



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



Die Förderung von Frauenbeschäftigung in der Entwicklungszusammenarbeit

Herausforderungen, Trends und Lösungsansätze

Herausgegeben von:

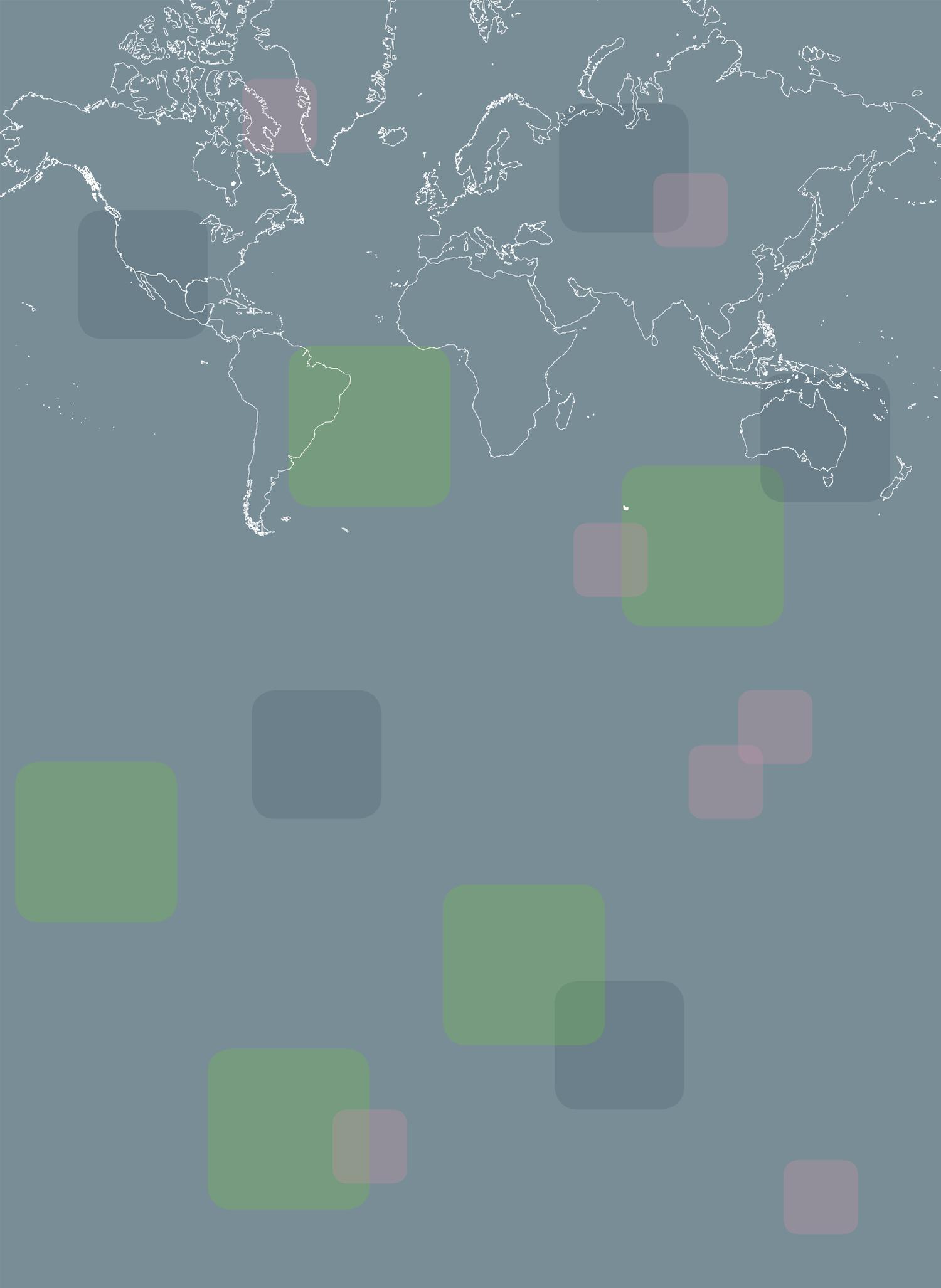
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Die Förderung von Frauenbeschäftigung in der Entwicklungszusammenarbeit

Herausforderungen, Trends und Lösungsansätze¹



.....
¹ Diese Studie gibt ausschließlich die persönliche Auffassung der Autor/innen wieder. Diese deckt sich nicht notwendigerweise mit den Positionen von GIZ und BMZ.



Inhalt

Abkürzungsverzeichnis ▶ 07

Zusammenfassung ▶ 08

1 Einleitung ▶ 12

2 Konzeptionelle Grundlagen ▶ 14

2.1 Der integrierte Ansatz für Beschäftigungsförderung ▶ 14

2.2 Frauenbeschäftigung im Kontext von Armutsminderung
und Menschenrechten ▶ 15

2.3 Gleichberechtigung der Geschlechter in der Entwicklungszusammenarbeit:
Gender Mainstreaming und Empowerment ▶ 18

3 Kernprobleme von Frauenbeschäftigung ▶ 20

3.1 Ungleiche Bildungschancen ▶ 22

3.2 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Segregation
des Arbeitsmarktes ▶ 23

3.3 Frauenerwerbsquote ▶ 25

3.4 Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt ▶ 28

4 Ansätze der EZ zur Förderung von Frauenbeschäftigung ▶ 34

4.1 Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche
Aus- und Weiterbildung ▶ 34

4.2 Schaffung von Arbeitsplätzen durch eine wettbewerbsfähige
Privatwirtschaft und den Zugang zu Finanzdienstleistungen ▶ 40

4.3 Verbesserung der Abstimmungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt ▶ 56

4.4 Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen ▶ 59

5 Empfehlungen für die Beschäftigungsförderung von Frauen ▶ 64

Literaturverzeichnis ▶ 69

Abkürzungsverzeichnis

ACCI	Afghanistan Chamber of Commerce & Industries
ADB	Asian Development Bank
AfDB	African Development Bank
AlbVET	Albanian Vocational Education and Training
BDS	Business Development Services
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CSR	Corporate Social Responsibility
DAC	Development Assistance Committee (OECD)
DEZA	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit, Schweizerische Eidgenossenschaft
DWCP	Decent Work Country Programme
ECLAC	Economic Commission for Latin America and the Caribbean
EconoWin	Economic Integration of Women in the MENA Region
EU	Europäische Union
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations
FEEU	Female Entrepreneurs Empowerment Unit
GES	Gender Equality Seal (SAI)
GG	Gleichberechtigung der Geschlechter
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GSMA	Groupe Speciale Mobile Association
GSVC(A)	Gender-Sensitive Value Chain (Analysis)
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
IDA	International Development Association
IDB	Inter-American Development Bank
IFC	International Finance Corporation (World Bank Group)
IGIAT	Indo-German Institute of Advanced Technology
ILO	International Labour Organization
ILO WED	ILO Women's Entrepreneurship Development
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
InWEnt	Internationale Weiterbildung und Entwicklung
IWF	Internationaler Währungsfonds
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau Entwicklungsbank
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KKMU	Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen
MDG	Millennium Development Goals
MENA	Middle East and North Africa
MFI	Mikrofinanzinstitutionen
NRO	Nichtregierungsorganisation
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PRSP	Poverty Reduction Strategy Papers
SACCO	Savings And Credit Co-operative
SAI	Social Accountability International
SEED	Small Enterprise Development Programme (ILO)
SIGI	Social Institutions and Gender Index (OECD)
SLE	Seminar für Ländliche Entwicklung an der Humboldt-Universität Berlin
TZ	Technische Zusammenarbeit
UN	United Nations
UNDP	United Nations Development Programme
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation
UN WOMEN	United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women
WIEGO	Women in Informal Employment Globalizing and Organizing
WWB	Women's World Banking

Zusammenfassung

► Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt ist ein Menschenrecht,...

Die Beschäftigungssituation von Frauen in Entwicklungs- und Schwellenländern unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von derjenigen der Männer. Frauen sind oft Diskriminierungen sowohl beim Berufseintritt als auch während einer selbstständigen oder abhängigen Arbeitstätigkeit ausgesetzt. Um Geschlechtergerechtigkeit eine Realität werden zu lassen, müssen geschlechterspezifische Beschäftigungshemmnisse durch die Entwicklungszusammenarbeit (EZ) in besonderer Weise adressiert werden.

Mit der Unterzeichnung der Millenniumsentwicklungsziele (MDGs) hat sich die Weltgemeinschaft verpflichtet, extreme Armut und Hunger zu bekämpfen und dieses Ziel unter anderem durch MDG 1b, „produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle, einschließlich Frauen“, zu verwirklichen. Gleichzeitig fordert MDG 3 die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen zu fördern. Als ein Indikator wird die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt (Frauenerwerbsquote) herangezogen. Auch die *Decent Work Agenda* der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) schließt Gleichstellung der Geschlechter als Grundlage menschenwürdiger Arbeit mit ein.

...das in allen Bereichen eines integrierten Ansatzes für Beschäftigungsförderung...

Als konzeptionelle Basis für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt kann der integrierte Ansatz für Beschäftigungsförderung dienen. Dieser Ansatz der deutschen Entwicklungszusammenarbeit setzt auf positive Wechselwirkungen zwischen den drei Bereichen Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen und Verbesserung der Abstimmungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus werden wirtschafts- und beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen betrachtet. Es gilt, alle diese Bereiche gendersensibel zu gestalten und dazu in allen Aspekten die besonderen Bedürfnisse und Hemmnisse für Männer und Frauen zu beachten.

...durch Maßnahmen des Gender Mainstreaming und gezieltes Empowerment von Frauen realisiert werden soll.

Zentrale Konzepte zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit sind *Gender Mainstreaming*, *Empowerment* und genderorientierter Politikdialog. Dieser dreigliedrige Ansatz soll in allen gesellschaftlichen Bereichen umgesetzt werden und Mehrfachdiskriminierung von Frauen vermeiden. Unter *Gender Mainstreaming* wird die Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern bei allen gesellschaftlichen Vorhaben verstanden und damit die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit als Leitprinzip in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. *Empowerment* ist ein Handlungskonzept, das Individuen und Gruppen – in diesem Fall in erster Linie Frauen – dabei unterstützt, eigene Stärken zu entdecken und selber Ressourcen zur Problemlösung zu entwickeln.

Frauen in unseren Kooperationsländern gehen seltener einer Erwerbsarbeit nach, sind in Niedriglohnbranchen konzentriert und überdurchschnittlich von Erwerbsarmut betroffen.

Die Erwerbsquote von Frauen ist weltweit erheblich niedriger als die von Männern und viele Frauen sind mit Benachteiligungen konfrontiert, wenn sie am Erwerbsleben teilnehmen. Verschiedene Indizes wie der *Gender Pay Gap* oder der *Global Gender Gap Index* des *World Economic Forum* versuchen, das Maß an Diskriminierung von Frauen im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu quantifizieren. Sie zeigen, dass die Unterschiede in den persönlichen Entwicklungschancen zwischen Männern und Frauen in vielen Ländern des globalen Südens besonders groß sind.

Diskriminierung von Frauen, die sich auf ihre Beschäftigungssituation auswirkt, beginnt oft schon in der frühen Kindheit durch die Gewährung von ungleichen Bildungschancen und setzt sich in Benachteiligung beim Übergang von der Schule zur beruflichen Bildung fort. Auf den Arbeitsmärkten ist ferner ein

Festhalten an traditionellen Geschlechterrollen zu beobachten. Dies betrifft einerseits eine horizontale Segregation des Arbeitsmarktes in vermeintlich typisch männliche oder weibliche Berufe, andererseits eine vertikale Ungleichverteilung von Führungspositionen zwischen den Geschlechtern.

Erwerbstätige Frauen sind öfter als Männer prekären Arbeitsbedingungen ausgeliefert, was sowohl die Entlohnung als auch Sicherheits-, Gesundheits- und Sozialstandards am Arbeitsplatz betrifft. Sie arbeiten öfter in schlechter bezahlten Branchen und im informellen Sektor. Als Konsequenz sind sie auch überdurchschnittlich von Erwerbsarmut betroffen. In vielen Ländern sind Frauen darüber hinaus in ihren Besitzrechten und damit in ihrer finanziellen Autonomie benachteiligt, sodass es für sie deutlich schwieriger ist, Unternehmen zu gründen und rentabel zu führen.

Maßnahmen der EZ zur Gleichstellung auf den Arbeitsmärkten sollten daher die vielfältigen Benachteiligungen von Frauen adressieren:

Die Entwicklungszusammenarbeit verfügt über ein umfassendes Instrumentarium um zur Überwindung der genannten Hemmnisse beizutragen und die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Der integrierte Ansatz für Beschäftigungsförderung ist dabei in besonderer Weise geeignet, dieses Thema zu adressieren und bietet mit seiner systematischen Herangehensweise die Möglichkeit, die verschiedenen Dimensionen der geschlechterspezifischen Diskriminierung aufzugreifen und Veränderungspotenzial aufzuzeigen.

a. die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen verbessern,

Eine Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen kann durch gendersensible berufliche Aus- und Weiterbildung erzielt werden. Am effektivsten sind Bildungsinterventionen in der Kindheit und Jugend, aber die Förderung von beruflicher Erstaus-

bildung und Weiterbildung für Frauen trägt wesentlich zu deren Beschäftigungsfähigkeit bei. Es gilt, das Angebot an beruflicher Bildung für Frauen zu erweitern und geschlechterspezifische Zugangsbarrieren zu männlich sowie weiblich dominierten Berufsfeldern abzubauen.

Non-formale Qualifizierungen und modulare Bildungsangebote sind besonders geeignet, da sie den Bedürfnissen von Frauen in ihrem Alltag entgegenkommen. Erfahrungen haben ebenfalls gezeigt, dass sich die Einbeziehung von Ehepartnern als *Change Agents* in entsprechende Fortbildungsangebote positiv auf die Teilnahme von Frauen und deren Beteiligung am Arbeitsmarkt auswirkt. Im Rahmen von *Entrepreneurship Education* können das unternehmerische Potenzial der Frauen und deren Eigenständigkeit auf dem Arbeitsmarkt gefördert werden.

Weil Berufsbilder, in denen Frauen aufgrund von Rollenzuschreibungen überdurchschnittlich vertreten sind, oft mit geringerem Einkommen einhergehen, bieten zukunftsträchtige Branchen, die bisher ohne klare Zuschreibung von Geschlechterrollen auskommen, wie zum Beispiel Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), besondere Chancen. Um *Gender Mainstreaming* in der Berufsbildung und insbesondere in Zukunftssektoren zu verankern, sollten auch Fachleute der beruflichen Bildung in Genderkompetenz fortgebildet werden (*Training of Trainers*).

b. Arbeitsplätze schaffen, Arbeitsbedingungen verbessern und Frauen in selbständiger Erwerbstätigkeit fördern,

Neben Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit können nachhaltige Beschäftigungswirkungen in erster Linie durch die Förderung einer wettbewerbsfähigen Privatwirtschaft erreicht werden, die produktive und menschenwürdige Arbeitsplätze für Frauen und Männer schafft. Da ein Großteil der Arbeitsplätze in kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen (KKMUs) entstehen, sollte insbesondere KKMU-Förderung gendersensibel gestaltet werden.

Dabei können für Frauen besonders relevante Sektoren oder Wertschöpfungsketten in der formellen und in der informellen Wirtschaft adressiert werden.

Viele Frauen in Entwicklungs- und Schwellenländern gehen landwirtschaftlichen Tätigkeiten nach. Eine Verbesserung der Selbstorganisation von Frauen, zum Beispiel in Form von Kooperativen, oder eine Unterstützung bei der Steigerung der Produktivität, kann deren Einkommen nachhaltig steigern.

Das Instrument der gendersensiblen Wertschöpfungskettenanalyse (GSVCA) bezieht in die Analyse jeder Stufe der Wertschöpfung explizit geschlechtsspezifische Fragestellungen ein.

Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen sollten sowohl quantitativ als auch qualitativ gefördert werden. Das heißt, Ansätze der EZ zielen sowohl auf eine vermehrte Schaffung von Arbeitsplätzen, möglichst im formellen Sektor, als auch auf die Förderung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen sowie *Empowerment* von Frauen innerhalb der Unternehmen.

Modelle gendersensibler Unternehmenspolitik stellen ein Mittel dar, um qualitativ hochwertige Beschäftigung für Frauen zu fördern und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Die Förderung von Qualitätssiegeln für eine gendersensible Unternehmenspolitik kann Arbeitgeber und Konsumenten sensibilisieren und so die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessern.

Gewerkschaften und Interessensverbände stehen für die Rechte von Frauen ein und geben ihnen eine Stimme. Non-formale Programme zur Vermittlung von *soft skills* und Arbeitsrechten stellen einen Schlüsselfaktor zur Förderung des Selbstbewusstseins und der Aufstiegschancen abhängig beschäftigter Frauen dar.

Auch selbständig erwerbstätige Frauen und Unternehmerinnen sind häufig mit genderspezifischen Hindernissen konfrontiert. In einigen Ländern der Welt hindern sie gesetzliche Vorschriften daran, Land zu erwerben oder Geschäftshandlungen ohne die Zustimmung des Ehemanns zu tätigen. Für selbständige Frauen besteht in der Regel keine klare Trennung zwischen der Arbeitszeit im Rahmen der Erwerbstätigkeit, der Hausarbeit und Erholungszeit. Auf Kleinstunternehmerinnen ausgerichtete *Business Development Services* (BDS) sind herausgefordert, diese spezifischen Wachstumshemmnisse zu erkennen und entsprechende Dienstleistungen zu entwickeln. Auch die Förderung der Selbstorganisation von Kleinstunternehmerinnen kann zur Überwindung dieser Herausforderungen beitragen.

Nur ein geringer Prozentsatz der Frauen mit Kleinst- oder Kleinunternehmen in Entwicklungsländern hat Zugang zu Krediten. Der Aufbau eines breiteren Zugangs zu Finanzprodukten ist somit für die Unabhängigkeit und Geschäftsfähigkeit von Frauen von entscheidender Bedeutung. Mikrofinanzprogramme, die auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten sind, sowie Kredit- und Spargruppen und darauf ausgerichtete finanzielle Grundbildung können Frauen dabei helfen, finanzielle Selbstständigkeit zu gewinnen. Hierbei sollten insbesondere rechtliche und kulturelle Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen berücksichtigt werden.

Selbständige Frauen in Entwicklungs- und Schwellenländern sind darüber hinaus in ihrer Bewegungsfreiheit und Mobilität oft stark eingeschränkt. Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) können ihnen Informationsaustausch und Marktzugang erleichtern. Ein Beispiel für die positive Nutzbarmachung der neuen Technik ist die zunehmende Verbreitung von *Mobile Banking*. Somit kann auch die Förderung von IKT-Infrastruktur zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen beitragen.

c. Abstimmungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt verbessern

Im Sinne des integrierten Ansatzes für Beschäftigungsförderung ist neben der Förderung von Arbeitsangebot und -nachfrage auch die gendersensible Gestaltung von Abstimmungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt von hoher Relevanz. Dies betrifft ganz besonders die berufliche Orientierung und Beratung. Die Orientierung von jungen Frauen auf vermeintlich typisch weibliche Berufe kann sich ungünstig auf ihre zukünftige Beschäftigungs- und Einkommenssituation auswirken. Berufsberatung und Arbeitsvermittlungsmaßnahmen für Frauen und Männer sind daher auf der Grundlage neuer berufsbildspezifischer Modelle im Hinblick auf eine geschlechterübergreifende Berufswahl auszurichten. Mit sogenanntem *Female Mentoring*, bei dem erfolgreich berufstätige Frauen jüngere Auszubildende oder Studentinnen beraten, kann die Entwicklung ausgewählter Frauen gezielt gefördert werden.

Nachhaltiger Wandel bezüglich der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes kann schließlich nur durch einen tiefgreifenden Wandel gesellschaftlicher Rollenbilder erfolgen. Medienkampagnen können Diskussionen zur Rolle von Frauen anstoßen und die gesellschaftliche Akzeptanz erwerbstätiger Frauen erhöhen. Gendersensibel ausgerichtete Informationszentren, neue Medien und Karrieremessen erleichtern den Zugang zu Arbeitsmarktinformationen und eröffnen neue berufliche Perspektiven.

d. sowie wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen gendersensibel gestalten.

Neben den drei Säulen Arbeitsangebot, -nachfrage und -vermittlung spielen auch die übergreifenden wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. In der Konzeption von Strategiepapieren zur Armutsminderung und

Nationalen Beschäftigungsstrategien sollte die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema verankert werden und die Förderung von Beschäftigung für Frauen eine herausgehobene Rolle spielen.

Grundlage für die Schaffung gendergerechter Rahmenbedingungen ist ein Rechtssystem, in dem Frauen und Männer *de jure* wie auch *de facto* gleichgestellt sind. Dabei gilt es insbesondere, Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsweg und im häuslichen Umfeld zu ergreifen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit einhergehende Schutzrechte für berufstätige Mütter und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten spielen eine wichtige Rolle.

Kontextspezifische Genderanalysen und Monitoring der erzielten Fortschritte sind von entscheidender Bedeutung.

Um die Vielfältigkeit der Genderdiskriminierung adäquat zu berücksichtigen, ist es von entscheidender Bedeutung die in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit verpflichtend vorgesehenen Genderanalysen möglichst frühzeitig und umfassend durchzuführen. Im Austausch mit regionalen Expertinnen und Experten sollten dabei dem Kontext entsprechende Ansätze entwickelt werden, die im Projektverlauf explizit berücksichtigt und nachverfolgt werden. Nicht zuletzt gilt es, die genderspezifischen Beschäftigungswirkungen der Entwicklungszusammenarbeit messbar zu machen, um so Fortschritte und weitere Hindernisse für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen.

1 Einleitung

► Auf den Arbeitsmärkten sind Frauen weltweit bis heute stark unterrepräsentiert, die globale Frauen-erwerbsquote² stagniert, arbeitende Frauen sind in vielen Ländern besonderen Benachteiligungen und Diskriminierungen ausgesetzt und verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Eine aktuelle Studie errechnet für 43 Länder, davon 14 Entwicklungsländer, einen durchschnittlichen *Gender Pay Gap* von 18,4% (Tijdens, Van Klaveren, 2012, S. 4). Die Ursachen dafür sind vielfältig: Sie beziehen sich sowohl auf die Nachfrage- und Angebotsseite des Arbeitsmarktes als auch auf ineffektive Arbeitsmarktinstrumente und diskriminierende wirtschafts- und beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit ist überzeugt, dass Armutsbekämpfung und die Förderung von Frauenbeschäftigung in engem Zusammenhang stehen. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) versteht die Erwerbsbeteiligung von Frauen daher als einen entscheidenden Faktor für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung eines Landes. Sie ermöglicht es, das Wissen, die Fähigkeiten und Kompetenzen von Frauen für eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung als auch zur Minderung von Armut einzusetzen.

Erwerbstätige Frauen werden darüber hinaus darin gestärkt, ihre Rechte wahrzunehmen, sich gleichberechtigt in gesellschaftliche Bereiche zu integrieren und diese aktiv zu gestalten. Arbeiten außerhalb des Hauses ist ein wichtiger Aspekt des weiblichen *Empowerments*, da es die wirtschaftliche Unabhängigkeit und die Mitsprache und Verhandlungsmacht der Frauen erhöht (vgl. BMZ, 2011, S. 3).

Frauen investieren ihr Einkommen eher in Bildung, Ernährung und Gesundheitsvorsorge der Kinder, dadurch erhöht sich der Wohlstand innerhalb der Familie. Der Zeitpunkt der Mutterschaft ist bei Frauen, die länger eine Schule besuchen, später, wodurch sie im Schnitt weniger Kinder gebären. Dies trägt zu einer Reduzierung des Bevölkerungswachstums bei (vgl. BMZ, 2011, S. 5).

Aus diesen vielfältigen Gründen hat das Sektorvorhaben „Beschäftigungsförderung in der Entwicklungszusammenarbeit“ die vorliegende Studie erarbeitet. Diese soll einen Überblick über die zentralen Problemstellungen und Lösungsansätze im Bereich von Frauenbeschäftigung in Entwicklungs- und Schwellenländern bieten. Auf der Grundlage der Beschreibung genderspezifischer Beschäftigungshemmnisse werden mögliche Lösungsansätze und entsprechende Projektbeispiele der deutschen oder internationalen EZ vorgestellt. Vor diesem Hintergrund folgen Schlussfolgerungen und Empfehlungen für Maßnahmen, die zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in quantitativer (mehr und produktivere Beschäftigung) und qualitativer (menschenwürdige Arbeitsbedingungen) Hinsicht führen können.

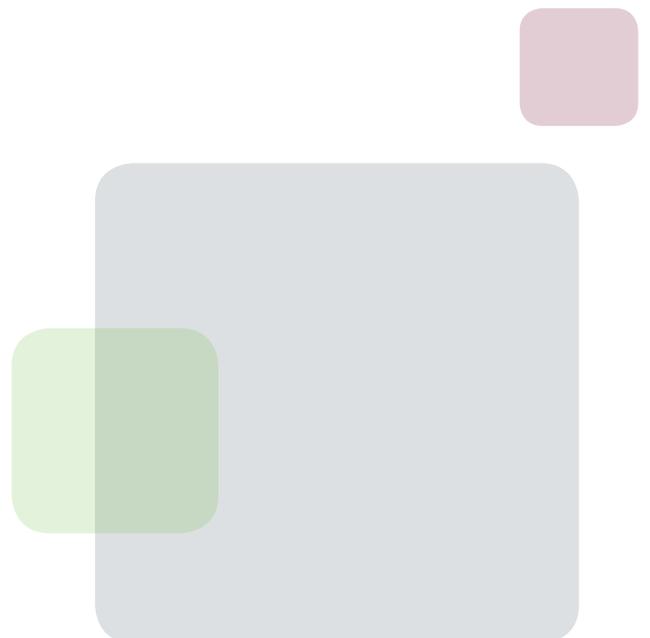
Die Studie orientiert sich am *Gender Mainstreaming*- und am *Empowerment*-Ansatz (die beide in Kapitel 2.3 näher erläutert werden) und berücksichtigt im Sinne einer Gender-Perspektive die spezifischen Rollen und Verantwortlichkeiten, Lebensumstände, Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern und das sozial konstruierte Geschlecht in einer Gesellschaft, um dadurch die Rahmenbedingungen für geschlechtsspezifische Differenzen und Hierarchisierungen zu erfassen.

.....
 2 Die Erwerbsquote ist ein Maß für den Anteil der am Arbeitsmarkt aktiven Bevölkerungsgruppe, der entweder in einem Erwerbsverhältnis steht oder auf der Suche nach Arbeit ist. Die Erwerbsquote gibt Hinweis auf die Größe des Arbeitskräfteangebots bezogen auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (vgl. ILO, 2014, S. 1).

Die Auswahl der Referenzbeispiele erfolgte durch das Screening relevanter EZ-Portfolios der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)³ und ihrer Vorgängerorganisationen, der KfW-Entwicklungsbank sowie von Maßnahmen und Instrumenten weiterer relevanter Organisationen. Die Studie orientiert sich dabei am Konzept eines in der deutschen EZ verfolgten integrierten Ansatzes für Beschäftigungsförderung, welcher Maßnahmen der Beruflichen Bildung und Arbeitsmarktpolitik mit wirtschaftspolitischer Beratung, Privatwirtschaftsförderung und Finanzsystementwicklung verbindet (siehe dazu Kapitel 2.1).

Die Studie gliedert sich in fünf Kapitel. Im folgenden Kapitel 2 werden Konzepte und Ansätze erläutert, die für die Analyse, Bewertung und Identifizierung möglicher Lösungsansätze relevant sind: Der integrierte Ansatz für Beschäftigungsförderung, die Bedeutung der Förderung von Frauenbeschäftigung als Beitrag zu Armutsminderung im Kontext der *Millennium Development Goals* sowie der Menschenrechts-Ansatz der deutschen Entwicklungszusammenarbeit und das BMZ-Konzept zur Gleichberechtigung der Geschlechter. Kapitel 3 behandelt Kernprobleme von Frauenbeschäftigung in Entwicklungs- und Schwellenländern und bezieht sich unter anderem auf die Auswirkungen von traditionellen Geschlechtsrollen auf Frauenbeschäftigung, die Entwicklung der Frauenerwerbsquote und die spezifischen Probleme der Frauen am Arbeitsmarkt. In Kapitel 4 werden entlang der verschiedenen Dimensionen des integrierten Ansatzes für Beschäftigungsförderung Instrumente und Beispielprojekte vorgestellt, die mögliche Lösungsansätze zur Förderung von Frauenbeschäftigung sein können. Kapitel 5 schließt mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen.

.....
³ Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH bündelt seit dem 1. Januar 2011 die Kompetenzen und langjährigen Erfahrungen von DED, GTZ und InWEnt.



2 Konzeptionelle Grundlagen

► Verschiedene Konzepte und Ansätze sind für die Analyse von Frauenbeschäftigung und die Auswahl möglicher Lösungsansätze relevant: Der integrierte Ansatz für Beschäftigungsförderung geht von der Notwendigkeit eines systemischen Vorgehens bei der Beschäftigungsförderung aus. Für die Förderung einer geschlechtergerechten Beschäftigungspolitik sind entwicklungspolitische Querschnittsthemen wie der Menschenrechtsansatz der deutschen EZ von Bedeutung. *Gender Mainstreaming* und *Empowerment* sind konkrete Ansätze zur Förderung der Gleichberechtigung in der EZ.

2.1 Der integrierte Ansatz für Beschäftigungsförderung

Die deutsche EZ verfolgt einen integrierten Ansatz für Beschäftigungsförderung (vgl. Abbildung 1), um die vielfältigen und sich wechselseitig bedingenden Dimensionen von Beschäftigung abzubilden und Interaktionen darzustellen. Konzeptionelle Grundlage des Ansatzes ist das Zusammenwirken dreier Bereiche (dargestellt als Säulen):

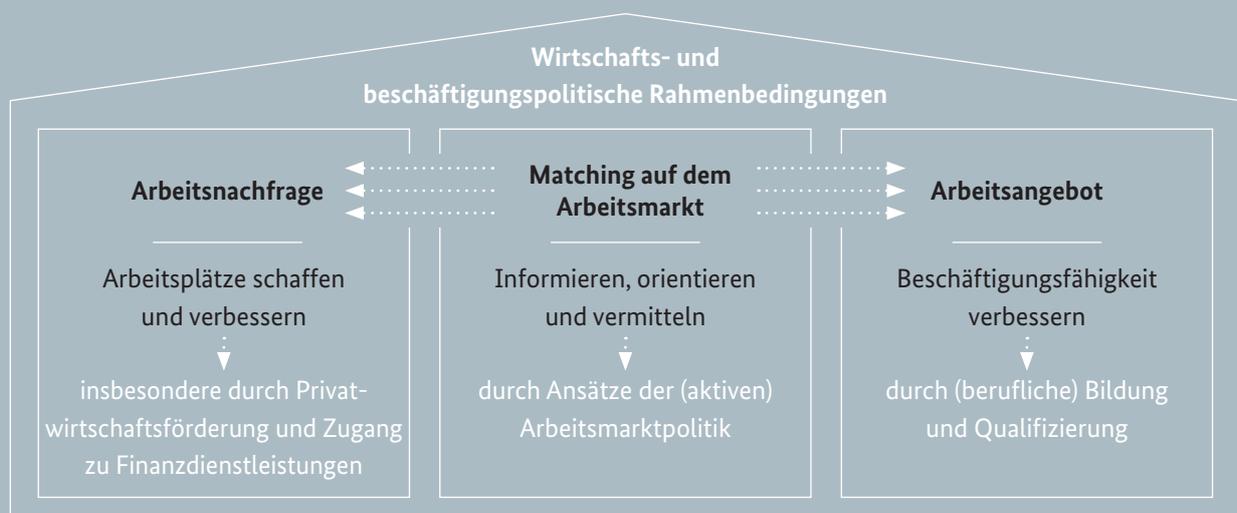
- die Verbesserung der **Beschäftigungsfähigkeit** (Arbeitsangebot)
- die Schaffung und Verbesserung von **Arbeitsplätzen** (Arbeitsnachfrage) und
- die Verbesserung der **Abstimmungsmechanismen** auf dem Arbeitsmarkt.

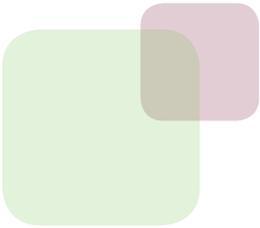
Darüber hinaus spielen **wirtschafts- und beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen** eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Grundlagen für produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit. Ziel des interdisziplinären Ansatzes ist es, durch ein koordiniertes Handeln in allen beschäftigungsrelevanten Bereichen nachhaltige qualitative und quantitative Beschäftigungseffekte zu erreichen.

Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit bezieht sich vor allem auf **berufliche Aus- und Weiterbildung**. Der Erwerb von fachlichen Qualifikationen, sozialen und methodischen Kompetenzen

ABBILDUNG 1

Der integrierte Ansatz für Beschäftigungsförderung





ist die Voraussetzung für die Ausübung einer produktiven Tätigkeit. Da die Berufsbildung in der Regel auf der schulischen Grundbildung aufbaut, ist die Qualität der Grundbildung von entscheidender Bedeutung für die berufliche Entwicklung und Weiterbildung. Ein weiterer Fokus bei der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit liegt auf formalen und non-formalen Trainingsangeboten. Vor allem Personen, die ihre Grundbildung nicht abgeschlossen haben, bekommen damit eine Chance, sich für eine berufliche Tätigkeit zu qualifizieren.

Für die Schaffung neuer produktiver und menschenwürdiger Arbeitsplätze sowie den Erhalt der bestehenden Beschäftigung ist eine **wettbewerbsfähige Privatwirtschaft** von zentraler Bedeutung. Für eine Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) besonders wichtig, denn sie schaffen in vielen Ländern die Mehrzahl der Arbeitsplätze und sichern so Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit (vgl. u.a. Rösler, 2013, und de Kok et al., 2013). Zur Förderung einer nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung im Sinne eines integrierten Ansatzes arbeitet die GIZ mit unterschiedlichen Instrumenten wie zum Beispiel der Entwicklung angepasster Finanzsysteme, dem Aufbau von Wertschöpfungsketten sowie im Bereich wirtschaftspolitischer Beratung.

Die Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt durch effektive **Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Bereitstellung von Informationen** über den Arbeitsmarkt (*Matching*) stellt die dritte Säule des integrierten Ansatzes dar. Damit soll gewährleistet werden, dass sich Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot treffen. Die Partnerinstitutionen werden bei Arbeitsmarktanalysen, dem Aufbau von Arbeitsmarktinformationssystemen und mit der Förderung von Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und -orientierung unterstützt.

Beschäftigungsförderung beschränkt sich nicht nur auf die vorher genannten Bereiche. Sie wird darüber hinaus entscheidend beeinflusst von der jeweiligen **Wirtschafts- und Sozialpolitik** eines Landes und

ihren konkreten Auswirkungen auf Beschäftigung. Die deutsche EZ begreift Beschäftigung als Schlüssel zur Armutsbekämpfung und plädiert für eine stärkere Ausrichtung der gesamten deutschen Entwicklungspolitik auf die Förderung von produktiver und menschenwürdiger **Beschäftigung auch als Querschnittsthema** bei Maßnahmen zur Erreichung weiterer entwicklungspolitischer Ziele (vgl. GIZ, 2010b, S. 9f.).

2.2 Frauenbeschäftigung im Kontext von Armutsminderung und Menschenrechten

Das **UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeglicher Form der Diskriminierung der Frau** ist der zentrale internationale Bezugsrahmen zur Verwirklichung der Rechte von Frauen und von Geschlechtergleichberechtigung. In Artikel 10 und 11 bestimmt diese UN-Konvention, dass alle Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen ergreifen, um Diskriminierungen der Frau im Bildungsbereich und im Berufsleben zu beseitigen und ein wirksames Recht auf Arbeit zu gewährleisten. Die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz, die Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen sind zudem zentrale Forderungen der **Pekinger Aktionsplattform** zur Weltfrauenkonferenz von 1995.

Die Förderung von produktiver und menschenwürdiger Beschäftigung ist ein entscheidender Beitrag zur Reduzierung von Armut. Im Jahr 2000 verabschiedeten alle 189 Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen auf einem Gipfeltreffen die **Millenniumserklärung**. Damit verpflichtete sich die Staatengemeinschaft mit einem Maßnahmenkatalog, verbindlichen Zielsetzungen und Zeitvorgaben bis zum Jahr 2015 die Armut weltweit zu halbieren. Aus der Millenniumserklärung wurden acht Millenniumsentwicklungsziele (*Millennium Development Goals*, MDGs) abgeleitet, die seither als wichtiger Bezugsrahmen für die entwicklungspolitische Zusammenarbeit gelten.



Um die besondere Bedeutung von Beschäftigung bei der Bekämpfung von Armut zu unterstreichen, wurde das Millenniumsentwicklungsziel 1 „Beseitigung der extremen Armut und des Hungers“ im Jahr 2008 um die Zielvorgabe 1B „Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle, einschließlich Frauen und junger Menschen, verwirklichen“ ergänzt.

Geschlechtergerechtigkeit kann nur erreicht werden, wenn Frauen und Männer über gleiche Chancen und Rechte auf dem Arbeitsmarkt verfügen. Darauf bezieht sich das MDG 3 „Die Gleichstellung der Geschlechter fördern und die Rolle von Frauen stärken“, wobei der Frauenanteil an der erwerbstätigen Bevölkerung als einer der Indikatoren zur Messung der Zielvorgaben herangezogen wird. Damit wird deutlich, dass ein gleichberechtigter Zugang zu menschenwürdiger Arbeit eine wichtige Grundlage von geschlechtergerechter Politik ist.

Zwischen der Agenda der Armutsbekämpfung, die über die MDGs erreicht werden soll, und der **Verwirklichung von Menschenrechten** besteht ein enger Zusammenhang. Armut hat viele Ursachen und Dimensionen, sie basiert nicht nur auf Einkommensarmut (vgl. OECD/DAC, 2001, Sen, 1999).⁴ Für entwicklungspolitische Vorhaben zu Beschäftigungsförderung und nachhaltiger Wirtschaftsentwicklung ist der „Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte“ (Sozialpakt) vom 19. Dezember 1966 ein wichtiger Bezugsrahmen zur Umsetzung des Menschenrechtsansatzes. In Artikel 6 des Sozialpakts werden staatliche Maßnahmen wie fachliche und berufliche Beratung und Ausbildungsprogramme als Instrumente zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit explizit aufgeführt. In Bezug auf das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit sollen Staaten gewährleisten, dass „Frauen keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als Männer haben und dass sie für gleiche Arbeit gleiches Entgelt erhalten“ (Deutsches Institut für Menschenrechte, 2013, Artikel 6 und 7).

.....

⁴ Der indische Wirtschaftswissenschaftler und Nobelpreisträger Amartya Sen hat entscheidend zu einem umfassenderen Verständnis von Armut beigetragen. Er begreift Armut als „Mangel an Verwirklichungschancen“, (vgl. Sen, 1999).

Die Umsetzung des Menschenrechtsansatzes im EZ-Schwerpunktbereich der nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung erläutert das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) in den *Factsheets* „Menschenrechte konkret“. Danach ist der Staat verpflichtet, eine breitenwirksame Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik zu fördern, die menschenwürdige Arbeit ermöglicht. Wenn ein Staat ein Menschenrechtsabkommen ratifiziert hat, ergeben sich daraus bestimmte Pflichten, die sogenannte Pflichtentrias:

- **Achtungspflicht:** Der Staat darf weder mittelbar noch unmittelbar in den Genuss eines Menschenrechtes eingreifen, das heißt nicht selbst Menschenrechte verletzen.
- **Schutzpflicht:** Der Staat soll Maßnahmen ergreifen, die Dritte daran hindern, mittelbar oder unmittelbar in den Genuss eines Menschenrechtes einzugreifen. Die staatliche Schutzpflicht bezieht sich dabei auch auf Menschenrechtsverletzungen, die von Privatunternehmen begangen werden, zum Beispiel durch gesundheitsgefährdende Tätigkeiten oder geschlechtsspezifische Diskriminierungen bei der Einstellung.
- **Gewährleistungspflicht:** Der Staat soll angemessene legislative, administrative, finanzielle, gerichtliche oder andere sonstige Maßnahmen verabschieden, die die volle Verwirklichung der Menschenrechte zum Ziel haben (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte, 2010, 5).

Auch die **Decent Work-Agenda** der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) begreift die Bedeutung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit als entscheidende Faktoren von Armutsreduzierung. Sie basiert auf vier strategischen Zielen mit der Gleichstellung der Geschlechter als übergreifendem Ziel: Schaffung von Arbeitsplätzen, garantierte

Rechte bei der Arbeit, Ausweitung des sozialen Schutzes und Förderung des sozialen Dialogs (vgl. ILO, 2013b). Integraler Bestandteil dieser Agenda sind die ILO-Kernarbeitsnormen. Sie bestehen aus acht internationalen Übereinkommen, die sich auf vier grundlegende Sozialstandards beziehen (Verbot von Kinderarbeit sowie Zwangsarbeit, Nichtdiskriminierung und das Recht auf Vereinigungsfreiheit).

Die Vereinten Nationen haben Instrumente und Mechanismen zur freiwilligen Selbstverpflichtung von Unternehmen geschaffen, die die Einhaltung von Menschenrechtsstandards als Prinzip verantwortungsvoller Unternehmenspolitik unterstützen. Der **United Nations (UN) Global Compact** geht auf eine Initiative des ehemaligen Generalsekretärs der Vereinten Nationen, Kofi Annan, aus dem Jahr 1999 zurück. Der Pakt für gesellschaftlich verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln bezieht sich auf die vier Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung (vgl. BMZ, 2013a). Darüber hinaus haben der *Global Compact* und *UN Women* sieben **Women's Empowerment Principles** erarbeitet. Diese formulieren Grundsätze für Unternehmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt. Sie unterstreichen die wirtschaftlichen Vorteile, die aus der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung von Frauen für Unternehmen entstehen.

2011 verabschiedete der UN-Menschenrechtsrat die **Ruggie-Leitlinien**⁵ zur Verantwortung der Wirtschaft für Menschenrechte. Sie richten sich sowohl an Staaten wie an Unternehmen und beziehen sich auf drei Grundprinzipien: Die Pflicht des Staates, die Menschenrechte zu schützen („*protect*“), die Verantwortung der Unternehmen, die Menschenrechte mit einer Sorgfaltspflicht („*due diligence*“) zu respektieren („*respect*“) sowie die Möglichkeit zur Wiedergutmachung für Opfer von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen („*remedy*“).

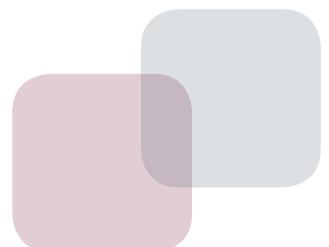
.....

⁵ Benannt nach dem ehemaligen UN-Sonderbeauftragten zu Unternehmensverantwortung und Menschenrechten John Ruggie, der 2008 einen Referenzrahmen zur Verantwortung von Unternehmen für die Menschenrechte vorstellte.

Diese Leitlinien haben zwar keinen verbindlichen Charakter, sie sind aber Bezugsrahmen für internationale Standards zur sozialen Unternehmensverantwortung geworden, wie zum Beispiel für die 2011 verabschiedete Strategie der Europäischen Kommission zur sozialen Verantwortung der Unternehmen (vgl. Europäische Kommission, 2013) oder die Leitsätze der *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD) für multinationale Unternehmen (vgl. OECD, 2011).

Maßnahmen zur Förderung von Frauenbeschäftigung in der EZ berücksichtigen den menschenrechtlichen Bezugsrahmen und die Beiträge zur Verwirklichung von Frauenrechten. Die Förderung von Frauenbeschäftigung bezieht sich unter anderem auf folgende Menschenrechte (vgl. BMZ, 2011):

- **Das Recht auf Arbeit:** Förderung des gleichberechtigten Zugangs von Frauen und Männern zu Arbeit.
- **Das Recht auf Bildung:** Die Förderung geschlechtersensibler Bildungspolitik – zum Beispiel in der Berufsbildung.
- **Das Recht auf die gleichberechtigte Stellung von Frauen in der ländlichen Entwicklung:** Die Förderung des gleichberechtigten Zugangs zu Land und des Eigentums an Land für Frauen durch Stärkung der Rechtssicherheit, Sensibilisierung und Schutz vor illegaler Landnahme.
- **Das Recht auf Nahrung:** Im ländlichen Raum bezieht sich dies vor allem auf den Zugang zu Ressourcen (Land, Saatgut und Wasser) zur Erzeugung von Nahrungsmitteln.
- **Das Recht auf Gesundheit:** Die Einhaltung gesundheitsrelevanter Standards in Unternehmen unter Berücksichtigung von reproduktiven und sexuellen Rechten.



2.3 Gleichberechtigung der Geschlechter in der Entwicklungszusammenarbeit: *Gender Mainstreaming* und *Empowerment*

Gender Mainstreaming und *Empowerment* sind die zentralen Ansätze zur Förderung der Gleichberechtigung in der deutschen EZ. Sie stehen für eine systematische und kohärente Integration der Geschlechterperspektive in alle Politik- und Handlungsfelder. In Anbetracht der begrenzten Fortschritte bei der Erzielung von Geschlechtergleichberechtigung in den Partnerländern der EZ, hat das BMZ 2014 den bisher verfolgten dualen Ansatz um ein drittes methodisches Element erweitert. Neben *Empowerment* und *Gender Mainstreaming* soll nun auch ein **intensiver Politikdialog** vorangetrieben werden. Damit will das BMZ dazu beitragen, die Stärkung der Frauenrechte und die Gleichberechtigung der Geschlechter im hochrangigen bi- und multilateralen entwicklungspolitischen Dialog, im Sektorpolitikdialog und in der Politikberatung zu verankern. Durch die Anwendung des dreigleisigen Ansatzes soll auch die Beseitigung von Mehrfachdiskriminierungen erreicht werden (vgl. BMZ, 2014, 8).

Gender Mainstreaming

Eine zentrale Strategie zur Erreichung des Ziels der Gleichberechtigung ist *Gender Mainstreaming*. Die offizielle Position der Bundesregierung zu *Gender Mainstreaming* besteht darin, „bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt [...]. Das **Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit** verpflichtet die politischen Akteure, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und

Männern zu analysieren und ihre Entscheidungen so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen“ (BMFSFJ, 2013).

Dies steht im Einklang mit der Aktionsplattform der UN-Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking, bei der *Gender Mainstreaming* als strategischer Ansatz einer geschlechtergerechten Politik genannt wurde und ist Bestandteil entsprechender Richtlinien der EU. Mit dem Amsterdamer Vertrag von 1997 verpflichtete sich die EU zu *Gender Mainstreaming* als Querschnittsaufgabe in allen Politikbereichen. Im Europäischen Entwicklungskonsens von 2005, der die Gestaltung der Entwicklungspolitik der Europäischen Kommission und der EU-Mitgliedsstaaten regelt, wird die Geschlechtergleichstellung als eines der Querschnittsthemen der europäischen Entwicklungspolitik definiert.

Empowerment

Empowerment von Frauen wird als wirkungsvolle Strategie zur Armutsreduzierung und zur Förderung des Wirtschaftswachstums angesehen. *Empowerment* ist ein Handlungskonzept der sozialen Arbeit, das an den **Stärken und Kompetenzen** der Menschen ansetzt und zwar auch in Lebenslagen, die von persönlichen und sozialen Schwächen gekennzeichnet sind. *Empowerment* soll Individuen oder Gruppen dabei unterstützen, eigene Stärken zu entdecken und Ressourcen zur Problemlösung zu entwickeln. *Empowerment* beschreibt „einen Prozess, in dem Betroffene ihre Angelegenheiten selbst in die Hand nehmen, sich dabei ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und soziale Ressourcen nutzen. Leitperspektive ist die selbst bestimmte Bewältigung und Gestaltung des eigenen Lebens“ (Theunissen/Plaute, 1995, S. 12).

Empowerment ist darauf ausgerichtet, Handlungsmöglichkeiten für Individuen und Gruppen zu erweitern, um so strukturelle Benachteiligungen, gesellschaftliche Ausgrenzungsdiskurse und individuelle Verhaltensmuster zu verändern. *Empowerment*-Strategien und -maßnahmen streben an, den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen oder Gemeinschaften zu erhöhen, die damit ihre Interessen eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt vertreten und gestalten können. *Empowerment* bezeichnet dabei sowohl den Prozess der Selbstbemächtigung als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen. Im Mittelpunkt steht dabei die Stärkung der vorhandenen Potenziale der Menschen (vgl. BMZ, 2013b). *Empowerment* wird auch als eine Voraussetzung für die Nachhaltigkeit von Projekten angesehen.

Empowerment als Prozess bedeutet, dass es keine standardisierten Schritte und Abläufe geben kann, die schematisch befolgt werden können. *Empowerment*-Prozesse sind relativ und kontextabhängig zu bewerten. Veränderungen, die für Frauen in einem bestimmten regionalen kulturellen Kontext eine qualitative Verbesserung ihrer Situation darstellen, können für Frauen in einem anderen Kontext nur minimale Bedeutung haben. Daraus leiten sich Sinn und Bedeutung der Genderanalyse als Grundlage für eine differenzierte und kontextabhängige Einschätzung und Planung von Vorhaben ab.

Empowerment bezieht sich auf Veränderungsprozesse und -potenziale in verschiedenen Dimensionen:

- persönliches *Empowerment* im Sinne der Subjektbildung und Eigenständigkeit (Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, Selbstbestimmung etc.);
- soziales *Empowerment* (Engagement, Bildung kollektiver Identitäten etc.);
- politisches *Empowerment* (politische Partizipation, Fähigkeit, eigene politische Interessen zu identifizieren etc.);
- rechtliches *Empowerment* (Konstituierung als Rechtssubjekte);
- ökonomisches *Empowerment* als Stärkung von ökonomischen Überlebensstrategien und Unabhängigkeit (Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung, zu Kenntnissen über Marktmechanismen, zu Finanzdienstleistungen, Zugang zu und Kontrolle über Ressourcen wie zum Beispiel Land und Landtitel, Eigentumsrechte sowie Aufstiegsmöglichkeiten in Führungs- und Entscheidungspositionen).

Das BMZ kennzeichnet „spezifische Maßnahmen zur Stärkung der strategischen Interessen von Frauen“ (*Empowerment*) mit der **GG2-Kennung**, *Gender Mainstreaming* in Programmen der EZ und im politischen Dialog mit der **Kennung GG1** (BMZ, 2011). Die Kennungen entsprechen den OECD/DAC-Leitlinien und haben im Fall der GG2-Kennung die spezifische Förderung von Frauen und ihrer Rechte sowie Geschlechtergleichberechtigung als Hauptziel. Dabei können auch Jungen und Männer Zielgruppe einer GG2-Maßnahme sein. Für Vorhaben, die im Auftrag des BMZ durchgeführt werden, ist eine Genderanalyse verpflichtend. Sie gilt als Voraussetzung für die Projektplanung und gibt „Auskunft darüber [...] welche Bedarfe und Interessen von Frauen und Männern in dem jeweiligen Handlungsfeld existieren und wie diese aufgegriffen werden können“ (BMZ, 2011). Weitere Instrumente sind gendersensible Projektplanung, -durchführung und -monitoring.

3 Kernprobleme von Frauenbeschäftigung

► In fast allen Kooperationsländern der deutschen Entwicklungszusammenarbeit sind Frauen von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Segregation des Arbeitsmarktes betroffen. Die Frauenerwerbsquote ist weltweit nicht nur erheblich niedriger als die männliche, viele Frauen sind zudem mit einer Reihe von **geschlechtsspezifischen Problemen** konfrontiert, wenn sie am Erwerbsleben teilnehmen. Beispielsweise sind mehr Frauen als Männer von Erwerbsarmut betroffen, Frauen sind überdurchschnittlich im informellen Sektor vertreten und verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Frauen sind häufig mit einer Doppelbelastung konfrontiert, wenn die Teilnahme am Arbeitsmarkt mit Hausarbeit und Kinderbetreuung einhergeht.⁶

Dass es weltweit große geschlechtsspezifische Ungleichheiten im wirtschaftlichen *Empowerment* gibt, wird bei der Betrachtung des *Global Gender Gap Index* des World Economic Forum deutlich. Während über 90 Prozent der 142 Länder, welche der Report untersucht, den *Gender Gap* in Gesundheit und Bildung weitgehend geschlossen haben, bleibt das Gefälle bei wirtschaftlicher Teilhabe und politischer Partizipation weiterhin sehr groß (siehe Box 1 und Abbildung 2).

BOX 1

Global Gender Gap Index // Messung von geschlechtsspezifischen Disparitäten

Der *Global Gender Gap Index* misst die Größe und den Umfang der geschlechtsspezifischen Disparitäten in vier Kategorien: wirtschaftliche Partizipation und Chancengleichheit, Bildungsniveau, Gesundheit und Überleben und politisches *Empowerment* (vgl. World Economic Forum, 2014). Im regionalen Vergleich führen die Industriestaaten den *Global Gender Gap Index* mit einer Gleichberechtigung für Frauen und Männer von durchschnittlich 75 Prozent an, während die MENA-Region den letzten Platz einnimmt, es gibt jedoch erhebliche Unterschiede in den jeweiligen Subindizes:

Der Subindex „wirtschaftliche Partizipation und Chancengleichheit“ erfasst geschlechtsspezifische Unterschiede in Erwerbsbeteiligung, Löhnen und Arbeitsverteilung. Eine aktuelle Studie errechnet für 43 Länder, davon 14 Entwicklungsländer, einen

durchschnittlichen *Gender Pay Gap* von 18,4% (vgl. Tijdens, Van Klaveren, 2012, S. 4). Besonders hohe Lohnungleichheit stellen die Autoren für Sambia und Aserbeidschan fest, während Costa Rica und Paraguay unterdurchschnittliche Ungleichheit aufweisen.

Ein Erklärungsansatz für diese Einkommensunterschiede sind vermeintliche Geschlechterrollen. Weltweit finden sich Frauen in weniger produktiven Tätigkeiten und leiten Unternehmen in weniger produktiven Sektoren, mit geringeren Chancen auf Expansion oder Karrieremöglichkeiten. Besonders große Einkommensunterschiede sind in der Gruppe der Teilzeitarbeitenden und der schlecht Ausgebildeten festzustellen.

Das Bildungsniveau als ein weiterer Subindex des *Global Gender Gap Index* misst die Unterschiede von Männern und Frauen in Bezug auf den Zugang zu Bildung. Gemessen wird dies anhand des Geschlechterverhältnisses an Grundschulen, weiterführenden

.....
6 Einen aktuellen Überblick über geschlechtsspezifische Aspekte der Arbeitswelt gibt der Weltbank-Bericht „Gender at Work“ (vgl. World Bank, 2014a).

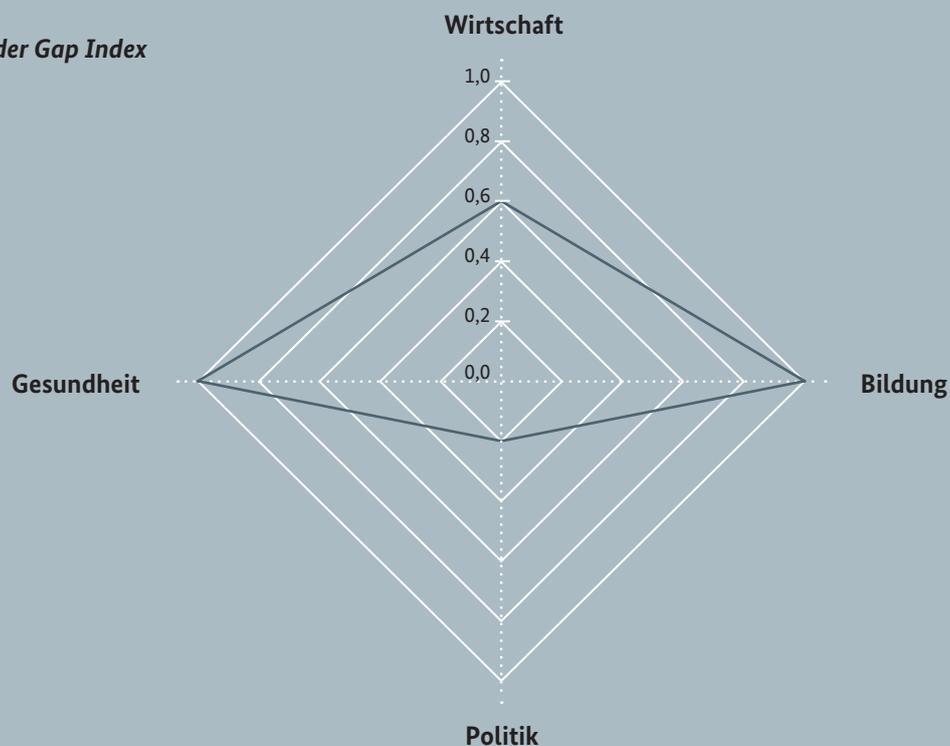
Schulen und an Universitäten. Nordamerika ist hier an der Spitze der Rangliste mit einer vollständigen Gleichberechtigung im Bereich Bildung. Subsahara-Afrika hält den letzten Platz mit einer Annäherung von 82 Prozent.

Der dritte Subindex „Gesundheit und Überleben“ gibt Überblick über die gesundheitlichen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Dafür sind zwei Indikatoren relevant: der Geschlechteranteil bei der Geburt und die Lebenserwartung von Männern und Frauen. Hier erzielen alle Weltregionen relativ ähnliche Ergebnisse. Die Regionen mit den niedrigsten Standards für die weibliche Gesundheit und Überleben sind Asien und die Pazifik-Region (95 Prozent der Annäherung zur Gleichbehandlung).

Der vierte Subindex „politisches Empowerment“ misst den Unterschied zwischen Männern und Frauen auf dem höchsten Niveau der politischen Entscheidungsfindung durch das Verhältnis von Frauen und Männern in Minister- und Parlamentspositionen und das Verhältnis von Frauen und Männern, die in den vergangenen 50 Jahre exekutive Ämter (Premierminister/in oder Präsident/in) besetzten. Hier ist der deutlichste geschlechterspezifische Unterschied ersichtlich. Asien und die Pazifik-Region heben sich durch eine 23-prozentige Annäherung an Geschlechtergleichheit heraus, während im Mittleren Osten und in Nordafrika mit nur 8 Prozent die größten Nachholbedarfe bestehen.

ABBILDUNG 2

Global Gender Gap Index

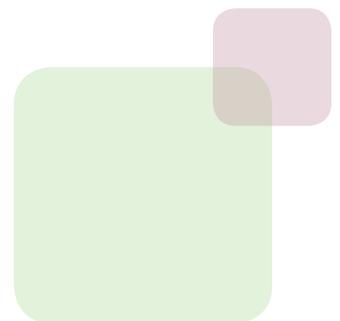


3.1 Ungleiche Bildungschancen

Im Jahr 2000 verabschiedeten 164 Staaten auf dem Weltbildungsforum in Dakar, Senegal, den Aktionsplan „Bildung für alle“. Die sechs Ziele beziehen sich auf frühkindliche Förderung und Erziehung, universelle Grundbildung, Lernchancen für Jugendliche und Erwachsene, die Alphabetisierung Erwachsener, Geschlechterparität und Gleichberechtigung sowie Bildungsqualität. Auch wenn nicht alle Ziele bis zum Jahr 2015 erreicht werden, sind in einigen Regionen und Ländern deutliche Fortschritte erzielt worden.

In Entwicklungsländern gehen heute 78 Prozent der Mädchen zur Schule. Seit 1999 ist der Anteil der Mädchen an den Kindern, die keine Grundschule besuchen, von 58 auf 53 Prozent im Jahr 2010 gesunken. Es gibt aber weiterhin Regionen, die von einer Geschlechterparität in der Bildung weit entfernt sind. In Südasien sind von allen Kindern, die nicht zur Schule gehen, 55 Prozent Mädchen, in Westasien sind es 65 Prozent und in Nordafrika 79 Prozent (vgl. Vereinte Nationen, 2012, S. 18). Zwei Drittel aller erwachsenen Analphabeten sind Frauen (vgl. Vereinte Nationen, S. 2013, 17). In Indien beträgt die **Alphabetisierungsrate von Frauen** 39 Prozent; 56 Prozent der Mädchen, die in die Schule gehen, brechen ihre Primarbildung ab. In vielen Fällen werden indische Frauen und Mädchen von ihren Familien, Ehemännern oder infolge sozialer Prekarität in elementaren Menschenrechten, wie dem Recht auf Nahrung, eingeschränkt. Folglich können sich Mädchen aufgrund ihrer schlechten gesundheitlichen Verfassung nicht adäquat entwickeln (vgl. Welthungerhilfe, 2013b, S. 4f.).

In vielen armen Regionen gehen Mädchen nicht zur Schule, weil sie in der Landwirtschaft arbeiten oder ihre Mutter bei der Hausarbeit und Kinderbetreuung unterstützen müssen. Beim Schulbesuch und der weiteren beruflichen Bildung bevorzugen Eltern mit knappen ökonomischen Ressourcen außerdem in der Regel die Söhne. Auch beim **Übergang von der Schule zur Berufsausbildung**, der sogenannten „Ersten Schwelle“, werden Mädchen benachteiligt. Dabei spielen soziokulturelle Gründe eine Rolle, es wird zum Beispiel argumentiert, dass sie später heiraten oder Kinder bekommen werden (vgl. BMZ, 2013c). Oft können Eltern aus ökonomischen Gründen nicht allen Kindern eine adäquate Ausbildung finanzieren. Im Hinblick auf ihre eigene Altersversorgung investieren sie in die Ausbildung der Kinder, die wahrscheinlich das höchste Einkommen erzielen. Mit der Annahme, dass Mädchen weniger Einkommen erwirtschaften können, beginnt eine ausweglose Situation und Mädchen werden in die Reproduktions- bzw. in unqualifizierte und prekäre Lohnarbeit gedrängt. Ein wichtiger Schritt, diesen Teufelskreis zu durchbrechen, ist die Sozialisierung der Bildungs- und Ausbildungskosten durch freien und steuerfinanzierten Zugang zu Bildung..



3.2 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Segregation des Arbeitsmarktes

Der folgende Abschnitt beschreibt Ursachen für eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und eine Segregation des Arbeitsmarktes aus einer primär sozialisationstheoretischen Sicht.⁷ Eine **Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern** und die Herausbildung von Geschlechterrollen⁸ lassen sich schon bei Jäger-und-Sammler-Gesellschaften beobachten. Für diese ursprüngliche Arbeitsteilung lassen sich sowohl ökonomische (insb. auf komparativen Vorteilen basierende) als auch machttheoretische Erklärungsansätze finden. Eine Trennung in einen entlohnten Produktionsbereich und einen nicht-entlohten Reproduktionsbereich hat sich in den Industrieländern mit der Entstehung der Lohnarbeit ab dem 18. Jahrhundert etabliert. Im Industrialisierungsprozess wurden auch Frauen in die Lohnarbeit mit einbezogen. Das bürgerliche Ideal der nichterwerbstätigen Frau blieb aber erhalten.

Sellach bezeichnet die Trennung in einen entlohten Produktionsbereich und einen nicht-entlohten Reproduktionsbereich als „eine der Ursachen für die ökonomische und soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Ein konstitutives Element der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist die normative Zuschreibung von unterschiedlichen Lebenslagen für Frauen und Männer, mit denen ungeachtet der individuellen Interessen und der gelebten Realität die unentgeltliche Haus- und

Familienarbeit als ‚weiblich‘ und die Ernährerrolle und damit die entgeltliche Erwerbsarbeit als ‚männlich‘ gelten“ (Sellach, 2003, S. 113f.). Eine Fortsetzung dieser ‚Rollen‘ lässt sich auch in der heutigen Arbeitswelt beobachten. Dies betrifft einerseits eine **horizontale Segregation des Arbeitsmarktes** in ‚typisch männliche‘ und ‚typisch weibliche‘ Berufe und Tätigkeitsfelder, andererseits eine **vertikale Ungleichverteilung** von Leitungspositionen zwischen den Geschlechtern.

Allerdings gibt es mittlerweile in Industrieländern keine Aufteilung in explizite Männer- und Frauenarbeit mehr in Reinform. Vielmehr existiert ein Kontinuum von männlich dominierten über gemischte bis hin zu weiblich dominierten Berufen. Frauen sind in den unterschiedlichsten Bereichen ökonomisch aktiv, sei es in der Landwirtschaft, der industriellen Produktion oder im Dienstleistungsbereich. Die ‚typisch männlichen‘ und ‚typisch weiblichen‘ Berufe nehmen aber nach wie vor großen Platz im Spektrum ein und halten sich hartnäckig (vgl. dazu z.B. Leitner, 2001, und Nollmann, 2002).

Holst und Busch (2009, S. 7f.) weisen darauf hin, dass der Berufswahl und diskriminierenden Praktiken auf dem Arbeitsmarkt verinnerlichte geschlechtsspezifische Orientierungen und Präferenzen zugrunde liegen. Tatsächlich gehen die Berufswünsche vieler Mädchen in Richtung pflegerischer und erzieherischer Berufe im Vergleich zu einer Konzentration der Männer in naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen. Holst und Busch (2009, ibd.) führen weiter aus, dass kulturelle

.....

7 Ansätze, die arbeitsbezogene Fähigkeiten auf biologische Unterschiede zwischen den Geschlechtern und innerhalb der Geschlechter hin untersuchen, können hier nicht ausführlich besprochen werden. Vgl. stellvertretend den Überblicksartikel von Hausmann (2007). Hausmann betont abschließend, dass die Unterschiede innerhalb der Geschlechter größer als die zwischen den Geschlechtern seien, daher sei ein Schluss von unterschiedlichen durchschnittlichen Ausprägungen biologischer Merkmale auf die Eignung von Individuen für bestimmte Berufe nicht statthaft. Ein solcher sog. ‚ökologischer‘ Fehlschluss (vom Durchschnitt auf das Individuum) bildet jedoch die Grundlage vieler Vorurteile.

8 Anzumerken ist, dass der Rollenbegriff in der Soziologie umstritten ist. Sowohl handlungstheoretische Ansätze als auch neuere systemtheoretische Ansätze arbeiten ohne den Rollenbegriff. Auf die Auseinandersetzungen zwischen den verschiedenen theoretischen Strömungen kann hier nicht eingegangen werden. In obigen Ausführungen soll der Begriff ‚Rolle‘ in einem pragmatischen Sinn verstanden werden, wie er in der Alltagssprache verwendet wird.

Vorstellungen über die Geschlechter dazu führten, dass Männern unter ansonsten gleichen Bedingungen vielfach eine höhere berufliche Kompetenz und Leistungsfähigkeit als Frauen zugeschrieben werde. Mit dieser Zuschreibung gingen unterschiedliche Berufschancen und Einkommenshöhen einher; letzteres deshalb, weil das Einkommen die erwarteten Leistungen des Arbeitnehmers widerspiegeln.

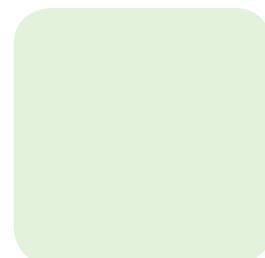
Diese strukturellen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, die **unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern** und der geringere Anteil von Frauen in Führungspositionen liefern Erklärungen dafür, dass die Einkommen von Frauen oft erheblich unter denen von Männern liegen. Folgen dieser Rollenzuschreibungen sind auch der hohe Anteil an Teilzeitarbeit, Diskriminierungen am Arbeitsplatz sowie geringere Aufstiegschancen für Frauen.

Darüber hinaus hat die Zunahme von entlohnter Frauenbeschäftigung nicht dazu geführt, dass die **Verantwortung für die Reproduktionsarbeit** zwischen den Geschlechtern prinzipiell neu aufgeteilt wird. Frauen sind in der Regel zwar nicht mehr alleine für diesen Bereich zuständig, sie tragen aber die Hauptverantwortung dafür – und zwar zusätzlich zur Erwerbsarbeit. Dabei sind die ungleichen Voraussetzungen in Entwicklungs- und Industrieländern in Bezug auf die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern hervorzuheben.

In den Industrieländern führten Investitionen in die Infrastruktur und in öffentliche Dienste, beispielsweise mit der Bereitstellung von Elektrizität, Sanitäreinrichtungen und sauberem Wasser, zu einer Reduktion der Arbeitszeit im Haushalt.

Da Frauen überproportional von diesen Aufgaben betroffen sind, beeinflussten diese Investitionen die Arbeitsteilung. Auch die Bereitstellung von **Kinder- und Altenbetreuungsmöglichkeiten** nimmt Einfluss darauf. Während in Industrieländern erschwingliche, erreichbare und qualitativ hochwertige Betreuungseinrichtungen vorliegen, findet sich in Entwicklungsländern vor allem im Bereich der längerfristigen Altenbetreuung kein adäquates Angebot. Durch das Fehlen dieser öffentlichen Einrichtungen fallen die Betreuungsaufgaben auf die Frauen zurück und halten sie vom Arbeitsmarkt fern (vgl. ILO, 2012a, S. 37f.).

Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub werden in vielen Ländern durch Gesetze geschützt. Oft werden Frauen jedoch bereits bei Bewerbungsgesprächen oder in der Personalentwicklungspolitik von Unternehmen durch Fragen nach Schwangerschaft oder Kinderwunsch diskriminiert. Die Verantwortung von Frauen für Kinderbetreuung erfordert, dass von Politik und Wirtschaft keine Gesetze oder Regelwerke verabschiedet werden, die durch nicht intendierte Wirkungen weitere Hemmnisse für Frauenbeschäftigung schaffen können. So gibt es in Chile ein Gesetz, nach dem Unternehmen und Institutionen mit mehr als 20 weiblichen Beschäftigten Kinderkrippen am Arbeitsplatz oder in Arbeitsplatznähe einrichten und unterhalten müssen (vgl. Dirección del Trabajo, 2013). In einzelnen Firmen führte dies in der Konsequenz dazu, dass bewusst nicht mehr als 19 Frauen eingestellt wurden. Ein Kinderbetreuungsangebot, das beschäftigten Frauen und Männer gleichermaßen zu Verfügung steht, wäre hier die bessere Wahl gewesen – nicht zuletzt auch um traditionelle Rollenvorstellungen aufzubrechen.



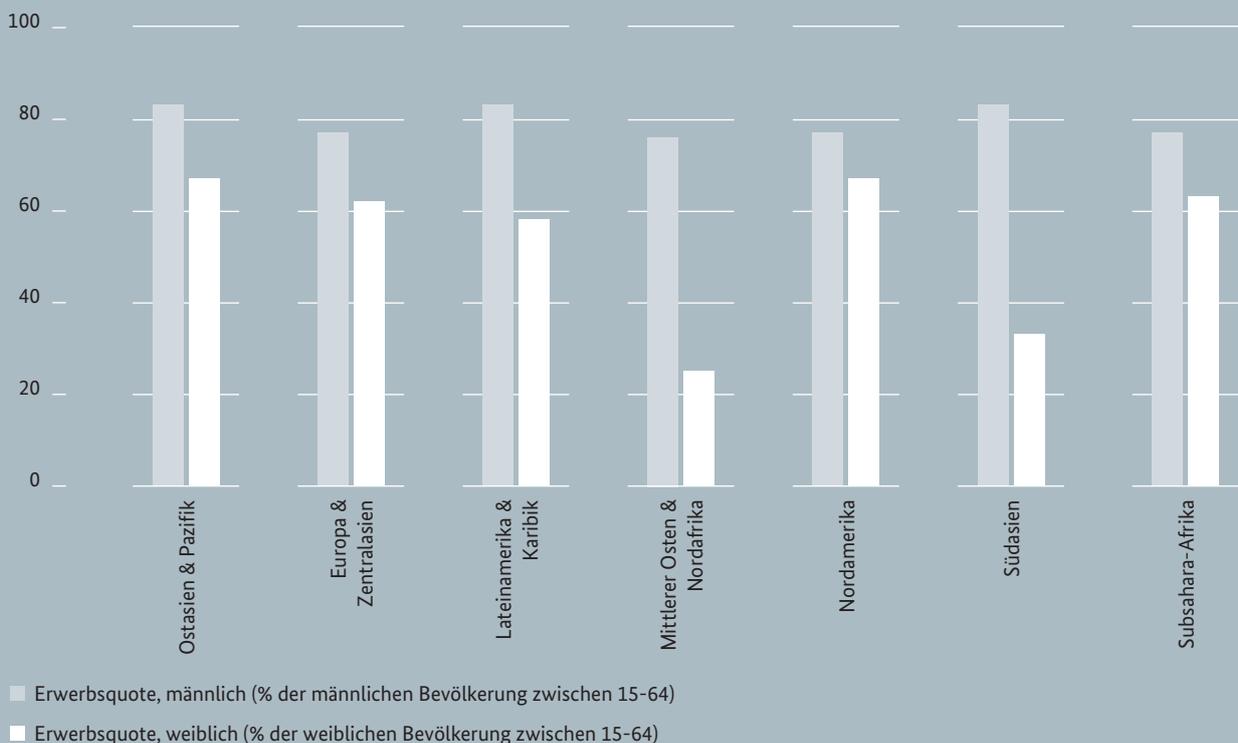
3.3 Frauenerwerbsquote

Die männliche Erwerbsquote liegt weltweit bei rund 80 Prozent, wobei es kaum Unterschiede zwischen Regionen und Ländern gibt. Währenddessen ist die Frauenerwerbsquote in den meisten Ländern erheblich niedriger und es gibt große regionale Unterschiede (vgl. Abbildung 3). Die Erwerbsquote von Frauen und Männern beträgt in Vietnam und Tansania jeweils 75 Prozent, während sie in Pakistan für Frauen bei 28 Prozent und bei 82 Prozent für Männer liegt. Am niedrigsten ist die Erwerbsquote von Frauen in den Ländern des Nahen Ostens und Nordafrikas (MENA) mit etwa 25 Prozent, verglichen mit einer Erwerbsquote der Männer, welche zwischen 70 und 80 Prozent liegt (vgl. World Bank, 2014b).

In keinem Kontinent hat die Erwerbsquote von Frauen in den letzten 30 Jahren so zugenommen wie in Lateinamerika mit einem Anstieg von 36 auf 43 Prozent (70 Millionen Frauen). In Kolumbien ist die Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben in 22 Jahren um 18 Prozentpunkte gestiegen und hat damit beinahe das europäische Niveau erreicht. Zum Vergleich: In der MENA-Region hat sie in 30 Jahren nur einen Zuwachs von fünf Prozentpunkten verzeichnet (vgl. OECD, 2012a, S. 151 und World Bank, 2012b, S. 340ff.).

ABBILDUNG 3

Erwerbsquoten nach Regionen und Geschlecht



Quelle // World Bank, World Development Indicators, 2014b

Mögliche **Erklärungsansätze für die Zunahme von Frauenbeschäftigung** in einem Land müssen vielfältige Dimensionen und Entwicklungen berücksichtigen. So kann der gleichberechtigte Zugang von Mädchen und Frauen zu Bildung und Berufsausbildung zu einer Steigerung des Wirtschaftswachstums und der Erwerbsquote von Frauen beitragen. Jedoch darf die Bedeutung von sozialen und kulturellen Normen und Rollenbildern nicht unterschätzt werden. Sie können Hemmnisse für die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt darstellen – auch wenn ein relativ hohes Bildungsniveau existiert. So weisen die Länder der MENA-Region trotz Fortschritten im Bildungsbereich und sinkenden Geburtenraten weltweit die niedrigsten Beschäftigungsquoten von Frauen auf. Der Einfluß traditioneller Werte und Vorstellungen bezogen auf die Geschlechterrollen ist hier einer der entscheidenden Faktoren für die niedrige Beschäftigungsrate von Frauen.

Aber auch in vielen lateinamerikanischen Ländern existieren Normen und Wertvorstellungen, die Hindernisse für die wirtschaftliche Integration von Frauen darstellen können, wie zum Beispiel die Rollenzuschreibung, nach der Frauen die Hauptverantwortung für Kinderversorgung und Haushalt tragen. Trotzdem gab es im Vergleich zu anderen Regionen einen **steilen Anstieg der Frauenerwerbsquote in Lateinamerika**. Die wirtschaftliche Entwicklung des Kontinents sowie ein im Vergleich zu anderen Regionen höheres Bildungsniveau könnten Gründe für die Zunahme von Frauenerwerbsarbeit sein, sie reichen aber als alleinige Erklärung nicht aus. Welche Rolle dabei die ökonomische Notwendigkeit zur Erzielung eines zweiten Haushaltseinkommens gespielt hat, ist schwer einzuschätzen. Die Zunahme weiblicher Erwerbstätigkeit in Lateinamerika kann auch an der Kombination von gezielten Investitionen und Veränderungen der sozialen Infrastruktur liegen. In einigen Ländern des Kontinents gibt es interessante Beispiele staatlicher Sozial- und Bildungspolitik, die Auswirkungen auf die Frauenbeschäftigung haben können.

In **Kolumbien** besteht seit Mitte der 1980er Jahre das vom Staat subventionierte Programm *Hogares Comunitarios* zur Betreuung von Kindern armer Familien. Hier werden Kinder bis zum Alter von fünf Jahren in den Stadtteilen, in denen die Familien leben, entweder in Familien – ähnlich dem Tagesmutter-Modell – oder in Kindertagesstätten betreut. Das Programm ist das größte Wohlfahrtsprogramm der kolumbianischen Regierung. Es gibt über 80.000 dieser Kinderbetreuungsstätten verteilt im ganzen Land, in denen über eine Million Kinder betreut werden. Die Eltern leisten einen monatlichen Beitrag von ungefähr vier US-Dollar. Es wird davon ausgegangen, dass das Programm zu einer starken Zunahme von Frauenbeschäftigung beigetragen hat (vgl. Attanasio/Vera-Hernandez, 2004, S. 46).

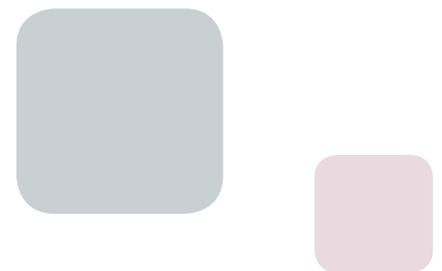
In **Argentinien** werden ähnliche Ergebnisse durch ein größeres Angebot an öffentlichen Vorschulen erreicht (vgl. Berlinski et al., 2008, 21f.). In Stadtteilen von **Rio de Janeiro**, in denen einkommensschwache Familien leben, führt die Zunahme von Kinderbetreuung in öffentlicher Hand ebenfalls zu einer Zunahme der weiblichen Erwerbstätigkeit, erhöht aber nicht die Zahl der Arbeitsstunden derjenigen Frauen, die schon vor der Einführung des Programms erwerbstätig waren. In **Peru** werden im Programm *Wawa Wasi* von den in Gemeinschaften organisierten Bewohnern Kinderbetreuung, medizinische Versorgung und Prävention sowie Gemeinschaftsküchen für eine integrierte Versorgung der Jungen und Mädchen organisiert und durchgeführt. Die Mittel dafür stellt der Staat zur Verfügung. In der Anfangsphase wurde die Arbeit vor allem auf freiwilliger Basis gemacht, inzwischen gibt es Programme zur Zertifizierung und Entlohnung der Tagesmütter, die dadurch auch bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt bekommen (vgl. ECLAC/CEPAL, 2010b, S. 23).

Auch wenn es keinen Automatismus zwischen der Erhöhung oder der Verbesserung des Angebots an Kinderbetreuung und einer Zunahme von

Frauenbeschäftigung gibt, ist die Existenz von subventionierten, und somit für die Nutzer/innen bezahlbaren **Dienstleistungen in räumlicher Nähe** zur Wohnung der Familien ein Faktor, der weibliche Erwerbsarbeit beeinflussen kann. Darüber hinaus können **Infrastrukturmaßnahmen**, die die Verfügbarkeit und den Zugang zu Wasser, Strom und Transport ermöglichen oder verbessern, ebenfalls von Bedeutung sein, wenn sie zu einer Zeitersparnis beitragen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Da Frauen die Hauptverantwortung für die Betreuung der Kinder tragen, sind derartige Maßnahmen geeignet, die Bedingungen für ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Auf der politischen Ebene haben ebenfalls Veränderungen stattgefunden, die einen Paradigmenwechsel bedeuten und Auswirkungen auf Werte und Normen über die Rolle von Frauen haben können. Costa Rica, Brasilien, Argentinien und Chile haben oder hatten in der letzten Legislaturperiode **weibliche Staatsoberhäupter** und in einigen lateinamerikanischen und karibischen Ländern wurde die Anerkennung der Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeit als gesellschaftlich relevante und wirtschaftlich bedeutende Arbeit in der Verfassung verankert. Diese Entwicklung begann 1999 in Venezuela, 2008 folgten Ecuador und Bolivien und 2010 wurde in der Dominikanischen Republik neben dieser Thematik unter anderem das Recht von Frauen auf ein Leben ohne Gewalt in der Verfassung verankert (vgl. ECLAC/CEPAL, 2010b, S. 21). Diese Prozesse wurden von umfassenden öffentlichen Debatten und Konsultationen der Bevölkerung begleitet. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich diese Ansicht, welche die Reproduktionsarbeit von Frauen als elementaren Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung sieht, im öffentlichen Bewusstsein niederschlägt. Allerdings bleibt die Anerkennung von Reproduktionsarbeit zu unterscheiden von umfassender Gleichstellung sowohl im Produktions- als auch Reproduktionsbereich.

Der *Social Institutions and Gender Index (SIGI)*, den das OECD *Development Centre* zur Bewertung der Diskriminierung von Frauen in Entwicklungsländern erstmals 2009 erstellt hat, kommt in diesem Zusammenhang zu beachtenswerten Schlussfolgerungen. Die Ausgangsthese ist, dass in vielen Ländern Tradition und Kultur Frauen daran hindere, ihr wirtschaftliches Potenzial zu entwickeln. Der Schwerpunkt des Index konzentriert sich auf **gesellschaftliche Normen als Schlüsselfaktor** für die Teilnahme von Frauen am wirtschaftlichen und sozialen Leben. Dem SIGI-Index 2012 zufolge gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen restriktivem Familienrecht und eingeschränkten bürgerlichen Freiheiten für Frauen einerseits, sowie einem niedrigeren Beschäftigungsgrad von Frauen im nichtlandwirtschaftlichen Bereich andererseits (vgl. OECD, 2012b, S. 27).⁹



.....
 9 Der Index wurde als Ergänzung zu bestehenden Indikatoren entwickelt, die beispielsweise Unterschiede zwischen Frauen und Männern beim Zugang zu Bildung, Gesundheit oder der Lebenserwartung messen. Der SIGI-Index umfasst fünf Indikatoren (diskriminierendes Familienrecht, eingeschränkte physische Integrität, die Bevorzugung männlicher Nachkommen, eingeschränkter Zugang und Anspruch bezogen auf Ressourcen sowie die Einschränkung der bürgerlichen Freiheiten). Die entsprechenden Variablen dazu sind beispielsweise Gesetze, soziale Normen und Praktiken in der Familie wie Genitalverstümmelung, Gewalt an Frauen, frühe Heirat, Erbschaftsrecht und die Möglichkeiten von Frauen, am öffentlichen Leben und Raum zu partizipieren (vgl. OECD, 2012b, S. 8).



3.4 Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt

Erwerbsarmut – *Working Poor*

Nach Schätzungen der ILO (vgl. ILO, 2011a, S. 7) lebten 2009 weltweit 829 Millionen weibliche und 522 Millionen männliche Personen in Armut.¹⁰ Dies betrifft insbesondere auch Erwerbsarmut. Auch Menschen, die erwerbstätig sind, haben oft kein ausreichendes Einkommen. 397 Millionen Beschäftigte leben 2011 in extremer Armut und weitere 472 Millionen Menschen verdienen nicht genug, um ihre Grundbedürfnisse und die ihrer Familie befriedigen zu können. Das sind 39 Prozent der weltweit Beschäftigten (vgl. ILO, 2013a, S. 10ff.).

Dieser Gruppe der arbeitenden Armen (*working poor*)¹¹ gehören überdurchschnittlich viele Frauen an. Zwölf Prozent der Erwerbsarmen sind abhängig beschäftigt, 59 Prozent arbeiten in landwirtschaftlichen Klein- oder Familienbetrieben oder als Kleinunternehmer/in und 25 Prozent sind unbezahlte mithelfende Familienangehörige. Sind Frauen von Erwerbsarmut betroffen, kann das gravierende Konsequenzen auch für die Entwicklungschancen ihrer Kinder nach sich ziehen, besonders für Witwen oder alleinerziehende Mütter, die nur unzureichend sozial vernetzt sind (vgl. KfW, 2012).

Informelle und prekäre Beschäftigung

Informelle Beschäftigung zeichnet sich in der Regel durch niedrige Einkommen, prekäre Bedingungen und geringere Aufstiegschancen aus. Nach Schätzungen der OECD arbeitet weltweit ungefähr die Hälfte aller Beschäftigten in der informellen Wirtschaft. In manchen Regionen wie zum Beispiel in Subsahara-Afrika oder Südasien beträgt der Anteil der informellen Wirtschaft bis zu 80 Prozent (vgl. Abbildung 4). Weibliche Erwerbspersonen arbeiten **häufiger als männliche Erwerbspersonen im informellen Sektor** und sind überdurchschnittlich oft als Haushaltshilfen oder in anderen unbezahlten und schlechtbezahlten Tätigkeiten beschäftigt. Der Großteil ist nicht von Arbeitsgesetzen geschützt, besonders problematisch ist es in den Bereichen der maximal zulässigen Arbeitszeiten und dem gesetzlichen Mindestlohn. Frauen in der informellen Wirtschaft haben keinen Anspruch auf staatliche soziale Absicherung, das betrifft auch den Mutterschutz.



.....
10 Die Weltbank ermittelt die Anzahl der Armen nicht geschlechtsspezifisch, sondern weist die Personen eines Haushalts als extrem arm aus, wenn das Haushaltseinkommen pro Haushaltsmitglied unter 1,25 USD pro Tag liegt. Bei gleichem Haushaltseinkommen sind also Haushalte eher dann arm, wenn sie viele Mitglieder ohne Einkommen haben, was vor allem auf Kinder (jeden Geschlechts) zutrifft. Wenn die ILO die Geschlechterarmut aufgrund der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede (der Armen und Nichtarmen) schätzt, unterschätzt sie den Anteil der Kinder an den Armen. Auf der anderen Seite wird die Verteilung des Einkommens innerhalb des Haushalts nicht berücksichtigt (weder von der Weltbank noch von der ILO). Es ist daher möglich, dass weibliche Personen innerhalb eines nichtarmen Haushalts über weniger als 1,25 USD pro Tag verfügen, männliche Mitglieder eines armen Haushalts aber über mehr. Aus genannten Gründen tendiert die Methode der ILO daher auf der einen Seite (Kinder) zur Überschätzung der armen weiblichen Personen, auf der anderen Seite (Intra-Haushaltsverteilung) zur Unterschätzung. Die obigen Zahlen sind daher nur als grobe Orientierung zu betrachten. Nach Olinto et. al. (2013, S. 5), gibt es gleich viele männliche wie weibliche Arme.

.....
11 Erwerbsarme sind nach der Definition der ILO erwerbstätige Personen eines Haushalts, dessen Mitglieder im Durchschnitt über ein Einkommen unter 2 US-Dollar/Tag beziehungsweise 1,25 US-Dollar/Tag (extreme Armut) verfügen. Um eine Person als „working poor“ einzuordnen, ist also nicht nur das Einkommen entscheidend, sondern die Tatsache, wie viele Mitglieder des Haushalts von diesem Einkommen leben müssen.

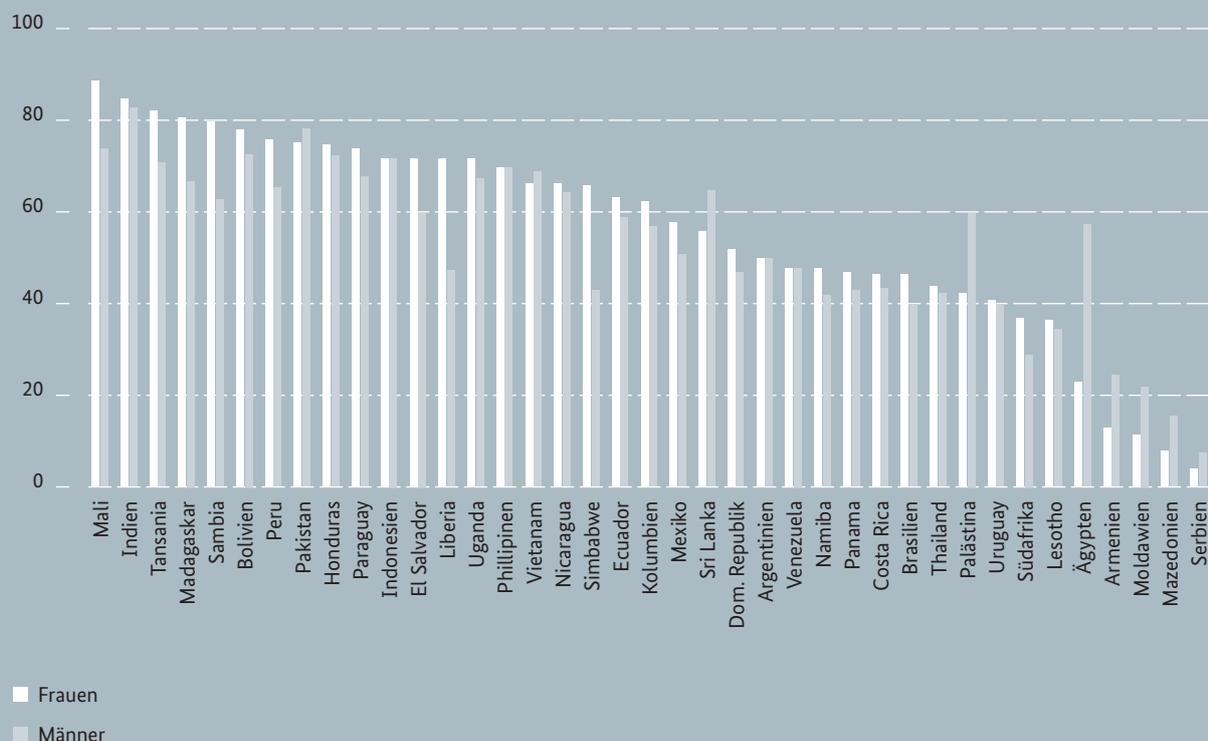
In den meisten in Abbildung 4 dargestellten Volkswirtschaften ist der Anteil der Frauen, die in der informellen Wirtschaft beschäftigt sind, höher als der der männlichen Beschäftigten. In Peru arbeiten 76 Prozent der erwerbstätigen Frauen in der informellen Wirtschaft im Vergleich zu 65 Prozent der Männer, in Südafrika sind es 37 gegenüber 30 Prozent. Ägypten ist eine Ausnahme – hier arbeiten 23 Prozent der erwerbstätigen Frauen im informellen Bereich gegenüber 56 Prozent der Männer (vgl. ILO, 2012b, Table II und OECD, 2013a).

Die hohe **Konzentration von selbständigen Frauen in der informellen Wirtschaft** hat verschiedene Ursachen: Die Frauen können bei dieser Art von Erwerbstätigkeit ihre Verantwortung für

den reproduktiven Bereich besser wahrnehmen als bei einem Arbeitsplatz mit vorgegebenen Arbeitszeiten im formalen Sektor. Als Selbstständige oder Kleinunternehmerin haben sie mehr Flexibilität sowohl bei den Arbeitszeiten als auch bezogen auf die örtlichen Bedingungen. So finden oft die Produktion und / oder der Verkauf direkt im familiären Wohnbereich statt. Der Zwang zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Verantwortung für den reproduktiven Bereich bedeutet aber auch, dass durch die räumlichen Einschränkungen auf den Wohnbereich oder die Nähe zu diesem keine neuen Märkte oder Vertriebsmöglichkeiten erschlossen werden können und somit wenig Chancen zu Einkommensverbesserungen bestehen.

ABBILDUNG 4

Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigten in der informellen Wirtschaft (in Prozent)



Quelle // OECD, 2013a

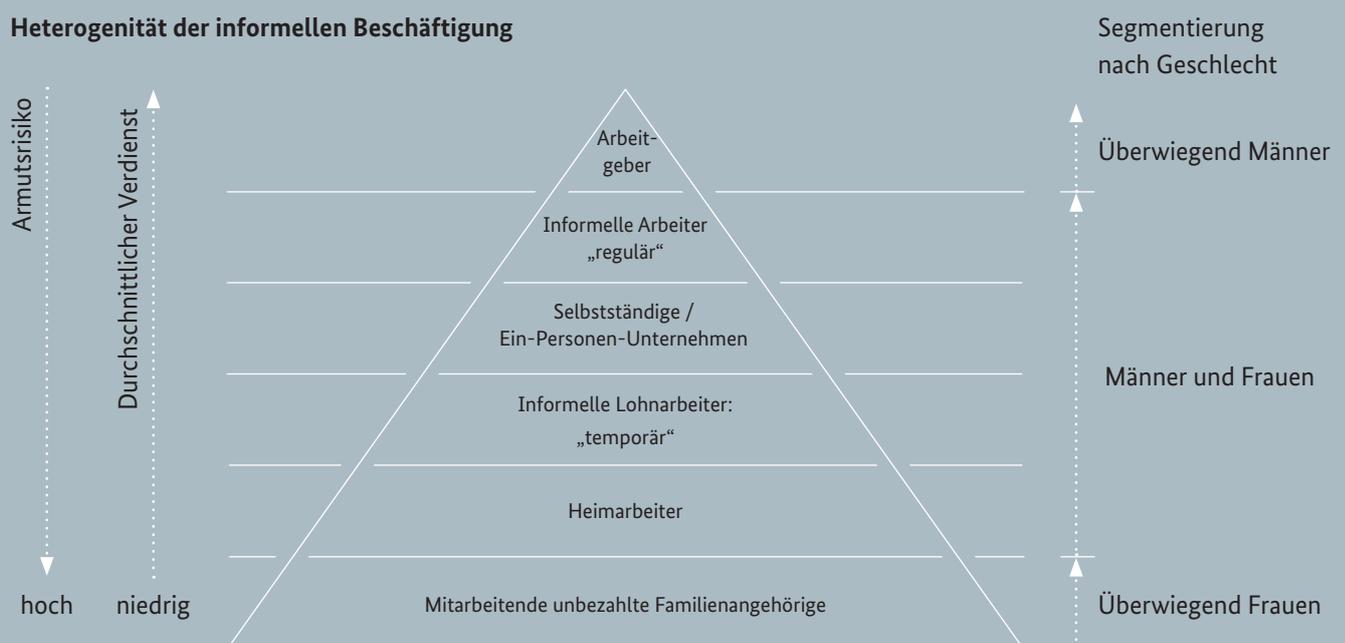
Informelle Beschäftigung in den Partnerländern bezieht sich nicht nur auf den informellen Sektor. Martha Chen vom globalen Netzwerk *Women in Informal Employment Globalizing* (WIEGO) hat in Zusammenarbeit mit der ILO entscheidende Beiträge zum Verständnis von informeller Beschäftigung geleistet. Informelle Beschäftigung zeichnet sich durch eine **große Heterogenität** aus. Chen (2012) hat die verschiedenen Kategorien informeller Beschäftigung in einer Pyramide dargestellt (vgl. Abbildung 5), wobei Hierarchien in Bezug auf Einkommen und Armutsrisiko nach der Geschlechterzugehörigkeit dargestellt werden. In den unteren Ebenen der Pyramide befinden sich mithelfende Familienangehörige, Heimarbeiter/innen und Gelegenheitsarbeiter/innen im informellen Bereich. Sie zeichnen sich durch geringes Einkommen und hohes Armutsrisiko aus und werden überwiegend Frauen zugeschrieben. Auf der Ebene der Selbst-

ständigen sind Männer und Frauen gleichermaßen vertreten, während auf den Ebenen der Arbeitgeber und regelmäßiger informeller Beschäftigten, die sich durch eher hohe Einkommen und geringes Armutsrisiko auszeichnen, mehrheitlich Männer vertreten sind (vgl. Chen, 2012).

Wie aus der Grafik ersichtlich, kann es **informelle Beschäftigung auch in formellen Unternehmen** geben. Sie bezieht sich auf die Beschäftigung von Arbeiter/innen, die nicht in formellen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten oder keine soziale Absicherung haben. Bekannte Beispiele dieser Form der informellen Beschäftigung sind Textilarbeiterinnen in Bangladesch, die für internationale Handelsketten nähen. Auch Hausangestellte oder Reinigungskräfte, die in Privathaushalten ohne Vertrag und soziale Absicherung arbeiten, gehören zur Kategorie der informell Beschäftigten (vgl. Chen, 2012).

ABBILDUNG 5

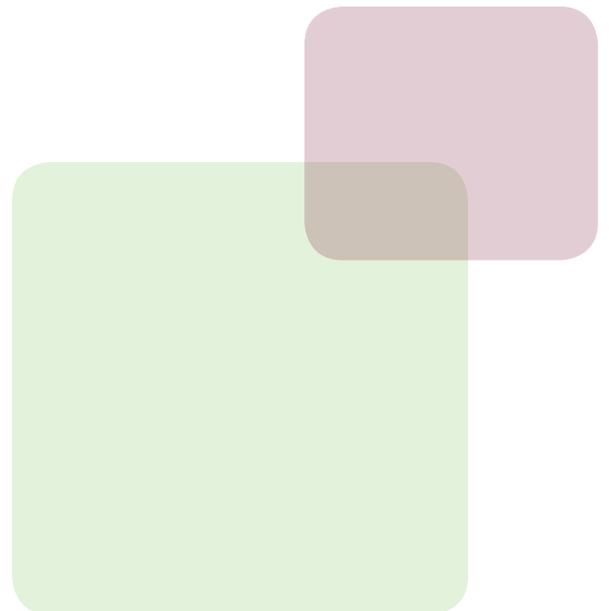
Heterogenität der informellen Beschäftigung



Quelle // Chen et al. (2005): *The Progress of the World's Women, Work and Poverty* (UNIFEM)

Viele Frauen in Entwicklungsländern arbeiten aber auch als **prekär Beschäftigte in formellen Unternehmen** - nicht nur in der Textilindustrie in Bangladesch oder China, sondern auch als Obstpflückerinnen in Chile oder beim Schneiden von Blumen in Ecuador. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse auf Basis von Kurzzeitverträgen oder ohne Arbeitsvertrag, meist ohne soziale Absicherung, das heißt es gibt beispielsweise keinen Mutterschutz oder Lohn im Krankheitsfall. Die Frauen sind gezwungen, viele Überstunden zu leisten, um ausreichend Einkommen zu erwirtschaften und arbeiten unter enormen Druck. Diese Form der Beschäftigung hat in den letzten Jahren zugenommen und zwar um den Preis der Verletzung elementarer Menschenrechte, wie dem Schutz vor gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen.

In **Chile** beispielsweise ist der Anteil der prekär beschäftigten Saisonarbeiterinnen im Bereich der Landwirtschaft von 45,7 Prozent im Jahr 2000 auf 54,6 Prozent im Jahr 2006 angestiegen. Ihre Arbeitsbedingungen und die Formen der Entlohnung sind in zunehmender Weise Prozessen der Flexibilisierung unterworfen (vgl. ECLAC/CEPAL, 2010a, S. 11). Dieses Modell der Flexibilisierung der Arbeit benachteiligt vor allem die vorwiegend weiblichen Beschäftigten. Die Frauen, die in der Ernte, der Auslese der Früchte, Reinigung oder Verpackung arbeiten, werden – obwohl sie bis zu elf Monate innerhalb eines Jahres beschäftigt sind – tageweise, nach geleisteter Stückzahl oder verpackten Kartons entlohnt. Für die Arbeitnehmerinnen bedeutet das Unsicherheit über ihre Weiterbeschäftigung, keine Klarheit über den jeweiligen Lohn und Druck der ständigen Verfügbarkeit. Des Weiteren leiden sie gesundheitlich unter den Auswirkungen von Pestiziden und Düngemitteln, die in vielen Fällen zu Fehl- und Missgeburten führen.



Beschäftigung nach Sektoren

Frauen arbeiten mehrheitlich in anderen Sektoren als Männer. Auffällig ist, dass in Lateinamerika, der Karibik, im Nahen Osten und im südlichen Afrika von den erwerbstätigen Frauen ein höherer Anteil **im Dienstleistungssektor und Handel** beschäftigt ist, als bei den erwerbstätigen Männern (siehe Abbildung 6). Der Dienstleistungssektor umfasst auch (aber nicht nur) ‚typisch weibliche‘ Berufe. In vielen Entwicklungs- und Schwellenländern ist für viele Frauen mit niedrigem Bildungsstand die Arbeit als Hausangestellte in privaten Haushalten ein Einstieg in die Erwerbstätigkeit. Für eine detaillierte Analyse müsste der Dienstleistungssektor jedoch feiner aufgeschlüsselt werden.

Frauen stellen weltweit mehr als 40 Prozent der Erwerbsarbeitskraft insgesamt und 43 Prozent der Arbeitskraft in der Landwirtschaft. In der Subsistenzlandwirtschaft sind sie überdurchschnittlich vertreten. In Entwicklungsländern werden bis zu 80 Prozent der Nahrungsmittel von Frauen produziert (vgl. Welthungerhilfe, 2013a). Die regionalen Unterschiede jedoch sind beträchtlich: In Lateinamerika machen Frauen rund 20 Prozent der in der Landwirtschaft Beschäftigten aus, während ihr Anteil in Ostasien und Südostasien sowie in Subsahara-Afrika bei über 50 Prozent liegt (vgl. FAO, 2011, S. 7).

ABBILDUNG 6

Beschäftigung von Frauen und Männern nach Sektoren (in Prozent)

Region	Frauen				Männer			
	Landwirtschaft	Industrie	Dienstleistungssektor	Alle Aktivitäten*	Landwirtschaft	Industrie	Dienstleistungssektor	Alle Aktivitäten*
Karibik	3	9	88	100	11	29	60	100
Zentralamerika	8	16	76	100	34	23	42	100
Ostasien und Pazifik	31	12	56	100	33	20	46	100
Ost- und Zentralafrika	58	8	34	100	52	14	34	100
Naher Osten und Nordafrika	21	7	72	100	12	29	58	100
OECD	5	12	83	100	6	34	60	100
Südamerika	12	12	76	100	20	28	52	100
Südliches Afrika	12	11	77	100	21	26	53	100
Südostasien	51	19	28	100	35	20	41	100
Westafrika	53	7	36	100	60	11	27	100

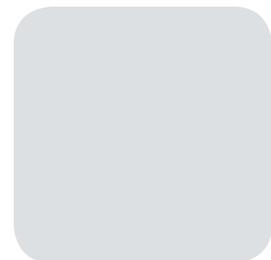
* Daten für alle Aktivitäten umfassen auch „nicht ausreichend definierte Tätigkeiten“, die nicht in der Tabelle aufgelistet sind. Die Summe aus Landwirtschaft, Industrie und Dienstleistungen kann daher von 100 abweichen.

Quelle // OECD, 2013b

Der niedrigere Stand in Lateinamerika lässt sich einerseits mit einem durchschnittlichen höheren Bildungsstand lateinamerikanischer Frauen erklären, der dazu beiträgt, dass Frauen eine Beschäftigung in anderen Sektoren bevorzugen. Ein weiterer Faktor bezieht sich auf den Entwicklungsstand der Wirtschaft in vielen lateinamerikanischen Ländern, ihren Diversifizierungsgrad sowie soziokulturelle Einflüsse. Auch die generell hohe Frauenerwerbsquote in Subsahara-Afrika von 61 Prozent sowie der hohe Anteil an Frauenbeschäftigung im Agrarsektor lassen sich neben reiner ökonomischer Notwendigkeit mit kulturellen Normen erklären, die Frauen ermutigen, ökonomisch aktiver zu sein und wesentliche Verantwortung für die landwirtschaftliche Produktion zu übernehmen. Allerdings bestehen erhebliche landesspezifische Unterschiede. In Côte d'Ivoire und Niger z. B. sind nur 36 Prozent der in der Landwirtschaft Beschäftigten Frauen. In Lesotho, Mosambik und Sierra Leone machen Frauen hingegen über 60 Prozent der landwirtschaftlich Beschäftigten aus (vgl. FAO, 2011, S. 7f.).

Frauen sind bei **Besitzrechten** und der Kontrolle über die Landnutzung oftmals benachteiligt, sei es aus sozialen, religiösen und kulturellen Gründen oder aufgrund des herrschenden Erbschaftsrechts. In Benin beträgt die Durchschnittsgröße des Landes in Frauenbesitz ein Hektar gegenüber zwei Hektar bei Männern und in Burkina Faso sind die Äcker, zu denen Männer Zugang haben, im Durchschnitt acht Mal so groß wie die der Frauen (vgl. World Bank, 2011, S. 225). In Lateinamerika und der Karibik sind 70 bis 90 Prozent der formalen Besitzer von Ackerland Männer (vgl. FAO, 2011, S. 24).

Die **Erträge von Bäuerinnen sind im Durchschnitt 20 bis 30 Prozent niedriger** als diejenigen von Männern, da Frauen weniger Zugang zu Beratung, verbessertem Saatgut, Düngemitteln und Werkzeug haben und weil das Ackerland, das Frauen bearbeiten, in der Regel kleiner ist als das von Männern. Wenn Frauen im Agrarbereich den gleichen Zugang zu Ressourcen wie Männer hätten, könnten Schätzungen zufolge die Zahl der Unterernährten weltweit um 100 bis 150 Millionen Menschen sinken (vgl. FAO, 2013a). Darüber hinaus haben Studien erwiesen, dass höheres Einkommen von Frauen zu einer Verbesserung der Lebensqualität und des Lebensstandards der Familie führt, weil die Ausgaben für Lebensmittel, Bildung und Kinderkleidung erhöht werden und weniger Geld zum Beispiel für Alkohol ausgegeben wird (vgl. World Bank, 2012b, S. 164).



4 Ansätze der EZ zur Förderung von Frauenbeschäftigung

Um die in Kapitel 3 genannten geschlechtsspezifischen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu adressieren, gibt es eine Reihe von Ansätzen und Strategien zur Förderung einer Beschäftigungspolitik, die zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben beiträgt.

Die folgende Vorstellung von Instrumenten und Beispielprojekten orientiert sich an den verschiedenen Dimensionen des integrierten Ansatzes für Beschäftigungsförderung der deutschen EZ (siehe Kapitel 2.1). Der integrierte Ansatz zur Beschäftigungsförderung bietet mit seiner systemischen Herangehensweise die Möglichkeit, die verschiedenen Ebenen und Dimensionen der geschlechterspezifischen Diskriminierung aufzugreifen und Potenziale für Veränderungen zu entwickeln.

4.1 Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Aus- und Weiterbildung

Genderspezifische Benachteiligung beginnt sehr früh im Leben und trägt unmittelbar zu Ungleichheit bei. Während der Kindheit und Jugend können politische Maßnahmen **Ungleichheiten durch Bildung und Ausbildung mindern**. Mit zunehmendem Alter wird der Abbau der Benachteiligung schwieriger und kostenintensiver.

Berufliche Bildung bezieht sich sowohl auf die **berufliche Erstausbildung** als auch auf die **berufliche Weiterbildung**. Der Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen in der Berufsausbildung bildet die Grundlagen für eine selbstständige oder abhängige Beschäftigung. Entscheidend für erhöhte Beschäf-

Afghanistan // Junge Frauen und Männer in Kabul bilden sich gemeinsam fort.



tigungschancen der Auszubildenden sind die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems in Bezug auf Qualitätsstandards sowie eine nachhaltig arbeitsmarktorientierte Ausrichtung von Qualifikationen, die den Anforderungen der Wirtschaft entspricht, wobei auf einen sich verändernden Bedarf adäquat reagiert werden muss. Die Inhalte der beruflichen Aus- und Weiterbildung beziehen sich auf alle Bildungssegmente. Es handelt sich also um den Erwerb, den Erhalt sowie die lebenslange Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen. Viele Frauen in Entwicklungsländern verfügen nicht über eine ausreichende Allgemeinbildung, die es ihnen ermöglicht, sich im formalen System der Berufsausbildung qualifizieren zu können. Neben Bildungsangeboten im formalen Bereich spielen daher non-formale Qualifizierungsangebote eine wichtige Rolle.

Aufgrund von gesellschaftlichen Werten und Normen dürfen Frauen in einigen Lokalitäten den ihnen zugewiesenen eingeschränkten Bereich in ihrer unmittelbaren Umgebung nicht verlassen. In Krisen- und Konfliktländern ist es aufgrund der **Sicherheitslage** für Frauen sehr gefährlich, sich im öffentlichen Raum zu bewegen. In manchen Ländern ist es Frauen aus religiösen oder kulturellen Gründen verboten, am öffentlichen Leben gleichberechtigt teilzunehmen. Und es gibt Länder und Regionen, in denen sexualisierte Gewalt gegen Frauen so verbreitet ist, dass es für sie grundsätzlich gefährlich ist, sich mit öffentlichen Verkehrsmitteln fortzubewegen oder in bestimmten Gegenden aufzuhalten. Das bedeutet auch eine Einschränkung ihrer Bildungsmöglichkeiten, da viele Kurse abends beziehungsweise als Präsenzveranstaltungen angeboten werden.

Im Bereich der **non-formalen Qualifizierung** gibt es Beispiele, die zeigen, wie Beschäftigungs- und Fortbildungsmöglichkeiten für Frauen in solchen Situationen geschaffen werden können. Non-formale Trainingskurse sollten auf die Bedürfnisse

und Situation der Zielgruppe abgestimmt sein. Nur so können sie erfolgreich sein. Besonders relevant sind diese Angebote, wenn Frauen mit einer Vielzahl von Hemmnissen in Bezug auf ihre Erwerbstätigkeit konfrontiert sind. In Postkonfliktländern oder Ländern mit fragiler Staatlichkeit ist es daher wichtig, im Bereich der non-formalen Qualifizierung die Trainingsmaßnahmen mit persönlichem und sozialem *Empowerment* zu verbinden und *life skills* und persönliche Kompetenzen zu fördern.

Im Rahmen des ehemaligen GTZ-Vorhabens zur Unterstützung des *Indo-German Institute of Advanced Technology* (IGIAT) wurde z. B. ein Textil-Ausbildungszentrum für Schulabbrecherinnen und Frauen aus Stammesiedlungen errichtet. In fünfwöchigen Trainingskursen wurden die Mädchen für eine Arbeit in der heimischen Textilindustrie ausgebildet. Zusätzlich zu den fachlichen Qualifikationen wurden auch Themen wie Teamwork, Hygiene und persönliche Haltung behandelt (vgl. GIZ, 2010b, S. 91). Diese sogenannten **life skills** beziehen sich auf **soziale und individuelle Kompetenzen** wie Kritikfähigkeit, Kreativität, den Umgang mit Emotionen, Konflikten und Stress und erhöhen somit die Fähigkeiten, Probleme im sozialen und beruflichen Umfeld zu bewältigen. Gerade für benachteiligte Bevölkerungsgruppen sind dies neben der fachlichen Qualifikation wichtige Grundlagen zu einer erfolgreichen Teilnahme am Erwerbsleben. Diese Trainingsangebote erfüllen eine wichtige Funktion für Personen, die in der formalen Schulbildung keine Weiterbildungsmöglichkeiten finden.

Spezifische Fortbildungen in dem Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) ermöglichen Frauen, neue Kompetenzen zu erwerben oder ihre Kenntnisse auszubauen und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. **IKT-Berufsbilder** bieten vor allem auch deshalb Chancen für menschenwürdige Beschäftigung von Frauen, weil sie bisher ohne klare Zuschreibung von Geschlechterrollen auskommen.



In vielen Ländern haben Frauen gleichberechtigten Zugang zur Sekundarbildung. In den Berufsschulen sind sie aber unterrepräsentiert. Beispielsweise ist in Albanien der Anteil der Frauen und Männer in der Grundausbildung ausgeglichen. In der allgemeinen Bildung beträgt der Frauenanteil 51 Prozent, in der höheren Sekundarbildung 48 Prozent. In den technischen Berufsschulen beträgt der Frauenanteil nur 20 Prozent während er an den Kunst- und Pädagogikschulen 61 Prozent erreicht (vgl. DEZA, 2009, S. 4). Berufsschulen bieten hauptsächlich technische Ausbildungen an, wie Metall- und Holzverarbeitung, Schweißen, Elektronik, Kfz-Mechanik und ähnliche Berufsbilder, die immer noch vorwiegend von Männern gewählt werden. Durch eine Intervention im Bereich der vorberuflichen Bildung, die Mädchen und Jungen ihre Möglichkeiten in verschiedenen Berufen aufzeigt, können die geschlechterspezifischen **Rollenbilder in der**

Berufswahl aufgebrochen und eine gleichmäßigere Verteilung der Geschlechter in Berufsschulen erreicht werden.

Diese Orientierung spiegelt sich nur langsam auch in den Vorhaben der deutschen EZ zur Förderung der beruflichen Bildung wider. Die „Synthese und Meta-Evaluierung Berufliche Bildung 2011“ kommt zu dem Ergebnis, dass der Fokus der meisten Berufsbildungsvorhaben auf klassischen Männerberufen im produzierenden Gewerbe liege und „nicht besonders gendersensitiv“ sei und das Querschnittsthema Gleichberechtigung der Geschlechter eine „untergeordnete Rolle bei Berufsbildungsvorhaben spiele“ (GIZ, 2012b, S. 9ff.).

Box 2 stellt beispielhaft anhand der Modularen Berufsbildung in Albanien dar, wie im Rahmen von Berufsbildungs- und Weiterbildungsprogrammen

BOX 2

Albanien Modulare Berufsbildung

Die Eidgenössische Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) fördert seit 1994 das albanische Berufsbildungs- und Weiterbildungsprogramm „*Albanian Vocational Education and Training*“ (AlbVET), das von Swisscontact umgesetzt wird. Die Regierung und private Anbieter werden in der Verbesserung des Berufsbildungsangebots unterstützt. Eine der vier Komponenten des Projekts bezieht sich auf die Förderung des Zugangs von Frauen und Vertreter/innen von ethnischen Minderheiten zu den Ausbildungsgängen. Um Frauen zur Berufsbildung zu motivieren, werden Lehrgänge angeboten wie zum Beispiel für kaufmännische Berufe. Die theoretische und praktische Ausbildung umfasst 20 Berufe, die in Modulen absolviert werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Zusatzkurse für den Zugang zu höherer Bildung zu belegen. Nach jedem Modul kann die Ausbildung abgeschlossen und zu einem späteren

Zeitpunkt weitergeführt werden. Bisher haben circa 30.000 Personen die Lehrgänge belegt und rund 70 Prozent der Absolvent/innen haben eine Arbeitsstelle gefunden (vgl. DEZA, 2009, S. 4f.).

► Lessons Learnt

Mit der Förderung von Lehrgängen, die über die klassischen technischen Berufsbilder hinausgehen, geht dieses Vorhaben in besonderer Weise auf die Interessen und Bedürfnisse von Frauen ein, die in vielen Vorhaben der Berufsbildung nicht ausreichend berücksichtigt werden. Der modulare Aufbau ermöglicht darüber hinaus verschiedene Qualifizierungsstufen zu absolvieren und je nach individuellen Kompetenzen und Chancen auf dem Arbeitsmarkt die Ausbildung abzuschließen oder höhere Qualifikationen anzustreben. Der modulare Ansatz erlaubt eine größere Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie und ist damit auch offen für Frauen, die familiäre Verantwortung übernehmen müssen.



besonderes Augenmerk auf Frauen gelegt werden kann. Zwei Aspekte sind bei dem folgenden Projekt interessant: Erstens werden Lehrgänge angeboten, die auch den Interessen vieler Frauen entsprechen und damit die nachhaltige Beteiligung letzterer am Erwerbsleben ermöglichen. Zweitens erfolgt die Ausbildung in Modulen, die jederzeit abgeschlossen und bei Interesse fortgeführt werden können. Dieses Modell fördert eine stärkere Beteiligung von Frauen, weil es die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben ermöglicht.

Entrepreneurship Education in der schulischen und beruflichen Ausbildung ist ein Ansatz, der in vielen Ländern erprobt und praktiziert wird. Dabei soll die Bildung von Kompetenzen unterstützt werden, Eigenverantwortung gestärkt, (betriebs-) wirtschaftliches Grundlagenwissen sowie die Bedeutung wirtschaftlicher Selbstständigkeit und innovativer Geschäftsideen vermittelt und unternehmerisches Potenzial identifiziert werden. Unabhängig davon, ob später eine Beschäftigung in der formellen oder informellen Wirtschaft, in einer abhängigen Beschäftigung oder als Selbstständige/r aufgenommen wird, erweist es sich als sinnvoll, schon in der Schulbildung Kenntnisse über die jeweiligen Perspektiven, Potenziale und Probleme, die mit den unterschiedlichen Formen von Erwerbstätigkeit verbunden sind, zu erwerben.

Gender Mainstreaming in der *Entrepreneurship Education* kann sich auf unterschiedliche Aspekte beziehen: Die Sensibilisierung über die besondere Situation von Frauen als Unternehmerinnen und die aus dem traditionellen Rollenverständnis resultierende Verantwortung von Frauen für den Haushalt, die Erziehung und Betreuung der Kinder und Pflege anderer Familienmitglieder sowie die damit verbundenen Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes kann anhand der den jeweiligen Geschlechtern zugeordneten ‚klassischen‘ Berufsbilder aber auch mit Themen wie dem Recht auf gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen, Krediten und Dienstleistungen erörtert werden.





Das Beispiel in Box 3 zeigt, mit welchen Methoden und Instrumenten das Thema *Entrepreneurship* in der Ausbildung behandelt werden kann und wie dabei auf die Situation von Unternehmerinnen eingegangen wird.

Box 4 bezieht sich auf die beispielhafte Umsetzung des *Gender Mainstreaming*-Ansatzes bei der beruflichen Bildung für eine Zukunftsbranche. Dabei wurde eine Gender-Toolbox für den Einsatz in Trainingszentren im Technologiebereich erstellt. Dieses Instrument ermöglicht den Benutzer/innen Genderkompetenz in der beruflichen Bildung zu entwickeln und anzuwenden.

BOX 3

Namibia *Entrepreneurship Education* – Fokus Unternehmerinnen

Das *Capacity Development*-Vorhaben der ehemaligen Organisation InWEnt für Personalentwicklung, Weiterbildung und Dialog „*Entrepreneurship* in der Lehrerfortbildung“ hat in Zusammenarbeit mit dem Erziehungsministerium in Namibia ein Fortbildungsprogramm für Lehrertrainer/innen durchgeführt. 2005 hat die namibische Regierung beschlossen, das Unterrichtsfach *Entrepreneurship* in der *Junior Secondary Phase* (vergleichbar mit der Realschule) in das Schulcurriculum aufzunehmen. Zielgruppe sind Schüler/innen der Klassen acht bis zehn an allgemeinbildenden Schulen.

Mit dem Fortbildungsprogramm für Lehrertrainer/innen (Berater/innen und Multiplikator/innen) und Fachlehrer/innen des Unterrichtsfachs *Entrepreneurship* sollten sowohl nationale Aus- und Fortbildungsstrukturen als auch ein innovatives Fortbildungssystem gestärkt und damit ein Beitrag zur Wirtschaftsentwicklung Namibias, speziell zur Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen in benachteiligten Regionen und Bevölkerungsgruppen, geleistet werden. Zur Förderung der Nachhaltigkeit gab es praxisorientierte Zusatzmaßnahmen, wie zum Beispiel die Erstellung eines *Entrepreneurship*-Glossars, die Durchführung eines „*Entrepreneurial Day*“ und die Entwicklung eines Handbuchs, das landesweit genutzt wird. Ein Maßnahmenziel bezog sich auf die spezifische Situation von Frauen als Unternehmerinnen: „Wirtschaftspädagog/

innen der allgemeinbildenden Schulen in Namibia werden mit den spezifischen Problemen von Frauen als Unternehmerinnen vertraut gemacht und tragen mit diesen Kenntnissen zur Chancengleichheit von Frauen hinsichtlich ihrer Möglichkeiten im Wirtschaftsleben bei“ (vgl. GIZ, 2011a). Eine 2009 durchgeführte Evaluierung des Vorhabens ergab, dass das Thema „*Special Aspects of Women in Business*“ in den Fortbildungen für die regionalen Lehrer/innen ausführlich behandelt wurde und die Lehrer/innen die spezifischen Herausforderungen von Unternehmerinnen als Querschnittsthema in Form von Übungen, Fallbeispielen oder Rollenspielen in den Unterricht integriert haben.

...► **Lessons Learnt**

Die allgemeine Schulbildung ist die Grundlage für eine spätere Beschäftigungsfähigkeit. In der Regel bauen darauf die Berufsausbildung, ein Studium oder andere Formen der Qualifizierung auf. Im Rahmen der *Entrepreneurship Education* wurden dabei die besonderen Herausforderungen und Chancen, mit denen Unternehmerinnen und erwerbstätige Frauen im Allgemeinen konfrontiert sind, behandelt. Die Fortbildung der Lehrkräfte, bezogen auf einen praxisorientierten *Gender Mainstreaming*-Ansatz in der schulischen Bildung und die konkrete Anwendung in den unterschiedlichsten Unterrichtsformen und Methoden sowie die Erstellung eines Handbuchs, können zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben beitragen.

BOX 4

Indien *Gender-Toolbox* für Berufsbildung im Technologiebereich

Das von der ehemaligen GTZ durchgeführte Vorhaben „Förderung von Training und Dienstleistungen im Bereich moderner Technologien“ (*Promotion of Industrial Services and Employment*) mit einer Laufzeit von 2005 bis 2008 verfolgte mit seinen Kernelementen „Berufliche Bildung“ und „Förderung der Privatwirtschaft“ das Ziel, das Trainings- und Dienstleistungsangebot der privaten Berufsbildungseinrichtungen und der Behörde für technische Standards dahin gehend zu fördern, dass es dem Bedarf technologieintensiver KMU und den Zielstellungen der staatlichen Programme für Benachteiligte entspricht.

Mit dem Ziel der Frauenförderung wurde eine umfassende Genderstudie zur Analyse der Rahmenbedingungen und der spezifischen Situation von Frauen in der modernen Technologieausbildung in Indien erstellt. Unter Einbeziehung aller relevanten *Stakeholder* (Trainingsinstitute, Industrie, Institutionen der Regierung sowie Banken) wurden verschiedene qualitative Analysen durchgeführt und eine an die spezifischen Bedürfnisse des Landes angepasste Genderstrategie für den Sektor erarbeitet.

Als Instrument zur konkreten Anwendung entstand das „*Gender Toolkit for Centres of Advanced Technology and Training*“. Die Toolbox wurde in zwei Zentren erprobt und auf Grundlage der Ergebnisse weiterentwickelt. Darüber hinaus wurden 12 Kursprogramme



Indien // Das Ministerium für KMU, in Zusammenarbeit mit der GTZ, förderte die Aus- und Weiterbildung im Bereich moderner Technologien. Frauen standen im besonderen Fokus dieses Vorhabens.

BOX 4

von Netzwerkpartnern unter Einbezug genderspezifischer Aspekte gemeinsam entwickelt und durchgeführt. Strukturelle Ursachen von Diskriminierungen von Frauen, wie das Verhältnis Gender – Klasse und die Zugehörigkeit zu ethnischen Gruppen und Kasten, werden dabei ebenso thematisiert wie praktische Bedürfnisse von Trainingsteilnehmerinnen, die sich zum Beispiel auf die Sicherheit von Frauen in öffentlichen Verkehrsmitteln beziehen.

...► **Lessons Learnt**

Sowohl die Durchführung der Genderanalyse als Grundlage für eine Genderstrategie als auch die Gender-Toolbox stehen beispielhaft dafür, wie der *Gender Mainstreaming*-Ansatz in einem Vorhaben der EZ umgesetzt werden kann. Die Toolbox befähigt die Benutzer/innen, relevante Elemente von Diskri-

minierungen von Mädchen und Frauen zu identifizieren, diese in den gesellschaftspolitischen Kontext des Landes einzuordnen und Strategien zu einem gendersensiblen Ansatz in der Berufsbildung zu erarbeiten und umzusetzen. Die Toolbox geht dabei auch auf Hindernisse von Frauenbeschäftigung und Widerstände von Firmen, Frauen zu beschäftigen, ein.

Darüber hinaus leistet das Vorhaben einen wichtigen Beitrag zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, indem es die Qualifizierung und Integration von Frauen in technologieintensiven Wirtschaftsbereichen fördert und somit auf unterschiedlichen Ebenen (Unternehmen, Trainingseinrichtungen, Ministerien, Öffentlichkeit) zu Bewusstseinsveränderungen beitragen kann.

4.2 Schaffung von Arbeitsplätzen durch eine wettbewerbsfähige Privatwirtschaft und den Zugang zu Finanzdienstleistungen

Die Entwicklung des Privatsektors kann unmittelbar und entscheidend zu Wirtschaftswachstum und Beschäftigung beitragen. Jedoch führt **erhöhte Wettbewerbsfähigkeit** nicht automatisch zu mehr Arbeitsplätzen für die jeweils gewünschten Zielgruppen. Es gilt vielmehr zu prüfen, wie Maßnahmen zur Schaffung von menschenwürdiger und produktiver Beschäftigung insbesondere für Frauen konkret ausgestaltet werden können.

Strukturelle und nachhaltige Beschäftigungswirkungen sollen durch den integrierten Einsatz von Instrumenten zur Förderung der Privatwirtschaft erreicht werden, die spezifisch auf Frauen in abhängiger Beschäftigung bzw. auf Unternehmensgründerinnen und Unternehmerinnen abzielen. In vielen Ländern sind Frauen beispielsweise bei Besitzrechten und der Kontrolle über Eigentum benachteiligt. Es ist deshalb notwendig, sowohl im ländlichen als auch im städtischen Bereich gleichberechtigte Bedingungen zu schaffen, um das wirtschaftliche Potenzial von Frauen für die Entwicklung des Landes zu nutzen. Je nach Sektor- und Länderkontext sind andere Instrumente von zentraler Bedeutung, wie aus den folgenden Erläuterungen und Beispielen ersichtlich wird.



Das Vorhaben in Box 5 umfasst eine Kombination von Instrumenten der Privatwirtschaftsförderung und hat eine Reihe von Publikationen zu *Gender Mainstreaming*-Ansätzen veröffentlicht.

Da ein Großteil der **Arbeitsplatzschaffung in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen** (KKMU) stattfindet, ist KKMU-Förderung auch

hinsichtlich der Förderung von Frauenbeschäftigung von zentraler Bedeutung. Ansätze zur Förderung ausgewählter Sektoren oder Wertschöpfungsketten adressieren primär KKMU, die in der informellen oder formellen Wirtschaft tätig sind (vgl. GIZ, 2010b, S. 84) sowie deren Mitarbeiterinnen. Sie sind dadurch für selbständige wie abhängig beschäftigte Frauen gleichermaßen relevant.

BOX 5

Philippinen Ökonomisches Empowerment

Ziel des GIZ-Vorhabens „Förderung der Privatwirtschaft“ auf den Philippinen ist die Verbesserung des Geschäfts- und Investitionsklimas. In ausgewählten Kommunen, Sektoren und Branchen soll die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig verbessert werden. Das Vorhaben hat folgende Komponenten: Förderung von Unternehmenskrediten für kleine und mittelständische Unternehmen; Unternehmensberatung und Dienstleistungen für kleine und mittelständische Unternehmen; Wachstum durch lokale und regionale Wirtschaftsförderung und die vereinfachte Vergabe von Geschäftslizenzen auf lokaler Ebene. Dabei wurden 84 Gemeinden durch lokale und regionale Wirtschaftsförderung unterstützt. Eine Befragung von Meinungsführer/innen kam zu dem Ergebnis, dass Frauen vermehrt Geschäftsmöglichkeiten in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen (KKMU) wahrnehmen. Des Weiteren bezieht das Ministerium für Handel und Industrie auf nationaler und subnationaler Ebene die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an der Wirtschaftsentwicklung stärker in die KKMU-Förderstrategien ein.

Im Laufe der Durchführung des Vorhabens wurden verstärkt Maßnahmen zu *Gender Mainstreaming*-Ansätzen eingeführt und in Zusammenarbeit mit dem

Sektorprogramm „Gleichberechtigung und Frauenrechte fördern“ eine Reihe von Publikationen (*Strategy Briefs*) herausgegeben, beispielsweise *“Enhancing Competitiveness through Gender Mainstreaming. The role and status of women and men in MSME development in the Philippines”* (vgl. GTZ, 2010). Das *Factsheet* „*Gender pays off*“ (2012) bezieht sich auf die Integration des *Gender Mainstreaming*-Ansatzes auf den verschiedenen Ebenen des Vorhabens. Dabei werden auch konkrete Beispiele und Erfahrungen mit der Durchführung der gendersensitiven Wertschöpfungsanalyse geschildert. Weitere *Factsheets* thematisieren die Integration des Gender-Ansatzes in den philippinischen KKMU-Entwicklungsplan.

...► **Lessons Learnt**

Die Herausgabe von Publikationen, Analysen und *Factsheets*, die sich auf die Beschäftigungsförderung und das *Empowerment* von Frauen im Kooperationsland beziehen, ist ein wichtiger Beitrag, der Bewusstseinsveränderungen bei den relevanten Akteuren bewirken kann. Diese Art von Publikationen und besonders die *Factsheets* sind beispielhaft, weil sie sich konkret mit einer geschlechtergerechten Förderung des Privatsektors in den Philippinen auseinandersetzen und die Vorteile des Ansatzes und dieser Politik als *Win-Win*-Strategie im Sinne von *„Empowering Women is Smart Economics“* darstellen.

Drei ausgewählte Ansätze werden im Folgenden exemplarisch skizziert:

- Ländliche Wirtschaftsentwicklung und Wertschöpfungskettenförderung,
- Förderung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) sowie
- Aufbau von Finanzdienstleistungen mit breiten Zugangsmöglichkeiten.

Ländliche Wirtschaftsentwicklung und Wertschöpfungskettenförderung

Eine verstärkte Teilnahme am Wirtschaftsleben ermöglicht der ländlichen Bevölkerung ihre Einkommens- und Lebensbedingungen eigenständig und langfristig anzuheben. Dabei kann durch regionale und lokale Wirtschaftsförderung die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Frauen in ländlichen Gebieten verbessert werden.

Das Vorhaben „*Green Belt*“ in Kambodscha (Box 6) stärkt die soziale und politische Teilhabe von Frauen auf der Gemeindeebene und trägt mit der Förderung von Wertschöpfungsketten zu höherem Einkommen der Produzentinnen im Handwerk und der Landwirtschaft bei.

BOX 6

Kambodscha Lokale Wirtschaftsförderung und *Empowerment* von Frauen

Das GIZ-Programm zur regionalen Wirtschaftsentwicklung (Laufzeit 2007 – 2015) arbeitet mit einem koordinierten Ansatz, der die Entwicklung ausgewählter Wertschöpfungsketten und die Einführung von Instrumenten und Verfahren zur lokalen Wirtschaftsförderung mit der Förderung dezentraler Strukturen und Regionalmanagement verbindet. Zielgruppen des Vorhabens sind Kleinst- und Kleinbauern, Klein(st)gewerbetreibende, Landlose und unregelmäßig Beschäftigte. Frauen spielen eine wichtige Rolle bei der Überlebenseicherung armer Haushalte. Ihr Zugang zu Dienstleistungen und Ressourcen und die Entlohnung ihrer Arbeit sind meist schlechter als die von Männern. Spezielle Maßnahmen, wie die besondere Förderung weiblicher Gemeinderatsmitglieder und lokaler Selbsthilfegruppen von Frauen sowie Maßnahmen der finanziellen Grundbildung tragen dazu bei, geschlechtsspezifische Hemmnisse bei der Teilhabe an Entscheidungen abzubauen und das Einkommen der Frauen zu erhöhen.

...► **Lessons Learnt**

Es handelt sich bei diesem Vorhaben um einen Mehrebenen-Ansatz, der mit den unterschiedlichen Komponenten einer regionalen Wirtschaftsentwicklung über die Steigerung der ökonomischen Produktion der Zielgruppen hinaus weitere Ebenen des *Empowerments* integriert – in diesem Fall bezogen auf die Förderung von Frauenbeschäftigung, eine gendersensible Planung und Durchführung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie die Förderung sozialer und politischer Teilhabe von Frauen.

Durch die Förderung von Wertschöpfungsketten hat sich das Einkommen der Produzentinnen in der Landwirtschaft und im Handwerk erheblich erhöht und damit einen wichtigen Beitrag zur Armutsreduzierung geleistet. Ähnlich nennenswerte Erfolge für das *Empowerment* von Frauen erzielte das ebenfalls in Kambodscha tätige Vorhaben „Förderung des Privasektors im ländlichen Raum“ mit einer Steigerung der Riedgrasmattenproduktion, die von Frauen hergestellt werden (vgl. GTZ, 2009a, S. 14). Des Weiteren trägt das Vorhaben „Regionale Wirtschaftsförderung“ zur Schaffung selbstständiger und abhängiger Beschäftigung für benachteiligte Frauen bei.

Das Instrument der **gendersensiblen Wertschöpfungskettenanalyse** *Gender-Sensitive Value Chain Analysis (GSVCA)* bezieht in die Analyse jeder Stufe der Wertschöpfung explizit die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Unterschiede ein. Die Rollen, Aufgaben und Funktionen von Frauen und Männern als Produzent/innen, Unternehmer/innen und Konsument/innen werden dabei untersucht. Sozio-kulturelle Einflüsse spielen dabei genauso eine Rolle wie ökonomische Faktoren. Damit sollen verbesserte Wirkungen der jeweiligen Maßnahmen erreicht und nachhaltig geschlechtergerechte Entwicklungen gefördert werden. Integraler Bestandteil dieses Instruments ist die Beteiligung der jeweiligen Akteure (vgl. ILO, 2013b).

Die GIZ setzt dieses Instrument beispielsweise in Äthiopien (vgl. GTZ, 2009b, S. 56), im Kontext des Regionalvorhabens *EconoWin* in der MENA Region sowie in Nepal ein (siehe Box 7).

BOX 7

Nepal Gendersensible Wirtschaftsförderung anhand einer Wertschöpfungskettenanalyse

Das *INCLUDE* Programm in Nepal ist ein GIZ-Projekt, das in Zusammenarbeit mit dem nepalesischen Industrieministerium durchgeführt wird. Das Ziel ist die Förderung der sozialen Inklusion benachteiligter Bevölkerungsschichten durch den Einsatz einer Wertschöpfungskettenanalyse. Diese Einbeziehung soll auf Basis wirtschaftlicher Entwicklungen unter Berücksichtigung des *Gender Mainstreaming*-Ansatzes geschehen.

Frauen, marginalisierte Kasten, ethnisch/religiöse Gruppen und Personen, die von Konflikten oder körperlichen oder geistigen Einschränkungen betroffen sind, werden von *INCLUDE* in besonderen Wertschöpfungsketten integriert. *INCLUDE* unterstützt Bereiche wie die Imkerei, den Anbau medizinischer Heil- und Gewürzpflanzen und Milchbetriebe. Diese Wertschöpfungsketten verfügen über ein hohes Potenzial, inklusive Wirkungen zu entfalten und bedürfen keiner speziellen physischen Voraussetzungen oder Bildung. Die erforderlichen Investitionen, um in diesen Bereichen selbstständig zu werden, sind gering.

Im Jahr 2013 konnte *INCLUDE* innerhalb der geförderten Wertschöpfungsketten die Zahl der Beschäftigten um 73 Prozent erhöhen. Der Großteil (69 Prozent) stammt aus benachteiligten Gruppen, 55 Prozent davon sind Frauen. 84 Prozent der beteiligten Ansprechpartner sind der Meinung, dass sich durch das *INCLUDE* Programm die Beschäftigungschancen für Frauen erhöht haben (vgl. GIZ, 2013).

...► **Lessons Learnt**

Durch die Förderung von Wertschöpfungsketten, die es einem großen Anteil benachteiligter Bevölkerungsgruppen ermöglicht, am wirtschaftlichen Erwerbsleben teilzunehmen, kann die nachhaltige Beschäftigung für Frauen und benachteiligte Gruppen gefördert werden. Die Wertschöpfungskette muss die länderspezifischen Charakteristika und die regionale Nachfrage nach bestimmten Produkten berücksichtigen.



Förderung von Informations- und Kommunikationstechnologien

Technologische Entwicklungen verändern die Arbeitswelt. Internethandel sowie -marketing, der Einsatz von Mobiltelefonen zum Banking sowie die Zunahme von internetfähigen Mobiltelefonen in Entwicklungsländern sind nur einige Beispiele hierfür. Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ermöglichen Informationsaustausch und erleichtern den Zugang zum Markt, den Geldtransfer und die Preisgestaltung. Der Besitz von **Mobiltelefonen in Entwicklungsländern** hat in den vergangenen Jahren massiv zugenommen, dennoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau ein Mobiltelefon besitzt 21 Prozent niedriger als bei Männern. Eine Studie des internationalen Verbandes der Mobilfunkbetreiber GSMA fand heraus, dass in Afrika für 81 Prozent der Frauen die Kosten für ein Handy noch zu hoch sind und 74 Prozent der verheirateten Frauen kein Mobiltelefon haben, weil ihr Ehemann dies nicht erlauben würde (vgl. GSMA, 2012).

Besonders in den Entwicklungsländern führt die Mobiltelefonie zu entscheidenden Veränderungen in der Wirtschaft. Für Frauen, die aufgrund ihrer Verantwortung für den Reproduktionsbereich in ihrer Mobilität eingeschränkt sind und weniger Zeit als Männer für ihre Erwerbstätigkeit haben, bringt Mobiltelefonie viele Vorteile mit sich. Auch in entlegenen Regionen erleichtert sie die Kommunikation mit Kunden und Lieferanten, reduziert Reisekosten und -zeit und ermöglicht den Frauen Kontakt mit ihren Familien, wenn sie unterwegs sind. Via SMS können sie Wetterprognosen oder Informationen über die aktuellen Preise ihrer Produkte bekommen oder den Zustand der Straßen und Verkehrswege zu lokalen oder regionalen Märkten abfragen.

Eine Untersuchung hat ergeben, dass in Bolivien, Ägypten, Indien und Kenia 41 Prozent der befragten Frauen durch die Nutzung des Handys ihr Einkommen erhöhen konnten (vgl. GSMA, 2010, S. 45). Vor

allem Kleinst- und Kleinunternehmerinnen profitieren von den **Vorteilen des Mobile Banking**, wenn sie zum Beispiel per SMS über Überweisungen informiert werden. Der GSMA-Studie zufolge sind 35 Prozent der erwerbstätigen Frauen auf dem Land bereit, zur Deckung der Kosten für die Anschaffung und den Unterhalt eines Handys anderweitige Ausgaben zu reduzieren, da sie überzeugt sind, dass damit ihre Chancen auf höhere Einkommen steigen (vgl. GSMA, 2010, S. 33). Im Rahmen der GIZ-Aktivitäten zur Förderung des Privatsektors im ländlichen Raum in Kambodscha konnten durch die Verbreitung von kommerziellen Mobilfunkzellen zahlreiche Arbeitsplätze und neue Einkommensmöglichkeiten für Frauen geschaffen werden.

Das **Internet als Informations- und Kommunikationsplattform** spielt eine immer wichtigere Rolle in Wirtschaft und Beschäftigung. Es bietet den Zugang zu Informationen über den Arbeitsmarkt, Berufsfelder und -chancen, Innovationen, Beratungsangebote sowie diverse Serviceleistungen wie Finanzdienstleistungen und E-Learning-Kurse. Für viele Frauen sind aufgrund mangelnder Mobilität und der Konzentration der Tätigkeiten auf den häuslichen Bereich Weiterbildungsmöglichkeiten eingeschränkt. IKT kann dazu beitragen, diese Hemmnisse zu verringern, auch wenn ein eigener Internetanschluss vor allem in ländlichen Gebieten in Entwicklungsländern eher die Ausnahme und auch im städtischen Bereich für viele Frauen unerschwinglich ist.

Neben der Mobiltelefonie und dem Internet ist das **Fernsehen** ein wichtiger Kommunikationskanal für die Bewusstseinsbildung in der Frauenbeschäftigung. In Vietnam wurde für ein Programm zu Unternehmensgründungen von Frauen in einem TV-Kanal Werbung gemacht und öffentliche Ideenwettbewerbe durchgeführt (Box 8). Die männlichen Partner der Unternehmerinnen wurden zu eigenen Veranstaltungen eingeladen – mit dem Ergebnis, dass einige Männer mehr Verantwortung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung übernahmen.

BOX 8

Vietnam: Unternehmensgründungen – Ideenwettbewerb

Das ILO *Women's Entrepreneurship Development Programm* (ILO WED) ist Bestandteil des *Small Enterprise Development Programm* (SEED). Schwerpunkte der Arbeit von ILO WED sind die Förderung von Frauenbeschäftigung vor allem im *Entrepreneurship* und *Gender Mainstreaming* in der Privatwirtschaftsentwicklung mit den jeweiligen Stakeholdern. Dabei kooperiert ILO WED mit anderen Organisationen der internationalen Zusammenarbeit, nationalen Regierungen, Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und anderen Interessensverbänden.

Das darauf aufbauende ILO-*Irish Aid Partnership Programm* „*Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality*“ (2008 bis 2011) wurde im Rahmen des *decent work* Landesprogramms Vietnam durchgeführt und sollte zur Armutsreduzierung und Schaffung von Arbeitsplätzen durch Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und lokaler Wirtschaftsförderung beitragen. Nationaler Kooperationspartner war die vietnamesische Industrie- und Handelskammer.

Es wurden die Ehemänner und Partner der Klein(st-)unternehmerinnen eingeladen, selbst an Trainings und Treffen teilzunehmen. Dies führte bei den männlichen Teilnehmern zu einem neuen Bewusstsein über Geschlechtergerechtigkeit und die Chancen und Vorteile für Frauen und Männer, die daraus entstehen können. Die Bedeutung von einkommensschaffenden

Aktivitäten und Selbsthilfegruppen der Frauen wurde den Partnern bewusst und trug zu Verhaltensänderungen gegenüber den Frauen bei. Viele Ehemänner haben daraufhin mehr Verantwortung bei der Hausarbeit und Versorgung der Kinder übernommen. Die Wirkungen solcher Aktivitäten gehen über die direkte Zielgruppe hinaus und können sich auch positiv auf Nachbarschafts- und Verwandtschaftsbeziehungen sowie die Integration in die *Community* auswirken.

...► **Lessons Learnt**

Zusätzlich zum Einsatz verschiedener ILO-Tools zur Förderung der Chancengleichheit im Bereich Unternehmertum (vgl. ILO WED, 2013a) ist besonders hervorzuheben, dass in einem TV-Kanal für das Projekt geworben wurde. In diesem Rahmen gab man Tipps und Ratschläge zur Gründung eines Klein(st)unternehmens und führte einen Ideenwettbewerb zur Unternehmensgründung im Fernsehen durch. Ein weiterer *Good Practice*-Ansatz, der medienwirksam die Bedeutung und Chancen von Frauen als erfolgreiche Unternehmerinnen unterstreicht, sind Messen und Unternehmensforen wie die „*Week for Women Entrepreneurs*“, die als Teil des Programms 2008 durchgeführt wurde.

Eine wichtige *Capacity-Development*-Maßnahme war die Entwicklung des Handbuchs „*Managing Small Business Associations*“, das mit Leadership Training, Management- und *Gender Mainstreaming*-Ansätzen zur Förderung von Kleinunternehmer/innen-Verbänden einen Beitrag leistete.



Aufbau von Finanzdienstleistungen mit breiten Zugangsmöglichkeiten

31 bis 38 Prozent aller KKMU in Entwicklungsländern gehören Frauen, aber nur ein geringer Prozentsatz von ihnen hat **Zugang zu Krediten oder Finanzdienstleistungen**. Die Gründe dafür sind vielfältig: Die wenigsten Frauen verfügen über Eigentum, das als Garantie gelten kann. Oft haben Frauen nicht einmal ein eigenes Bankkonto. In einigen Ländern ist es Frauen aufgrund kultureller Normen nur eingeschränkt möglich, über eigene Konten zu verfügen. Teilweise verfügen die Ehemänner oder Partner der Unternehmerinnen über ein Konto als Familienkonto (vgl. IFC, 2011, S. 3).

2012 hat die GIZ einen afrikanischen „**Runden Tisch**“-Dialog¹² zur **finanziellen Inklusion** von Frauen durchgeführt und strukturelle Probleme diskutiert, die den Zugang von Frauen zu Finanzdienstleistungen erschweren (vgl. MFW4A, 2012). Es sind dies insbesondere kulturelle Wertvorstellungen und Normen, Gewohnheitsrecht, niedriger

.....

¹² Durchgeführt von der afrikanischen Initiative „*Making finance work for Africa*“, *East African Community/EAC, New Faces New Voices* und der GIZ (im Auftrag des BMZ) im April 2012 in Arusha, Tansania. Teilnehmer waren unter anderem Vertreter/innen afrikanischer Banken, ILO, IFC, WWB, KfW und afrikanischer Unternehmerinnenorganisationen.

Indien // Seit Selbsthilfegruppen sich als kreditwürdig erwiesen haben, öffnen sich die Bankschalter auch für Frauen. Mikrokredite bieten einen Beitrag zur Förderung wirtschaftlicher Aktivitäten für Millionen Inhaber/innen kleiner Geschäfte, Kleinbauern und Kleinbäuerinnen sowie landloser Feldarbeiter/innen.

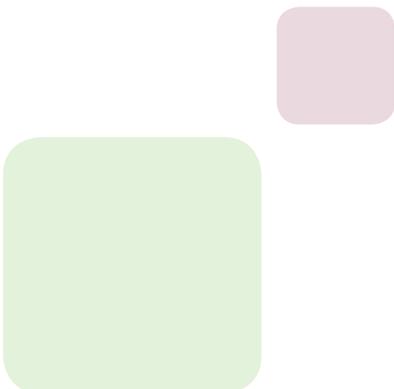


Bildungsstand, prekäre Beschäftigung, niedrige Einkommen, schlechter Gesundheitszustand, innerfamiliäre Konflikte um Ressourcen, Verantwortung für Familie und Haushalt, mangelnde Zeit und Mobilität. Darüber hinaus wurden die Kontrolle frauengeführter Unternehmen durch Familienangehörige, fehlender politischer Wille bezogen auf die Gleichstellung der Geschlechter sowie fehlende Entscheidungsmacht (*decision making power*) und Selbstwertgefühl afrikanischer Frauen genannt. Der Weltbank zufolge nehmen weibliche Selbstständige weltweit weniger Bankkredite auf als männliche Selbstständige, während bei Spargruppen, Kreditverbänden und Mikrofinanzinstitutionen (MFI) mehr Frauen als Männer Kunden sind. Der **Bedarf an Finanzdienstleistungen von Kleinstunternehmerinnen** und Kleinstbäuerinnen vor allem im informellen Sektor wird vom traditionellen Bankensystem nur ungenügend bedient.

Die Antwort auf diese Herausforderungen kann oft in der Vergabe von Mikrokrediten liegen. **Mikrofinanzprogramme** können einerseits durch die Förderung wirtschaftlicher Aktivitäten einen Beitrag zur Armutsreduzierung leisten, andererseits werden sie von einkommensschwachen Bevölkerungsgruppen auch eingesetzt, um die Ausbildung der Kinder und unvorhergesehene Ausgaben bei Krankheit oder Tod zu finanzieren. Solche Finanzierungsangebote können Frauen in die Lage versetzen, sich selbstständig zu machen, in ihre Familienbetriebe zu investieren und den Übergang von der Subsistenzwirtschaft in die Formalität zu ermöglichen. Damit tragen sie zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei und können die Lebensbedingungen der Klein(st)unternehmerinnen und ihrer Familien verbessern.

Das Wachstum des Mikrofinanzwesens in den letzten Jahren hat dazu geführt, dass vor allem arme Frauen heute einfacheren Zugang zu Krediten haben. 2007 hatten MFIs 154,8 Millionen Kunden, davon 106,6 Millionen Mitglieder der ärmsten Bevölkerungsgruppen, die zum ersten Mal einen Kredit aufnahmen. Davon waren 83,4 Prozent Frauen (vgl. World Bank, 2011, S. 226). Die Förderung des **Zugangs von Frauen zu Mikrofinanzdienstleistungen** ist ein wichtiges Instrument des ökonomischen *Empowerments*. Es muss dabei aber analysiert werden, ob die rechtlichen und sozialen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die Nutzung von Krediten durch Frauen zulassen und ob sie über eventuell zusätzlich erwirtschaftetes Einkommen auch selbst verfügen können. Mögliche Wirkungen von Mikrokrediten auf *Empowerment*-Prozesse wurden z.B. in Sierra Leone untersucht.

Das von der KfW-Entwicklungsbank geförderte Mikrokreditprogramm „*Microfinance Investment and Technical Assistance Facility*“ in Sierra Leone wurde von einer Forschungsgruppe des Seminars für Ländliche Entwicklung (SLE) an der Humboldt Universität Berlin untersucht. Der Schwerpunkt der Studie bezog sich auf Potenziale und Hemmnisse zur **Entwicklung von Empowerment-Prozessen durch Mikrofinanzen**. Die Studie konzentrierte sich vor allem auf die Selbsteinschätzung der Betroffenen und die Veränderung ihrer Lebenssituation durch die Messung von unterschiedlichen *Empowerment*-Prozessen. Damit soll zum besseren Verständnis der relevanten Wirkungszusammenhänge beigetragen werden. Relevante Schlussfolgerungen der Studie sind, dass sich die Wirkungen von Mikrokrediten auf das wirtschaftliche *Empowerment* von Frauen in positiven Veränderungen auf der unmittelbaren materiellen Ebene manifestieren.



Der Zugang zu Krediten ermöglicht die Entwicklung von Unternehmen durch höhere Einkommen und Ausgaben zur Befriedigung unmittelbarer und strategischer Bedürfnisse. Diese Effekte können sich wiederum in der **Zunahme des Selbstwertgefühls** und einer Erweiterung von Veränderungspotenzialen niederschlagen – sowohl im Unternehmen als auch innerhalb der Familie. Positive ökonomische Effekte des Mikrokredits sind jedoch von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung abhängig. Wenn die Nachfrage nach dem jeweiligen Produkt oder der Dienstleistung sinkt oder saisonalen Schwankungen unterworfen ist, dann sinken auch die Einnahmen – trotz des Mikrokredits.

Ein weiterer Forschungsgegenstand bezieht sich auf die gegenseitige Unterstützung der Teilnehmenden in sogenannten **Kreditgruppen**, wie sie vom Initiator des Mikrokredit-Programms und Nobelpreisträger Muhammad Yunus propagiert werden. In diesem Modell soll mit Hilfe der Kreditgruppen die gegenseitige Unterstützung und Solidarität der Mitglieder gefördert und so zur Erweiterung sozialer Kompetenzen beigetragen werden. Diese Wirkungen wurden bei den Gruppen in Sierra Leone nicht festgestellt. Es konnte kein Gruppenzusammenhalt entstehen, da der Kredit der einzige Grund für das Bestehen der Gruppe war. Darüber hinaus gab es kein gemeinsames Ziel oder Interesse. Die Frauen hatten weder Erfahrungen mit Mitgliedschaften in derartigen Gruppen noch mit dem gemeinsamen Aufbau solcher Organisationsformen. Nach Aussagen des Forschungsteams sind die Konflikterfahrungen während des Bürgerkrieges eine der Ursachen für den niedrigen Organisationsgrad von Frauen in Sierra Leone und haben deshalb auch Auswirkungen auf die Kreditgruppen. Die Teilnehmerinnen hatten andererseits keinerlei Unterstützung oder Trainingskurse zu gruppenbildenden Maßnahmen durch die MFIs erhalten (vgl. Humboldt-Universität, 2010).

Da 70 Prozent der Bevölkerung Sierra Leones unterhalb der Armutsgrenze leben, wurde untersucht, ob die Mikrokredite zur Armutsminderung beigetragen haben. In dieser Hinsicht wurden positive – kurzfristige – Ergebnisse verzeichnet, da die Mikrokredite direkt zu einer Steigerung der Ausgaben für Grundbedürfnisse wie Nahrungsmittel oder Kleidung führten. Die armutsmindernden Wirkungen bezogen sich allerdings nur auf die beteiligten Haushalte. Es konnten **keine positiven Beschäftigungswirkungen** wie die Schaffung von Arbeitsplätzen festgestellt werden. Negative Auswirkungen gab es hingegen bei überschuldeten Personen, die ihre Ausgaben reduzieren mussten. Der Umgang mit Personen, die Rückzahlungsschwierigkeiten haben, wird als problematisch eingeschätzt und bereitet den betroffenen Kundinnen Angst (vgl. Humboldt-Universität, 2010).

Die Auswirkungen von Mikrofinanzdienstleistungen auf Frauen werden unterschiedlich bewertet. Die hier dokumentierten Ergebnisse stellen die Auswirkungen auf *Empowerment*-Prozesse von Frauen in den Vordergrund. In vielen afrikanischen Ländern werden mit Spar- und Kreditgenossenschaften (*Saving and Credit Cooperatives, SACCO*) weitere Ansätze verfolgt, die sich an den Interessen der Mitglieder orientieren und durch transparente Geschäftspolitik auszeichnen. Auch das folgende Programm (Box 9) entwickelt innovative Instrumente zur Förderung der Potenziale von Unternehmerinnen.



BOX 9

Algerien Islamkonforme Finanzdienstleistungen

Ziel des GIZ-Vorhabens „Förderung nachhaltiger Wirtschaftsentwicklung in Algerien“ ist die Verbesserung der Voraussetzungen für höhere Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung im KKMU-Sektor. Zu den Handlungsfeldern zählen ein verbesserter Zugang zu Finanzdienstleistungen für KKMU, insbesondere für von Frauen geführte Unternehmen, sowie verbesserte Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von männlichen und weiblichen Jugendlichen in KKMU. Den islamischen Vorgaben entsprechende Finanzdienstleistungen ermöglichen insbesondere Kleinunternehmer/innen einen relativ unkomplizierten Zugang zu Kapital.

Das Vorhaben legt Wert auf ein geschlechtergerechtes Verhältnis in den Zielgruppen und ist bemüht, Diskriminierungen auszugleichen. Die Beratungen zu den Rahmenbedingungen für KKMU sowie die Qualifizierung von Beratern und Dienstleistern für KKMU werden nach dem *Gender Mainstreaming*-An-

satz durchgeführt. Fortbildungsmaßnahmen für Unternehmerinnen und deren Verbände sowie für weibliche Führungskräfte werden genderdifferenziert durchgeführt ebenso wie die Maßnahmen für einen verbesserten Zugang zu Finanzdienstleistungen und die Förderung von Jugendbeschäftigung. Unternehmerinnen- und Managerinnenverbände werden dabei unterstützt, verbesserte Dienstleistungen und Dialogplattformen für ihre Mitglieder zu entwickeln.

...► Lessons Learnt

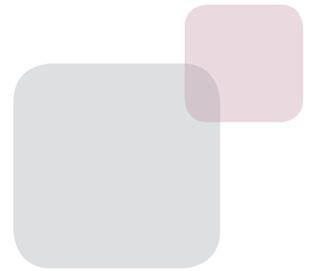
Eines der Handlungsfelder des Vorhabens bezieht sich auf die Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für KKMU, insbesondere für von Frauen geführte Unternehmen. Dabei ist ein Ergebnis aufgrund seines innovativen Ansatzes besonders zu betonen: Im Rahmen eines Mikrofinanz-Pilotvorhabens werden innovative islamkonforme Finanzdienstleistungen angeboten. Mit diesen gendersensiblen Finanzdienstleistungen können religiös-kulturell begründete Hemmnisse, die es Frauen bisher nicht erlaubten, Kredite zu beantragen, überwunden werden.

Frauen in abhängiger Beschäftigung

Einige wirtschaftliche Sektoren werden von weiblichen Arbeitskräften dominiert, wie das Beispiel zu Bangladesch (Box 10) aufzeigt. Die Anzahl der Frauen in abhängiger Beschäftigung nimmt stetig zu. Grund für die zunehmende Nachfrage nach Arbeitskräften ist eine gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit und ein wachsendes Produktionsvolumen. Jedoch kann die bloße Steigerung der Frauenerwerbsquote nur ein Teilziel einer gendergerechten Entwicklungspolitik sein, da die geschaffenen Arbeitsplätze auch der Prämisse **menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und Entlohnung** unterliegen sollten.

Die Barrieren für Frauen, höhere funktionale Positionen und Verantwortlichkeiten innerhalb der abhängigen Beschäftigung einzunehmen, sind vielfältig und oft in der geschlechterspezifi-

schen Arbeitsteilung, der geschlechterabhängigen Berufswahl und den kulturellen Wahrnehmungen der Eignung für eine bestimmte Position begründet. Frauen in Entwicklungsländern und in ruralen Gebieten verfügen oftmals über ein geringeres Bildungsniveau, was ihnen den Zugang zu innerbetrieblicher Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereentwicklungsprogrammen verwehrt. Das Fehlen spezieller Fähigkeiten und die mangelnde Kenntnis von Arbeitnehmerrechten tragen dazu bei, dass Frauen oftmals zu schlechteren Bedingungen beschäftigt sind als Männer und geringere Aufstiegschancen aufweisen. Non-formale Programme zur **Vermittlung von soft skills und Arbeitsrechten** stellen daher einen Schlüsselfaktor zur Förderung von Frauen in abhängiger Beschäftigung unter fairen Bedingungen dar (vgl. Von Hagen, 2014, S. 26f.).



BOX 10

Bangladesch *Empowerment* durch Sensibilisierung und Weiterbildung für abhängig beschäftigte Frauen in der Textilindustrie

Die Textil- und Bekleidungsindustrie ist ein Schlüssel-sektor für den Export in Bangladesch und basiert auf weiblichen Arbeitskräften, denn 80 Prozent der 3 Mio. Angestellten sind Frauen. Auf diesen Sektor entfallen nahezu 80 Prozent der zu exportierenden Handelsgüter. Die bangladesische Textil- und Bekleidungsindustrie ist zunehmend dem Druck ausgesetzt, innerhalb ihres Produktionsprozesses, soziale Problematiken (Arbeitskonditionen, Arbeiterrechte usw.) zu adressieren und ökologische Bestimmungen zu erfüllen.

Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Bangladesch sind hoch: Eine Arbeiterin an der Nähmaschine verdient nur 70 Prozent des Lohns ihres männlichen Kollegen, eine Zuarbeiterin in diesem Sektor kann gar nur mit 53 Prozent des Lohnes ihres männlichen Kollegen rechnen. Frauen besetzen Arbeitsplätze mit geringer Verantwortung, obwohl sie die Mehrheit der Arbeitenden in der Industrie darstellen. Sie sind häufiger vom Stellenabbau betroffen, besitzen keine adäquaten technischen Fähigkeiten und haben keinen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Das GIZ-Programm *Promotion of Social and Environmental Standards in the Industry* (PSES) erkannte die Wichtigkeit, diesen Sektor gendersensibel zu unterstützen. Die Auseinandersetzung mit der Problematik stellte die Notwendigkeit der wirtschaftlichen Unterstützung und das soziale als auch legale *Empower-*

ment von Frauen heraus. Nach einer Evaluierung der Situation und der Identifizierung des Bedarfs von wirtschaftlichem, sozialem und legalem *Empowerment* für Frauen, wurden praxisorientierte Qualifizierungsprogramme entwickelt. Ein Weiterbildungsprogramm soll in diesem Rahmen rund 2000 benachteiligten Jugendlichen (mehrheitlich Frauen) zwischen 18 und 25 Jahren das Erlernen technischer Fähigkeiten und Lebenskompetenzen ermöglichen und dadurch ihre Position gegenüber dem Arbeitgeber stärken.

Durch die Ausbildungen von Gruppenleiter/innen in den Schwerpunkten Arbeitsrecht, Gleichberechtigung und Führungskompetenzen haben weibliche Textilarbeiterinnen Zugang zu rechtlicher Beratung in den Bereichen Arbeitsstandards, Arbeitskonditionen, Arbeits- und Familienrecht. Im Rahmen einer finalen Auswertung berichteten die Arbeiterinnen und Gruppenleiterinnen über ein gesteigertes Selbstwertgefühl und einen höheren sozialen Status. Das Fabrikmanagement berichtet von einer höheren Qualität und Produktivität sowie weniger Fehlzeiten in den Produktionslinien mit weiblichen Vorgesetzten (vgl. GIZ, 2010a).

...► **Lessons Learnt**

Das *Empowerment* von Frauen in abhängiger Beschäftigung fördert deren Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit, deren Mitsprache und verbessert deren finanziellen Status. Eine gendersensitive Ausbildung der Vorgesetzten in den Bereichen Arbeitsrecht und Führungskompetenzen verbessert die allgemeinen Arbeitskonditionen innerhalb des Unternehmens und begünstigt die menschenwürdige Beschäftigung.



Neben der Aus- und Weiterbildung von Frauen in abhängiger Beschäftigung sind Modelle **gendersensibler Unternehmenspolitik** ein Mittel zur Sicherstellung qualitativ hochwertiger Beschäftigung für Frauen und Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Sie sind insbesondere auch im Hinblick auf die Gleichberechtigung der Geschlechter bei innerbetrieblichen Aufstiegschancen und Karriereentwick-

lung von Bedeutung. In Box 11 werden Modelle gendersensibler Unternehmenspolitik vorgestellt, die von nationalen Regierungen und internationalen Organisationen initiiert wurden. Innovative Personal- und Qualitätsmanagementsysteme fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie die Chancengleichheit in Unternehmen.

BOX 11

Zertifizierung gendersensibler Unternehmen und Organisationen

UN Women hat in Zusammenarbeit mit *Social Accountability International (SAI)* das Siegel *Gender Equity Seal (GES)* eingeführt. Dazu wurden Standards und ein System zur Durchführung der Zertifizierung entwickelt, die in die bestehenden Personalentwicklungs- und Managementprozesse der Unternehmen und Organisationen integriert werden. Die Unternehmen verfügen damit über Instrumente und Methoden zur Umsetzung des *Gender Mainstreaming*-Ansatzes. Erstmals angewendet wurde das Programm in Ägypten, mehrere Unternehmen wurden bereits ausgezeichnet (vgl. SAI, 2013).

In mehreren lateinamerikanischen Ländern (Argentinien, Brasilien, Chile, Costa Rica, Mexiko und Uruguay) wurden auf Initiativen von Regierungsinstanzen ebenfalls Zertifizierungen und Qualitätssiegel für Unternehmen mit einer gendersensiblen Unternehmenspolitik eingeführt. Im Mittelpunkt steht das Modell eines gendersensiblen Qualitätsmanagementsystems, das zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen sowie durch ein innovatives Personalmanagement zu Verbesserungen für alle Mitarbeiter/innen führen

soll. Die Themenbereiche und Maßnahmen beziehen sich auf Chancengleichheit im Unternehmen, Personalpolitik und -entwicklung, interne Kommunikation und Verhandlungsführung, Betriebsklima, Risiken, Gesundheit am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Individuum, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Mit einer Vielzahl von Instrumenten, Fortbildungen und Methoden werden private und öffentliche Unternehmen und Institutionen bei diesem Prozess beraten. Das *United Nations Development Programme (UNDP)* Regionalzentrum für Lateinamerika und die Karibik unterstützt diese Prozesse mit einem Netzwerk zum Erfahrungsaustausch und mit dem Ziel, diese Instrumente in weiteren lateinamerikanischen Ländern anzuwenden.

...► **Lessons Learnt**

Insbesondere bei manifestem politischen Interesse kann die Einführung von genderspezifischen Qualitätssiegeln wesentlich zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in Unternehmen beitragen. Um Firmen zur Teilnahme zu motivieren und *Best Practices*-Erfahrungen zu verbreiten, haben sich öffentliche Wettbewerbe und die Vergabe von Auszeichnungen als wirksam erwiesen.

Frauen als Unternehmerinnen

Auch Frauen, die in die berufliche Selbstständigkeit treten möchten, sind häufig mit genderspezifischen Hindernissen konfrontiert. In einigen Ländern verbieten ihnen gesetzliche Vorschriften, Land zu erwerben oder Geschäftshandlungen ohne die Zustimmung des Ehemanns zu tätigen. Diese Benachteiligungen hemmen Frauen und beeinträchtigen damit die gesamte Volkswirtschaft. Die Konsequenzen treffen sowohl auf formelle als auch informelle KKMU zu.

Oft arbeiten Frauen **nur aus ökonomischer Notwendigkeit**, das (Familien-)Einkommen zu erhöhen und mangels adäquater Alternativen als Selbstständige. Dies trifft vor allem für Frauen mit niedrigem Bildungsstand zu. Ihre Unternehmen sind zumeist Teil der informellen Ökonomie und lassen sich flexibel an die jeweiligen Bedingungen und Anforderungen des Marktes anpassen. Die Kleinstunternehmerinnen arbeiten in der Herstellung und dem Vertrieb von kleineren Konsumgütern, Lebensmitteln oder Dienstleistungen – sowohl im städtischen als auch im ländlichen

Bereich, also direkt für den Endverbraucher. Diese Art der selbstständigen Arbeit ist Teil der individuellen Überlebensstrategien von Frauen. Sie erlaubt die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Verpflichtungen, ist jedoch oft charakterisiert durch eine niedrige Produktivität und ein niedriges Einkommen.

Für selbstständige Frauen besteht in der Regel keine klare Trennung zwischen der Arbeitszeit im Rahmen der Erwerbstätigkeit, der Hausarbeit und Erholungszeit und es fehlen oft adäquate Arbeitsbedingungen, was sich negativ auf die Gesundheit auswirken kann. Fehlende Vorkehrungen zur Arbeitssicherheit stellen ein zusätzliches Risiko für die Kleinunternehmerinnen und ihre Familie dar. Bei männlichen Kleinunternehmern orientiert sich die Erwerbstätigkeit im Wohnbereich an den Notwendigkeiten des Unternehmens, bei Frauen wird sie an die **Erfordernisse der Hausarbeit und Familienbetreuung** angepasst. Da es in der Regel schwierig ist, klare Grenzen zwischen den einzelnen Verantwortungsbereichen zu ziehen und die Arbeit im Alltag oft unterbrochen wird, kann sich dies negativ auf die Qualität der Produkte und Dienstleistungen auswirken.

Auf Kleinstunternehmerinnen ausgerichtete **Business Development Services (BDS)** sind herausgefordert, diese ganz spezifischen Anreizsysteme zu erkennen und entsprechende Dienstleistungen zu entwickeln. Die Bewältigung der alltäglichen Probleme, denen Frauen bei der Ausübung selbständiger Tätigkeiten begegnen, tragen zu einer Stärkung ihres Selbstbewusstseins bei und sind somit Teil des ökonomischen *Empowerments*. Wenn Frauen über die Verwendung ihrer Einkünfte selbst bestimmen können, diese eigenständig verwalten und nicht mehr abhängig sind vom Einkommen des Partners, kann sich dies entscheidend auf die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Familie und Gesellschaft auswirken.



Kirgisistan // Der Dorfladen als gemeinsamer Treffpunkt zum täglichen Austausch von Neuigkeiten.



BOX 12

Afghanistan Förderung von Frauen als Unternehmerinnen

Die afghanische Handels- und Industriekammer (*Afghanistan Chamber of Commerce and Industries, ACCI*) entwickelt, mit Unterstützung der GIZ, in Kabul und im Norden Afghanistans ein Programm zur Förderung von Frauen als Unternehmerinnen. Eine Umfrage über Gleichberechtigung, Selbstständigkeit und Beschäftigung im Jahr 2013 ermöglichte einen differenzierten Einblick in die Wirtschaftsentwicklung in Afghanistan und zeigt eine geschlechterbasierte Diskriminierung auf, die es Frauen erschwert, in die Selbstständigkeit zu treten.

Eine diskriminierende Praxis in der Erbfolge und kulturelle oder religiös motivierte Restriktionen hemmen Frauen dabei, am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben teilzunehmen. Grund dafür sind traditionelle Ansichten, dass Frauen vorwiegend für die reproduktiven und pflegerischen Arbeiten innerhalb der Familie verantwortlich sind. Folglich erschweren diese Restriktionen Frauen die Möglichkeit, ein Unternehmen zu gründen, Kredite aufzunehmen und Weiterbildungen für KKMU zu besuchen. 48 Prozent der vom Projekt befragten Frauen geben an, sich von aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen diskriminiert zu fühlen.



Afghanistan // Der Computer in einem Frauenzentrum dient als Ort der Kommunikation und erleichtert es Frauen, am wirtschaftlichen Leben teilzunehmen.

Des Weiteren stehen Frauen in Afghanistan weniger Einrichtungen, die sie in die Selbstständigkeit unterstützen, zu Verfügung oder sie wissen nichts über diese Angebote. Signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen liegen in der Vermarktung der Produkte. Frauen verlassen sich hauptsächlich auf die Mundpropaganda, während Männer besseren Zugang zu Handelsmessen und zu Werbematerial haben. Die Zielmärkte der Frauen und Männer unterscheiden sich nicht wesentlich, obwohl Frauen eher auf lokaler und regionaler Ebene handeln.

Aufbauend auf diese Studie gründete das Programm im Jahr 2013 eine Einrichtung für die Unterstützung von Frauen als Selbstständige – *Female Entrepreneurs Empowerment Unit* (FEEU). Die Hauptaufgaben der FEEU umfassen den gleichberechtigten Zugang zu Leistungen der ACCI, die Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten für weibliche Selbstständige, den Aufbau einer politischen Repräsentation

für Frauen auf nationaler und regionaler Ebene und die Schaffung eines nationalen Netzwerkes für weibliche Selbstständige. Dieses Netzwerk soll den Wissensaustausch und die Kooperation zwischen den Frauen fördern. Die ACCI betreut ein Netzwerk von 65 Frauen aus Kabul und Mazar-e-Sharif, und bietet Weiterbildungskurse im Bereich der Betriebswirtschaftslehre an. In weiteren Gesprächen über den Zugang zu Finanzdienstleistungen sollen, in Kooperation mit einigen afghanischen Banken, verbesserte Kreditkonditionen, insbesondere für Frauen angeboten werden.

...► **Lessons Learnt**

Der größte Erfolg, den die FEEU innerhalb des ersten Jahres erreicht hat, wird darin sichtbar, dass sich 76 Prozent der weiblichen ACCI Mitglieder in ihren Interessen repräsentiert sehen. Das ist eine Steigerung um 20 Prozentpunkte gegenüber dem Start des Programms.

Auch die **Größe eines Unternehmens** ist ein entscheidender Faktor bezüglich der Rentabilität des Unternehmens, des Einkommens der Unternehmer/innen, der Löhne sowie des Zugangs zu Krediten. Die Wahrscheinlichkeit, sich in den Entwicklungsländern von einem kleinen zu einem mittleren Unternehmen zu entwickeln, ist relativ gering. Die Gründe dafür liegen in erster Linie in rechtlichen, politischen und administrativen Rahmenbedingungen (vgl. BMZ, 2013c, S. 9). Neben diesen Schwierigkeiten, die für weibliche wie männliche Unternehmer/innen gleichermaßen gelten, sind Frauen sowohl im formellen als auch im informellen Bereich mit zusätzlichen Problemen konfrontiert. In einer Studie der Weltbank wurden 630 nicht-registrierte Unternehmen in Burkina Faso, Kamerun, Kap Verde, Côte d'Ivoire, Madagaskar und Mauritius untersucht. Es zeigte sich, dass von Frauen geführte Unternehmen im Durchschnitt kleiner sind als die Unternehmen in männlichem Besitz (vgl. Amin, 2010, S. 1).

Zudem ist die Rentabilität von Unternehmen in weiblichem Besitz geringer – auch bei einer gleichen Anzahl von Arbeiter/innen oder Angestellten – als bei männlich geführten Unternehmen. Ebenso sind die Löhne in weiblich geführten Unternehmen niedriger (vgl. World Bank, 2011, S. 201f.). Im Vergleich zu männlichen Unternehmern haben Frauen weniger Zugang zu Informationen über wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen, Förderpolitiken, wirtschaftspolitische Gesetzgebung und **Business Development Services (BDS)**. Jedoch ist beispielsweise die Sicherstellung qualifizierter, gendersensibler landwirtschaftlicher Beratung ebenso wie der Zugang zu Saatgut, Düngemitteln und anderen Ressourcen notwendige Voraussetzung für eine effiziente, nachhaltige Produktion und Vermarktung.

Eine im Auftrag der ehemaligen GTZ durchgeführte Genderanalyse zur Kakaoproduktion in Südkamerun kommt zu dem Ergebnis, dass 72 Prozent der Frauen gegenüber 53 Prozent der Männer noch nie Kontakt mit Agrarfachleuten hatten. Auch bei „häufigen Kontakten“ gibt es entscheidende Unterschiede von 11 Prozent bei Frauen gegenüber 25 Prozent der Männer (vgl. GTZ, 2009c).

Darüber hinaus stellen fehlende Transparenz, ein unverhältnismäßiger bürokratischer Aufwand, unklare Regelungen und Korruption bei der **Registrierung und Inspektion** sowie bei der Festlegung der steuerlichen Abgaben für Unternehmer/innen eine große Herausforderung dar. Auch hier werden Frauen oft benachteiligt: Aus Uganda ist bekannt, dass 43 Prozent der Unternehmerinnen beim Antrag zur Registrierung ihrer Unternehmen von Regierungsbeamten belästigt wurden (vgl. GTZ, 2009b, S. 63). Bezogen auf Ghana hingegen schildert Hampel-Milagrosa in ihrer Studie, dass keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Behandlung durch Regierungsbeamte festgestellt wurden (vgl. Hampel-Milagrosa, 2011, S. 90).

Ein wichtiger Faktor für die Existenzsicherung und Wachstumschancen eines Unternehmens ist schließlich der Austausch von Informationen, Erfahrungen und Innovationen. Die Verantwortung von Frauen für den Reproduktionsbereich bedeutet in den meisten Fällen, dass Frauen weniger Zeit als Männer für ihre Unternehmensaktivitäten haben und weniger mobil sind. Das führt dazu, dass Frauen weniger als männliche Unternehmer in Netzwerken organisiert sind und nur geringe Repräsentation bei Kammern und Verbänden haben. Die Förderung entsprechender **Verbände und Kammern für Kleinstunternehmerinnen** und der Einsatz moderner Informationstechnologien können zumindest teilweise zur Überwindung dieser Herausforderungen beitragen.

4.3 Verbesserung der Abstimmungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt

Diese zentrale Säule des integrierten Ansatzes bezieht sich auf Arbeitsmarktpolitik und -analysen, Arbeitsvermittlung und Berufsberatung. Frauen haben auch bei besseren schulischen Leistungen oftmals geringere Chancen, einen qualifizierten Berufsweg mit Aussicht auf einen beruflichen Aufstieg zu erlangen. Für Frauen gibt es, wie bereits dargestellt, oft eine relativ eingegrenzte Auswahl an Ausbildungsberufen. Die Orientierung von jungen Frauen auf ‚typisch weibliche‘ Berufe kann sich ungünstig auf ihre zukünftige Beschäftigungssituation auswirken. **Berufsberatung und Arbeitsvermittlung für Frauen und Männer** sind daher auf der Grundlage neuer berufsbildspezifischer Modelle und Entwürfe im Hinblick auf eine geschlechterübergreifende Berufswahl auszurichten. Berufsorientierung und -beratung für Frauen sollte sich verstärkt auf zukunftssträchtige, moderne Berufe beziehen. Moderne Medien sind wirksame Instrumente, über bestimmte Berufsfelder und -chancen zu informieren und sensibilisieren.

Mit Pilotmaßnahmen (siehe Box 13) sollen die Bedingungen zur Beschäftigung von Frauen in **innovativen Zukunftsbranchen** gefördert werden.



In Box 14 wird beispielhaft dargestellt, wie der Gender-Ansatz umfassend und mit innovativen Elementen in einem Vorhaben zur Förderung des wirtschaftlichen *Empowerments* angewendet wird. Mit einer **Medienkampagne** einerseits soll die Wertschätzung und Akzeptanz erwerbstätiger Frauen erhöht und mit **Female Mentoring** andererseits die Entwicklung ausgewählter Frauen gefördert werden – zwei sehr relevante Themen angesichts der niedrigen Erwerbsquote von Frauen in der MENA-Region.

BOX 13

Algerien Pilotprojekt zur Förderung von jungen Frauen in der Umweltwirtschaft

Es handelt sich dabei um eine fondsfinanzierte Einzelmaßnahme aus dem Studien- und Fachkräftefonds in Algerien im Rahmen des GIZ-Programms „Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung“, die zur Verbesserung der Voraussetzungen für die Beteiligung junger Frauen an innovativen Berufen und Unternehmensgründungen in der Umwelt- und Energiewirtschaft Algeriens beitragen soll.

In Algerien gibt es noch zu wenig innovative und zukunftsorientierte Berufsfelder für Frauen. Der Umwelt- und Energiesektor hat solche Berufsfelder noch nicht ausreichend entwickelt und noch keinen klaren Bedarf an weiblichen Beschäftigten artikuliert. Die Chancen, die sich für junge Frauen aus dem Zugang zu innovativen Berufen ergeben könnten, sind noch nicht erkannt. Ein weiteres Defizit besteht darin, dass das Personal in Bildungseinrichtungen für die Entwicklung solcher Berufsfelder noch nicht qualifiziert ist.

Ausgehend von einer Bestandsaufnahme der in Frage kommenden Berufsfelder und deren Zukunftsperspektiven wurde eine Analyse der Beiträge und Kapazitäten der wichtigsten Protagonisten in den Wirtschaftssegmenten durchgeführt. Hierbei wurden Einrichtungen der verfassten Wirtschaft, insbesondere Unternehmerinnennetzwerke und Branchen- und Fachverbände in Algerien eng einbezogen. Die Ergebnisse wurden auf einer überregionalen Konferenz präsentiert, um auf dieser Grundlage in Zusammenarbeit mit Vertretern des Staates, der Wirtschaft und jungen Frauen eine regionale Pilotmaßnahme zu konzipieren.

...► **Lessons Learnt**

Es handelt sich hier um ein Projekt, das über Bestandsaufnahmen und Analysen erste Impulse zur Förderung von Frauenbeschäftigung in einem innovativen Sektor anstoßen und relevante Akteure in den Prozess der Konzeptentwicklung einbeziehen soll. Der Ansatz zur Förderung von Frauenbeschäftigung in einem Sektor, der traditionell von Männern dominiert wird, kann zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt beitragen.



BOX 14

MENA-Region Medienkampagnen zum Thema „Frau und Arbeit“ und *Female Mentoring*

Ziel des Regionalvorhabens „*Economic Integration of Women in the MENA Region*“ (*EconoWin*) ist die Verbesserung der Bedingungen für die Integration von Frauen in Wirtschaft und Beschäftigung in Ägypten, Jordanien, Marokko und Tunesien. Zielgruppen sind sowohl qualifizierte als auch unqualifizierte Frauen in diesen Ländern. Die vier Schwerpunktbereiche beziehen sich auf Bewusstseinswandel und die Änderung des Rollenbilds von Frauen im Erwerbsleben, die Beratung und Umsetzung gendersensibler Wirtschafts- und Beschäftigungspolitiken, das wirtschaftliche *Empowerment* von Frauen sowie die berufliche Orientierung für qualifizierte und unqualifizierte Frauen.

In enger Zusammenarbeit mit nationalen zivilgesellschaftlichen Organisationen wurden in allen vier Ländern Medienkampagnen zum Thema „Frau und Arbeit“ durchgeführt, Filme präsentiert und Veranstaltungen organisiert. Für diese Kampagne wurden außerdem in Kooperation mit öffentlichen und privaten TV- und Radiosendern neun Kurzfilme produziert, die den Alltag erwerbstätiger Frauen in den vier Ländern zeigen. Damit soll eine öffentliche Debatte zur Wertschätzung und Akzeptanz von erwerbstätigen Frauen angestoßen werden. Zur Förderung gendersensibler Wirtschafts- und Beschäftigungspolitiken werden Ministerien bei der Umsetzung von frauen- und familienfreundlichen Arbeitsgesetzen beraten. Dabei werden *Best Practice*-Beispiele aus der Privatwirtschaft entwickelt. Im Großraum Kairo wurde in Zusammenarbeit mit einem Industriepark ein gender- und jugendsensibel arbeitendes Arbeitsvermittlungszentrum aufgebaut.

Die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungszentren soll junge Frauen beim Einstieg in das Erwerbsleben unterstützen. Dafür wurde ein *Female Mentoring*-System an einer marokkanischen und einer ägyptischen Universität aufgebaut. In Jordanien

soll die Ausbildung von jungen, weniger qualifizierten Frauen unterstützt werden, zum Beispiel als Köchinnen oder im Service, um ihre Übernahme in die Hotelindustrie und Gastronomie zu erleichtern. Gute Praxiserfahrungen sollen später die Anwendung dieser Ansätze in anderen Ländern fördern. Mit Tui Deutschland wurde eine Kooperationsvereinbarung über Frauenförderung in der Tourismusbranche Tunesiens unterzeichnet.

...► **Lessons Learnt**

Das Vorhaben arbeitet auf mehreren Ebenen und mit verschiedenen Ansätzen. Innovative Instrumente wie *Open Space* und länderübergreifende Film- und Medienkampagnen ermöglichen eine breite Partizipation sowohl über die neuen Medien als auch in Präsenzveranstaltungen, die weit über die direkten Zielgruppen hinausgeht. Damit können Lernprozesse initiiert und Kompetenzen bei den verschiedenen Akteuren aufgebaut werden (*Capacity Development*), die zu nachhaltigen Entwicklungen beitragen und der Komplexität des Themas gerecht werden. Der Aufbau eines Trainerpools zu GSVCA mit eigens dafür ausgebildeten Trainer/innen ist dafür beispielhaft.

Dieser systemische Ansatz zur Förderung der wirtschaftlichen Integration von Frauen in der Region kann als Vorbild dienen für Vorhaben und Programme, die einen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit leisten wollen. Ein expliziter und zentraler Ansatz des Vorhabens ist, einen Bewusstseinswandel über die potenzielle Rolle von Frauen in Wirtschaft und Beschäftigung in der Region zu erreichen. Um solche grundlegende gesellschaftliche Veränderungen der Geschlechterverhältnisse zu beeinflussen, werden Meinungsführer/innen aus Politik, Wirtschaft, Medien und Wissenschaft sowie kulturelle und unter Umständen religiöse Autoritäten in die Prozesse mit einbezogen. Die Evaluierungen dieser Erfahrungen dürften zu weiterführenden Forschungs- und Erkenntnisfragen führen, die über das Vorhaben hinaus für die EZ von Bedeutung sein können.

4.4 Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen

Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik gestalten unmittelbar die **Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt** und sind so für alle Bereiche des integrierten Ansatzes für Beschäftigungsförderung von großer Relevanz. „Eine umfassende beschäftigungsorientierte Wirtschaftspolitik beschränkt sich nicht auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, sondern umschließt alle Aspekte der Wirtschafts- und Sozialpolitik, die direkte und indirekte Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau eines Landes haben und daher so gestaltet werden müssen, dass sie die Beschäftigungsziele wirksam unterstützen. So haben das Rechts-, Finanz- und Steuersystem eines Landes, aber auch Handels-, Industrie-, Agrar- und Fiskalpolitik direkte Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation“ (vgl. GIZ, 2010b, S. 96).

Seit dem UN-Millennium-Gipfel 2000 und der Ausrichtung der Entwicklungspolitik auf die Millenniumsentwicklungsziele haben die meisten¹³ Entwicklungs- und Schwellenländer spezifische **Strategiepapiere zur Armutsminderung** (*Poverty Reduction Strategy Papers*, PRSPs) erarbeitet – nicht zuletzt, um auch weiterhin Kredite der *International Development Association* (IDA) und des Internationalen Währungsfonds (IWF) in Anspruch nehmen zu können. Die Verankerung von konkreten Gleichstellungszielen und *Gender Mainstreaming* in diesen PRSPs und in darauf aufbauenden nationalen Sektorstrategien kann wesentlich zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauenbeschäftigung beitragen.

Ein weiterer Ansatz, um Genderfragen auf der Politikebene zu adressieren, ist **Gender Budgeting**. Zu dieser Methode des *Gender Mainstreaming* im gesamten nationalen Budgetierungsprozess hat sich beispielsweise die Kenianische Regierung entschieden – ein 2006 von der GTZ erarbeitete Handbuch (vgl. Schneider, 2006) unterstützt dabei.

In vielen Ländern wurden darüber hinaus eigenständige **Nationale Beschäftigungsstrategien** oder gemeinsam mit der ILO *Decent Work Country Programmes* (DWCP) erarbeitet. Diese Länderprogramme fördern die Verankerung von menschenwürdiger Arbeit als Querschnittsthema in nationalen Entwicklungsstrategien. Die ILO-Toolbox zum *Gender Mainstreaming* in der Beschäftigungsförderung (ILO, 2010) greift die Tatsache auf, dass sich Beschäftigungshemmnisse oftmals unterschiedlich stark auf Frauen und Männer auswirken und zeigt, wie Problemstellungen und auf deren Überwindung abzielende Politiken gendersensitiv analysiert werden können. Ein Beispiel dafür ist die Jordanische Nationale Beschäftigungsstrategie. Die „*National Employment Strategy 2011-2020*“ erörtert ausführlich die diversen Faktoren, die dazu beitragen, dass Frauen von der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit abgehalten werden oder keine Arbeit finden, um dann konkrete Lösungsansätze wie ein ausgeweitetes Kinderbetreuungsangebot vorzuschlagen. Verschiedene Maßnahmen können zur Umsetzung entsprechender Ziele führen. *Public-Private-Dialog*formate unter Einbezug von Nichtregierungsorganisationen sind dafür viel und erfolgreich genutzte Ansätze.

.....
13 2014 lagen dem Internationalen Währungsfonds 127 vollständige und 59 provisorische PRSPs vor. Dabei ist anzumerken, dass einige Länder in beiden Kategorien geführt werden.



Neben explizit beschäftigungsfördernden Interventionen können unzählige Maßnahmen in den unterschiedlichsten Bereichen die Beschäftigungssituation von Frauen beeinflussen. Einige typische Interventionsbereiche, die zur Förderung von produktiver und menschenwürdiger Beschäftigung von Frauen beitragen, seien im Folgenden genannt:

Die Förderung von Rechtssicherheit und von gesetzlichen Rahmenbedingungen, welche Chancengleichheit und eine gleichberechtigte wirtschaftliche Teilhabe von Frauen ermöglichen, sind von zentraler Bedeutung. Gesetzliche Vorschriften zur Lohngleichstellung von Frau und Mann nach dem Motto „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ machen nur einen kleinen, aber sehr wichtigen, Teil der beschäftigungspolitisch relevanten Regelungen aus. Diese umfassen zum Beispiel auch den Zugang zu Bildung, Arbeit, Land und finanziellen Ressourcen. In vielen Schwellen- und Entwicklungsländern werden Frauen bei Eigentums- und Erbrechten nach wie vor diskriminiert. Bedingung für Verbesserungen in diesem Bereich ist, dass Frauen als Rechtssubjekte gesellschaftlich anerkannt werden.

Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** für Frauen und Männer ist ein entscheidender Schlüssel zur Förderung von Frauenbeschäftigung. Dabei ist insbesondere die Bereitstellung und Förderung von adäquater Kinderbetreuung für erwerbstätige Väter und Mütter von Bedeutung. Kinderbetreuung trägt dazu bei, dass Väter und Mütter größere Flexibilität bei der Ausübung ihrer Erwerbsarbeit haben. Zumeist ist die öffentliche Hand gefordert, entsprechende Prozesse anzustoßen und Investitionen in eine adäquate, qualitativ gute und erschwingliche Kinderbetreuung zu tätigen. Idealerweise wird Kinderbetreuung – auch solche, die vom privaten

Sektor für die eigenen Mitarbeitenden getragen und ggf. vom Staat subventioniert wird – explizit als Dienstleistung gleichermaßen für Väter und Mütter angeboten. Der Ausbau von Kinderbetreuung hat darüber hinaus einen wichtigen Beschäftigungseffekt, indem qualifizierte Arbeitsplätze für Betreuerinnen in einem arbeitsintensiven sozialen Bereich geschaffen werden.

Der **Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt** spielt in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle. Gewalt gegen Frauen ist eine schwerwiegende Menschenrechtsverletzung, ein gesamtgesellschaftliches Problem und eines der größten Hindernisse für die Gleichberechtigung der Geschlechter. Das Phänomen ist vielschichtig und findet in allen Lebensbereichen statt. In der EZ konzentrierte sich die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen bisher weitgehend auf die Zusammenarbeit mit staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren. Gewalt wirkt sich aber nicht nur auf die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen im Privatbereich aus, sondern auch der Arbeitsbereich ist davon betroffen. Die Folgen sind betriebs- und volkswirtschaftliche Verluste und hohe Kosten für die Privatwirtschaft. Nach Schätzungen der ILO verursachen stress- und gewaltbedingte Arbeitsausfälle Verluste von bis zu 3,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (vgl. GIZ, 2011b, S. 11). Die EZ sollte deshalb auch in der Kooperation mit der Privatwirtschaft verstärkt auf diese Problematik eingehen. Der Mehrwert für Unternehmen bezieht sich dabei nicht nur auf die betriebswirtschaftliche Ebene, ein besseres Arbeitsklima und die Integrität der Mitarbeiter/innen, sondern auch auf ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung im Sinne von *Corporate Social Responsibility* (CSR).

Box 15 erläutert, wie das Vorhaben *ComVoMujer* gemeinsam mit Regierungsinstanzen, Unternehmen und Universitäten in Peru, Ecuador, Bolivien und Paraguay daran arbeitet, allgemeine sowie innerbetriebliche Rahmenbedingungen zu verbessern, um Gewalt am Arbeitsplatz einzudämmen.

BOX 15

Lateinamerika Gewalt gegen Frauen und die soziale Verantwortung von Unternehmen

Das GIZ-Regionalprogramm „Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in Lateinamerika“ (*ComVoMujer*) hat sich zum Ziel gesetzt, zur Verbesserung der Kooperation zwischen staatlichen, nichtstaatlichen und privatwirtschaftlichen Akteuren zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt beizutragen. Einer der vier Interventionsbereiche des Programms bezieht sich auf die Förderung einer Unternehmenskultur zur Gewaltbekämpfung in ausgewählten Unternehmen.

Dazu arbeitet die GIZ mit Unternehmen der vier Partnerländer (Peru, Ecuador, Bolivien und Paraguay) im Rahmen von *Corporate Social Responsibility* (CSR) zum Thema Reduzierung von Gewalt gegen Frauen und zu dessen Implikationen für die Unternehmen. Gewalt gegen Frauen ist ein weltweites Problem, das erhebliche soziale und auch wirtschaftliche Kosten verursacht. Die GIZ unterstützt den Privatsektor daher dabei, die betroffenen Frauen, also die Mitarbeiterinnen des Unternehmens, zu stärken und innerbetriebliche Maßnahmen zu Prävention und Sensibilisierung zu ergreifen. Dazu hat das peruanische

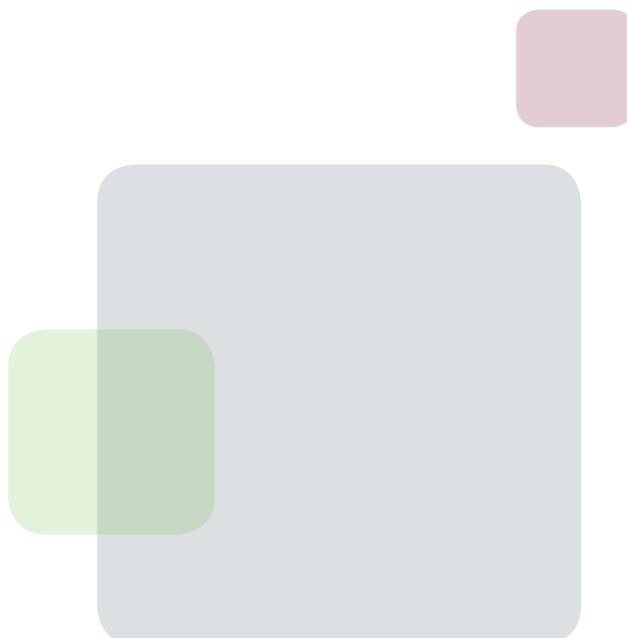
Frauenministerium 2012 im Rahmen seiner Präventionsarbeit das Gütesiegel „*Empresa Segura*“ (Sicheres Unternehmen) für Unternehmen geschaffen.

...► **Lessons Learnt**

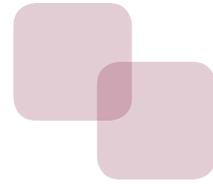
Im Kontext des GIZ-Regionalprogramms wurde von einer peruanischen Universität eine Studie zu Gewalt gegen Frauen in Peru und den daraus entstehenden Kosten für Unternehmen erstellt. Der Studie zufolge gehen dem Land als Folge der Gewalt an Frauen jährlich 70 Millionen Arbeitstage ‚verloren‘. Das entspricht einer Summe von 6,744 Milliarden US-Dollar und 3,7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (vgl. Vara Horna, 2012, S. 4). Der gesamte privatwirtschaftliche Verlust – bezogen auf Arbeitsausfälle, Krankmeldungen und Krankheiten, geringere Produktivität und eine hohe Fluktuation der Mitarbeiterinnen – dürfte noch höher liegen. Dies obwohl Prävention bereits heute ein zentrales Thema ist. Eine 2004 in Kolumbien durchgeführte Studie zeigt, dass der Staat 2003 mehr als 73 Millionen Euro aufwandte, um der Gewalt gegen Frauen vorzubeugen, sie zu erkennen und die Überlebenden zu unterstützen. Dieser Betrag entspricht 0,6 Prozent des Staatshaushalts (vgl. Morrison et al., 2004, S. 12).

Besonders von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind Länder im Kontext von Konflikt und Fragilität. In Krisen- und Postkonfliktländern sind Frauen nicht nur oft Opfer sexualisierter Kriegsgewalt, sie stehen auch vor der Notwendigkeit, sich verstärkt um den Unterhalt ihrer Familien zu kümmern, wenn die männlichen Familienangehörigen nicht mehr leben, krank oder abwesend sind. Durch die gezielte Förderung von Frauenbeschäftigung und -einkommen kann zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Stabilisierung beitragen werden.

Angesichts der traumatischen Gewalterfahrungen großer Bevölkerungsgruppen ist es notwendig, neben einkommensgenerierenden Aktivitäten auch gezielt Maßnahmen durchzuführen, die den Teilnehmer/innen die Möglichkeit geben, sich mit dem Erlebten auseinander zu setzen und den notwendigen Grad an persönlicher Sicherheit und Stabilität als Grundlage für unternehmerisches Handeln zu erlangen. In vielen Fällen sind es Nichtregierungsorganisationen (NRO), die sich für Frauen und Mädchen einsetzen, die Opfer sexualisierter Gewalt in Kriegs- und Krisengebieten geworden sind. Durch psychosoziale Beratung, Trauma-Arbeit, Gesundheitsberatung und Rechtshilfe werden die Frauen unterstützt. Nationale Organisationen, Netzwerke und Verbände werden durch Projekte gefördert, die Frauen Hilfe zur Selbsthilfe und zur Re-Integration in den Arbeitsmarkt anbieten.



Die NRO *Medica Mondiale* beispielsweise hat durch die Förderung kleiner Frauenkooperativen dazu beigetragen, dass Kriegswitwen in Kosovo wieder ein eigenes Einkommen erwirtschaften und so Selbständigkeit und Selbstbewusstsein erlangen können (siehe Box 16).



BOX 16

Kosovo Landwirtschaftsprojekt für Kriegswitwen

Seit 2004 unterstützt *Medica Mondiale* in Kosovo Frauen in ländlichen Gebieten. Das Projekt hat zwei beschäftigungsrelevante Komponenten: Die Förderung von Frauenkooperativen zur nachhaltigen Existenzsicherung sowie die Qualifizierung und Beratung eines Bäuerinnenverbandes in Konfliktmanagement und Führungskompetenzen. Darüber hinaus werden die Frauen durch psychosoziale Beratung bei der Aufarbeitung ihrer traumatischen Erlebnisse unterstützt.

Der Kosovo ist immer noch geprägt von den Auswirkungen des Krieges, der 1999 zu Ende ging. Frauen und Mädchen sind besonders betroffen von der sexualisierten Gewalt während der Konflikte. Deshalb ist es notwendig, nicht nur die unternehmerischen Kompetenzen der Frauen zu fördern und sie bei der Gründung von Kooperativen zu unterstützen, sondern mit einem umfassenden Ansatz, der auch psychosoziale Beratung beinhaltet, die Grundlagen für unternehmerisches Handeln der Frauen zu legen.

Etwa 80 Prozent der unterstützten Frauen sind Kriegswitwen, deren Handlungsmöglichkeiten nach traditionellem Gewohnheitsrecht stark eingeschränkt sind. So dürfen sie sich nicht wiederverheiraten und kein selbstständiges Leben mehr führen. *Medica Mondiale* unterstützt landwirtschaftliche Selbsthilfegruppen zum Aufbau einer eigenen Existenz. Viele

Frauen, die im Krieg zum Teil alles verloren haben, erzielen damit zum ersten Mal ein eigenes Einkommen (vgl. *Medica Kosova*, 2009, S. 26). Die Frauen gründen kleine Kooperativen und teilen sich Traktoren und Arbeitsgeräte – für die traditionelle ländliche Gegend des Kosovo ist das ein Novum. Gemeinsam setzen sie sich über die traditionellen Rollenmodelle und Einschränkungen hinweg und nehmen ihr Leben selbst in die Hand. Die Frauen werden unterstützt, wenn Konflikte mit männlichen Familienangehörigen oder den Gerichten ausgetragen werden müssen (vgl. *Medica Mondiale*, 2013).

...► **Lessons Learnt**

Auch und gerade in (Post-)Konfliktländern ist die Verbesserung von Rahmenbedingungen bezüglich Gleichstellung der Geschlechter sowie Förderung von Unternehmertum von zentraler Bedeutung, um zu Verbesserungen der Lebensbedingungen der Bevölkerung und zur gesellschaftlichen Stabilisierung beizutragen. Ein umfassender *Empowerment*-Prozess, der die Bearbeitung der Kriegstraumata der Betroffenen mit einbezieht, Vertrauen und Solidarität fördert, kann die Basis bilden für einkommensschaffende Maßnahmen und die Unterstützung von formalen und informellen Netzwerken und Interessensverbänden. Ein weiterer bemerkenswerter Ansatz des Projektes ist, dass Frauen Tätigkeiten ausüben, die dem traditionellen Rollenbild entgegenstehen. Damit trägt dieses Projekt auch zur Überwindung von beruflicher Segregation bei.

5 Empfehlungen für die Beschäftigungsförderung von Frauen

► Die in Kapitel 3 dargestellten Kernprobleme bezüglich Frauenbeschäftigung wirken sich negativ auf die persönliche und wirtschaftliche Entfaltung von Frauen aus, führen dazu, dass wichtige Humanressourcen gesellschaftlich ungenutzt bleiben und behindern somit Wirtschaftswachstum und nachhaltige Entwicklung. Traditionelle Rollen- und Wertevorstellungen, institutionelle und rechtliche Hindernisse und die damit einhergehende Segregation des Arbeitsmarktes bremsen die Beteiligung von Frauen am formellen Wirtschaftsgeschehen. Daraus resultierend sind Frauen eher in informellen und weniger ertragreichen Sektoren beschäftigt und stärker von Erwerbsarmut betroffen als Männer.

Eine gendersensible Beschäftigungsförderung sollte deshalb diese Kernprobleme zum Ausgangspunkt ihrer Politik machen. Der integrierte Ansatz zur Beschäftigungsförderung bietet mit seiner systemischen Herangehensweise die Möglichkeit, die verschiedenen Ebenen und Dimensionen der geschlechterspezifischen Diskriminierung aufzugreifen und Potenziale für Veränderungen zu entwickeln.

Wenn Vorhaben der EZ zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Beschäftigungsförderung beitragen wollen, stehen sie vor der Herausforderung, die jeweiligen Bedingungen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene sowie Positionen und Interessen der unterschiedlichen Akteure zu analysieren (Genderanalyse), um nicht intendierte Auswirkungen, die zur Zementierung der Geschlechterverhältnisse beitragen, zu vermeiden. Vorhaben der EZ sollten, ausgehend von Genderanalysen, systematische Politikansätze einer geschlechtergerechten Beschäftigungsförderung entwickeln, die auf übergreifende Wirkungen abzielen.

Berufliche Aus- und Weiterbildung für Frauen

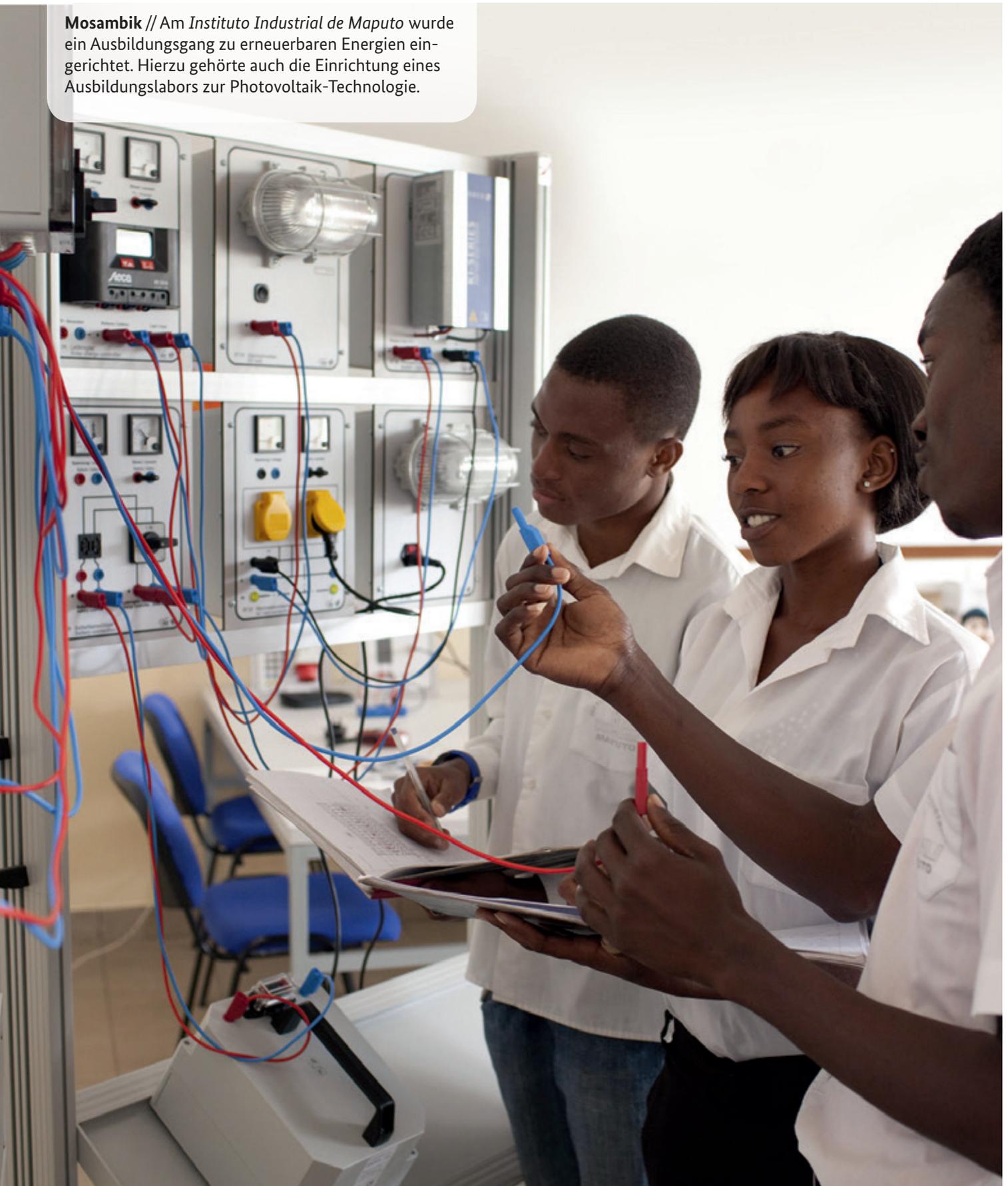
Bezogen auf die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an der Aus- und Weiterbildung in den Kooperationsländern bestehen Defizite. Daraus resultiert dringender Handlungsbedarf, da mit Aus- und Weiterbildung die Grundlagen für eine nachhaltige und qualitative Beteiligung am Erwerbsleben gelegt

werden. Berufsbildungsvorhaben der EZ sollen geschlechterspezifisch ausgerichtet werden. Die bei der Planung von EZ-Vorhaben durchgeführten **Genderanalysen** können dazu beitragen, das Angebot an beruflicher Bildung für Frauen gleichermaßen zu erweitern.

Als Beitrag zur Überwindung der geschlechterspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes ist es notwendig, auch die Integration von Frauen in klassisch männlich dominierte Berufsfelder zu fördern. Es gibt **innovative Sektoren (u.a. IKT)** und Wachstumsbranchen mit **hohem Beschäftigungspotential auch für Frauen**. Hier sollte einer der Schwerpunkte der Förderung im Bereich von beruflicher Bildung und Beschäftigung liegen. Es darf darüber aber nicht vernachlässigt werden, dass viele junge Frauen in den Entwicklungsländern und Schwellenländern keine Berufe anstreben, die als klassische Männerberufe gelten. Entsprechend ist die internationale Zusammenarbeit gefordert, in der Förderung von Berufsbildung und der Beschäftigungsförderung im Allgemeinen diese **Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Mädchen** adäquat zu berücksichtigen und dazu beizutragen, dass Qualifizierungsmaßnahmen in ausreichender Zahl angeboten werden. Beschäftigung soll in menschenwürdigen Bedingungen und unter Einhaltung international geltender Standards wie den ILO-Kernarbeitsnormen ermöglicht werden.

Auch wenn Frauen einer beruflichen Ausbildung nachgehen, sind sie aufgrund ihrer Verantwortung für die Haus- und Familienarbeit oder der Betreuung von Familienangehörigen mehr als Männer an das häusliche Umfeld gebunden. Das heißt, sie haben eine **geringere Mobilität und weniger Zeit**, um an formalen oder non-formalen Aus- und Weiterbildungen teilzunehmen. Hier müssen entsprechend angepasste und gendersensible Modelle beruflicher Bildung entwickelt und umgesetzt werden. Die Teilnahme von Frauen an **E-Learning-Kursen** sollte verstärkt gefördert werden, auch durch Kostenübernahme. Fachleute der beruflichen Bildung benötigen Fortbildungen zur Herausbildung von Genderkompetenzen (*Training of Trainers*).

Mosambik // Am *Instituto Industrial de Maputo* wurde ein Ausbildungsgang zu erneuerbaren Energien eingerichtet. Hierzu gehörte auch die Einrichtung eines Ausbildungslabors zur Photovoltaik-Technologie.





Des Weiteren sollten Vorhaben zur Förderung von Frauenbeschäftigung spezifische Publikationen wie **Handbücher, Factsheets, Trainingsmaterialien oder Toolkits**¹⁴ zur Anwendung des *Gender Mainstreaming*-Ansatzes entwickeln und verbreiten. Erfahrungen mit modularen Bildungsangeboten haben gezeigt, dass Frauen diese Möglichkeiten verstärkt wahrnehmen. Erfahrungen mit *Entrepreneurship Education* in der Schulbildung zeigen, dass mit diesem Ansatz frühzeitig Kompetenzen und Wissen erworben werden, die eine sinnvolle Vorbereitung für alle Formen von Erwerbstätigkeit sind. Eine gendersensitive *Entrepreneurship Education* sollte auf die besonderen Chancen und Herausforderungen von Frauenbeschäftigung eingehen.

Um ein besseres Verständnis zur Situation erwerbstätiger Frauen zu schaffen und eventuell vorhandenen Widerstand der Männer oder weiblicher Verwandter zu mindern, ist es wichtig, diese an der Entwicklung der Partnerinnen teilhaben zu lassen. Erfahrungen haben gezeigt, dass die **Einbeziehung von Partnern** oder anderen Familienangehörigen durch Informationsveranstaltungen oder gegebenenfalls über Angebote von eigens für sie durchgeführten Trainingskursen und Fortbildungen sich sehr positiv ausgewirkt hat. Damit kann ein besseres Verständnis für die Situation von Frauen und die Bedeutung weiblicher Erwerbstätigkeit für die Familie geschaffen werden. Weitere positive Auswirkungen könnten darin bestehen, eventuell vorhandenes Konkurrenzdenken der Männer zu reduzieren und ihre Bereitschaft zu einer gemeinsam getragenen Verantwortung für Familie, Haushalt und Kinderbetreuung zu erhöhen.

Teilhabe von Frauen an einer wettbewerbsfähigen Privatwirtschaft

Maßnahmen der Privatwirtschaftsförderung sind aufgefordert, auf der Makro-, Meso- und Mikroebene auf Veränderungen der Rahmenbedingungen hinzuwirken, die eine gleichberechtigte Teilnahme von Frauen ermöglichen. Dies bezieht sich vor allem auf

Regulierungen zur Formalisierung von Unternehmen sowie auf den Zugang zu Beratungsleistungen (*Business Development Services, Extension Services*). Im Bereich der Förderung von Wertschöpfungsketten sollte der gendersensitive Wertschöpfungsansatz angewendet werden. Die „*ILO WED Tools for Women’s Entrepreneurship Development*“ (vgl. ILO WED, 2013a) können bei der Planung und Durchführung von Genderanalysen und der Entwicklung von Genderstrategien in Vorhaben der Privatwirtschaftsförderung genutzt werden.

Mikrofinanzprogramme können durch Mikrokredite sowie Spar- und Kreditgenossenschaften auch ärmeren Bevölkerungsgruppen und vor allem auch Frauen den Zugang zu Krediten und anderen Finanzdienstleistungen ermöglichen und einen Beitrag zur Armutsreduzierung und besseren wirtschaftlichen Beteiligung von Frauen leisten. Die Erfahrungen mit diesen Programmen werden kontrovers diskutiert, insbesondere hinsichtlich ihrer langfristigen Wirkungen in Bezug auf Beschäftigung und Armutsreduzierung. Unabhängig von der Art der Finanzdienstleistungen sind Frauen in vielen Ländern aufgrund gesetzlicher Bestimmungen im Zugang zu diesen benachteiligt. Zudem besteht bei Frauen häufig ein spezifischer Bedarf an **finanzieller Grundbildung**, damit Finanzentscheidungen getroffen werden können. Entsprechend sollte der gleichberechtigte Zugang von Frauen zu Finanzdienstleistungen verstärkt gefördert werden, z.B. durch Rechts- und Gesetzesreformen sowie die Entwicklung gendersensibler Finanzprodukte. Es können auch speziell an den Bedürfnissen und Interessen von Frauen orientierte Kurse zu finanzieller Grundbildung entwickelt und durchgeführt werden.

Die Förderung von **Qualitätssiegeln für eine gendersensible Unternehmenspolitik und -kultur** ist eine Maßnahme, um auch abhängig beschäftigte Frauen zu adressieren. Es sollten Qualitätssiegel gefördert werden, die Modelle familienfreundlicher Unternehmen, Organisationen und Institutionen auszeichnen und Kinderbetreuung und Betreuung dezidiert als Verantwortung von Mann und Frau sowie der gesamten Gesellschaft verstehen und

.....
14 Vergleiche dazu die 2015 erscheinende GIZ-Toolbox „*Gender in Sustainable Economic Development*“.

durch gezielte Maßnahmen unterstützen. Außerdem könnten Unternehmen ein Qualitätssiegel für ihr Engagement zur Prävention von Gewalt und Diskriminierung gegen Frauen, sowie zur Verbesserung der Beschäftigungssituation und Förderung der Karrierechancen von Frauen erhalten.

Auch **IKT-Ansätze können wesentliche Beschäftigungswirkungen entfalten**. Wenn die technischen Bedingungen gegeben sind, kann über offene Servicecenter Frauen ein erschwinglicher Zugang zum Internet ermöglicht werden. Je nach soziokulturellem Hintergrund könnte dies auch in „geschützten Räumen“ stattfinden, die nur für Frauen zugänglich sind. Angesichts der Tatsache, dass die Benutzung von Handys zu Erhöhung des Einkommens von Kleinst- und Kleinunternehmerinnen und -bäuerinnen beiträgt, wird angeregt, auch im Rahmen von EZ-Maßnahmen die Verbreitung von Mobiltelefonen für Frauen und die Installation entsprechender Mobilfunkzellen zu prüfen und ggfs. zu fördern. Dies kann auch in Kooperation mit Unternehmen der Mobilfunkbranche erfolgen.

Gendersensible Abstimmungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt

Eine **gendersensible Berufs- und Studienberatung sowie Arbeitsvermittlung** sollte die unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse und soziokulturellen Hintergründe von Frauen und Männern berücksichtigen. Weiterhin sollte angestrebt werden, Berufsberatung und Arbeitsvermittlung für Frauen auf der Grundlage neuer berufsbildspezifischer Modelle und Entwürfe im Hinblick auf eine geschlechterübergreifende Berufswahl auszurichten. Es sollten frauenspezifische und gendersensibel ausgerichtete Arbeitsvermittlungen in Jobcenter staatlicher Institutionen, Ministerien oder BDS gefördert werden.

Die Unterstützung junger Frauen beim Übergang in die Berufstätigkeit kann durch **Mentoring-Maßnahmen** wirksam unterstützt werden. Es gibt verschiedene Modelle von Mentoring mit jeweils unterschiedlichen Zielsetzungen. Mentoring sollte sich in erster Linie auf die allgemeine Vermittlung von

Erfahrungen und Kompetenzen beziehen und den Austausch darüber fördern. In Sektoren, in denen Frauen bisher nur wenig vertreten sind, kann auch branchenübergreifendes Cross-Mentoring sinnvoll sein. Mentoring kann auch auf anderen Ebenen durchgeführt werden, zum Beispiel, indem Kleinstunternehmerinnen bei der Erstellung von Businessplänen oder Marktstudien durch Wirtschaftsstudent/innen beraten werden und ein entsprechendes Coaching über einen bestimmten Zeitraum erhalten.

Besonders relevant sind Maßnahmen, die mit verschiedenen Instrumenten und Ansätzen das Ziel verfolgen, zu einem **Bewusstseinswandel über geschlechtsspezifische Rollenbilder** beizutragen. Dies kann auf allen Ebenen und Bereichen erfolgen: In Form von Medienkampagnen, der Herausgabe von Publikationen, *Factsheets*, Handbüchern und Trainingsmaterialien, die jeweils landesspezifischen Bezug haben, als auch durch Sensibilisierungen in Form von Trainingskursen, öffentlichen Debatten und Versammlungen sowie Workshops. Solche Aktivitäten sollten sich neben den spezifischen Zielgruppen auf den verschiedenen Ebenen auch gezielt an weibliche und männliche Meinungsführer wie Politiker/innen, Journalist/innen, Personen aus dem Kulturbereich und Repräsentant/innen ethnischer Gruppen richten, eventuell auch an religiöse Autoritäten.

Der **Einsatz moderner Medien** hat sich als wirksames Instrument erwiesen, um Frauen über zukunftsfähige Berufsfelder zu informieren bzw. zu sensibilisieren. Erfolgreiche Beispiele dafür sind Internetplattformen, die sich speziell an Mädchen und junge Frauen richten und die Ausstrahlung von Sendungen in Radio und Fernsehen, die positive Erfahrungen von Frauen als Erwerbstätige, erfolgreiche Unternehmerinnen und Führungskräfte vermitteln. Die Entwicklung von Medienkampagnen, Filmen und Radiospots, die die Bedeutung von Frauenbeschäftigung für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Landes betonen (*Win-win-Ansatz*), können ein Aufbrechen geschlechterspezifischer Rollenbilder in der Gesellschaft bewirken. Ein weiterer Ansatz ist die Durchführung von Kampagnen in Anlehnung an das Modell der *Girls' Days*.

Der Einbezug von Frauen in **Netzwerke und Interessensverbände** ist ein weiteres Instrument zur Stärkung der wirtschaftlichen Teilhabe. Die Förderung beruflicher und fachlicher Netzwerke, Interessensverbände und Arbeiternehmerinnenorganisationen kann zum Austausch von Erfahrungen, Wissen und Informationen beitragen sowie den Erwerb beruflicher Kompetenzen ermöglichen.

Förderung gendersensibler Rahmenbedingungen

Wie in Kapitel 2 erläutert, zeigen alleinstehende Maßnahmen in einer Säule des integrierten Ansatzes nur wenig Wirkung, wenn Entwicklungshemmnisse, die in einer anderen Säule existieren, nicht beachtet und entsprechend angegangen werden. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Integration von Frauen in Wirtschaft und Beschäftigung erfordert grundlegende Veränderungsprozesse und einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel unter Einbeziehung aller relevanten gesellschaftlichen Akteure.

Für Maßnahmen im Bereich der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Beratung gilt es daher dazu beizutragen, die Gleichstellung der Geschlechter und die gezielte **Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt als Querschnittsthema** in Strategiepapieren zur Armutsreduzierung, in nationalen Beschäftigungsstrategien und in *Decent Work Country Programmes* zu verankern. Erst eine eingehende Analyse der geschlechtsspezifischen Beschäftigungshemmnisse ermöglicht die Formulierung und Umsetzung von Politiken zur gezielten Förderung der Frauenbeschäftigung.

Darüber hinaus soll die Politik auch dahingehend beraten werden, über die Verbesserungen der Rahmenbedingungen in verschiedenen Bereichen unmittelbar zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen beitragen. Insbesondere ist hier die Förderung eines **Rechtssystems** zu nennen, in dem Frauen und Männer *de jure* wie auch *de facto* gleichgestellt sind. Dies betrifft den Grundsatz der **gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit** wie auch einen **gleichberechtigten Zugang zu Bildung, Arbeit, Land und finanziellen Ressourcen**. Auch die Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**, insbesondere zur Kinderbe-

treuung für erwerbstätige Frauen und Männer sind voranzutreiben. Um langfristig Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zu fördern, sollte auch in Medien, Institutionen und Unternehmen das Modell einer aktiven Vaterschaft sowie einer gemeinsamen Verantwortung für Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeit propagiert werden.

Schließlich bedarf es eines konsequenten **Vorgehens gegen geschlechtsspezifische Gewalt**, insbesondere Gewalt am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg. Neben Prävention und der Unterstützung von Gewalt betroffener Arbeiterinnen, gehört dazu auch die Förderung eines gesellschaftlichen Dialogs über Gewalt am Arbeitsplatz wie auch häusliche Gewalt.

Schlussfolgerungen

Neben den in dieser Studie exemplarisch genannten Ansätzen und konkreten Maßnahmen sind in Abhängigkeit des jeweiligen Länder- und Projektkontexts unzählige weitere Ansatzpunkte zur gendersensiblen Verbesserung der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen oder zur kontextspezifischen Förderung von Frauenbeschäftigung in ausgewählten Regionen oder Sektoren vorstellbar. Die frühzeitige Durchführung einer Genderanalyse und der intensive Austausch mit entsprechenden internationalen, vor allem aber regionalen Expertinnen und Experten sind für die Entwicklung situationgerechter Ansätze von zentraler Bedeutung. Nicht zuletzt gilt es die Erkenntnisse aus der Genderanalyse auch im weiteren Projektverlauf explizit zu berücksichtigen, Fortschritte diesbezüglich zu messen und in der Berichterstattung zu erfassen.

Eine weitere Auswahl entsprechender Instrumente und Praxisbeispiele wird interessierten Praktiker/innen in der 2015 erscheinenden **GIZ-Toolbox „Gender in Sustainable Economic Development“** zugänglich gemacht. Diese stellt eine Vielzahl von Ansätzen und Lernerfahrungen aus allen Bereichen der Nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung auf jeweils zwei Seiten vor und soll so zu einer stärkeren Berücksichtigung von Genderaspekten in Vorhaben der technischen Zusammenarbeit beitragen.



Literaturverzeichnis

ADB, Canadian International Development Agency, European Union, United Nations Children's Fund, United Nations Development Fund for Women, United Nations Population Fund, and National Commission on the Role of Filipino Women, Manila (2008): Paradox and Promise in the Philippines: A Joint Country Gender Assessment, Philippines.

African Development Bank Group (2012): Gender and Employment in Africa. A Synthesis of Results from Botswana, Mali and Tanzania Labor Force Survey.

Amin, Mohammad (2010): Gender and firm-size: Evidence from Africa, Economics Bulletin, Vol.30, World Bank, Washington.

Appendini, Kirsten (2010): Economic liberalization, changing livelihoods and gender dimensions in rural Mexico, in: FAO/IFAD/ILO: Gender dimensions of agricultural and rural employment. Differentiated pathways out of poverty, Part III, FAO, Rome.

Attanasio, Orazio/ Vera-Hernandez, M. (2004): Medium- and Long-Run Effects of Nutrition and Child Care: Evaluation of a Community Nursery Programme in Rural Colombia. Working Paper Series, Institute for Fiscal Studies, London.

Avirgan, Tony et al. (2005): Good jobs, bad jobs, no jobs. Labour markets and informal work in Egypt, El Salvador, India, Russia and South Africa, Economic Policy Institute, Washington.

Barrientos, Armando (2002): Women, Informal Employment and Social Protection in Latin America, IDPM, Discussion Paper 66, University of Manchester, Manchester.

Berlinski, Samuel et al. (2008): Preschool and Maternal Labor Market Outcomes: Evidence from a Regression Discontinuity Design, London.

BMFSFJ (2013): Strategie „Gender Mainstreaming“. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html> (28.7.2013)

BMZ (2009): BMZ-Konzepte 173. Entwicklungspolitischer Gender-Aktionsplan 2009 – 2012, BMZ, Berlin/Bonn.

BMZ (2010): Menschenrechte konkret. Fact Sheets zum Menschenrechtsansatz in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit, BMZ, Berlin/Bonn.

BMZ (2011): Gleichberechtigung konkret. Fact Sheets zur Gleichberechtigung in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit, BMZ, Berlin/Bonn.

BMZ (2012): Berufliche Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit. Strategiepapier 8/2012, BMZ, Berlin/Bonn.

BMZ (2013a): Global Compact. http://www.bmz.de/de/was_wir_machen/themen/wirtschaft/privatwirtschaft/unternehmensverantwortung/global_compact/index.html (27.6.2013)

BMZ (2013b): Empowerment. <http://www.bmz.de/de/service/glossar/E/empowerment.html> (25.6.2013)

BMZ (2013c): Bevölkerungsdynamik in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, Strategiepapier 10/2013, BMZ, Berlin/Bonn.

BMZ (2013d): Sektorkonzept Privatwirtschaftsförderung. Strategiepapier 9/2013, BMZ, Berlin/Bonn.

BMZ (2014): Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik. Übersektorales Konzept. Strategiepapier 2/2014, BMZ, Berlin/Bonn.

Bruhn, Miriam (2008): License to Sell. The Effect of Business Registration Reform in Entrepreneurial Activity in Mexico, The World Bank Development Research Group, Working Paper 4538, Washington.

Chant, Sylvia/Pedwell, Carolyn (2008): Women, gender and the informal economy. An assessment of ILO research and suggested ways forward, ILO, Geneva.

Chen, Martha Alter (2012): The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies, Working Paper N° 1, Cambridge.

Cook, Sarah/Razavi, Shahra (2012): Work and Welfare. Revisiting the Linkages from a Gender Perspective, UN-RISD, Geneva.

de Kok, Jan/Deijl, Claudia/Veldhuis-van Essen, Christi (2013): Is Small Still Beautiful? Literature Review of recent Empirical Evidence on the Contribution of SMEs to Employment Creation, GIZ, Eschborn.

Demirgüç-Kunt, Asli (2013): The Gender Gap in Access to Finance <http://blogs.worldbank.org/psd/the-gender-gap-in-access-to-finance> (3.5.2013)

Deutsches Institut für Menschenrechte (2013): Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR) vom 19. Dezember 1966. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICESCR/icescr_de.pdf (23.7.2013)

Deutsches Institut für Menschenrechte (2010): Mehr Menschenrechte in die Entwicklungspolitik. Policy Paper Nummer 15. Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin.

DEZA (2009): Berufsbildung im Westbalkan. Ausbildung schafft neue Perspektiven, DEZA, Bern.

DEZA, IZFG (Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung) der Universität Bern, Caritas Schweiz (2011): Mehr.Wert: Beiträge zur geschlechtergerechten wirtschaftlichen Entwicklung, Bern.

Dirección del Trabajo (2013): Derecho a Sala Cuna. <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-59956.html> (9.6.2013).

ECLAC/CEPAL (2010a): Temporeras de la agroexportación en Chile. Tensiones y desafíos asociados a la vida laboral y familiar, Serie Mujer y Desarrollo No.94, ECLAC, Santiago de Chile.

ECLAC/CEPAL (2010b): Qué estado para qué igualdad?, ECLAC, Santiago de Chile. http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/40116/Que_Estado_para_que_igualdad.pdf (1.7.2013)

Esplen, Emily/Brody, Alison (2007): Putting Gender Back in the Picture: Rethinking Women's Economic Empowerment Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton.

Europäische Kommission (2013): Soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR). http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_de.htm (1.7.2013)

Europäische Kommission (2014): Council conclusions on the 2013 Report on the Implementation of the EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development 2010-2015. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/EN/foraff/142670.pdf (12.9.2014).

FAO (2011): The state of food and agriculture 2010 – 2011. Women in agriculture, Closing the gender gap for development, FAO, Rome.

FAO (2013a): The female face of farming. <http://www.fao.org/gender/infographic/en> (30.5.2013)

FAO (2013b): Governing land for women and men. A technical guide to support the achievement of responsible gender-equitable governance land tenure, Rome. http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/landright/docs/Technical_Guide.pdf (30.5.2013)

GIZ (2010a): Empowerment of Female Garment Workers. Factsheet PROGRESS Promotion of Social, Environmental and Production Standards in the Readymade Garment Sector. Dhaka.

GIZ (2010b): Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle. Handbuch „Beschäftigungsförderung in der Entwicklungszusammenarbeit“, GIZ, Eschborn.

GIZ (2011a): Abschlussbericht zum Programm Entrepreneurship in der Lehrerfortbildung in Namibia. GIZ, Eschborn.

GIZ (2011b): Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen – ein Thema für Unternehmen? GIZ, Eschborn.

GIZ (2012a): GIZ-Fortschrittsbericht 2011 / 2012 zu den Prinzipien des Global Compact, GIZ, Bonn.

GIZ (2012b): Synthese und Meta-Evaluierung Berufliche Bildung 2011, GIZ, Bonn/Eschborn.

GIZ (2013): Ana Hunna. <http://ana-hunna.org> (1.10.2013)

GSMA Development Fund (2010): Women and Mobile. A global opportunity. A study on the mobile phone gender gap in low and middle-income countries. GSMA, London.

GSMA, Australian Agency for International Development, USAID (2012): Striving and surviving: Exploring the lives of women at the base of the pyramid. GSMA, London.

GTZ (2009a): Neue Ideen für mehr Beschäftigung, GTZ, Eschborn.

GTZ (2009b): Steps for action to promote gender equality, GTZ, Eschborn.

GTZ (2009c): Opportunities and constraints in Agriculture, GTZ, Eschborn.

GTZ (2010): Enhancing Competitiveness through Gender Mainstreaming. The role and status of women and men in MSME development in the Philippines, GTZ, Makati City.

Hampel-Milagrosa, Aimée (2011): The role of regulation, tradition and gender in doing business: case study and survey report on a two-year research project in Ghana, Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, Bonn.

Hausmann, Markus (2007): Kognitive Geschlechtsunterschiede, in: Lautenbacher, S.; Güntürkün, O.; Hausmann, M. (2007) Gehirn und Geschlecht – Neurowissenschaft des kleinen Unterschieds zwischen Frau und Mann, Hannover.

Holst, Elke/Busch, Anne (2009): Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, SOEP papers 169, DIW, Berlin.

Humboldt-Universität (2010): Economic Empowerment of Women through Microcredit, SLE Publication Series – 240, HU Berlin, Freetown/Berlin.

IFC (2011): Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries. http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES (2.9.2014)

IFC (2013): Women in Business Program. http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainable+Business+Advisory+Services/Women+in+Business (1.7.2013)

ILO (2008): Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining towards policy coherence. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_100786.pdf (2.9.2014)

ILO (2010): Gender mainstreaming strategies in decent work promotion: Programming tools. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_143849.pdf (2.9.2014)

ILO (2011a): Equality at work: The continuing challenge. International Labour Conference 2011, ILO, Geneva.

ILO (2011b): Global Employment Trends 2011, ILO, Geneva.

ILO (2012a): Global Employment Trends for Women 2012, ILO, Geneva.

ILO (2012b): Statistical update on employment in the informal economy. http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html (5.5.2013)

ILO (2013a): Global Employment Trends 2013. Recovering from a second dip, ILO, Geneva.

ILO (2013b): Decent Work. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. (24.06.2013).

ILO (2014): KILM 1. Labour force participation rate. <http://kilm.ilo.org/2011/download/kilm01EN.pdf> (2.9.2014)

ILO WED (2011): Women's Entrepreneurship Development in Vietnam: Learning from Good Practices, ILO, Geneva.

ILO WED (2013a): Tools for Women's Entrepreneurship Development. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_117998.pdf (12.5.2013)

ILO WED (2013b): Gender Sensitive Value Chain Analysis. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_111373.pdf (12.5.2013)

Informationszentrum Mobilfunk (2013): Mehr Chancen durch Mobilfunk. <http://www.izmf.de/de/content/mehr-chancen-durch-mobilfunk> (30.5.2013)

Kabeer, Naila (2012): Women's Economic Empowerment and inclusive growth: Labour markets and enterprise development, SIG Working Paper 2012/1, London.

Kabeer, Naila/Natali, Luisa (2013): Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win? IDS Working Paper 417, Brighton.

KfW (2011): Empowerment through Microcredit in Sierra Leone, KfW, Frankfurt.

KfW (2012): KfW-Development Research, Entwicklungspolitik Kompakt Nr.6, KfW, Frankfurt.

Leitner, Andrea (2011): Frauenberufe - Männerberufe : zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarkt-segregation. ; Institut für Höhere Studien (IHS), Wien.

Medica Kosova (2009): From war trauma to integration. A publication documenting a decade of work (1999 – 2009).http://www.medicamondiale.org/fileadmin/content/07_Infothek/Publikationen/From_War_Trauma_to_Integration_10_Years_Medica_Kosova_Spetember_2009.pdf (17.5.2013)

Medica Mondiale (2012): Jahresbericht 2011, Medica Mondiale, Köln.

Medica Mondiale (2013): Landwirtschaftsprojekt für Witwen im Kosovo. <http://www.medicamondiale.org/projekte/kosova/landwirtschaftsprojekt/?size=0&L=1%20onfocus%3DblurLink%28this%29%3B%20tabindex%3D4%20accesskey%3D4> (17.5.2013).

MFW4A (2012) Advancing African Women's Financial Inclusion, Policy Brief, MFW4A, Tunis.

Morrison, Andrew/ Ellsberg, Mary/ Bott, Sarah (2004): Addressing Gender-Based Violence in Latin America and the Caribbean Region. A Critical Review of Interventions. World Bank and PATH, Washington.

Nollmann, Gerd (2002): Die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit. Geschlecht als soziale Zurechnungskategorie. Soziale Welt. 53. S.161-188.

OECD/DAC (2001): Poverty Reduction – The DAC Guidelines, OECD, Paris.

OECD (2011): OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, OECD, Paris.

OECD (2012a): Closing the Gender Gap, Act Now. OECD, Paris.

OECD (2012b): 2012 SIGI. Social Institutions and Gender Index. Understanding the drivers of gender inequality. OECD Development Centre, OECD, Paris

OECD (2013a): Women and Informality. <http://www.oecd.org/gender/data/womenandinformality.htm> (23.7.2013).

OECD (2013b): Closing the Gender Gap: Act Now. <http://dx.doi.org/10.1787/888932677324> (5.9.2013).

Olinto, Pedro/ Beegle, Kathleen/ Sobrado Carlos/ Uematsu Hiroki (2013): The State of the Poor: Where Are The Poor, Where Is Extreme Poverty Harder to End, and What Is the Current Profile of the World's Poor?. <http://site-resources.worldbank.org/EXTPREMNET/Resources/EP125.pdf> (5.9.2014)

Paes de Barros, Ricardo et al. (2010): “Impact of Free Childcare on Women’s Labor Market Behavior: Evidence from Low-Income Neighborhoods in Rio de Janeiro.” Paper presented at the World Bank’s Gender Action Plan (GAP) Workshop, Regional Study on Gender Issues in LAC, Washington DC.

Rösler, Ulrike (2013): Privatwirtschaftsentwicklung beschäftigungswirksam gestalten. Eine Handreichung für Praktikerinnen und Praktiker. GIZ, Eschborn.

SAI (2013): Gender Equity Seal. <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1331#Uah249iIpCk> (12.5.2013).

Schneider, K. (2006): Manual for Training on Gender Responsive Budgeting. GTZ, Eschborn.

Sen, Amartya (1999): Development of Freedom. Oxford University Press, Oxford.

Sellach, Brigitte, et al. (2003): Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung, Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V., Frankfurt/Berlin.

Stark, Wolfgang (1996): Empowerment. Neue Handlungskompetenzen in der psychosozialen Praxis, Lambertus-Verlag, Freiburg.

Theunissen, Georg/ Plaute, Wolfgang (1995): Empowerment und Heilpädagogik – ein Lehrbuch, Lambertus-Verlag, Freiburg.

Tijdens, K.G., Van Klaveren, M. (2012) Frozen in time: Gender pay gap unchanged for 10 years. Brussels, ITUC

UNDP/PNUD (2009): Negocios que promueven la igualdad, PNUD, Panama.

Vereinte Nationen (2012): Millenium-Entwicklungsziele Bericht 2012, Vereinte Nationen, New York.

Vereinte Nationen (2013): Millenium-Entwicklungsziele Bericht 2013, Vereinte Nationen, New York.

UNESCO (2012): Weltbericht Bildung für alle. Deutsche Kurzfassung, Deutsche UNESCO-Kommission und BMZ, Bonn.

UN Women (2011): 2011 – 2012 Progress of the world's women. In pursuit of justice, Un Women, New York.

Vara Horna, Arístides (2012): Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú, Universidad San Martín de Porres, Lima

Von Hagen, Markéta (2014): Trade and Gender – exploring a reciprocal relationship, GIZ, Nepal.

Welthungerhilfe (2013a): Factsheet Frauen. http://www.welthungerhilfe.de/fileadmin/user_upload/Mediathek/Hintergrundinfo/Factsheet_Frauen_2013.pdf (18.5.2013)

Welthungerhilfe (2013b): Menschenrechte für Frauen: Nur auf dem Papier? Unterrichtsmaterialien für die Sekundarstufe II. <http://www.welthungerhilfe.de/ueber-uns/mediathek/whh-artikel/menschenrechte-fuer-frauen-nur-auf-dem-papier.html> (18.5.2013)

World Bank (2011): World Development Report 2012, Gender Equality and Development, World Bank, Washington.

World Bank (2012a): Measuring Financial Inclusion: The Global Findex Database, World Bank Policy Research Paper 6025, World Bank, Washington.

World Bank (2012b): World Development Report 2013, Jobs, World Bank, Washington.

World Bank (2014a): Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs. http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf (2.9.2014)

World Bank (2014b): World Development Indicators. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators> (4.9.2014)

World Economic Forum (2013): The Global Gender Gap Report. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Gender-Gap_Report_2013.pdf (4.9.2014).

World Food Programme (2013) Frauen und Hunger. <http://de.wfp.org/was-wir-tun/frauen-im-fokus/frauen-hunger-10-fakten> (1.7.2013)

Impressum

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft
für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft

Bonn und Eschborn

Sektorvorhaben

Beschäftigungsförderung in der Entwicklungszusammenarbeit

Friedrich-Ebert-Allee 40

53113 Bonn

Tel. + 49 (0) 228 44 60-0

Fax + 49 (0) 228 44 60-1766

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 – 5

65760 Eschborn

Tel. + 49 (0) 61 96 79-0

Fax + 49 (0) 61 96 79-1115

beschaeftigung@giz.de

<http://www.giz.de/beschaeftigung>

Autorin

Christa Widmaier

Unter Mitarbeit von

Roman Troxler, Anja Fuchs und Sarah Blanck

Gestaltung

Agnes Weegen

Druck

druckriegel GmbH, Frankfurt am Main

Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier

Bildnachweis

Titelbild: © GIZ/Martin Ranak

Seite 34: © GIZ/Britta Radike

Seite 39: © GIZ/Dirk Ostermeier

Seite 46: © GIZ/Martin Egbert

Seite 53: © GIZ/Anna Kathrin Mohr

Seite 54: © GIZ/Michael Kottmeier

Seite 65: © GIZ/ Ute Grabowsky

Stand

Mai 2015

Die GIZ ist für den Inhalt der vorliegenden Publikation verantwortlich.

Im Auftrag des

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Referat Flüchtlinge; Migration und Beschäftigung; Reintegration

Postanschriften der BMZ-Dienstsitze

BMZ Bonn

Dahlmannstraße 4

53113 Bonn

Tel. + 49 (0) 228 99 535-0

Fax + 49 (0) 228 99 535-3500

BMZ Berlin im Europahaus

Stresemannstraße 94

10963 Berlin

Tel. +49 (0) 30 18 535-0

Fax +49 (0) 30 18 535-2501

poststelle@bmz.bund.de

www.bmz.de