalb weniger verdienen, weil sie zum einen kürzere Erwerbsarbeitszeiten aufweisen als Männer und zum anderen in allgemein schlechter bezahlten Positionen arbeiten.

Tatsächlich lassen sich drei Viertel des sog. unbereinigten *Gender Pay Gap* auf strukturelle Unterschiede zurückführen, z.B. Unterschiede in den Branchen und Berufen, in denen Frauen und Männer tätig sind.²⁰⁹ Außerdem arbeitet ein größerer Anteil von Frauen in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. Aber auch dies kann als Ausdruck struktureller Diskriminierung und damit als Beleg der fortgesetzten Benachteiligung von Frauen interpretiert werden.

Das verbleibende Viertel des Verdienstunterschieds kann nicht durch lohnrelevante Merkmale erklärt werden. Das bedeutet, dass Frauen in Deutschland bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit pro Stunde durchschnittlich 6 Prozent weniger verdienen als Männer.²¹⁰

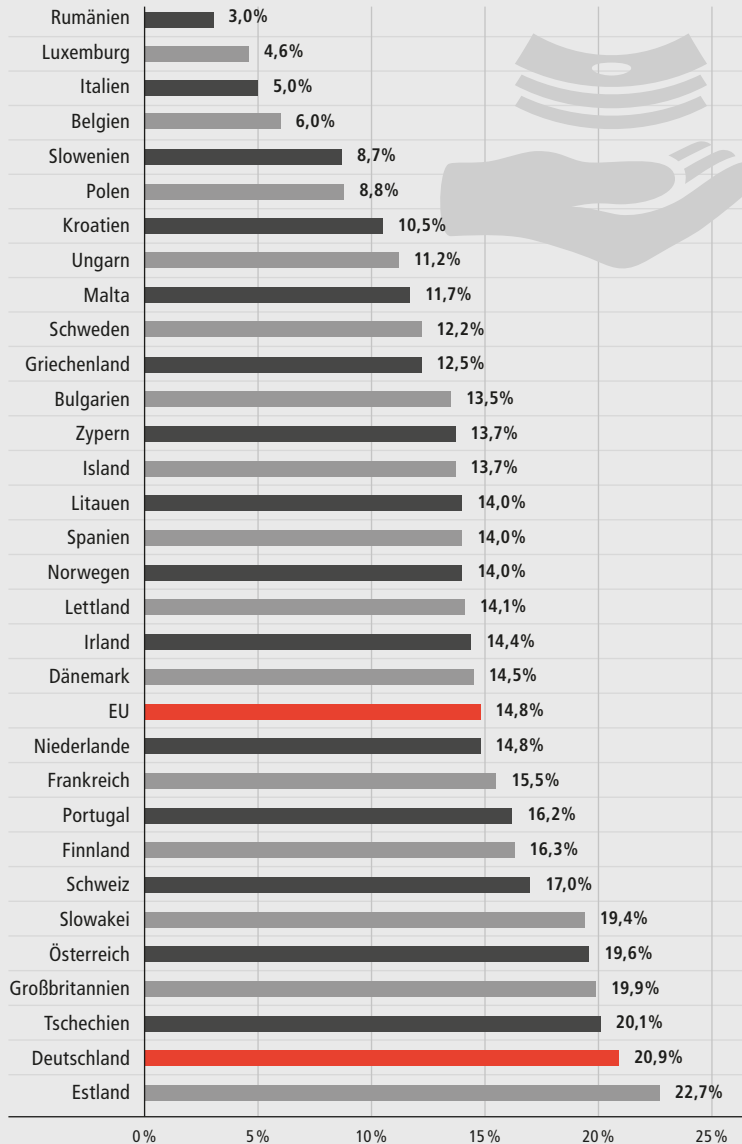
Auch bei anderen Zielvorgaben von SDG 5 weist der Trend derzeit in die falsche Richtung. So kommt eine Untersuchung der deutsch-schwedi-

209 Vgl. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_097_621.html#:~:text=Wie%20das%20Statistische%20Bundesamt%20\(Destatis,\(22%2C16%20Euro\)](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_097_621.html#:~:text=Wie%20das%20Statistische%20Bundesamt%20(Destatis,(22%2C16%20Euro))

210 Vgl. ebd.

Abbildung 5.2

Gender Pay Gap im EU-Vergleich –
Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von männlichen und weiblichen Beschäftigten (in Prozent des männlichen Bruttoverdienstes)



Quelle: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

schen AllBright-Stiftung vom September 2020 zu dem Ergebnis, dass der Frauenanteil in den Vorständen führender Unternehmen in Deutschland mit 12,9 Prozent weit niedriger ist als in den Vergleichsländern USA, Großbritannien, Schweden, Polen und Frankreich – und gegenüber dem Vorjahr sogar noch um 1,9 Prozentpunkte gesunken ist.²¹¹ Deutschland ist das einzige der oben genannten Länder, in dem kein einziges Großunternehmen von einer Frau geleitet wird und in dem keines einen Frauenanteil im Vorstand von mindestens 30 Prozent verzeichnet.

Blinder Fleck Gleichstellung

Dies alles belegt die noch immer vorhandene strukturelle Benachteiligung von Frauen auch in Deutschland. Um ihr zu begegnen sind umfassende gesetzliche und sozialpolitische Maßnahmen erforderlich. Sie reichen vom stärkeren Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen bis hin zu nach Geschlechterkriterien gestalteten öffentlichen Haushalten (sog. *Gender Budgeting*). Der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2017 macht dazu zahlreiche Vorschläge, von der Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes über die geschlechtergerechte Gestaltung beruflicher Weiterbildung bis hin zur Reform der institutionellen Rahmenbedingungen für Pflegeberufe sowie der Weiterentwicklung des Einkommensteuerrechts.²¹²

Die politische Realität wird den Erfordernissen, die sich aus SDG 5 ergeben, aber auch fünf Jahre nach Verabschiedung der Agenda 2030 nicht gerecht. Die politischen Räume und Möglichkeiten, Geschlechtergerechtigkeit mit der Nachhaltigkeitsagenda zu verknüpfen, wurden kaum genutzt.²¹³ Es fehlt ein systematisches Zusammendenken von Nachhaltigkeitspolitik und Geschlechtergleichstellungspolitik. Das zeigt sich auch in der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, in der Gender-Aspekte bislang nur eine marginale Rolle spielen. Die Autor*innen einer von UN Women veröffentlichten Studie zu der Frage, warum die Agenda 2030 bislang das Ringen um Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland nicht vorangebracht hat, kommen zu dem Schluss:

„Die Stärkung und Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung erfordert ein Engagement, das die politischen, sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Bestrebungen der Agenda 2030 zusammenführt. Um den Kampf gegen die strukturellen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen in Deutschland voranzubringen, muss die Vision der Gleichstellung der Geschlechter alle Akteur*innen auf allen Ebenen antreiben.“²¹⁴

211 Vgl. AllBright Stiftung (2020).

212 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017).

213 Vgl. Birkenkötter et al. (2019).

214 Ebd. S. 7.