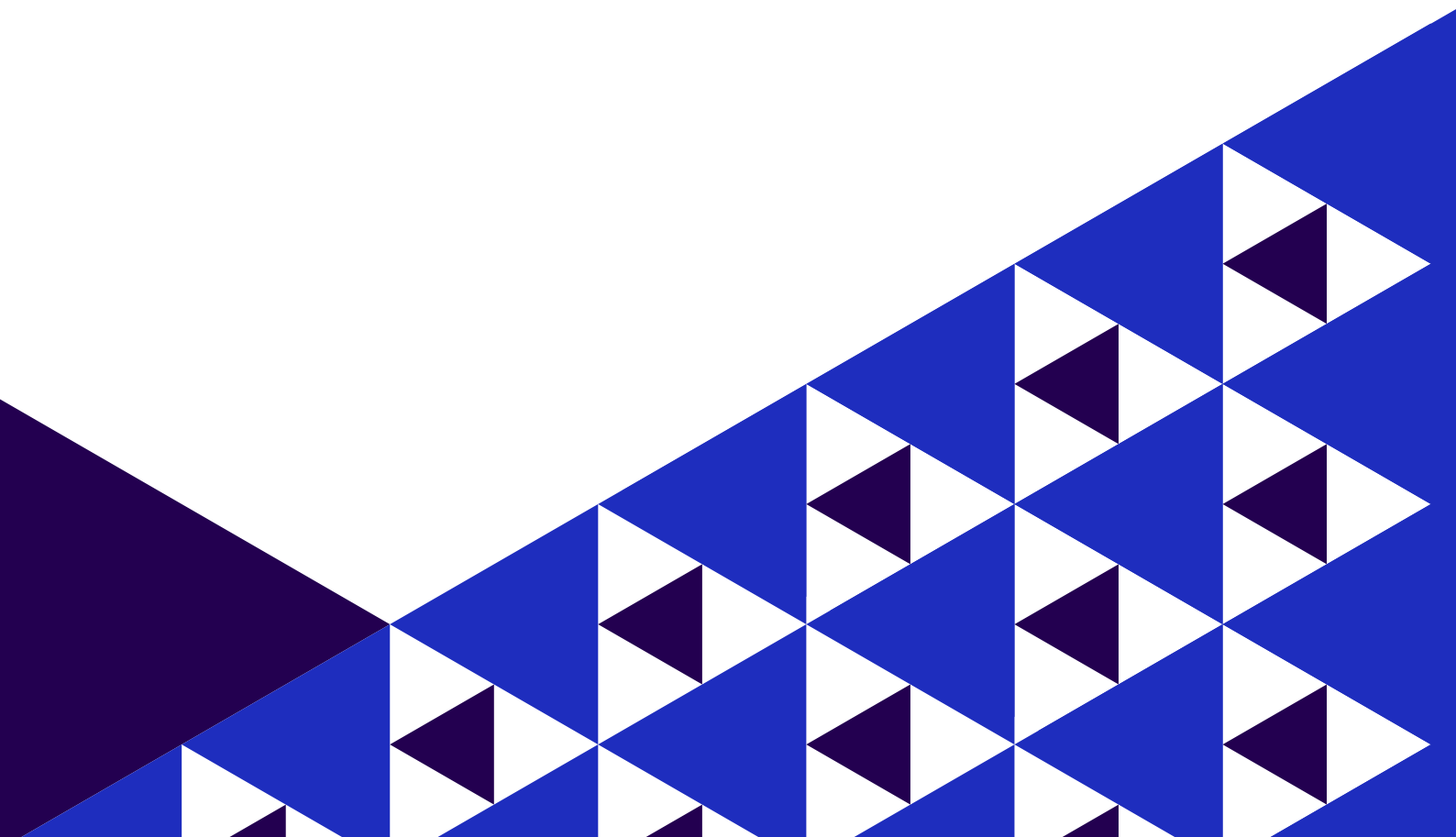




► Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit

Internationale Arbeitskonferenz
114. Tagung, 2026



Bericht VI

► **Förderung der transformativen
Agenda für Geschlechtergleichstellung
in der Welt der Arbeit**

Allgemeine Aussprache

Sechster Punkt der Tagesordnung



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Diese Publikation ist unter Creative Commons Attribution 4.0 International lizenziert. Siehe: creativecommons.org/licenses/by/4.0. Der Nutzer darf die Publikation wie in der Lizenz beschrieben wiederverwenden, weitergeben (kopieren und weiterver teilen) und bearbeiten (neu zusammenstellen, umwandeln und auf der Originalpublikation aufbauen). Der Nutzer muss die IAO eindeutig als Quelle des Materials nennen und angeben, ob Änderungen am ursprünglichen Inhalt vorgenommen wurden. Die Verwendung des Emblems, des Namens und des Logos der IAO ist im Zusammenhang mit Übersetzungen, Adaptationen und sonstigen abgeleiteten Arbeiten nicht gestattet.

Quellenangabe – Der Nutzer muss angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden, und die Publikation wie folgt zitieren: *Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit – Allgemeine Aussprache*, Genf: Internationales Arbeitsamt, 2026. © IAO.

Übersetzungen – Sofern eine Übersetzung dieser Publikation erstellt wird, muss neben der Quellenangabe folgender Haftungsausschluss hinzugefügt werden: *Dies ist eine Übersetzung einer urheberrechtlich geschützten Publikation der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Diese Übersetzung wurde nicht von der IAO erstellt, überprüft oder gebilligt und ist nicht als offizielle IAO-Übersetzung zu betrachten. Die IAO lehnt jegliche Verantwortung für den Inhalt und die Richtigkeit ab. Die Verantwortung liegt ausschließlich bei dem Autor bzw. den Autoren der Übersetzung.*

Bearbeitungen – Sofern eine Bearbeitung dieser Publikation erstellt wird, muss neben der Quellenangabe folgender Haftungsausschluss hinzugefügt werden: *Dies ist eine Bearbeitung einer urheberrechtlich geschützten Publikation der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Diese wurde nicht von der IAO erstellt, überprüft oder gebilligt und ist nicht als offizielle IAO-Bearbeitung zu betrachten. Die IAO lehnt jegliche Verantwortung für den Inhalt und die Richtigkeit ab. Die Verantwortung liegt ausschließlich bei dem Autor bzw. den Autoren der Bearbeitung.*

Material von Dritten – Diese Creative-Commons-Lizenz gilt nicht für in dieser Publikation enthaltenes Material, das nicht unter das Urheberrecht der IAO fällt. Sofern solches Material einem Dritten zugeschrieben wird, liegt es in der alleinigen Verantwortung des Nutzers dieses Materials, die erforderlichen Genehmigungen des Rechteinhabers einzuholen und in Bezug auf etwaige Ansprüche wegen Rechtsverletzung zu haften.

Jegliche Streitigkeiten, die sich aus dieser Lizenz ergeben und nicht gütlich beigelegt werden können, werden einem Schiedsverfahren gemäß der Schiedsgerichtsordnung der Kommission der Vereinten Nationen für internationales Handelsrecht (UNCITRAL) unterworfen. Ein nach einem solchen Verfahren ergangener Schiedsspruch bindet die Parteien als endgültige Beilegung der Streitigkeit.

Alle Anfragen zu Rechten und Lizenzen sind zu richten an: rights@ilo.org. Näheres zu Veröffentlichungen und digitalen Produkten der IAO siehe: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-042541-1 (Print), ISBN 978-92-2-042542-8 (Web PDF)
ISSN 0251-4095

Auch verfügbar in:

Arabisch:	ISBN 978-92-2-042545-9 (Print), ISBN 978-92-2-042546-6 (Web PDF);
Chinesisch:	ISBN 978-92-2-042547-3 (Print), ISBN 978-92-2-042548-0 (Web PDF);
Englisch:	ISBN 978-92-2-042535-0 (Print), ISBN 978-92-2-042536-7 (Web PDF);
Französisch:	ISBN 978-92-2-042537-4 (Print), ISBN 978-92-2-042538-1 (Web PDF);
Russisch:	ISBN 978-92-2-042543-5 (Print), ISBN 978-92-2-042544-2 (Web PDF);
Spanisch:	ISBN 978-92-2-042539-8 (Print), ISBN 978-92-2-042540-4 (Web PDF).

Mit den in Veröffentlichungen und Datenbanken der IAO verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie der Anordnung und Darstellung des Inhalts ist keinerlei Meinungsäußerung der IAO in Bezug auf den rechtlichen Status von Ländern, Bereichen oder Gebieten oder in Bezug auf deren jeweilige Behörden oder den Verlauf ihrer jeweiligen Grenzen oder Begrenzungen verbunden. Siehe: www.ilo.org/disclaimer.

Die in dieser Veröffentlichung zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Ansichten sind die des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die Meinungen, Ansichten oder Grundsätze der IAO wider.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass die IAO sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	5
Kapitel 1. Trends im Zusammenhang mit Frauen und Männern in der Arbeitswelt	9
1.1 Fortschritte bei der Bildung, jedoch wachsende Kluft bei der digitalen Kompetenz	9
1.2. Ein gemischtes Bild bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen	10
1.3. Ein noch immer hoher, jedoch rückläufiger Anteil von Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen	14
1.4. Anhaltendes Geschlechtergefälle bei der Arbeitszeit (bezahlte und unbezahlte Arbeit).....	16
1.5. Fortbestehende berufs- und branchenbezogene Geschlechtersegregation in der Lohnarbeit.....	17
1.6. Anhaltendes geschlechtsspezifisches Lohngefälle trotz rückläufigen Anteils der weiblichen Niedriglohnbeschäftigten	20
1.7. Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen ist unerlässlich	23
Kapitel 2. Wodurch wird der Fortschritt bei der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt gebremst?	25
2.1. Anhaltende Defizite in Bezug auf die Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	25
2.2. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sind nach wie vor ein hartnäckiges Hindernis für Menschenwürde, Gleichstellung und Inklusion..	32
2.3. Eine ungleiche Pflege- und Betreuungsverantwortung kann das Recht von Frauen auf Arbeit und ihre Rechte bei der Arbeit einschränken	34
2.4. Eine nicht inklusiv angelegte Gesamtwirtschafts-, Sektor- und Arbeitsmarktpolitik kann den Zugang von Frauen zu menschenwürdiger Arbeit einschränken	39
2.5. Vorherrschende Einstellungen und Stereotype können Bemühungen um die Förderung der Geschlechtergleichstellung untergraben.....	44
Kapitel 3. Strategische Ansätze zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit	48
3.1. Gleichstellungsrechte in der Welt der Arbeit	48
3.2. Gut funktionierende und rechenschaftspflichtige Institutionen tragen entscheidend zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung bei.....	58
3.3. Förderung einer nachhaltigen Wirtschaft zum Wohle aller	62
Kapitel 4. Raschere Maßnahmen zur Umsetzung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung	68
4.1. Verstärkte Integrierung und größeres Gewicht von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in internationalen Arbeitsnormen	68
4.2. Größere Bemühungen um eine geschlechtergerechte Beschäftigungs-, Unternehmens- und Lohnpolitik.....	69
4.3. Effektivere Maßnahmen für eine raschere Wirkung der Agenda	70
4.4. Die Rolle der IAO in Bezug auf das weitere Vorgehen	71

► Einleitung

1. **Im ersten Viertel des 21. Jahrhunderts wurden weltweit bedeutende Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt erzielt.** Überall sind Frauen besser ausgebildet als je zuvor, beteiligen sich in größerer Zahl am Arbeitsmarkt und übernehmen verstärkt Management- und Führungsaufgaben. Diese Errungenschaften sind zum Teil der Erkenntnis zu verdanken, dass die Geschlechtergleichstellung von grundlegender Bedeutung für gemeinsamen Wohlstand, Wohlergehen und chancengerechte Gesellschaften ist.
2. **Insgesamt sind die Fortschritte jedoch weiterhin mäßig und fallen je nach Land und Region unterschiedlich aus.** Das Geschlechtergefälle in Bezug auf Beschäftigung und Entgelt besteht fort, und Frauen sind nach wie vor überproportional in Tätigkeiten vertreten, die tendenziell unterbewertet sind und weniger menschenwürdige Arbeitsbedingungen bieten. In Ländern der niedrigen Einkommensgruppe und der unteren mittleren Einkommensgruppe, in denen informelle Beschäftigung vorherrscht, sind Frauen nach wie vor in unverhältnismäßig hohem Ausmaß in der informellen Wirtschaft zu finden und haben nur begrenzt Zugang zu Arbeitnehmer- und Sozialschutz. Strukturelle und systemische Hindernisse, darunter Diskriminierung, verfestigte soziale Normen und ungleich verteilte Pflege- und Betreuungsaufgaben, tragen weiterhin zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Arbeitswelt bei.
3. **Zugleich sorgen rasante Fortschritte bei den neuen Technologien und der Digitalisierung, die Auswirkungen des Klimawandels und anhaltende demografische Verschiebungen dafür, dass sich die Art und Weise, wie Menschen leben, arbeiten und miteinander umgehen, rasch verändert.** Diese anhaltenden Transformationen bieten zwar ein erhebliches Potenzial für Innovation, Produktivität und inklusiveres Wachstum, bringen jedoch auch neue Risiken und Unsicherheiten für die Geschlechtergleichstellung mit sich, nicht zuletzt weil sie von Frauen und Männern unterschiedlich erlebt werden. Mit einer gezielten geschlechtergerechten Politik können diese Veränderungen zu starken Triebkräften für den Abbau bestehender Ungleichheiten, einschließlich der Geschlechterungleichheit, in der Arbeitswelt werden.
4. **Das wachsende Gefühl der Unsicherheit und Unbeständigkeit wird verstärkt durch geopolitische Fragmentierung, anhaltende Konflikte und die Aushöhlung der Demokratie.** Unter solchen Umständen besteht die Gefahr, dass hart erkämpfte Menschen-, Sozial- und Arbeitnehmerrechte sowie Errungenschaften für Frauen und die Geschlechtergleichstellung verlangsamt oder rückgängig gemacht werden. In Krisenzeiten sind Frauen und Mädchen oft überproportional betroffen und sehen sich erhöhter wirtschaftlicher Unsicherheit, einer Belastung durch unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit sowie Diskriminierung, Gewalt und Belästigung gegenüber. Der schrumpfende zivilgesellschaftliche Raum und geschwächte Institutionen beeinträchtigen die Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen und ihren Zugang zur Justiz in entscheidenden Phasen weiter.
5. **Wenn wir jetzt handeln, helfen wir den Gesellschaften und Volkswirtschaften dabei, erhebliche langfristige Gewinne zu sichern und künftige Rückschläge zu vermeiden.** Die Geschlechterungleichheit zementiert den generationenübergreifenden Kreislauf der Armut, untergräbt das Wirtschaftswachstum, wirkt innovationshemmend und dämpft die Produktivität. Zudem schwächt sie die Regierungs- und Verwaltungsführung, was die Stabilität der Gesellschaften und ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber globalen Herausforderungen, auch im Zuge technologischer, ökologischer und demografischer Veränderungen, verringert.

6. **Aus diesem Grund sind raschere Anstrengungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung erforderlich, um eine nachhaltige Wirtschaft zum Wohle aller zu verwirklichen.** Die Geschlechtergleichstellung sollte nicht nur als grundlegendes Menschenrecht verstanden werden, sondern auch als Voraussetzung für gemeinsamen Wohlstand und als wirksamer Ansatzpunkt für die Beseitigung struktureller Ungleichheiten auf den Arbeitsmärkten, in den Haushalten und in den Gesellschaften. Die Förderung der Geschlechtergleichstellung in verschiedenen wirtschaftlichen Kontexten stärkt die wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit, unterstützt ein inklusives Wachstum und trägt zu einer faireren Verteilung von Chancen, Ressourcen und Ergebnissen bei, auch indem sie die Nachhaltigkeit von Unternehmen stärkt.
7. **Die transformative Agenda der IAO für Geschlechtergleichstellung („die Agenda“) dient als nützlicher Kompass in dem Bestreben, neue Chancen zu nutzen und die Geschlechtergleichstellung voranzubringen.** In der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 108. Tagung (2019) angenommen wurde, umfasste die Agenda vier Säulen.¹ 2021 wurden diese im Rahmen des Globalen Handlungsappells für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, zu sechs Säulen weiterentwickelt (Kasten 1).

► **Kasten 1. Die Entstehung und Weiterentwicklung der Agenda**

Die transformative Agenda der IAO für Geschlechtergleichstellung steht im Zeichen einer jahrhundertelangen, in den Gründungsprinzipien der Organisation verwurzelten Entwicklung. Sie ist in der Erklärung von Philadelphia aus dem Jahr 1944 verankert, in der verkündet wurde, dass alle Menschen, ungeachtet ihres Geschlechts, das Recht haben, Wohlstand in Freiheit und Würde zu erstreben, und baut auf jahrzehntelanger Normensetzung, Forschung, fachlicher Unterstützung und Überzeugungsarbeit auf. Diese Bemühungen legten den Grundstein für einen stärker integrierten Ansatz für die Geschlechtergleichstellung, der auf Veränderungen in der Arbeitswelt reagiert und den entscheidenden Beitrag von Frauen anerkennt.

Die Agenda ging aus der [Hundertjahr-Initiative für erwerbstätige Frauen](#) der IAO hervor, die 2014 im Vorfeld der 20 Jahre nach der Annahme der Erklärung und Aktionsplattform von Beijing zur Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Frauen angesetzten Überprüfung ihrer Umsetzung sowie im Kontext der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung ins Leben gerufen wurde. Die Initiative setzte an vier zentralen Hindernissen an: Diskriminierung und Stereotype, niedriges Entgelt und fehlende Entgeltgleichheit, fehlende Anerkennung, Unterbewertung und ungleiche Verteilung von Betreuung und Pflege sowie Gewalt und Belästigung. Sie ebnete den Weg für wichtige Meilensteine, darunter das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, und die 2024 angenommene [Entschließung über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft](#).

In ihrem 2021 ergangenen Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise erkannte die Internationale Arbeitskonferenz an, dass Frauen unverhältnismäßig stark unter der COVID-19-Pandemie zu leiden hatten, da sie aufgrund ihrer Konzentration in schwer betroffenen Sektoren höhere Arbeitsplatz- und Einkommensverluste hinnehmen mussten. Sie betonte die Notwendigkeit einer umfassenderen transformativen Agenda, die ausgehend von den vier grundlegenden Säulen weiterentwickelt wurde und Geschlechtergleichstellung, menschenwürdige Arbeit, Sozial-

¹ Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (Jahrhunderterklärung der IAO), 2019, Abs. II A. vii):

- [...] Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit durch eine transformative Agenda [...] zu erreichen, die
- Chancengleichheit, gleiche Teilhabe und Gleichbehandlung, darunter gleiches Entgelt für Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit, gewährleistet;
 - eine ausgewogenere Verteilung der Familienpflichten ermöglicht;
 - Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet, indem sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in die Lage versetzt, sich auf Lösungen zu verständigen, auch in Bezug auf die Arbeitszeit, die ihre jeweiligen Bedürfnisse und Nutzen berücksichtigen; und
 - Investitionen in die Pflege- und Betreuungswirtschaft fördert.

schutz, Qualifizierung, die Pflege- und Betreuungswirtschaft und Arbeitnehmerrechte miteinander verknüpft. Eine wichtige Ergänzung ist die Notwendigkeit der Verhütung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Weiter vorangebracht wurde die Agenda mit der [EntschlieÙung von 2021 über Ungleichheit und die Welt der Arbeit](#) und der [EntschlieÙung von 2024 über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft](#), in denen anerkannt wurde, dass die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hartnäckig fortbestehen, nach wie vor allgegenwärtig sind und ein erhebliches Hindernis für den Abbau der allgemeinen Ungleichheiten in der Arbeitswelt darstellen und dass die Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft – darunter hochwertige Arbeitsplätze, Sozialschutz und geschlechtergerechte Pflege- und Betreuungsangebote – eine entscheidende Voraussetzung für die Geschlechtergleichstellung und die Verwirklichung der grundlegenden Rechte bei der Arbeit sowie einen chancengerechten Zugang zu Pflege und Betreuung für alle ist.

8. Die sechs Säulen der Agenda sind miteinander verknüpft und verstärken sich gegenseitig:

- i) Gewährleistung von gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit, unterstützt unter anderem durch Lohntransparenz,
- ii) Ausweitung von Regelungen, die einen angemessenen bezahlten Pflege- und Betreuungsurlaub vorsehen und eine ausgewogenere Teilung von Arbeits- und Familienpflichten fördern,
- iii) Förderung von Konzepten zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zu lebenslangem Lernen, die geschlechtsspezifische Qualifikationslücken schließen,
- iv) Investitionen in das Bildungswesen, die Gesundheitsversorgung, die Sozialarbeit, die Pflege und Betreuungswirtschaft und andere Sektoren mit dem Ziel, den Personalmangel zu beheben und die Arbeitsbedingungen zu verbessern,
- v) Abbau rechtlicher Hindernisse und sonstiger Barrieren für den Beginn und die Weiterentwicklung der allgemeinen wie der beruflichen Bildung, der Beschäftigung und der beruflichen Laufbahn, auch durch die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen,
- vi) Verhütung von und Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.²

9. Der transformative Charakter der Agenda beruht auf zwei miteinander verknüpften Dimensionen. Zum einen soll sie an den tieferen Ursachen der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern ansetzen, indem sie strukturelle Triebkräfte, etwa diskriminierende Stereotype, wirtschaftliche und arbeitsmarktbezogene Faktoren sowie rechtliche und institutionelle Hindernisse, angeht und zugleich den Sozialschutz und die Rechte bei der Arbeit fördert. Sie verfolgt einen systemischen Ansatz, der auf mehrfache und sich überschneidende Diskriminierungsgründe wie Geschlecht, Rasse, Ethnizität, Alter, Behinderung und Migrationsstatus gerichtet ist. Transformativ ist sie zum anderen in ihrem zukunftsorientierten Bestreben, die potenziell nachteiligen Auswirkungen technologischer, ökologischer und demografischer Übergänge auf die Geschlechtergleichstellung zu verhindern und abzuschwächen.

10. Letztlich ist die Agenda dazu gedacht, soziale Normen, Institutionen und Machtverhältnisse zu beeinflussen und so mehr Gleichheit und eine fairere, inklusivere und produktivere Arbeitswelt für alle herbeizuführen. Zentrales Element dieser Vision ist die Stärkung derjeni-

² IAO, [Globaler Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist](#), 2021, Abs. 11. B. g.

gen, die von Diskriminierung und Ungleichheit am stärksten betroffen sind, damit sie ihr Recht auf kollektive Mitsprache und Vertretung wahrnehmen können – nicht nur als Nutznießer, sondern auch als Akteure und Vorreiter des Wandels. In dieser Hinsicht bildet der soziale Dialog in all seinen Formen das Rückgrat und den wichtigsten Katalysator für den transformativen Wandel, der mit der Agenda angestrebt wird. Die Agenda zielt daher darauf ab, über schrittweise Verbesserungen hinaus einen tiefgreifenden Strukturwandel herbeizuführen, der nachhaltige Ergebnisse liefern kann.

11. **In Anbetracht der Notwendigkeit, den Diskurs über die Geschlechtergleichstellung und die mehrdimensionalen Aspekte der Gleichstellung durch eine Bestandsaufnahme der Fortschritte und Hindernisse sowie der Maßnahmen, die sich bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit als wirksam erwiesen haben, auf eine höhere Ebene zu heben**, beschloss der Verwaltungsrat auf seiner 352. Tagung (Oktober–November 2024), einen zur allgemeinen Aussprache vorgesehenen Gegenstand zur Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) zu setzen.³ Der vorliegende Bericht wurde als Informationsgrundlage für diese allgemeine Aussprache erstellt.
12. **Ausgehend von neuen Erkenntnissen, aussichtsreichen Praktiken und Innovationen der Mitgliedsgruppen** und aufbauend auf dem historischen Mandat und langjährigen normativen Rahmen der Organisation wird in dem Bericht eine Bewertung von Fortschritten und anhaltenden Herausforderungen bei der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt vorgenommen. Dabei wird untersucht, welche Voraussetzungen für einen rascheren Strukturwandel geschaffen werden müssen und wie die IAO, ihre Mitgliedsgruppen und ihre Partner das Anspruchsniveau in einer Zeit steigern können, in der die Kosten der Untätigkeit selten höher waren.
13. **Der Bericht gliedert sich in vier Kapitel.** In Kapitel 1 werden zentrale Trends im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt erkundet. Kapitel 2 befasst sich mit den grundlegenden Hindernissen, die den Fortschritt bei der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt nach wie vor hemmen. In Kapitel 3 werden strategische Ansätze für Geschlechtergleichstellung umrissen und aussichtsreiche Maßnahmen und Praktiken beleuchtet. Kapitel 4 gibt einen Ausblick auf die Zukunft und zeigt wichtige Bereiche auf, die von den Mitgliedsgruppen berücksichtigt und erörtert werden sollten.

³ IAO, *Minutes of the 352nd Session of the Governing Body of the International Labour Office*, Abs. 75. a; siehe auch *Tagesordnung künftiger Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz*, Anhang I, Abschnitt 4.

► Kapitel 1

Trends im Zusammenhang mit Frauen und Männern in der Arbeitswelt ⁴

- 14. In den vergangenen Jahrzehnten konnten Frauen in aller Welt erhebliche Errungenschaften verzeichnen**, unter anderem in Bezug auf Bildung, Arbeitsmarktbeteiligung und Qualifizierung. Frauen sind heute häufiger in Berufen und Branchen anzutreffen, in denen sie historisch gesehen weniger präsent waren. Darüber hinaus sind sie rechtlich, politisch und institutionell besser vertreten, und parallel dazu hat sich die Wahrnehmung ihrer Rechte und ihrer Stellung in der Gesellschaft und der Bevölkerung insgesamt positiv verändert. In mehreren Dimensionen bestehen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern jedoch fort, und die Errungenschaften fallen je nach Ländereinkommensgruppe ungleichmäßig aus.

1.1 Fortschritte bei der Bildung, jedoch wachsende Kluft bei der digitalen Kompetenz

- 15. Im ersten Viertel des 21. Jahrhunderts haben Frauen beträchtliche Fortschritte bei der Bildung erzielt, insbesondere in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen.** Anfang der 2000er Jahre verfügten 60 Prozent der Frauen in den Niedrigeinkommensländern über weniger als eine Primarschulbildung, während es bei den Männern 40 Prozent waren. In Ländern mit unterem mittlerem Einkommen betrugen diese Anteile 40 Prozent für Frauen und 25 Prozent für Männer, in Ländern mit oberem mittlerem Einkommen 18 Prozent für Frauen und 12 Prozent für Männer. Bis Mitte der 2020er Jahre war der Anteil der Frauen mit weniger als einer Primarschulbildung in Ländern mit niedrigem Einkommen auf 42 Prozent, in Ländern mit unterem mittlerem Einkommen auf 36 Prozent und in Ländern mit oberem mittlerem Einkommen auf 10 Prozent gesunken, während der Anteil der Frauen mit einem Abschluss der Sekundarstufe oder darüber in jeder der Ländereinkommensgruppen erheblich gestiegen ist. In den meisten Fällen war die Verbesserung vor allem bei jüngeren Kohorten von Frauen zu beobachten. So hatten in Ländern mit niedrigem Einkommen Mitte der 2020er Jahre 29 Prozent der Frauen im Alter von 16 bis 19 Jahren mindestens eine Sekundarschulbildung abgeschlossen und lagen damit fast gleichauf mit dem Anteil der Männer (30 Prozent), während Frauen im Alter von 20 bis 29 Jahren in Ländern mit unterem und oberem mittlerem Einkommen einen Männern vergleichbaren oder darüber liegenden Bildungsstand erreicht hatten. Frauen im Alter von 50 Jahren oder darüber verfügten jedoch nach wie vor mit weitaus höherer Wahrscheinlichkeit als Männer nur über höchstens eine Primarschulbildung.
- 16. Allerdings hat sich das Geschlechtergefälle in der digitalen Kompetenz vergrößert, da viele Frauen und Mädchen, insbesondere in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen, beim Zugang zu neuen Technologien und digitalen Kompetenzen weiterhin auf Hindernisse**

⁴ Sofern nicht anders angegeben ist, stammen die empirischen Erkenntnisse in Kapitel 1 aus einer Analyse bevölkerungsrepräsentativer Umfragedaten aus mehr als 100 Ländern, die zusammen alle vier Ländereinkommensgruppen abdecken: IAO, *An empirical analysis of the evolution of women and men in the world of work through the twenty-first century*, erscheint demnächst. Diese Schätzungen beruhen auf Daten aus dem Zeitraum 2000–06 (frühe 2000er Jahre) und 2021–24 (mittlere 2020er Jahre). Die Schätzungen im vorliegenden Bericht weichen möglicherweise von den endgültigen Schätzungen in der demnächst erscheinenden Veröffentlichung ab. Weitere Informationen zu den Ländereinkommensgruppen finden sich auf der ILOSTAT-Website unter „Country, territory and area groupings“.

stoßen. Wie die Ergebnisse einer 2018 durchgeführten internationalen Studie zur Kompetenz 15-jähriger Schülerinnen und Schüler (8. Klasse) im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) in 21 Ländern, zumeist mit hohem Einkommen, erkennen ließen, schnitten Mädchen in Tests zu digitalen Kompetenzen zwar besser ab als Jungen, strebten jedoch seltener eine Ausbildung, ein Studium oder eine berufliche Tätigkeit in IKT-bezogenen Bereichen an.⁵ Auch der Anteil von Frauen an der entsprechenden beruflichen Aus- und Weiterbildung ging weltweit von 45 Prozent im Jahr 1995 auf 42 Prozent im Jahr 2018 zurück. Folglich machen Frauen in mehr als zwei Dritteln der Länder weniger als 25 Prozent der Studierenden in Ingenieur- oder IKT-Studiengängen aus. Weltweit besitzen 327 Millionen weniger Frauen als Männer ein Smartphone, und der Zugang von Frauen und Mädchen zu digitalen Ressourcen im Haushalt ist oft stärker eingeschränkt.⁶ Bei Frauen in ländlichen Gebieten ist die digitale Kluft größer, insbesondere in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen, wo Frauen mit einer um 7 Prozent geringeren Wahrscheinlichkeit als Männer ein Mobiltelefon besitzen, mit einer um 16 Prozent geringeren Wahrscheinlichkeit ein Smartphone nutzen und nur halb so häufig ins Internet gehen.⁷ Weltweit sind etwa zwei Drittel der erwachsenen Analphabeten Frauen, wobei die Defizite im Lesen und Schreiben vor allem in Ländern mit niedrigem Einkommen anzutreffen sind.⁸

1.2. Ein gemischtes Bild bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen

- 17. Weltweit stieg die Zahl der Frauen in der Erwerbsbevölkerung** – definiert als Personen im erwerbsfähigen Alter, die eine Beschäftigung haben oder für eine Arbeit verfügbar und auf Arbeitsuche sind – **von 1,1 Milliarden im Jahr 2000 auf 1,5 Milliarden im Jahr 2025.** Im selben Zeitraum allerdings **stieg auch die Zahl der nicht erwerbsaktiven Frauen erheblich an, vor allem aufgrund der gewachsenen Bildungsbeteiligung von Frauen.** Infolgedessen sank die Erwerbsquote von Frauen – der Anteil der Frauen im erwerbsfähigen Alter, die auf dem Arbeitsmarkt präsent sind – von 51 Prozent im Jahr 2000 auf 48 Prozent im Jahr 2025.⁹ Dies entspricht dem allgemeinen Trend bei der globalen Erwerbsquote, die im selben Zeitraum von 64 Prozent auf 61 Prozent fiel. Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, bestehen jedoch erhebliche Unterschiede je nach Ländereinkommensgruppe: Während die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Ländern mit niedrigem Einkommen zwischen 2005 und 2025 (von 57 auf 53 Prozent) und in Ländern mit oberem mittlerem Einkommen (von 57 auf 54 Prozent) zurückging, blieb sie in Ländern mit unterem mittlerem Einkommen relativ stabil (bei etwa 41 Prozent) und stieg in Ländern mit hohem Einkommen um 2 Prozentpunkte (von 52 auf 54 Prozent).¹⁰

⁵ Hannelore Faulstich-Wieland, „Case Study on School Counselling and Vocational or Career Orientation to Improve Girls' Access in Secondary TVET and Women's access in STEM“, UNESCO, 2020, 12, 34 und 39.

⁶ UNESCO, *Global Education Monitoring Report 2020: Gender Report. A New Generation: 25 Years of Efforts for Gender Equality in Education*, 20.

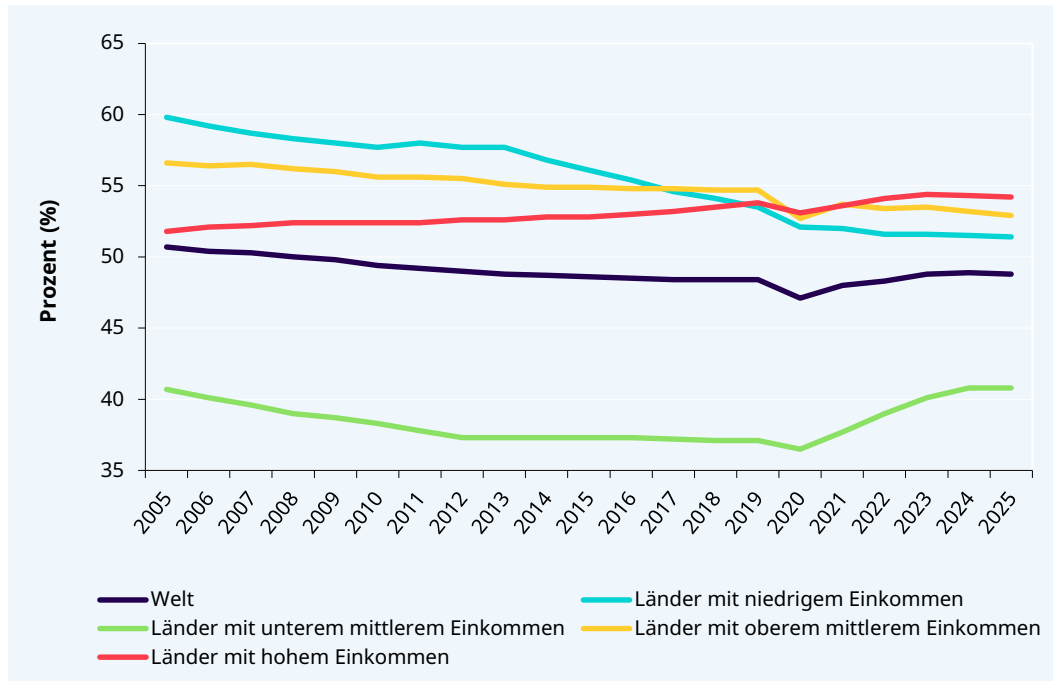
⁷ IFAD, „A digital divide is holding rural women back. Here is what we can do to change this“, 2023.

⁸ UNESCO, „International Literacy Day 2025: Promoting Literacy in the Digital Era“, Faktenblatt, 2025, 1.

⁹ IAO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 84.

¹⁰ In Ländern mit hohem Einkommen fällt die Veränderung bei der Erwerbsquote von Frauen relativ uneinheitlich aus. Einige große Hocheinkommensländer verzeichneten zwischen 2005 und 2025 einen Rückgang (zum Beispiel um 0,6 Prozentpunkte in Kanada und um 1,76 Prozentpunkte in den Vereinigten Staaten von Amerika). Der gewichtete Durchschnitt der Hocheinkommensländer bildet somit die Dynamik in anderen Ländern dieser Einkommensgruppe ab, in denen die Erwerbsquote von Frauen in den vergangenen 20 Jahren erheblich gestiegen ist (beispielsweise um 6 Prozentpunkte in Deutschland und um 12 Prozentpunkte in Ungarn, aber auch um bis zu 10 Prozentpunkte in Chile). Quelle: [Datenbank ILOSTAT](#).

► **Abbildung 1. Trends bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen (in Prozent), 2005–25, weltweit und nach Ländereinkommensgruppe**



Quelle: Sher Verick, „Female Labor Force Participation and Development“, IZA World of Labour, Art. 87 (2025). Originaldaten aus der Datenbank ILOSTAT.

18. Der obengenannte Rückgang der Erwerbsbeteiligung von Frauen bewirkte keine wesentliche Veränderung der Beschäftigungsquote von Frauen, die zwischen 2000 und 2025 nur leicht von 48 auf 46 Prozent sank und damit relativ stabil blieb. Im selben Zeitraum fiel auch die Arbeitslosenquote von Frauen von 6,3 auf 5,0 Prozent. Zwar war die weibliche Arbeitslosenquote zwischen 2019 und 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie weltweit von 5,6 auf 6,5 Prozent gestiegen, doch hat sie sich seither in den meisten Regionen erholt und wieder den vor der Pandemie verzeichneten Stand erreicht. Ausnahmen bilden die arabischen Staaten (mit einer Quote von derzeit 27,5 Prozent in Ländern, die nicht Mitglied des Golf-Kooperationsrats (GCC) sind, und 10,5 Prozent in den GCC-Mitgliedstaaten, einem Prozentpunkt über dem Stand vom Jahr 2000).¹¹ Dieser Anstieg der Arbeitslosigkeit ist durch mehrere Faktoren bedingt – die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, einhergehend mit einer schleppenden Schaffung von Arbeitsplätzen, Entlassungen im öffentlichen Sektor, Umstrukturierungen in einigen Branchen und anhaltenden Einschränkungen beim Zugang von Frauen zu Lohnarbeit – und wird durch wirtschaftliche Schocks und Instabilität noch verschärft. In Asien haben das abflachende Wirtschaftswachstum und der Übergang von arbeitskräfteintensiver Fertigung hin zu Hochtechnologie-Sektoren die Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften weiter sinken lassen, insbesondere in arbeitskräfteintensiven Branchen der Leichtindustrie/Fertigung wie die Textilien- und Bekleidungsindustrie, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.¹²
19. **Insgesamt haben Frauen nach wie vor mit mehr Hindernissen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt zu kämpfen und weniger Möglichkeiten, eine Arbeit, insbesondere Lohnarbeit, zu finden.** Im Jahr 2025 war die globale „Arbeitsplatzlücke“ – der Anteil der Menschen im erwerbs-

¹¹ IAO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 96–99.

¹² Siehe beispielsweise Weltbank, „East Asia and Pacific Country Economic Updates“.

fähigen Alter, die auf Arbeitsuche sind, jedoch keine Arbeit finden können – bei Frauen (13,7 Prozent) weiterhin höher als bei Männern (9,3 Prozent).¹³ Bei der Wochenarbeitszeit hat sich das Geschlechtergefälle in den letzten 15 Jahren kaum verändert: Nach Schätzungen für 2024 arbeiteten Frauen etwa 37 Stunden pro Woche, Männer hingegen 44 Stunden.¹⁴ Die COVID-19-Pandemie hat diese Diskrepanzen noch verstärkt: Zwischen 2019 und 2020 sank die Beschäftigungsquote von Frauen um 4,2 Prozent, während sie bei Männern um 3,0 Prozent zurückging.¹⁵ Dies hängt mit der Konzentration von Frauen in Branchen zusammen, die am stärksten von Lockdown-Regelungen und Arbeitszeitverkürzungen oder vorübergehenden Betriebsschließungen betroffen waren. Für Frauen in informeller Beschäftigung waren die Auswirkungen gravierender, insbesondere in Ländern mit einer großen informellen Wirtschaft. In Vietnam etwa sank die Nachfrage nach Hausangestellten, überwiegend Frauen in der informellen Wirtschaft, zwischen dem letzten Quartal 2019 und dem ersten Quartal 2020 um 17 Prozent, in den Philippinen sogar um 45 Prozent.¹⁶ Insgesamt fiel die weltweite Quote der informellen Beschäftigung bei Frauen von 57 Prozent im Jahr 2010 auf 54,6 Prozent im Jahr 2020, während sie bei Männern mit rund 61 Prozent stabil blieb.¹⁷

20. **Im Jahr 2025 belief sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf 48 Prozent, verglichen mit 73 Prozent bei Männern, was einer globalen Geschlechterkluft von 25 Prozentpunkten entspricht.** Zwischen 2000 und 2025 schrumpfte das Geschlechtergefälle bei der Erwerbsbeteiligung weltweit um 2,4 Prozentpunkte, und zwar weitgehend aus dem Grund, dass die Erwerbsbeteiligung der Männer stärker zurückging (5 Prozentpunkte) als die der Frauen (2,6 Prozentpunkte).¹⁸ Die Schätzungen für 2024 und 2025 lassen große regionale Unterschiede erkennen. In Regionen mit hohem Einkommen ist das Gefälle vergleichsweise gering: etwa 9 Prozentpunkte in den Pazifikstaaten, 10,8 Prozentpunkte in Nord-, Süd- und Westeuropa und 10,6 Prozentpunkte in Nordamerika, was auf einen besseren Zugang zu Lohnarbeit und eine Politik, die die Belastung von Frauen durch unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit reduziert, zurückzuführen ist. Auch in Regionen mit niedrigem Einkommen und begrenztem Zugang zu Lohnarbeit, etwa Afrika südlich der Sahara (11 Prozentpunkte), fallen die Unterschiede relativ gering aus. Regionen mit weniger Lohnarbeitsplätzen und hohen Geschlechterbarrieren verzeichnen ein deutlich größeres Gefälle, darunter Südostasien (47,5 Prozentpunkte) und Nordafrika (48,9 Prozentpunkte).
21. **Die Geschlechterkluft in der Erwerbsbeteiligung variiert je nach Alter und ist am größten bei Frauen im Alter von Mitte 20 bis Ende 30, wenn sie eine Familie gründen oder Familienzuwachs planen.** Abbildung 2 veranschaulicht, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Erwerbsbeteiligung im reproduktiven Lebensalter zunehmen und auch bei älteren Altersgruppen fortbestehen. Wie Daten aus Mitte der 2020er Jahre zeigen, steigt in Ländern mit oberem mittlerem Einkommen die Erwerbsbeteiligung von Frauen von etwa 29 Prozent im Alter von 16 bis 19 Jahren auf rund 62 Prozent im Alter von 30 bis 39 Jahren, während sie bei Männern derselben Altersgruppen von 39 Prozent auf etwa 89 Prozent wächst. Diese Ausweitung der Kluft ist in Ländern mit unterem mittlerem Einkommen stärker ausgeprägt, in Ländern mit hohem Einkommen dagegen weniger.

¹³ IAO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 84.

¹⁴ IAO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 85.

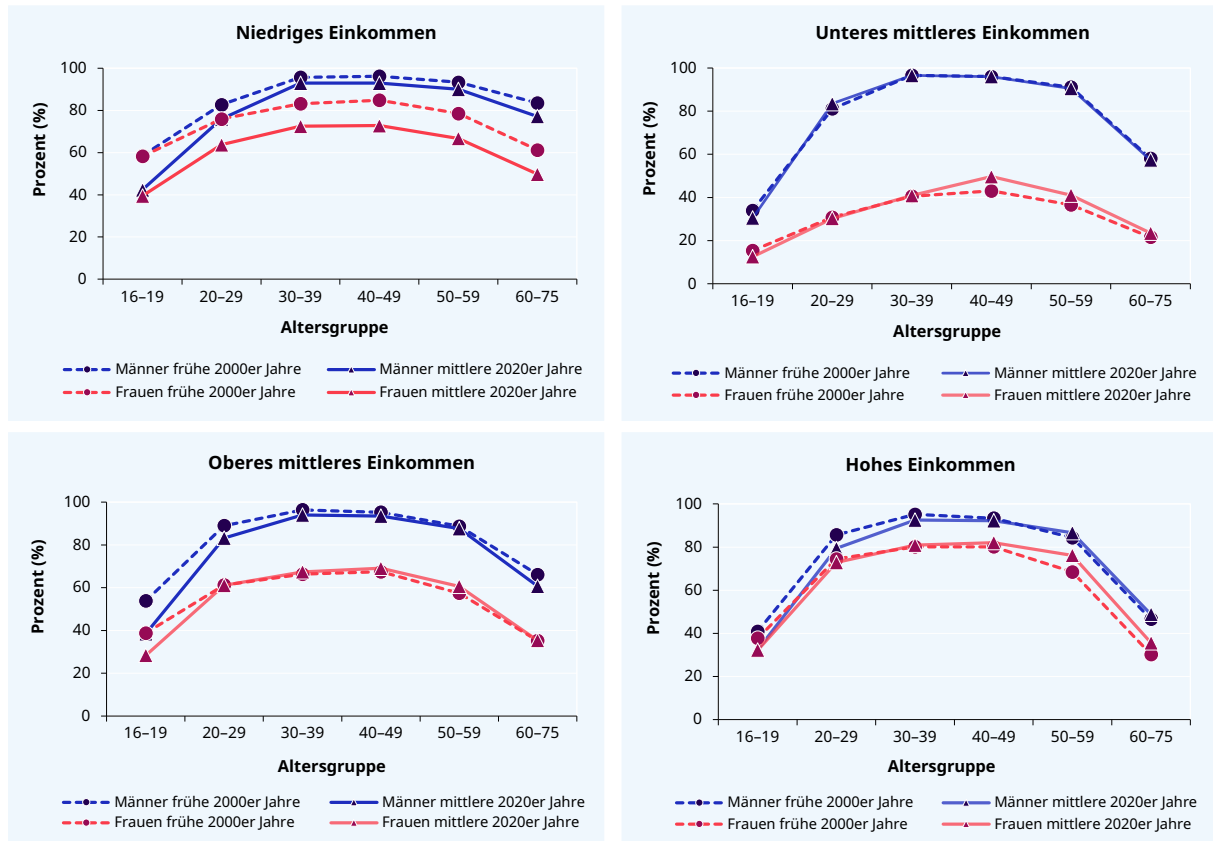
¹⁵ IAO, *An Uneven and Gender-Unequal COVID-19 Recovery: Update on Gender and Employment Trends 2021*, 2.

¹⁶ IAO, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects in Asia and the Pacific, Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021, 43–44.

¹⁷ IAO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 85.

¹⁸ IAO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 84.

► **Abbildung 2. Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern nach Alterskohorte und Ländereinkommensgruppe, frühe 2000er Jahre und mittlere 2020er Jahre**



Anm.: In Prozent der Erwerbsbevölkerung im Alter von 16 bis 75 Jahren.

Quelle: Schätzungen der IAO.

22. **Weltweit befindet sich jeder vierte junge Mensch im Alter von 15 bis 24 Jahren nicht in Beschäftigung, allgemeiner oder beruflicher Bildung,¹⁹ und junge Frauen sind unverhältnismäßig stark betroffen.** Weltweit befinden sich 26,7 Prozent der jungen Frauen nicht in Beschäftigung, allgemeiner oder beruflicher Bildung, während es bei den Männern etwa 7,9 Prozent sind.²⁰ In Afrika südlich der Sahara betrug der Anteil der Frauen schätzungsweise 27 Prozent, 10,1 Prozentpunkte mehr als bei jungen Männern (16,9 Prozent).²¹ Während die Quote bei jungen Menschen mit Behinderungen höher ausfällt als in der Jugendbevölkerung insgesamt, liegt sie bei jungen Frauen mit Behinderungen sogar noch über derjenigen der vergleichbaren Gruppe junger Männer.

¹⁹ IAO, „Measuring What Matters: NEET vs Youth Unemployment“, 2025.

²⁰ IAO, *Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures*, 10.

²¹ IAO, *Global Employment Trends for Youth 2024*, 90–91.

► Kasten 2. Sich überschneidende Faktoren, die die Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit beeinflussen

Frauen aus Rand- oder Minderheitengruppen müssen häufig ein größeres Beschäftigungs- und Lohngefälle, einen höheren Anteil an prekärer oder informeller Arbeit und geringere Aufstiegschancen hinnehmen als Frauen, die keinen sich überschneidenden Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind. In Brasilien beispielsweise sind 40 Prozent der erwerbstätigen weißen Frauen Lohnarbeiterinnen mit einem formellen Arbeitsvertrag, verglichen mit 33 Prozent der beschäftigten schwarzen Frauen in Lohnarbeit. Umgekehrt sind etwa 17 Prozent der weißen Lohnarbeiterinnen informell beschäftigt, während dieser Anteil bei erwerbstätigen schwarzen Frauen auf 26 Prozent steigt. ¹ Brasilien hat Schritte unternommen, um diese Ungleichheiten durch gesetzgebende Maßnahmen anzugehen, die Arbeitgeber dazu verpflichten, Daten zu Rasse und Ethnizität auf Basis der Selbstauskunft zu erheben,² und von Arbeitgebern mit 100 oder mehr Beschäftigten verlangen, nach Rasse und Geschlecht aufgeschlüsselte Berichte zur Lohntransparenz, begleitet von Plänen für Abhilfemaßnahmen, zu veröffentlichen. ³

Auch geografische Ungleichheiten spielen eine Rolle. Frauen in ländlichen Gebieten haben seltener einen Lohnarbeitsplatz (32 Prozent) als Frauen in städtischen Gebieten (36 Prozent), und selbst bei ähnlich gelagerten Tätigkeiten – etwa in der Landwirtschaft – verdienen Frauen auf dem Land tendenziell weniger als Männer. ⁴ In ländlichen Gebieten sind etwa 27 Prozent der Frauen mithelfende Familienangehörige, ein Beleg für ihre Konzentration in unbezahlter Familienarbeit, insbesondere in der Landwirtschaft, während dieser Anteil in städtischen Gebieten auf 9 Prozent sinkt, was auf einen besseren Zugang zu Lohnarbeit hindeutet. ⁵

Alter, Migrationsstatus und Behinderungsstatus sind weitere Faktoren, die die Erfahrungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt prägen und für spezifische Barrieren sorgen, die von denen für andere Frauen abweichen. Es ist unerlässlich, diese Unterschiede anzuerkennen, da auf aggregierter Ebene vorgenommene Vergleiche zwischen Frauen und Männern die vielfältigen und ungleichen Gegebenheiten innerhalb der Gesamtgruppe der Frauen möglicherweise verdecken.

¹ Bernardo Cabral et al., *From Invisible Door to Glass Ceiling: Barriers to Women Obtaining Decent Work in Brazil*, PEP Working Paper Series, 2024, Tabelle 1. ² Gesetz Nr. 14.553/2023 zur Änderung des Statuts für Rassengleichheit. ³ Gesetz Nr. 14.611/2023 über Entgeltgleichheit. ⁴ Sévane Ananian und Giulia Dellaferrera, *Employment and Wage Disparities Between Rural and Urban Areas*, ILO Working Paper 107, 2024, 27. ⁵ IAO, „How the Latest Statistical Standards Improve Knowledge About Rural Women's Work“, 2024.

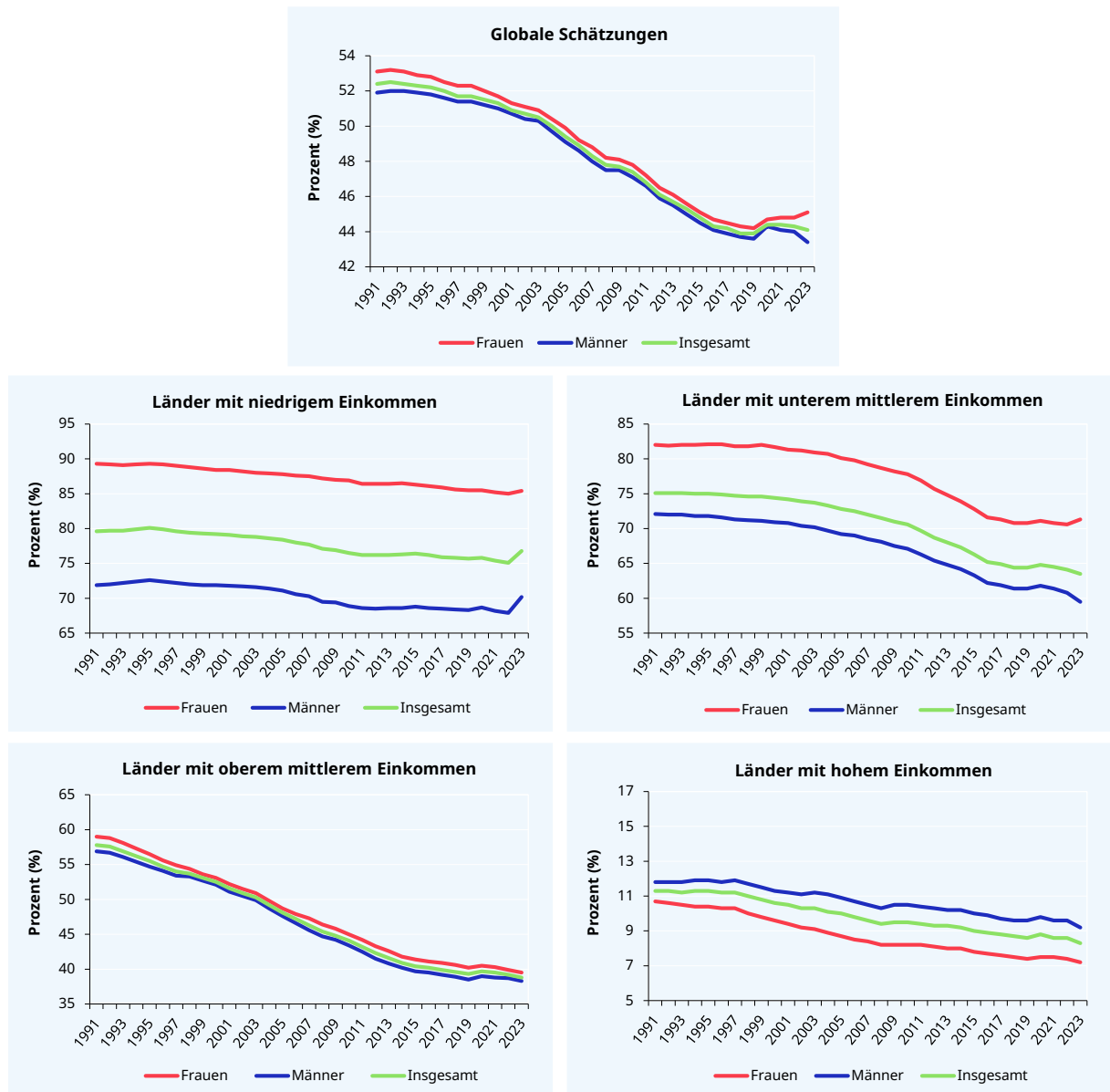
1.3. Ein noch immer hoher, jedoch rückläufiger Anteil von Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen

23. **Der Anteil von Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen ²² ist seit Beginn des 21. Jahrhunderts zurückgegangen, in Ländern mit niedrigem Einkommen und unterem mittlerem Einkommen allerdings nach wie vor hoch.** Wie aus Abbildung 3 hervorgeht, sank der Anteil von Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen zwischen 1999 und 2023 um schätzungsweise 7 Prozentpunkte. Einen spürbaren Rückgang verzeichneten die Länder mit unterem mittlerem Einkommen (11 Prozentpunkte) und mit oberem mittlerem Einkommen (13 Prozentpunkte). In den meisten Ländereinkommensgruppen verharrte der Anteil von Frauen in derartigen Beschäftigungsverhältnissen 2023 jedoch auf hohem Stand: 85 Prozent in Ländern mit niedrigem Einkommen, 71 Prozent in Ländern mit unterem mittlerem Einkommen und 40 Prozent in Ländern mit oberem mittlerem Einkommen. ²³ Dies ist zurückzuführen auf einen Mangel an ausreichender Lohnarbeit in den genannten Ländereinkommensgruppen sowie die überproportionale Vertretung von Frauen in Sektoren und geografischen Regionen mit besonders hoher Anfälligkeit für prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

²² Die IAO definiert Arbeitskräfte in prekären Beschäftigungsverhältnissen als mithelfende Familienangehörige und Solo-Selbstständige.

²³ Datenbank ILOSTAT.

► **Abbildung 3. Anteil von Frauen und Männern in prekären Beschäftigungsverhältnissen, weltweit und nach Ländereinkommensgruppen, 1991–2023**



Anm.: In den Abbildungen sind die Anteile im Verhältnis zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter dargestellt.

Quelle: Datenbank ILOSTAT.

- 24. Grund für prekäre Beschäftigungsverhältnisse ist in allen Regionen die Informalität, und Frauen sind überproportional in Berufen, Branchen und Arbeitsstätten konzentriert, in denen informelle Vereinbarungen vorherrschen.** Nach Schätzungen für 2025 sind Frauen nach wie vor stärker von Informalität in Ländern betroffen, in denen der Anteil der informellen Beschäftigung bei 50 Prozent oder darüber liegt. Dies ist in 88 Prozent der Länder in Afrika südlich der Sahara, 85 Prozent der Länder in Südasien und 52 Prozent der Länder in Lateinamerika und der Karibik der Fall. Weltweit sind 28,1 Prozent der Frauen in informeller Beschäftigung mithelfende Familienangehörige, deutlich mehr als Männer, deren Anteil 8,7 Prozent beträgt.²⁴ Mithelfende

²⁴ IAO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, dritte Auflage, 21–22.

Familienangehörige sind in einer der prekärsten Beschäftigungsformen tätig, werden oft nicht bezahlt und müssen erhebliche Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit hinnehmen. In überwiegend weiblich geprägten Branchen ist informelle Beschäftigung häufig höher: Globalen Schätzungen zufolge machen Frauen 76 Prozent der Hausangestellten und 56 Prozent der Heimarbeiter aus.²⁵

1.4. Anhaltendes Geschlechtergefälle bei der Arbeitszeit (bezahlte und unbezahlte Arbeit)

- 25. Zeitliche Zwänge, denen Frauen aufgrund ungleich verteilter Pflege- und Betreuungsaufgaben unterliegen, sind einer der wichtigsten Faktoren, die die Beteiligung von Frauen an bezahlter Arbeit einschränken.** Nach neuesten Schätzungen²⁶ gehen Frauen weltweit durchschnittlich 40,5 Stunden pro Woche einer bezahlten Arbeit nach, 5,7 Stunden weniger als der weltweite Durchschnitt aller Männer, die bezahlte Arbeit leisten. Dies hängt damit zusammen, dass Frauen mehr in Teilzeitarbeit arbeiten: Rund 31 Prozent der Frauen (gegenüber 17 Prozent der Männer) sind weniger als 35 Stunden pro Woche in einer bezahlten Beschäftigung tätig.²⁷ Zwischen den Regionen bestehen ausgeprägte Unterschiede: In Ländern mit hohem Einkommen arbeiten 39 Prozent der Frauen in Teilzeit, in Ländern mit mittlerem Einkommen 21 Prozent und in Ländern mit niedrigem Einkommen 55 Prozent, während in Ländern der Region Asien und Pazifik der Anteil sogar 81 Prozent beträgt.²⁸ Eine verkürzte Arbeitszeit kann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Bindung an den Arbeitsmarkt und stabile, produktive Beschäftigungsergebnisse sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber fördern. Die Auswirkungen auf die Arbeitsplatzqualität variieren jedoch je nach institutionellem und ordnungspolitischem Kontext erheblich. In vielen Kontexten gehen Vereinbarungen zu Teilzeit und Arbeitszeitverkürzung einher mit einer nicht ausreichenden Nutzung von Qualifikationen, geringeren Verdiensten, weniger Sozialleistungen und unregelmäßigen Arbeitszeiten,²⁹ in zahlreichen Ländern auch mit Null-Stunden-Verträgen oder -Regelungen.³⁰ Weltweit arbeiten 24 Prozent der Frauen gegenüber 41 Prozent der Männer mehr als 48 Stunden pro Woche gegen Entgelt, obwohl viele Länder im Interesse des Arbeitsschutzes für Beschäftigte derzeit Begrenzungen für überlange Arbeitszeiten festlegen.
- 26. Während die Beteiligung von Frauen an bezahlter Arbeit in den vergangenen zwei bis drei Jahrzehnten erheblich zugenommen hat, sind bei der Beteiligung von Männern an unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit keine Veränderungen festzustellen.**³¹ Werden unbezahlte und bezahlte Arbeit zusammen betrachtet, so ist die Arbeitszeit von Frauen in allen Regio-

²⁵ IAO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023, 51.

²⁶ IAO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022, 11.

²⁷ IAO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 58.

²⁸ IAO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 23.

²⁹ Abi Adams und Jeremias Prassl, *Zero-Hours Work in the United Kingdom*, ILO Conditions of Work and Employment Series Nr. 101, 2018.

³⁰ Sangheon Lee, Deirdre McCann und Jon C. Messenger, *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*, Routledge und IAO, 2007, 118.

³¹ Wie Schätzungen aus den Vereinigten Staaten zeigen, nahm zwischen 1965 und 2003 die Erwerbsarbeit (bezahlte Arbeit) von Männern insgesamt um etwa 12 Stunden pro Woche ab, ihre Nicht-Erwerbsarbeit (Pflege und Betreuung, Einkaufen und Hausarbeit) dagegen insgesamt um etwa 4 Stunden zu. Infolgedessen hatten Männer etwa 8 Stunden mehr Freizeit. Im selben Zeitraum stieg die bezahlte Arbeit von Frauen um etwa 2,5 Stunden, und trotz eines Rückgangs um etwa 10 Stunden pro Woche belief sich die Nicht-Erwerbsarbeit von Frauen insgesamt auf etwa 23 Stunden pro Woche, verglichen mit 13 Stunden bei Männern. Somit hatten Frauen trotz des größeren Rückgangs ihrer mit Nicht-Erwerbsarbeit verbrachten Wochenarbeitszeit relativ gesehen einen geringeren Freizeitgewinn als Männer. Mark Aguiar und Erik Hurst, *Measuring Trends in Leisure: The Allocation of Time Over Five Decades*, NBER-Arbeitspapier 12082, 2006.

nen der Welt länger als die der Männer. Nach wie vor wird ein weitaus größerer Teil der Arbeitszeit von Frauen nicht vergütet, und das dadurch bedingte Ungleichgewicht trägt zu Zeitarmut³² und Einkommensarmut bei. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist eine grundlegende Voraussetzung für die Geschlechtergleichstellung. Um dies zu erreichen, muss das derzeitige Produktionsmodell, das dem strukturellen Problem der Ungleichverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern, insbesondere in Bezug auf unbezahlte Pflege- und Betreuungs- sowie Hausarbeit, nicht gerecht wird, reformiert werden.

1.5. Fortbestehende berufs- und branchenbezogene Geschlechtersegregation in der Lohnarbeit

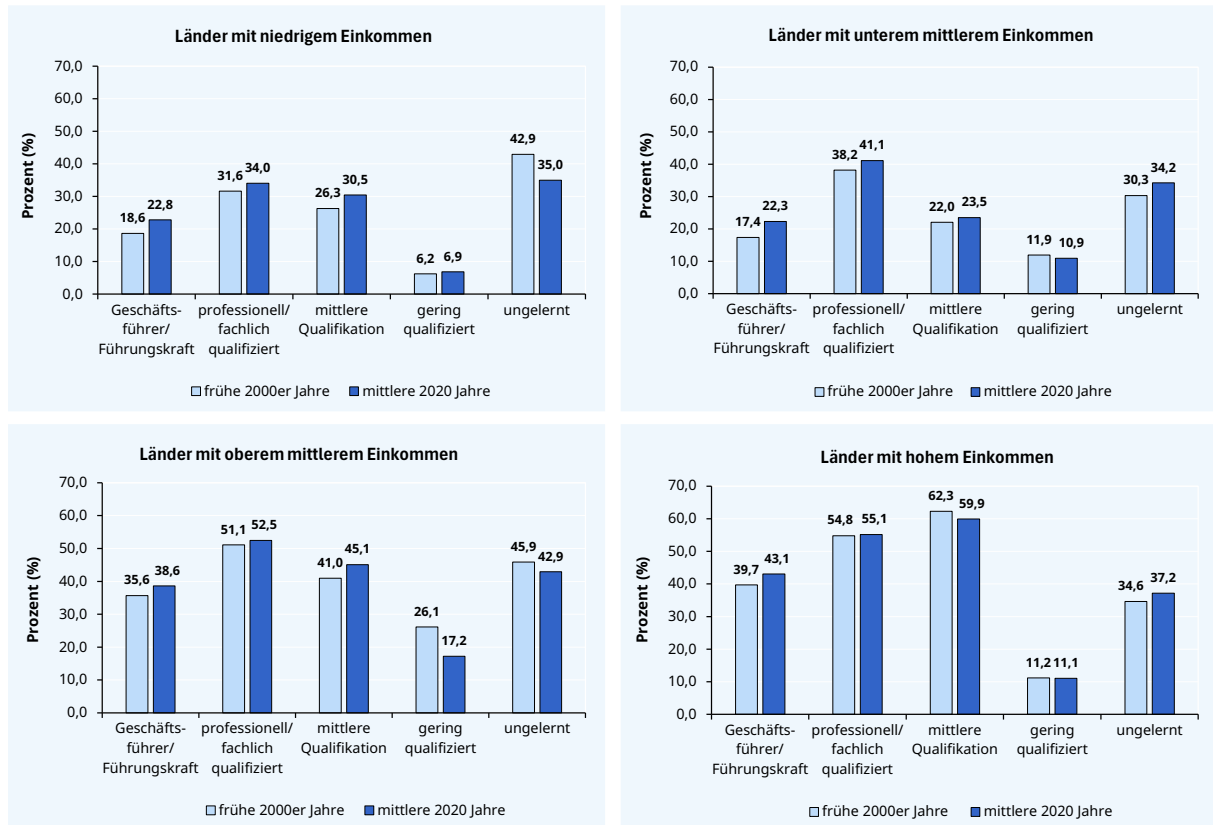
- 27. Weltweit sind anhaltende Muster einer berufs- und branchenbezogenen Geschlechtersegregation, bedingt durch eine Kombination aus Arbeitsmarktstrukturen, Qualifizierungspfaden und historisch gewachsenen Beschäftigungsmustern, zu verzeichnen.** Dies trägt zum Fortbestand weiblich oder überwiegend weiblich geprägter Branchen und zur Überrepräsentation von Frauen in niedrigeren Berufskategorien bei. In allen Regionen werden Branchen wie Bauwesen, Energie, Transport, Lagerung und Kommunikation nach wie vor von Männern dominiert, während in Pflegeberufen und anderen sozialen und persönlichen Dienstleistungen Frauen deutlich in der Überzahl sind. Das verarbeitende Gewerbe ist in Ländern mit hohem Einkommen weitgehend eine Männerdomäne und sehr qualifikationsintensiv, erreicht in einigen Ländern mit unterem mittlerem Einkommen jedoch Geschlechterparität oder wird von Frauen dominiert und ist dort tendenziell auch weniger qualifikationsintensiv. Empirisch gesehen äußert sich die Geschlechtersegregation in Form einer horizontalen (branchenbezogenen) oder vertikalen (berufsbezogenen) Segregation. So sind selbst in überwiegend weiblich geprägten Branchen Männer überproportional stark in Führungs- oder Managementpositionen vertreten, während Frauen eher Positionen mit geringerer Bezahlung und weniger Entscheidungsbefugnissen innehaben.
- 28. In allen Ländereinkommensgruppen sind Frauen in beruflichen Entscheidungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert.**³³ Zwischen Anfang der 2000er Jahre und Mitte der 2020er Jahre stieg der Anteil von Frauen als Geschäftsführerin oder Führungskraft in allen Ländereinkommensgruppen leicht an, je nach Einkommensgruppe um 3 bis 5 Prozentpunkte. Allerdings liegt er nach wie vor unter dem der Männer und ist von einer Parität in Entscheidungspositionen weit entfernt (Abbildung 4).³⁴

³² Zeitarmut liegt vor, wenn Menschen aufgrund überlanger Arbeitszeiten oder unbezahlter Pflege- und Betreuungs- sowie Hausarbeit nicht genügend Zeit für Erholung und Freizeit haben. Liangshu Qi und Xiao-yuan Dong, „Gender, Low-Paid Status, and Time Poverty in Urban China“, *Feminist Economics* 24, Nr. 2 (2018), 171–193.

³³ „Entscheidungspositionen“ bezieht sich auf leitende Positionen, einschließlich der oberen Führungsebene, in denen Entscheidungen mit einem erheblichen Maß an Verantwortung und Auswirkungen auf die Steigerung der Produktivität Teil der Stellenbeschreibung sind.

³⁴ Der Vergleich zwischen den Zeiträumen trägt der Änderung der Klassifikation der Berufe zwischen 1988 (ISCO-88) und 2008 (ISCO-08) Rechnung. Diese Änderung betrifft in erster Linie die Aufschlüsselung der Hilfsarbeitskräfte in Gruppe 9 der ISCO.

► **Abbildung 4. Verteilung von Frauen und Männern in Berufsgruppen nach Ländereinkommensgruppe, frühe 2000er Jahre und mittlere 2020er Jahre**



Anm.: Berufsgruppen für die frühen 2000er Jahre und mittleren 2020er Jahre auf der Grundlage der Internationalen Standardklassifikation der Berufe 88 (ISCO-88) bzw. 08 (ISCO-08).

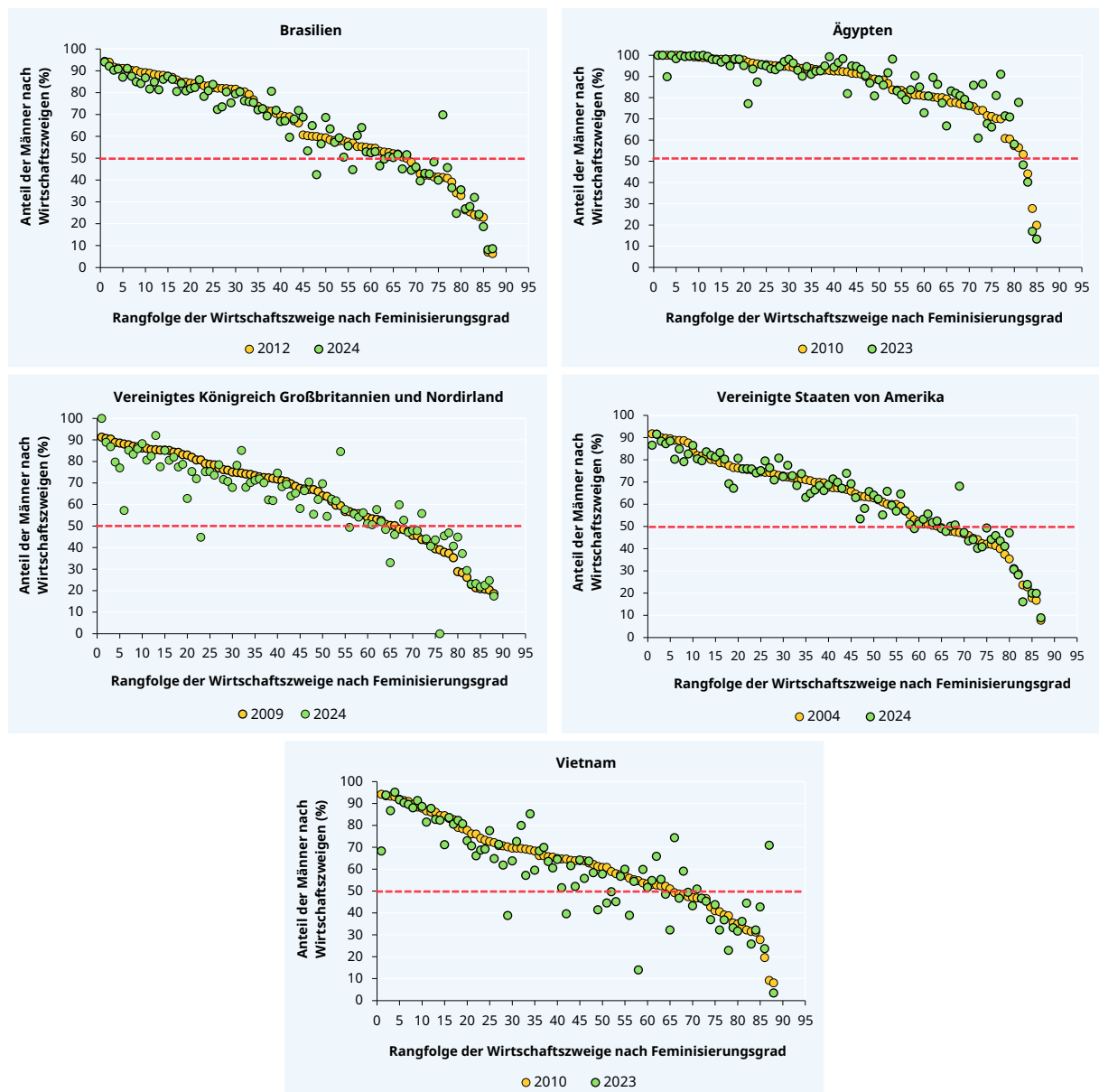
Quelle: Schätzungen der IAO.

- 29. Länderspezifische Schätzungen für verschiedene Regionen der Welt lassen ein hohes Maß an branchenbezogener Segregation erkennen, das in den vergangenen zwei Jahrzehnten weitgehend unverändert geblieben ist.** Umfragedaten aus mehreren Ländern deuten auf ein gemeinsames Muster hin: Lohnarbeiterinnen sind hochgradig in einer geringen Zahl von Wirtschaftszweigen, darunter Bildung, Gesundheitswesen und Sozialarbeit, konzentriert (Abbildung 5).³⁵ In den meisten Wirtschaftszweigen dominieren somit Männer: Sie stellen beispielsweise in Brasilien in 64 von 88 Wirtschaftszweigen mindestens 50 Prozent, in Ägypten 81 Prozent und im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland, in den Vereinigten Staaten sowie in Vietnam etwa zwei Drittel der Lohnarbeiter. Demgegenüber sind Frauen in einigen wenigen überwiegend weiblich geprägten Wirtschaftszweigen (in denen Frauen mindestens 70 Prozent der Beschäftigten ausmachen) konzentriert anzutreffen. Mitte der 2020er Jahre waren in Brasilien 48,5 Prozent, im Vereinigten Königreich 43 Prozent, in den Vereinigten Staaten 26,8 Prozent und in Vietnam 29,3 Prozent der Lohnarbeiterinnen in derartigen Wirtschaftszweigen tätig. Denselben

³⁵ Für die Klassifikation der Wirtschaftszweige wird die zweistellige Ebene der Internationalen Systematik der Wirtschaftszweige (ISIC Rev. 4) herangezogen. Die Daten deuten darauf hin, dass sich die Zusammensetzung der Lohnarbeit innerhalb der Wirtschaftszweige im Lauf der Zeit nur allmählich verändert, weshalb ein längerer Zeithorizont erforderlich ist, um nennenswerte Verschiebungen bei der Geschlechterverteilung in den einzelnen Sektoren (z. B. im Gesundheits- und Pflegebereich) zu erkennen. Allerdings legen nur wenige Länder sowohl aktuelle Daten (2023 oder später) als auch historisch vergleichbare Daten aus etwa einem Jahrzehnt zuvor (2015 oder früher) vor. Die Schätzungen in Abbildung 5 stützen sich daher auf diese kleine Teilgruppe von Ländern, wobei die längsten verfügbaren vergleichbaren Zeitreihen verwendet und verschiedene Regionen veranschaulicht werden.

Umfragedaten zufolge hat die horizontale Segregation in den letzten zwei Jahrzehnten leicht zugenommen oder ist unverändert geblieben. Die Konzentration von Frauen in überwiegend weiblich geprägten Wirtschaftszweigen stieg in Brasilien von 46,4 auf 48,5 Prozent, im Vereinigten Königreich von 42,2 auf 43,0 Prozent und in den Vereinigten Staaten von 23,8 auf 26,8 Prozent.

► **Abbildung 5. Anordnung der Wirtschaftszweige nach zunehmendem Feminisierungsgrad (Anteil der Frauen), ausgewählte Länder (frühe 2000er Jahre und mittlere 2020er Jahre)**



Anm.: Die 88 Wirtschaftszweige werden nach der Internationalen Systematik der Wirtschaftszweige, Rev. 4, ausgewiesen.
Quelle: Schätzungen der IAO.

30. Wie aus denselben länderspezifischen Schätzungen hervorgeht, erhöhte sich in den vergangenen 20 Jahren der Anteil der Arbeitskräfte in überwiegend weiblich geprägten Wirtschaftszweigen begleitet von einem beträchtlichen Zuwachs beim Anteil der Männer in diesen Branchen, vor allem im Gesundheits- und Pflegebereich. Die Daten lassen erkennen, dass in zwei Dritteln der Wirtschaftszweige mit hohem Feminisierungsgrad der Anteil der Beschäftigten

insgesamt stieg, was auf eine wachsende Nachfrage nach Arbeitskräften in diesen Sektoren verweist. Denselben Daten zufolge war in etwa 76 Prozent der überwiegend weiblich geprägten Wirtschaftszweige der Anteil der Lohnarbeiterinnen rückläufig, was die wachsende Beteiligung von Männern in diesen Sektoren in den letzten zwei Jahrzehnten verdeutlicht – auch wenn der Feminisierungsgrad dort nach wie vor hoch ist. So stieg der Anteil männlicher Lohnarbeiter, die einer Tätigkeit im Bereich der Sozialarbeit nachgehen, in Brasilien um 2,2 Prozent, im Vereinigten Königreich um 1,2 Prozent und in den Vereinigten Staaten um 1,1 Prozent. Diese Ergebnisse entsprechen denen anderer Studien. In den Vereinigten Staaten stieg der Anteil an Krankenpflegern zwischen 2012 und 2022 um 59 Prozent, und derzeit machen sie nahezu 12 Prozent der Beschäftigten in diesem Sektor aus.³⁶ In der Europäischen Union erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten in der Langzeitpflege zwischen 2009 und 2019 Schätzungen zufolge um etwa 33 Prozent, und 2019 stellten Männer in den damals 28 Mitgliedstaaten 19 Prozent der Arbeitskräfte in diesem Sektor.³⁷

- 31. Trotz der anhaltenden horizontalen Segregation haben Männer in Wirtschaftszweigen mit hohem Feminisierungsgrad einen überproportional großen Anteil der beruflichen Führungspositionen inne.** In fast allen Wirtschaftszweigen und Ländern ist der Anteil der männlichen Geschäftsführer und Führungskräfte an der Gesamtzahl der in diesen Wirtschaftszweigen tätigen Männer höher als der vergleichbare Anteil der Frauen in entsprechenden Positionen. So sind in der Sozialarbeit, wo auf Frauen etwa 80 bis 94 Prozent der Arbeitskräfte entfallen, beispielsweise im Vereinigten Königreich 24,3 Prozent der Männer und 15,8 Prozent der Frauen als Geschäftsführer oder sonstige Führungskraft tätig, und in den Vereinigten Staaten sind es 15,4 Prozent der Männer und 11,4 Prozent der Frauen, die derartige Positionen bekleiden.

1.6. Anhaltendes geschlechtsspezifisches Lohngefälle trotz rückläufigen Anteils der weiblichen Niedriglohnbeschäftigten

- 32. In den vergangenen 25 Jahren sank der Anteil der Niedriglohneempfänger in allen Länder-einkommensgruppen, was sowohl Frauen als auch Männern zugutekam.** Der Rückgang ist in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen stärker ausgeprägt und wahrscheinlich auf eine ganze Reihe von Faktoren zurückzuführen, darunter branchenspezifische Verschiebungen (beispielsweise wechseln mehr Frauen von der Landwirtschaft in Sektoren mit höherer Produktivität),³⁸ die allgemeine Zunahme der Lohnarbeit und ein Rückgang der extremen Arbeitsarmut, insbesondere in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen,³⁹ sowie die wachsende Rolle von Mindestlohnsystemen bei der Festlegung von Mindestlohnuntergrenzen.⁴⁰ Diese Schätzungen stehen im Einklang mit Erkenntnissen, wonach in etwa zwei Dritteln der Länder die Lohnungleichheit im Land im ersten Viertel des 21. Jahrhunderts rückläufig war.⁴¹
- 33. Trotz des oben erwähnten Rückgangs sind Frauen nach wie vor am unteren Rand der Lohnverteilung konzentriert.** Umfragebasierte Schätzungen zeigen, dass der Anteil der Frauen in der

³⁶ Rebecca Munday, „Male Nurse Statistics: A Look at the Numbers“, in *Nurse Journal*, 2024.

³⁷ Eurofound, *Long-Term Care Workforce: Employment and Working Conditions*, 2020, 4 und 10.

³⁸ Mario Macis, „Gender Differences in Wages and Leadership“, *IZA World of Labour*, Art. 323 (2017).

³⁹ Weltweit erhöhte sich der Anteil der Lohnarbeit zwischen 2000 und 2022 von 46 auf 52 Prozent, während die extreme Erwerbsarmut bis 2023 weltweit von 27,6 auf 6,9 Prozent zurückging. IAO, *World Employment and Social Outlook; Trends 2024*, 84.

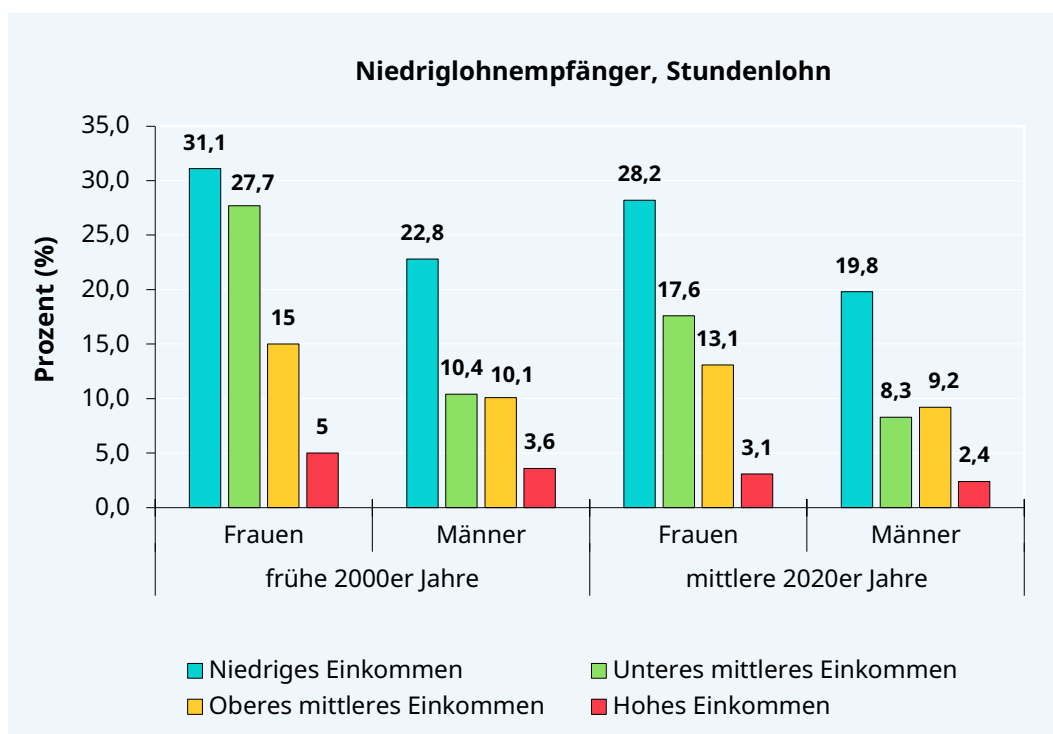
⁴⁰ Dem *ILO Global Wage Report 2020–21* zufolge verfügen 90 Prozent der IAO-Mitgliedstaaten über Mindestlohnsysteme. Im Zusammenhang mit dem Mindestlohn bedeutet der Leuchtturmeffekt, dass Mindestlöhne Auswirkungen auf die Festsetzung von Löhnen für Beschäftigte in der informellen Wirtschaft haben (siehe beispielsweise Tito Boeri, Pietro Garibaldi und Marta Ribeiro, „Behind the Lighthouse Effect“, IZA-Diskussionspapier Nr. 4890).

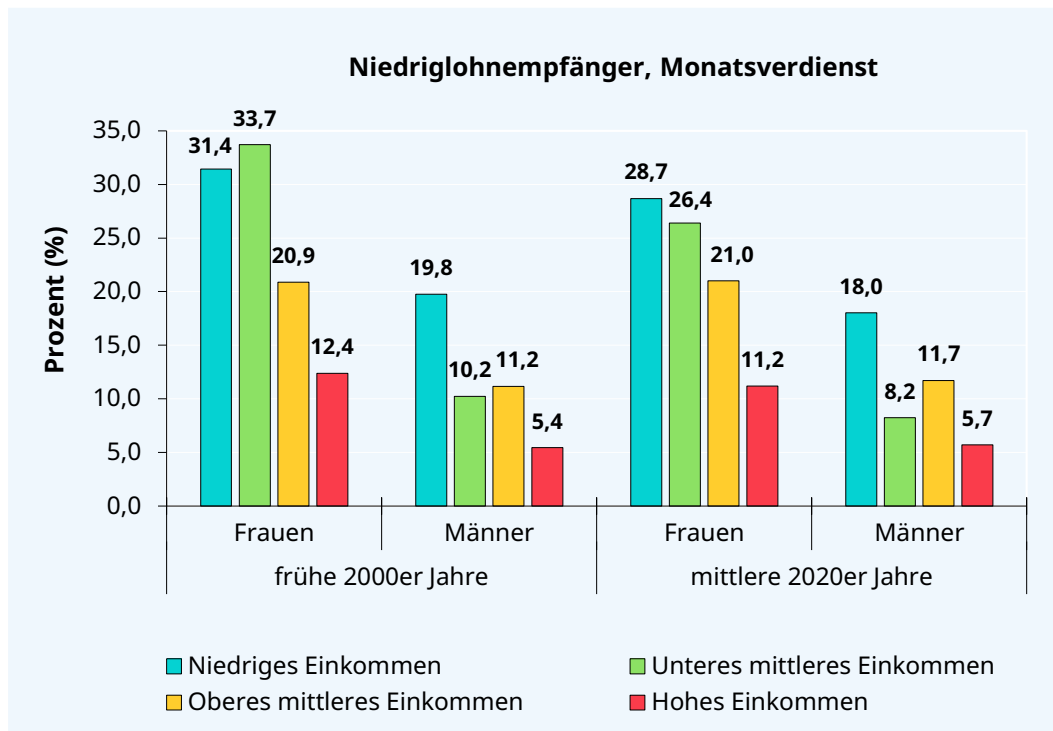
⁴¹ IAO, *ILO Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?*, xv.

Stundenlohnverteilung von den Regionen mit den niedrigsten zu denen mit den höchsten Werten in allen vier Ländereinkommensgruppen abnimmt. Bei den Stundenlöhnen stellen Frauen demnach zwischen 40 und 52 Prozent des untersten 1 Prozent der Beschäftigten, beim obersten 1 Prozent jedoch in Ländern mit niedrigem Einkommen nur 22 Prozent und in Ländern mit unterem mittlerem Einkommen 29 Prozent, dagegen in Ländern mit oberem mittlerem Einkommen und hohem Einkommen etwas mehr (36 Prozent bzw. 40 Prozent). Nach Daten aus den frühen 2000er bis mittleren 2020er Jahren setzt sich dieses Muster weitgehend unverändert fort: Nach wie vor sind Frauen am unteren Rand der Stundenlohnverteilung über- und am oberen Rand unterrepräsentiert.

- 34. Dass Frauen unter den Niedriglohnbeziehern überrepräsentiert sind, ist offenkundig, ob dies nun anhand des Stundenlohns oder anhand des Monatsverdiensts gemessen wird.** Wie Daten aus den mittleren 2020er Jahren erkennen lassen, werden in allen Ländereinkommensgruppen deutlich mehr Frauen als Männer als Niedriglohnempfänger eingestuft: In Ländern mit niedrigem Einkommen beträgt ihr Anteil 28,2 Prozent gegenüber 19,8 Prozent bei Männern, in Ländern mit unterem mittlerem Einkommen sind es 17,6 Prozent gegenüber 8,3 Prozent, in Ländern mit oberem mittlerem Einkommen 13,1 Prozent gegenüber 9,2 Prozent und in Ländern mit hohem Einkommen 3,1 Prozent gegenüber 2,4 Prozent. Wird statt dem Stundenlohn der Monatsverdienst zugrunde gelegt, so steigt der Anteil der Niedriglohnempfängerinnen in allen Ländereinkommensgruppen, ein Zeichen der höheren Inzidenz von Teilzeitarbeit bei Frauen in allen Regionen der Welt (Abbildung 6).

► **Abbildung 6. Anteil der Niedriglohnempfänger, gemessen am Stundenlohn und am Monatsverdienst, Vergleich zwischen Männern und Frauen nach Ländereinkommensgruppe (frühe 2000er Jahre und mittlere 2020er Jahre)**





Anm.: Niedriglohnempfänger sind Lohnarbeiter mit einem Verdienst von weniger als 50 Prozent des geschätzten Medianverdiensts ihrer jeweiligen geschlechtsspezifischen Bevölkerungsgruppe.

Quelle: Schätzungen der IAO.

- 35. Ein Vergleich von Frauen im Niedriglohnbereich mit anderen Gruppen von Lohnarbeitern zeigt, dass Niedriglohnempfängerinnen einen geringeren Bildungsstand aufweisen, sich am äußersten Rand der Altersverteilung befinden und in überwiegend weiblich geprägten Sektoren konzentriert sind.** Niedriglohnempfängerinnen sind mit höherer Wahrscheinlichkeit in den jüngeren und älteren Kohorten konzentriert, haben häufiger keinen Sekundarschulabschluss und sind eher in Berufen mit geringeren und mittleren Qualifikationsanforderungen, in befristeten Arbeitsverhältnissen und unter Lohnarbeitern in der informellen Wirtschaft anzutreffen. Zudem sind sie unter den Personen, die mindestens 46 Stunden pro Woche arbeiten, in allen Einkommensgruppen überproportional vertreten, mit Ausnahme der Hocheinkommensländer, wo sie unter den Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 30 Stunden überrepräsentiert sind. Darüber hinaus lassen die umfragebasierten Schätzungen erkennen, dass die Inzidenz von Niedriglöhnen mit dem Feminisierungsgrad zunimmt: In Ländern mit hohem Einkommen sind 37 Prozent und in Ländern mit niedrigem Einkommen 68 Prozent der Niedriglohnempfängerinnen in überwiegend weiblich geprägten (d. h. Frauen stellen mehr als 60 Prozent der Arbeitskräfte) Wirtschaftszweigen konzentriert, wo der Durchschnittsverdienst tendenziell niedriger ist.
- 36. Die Überrepräsentation von Niedriglohnempfängerinnen unter weiblichen Beschäftigten verfestigt das geschlechtsspezifische Lohngefälle, ein Phänomen, das alle Länder betrifft und eine der hartnäckigsten Triebkräfte und Ausprägungen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern darstellt.** Das weltweite geschlechtsspezifische Lohngefälle wird auf etwa 20 Prozent geschätzt.⁴² Eine Aufschlüsselung der Daten ergibt, dass sich etwa ein Drittel dieses Gefälles auf direkte oder indirekte Diskriminierung zurückführen lässt. Neuere Erkenntnisse aus den G20-

⁴² IAO, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps*, 2018, 23.

Ländern, die zusammen etwa 60 Prozent der weltweiten Erwerbsbevölkerung stellen, deuten darauf hin, dass das Gefälle im ersten Viertel des 21. Jahrhunderts kaum verringert werden konnte. Zwischen 2006 und 2020 verharrte das Lohngefälle in den G20-Ländern bei knapp 22 Prozent, je nach Land bestehen erhebliche Unterschiede, und nur 7 der 20 Länder konnten das Gefälle verringern.⁴³

37. **Auf den Arbeitsmärkten aller Ländereinkommensgruppen ist ein Lohngefälle für Mütter im Vergleich zu Frauen ähnlichen Alters, die keine Mütter sind, zu beobachten.** In den 19 von 23 Ländern mit verfügbaren Daten reichten die entsprechenden Werte von 0,22 Prozent in der Mongolei bis zu 29,6 Prozent in der Türkei, d. h. in der Türkei verdienten Mütter fast ein Drittel weniger pro Stunde als gleichaltrige Frauen, die keine Mütter waren. Demgegenüber liefern die Schätzungen des Lohngefälles für Väter gemischte Ergebnisse in den einzelnen Ländern, was verdeutlicht, dass sich die Elternschaft hinsichtlich der Arbeitsmarktergebnisse unterschiedlich auf Männer und Frauen auswirkt.

1.7. Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen ist unerlässlich

38. **Die Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen (z. B. in Führungspositionen, in Unternehmensvorständen sowie in Politik und Justiz) ist unverzichtbar dafür, sicherzustellen, dass Politiken vielfältigen Erfahrungen Rechnung tragen und inklusive soziale und wirtschaftliche Ergebnisse fördern.** Zwischen 2016 und 2024 erhöhte sich der Anteil von Frauen in höheren Führungspositionen weltweit leicht, und zwar von 30,4 auf 31,7 Prozent.⁴⁴ Am höchsten ist der Anteil von Frauen an Führungspositionen in überwiegend weiblich geprägten Branchen, etwa der Gesundheitsversorgung (44 Prozent), dem Bildungswesen (43 Prozent) und der öffentlichen Verwaltung (42 Prozent), auch wenn diese Werte noch immer nicht den Umstand widerspiegeln, dass Frauen in diesen Branchen die Mehrheit bilden. Am geringsten ist die Vertretung von Frauen in Führungspositionen dagegen in Branchen mit einem hohen künftigen Beschäftigungspotenzial wie Infrastruktur (15 Prozent) und Technologie, Information und Medien (22 Prozent). Eine höhere Zahl von Frauen in herausgehobenen Führungspositionen ist wichtig nicht nur unter dem Aspekt der Geschlechtergleichstellung, sondern auch im Hinblick auf die Stärkung der Bemühungen um Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt allgemein.⁴⁵
39. **Ein Anstieg der Zahl von Unternehmerinnen trägt dazu bei, Geschlechterstereotype zu hinterfragen, die Präsenz von Frauen in Entscheidungspositionen zu normalisieren und Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen, die auf Frauen und Männer gleichermaßen zugeschnitten sind, zu fördern.** Frauen, die ein Unternehmen besitzen und leiten, dienen anderen Frauen, auch jüngeren Alters, als Vorbild. Die Gründungstätigkeit von Frauen stieg zwischen den frühen 2000er Jahren und dem Zeitraum 2021–23 von 6,1 Prozent auf durchschnittlich 10,4 Prozent, wenngleich die entsprechende Quote der Männer noch immer höher ausfällt (13,8 Prozent). Im selben Zeitraum stieg auch der Anteil der etablierten Unternehmen, die von Frauen geführt werden, und zwar von 4,2 auf 5,9 Prozent.⁴⁶ Deutlich aktiver sind Frauen als Unternehmerinnen in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen (22 Prozent in Afrika südlich der Sahara und 17 Prozent in Lateinamerika und der Karibik), vor allem weil es dort weniger Mög-

⁴³ IAO und OECD, *Equality Between Men and Women in the Workforce*, 2025, Abbildung 1.

⁴⁴ Auf der Grundlage einer von LinkedIn-Daten aus 166 Ländern für den Zeitraum von 2016 bis 2024 erstellten Studie. Der Anteil von Frauen in herausgehobenen Führungspositionen erfasst Frauen auf der oberen Leitungsebene in allen Wirtschaftsbereichen. Weltwirtschaftsforum, *Global Gender Gap 2024: Insight Report*, 39.

⁴⁵ Weltwirtschaftsforum, 44–45.

⁴⁶ Global Entrepreneurship Monitor, *2023/24 Women's Entrepreneurship Report: Reshaping Economies and Communities*, 19–20 und 25.

lichkeiten für bezahlte Lohnarbeit gibt. Allerdings sind Frauen eher in Sektoren mit geringerer Produktivität konzentriert: Nur 2,3 Prozent der Unternehmerinnen sind im IKT-Bereich tätig, verglichen mit 6,1 Prozent der Männer, während mehr als die Hälfte ein Unternehmen in den Bereichen Handel oder soziale Dienstleistungen betreibt. Zudem nutzen Unternehmerinnen seltener digitale Instrumente: 8 bis 11 Prozent weniger Frauen als Männer sehen künstliche Intelligenz (KI) als wichtig für ihr Unternehmen an.⁴⁷

- 40. Obwohl Fortschritte hinsichtlich der Rolle von Frauen als Unternehmerinnen und in anderen Führungspositionen auf dem Arbeitsmarkt für die Geschlechtergleichstellung überaus wichtig sind, kommt Errungenschaften in anderen Bereichen, insbesondere im öffentlichen Leben, etwa in nationalen Parlamenten sowie in der Richterschaft und Staatsanwaltschaft, eine ebenso große Bedeutung zu.** Die Repräsentanz von Frauen in nationalen Parlamenten nimmt zu und ist zwischen 1995 und 2025 weltweit von 11,3 Prozent auf 27,2 Prozent gestiegen.⁴⁸ In allen Regionen ist ein Anstieg zu verzeichnen: in Amerika von 13 auf 35 Prozent, in Europa von 13 auf 32 Prozent, in Afrika südlich der Sahara von 10 auf 27 Prozent, im Pazifik von 6 auf 23 Prozent und in Asien von 9 auf 22 Prozent. In nicht weniger als sechs Ländern wurde Parität im Parlament erreicht. Insbesondere bei den jüngeren Kohorten von Frauen in den nationalen Parlamenten hat sich die Repräsentanz erhöht.⁴⁹ Ebenso zeigen Daten aus den verschiedenen Regionen, dass der Anteil der Frauen unter den Berufsrichtern in der EU, in Osteuropa und in Zentralasien zwischen 2012 und 2022 von durchschnittlich 49 auf 57 Prozent stieg, während sich der Anteil von Staatsanwältinnen von 49 auf 54 Prozent erhöhte.⁵⁰ Ähnliche Trends sind in Ländern der Region Asien und Pazifik zu beobachten, wo die Präsenz von Frauen sowohl in den erst- wie zweitinstanzlichen Gerichten zugenommen hat. Trotz dieser Fortschritte sind Frauen in herausgehobenen Positionen der Justiz, etwa als Gerichtspräsidentinnen und Staatsanwältinnen in Leitungsfunktion, nach wie vor unterrepräsentiert.

⁴⁷ Global Entrepreneurship Monitor, *GEM 2024/2025 Women's Entrepreneurship Report: Navigating Challenges, Driving Change*, 56–57.

⁴⁸ Interparlamentarische Union, *Women in Parliament: 1995–2025*, 2.

⁴⁹ Interparlamentarische Union, „Youth Participation in National Parliaments 2025 Infographic“.

⁵⁰ Europarat, *European Judicial Systems: CEPEJ Evaluation Report – 2024 Evaluation cycle (2022 data)*.

► Kapitel 2

Wodurch wird der Fortschritt bei der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt gebremst?

41. Trotz Fortschritten in einigen Bereichen der Geschlechtergleichstellung unterliegen die Rechte, Wahlmöglichkeiten und Arbeitsmarktergebnisse von Frauen und anderen von mehrfachen und sich überschneidenden Formen der Diskriminierung betroffenen Menschen weiterhin dem Einfluss struktureller und systemischer Faktoren. **Anhaltende Defizite in Bezug auf die Verwirklichung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, soziale Normen im Zusammenhang mit der Rolle von Frauen und Männern in Gesellschaft und Wirtschaft, ungleiche Chancen für Frauen auf menschenwürdige Beschäftigung, Ungleichheiten bei unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit sowie Gewalt und Belästigung stellen nach wie vor große Hindernisse für Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt dar.** Darüber hinaus wird der Zugang von Frauen zu Möglichkeiten für eine menschenwürdige Arbeit durch die unzureichende Schaffung hochwertiger Lohnarbeitsplätze eingeschränkt. Dies äußert sich in einem langsamen Wachstum arbeitsintensiver Branchen, einer rückläufigen Beschäftigung im öffentlichen Sektor, einer unzureichenden Aufnahme von Arbeitskräften in eine privatwirtschaftliche produktive Beschäftigung und verfestigten Barrieren für den Zugang von Frauen zu Sektoren mit hoher Produktivität in vielen Regionen. In ihrem Zusammenspiel verursachen diese angebots- und nachfrageseitigen Zwänge erhebliche soziale und wirtschaftliche Kosten, indem sie die Produktivität verringern, die Effizienz des Arbeitsmarkts verzerren und die nachhaltige Entwicklung und Armutsbeseitigung untergraben.
42. Oft werden diese Hemmnisse durch eine **Gesamtwirtschafts-, Sektor- und Arbeitsmarktpolitik** verstärkt, die diesen zugrunde liegenden Faktoren nicht ausreichend Rechnung trägt. Infolgedessen schlagen sich die Gewinne aus dem Wirtschaftswachstum nicht in einem chancengerechteren Zugang zu menschenwürdiger Arbeit nieder. Im Kontext **laufender digitaler, ökologischer und demografischer Übergänge** ist das besonders folgenswer. Diese Übergänge bergen das Potenzial für erweiterte Chancen auf eine menschenwürdige Arbeit, können jedoch bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten verschärfen, wenn strukturelle Hindernisse nicht angegangen werden.

2.1. Anhaltende Defizite in Bezug auf die Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

43. **Fortschritte in puncto Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt sind eng mit der Verwirklichung aller grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit** ⁵¹ **verknüpft.** Als universellen und unveräußerlichen Menschenrechten kommt ihnen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung einer fairen, inklusiven und chancengerechten Gesellschaft zu. Bei einer umfassenden und sinnvollen Verwirklichung in der Praxis können sie wirksam dazu beitragen, sicherzustellen, dass alle Erwerbstätigen ohne Diskriminierung an menschenwürdiger Arbeit und produktiver Beschäftigung teilhaben und Nutzen daraus ziehen können. ⁵²

⁵¹ Entsprechend der [Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#) (1998) in der geänderten Fassung von 2022 lauten sie wie folgt: 1) Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, 2) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, 3) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit, 4) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und 5) ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld.

⁵² IAO, [Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit an einem kritischen Scheideweg](#), ILC.112/Bericht V(Rev.), 2024, Abs. 4.

44. **Allerdings bestehen hinsichtlich der Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nach wie vor erhebliche Defizite.** Frauen und andere von sich überschneidenden und systemischen Formen der Diskriminierung betroffene Menschen werden oft unverhältnismäßig stark am Genuss des vollen Schutzes, den diese Prinzipien und Rechte bieten, gehindert. Die Schwächung des Rechtsstaats, das Schrumpfen des demokratischen Raums und die Missachtung der Grundrechte und bürgerlichen Freiheiten untergraben die Fortschritte in Bezug auf alle grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und verstärken damit die Muster von Ungleichheit und Diskriminierung weiter.⁵³
45. **Die in dem Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und dem Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, verankerten Rechte und Grundsätze sind von grundlegender Bedeutung für die Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle.** Sie sind unerlässlich für die Bekämpfung der Diskriminierung, die die Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit untergräbt, die berufliche Segregation fördert und die Unterbewertung der Erwerbstätigkeit von Frauen verstärkt. Sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf – darunter bei der Einstellung, der Beförderung, dem Zugang zu Möglichkeiten einer beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie aufgrund von Schwangerschaft oder Elternschaft – sind nach wie vor allgegenwärtig und stellen ein wichtiges Hemmnis für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit dar. Diskriminierung ist insofern komplex, als häufig mehrere Gründe, etwa Behinderung, Ethnizität, Geschlecht und soziale Herkunft, zusammenwirken.
46. **Diskriminierung wird zunehmend als dynamisches und mehrdimensionales Phänomen verstanden.** Sie kann sich sowohl direkt äußern, etwa in Form von ungleicher Bezahlung für gleiche Arbeit oder von Gewalt und Belästigung, als auch indirekt in Gestalt weniger sichtbarer Mechanismen, die die systemische Ausgrenzung verstärken.⁵⁴ Neue Ausprägungen von Diskriminierung können sich herausbilden, beispielsweise im Zusammenhang mit technologischen Entwicklungen wie der Nutzung genetischer Informationen bei Entscheidungen über Einstellung und Beschäftigung.⁵⁵ Wird Diskriminierung nicht bekämpft, kann sie im gesamten Lebensverlauf gehäuft auftreten und die Armut verschärfen, indem sie die Weitergabe von Benachteiligungen zwischen den Generationen verfestigt.⁵⁶
47. **Die Gesetzgebung im Bereich Gleichstellung und Nichtdiskriminierung ist nach wie vor unvollständig, fragmentiert und je nach Land verschieden, und große Gruppen von Erwerbstätigen genießen keinen angemessenen Schutz.** Von den 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verbieten 89 Prozent Diskriminierung bei der Arbeit aufgrund des Geschlechts, 77 Prozent aufgrund des Glaubensbekenntnisses und 76 Prozent aufgrund der Ethnizität oder Rasse. Das Ausmaß, in dem die Rechtsvorschriften die verschiedenen Phasen des Beschäftigungszyklus, etwa Einstellung, Bezahlung, Beförderung und Kündigung, thematisieren, ist begrenzt, variiert jedoch je nach nationalem Kontext erheblich: In 23 Prozent der Länder gilt nach dem

⁵³ ILC.112/Bericht V(Rev.), Abs. 5.

⁵⁴ Nach Auffassung des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) bezieht sich indirekte Diskriminierung auf dem Anschein nach neutrale Situationen, Vorschriften oder Praktiken, die in Wirklichkeit zu einer Ungleichbehandlung von Personen mit bestimmten Merkmalen führen. Sie liegt vor, wenn dieselbe Bedingung, dieselbe Behandlung oder dasselbe Kriterium zwar für alle gilt, aber für einige Personen aufgrund von Merkmalen wie Rasse, Hautfarbe, Geschlecht oder Glaubensbekenntnis eine unverhältnismäßig harte Auswirkung hat und nicht eng in den Erfordernissen einer bestimmten Beschäftigung begründet ist (IAO, *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, ILC.101/III/1B, 2012, Abs. 745).

⁵⁵ IAO, *Ermittlung von Herausforderungen und möglicher grundsatzpolitischer Maßnahmen betreffend die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung in der Arbeitswelt*, GB.355/POL/2, 2025, Abs. 21.

⁵⁶ GB.355/POL/2, Abs. 41 und 5.

Gesetz ein umfassender Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.⁵⁷ Zudem unterliegt in einigen Ländern die Berufswahl von Frauen weiterhin gesetzlichen Beschränkungen, unter anderem in Form von Verzeichnissen verbotener Berufe, die den Zugang von Frauen zu besser bezahlten Sektoren wie Bergbau, Bauwesen und Energie einschränken.⁵⁸ Selbst dort, wo derartige Verbote durch Reformen aufgehoben wurden, bestehen oft noch Herausforderungen bei der Umsetzung, was den Fortschritt auf dem Weg zu einer materiellen Gleichstellung in der Praxis bremst.⁵⁹ In zahlreichen Ländern sind die Rechtsrahmen vor allem auf direkte Formen der Diskriminierung ausgerichtet, während Bestimmungen zur Bekämpfung indirekter Diskriminierung, Verfahrensgarantien oder Rechtsbehelfe fehlen. Auch der Zugang zur Justiz ist nicht überall gleich: Beschwerde führende Personen müssen möglicherweise mit hohen Kosten, Stigmatisierung und dem Risiko von Vergeltungsmaßnahmen rechnen, und nur 50 Mitgliedstaaten der IAO verfügen über gesetzliche Bestimmungen, die die Beweislast in Fällen von Diskriminierung bei der Arbeit verlagern.⁶⁰ Selbst wenn strenge gesetzliche Schutzvorkehrungen vorhanden sind, haben viele Regierungen Schwierigkeiten, diese in der Praxis in eine materielle Gleichstellung umzusetzen. Dies geht mit erheblichen Kosten für Wirtschaft und Gesellschaft einher (Kasten 3).

► **Kasten 3. Die hohen Kosten der Diskriminierung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung**

Dadurch, dass Diskriminierung die Freiheit der Menschen einschränkt, ihre Würde untergräbt und sie an der vollen Entfaltung ihres Potenzials in der Arbeitswelt hindert, beeinträchtigt sie die Effizienz des Arbeitsmarkts und bremst die nachhaltige Entwicklung und die Armutsbeseitigung. Diese Verluste lassen sich durch empirische Daten belegen. Eine Analyse von Daten aus Ländern Afrikas südlich der Sahara ergab, dass Einkommens- und Geschlechterungleichheit negative Auswirkungen auf das BIP-Wachstum pro Kopf hat.¹ Eine weitere Studie, bei der acht lateinamerikanische Länder untersucht wurden, deutet darauf hin, dass die Beseitigung von Hindernissen für die Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Gewährleistung ihres gleichberechtigten Zugangs zu Berufen zu einer Verringerung der Armut und einem Anstieg der Haushaltseinkommen führen würden.²

¹ Dalia Hakura et al., *Inequality, Gender Gaps and Economic Growth: Comparative Evidence for Sub-Saharan Africa*, IWF-Arbeitspapier Nr. 2016/111, 2016. ² Joana Costa, Elydia Silva und Fabio Vaz, *The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries*, UNDP, 2009.

- 48. Trotz erheblicher Fortschritte in rechtlicher Hinsicht werden anhaltende Diskriminierung und Ungleichbehandlung nach wie vor als eines der wichtigsten Hindernisse für menschenwürdige Arbeit angeführt.** Wie aus einer 2025 von IAO und Ipsos durchgeführten weltweiten Umfrage hervorgeht, sieht jeder zehnte Erwachsene Diskriminierung bei der Einstellung oder Beförderung aufgrund von Geschlecht, Behinderung, Alter und anderen Merkmalen als größte Herausforderung für menschenwürdige Arbeit an, während 6 Prozent ein geringeres Entgelt für gleiche Arbeit als Herausforderung nannten. Frauen sind davon überproportional betroffen, wenngleich die Muster je nach Lebensphase variieren. Junge Frauen (im Alter von 18 bis 24 Jahren) berichten über ein im Vergleich zu Männern überdurchschnittlich hohes Maß an Ungleichbehandlung, die bei Frauen im Alter von 45 bis 54 Jahren am stärksten ausgeprägt ist, was die kumulativen Benachteiligungen und anhaltenden Hindernisse für den beruflichen Aufstieg im Haupterwerbsalter widerspiegelt. Diese Belange rangieren zwar hinter anderen häufiger genannten Herausforderungen wie der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen und der Angemessenheit des Einkommens, verdeutlichen jedoch die Erfahrungen mit Ungleichbehandlung, die bestimmte Gruppen von Erwerbstätigen machen müssen (Kasten 4).

⁵⁷ Jody Heymann et al., „Legislative approaches to non-discrimination at work: A comparative analysis across 13 groups in 193 countries“, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 40, Nr. 3 (2021).

⁵⁸ Weltbankgruppe, *Women, Business and the Law 2023*, 27.

⁵⁹ Weltbankgruppe, *Women, Business and the Law 2024*, 74.

⁶⁰ GB.355/POL/2, Abs. 26.

► **Kasten 4. Hindernisse für menschenwürdige Arbeit in der öffentlichen Wahrnehmung:
Erkenntnisse aus einer weltweiten Umfrage von IAO und Ipsos**

Eine neuere, von der Ipsos in Zusammenarbeit mit der IAO bei mehr als 21.000 Erwachsenen in 31 Ländern durchgeführte Umfrage liefert einzigartige Einblicke darin, wie die größten Herausforderungen hinsichtlich des Zugangs zu und des Verbleibs auf einem Arbeitsplatz mit menschenwürdigen Arbeitsbedingungen öffentlich wahrgenommen werden. Die Antworten auf die Frage „**Worin bestehen die größten Herausforderungen für Sie, Ihre Bekannten und Verwandten sowie Ihre Nachbarn derzeit oder in naher Zukunft, wenn es darum geht, einen Arbeitsplatz mit menschenwürdigen Arbeitsbedingungen zu finden und zu behalten?**“ sind ein Spiegelbild der Erfahrungen, Erwartungen und Anliegen der Auskunftgebenden im Kontext laufender Übergänge. Demnach sind die Besorgnisse rund um menschenwürdige Arbeit je nach Region und Land unterschiedlich und von Faktoren wie strukturellen Ungleichheiten, den wirtschaftlichen Erschütterungen der letzten Zeit und den Arbeitsmarktbedingungen geprägt.



Anm.: Der Wert entspricht dem globalen Länderdurchschnitt.

Quelle: Ipsos Global Advisor. Eine ausführlichere Darstellung findet sich in Anam Butt, „What people see as the biggest barriers to decent work: Evidence from 31 countries“, *ILOSTAT Blog*, erscheint demnächst.

- 49. Die Wirksamkeit der Politik, Programme und Sensibilisierungskampagnen zur Bekämpfung von Diskriminierung wird durch anhaltende Lücken in den Daten und Fakten beeinträchtigt.** Während geschlechts- und altersspezifische Daten zunehmend verfügbar sind, liegen nach anderen Merkmalen wie Behinderung, Ethnizität, indigener Herkunft oder Migrationsstatus sowie nach geografischer Lage aufgeschlüsselte Statistiken weiterhin nur in begrenztem Umfang vor oder sind uneinheitlich. Ohne umfassende und vergleichbare Daten, die nach relevanten Dimensionen aufgeschlüsselt sind, bleibt das volle Ausmaß von Diskriminierung und Ungleichheit – und damit die Lage derjenigen, die am ehesten zurückgelassen werden – im Dunkeln, was die Rechenschaftslegung und eine faktengestützte Politikgestaltung schwächt.⁶¹
- 50. Die Verhütung und Beseitigung von Diskriminierung beruht auf der Verwirklichung aller grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der wirksamen Umsetzung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen.**⁶² Die besondere Wirkung dieser Rechte liegt in ihrem einander bedingenden und verstärkenden Charakter, was die Notwendigkeit umfassender Rahmen verdeutlicht.⁶³ Zwangs- und Kinderarbeit, auch im Kontext von Zwangsheirat, stellen eine grundlegende Verweigerung von Chancengleichheit dar und werden für die Opfer und ihre Familien zur Armutsfalle. Frauen und Mädchen sowie andere diskriminierungsgefährdete Personen sind in bestimmten Formen der Zwangsarbeit, etwa der Hausarbeit,⁶⁴ und in versteckten Formen der Kinderarbeit, insbesondere in Situationen, die durch Informalität, schwache Verwaltungsführung und begrenzten Zugang zu Schutzvorkehrungen gekennzeichnet sind, überproportional vertreten.⁶⁵
- 51. Trotz einiger Fortschritte bei der Bekämpfung von Kinderarbeit ist dieses Phänomen nach wie vor weit verbreitet und durch Geschlechternormen, ungleiche Machtverhältnisse und sich überschneidende Formen von Verwundbarkeit geprägt.**⁶⁶ Nahezu 138 Millionen Kinder – 78 Millionen Jungen und 59 Millionen Mädchen – leisten Kinderarbeit, von denen 54 Millionen gefährliche Arbeiten verrichten. Werden häusliche Arbeiten im eigenen Zuhause und Hausarbeit für Dritte berücksichtigt, sind Mädchen unverhältnismäßig stark betroffen. Jüngere Jungen und Mädchen, die Kinderarbeit leisten, sind vor allem in der Landwirtschaft anzutreffen, doch mit zunehmendem Alter wechseln Jungen tendenziell in die Industrie, während Mädchen eher in den Dienstleistungssektor und die Hausarbeit abwandern, was die geschlechtsspezifischen Strukturen des Arbeitsmarkts und die vorherrschenden sozialen Normen widerspiegelt. Aufgrund von wachsender Armut, des Klimawandels und anderer Krisen sind die Haushalte noch stärker auf – bezahlte wie unbezahlte – Kinderarbeit angewiesen, was die Bildung dieser Kinder und ihren künftigen Zugang zu menschenwürdiger Arbeit beeinträchtigt.⁶⁷
- 52. 2021 waren schätzungsweise 50 Millionen Menschen in einer Form von moderner Sklaverei gefangen, davon 28 Millionen in Zwangsarbeit und 22 Millionen in Zwangsehen.** Auf Frauen und Mädchen entfallen 11,8 Millionen der von Zwangsarbeit betroffenen Menschen, darunter die weitaus meisten Opfer von erzwungener sexueller Ausbeutung zu gewerblichen Zwecken, und

⁶¹ GB.355/POL/2, Abs. 31.

⁶² Darunter die grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen sowie das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, das Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, und das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019.

⁶³ ILC.112/Bericht V(Rev.), Abs. 7.

⁶⁴ IAO, Walk Free und IOM, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022, 32.

⁶⁵ IAO und UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward*, 2021, 37.

⁶⁶ IAO, „2024 Global Estimates of Child Labour in Figures“, 2025.

⁶⁷ IAO und UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2024, Trends and the Road Forward*, 2025, 48.

mehr als zwei Drittel der Menschen in Zwangssehen. Männer und Jungen sind in bestimmten Formen der Zwangsarbeit, insbesondere in Risikosektoren und bei staatlich verordneter Zwangsarbeit, überproportional vertreten. Zwangsarbeit kommt überwiegend in der Privatwirtschaft vor (86 Prozent), vor allem in informellen, unregulierten oder illegalen Kontexten. Arbeitsmigranten und informell Beschäftigte sind aufgrund begrenzter Schutzvorkehrungen und des eingeschränkten Zugangs zu Rechten und Rechtsmitteln besonders hohen Risiken ausgesetzt. Sowohl bei Kinderarbeit als auch bei moderner Sklaverei verstärken eine schwache Verwaltungsführung und Informalität in Verbindung mit Armut, Konflikten, Klimafolgen und unsicherer Migration die Gefahr von Zwang, schränken die Handlungsfähigkeit ein und begrenzen die Zugangswege zu Bildung und menschenwürdiger Arbeit.⁶⁸

- 53. Die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sind befähigende und für die Verwirklichung von Gleichheit und Nichtdiskriminierung wesentliche Rechte.** Inwieweit diese Rechte verwirklicht werden, ist jedoch je nach Land und Sektor sehr unterschiedlich und hängt nicht nur von formellen rechtlichen Verpflichtungen ab, sondern auch von ihrer Um- und Durchsetzung und der Praxis auf Ebene des Betriebs. Etwa die Hälfte der Erwerbsbevölkerung der Welt fällt nicht unter die beiden wichtigsten internationalen Arbeitsübereinkommen zum Schutz ihres Rechts auf Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen, nämlich das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949.⁶⁹ In den meisten Regionen unterliegen diese universellen Rechte anhaltenden Einschränkungen in Gesetzgebung oder Praxis.⁷⁰
- 54. Für die Verwirklichung dieser Rechte ist eine stärkere Mitwirkung und Führungsrolle von Frauen in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden wichtig.** Frauen sind in den Sekretariaten von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden angemessen vertreten und stellen in drei Vierteln der Verbände mindestens 40 Prozent aller Mitarbeiter. Seit einigen Jahren ist ein positiver Trend auf der Ebene der Geschäftsleitung zu beobachten, und 30 Prozent der Verbände haben derzeit eine Frau als Geschäftsführerin. Auf der Ebene der Vorstände weisen jedoch nur 13 Prozent der Verbände einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent auf, und bei lediglich 9 Prozent ist das Geschlechterverhältnis im Vorstand ausgewogen.⁷¹ Auch die Beteiligung von Frauen in Gewerkschaften hat in den vergangenen Jahren zugenommen: Weltweit sind 18 Prozent der Frauen gegenüber 16 Prozent der Männer gewerkschaftlich organisiert.⁷² Allerdings sind Frauen nach wie vor in Sektoren wie der Hausarbeit überrepräsentiert, in denen sie möglicherweise gesetzlich an der Bildung von Gewerkschaften oder dem Beitritt dazu gehindert werden.⁷³ Zudem sind Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert: In nur 34 Prozent der Gewerkschaften weltweit sind Vorstandsposten mit Frauen besetzt. Inwieweit Kollektivverhandlungen zu geschlechtergerechten Ergebnissen führen, hängt nicht nur von der Repräsentanz von Frauen in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden ab, sondern auch davon, ob Gleichstellungsbelange in die Verhandlungsmandate einbezogen werden und ob institutionelle und rechtliche Rahmen zur wirksamen Unterstützung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen vorhanden sind.

⁶⁸ IAO und UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2024*, 19 und 48.

⁶⁹ IAO, *Social Dialogue Report 2024: Peak-Level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress*, 2024, 16.

⁷⁰ IAO, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023*, 2019, 3.

⁷¹ IAO *Women in Business: How Employer and Business Membership Organizations Drive Gender Equality*, 2024, 19.

⁷² IAO, *Social Dialogue Report 2024*, 32.

⁷³ IAO, *Achieving Decent Work for Domestic Workers: An Organizer's Manual to Promote ILO Convention No. 189 and Build Domestic Workers' Power*, 2012, 3.

- 55. Defizite beim Arbeitsschutz stellen branchen- und regionenübergreifend nach wie vor eine weit verbreitete Herausforderung dar.** Hintergrund dafür sind allgemeinere systemische Faktoren, etwa unzureichende Investitionen in Arbeitsschutzsysteme, begrenzte Aufsichtskapazitäten, eine schwache Durchsetzung und eine hohe Informalität. Erwerbstätige aller Branchen sind unsicheren Arbeitsumfeldern ausgesetzt, wenngleich Frauen und Männer tendenziell unterschiedlich gelagerten, durch die sektorspezifische Verteilung, die Arbeitsorganisation und die Machtverhältnisse geprägten Risiken unterliegen.⁷⁴ Frauen sind überproportional in Tätigkeiten des verarbeitenden Gewerbes mit eher repetitiven Abläufen und in Büroberufen sowie in Funktionen konzentriert, die das Heben oder Bewegen von Personen erfordern, und daher in beiden Arbeitsformen anfällig für spezifische Risiken im Zusammenhang mit Muskel- und Skeletterkrankungen sowie psychosoziale Risiken.⁷⁵ Parallel dazu sind Männer nach wie unverhältnismäßig hohen berufsbedingten Gefahren ausgesetzt, insbesondere im Baugewerbe, im Bergbau, in der Landwirtschaft, im Transportwesen sowie in anderen körperlich gefährlichen Branchen. Durch systemische Schwächen in der Arbeitsschutzpolitik werden diese Risiken für alle Erwerbstätigen verschärft, insbesondere jedoch für informell Beschäftigte und Arbeitskräfte in ländlichen Gebieten.
- 56. Frauen sind möglicherweise einem erhöhten Maß von Gewalt und Belästigung ausgesetzt,** insbesondere in männlich dominierten Branchen und Berufen sowie bei einer allein oder nachts verrichteten Arbeit.⁷⁶ Gewalt und Belästigung sind eng mit psychosozialen Risiken bei der Arbeit verknüpft: Aufgrund der Art der Arbeit, einer mangelhaften Arbeitsorganisation und ungleicher Machtverhältnisse kann die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung steigen, während die Gefährdung durch Gewalt und Belästigung zu Stress beitragen kann.⁷⁷ Diese Risiken werden möglicherweise durch ungleiche unbezahlte Pflege- und Betreuungsaufgaben noch verschärft, was zu beruflicher Segregation führen, den Druck zwischen Beruf und Familie verstärken und zu einer allgemeinen psychosozialen Belastung beitragen kann.⁷⁸ Digitale, ökologische und demografische Übergänge verändern die Organisation der Arbeit in einer Weise, die psychosoziale Risiken und die Gefährdung durch Gewalt und Belästigung entweder verringern oder verstärken kann.⁷⁹ Dennoch werden geschlechtsspezifische psychosoziale und physische Risiken in Strategien und Rechtsrahmen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes nicht systematisch anerkannt.⁸⁰
- 57. In Zeiten des Wandels sind die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit besonders wichtig, und integrierte Ansätze zu ihrer Verwirklichung gewinnen zunehmend an Bedeutung.** Sowohl die Digitalisierung als auch die Reaktion auf den Klimawandel bieten Chancen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bringen jedoch auch neue Risiken und Herausforderun-

⁷⁴ IAO, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*, 2013.

⁷⁵ IAO, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice*, 2013.

⁷⁶ Rachel Cox, *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a Work Health and Safety Framework*, IAA-Arbeitspapier 116, 2024.

⁷⁷ Cox, 2024.

⁷⁸ Silvia Bertocco, „The Impacts of Psychosocial Risks in Relation to Gender: How to Address Them in the Workplace“, *Italian Labour Law e-Journal* 18, Nr. 2 (2025), 118; Alice Spann et al., „Challenges of Combining Work and Unpaid Care, and Solutions: A Scoping Review“, *Health & Social Care in the Community* 28, Nr. 3 (2020), 706.

⁷⁹ IAO, *Safe and Healthy Working Environments for All: Realizing the Fundamental Right to a Safe and Healthy Working Environment Worldwide*, Einführungsbericht, 23. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Sydney, 27.–30. November 2023, 5. IAO, *Preparing Future Generations of Women for New Job Demands: Skilling, Re-Skilling, Digitalization and Automation*, von der IAO als Beobachterorganisation erstelltes Papier für die Tagung der Sachverständigengruppe von UN Women, 2022, 5.

⁸⁰ IAO, *A Systemic Approach to Integrating Gender Equality into the ILO Methodology*, Vision Zero Fund, Thematisches Kurzdossier Nr. 3, 2022; IAO, *Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. Desafíos y avances en Iberoamérica*, 2025; IAO, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice*, 2013, 3.

gen für die Anwendung, Auslegung und Durchsetzung ihrer Rechte mit sich.⁸¹ Damit die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in diesen Kontexten relevant und wirksam bleiben, sind geeignete Rechtsrahmen, institutionelle Kapazitäten und ein inklusiver sozialer Dialog vonnöten.

2.2. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sind nach wie vor ein hartnäckiges Hindernis für Menschenwürde, Gleichstellung und Inklusion

- 58. Mit der Annahme des IAO-Übereinkommens Nr. 190 hat das Vorgehen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt neuen Auftrieb erhalten.** Gewalt und Belästigung sind ein in aller Welt weit verbreitetes und hartnäckig fortbestehendes Phänomen, von dem mehr als 20 Prozent der Erwerbstätigen im Laufe ihres Berufslebens betroffen sind. Mehr als 60 Prozent dieser Personen geben an, Gewalt oder Belästigung wiederholt erfahren zu haben, wobei der letzte Vorfall oft weniger als fünf Jahre zurückliegt.⁸² Weltweit berichten Männer häufiger über körperliche Gewalt und Belästigung (9 Prozent gegenüber 7,7 Prozent der Frauen), während Frauen 1,6-mal häufiger als Männer sexuelle Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erfahren. Noch größer sind die Risiken für diejenigen, die mehrfachen und sich überschneidenden Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind. Junge Frauen sind mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit von sexueller Gewalt und Belästigung betroffen wie junge Männer. Migrantinnen melden derartige Vorfälle fast doppelt so häufig wie Nicht-Migrantinnen. Geschlechtsspezifischen Daten zufolge treten Gewalt und Belästigung bei Frauen eher auf, wenn sie zusätzlich aufgrund ihrer Hautfarbe, Rasse, Ethnizität oder Nationalität diskriminiert werden, während bei Männern ein stärkerer Zusammenhang mit dem Behinderungsstatus besteht.⁸³
- 59. Zudem gibt es Hinweise auf eine nach wie vor beträchtliche Dunkelziffer bei Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.** Nur etwas mehr als die Hälfte (54,4 Prozent) der Betroffenen hat ihre Erfahrungen mit anderen geteilt, und das oft erst nach mehreren Vorfällen. Die Offenlegung erfolgt eher gegenüber Bekannten oder Verwandten als über formelle betriebliche Kanäle.⁸⁴ Die Dunkelziffer lässt sich durch eine Reihe von Faktoren erklären, darunter das geringe Vertrauen darauf, dass eine Meldung zu entsprechenden Maßnahmen führt, die Angst vor Vergeltung oder Rufschädigung sowie eine Arbeitsplatzkultur, die solche Verhaltensweisen normalisiert. Diese Hindernisse machen deutlich, welchen Einfluss soziale Normen haben und wie wichtig es ist, sicherzustellen, dass die Melde- und Beschwerdemechanismen zugänglich, vertrauenswürdig und reaktionsschnell sind. Zugleich hat das wachsende Bewusstsein für die wirtschaftlichen, rechtlichen und menschlichen Kosten von Gewalt und Belästigung viele Arbeitgeber dazu veranlasst, betriebliche Präventionskonzepte zu stärken, unter anderem durch Verhaltenskodizes, vertrauliche Meldemechanismen und Schulungen.
- 60. Der weltweiten Umfrage von IAO und Ipsos von 2025 zufolge werden Gewalt und Belästigung sowie das Gefühl von Unsicherheit bei der Arbeit oder auf dem Weg zur und von der Arbeit von mehr als jedem zehnten Erwachsenen als zentrales Hindernis für menschenwürdige Arbeit angeführt.**⁸⁵ Besonders häufig werden derartige Besorgnisse in Lateinamerika

⁸¹ ILC.112/Bericht V (Rev.), Abs. 129.

⁸² IAO, Lloyd's Register Foundation und Gallup, *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*, 2022, 14.

⁸³ IAO, Lloyd's Register Foundation und Gallup, 37.

⁸⁴ IAO, Lloyd's Register Foundation und Gallup, 38–45.

⁸⁵ Weltweite Umfrage von IAO und Ipsos (siehe Kasten 4).

(unter anderem von 33 Prozent der Erwachsenen in Mexiko und 25 Prozent in Brasilien) gemeldet. Von einem erheblichen Anteil der Erwachsenen wird dieses Hindernis auch in Südafrika (22 Prozent), Thailand (21 Prozent) und in mehreren europäischen Ländern, darunter Frankreich (18 Prozent) und Deutschland (17 Prozent), genannt. In Mexiko wird dies in allen Altersgruppen durchweg von mehr Frauen als Männern als großes Hindernis angeführt.

61. **Die Auswirkungen sind weitreichend, da Gewalt und Belästigung sowie die damit verbundenen psychosozialen Risiken die geistige und körperliche Gesundheit, Menschenwürde, Beschäftigung und Produktivität der Arbeitnehmer beeinträchtigen.** Ausgewählte Studien lassen erkennen, dass Gewalt und Belästigung die Entscheidungen von Erwerbstätigen über den Verbleib auf dem Arbeitsplatz und die Berufswahl beeinflussen können, insbesondere in Kontexten, in denen Präventionsmaßnahmen und wirksame Rechtsbehelfe kaum vorhanden sind. In einigen Kontexten wird dies mit einer höheren Abwanderung von Frauen aus bestimmten Berufen, insbesondere aus besser bezahlten, männlich dominierten Berufen, in Verbindung gebracht, wodurch die Segregation im Erwerbsleben und das anhaltende geschlechtsspezifische Lohngefälle verstärkt werden.⁸⁶ Auf betrieblicher und gesamtwirtschaftlicher Ebene gehen Gewalt und Belästigung zudem mit erheblichen Produktivitätsverlusten, höheren Fehlzeiten und einer höheren Fluktuation sowie einer geringeren Erwerbsbeteiligung einher, was langfristige Folgen für das Wirtschaftswachstum hat.⁸⁷ Schätzungen zufolge verursacht Gewalt am Arbeitsplatz jährlich Kosten in Höhe von bis zu 56 Milliarden US-Dollar, eine Zahl, die eine Unterschätzung der wahren wirtschaftlichen Auswirkungen darstellen dürfte.⁸⁸
62. **Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und die damit verbundenen psychosozialen Risiken werden zunehmend als Arbeitsschutzproblem anerkannt.** Es gibt Anzeichen dafür, dass die Wahrscheinlichkeit und Schwere von Gewalt und Belästigung durch die Organisation der Arbeit und die Arbeitsbedingungen, darunter ein belastendes Umfeld, geprägt werden und umgekehrt. Daher ist es wichtig, den Umgang mit Gewalt und Belästigung in die Arbeitsschutzmanagementsysteme zu integrieren.⁸⁹
63. **Aufgrund der Digitalisierung erstreckt sich die Arbeitswelt nun auch auf virtuelle und technologiegestützte Räume, sodass Online-Kommunikation, Fernarbeit und digitale Plattformen einen integralen Aspekt der Frage bilden, wie Arbeit organisiert und ausgeführt wird.** Diese Entwicklungen bieten bedeutende Möglichkeiten zur Stärkung der Prävention und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung, unter anderem durch sicherere Meldewege, eine verbesserte Datenerhebung, digitale Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie erweiterte Überwachungs- und Präventionsmaßnahmen.
64. **Zugleich treten technologiegestützte Gewalt und Belästigung, darunter digitale Belästigung, Cybermobbing und Online-Stalking, als wachsende Besorgnis, insbesondere für Frauen und Mädchen, zutage, die nachweislich Auswirkungen auf den Verbleib auf dem Arbeitsplatz, den beruflichen Aufstieg und die Teilhabe am öffentlichen und beruflichen Leben haben.**⁹⁰ Gemäß

⁸⁶ Olle Folke und Johanna Rickne, „Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market“, *The Quarterly Journal of Economics* 137, Nr. 4 (2022).

⁸⁷ IAO, *Making the Invisible Visible: Understanding and Addressing Violence and Harassment in the World of Work in Three Western African Countries*, erscheint demnächst (2026).

⁸⁸ Juliet Hassard, Kevin R. H. Teoh und Tom Cox, „Estimating the economic burden posed by work-related violence to society: A systematic review of cost-of-illness studies“, *Safety Science* 116 (2019).

⁸⁹ IAO, *Preventing and Addressing Violence and Harassment in the World of Work through Occupational Safety and Health Measures*, 2024.

⁹⁰ UN-Generalversammlung, *Intensification of efforts to eliminate all forms of violence against women: Report of the Secretary-General*, A/73/294, 2018.

Schätzungen aus jüngeren Studien liegt die Prävalenz technologiegestützter Gewalt weltweit zwischen 16 und 58 Prozent,⁹¹ und immer mehr Frauen berichten über entsprechende Erfahrungen in ihrem öffentlichen und beruflichen Leben.⁹² Im Übereinkommen Nr. 190 wird ausdrücklich anerkannt, dass Informations- und Kommunikationstechnologien ein Teil der Arbeitswelt sind, erklärt, dass sie als Mittel von Gewalt und Belästigung dienen können, und die Notwendigkeit von Schutzvorkehrungen für Fern-, Online- und technologiegestützte Arbeit unterstrichen. Mit zunehmender Verbreitung der digitalen Arbeit und des Einsatzes von Technologie führt der Mangel an wirksamen Präventions-, Melde- und Untersuchungsmechanismen dazu, dass Erwerbstätige, insbesondere in prekären Beschäftigungsformen, neuen Formen von Schädigungen ausgesetzt sind, was bestehende Ungleichheiten verstärkt und Hindernisse für eine gleichberechtigte Teilhabe an der Arbeitswelt entstehen lässt.

2.3. Eine ungleiche Pflege- und Betreuungsverantwortung kann das Recht von Frauen auf Arbeit und ihre Rechte bei der Arbeit einschränken

65. **Unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit** stellt einen wichtigen Beitrag zu Haushalten, Gemeinschaften und Volkswirtschaften dar, ermöglicht alle anderen Formen von Arbeit und trägt bei einer gleichmäßigeren Aufteilung zwischen Männern und Frauen sowie Familien und Staat zu einem besseren Wohlbefinden im gesamten Lebensverlauf bei. Dennoch **bleibt sie in den Messgrößen für wirtschaftlichen Fortschritt weitgehend unsichtbar, erhält nach wie vor nicht genügend Wertschätzung und Investitionen, geht mit erheblichen Defiziten einher**, was die Pflege- und Betreuungspolitik, -angebote und -infrastruktur weltweit betrifft, und wird in Bezug auf die Pflege- und Betreuungsverantwortung in erster Linie mit Frauen in Verbindung gebracht. In diesem Kontext ist die soziale Organisation der Pflege und Betreuung derzeit so beschaffen, dass ein unverhältnismäßig großer Teil der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit auf Frauen entfällt, insbesondere auf diejenigen, die sich in Situationen der Verletzlichkeit befinden. Dies schränkt nicht nur das Recht von Frauen auf Arbeit und ihre Rechte bei der Arbeit ein, sondern hemmt auch die wirksame Nutzung von Qualifikationen und des Arbeitskräfteangebots, senkt die Produktivität und schmälert den Bestand an für Unternehmen verfügbaren Fachkräften.
66. **Weltweit erbringen Frauen mehr als drei Viertel der insgesamt 16,4 Milliarden Stunden unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit pro Tag und wenden durchschnittlich 3,2 Mal mehr Zeit dafür auf als Männer.** In einigen Ländern ist ihr Anteil bis zu sieben Mal höher als der der Männer.⁹³ Während die Beteiligung von Frauen an bezahlter Arbeit in den vergangenen zwei Jahrzehnten erheblich zugenommen hat, ist eine vergleichbare Erhöhung der Beteiligung von Männern an unbezahlter Pflegearbeit bislang ausgeblieben. Hintergrund dafür sind der anhaltende Einfluss sozialer Normen, die begrenzte Verfügbarkeit von Pflege- und Betreuungsangeboten und politische Regelungen, die die Aufteilung der Pflege- und Betreuungsverantwortung bestimmen.⁹⁴ Werden unbezahlte und bezahlte Arbeit zusammen betrachtet, so leisten Frauen in allen Regionen der Welt insgesamt mehr Arbeitsstunden als Männer. Nach wie vor wird ein weitaus größerer Teil der Arbeitszeit von Frauen nicht vergütet, und das dadurch bedingte Ungleichgewicht trägt zu ihrer Zeit- und Einkommensarmut bei.

⁹¹ UN Women, *Global Trends to Prevent and Respond to Technology-Facilitated Violence Against Women and Girls: A Compendium of Emerging Practices*, 2025, 8.

⁹² Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, *Gender-Based Violence Enabled by Digital Technology: A New Occupational Hazard?*, Geschlechtergleichstellungs-Index-Bericht 2020, 2020.

⁹³ IAO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018, 53.

⁹⁴ IAO, *Women and the economy: 30 years after the Beijing Declaration*, 2025, 9–11.

- 67. Die Diskrepanzen hinsichtlich der Natur der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit und der dafür aufgewandten Zeit werden weitgehend durch die Zusammensetzung des Haushalts und darüber hinaus durch Alter, Rasse, Ethnizität, sozioökonomische Bedingungen und Wohnort bestimmt.**⁹⁵ Besonders zeitaufwändig und anstrengend ist diese Arbeit für in Armut lebende Frauen und Mädchen, für Frauen in Umfeldern mit knappen öffentlichen Dienstleistungen, begrenzter Basisinfrastruktur oder unzureichendem Sozialschutz sowie für Frauen, die in ländlichen Gebieten oder in Haushalten von Alleinerziehenden leben, kleine Kinder oder Enkelkinder vor dem Erreichen des schulpflichtigen Alters betreuen oder ältere Menschen mit schweren geistigen oder körperlichen Beeinträchtigungen pflegen. So zeigen Daten aus Äthiopien, dass Frauen aus einkommensschwachen Haushalten täglich 3,6 Stunden mehr für unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit aufwenden als Frauen aus einkommensstarken Haushalten; in Peru beträgt der Unterschied 1,8 Stunden.⁹⁶ Frauen in ländlichen Gebieten wenden deutlich mehr Zeit für häusliche Routinearbeiten (wie Wasserholen und dem Sammeln von Brennholz) auf als Frauen in städtischen Gebieten – etwa sechs Mal mehr in Äthiopien, fünf Mal mehr in Benin und drei Mal mehr in Madagaskar.⁹⁷
- 68. Der neueren Umfrage von IAO und Ipsos zufolge werden Schwierigkeiten bei der Bewältigung familiärer Verpflichtungen und der Wahrung einer Balance zwischen Beruf und Privatleben als große Hindernisse für menschenwürdige Arbeit wahrgenommen, insbesondere für Frauen.**⁹⁸ Weltweit gaben 28 Prozent der befragten Erwachsenen an, dass Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von bezahlter Arbeit und familiären oder häuslichen Verpflichtungen, unzureichende Zeit für Erholung und Freizeit sowie ein Mangel an erschwinglichen und zugänglichen Betreuungsangeboten wesentliche Herausforderungen für menschenwürdige Arbeit darstellen. Dies gilt für Frauen stärker als für Männer, insbesondere für die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen, größere Haushalte, Haushalte mit zwei oder mehr Kindern und Verheiratete. Regional gesehen ist dieses Problem am ausgeprägtesten in den arabischen Staaten, im Raum Asien und Pazifik sowie in Afrika. Insbesondere in Asien und Afrika verweisen Auskunftgebende auf den Mangel an erschwinglichen, zugänglichen Pflege- und Betreuungsangeboten und entsprechenden Infrastrukturen für Kinder und andere abhängige Personen als zentrales Hindernis für menschenwürdige Arbeit.
- 69. Pflege- und Betreuungsverantwortung ist der häufigste Grund dafür, dass Frauen nicht erwerbsaktiv sind.** 2023 nannten 748 Millionen Menschen (708 Millionen Frauen und 40 Millionen Männer) Pflege- und Betreuungsaufgaben als Grund für ihre Nichtbeteiligung am Erwerbsleben, was einem Drittel aller Personen im erwerbsfähigen Alter entspricht, die keiner Beschäftigung nachgehen.⁹⁹ Pflege- und Betreuungsaufgaben sind für 45 Prozent aller nicht erwerbsaktiven Frauen ausschlaggebend, während es bei den Männern 5 Prozent sind. Besonders ausgeprägt ist diese Kluft in den arabischen Staaten sowie im Raum Asien und Pazifik. Wird die Betrachtung auf Frauen im Alter von 25 bis 54 Jahren beschränkt, steigt der Anteil derjenigen, die ihre Nichtbeteiligung am Erwerbsleben mit Pflege- und Betreuungsaufgaben begründen, von 45 auf 66 Prozent. Auch die Bildung spielt eine wichtige Rolle: Weltweit führen 11 Prozent der Frauen mit höherem Bildungsstand Pflege- und Betreuungsaufgaben als Grund für ihre Nichterwerbsbeteiligung an, gegenüber 66 Prozent der Frauen mit weniger als einem mittleren Bildungsstand.

⁹⁵ IAO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018, 37.

⁹⁶ Young Lives, *Lightening the Load: New Evidence on the Impacts of Unpaid Care Work on Women and Girls*, 2025, 3.

⁹⁷ IAO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 59.

⁹⁸ Siehe Kasten 4.

⁹⁹ IAO, *The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation*, Statistik-Kurzdossier, 2024, 3.

- 70. Pflege- und Betreuungsverantwortung beeinflusst nicht nur die Erwerbsbeteiligung von Frauen, sondern auch die Art und Qualität der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten.** Gemäß Daten aus 85 Ländern ist die Wahrscheinlichkeit einer Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder Solo-Selbstständige bei Frauen mit Pflege- und Betreuungsaufgaben um 3,9 bzw. 1,8 Prozentpunkte höher als bei Frauen ohne solche Aufgaben. Zudem sind Personen, die unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit leisten, und zwar Frauen wie Männer, häufiger informell beschäftigt als diejenigen, die nicht mit Pflege- und Betreuungsempfängern zusammenleben, wobei die Kluft bei Frauen größer ist.¹⁰⁰
- 71. Über die für körperliche Aufgaben aufgewandte Zeit hinaus geht eine unbezahlte Pflege- und Betreuungstätigkeit oft mit einer psychischen Belastung einher, d. h. der kognitiven und emotionalen Arbeit, die mit der Planung, frühzeitigen Erkennung und Koordinierung der Haushalts- und Kinderbetreuung verbunden ist.** In vielen Situationen trifft diese psychische Belastung Frauen tendenziell stärker,¹⁰¹ ein Ausdruck ihrer ungleichen Verantwortung für unbezahlte Pflege und Betreuung. Wenn Menschen, gleich welchen Geschlechts, vorrangig Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen müssen, kann dies ihre Fähigkeit beeinträchtigen, eine bezahlte Arbeit zu finden, auf dem Arbeitsplatz zu verbleiben und beruflich weiterzukommen, eine Situation, die das Kontinuum zwischen unbezahlter Pflege und Betreuung und bezahlter Arbeit verdeutlicht. Erfahrungen aus einem multinationalen Unternehmen veranschaulichen allerdings, dass Unternehmen, die Mütter und Väter durch angemessenen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie familienfreundliche betriebliche Maßnahmen unterstützen, ein messbares Wachstum verzeichnen und von gestärkten Kompetenzen wie Prioritätensetzung, Entscheidungsfindung und Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen profitieren.¹⁰²
- 72. Trotz mäßiger Fortschritte bei der Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bestehen weiter erhebliche Lücken.** Noch immer leben schätzungsweise 649 Millionen Frauen in Ländern mit unzureichendem Mutterschutz.¹⁰³ Zwischen 1994 und 2023 erhöhte sich der Anteil der Länder mit gesetzlichen Regelungen zum bezahlten Mutterschaftsurlaub geringfügig, und zwar von 95,7 auf 97,8 Prozent, während die Dauer dieses Urlaubs im Weltdurchschnitt von 12,8 auf 17,6 Wochen anstieg. Nach wie vor unerlässlich für die wirtschaftliche Sicherheit von Frauen während und nach der Geburt ist neben der Dauer auch die Angemessenheit des bezahlten Mutterschaftsurlaubs und der damit verbundenen Leistungen.¹⁰⁴ Gemäß dem Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, gewähren 80 von 193 Ländern einen mindestens 14-wöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaub mit Geldleistungen in Höhe von mindestens zwei Dritteln des früheren Verdiensts. Davon garantieren 54 Länder vollen Lohnausgleich in Höhe von 100 Prozent des früheren Verdiensts.¹⁰⁵
- 73. An Bedeutung gewinnen Pflege- und Betreuungsaufgaben auch für Männer, die in vielen Fällen einen größeren Anteil der unbezahlten Arbeit in diesem Bereich übernehmen wollen, jedoch mit anhaltenden Hindernissen in Bezug auf ihre Vereinbarkeit mit bezahlter Arbeit konfrontiert sind.** Laut der Umfrage von IAO und Ipsos von 2025 gaben 13 Prozent der Männer an, dass die Schwierigkeit, bezahlte Arbeit mit Pflege- und Betreuungsverantwortung in Einklang

¹⁰⁰ IAO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 95.

¹⁰¹ Francesca Barigozzi et al., *Beyond Time: Unveiling the Invisible Burden of Mental Load*, 2025.

¹⁰² Lifeed, „*Danone: Why Caregiving Matters*“, 2020.

¹⁰³ IAO, *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender-Equal World of Work*, 2022, 25.

¹⁰⁴ IAO, *World Social Protection Report 2024–26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition*, 2024, 109. [Auf Deutsch ist eine Zusammenfassung dieses Berichts abrufbar: [Weltbericht zur sozialen Sicherung 2024-26: Universelle soziale Sicherung für Klimaschutz und einen gerechten Übergang](#).]

¹⁰⁵ IAO, [ILO Global Care Policy Portal](#).

zu bringen, ein Hindernis für den Zugang zu einem menschenwürdigen Arbeitsplatz und dem Verbleib darauf darstellt. Ob Männer Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen, richtet sich nach einer Kombination von Faktoren, darunter vorherrschende gesellschaftliche Erwartungen, wirtschaftliche Anreize innerhalb der Haushalte, die Organisation der Arbeit und die Ausrichtung der Pflege- und Betreuungspolitik. Erfreulicherweise hat sich der Anteil der Länder, die bezahlten Vaterschaftsurlaub anbieten, in den letzten drei Jahrzehnten mehr als verdoppelt, und zwar von 24,8 Prozent im Jahr 1994 auf 57,2 Prozent im Jahr 2023. Dennoch ist die durchschnittliche Dauer des Vaterschaftsurlaubs nach wie vor sehr gering; sie stieg im selben Zeitraum weltweit lediglich von sechs auf knapp zehn Tage.¹⁰⁶ In vielen Ländern stellt der Umstand, dass es überhaupt keinen Vaterschaftsurlaub gibt oder nur ein sehr kurzer Anspruch darauf besteht, nach wie vor ein wesentliches Hindernis für die Unterstützung von Vätern bei der Elternschaft und für die Anerkennung, Reduzierung und Umverteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit dar.

- 74. Die Arbeitskräfte im Bereich Pflege und Betreuung sind eine äußerst heterogene, aber auch durch anhaltende vertikale und horizontale berufliche Geschlechtersegregation sowie erhebliche Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit gekennzeichnete Gruppe.** Frauen stellen über 70 Prozent der Pflege- und Betreuungskräfte weltweit und sind in Berufen mit in der Regel niedrigen Löhnen, langen und unvorhersehbaren Arbeitszeiten, einer unzureichenden sozialen Absicherung und erhöhten Risiken auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes überrepräsentiert. Am stärksten ausgeprägt sind diese Defizite bei Pflege- und Betreuungskräften in der informellen Wirtschaft.¹⁰⁷ Weltweit sind rund 20 Prozent der Erwerbstätigen im Gesundheits- und Sozialwesen informell beschäftigt, und in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen steigt ihr Anteil auf etwa 30 Prozent. Besonders verbreitet ist die Informalität unter Hausangestellten, wo sie 81 Prozent – mehr als doppelt so viel wie bei anderen Arbeitnehmern – beträgt, was bedeutet, dass eine große Zahl von Beschäftigten keinen Zugang zu sozialer Sicherheit, zum Recht zu Kollektivverhandlungen oder zu einem wirksamen Arbeitsschutz hat. Neue Technologien, darunter KI, finden zunehmend Eingang in die Pflege- und Betreuungswirtschaft, was sowohl Chancen als auch Risiken für menschenwürdige Arbeit und die Qualität der Pflege und Betreuung mit sich bringt (Kasten 5).

► Kasten 5. KI in der Krankenpflege

Eine in Indien, und zwar in Delhi und Kerala, durchgeführte Mixed-Methods-Studie ergab, dass KI und digitale Tools ungleich verteilt sind: Fortgeschrittene Anwendungen sind vor allem in großen Privatkrankenhäusern zu finden, während öffentliche Krankenhäuser mit einfachen Tools zur Datenerfassung arbeiten müssen. Nach Angaben von Krankenpflegekräften ermöglichen einige Technologien eine Reduzierung repetitiver Aufgaben, doch wird eine wirksame Nutzung durch begrenzte Schulungen und den Ausschluss vom Konzeptionsverfahren behindert. Häufig werden digitale Arbeiten jüngeren Pflegekräften zugewiesen, da sie über eine höhere digitale Kompetenz verfügen, was oft zu ungleicher Arbeitsbelastung und Risiken führt und somit Machthierarchien verstärkt. Hinweise auf eine technologische Verdrängung gibt es nicht. KI fungiert derzeit als ergänzendes Hilfsmittel, das die Pflegearbeit optimieren kann, wenn dies mit Investitionen in digitale Kompetenz, Infrastruktur sowie Mitsprache der Beschäftigten, Löhne und Arbeitsbedingungen einhergeht.

In der Republik Korea, so zeigt eine partizipative Studie in einem hochmodernen Krankenhaus der höchsten Versorgungsstufe, reduzieren einige KI-gestützte Tools – etwa automatisierte Schränke, KI-Diktiersysteme und KI-Interviewer – die körperliche Belastung, unbezahlte Vorbereitungszeit und die Koordinierung. Pflegekräfte sehen in der KI ein klares Potenzial im Hinblick auf die Verringerung der „unsichtbaren“

¹⁰⁶ IAO, ILO Global Care Policy Portal.

¹⁰⁷ IAO, *Menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft*, 2024, 25.

Arbeitslast und die Unterstützung einer sichereren Pflege. Zugleich äußern sie Bedenken in Bezug auf undurchsichtige Algorithmen, die Datenqualität, neue Sicherheitsrisiken und die Möglichkeit einer Dequalifizierung oder einer weiteren Verfestigung hierarchischer Machtverhältnisse. Partizipative Konzeptionsverfahren machen deutlich, dass Pflegekräfte nicht technologieresistent sind, sondern vielmehr eine am Menschen orientierte KI anstreben, die ihren Prioritäten gerecht wird: Verringerung der Arbeitslast, Stärkung des klinischen Urteilsvermögens und Minderung des im Pflegealltag herrschenden emotionalen und administrativen Drucks.

Quelle: IAO, *AI, Nursing and Decent Work: Country-Level Insights from India, Brazil, the Republic of Korea and Germany*, erscheint demnächst.

- 75. Sich überschneidende Ungleichheiten, die in der Regel mit Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, nationaler Abstammung, oder sozialer Herkunft in Verbindung gebracht werden, beeinflussen auch die Verteilung bezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit und den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit.** In Pflege- und Betreuungsberufen sind Frauen, Arbeitsmigranten sowie rassische und ethnische Minderheiten überdurchschnittlich stark in schlechter entlohnten Positionen mit niedrigerem Status vertreten, während besser bezahlte Stellungen, etwa als Arzt, trotz einer gewissen Diversifizierung beim Zugang zu diesen Tätigkeiten in letzter Zeit weiterhin von Männern dominiert werden. Zusätzlich geprägt werden diese Muster durch globale Versorgungsketten. Dabei wird der Pflege- und Betreuungsbedarf in einkommensstärkeren Ländern und Haushalten oft durch die Anwerbung von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund gedeckt, die dann zur Bewältigung der Pflege- und Betreuungsaufgaben, die sie zurücklassen, auf die unbezahlte Tätigkeit anderer Frauen und Mädchen zurückgreifen müssen, was zu einer Reproduktion von Geschlechterungleichheit führen kann.¹⁰⁸
- 76. Demografische Übergänge und der Klimawandel setzen die Pflege- und Betreuungssysteme weltweit zunehmend unter Druck.** Die steigende Lebenserwartung und die wachsende Zahl von älteren Menschen wie Kindern sorgen für einen erweiterten Pflege- und Betreuungsbedarf. Bis 2030 dürfte die Zahl der bedürftigen Menschen auf schätzungsweise 2,3 Milliarden gegenüber 2,1 Milliarden im Jahr 2015 anwachsen.¹⁰⁹ Zugleich ist angesichts der Auswirkungen des Klimawandels, darunter häufigere extreme Wetterereignisse, Dürren und klimabedingte Gesundheitsprobleme, von einem höheren Bedarf an bezahlter und unbezahlter Pflege und Betreuung auszugehen. Klimabedingte Auswirkungen stellen eine zusätzliche Belastung für die Haushalte dar, und vor allem Frauen müssen zeitaufwändigere und intensivere Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen, während Frauen in ländlichen Gebieten, ältere Menschen, Kinder sowie indigene und in Stämmen lebende Völker besonders stark betroffen sind.¹¹⁰ Dort, wo die Pflege- und Betreuungspolitik, -angebote und -infrastruktur unzureichend und entsprechende Aufgaben nicht ausgewogener verteilt sind, dürften diese Zwänge die Erwerbsbeteiligung hemmen, die Produktivität verringern und die Widerstandsfähigkeit von Haushalten und Gemeinschaften untergraben. Eine Analyse der Politik der Länder zur Bekämpfung des Klimawandels ausgehend von ihren national festgelegten Beiträgen ergibt jedoch, dass weniger als 10 Prozent der Länder die Bedeutung von unbezahlter und bezahlter Pflege-, Betreuungs- und gemeinnütziger Arbeit anerkennen.¹¹¹ Dies verdeutlicht die dringende Notwendigkeit von Politikmaßnahmen im Einklang mit dem 5R-Rahmen für menschenwürdige Pflege- und Betreuungsarbeit (Anerkennung, Verringe-

¹⁰⁸ IAO, *Migrant Workers in the Care Economy*, 2024, 4.

¹⁰⁹ IAO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 21.

¹¹⁰ IAO, *Gender, Equality and Inclusion for a Just Transition in Climate Action: A Policy Guide*, 2024, 15.

¹¹¹ UN Women und Kaschak Institute, *The Gender Equality and Climate Policy Scorecard: Advancing Accountability in Nationally Determined Contributions*, 2025, 10–11.

rung und Umverteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit sowie Vergütung und Vertretung von Pflege- und Betreuungskräften).¹¹²

2.4. Eine nicht inklusiv angelegte Gesamtwirtschafts-, Sektor- und Arbeitsmarktpolitik kann den Zugang von Frauen zu menschenwürdiger Arbeit einschränken

77. **Die Gesamtwirtschaftspolitik hat Einfluss auf die Quantität und Qualität der Beschäftigung, die Einkommen und die Verfügbarkeit öffentlicher Dienstleistungen und somit auf die Arbeitsmarktergebnisse.**¹¹³ Die Haushalts-, Geld-, Handels- und Finanzpolitik wirkt sich auf Frauen und Männer unterschiedlich aus, was sich in ihrer jeweiligen Stellung auf dem Arbeitsmarkt, ihrer branchen- und berufsspezifischen Konzentration sowie ihrer Rolle in der Haushaltsproduktion und bei der Pflege und Betreuung niederschlägt. Zugleich prägen bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten die Wirksamkeit dieser Politik und damit ihre allgemeinen Folgen für Beschäftigung und inklusives Wachstum.¹¹⁴
78. Nach der Rücknahme der während der COVID-19-Krise eingeführten expansiven fiskalischen Maßnahmen **sahen sich viele Länder aufgrund einer erhöhten Verschuldung, verschärften Bedingungen auf den globalen Finanzmärkten und der Sorge um fiskalische Nachhaltigkeit erneut dem Druck ausgesetzt, ihre öffentlichen Finanzen zu konsolidieren.** In einer Vielzahl von Volkswirtschaften war ein Kurs in Richtung Haushaltskonsolidierung zu verzeichnen, was Fragen hinsichtlich der möglichen Verteilungs- und Arbeitsmarkteffekte solcher Anpassungen aufwirft. Die COVID-19-Pandemie machte deutlich, wie seit Langem bestehende Strukturschwächen in der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen, insbesondere als Folge eines jahrelangen Sparurses in Form von Kürzungen der öffentlichen Ausgaben, Reformen der Lohn- und Rentenausgaben, der Umstellung auf regressivere oder indirekte Formen der Besteuerung und des Abbaus von Arbeitnehmer- und Sozialschutzsystemen, die das Gesundheits-, Bildungs- sowie Pflege- und Betreuungswesen geschwächt hatten, die Widerstandsfähigkeit in Zeiten wirtschaftlicher Schocks einschränken können. Wenn fiskalpolitische Anpassungsmaßnahmen in hohem Maß auf Kürzungen der öffentlichen Ausgaben, Reformen der Lohn- und Rentenausgaben, der Umstellung auf regressivere oder indirekte Formen der Besteuerung und dem Abbau von Arbeitnehmer- und Sozialschutzsystemen beruhen, können sie unverhältnismäßige Auswirkungen haben, insbesondere auf Frauen, informell Beschäftigte, Angehörige ethnischer Minderheiten, Menschen mit Behinderungen und Arbeitsmigranten.¹¹⁵ Während die Krisenreaktion zunächst expansiv angelegt war, verfolgt mittlerweile mehr als die Hälfte der Länder eine restriktive, durch schuldenbezogene Darlehensbedingungen verstärkte Fiskalpolitik: 85 Prozent der 107 Darlehen des Internationalen Währungsfonds (IWF), die während der Pandemie ausgehandelt wurden, waren an Pläne zur Haushaltskonsolidierung geknüpft.¹¹⁶

¹¹² Weitere Informationen zum 5R-Rahmen finden sich in IAO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, xliii–xliv und Kap. 6.

¹¹³ Diane Elson und Nilufer Cagatay, „The Social Content of Macroeconomic Policies“, *World Development* 28, Nr. 7 (2000).

¹¹⁴ Stephanie Seguino, „Engendering Macroeconomic Theory and Policy“, *Feminist Economics* 26, Nr. 2 (2019).

¹¹⁵ UN Women und IAO, *How to Assess Fiscal Stimulus Packages from a Gender Equality Perspective*, 2021; Women's Budget Group and Runnymede Trust, *Intersecting Inequalities: The Impact of Austerity on Black and Minority Ethnic Women in the UK*, 2017; Karen A. Horridge et al., „Austerity and Families with Disabled Children: A European Survey“, *Dev Med Child Neurol.* 61, Nr. 3 (2019).

¹¹⁶ IAO, *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic Policies for Recovery and Structural Transformation*, 2023; Oxfam, *The Assault of Austerity: How Prevailing Economic Choices Are a Form of Gender-Based Violence*, 2022.

- 79. Weiter verschärft wird dieser fiskalische Druck durch steigende Schuldenstände**, insbesondere in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen, was sich auf die Fähigkeit der Regierungen auswirkt, die Arbeitsplatzschaffung zu unterstützen und in die Geschlechtergleichstellung zu investieren. Die Belastung durch den Schuldendienst ist aufgrund der strafferen monetären Bedingungen in den fortgeschrittenen Volkswirtschaften, des erhöhten Wechselkursdrucks und zusätzlicher Kreditaufnahmen als Reaktion auf mehrere aufeinanderfolgende globale Schocks stark gestiegen. Etwa 60 Prozent der Länder mit niedrigem Einkommen befinden sich derzeit in einem Schuldennotstand oder stehen kurz davor, ein Anteil, der sich zwischen 2015 und 2022 verdoppelt hat.¹¹⁷ Jüngsten Schätzungen zufolge wenden 48 Entwicklungsländer mehr für Zinszahlungen als für Gesundheit oder Bildung auf,¹¹⁸ während Analysen der IAO darauf hindeuten, dass von einem Schuldennotstand betroffene Länder eine mehr als doppelt so hohe Arbeitsplatzlücke aufweisen wie andere Entwicklungsländer.¹¹⁹ Diese Zwänge haben insofern unterschiedliche Auswirkungen auf die einzelnen Bevölkerungsgruppen, als Frauen häufig stärker in Branchen und Beschäftigungsformen vertreten sind, die empfindlich auf Veränderungen bei den öffentlichen Ausgaben und der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen reagieren.
- 80. Erfahrungen aus verschiedenen Ländern legen nahe, dass die Arbeitsmarkt- und Verteilungseffekte fiskalpolitischer Anpassungsmaßnahmen entscheidend von ihrer Gestaltung, Abfolge und Zusammensetzung abhängen.** In einigen Kontexten hatten Haushaltskonsolidierungsstrategien, die sich in hohem Maß auf den Abbau von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst und die Kürzung öffentlicher Ausgaben stützten, unterschiedliche Auswirkungen auf die einzelnen Bevölkerungsgruppen. Diese Politikmaßnahmen bewirkten häufig eine Verringerung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst – einer wichtigen Quelle hochwertiger Arbeitsplätze für Frauen – und zugleich Einschränkungen bei den öffentlichen Ausgaben für Gesundheit, Bildung sowie Pflege und Betreuung, wodurch sich die Zeit- und Einkommensarmut von Frauen verschärfte.¹²⁰ Umgekehrt gibt es auch Hinweise darauf, dass fortgesetzte öffentliche Investitionen in Angebote in den Bereichen Gesundheit, Bildung sowie Pflege und Betreuung positive Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen haben können, indem sie sowohl hochwertige Arbeitsplätze in weiblich dominierten Sektoren hervorbringen als auch die Belastung durch unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen hemmt, mindern.¹²¹ Parallel dazu hat der verstärkte Rückgriff auf indirekte Besteuerung die Lebenshaltungskosten für einkommensschwache Haushalte und gering verdienende Frauen, die einen größeren Teil ihres Einkommens für Güter des Grundbedarfs sowie Pflege- und Betreuungsausgaben aufwenden, ansteigen lassen, während informell und selbstständig beschäftigte Frauen, die höhere Produktionskosten tragen müssen und keinen Zugang zu Steuergutschriften oder -erstattungen haben, oft übersehen werden.¹²²
- 81. Diese differenzierten Auswirkungen traten bereits bei früheren Strukturanpassungsmaßnahmen zutage:** In Ländern wie Äthiopien, Côte d'Ivoire, der Dominikanischen Republik, Jamaika und Uganda glichen Frauen Kürzungen bei öffentlichen Dienstleistungen häufig dadurch aus, dass sie länger arbeiteten, mehr unbezahlte Pflege- und Betreuungsaufgaben übernahmen, ihren

¹¹⁷ UN, „Debt, Affordable Finance, and a Future for the Least Developed Countries“, 2023.

¹¹⁸ Talal Rafi, „What Measures can Developing Countries Take to Curb Rising Debt Levels?“, IWF-Blog zur öffentlichen Finanzverwaltung, 2025.

¹¹⁹ IAO, *ILO Monitor on the World of Work*, 11. Auflage, 2023, 6.

¹²⁰ Maria Karamessini und Jill Rubery (Hrsg.), *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, 2014.

¹²¹ IAO, *Employment-Intensive Investments for Advancing Decent Work in the Care Economy*, 2025.

¹²² UN Women und IAO, 2021; Michael Rogan, *Gender, Taxation and the Informal Sector*, Sachverständigenpapier, erstellt für die Sitzung der Sachverständigengruppe, 68. Tagung der Kommission für die Rechtsstellung der Frau, 2024.

Haushaltsverbrauch senkten und häufiger migrierten oder in schlecht bezahlte und unsichere Formen der Arbeit wechselten.¹²³ In Europa haben die Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen im Zuge der globalen Finanzkrise von 2008 die Ausweitung pflege- und betreuungspolitischer Regelungen zum Erliegen gebracht und zu einer Verlängerung der Arbeitszeiten sowie zu Lohnstopps in weiblich dominierten Berufen des öffentlichen Dienstes geführt.¹²⁴ Wie neuere Erkenntnisse aus sechs afrikanischen Ländern belegen, hatten die unter dem Einfluss des IWF vorgenommenen Beschränkungen der Lohnausgaben und Kürzungen im öffentlichen Sektor zur Folge, dass über 3 Millionen Stellen im öffentlichen Dienst mit direktem Bürgerkontakt, etwa im Bildungs- und Gesundheitswesen, wo Frauen rund 70 Prozent der Beschäftigten ausmachen, nicht mehr besetzt werden, während gleichzeitig die Reallöhne sinken und die Belastung durch unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit steigt.¹²⁵

- 82. Die Geldpolitik hat erhebliche und geschlechtsspezifische Auswirkungen, insbesondere wenn sie gezielt auf Inflationssteuerung statt auf Arbeitsplatzschaffung ausgerichtet ist.** Phasen der geldpolitischen Straffung, die häufig eine Reaktion auf Inflationsdruck darstellen, können kurzfristig zu einer Verlangsamung der Wirtschaftstätigkeit und einem Rückgang der Arbeitskräftenachfrage führen, während die Kreditkosten für Haushalte und Unternehmen steigen. Wenn Frauen in Sektoren mit höherer Beschäftigungsvolatilität, geringerer Arbeitsplatzsicherheit oder stärkerer Informalität konzentriert sind, gehen solche Anpassungsmaßnahmen möglicherweise mit differenzierten Beschäftigungseffekten einher. Daten aus Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen zeigen, dass Frauen in einigen Kontexten größere Arbeitsplatzverluste hinnehmen mussten.¹²⁶ Auch höhere Zinssätze können die finanzielle Verwundbarkeit von Frauen aufgrund ihres geringeren Einkommens, ihrer höheren Wahrscheinlichkeit, als Nettokreditnehmerinnen aufzutreten, und ihrer höheren Verschuldung verstärken.¹²⁷ Ferner kann eine restriktive Geldpolitik Daten zufolge für größere geschlechtsspezifische Diskriminierung auf den Kreditmärkten sorgen, da Beschränkungen des Zugangs zu Finanzmitteln häufiger bei Unternehmen, die Frauen gehören und von ihnen geführt werden, als bei Unternehmen in Männerhand auftreten.¹²⁸
- 83. Branchen- und berufsbezogene Geschlechtersegregation bestimmt, wie der Strukturwandel verläuft, und dies hat unterschiedliche Konsequenzen für Frauen und Männer.** Die Muster der branchen- und berufsbezogenen Geschlechtersegregation unterliegen dem Einfluss mehrerer Faktoren, darunter unterschiedliche Bildungsverläufe allgemeiner und beruflicher Art, berufliche Anforderungen, Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelungen sowie direkte und indirekte Diskriminierung. Zudem haben diese Muster Einfluss darauf, wie der Strukturwandel und Verlagerungen bei der Wertschöpfung und der Beschäftigung von wenig produktiven zu hoch produktiven Sektoren, auch in Zeiten des Übergangs, ablaufen (Kasten 6), was sich aufgrund der anhaltenden Segregation auf Frauen anders als auf Männer auswirkt.¹²⁹ Neuere empirische Erkenntnisse legen nahe, dass die mit ökologischen und digitalen Übergängen verbundenen

¹²³ Lourdes Benería und Shelley Feldman (Hrsg.), *Unequal Burden: Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*, Westview Press, 1992.

¹²⁴ Jill Rubery, „Austerity and the Future for Gender Equality in Europe“, *ILR* 68, Nr. 4 (2015).

¹²⁵ Action Aid, *The Human Cost of Public Sector Cuts in Africa*, 2025, 8.

¹²⁶ UN Women und IAO, 2021, 3.

¹²⁷ Women's Budget Group, *Gender and Monetary Policy*, 2023, 8.

¹²⁸ Radeef Chundakkadan, „Monetary Policy and Gender Discrimination in the Credit Market“, *Journal of Government and Economics* 12 (2023).

¹²⁹ IAO, *Gender Impacts of Structural Transformation*, ILO/Sida Partnership on Employment – fachspezifisches Kurzdossier Nr. 2, 2019.

Beschäftigungsgewinne ungleich verteilt sein dürften: Im digitalen Szenario würden die Arbeitsplatz-Zuwächse für Frauen um 7 Millionen, bei der Energiewende um 17 Millionen und bei allen Übergängen kombiniert um 23 Millionen niedriger als bei Männern ausfallen.¹³⁰

► **Kasten 6. Generative künstliche Intelligenz, berufsbezogene Segregation und Geschlechtergleichstellung**

Die rasche Verbreitung von Automatisierung, digitalen Technologien und generativer künstlicher Intelligenz (GenAI) bewirkt eine Umgestaltung der Beschäftigungsstrukturen, der Organisation der Arbeit und der Qualifikationsanforderungen in allen Branchen. Zwar entstehen dadurch Chancen für produktive und menschenwürdige Arbeit, doch sind die Auswirkungen nicht geschlechtsneutral und zeugen von bestehenden Ungleichheiten und Mustern der branchen- und berufsbezogenen Geschlechtersegregation auf den Arbeitsmärkten.

Aus Forschungsarbeiten der IAO geht hervor, dass Frauen überproportional in Berufsfeldern wie Verwaltungs- und Büroarbeit konzentriert sind, die routinemäßige und kodifizierbare Aufgaben beinhalten und daher stärker von Automatisierung und GenAI bedroht sind. Frauendomänen wie Verwaltungs- und Büroarbeit sind fast doppelt so häufig durch GenAI gefährdet wie Männerdomänen, etwa Bauwesen, verarbeitendes Gewerbe und Handel (29 gegenüber 16 Prozent). Rund 16 Prozent der weiblich dominierten Tätigkeiten sind den Kategorien mit der höchsten Gefährdung zuzuordnen, verglichen mit 3 Prozent bei männlich dominierten Berufen. In fast 90 Prozent der untersuchten Länder unterliegen Frauen einer höheren Gefährdung durch GenAI als Männer. Die Gefährdung variiert auch zwischen den Einkommensgruppen: In einkommensstarken Ländern sind 41 Prozent der Arbeitsplätze von GenAI betroffen, in einkommensschwachen Ländern dagegen 11 Prozent.

Zugleich sind Frauen in stark nachgefragten Berufen, die den digitalen Übergang vorantreiben, nach wie vor unterrepräsentiert. Sie stellen rund 40 Prozent der Fachkräfte in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) und nur etwa 30 Prozent der weltweit in der KI-Branche Beschäftigten, was ihren Zugang zu neuen Möglichkeiten und ihren Einfluss auf die Gestaltung und Steuerung neuer Technologien einschränkt. Über den Beschäftigungsstand hinaus wirkt sich GenAI auch verändernd auf die Arbeitsplatzqualität aus und geht mit Risiken wie Arbeitsintensivierung, erhöhter Überwachung und reduzierter Autonomie, insbesondere in von Frauen dominierten Branchen, einher. Diese Trends verdeutlichen die Notwendigkeit, die Geschlechtergleichstellung und den sozialen Dialog in die Gestaltung, Einführung und Steuerung neuer Technologien einzubeziehen, um sicherzustellen, dass digitale Übergänge menschenwürdige Arbeit fördern.

Quelle: IAO, *GenAI, occupational segregation and gender equality in the world of work*, erscheint demnächst.

- 84. Zudem hat die branchenbezogene Segregation in der Beschäftigung Einfluss darauf, wie sich makroökonomische Schocks auf die Beschäftigungsergebnisse von Frauen und Männern auswirken.** Die Überrepräsentation von Frauen in den am stärksten von der COVID-19-Krise betroffenen Branchen trug in Verbindung mit höherer Informalität dazu bei, dass sie im Vergleich zu Männern größere Arbeitsplatzverluste hinnehmen mussten.¹³¹ Dies macht deutlich, dass die geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktergebnisse nicht nur vom Tempo des BIP-Wachstums, sondern auch von seinem Muster, also der Frage bestimmt werden, welche Sektoren expandieren oder schrumpfen und wie sich diese Veränderungen auf Frauen und Männer als Erwerbstätige, Verbraucher sowie Pflege- und Betreuungspersonen auswirken.

¹³⁰ IAO, *Workforce 2030, Skills for thriving in the green and digital transitions*, 2025.

¹³¹ Valeria Esquivel, „Chapter 2: Gender-Responsive Macroeconomic Policies: Lessons Learned from the COVID-19 Crisis and Beyond“ in IAO, *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic Policies for Recovery and Structural Transformation*, 2023; IAO, *General Survey on employment and decent work for peace and resilience*, erscheint demnächst.

85. **Ohne eine bewusst geschlechtergerechte Gestaltung der Sektorpolitik kann der Strukturwandel dazu führen, dass Frauen aus produktiveren Sektoren ausgeschlossen oder innerhalb dieser Sektoren in informelle, schlecht bezahlte und unsichere Arbeitsplätze abgedrängt werden.** Wie Daten aus zehn Ländern belegen, ging der Rückgang der Beschäftigung in der Landwirtschaft mit einer Feminisierung der Branche einher. So verdoppelte sich der Anteil der Frauen in den letzten 30 Jahren in Chile und Costa Rica, wo die Landwirtschaft besonders mangelhafte Arbeitsbedingungen bietet. Im Gegensatz dazu kam es in den meisten Ländern zu einer Defeminisierung der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe, und im Zuge der Expansion der Branche verloren Frauen Beschäftigungsmöglichkeiten.¹³² Wenngleich Frauen Zugang zu Arbeitsplätzen im verarbeitenden Gewerbe erlangt haben, beispielsweise in der Region Asien und Pazifik in der Bekleidungsindustrie, einer wichtigen Grundlage für Einkommen und Autonomie, sind sie nach wie vor in schlechter bezahlten Positionen über- und in Führungspositionen unterrepräsentiert.¹³³ Diese Muster deuten darauf hin, dass Frauen sowohl von Arbeitsplatzverlusten als auch von einer geringeren Arbeitsplatzqualität bedroht sind, wenn die Sektorpolitik nicht bewusst auf die Schaffung menschenwürdiger und produktiver Beschäftigung sowohl für Frauen als auch für Männer ausgerichtet ist.¹³⁴
86. **Die Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik hat den geschlechtsspezifischen Risiken und strukturellen Hemmnissen, die die Arbeitsmarktergebnisse von Frauen beeinflussen, nicht ausreichend Rechnung getragen und damit ihr Potenzial nicht ausgeschöpft.** Angesichts sich verändernder Arbeitsmärkte muss die Beschäftigungspolitik, die sich häufig an Standardmodellen für eine ununterbrochene Vollzeitbeschäftigung orientiert, besser auf die Vielfalt beruflicher Laufbahnen ausgerichtet werden. Dies schließt die biografischen Muster von Frauen ein, die durch Phasen intensiver unbezahlter Pflege- oder Betreuungsarbeit, eine Konzentration in informeller Beschäftigung und Teilzeitarbeit sowie ungleichen Zugang zu Möglichkeiten für Qualifizierung und beruflichen Aufstieg gekennzeichnet sind. Auch die Sozialschutzsysteme müssen gestärkt werden, da sie oft eine ungleiche Absicherung und unzureichende Leistungen für Frauen vorsehen, insbesondere wenn beitragspflichtige Systeme durch übermäßig restriktive Zugangsvoraussetzungen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt reproduzieren. Beitragsunabhängige Systeme können, insbesondere wenn der Zugang an von Geschlechterstereotypen geprägte Auflagen geknüpft ist, die Zeitarmut von Frauen verstärken und entsprechen oft nicht den Anforderungen in Bezug auf die Angemessenheit.¹³⁵ In einigen Teilen der Welt bestehen anhaltende geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der gesetzlich vorgeschriebenen und der tatsächlichen sozialen Absicherung. Die tatsächliche Absicherung von Frauen durch mindestens eine Sozialschutzleistung bleibt hinter der von Männern zurück (50,1 Prozent gegenüber 54,6 Prozent).¹³⁶ Das neue politische Bekenntnis zur Ausweitung des Sozialschutzes um jährlich mindestens 2 Prozentpunkte beflügelt den Fortschritt bei der Schließung dieser Lücken.¹³⁷

¹³² IAO, *Gender Impacts of Structural Transformation*, 4.

¹³³ UN Women und IAO, *Assessing the Employment Situation in Five Countries and Promoting a Gender-Responsive Structural Transformation*, 2024; Naila Kabeer und Simeen Mahmud, „Globalization, Gender and Poverty: Bangladeshi Women Workers in Export and Local Markets“, *Journal of International Development* 16, Nr. 1 (2004); IAO, *Employment, Wages and Productivity Trends in the Asian Garment Sector: Data and Policy Insights for the Future of Work*, 2022.

¹³⁴ Elissa Braunstein, *Gender and the Future of Industrialization in a Post-Pandemic World*, UNIDO, 2021; Stephanie Seguino und Elissa Braunstein, „The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change and the Labour Share of Income“, *Development and Change* 50, Nr. 4 (2018); Valeria Esquivel und Marzia Fontana, *GENSEC: A Gender-Responsive Sectoral Policy Tool* (IAO, 2024).

¹³⁵ Shahra Razavi et al., *Making Social Protection Work for Gender Equality: What Does It Look Like? How Do We Get There?*, IAA-Arbeitspapier Nr. 132, 2024, 14.

¹³⁶ IAO, *World Social Protection Report 2024–26*, 63.

¹³⁷ Siehe die auf der Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung eingegangene und mit der Politischen Erklärung von Doha des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung, beide 2025, bekräftigte Verpflichtung.

- 87. Zum Teil werden diese Politikdefizite durch den begrenzten Nutzen herkömmlicher Wirtschaftsrahmen und Messansätze verstärkt.** Herkömmliche Ansätze setzen Wirtschaftswachstum oft mit gesellschaftlichem Fortschritt gleich und gehen von inhärenten Vorteilen für die Geschlechtergleichstellung aus. Das Wirtschaftswachstum wird meist anhand des BIP-Wachstums gemessen, das nur begrenzte Einblicke in die Zusammensetzung, Qualität und Verteilung des Wachstums liefert. Das BIP erfasst in erster Linie die marktbasierte Produktion, während Aktivitäten, die das Arbeitskräfteangebot, die Bildung von Humankapital und die soziale Reproduktion unterstützen, etwa unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit, trotz ihrer Bedeutung für die Aufrechterhaltung produktiver Volkswirtschaften außerhalb des Messrahmens bleiben.¹³⁸ Dieser enge Fokus wird teilweise systematischen Unterinvestitionen in die Infrastruktur und Angebote im Bereich Pflege und Betreuung zugeschrieben.¹³⁹
- 88. Erfahrungen in verschiedenen Ländern legen nahe, dass Wirtschaftswachstum die Geschlechtergleichstellung nicht automatisch voranbringt und dass die damit verbundenen Effekte von seiner Interaktion mit der Arbeitskräftenachfrage und institutionellen Rahmen abhängen.** In vielen Kontexten lag der Schwerpunkt von Politikmaßnahmen auf **angebotsorientierten Lösungen** wie Qualifizierung, Bildung oder Unternehmertum, die zwar notwendig sind, jedoch ohne ergänzende nachfrageorientierte Konzepte und Investitionen nicht ausreichen, um die Quantität und Qualität von Arbeitsplätzen zu beeinflussen. Erfahrungen einzelner Länder machen deutlich, dass Wachstum ohne eine geschlechtergerechte Gesamtwirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verstärken kann. In Ägypten ging das Wirtschaftswachstum mit einer Zunahme prekärer Beschäftigung, einer Schrumpfung des Arbeitsplatzangebots im öffentlichen Sektor, wo Frauen stark vertreten waren, und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einher, was viele gut ausgebildete Frauen zum Rückzug aus dem Erwerbsleben veranlasste.¹⁴⁰ In Indien fiel das anhaltende Wirtschaftswachstum mit einem Rückgang der Erwerbsbeteiligung von Frauen zusammen, der zum großen Teil durch berufliche Segregation und die Überrepräsentation von Frauen in Berufen mit begrenztem Beschäftigungswachstum bedingt war. Zwar hat sich die Erwerbsbeteiligung seit 2019 erhöht, doch betrifft dieser Anstieg hauptsächlich selbstständige Frauen, wahrscheinlich als Reaktion auf wirtschaftliche Not in Krisenzeiten.¹⁴¹ Demgegenüber beweisen Länder, die das Wachstum mit einer aktiven Fiskal- und Arbeitsmarktpolitik kombiniert haben, beispielsweise Uruguay mit dem Ausbau des Pflege- und Betreuungsangebots über sein nationales integriertes Pflege- und Betreuungssystem, dass Wachstum in Verbindung mit Umverteilung und institutionellen Reformen inklusivere Ergebnisse für Frauen und Männer hervorbringen kann.¹⁴²

2.5. Vorherrschende Einstellungen und Stereotype können Bemühungen um die Förderung der Geschlechtergleichstellung untergraben

- 89. In aller Welt haben sich die Einstellungen zur Geschlechtergleichstellung im Laufe der Zeit gewandelt. Nach wie vor hemmen diskriminierende Haltungen und Stereotype jedoch Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung, einschließlich der Geschlechtergleichstellung in**

¹³⁸ Vereinte Nationen, *Unsere gemeinsame Agenda: Bericht des Generalsekretärs*, 2021, 34.

¹³⁹ Oxfam, *Radical Pathways Beyond GDP*, 2023, 12; UN Women, *Progress of the World's Women 2015–2016: Transforming Economies, Realizing Rights*, 2015, 201.

¹⁴⁰ IAO, *Growth and Precariousness in Egypt*, ILO/Sida Partnership on Employment – Arbeitspapier Nr. 2, 2017.

¹⁴¹ IAO, *India Employment Report 2024: Youth Employment, Education and Skills*, 2024.

¹⁴² UN Women, *The National Integrated Care System in Uruguay: An Opportunity for the Economic Empowerment of Women*, 2019.

der Welt der Arbeit.¹⁴³ Diese Einstellungen und Stereotype bzw. sozialen Normen tragen zu Chancenungleichheit, berufs- und branchenbezogener Geschlechtersegregation, einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle, einer ungleichen Vertretung und Mitsprache von Frauen, der ungleichen Verteilung von unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit und der Prävalenz von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt bei. Gemäß Daten aus der *World Values Survey* haben Aussagen wie „Männer haben mehr Anspruch auf einen Arbeitsplatz als Frauen“ in den letzten zwei Jahrzehnten an Zustimmung verloren,¹⁴⁴ und Studien zufolge findet das Recht von Frauen, außerhalb der Familie zu arbeiten, breiten Rückhalt.¹⁴⁵ Allerdings bestehen anhaltende Geschlechterstereotype in Bereichen, die mit Pflege- und Betreuungsaufgaben von Frauen und gezielter Unterstützung für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zusammenhängen.¹⁴⁶

90. **Normen und Einstellungen rund um die Rolle der Frau als Betreuerin und die Rolle des Mannes als Ernährer tragen dazu bei, dass Frauen einen unverhältnismäßig hohen Anteil an unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit übernehmen,** was ihre Handlungsfähigkeit und Verfügungsgewalt über ihre Zeit sowie ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie am öffentlichen und beruflichen Leben, aber auch ihre Berufswahl und ihren Zugang zu Ressourcen einschränkt.¹⁴⁷ Sie drängen viele Frauen dazu, eine Teilzeit- oder informelle Beschäftigung aufzunehmen, um bezahlte Arbeit mit ihren Pflege- und Betreuungsaufgaben in Einklang zu bringen, was sich langfristig auf ihren Verdienst, ihren beruflichen Aufstieg und ihre wirtschaftliche Sicherheit auswirkt.¹⁴⁸
91. **Gängige Meinungen über den Wert verschiedener Formen der Arbeit und die dafür erforderlichen Qualifikationen fördern Ungleichheiten ebenfalls.** Untersuchungen zufolge wird unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit durchweg als weniger qualifiziert eingestuft als eine einkommensschaffende Tätigkeit, etwa das Anbauen und Ernten von Feldfrüchten oder Bauarbeiten am Haus, obwohl sie für das Funktionieren von Haushalten, Arbeitsmärkten und Volkswirtschaften unverzichtbar ist.¹⁴⁹ Bezahlte Pflege- und Betreuungs- sowie Hausarbeit wird oft fälschlicherweise als „ungelernt“ behandelt, auch innerhalb der Migrations- und Arbeitsmarktsysteme, eine Sichtweise, die zu Unterbezahlung und dem Mangel an menschenwürdigen Arbeitsbedingungen beiträgt, obwohl Hausangestellte nachweislich regelmäßig komplexe Aufgaben ausführen, die verschiedenste Fähigkeiten erfordern.¹⁵⁰
92. **Soziale Normen können sich in Institutionen, der Arbeitsplatzkultur und der betrieblichen Praxis in einer Weise niederschlagen, die, häufig unbeabsichtigt, geschlechtsspezifische und andere Formen der Ungleichheit in der Arbeitswelt verstärkt.** Sie können Anwerbe-, Ein-

¹⁴³ Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau, [General Recommendation 41 on Gender Stereotypes](#), Abs. 2; IAO, *General Observation on the Application of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*, Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen, Veröffentlichungen 2019, 2019, 5.

¹⁴⁴ IAO, *Empirical Analysis of the Global Evolution of Society's Perception of Women in the Social and Economic Sphere*, erscheint demnächst.

¹⁴⁵ IAO und Gallup, *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*, 2017.

¹⁴⁶ IAO, *Empirical Analysis of the Global Evolution of Society's Perception of Women in the Social and Economic Sphere*; Leonardo Bursztyn et al., *„How Gender Norms Are Perceived Across the World“*, Centre for Economic Policy Research, 2023.

¹⁴⁷ Rachel Marcus und Aatif Somji, *Transforming Gender Norms for Women's Economic Rights and Empowerment*, ALIGN Report, 2024.

¹⁴⁸ IAO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 94.

¹⁴⁹ Leyla Karimli et al., *Factors and Norms Influencing Unpaid Care Work: Household Survey Evidence from Five Rural Communities in Colombia, Ethiopia, the Philippines, Uganda and Zimbabwe*, Oxfam und WE-CARE, 2016, 21.

¹⁵⁰ IAO, *Skilled to Care, Forced to Work? Recognizing the Skills Profiles of Migrant Domestic Workers in ASEAN Amid Forced Labour and Exploitation*, 2023.

stellungs-, Evaluierungs- und Beförderungsverfahren beeinflussen. So enthalten Stellenanzeigen möglicherweise geschlechtsspezifische Formulierungen, die Frauen in Richtung bestimmter Rollen lenken, während Auswahlverfahren direkt oder indirekt zu einem Ausschluss aus rassischen oder ethnischen Gründen führen können. Gesetzgebung und Politik spielen eine einflussreiche Rolle in Bezug auf den Wandel sozialer Einstellungen, beispielsweise durch das Verbot von Diskriminierung und die Gewährleistung wirksamer Rechtsbehelfe. Tief verwurzelte Stereotype und Rollenbilder in der Gesellschaft können sich allerdings auch auf die praktische Umsetzung von Gesetzen auswirken und so zu anhaltenden Umsetzungslücken beitragen.¹⁵¹

- 93. Während sich die Einstellung zur Geschlechtergleichstellung weltweit insgesamt positiv entwickelt hat, sind einstellungsbezogene Unterschiede zwischen verschiedenen Alters- und Geschlechtsgruppen in den letzten Jahren deutlicher zutage getreten.**¹⁵² Junge Menschen, insbesondere aus weniger privilegierten sozioökonomischen Verhältnissen und ohne tertiäre Bildung, haben die Auswirkungen der Wirtschaftspolitik und -schocks des vergangenen Jahrzehnts, darunter die COVID-19-Pandemie, die Krise bei den Lebenshaltungskosten und längerfristige Muster der Vermögenskonzentration sowie Globalisierung und Automatisierung, zu spüren bekommen.¹⁵³ Dies legt die Vermutung nahe, dass insbesondere junge Männer möglicherweise glauben, bei den Bemühungen um die Förderung der Geschlechtergleichstellung zurückgelassen zu werden.
- 94. Diese Überzeugungen sind in einem breiteren globalen Kontext verortet, in dem die Debatte über die Geschlechtergleichstellung zunehmend kontrovers geführt wird.** In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit oder sozialen Wandels treten Belange im Zusammenhang mit Stabilität und sozialem Zusammenhalt stärker in den Vordergrund und prägen die öffentliche Debatte und die politischen Prioritäten. Ein wachsender Bestand von Veröffentlichungen lässt darauf schließen, dass dies auf einen Widerstand gegen die Geschlechtergleichstellung oder gar auf eine Gegenreaktion hindeutet.¹⁵⁴ In diesem Kontext werden Initiativen zur Geschlechtergleichstellung mitunter möglicherweise als anderen sozialen oder wirtschaftlichen Zielen zuwiderlaufend dargestellt.¹⁵⁵ Ein typisches Merkmal ist die Ausbreitung einer Rhetorik des Nullsummendenkens,¹⁵⁶ die den Fortschritt für Frauen als Verlust für Männer darstellt, trotz Belegen dafür, dass die Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt positiv zur Wirtschaftsleistung und sozialen Widerstandsfähigkeit beiträgt und damit der Gesellschaft und der Wirtschaft insgesamt zugutekommt.¹⁵⁷ Angesichts dieser Herausforderungen hat nahezu ein Viertel der Länder die Gegen-

¹⁵¹ IAO, *Care at Work*, 138.

¹⁵² Ipsos, *Progress and Polarisation: Global Attitudes Toward Gender Equality in 2025*, 2025. Dieser Trend zeigt sich auch in nationalen Studien aus China, Deutschland, der Republik Korea und den Vereinigten Staaten. *Financial Times*, „A New Global Gender Divide Is Emerging“, 2024.

¹⁵³ Saskia Brechenmacher, *The New Global Struggle Over Gender, Rights, and Family Values*, Carnegie Endowment for International Peace, 2025.

¹⁵⁴ Europäische Kommission, *Anti-Gender Backlash in Europe*, 2023; UN-Generalversammlung, Neunundsiebzigste Tagung, *Intensification of Efforts to Eliminate All Forms of Violence Against Women and Girls: Technology-Facilitated Violence Against Women and Girls*, Bericht des Generalsekretärs, 2024; Elżbieta Korolczuk, Agnieszka Graff und Johanna Kantola, „Gender Danger: Mapping a Decade of Research on Anti-Gender Politics“, *Journal of Gender Studies* (2025); UNRISD, *Understanding Backlash Against Gender Equality: Evidence, Trends and Policy Responses*, 2025; AU-EU, „Joint Communiqué on the 20th Human Rights Dialogue“, 2025.

¹⁵⁵ Brechenmacher, 2025; Korolczuk, Graff und Kantola, 2025; UNRISD, 2025; ECLAC, *45 Years of the Regional Gender Agenda*, 2023.

¹⁵⁶ Claire Cullen et al., *Female Empowerment and Male Backlash: Experimental Evidence from India*, IZA-Diskussionspaper Nr. 17450, 2024.

¹⁵⁷ Satoshi Araki und Francisco Olivios, „Gender Inequality, Well-Being, and Ill-Being: A Macro Analysis of Human and Societal Flourishing“, *Soc Sci Med.* Feb. 2025; Joana Costa, Elydia Silva und Fábio Vaz, *The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries* (UNDP International Policy Centre for Inclusive Growth, 2009).

bewegung zur Geschlechtergleichstellung als eines der wichtigsten Hindernisse für die Umsetzung der Erklärung und Aktionsplattform von Beijing benannt.¹⁵⁸

95. **Vor diesem Hintergrund sind das politische Engagement und die Finanzmittel für die Geschlechtergleichstellung nach wie vor unzulänglich.** Trotz eines Anstiegs der öffentlichen Entwicklungshilfe insgesamt sank der für Gleichstellungsziele vorgesehene Anteil zwischen dem Zeitraum 2019–20 und dem Zeitraum 2021–22 von 45 Prozent auf 42 Prozent und war damit erstmals seit zehn Jahren rückläufig.¹⁵⁹ Diese Trends beeinträchtigen die Fähigkeit von Gewerkschaften, Frauenbewegungen und der Zivilgesellschaft, Gleichstellung und soziale Gerechtigkeit voranzubringen. Unterdessen verschlechtert sich der globale Kontext für die Arbeitnehmerrechte: Nach dem Globalen Rechtsindex des IGB für 2025 wurde das Recht zu Kollektivverhandlungen in 80 Prozent der Länder eingeschränkt, das Streikrecht in 87 Prozent verletzt und der Zugang zur Justiz in 72 Prozent begrenzt, womit die Bedingungen für Beschäftigte auf dem weltweit schlechtesten Stand seit einem Jahrzehnt sind.¹⁶⁰
96. In ihrer Gesamtheit zeigen die in diesem Kapitel dargelegten Erkenntnisse, dass **mangelnde Fortschritte auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit nicht auf vereinzelte Defizite, sondern auf tief verwurzelte, über Haushalte, Arbeitsmärkte, Institutionen und makroökonomische Systeme hinweg wirkende strukturelle Hindernisse zurückzuführen sind.** Die Gesamtwirtschafts-, Sektor-, Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik kann mit Normen und Stereotypen in einer Weise interagieren, die geeignet ist, den Zugang von Frauen zu Beschäftigung, die Qualität ihrer Arbeitsplätze und ihren beruflichen Aufstieg in allen Lebensphasen einzuschränken. Wenn die Politik auf diese Interaktionen nicht ausreichend eingeht, bestehen die Ungleichheiten möglicherweise auch in Zeiten des Wirtschaftswachstums fort oder weiten sich aus. Zugleich werden die hart erkämpften Errungenschaften bei der Geschlechtergleichstellung durch Defizite bei der Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit weiter ausgehöhlt. Im Interesse eines transformativen Wandels müssen daher gezielte, koordinierte und durch effektive Institutionen, sozialen Dialog und eine solide Finanzierung unterstützte Maßnahmen auf dem Gebiet der Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik ergriffen werden, um strukturelle Hindernisse zu beseitigen und sicherzustellen, dass alle Frauen und Männer an einer gerechteren, inklusiveren und widerstandsfähigeren Arbeitswelt teilhaben und daraus Nutzen ziehen können.

¹⁵⁸ UN Women, *Women's Rights in Review 30 Years after Beijing*, 2025, 6.

¹⁵⁹ OECD, *Development Finance for Gender Equality 2024*, 2024.

¹⁶⁰ IGB, *Der Globale Rechtsindex des IGB: Die schlimmsten Länder der Welt für erwerbstätige Menschen*, 2025.

► Kapitel 3

Strategische Ansätze zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit

97. Die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit erfordert eine transformative Agenda zur Beseitigung der strukturellen Hindernisse und zur Befähigung aller Menschen, ihre Rechte geltend zu machen, produktiv am Arbeitsmarkt teilzunehmen und von einer menschenwürdigen Arbeit zu profitieren. Der Erfolg der Agenda beruht auf der **effektiven Anerkennung von Rechten, die eine nachhaltige Wirtschaft zum Wohle aller** ¹⁶¹ **sowie starke und rechenschaftspflichtige Institutionen fördern.** Um dies zu erreichen, **bedarf es eines entschlossenen Engagements aller Arbeitsmarktakteure für die Geschlechtergleichstellung.**

3.1. Gleichstellungsrechte in der Welt der Arbeit

98. **Die Agenda beruht auf den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und den einschlägigen internationalen Arbeitsnormen,** einschließlich derjenigen, die speziell die Geschlechtergleichstellung, die Beschäftigungspolitik, den Sozialschutz und die Sektoren betreffen, in denen Frauen stark vertreten oder stärker geschlechtsspezifischer Diskriminierung ausgesetzt sind. ¹⁶² Gleichheit und Nichtdiskriminierung sind universelle Rechte und für die Verwirklichung aller anderen Rechte unerlässlich. Ihre Bedeutung ist besonders evident für Menschen, die in der informellen Wirtschaft und in Krisensituationen arbeiten, wo die Lücken beim Schutz und bei der Durchsetzung oft am deutlichsten sind. Die Förderung von Gleichstellung und Nichtdiskriminierung erfordert die Angleichung innerstaatlicher Rechtsvorschriften, Politiken und Verfahren an die internationalen Arbeitsnormen, basierend auf einem Lebensverlaufsansatz, der den sich wandelnden Bedürfnissen von Frauen und Männern gerecht wird, bei gleichzeitiger Förderung von Produktivität, nachhaltigen Unternehmen und einer inklusiven wirtschaftlichen Entwicklung.
99. **Geschlechtsspezifische Ungleichheiten müssen beseitigt werden, bevor Frauen in den Arbeitsmarkt eintreten.** Das bedeutet, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Zwangsheirat zu bekämpfen und die Hindernisse beim Zugang zu nahrhaften Lebensmitteln, Gesundheitsversorgung, Bildung, Berufsausbildung und Qualifizierung abzubauen sowie die tief verwurzelten sozialen Normen und Stereotype, die die Chancen von Frauen ab dem Kindesalter an einschränken, aktiv zu bekämpfen. Erfreulicherweise sind in den letzten 30 Jahren in 189 Ländern und Gebieten mehr als 1.531 Rechtsreformen durchgeführt worden, um die Rechte von Frauen zu fördern. Dennoch besitzen Frauen weltweit immer noch nur 64 Prozent der gesetzlichen Rechte, die Männern gewährleistet werden. ¹⁶³ Mancherorts sind wieder restriktive Maßnahmen in Kraft, die die Grundrechte von Frauen und ihre wirtschaftliche Teilhabe, Mitsprache und Autonomie unter-

¹⁶¹ Der Begriff einer nachhaltigen Wirtschaft zum Wohle aller wird in der Politischen Erklärung von Doha des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung 2025 eingeführt.

¹⁶² Darunter die Übereinkommen Nr. 100, Nr. 111, Nr. 156, Nr. 102, Nr. 183, Nr. 189 und Nr. 190 und die Empfehlung Nr. 200 sowie das Übereinkommen (Nr. 149) über das Krankenpflegepersonal, 1977, das Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996, das Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, das Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, das Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und die Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017.

¹⁶³ UN Women, *Women's Rights in Review 30 Years after Beijing*, 8.

graben. Diskriminierende Einschränkungen wie Gesetze, die einem Ehemann ein Einspruchsrecht gegen eine Beschäftigung seiner Frau außer Haus einräumen oder seine Zustimmung verlangen, bevor sie bestimmte Tätigkeiten annehmen darf, oder die den Zugang von Frauen zu Grund und Boden oder zu Krediten einschränken,¹⁶⁴ beeinträchtigen entscheidend die Fähigkeit von Frauen, einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen, über Eigentum oder Ressourcen zu verfügen oder Verträge abzuschließen.¹⁶⁵

100. Die Aufhebung von Beschäftigungsbeschränkungen trägt entscheidend zur Gleichstellung bei. In den letzten Jahren wurden erhebliche Fortschritte beim Abbau rechtlicher Hindernisse für die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und damit bei der Durchführung des Übereinkommens Nr. 111 erzielt. Beispielsweise haben Aserbaidschan, Jordanien, Malaysia, Oman, Sierra Leone, Tadschikistan und Usbekistan die Einschränkungen für die Beschäftigung von Frauen in bestimmten Sektoren und gefährlichen Berufen gelockert.¹⁶⁶ Ägypten, Indien, Jordanien, Malaysia und die Vereinigten Arabischen Emirate haben die Nachtarbeitsbeschränkungen aufgehoben, die für alle Frauen galten anstatt nur für schwangere und stillende Frauen, wie im Übereinkommen Nr. 183 vorgesehen, und haben dabei Sicherheit und Chancengleichheit den Vorrang vor Ausgrenzung gegeben.¹⁶⁷ Jordanien und Sierra Leone haben Gesetze zur Gleichstellung am Arbeitsplatz erlassen, und Ruanda und Togo haben die geschlechtsspezifische Diskriminierung im Finanzdienstleistungsbereich verboten und so die Möglichkeiten für Frauen, Unternehmen zu gründen und Kredite aufzunehmen, erweitert.¹⁶⁸

101. Die Aufhebung von sektorspezifischen Beschränkungen und Beschränkungen der Nachtarbeit kann Frauen Chancen in der grünen Wirtschaft eröffnen. Beispielsweise kann der Zugang zu Sektoren, die Frauen traditionell verschlossen sind – wie Bergbau und Rohstoffindustrie, Verkehrs-, Energie- und Versorgungswesen sowie hochgefährliche Tätigkeiten im Chemie- oder Nuklearsektor –, erweitert werden, unter der Voraussetzung, dass die Arbeitsschutznormen für Frauen und Männer gelten.¹⁶⁹

¹⁶⁴ IAO, *Achieving Gender Equality at Work*, Allgemeine Erhebung, ILC111/III(B), 2023, Abs. 29, 143–145 und 836.

¹⁶⁵ Unterscheidungen aufgrund des Personenstands, des Familienstands oder besonders der Familiensituation (insbesondere hinsichtlich der Verantwortung für abhängige Personen) verstoßen gegen das Übereinkommen Nr. 111, wenn sie dazu führen, dass einer Person eines bestimmten Geschlechts eine Anforderung oder Bedingung auferlegt wird, die einer Person des anderen Geschlechts nicht auferlegt würde (ILC.101/III/1B, Abs. 787).

¹⁶⁶ Siehe *Bemerkung des CEACR zum Übereinkommen Nr. 111 an Aserbaidschan*, 2024, ILC111/III(B), Abs. 83–86; Gaia Bechara und Natália Mazoni Silva Martins, „Opening the Doors: Removing Job Restrictions to Fuel Women’s Economic Empowerment“, *Weltbank-Blog*, 2024.

¹⁶⁷ Dieser Schritt spiegelt die veränderte Haltung der IAO weg vom Verbot der Nachtarbeit für Frauen (gemäß dem Übereinkommen (Nr. 4) über die Nachtarbeit der Frauen, 1919, dem abgeänderten Übereinkommen (Nr. 41) über die Nachtarbeit der Frauen, 1934 und dem Übereinkommen (Nr. 89) über die Nachtarbeit der Frauen (Neufassung), 1948) hin zur Regulierung der Nachtarbeit für alle Arbeitnehmer gemäß dem Übereinkommen (Nr. 171) über Nachtarbeit, 1990, wider, bei der die Betonung auf Arbeitsschutz und Gleichstellung aller Frauen und Männer anstatt auf Ausgrenzung liegt.

¹⁶⁸ So änderte Indien beispielsweise 2019 sein Bergbaugesetz, um Frauen die Nachtschichtarbeit unter angemessenen Sicherheitsvorkehrungen zu ermöglichen, Ägypten hob 2021 die Nachtarbeitsbeschränkungen auf (außer für Schwangere) und verbesserte gleichzeitig die Sicherheit für Frauen im öffentlichen Personenverkehr (Ghada Barsoum, *A No Woman’s Place: Employers’ Discrimination and Hiring Challenges in Less Feminized Sectors in Egypt* (IAO, 2023), 7), Malaysia schaffte seine Verbote 2023 ab (Bechara und Mazoni Silva Martins, 2024) und sowohl Jordanien als auch die Vereinigten Arabischen Emirate hoben im Rahmen umfassenderer Arbeitsreformen vergleichbare Beschränkungen auf (OECD/IAO/CAWTAR, *Changing Laws and Breaking Barriers for Women’s Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia*, 2020).

¹⁶⁹ IAO, *Women in Mining: Towards Gender Equality*, 2021; Bechara und Mazoni Silva Martins, 2024.

- 102. Das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit muss verwirklicht werden.** Verbesserte Daten, Politiken und Instrumente sowie globale Verpflichtungen und Initiativen¹⁷⁰ haben dazu beigetragen, das anhaltende geschlechtsspezifische Lohngefälle hervorzuheben und die Notwendigkeit umfassender Ansätze zu unterstreichen und so den Grundsatz der Entgeltgleichheit gemäß dem Übereinkommen Nr. 100 zu stärken. Verbesserungen bei den Messmethoden – beispielsweise das *nach Faktoren gewichtete* geschlechtsspezifische Lohngefälle und das *geschlechtsspezifische Gefälle der Arbeitseinkommen* – haben dazu beigetragen, Entgeltungleichheiten genauer zu bewerten und zu verfolgen. Rechtsreformen zur besseren Angleichung innerstaatlicher Rechtsvorschriften an das Übereinkommen Nr. 100, wie etwa in Jordanien, Madagaskar, der Mongolei und Pakistan,¹⁷¹ haben ebenfalls zu diesen Fortschritten beigetragen. Darüber hinaus haben jüngere Initiativen zur Förderung der Lohntransparenz, darunter die EU-Richtlinie 2023/970 zur Entgelttransparenz und der Erlass von Gesetzen in Brasilien und Sambia, die globalen Bemühungen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erneuert. Politiken zur Gewährleistung angemessener Löhne – wie Mindestlöhne und existenzsichernde Löhne – leisten ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Verringerung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede, insbesondere in Niedriglohnberufen.
- 103. Aufgrund der zunehmenden Verfügbarkeit nutzerfreundlicher und objektiver Instrumente zur Arbeitsbewertung und entsprechender Schulungen sind die Regierungen und Unternehmen besser in der Lage, Lohnunterschiede zu identifizieren und zu beseitigen** (wie beispielsweise im öffentlichen Sektor in Ghana, Nigeria und Südafrika).¹⁷² Es werden Anstrengungen unternommen, Instrumente für kleine Unternehmen anzupassen, beispielsweise in der Schweiz, und technologische Innovationen zu nutzen, um die Lohnberichterstattung und Arbeitsbewertung effizienter und transparenter zu gestalten und deren Kosten zu senken – selbst für Unternehmen mit begrenzten personellen Ressourcen.¹⁷³
- 104. Mit fortgeschrittenen Analysemethoden können ebenfalls Lohnunterschiede nach Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung und Alter aufgezeigt werden.** Einige Länder prüfen Maßnahmen oder setzen solche um, die die mehrfachen Dimensionen des Lohngefälles angehen, darunter Australien, Brasilien, Kanada und das Vereinigte Königreich wie auch die Europäische Union. Unterdessen gibt es Belege dafür, dass Kollektivvereinbarungen zur Verringerung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede beitragen können, indem sie geschlechtsspezifische Benachteiligung bei den Lohnstrukturen verhindern, insbesondere hinsichtlich der Zahlung von Lohnzuschlägen,¹⁷⁴ sowie durch gezielte Lohnanpassungen in von Frauen dominierten Branchen, geschlechtsneutrale Berufsklassifizierungssysteme, Lohntransparenz und vorurteilsfreie Bewertungskriterien.¹⁷⁵

¹⁷⁰ Dazu gehören die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG), darunter die Vorgabe der Verringerung des geschlechtsspezifischen Gefälles beim durchschnittlichen Stundenverdienst (Indikator 8.5.1), die 2017 gestartete und von der IAO, der OECD und UN Women koordinierte *Internationale Koalition für Entgeltgleichheit*, die die Bemühungen zur Schließung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede beschleunigen soll, und die *Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit der IAO*, die die Fortschritte bei der Erreichung der SDG unterstützt, einschließlich der Geschlechtergleichstellung beim Entgelt. Ferner billigten die G20-Staaten im Juli 2025 das neue *Brisbane-eThekweni-Ziel*, das ihre Verpflichtung bekräftigt, die geschlechtsspezifische Kluft bei der Erwerbsbeteiligung bis 2030 um 25 Prozent zu verringern, und eine neue Zielvorgabe enthält, das geschlechtsspezifische Lohngefälle bis 2035 um 15 Prozent zu verringern, samt einer Überprüfung im Jahr 2030 im Hinblick auf eine etwaige Anhebung der Vorgabe auf 35 Prozent bis 2035.

¹⁷¹ IAO, *Towards Pay Equity: A Comprehensive Response to the Gender Pay Gap*, 2026, 22 und 23.

¹⁷² IAO, *Towards Pay Equity*, 2026, 33.

¹⁷³ IAO, *Towards Pay Equity*, 2026, 33 und 34.

¹⁷⁴ IAO, *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*, 2023, 45.

¹⁷⁵ IGB, *Trade Union Action to Promote Equal Pay for Work of Equal Value*, 2023, 8.

- 105. In den letzten Jahrzehnten hat sich innerhalb einiger Rechts- und Politikrahmen das Verständnis von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt allmählich erweitert, aber es ist nach wie vor uneinheitlich.** Während die Maßnahmen in vielen Ländern weiterhin in erster Linie auf die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung gegen Frauen gerichtet sind, werden immer öfter in innerstaatlicher Gesetzgebung und Praxis zusätzliche Formen geschlechts- und genderspezifischer Belästigung anerkannt. Dazu gehören Belästigungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft sowie Stigmatisierung aufgrund von Pflege- und Betreuungspflichten, auch für Männer. Solche Entwicklungen deuten darauf hin, dass zunehmend auf eine umfassendere Konzeptualisierung von Gewalt und Belästigung geachtet wird, die sich in der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis einiger Länder niederschlägt.¹⁷⁶
- 106. Die im IAO-Übereinkommen Nr. 190¹⁷⁷ zum Ausdruck gebrachte Anerkennung der Notwendigkeit, die Prävention und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, in die Arbeitsschutzrahmen zu integrieren, war ein wichtiger Wendepunkt.** Dieser Ansatz hat Länder und Unternehmen dazu veranlasst, geschlechtergerechte Risikobewertungen, Arbeitnehmerbeteiligung, sozialen Dialog und eine klare Zuteilung von Verantwortlichkeiten in ihre Arbeitsschutzmanagement-Systeme zu integrieren, wodurch die regulatorische Praxis umgestaltet und die Verbindung zwischen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht und Arbeitsschutzvorschriften gestärkt wird.¹⁷⁸ Beispielsweise schreiben Chile, Italien und Spanien die Einbeziehung von Gewalt- und Belästigungsgefahren sowie psychosozialen und geschlechtsspezifischen Risiken in die obligatorischen Risikobewertungen am Arbeitsplatz vor, Peru hat ein Gesetz erlassen, das Arbeitgeber verpflichtet, jährliche Bewertungen des Risikos sexueller Belästigung durchzuführen, und Australien stuft sexuelle Belästigung und psychosoziale Risiken als Arbeitsschutzgefahren ein.¹⁷⁹
- 107. Zunehmend haben Länder den arbeitsrechtlichen Schutz vor Gewalt und Belästigung auf alle Arbeitnehmer und andere Personen in der Arbeitswelt ausgeweitet,** ungeachtet des Vertragsstatus, also auch auf diejenigen in der informellen Wirtschaft, wo Frauen oft überrepräsentiert sind. In enger Anlehnung an das Übereinkommen Nr. 190 haben sie zudem kontextspezifische Instrumente, Schulungen und Verhaltenskodexe eingeführt, die für öffentliche und private Räume, die Arbeitsstätten darstellen, gelten. Beispielsweise haben Indien und Südafrika den arbeitsrechtlichen Schutz auf informelle Erwerbstätige ausgeweitet, und Frankreich und Mexiko haben Gesetze zum Schutz informelle Erwerbstätiger im öffentlichen Raum erlassen. Die Philippinen haben ebenfalls den Zugang zu Abhilfemöglichkeiten für informell Erwerbstätige verbessert.¹⁸⁰
- 108. Technologische Entwicklungen und die Zunahme der digitalen und der Telearbeit haben Fragen darüber aufgeworfen, wie bestehende Regelungsrahmen für den Arbeitsschutz und das Verhalten am Arbeitsplatz in virtuellen Umgebungen anzuwenden sind.** Als Antwort darauf haben immer mehr Länder ihre rechtlichen oder regulatorischen Ansätze zum Schutz vor Gewalt und Belästigung bei der Arbeit präzisiert oder erweitert, um auch technologiegestützte Interaktionen zu erfassen. Beispielsweise haben neuere Gesetze in Ecuador, den Philippinen, Süd-

¹⁷⁶ Siehe beispielsweise ILC111/III(B), Abs. 118–120.

¹⁷⁷ Bis Februar 2026 hatten 54 Länder das Übereinkommen Nr. 190 ratifiziert.

¹⁷⁸ Cox, 2024.

¹⁷⁹ IAO, *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, 2021, 56 und 61.

¹⁸⁰ IAO, *Innovative Ansätze für die Bekämpfung von Informalität und die Förderung des Übergangs zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit*, ILC.113/Bericht VI, 2025, Abs. 190.

afrika und Thailand den Schutzrahmen um den Schutz vor geschlechtsspezifischer Belästigung bei der Online-Arbeit erweitert.¹⁸¹

- 109. Die Wirksamkeit von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzen und nachhaltige Bemühungen zum Abbau diskriminierender sozialer Normen sind miteinander verknüpft.** Die Ergebnisse aus Programmen wie Better Work in Bangladesch, Kambodscha, Lesotho und Vietnam lassen darauf schließen, dass eine Verbesserung der Arbeitsplatzqualität, einschließlich angemessener Löhne und sichererer Arbeitsplätze im Bekleidungssektor, mit Veränderungen der Geschlechterdynamik im Haushalt einhergeht, darunter eine stärkere Beteiligung der Männer an unbezahlter Pflege- und Betreuungs- sowie Hausarbeit.¹⁸²
- 110. Durch eine Vielzahl von Maßnahmen haben Länder Frauen dabei unterstützt, in traditionell von Männern dominierte Berufe einzusteigen.** Dazu gehören die Einführung einer Nulltoleranzpolitik gegenüber Gewalt und Belästigung, Schulungen zum Umgang mit Vorurteilen und zum Eingreifen durch Umstehende sowie die Förderung inklusiver Wirtschaftsstrategien, die Frauen den Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen sowohl in weiblich geprägten Sektoren als auch in neuen grünen und MINT-Tätigkeitsfeldern erleichtern, wie dies etwa in Bangladesch, Marokko und Tunesien zu beobachten ist.¹⁸³ In diesen Kontexten haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vielzahl praktischer Maßnahmen ergriffen, wie geschlechtsneutrale Stellenbeschreibungen, anonyme Einstellungsverfahren und familienfreundliche Regelungen, um den Zugang zu Arbeitsplätzen und die Laufbahnentwicklung zu fördern. In einigen Fällen sind Initiativen, die Männer als Verbündete einbinden und auf die Überwindung von Geschlechterstereotypen in der Kommunikation am Arbeitsplatz hinwirken, ein Teil umfassenderer Bemühungen zur Förderung einer inklusiveren Organisationskultur.¹⁸⁴
- 111. Als Antwort auf demografische Veränderungen, Urbanisierung, wirtschaftlichen Druck und sich wandelnde soziale Normen verstärken Länder zunehmend ihre umfassenden nationalen Strategien im Bereich Pflege und Betreuung.** Auf der Grundlage des 5R-Rahmens für menschenwürdige Pflege- und Betreuungsarbeit verfolgen diese Strategien auf Rechten basierende und am Lebensverlauf orientierte Ansätze zur Unterstützung der generationenübergreifenden Pflege und Betreuung in Anbetracht der nachlassenden traditionellen Pflege und Betreuung in der Familie. Jüngere Initiativen in Brasilien, Indonesien, Kenia, Kolumbien und Mexiko legen den Schwerpunkt auf zugängliche Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegedienste, die Formalisierung der Pflege- und Betreuungsarbeit sowie auf sozial- und solidarwirtschaftliche Konzepte zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, menschenwürdiger Arbeit, einer gerechten Aufteilung von Pflege- und Betreuungsaufgaben und der Unterstützung marginalisierter Gruppen.¹⁸⁵ Ein aktuelles Beispiel aus Nigeria zeigt die Komplementarität zwischen innerstaatlichen Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz und Pflege- und Betreuungsstrategien (Kasten 7).

¹⁸¹ Ecuador: [General Regulations of the Basic Act to Promote the Purple Economy](#), angenommen 2023; Philippinen: [Republic Act No. 11313](#), 2018; Thailand: [Penal Code Amendment \(No. 30\)](#), 2025; Südafrika: [Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace](#), Abs. 2.3.

¹⁸² Marcus und Somji, 2024, 40.

¹⁸³ Stephan Klasen, „What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries?“, *World Bank Research Observer* 34, Nr. 2 (2019), 161–197.

¹⁸⁴ USAID Engendering Industries, [Engaging Men for Gender Equality in the Workplace](#), 2023, 6.

¹⁸⁵ IAO und OECD, [Women at Work in G20 Countries: Progress and Policy Action in 2024](#), 2025, 14; IAO, [Providing Care through the Social and Solidarity Economy](#), 2024; National Council for Children's Services, [Summary of the National Care Reform Strategy for Children in Kenya](#), 2025.

► Kasten 7. Nigerias umfassender Ansatz für Geschlechtergleichstellung und Pflege und Betreuung

Nach umfangreichen dreigliedrigen Beratungen und Konsultationen zwischen verschiedenen Interessenträgern wurde 2025 die neue nationale Gleichstellungspolitik Nigerias für die Welt der Arbeit vereinbart. Diese Politik signalisiert eine große Verpflichtung des Landes zur Gleichstellung der Geschlechter bei der Arbeit. Sie steht im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen, einschließlich des Übereinkommens Nr. 190, verbietet alle Formen von Diskriminierung und geschlechtsspezifischer Gewalt und bekräftigt den Arbeitsschutz als grundlegendes Recht. Die Politik fördert außerdem die Handlungs- und Führungsfähigkeit von Frauen, indem sie deren Beteiligung an Entscheidungsprozessen unterstützt und systemische Hindernisse angeht. Sie führt besondere Maßnahmen zur Erweiterung der Chancen für Frauen und schutzbedürftige Gruppen, einschließlich Menschen mit HIV und Menschen mit Behinderungen, ein. Ergänzend zu diesen Bemühungen entwickelt die Regierung derzeit eine nationale Pflege- und Betreuungspolitik und führt erstmals einen eigenen Haushaltsposten für Investitionen in diesem Bereich ein, womit sie die Grundlage für die Schaffung eines nationalen Pflege- und Betreuungssystems im Jahr 2026 schafft.

Quelle: IAO, „Nigeria Champions Gender Equality with Landmark Workplace Policy Revalidation“, 2025.

- 112. Es werden vermehrt Anstrengungen zur Verwirklichung eines universellen Zugangs zu hochwertigen und erschwinglichen Pflege- und Betreuungsleistungen und -infrastrukturen unternommen** (Kasten 8). Diese Maßnahmen unterstützen die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, verringern die Zeitarmut und schaffen Wege zu menschenwürdigen Arbeitsplätzen. Dies ist besonders wichtig für Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft und für diejenigen, die in ländlichen oder entlegenen Gebieten leben. Neben Kinderbetreuung, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflegediensten umfassen die Maßnahmen auch die Erleichterung des Zugangs zu sauberem Wasser, sicheren Brennstoffen zum Kochen, Strom, sicheren Transportmitteln, Schulen und Gesundheitseinrichtungen sowie des digitalen Zugangs.¹⁸⁶ Für solche Investitionen gibt es ein klares Argument: Mit der Verwirklichung einer allgemeinen Kinderbetreuung und Langzeitpflege könnten bis 2035 bis zu 300 Millionen Arbeitsplätze geschaffen werden.¹⁸⁷

► Kasten 8. Ein klares Argument für Investitionen zur Schließung von Lücken in der Pflege- und Betreuungspolitik und zur Förderung des sozialen Wandels und der Schaffung von Arbeitsplätzen

Einige Länder erhöhen ihre Investitionen in die Kinderbetreuung: Australien beispielsweise baut die Kinderbetreuungsinfrastruktur in unterversorgten Regionen aus und erweitert den subventionierten Zugang. Kanadas Gesetz über frühkindliche Bildung und Kinderbetreuung von 2024 garantiert mit einer langfristigen Finanzierung Erschwinglichkeit, Zugang, Inklusion, Qualität und die Achtung der Rechte indigener Bevölkerungsgruppen.¹ Jordanien, Madagaskar und Sudan haben ihre Infrastruktur und Pflege und Betreuung durch beschäftigungsintensive Investitionsprogramme miteinander verknüpft, mit denen Straßen saniert und gleichzeitig Kindergärten, Gesundheitsstationen und sichere Gemeinschaftsräume gebaut werden.² Allein in Jordanien wurden durch die Initiativen mehr als 155.000 bezahlte Arbeitstage geschaffen, davon 34 Prozent für Frauen und 5 Prozent für Menschen mit Behinderungen. Argentinien, Ruanda und Südafrika haben Pflege- und Betreuungsdienste in öffentliche Beschäftigungsprogramme integriert, wodurch diese geschlechtergerechter gestaltet und besser auf die Bedürfnisse der Gemeinschaft abgestimmt sind.

¹ IAO und OECD, *Women at Work in G20 Countries*, 2025, 14. ² IAO, *Employment-Intensive Investments for Advancing Decent Work in the Care Economy*, 2025.

¹⁸⁶ IAO, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, 2019, 77–79.

¹⁸⁷ IAO, *Care at Work*, 294.

- 113. Einige Reihe von Ländern hat Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben getroffen oder ausgeweitet.** Diese Maßnahmen umfassen die Gewährung von Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und sonstigem Urlaub sowie Einkommensunterstützung während der Pflege und Betreuung, ausgewogene und flexible Arbeitszeit- oder arbeitsorganisatorische Regelungen sowie die Schaffung des Zugangs zu hochwertigen Pflege- und Betreuungsleistungen für Kinder, ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen. Die Maßnahmen tragen erheblich zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei und stehen im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, dem Übereinkommen Nr. 183, dem Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981¹⁸⁸ und der Entschlieung von 2024 über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft. Zu den aktuellen Reformen zählen der Ausbau des Mutterschutzes in Aserbaidschan, Äthiopien, Kolumbien, Libyen, Oman, Ruanda, Sambia und Suriname sowie die Einführung oder Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs in Angola, Äquatorialguinea, Ecuador, Gambia, Nepal, Sambia, Senegal, Spanien und Südafrika.¹⁸⁹ Innovative Maßnahmen wie geschlechtsneutraler Elternurlaub, nicht übertragbare Quoten für Väter (Portugal) und Leistungsansprüche unter der Maßgabe „nutzen oder verlieren“ (Schweden) tragen dazu bei, Einstellungen zu verändern und gerechtere Beschäftigungsergebnisse zu fördern.¹⁹⁰ Wenn solche Maßnahmen gut konzipiert und ausreichend finanziert sind, nutzen sie sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern, indem sie die Bindung, das Engagement und die Anziehung qualifizierter Arbeitskräfte verbessern, auch für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen.¹⁹¹ Allerdings bestehen auch weiterhin erhebliche Defizite, insbesondere für informell Erwerbstätige, Selbstständige, Arbeitsmigranten und Adoptiveltern. Darüber hinaus sind die Rechtsschutzbestimmungen nach wie vor begrenzt, auch im Rahmen von Kollektivvereinbarungen, die einen Schutz vor Diskriminierung oder Entlassung im Zusammenhang mit Elternurlaub vorsehen; das bedeutet, dass viele Eltern immer noch nicht über ausreichende Rechte verfügen.¹⁹²
- 114. Der Einsatz digitaler Technologien hat das Spektrum der arbeitsorganisatorischen Regelungen um Telearbeit und hybride Arbeitsformen erweitert, die inzwischen in vielen Sektoren weit verbreitet sind.** Unternehmen machen von diesen Maßnahmen Gebrauch, um die Kontinuität und Flexibilität des Betriebs zu gewährleisten und den Arbeitnehmern gleichzeitig mehr Autonomie in Bezug auf ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort zu gewähren. Die Erfahrungen in verschiedenen Ländern zeigen jedoch, dass die Auswirkungen der Telearbeit je nach den Merkmalen des Arbeitsplatzes, dem Qualifikationsniveau und den familiären Umständen variieren. Digitale Arbeitsmodelle werden zwar oft als Mittel zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angepriesen, werden aber auch mit einer Verwischung der Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit und mit einer erhöhten Arbeitsbelastung in Verbindung gebracht. Dies kann zuweilen die Geschlechterrollen verstärken, insbesondere für Frauen, die bereits den Großteil der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit schultern und einem höheren Risiko von Konflikten zwischen Beruf und Privatleben, Burnout und Gesundheitsproblemen ausgesetzt sind.¹⁹³ Diese Muster haben zu Politikmaßnahmen geführt, die darauf abzielen, Erwartungen zu klären, Arbeits-

¹⁸⁸ Bis Januar 2026 hatten 68 Länder das Übereinkommen Nr. 102, 45 Länder das Übereinkommen Nr. 183 und 49 Länder das Übereinkommen Nr. 156 ratifiziert.

¹⁸⁹ IAO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves: Better Parental Leaves for a More Caring World of Work*, 2025, 10; IAO, *Care at Work*.

¹⁹⁰ Marga Zambrana, „Use It or Lose It“: Why Men’s Care Leave Still Lags, and How to Fix It“, *Equal Times*, 2025; Libertad González et al., „Well Designed Paternity Leave Makes Spain a Model of Success“, *LSE Blogs*, 2025.

¹⁹¹ IAO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves*.

¹⁹² IAO, *Care at Work*.

¹⁹³ Eurofound und IAO, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, 2017, 33–34.

belastungen zu bewältigen und Arbeitsschutzrisiken zu begegnen. Beispielsweise haben mehrere Länder Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitszeit eingeführt oder gestärkt, wie beispielsweise das „Recht auf Nichterreichbarkeit“, und Richtlinien für den Arbeitsschutz aktualisiert, um digitalen und Telearbeitsumfeldern Rechnung zu tragen. In einigen Sektoren und Unternehmen werden derzeit auch Kollektivvereinbarungen zur Regulierung von Telearbeit und zum Schutz der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer ausgehandelt. Diese Entwicklungen veranschaulichen, wie Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch den sozialen Dialog auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene die Rahmenbedingungen für die Arbeitsorganisation anpassen, um Flexibilität, Produktivität und das Wohl der Arbeitnehmer im Kontext sich wandelnder Arbeitsmärkte in Einklang zu bringen.¹⁹⁴

- 115. Die Sozialschutzsysteme unterscheiden sich hinsichtlich ihres Leistungsumfangs und ihrer Fähigkeit, unterschiedliche Beschäftigungsstrukturen und Pflege- und Betreuungsaufgaben zu berücksichtigen.** Einige Regierungen haben die Sozialschutzsysteme erweitert oder angepasst, um die Einkommenssicherheit während des gesamten Lebens zu verbessern, einschließlich in Zeiten der Pflege und Betreuung, der Arbeitslosigkeit, bei Behinderung, im Alter und bei Krankheit. Diese Reformen schließen auch Anpassungen der Regelungen für Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub ein. Einige Länder haben Schritte unternommen, um den Zugang zu beitragsfinanzierten und beitragsunabhängigen Systemen zu erweitern und so auch Arbeitnehmer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, Teilzeitbeschäftigte und Selbstständige, einschließlich derjenigen in der informellen Wirtschaft, zu erreichen.¹⁹⁵ Gestaltungsmerkmale wie vereinfachte Anspruchsvoraussetzungen, Übertragbarkeit von Ansprüchen, eine angemessene Mischfinanzierung aus Beiträgen und Steuern sowie die Abstimmung von Formalisierungsmaßnahmen des Arbeitsmarktes mit der Pflege- und Betreuungspolitik werden genutzt, um die Zugänglichkeit und die Kontinuität des Schutzes zu verbessern (Kasten 9). In Costa Rica, Dänemark und auf den Seychellen beispielsweise werden beitragsfinanzierte und beitragsunabhängige Sozialschutzsysteme kombiniert, um Freistellungsregelungen für Pflege und Betreuung zu finanzieren.¹⁹⁶ Ein neueres Gesetz in Usbekistan sieht unter anderem die Ersetzung des Mechanismus der Arbeitgeberhaftung durch sozialversicherungsfinanzierte Mutterschaftsleistungen vor. Dies erleichtert insbesondere kleinen Unternehmen die Regeleinhaltung und verringert das Risiko der Diskriminierung von Frauen bei der Einstellung.¹⁹⁷

► Kasten 9. Durch innovative Sozialschutzlösungen Informalität überwinden

Mit innovativen Lösungen kann der Sozialversicherungsschutz erfolgreich auf Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft ausgeweitet werden. So hat beispielsweise die Mongolei den Mutterschutz durch eine Kombination aus beitragsfinanzierter Sozialversicherung und beitragsunabhängigen Systemen ausgebaut und damit auch Selbstständige, Hirtinnen, Nomadinnen und ländliche Arbeitskräfte in der informellen Wirtschaft erreicht. Die Mongolei hat außerdem Anlaufstellen eingerichtet, die entlegenen Gemeinden Zugang zu einem kompletten Dienstleistungsangebot verschaffen, darunter Sozialschutzleistungen, Arbeitsvermittlung, Land- und Bodenmanagement, Zivilstandsregister, Bank- und Notariatsdienste. Dies hat trotz der geringen Bevölkerungsdichte des Landes eine umfassende und inklusive Leistungsabdeckung ermöglicht.

Quelle: IAO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves*, 14.

¹⁹⁴ IAO, *Working Time and the Future of Work*, 2018, 29.

¹⁹⁵ IAO, *World Social Protection Report 2024-26*, 217–223.

¹⁹⁶ IAO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves*, 14.

¹⁹⁷ Siehe *UZ Daily*, „Mirziyoyev Approves Law on New State Social Insurance System“, 2025.

- 116. Mit dem demografischen Wandel, Konflikten und klimabedingten Schocks geht eine Anpassung der Sozialschutzsysteme einher.** In alternden Gesellschaften ist der Sozialschutz besonders wichtig, um Einkommenssicherheit und den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege zu gewährleisten. Zu den bewährten Praktiken für geschlechtergerechte Alterssicherungssysteme innerhalb universeller Systeme gehören die Vermeidung unterschiedlicher Rentenalter für Frauen und Männer, die Verwendung geschlechtsneutraler Sterbetafeln zur Gewährleistung von Fairness und die Beseitigung diskriminierender Vorschriften, wie beispielsweise die Verpflichtung für Frauen, ihre Rentenersparnisse bei Heirat abzuheben, was ihre langfristige Einkommenssicherheit und Autonomie untergräbt.¹⁹⁸ Einige von Konflikten, Vertreibung oder klimabedingten Störungen betroffene Länder haben ihre Sozialschutzleistungen und Pflege- und Betreuungsdienste ausgeweitet oder angepasst, um dem gestiegenen Bedarf an Betreuung und Einkommenssicherheit Rechnung zu tragen, wenn die öffentlichen Dienste beeinträchtigt sind. Solche Maßnahmen wurden eingesetzt, um die Widerstandskraft der Haushalte und die Kontinuität ihrer Lebensgrundlagen zu unterstützen, insbesondere bei Gruppen, die einem erhöhten Risiko von Schocks ausgesetzt sind (Kasten 10).¹⁹⁹ Ebenso haben Länder digitale Technologien eingesetzt, um die Bereitstellung, die Inklusivität und die Zugänglichkeit von Sozialschutzleistungen zu verbessern, und sie haben Sozial- und Arbeitnehmerschutzmaßnahmen angepasst, um angesichts sich wandelnder Arbeitsmärkte die Absicherung, Angemessenheit und Fairness zu gewährleisten.²⁰⁰

► **Kasten 10. Mit geschlechtergerechtem Sozialschutz von der Krise zur Erholung**

In Situationen des Konflikts, der Instabilität und der Krise tragen Frauen, Mädchen und marginalisierte Gruppen oft die schwerste Last, da sie sich einer Beeinträchtigung ihrer Lebensgrundlagen gegenübersehen, vermehrt unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit leisten und einer erhöhten Gefahr geschlechtsspezifischer Gewalt ausgesetzt sind.¹ Der Sozialschutz spielt eine entscheidende Rolle bei der Bewältigung dieser geschlechtsspezifischen Auswirkungen, da er eine Brücke über den gesamten Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklung–Frieden schlägt.² Zusammen mit Notfallbeschäftigung und dem Zugang zu grundlegenden Versorgungsleistungen unterstützt der Sozialschutz Soforthilfemaßnahmen und fördert gleichzeitig den längerfristigen Wiederaufbau, die Widerstandsfähigkeit und die Inklusion. In Libanon versorgt die IAO im Rahmen ihrer Nothilfe vertriebene Frauen und Männer mit Leistungen bei Invalidität und anderen Geldleistungen, hilft bei der Wiederherstellung von Unterkünften und der Bereitstellung gemeindenaher Arbeitsplätze und ermöglicht so Frauen den Zugang zu Einkommen und Dienstleistungen in einem Krisenkontext.³ Im Staat Palästina leisten IAO-Programme Sozialschutz durch beschäftigungs- und qualifizierungsfördernde Maßnahmen für benachteiligte Frauen und Männer in betroffenen Sektoren, einschließlich derjenigen, die in informellen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind.⁴ Auf ähnliche Weise integriert die IAO mit ihren Maßnahmen in Südsudan und in der Ukraine den Sozialschutz in die Erholung des Arbeitsmarkts, mit besonderem Schwerpunkt auf der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen, dem Schutz vor Ausbeutung und dem Zugang zu grundlegenden Versorgungsleistungen.^{5, 6}

¹ IAO, *Gender Equality and Women's Empowerment in the World of Work in Fragile, Conflict and Disaster Settings*, 2022, 3. ² IAO, *General survey on employment and decent work*, erscheint demnächst. ³ IAO, *ILO Support for the Emergency Response to the Crisis in Lebanon*, 2025. ⁴ IAO, „Partners Pledge Support to ILO's Palestinian Labour Market Recovery Programme“, 2024. ⁵ IAO, „Empowered with ILO's Training, Women Farmers in Sudan Expand Cooperative and Market Opportunities“, 2025. ⁶ IAO, *ILO Transitional Cooperation Strategy for Ukraine 2024–2025*.

¹⁹⁸ Razavi et al., 2024, 81.

¹⁹⁹ IAO, *Gender, Equality and Inclusion for a Just Transition in Climate Action: A Policy Guide*, 2024, 42–49; IAO, *World Social Protection Report 2024–26*, 225–226.

²⁰⁰ Luis Frota, Christina Behrendt und Shahra Razavi, „Digital Transformation Is Pivotal to Achieving the Goal of Universal Social Protection“, Beobachtungsstelle der IAO für KI, 2025.

117. Es wurden Politiken eingeführt und Vereinbarungen ausgehandelt, um die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung der Pflege- und Betreuungskräfte zu verbessern, die für die Wirtschaft und das soziale Wohlergehen unverzichtbar und überwiegend weiblich geprägt sind. Einige Verbesserungen in dieser Richtung zeigen, dass die Länder Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Formalisierung der Beschäftigung und zur Gewährleistung angemessener Löhne und des Zugangs zu sozialer Sicherheit für Pflege- und Betreuungskräfte vorantreiben.²⁰¹ Im Rahmen seiner nationalen Pflege- und Betreuungspolitik sieht Brasilien Ausbildungsmaßnahmen, Berufswege, Lohngarantien und Arbeitsschutzmaßnahmen vor. Indiens Programme erweitern die berufliche Ausbildung für informelle Pflegekräfte. Italien, Mexiko und die Russische Föderation haben Vereinbarungen, Normen und Instrumente zur Formalisierung der Hausarbeit und zur Klärung der Rollen eingeführt. Zu den Lohnverbesserungen gehören die Anpassung des Mindestlohns für alle Pflege- und Betreuungsbereiche in Deutschland, die Lohnerhöhung für Langzeitpflegekräfte in Japan und die Anhebung des nationalen Mindestlohns für Pflegekräfte in Südafrika.²⁰² Costa Rica und Kenia haben Mindestlöhne für Hausangestellte eingeführt.²⁰³ Im Rahmen jüngerer innerstaatlicher Vorschriften hat Thailand den Schutz für Hausangestellte insgesamt verbessert, einschließlich eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs.²⁰⁴ In Uruguay erkennt eine nationale Kollektivvereinbarung, die mehr als 100.000 Erwerbstätige, überwiegend Frauen, abdeckt, drei verschiedene Tätigkeitskategorien im Bereich der häuslichen Arbeit mit unterschiedlicher Mindestentlohnung an.²⁰⁵ In Jordanien hat der Einheitsvertrag für Beschäftigte in Privatschulen und -kindergärten die stärkere Einhaltung von Arbeitsverträgen gefördert und mehr Transparenz im gesamten privaten Bildungssektor des Landes geschaffen.²⁰⁶

118. Der Gesundheit und der Erwerbsbeteiligung von Frauen wird mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Die Gesundheit von Frauen über die Mutterschaft hinaus wurde lange Zeit vernachlässigt, aber inzwischen wird zunehmend berücksichtigt, dass Faktoren wie Menstruation, Endometriose und Menopause Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung haben. Das Vereinigte Königreich hat ein Gesetz erlassen, das Menopause als ernstes Thema am Arbeitsplatz anerkennt und Arbeitgeber mit mehr als 250 Beschäftigten verpflichtet, ab 2027 als Teil ihrer umfassenderen Gleichstellungspflichten einen Aktionsplan für den Umgang mit der Menopause zu veröffentlichen.²⁰⁷ Fortschritte werden auch durch Kollektivvereinbarungen erzielt, die sich mit Fragen wie Menstruationshygiene, reproduktive Gesundheit und Freistellung für Erholung und Wohlbefinden befassen.²⁰⁸ Beispielsweise sprach sich im Jahr 2020 die Gewerkschaft für Gesundheits- und Sozialdienste in Victoria (Australien) für bezahlten Urlaub und flexible Regelungen bei Menstruation, Menopause, Fehlgeburten, Totgeburten, Fruchtbarkeitsbehandlungen, Hysterektomien und geschlechtsangleichenden Behandlungen aus.²⁰⁹ Diese Maßnahmen sind auf die Unterstützung der Arbeitgeber für die fortgesetzte Arbeitsmarktbeteiligung und die Würde bei der Arbeit und

²⁰¹ IAO, *Securing Decent Work for Nursing Personnel and Domestic Workers, Key Actors in the Care Economy*, ILC110/III/(B), 2022.

²⁰² IAO und OECD, *Women at Work in G20 Countries*, 2025, 16–17.

²⁰³ IAO, *Towards Pay Equity*, 2026, 45.

²⁰⁴ Ministerium für Arbeit, Thailand, „Household Workers Celebrate as Labour Minister Successfully Pushes Ministerial Regulations Into Effect on April 30, Allowing 98 Days of Maternity Leave“, 2024.

²⁰⁵ Ministerium für Arbeit und Sozialschutz, Uruguay, *Trabajo doméstico: Acuerdo consolida avance histórico para más de 100 mil trabajadoras*, 2025.

²⁰⁶ IAO, *Automation of the Unified Contract for Workers in Private Schools and Kindergartens*, 2025.

²⁰⁷ Regierung des Vereinigten Königreichs, *Implementing the Employment Rights Bill: Our Roadmap for Delivering Change*, 2025, 9.

²⁰⁸ IAO, *Achieving Gender Equality at Work*, Allgemeine Erhebung, ILC111/III(B), 2023, Abs. 160; IAO, *Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery*, 98.

²⁰⁹ Marian Baird, Elizabeth Hill und Sydney Colussi, „Balancing Work and Fertility Isn't Easy – But Reproductive Leave Can Help“, *The Conversation*, 2021.

weniger auf die medizinische Behandlung gerichtet. Zudem gibt es erste Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in ländlichen Gebieten und in informellen Beschäftigungsverhältnissen, die aufgrund unzureichender Infrastruktur am Arbeitsplatz, eingeschränktem Zugang zu Hygieneeinrichtungen, Kontakt mit Agrochemikalien, Hitzebelastung, hoher Arbeitsbelastung und langen Arbeitszeiten oft erhöhten Risiken ausgesetzt sind. In Indien beispielsweise hat das nationale Mahatma-Gandhi-Programm für Beschäftigungsgarantien im ländlichen Raum durch integrierte Maßnahmen betreffend Menstruationsgesundheit und -hygiene Möglichkeiten für Frauen verbessert, unter sicheren und würdevollen Bedingungen zu arbeiten. Dennoch erfordern Bereiche wie HIV-Dienste weiterhin Aufmerksamkeit (Kasten 11).

► **Kasten 11. Förderung der Gesundheit und Inklusion am Arbeitsplatz für Männer und Frauen mit HIV**

Stigmatisierung, Diskriminierung und Geschlechterungleichheit, darunter geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, begünstigen weiterhin die Übertragung von HIV. Seit 2010 ist die Zahl der HIV-Neuinfektionen in mindestens 32 Ländern gestiegen. 2024 gab es täglich 570 Neuinfektionen unter jungen Mädchen und heranwachsenden Frauen; dennoch ist ihr Zugang zu HIV-Diensten nach wie vor unzureichend. Bei Männern bestehen weiterhin Lücken im Hinblick auf HIV-Tests und -Behandlungen. Auf der Grundlage der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, bemüht sich die IAO um die Beseitigung von Stigmatisierung und eine Erweiterung des Zugangs zu HIV-Diensten am Arbeitsplatz. Im Rahmen der Initiative VCT@WORK haben 2,5 Millionen Erwerbstätige Informationen zum Thema HIV erhalten; fast 1,5 Millionen wurden getestet (1,1 Millionen Männer, 0,4 Millionen Frauen), und über 48.000 Erwerbstätige (37.435 Männer, 11.182 Frauen) mit positivem Testbefund wurden zur Behandlung überwiesen. Integrierte Konzepte zur Bekämpfung von Tuberkulose, nicht übertragbaren Krankheiten, Geschlechterungleichheit und Gewalt – wie etwa in China, Eswatini, Indien, Sambia und der Ukraine – zeigen, wie inklusive betriebliche Regelungen und die Unterstützung von Menschen, die mit HIV leben, die Stigmatisierung abbauen, die Gesundheit verbessern und die wirtschaftliche und soziale Inklusion fördern.

- 119. Da der Klimawandel die Gefahren für die Gesundheit verschärft, verfolgen manche Länder zunehmend geschlechtergerechte Arbeitsschutzstrategien über den gesamten Lebensverlauf von Frauen hinweg, unter anderem durch maßgeschneiderte geschlechts- und altersgerechte Risikobewertungen, Schulungen und Sozialeinrichtungen.** In Anbetracht der zunehmenden Belege dafür, dass steigende Temperaturen mit einer Zunahme körperlicher und häuslicher Gewalt gegen Frauen einhergehen und dass klimabedingter Stress, Einkommensverluste, Vertreibung und soziale Instabilität das Risiko geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung erhöhen können,²¹⁰ ergreifen Länder über die allgemeinen gesetzlichen Antidiskriminierungsmaßnahmen hinaus explizitere Maßnahmen, wie etwa in Kanada, im indischen Bundesstaat Karnataka und in Spanien.²¹¹

3.2. Gut funktionierende und rechenschaftspflichtige Institutionen tragen entscheidend zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung bei

- 120. Die Fähigkeit von Institutionen, eine transparente Lenkungsstruktur und eine solide Verwaltung der öffentlichen Finanzen aufrechtzuerhalten und grundsatzpolitische Richtungen**

²¹⁰ Adrienne Epstein et al., „Drought and Intimate Partner Violence Towards Women in 19 Countries in Sub-Saharan Africa During 2011–2018: A Population-Based Study“, *PLOS Medicine* 17, Nr. 3 (2020).

²¹¹ Regierung Kanadas, „Menstrual Products Now Available at No Cost to Employees in Federally Regulated Workplaces“, 2023; *Economic Times*, „Karnataka Cabinet Approves One-Day Menstrual Leave for Women Across Sectors“, 2025; Regierung Spaniens, *Ley Orgánica* 1/2023, 28. Februar 2023.

für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Teilhabe festzulegen, ist auch weiterhin von grundlegender Bedeutung für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit. Den Regierungen kommt eine zentrale Rolle bei der Förderung der Gleichstellung, dem Schutz der Arbeitnehmerrechte und der Ermöglichung einer produktiven Teilhabe schutzbedürftiger Menschen am Arbeitsmarkt zu. Außerdem gibt es Anzeichen dafür, dass Länder zunehmend ganzheitliche Maßnahmen zur Steigerung der Teilhabe und Führungsverantwortung von Frauen anstreben, unter anderem bei der Gestaltung rechtlicher Rahmenbedingungen. Beispielsweise zielt das Gesetz zur positiven Diskriminierung (Geschlechtergleichstellung) in Ghana darauf ab, die Teilhabe und Führungsverantwortung der Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft, einschließlich Politik, Wirtschaft, Bildung und des sozialen Lebens, zu fördern.²¹² Die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind ebenso wichtig, und ihre Kapazitäten müssen gestärkt werden, damit sie die Prioritäten von Unternehmen und Arbeitnehmern artikulieren und darauf reagieren können.

- 121. In vielen Ländern haben die Arbeitsaufsichtsbehörden geschlechtergerechte Mechanismen entwickelt, um Antidiskriminierungsnormen, Entgeltgleichheit, Rechte im Zusammenhang mit Pflege und Betreuung (einschließlich Stillen) und Arbeitsschutzmaßnahmen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung und der entsprechenden psychosozialen Risiken durchzusetzen.** So haben beispielsweise Costa Rica, Georgien, Spanien und Uruguay spezielle Stellen für Geschlechtergleichstellung eingerichtet. Malaysia und Thailand haben Sonderkapazitäten zur Bekämpfung von Diskriminierung und geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung aufgebaut.²¹³ Außerdem gibt es Erfahrungen mit der Ausweitung der Arbeitsaufsicht auf die häusliche Arbeit und die informelle Wirtschaft, wie etwa in Irland, Südafrika und Uruguay.²¹⁴ Dennoch bestehen weiterhin Defizite, denn auch digitale Belästigung, algorithmisches Management, Telearbeit und klimabedingte Gefahren sind mit den Faktoren Geschlecht und Alter verwoben.
- 122. Im Rahmen des sozialen Dialogs können Regierungen sowie Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dauerhafte, systemische Veränderungen aushandeln.** Dies ist besonders relevant im Zusammenhang mit Übergängen auf dem Arbeitsmarkt, da es den Interessenträgern ermöglicht, Strategien zu erörtern und die Geschlechtergleichstellung zugunsten menschenwürdiger Arbeit durch relevante Politikinstrumente und eine sektorale Perspektive in die Maßnahmen zur Bewältigung des Klimawandels und zur digitalen Transformation zu integrieren. Alle Formen des sozialen Dialogs können dazu beitragen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub zu fördern, Arbeitszeitregelungen zu verbessern und Bestimmungen zum Schutz vor Gewalt und Belästigung zu verankern. All diese Maßnahmen stärken die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, insbesondere in Phasen des Übergangs.²¹⁵ Kollektivvereinbarungen in Argentinien, Lesotho, Marokko und Spanien zeigen, dass durch einen Fokus auf vertragliche Regelungen, Lohngleichheit, Arbeitsplatzsicherheit und Maßnahmen zum Schutz vor Belästigung messbare Verbesserungen im Hinblick auf Sicherheit, Stabilität und Gleichberechtigung für Frauen und andere Risikogruppen von Arbeitnehmern erzielt werden können.²¹⁶ Die Bemühungen um sozialen Dialog werden zunehmend auf die Inklusion und Vertre-

²¹² Siehe Ministerium für Gleichstellung, Kinder und Sozialschutz, Ghana, „[MOGCSP Launches Affirmative Action Act to Advance Gender Equality in Ghana](#)“, 2025.

²¹³ IAO, *Training for Malaysian Inspectors on Forced Labour, Child Labour and Gender-Based Discrimination, Violence and Harassment in the Workplace: Facilitator's Manual*, 2022; IAO, *Labour Inspection Guidelines*, 2022.

²¹⁴ IAO, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention*, 210.

²¹⁵ Mia Rönnmar und Susan Hayter (Hrsg.), *Making and Breaking Gender Inequalities in Work* (Edward Elgar, 2024), Kap. 8.

²¹⁶ ILAW, *Bargaining for Gender Equity*, 2025, 8 und 9.

tung von Erwerbstätigen aus verschiedenen Gruppen ausgeweitet, darunter Menschen mit Behinderungen, Migranten sowie indigene und in Stämmen lebende Völker. Im Rahmen dessen werden auch die Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft einbezogen, Formalisierungspolitiken und -maßnahmen gestaltet und der Schutz dieser Arbeitnehmer verbessert.

- 123. Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ergreifen vermehrt proaktive Maßnahmen zur Stärkung der Vertretung und des Einflusses von Frauen am Arbeitsplatz.** Die Institutionalisierung der Geschlechtergleichstellung in den Ergebnissen des sozialen Dialogs trägt dazu bei, Normen, Maßnahmen der Politik und Arbeitgeberpraktiken derart zu verankern, dass sie wichtige und dauerhafte Rechte und Chancen für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber schaffen. Viele Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände integrieren inzwischen die Geschlechtergleichstellung in ihre Kerntätigkeiten, indem sie Schulungen über Gleichstellung und Diversität anbieten, Forschungsarbeiten durchführen, bewährte Praktiken anerkennen und sich für Entgeltgleichheit und die Vertretung von Frauen in Führungspositionen einsetzen. Außerdem haben sie Anlaufstellen für Gleichstellungsfragen geschaffen und ausgewogene und flexible Arbeitszeit- oder Arbeitsorganisationsregelungen ausgeweitet, um die Förderung von Frauen zu unterstützen. Ihnen ist zunehmend bewusst, dass Initiativen zur Geschlechtergleichstellung und Inklusion die Unternehmensleistung steigern und so auch dazu führen, dass sich die Einkommen und die Reputation verbessern, vermehrt qualifizierte Arbeitskräfte gewonnen werden und insgesamt ein höheres Maß an persönlichem Wohlbefinden erreicht wird.²¹⁷ Darüber hinaus haben Gleichstellungsinitiativen nach Angaben von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden zur Verbesserung ihrer Geschäftsergebnisse, höheren Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen und Schulungen und einem gesteigerten Ansehen ihrer Organisation beigetragen.²¹⁸ Die Gewerkschaften reagieren ebenfalls: Sie nehmen progressive Ziele zur Steigerung der Frauenquote in Führungspositionen an, setzen auf Umstrukturierungen, um die Beteiligung von Frauen zu erhöhen, priorisieren Themen, die weibliche Arbeitskräfte betreffen, auch im Rahmen der Agenden für Kollektivverhandlungen, und verstärken die Überzeugungsarbeit zur Förderung der Geschlechtergleichstellung.²¹⁹ Der Internationale Bund der Hausangestellten, der mehr als eine halbe Million Hausangestellte weltweit vertritt, ist ein jüngeres Beispiel für eine erfolgreiche Organisation weiblicher Arbeitskräfte.²²⁰
- 124. Diese Maßnahmen tragen zum Aufbau demokratischerer und repräsentativerer Organisationen bei und sorgen dafür, dass vielfältige Perspektiven den sozialen Dialog prägen und den Bedürfnissen der Mitglieder dieser Organisationen entsprochen wird.** Untersuchungen weisen auf einen Zusammenhang zwischen Frauen in Führungspositionen und einem Rückgang von Gewalt und Belästigung hin; beispielsweise korreliert eine Zunahme um eine weibliche Führungskraft mit einer Verringerung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz um 21,8 Prozent.²²¹ Zusammen fördern diese Initiativen inklusivere und repräsentativere Institutionen und beschleunigen die Geschlechtergleichstellung, einschließlich im Arbeitsumfeld.
- 125. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände können gemeinsam mit den Akteuren der Sozial- und Solidarwirtschaft und basisnahen Gruppen eine entscheidende Rolle bei der Organisation, Mobilisierung und Unterstützung der Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft, insbesondere Frauen, spielen.** In vielen Ländern haben diese Verbände sowohl ihre Mit-

²¹⁷ IAO und IOE, *Women in Business: How Employer and Business Membership Organizations Drive Gender Equality*, 2024, Kap. 2.

²¹⁸ IAO und IOE, 2024, 11.

²¹⁹ IGB, „Women in Leadership“, 2025.

²²⁰ IAO, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021, 223–224.

²²¹ Shiu-Yik Au, Andréanne Tremblay und Leyuan You, „Does Board Gender Diversity Reduce Workplace Sexual Harassment?“, *Corporate Governance: An International Review* 31, Nr. 5 (2022).

gliederschaft als auch ihre Dienstleistungen auf Erwerbstätige und Wirtschaftseinheiten der informellen Wirtschaft ausgeweitet und sind Bündnisse mit Verbänden der informellen Wirtschaft eingegangen, um den Zugang zu Sozialversicherung, Gesundheitsversorgung, Kinderbetreuung und Ausbildung zu erweitern. Sie haben sich für Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes und für Wege zur Formalität eingesetzt, Ausbildungsangebote in den Bereichen Betriebswirtschaft, Finanzen, Digitalkompetenz und Entwicklung grüner Qualifikationen bereitgestellt, Arbeitsschutzmaßnahmen gefördert und Kleinstunternehmen den Marktzugang erleichtert. Diese Bemühungen haben die wirtschaftlichen Chancen verstärkt und häufig zu höheren und stabileren Einkommen für Frauen in der informellen Wirtschaft geführt.²²²

- 126. Alle Arbeitsformen sollten anerkannt und gemessen und die Erkenntnisse angewandt werden.** Im Rahmen der Wirtschaftsmessung muss voll anerkannt werden, dass alle Arbeitsformen – einschließlich der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit und der informellen Arbeit, die von vielen Frauen geleistet wird – zum gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wohlstand beitragen. Die Sichtbarmachung unbezahlter Pflege- und Betreuungs- sowie Hausarbeit ist ein wichtiger erster Schritt zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle. Die Länder sollten daher ihre statistischen Kapazitäten ausbauen, um systematisch und regelmäßig Daten über unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit und informelle Arbeit zu erheben, zu nutzen und zu verbreiten, die den sich weiterentwickelnden internationalen statistischen Normen entsprechen (Kasten 12).²²³ Es besteht ein wachsendes Interesse daran, traditionelle gesamtwirtschaftliche Indikatoren wie das BIP durch zusätzliche Messgrößen zur Gewinnung von Erkenntnissen über Zeitznutzung und informelle Beschäftigung zu ergänzen. In Verbindung mit dem BIP können diese Indikatoren die Politikanalyse unterstützen und zur Konzipierung effektiver wirtschafts- und sozialpolitischer Maßnahmen beitragen.

► **Kasten 12. Weiterentwicklung arbeitsbezogener Daten für eine sich wandelnde Arbeitswelt**

Seit 2013 haben aufeinanderfolgende Entschlüsse der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) die Bemühungen zur besseren Erfassung des gesamten Spektrums der Arbeit, einschließlich unbezahlter Haus-, Pflege- und Betreuungsarbeit, Freiwilligenarbeit und unbezahlter Praktikumsarbeit, vorangebracht. Dies ist wichtig zur Anerkennung der oft unsichtbaren Beiträge von Frauen, jungen Menschen und marginalisierten Gruppen. Dieselben Entschlüsse fördern zudem die Messung verschiedener Aspekte der Arbeitsmodalitäten und -bedingungen, was entscheidend zum Verständnis der unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen und Männern in der Arbeitswelt beiträgt.

Die 21. ICLS (2023) beauftragte die IAO mit der Erarbeitung neuer statistischer Normen betreffend arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung sowie zur Messung von Pflege- und Betreuungsarbeit. Beide Prozesse werden auf der 22. ICLS (2028) kulminieren. Auf der Grundlage von Untersuchungen auf Landesebene und validierten Erhebungsinstrumenten entwirft die IAO derzeit Leitlinien zur Messung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit sowie vereinfachte Zeitznutzungsmodule für die Messung unbezahlter Haus-, Pflege- und Betreuungsarbeit in Arbeitskräfteerhebungen, die zur Unterstützung der innerstaatlichen Umsetzung angewandt werden. Diese neuen Normen werden die Länder dabei unterstützen, unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit zu messen und zu bewerten sowie zuverlässige Daten zu Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu erheben.

Parallel dazu arbeitet die IAO weiter an der Verfeinerung globaler statistischer Normen und Methoden in neuen und unzureichend dokumentierten Bereichen – wie die Arbeit auf digitalen Plattformen, die informelle Wirtschaft, der Arbeitsschutz sowie die internationale Arbeitsmigration und Arbeitskräftemobilität –, in denen verbreitet Ungleichheiten mit unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer, junge Menschen und benachteiligte Gruppen bestehen.

²²² ILC.113/Bericht VI, Abschnitt 2.2.2.

²²³ Siehe „[ICLS documents](#)“.

3.3. Förderung einer nachhaltigen Wirtschaft zum Wohle aller

- 127.** Die Förderung einer nachhaltigen Wirtschaft zum Wohle aller ist unerlässlich, um die Ursachen von Ungleichheit zu bekämpfen²²⁴ und die Erfüllung des Mandats der IAO zu beschleunigen. Ein derartiger Ansatz schafft die Grundlage für die Art und Weise, wie Wirtschaftssysteme, Arbeitsmärkte und Unternehmen funktionieren, um produktive Beschäftigung, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und inklusives Wachstum zu erzeugen. Die Wirtschaftsstrategien müssen zunehmend die Verteilungs- und Beschäftigungseffekte großer Umbrüche, darunter technologischer Wandel, demografische Veränderungen und Umweltbelastungen, berücksichtigen. **Die Integration der Ziele für Chancengleichheit und Gleichbehandlung, soziale Gerechtigkeit und menschenwürdigen Arbeit in die makroökonomischen, sektorspezifischen, Arbeitsmarkt- und Unternehmenspolitiken** trägt dazu bei, nachhaltige Unternehmen, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Widerstandsfähigkeit der Arbeitskräfte während dieser Umbrüche zu fördern.
- 128. Beschäftigungspolitische Maßnahmen und Programme, die geschlechterdifferenzierte Muster auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen, können zur Bewältigung der strukturellen Probleme beim Zugang von Frauen und Männern zu menschenwürdiger Arbeit beitragen.** Einige Länder setzen eine geschlechtergerechte nationale Beschäftigungspolitik als Mittel zur Förderung von Vollbeschäftigung, Gerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung um. Eine gut konzipierte Beschäftigungspolitik sorgt dafür, dass makroökonomische und sektorale Maßnahmen menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen wie für Männer schaffen, den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen im Hinblick auf die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Qualität der Arbeit und den Zugang zu Arbeitsplätzen begegnen und die strukturellen Hindernisse für die Geschlechtergleichstellung überwinden. Ihre Wirksamkeit beruht auf einem Prozess der Konsultation und einem geschlechtergerechten sozialen Dialog, wie die Beispiele Albanien, Namibia und Vietnam zeigen.²²⁵
- 129. Geschlechtergerechte fiskal- und geldpolitische Maßnahmen, mit denen die Ungleichheit bekämpft wird, können menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten sowohl für Frauen als auch für Männer schaffen.**²²⁶ Dazu gehören Konjunkturpakete wie die, die als Reaktion auf die COVID-19-Krise eingesetzt wurden und spezifische Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen und Mädchen in wichtigen Bereichen (Lebensgrundlagen, Sozialschutz, Gesundheit, Ernährungssicherheit, öffentliche Infrastruktur und Wohnraum) umfassten. Ihr Fokus liegt auf der Erweiterung der Haushaltsspielräume, unter anderem durch eine progressive Besteuerung von Einkommen, Vermögen und Gewinnen. Zusätzlich erhalten diese Maßnahmen den Spielraum für Investitionen in Sozialschutz-, Pflege- und Betreuungs- sowie andere grundlegende Leistungen, was vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen besonders wichtig ist (Kasten 13). Geldpolitische Maßnahmen können den Regierungen, Haushalten und Unternehmen liquide Mittel bereitstellen, die ihnen helfen, Insolvenzen und Schuldenanhäufungen zu vermeiden.²²⁷

► Kasten 13. Einbeziehung demografischer Veränderungen in die makroökonomische Politik

Im Jahr 2024 sank die weltweite Geburtenrate auf 2,2 Geburten pro Frau.¹ Da die Rate sinkt und Migration begrenzt bleibt, steigt der Altenquotient – d. h. der Anteil der Bevölkerung über 65 Jahre im Verhältnis zur Bevölkerung im Alter von 16 bis 64 Jahren. In den letzten 60 Jahren hat sich der Altenquotient weltweit mehr als verdoppelt; bis 2050 wird erwartet, dass er in den fortgeschrittenen Volkswirtschaften

²²⁴ UN, Politische Erklärung von Doha des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung, 2025, Abs. 29 d).

²²⁵ IAO, *Technical Guidance Note on Gender-Responsive National Employment Policies: A Path for Gender Equality*, 2025, 39–43.

²²⁶ Esquivel, 2023.

²²⁷ IAO, „What are gender-responsive employment policies?“, 2025.

etwa 50 Prozent und in den Schwellenländern 35 Prozent erreichen und gleichzeitig der Rückgang der Weltbevölkerung einsetzen wird.²

Dieser Wandel erhöht den Druck auf die Arbeitsproduktivität, die Alterssicherungs- und Gesundheitssysteme sowie andere Teile des Sozialschutzsystems, die sozialen Dienste und gesamtwirtschaftlichen Stabilisatoren. Um diesen Entwicklungen mit fiskalpolitischen Maßnahmen zu begegnen, müssen sorgfältig Investitionen in Kinderbetreuung und Langzeitpflege geprüft werden, um die Reduzierung und Umverteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit zu fördern. Außerdem werden Investitionen vorgenommen werden müssen, um die Erwerbsbeteiligung und die Qualität der Beschäftigung, auch die von Frauen, zu verbessern und so zum Aufbau tragfähiger und gerechter Sozialschutzsysteme beizutragen.³

¹ UNDESA, *World Fertility 2024*, 2025. ² Jiajia Gu et al., *Promoting Gender Equality and Tackling Demographic Challenges*, IMF Gender Notes, 2024/002. ³ Siehe beispielsweise Angelo Lorenti et al., „Gendered Parenthood-Employment Gaps from Midlife: A Demographic Perspective Across Three Different Welfare Systems“, *European Journal of Population* 40, Nr. 16 (2024).

- 130. Die Sicherstellung der finanziellen Mittel und Haushaltsspielräume für die Geschlechtergleichstellung ist eng verbunden mit leistungsfähigen und rechenschaftspflichtigen Institutionen.** Starke Institutionen sind unerlässlich, um öffentliche Finanzmittel effektiv und transparent zu mobilisieren, zuzuweisen und zu verwalten und so sicherzustellen, dass die Mittel für die vorrangigen Zwecke einer inklusiven und gerechten Entwicklung eingesetzt werden. In diesem Zusammenhang haben einige Länder die geschlechtergerechte Haushaltsplanung eingeführt, um sowohl die institutionelle Rechenschaftspflicht als auch die strategische Nutzung von Haushaltsspielräumen zu verstärken. So überarbeitete beispielsweise Namibia sein Haushaltsrundschreiben für 2023–24 und wies alle Regierungsbehörden an, eine geschlechtergerechte Haushaltsplanung vorzunehmen.²²⁸ Durch die Einbeziehung von Geschlechterperspektiven in alle Phasen des Haushaltszyklus wird dazu beigetragen, geschlechtsspezifische Disparitäten bei den öffentlichen Ausgaben zu erkennen und zu beseitigen, sodass die Politik den Bedürfnissen aller Teile der Bevölkerung besser entsprechen kann. Erfahrungen aus verschiedenen Ländern zeigen, dass die Wirksamkeit geschlechtergerechter Haushaltsplanung von einer Reihe von Faktoren abhängt, darunter institutionelle Kapazitäten, klare Zielvorgaben, die Koordinierung zwischen den Ministerien und die Verfügbarkeit nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten. Sind diese Elemente vorhanden, kann die geschlechtergerechte Haushaltsplanung bestehende fiskalpolitische Rahmenmechanismen ergänzen.²²⁹
- 131. Regierungen setzen häufig sektorpolitische Maßnahmen zur Förderung des Strukturwandels ein; sie zielen dabei auf bestimmte Sektoren oder Teilsektoren, um deren Produktivität, Wertschöpfung, Exportorientierung oder Beschäftigungskapazität zu steigern.** Solche Maßnahmen spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Wirkung des wirtschaftlichen Wandels auf die Nachfrage nach Arbeitskräften und die Qualität der Arbeitsplätze, einschließlich im Kontext ökologischer und technologischer Veränderungen. Die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sektorpolitik kann die Möglichkeiten für eine menschenwürdige Beschäftigung für alle maximieren, indem Frauen als Produzentinnen, Lohnverdienerinnen und unbezahlte Pflegekräfte anerkannt werden und Investitionen zu ihrer Unterstützung getätigt werden. Dies erleichtert Frauen den Zugang zu neu aufkommenden, dynamischen und hochproduktiven Sektoren wie Energie, Verkehr und Digitalwirtschaft. Die Sektoren von hoher Priorität variieren zwar von Land zu Land, aber solche Maßnahmen stellen sicher, dass Frauen tatsächlich von neu entstehenden Beschäftigungsmöglichkeiten profitieren und dass Bemühungen unternommen werden, Beschäftigungsverluste, die mit Strukturwandelprozessen, einschließlich der grünen Transformation, einhergehen, zu vermeiden oder solche Verluste auszugleichen (Kasten 14).²³⁰

²²⁸ IAO, *Gender-Responsive National Employment Policies*, 43.

²²⁹ Anuradha Seth, *Engendering Fiscal Space: A Policy Framework for Financing Gender Equality* (UN Women, 2025), 17.

²³⁰ Esquivel and Fontana, 2024.

► **Kasten 14. Gewährleistung einer geschlechtergerechten grünen Transformation**

Die Umstellung auf eine CO₂-arme, ressourceneffiziente Wirtschaft – deren Wert sich bereits auf etwa 8 Billionen US-Dollar weltweit beläuft – erzeugt neue Sektoren und Beschäftigungsmöglichkeiten, oft mit höheren Löhnen und größerer Sicherheit. Aber auch in diesen neuen Branchen dominieren nach wie vor Männer. Untersuchungen in Europa und Zentralasien zeigen, dass Männer die meisten grünen Arbeitsplätze innehaben, während Frauen, die in „braunen“ (umweltbelastenden) Sektoren arbeiten, mit hohen Hindernissen konfrontiert sind, wenn sie in grüne Berufe wechseln wollen. In einigen Ländern begegnen über 60 Prozent dieser Frauen solch hohen Schranken, darunter ein begrenzter Zugang zu Umschulungen, Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und strukturelle Diskriminierung. Infolgedessen sind viele Frauen nicht in der Lage, die für besser bezahlte grüne Arbeitsplätze erforderlichen Qualifikationen zu erwerben, und werden in weniger qualifizierte und schlechter bezahlte Tätigkeiten gedrängt. Ohne gezielte Maßnahmen zur Schließung von Qualifikationslücken, zur Anerkennung des Beitrags von Frauen zur Wirtschaft, zur Gewährleistung eines gerechten Zugangs zu Arbeitsplätzen und Ressourcen sowie zur Förderung von Frauen als Unternehmerinnen und Führungsverantwortliche in diesen neu entstehenden grünen Sektoren besteht die Gefahr, dass die grüne Transformation die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt eher verstärkt als verringert.

Quellen: Lily Dai et al. *Investing in the Green Economy: Navigating Volatility and Disruption*, LSEG, 2025; Tiffany Sprague und Estefania Asturizaga, „The Green Transition Has Momentum Now, But Are We Failing Women, Again?“, UNDP, 2025.

- 132. Es werden aktive Arbeitsmarktpolitiken umgesetzt, um die Bindung von Frauen an den Arbeitsmarkt zu stärken.** Um wirksam zu sein, müssen diese Politiken den gesamten Lebenslauf von Frauen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen, die Vorbereitung, den Zugang, den Wiedereinstieg, den Verbleib und den Aufstieg fördern und für eine angemessene Alterssicherung sorgen. Dazu gehören beispielsweise Politiken zum Erhalt von Arbeitsplätzen, die verhindern, dass Frauen insbesondere nach der Geburt eines Kindes ihren Arbeitsplatz verlieren, Lohnzuschüsse mit konkreten Anforderungen in Bezug auf Geschlechterparität, die Frauen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern, sowie Politiken zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, der Berufsvorbereitung und des Unternehmertums von Frauen.
- 133. Vor dem Hintergrund rascher Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt fördern Systeme für lebenslanges Lernen die Fähigkeit der Arbeitenden zur Anpassung an veränderte Qualifikationsanforderungen und helfen zugleich den Arbeitgebern, Produktivitätsanforderungen zu bewältigen und Qualifikationsungleichgewichte zu beheben.** Viele Länder fördern Maßnahmen – darunter Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung und Schulungsprogramme zum Thema Belästigung –, um den Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten zu erweitern und Hindernisse für den Zugang zu traditionell von Männern als auch von Frauen dominierten Sektoren abzubauen. Es werden Anstrengungen unternommen, um junge Frauen dazu zu bewegen, MINT-Fächer zu studieren und eine Laufbahn in entsprechenden Berufen einzuschlagen, aber gleichzeitig machen neu entstehende Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in den Gesundheits- und Pflegeberufen, deutlich, wie wichtig es ist, ein vielfältiges Personal in allen Sektoren zu gewinnen und zu binden.²³¹ Angesichts einer alternden Erwerbsbevölkerung ist es weiterhin wichtig, dafür zu sorgen, dass Arbeitskräfte angemessen ausgebildet und weiterqualifiziert werden.
- 134. Nachhaltige Unternehmen, die die Grundsätze menschenwürdiger Arbeit anwenden, können die Geschlechtergleichstellung stärken und zugleich die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität fördern.** In der gesamten Wirtschaft spielen Unternehmen von unterschiedlicher Form und Größe – einschließlich multinationaler Unternehmen, Kleinst-, kleiner und mittlerer Unternehmen sowie Organisationen der Sozial- und Solidarwirtschaft – eine komplementäre Rolle

²³¹ IAO, *A Quantum Leap for Gender Equality*, 2019.

bei der Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gemäß der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik sollen sich die Unternehmen bei ihrer Tätigkeit vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung leiten lassen. Beispielsweise können Unternehmen geschlechtergerechte Regelungen und Praktiken einführen, um die Gleichstellung in ihren Betrieben und Lieferketten zu fördern. Diese Ansätze tragen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei der Einstellung, Bezahlung und Beförderung, ausgewogenen und flexiblen Arbeitszeit- oder Arbeitsorganisationsregelungen, Elternurlaub und Unterstützung der Kinderbetreuung sowie des Zugangs zu Sozialschutz bei Krankheit, Behinderung, Arbeitslosigkeit, Alter oder Schwangerschaft bei. Außerdem tragen sie dazu bei, Diskriminierung, Gewalt und Belästigung zu verhindern, und fördern die Gesundheit und Sicherheit.

- 135. Über ihre Rolle als Arbeitgeber hinaus beeinflussen die Unternehmen die Ergebnisse in Bezug auf die Gleichstellung durch ihr Handeln in den lokalen Märkten und Lieferketten.** Dazu können die Beschaffung von Produkten und Leistungen bei Unternehmen in Frauenhand, die Anwendung fairer und transparenter Zahlungsbedingungen und die Vermeidung diskriminierender Praktiken bei geschäftlichen Transaktionen gehören.²³² Einrichtungen der Sozial- und Solidarwirtschaft (darunter Genossenschaften, Vereine, Gegenseitigkeitsgesellschaften, Stiftungen und soziale Unternehmen) verstärken diese Bemühungen, indem sie Gleichstellung, demokratische Lenkungsstrukturen, pflege- und betreuungsfreundliche Dienstleistungen und kollektives Unternehmertum in ihre Modelle integrieren, insbesondere zur Unterstützung von Frauen in der informellen Wirtschaft (Kasten 15).

► **Kasten 15. Von Frauen geführte Unternehmen: Herausforderungen, Defizite und Wachstumspotenzial**

Viele Unternehmen, die sich in Frauenhand befinden oder von Frauen geführt werden, sind in Sektoren mit niedrigeren Gewinnspannen und Wachstumsraten tätig, oft als informelle Kleinstunternehmen oder Unternehmen auf eigene Rechnung und Gefahr. Es bedarf daher einer gezielten Unterstützung, die Frauen dabei hilft, ihre Unternehmen zu unterhalten und auszubauen, den Übergang zur Formalität zu vollziehen und Zugang zu höherwertigen Marktsegmenten zu erhalten. Die Förderung von Unternehmerinnen ist nicht nur eine Frage von Gerechtigkeit, sondern auch eine wirtschaftliche Strategie: Untersuchungen aus Indien zeigen, dass Unternehmen in Frauenhand eher weibliche Arbeitskräfte einstellen als Unternehmen in Männerhand, unabhängig von Branche, Größe und Region. Ebenso zeigen Erhebungen in Europa, dass von Frauen geführte Unternehmen in allen Sektoren einen höheren Anteil an weiblichen Beschäftigten haben. In Mittel- und Osteuropa beispielsweise geben von Frauen geführte Unternehmen an, dass Frauen rund 50 Prozent ihres Personals ausmachen, während es in von Männern geführten Unternehmen nur etwa 35 bis 40 Prozent sind. Die Unterstützung von Unternehmerinnen hat somit einen Multiplikatoreffekt auf die Beschäftigung von Frauen, stärkt ihre Eingliederung in den lokalen Arbeitsmarkt und fördert Produktivität, Innovation und unternehmerische Resilienz.

Quellen: Gaurav Chiplunkar und Pinelopi K. Goldberg, „Aggregate Implications of Barriers to Female Entrepreneurship“, 2024; Europäische Investitionsbank, *Support for Female Entrepreneurs: Survey Evidence for Why It Makes Sense*, 2022, 11.

- 136. Eine effektive Politikführung und kohärente institutionelle Koordinierung im Bereich der Geschlechtergleichstellung verhilft Unternehmen zum Erfolg.** Wenn die Geschlechtergleichstellung in die nationale Unternehmens-, Beschäftigungs-, Industrie- und KMU-Politik eingebettet ist und von speziellen Institutionen mit zugewiesenen Haushaltsmitteln und Zugang zu zuverlässigen geschlechtsspezifischen Daten unterstützt wird, sind die Behörden besser in der Lage, Maß-

²³² IAO, „MSMEs: Powering social justice and inclusive growth“, 2025.

nahmen zu konzipieren, umzusetzen und zu überwachen, die den Unternehmen Anreize zur Anwendung geschlechtergerechter, verantwortungsvoller Geschäftspraktiken im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen bieten. In den letzten Jahren haben Unternehmen ihre Bemühungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung verstärkt, um der sich verändernden Rechtslage und den Verfahren zur Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht Rechnung zu tragen.

- 137. Die Unternehmen sind außerdem auf förderliche Bedingungen wie den Zugang zu Finanzmitteln, Kompetenzentwicklung, Infrastruktur, Technologie und Märkte angewiesen.** In den letzten Jahren wurden Initiativen zur Verbesserung dieser Bedingungen ausgeweitet, unter anderem durch zweckgebundene Fonds, Schulungsprogramme, Mentorenprogramme und finanzielle Anreize zur Förderung des Unternehmenswachstums. Wenn solche Maßnahmen unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive konzipiert werden, tragen sie zum Abbau der strukturellen Hindernisse für Frauen bei.
- 138. Der Erfolg dieser Initiativen hängt jedoch von einem umfassenderen Rahmen aus förderlichen Sozial-, Pflege- und Betreuungspolitiken, -diensten und -infrastrukturen ab.** Eine aktuelle Erhebung zeigt, dass Betriebe von Frauen mit einer um 47 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit als Betriebe von Männern aus familiären oder persönlichen Gründen schließen.²³³ Daher können Investitionen in Pflege- und Betreuungsdienste und -infrastruktur, Maßnahmen auf Unternehmensebene (Kasten 16) und pflege- und betreuungsbezogene Sozialschutzleistungen für Selbstständige die Unternehmerinnen und Unternehmer mit familiären Verpflichtungen unterstützen. Insbesondere die Ausweitung der Freistellungsregelungen für Pflege- und Betreuungsarbeit auf Kleinunternehmen und die Bereitstellung von Pflege- und Betreuungseinrichtungen tragen entscheidend zum Unternehmenserfolg von Frauen bei.

► **Kasten 16. Innovative Interventionsmodelle für Pflege und Betreuung auf der Unternehmensebene**

Von der IAO unterstützte Initiativen zeigen, wie Investitionen in Pflege- und Betreuungssysteme menschenwürdige Arbeit, Geschlechtergleichstellung und Nachhaltigkeit in der Wirtschaft fördern können. In Kolumbien hat die Stärkung von Pflege- und Betreuungsgenossenschaften die gemeindenahe Pflege- und Betreuungsarbeit formalisiert, die Arbeitsbedingungen verbessert, die Führungsrolle und das kollektive Handeln von Frauen gestärkt und kulturell verankerte Innovationen wie „Pflege- und Betreuungshäuser“ geschaffen, die Kinderbetreuung, Altenpflege und das allgemeine Wohl der Gemeinschaft und der Umwelt miteinander verbinden. In Äthiopien haben Kinderbetreuungsstätten in Bekleidungsfabriken und Landwirtschaftsbetrieben Müttern die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz ermöglicht, die Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung erhöht, das Wohlbefinden und die Arbeitsplatzsicherheit der Beschäftigten verbessert und zu deutlichen Gewinnen für die Arbeitgeber hinsichtlich Produktivität, Personalbindung und Stabilität geführt. Dies verdeutlicht, dass Kinderbetreuung am Arbeitsplatz kein Kostenfaktor ist, sondern eine Investition, die sich lohnt. In der Republik Moldau hat ein Marktsystemansatz den Zugang zu Kinderbetreuung durch Frauenunternehmertum, betriebsinterne und institutionelle Kinderbetreuungslösungen sowie grundsatzpolitische Leitvorgaben erweitert; dies umfasst die Bereitstellung von Dienstleistungen in Kombination mit Reformen bei den Zulassungsverfahren und Standards. In Sri Lanka haben pflege- und betreuungsgenossenschaftliche Initiativen die Formalisierung von Hausangestellten in die Wege geleitet.

Quellen: IAO, *Cuidando desde el territorio: Experiencias de cooperativas y entidades de la economía social y solidaria en América Latina*, 2025, 23–27; „ILO-Supported Daycare Transforms Lives of Working Mothers in Addis Ababa“, 2025; „Expanding Childcare Services through Women’s Entrepreneurship Development in Moldova“, 2024; „Unlocking the Potential of Care Cooperatives in Sri Lanka“, 2025.

²³³ Global Entrepreneurship Monitor, *GEM 2024/2025 Women’s Entrepreneurship Report*, 8.

- 139. Die Entwicklung von Kompetenzen trägt entscheidend dazu bei, Unternehmer auf den digitalen und grünen Wandel vorzubereiten. Für Frauen besteht die Herausforderung jedoch darin, sowohl neue Kompetenzen zu erwerben als auch sicherzustellen, dass ihre vorhandenen Fähigkeiten anerkannt und in wachstumsstarken Sektoren eingesetzt werden.** Viele Regierungen begegnen dieser Herausforderung durch Ausbildungsangebote speziell für Frauen, die Kompetenzen vermitteln und gleichzeitig eine Verbindung der Teilnehmerinnen zu Märkten, Finanzierung, Unternehmensnetzwerken und Formalisierungswegen herstellen. Um eine Verstärkung der beruflichen Segregation zu vermeiden, zielen einige Programme auf die Erweiterung des Zugangs von Frauen zu neuen Möglichkeiten im Bereich der digitalen Technologien und der grünen Industrien ab, unter Berücksichtigung der nationalen Entwicklungsprioritäten und Unternehmenskapazitäten. Dazu gehören die Förderung des Zugangs von Frauen in die Bereiche erneuerbare Energien, nachhaltige Landwirtschaft, Energieeffizienz und Kreislaufwirtschaft sowie die Einbeziehung von Geschlechterperspektiven in Umwelt- und Beschaffungspolitiken. Öffentliche Investitionen in digitale und technische Infrastruktur, einschließlich Breitbandzugang, digitale Kompetenz und Tools für Online-Geschäftsabläufe, fördern zusätzlich die Teilhabe von Frauen. Während die Einführung digitaler Instrumente wie elektronischer Geschäftsverkehr und Telearbeitssysteme in erster Linie durch Überlegungen hinsichtlich Produktivität, Marktzugang und Resilienz vorangetrieben wird, zeichnet sich daraus aber auch ein weiterer Nutzen in Form einer verstärkten Beteiligung von Frauen ab.
- 140. Der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft trägt entscheidend zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei, denn er verbessert den Zugang von Frauen zu menschenwürdiger Arbeit und wirtschaftlichen Chancen.** Geschlechterungleichheit und Diskriminierung sind wichtige Ursachen für die Konzentration von Frauen in der informellen Wirtschaft, die durch soziale Normen, unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit und eingeschränkten Zugang zu Vertretung und Mitsprache verstärkt wird. Manche Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, wie zum Beispiel Abfallsammler, Straßenverkäufer, Hausangestellte und Heimarbeitende, sind besonders den Defiziten in Bezug auf menschenunwürdige Arbeit ausgesetzt. Unternehmen können den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft vollziehen, wenn sie Zugang zu angemessener Unterstützung und einem förderlichen Umfeld haben, was Unternehmenseigentümern und ihren Beschäftigten Zugang zu Sozialschutz sowie zu anderen Leistungen der Unternehmensförderung, Netzwerken und Marktchancen verschafft (Kasten 17).²³⁴

► **Kasten 17. Formalisierung von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen und ihren Beschäftigten in Cabo Verde**

Ein Pilotprojekt der IAO auf dem größten informellen Markt in der Hauptstadt von Cabo Verde hat die Widerstandsfähigkeit von Unternehmerinnen gestärkt und ihre Formalisierung gefördert. Im Rahmen von Schulungen in den Bereichen Geschäftsführung, Steuern und Finanzkompetenz erhielten über 2.000 Frauen Unterstützung; dies führte zur Registrierung von 900 Unternehmen und zur Genehmigung von 888 Kreditanträgen, davon 75 Prozent von Unternehmen unter der Führung von Frauen. Durch den Zugang zu subventionierten Krediten erweiterte sich der Zugang von Frauen zu Finanzmitteln und Sozialschutz; die Zahl der Anmeldungen bei der Sozialversicherung stieg von 3.700 Unternehmen im Jahr 2016 auf 25.177 im Jahr 2023, darunter 12.407 Frauen.

Quellen: IAO, *Formalization of Micro and Small Enterprises and Their Employees: Experiences from Cabo Verde*, 2025.

²³⁴ IAO, *Supporting women entrepreneurs through formalization*, 2025.

► Kapitel 4

Raschere Maßnahmen zur Umsetzung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung

- 141.** Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentraler Bestandteil des Mandats der IAO und ein wichtiges Ziel der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen. Mit der Annahme der Jahrhunderterklärung der IAO im Jahr 2019 und des Handlungsappells im Jahr 2021 einigten sich die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit. Seither haben sie konsequent dazu aufgefordert, die Maßnahmen für Geschlechtergleichstellung voranzutreiben. Dabei geht es nicht nur um Fairness und Rechte, sondern auch darum, die Voraussetzungen für einen widerstandsfähigen Arbeitsmarkt, eine nachhaltige Entwicklung, soziale Gerechtigkeit und Frieden zu schaffen. Die Kosten der Untätigkeit sind für die Gesellschaft und die Wirtschaft gleichermaßen zu hoch, insbesondere in einer Zeit rascher und tiefgreifender Übergänge.
- 142.** Die Analyse in diesem Bericht lässt Fortschritte bei bestimmten Aspekten der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt, aber auch anhaltende Defizite erkennen. Durch die Inangriffnahme der tief verwurzelten strukturellen Triebkräfte von Geschlechterungleichheit wird es möglich sein, das Recht von Frauen auf Arbeit und ihre Rechte bei der Arbeit voranzubringen. Die Übergänge und Veränderungen, die sich derzeit vollziehen, bieten eine entscheidende Chance für eine von mehr Gleichheit geprägte Arbeitswelt. Um dieses Ziel zu verwirklichen, müssen die Interventionen so beschaffen sein, dass sie den Realitäten aller Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt gerecht werden. Die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung ist ein Gewinn für den Einzelnen, für Familien, für die Wirtschaft und für die soziale Entwicklung. Um die Wirksamkeit der transformativen Agenda zu steigern, könnten die IAO und ihre Mitgliedsgruppen erwägen, eine Reihe vorrangiger Bereiche für weitere Erörterungen und Maßnahmen zu bestimmen.

4.1. Verstärkte Integration und größeres Gewicht von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in internationalen Arbeitsnormen

- 143.** **Die Agenda ist nach wie vor ein Kompass für die Auseinandersetzung mit den tieferen Ursachen von Geschlechterungleichheit in der Welt der Arbeit, auch im Kontext andauernder wirtschaftlicher, technologischer, demografischer und ökologischer Übergänge.** Ihre Relevanz hängt nicht nur von dem ihr zugrunde liegenden Rahmenkonzept ab, sondern auch davon, wie effektiv ihre Kernelemente in die Gesetzgebung und Politikgestaltung, die institutionelle Praxis und die Arbeit der Mitgliedsgruppen einbezogen werden. Dazu sind eine größere Kohärenz zwischen den zentralen Dimensionen der Agenda und eine konsequente Umsetzung durch die Mitgliedsgruppen der IAO vonnöten.
- 144.** **Die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit erfordern einen stärker integrierten und ganzheitlicheren Ansatz.** Sie sollten nicht nur als voneinander losgelöste Verpflichtungen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, sondern auch als sich gegenseitig verstärkende Elemente behandelt werden. Ein solcher Ansatz würde bei der Beseitigung der miteinander verknüpften strukturellen Hindernisse, die Ungleichheiten, Ausgrenzung und Armut zementieren, mehr Wirkung entfalten. Bedeutende Fortschritte in Bezug auf alle grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit lassen sich mit größerer Wahrscheinlichkeit

durch integrierte Politikinterventionen erzielen, darunter Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit, eine angemessene Lohnpolitik, Arbeitszeitregelungen, Freistellungsregelungen für Pflege- und Betreuungsarbeit und entsprechende Dienste sowie Nulltoleranz gegenüber Gewalt und Belästigung, einschließlich adäquater Präventionsmaßnahmen. Besonders wichtig im Kontext von Übergängen sind Arbeitsschutzrahmen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Erwerbstätigen in ihrem gesamten Lebensverlauf besser gerecht werden. Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sind unerlässlich, wenn es darum geht, die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen.

- 145. Für die Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit ist die verstärkte Umsetzung der internationalen Arbeitsnormen unerlässlich.** ²³⁵ Ein wichtiger Schritt in dieser Hinsicht ist die Beseitigung der rechtlichen, institutionellen und praktischen Barrieren, die die wirksame Anwendung der Normen, insbesondere für Frauen und andere auf dem Arbeitsmarkt strukturell benachteiligte Gruppen, hemmen. Dazu ist es erforderlich, sowohl präventive als auch proaktive Maßnahmen für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen zu konzipieren und durchzuführen und faktengestützte Ansätze zur Bekämpfung diskriminierender sozialer Normen und Einstellungen zu verfolgen. Auch die Aufhebung der Beweislast für die von Diskriminierung jeweils betroffene Person und die Verbesserung des Zugangs zur Justiz können zu rascheren Fortschritten beitragen. Da die Digitalisierung und der Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften die Beschäftigung und die Organisation der Arbeit neu gestalten, sollten internationale Arbeitsnormen den Wandel auf dem Arbeitsmarkt aktiv begleiten.
- 146. Ein inklusiverer sozialer Dialog wird mehr Wirkung zugunsten der Geschlechtergleichstellung entfalten.** Ein tragfähiger sozialer Dialog kann dazu beitragen, dass Gleichstellungsziele nicht nur aufgestellt, sondern auch so verwirklicht und überwacht werden, dass sie die vielfältigen Lebensrealitäten der Arbeitnehmer und die Bedürfnisse der Arbeitgeber abbilden. Durch die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Erwägungen und die Ausweitung der Repräsentanz wird der soziale Dialog zu einem leistungsfähigen Instrument für Gleichstellung, Sicherheit, Produktivität und nachhaltige Ergebnisse für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber und gewährleistet einen effektiveren Umgang mit der sich wandelnden Arbeitswelt.

4.2. Größere Bemühungen um eine geschlechtergerechte Beschäftigungs-, Unternehmens- und Lohnpolitik

- 147. Um die branchen- und berufsbezogene Geschlechtersegregation, ein tief verwurzeltes strukturelles Hindernis, anzugehen, ist es unerlässlich, den Zugang zu hoch produktiven und höher bewerteten Arbeitsplätzen auszuweiten.** Wirksame Beschäftigungsrahmen wären so angelegt, dass geschlechtergerechte beschäftigungspolitische Maßnahmen mit geschlechtergerechten aktiven und passiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (darunter Einkommensunterstützungs- oder Einkommensersatzleistungen) kombiniert werden, um menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten sowohl für Frauen als auch für Männer, insbesondere in neu entstehenden Branchen, zu gewährleisten. Zudem würden sie maßgeschneiderte Strategien für junge Frauen vorsehen, die in der Gruppe der Personen, die sich nicht in Beschäftigung, allgemeiner oder beruflicher Bildung befinden, überrepräsentiert sind. Weitere wichtige Maßnahmen wären die Ausweitung der Finanzierung, Beschaffungsmöglichkeiten und Unternehmensunterstützung zur Steigerung der Produktivität von Unternehmen in Frauenhand, insbesondere derjenigen, die in digitale, grüne und andere wachstumsstarke Sektoren vorstoßen. Das Angehen der

²³⁵ Darunter die Übereinkommen Nr. 100, Nr. 111, Nr. 156, Nr. 183 und Nr. 190.

Frage der Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit durch Lohntransparenz, objektive Arbeitsplatzbewertungen und eine proaktive Gesetzgebung würde in Verbindung mit der Inangriffnahme eines anhaltend niedrigen Lohnniveaus und der Förderung von Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben die Attraktivität wichtiger weiblich dominierter Sektoren steigern, die Mitarbeiterbindung und die Bindung an den Arbeitsmarkt verbessern und zugleich für mehr Fairness sorgen. Dies würde zur Bekämpfung von branchen- und berufsbezogener Geschlechtersegregation und zur Schaffung eines förderlichen Umfelds für Unternehmen aller Sektoren beitragen, in dem sie investieren, wachsen und hochwertige Arbeitsplätze hervorbringen können. Durch die Förderung und Umsetzung einer inklusiven Organisationskultur können hartnäckige diskriminierende Normen und Stereotype angegangen und mehr Frauen zum Einstieg in männlich dominierte und aufstrebende Branchen befähigt werden. Langfristige Investitionen in hochwertige, erschwingliche und zugängliche Pflege- und Betreuungsangebote und entsprechende Infrastrukturen sind entscheidend, wenn es darum geht, menschenwürdige Arbeitsplätze für Pflege- und Betreuungskräfte zu schaffen, Beschäftigte mit Pflege- und Betreuungsaufgaben zu unterstützen und ein nachfrageorientiertes, beschäftigungsintensives Wachstum zu fördern.

- 148. Wirksame Politikmaßnahmen für den Übergang von Informalität zu Formalität erfordern aussagekräftige geschlechtsspezifische Analysen**, da Frauen in einigen Teilen der Welt unter den informell Beschäftigten, insbesondere denjenigen, die keinen Schutz genießen, etwa Müllsammlern, Straßenverkäufern, Hausangestellten und Heimarbeitern, überproportional stark vertreten sind. Auch informelle Unternehmen (einschließlich Kleinst-, kleiner und mittlerer Unternehmen), die in vielen Ländern einen erheblichen Anteil an der Beschäftigung und der Wirtschaftstätigkeit ausmachen, sollten berücksichtigt werden. Erfolgreiche Formalisierungsstrategien beruhen in der Regel auf einer Kombination von Maßnahmen, die gegen strukturelle Triebkräfte von Informalität, darunter geschlechtsspezifische Ungleichheiten, ungleich verteilte unbezahlte Pflege- und Betreuungsaufgaben, begrenzter Zugang zu Qualifizierung, Justiz und Streitbeilegung sowie zu Finanzmitteln und Märkten und schwache Arbeitsmarktinstitutionen, gerichtet sind, mit Politiken, die das Geschäftsumfeld zugunsten von Unternehmenswachstum und Produktivität verbessern. Wichtige Bestandteile dieses Ansatzes sind die Stärkung der Rechts- und Regulierungsrahmen, die Ausweitung eines universellen und nachhaltigen Sozialschutzes durch eine umfassende, angemessene und nachhaltige Absicherung im gesamten Lebensverlauf sowie die Verbesserung der Arbeitsaufsicht und anderer Mechanismen zur Sicherstellung der Regelkonformität. In diesem Zusammenhang sind der soziale Dialog und die aktive Einbindung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden entscheidend wichtig für die Gestaltung und Umsetzung kontextspezifischer, auf Rechte gegründeter Lösungen, die Übergänge zu menschenwürdiger Arbeit in der formellen Wirtschaft unterstützen.

4.3. Effektivere Maßnahmen für eine raschere Wirkung der Agenda

- 149. Für eine raschere Umsetzung der Agenda sind konkrete und koordinierte Maßnahmen erforderlich.** Dazu gehört, in der gesamten Arbeitsmarktpolitik, so auch in den Strategien für Beschäftigung und Unternehmensentwicklung, systematisch auf geschlechtsspezifische Analysen und geschlechtergerechte Ansätze zurückzugreifen, um sicherzustellen, dass bei der Krisenreaktion, den Rahmenkonzepten für digitale und gerechte Übergänge sowie den Sozialschutzreformen die Rechte der Beschäftigten gewahrt und intersektionale Gegebenheiten angemessen erfasst werden, und diese Arbeiten zugleich im sozialen Dialog zu verankern. Dazu gehört auch, systematische Synergien mit anderen einschlägigen Aktionsplänen der IAO, etwa im Zusammenhang mit den Folgemaßnahmen zur Entschließung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und zur Entschließung über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungs-

wirtschaft, anzustreben.²³⁶ Von zentraler Bedeutung für diese Bemühungen sind fortgesetzte Investitionen des Amtes in hochwertige, faktengestützte Analysen und in die Erstellung aufgeschlüsselter Arbeitsmarktdaten und begleitend dazu die Weiterentwicklung der internationalen statistischen Normen sowie die Unterstützung nationaler Statistiksysteme. Neben bereits bestehenden Datenbanken, etwa der World Social Protection Database, und Diagnosewerkzeugen zu Informalität und einer geschlechtergerechten Sektorpolitik²³⁷ wären Daten und Messinstrumente, auch zur Messung der Kosten von Diskriminierung, ein unverzichtbares Mittel zur Beschaffung von Informationen für Politikmaßnahmen und deren Beschleunigung. Eine verbesserte Koordinierung zwischen den IAA-Hauptabteilungen, den Außenämtern, dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer sowie mit den Mitgliedsgruppen wird für raschere Ergebnisse und die Stärkung der institutionellen Rechenschaftslegung unerlässlich sein.

- 150. Im Hinblick auf eine raschere Umsetzung der Ziele für nachhaltige Entwicklung sollten programmatische Interventionen mit starken, koordinierten Bündnissen und Partnerschaften kombiniert werden.** Unter der Federführung der IAO und ihrer multilateralen Partner stehende Programme bieten fachliche Expertise, grundsatzpolitische Orientierungen, Kapazitätsaufbau und Rahmenkonzepte zur Förderung einer chancengerechten Arbeitspraxis, eines sicheren Arbeitsumfelds und von Chancengleichheit für Frauen und Männer in allen Sektoren. Diese Interventionen entfalten ihr volles Potenzial, wenn sie in ein in sich geschlossenes Ökosystem von Partnerschaften eingebettet sind, das sich auf internationale Initiativen stützt²³⁸ und Regionalorganisationen sowie feministische und Solidaritätsnetzwerke einbezieht. Derartige Kooperationen ermöglichen die Ausrichtung globaler Normen an lokalen Gegebenheiten, erleichtern die Mobilisierung von Ressourcen, fördern den Wissensaustausch und stärken die Mechanismen der Rechenschaftslegung. Dies ist entscheidend für die Einbindung einer Vielzahl von Interessenträgern und den Ausbau der Partnerschaften mit ihnen entsprechend der in der Erklärung von Doha eingegangenen Verpflichtung.

4.4. Die Rolle der IAO in Bezug auf das weitere Vorgehen

- 151.** Die Agenda bietet nach wie vor einen wesentlichen und aktuellen Handlungsrahmen, der der IAO und ihren Mitgliedsgruppen dazu dient, strukturelle Hindernisse zu überwinden und abzubauen und Rechte zu gewährleisten, die eine nachhaltige Wirtschaft zum Wohle aller fördern.
- 152.** Auf der Grundlage ihrer dreigliedrigen Struktur, ihrer internationalen Arbeitsnormen und ihres normativen Mandats sowie ihrer langjährigen, umfassenden fachlichen Expertise ist die IAO gut dafür aufgestellt, in ihrem gesamten Arbeitsprogramm einen stärker integrierten und fakten gestützten Ansatz zu verfolgen, um das fortbestehende Geschlechtergefälle und neu auftretende Herausforderungen für die Geschlechtergleichstellung im Kontext des transformativen Wandels in der Welt der Arbeit anzugehen. Dies erfordert sowohl gezielte Interventionen als auch die systematische Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in allen programm- und haushaltsbezogenen Ergebnisvorgaben.

²³⁶ GB.352/INS/3/1, 2024; GB.352/INS/3/2, 2024.

²³⁷ IAO, *Diagnosis of Informality: Methodological Note*, 2021, und Esquivel and Fontana, 2024.

²³⁸ Etwa die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit der IAO, das Globale Förderinstrument der UN für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge, die Internationale Koalition für Entgeltgleichheit, die Initiative „South4Care“ der IAO, die Globale Allianz für Pflege und Betreuung, die Interinstitutionelle Arbeitsgruppe der UN für Sozial- und Solidarwirtschaft, der Globale Pakt der UN und die Aktionsplattform von Sevilla für Investitionen in Pflege und Betreuung zugunsten von Gleichheit und Wohlstand.

153. Die IAO könnte ihre Mitgliedsgruppen weiter bei der Stärkung ihrer Kapazitäten zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung unterstützen, indem sie Politikberatung und Kapazitätsaufbau zu Daten und Politikmaßnahmen anbietet, die eine nachhaltige Wirtschaft zum Wohle aller fördern.
154. Im Mittelpunkt dieser Unterstützung könnte die Entwicklung integrierter Ansätze für die vier strategischen Ziele der IAO zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit stehen. Dies könnte die Gestaltung kohärenter Rechts- und Politikrahmen umfassen, die den nationalen und wirtschaftlichen Gegebenheiten Rechnung tragen und Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft sowie größere Veränderungen in der Arbeitswelt berücksichtigen.
155. Zu den vorrangigen Politik- und Fachbereichen, die mehr Aufmerksamkeit erfordern, gehören eine verstärkte Einbeziehung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Gewährleistung eines besseren und gleichberechtigten Zugangs von Frauen zu produktiven und menschenwürdigen Arbeitsplätzen in allen Berufen und Branchen, auch für junge Frauen, die Verbesserung der Anerkennung und Bewertung weiblich geprägter Berufe sowie die Ausweitung des Arbeitnehmer- und Sozialschutzes auf alle Erwerbstätigen. Grundlegende Säulen für die Verwirklichung der Agenda sind nach wie vor das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und der soziale Dialog.
156. Die IAO könnte sich verstärkt bemühen, wichtige strukturelle Hindernisse im Zusammenhang mit ungleicher Bezahlung, unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Beschäftigte, die Pflege- und Betreuungsaufgaben wahrnehmen, sowie mit Gewalt und Belästigung anzugehen, und sicherstellen, dass diese Bemühungen in alle Bereiche ihrer fachlichen, grundsatzpolitischen und programmatischen Arbeit, soweit zutreffend, integriert werden.
157. Durch die Nutzung ihrer Expertise und ihres komparativen Vorteils im Bereich der Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, könnte die IAO Bemühungen um die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und die Verbesserung des Lohnniveaus und der Arbeitsbedingungen, insbesondere in weiblich geprägten und informellen Sektoren, fördern.
158. Weitere Anstrengungen könnten unternommen werden, um die Gestaltung geschlechtergerechter Unternehmens- und Innovationsökosysteme zu unterstützen, die nachhaltige Unternehmen fördern und Unternehmen in Frauenhand den Zugang zu Finanzmitteln, Märkten und Chancen in sich wandelnden Volkswirtschaften ermöglichen.
159. Die IAO könnte die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung ihrer Fähigkeit unterstützen, nach einschlägigen sozioökonomischen Merkmalen aufgeschlüsselte Daten zusammenzutragen, zu analysieren und zu nutzen, um bessere Informationen für die Gesetzgebung und Politikgestaltung zu liefern, sowie die Triebkräfte der branchen- und berufsbezogenen Segregation zu diagnostizieren und wirksame Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zu bestimmen.
160. Dies könnte mit verstärkten Bemühungen einhergehen, die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zu stärken, sich am sozialen Dialog zu beteiligen, um Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung zu fördern, unter besonderer Beachtung der wirksamen Vertretung und Teilhabe von Frauen.
161. Die IAO könnte aufbauend auf ihrer engen Zusammenarbeit mit ihrem Internationalen Ausbildungszentrum in Turin maßgeschneiderte Schulungen über die Gleichstellungsakademie anbieten und Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung wirksam in Kurse zu Themen wie Beschäftigungsförderung, internationale Arbeitsnormen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Sozialschutz, sozialer Dialog und Innovation zu integrieren.

- 162.** Die IAO könnte eine Wissens- und Faktengrundlage zur Wirkung und Effektivität bestehender Rechtsvorschriften, die auf die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf abzielen, erarbeiten. Zudem könnte sie den Austausch von Erkenntnissen in den Ländern und länderübergreifend erleichtern.
- 163.** Zur Unterstützung der Politikgestaltung könnten weitere Untersuchungen zu den Kosten sozialer und wirtschaftlicher Diskriminierung durchgeführt werden, auch unter Nutzung innovativer Methoden und Messinstrumente.
- 164.** Darüber hinaus könnte die IAO vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt in die Erarbeitung eines besseren Verständnisses der Auswirkungen des technologischen Wandels, des Klimawandels und demografischer Verschiebungen auf die Beschäftigung von Frauen in Ländern mit unterschiedlichem Entwicklungsstand investieren.
- 165.** Die IAO könnte für mehr Kohärenz sorgen und sicherstellen, dass die Arbeit im Bereich Geschlechtergleichstellung operativ in ihre Programmplanung, ihre Tätigkeiten auf Landesebene, ihre globale Einflussnahme auf die Politik und in ihren Partnerschaften integriert wird. Die Stärkung der Partnerschaften mit anderen UN-Organisationen und Partnern auf dem Gebiet der Entwicklungszusammenarbeit und Wissensentwicklung mit dem Ziel, die Geschlechtergleichstellung in allen Lebensbereichen und -phasen voranzutreiben und die der Geschlechterungleichheit zugrunde liegenden sozialen Normen und Geschlechterstereotype zu verändern, wird für den Erfolg der Agenda von entscheidender Bedeutung sein.