

**Geschlechtsspezifische
Ungleichheit in den
EFFAT-Sektoren verstehen:
Lebensmittel, Landwirtschaft,
Tourismus und
Haushaltsdienstleistungen**

Inhaltsverzeichnis

KURZFASSUNG	6
EINLEITUNG	12
Methode	14
Aufbau des Berichts	16
PROBLEMSTELLUNG – UNGLEICHE VERTEILUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND MEHRFACHDISKRIMINIERUNG.....	17
1.1 Landwirtschaft: ein patriarchalischer Sektor, das zeigte sich auch bei der Datenerhebung	19
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	19
„Klebriger Boden“ und berufliche Segregation	20
Prekäre Arbeitsbedingungen.....	21
Frauen mit Migrationshintergrund.....	22
Vereinbarkeit bei Frauen.....	23
GBVH	24
1.2 Die gläserne Decke im Lebensmittel- und Getränkesektor	25
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	25
„Klebriger Boden“ und berufliche Segregation	25
„Gläserne Decke“	26
Ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.....	27
Prekäre Arbeitsbedingungen.....	27
Vereinbarkeit bei Frauen.....	28
GBVH	29
1.3 Beschäftigte in Privathaushalten: mangelnde Lohnleichheit und starke Mehrfachdiskriminierung	30
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	30
Vereinbarkeit bei Frauen.....	33
GBVH	34
1.4 Berufliche Segregation im Tourismussektor	36
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	36
Feminisierung der Arbeitsplätze in geringer qualifizierten und schlechter bezahlten Berufen	36

Prekäre Arbeitsbedingungen.....	38
Die Mutterschaftsstrafe	38
Wanderarbeitskräfte	39
Vereinbarkeit bei Frauen.....	40
GBVH.....	41
GESETZLICHE BESTIMMUNGEN	42
2.1 Globaler und EU-Rechtsrahmen	43
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	43
IAO-Übereinkommen 189 zu Hausangestellten (C189)	43
Richtlinie 2006/54/EG zu Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen	44
Transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (Richtlinie 2019/1152).....	44
Lohntransparenz-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970).....	45
Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Richtlinie (EU) 2019/1158)	47
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	47
ILO-Übereinkommen 190 (C 190)	48
GBVH.....	48
IAO-Übereinkommen 189 zu Hausangestellten (C189)	49
Richtlinie 2006/54/EG zu Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.....	49
Richtlinie (EU) 2024/1385 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt	50
Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG).....	51
Strategischer Rahmen der EU für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027	51
Istanbul-Konvention	52
2.2 Nationale rechtliche Rahmenbedingungen	53
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	53
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	55
GBVH.....	57

GEWERKSCHAFTLICHE PRAKTIKEN.....	59
3.1 Vergleichender Überblick	60
3.2 Tarifverhandlungen	63
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	63
Entgeltaudits und Gehaltsprüfungen	63
Sektorale Verhandlungen über Lohnerhöhungen für von Frauen dominierte Berufe	66
Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der beruflichen Laufbahn...	67
Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei Beschäftigung und Entlohnung....	68
Änderungen bei der Behandlung weiblicher Arbeitskräfte	68
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	69
Arbeitszeitregelungen.....	69
Pflegefreistellung und Jahresfreistellung	70
Mitverantwortung	70
3.3 Politische Lobbyarbeit	71
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	71
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	78
3.4 Sonstige Aktivitäten	80
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	80
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	82
3.5 Umsetzung der EFFAT-Empfehlungen zur Nulltoleranz	83
Tarifverhandlungen	83
Bewusstseinsbildung und politische Interessenvertretung	86
Empfehlungen.....	92
4.1 Überblick über die Herausforderungen für gewerkschaftliche Aktionen	93
4.2 Geschlechtergleichstellung als zentrale gewerkschaftliche Priorität	95
4.3. Aufbau von Kapazitäten zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten	96
Schulung und Ausbildung	96
Entwicklung geschlechtsspezifischer Strategien,	96
Sensibilisierungskampagnen	97

Datenerhebung und Überwachung.....	97
Aufbau von Allianzen und Netzwerken	97
4.4 Tarifverhandlungen und gewerkschaftliche Kampagnen	98
Strategien zur Organisation und Mobilisierung von Frauen,	98
Sozialer Dialog zur Förderung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz.	98
Rechtsstreitigkeiten	99
4.5 Förderung der politischen Interessenvertretung	100
Gesetzliche Verpflichtung zur Aushandlung von Gleichstellungsplänen.	100
Einbeziehung von Beschäftigten in Privathaushalten in den Geltungsbereich der EU-Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	100
Ratifizierung und Umsetzung der IAO-Übereinkommen C189 menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, C190 über Gewalt und Belästigung und des Istanbuler Übereinkommens.	101
Strategien zur Unterstützung von Wanderarbeiterinnen.	101
Verbesserter Urlaub für Eltern und abhängige Familienangehörige, erschwingliche Betreuungsdienste für Kinder und ältere Menschen.	101
Gender-Mainstreaming	101
Stärkere Durchsetzung	101
Dokumentation der Änderungen des EU-Rechts	102
4.5 Kampf gegen die extreme Rechte	103
Literaturverzeichnis	104

KURZFASSUNG

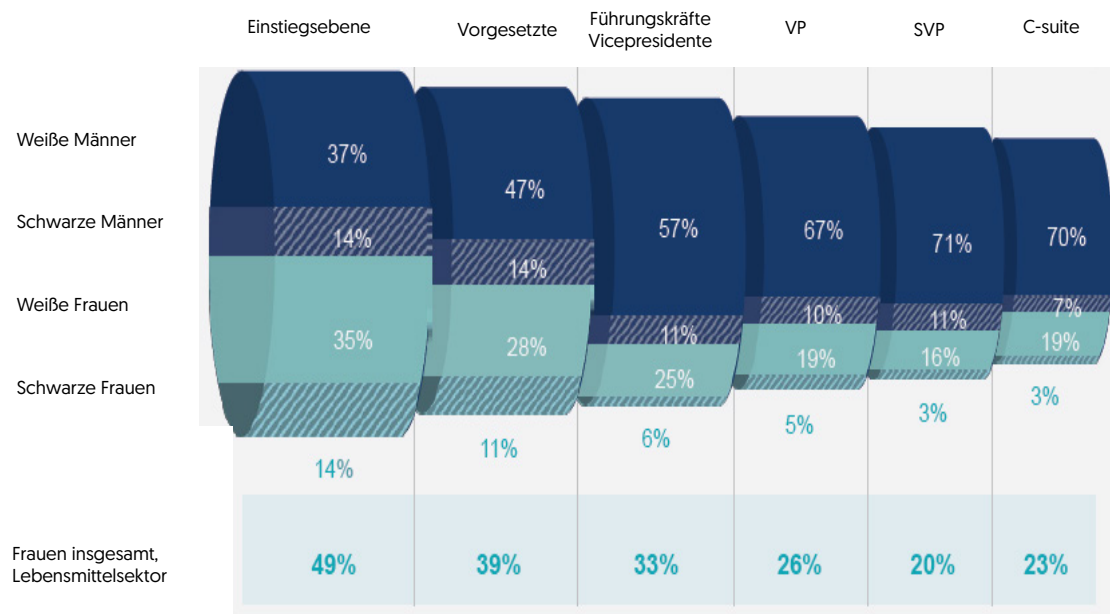
Dieser Bericht behandelt die weit verbreitete geschlechtsspezifische Diskriminierung in der Arbeitswelt, von der auch und besonders Frauen in den EFFAT-Sektoren betroffen sind. In den EFFAT-Sektoren sind in hohem Maße Niedriglohnbeschäftigte tätig, von denen viele nur begrenzte Möglichkeiten zur beruflichen Qualifizierung haben. Insbesondere Migrantinnen sind besonders oft von Ausbeutung und Belästigung betroffen. Die Studie konzentriert sich auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung mit dem Ziel, gewerkschaftliche Empfehlungen zur Bekämpfung dieser anhaltenden Symptome geschlechtsspezifischer Diskriminierung in den EFFAT-Sektoren zu erarbeiten.

Geschlechtsspezifische Ungleichheit besteht innerhalb der EFFAT-Sektoren in unterschiedlicher Weise und entwickelt sich je nach der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur der jeweiligen Branche. Der europäische **Landwirt-**

schaftssektor besteht hauptsächlich aus Familienbetrieben, die in den EU-Mitgliedstaaten 93 % aller Betriebe ausmachen. Diese Betriebe sind in der Regel auf die Arbeitskraft des Eigentümers und Betriebsleiters und der Familienmitglieder angewiesen, die direkt von der Wirtschaftstätigkeit profitieren. Der Sektor ist auch stark von Saison- und Wanderarbeitskräften abhängig, vor allem bei der Obst- und Gemüseernte. Insbesondere Länder wie Spanien und Italien sind auf diese Arbeitskräfte angewiesen, die oft unter prekären Arbeitsbedingungen und mit eingeschränkten Arbeitnehmerrechten arbeiten müssen.

Der offizielle Anteil der Frauen an den Beschäftigten in der europäischen Landwirtschaft liegt bei rund 30 %, die tatsächliche Zahl ist wahrscheinlich höher, da viele Frauen als unbezahlte Familienarbeitskräfte tätig sind. Die europäischen Statistiken enthalten keine Daten über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Landwirtschaft, es wird jedoch als hoch eingeschätzt und für einige Länder, wie z. B. Spanien, wird von

Abb. 1 Geschlechtsspezifische Ungleichheiten beim beruflichen Aufstieg von Frauen und Männern in der Lebensmittelindustrie



Quelle: FoodNavigator Europa, 2019

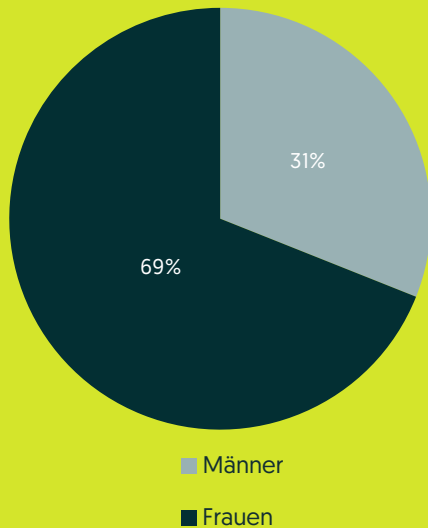
über 30 % ausgegangen. Frauen üben in der Regel schlechter bezahlte und weniger qualifizierte Tätigkeiten wie Pflanzung und Ernte aus, während Männer in besser entlohnten Aufgabenbereichen wie der Bedienung von Maschinen dominieren. Frauen sind auch in Führungspositionen in landwirtschaftlichen Betrieben unterrepräsentiert, und die Vererbungspraxis begünstigt häufig männliche Verwandte als Erben, was den Zugang von Frauen zu landwirtschaftlichen Betrieben und zu staatlichen Subventionen, wie sie beispielsweise im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) gewährt werden, einschränkt.

Migrantinnen, und insbesondere Arbeitnehmerinnen ohne Papiere, gehören in der europäischen Landwirtschaft zu der am stärksten gefährdeten Personengruppe. Schätzungen zufolge sind in einigen EU-Mitgliedstaaten bis zu 40 % der Landarbeitskräfte undokumentiert. Diese Arbeitskräfte, insbesondere saisonale Wanderarbeiterinnen, sind den härtesten Bedingungen ausgesetzt, die von Faktoren wie Geschlecht, Ethnie, Ethnizität und Migrantinnenstatus abhängen. Die oft isoliert stattfindende landwirtschaft-

liche Arbeit erschwert die gewerkschaftliche Organisation und verschärft die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in diesem Sektor noch weiter. Die saisonale und prekäre Natur der Arbeit macht es schwierig, diese Ungleichheiten durch traditionelle gewerkschaftliche Aktionen zu beseitigen.

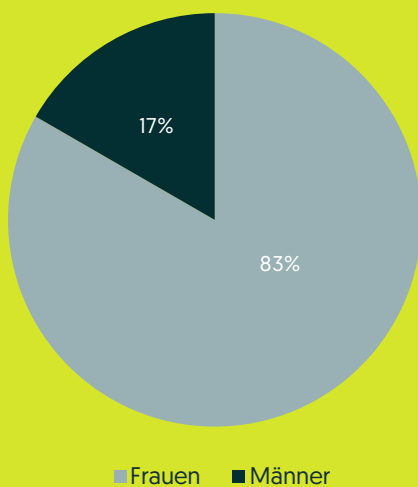
Die **Lebensmittel- und Getränkeindustrie** besteht überwiegend aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die 99 % des Sektors ausmachen. In den verbleibenden 1 % der Großunternehmen sind allerdings 42 % der Beschäftigten des Sektors tätig. Die Gewerkschaften im Lebensmittel- und Getränkesektor sind allgemein besser organisiert als in anderen Bereichen, wie z. B. in der Landwirtschaft. Die Lebensmittel- und Getränkeindustrie zeichnet sich durch eine relativ hohe Konzentration von Arbeitskräften an einem Standort, wie z.B. Fabriken und Verarbeitungsbetrieben, aus, was gewerkschaftliche Aktionen leichter macht. Darüber hinaus kann der Sektor auf eine lange Geschichte gewerkschaftlicher Organisation zurückblicken, mit mehreren gut etablierten Gewerkschaften, die

Abb. 2 Teilzeitbeschäftigung im verarbeitenden Gewerbe der EU-27 nach Geschlecht, Q4 2023



Quelle: Progressive Politiken basierend auf Eurostat (2023), Arbeitskräfteerhebung [lfsq_epgan2]

Abb. 3 Beschäftigte in den Kerntätigkeiten in Privathaushalten in der EU27 nach Geschlecht



Quelle: Progressive Policies basierend auf Eurostat, 2024, Arbeitskräfteerhebung

* Die Kerntätigkeiten im Bereich der Arbeit in Privathaushalten umfassen Tätigkeiten im Sozialwesen ohne Heime und Tätigkeiten, bei denen private Haushalte die Arbeitgeber der Beschäftigten sind.

sich für die Rechte der Arbeitskräfte einsetzen. Frauen sind in der Belegschaft des Sektors stark vertreten: Stand 2022 machten sie fast 50 % der Beschäftigten in der Lebensmittelproduktion und über 70 % in der Getränkeherstellung aus. Trotzdem verdienen Frauen im europäischen verarbeitenden Gewerbe im Durchschnitt 18 % weniger als Männer, speziell für den Lebensmittel- und Getränkesektor gibt es keine detaillierten Statistiken über das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Die „gläserne Decke“ ist offensichtlich, es gibt weniger Frauen in Führungspositionen, obwohl Frauen auf den Einstiegsebenen gleich stark vertreten sind [Abb. 1].

Teilzeitarbeit ist unter Frauen im verarbeitenden Gewerbe weit verbreitet und trägt zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei, wobei zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind [Figure 2]. Der Sektor stützt sich außerdem in hohem Maße auf die Arbeit von Subunternehmern, was zu prekären Beschäftigungsbedingungen führt.

Arbeit im Haushalt ist in hohem Maß durch Prekarität gekennzeichnet. Viele Beschäftigte sind in informellen Arbeitsverhältnissen tätig, so dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitskräfte keine offiziellen Verträge haben und folglich auch nicht gesetzlich geschützt sind. Ihr prekärer Status verstärkt ihre Anfälligkeit für Ausbeutung, in zahlreichen Ländern fehlt es an grundlegendem Arbeitsschutz für Beschäftigte in Privathaushalten, wie zum Beispiel dem Recht auf Tarifverhandlungen und Sozialversicherung. Derzeit gibt es in der EU etwa 10 Millionen Beschäftigte in Privathaushalten, von denen die überwiegende Mehrheit weiblich ist (Abb. 3) und viele als Wanderarbeitnehmerinnen identifiziert wurden, insbesondere in den westlichen Mitgliedstaaten (Abb. 4). Diese Arbeitskräfte müssen oft schlechtere Arbeitsbedingungen und niedrigere Löhne akzeptieren als einheimische Arbeitskräfte.

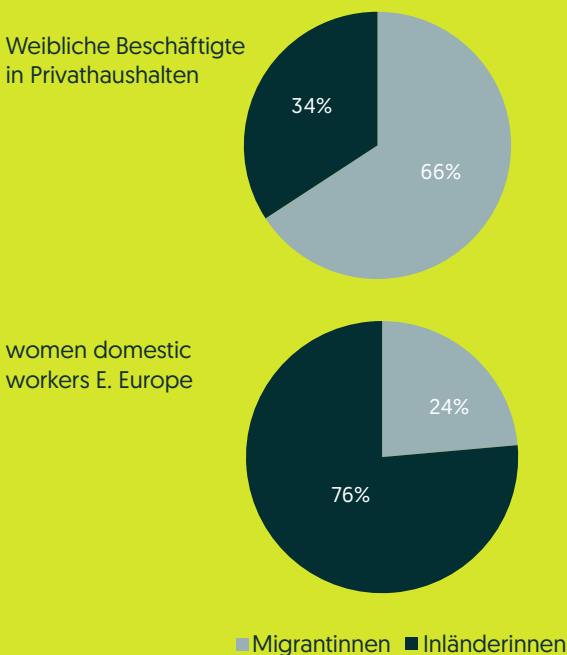
Es liegen keine europäischen Statistiken über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in diesem Sektor vor. Aus Gesprächen mit Gewerkschafts-

vertretern geht hervor, dass Männer und Frauen im Sektor Haushaltsdienstleistungen zwar häufig ähnlich bezahlt werden, dass aber eine grundlegende geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Entlohnung nach wie vor offensichtlich ist. Die Bewertung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei Haushaltsdienstleistungen sollte auch Vergleiche mit gleichwertigen Tätigkeiten umfassen, die von Männern in anderen Sektoren ausgeübt werden. Einige Gewerkschaftsvertreter*innen wiesen darauf hin, dass gewerbliche Reinigungskräfte, die in der Regel männlich sind, oft höhere Löhne erhalten als weibliche Haushaltshilfen, was auf eine anhaltende geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung in diesem Sektor hinweist.

Diese Fragmentieren der Arbeitskräfte in diesem Sektor erschwert die Bemühungen der Gewerkschaften, Beschäftigte in Privathaushalten zu organisieren und zu unterstützen, da sie oft individuell von Haushalten und nicht über größere Unternehmen beschäftigt werden. Die Isolation der Beschäftigten in Privathaushalten erschwert kollektives Handeln und die Kommunikation zwischen den Arbeitskräften. Außerdem sind viele Beschäftigte in Privathaushalten undokumentiert, was zu einer Angst vor Abschiebung führt, die ein gewerkschaftliches Engagement verhindert.

Der **Tourismussektor** besteht in erster Linie aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). 1 % der Beschäftigten sind in größeren Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern tätig, die 18 % der Beschäftigten stellen. In diesem Sektor gibt es eine Mischung aus Saisonarbeitern und Festangestellten, so dass die Gewerkschaften beide Gruppen wirksam mobilisieren können. Saisonarbeitskräfte kehren häufig zu denselben

Abb. 4 Weibliche Beschäftigte in Privathaushalten in Europa nach Nationalität/Migrantenstatus



Quelle: Progressive Policies auf der Grundlage von ILO, 2015

Abb. 5 Teilzeitarbeit nach Geschlecht im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe, Eu-27, Q4 2024

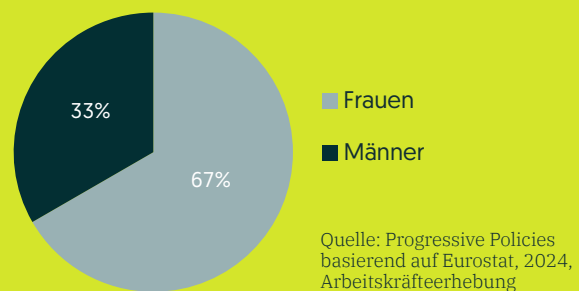
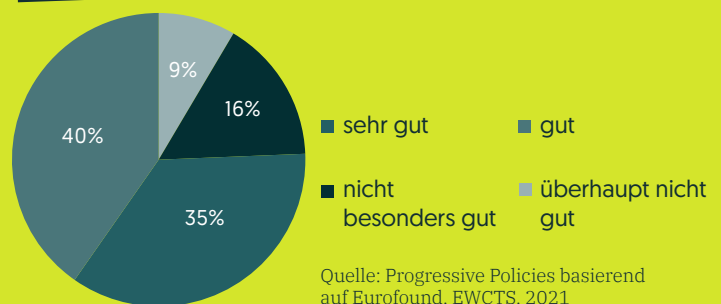


Abb. 6 Vereinbarkeit von Frauen im Tourismussektor in den EU-27



Arbeitgebern zurück, was es den Gewerkschaften ermöglicht, kontinuierliche Beziehungen aufzubauen und Tarifverträge auszuhandeln, um angemessene Leistungen und Schutzmaßnahmen zu gewährleisten.

Frauen machen etwas mehr als 50 % der Beschäftigten im Tourismussektor aus, aber ihre Beschäftigung konzentriert sich eher auf die unteren Berufsebenen. Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem hohen Anteil des Tourismus am nationalen BIP einerseits und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle, das über dem derzeitigen EU-27-Durchschnitt von 12,7 % liegt, andererseits. Zypern beispielsweise weist im Tourismussektor ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 16,6 % auf, gefolgt von Kroatien (14,6 %) und Portugal (14 %).

Der Einsatz von weiblichen Arbeitskräften spiegelt die ungleiche Machtdynamik zwischen den Geschlechtern wider, da Frauen häufig unerwünschte und unterbewertete Arbeiten wie Reinigung, Umgang mit Körperflüssigkeiten, Abfall und andere unangenehme Aufgaben übernehmen.

Außerdem sind prekäre Arbeitsverträge in der Tourismusbranche weit verbreitet, wovon Frauen unverhältnismäßig stark betroffen sind. Im letzten Quartal von 2023 waren fast 70 % der Teilzeitbeschäftigten im Tourismussektor Frauen (Abb. 5), was den Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Betreuungsaufgaben verdeutlicht. Mehr als ein Viertel der Frauen in diesem Sektor geben an, dass sie ihr Berufs- und Privatleben schlecht oder sehr schlecht vereinbaren können (Abb. 6).

Diese Muster unterstreichen die Herausforderungen, mit denen Frauen im Tourismussektor konfrontiert sind, insbesondere in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit, Lohngleichheit und die Art ihrer Rolle.

Insgesamt hat das häufige Fehlen geeigneter, nach Sektoren aufgeschlüsselter statistischer Daten, z. B. zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle, zum Anteil von (undokumentierter) Wanderarbeiterinnen an der Erwerbsbevölkerung oder zur Exposition gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, die Bewertung des tatsächlichen Ausmaßes der Probleme in den EFFAT-Sektoren häufig behindert.

Der globale, europäische und nationale Rechtsrahmen zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung am Arbeitsplatz wird immer besser, reicht jedoch nicht aus und wird nicht angemessen umgesetzt, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten in den EFFAT-Sektoren zu verhindern. Die vor kurzem verabschiedete Richtlinie zur Lohntransparenz ist ein Versuch, das geschlechtsspezifische Lohngefälle besser zu bekämpfen, und kann von den Gewerkschaften genutzt werden, um das Problem in Angriff zu nehmen, insbesondere durch betriebliche Tarifverhandlungen, wo dies möglich ist. Dennoch erfordert die Bekämpfung aller Formen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung nach wie vor wirksame rechtliche und politische Lösungen.

Die Bemühungen der Gewerkschaften zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in den EFFAT-Sektoren müssen sich auf spezifische Herausforderungen konzentrieren und gleichzeitig der Gleichstellung der Geschlechter Vorrang einräumen. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören die Stärkung der gewerkschaftlichen Organisation und der Demokratie, die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Fragen in die kollektiven Bemühungen und die Durchführung von Tarifverhandlungen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch Lohnaudits und Zielvorgaben. Die Aushandlung von Gleichstellungsplänen kann die Arbeitsbedingungen und das berufliche Fortkommen von Frauen verbessern.

Ein unterstützender rechtlicher Rahmen ist für wirksame gewerkschaftliche Aktionen unerlässlich, was bedeutet, dass man sich für Gesetze einsetzen muss, die den sozialen Dialog über geschlechtsspezifische Fragen fördern. Auch schutzbedürftige Arbeitskräfte, wie Migrantinnen ohne Papiere, und der Bedarf an zugänglichen Pflegediensten sollten berücksichtigt werden. Die Durchsetzung der gesetzlich verankerten Rechte ist von entscheidender Bedeutung, insbesondere angesichts der zunehmenden rechtsextremen Bewegungen, welche die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verschärfen und gegen die von Gewerkschaftsseite aktiv vorgegangen werden muss.

Ein umfassender Ansatz, der diese Strategien kombiniert, ist für die Überwindung struktureller Hindernisse und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den EFFAT-Sektoren von entscheidender Bedeutung, wobei die Prioritäten je nach der Dynamik des Sektors, einschließlich des sozialen Dialogs und der Geschlechterstereotypen, variieren können.

EINLEITUNG

Die EFFAT hat Progressive Policies mit einer Studie beauftragt, in der die Entwicklung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in den Sektoren Landwirtschaft, Lebensmittel und Getränke, Tourismus und Haushaltsdienstleistungen untersucht werden sollte.

Die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist ein allgegenwärtiges Problem, das sich in verschiedenen Formen äußert und die wirtschaftlichen Chancen, das Einkommen und das berufliche Fortkommen von Frauen beeinträchtigt. Frauen in der EU verdienen im Durchschnitt fast 13 % weniger als Männer für dieselbe oder eine gleichwertige Arbeit und sind mit zahlreichen Hindernissen beim Zugang zu hochwertigen und gut bezahlten Arbeitsplätzen in allen Branchen konfrontiert. Frauen sind je nach Branche und soziodemografischen Merkmalen in unterschiedlicher Weise von Diskriminierung betroffen. Die geschlechtsspezifische Diskriminierung nimmt bei Mehrfachdiskriminierung aufgrund Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit, Arbeiterklasse, Migrantenstatus, Alter oder Behinderung zu.

Frauen in den EFFAT-Sektoren sind besonders von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz betroffen. Die Branchen zeichnen sich durch einen hohen Anteil an weiblichen Arbeitskräften aus, bei denen es sich häufig um prekär beschäftigte Wanderarbeiterinnen handelt. In allen vier EFFAT-Sektoren sind Frauen bei den gering qualifizierten und schlecht bezahlten Tätigkeiten überrepräsentiert. Beschäftigte in Privathaushalten sind mit besonders missbräuchlichen und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen konfrontiert, und die Branche besteht fast ausschließlich aus weiblichen Arbeitskräften. Auch im Tourismussektor arbeiten Frauen in prekären Verhältnissen und sind einem erhöhten Risiko von Gewalt durch Dritte ausgesetzt. Die geschlechtsspezifische berufliche Segregation ist auch in der Landwirtschaft sowie in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie weit verbreitet und trägt zu einem niedrigeren Verdienst und einer schlechten Arbeitsplatzqualität für Frauen bei.

Dementsprechend ist es wichtig, die verschiedenen sektoralen Dynamiken der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in den EFFAT-Sektoren zu untersuchen, um die anhaltende Erfahrung der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Ziel der Studie ist die Ausarbeitung von Gewerkschaftsempfehlungen für sektorspezifische Strategien zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der schlechten Arbeitsbedingungen von Frauen sowie der Gefährdung durch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in jedem der EFFAT-Sektoren.

Die Forschungsarbeiten konzentrierten sich auf die Untersuchung der sektorspezifischen Dynamik geschlechtsspezifischer Ungleichheiten – wie sie sich in den einzelnen Sektoren manifestieren und welche sozialen und politischen Triebkräfte sie haben – sowie auf die Ermittlung erfolgreicher gewerkschaftlicher Praktiken bei der Bewältigung dieser Probleme bis heute.

Die Studie wird insbesondere die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten untersuchen, die sich in den Bereichen geschlechtsspezifisches Lohngefälle, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung unter weiblichen Arbeitskräften in jedem der vier untersuchten Sektoren manifestieren. Diese drei Dimensionen wurden im Einvernehmen mit EFFAT ausgewählt, weil sie als Hauptsymptome für geschlechtsspezifische Diskriminierung gelten. Von den prekären Arbeitsbedingungen in den EFFAT-Sektoren sind in erster Linie Frauen betroffen, was die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten noch verschärft.

Die Gesamtmethodik der Studie basiert auf qualitativen Interviews, um ein umfassendes Verständnis der Herausforderungen am Arbeitsplatz und der gewerkschaftlichen Strategien zu erlangen, ergänzt durch Sekundärforschung

¹ Eurostat: EU-27-Durchschnitt des geschlechtsspezifischen Lohngefälles von 12,7 % im Jahr 2022. Geschlechtsspezifisches Lohngefälle in unbereinigter Form nach NACE Rev. 2 Tätigkeit – Struktur der Methodik der Verdiensterhebung [earn_gr_gpr2]

zu aktuellen Trends und Daten sowie eine Überprüfung der einschlägigen Rechtsinstrumente zur Bekämpfung der Geschlechterungleichheit. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieses Berichts wurde darüber hinaus ein separater Gewerkschaftsleitfaden erstellt, der praktische Empfehlungen zur Stärkung der Rechte von Arbeitnehmerinnen in den Bereichen Lebensmittel, Landwirtschaft, Tourismus und Hausarbeit enthält. Wir haben ebenfalls Musterklauseln für einen transnationalen Tarifvertrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in größeren Unternehmensgruppen ausgearbeitet.

Methode

Qualitative Interviews wurden von November 2023 bis Januar 2024 durchgeführt.

Die Länder, die für die Untersuchung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf ausgewählt wurden, deckten **alle vier EFFAT-Sektoren** ab und waren auf Nord-, Mittel- und Südeuropa verteilt (Zusammenfassungen in den nachstehenden Tabellen)

Der Interviewleitfaden behandelte drei Hauptthemenbereichen:

1. Bestehen und begünstigende Faktoren von geschlechtsspezifischem Lohngefälle, schlechter Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Frauen und von geschlechtsspezifischer Gewalt (im Folgenden abgekürzt mit GBVH) in den beiden Sektoren.
2. Einschlägige Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischem Lohngefälle, schlechter Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Frauen und GBVH.

3. Praktiken und Bedürfnisse der Gewerkschaften bei der Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, der schlechten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Frauen und der Umsetzung der EFFAT-Empfehlungen zu GBVH in den beiden Sektoren.

Tabelle 1 Gewerkschaften aus dem Agrarsektor, Teilnehmer der qualitativen Studie, November 2023 – Januar 2024

Land	Gewerkschaft
<u>Nordeuropa</u>	
Finnland	Teollisuusliitto
Schweden	KOMMUNAL
<u>Mitteuropa</u>	
Österreich.	PRO GE
Bulgarien	FNSZ
<u>Südeuropa</u>	
Italien	UILA UIL
Spanien	UGT FICA

Tabelle 2 Gewerkschaften aus dem Lebensmittel- und Getränkektor, Teilnehmer der qualitativen Studie, November 2023 – Januar 2024

Land	Gewerkschaft
<u>Nordeuropa</u>	
Finnland	SEL
Litauen	Der litauische Verband der regionalen Gewerkschaften
<u>Mitteleuropa</u>	
Österreich	PRO GE
Belgien	ACV-CSC
	SETCa-FGTB
Deutschland	NGG
Polen	NSZZ Solidarność
<u>Südeuropa</u>	
Frankreich	FO
Spanien	UGT FICA
	CCOO Industria

Tabelle 3 Gewerkschaften aus dem Bereich Haushaltsdienstleistungen, Teilnehmer der qualitativen Studie, November 2023 – Januar 2024

Land	Gewerkschaft
<u>Mitteleuropa</u>	
Belgien	ACV-CSC
Deutschland	NGG
Niederlande	FNV
<u>Südeuropa</u>	
Zypern	SEK
Spanien	SOS Rassismus

Tabelle 4 Gewerkschaften des Tourismussektors, Teilnehmer der qualitativen Studie, November 2023 – Januar 2024

Land	Gewerkschaft
<u>Mitteleuropa</u>	
Österreich	VIDA
Belgien	ACV-CSC
Deutschland	NGG
<u>Südeuropa</u>	
Frankreich	FO, CFDT
Spanien	FeSMC-UGT
	CCOO Industria
Zypern	SEK
Italien	FIST CISL

Die Rücklaufquote für Landwirtschaft und unter den Beschäftigten in Privathaushalten betrug 66 % bzw. 40 %. Im Vergleich dazu lag die Rücklaufquote in den Bereichen Lebensmittel und Getränke sowie Tourismus bei 80 % in beiden Sektoren. Die vergleichsweise niedrige Rücklaufquote in der Landwirtschaft und bei den Beschäftigten in Privathaushalten könnte zu verzerrten Ergebnissen geführt haben, die in dem Bericht dargestellt werden. Die niedrigere Rücklaufquote scheint auf den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und die geringeren Kapazitäten in diesen beiden Sektoren zurückzuführen zu sein. In der Landwirtschaft kann dies auf die Art des Sektors in der EU zurückzuführen sein, der von kleinen Familienbetrieben und einem hohen Anteil an Saisonarbeitskräften mit Migrationshintergrund geprägt ist. Auch die gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten in Privathaushalten mit Migrationshintergrund, die häufig keine Papiere besitzen, ist eine Herausforderung. Dennoch

handelt es sich um eine wichtige Erkenntnis im Hinblick auf die Strategien der Gewerkschaften zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Landwirtschaft und bei der Hausarbeit.

Aufbau des Berichts

Im ersten Abschnitt werden das Auftreten und die begünstigenden Faktoren der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in den vier EFFAT-Sektoren analysiert, um den sektorspezifischen Charakter der untersuchten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu berücksichtigen. Der zweite Abschnitt gibt einen allgemeinen Überblick über die einschlägigen Rechtsvorschriften auf globaler, EU- und nationaler Ebene, um Lücken und Unstimmigkeiten zu ermitteln. In Abschnitt drei werden die bestehenden gewerkschaftlichen Praktiken bei der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in den EFFAT-Sektoren untersucht und die Umsetzung der EFFAT-Empfehlungen zu „Null-Toleranz gegenüber GBVH“ bewertet. Der letzte Abschnitt fasst die Herausforderungen zusammen und gibt Empfehlungen für gewerkschaftliche Strategien zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, wobei die sektorspezifischen Besonderheiten berücksichtigt werden.

ABSCHNITT

PROBLEMSTELLUNG – UNGLEICHE VERTEILUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND MEHRFACHDISKRIMINIE- RUNG

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt sind auf ungleiche Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern zurückzuführen, die in patriarchalische Geschlechternormen und -erwartungen eingebettet sind.

Männer halten ihre männliche Überlegenheit und Dominanz über Frauen zu Hause und am Arbeitsplatz durch eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufrecht, die ausbeuterischer Natur ist (Cockburn, 1985, Rees, 2022). Daher entstehen strukturelle Ungleichheiten auf der Achse von Geschlecht und Macht, die sich auch auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln. Die Menschen werden durch die Arbeit, die sie verrichten, geschlechtsspezifisch geprägt, und die Arbeit wird wiederum durch die Personen, die sie verrichten, aktiv geschlechtsspezifisch geprägt (Cockburn, 1985, 2009, Rees, 2022). Im Rahmen des kapitalistischen männlichen Ernährermodells ist die männliche Identität in der Tat an eine höherwertige Arbeit gebunden als die weibliche Arbeit, die herabgesetzt wird (ebd.).

Die EFFAT-Sektoren sind Branchen, in denen sich strukturelle, patriarchalische Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern besonders deutlich zeigen, da sie durch Mehrfachdiskriminierung aufgrund Geschlecht und Ethnie, Migrantensstatus, Klasse und Alter entstehen. Die verschiedenen Formen der Diskriminierung sind keineswegs unabhängig voneinander, sondern interagieren miteinander und verstärken das Risiko ausbeuterischer Arbeitsbedingungen, arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung sowie häuslicher Gewalt (Sokoloff & Dupont, 2005, Acker, 2006, Acker, 2012, Gothoskar, 2013, Rosette et al., 2018). Dementsprechend sind Wanderarbeiterinnen in den EFFAT-Sektoren, insbesondere in den **stark weiblich geprägten Sektoren Haushaltsdienstleistungen und Tourismus**, in besonderem Maße Diskriminierung und schlechten Arbeitsbedingungen ausgesetzt.

Die Struktur der Unternehmensgröße in den untersuchten EFFAT-Sektoren kann ein wichtiger Faktor für den gewerkschaftlichen Organisationsgrad und die gewerkschaftlichen Aktionen sein, die sich mit den geschlechtsspezifischen Ungleichheiten befassen. Die Lebensmittel- und Getränkeindustrie wird von KMU dominiert, die 99 % der Unternehmen des Sektors ausmachen.

Auf die verbleibenden 1 % der Großunternehmen entfallen jedoch 42 % der Beschäftigten des Sektors (Eurostat, SUS, 2020). Eine ähnliche Unternehmensstruktur ist im Tourismussektor zu beobachten. Die 1 % der Unternehmen, die mehr als 250 Personen beschäftigen, machen jedoch 18 % der Beschäftigten in diesem Sektor aus (Eurostat, SUS, 2022).

Die Organisierung von Arbeitskräften zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in der Landwirtschaft und im Bereich Hausarbeit kann eine größere Herausforderung für die Gewerkschaften darstellen. Die europäische Landwirtschaft wird von Familienbetrieben dominiert, die auf die Arbeitskraft des Betriebsinhabers/Betriebsleiters und seiner Familie angewiesen sind, die auch direkt von der Wirtschaftstätigkeit profitieren. Familienbetriebe machen 93 % der Betriebe aus und sind in allen Mitgliedstaaten vorherrschend. (Eurostat, 2020).

Auch die Beschäftigung in der Hauswirtschaft ist schwieriger zu erfassen, da in diesem Sektor viele prekäre Arbeitskräfte, Wanderarbeitskräfte und undokumentierte Arbeitskräfte beschäftigt sind (ELA, 2021). Sie umfassen häufig einzelne Beschäftigte in Privathaushalten, die informelle Arbeit verrichten, da die direkte Beschäftigung durch Familien typisch für diesen Sektor ist (ebd.). Große Reinigungsunternehmen oder -agenturen sind selten, können jedoch eine erhebliche Anzahl von Arbeitskräften beschäftigen, da solche Unternehmen möglicherweise EU-weit tätig sind. So machen sie beispielsweise 43 % der Sozialarbeiter aus, die im Sektor Sozialwesen ohne Heime tätig sind (Eurostat, SUS, 2021). Auch in Ländern wie Belgien ist eine große Anzahl von Beschäftigten in Privathaushalten (170.000) formell über Agenturen mit Dienstleistungsschecks beschäftigt (Lens et al., 2021).

1.1

Landwirtschaft: ein patriarchalischer Sektor, das zeigte sich auch bei der Datenerhebung

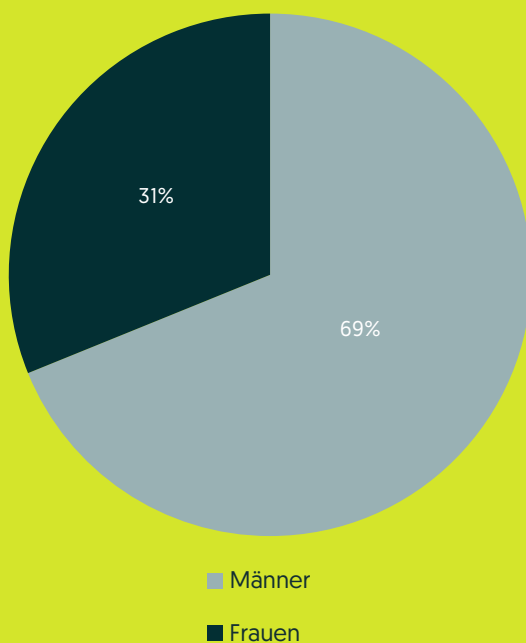
GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

Generell gibt es nur wenige aufgeschlüsselte Daten über die Beschäftigung in der Landwirtschaft, einschließlich des Verdienstes und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Autoren, die sich mit geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Landwirtschaft befassen, argumentieren, dass die Landwirtschaft als ein Sektor und nicht als Beruf betrachtet wird. Bei dieser Sichtweise wird die Landwirtschaft in erster Linie als Land betrachtet, auf dem Getreide angebaut, Tiere gezüchtet, Umweltziele erreicht und öffentliche Güter produziert werden, wobei der Schwerpunkt weniger auf den Personen liegt, die diese Ergebnisse ermöglichen (Shortall & Marangudakis, 2022). **Dies hat Auswirkungen auf die Erhebung von Daten über die Arbeitskräfte in den Sektoren, insbesondere auf den Ausschluss der Landwirtschaft von der Eurostat-Verdienststrukturerhebung und die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, das in diesem Sektor unbekannt bleibt.**

Die Befragungen von Vertretern der Landwirtschaftsgewerkschaften aus Finnland, Schweden, Österreich, Bulgarien, Italien und Spanien, scheinen dieses Phänomen zu bestätigen. In den Gesprächen berichteten mehrere Gewerkschaftsvertreter*innen **über einen Mangel an nationalen Statistiken** über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Landwirtschaft, was den Zahlen von **Eurostat** übereinstimmt. Dennoch berichteten mehrere Befragte über das nationale geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Landwirtschaft, von 13 % in Bulgarien bis zu 19 % in Österreich und **34 % in Spanien und damit wesentlich höher als der derzeitige EU-Durchschnitt** von schätzungsweise 12,7 %.

„Klebriger Boden“ und berufliche Segregation

Abb. 7 Beschäftigung in der Landwirtschaft in EU-27 2022 nach Geschlecht



Quelle: Progressive Policies basierend auf Eurostat (2023), Arbeitserhebung [lfsa_egan2]

Nach den jüngsten Eurostat-Zahlen wird der Anteil der Frauen in der europäischen Landwirtschaft im Jahr 2022 bei 30 % liegen, doch könnten diese Zahlen noch viel höher sein (Abb. 7).

Das genaue Beschäftigungsniveau von Frauen in der Landwirtschaft ist nicht bekannt, da die amtlichen Statistiken nur Personen erfassen, die offiziell in landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigt sind, nicht aber unbezahlt mithelfende Familienangehörige, wodurch die Zahl der in der Landwirtschaft tätigen Frauen unterschätzt wird (Shortall et al, 2017, 2022).

Studien zeigen, dass Frauen in der Landwirtschaft in der Regel gering qualifizierte und schlecht bezahlte Arbeiten wie Pflanzung und

Ernte verrichten, während Aufgaben wie das Pflügen und der Einsatz schwerer Maschinen hauptsächlich von Männern ausgeführt werden. (Shortall, McKee & Sutherland, 2020). Es wird beobachtet, dass gering qualifizierte Tätigkeiten in der Landwirtschaft stereotyp von Frauen ausgeübt werden, die allein aufgrund der Tatsache, dass sie eine Frau sind, als besser geeignet für sorgfältige Aufgaben angesehen werden (ebd.). Dieses Phänomen kann erhebliche Auswirkungen auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in diesem Sektor haben.

„Frauen sind eher in der Ernte und Verarbeitung zu finden, während Männer Positionen wie Vorarbeiter, Maschinenführer und Wartungsingenieure inne haben.“

UGT FICA

Der schwierige Aufstieg von Frauen von gering qualifizierten und schlecht bezahlten Arbeitsplätzen zu höher qualifizierten und besser bezahlten Arbeitsplätzen wurde von den befragten Gewerkschaftsvertretern aus **Mittel- und Südeuropa** erwähnt. Es ist zu beobachten, dass Frauen, die in den niedrigsten Positionen beschäftigt sind, in der Regel nicht in höherwertige Positionen in der Landwirtschaft aufsteigen. Ein Grund dafür ist der saisonale Charakter dieser Arbeit, bei der sowohl Frauen als auch Männer als Zeitarbeitskräfte für Gelegenheitsarbeiten eingesetzt werden. Mehrere Gewerkschaftsvertreter*innen haben jedoch ein geschlechtsspezifisches Muster in der begrenzten Karriereentwicklung von Frauen beobachtet, die in gering qualifizierten Berufen beschäftigt sind. So berichtete beispielsweise ein österreichischer Gewerkschaftsvertreter, dass „Frauen größere Schwierigkeiten haben, in höhere Lohngruppen (Facharbeiter) eingestuft zu werden als Männer“ (PRO-GE).

Außerdem sind Frauen in solchen gering qualifizierten Berufen zu finden, obwohl sie über höhere Kompetenzen verfügen, wie ein slowenischer Befragter bestätigt: „Die Ausbildung der Frauen entspricht nicht ihrem Beruf, was bedeutet, dass sie besser ausgebildet sind“ (ZSSS). Die befragten Gewerkschafterinnen haben das Phänomen auf die Mutterschaftsstrafe zurückgeführt. Eine mögliche Schwangerschaft von Frauen in der Landwirtschaft wird als Hindernis für die Übernahme von technischen oder verantwortungsvolleren Positionen angesehen, da künftiger Mutterschaftsurlaub und familiäre Betreuungspflichten die Nachhaltigkeit des Betriebs beeinträchtigen würden.

„Die Benachteiligung von Frauen in der Landwirtschaft beginnt bereits beim Zugang zu Ausbildungskursen, was folglich die Chancen auf einen Arbeitsplatzzuwachs einschränkt.“

UILA UIL

Untersuchungen zeigen in der Tat, dass Frauen in der Landwirtschaft **als Betriebsleiterinnen unterrepräsentiert sind**, obwohl es Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt (Eurostat, 2018). **Männer neigen dazu, das Land zu erben**, was am häufigsten der Fall ist, wenn eine Bäuerin einen Bruder hat (Shortall & Marangudakis, 2022). Um die Subventionen der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) zu erhalten, kann nur ein **einzigster Betriebsleiter (in der Regel ein Mann) als Empfänger der Unterstützung identifiziert werden**. Wenn Frauen einen landwirtschaftlichen Betrieb besitzen, handelt es sich in der Regel um **kleinere Einheiten, die nicht genügend Gewinn abwerfen, um für GAP-Subventionen in Frage zu kommen** (Shortall & Marangudakis, 2022).

Darüber hinaus informieren Studien über den **geringen Zugang von Frauen in der Landwirtschaft zur Berufsausbildung**, was das geschlechts-

spezifische Lohngefälle weiter verschärfen kann (Balezentis et al., 2021). Frauen nehmen nicht an landwirtschaftlichen **Fortbildungsprogrammen** teil, da sich diese meist **an Männer** richtet und **auf ihre Bedürfnisse** zugeschnitten ist. Das liegt daran, dass **Frauen in der Landwirtschaft nicht als Landwirte** gesehen werden und **nicht zu Schulungen** eingeladen werden (Barbercheck et al, 2009, Shortall et al, 2017). Das Problem wurde bei unseren Befragungen bestätigt.

Prekäre Arbeitsbedingungen

Alle befragten Gewerkschaftsvertreter*innen berichteten von häufigen **Zeit- und Teilzeitverträgen** für weibliche Arbeitskräfte. Prekarität ist eng mit der Rolle der Frau als Mutter und Hausfrau verbunden. Eine finnische Interviewpartnerin berichtete, dass „Frauen befristete Verträge erhalten, wenn sie Mütter werden oder sind“ (Teollisuusliitto).

„Frauen arbeiten kürzer oder in Teilzeit und erhöhen ihr Gehalt nicht durch Schichten oder Überstunden, da sie sich mehr als Männer mit unbezahlter Arbeit für Haushalt und Familie beschäftigen.“

UILA UIL

In Italien ist der Einsatz von Subunternehmerketten und Leiharbeit ein häufig zu beobachtendes Phänomen, von dem Frauen und Männer in diesem Sektor gleichermaßen betroffen sind. Dies scheint durch die Forschungsergebnisse bestätigt zu werden, die darauf hindeuten, dass sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei schlecht bezahlten, prekären Arbeitsplätzen schneller schließt, wobei Frauen und Männer tendenziell ähnlich schlechte Löhne erhalten (Blau & Kahn, 2017, Fritsch, Verwiebe & Liedl, 2019).

Frauen mit Migrationshintergrund

Obwohl es keine offiziellen Statistiken über die Beteiligung von weiblichen Wanderarbeitskräften oder Arbeitskräften ohne Papiere in der europäischen Landwirtschaft gibt², wird festgestellt, dass der Einsatz solcher Arbeitskräfte in diesem Sektor üblich ist. Es wurde berichtet, dass in einigen Mitgliedstaaten der Anteil der undokumentierten Wanderarbeitskräfte ohne Papiere in der Landwirtschaft bis zu 40 % betragen kann (Augère-Granier, 2021). Dennoch sind **undokumentierte weibliche Saisonarbeitskräfte** in der europäischen Landwirtschaft möglicherweise den **prekärsten Arbeitsbedingungen** ausgesetzt, die durch die **Mehrfachdiskriminierung** aufgrund Geschlecht und Ethnie, Ethnizität, Migrantensstatus, Klasse und Alter noch verschärft werden (Palumbo & Scirba, 2018).

Gewerkschaftsvertreter*innen aus Italien und Spanien haben bestätigt, dass Wander- und Saisonarbeiterinnen besonders ungünstigen Arbeits- und Lohnbedingungen ausgesetzt sind. „Wenn wir das Lohngefälle nach Nationalität analysieren, stellen wir fest, dass Migrantinnen besonders niedrige Löhne und prekäre Arbeitsbedingungen erleben, vor allem diejenigen, die aus Drittländern stammen“ (UILA UIL).

² Eurostat stellt nur Daten über den Anteil der Wanderarbeitnehmer*innen nach Berufen zur Verfügung, aber keine Daten über die landwirtschaftliche Tätigkeit

VEREINBARKEIT BEI FRAUEN

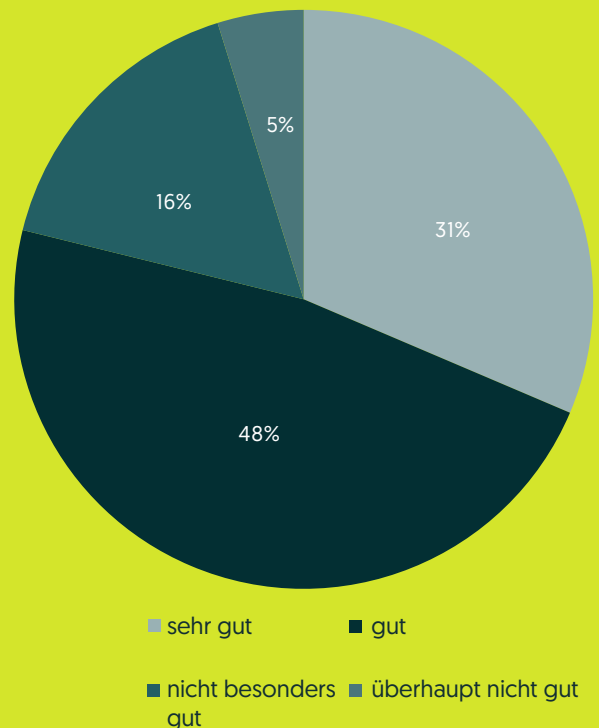
Insgesamt wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Frauen in der Landwirtschaft von fast allen befragten Gewerkschaftsvertreter*innen **als sich zum Besseren verändern bewertet**. Diese Beobachtungen scheinen mit den EU-Daten übereinzustimmen, die besagen, dass 80 % der Frauen in der Landwirtschaft eine gute oder sehr gute Vereinbarkeit angeben (Abb. 8).

Dennoch stellten die Befragten aus Mittel- und Südeuropa fest, dass die Schicht- und Wochenendarbeit in diesem Sektor erhebliche negative Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat, insbesondere für Frauen, die immer noch als Hauptbetreuerinnen angesehen werden und für die Pflichten im Haushalt verantwortlich sind. Geschlechtsspezifische Stereotypen, die Frauen als „Standard“-Pflegerinnen für Kinder, ältere Menschen und Behinderte ansehen, sind in der Landwirtschaft weit verbreitet. Nur die nordeuropäischen Gewerkschaften haben Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter bei der Aufteilung der Hausarbeit gemeldet.

„Während die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt zugenommen hat, sind die notwendigen strukturellen sozialen Veränderungen zur Förderung einer gleichberechtigten Aufteilung der Verantwortung im Haushalt oder bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen nicht zur gleichen Zeit erfolgt.“ U

GT FICA

Abb. 8 Vereinbarkeit bei Frauen in der Landwirtschaft in Eu-27

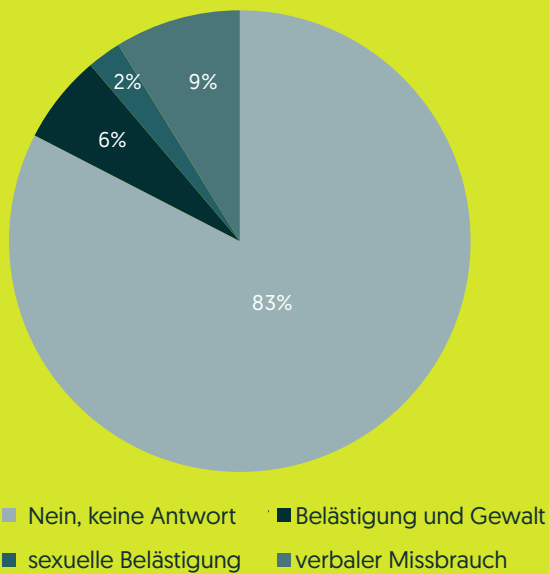


Quelle: Progressive Policies basierend auf Eurostat (2023), Arbeitskräfteerhebung [lfsa_egan2]

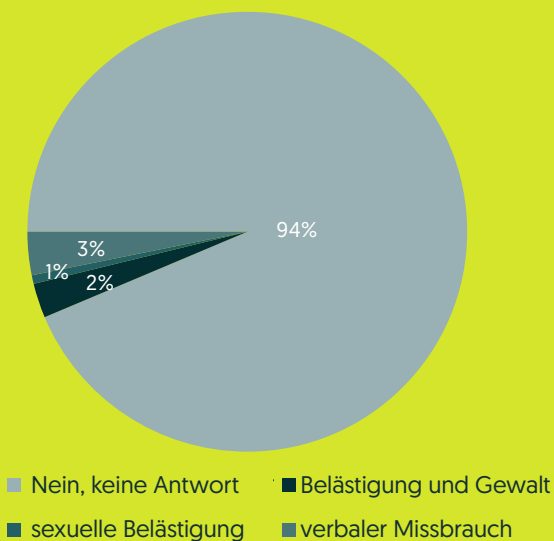
GBVH

Jüngste EU-Daten über GBVH in der Landwirtschaft besagen, dass 6 % der Frauen von derartigem Fehlverhalten betroffen sind (Eurofound, 2021), was deutlich unter dem EU-Durchschnitt

Abb. 9 GBVH bei Frauen in der Landwirtschaft in der EU-27



GBVH bei weiblichen Arbeitskräften im EU-27-Durchschnitt



von 17 % liegt (Abb. 9). Aber auch dieser Anteil könnte erheblich unterschätzt werden, da er nur die offiziellen Landarbeiter berücksichtigt.

Dementsprechend hatten die befragten Gewerkschaftsvertreter*innen **Schwierigkeiten, die Häufigkeit von GBVH in diesem Sektor zu beurteilen, da es keine nationalen Daten** zu diesem Thema gibt. Das Fehlen von nach Sektoren aufgeschlüsselten nationalen Statistiken über die Gefährdung von Frauen durch GBVH am Arbeitsplatz erschwert die Einschätzung des Umfangs und der Tendenzen dieses Problems. Hinzu kommt, dass sexuelle Belästigung und sexueller Missbrauch bei Migrant*innen und undokumentierten Personen eher selten gemeldet werden und daher in den offiziellen Statistiken nicht erfasst sind. Eine wichtige Studie hat jedoch gezeigt, dass Wanderarbeitnehmerinnen in italienischen und spanischen Betrieben in hohem Maße sexueller Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind (Palumbo & Sciarba). Die Forscher beobachteten eine hohe Zahl von Schwangerschaftsabbrüchen bei rumänischen Frauen, die auf Bauernhöfen in der italienischen Region Ragusa arbeiteten. Die Abtreibungsrate war wesentlich höher als bei italienischen Frauen, und die Fälle von sexuellem Missbrauch wurden nicht gemeldet. Bei den Befragungen von Gewerkschaftsvertreter*innen im Rahmen der vorliegenden Studie wurde nur in Finnland berichtet, dass das Problem bei Frauen in der Landwirtschaft „eher selten“ vorkommt.

Quelle: Progressive Policies basierend auf Eurofound, EWCTS 2021

1.2

Die gläserne Decke im Lebensmittel- und Getränkesektor

GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

Frauen stellen im **Lebensmittel- und Getränke-sektor** einen großen Anteil der Beschäftigten. Aus den Eurostat-Zahlen für 2022 geht hervor, dass fast 50 % der Beschäftigten in der Nahrungsmittelindustrie und über **70 % der Beschäftigten in der Getränkeherstellung Frauen sind** (AKE, 2023). Trotz des hohen Frauenanteils in der Branche verdienen **Frauen im europäischen verarbeitenden Gewerbe im Durchschnitt 18 % weniger als Männer**. Es liegen jedoch keine aufgeschlüsselten Zahlen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie vor³. Folglich berichteten die befragten Gewerkschaftsvertreter aus der Lebensmittel- und Getränkeindustrie von Schwierigkeiten bei der Bewertung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in dieser Branche, da es keine nach Sektoren aufgeschlüsselten nationalen Daten über das geschlechtsspezifische Lohngefälle gibt.

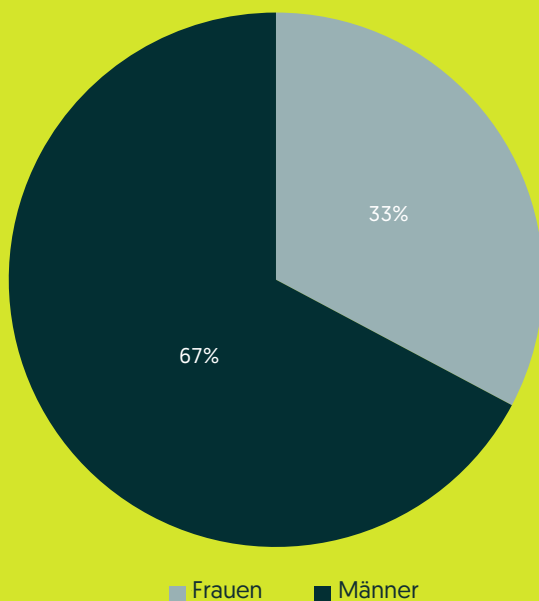
„Klebriger Boden“ und berufliche Segregation

Der Lebensmittel- und Getränke-sektor scheint in erster Linie von der **geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation** betroffen zu sein, die zu geringeren Verdiensten und Karrierechancen für Frauen beiträgt. Studien legen nahe, dass dies auf die geringere Beteiligung von Frauen und Mädchen an Studiengängen in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (MINT) zurückzuführen sein könnte, die zu technischen und ingenieurwissenschaftlichen Berufen in der Fertigung führen (Strachan et al, 2018). Dies steht im Einklang mit den jüngsten Eurostat-Daten über die Beschäftigung von Frauen in Hochtechnologieberufen im europäischen verarbeitenden Gewerbe. **Nur jede dritte Stelle im Ingenieurwesen ist in der Branche mit einer Frau besetzt** [Abb. 10].

³ Von Eurostat berechneter EU-27-Durchschnitt des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im verarbeitenden Gewerbe 2022 [EARN_GR_GPGR2]. Für die NACE-Codes der Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken liegen keine disaggregierten Zahlen vor.

Unsere Gesprächspartner vertraten Gewerkschaften aus einem breiten geografischen Spektrum, darunter Finnland, Litauen, Österreich, Belgien, Deutschland, Polen, Frankreich und Spanien. Fast alle befragten Gewerkschaftsvertreter*innen mit Ausnahme Frankreichs bestätigten, dass es in der Regel eine klare Unterscheidung zwischen männlichen und weiblichen Arbeitsplätzen in der Branche gibt. Männer arbeiten in der Regel als Arbeitskräfte in der Produktion und Instandhaltung mit schweren

Abb. 10 Beschäftigung in technologieintensiven Fertigungsberufen nach Geschlecht in der EU-27 (2022)



Source: Progressive Policies based on Eurostat (2023) [htec_emp_nat2]

Maschinen, während Frauen vor allem in der Verwaltung, im Personalwesen und in Qualitätssicherungslabors tätig sind. Obwohl einige dieser von Frauen ausgeübten Berufe besser bezahlt werden als Blue-Collar-Arbeitskräfte, sind Frauen in technischen und ingenieurwissen-

schaftlichen Berufen, die ein höheres Einkommen und eine höhere Arbeitsplatzqualität bieten, unterrepräsentiert.

Parallel zur beruflichen Segregation wurde bei den Befragungen das Phänomen der **Feminisierung von Arbeitsplätzen** in diesem Sektor festgestellt. Gering qualifizierte und schlecht bezahlte Arbeit wird in der Regel überwiegend von Frauen verrichtet. Bei den Tätigkeiten, die in der Regel von Frauen ausgeführt werden, handelt es sich um manuelle Tätigkeiten. „In der Fleischindustrie sind die Verpackungsberufe traditionell von Frauen dominiert, während z. B. die Fleischerleger und Metzger traditionell Männer sind“ (SEL). Dies wurde auch mit dem **„klebrigen Boden“ in Verbindung gebracht**, der unter in der Branche zu beobachten ist, denn es wurde berichtet, dass Frauen in solchen gering qualifizierten Berufen nicht in höher qualifizierte und besser bezahlte Arbeitsplätze aufsteigen.

„In der Fischkonservenindustrie sind die Arbeitskräfte in der Regel Frauen. Die verantwortlichen Positionen sind immer noch von Männern besetzt.“

CCOO

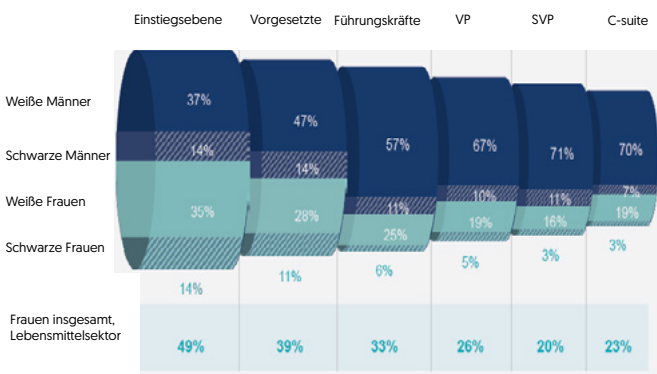
„Gläserne Decke“

Außerdem ist das Phänomen der „gläsernen Decke“ in der verarbeitenden Industrie besonders präsent. Während der Anteil von Frauen und Männern an den Beschäftigten im Lebensmittelsektor auf der Einstiegsebene in der Regel nahezu gleich ist, nimmt der **Anteil von Frauen auf der Karriereleiter drastisch ab** [Abb. 11].

Dies wurde auch bei den Befragungen bestätigt. Ein polnischer Gewerkschaftsvertreter*innen bestätigte, dass „es eine gläserne Decke bei den Angestellten gibt, außer in der Lieferkette, und nicht bei den Arbeitern“ (NSZZ Solidarność). Oder wie

ein spanischer Befragter berichtet: „Wenn wir in die höheren Managementkategorien gehen, ist es schwieriger, Frauen zu finden. Im Allgemeinen werden Frauen weniger befördert als Männer, selbst bei gleicher oder höherer Qualifikation“ (UGT FICA).

Abb.11 Geschlechtsspezifische Ungleichheiten beim beruflichen Aufstieg von Frauen und Männern in der Lebensmittelindustrie



Quelle: FoodNavigator Europa, 2019

Ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Die befragten Gewerkschaftsvertreter*innen haben auch häufig das Problem der ungleichen Entlohnung von Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit in diesem Sektor festgestellt. Es ist möglich, dieses Problem mit Hilfe von Lohnprüfungen in den Unternehmen zu ermitteln, die in Abschnitt IV über Gewerkschaftspraktiken in diesem Bericht näher beschrieben werden.

So berichtet ein deutscher Gewerkschaftsvertreter*innen: „Wenn wir den Gehalts-Check mit einem NGG-Instrument zur Prüfung der Entgeltgleichheit (eg-check.de) durchführen, das den Wert der verschiedenen Tätigkeiten schätzt, zeigt sich, dass Frauen für die gleiche Arbeit weniger Entgelt erhalten.“ (NGG) Ähnlich äußerte sich

ein spanischer Befragter: „Bei den Entgeltaudivs zeigt sich, dass Männer für gleichwertige Arbeit besser bezahlt werden.“ (CCOO)

Prekäre Arbeitsbedingungen

Außerdem ist die Teilzeitbeschäftigung unter Frauen im verarbeitenden Gewerbe weit verbreitet. Nach den neuesten Eurostat-Daten machen sie **zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten** in diesem Sektor aus (AKE, 2023). **Die Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist ein bekannter Faktor, der zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle beiträgt** (Leuze & Strauß, 2016), Weeden, Cha & Bucca, 2016).

Ein hoher Anteil von Teilzeitverträgen von Frauen in diesem Sektor wurde von Vertretern aus **Mittel- und Südeuropa** während der Befragungen berichtet. In Spanien berichteten die befragten Gewerkschaftsvertreter*innen, dass 62 % der Beschäftigten in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie mit Teilzeitverträgen Frauen sind, was dem EU-Durchschnitt für das verarbeitende Gewerbe entspricht. Der hohe Anteil von Teilzeitverträgen in der Branche wurde auch von belgischen und österreichischen Gewerkschaftsvertreter*innen bestätigt, wo die Untervergabe von Aufträgen an Subunternehmer die Hauptursache für prekäre Beschäftigung in diesem Sektor ist .

„Teilzeitverträge und Minijobs – das ist in Deutschland unter Frauen sehr verbreitet, 49% arbeiten in Teilzeit, und 78% der Teilzeitbeschäftigten in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sind weiblich.“

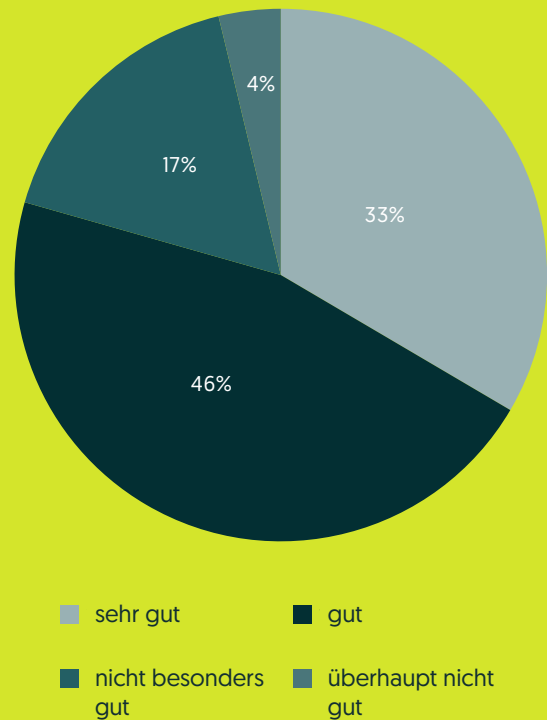
NGG

VEREINBARKEIT BEI FRAUEN

Insgesamt wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Frauen im Lebensmittel- und Getränkektor **in den letzten Jahren von der großen Mehrheit der befragten Gewerkschafterinnen als sich zum Besseren ändern bewertet**. Ein belgischer Interviewpartner erklärte: „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich für Frauen verbessert, vor allem dank Tarifvereinbarungen.“ (ACV-CSC) Ein polnischer Gewerkschaftsvertreter berichtet: „Es wird langsam besser, in den weniger qualifizierten Positionen gibt es eine gute Vereinbarkeit. Sie nimmt mit höher qualifizierten Positionen ab, aber gleichermaßen für Männer und Frauen, vor allem im mittleren Management, bei denen die Vereinbarkeit am schwächsten ist.“ (NSZZ Solidarność)

Diese Beobachtungen scheinen mit den jüngsten europäischen Daten übereinzustimmen, wonach fast 80 % der Frauen in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie eine gute oder sehr gute Vereinbarkeit angeben [Abb. 12]. Dennoch berichtet immerhin jede fünfte Frau von einer schlechten oder sehr schlechten Vereinbarkeit von Beruf und Familie in dem Sektor.

Abb. 12 Vereinbarkeit bei Frauen in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie in Eu-27



Quelle: Progressive Policies basierend auf Eurofound, EWCTS 2021

GBVH

Die befragten Gewerkschaftsvertreter*innen berichteten häufig von **einem Mangel an nationalen Daten** über die Exposition gegenüber GBVH in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie, was es schwierig machte, die Häufigkeit des Problems zu beurteilen. Nationale oder EU-Daten können Aufschluss über die Gesamthäufigkeit von arbeitsbedingter GBVH geben. Es liegen jedoch keine nach Sektoren aufgeschlüsselten Statistiken über die Gefährdung von Frauen durch arbeitsbedingte GBVH vor. Mehrere befragte Gewerkschaftsvertreter*innen beobachteten jedoch eine stetige abnehmende Entwicklung bei dem Thema.

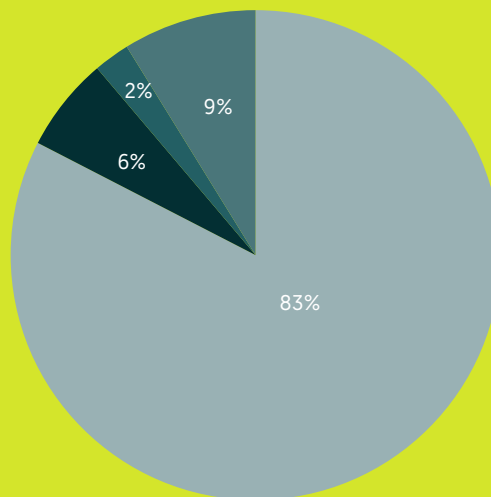
„In den 10 Jahren, in denen ich jetzt Betriebsrat bin, hatte ich bisher nie mit einer solchen Situation zu tun, denn es gibt ein Bundesgesetz, das der Arbeitgeber einhalten muss. Im Allgemeinen sind Fälle von geschlechtsspezifischer oder rassistischer Gewalt, wenn sie denn vorkommen, eher unter Kollegen zu finden.“

SETCa-FGTB

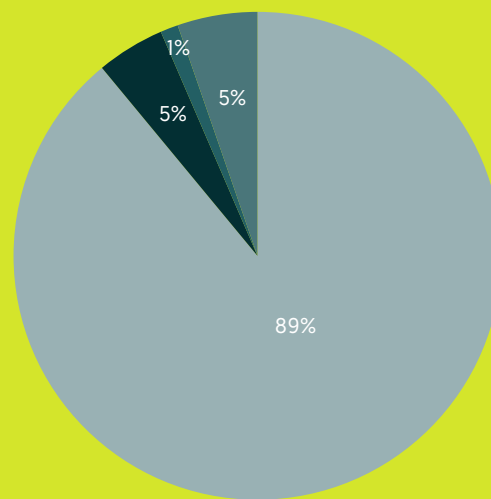
Der deutsche Befragte stellte fest, dass die Exposition in den einzelnen Teilsektoren der Industrie unterschiedlich ist: „Der Fleischsektor scheint besonders betroffen zu sein. Die Geschichten, die mir die Frauen erzählen, z. B. dass Subunternehmer nachts zu ihnen ins Zimmer kommen, sind wirklich schlimm.“ (NGG)

Diese Beobachtungen scheinen mit den jüngsten europäischen Daten über die Exposition von Frauen gegenüber GBVH in Lebensmitteln und Getränken übereinzustimmen, die für das Jahr 2021 auf 11 % geschätzt wird [Abb. 13] und damit unter dem EU-Durchschnitt von 17 % liegt.

Abb. 13 GBVH bei Frauen in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie in der EU-27



GBVH bei weiblichen Arbeitskräften im EU-27-Durchschnitt



- Nein, keine Antwort
- sexuelle Belästigung
- Belästigung und Gewalt
- verbaler Missbrauch

Quelle: Progressive Policies basierend auf EWCTS 2021

1.3

Beschäftigte in

Privathaushalten: mangelnde

Lohnungleichheit und starke

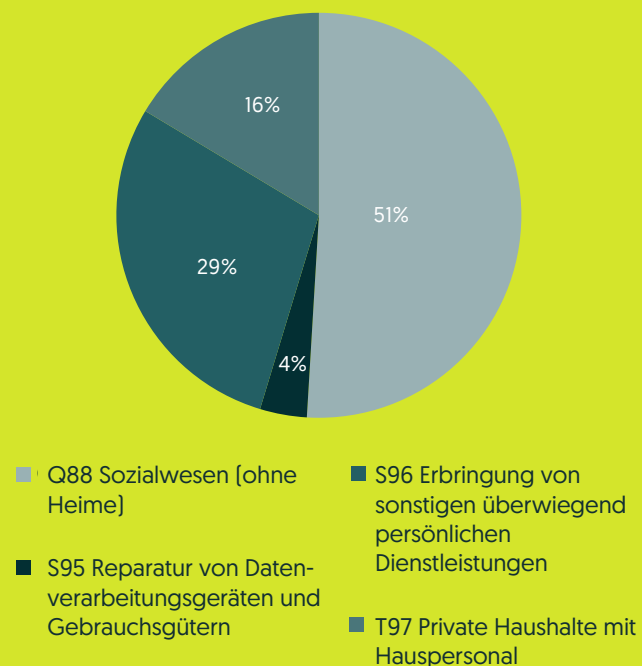
Mehrfachdiskriminierung

GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

Frauen, die als Beschäftigte in Privathaushalten arbeiten, sind möglicherweise die am schlechtesten bezahlten Arbeitskräfte, doch gibt es **keine umfassenden europäischen Daten über die Verdienste oder Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Privathaushalten.**

Dies könnte zum Teil auf die hohe Zahl von undokumentierten Wanderarbeiterinnen in diesem Sektor zurückzuführen sein, ein Faktor, der auch ihre Anfälligkeit für missbräuchliche Beschäftigungspraktiken erhöht (Blackett, 2019, ILO, 2018, Pavlou, 2021). Auch der Anteil der **informellen Arbeit im Sektor ist hoch** – 34 % der Gesamtarbeit in Pflegediensten und fast 70 % in der direkten Anstellung im Privathaushalt (ELA, 2021). Diese Zahlen dürften jedoch erheblich unterschätzt werden, da Beschäftigte in Privathaushalten in den meisten Fällen sowohl Pflege als auch Haushaltsdienstleistungen erbringen, die ineinandergreifen.

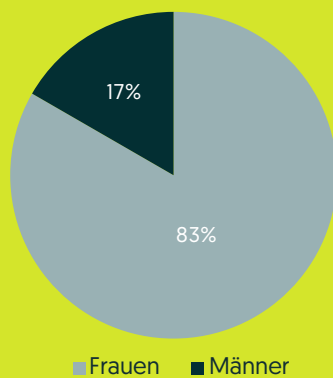
Abb. 14 Beschäftigung im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen (PHS) in der EU 27, 2023 [in Tsd.]



Quelle: Progressive Policies basierend auf Eurostat, 2024, Arbeitserhebung

Derzeit gibt es 10 Millionen Beschäftigte in Privathaushalten in der EU (Abb. 14), die überwiegend weiblich (Abb. 15) und **Wanderarbeitskräfte** (Abb. 16) sind. Diese Zahlen erfassen jedoch nicht die informelle Beschäftigung im Bereich

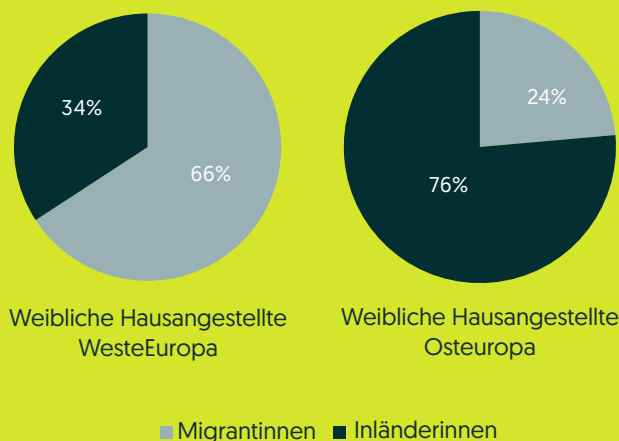
Abb. 15 Beschäftigte in den Kerntätigkeiten in Privathaushalten in der EU27 nach Geschlecht



Quelle: Progressive Policies basierend auf Eurostat, 2024, Arbeitskräfteerhebung

* Die Kerntätigkeiten im Bereich der Arbeit in Privathaushalten umfassen Tätigkeiten ohne Unterkunft und Tätigkeiten, bei denen private Haushalte die Arbeitgeber der Beschäftigten sind.

Abb. 16 Weibliche Beschäftigte in Privathaushalten in Europa nach Nationalität/Migrantenstatus



Quelle: Progressive Policies auf der Grundlage von ILO, 2015

Haushaltsdienstleistungen. In den westlichen Mitgliedstaaten gibt es 2,2 Millionen Beschäftigte in Privathaushalten, während es in den östlichen Mitgliedstaaten nur 0,08 Millionen sind (IAO, 2015), wobei Beschäftigte in Privathaushalten „alle internationalen Migrant*innen umfassen, die derzeit beschäftigt oder arbeitslos sind und in ihrem derzeitigen Wohnsitzland eine Beschäftigung suchen“ (IAO, ebd.) Berichten zufolge sind **Hausangestellte oft mit schlechteren Arbeitsbedingungen und niedrigeren Löhnen konfrontiert als einheimische Arbeitnehmer** (Hobson, Hellgren & Bede, 2015, ILO 2015, ILO 2018).

Haushaltsdienstleistungen sind ebenfalls durch **hohe Prekarität** und Unbeständigkeit der Arbeitsplätze gekennzeichnet, mit einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit (Jokela, 2017; ILO, 2018) oder extrem langen Arbeitszeiten im Fall von Hausangestellten.

In den Gesprächen berichteten mehrere Gewerkschaftsvertreter*innen von einem **Mangel an nationalen Statistiken** über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in diesem Sektor, was es in Verbindung mit der Nichtverfügbarkeit europäischer Daten unmöglich machte, diskriminierende Praktiken in Bezug auf das Lohnniveau von weiblichen Beschäftigten in Privathaushalten im Vergleich zu den in diesem Sektor tätigen Männern zu bewerten. Dennoch belegen die vorhandenen Studien einen umgekehrten Zusammenhang zwischen dem Anteil der weiblichen Beschäftigten und dem Lohnniveau: Je stärker die Arbeit von Frauen dominiert wird, desto geringer ist das Entgelt in diesem Sektor (Boeri, Del Boca, & Pissarides, 2005; Rubery, 2017; ILO, 2018; Jokela, 2019; Harris, 2022). Am stärksten ausgeprägt ist dieses Phänomen in Berufen, die mit Pflege- und Haushaltstätigkeiten zusammenhängen, die am schlechtesten bezahlt und von Frauen dominierte Arbeitsverhältnisse sind (ILO, 2018; Jokela, 2019; Marchetti et al., 2021).

Einigen unserer Befragungen zufolge werden Männer im Wesentlichen genauso bezahlt wie weibliche Arbeitskräfte in diesem Sektor (FNV). Wobei derselbe niederländische Gewerkschafter jedoch einige Indikatoren für geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Entlohnung festgestellt hat: „Männer sind einfach nicht die bevorzugten Arbeitskräfte, weil Frauen das natürliche Talent zum Putzen zugeschrieben wird. Weibliche Arbeitskräfte werden mehr geschätzt, aber Männer verdienen das Gleiche.“ Diese Überlegungen scheinen mit den bereits erwähnten Forschungsergebnissen übereinzustimmen, die darauf hindeuten, dass sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei schlecht bezahlten, prekären Arbeitsplätzen schneller schließt, wobei Frauen und Männer tendenziell ähnlich schlechte Löhne erhalten (Blau & Kahn, 2017, Fritsch, Verwiebe & Liedl, 2019).

Allerdings muss das geschlechtsspezifische Lohngefälle auch sektorübergreifend betrachtet werden, um zu beurteilen, inwieweit Hausarbeit gleichwertig mit gleichwertigen Tätigkeiten und Belastungen bewertet wird, wenn letztere von Männern ausgeübt werden (Pillinger, 2023). Aus unseren Gesprächen geht hervor, dass ein solcher Vergleich von gleichwertigen Arbeitsplätzen in diesem Sektor nicht routinemäßig durchgeführt wird. Dies kann zu dem falschen Eindruck beitragen, dass die Schätzung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei der Hausarbeit irrelevant ist. Einige der befragten Gewerkschaften wiesen jedoch darauf hin, dass männliche Gebäude reiniger ein höheres Lohnniveau haben als weibliche Beschäftigte in Privathaushalten, was die geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Entlohnung deutlich macht.

Darüber hinaus haben alle befragten Gewerkschaften **Beschäftigte in Privathaushalten mit Migrationshintergrund als die am meisten gefährdeten Personen in diesem Sektor identifiziert: „insbesondere undokumentierte Arbeitskräfte, die informell und ohne Arbeitserlaubnis arbeiten, erfahren sehr schlechte Arbeitsbedingungen.“** (SOS Racismo) Im Einklang mit der bestehenden Forschung zur Mehrfachdiskriminierung aufgrund Geschlecht und anderen soziodemografischen Merkmalen wie Ethnizität, Ethnie und Migrantensstatus, welche die Anfälligkeit für Missbrauch am Arbeitsplatz erhöhen (Acker, 2012; Rosette et al., 2018), sind weibliche Hausangestellte mit Migrationshintergrund in der Tat anfälliger für Missbrauch und Ausbeutung am Arbeitsplatz und möglicherweise im Vergleich zu Wanderarbeiterinnen in allen anderen Branchen.

VEREINBARKEIT BEI FRAUEN

Bestehende Untersuchungen bestätigen die hohe Unsicherheit und Unbeständigkeit von Arbeitsplätzen mit einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit oder extrem langen Arbeitszeiten im Falle von Beschäftigten in Privathaushalten (Jokela, 2017, ILO (2018). Untersuchungen haben auch gezeigt, dass der Status der undokumentierten Migration mit sklavenähnlichen Bedingungen in diesem Sektor verbunden ist (Mantouvalou, 2012, Anderson, 2015, Parreñas, 2015, Pavlou, 2018).

Alle befragten Gewerkschaftsvertreter*innen aus den fünf Mitgliedstaaten haben die Vereinbarkeit von Beschäftigten in Privathaushalten als **„extrem schlecht“** beschrieben, verursacht durch **lange Arbeitszeiten, Wochenend- und Nachtarbeit sowie unregelmäßige und unvorhersehbare Arbeitszeiten**. Die Arbeitsbedingungen von **undokumentierten Beschäftigten in Privathaushalten** wurden als „noch schlimmer als die von regulären Arbeitskräften, **sklavenähnliche Bedingungen**“ bezeichnet.

Einige der Befragten, z. B. die belgische und die spanische, haben in letzter Zeit einige Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte in Privathaushalten festgestellt, die auf die Arbeit der Gewerkschaften zurückzuführen sind. Diese **bescheidenen Fortschritte stehen jedoch nur regulären Arbeitskräften zur Verfügung, die in größeren Unternehmen beschäftigt sind, wo sie von der direkten Präsenz der Gewerkschaften profitieren können**.

GBVH

Studien zu diesem Thema zeigen, dass **undokumentierte Beschäftigte in Privathaushalten** auch in besonderem Maße **sexueller Gewalt und Belästigung** am Arbeitsplatz ausgesetzt sind (da Conceicao Figueiredo et al., 2018, ILO (2018). Palumbo, 2017, Papadakaki et al., 2021). Das Risiko, Opfer von GBVH zu werden, erhöht sich durch Mehrfachdiskriminierung aufgrund von Geschlecht und Ethnie, Migrant*innenstatus oder ethnischer Herkunft. Die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Faktoren verschärfen ihre Anfälligkeit für GBVH, insbesondere für sexuelle Belästigung und Missbrauch. Undokumentierte Beschäftigte in Privathaushalten können kulturellen und geschlechtsspezifischen Stereotypen ausgesetzt sein, die ihre Anfälligkeit für Missbrauch noch verstärken. Manche Arbeitgeber betrachten diese Frauen aufgrund ihres Migrant*innenstatus, ihrer Ethnie oder ihres Geschlechts als „minderwertig“, was zu einer entmenslichenden Behandlung führt. In einigen Fällen werden Beschäftigte in Privathaushalten aus bestimmten Ländern oder Regionen fetischisiert oder als unterwürfig und leicht zu dominieren angesehen, was sie zu einem leichteren Ziel für sexuelle Ausbeutung macht.

„Natürlich weiß ich, dass dies häufig vorkommt, denn es gibt die strukturelle Gewalt in einer Art hierarchischer Dienstbote-Herrschaft-Beziehung, die GBVH und Missbrauch in diesem Sektor begünstigt.“

NGG

Undokumentierte Wanderarbeiter*innen, die keine gesetzlichen Rechte haben, sind besonders von Ausbeutung gefährdet. Die Angst vor der Abschiebung wird von Arbeitgebern oft ausgenutzt, um sie zu kontrollieren oder zu nötigen, auch durch sexuelle Belästigung und Missbrauch. Da sie kaum Rechtsmittel einlegen können, fühlen sich diese Arbeitskräfte machtlos, so dass Arbeit-

geber ungestraft handeln können. Die Angst vor der Abschiebung führt dazu, dass Migrant*innen ohne Papiere nicht bereit sind, Misshandlungen zu melden, wodurch sie in missbräuchlichen Situationen gefangen bleiben, da die Arbeitgeber sie weiter einschüchtern können, indem sie Löhne oder legale Dokumente zurückhalten, um die Kontrolle zu behalten.

Bei der Hausarbeit gibt es oft keine formellen Verträge, keine klaren Stellenbeschreibungen und keine strukturierten Arbeitszeiten, was es schwierig macht, Grenzen zu setzen und Rechte durchzusetzen. Dieser informelle Charakter kann zu Ausbeutung, einschließlich sexueller Belästigung, führen, da die Autorität des Arbeitgebers unkontrolliert bleibt. Migrant*innen sind häufig auf Hausarbeit angewiesen, um ihre Familien zu unterstützen, was sie wirtschaftlich abhängig macht und die Wahrscheinlichkeit verringert, dass sie sich gegen Misshandlungen wehren oder diese verlassen. Viele leben isoliert in den Wohnungen ihrer Arbeitgeber, abgeschnitten von sozialen Unterstützungssystemen und Netzen, die Hilfe bieten könnten. Diese Isolation erhöht ihre Vulnerabilität, und einige Arbeitgeber schränken ihre Bewegungen und Interaktionen absichtlich ein, um die Kontrolle zu behalten.

Viele undokumentierte Migrant*innen kommen aus Ländern mit begrenztem Arbeitsschutz oder wissen nur wenig über ihre Rechte in dem Land, in dem sie beschäftigt sind. Dieser Mangel an Wissen bedeutet, dass sie möglicherweise nicht wissen, auf welchen rechtlichen Schutz sie Anspruch haben, falls es einen solchen gibt, und dass sie sich machtlos fühlen, das Verhalten ihres Arbeitgebers anzufechten. Außerdem können Sprachbarrieren den Zugang zu Informationen über ihre Rechte oder die Meldung von Missbrauch erschweren.

Auch die Arbeitsinspektoren stehen im Allgemeinen vor großen Herausforderungen, wenn es darum geht, Privathäuser zu betreten, um die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Privat-

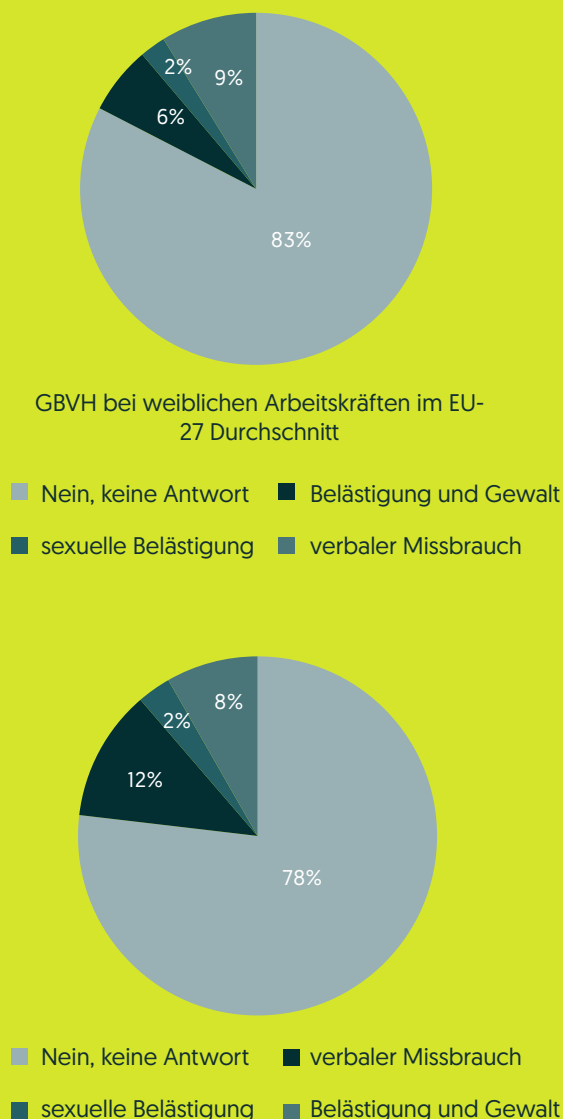
haushalten zu überprüfen. In den meisten EU-Mitgliedstaaten dürfen Arbeitsinspektoren ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers in der Regel keine Privatwohnungen betreten, um die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Privathaushalten zu überprüfen. In Ländern, in denen die Hausarbeit geregelt ist, sind Arbeitsinspektionen in Privathaushalten noch immer häufig auf die freiwillige Mitarbeit der Arbeitgeber angewiesen. Dies kann ein großes Hindernis darstellen, da sich die Arbeitgeber weigern können, Inspektionen zuzulassen, insbesondere wenn sie wissen, dass es zu Arbeitsverstößen kommt.

In der Tat findet Hausarbeit oft hinter verschlossenen Türen statt, was es für Behörden oder Interessengruppen schwierig macht, sie zu überwachen. Vor allem undokumentierte Arbeitskräfte sind für staatliche Stellen, Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen, die sonst Schutz oder Unterstützung bieten könnten, weniger sichtbar. Viele Länder schließen Beschäftigte in Privathaushalten vom Arbeitsschutz aus oder versäumen es, bestehende Gesetze durchzusetzen, so dass diese Frauen nur wenige rechtliche Möglichkeiten haben, wenn sie belästigt oder misshandelt werden.

Leider ist es aufgrund des Mangels an Daten über die Arbeitsbedingungen von Arbeitskräften, die in allen Bereichen der Hausarbeit tätig sind, **schwierig, die Exposition von Beschäftigten in Privathaushalten gegenüber GBVH zu schätzen**. Wie von den befragten Gewerkschaftsvertreter*innen bestätigt wurde, werden die Erfahrungen mit **GBVH unter undokumentierten Wanderarbeiterinnen in der Regel nicht gemeldet, wodurch die tatsächliche Häufigkeit von GBVH** in diesem Sektor verschleiert wird. Aus den Daten der europäischen Arbeitnehmererhebung geht jedoch hervor, dass allein 22 % der Beschäftigten in Privathaushalten, die in Pflegediensten beschäftigt sind, berichten, dass sie bei der Arbeit Gewalt gegen Frauen erleben (Abb. 17). Außerdem haben alle befragten Gewerkschaften erklärt, dass GBVH ein häufiges Problem ist und

in den letzten Jahren sogar zugenommen hat. Der Anstieg wird auch auf den durch die COVID-19-Pandemie verursachten Personalmangel und die daraus resultierende Frustration der Kunden gegenüber den Beschäftigten in Privathaushalten zurückgeführt.

Abb. 17 GBVH bei Frauen im Sektor Sozialwesen ohne Heime in der EU-27



Quelle: Ausarbeitung der Autoren auf der Grundlage von Eurofound, EWCTS, 2021

1.4

Berufliche Segregation

im Tourismussektor

GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

Feminisierung der Arbeitsplätze
in geringer qualifizierten und
schlechter bezahlten Berufen

Tourismus ist ein Sektor mit einem ausgewogenen Anteil an Frauen, die etwas mehr als 50 % der Beschäftigten in diesem Sektor ausmachen [Abb. 18]. Die Untersuchung zeigt jedoch, dass **die Beschäftigung von Frauen im Tourismussektor auf die unteren Ebenen** der beruflichen Laufbahnen konzentriert ist. Frauen arbeiten überwiegend **in gering qualifizierten und schlecht bezahlten Jobs, und prekäre Arbeitsverträge** (Costa, Carvalho & Breda, 2011; Morgan & Pritchard, 2019; Robinson et al., 2019; Rydzik & Anitha, 2020; Santero-Sanchez et al., 2015).

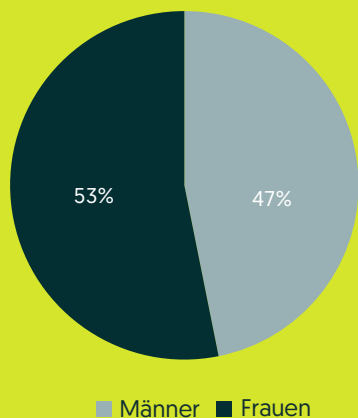
Der Einsatz **weiblicher Arbeitskräfte** im Tourismussektor wurde in erster Linie als Ausdruck **ungleicher Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern** identifiziert, bei denen **Frauen der Anteil an unerwünschter und sozial abgewerteter Arbeit in Haushalt und Pflege** zugewiesen wird (Costa et al., 2017; Ferguson, 2013;

Alarcon & Mullor, 2018; Mooney, 2018). Diese Tätigkeiten umfassen in der Regel z. B. Reinigung, Umgang mit Körperflüssigkeiten, Abfall und andere unangenehme Aufgaben. Dementsprechend liegen die Verdienste der Frauen unter denen der Männer. Wir stellten einen Zusammenhang zwischen dem hohen Anteil des Tourismus am nationalen BIP einerseits und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle fest, das 2022 über dem EU-27-Durchschnitt von 12,7 % lag. Zypern führt die Liste mit einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle von 16,6 % in diesem Sektor an, gefolgt von Kroatien (14,6 %) und Portugal (14 %) [Abb. 19 und Abb. 20].

„Die Mehrheit der Frauen ist in niedrigen Positionen beschäftigt, meist in manuellen Tätigkeiten. Im Gaststättengewerbe gibt es eine archaische Unterteilung, die Frauen für Aufräum- und Reinigungsdienste sowie für Küchenhilfen und -assistenten vorsieht. Im Hotelgewerbe sind Frauen vor allem als Reinigungskräfte und Zimmermädchen tätig.“

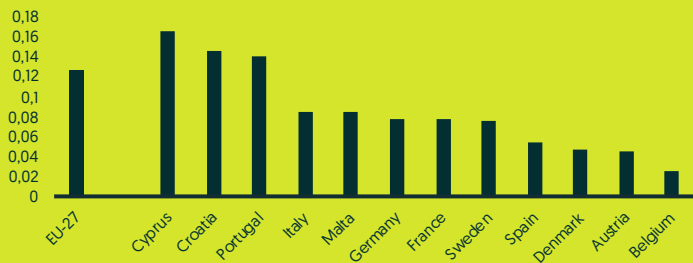
FIST-CISL

Abb. 18 Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe der EU-27 nach Geschlecht



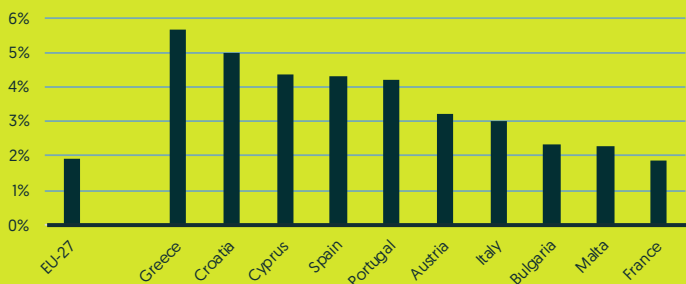
Quelle: Progressive Policies basierend auf Eurostat, LFS 2023 [lfsa_egan2]

Abb. 19 Bruttoinlandsprodukt EU-27 Beherbergungs- und Gaststättengewerbe im Vergleich zum EU-27-Durchschnitt



Quelle: Progressive Politiken auf der Grundlage von Eurostat, Verdienststrukturerhebung, 2021

Abb. 20 Anteil des Tourismus am nationalen BIP im Vergleich zum EU-27-Durchschnitt



Quelle: Progressive Politik basiert auf Eurostat, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, 2021

Die Befragten vertraten Gewerkschaften aus der gesamten EU, einschließlich Österreich, Belgien, Deutschland, Zypern, Frankreich, Italien und Spanien. Die Gewerkschaftsvertreter*innen haben einhellig auf die berufliche Segregation im Tourismussektor hingewiesen. **Frauen werden im Tourismussektor vor allem für gering qualifizierte und schlecht bezahlte Tätigkeiten eingestellt, die der unterbewerteten Arbeit der Hauswirtschaft entsprechen.**

„Frauen im Skitourismus sind stärker betroffen als Männer, da sie im Dienstleistungsbereich tätig sind, während Männer eher in qualifizierten, dauerhaften Berufen wie Mechanikern an Skiliften beschäftigt sind. Männer haben in der Regel einen Job von Dezember bis April (volle Skisaison), Frauen bekommen 1-Wochen-Verträge.“

CFDT

Alle befragten Gewerkschaftsvertreter*innen haben bestätigt, dass es in der Regel **eine klare Unterscheidung zwischen Männer- und Frauenberufen in der Branche gibt**. Männer arbeiten eher in höher qualifizierten, personalführenden Positionen, im Management, im Finanzwesen oder in technischen und ingenieurwissenschaftlichen Berufen, während Frauen in gering qualifizierten, kundenorientierten oder administrativen Positionen überrepräsentiert sind: „Es gibt eine vertikale Segregation. Männer sind in Führungspositionen, und Frauen in niedrigeren Positionen wie Zimmermädchen und Reinigungskräfte, also in feminisierten Berufen.“ (UGT FICA)

„Als Zimmermädchen gibt es nur wenige Möglichkeiten, beruflich aufzusteigen, du kannst höchstens Hausdame werden. Das ist ziemlich kompliziert, und es bleibt ein Frauenberuf.“

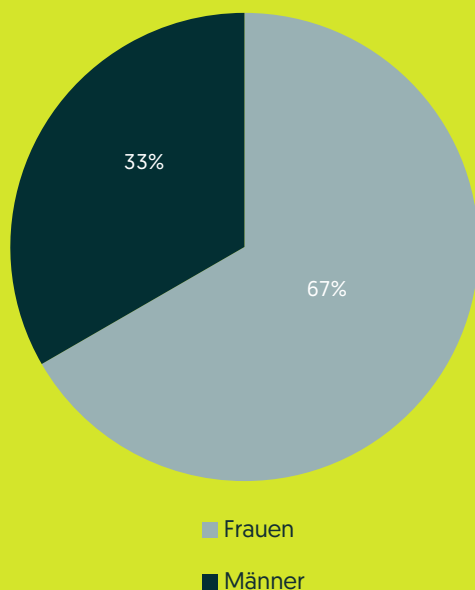
CFDT

Die befragten Gewerkschaftsvertreter*innen wiesen ebenfalls auf das Phänomen des „klebrigen Boden“ in der Branche hin. Für Frauen ist es sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, in ihrer Karriere von bestimmten Positionen mit den niedrigsten Qualifikationen und dem niedrigsten Gehalt aufzusteigen. Das Problem wurde insbesondere bei Zimmermädchen, Gaststättenpersonal, Kassiererinnen sowie bei Aufräum- und Reinigungskräften beobachtet. Auch wenn die Aufstiegsmöglichkeiten gering sind, handelt es sich doch um einen feminisierten Beruf.

Prekäre Arbeitsbedingungen

Es wurde auch allgemein festgestellt, dass prekäre Arbeitsverträge verwendet werden, von denen fast ausschließlich Frauen im Tourismussektor betroffen sind. Die Befragten stellten fest, dass Frauen sehr viel häufiger Teilzeitverträge haben und in ausgelagerten Arbeitsplätzen arbeiten, die überwiegend weiblich besetzt sind. Auch ein hoher

Abb. 21 Teilzeitarbeit nach Geschlecht im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe, Eu-27, Q4 2023



Quelle: Progressive Policies basierend auf Eurostat, 2024, Arbeitkräfteerhebung

Anteil an Null-Stunden-Jobs, Mini-Jobs, Gelegenheitsarbeit und Arbeit auf Abruf ist Berichten zufolge ein weit verbreitetes Modell unter Frauen im Tourismussektor. Diese Beobachtungen stimmen mit den offiziellen Datenquellen überein. In der Tat machten Frauen im letzten Quartal 2023 fast 70 % der Teilzeitbeschäftigten im Tourismussektor aus [Abb. 21].

Das Verhältnis zwischen **Teilzeitarbeit** und **Betreuungsaufgaben** bei Arbeitnehmerinnen ist ein gut untersuchtes Phänomen. Sie ist eng mit den traditionellen Geschlechterrollen und der ungleichen Verteilung der unbezahlten Betreuungsaufgaben in den meisten Gesellschaften verbunden. Frauen, insbesondere solche mit Betreuungsaufgaben für Kinder, ältere Familienangehörige oder andere abhängige Personen, gehen häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nach, um bezahlte Arbeit und unbezahlte Betreuungsaufgaben miteinander zu vereinbaren (Waerness, 2018; Chung & Van der Lippe, 2020; Land, 2020; Graham, 2022).

Ebenso sind Frauen häufig in nicht angemeldeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Das deutsche Modell der Mini-Jobs beispielsweise zielt auf Frauen ab, um ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu „erleichtern“. Von deutschen Gewerkschaftsvertreter*innen wurde jedoch berichtet, dass Minijobs nicht sozialversicherungspflichtig sind und dass diese Arbeitskräfte oft mehr Stunden als vereinbart arbeiten.

Die Mutterschaftsstrafe

Die befragten Gewerkschaftsvertreter*innen haben auch häufig berichtet, dass Frauen, die Betreuungsaufgaben, insbesondere Kinderbetreuung, übernehmen, schlechtere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen vorfinden. Diese Beobachtungen decken sich auch mit der bisherigen Forschung. Studien zeigen, dass Frauen mit Kindern tendenziell weniger berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben und in schlechter

bezahlten Jobs bleiben (Orgad, 2019, Dominguez-Folgueras et al, 2022, Casarico & Lattanzio, 2023, Rowe et al, 2023). Arbeitgeber könnten davon ausgehen, dass Mütter sich aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen weniger für ihren Job engagieren, was zu weniger Gehaltserhöhungen oder geringeren Gehaltssteigerungen führt. Selbst nach der Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung ist es für Mütter oft schwierig, beim Gehalt mit Gleichaltrigen gleichzuziehen, was sich im Laufe der Zeit verstärkt und das Lohngefälle vergrößert.

„Frauen übernehmen überwiegend Betreuungsaufgaben und arbeiten deshalb in Teilzeit und werden bei der Entlohnung aufgrund der Kinderbetreuung benachteiligt. Bei Lohnverhandlungen hören Mütter oft, dass sie nicht länger arbeiten können, nicht an Wochenenden oder Feiertagen, und dass sie deshalb keine höheren Löhne erhalten können.“

VIDA

Darüber hinaus wurde bei den Befragungen berichtet, dass auch bei Frauen, die keine Kinder haben, erwartet wird, dass sie welche bekommen, und dass sie bereits in den früheren Phasen ihrer beruflichen Laufbahn in Bezug auf die Beschäftigung diskriminiert werden, was dazu führt, dass Frauen z. B. kaum besser bezahlte Nachtarbeit angeboten wird.

Wanderarbeitskräfte

Es hat sich gezeigt, dass Frauen im Tourismussektor mit **Mehrfachdiskriminierung aufgrund Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Ethnie und Migrant*innenstatus besonders stark von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind** (Alberti, 2016; Alberti & Iannuzzi, 2020; Robinson et al., 2019; Rydzik & Anitha, 2020). Migrant*innen werden häufig aufgrund ihres Geschlechts und ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert, was sich in ungerechter Behandlung, geringeren Auf-

stiegschancen und Abwertung ihrer Arbeit äußern kann. Die Schutzbedürftigkeit von Wanderarbeitskräften kann dazu führen, dass Arbeitgeber sie ausbeuten, indem sie ihnen Löhne unterhalb des Mindestlohns anbieten oder die Zahlung ganz verweigern.

Wanderarbeitnehmerinnen erhalten häufig niedrigere Löhne als ihre einheimischen Kolleginnen für vergleichbare Arbeit. Dieses Lohngefälle wird von den Arbeitgebern häufig mit dem fehlenden Rechtsstatus oder den mangelnden Sprachkenntnissen der Arbeitskräfte begründet. Im Tourismussektor sind Migrant*innen auch in Umgebungen tätig, die keine angemessenen Sicherheitsstandards aufweisen, was zu physischen Gefahren und Gesundheitsrisiken führt. Lange Arbeitszeiten ohne Pausen sind üblich, vor allem im Gastgewerbe, wo von Migrant*innen oft erwartet wird, dass sie Überstunden ohne zusätzliche Bezahlung machen. In der Tat haben alle befragten Gewerkschaftsvertreter*innen bestätigt, dass Wanderarbeitskräfte von den ungünstigsten Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen in diesem Sektor betroffen sind, die die Summe der bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten darstellen.

VEREINBARKEIT BEI FRAUEN

Insgesamt wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen im Tourismussektor von den befragten Gewerkschaftsvertreter*innen als schlecht bewertet, und in den letzten Jahren waren keine Verbesserungen zu beobachten. Die Daten von Eurofound zeigen, dass ein Viertel der Frauen im Tourismussektor eine schlechte oder sehr schlechte Vereinbarkeit haben [Abb. 22]. Die Daten berücksichtigen jedoch nicht die undokumentierten Wanderarbeiter*innen, die im Tourismussektor besonders schlechte Arbeitsbedingungen vorfinden.

„Im Tourismussektor stellen wir fest, dass es informelle, unterbezahlte Arbeit gibt, in der Migrantinnen deutlich präsent sind. Ihre prekäre und illegale Situation macht sie besonders anfällig für ausbeuterische Arbeitsbedingungen.“

FIST-CISL

Die **wichtigsten Faktoren**, die bei den Befragungen als **Ursache für die gestörte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** von Frauen im Tourismussektor genannt wurden, sind das **geschlechtsspezifische Stereotyp, das Frauen als Hauptbetreuerinnen ansieht**, und der **Mangel an anpassbaren Arbeitszeiten**, die den Arbeitnehmerinnen entgegenkommen, oft in Verbindung mit einem schlechten öffentlichen Kinderbetreuungsangebot.

„Es ist definitiv sehr schwer, Arbeit und Familie zu vereinbaren. Meiner Meinung verlassen viele Arbeitnehmerinnen den Sektor aus dem Grund verlassen, dass sie das zum Beispiel im Supermarkt gleiche Geld verdienen, aber wissen, dass sie dort feste Arbeitszeiten haben.“

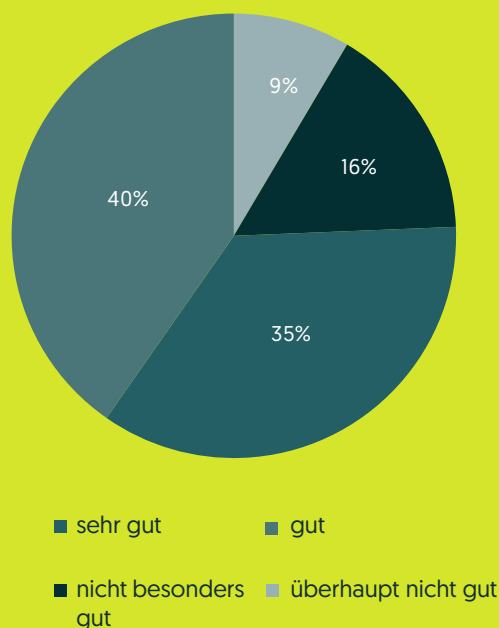
NGG

Aufgrund der Art der Arbeit im Tourismussektor ist die Arbeitsorganisation mit unregelmäßigen Schichtmustern und Mobilitätsanforderungen verbunden (z. B. bei Bewohnern von Fremdenver-

kehrsorten, Fremdenführern und Sportlehrern), einschließlich Morgenschichten, Pausen und Abendarbeit, die oft bis in die späten Abendstunden reicht. Dieser Aspekt stellt eine Herausforderung für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Beschäftigten des Sektors dar, die sowohl Männer als auch Frauen betrifft, aber vor allem Frauen, insbesondere solche mit Kindern.

Alle befragten Gewerkschaftsvertreter*innen berichteten, dass die Arbeitgeber häufig nicht bereit sind, eine Möglichkeit zur Anpassung der Arbeitszeit an die Wünsche der Arbeitskräfte oder individuelle Arbeitszeiten zu schaffen. Einige belgische und spanische Gewerkschaftsvertreter*innen berichten von langsamen Fortschritten auf Unternehmensebene, wo die Gewerkschaften flexible Arbeitsregelungen in Unternehmenstarifverträgen durchgesetzt haben, was jedoch nicht die bevorzugte Lösung für Arbeitskräfte ist, die sich bequemere Möglichkeiten zur Wahl der Arbeitsschichten wünschen.

Abb. 22 Vereinbarkeit von Frauen im Tourismussektor in den EU-27



Quelle: Progressive Policies basierend auf Eurofound, EWCTS, 2021

GBVH

Die von den Gewerkschaften befragten Personen berichteten häufig, dass es keine nationalen oder Eurostat-Daten über die Gefährdung durch sexuelle Gewalt im Tourismussektor gibt, was eine Bewertung der Häufigkeit des Problems erschwert. Mehrere Gewerkschaftsvertreter*innen beobachteten in letzter Zeit eine Zunahme von Gewalt gegen Frauen, die insbesondere von Kunden in Hotels, Restaurants usw. verübt wird. Es wurde festgestellt, dass die **hierarchische Beziehung** zwischen dem Kunden und den weiblichen Beschäftigten im Tourismussektor in gering qualifizierten, **dienstbotenähnlichen Berufen** die Hauptursache für direkte Manifestationen von **sexistischen Verhaltensweisen** ist.

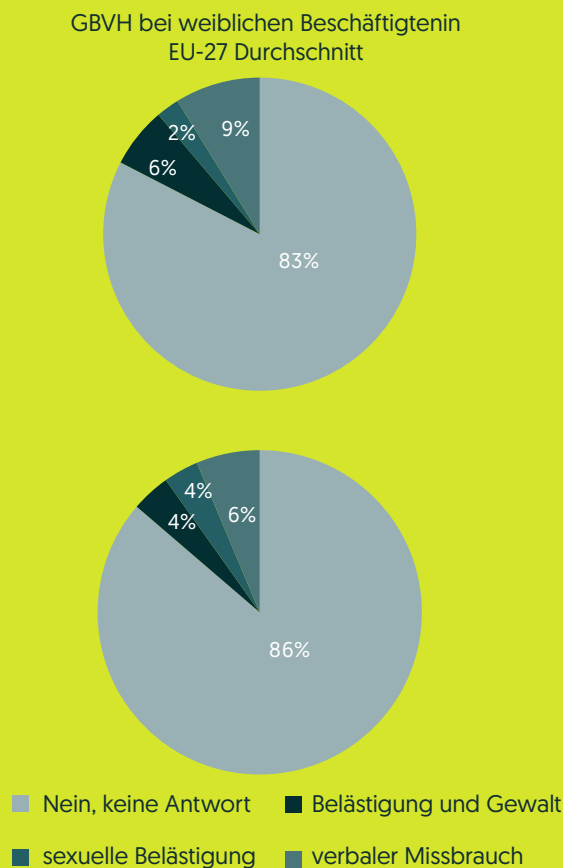
Frauen, die im Tourismussektor tätig sind, z. B. im Gastgewerbe oder in der Unterhaltungsbranche, können objektiviert werden, was dazu führt, dass die Kunden sie als Ware und nicht als Fachleute behandeln. Außerdem kann sexuelle Belästigung kulturell normalisiert sein, und die Opfer können sich gezwungen fühlen, unangemessenes Verhalten als „Teil der Arbeit“ zu tolerieren. Darüber hinaus sind Frauen, die isoliert arbeiten, einem höheren Risiko von Gewalt gegen Frauen ausgesetzt, da die Abwesenheit von Zeugen Fehlverhalten gegenüber weiblichen Beschäftigten fördern kann.

Außerdem sind viele Frauen im Tourismussektor wirtschaftlich gefährdet, so dass sie aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zögern, Belästiger zur Rede zu stellen oder Vorfälle zu melden. Darüber hinaus verschärfen Faktoren wie atypische Arbeitszeiten und Nachtschichten das Risiko von Gewalt durch Dritte bei Arbeitnehmerinnen. In der Tourismusbranche wird oft zusammen gesessen, getrunken und gefeiert, was zu Situationen führen kann, in denen alkoholbedingte Aggression und Gewalt auftreten. Gäste und auch Kollege*innen können unter Drogen Einfluss stehen, was die Wahrscheinlichkeit von gewalttätigem Verhalten erhöht. Viele Frauen arbeiten im informellen Bereich (z. B. Hotels und

Restaurants), wo möglicherweise keine formellen Maßnahmen gegen Belästigung eingeführt oder durchgesetzt werden.

Diese Beobachtungen werden durch Studien bestätigt, die zeigen, dass sexueller Missbrauch in der Branche in erster Linie von Dritten ausgeübt wird: von Restaurant- und Hotelgästen (Reuter et al., 2020; Vizcaino, Jeffre & Eger, 2020; Schänzel, H., & Porter, 2023). Ebenso zeigen die Daten der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen, dass Frauen im Tourismussektor doppelt so häufig von sexuellem Missbrauch betroffen sind wie der Durchschnitt der EU-27 und dass sie von allen vier EFFAT-Sektoren am stärksten von dieser Art von Gewalt betroffen sind (Abb. 23).

Abb. 23 GBVH bei weiblichen Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe in der EU27



Quelle: Progressive Policies basierend auf EWCTS 2021

2

ABSCHNITT

GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

In diesem Abschnitt werden die einschlägigen Rechtsvorschriften zur Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Entlohnung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Prävention von Gewalt gegen Frauen und Männer dargestellt. Das rechtspolitische Screening berücksichtigt die wichtigsten globalen und EU-Gesetze sowie die nationalen Politiken in den Kernländern der Studie.

2.1

Globaler und EU-Rechtsrahmen

GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

IAO-Übereinkommen 189 zu Hausangestellten (C189)

Das IAO-Übereinkommen C189 ist ein grundlegendes globales Instrument zum Schutz von Beschäftigten in Privathaushalten vor Diskriminierung und Missbrauch am Arbeitsplatz. C189 erkennt Haushaltsdienstleistungen offiziell als legitime und wertvolle Arbeit an, welche die gleichen Rechte und den gleichen Schutz verdient wie jede andere Form von Arbeit. Diese Anerkennung ist besonders wichtig für Frauen, die weltweit die große Mehrheit der Beschäftigten in Privathaushalten ausmachen. Durch die Anerkennung ihrer Arbeit trägt die Konvention dazu bei, die gesellschaftliche Unterbewertung der Hausarbeit zu bekämpfen, die oft als „Frauenarbeit“ und damit als weniger wichtig angesehen wird.

C189 fördert die Gleichbehandlung, indem es gleiches Entgelt, soziale Sicherheit und Zugang zu Beschäftigungsleistungen für Beschäftigte in Privathaushalten sicherstellt. Das Überein-

kommen legt Rechte wie schriftliche Verträge, Mindestlöhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen fest, die dazu beitragen, die Informalität und Prekarität der Hausarbeit, von der unverhältnismäßig viele Frauen betroffen sind, zu verringern.

Darüber hinaus bietet es besonderen Schutz für Wanderarbeitskräfte in Haushalten, da für sie ein erhöhtes Risiko der Ausbeutung besteht. Dazu gehören das Recht auf Behalten von Ausweisdokumenten und auf faire Einstellungspraktiken, die Würde und Respekt in den Aufnahmeländern gewährleisten.

Darüber hinaus unterstützt C189 das Recht der Beschäftigten in Privathaushalten, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, und bietet ihnen eine Plattform, um ihre Anliegen vorzubringen und bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln. EFFAT hat die EU-Regierungen aufgefordert, das IAO-Übereinkommen C189 zu ratifizieren. Seit seiner Verabschiedung im Jahr 2011 haben bisher nur 10 europäische Länder das Instrument

ratifiziert: Belgien, Finnland, Deutschland, Irland, Italien, Malta, Norwegen, Portugal, Spanien und Schweden. Die Ratifizierung von C189 hat erhebliche Auswirkungen auf die Überwachung der Einhaltung der festgelegten Schutzbestimmungen für Beschäftigte in Privathaushalten und die Bearbeitung von Beschwerden.

Richtlinie 2006/54/EG zu Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Das Gesetz ist das wichtigste EU-Instrument zur Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in Bezug auf gleiche Arbeitsbedingungen und gleiches Entgelt. Es legt den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit fest und verbietet die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen Bereichen des Entgelts, einschließlich Prämien und Zusatzleistungen.

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter in ihren Gesetzen und Politiken zu berücksichtigen, die Transparenz der Entgeltstrukturen zu fördern und denjenigen, die eine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung geltend machen, Zugang zu Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zu gewähren. In Fällen von Diskriminierung verlagert sich die Beweislast auf den Arbeitgeber, sobald ein Kläger Beweise für eine Diskriminierung vorlegt, und die Opfer haben Anspruch auf Entschädigung, um von Lohndiskriminierung abzuschrecken. Die Mitgliedstaaten müssen auch Informationen über Gleichbehandlung und den Grundsatz des gleichen Entgelts verbreiten, um Arbeitgeber und Arbeitskräfte zu sensibilisieren.

Das Europäische Parlament hat jedoch erhebliche Schwachstellen bei der Umsetzung der Richtlinie festgestellt. In einem Bericht aus dem Jahr 2015⁴ wurde festgestellt, dass viele Mitgliedstaaten ihre Gesetze zwar an die Richtlinie angepasst haben, die wirksame Durchsetzung aber nach wie vor unzureichend ist. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle besteht fort und hat sich seit 2006 vergrößert, wobei nur zwei Mitgliedstaaten die Richtlinie ordnungsgemäß umgesetzt haben. In dem Bericht wird kritisiert, dass keine klaren inhaltlichen Änderungen festgelegt wurden und die Gesetze zur Chancengleichheit nicht modernisiert wurden. Daher forderte es die Europäische Kommission auf, neue Rechtsvorschriften zum Grundsatz des gleichen Entgelts vorzuschlagen.

Transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (Richtlinie 2019/1152)

Das Instrument zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen für Arbeitskräfte in der EU durch die Förderung von Transparenz und Vorhersehbarkeit in der Beschäftigung zu verbessern. Die Richtlinie bezieht sich zwar auf die Beschäftigung im Allgemeinen, kann aber auch dazu beitragen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle durch mehr Transparenz zu verringern.

Arbeitgeber müssen schriftliche Informationen über wesentliche Aspekte der Beschäftigung, einschließlich des Arbeitsentgelts und der Häufigkeit der Zahlungen, bereitstellen. Diese Transparenz hilft den Arbeitskräften, ihre Lohnbedingungen zu verstehen, und verringert versteckte Ungleichheiten.

⁴ Bericht über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0213_EN.html

Die Richtlinie legt den Grundsatz der Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit fest, der sicherstellt, dass die Arbeitskräfte rechtzeitig über ihren Zeitplan und etwaige Änderungen informiert werden. Vorhersehbare Löhne und Arbeitsbedingungen können dazu beitragen, die Unsicherheit zu verringern, insbesondere für Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen.

Die Richtlinie gilt auch für Beschäftigte in Privathaushalten und Arbeitskräfte mit kurzen oder flexiblen Verträgen und verbietet die missbräuchliche Verwendung von unvorhersehbaren Verträgen wie Null-Stunden-Verträgen. Die Mitgliedstaaten müssen diese Vertragsarten begrenzen, um Lohnunsicherheit und Ungleichheit zu vermeiden.

Arbeitskräfte, die ihre Rechte im Rahmen der Richtlinie wahrnehmen, sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt, so dass sie sich ohne Angst vor negativen Auswirkungen über ihre Entlohnung informieren können. Das Gesetz fördert Tarifverträge, um die Transparenz und Vorhersehbarkeit zu verbessern, was zur Beseitigung von Lohnunterschieden beitragen kann.

Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, das Bewusstsein für die in der Richtlinie verankerten Rechte zu schärfen und Orientierungshilfen zu geben, um den Arbeitskräften zu helfen, ihre Rechte zu verstehen und geltend zu machen, und um zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beizutragen.

Lohntransparenz-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970)

Die am 24. April 2023 verabschiedete Richtlinie steht im Einklang mit der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 und ist das Ergebnis der Bewertung der Richtlinie 2006/54/EG. Sie befasst sich mit der mangelnden

Transparenz der Entgeltsysteme, die dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit im Wege steht, und soll den Arbeitskräften helfen, die Höhe des Entgelts zu überprüfen und zu vergleichen, um mögliche geschlechtsspezifische Verzerrungen zu erkennen.

Das Instrument legt mehrere wichtige Verpflichtungen für Arbeitgeber fest. Sie müssen in Stellenausschreibungen die anfänglichen Gehaltsniveaus offenlegen und dürfen die Bewerber nicht nach ihrem Gehaltsverlauf fragen, um zu verhindern, dass geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung in der Vergangenheit fortbesteht. Arbeitgeber sind außerdem verpflichtet, geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungssysteme einzuführen, um gerechte Lohnstrukturen zu gewährleisten. Arbeitskräfte können Informationen über ihr Gehalt und das durchschnittliche Gehaltsniveau nach Geschlecht für ähnliche Aufgaben anfordern, um ungerechtfertigte Lohnunterschiede zu ermitteln.

Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten müssen jährlich einen Bericht über das geschlechtsspezifische Lohngefälle vorlegen, der auch Teilzeitkräfte und befristete Beschäftigte einschließt. Besteht eine ungerechtfertigte Diskrepanz von mindestens 5 %, muss eine gemeinsame Entgeltbewertung durchgeführt werden.

Arbeitskräfte, die von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung betroffen sind, haben Anspruch auf volle Entschädigung, einschließlich Lohnnachzahlung und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, wenn sie Anzeige erstatten.

Die Mitgliedstaaten müssen wirksame Sanktionen für Verstöße gegen die Richtlinie verhängen und sicherstellen, dass die Nichteinhaltung der Anforderungen an die Lohntransparenz erhebliche Folgen hat.

Sowohl EFFAT⁵ als auch der EGB⁶ begrüßten die endgültige Fassung der Richtlinie und hoben ihre Stärken bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles hervor. Die Bestimmungen über die Transparenz des Lohnniveaus und der Lohnunterschiede ermöglichen den Gewerkschaften den Zugang zu den Daten, die sie benötigen, um geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu ermitteln und zu bekämpfen. Mit klaren Informationen über Lohnstrukturen und -unterschiede können die Gewerkschaften wirksamer über gerechte Lohnanpassungen verhandeln. Die Richtlinie unterstützt auch die Beteiligung der Gewerkschaften an Arbeitsbewertungsprozessen, indem sie die Rolle der Gewerkschaften bei der Bewertung und Bestimmung des Wertes verschiedener Rollen, bei der Vermeidung geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit und bei der Sicherstellung einer fairen Bewertung ermöglicht.

Insbesondere der Grundsatz einer hypothetischen bzw. fiktiven Vergleichsperson wurde als positive Entwicklung bewertet, da er dazu beiträgt, das geschlechtsspezifische Lohngefälle in frauendominierten Sektoren zu beseitigen und das Recht der Gewerkschaften auf Beteiligung an der Arbeitsbewertung zu gewährleisten (Pillinger, 2023). Der Rückgriff auf eine hypothetische bzw. fiktive Vergleichsperson ist in Artikel 19 Absatz 3 verankert, auch wenn es im Text der Richtlinie nicht ausdrücklich erwähnt wird. Dies bietet die Möglichkeit, einen hypothetischen Vergleich des Arbeitsentgelts in frauendominierten Sektoren zu erstellen, in denen kein tatsächlicher geschlechtsspezifischer Lohnvergleich existiert. Der Grundsatz erlaubt es den Arbeitskräften auch, ungleiche Entlohnung anhand von Beweisen wie Statistiken nachzuweisen. Dies trägt dazu bei, das Kern-

problem der Lohngleichheit in Europa in den am meisten gefährdeten, unterbewerteten und von Frauen dominierten Sektoren, wie z. B. der Hausarbeit, zu lösen.

Der EGB hat allerdings Besorgnis über die Verzögerung bei der Umsetzung der Richtlinie geäußert. Der EGB fordert die EU-Regierungen auf, die Richtlinie unverzüglich umzusetzen, da die langwierige dreijährige Umsetzungsfrist Arbeitnehmerinnen bis 2026 durchschnittlich 17.000 Euro an Lohneinbußen kosten könnte⁷.

⁵ EFFAT-Exekutivausschuss schließt sich zusammen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen <https://effat.org/in-the-spotlight/gender-pay-effat-executive-committee-unites-to-close-the-gap/>

⁶ Parlament befürwortet eine strengere Richtlinie zur geschlechtsspezifischen Lohntransparenz <https://www.etuc.org/en/pressrelease/parliament-backs-stronger-gender-pay-transparency-directive>

⁷ Das Warten auf Lohntransparenz würde Frauen 17.000 Euro kosten <https://www.etuc.org/en/pressrelease/pay-transparency-wait-would-cost-women-eu17000>

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Richtlinie (EU) 2019/1158)

Das Instrument stellt den ersten rechtlichen Schritt zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt dar, indem es eine gerechtere Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen fördert.

Mit der Richtlinie wird ein Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen für Väter rund um die Geburt des Kindes eingeführt. Diese Freistellung muss mindestens in Höhe des Krankengelds bezahlt werden.

Das Gesetz sieht auch einen nicht übertragbaren Elternurlaub von 2 Monaten vor, der es Vätern ermöglicht, zumindest während dieses Mindestzeitraums Betreuungsaufgaben zu übernehmen.

Das Instrument gewährt außerdem jedem Arbeitnehmer bzw. jeder Arbeitnehmerin das Recht auf Freistellung von 5 Arbeitstagen und eine Freistellung aus Gründen höherer Gewalt bei familiären Notfällen, deren Dauer im Ermessen des jeweiligen Mitgliedstaats liegt. In der Richtlinie ist jedoch nicht festgelegt, dass diese Freistellungen bezahlt werden müssen.

Das Gesetz sieht auch ein Recht beider Elternteile eines Kindes unter 8 Jahren auf flexible Arbeitsregelungen für Betreuungszwecke vor.

Das Instrument verbietet auch die Diskriminierung von Arbeitnehmer*innen, die gesetzlich vorgesehene Freistellungen und flexible Arbeitsregelungen in Anspruch nehmen.

Auch wenn dies sicherlich ein Schritt in Richtung Gleichstellung der Geschlechter bei den Betreuungsaufgaben ist, dürfte die praktische Umsetzung der Bestimmungen die Geschlechterstereotypen und die Rolle der Frauen als Hauptbetreuerinnen kaum in Frage stellen. Eine

umfassende Analyse der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter zeigt zahlreiche Schwachstellen in ihren Bestimmungen zur Erreichung der Ziele der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Arabadjieva, 2022). Die Mindestdauer des Vaterschaftsurlaubs und der nicht übertragbare Elternurlaub reichen nicht aus, um eine gleichberechtigte Aufteilung der Betreuungsaufgaben auf die Männer zu gewährleisten (Chiericato, 2020, Arabadjieva, 2022). Außerdem sind stärkere Anreize für Männer, Urlaub zu nehmen, erforderlich, um echte Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter zu erzielen, was im Wesentlichen aus größeren finanziellen Anreizen und der Nichtübertragbarkeit besteht, um die Inanspruchnahme von Urlaub durch Männer zu gewährleisten (Arabadjieva, 2022).

Darüber hinaus werden Pflegefreistellungen und Freistellungen wegen höherer Gewalt in den Mitgliedstaaten, in denen beide Freistellungen nicht oder nur teilweise vergütet werden, wahrscheinlich vor allem von Frauen in Anspruch genommen, wodurch die Rolle der Frauen als Hauptpflegepersonen gefestigt wird. Das Problem kann nur angegangen werden, indem die Richtlinie grundlegend umgestaltet wird, um den Wert der Betreuungsarbeit anzuerkennen und somit ein angemessenes Lohnniveau während der Freistellung festzulegen, idealerweise in Höhe von 100 % des Entgelts, um eine sinnvolle Wirkung des Instruments bei der Erreichung der Gleichstellungsziele zu gewährleisten (Arabadjieva, 2022).

GBVH

ILO-Übereinkommen 190 (C 190)

Das IAO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (C190) ist das erste globale Instrument zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsbezogener Gewalt. C190 und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 206) wurden auf der Hundertjahrkonferenz der IAO am 21. Juni 2019 angenommen. Mit der Ratifizierung des C190 verpflichtet sich die Regierung zur Umsetzung von Gesetzen und Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Das C190 trat am 25. Juni 2021 in Kraft und wurde bisher von den folgenden 11 europäischen Ländern (9 EU-Mitgliedstaaten) unterzeichnet oder ratifiziert: Belgien, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Norwegen, Portugal, Rumänien, Spanien und das Vereinigte Königreich. Nach wiederholten Forderungen des EGB wurde das Übereinkommen im März 2024 auch vom Europäischen Rat ratifiziert⁸, der alle EU-Mitgliedstaaten aufforderte, das Instrument zu ratifizieren.

Die ratifizierende Vertragspartei muss Bestimmungen zur Verhütung und zum Schutz von Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz, ändern oder schaffen, wie im Übereinkommen gefordert. Die Regierung ist im Rahmen der Umsetzung verpflichtet, detaillierte Berichte über die Einhaltung dieser Bestimmungen vorzulegen, und die IAO spricht bei unzureichender Umsetzung verbindliche Empfehlungen aus.

C190 ist ein umfassendes internationales Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, der die

unverhältnismäßigen Auswirkungen auf Frauen anerkennt. Der Schwerpunkt liegt auf der Beseitigung der Ursachen geschlechtsspezifischer Gewalt im Hinblick auf eine wirksame Prävention.

In dem Übereinkommen wird der Begriff „Arbeitsplatz“ weit gefasst und umfasst öffentliche und private Räume, wobei anerkannt wird, dass das eigene Zuhause zum Arbeitsplatz werden kann, insbesondere bei Telearbeit. Darüber hinaus wird anerkannt, dass Gewalt und Belästigung von arbeitsbezogener Kommunikation herrühren können, einschließlich der durch Technologie erleichterten Kommunikation, die Cybergewalt ermöglichen kann.

Weiterhin befasst sich das Übereinkommen mit Gewalt durch Dritte und fordert einen einheitlichen Präventionsansatz auf betrieblicher und politischer Ebene. Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden als psychosoziales Risiko für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitskräfte betrachtet und als ein Problem hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eingestuft. Diese Einführung rechtsverbindlicher Grundsätze für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ist von entscheidender Bedeutung für die Bewältigung psychosozialer Risiken, insbesondere ihrer geschlechtsspezifischen Natur, da es in der EU oder in den nationalen Rechtsvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit keine Regelungen zu psychologischen Risikofaktoren gibt.

⁸ Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt: Der Rat fordert die EU-Länder auf, das IAO-Übereinkommen zu ratifizieren <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/25/combating-violence-and-harassment-in-the-workplace-council-invites-eu-countries-to-ratify-ilo-convention/>

IAO-Übereinkommen 189 zu Hausangestellten (C189)

C189 zielt darauf ab, die Rechte von Beschäftigten in Privathaushalten zu schützen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das Übereinkommen befasst sich mit einer Vielzahl von Fragen im Zusammenhang mit den Rechten und dem Schutz von Beschäftigten in Privathaushalten und enthält auch Bestimmungen zur Verhinderung geschlechtsspezifischer Gewalt, da Beschäftigte in Privathaushalten besonders anfällig für solche Missbräuche sind.

Das Instrument verlangt, dass jedes Land, welches das C189 ratifiziert, Maßnahmen ergreift, um sicherzustellen, dass Beschäftigte in Privathaushalten einen wirksamen Schutz gegen alle Formen von Missbrauch, Belästigung und Gewalt genießen. Dieser Schutz gilt für alle Beschäftigten in Privathaushalten, einschließlich Wanderarbeitskräften. Damit wird direkt auf die Notwendigkeit eingegangen, Beschäftigte in Privathaushalten, bei denen es sich häufig um Frauen handelt, vor geschlechtsspezifischer Gewalt zu schützen. Dazu kann die Umsetzung rechtlicher und politischer Maßnahmen gehören, die speziell auf geschlechtsspezifische Gewalt abzielen, da Frauen weltweit einen erheblichen Teil der Beschäftigten in Privathaushalten stellen.

Das Übereinkommen verpflichtet die ratifizierenden Mitgliedstaaten außerdem, dafür zu sorgen, dass für Beschäftigte in Privathaushalten die gleichen Arbeitsschutzstandards gelten wie für andere Arbeitskräfte. Dazu können spezifische Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gehören, wobei die besondere Schutzbedürftigkeit von Beschäftigten in Privathaushalten zu berücksichtigen ist. In dem Instrument wird auch die Notwendigkeit wirksamer Durchsetzungsmechanismen zum Schutz der Rechte von Beschäftigten in Privathaushalten betont. Dazu gehört auch, dass Beschäftigte in Privathaushalten Zugang zu Be-

schwerdemechanismen und Rechtsmitteln haben, wenn sie mit Missbrauch, Belästigung oder Gewalt konfrontiert werden.

Richtlinie 2006/54/EG zu Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Das Instrument erkennt an, dass Belästigung am Arbeitsplatz und sexuelle Belästigung aufgrund des Geschlechts fortgesetzt werden können. Im Einzelnen wird sexuelle Belästigung definiert als „jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (Artikel 2). Das Gesetz verbietet ausdrücklich die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit Beschäftigung und Beruf. Dieses Verbot schließt jede Form von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung als Form der Diskriminierung ein.

Das Gesetz verpflichtet die Mitgliedstaaten außerdem, dafür zu sorgen, dass Arbeitgeber Präventivmaßnahmen gegen Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergreifen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Würde des Einzelnen achtet, und geeignete Maßnahmen und Verfahren zu ergreifen, um solche Verhaltensweisen zu verhindern und zu bekämpfen. Darüber hinaus stellt die Richtlinie sicher, dass Opfer von Gewalt gegen Frauen Zugang zu wirksamen Rechtsbehelfen haben. Dazu gehört auch der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für die Einreichung

einer Beschwerde oder die Teilnahme an einem Verfahren im Zusammenhang mit einer solchen Beschwerde.

Ebenso erleichtert die Richtlinie die Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen, indem sie die Beweislast in Fällen angeblicher Diskriminierung verlagert. Wenn eine Person glaubt, geschlechtsspezifischer Gewalt oder Belästigung ausgesetzt gewesen zu sein, obliegt es dem Arbeitgeber zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorlag.

Richtlinie (EU) 2024/1385 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt

Die kürzlich verabschiedete Richtlinie zielt darauf ab, Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhindern und zu bekämpfen. Die Richtlinie deckt verschiedene Formen von Gewalt gegen Frauen ab, darunter häusliche Gewalt, sexuelle Belästigung, Stalking und Cybergewalt.

Das Instrument sieht einen stärkeren Schutz für die Opfer vor, einschließlich der Bereitstellung von Soforthilfe und Unterstützungsdiensten. Dazu gehört der Zugang zu Unterkünften, Rechtsbeistand und Beratung. Die Richtlinie stellt sicher, dass die Opfer unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus angemessene Unterstützung erhalten.

Die Richtlinie unterstreicht die Bedeutung von Präventivmaßnahmen, einschließlich Kampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Bildungsprogrammen zur Verhinderung von Gewalt und zur Änderung gesellschaftlicher Einstellungen. Die Mitgliedstaaten werden darin

aufgefordert, umfassende Strategien umzusetzen, welche die Ursachen der Gewalt bekämpfen und die Gleichstellung der Geschlechter fördern.

Leider wurden in der endgültigen Fassung der angenommenen Richtlinie die Forderungen der Gewerkschaften, die in der Anhörungsphase der Sozialpartner während des Gesetzgebungsverfahrens vorgebracht wurden, nicht berücksichtigt. Entscheidend ist, dass die Richtlinie nicht für die Arbeitsumgebung gilt, und die Gewerkschaften haben ihre Unzufriedenheit darüber zum Ausdruck gebracht, dass die Richtlinie „keine sinnvollen Bestimmungen enthält, um die Arbeitswelt für Arbeitnehmerinnen sicherer zu machen“⁹.

In erster Linie versäumt es die Richtlinie, die Gewerkschaften, insbesondere die Vertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, in die Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz im Rahmen des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen einzubeziehen. Sie erkennt häusliche Gewalt nicht als ein arbeitsbezogenes Problem an, das die Sicherheit am Arbeitsplatz oder die Beschäftigung beeinträchtigt. Darüber hinaus wird die gegen weibliche Beschäftigte gerichtete Gewalt durch Dritte vernachlässigt und verschiedene Formen der Cybergewalt am Arbeitsplatz werden nicht abgedeckt. Die Richtlinie enthält darüber hinaus keine Schutzmaßnahmen für Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich eines Verbots von Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers gegen Personen, die solche Erfahrungen melden. Infolgedessen fordern die Gewerkschaften weiterhin eine neue Richtlinie, die sich speziell mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz befasst.

⁹ Verabschiedete Richtlinie – Offensive zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt <https://www.etuc.org/en/document/adopted-resolution-offensive-combat-gender-based-violence-world-work>

Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG)

Die Richtlinie ist ein übergreifendes Instrument zur Gewährleistung von Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Die Richtlinie legt detaillierte Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Verhütung und Beseitigung berufsbedingter Risiken fest, einschließlich der Risiken im psychosozialen Arbeitsumfeld (Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe g)).

Die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie führt eine Verpflichtung für den Rat ein, Einzelrichtlinien zur Verhütung spezifischer berufsbedingter Gefahren in der Arbeitsumwelt zu erlassen. Bislang sind 19 Einzelrichtlinien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Kraft getreten, die alle Grundsätze für die Verhütung berufsbedingter Risiken in der materiellen Arbeitsumgebung festlegen, aber keine, die sich mit den in der Richtlinie genannten psychosozialen Risikofaktoren befasst.

Dennoch legt das Instrument die Verpflichtung der Arbeitgeber fest, berufsbedingten Risiken vorzubeugen, die sich aus psychosozialen Faktoren ergeben, einschließlich der Arbeitsorganisation und des Einsatzes neuer Technologien, der Arbeitsbedingungen und der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, die alle einen Grund für die Entstehung von GBVH am Arbeitsplatz darstellen, die von Angesicht zu Angesicht und mit Hilfe von IKT-Instrumenten ausgeübt wird.

Eine **wichtige Schwachstelle** der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie muss hier erwähnt werden. Die Richtlinie **gilt unter Umständen nicht für Beschäftigte in Privathaushalten, da „Beschäftigte in Privathaushalten“ vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen** sind (Artikel 3 (a)). Obwohl EFFAT noch keine klare Definition von „Hausangestellten/ Beschäftigten in Privathaushalten“ von der Kommission erhalten hat, ist EFFAT der Ansicht, dass ein großer Teil

der Beschäftigten in Privathaushalten de facto aus dem Arbeitsschutz herausfallen könnte, den das Instrument den Arbeitskräften gewährt.

Diese potenzielle Ausnahmeregelung stellt ein großes Hindernis für die wirksame Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung durch Dritte im Bereich der häuslichen Dienstleistungen dar, der insbesondere weibliche Beschäftigte in Privathaushalten ausgesetzt sind. Darüber hinaus sind häusliche Pflege und hausnahe Dienstleistungen Sektoren, in denen zugewanderte Arbeitnehmerinnen häufig Beschäftigung finden. Die Bedingungen sind besonders anfällig für die Entstehung von rassistisch motivierter Gewalt durch Dritte, die sich durch Mehrfachdiskriminierung aufgrund Ethnie, Geschlecht, Herkunft und sozialem Status gegen Arbeitnehmerinnen richtet. Die Kombination dieser Faktoren führt dazu, dass Beschäftigte in Privathaushalten einem besonders hohen Risiko von Gewalt gegen Frauen ausgesetzt sind.

Strategischer Rahmen der EU für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027

Dieses Strategie-Dokument ist eine wichtige Empfehlung, um psychosoziale Gefahren sowie solche, die sich aus der Telearbeit und der Digitalisierung des Arbeitsumfelds ergeben, zu bekämpfen. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass alle Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Diskriminierung als psychosoziale Gefährdungen gelten, die bisher noch nicht in ihrer Gesamtheit als berufsbedingte Risikofaktoren in den entsprechenden Arbeitsschutzvorschriften auf EU-Ebene oder in den Mitgliedstaaten anerkannt wurden.

Daher stellt die Verpflichtung der Kommission, psychosoziale Risikofaktoren im aktuellen strategischen Rahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu berücksichtigen, einen entscheidenden Meilenstein bei der Regelung der Grundsätze der Prävention und der Bewältigung psychosozialer Risiken bei der Arbeit dar.

Istanbul-Konvention

In der Istanbul-Konvention – dem Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt – wird häusliche Gewalt als schwerwiegende Menschenrechtsverletzung anerkannt, und sie zielt darauf ab, alle Menschen vor Gewalt zu schützen, auch diejenigen, die in häuslichen Arbeitsverhältnissen tätig sind. Beschäftigte in Privathaushalten, bei denen es sich häufig um Frauen handelt, sind besonders anfällig für verschiedene Formen von Gewalt, einschließlich körperlicher, psychologischer und sexueller Gewalt, sowohl durch Arbeitgeber als auch in ihrem Privatleben.

Die Istanbul-Konvention schreibt den Unterzeichnerstaaten vor, umfassende Unterstützungsdienste für Gewaltopfer bereitzustellen, z. B. Schutzräume, Beratung und Rechtsbeistand. Dies kann besonders wichtig für undokumentierte Beschäftigte in Privathaushalten sein, die häufiger Gewalt erleben und von diesen Diensten profitieren können. Es kann ihnen helfen, missbräuchlichen Situationen zu entkommen und sich wieder in die Gesellschaft zu integrieren.

2.2

Nationale rechtliche Rahmenbedingungen

Dieser Abschnitt befasst sich mit der Überprüfung der nationalen rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellung beim Entgelt von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Prävention von GBVH. Das Screening umfasst die wichtigsten Rechtsakte in den neun untersuchten Ländern.

GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wird in erster Linie durch **Gesetze zur Gleichstellung und Lohntransparenz** angegangen. Alle betrachteten Länder schreiben gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit vor, wobei Antidiskriminierungsgesetze die Gleichbehandlung bei Einstellung, Entlohnung, Beförderung und Ausbildung sicherstellen. Um dies durchzusetzen, sind die Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmenpläne zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu entwickeln, häufig durch innerbetriebliche **Gleichstellungspläne**.

Belgien, Frankreich und Spanien haben eine strenge Gesetzgebung, die von Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten die Umsetzung von Gleichstellungsplänen und die Durchführung von Entgeltaudits verlangt. Österreich, Finnland und Litauen wenden diese Regeln auf Unternehmen mit 25-30 Beschäftigten an.

DEUTSCHLAND: ENT- GELTTRANSPARENZGE- SETZ (ENTGTRANSZG)

- Entgeltaudits zu geschlechtsspezifischem Lohngefälle in Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten
- Berichte über den Umgang mit geschlechtsspezifischem Lohngefälle in Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten

ITALIEN: CHANCEN- GLEICHHEITS-GESETZ

- Gleichstellungspläne in Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten

GLEICHSTEL- LUNGSPLÄNE IN UNTERNEHMEN MIT MINDESTENS 50 BESCHÄFTIGTEN

in

- Belgien: Gesetz zur geschlechtsspezifischem Entgelttransparenz
- Frankreich: Gleichstellungsindex
- Spanien: Gesetzesdekret RDL 6/2019; Gesetzesdekret RDL 901/2020; Gesetzesdekret RDL 902/2020;

GLEICHSTEL- LUNGSPLÄNE IN UN- TERNEHMEN MIT MINDESTENS 20-30 BESCHÄFTIGTEN

in

- Österreich: Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)
- Finnland Gleichstellungsgesetz
- Litauen Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Schweden: Gesetz gegen Diskriminierung

Das belgische Gesetz vom **22. April 2012 über die Transparenz des geschlechtsspezifischen Lohngefälles** schreibt beispielsweise vor, dass alle zwei Jahre Audits zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle durchgeführt und die Ergebnisse den Beschäftigten mitgeteilt werden. Wenn geschlechtsspezifische Lohnunterschiede festgestellt werden, müssen Maßnahmenpläne entwickelt werden.

Der spanische Rechtsrahmen schreibt in ähnlicher Weise **Entgeltaudits und -register** vor, während **Frankreich einen Gleichstellungsindex** verwendet, dessen Ergebnisse die Unternehmen jährlich veröffentlichen müssen.

Die Nichteinhaltung der Vorschriften durch die Arbeitgeber kann zu Geldstrafen und anderen Sanktionen führen, wodurch die Rechenschaftspflicht und Fortschritte bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles gewährleistet werden.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Die Mitgliedstaaten setzen in erster Linie die Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die nationalen Vorschriften über Eltern- und Betreuungsurlaub um, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern. Öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen spielen ebenfalls eine wichtige Rolle, auch wenn die Verfügbarkeit unterschiedlich ist. Die nordeuropäischen Länder, Belgien und **Spanien** bieten die umfassendsten öffentlichen Kinderbetreuungsangebote sowie Maßnahmen zur Förderung von geteilter Betreuung.

So bieten beispielsweise **Finnland und Schweden** öffentliche Kinderbetreuung für Kinder ab neun Monaten an, wobei die Gebühren einkommensabhängig sind. Beide Länder bieten auch einen umfangreichen Elternurlaub an, dessen nicht übertragbare Teile den Vätern vorbehalten sind, um die gemeinsame Betreuung zu fördern.

In Belgien ermöglicht das Zeitgutschriftensystem den Arbeitskräften, ihre Arbeitszeit für die Pflege von Angehörigen zu reduzieren, wobei flexible Arbeitsregelungen gesetzlich unterstützt werden.

In Spanien gewährt das Gesetz mit Verfassungsrang 3/2007 Vätern vier Monate nicht übertragbaren Vaterschaftsurlaub, wobei sechs Wochen obligatorisch sind. Danach kann der Urlaub im ersten Jahr aufgeteilt genommen werden. Das Gesetzesdekret RDL 6/2019 fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und verpflichtet Arbeitgeber, flexible Arbeitsregelungen wie Remote-Arbeit und flexible Arbeitszeiten anzubieten. Öffentliche Kinderbetreuung gibt es für Kinder von der Geburt bis zum Alter von drei Jahren, wobei die Ganztagsbetreuung von der Regierung subventioniert wird, wobei das Angebot je nach Region unterschiedlich ist. Die

DEUTSCHLAND:

Deutschland Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, Pflegezeitgesetz, Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Gesetz über Sonderurlaub aus familiären Gründen

- 3 Jahre nicht übertragbarer Vaterschaftsurlaub (muss mit dem Kind zusammenleben)

- Flexible Arbeitszeiten verfügbar

ABER

- Mangel an staatlichen Angeboten für ganztägige Kinderbetreuung

ÖSTERREICH, ITALIEN, LITAUEN:

Österreich: Elternkarenz-Gesetz

Italien Dekret Nr. 151/2001, Dekret Nr. 105/2022

Litauen: Elternurlaubsgesetz

- 10-30 Tage Vaterschaftsurlaub
- 2 – 6 Monate nicht übertragbarer Vaterschaftsurlaub

ABER

- Schlechte Verfügbarkeit von öffentlicher Kinderbetreuung

BELGIEN, SPANIEN, FINNLAND, SCHWEDEN:

Belgien: Gesetz zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Spanien: Gesetz mit Verfassungsrang 3/200, Gesetzesdekret RDL 6/2019

Finnland Elternurlaubsgesetz, Arbeitsvertragsgesetz

Schweden: Elternurlaubsgesetz

- 3-4 Monate Vaterschaftsurlaub/ unübertragbarer Vaterschaftsurlaub
- Flexible Arbeitszeiten verfügbar
- Zugängliche öffentliche Kinderbetreuung

Gebühren sind einkommensabhängig, wobei einkommensschwache Familien finanzielle Unterstützung erhalten.

Im Gegensatz dazu gibt es in Deutschland **keine flächendeckende Ganztagsbetreuung für Kinder**, so dass viele Frauen aufgrund der begrenzten erschwinglichen Betreuungsmöglichkeiten in Teilzeit arbeiten müssen. Trotz großzügiger Elternurlaubsregelungen behindert diese Ungleichheit die Gleichstellung der Geschlechter bei der Pflege, wie eine deutsche Gewerkschafterin bestätigt hat: „Die Nachfrage nach öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen in Deutschland übersteigt bei weitem das Angebot, wobei Eltern in letzter Zeit mit unerwarteten Schließungen von Kinderbetreuungseinrichtungen konfrontiert wurden, was ein großes Problem darstellt. Wir haben in Deutschland Gemeinden, welche die Öffnungszeiten der Kinderbetreuung auf 2 Stunden pro Tag reduzieren mussten. Und was bedeutet das für die Frauen? Das bedeutet, dass es in der Tat meist die Frauen sind, die ihre Arbeitszeit reduzieren. Und der Grund, warum sie ihre Arbeitszeit reduzieren, ist, dass sie weniger verdienen als Männer.“ (NGG)

Darüber hinaus verlangen die **betrieblichen Gleichstellungspläne** in den meisten untersuchten Ländern von den Arbeitgebern, dass sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen fördern. Dazu gehört das Angebot flexibler Arbeitsmöglichkeiten wie Schichtwahl, Teilzeitarbeit und Telearbeit. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass beide Elternteile Zugang zum Elternurlaub haben, wobei der Schwerpunkt auf der Förderung des Vaterschaftsurlaubs liegt, um die gemeinsame Betreuung zu fördern. Außerdem müssen sie den Arbeitskräften die Möglichkeit geben, sich für die Pflege kranker oder pflegebedürftiger Familienangehöriger freizustellen.

GBVH

Die Mitgliedstaaten wenden Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze an, um GBVH am Arbeitsplatz zu verhindern, wobei einige dies zunehmend als ein Problem der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz behandeln. Gesetze verbieten GBVH, einschließlich Gewalt durch Dritte und Cybergewalt.

Belgien, Frankreich, Italien und Spanien scheinen die umfassendsten rechtlichen Rahmenbedingungen für den Umgang mit GBVH zu haben.

In **Belgien** verpflichtet das **Gesetz zum Schutz vor Gewalt, Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** die Arbeitgeber, **Richtlinien zu entwickeln, in denen inakzeptables Verhalten, Meldeverfahren und Konsequenzen beschrieben werden**. Arbeitgeber müssen einen **vertraulichen Berater** benennen, der die Opfer unterstützt, und das Gesetz verbietet Ver-

geltungsmaßnahmen gegen Personen, die Vorfälle melden. Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Verwarnungen, Suspendierung oder Kündigung, sind für Täter vorgeschrieben. Darüber hinaus betrachtet das **Gesetz über das Wohlergehen am Arbeitsplatz mit geschlechtsspezifischer Gewalt durch Dritte** als psychosoziales Risiko und verpflichtet alle Beteiligten, auf Gewalt und Belästigung zu verzichten.

In Frankreich verbietet das Arbeitsgesetz Diskriminierung und Belästigung aufgrund Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität und verpflichtet die Arbeitgeber, Präventivmaßnahmen zu ergreifen. Das **Gesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern** erweitert den Schutz für Personen, die mehreren Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind. Das Strafgesetzbuch stellt sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz unter

ÖSTERREICH, SCHWEDEN:

Österreich: Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Schweden: Antidiskriminierungsgesetz

- GBVH als Verhalten von Person zu Person ausdrücklich verboten und definiert
- Opfer werden geschützt und können Entschädigung verlangen

BELGIEN, SPANIEN, FRANKREICH, ITALIEN:

Belgien: Gesetz zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Gesetz zum Schutz vor Gewalt, Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Spanien: Gesetz mit Verfassungsrang 3/2007, Rechtsverordnung RD 5/2000

Frankreich: Arbeitsgesetz (Code du Travail), Gesetz zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, Strafgesetzbuch

Italien Dekret Nr. 198/2006, Dekret Nr. 66/2003,, Arbeitsgesetz

- Umfassende Arbeitgeberpflichten zu GBVH (einschließlich GBVH als Arbeitsschutzrisiko)
- Sanktionen/Strafen gegen Täter oder Unternehmen
- Bekämpfung von geschlechtsspezifischer PMK/häuslicher Gewalt/Cybergewalt am Arbeitsplatz

Strafe, ein Verstoß kann mit bis zu zwei Jahren Gefängnis und einer Geldstrafe von 30.000 Euro geahndet werden. Das Arbeitsgesetzbuch enthält auch Bestimmungen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt durch Dritte.

In **Italien** sind Diskriminierungen, einschließlich Belästigungen aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität, die ein feindseliges oder erniedrigendes Umfeld schaffen, gesetzlich verboten. Arbeitgeber müssen Maßnahmen ergreifen, um Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern und zu bekämpfen, und Disziplinarmaßnahmen gegen die Täter ergreifen, die von Abmahnungen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen. Das **Arbeitsgesetz** erkennt auch **häusliche Gewalt als arbeitsbezogenes Problem** und gewährt den Opfern bis zu **90 Tage bezahlten Urlaub**.

Das **spanische Rechtsverordnung RD 5/2000** sieht **Sanktionen für Arbeitgeber** vor, die es versäumen, GBVH am Arbeitsplatz zu verhindern, wobei die Verstöße als schwer oder sehr schwer

eingestuft werden. Zu den schwerwiegenden Straftaten gehören verbale Beschimpfungen oder Drohungen, zu den sehr schwerwiegenden Straftaten gehören körperliche Gewalt oder sexuelle Belästigung. Es können Geldbußen und **zusätzliche Sanktionen, wie die Aussetzung des Betriebs**, verhängt werden. Das galicische Grundgesetz 11/2007 befasst sich mit **geschlechtsspezifischer Cybergewalt am Arbeitsplatz**, und das königliche Gesetzesdekret 6/2019 schreibt vor, dass **Arbeitgeber Protokolle zum Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt einführen und** ein sicheres Umfeld für die Opfer gewährleisten.

Auch **Gleichstellungspläne** befassen sich mit GBVH bei der Durchführung von Schulungsprogrammen für Mitarbeiter und Führungskräfte zur Erkennung, Verhinderung und Behandlung von Belästigung. Die Pläne enthalten klare Richtlinien für die Meldung von GBVH-Vorfällen und gewährleisten Vertraulichkeit und Opferschutz.

ABSCHNITT

3

GEWERKSCHAFTLICHE PRAKTIKEN

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der qualitativen Studie beschrieben, die mit den von den Gewerkschaften befragten Personen durchgeführt wurde und in der die gewerkschaftlichen Praktiken und die Notwendigkeit der Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten untersucht wurden.

3.1

Vergleichender Überblick

In den Befragungen wiesen die Landwirtschaftsgewerkschaften auf große Schwierigkeiten hin, die Arbeitskräfte in kleinen Familienbetrieben zu erreichen, die die europäische Landwirtschaft dominieren.

Die Landwirtschaft in Europa ist in hohem Maße von Saisonarbeitern und Wanderarbeitern abhängig, von denen viele Frauen sind. Die Beschäftigungsbedingungen dieser Arbeitskräfte sind oft prekär, so dass es für die Gewerkschaften schwierig ist, die Arbeitskräfte zu erreichen. Aufgrund der zeitlich begrenzten Natur ihrer Arbeit sind sie möglicherweise nicht lange genug anwesend, um sich gewerkschaftlich zu engagieren oder den Schutz der Gewerkschaften in Anspruch zu nehmen und sich zu organisieren.

Ebenso ist ein erheblicher Teil der landwirtschaftlichen Arbeit informell, ohne formelle Verträge oder rechtlichen Schutz für die Arbeitskräfte. Frauen sind in diesen informellen Funktionen oft überrepräsentiert, in denen gewerkschaftliche Organisierungsbemühungen besonders schwierig sind, da es keine formellen Arbeit-

geber-Arbeitnehmer-Beziehungen gibt. Darüber hinaus sind sich weibliche Beschäftigte in der Landwirtschaft möglicherweise nicht in vollem Umfang ihrer Rechte oder der Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft bewusst, insbesondere wenn sie Migrant*innen sind oder in abgelegenen ländlichen Gebieten arbeiten.

Dieser Mangel an Bewusstsein behindert die gewerkschaftlichen Organisierungsbemühungen, die sich auf die Gleichstellung der Geschlechter konzentrieren. Dennoch werden einige **Unternehmens- und Branchentarifverträge** in der Landwirtschaft ausgehandelt, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorzusehen.

Ebenso berichteten die Gewerkschaften über größere Schwierigkeiten bei der Organisierung von Beschäftigten in Privathaushalten in Bezug auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten als in anderen EFFAT-Sektoren wie der Lebensmittel- und Getränkeindustrie oder dem Tourismus.

Kasten 1 EFFAT-Empfehlungen zur Lohngleichheit (2014)

1. Sensibilisierung

2. Arbeitsbewertung oder Klassifizierung zur Festsetzung von Entgelt

- Vermeiden von geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit und Diskriminierung in Systemen zur Einstufung von Arbeitsplätzen
- Anstreben von geschlechtsneutraler Arbeitsbewertung
- Bekämpfung der Unterrepräsentation von Frauen in leitenden und hoch bezahlten Positionen

3. Entgelttransparenz

4. Entgeltaudits

5. Berichte über Entgelte

6. Sozialer Dialog

- Entscheidende Rolle der Sozialpartner bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles am Arbeitsplatz
- Entwickeln von Strategien zur Lohngleichheit am Arbeitsplatz
- Aufwertung der Arbeitsplätze von Frauen durch geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungssysteme

7. Collective bargaining

- Sensibilisierung für das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den Tarifverhandlungsteams
- Lohngleichheit zum festen Bestandteil der Lohnfestsetzung machen
- Gewährleistung der Gleichheit der Löhne, des sozialen Schutzes und der Beschäftigungsbedingungen für alle
- Arbeitskräfte, d. h. Vollzeit, Teilzeit usw.
- Mindestlöhne und Lohnerhöhungen für Niedriglohneempfänger
- Anstieg der Löhne in von Frauen dominierten Sektoren
- Sicherstellen, dass alle Leistungen, z. B. Sachleistungen, gleichermaßen an männliche und weibliche Mitarbeiter gezahlt werden
- Sozialleistungen, Prämien, Gehaltserhöhungen, leistungsbezogene Vergütung usw.
- Schulung und Beratung für Arbeitgeber und Gewerkschaften zum Thema Gleichstellung
- Vertreter in Verhandlungsteams für Tarifverhandlungen
- Förderung der Beteiligung von Frauen in Verhandlungsteams

8. Legislation

9. Accompanying measures

- Gegen berufliche Segregation vorgehen, bei der Frauen in von Frauen dominierten und schlecht bezahlten Berufskategorien oder Besoldungsgruppen eingestuft werden
- Verbesserung des Zugangs zu besser bezahlten Arbeitsplätzen, die in der Regel von Männern ausgeübt werden, durch Qualifizierungsmaßnahmen und Karriereentwicklung für Frauen
- „Mädchentage“ zum Aufbrechen von Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt
- Arbeitszeitpolitik fördern, die eine positive Flexibilität und familienfreundliche Arbeitszeiten für männliche und weibliche Arbeitskräfte ermöglicht

Im Sektor Haushaltsdienstleistungen arbeiten überwiegend Frauen, und er ist durch besondere Bedingungen gekennzeichnet, die eine gewerkschaftliche Organisierung erschweren. Ein großer Teil der Haushaltsdienstleistungen in Europa wird informell geleistet, und die Beschäftigten haben oft keine formellen Verträge oder gesetzlichen Schutz. Dies gilt insbesondere für Wanderarbeiterinnen, von denen viele ihre Rechte nicht kennen, mit Sprachbarrieren zu kämpfen haben oder keine Papiere besitzen. Diese Faktoren machen sie besonders anfällig für Ausbeutung und lassen sie aus Angst vor Abschiebung oder Arbeitsplatzverlust seltener mit Gewerkschaften zusammenarbeiten.

Beschäftigte in Privathaushalten, insbesondere Beschäftigte in Privathaushalten, sind oft in hohem Maße von ihren Arbeitgebern abhängig, wenn es um Unterkunft und Grundbedürfnisse geht. Diese Abhängigkeit kann die Ausbeutung verschärfen und die Arbeitskräfte zögern lassen, Gewerkschaften beizutreten oder bessere Bedingungen zu fordern, da sie Vergeltungsmaßnahmen oder Entlassungen fürchten.

Die Gewerkschaften der Beschäftigten in Privathaushalten, die auf die Interviews geantwortet haben, scheinen ihre Bemühungen auf die Politik **zu konzentrieren, insbesondere auf prekäre Arbeitsbedingungen und ausbeuterische Praktiken gegenüber Wanderarbeitskräften. Tarifverhandlungen werden in geringerem Umfang** und meist in größeren Unternehmen geführt.

Die Gewerkschaften in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sowie im Tourismussektor nutzen überwiegend **Tarifverhandlungen** auf Unternehmens- und Branchenebene. Dies wird durch die Unternehmensstruktur erleichtert, die eine gewerkschaftliche Organisierung ermöglicht. In beiden dominieren KMU, aber auch große Unternehmen beschäftigen einen großen Teil der Arbeitskräfte. Die Beschäftigung ist formeller und weniger isoliert, obwohl es auch Praktiken der Vergabe von Unteraufträgen und den Ein-

satz von Wanderarbeitskräften, insbesondere im Tourismussektor, gibt, die die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in beiden Sektoren noch verschärfen.

Dennoch ist es den Gewerkschaften in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sowie im Tourismussektor gelungen, eine starke Präsenz aufzubauen und den **sozialen Dialog** zu nutzen, um bessere Arbeitsbedingungen und Löhne auszuhandeln, wobei die gewerkschaftliche Organisierung am Arbeitsplatz auf weniger Herausforderungen stößt als in der Landwirtschaft oder bei den Beschäftigten in Privathaushalten. Dementsprechend wurden Arbeitsplatz- und Branchentarifverträge abgeschlossen, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu beseitigen, mit Klauseln, die sich mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle befassen, und mit Bestimmungen über die Arbeitsorganisation, die eine ausgewogene Aufteilung der Haushalts- und Betreuungsaufgaben zwischen den Geschlechtern erleichtern, oder mit Unternehmensprotokollen, die sich mit GBVH befassen. So hat Finnland beispielsweise berichtet, dass GBVH dank der beharrlichen Bemühungen des sozialen Dialogs zur Bekämpfung des Problems ausgerottet werden konnte.

3.2

Tarifverhandlungen

GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

Die EFFAT-Mitgliedsorganisationen sind weiterhin aktiv an der Umsetzung der EFFAT-Empfehlungen zur Lohngleichheit beteiligt

[Kasten 1]. *Wie bei der EFFAT-Überprüfung der Umsetzung der Empfehlungen im Jahr 2017 ist die überwiegende Mehrheit der von uns befragten Gewerkschaften aktiv an der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch den sozialen Dialog beteiligt.*

Sektorale und betriebliche **Tarifverhandlungen** sind die häufigste gewerkschaftliche Maßnahme zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der Landwirtschaft, der Lebensmittel- und Getränkeindustrie, im Tourismussektor und in gewissem Maße auch im Bereich Haushaltsdienstleistungen. Die überwiegende Mehrheit der von der EFFAT empfohlenen Maßnahmen wird durch die Aushandlung von Lohngleichheitsklauseln, Entgeltaudits, obligatorische Lohnregister und Berichte über das geschlechtsspezifische Lohngefälle oder durch Maßnahmen zur Bekämpfung der Frauenarbeit, der beruflichen Segregation und der gläsernen Decke, die Frauen in den EFFAT-Sektoren immer noch erleben, in Angriff genommen.

Entgeltaudits und Gehaltsprüfungen

Die am häufigsten ausgehandelten Maßnahmen, die von den befragten Gewerkschaftsvertreter*innen in den meisten EFFAT-Sektoren

Kasten 2 Deutsches Instrument zur Prüfung der Entgeltgleichheit

Das deutsche Instrument zur Prüfung der Entgeltgleichheit eg-check.de gilt für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten und dient zur Ermittlung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, indem der Wert der Arbeit zwischen verschiedenen Berufen von Frauen und Männern verglichen wird. Das Instrument entspricht dem Konzept der hypothetischen Vergleichsperson, auf das in der Entgelttransparenzrichtlinie Bezug genommen wird. Es misst den Wert der Arbeit, die z. B. von einer Verwaltungsangestellten und einem Lagerarbeiter geleistet wird. Das Instrument legt eine Reihe von Kriterien fest, um den Wert der Arbeitsplätze zu ermitteln und die Gehälter von Männern und Frauen in diesen verschiedenen Berufen zu vergleichen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu ermitteln

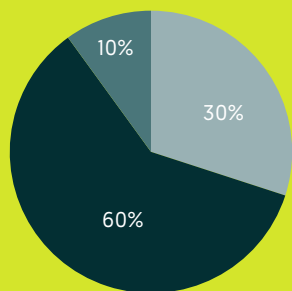


Quelle: eg-check.de

genannt wurden, waren geschlechtsspezifische **Lohnaudits** und **Lohnprüfungen**. Sie sind häufig Teil der von den Gewerkschaften ausgehandelten betrieblichen Gleichstellungspläne, die verschiedene Aspekte der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, einschließlich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, behandeln. Es hat den Anschein, dass die starke Aktivität bei diesen Maßnahmen die Fortsetzung der Bemühungen der EFFAT-Mitgliedsorganisationen ist, die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern zu gewährleisten. Laut der 2017 durchgeführten Halbzeitbewertung der EFFAT-Empfehlungen zur Entgeltgleichheit praktizieren fast alle EFFAT-Mitgliedsorganisationen geschlechtsspezifische Lohnaudits und vergleichende geschlechtsspezifische Analysen der Lohnstrukturen, um geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu überwachen und zu bekämpfen [Abb. 24].

Die Lohnaudits sind systematische Überprüfungen der Lohnstruktur des Unternehmens, um geschlechtsspezifische Lohnunterschiede

Abb. 24 EFFAT-Mitgliedsorganisationen Maßnahmen zur Verbesserung der Überwachung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles



- geschlechtsspezifische Entgeltaudivs / Erhebungen und Aktionspläne durchführen
- Vergleichsuntersuchungen zu Entgeltstrukturen von weiblichen und männlichen Arbeitskräften durchführen
- Siegel / Auszeichnungen für geschlechtergerechte Entlohnung schaffen

Quelle: Halbzeitbewertung der Umsetzung der EFFAT-Empfehlungen zur Lohngleichheit, 2017

zu ermitteln und zu beseitigen. Die Prüfung soll sicherstellen, dass Arbeitskräfte für gleiche und gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich bezahlt werden. Das festgestellte geschlechtsspezifische Lohngefälle, für das ein Schwellenwert ausgehandelt wurde, muss beseitigt werden.

Solche Maßnahmen wurden von den befragten Gewerkschaften in den EFFAT-Sektoren Landwirtschaft, Lebensmittel und Getränke sowie Tourismus häufig genannt [Kasten 5].

So hat beispielsweise die deutsche Gewerkschaft NGG, die Arbeitskräfte in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sowie im Tourismussektor vertritt, einen Bericht über ein Instrument zur Prüfung der Entgeltgleichheit (eg-check.de) vorgelegt, dessen Anwendung in ihren betrieblichen

Feld 3 Instrument zur Prüfung der Entgeltgleichheit, Härtefallregelung



Geschlechtervergleich bei der Härtefallregelung

Vergleichende Aspekte	Frau	Mann
Operationen		
Gehaltsgruppe		
Berufliche Anforderungen:		
körperliche Anforderungen		
psychologische Anforderungen		
Härtezulage (monatlich) in Höhe von		
Differenz monatlich		

Kasten 4 Die österreichische Gleichbehandlungsstudie und die Studie der Gewerkschaft VIDA über das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Reinigungsgewerbe

In dem Bericht wurden zwei Lohngruppen des Tarifvertrags für die Gebäudereinigung verglichen: Lohngruppe 6 (hauptsächlich Frauen, die 9,38 € pro Stunde für die Reinigung von Büros und Produktionsstätten verdienen) und Lohngruppe 3 (hauptsächlich Männer, die 10,38 € pro Stunde für spezielle Reinigungsaufgaben wie Fenster und Maschinen verdienen). Die Bewertung ergab, dass die Arbeit gleichwertig war, was zu einer Vereinbarung über die Angleichung der Löhne auf 10,38 € pro Stunde führte. Der Bericht empfahl auch Änderungen am Gleichbehandlungsgesetz und sprach sich für nicht diskriminierende Kriterien für die Einstufung von Arbeitsplätzen auf der Grundlage von gleichem Lohn für gleiche Arbeit aus. Sie schlug vor, bei der Bewertung von Arbeitsplätzen Faktoren wie Betreuungsarbeit, psychische und physische Arbeitsanforderungen und Stress zu berücksichtigen und die sich daraus ergebenden Lohnunterschiede, einschließlich Überstunden und Zuschläge, zu berücksichtigen.

Quelle: Pillinger, 2021

Tarifverträgen vereinbart wurde. Das Instrument wurde entwickelt, um den Wert verschiedener Arbeitsplätze zu vergleichen und geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bei gleichwertiger Arbeit zu ermitteln, wobei es sich in gewisser Weise auf das Konzept der hypothetischen Vergleichsperson stützt [Kasten 3].

Der Nachteil der in den Gleichstellungsplänen festgelegten Instrumenten zur Prüfung der Entgeltgleichheit besteht jedoch darin, dass sie nur in Unternehmen mit in der Regel mehr als 50 Beschäftigten ausgehandelt werden können, wobei es allerdings Unterschiede zwischen den Ländern gibt.

In den Fällen, in denen in den Unternehmen keine direkten Entgeltaudivers oder andere Gehaltsprüfungen durchgeführt wurden, greifen

die Gewerkschaften auf eigene Untersuchungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zurück, wobei sie sich auf das Konzept der hypothetischen Vergleichsgruppe stützen. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die Aushandlung von Branchentarifverträgen zur Beseitigung der festgestellten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in frauendominierten Berufen.

In Frankreich haben sich die Gewerkschaften für objektive Kriterien eingesetzt, um die Unterbewertung der Fähigkeiten von Frauen, wie z. B. Multitasking, Problemlösung und emotionale Zu-

Kasten 5 Tarifvertragsklauseln zur Lohngleichheit

Gleichstellungsbestimmungen des Tarifvertrags zwischen dem Nestlé-Konzern und den Gewerkschaften CFDT, CFE-CGC, CGT, UNSA, CFTC und FO, Frankreich, 2020-2023

In Kapitel V über die effektive Entlohnung des GAV der Nestlé-Gruppe wird die Verpflichtung der Gruppe zur Gewährleistung der Lohngleichheit von Frauen und Männern dargelegt. Nach dem Gesetz von 2018, das Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichtet, einen Gleichstellungsindex zur Messung des Lohngefälles zu erstellen, hat sich die Gruppe zum Ziel gesetzt, einen Durchschnittswert von 90 Punkten zu halten und bis 2023 95 bis 100 Punkte zu erreichen. Den Unternehmen wird empfohlen, bei den jährlichen Verhandlungen ein bestimmtes Budget bereitzustellen, um festgestellte Gehaltslücken zu schließen. Zu den Schlüsselindikatoren gehören die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen, der Prozentsatz der Frauen, die im Vergleich zu den Männern Gehaltserhöhungen erhalten (ohne Beförderungen), und die Gewährleistung, dass Frauen, die aus dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zurückkehren, gegebenenfalls Gehaltserhöhungen erhalten. Auch sollte der Elternurlaub nicht zu Lohnunterschieden beitragen.

Gleichstellungsbestimmungen des zwischen Danone und der IUL geschlossenen TCA (2016)

„Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und Nichtdiskriminierung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen werden allen Arbeitskräften garantiert, unabhängig davon, ob sie direkt bei Danone oder über Agenturen oder einen ausgelagerten Dienstleister beschäftigt sind.“

wendung, zu beheben. **Eine Studie der Gewerkschaft CFDT aus dem Jahr 2019 vergleicht die Löhne** in acht Sektoren, darunter **Gesundheits- und Sozialfürsorge (frauendominierte)** und männerdominierte Sektoren wie Bau und Metallurgie (Pillinger, 2023a). Die Studie ergab, dass die Einstiegsgehälter im Gesundheits- und Sozialwesen bei gleicher Qualifikation deutlich niedriger sind als in männerdominierten Branchen. Diese **wurde zur Unterstützung von Verhandlungen über die Neueinstufung von Arbeitsplätzen im öffentlichen und privaten Gesundheits- und Sozialfürsorgesektor verwendet.**

In ähnlicher Weise wurden 2019 im Auftrag der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gewerkschaft VIDA die Lohnunterschiede im Reinigungsgewerbe untersucht. In dem Bericht wurden zwei Lohngruppen in der Gebäudereinigung verglichen: Lohngruppe 6 (hauptsächlich Frauen, die 9,38 € pro Stunde verdienen) und Lohngruppe 3 (hauptsächlich Männer, die 10,38 € pro Stunde verdienen). Sie stellte fest, dass die Arbeit gleichwertig war, was zu einer Vereinbarung über die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und die Angleichung der Löhne auf 10,38 € pro Stunde führte [Kasten 4].

Sektorale Verhandlungen über Lohnerhöhungen für von Frauen dominierte Berufe

Eine weitere wichtige Strategie zur Bekämpfung des Niedriglohns in frauendominierten Sektoren sind Tarifverhandlungen, bei denen **überdurchschnittliche Lohnerhöhungen für schlechter bezahlte Arbeitskräfte und frauendominierte Berufe Vorrang haben.** Die belgische Gewerkschaft **ACV-CSC** verwendet diesen Ansatz bei den alle zwei Jahre stattfindenden branchenübergreifenden Tarifverhandlungen, bei denen die Lohnnorm für die sektoralen Verhandlungen

festgelegt wird (Müller, 2019). Dies wird häufig durch eine Kombination aus pauschalen Lohnerhöhungen für niedrigere Lohngruppen und prozentualen Gesamterhöhungen erreicht. Da Frauen in Niedriglohnberufen überrepräsentiert sind, trägt diese Strategie dazu bei, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern, indem die Lohnstruktur abgeflacht wird. Bei diesem Ansatz werden auch die Löhne in frauendominierten Berufen mit ähnlichen männerdominierten Tätigkeiten verglichen, so dass das Konzept einer hypothetischen Vergleichsgröße verwendet wird.

„In den Tarifverhandlungen haben wir Regeln festgelegt, die in erster Linie die Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Belegschaft des Unternehmens beim Zugang zur Ausbildung garantieren, um den Ausschluss von weiblichen Arbeitskräften zu vermeiden, da sich dies, wie bereits erwähnt, in der Karriereentwicklung widerspiegelt.“

UILA UIL

In ähnlichem Sinne schlossen die belgischen Gewerkschaften (ABVV/FGTB, ACV-CSC, CGSLB) im Juni 2022 eine Branchenvereinbarung über Mindestlöhne im belgischen Beschäftigten in Privathaushaltensektor ab. Ein wichtiges Ergebnis der sektoralen Gehaltsverhandlungen war die Festlegung eines Mindestlohns (**), der durch eine progressive Lohnskala ergänzt wird, die sich nach den Dienstjahren im Sektor richtet.** Diese Gehaltsstruktur ist öffentlich zugänglich und gilt einheitlich für alle Arbeitskräfte, so dass Transparenz und Fairness bei der Vergütung gewährleistet sind. Durch die Festlegung klarer Standards befasst sich der Branchentarifvertrag mit dem Problem der geringen Entlohnung von Beschäftigten in Privathaushalten, einer Gruppe, die überwiegend aus Frauen besteht und deren Arbeit unterbewertet und unterbezahlt ist. Dies ist ein wesentlicher Erfolg der belgischen Gewerkschaften bei der Verbesserung

der Arbeitsbedingungen und der Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in diesem Sektor.

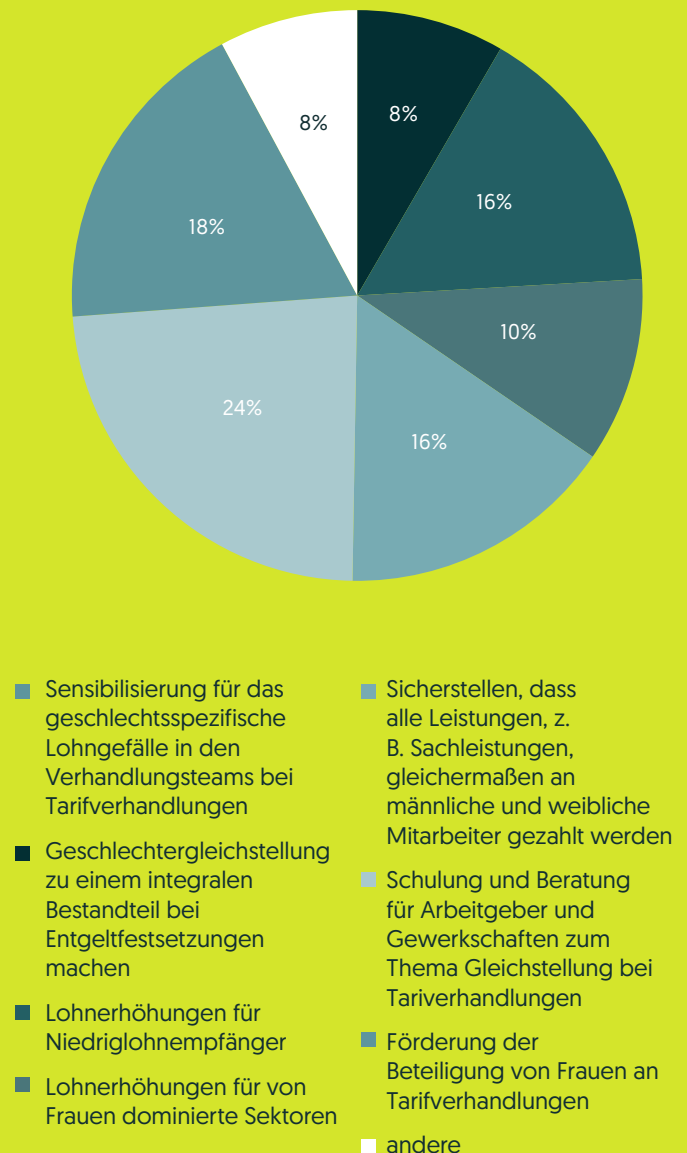
Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der beruflichen Laufbahn

Weitere häufige Maßnahmen in ausgehandelten **Tarifverträgen** sind **Bestimmungen über die Gleichstellung der Geschlechter beim Zugang zu Arbeitsplätzen, Ausbildung und beruflichem Aufstieg**. Es scheint, dass sich die EFFAT-Mitgliedsorganisationen im Vergleich zur EFFAT-Halbzeitbilanz 2017 im Laufe der Zeit stärker für die Bekämpfung struktureller geschlechtsspezifischer Ungleichheiten durch Tarifverhandlungen engagiert haben. Im Jahr 2017 schienen sich die EFFAT-Mitgliedsorganisationen eher auf Lohnfragen zu konzentrieren [Abb. 25]. Die von uns befragten Gewerkschaften haben erklärt, dass sie über **Tarifverhandlungen** Bestimmungen **verhandeln, die sich mit der strukturellen Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt befassen, die die geschlechtsspezifischen Unterschiede verursacht**.

Die italienische Gewerkschaft UILA UIL hat sich beispielsweise mit der **beruflichen Segregation in der Landwirtschaft** befasst, indem sie Maßnahmen zur Schulung von Frauen, zur Wertschätzung der Arbeit von Frauen in den niedrigsten Positionen und zur Beseitigung der Hindernisse für die berufliche Entwicklung von Frauen in den am schlechtesten qualifizierten und am schlechtesten bezahlten Berufen ausgehandelt hat.

Ähnliche Maßnahmen haben die österreichische PRO-GE und die spanische UGT FICA in den Sektoren, sowie **die spanische CCOO** und UGT FICA in **food & drink** gemeldet.

Abb. 25 Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch Tarifverhandlungen



Quelle: Halbzeitbewertung der Umsetzung der EFFAT-Empfehlungen zur Lohngleichheit, 2017

Im **Tourismusbereich** haben mehrere Gewerkschaften auch Tarifverhandlungsbemühungen erklärt, **die das Problem der gläsernen Decke angehen**. Ausgehandelte Maßnahmen gewährleisten die **Förderung von Frauen in Führungspositionen** in betrieblichen Tarifverträgen, die von den französischen Gewerkschaften CFDT und FO sowie der italienischen Gewerkschaft FIST CISL abgeschlossen wurden. Die letztgenannte Gewerkschaft verhandelt auch Klauseln, die einen ausgewogenen Anteil von Frauen auf allen Karrierestufen sicherstellen, einschließlich **Frauenquoten in der Berufsausbildung, die zu den höchstbezahlten Positionen führen**.

„Im Tourismussektor verhandeln wir Klauseln, die kontinuierliche Schulungsprogramme mit verbindlichen Frauenquoten sicherstellen, um die Beschäftigung von Frauen zu stärken, einschließlich in höher qualifizierten Positionen.“

FIST CISL

Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei Beschäftigung und Entlohnung

Die Gewerkschaften verhandeln auch über betriebliche oder sektorale Tarifvertragsklauseln, die eine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei Beschäftigung und Entlohnung direkt verbieten. So hat beispielsweise die Gewerkschaft **agriculture FNSZ** in Bulgarien solche Klauseln in **Branchentarifverträgen** in diesem Sektor durchgesetzt. Auch die schwedische Kommunal- und die slowenische ZSSS-Gewerkschaft haben die Verwendung solcher Klauseln in ihren **Branche ntarifverträgen** bestätigt.

Änderungen bei der Behandlung weiblicher Arbeitskräfte

Mehrere Gewerkschaften im Tourismussektor, wie die spanischen Gewerkschaften CCOO und FeSMC-UGT sowie die italienische Gewerkschaft FIST CISL, haben betriebliche Maßnahmen ausgehandelt, um den hohen Anteil weiblicher Beschäftigter in Zeit- und Teilzeitarbeit zu bekämpfen. Dementsprechend haben die Gewerkschaften Vollzeitbeschäftigung und Festanstellung von Frauen Vorrang eingeräumt, und zu diesem Zweck bei Tarifverhandlungen darauf gedrängt, eine bessere Qualität der Arbeitsplätze für Frauen zu begünstigen und die Stabilität der Arbeitsplätze und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten zu gewährleisten.

Die Gewerkschaften haben sich auch für die Verringerung der nicht angemeldeten oder informellen Arbeit im Tourismussektor eingesetzt, wo weibliche Beschäftigte keine offiziellen Verträge und keinen Schutz genießen.

„Wir haben fünf Branchentarifverträge, einschließlich Bewässerungssysteme, Veterinärkontrolle, Lebensmittelsicherheit und wissenschaftliches Personal der Landwirtschaftsakademie, mit ausgehandelten Klauseln, die Regeln für die Nichtdiskriminierung von Frauen bei der Beschäftigung und das Verbot geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede festlegen.“

FNSZ

Es wurden auch Anstrengungen unternommen, um die Verbreitung von Null-Stunden-Verträgen einzudämmen, die den Arbeitskräften häufig keine garantierten Arbeitszeiten oder Einkommen garantieren. Von diesen Verträgen sind Frauen unverhältnismäßig stark betroffen, vor allem im Tourismussektor, im Gastgewerbe oder in der Unterhaltungsbranche.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Tarifverhandlungen auf betrieblicher und sektoraler Ebene wurden ebenfalls zum wichtigsten Instrument für die Aushandlung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den EFFAT-Sektoren Landwirtschaft, Lebensmittel und Getränke sowie Tourismus erklärt. Die EFFAT-Mitgliedsorganisationen haben offenbar ihre Bemühungen verstärkt, die patriarchalischen Stereotypen der Geschlechterrollen in ihrer Tarifverhandlungsstrategie zu bekämpfen. Während bei der 2017 durchgeführten Halbzeitüberprüfung der EFFAT-Empfehlungen zur Entgeltgleichheit 70 % der EFFAT-Mitgliedsorganisationen eine Arbeitszeitpolitik eingeführt haben, die eine positive Flexibilität und familienfreundliche Arbeitszeiten für männliche und weibliche Beschäftigte ermöglicht, haben unsere befragten Gewerkschaften über eine breite Palette von Maßnahmen berichtet, die speziell in Tarifverträgen behandelt werden, einschließlich des Konzepts der Mitverantwortung für Betreuungsaufgaben als Mittel zur Bekämpfung der strukturellen Faktoren, die sich auf die Arbeitsplatzqualität von Frauen in den EFFAT-Sektoren auswirken.

Arbeitszeitregelungen

Die am häufigsten ausgehandelten Maßnahmen, die von den befragten Gewerkschaftsvertreter*innen in den meisten EFFAT-Sektoren genannt wurden, um die schlechte Vereinbarkeit von Frauen zu verbessern, waren Arbeitszeitlösungen. Am häufigsten wurde über **anpassbare Arbeitszeitklauseln** berichtet. Solche Maßnahmen wurden von den befragten Gewerkschaften in der Landwirtschaft (Kasten 6) und allen übrigen EFFAT-Sektoren, einschließlich der zypriotischen Gewerkschaft SEK für Beschäftigte in Privathaushalten, erklärt.

Mehrere Gewerkschaften haben berichtet, dass sie Tarifvertragsklauseln ausgehandelt haben, in denen **festе und definierte Ankündigungsfristen für Arbeitsschichten** festgelegt sind, wie z. B.

Kasten 6 Bestimmungen zu anpassbaren Arbeitszeiten in den Tarifverträgen für Agrotechniker, UILA UIL, Italien 2018-2020

Artikel 15 bis über Elternurlaub und Kinderbetreuung des sektoralen Tarifvertrags für die italienischen Arbeitnehmerinnen der Landwirtschaftsindustrie enthält Bestimmungen über die Unterstützung von Eltern und Familien, die durch das Gesetzesdekret Nr. 151/2001 und dessen Neufassungen geregelt werden. Diese Bestimmung ermöglicht es Vollzeitbeschäftigten und unbefristet Beschäftigten, eine befristete Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung von Kindern bis zu 13 Jahren zu beantragen. Die Unternehmen müssen diese Anträge im Rahmen der von der Unternehmensgröße abhängigen Grenzen genehmigen: 1 Arbeitnehmer*in für Unternehmen mit 3-15 Beschäftigten, 3 Arbeitnehmer*innen für Unternehmen mit 16-30 Beschäftigten und 2 % der Belegschaft für Unternehmen mit mehr als 30 Beschäftigten. Arbeitnehmer*innen können, sobald das Kind 13 Jahre alt ist oder auf eigenen zur Vollzeitarbeit zurückkehren, wobei für Teilzeitanträge eine Mitteilungsfrist von 60 Tagen gilt.

Arbeitsschichten, die mindestens einen Monat im Voraus geplant werden, oder „**angemessene Schichten**“. Solche Bestimmungen wurden von der slowenischen Gewerkschaft ZSSS im **Lebensmittel- und Getränkesektor** sowie von den spanischen Gewerkschaften CCOO und FeSMC-UGT und der italienischen Gewerkschaft FIST CISL im Sektor **Tourismus** erklärt.

Die zypriotische Gewerkschaft SEK hat das **Verbot nicht angemeldeter Arbeitsstunden** und die Ausweitung der **Arbeitszeit über die im Arbeitsrecht festgelegten Grenzen für den Beschäftigten in Privathaushaltensektora** ausgehandelt. Die französische Gewerkschaft FO **verhandelt derzeit über eine 4-Tage-Woche im Tourismussektor**.

Pflegefreistellung und Jahresfreistellung

Kasten 7 FIST CISL (Italien)

Gewerkschaft – Kommunalverwaltungen Vereinbarkeits-Tarifverträge für den Tourismussektor

FIST CISL hat mit den kommunalen Behörden Vereinbarkeits-Tarifverträge ausgehandelt, um Arbeitnehmer*innen im Tourismussektor finanzielle Unterstützung für Kindergarten- oder Babysittergebühren und den Kauf von Schulbüchern zu gewähren bzw. oder Beihilfen für Unternehmen zu zahlen, die Frauen einstellen, .

Weitere häufig genannte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind die Aushandlung von Betreuungs-, Eltern-, Schwangerschafts- und Jahresfreistellungen. Diese reichen von bezahltem bis zu unbezahltem Urlaub oder finanzieller Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Die italienische Gewerkschaft UILA UIL hat beispielsweise **bezahlten Urlaub für pflegebedürftige Angehörige und gemeinsame Elternschaft in der Landwirtschaft ausgehandelt**, während die slowenische Gewerkschaft ZSSS berichtet, dass sie **zusätzlichen bezahlten und unbezahlten Urlaub** für Beschäftigte in der Landwirtschaft und der Lebensmittel- und Getränkeindustrie durchgesetzt hat. Die französische Gewerkschaft FO hat außerdem erreicht, dass **einen obligatorischen 8-wöchigen Urlaub im Tourismussektor vorsieht. Zusätzlicher Elternurlaub** wurde von den spanischen Gewerkschaften CCOO und FeSMC-UGT sowie den italienischen Gewerkschaften FIST CISL **in diesem Sektor ausgehandelt**. Die letztgenannte Gewerkschaft hat auch öffentliche Finanzhilfen für Kinderbetreuungskosten und Subventionen für Unternehmen, die Frauen einstellen, ausgehandelt [Kasten 7].

Kasten 8

Mitverantwortungsbestimmungen im CBA für Arbeitskräfte in der Tabakblattverarbeitung, UILA UIL, Italien, 2014 – 2016

Die Vereinbarung zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Gleichstellung der Geschlechter und die Unterstützung der Elternschaft zu fördern, indem sie Verhandlungen auf lokaler Ebene über flexible Arbeitszeiten für Eltern mit Kindern unter drei Jahren ermöglicht. Darüber hinaus einigten sich die Parteien darauf, die Herausforderungen im Bereich der Kinderbetreuung, insbesondere der Kinderkrippen, im Rahmen von Zusatzverhandlungen anzugehen. Dies würde bedeuten, dass Vereinbarungen und Unterstützungsmaßnahmen für die Familien geprüft werden, wo immer dies möglich ist.

Mitverantwortung

Mehrere Gewerkschaften haben auch über ausgehandelte Klauseln berichtet, die eine gleichmäßige Aufteilung der Haushalts- und Betreuungsaufgaben zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmer*innen gewährleisten. Die belgischen Gewerkschaften **ACV-CSC** und **SETCa-FGTB** haben beispielsweise sektorale Maßnahmen **zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen bei Betreuungsaufgaben im Lebensmittel- und Getränkesektor** durchgesetzt. **In ähnlicher Weise** haben die spanischen Gewerkschaften CCOO und FeSMC-UGT in ihren betrieblichen Gleichstellungsplänen Maßnahmen zur Förderung der **Mitverantwortung von Männern für Haushaltsaufgaben sowie Klauseln zur Vereinbarkeit von Beruf und Privat- und Familienleben im Tourismussektor** festgelegt. Auch die spanische Gewerkschaft UGT FICA und die italienische Gewerkschaft UILA UIL haben über solche Klauseln in den ausgehandelten Gleichstellungsplänen berichtet **in der Landwirtschaft** [Kasten 8].

3.3

Politische Lobbyarbeit

GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

Politische Lobbyarbeit zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wurde von den Gewerkschaften im Bereich der Hausarbeit als **das wichtigste Instrument eingesetzt**.

Alle drei befragten Gewerkschaftsvertreter*innen betonten, dass ihre Hauptstrategie im Kampf gegen prekäre Arbeit und niedrige Löhne in der Branche darin besteht, **sich für nationale Rechtsvorschriften** und Reformen der öffentlichen Politik einzusetzen. Sie halten diese Bemühungen für unerlässlich, um die systembedingten Probleme der Arbeitskräfte anzugehen, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, die oft den härtesten Arbeitsbedingungen ausgesetzt und am stärksten von Ausbeutung bedroht sind. Ihre Lobbyarbeit konzentriert sich auf einen stärkeren Arbeitsschutz, faire Löhne und Vorschriften, die missbräuchliche Praktiken wie instabile Arbeitsverträge, Lohndiebstahl und unsichere Arbeitsumgebungen eindämmen.

Indem sie mit politischen Entscheidungsträgern zusammenarbeiten, wollen die Gewerkschaften Einfluss auf die Schaffung von Gesetzen

„Im Bereich Haushaltsdienstleistungen ist das Lohngefälle enorm, es wird viel mehr gearbeitet als gesetzlich vorgeschrieben, ohne dass dafür bezahlt wird. Die Anhebung des Mindestlohns, die Wertschätzung der von Frauen im Beschäftigten in Privathaushaltensektor geleisteten Arbeit, die Wertschätzung der Fähigkeiten der einzelnen Arbeitnehmerinnen und die Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten, da viele Frauen in ihren Herkunftsländern ein Hochschulstudium absolviert haben und nicht anerkannt werden, sind von zentraler Bedeutung für die Bekämpfung der Ungleichheiten, von denen Beschäftigte in Privathaushalten betroffen sind.“

SOS Rassismus

nehmen, die Arbeitskräfte vor ausbeuterischen Praktiken schützen und Gleichbehandlung und Zugang zu menschenwürdiger Arbeit gewährleisten. Besonderes Augenmerk wird auf Migrantinnen gelegt, die aufgrund ihres unsicheren Rechtsstatus und ihres begrenzten Zu-

gangs zu Ressourcen unverhältnismäßig häufig diskriminiert werden, einer informellen Beschäftigung nachgehen und weniger verdienen. Zu den Bemühungen der Gewerkschaften gehören Kampagnen zur Sensibilisierung, der Aufbau von Koalitionen mit anderen Organisationen und die Vorlage forschungsbasierter Erkenntnisse bei politischen Entscheidungsträgern, die die Dringlichkeit von Reformen unterstreichen.

Die Gewerkschaftsvertreter*innen konzentrieren sich auch auf die Verbesserung der Durchsetzungsmechanismen, um sicherzustellen, dass die bestehenden Arbeitsgesetze eingehalten werden und die Unternehmen für Verstöße zur Rechenschaft gezogen werden. Indem sie Gesetzesänderungen und politische Initiativen vorantreiben, versuchen sie, die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern, geschlechts- und migrationsbedingte Ungleichheiten zu beseitigen und die langfristige wirtschaftliche Sicherheit für Arbeitskräfte in prekären Sektoren zu fördern. Insbesondere die **Liga der Beschäftigten in Privathaushalten der belgischen Gewerkschaft ACV-CSC** hat die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen von undokumentierten Beschäftigten in Privathaushalten sehr deutlich angesprochen. Die Liga hat mehrere Streiks von Beschäftigten in Privathaushalten organisiert, um einen besseren Rechts- und Arbeitsschutz für undokumentierte Wanderarbeiter*innen sowie bessere Arbeitsbedingungen und Löhne zu fordern. Die Organisation führt auch eine soziale Kampagne durch, in der sie mit Hilfe von Theateraufführungen versucht, undokumentierte Beschäftigte in Privathaushalten öffentlich sichtbar zu machen und Beschäftigte in Privathaushalten in der Gewerkschaftsbewegung zu organisieren [Kasten 9].

Die **niederländische Gewerkschaft FNV** setzt sich aktiv für strengere nationale Gesetze ein, die nicht nur den Aufenthalt und die Arbeit von undokumentierten Migrant*innen legalisieren, sondern auch wirksame öffentliche Strukturen zur Bekämpfung des Missbrauchs von Wander-

Kasten 9 Die Liga der Beschäftigten in Privathaushalten der belgischen Gewerkschaft ACV-CSC



Die 2017 gegründete Liga hat seit 2022 drei Streiks von Beschäftigten in Privathaushalten ohne Papiere in Brüssel organisiert; der letzte Streik fand im Juni 2024 statt. Mit den Streiks haben die Beschäftigten in Privathaushalten das Recht auf ein Leben und Arbeiten in Würde eingefordert. Sie setzen sich für eine gerechte Arbeitserlaubnis und die Legalisierung ihres Status ein, damit sie und andere in prekären Situationen einen Anspruch auf faire Löhne, stabile Arbeitszeiten und sozialen Schutz wie jede andere Arbeitskraft auch haben.

Im April 2023 übergab die Liga dem Brüsseler Parlament eine Petition mit dem Titel „Legal Pay Matters“, die politische Aufmerksamkeit und Unterstützung fand. Sie enthielt 3 Forderungen:

1. Schutz der Opfer von GBVH während des Beschwerdeverfahrens;
2. Sanktionen gegen die Täter;
3. Zugang zu legaler Arbeit und Berufsausbildung.

Arbeitskräften schaffen. Die Gewerkschaft ist sich der Gefährdung von Wanderarbeitskräften bewusst, insbesondere derjenigen, die in prekären oder informellen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, und setzt sich für umfassende Gesetzesreformen ein, die Migrant*innen einen sicheren Arbeitsstatus, faire Löhne und Arbeitsschutz bieten.

Eine der wichtigsten Forderungen der FNV ist die **Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 189** über menschenwürdige Behandlung von Hausangestellten durch die niederländische Regierung. Dieses internationale Übereinkommen legt Arbeitsnormen fest, die sicherstellen sollen, dass Beschäftigte in Privathaushalten, von denen viele Migrant*innen und Frauen sind, die gleichen Rechte wie andere Arbeitskräfte genießen, z. B. gerechte Löhne, angemessene Arbeitszeiten und sozialen Schutz. Die FNV setzt sich für die Verabschiedung dieses Übereinkommens ein, um die rechtliche Stellung und die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Privathaushalten zu verbessern, die häufig von den traditionellen Arbeitsgesetzen und dem Schutz ausgeschlossen sind.

Durch ihre Bemühungen ist es der Gewerkschaft gelungen, die Aufmerksamkeit auf die Notlage von Beschäftigten in Privathaushalten und Wanderarbeitern zu lenken und ihre Anliegen auf die nationale politische Tagesordnung zu setzen. Durch die Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträgern hat die FNV den systematischen Missbrauch und die Ausbeutung von Beschäftigten in Privathaushalten zu einem Thema der öffentlichen Debatte gemacht und die Regierung unter Druck gesetzt, Reformen in Betracht zu ziehen. Dies hat zu einem verstärkten Bewusstsein und Dialog über die Notwendigkeit eines umfassenden Schutzes für Beschäftigte in Privathaushalten und zur Ratifizierung internationaler Normen wie ILO C189 geführt.

Neben der Lobbyarbeit für die Gesetzgebung arbeitet die **FNV eng mit Migrant*innengemeinschaften und Arbeitsrechtsorganisationen** zu-

sammen, um die Arbeitskräfte zu unterstützen, aufzuklären und zu vertreten. Durch diese Bemühungen verleiht die Gewerkschaft nicht nur den Stimmen von marginalisierten Arbeitskräften Gehör, sondern trägt auch zum Aufbau eines gerechteren Arbeitsmarktes in den Niederlanden bei, auf dem die Rechte aller Arbeitskräfte unabhängig von ihrem rechtlichen Status gewahrt werden.

Die zypriotische Gewerkschaft **SEK** hat sich an vorderster Front für umfassende Arbeitsreformen eingesetzt, die darauf abzielen, **die Löhne und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den prekärsten Sektoren**, insbesondere **Hausarbeit** zu verbessern. Eine der wichtigsten Prioritäten der Gewerkschaft ist die Forderung nach einer deutlichen Anhebung des nationalen Mindestlohns, um sicherzustellen, dass alle Arbeitskräfte, insbesondere die in Niedriglohnsektoren, einen fairen Ausgleich für ihre Arbeit erhalten.

Neben der Lohnarbeit setzt sich die **SEK für ein Gesetz ein, das einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 80 %** auf sektoraler Ebene vorschreibt, um **die Tarifverhandlungsmacht für Beschäftigte in Privathaushalten zu stärken**. Dies würde dem niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und der zersplitterten Beschäftigung in diesem Sektor entgegenwirken und es den Arbeitskräften ermöglichen, bessere Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsplatzsicherheit auszuhandeln. Eine stärkere gewerkschaftliche Vertretung würde diesen Arbeitskräften dabei helfen, Missstände wie Gewalt gegen Frauen, unbezahlte Überstunden, schlechte Lebensbedingungen für Beschäftigte in Privathaushalten und mangelnden Zugang zu Sozialleistungen zu bekämpfen und so einen besseren Schutz und gerechtere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Eine solche Gesetzgebung würde sicherstellen, dass Tarifverträge repräsentativer sind und Beschäftigten in Privathaushalten eine stärkere Stimme bei der Sicherung ihrer Rechte geben.

Kasten 10 #PescarDerechos Kampagne

der Gewerkschaft CCOO zur

Bekämpfung geschlechtsspezifischer

Ungleichheiten in der

Fischkonservenindustrie

Die spanische Fischindustrie erwirtschaftet einen Umsatz von sechs Milliarden Euro und beschäftigt mehr als 28.000 Menschen in 650 Unternehmen, wobei **Frauen 60 % der Belegschaft ausmachen**. Trotz der wirtschaftlichen Bedeutung der Branche sind die Arbeitsbedingungen **prekär**, insbesondere für **Frauen**. Die Gehälter in vielen Berufskategorien liegen unter 14.000 € pro Jahr, einige sogar **unter dem Mindestlohn**, was die Unterbewertung des Sektors **aufgrund des hohen Frauenanteils widerspiegelt**. In der Fischindustrie sind es die Frauen, die unter den schlimmsten Bedingungen leiden. **Diskriminierung entsteht bei der Auswahl, Einstellung, Ausbildung und Beförderung**. Frauen sind mit den härtesten Bedingungen konfrontiert, darunter **Zeit- und Teilzeitverträge, Unterbeschäftigung** (32,7 % sind für ihre Aufgaben überqualifiziert) und ein erhebliches **geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 29,7 %**. Die **gläserne Decke** in diesem Sektor ist eher eine **Betonwand**, mit nur 14,8 % Frauen in Führungspositionen.

Die Gewerkschaft CCOO hat die folgenden **Aktionspunkte** entwickelt, um die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Branche zu bekämpfen:

1. **Intervention der Arbeitsaufsichtsbehörde**, um gegen betrügerische Einstellungen und Lohndiskriminierung von Frauen vorzugehen.
2. **Einbindung des Ministeriums für Gleichstellung** zur Beseitigung beruflicher Hindernisse wie der gläsernen Decke.
3. **Einschaltung großer Supermärkte**, um Druck auf die Lieferanten von Fischereierzeugnissen auszuüben, damit sie Prekarität und Diskriminierung beseitigen.
4. **Tarifverhandlungen** zur Festlegung fairer Lohnskalen auf der Grundlage von gleichem Wert für gleiche Arbeit.
5. **Umsetzung von Gleichstellungsplänen** zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierung und zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung von Frauen.
6. **Konvergenz der Arbeitsbedingungen** in der Fischindustrie mit anderen Sektoren.
7. **Einrichtung einer sektoralen Beobachtungsstelle** für den sozialen Dialog und für Vorschläge zu sektorweiten Verbesserungen.
8. **Förderung der geschützten geografischen Angabe für Sardellen** zur Erhaltung der kantabrischen Konservenfabriken.
9. **Rechtliche Änderung der befristeten Arbeitsverträge**, um den Zugang zu den sozialen Schutzmechanismen den befristeten Arbeitsverträgen anzugleichen.



Die SEK hat aktiv das Bewusstsein für die Herausforderungen geschärft, mit denen Beschäftigte in Privathaushalten konfrontiert sind, und betont, wie wichtig es ist, Hausarbeit als einen wichtigen, aber unterbewerteten Teil des Arbeitsmarktes anzuerkennen. Indem sie sich für Reformen einsetzt, will die Gewerkschaft **Einfluss auf nationale Gespräche nehmen und die politischen Entscheidungsträger ermutigen**, langfristige Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsnormen in Betracht zu ziehen, **gefährdete Arbeitskräfte zu schützen und Ungleichheiten am Arbeitsplatz zu verringern**. Wenn die Vorschläge der SEK erfolgreich sind, könnten sie zu erheblichen rechtlichen und wirtschaftlichen Verbesserungen für Beschäftigte in Privathaushalten in Zypern führen und möglicherweise einen Präzedenzfall für andere Branchen mit ähnlichen Problemen schaffen.

Die spanische Gewerkschaft **CCOO** hat eine bedeutende Initiative zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im **Lebensmittel- und Getränkesektor** initiiert, die sich mit der Kampagne **#PescarDerechos** **speziell auf die Fischkonservenindustrie konzentriert**. Diese Kampagne befasst sich mit der weit verbreiteten geschlechtsspezifischen Diskriminierung von Frauen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Im Rahmen der Kampagne führte die CCOO eine sozioökonomische Analyse des Fischkonservensektors durch, die die schlechten Arbeitsbedingungen und verschiedene Formen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung, wie z. B. ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, aufzeigte. Diese Forschungsergebnisse bilden die Grundlage für die Sensibilisierung der Öffentlichkeit und die Förderung von Maßnahmen zur Beseitigung dieser Ungleichheiten.

Zu den Bemühungen der Gewerkschaft gehören die Förderung einer gerechten Entlohnung durch Tarifverhandlungen, die Umsetzung von Gleichstellungsplänen zur Bekämpfung der historischen Diskriminierung von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung und das Eintreten für eine Angleichung der Arbeitsbedingungen in der Fischindustrie an die anderer Lebensmittel-sektoren. Darüber hinaus hat der CCOO die Einrichtung einer sektoralen Beobachtungsstelle gefordert, um den sozialen Dialog zu fördern und Verbesserungen in der gesamten Branche voranzutreiben. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter und bessere Arbeitsbedingungen in einem stark feminisierten und unterbewerteten Sektor zu erreichen [Kasten 10].

Die Kampagne #PescarDerechos hat maßgeblich zur Mobilisierung der Beschäftigten im Fischkonservensektor beigetragen, **und zu mehreren Streiks geführt**, die die Notwendigkeit besserer Arbeitsbedingungen betonten. Durch diese kollektiven Aktionen gelang es der Kampagne, bei den Arbeitskräften ein stärkeres Klassenbewusstsein zu schaffen und sie in ihrem Kampf für Gleichberechtigung und faire Behandlung in einer stark von Frauen dominierten Branche zu vereinen.

Eine der wichtigsten Errungenschaften der Kampagne war, **dass sie die Arbeitgeber zur Aufnahme von Verhandlungen mit den Gewerkschaften** veranlasste, die **im August 2022 zum Abschluss eines nationalen Tarifvertrags für den Fischkonservensektor** geführt haben.

Diese Vereinbarung war ein entscheidender Schritt nach vorn, um einige der seit langem bestehenden Probleme innerhalb der Branche zu lösen.

Obwohl die Gewerkschaft CCOO **() an der Spitze dieses Kampfes steht, hat sie sich entschieden, das Abkommen nicht zu unterzeichnen**. Die Gewerkschaft begründete ihre Entscheidung damit, dass die Vereinbarung **unzureichende Maßnahmen zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede enthält**. Insbesondere wurden die Löhne von Frauen in den niedrigsten Beschäftigungskategorien nicht ausreichend angehoben, wodurch die bestehende Diskriminierung von Frauen in den prekärsten Beschäftigungsverhältnissen fortbesteht. Dieses Ergebnis unterstreicht die anhaltenden Herausforderungen bei der Verwirklichung einer echten Gleichstellung und eines gerechten Ausgleichs für Frauen in diesem Sektor und verdeutlicht die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Lobbyarbeit und von Maßnahmen.

Die Weigerung des CCOO, das Abkommen zu unterzeichnen, erinnert an die Komplexität von Arbeitsverhandlungen, insbesondere in Sektoren, in denen Geschlechterdiskriminierung weit verbreitet ist. Sie unterstreicht, wie wichtig es ist, nicht nur Tarifverhandlungsergebnisse zu erzielen, sondern auch sicherzustellen, dass diese Vereinbarungen die spezifischen Bedürfnisse und Rechte aller Arbeitskräfte, insbesondere der Randgruppen, wirksam berücksichtigen.

Andere politische Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den EFFAT-Sektoren konzentrierten sich auf Änderungen der Beschäftigungspolitik und eine bessere Durchsetzung der bestehenden Gesetze. So hat sich die deutsche Gewerkschaft NGG beispielsweise auf die **Abschaffung der Minijobs** und die **Reform der steuerlichen Anreize konzentriert, die verheiratete Frauen an der vollen Teilnahme am Arbeitsmarkt hindern**. Minijobs, d. h. geringfügig entlohnte Teilzeit-

beschäftigungen mit begrenzten Arbeitszeiten und Sozialleistungen, sind seit langem ein Ziel der Gewerkschaften in Deutschland, da sie zur Segmentierung des Arbeitsmarktes und zu prekärer Beschäftigung beitragen. Minijobs führen häufig dazu, dass Arbeitskräfte, insbesondere Frauen, in schlecht bezahlten Positionen mit wenig Aufstiegsmöglichkeiten, sozialer Absicherung oder Leistungen wie Kranken- und Rentenversicherungen gefangen sind.

Der Aufruf der NGG zur Abschaffung der Minijobs ist Teil einer umfassenderen Anstrengung zur Bekämpfung der systemischen Probleme, die zur Lohnungleichheit und Arbeitsplatzunsicherheit für Frauen beitragen. Indem sie sich für ein Ende dieser Beschäftigungsformen einsetzt, will die Gewerkschaft **Frauen aus prekären Teilzeitbeschäftigungen in sicherere Vollzeitbeschäftigungen mit angemessenem Arbeitsschutz und Sozialleistungen überführen**. Dieser Schritt wird als wesentlich für die Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und die Gewährleistung einer langfristigen finanziellen Sicherheit für Frauen angesehen, insbesondere in Sektoren wie **Gastgewerbe und Lebensmittel-dienstleistungen**, wo Minijobs weit verbreitet sind.

Die NGG spricht sich nicht nur gegen Minijobs aus, sondern **auch gegen das deutsche Steuersystem**, das unter anderem ein Ehegattensplitting vorsieht (Ehegattensplitting). Dieses System **bietet Paaren** Anreize, einen Partner, **in der Regel die Ehefrau, weniger oder gar nicht arbeiten zu lassen**, da ihr gemeinsames Einkommen günstiger besteuert wird, wenn einer von ihnen deutlich weniger verdient. Leider hält die Praxis **viele verheiratete Frauen davon ab, eine Vollzeitbeschäftigung anzustreben**, was die traditionellen Geschlechterrollen verstärkt und **zu den geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt** beiträgt. NGG strebt eine Reform dieser Steuerpolitik an, um eine gleichberechtigte Beteiligung am Erwerbsleben

zu fördern, so dass beide Partner einen Beitrag leisten können, ohne steuerlich benachteiligt zu werden.

Die breit angelegte Kampagne der Gewerkschaft unterstreicht die Notwendigkeit, den Arbeitsmarkt und die Steuerpolitik an die sich verändernde Rolle der Frauen in der Gesellschaft anzupassen. Ihre Bemühungen zielen auf die Schaffung eines gerechteren und integrativeren Arbeitsmarktes ab, um Frauen wirtschaftlich zu stärken und prekäre, schlecht bezahlte Arbeitsplätze durch stabile Beschäftigung zu ersetzen. Wenn diese Vorschläge erfolgreich sind, könnten sie zu bedeutenden Arbeitsreformen führen, die die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen fördern und die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitswelt verringern.

Darüber hinaus setzt sich die NGG ebenso wie die belgische Gewerkschaft ACV-CSC für eine bessere Durchsetzung **und eine bessere Umsetzung der bestehenden Gesetze zur Lohn-gleichheit** in ihren jeweiligen Ländern ein. Zwar gibt es in beiden Ländern Gesetze zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, doch werden diese Gesetze nach Ansicht der Gewerkschaften nicht wirksam durchgesetzt, so dass geschlechtsspezifische Lohnunterschiede fortbestehen, insbesondere in Sektoren, in denen Frauen in Niedriglohnberufen überrepräsentiert sind.

In Deutschland kritisiert die Gewerkschaft NGG die Grenzen der bestehenden Maßnahmen zur Lohn-gleichheit zwischen Männern und Frauen, wie z. B. das Entgeltgleichheitsgesetz, das es den einzelnen Arbeitskräften ermöglicht, Gehaltsinformationen zu verlangen, um Diskrepanzen festzustellen. Die Gewerkschaft argumentiert, dass dieses Gesetz aufgrund seines engen Geltungsbereichs und der Furcht der Arbeitskräfte vor Vergeltungsmaßnahmen nur begrenzt wirksam sei. Um dem entgegenzuwirken, setzt sich die NGG für stärkere Durchsetzungsmechanismen ein, einschließlich obligatorischer Lohnprüfungen in

Unternehmen und höherer Strafen bei Verstößen gegen die Vorschriften zur Lohngleichheit. Ihr Ziel ist es, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen, insbesondere in Sektoren wie **Lebensmittel und Getränke und Tourismus**, in denen Frauen bei gleicher Arbeit oft weniger verdienen als Männer.

In ähnlicher Weise setzt sich die belgische Gewerkschaft **ACV-CSC** dafür ein, dass die bestehenden Gesetze zur Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen, wie z. B. das Gesetz über die Transparenz des allgemeinen Lohnniveaus, ordnungsgemäß umgesetzt werden. Diese Rechtsvorschriften verpflichten die Unternehmen zur Vorlage jährlicher Berichte über die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, aber ACV-CSC argumentiert, dass die Durchsetzung uneinheitlich ist und dass viele Arbeitgeber die Berichterstattungspflicht nicht erfüllen. Die Gewerkschaft fordert eine strengere Überwachung und Durchsetzung durch Arbeitsinspektoren sowie eine größere Transparenz bei der Lohnberichterstattung. Die ACV-CSC setzt sich auch dafür ein, dass bei Tarifverhandlungen Lohnprüfungen und Bewertungen des Lohngefälles durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass die Gleichstellung der Geschlechter beim Abschluss von Branchentarifverträgen Priorität hat.

Beide Gewerkschaften **betonen, dass der gesetzliche Rahmen allein nicht ausreicht, um die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen zu erreichen, wenn er nicht ordnungsgemäß durchgesetzt wird, überwacht wird und ein kultureller Wandel am Arbeitsplatz stattfindet.** Sie plädieren für eine stärkere Beteiligung der Regierung an der Gewährleistung der Einhaltung der Vorschriften sowie für eine Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, einschließlich Gewerkschaften, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern, um einen umfassenden Ansatz zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu schaffen.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Die Gewerkschaften in der **Landwirtschaft und in der Hauswirtschaft** haben sich zunehmend der **politischen Lobbyarbeit** zugewandt, die sich auf die **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** als strategische Antwort auf die besonderen Herausforderungen der Organisierung und der Tarifverhandlungen in diesen Sektoren konzentriert. Diese Branchen sind häufig durch informelle Arbeitsverhältnisse und prekäre Beschäftigungsbedingungen gekennzeichnet, was die traditionelle gewerkschaftliche Organisierung erschwert. In diesem Zusammenhang ist das Eintreten für eine Politik, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, ein Mittel, um die besonderen Bedürfnisse und Schwachstellen von Arbeitskräften, insbesondere von Frauen, die in beiden Sektoren einen großen Teil der Belegschaft ausmachen, zu berücksichtigen.

So haben die Gewerkschaften beispielsweise Maßnahmen wie angepasste Arbeitszeiten, bezahlten Urlaub aus familiären Gründen und einen besseren Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen gefordert. Diese Initiativen zielen nicht nur darauf ab, die Lebensqualität der Arbeitskräfte zu verbessern, sondern auch die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften zu stärken, indem sie sich mit Themen befassen, die den Erfahrungen der Arbeitskräfte sehr nahe kommen. Die Forschung zeigt, dass Gewerkschaften, die sich für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen, das Engagement von Arbeitskräften erhöhen können, die sich sonst von Gewerkschaftsaktivitäten abgekoppelt fühlen würden (Brochard & Letablier, 2017).

Im Gegensatz dazu konzentrieren sich **andere Sektoren eher auf Tarifverhandlungen, um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** zu behandeln. Dieser Ansatz beinhaltet häufig die Aushandlung spezifischer Vereinbarungen, die den Bedürfnissen der Arbeitskräfte gerecht werden, wie z. B. Überstundenvergütung, Schichtpräferenzen und Urlaubsansprüche. Dies kann zwar wirksam sein, aber die umfassenderen strukturellen Probleme, die zu einem Ungleich-

gewicht zwischen Beruf und Privatleben beitragen, insbesondere die geschlechtsspezifischen Stereotypen im Zusammenhang mit der Pflege und die schlechte Verfügbarkeit zugänglicher öffentlicher Pflegedienste, werden dadurch möglicherweise nicht vollständig gelöst.

„Wir haben einige Vereinbarungen über flexible Regelungen, aber es ist immer schwierig, solange es keine öffentliche Kinderbetreuung gibt. In einigen Teilen Deutschlands haben wir zum Beispiel immer noch eine Kita, die nur von 9:00 bis 12:00 Uhr und zweimal in der Woche von 14:00 bis 16:00 Uhr geöffnet ist, ja, so ist das.“

NGG

Eine zentrale Forderung der von EFFAT vertretenen Gewerkschaften aus allen Sektoren ist daher **die dringende Notwendigkeit eines verbesserten Zugangs zu erschwinglichen öffentlichen Kinderbetreuungs- und Altenpflegediensten**. Diese Forderung spiegelt die allgemeine Erkenntnis wider, dass zugängliche Pflegedienste von entscheidender Bedeutung für die Unterstützung von Arbeitskräften sind, insbesondere von Frauen, die neben ihren beruflichen Verpflichtungen oft die Hauptverantwortung für die Pflege tragen.

Die Forderung nach besseren Betreuungseinrichtungen für Kinder und ältere Menschen steht im Einklang mit den Bemühungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt zu fördern. Die Forschung zeigt, dass erschwingliche Betreuungsmöglichkeiten die Hindernisse, die Arbeitskräfte, insbesondere Frauen, von einer vollen Teilhabe am Arbeitsmarkt abhalten, erheblich verringern können, wodurch Fragen der Arbeitsplatzprekarität und Lohnunterschiede angegangen werden (Olchawski, 2016); ILO (2023).

Diese Forderung wurde insbesondere von den Gewerkschaften Österreichs, Belgiens, Deutschlands, Litauens und Spaniens erhoben, während die schwedische Kommunalgewerkschaft **die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen für Eltern, die Nachtschichten arbeiten, fordert.**

Die Gewerkschaften haben in zunehmendem Maße die Notwendigkeit einer verbesserten öffentlichen Politik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie betont und sich für Änderungen sowohl des rechtlichen Rahmens als auch der Sozialleistungen eingesetzt. So hat beispielsweise die italienische Gewerkschaft **UILA UIL** im Landwirtschaftssektor **einen Gesetzesvorschlag** vorgelegt, der mehrere wichtige Maßnahmen zur **Unterstützung berufstätiger Eltern** enthält. Diese Maßnahmen umfassen Lohnzuschläge sowohl für den obligatorischen als auch für den fakultativen Mutterschaftsurlaub, **die es Müttern ermöglichen, Teilzeit zu arbeiten, während sie für das erste Lebensjahr ihres Kindes den vollen Lohn erhalten**. Darüber hinaus sieht der Vorschlag **30 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub zu 100 % vor**, der innerhalb der ersten fünf Monate nach der Geburt des Kindes genommen werden muss.

In ähnlicher Weise hat sich die spanische Gewerkschaft **UGT FICA** für die **Einführung eines nicht übertragbaren Pflegeurlaubs für alle Arbeitnehmer** eingesetzt. Diese Politik zielt darauf ab, die vorübergehende Abwesenheit von Frauen vom Arbeitsplatz, die sich oft negativ auf ihre berufliche Entwicklung auswirkt, zu verringern. Mit diesem Urlaub will die Gewerkschaft ein gerechteres Umfeld schaffen, das es sowohl Männern als auch Frauen ermöglicht, ihren Betreuungspflichten nachzukommen, ohne ihre berufliche Entwicklung zu beeinträchtigen.

3.4

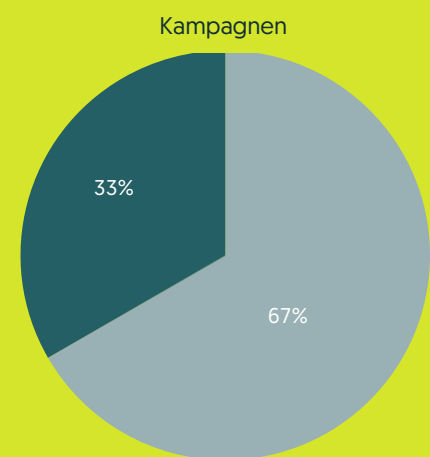
Sonstige Aktivitäten

GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

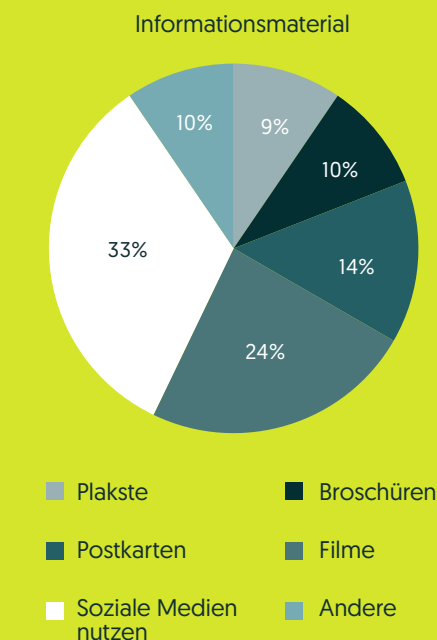
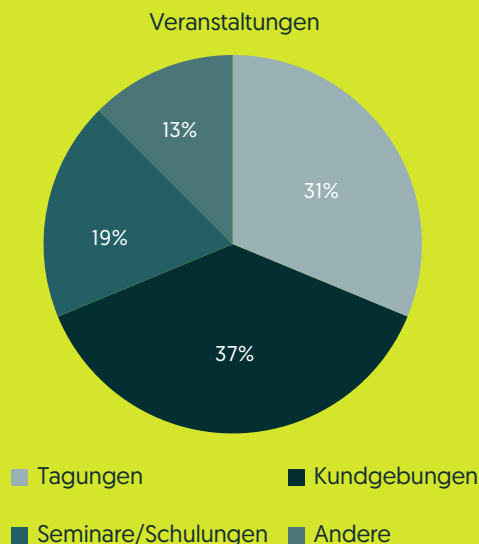
Die Gewerkschaften investieren auch beträchtliche Anstrengungen in Praktiken, die über Tarifverhandlungen und politisches Eintreten für Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen hinausgehen. Diese Aktivitäten zielen in erster Linie darauf ab, **die Arbeitskräfte für ihre Arbeitsrechte zu sensibilisieren**, einschließlich des Rechts auf gleichen Lohn für Frauen und Männer. Diese Maßnahmen setzen die Arbeit fort, die die EFFAT-Mitgliedsorganisationen bei der Umsetzung der EFFAT-Empfehlungen zur Lohngleichheit geleistet haben, wie in der Halbzeitbilanz 2017 berichtet [Abb. 26].

Die derzeitigen Bemühungen zielen häufig auf Wanderarbeitskräfte in EFFAT-Sektoren ab, insbesondere in **Hausarbeit**. Die zypriotische SEK und die niederländische FNV führen beispielsweise Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen durch, die sich an nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte in Privathaushalten richten und sie über die gesetzlichen und tarifvertraglich festgelegten Arbeitsrechte informieren.

Abb. 26 Halbzeitbilanz der Umsetzung der EFFAT-Empfehlungen zur Lohngleichheit, 2017



- Equal Pay Day (Tag für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen)
- Equal Pay Stunde (während eines Arbeitstag)



Die Sensibilisierungsmaßnahmen werden auch als eine Möglichkeit angesehen, **Arbeitskräfte zu organisieren**, insbesondere im Bereich der Hausarbeit.

Die Gewerkschaft SEK beteiligt sich auch aktiv an Sensibilisierungsmaßnahmen **im Tourismussektor**. Die Gewerkschaft verbreitet Informationen über Arbeitsrechte und Mindestlohngesetze unter Arbeitskräften und Studenten von tourismusbezogenen Studiengängen.

Die Gewerkschaften in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sowie im Tourismussektor berichten auch über die **Maßnahmen**

zur Unterstützung bei Rechtsstreitigkeiten, die Arbeitskräften zur Verfügung stehen, die wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung vor Gericht gehen wollen. Die österreichische Gewerkschaft VIDA, die zyprische SEK und die polnische Gewerkschaft Solidarność bieten den Arbeitskräften unter **finanzielle und rechtliche Hilfe an** oder unterstützen die Arbeitskräfte bei Schlichtungs- und Gerichtsverfahren, die wegen Diskriminierung bei der Entlohnung und beim beruflichen Aufstieg eingeleitet wurden.

Die Gewerkschaften können sich auch an direkten Aktionen beteiligen in Fällen schwerer Arbeitsrechtsverletzungen. So hat beispielsweise die niederländische Gewerkschaft FNV, die **Beschäftigte in Privathaushalten organisiert**, zu direkten Maßnahmen gegriffen, als sie von schwerwiegenden Misshandlungen von undokumentierten Beschäftigten in Privathaushalten, wie sexuellem Missbrauch oder Versklavung, erfuhr. FNV-Mitglieder haben undokumentierte Migrant*innen, deren Pässe von ihren Arbeitgebern in Privathaushalten einbehalten wurden, direkt befreit. Die Beteiligung der Delegierten erklärt sich aus der Angst, dass undokumentierte Beschäftigte in Privathaushalten in ihre Heimatländer abgeschoben werden, wenn die Polizei über ihre Situation informiert wird.

„Einige unserer Mitglieder haben Beschäftigte in Privathaushalten aus Häusern befreit, in denen man ihnen den Pass abgenommen hatte und sie eingesperrt waren, so dass sie nicht nach draußen gehen oder ihre Familie nicht kontaktieren konnten.“

FNV

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Die Sensibilisierungsmaßnahmen von werden auch in allen EFFAT-Sektoren genutzt, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung der Geschlechter bei der Aufteilung der Betreuungsaufgaben zu fördern. Die spanischen Gewerkschaften CCOO, UGT-FICA und FeSMC-UGT beteiligen sich aktiv an Informationskampagnen über **Mitverantwortung** bei Haushalts- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen. Die Gewerkschaften führen solche Aktivitäten in den Bereichen Landwirtschaft, Lebensmittel und Getränke sowie Tourismus durch. Dazu gehören die Verbreitung von Informationen und Leitfäden für Arbeitskräfte sowie die Förderung von Praktiken am Arbeitsplatz, die eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ermöglichen.

Das von der Gewerkschaft UGT durchgeführte Projekt Artemisa beispielsweise fördert die Mitverantwortung, auch als Mittel zur Verbesserung der Berufsaussichten und zur Verringerung der Teilzeitarbeit von Frauen als Hauptpflegerinnen [Kasten 11].

Die Gewerkschaften bemühen sich auch, den Arbeitskräften bei der Aushandlung individueller, anpassbarer Arbeitszeitregelungen mit juristischer Hilfe zur Seite zu stehen. Derartige Unterstützungsmaßnahmen werden von der überwiegenden Mehrheit der befragten Gewerkschaften in allen vier EFFAT-Sektoren praktiziert.

Kasten 11 Das

Mitverantwortungsprojekt, UGT, Spanien



Die spanische Gewerkschaft UGT hat ein Projekt *Artemisa* durchgeführt, das sich der Schulung, Sensibilisierung und Beratung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Mitverantwortung von Männern und Frauen für Betreuungsaufgaben am Arbeitsplatz widmet. Das Projekt wird von der Staatssekretärin für Gleichstellung und gegen geschlechtsspezifische Gewalt durch einen Zuschuss subventioniert, der im allgemeinen Staatshaushalt für das Jahr 2023 vorgesehen ist.

Quelle: <https://proyectoartemisaugt.org/>



3.5

Umsetzung der EFFAT-Empfehlungen zur Nulltoleranz

Gewerkschaften aus allen EFFAT-Sektoren erklären, dass sie sich aktiv an der Umsetzung der [EFFAT Zero Tolerance-Empfehlungen](#) beteiligen.

Tarifverhandlungen

Tarifverhandlungen haben sich für die Gewerkschaften in **der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sowie im Tourismussektor** als entscheidende Strategie zur Bekämpfung von GBVH erwiesen ([Abb. 27](#) und [Abb. 28](#)). Diese Sektoren haben erhebliche Fortschritte bei der Bekämpfung von GBVH gemacht, und zwar durch **betriebliche Tarifverträge und interne Unternehmensprotokolle**. Die erfolgreiche Umsetzung dieser Maßnahmen ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen, unter anderem auf die stärkere Präsenz von Gewerkschaften und besser etablierte Strukturen des sozialen Dialogs in diesen Branchen.

In beiden Sektoren haben die Gewerkschaften Tarifverträge ausgehandelt, die sich speziell mit GBVH befassen. Diese Vereinbarungen enthalten oft klare Definitionen von GBVH, Protokolle für die Meldung von Vorfällen und legen die Verantwortung der Arbeitgeber für die Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfelds fest. In der Lebensmittel- und Getränkeindustrie ist es den

Gewerkschaften beispielsweise gelungen, Anti-Belästigungsklauseln in die Tarifverträge aufzunehmen, in denen die Verfahren zur Behandlung von Beschwerden und die Konsequenzen für die Täter festgelegt sind ([Kasten 12](#)). In ähnlicher Weise haben die Gewerkschaften im Gastgewerbe eine Anti-Belästigungspolitik durchgesetzt, die auch die Belästigung durch Kunden oder Lieferanten einschließt ([Kasten 13](#)).

Zusätzlich zu den Tarifverträgen haben viele Unternehmen interne Protokolle entwickelt, um GBVH zu verhindern und zu bekämpfen. Zu diesen Protokollen gehören in der Regel klare Meldeverfahren und Unterstützungssysteme für die Opfer, Schulungsprogramme für Mitarbeiter und Führungskräfte, die Sensibilisierung für GBVH und die Förderung einer Kultur des Respekts ([Kasten 14](#)).

Abb. 27 Umgesetzte EFFAT Nulltoleranz für GBVH-Empfehlungen in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie

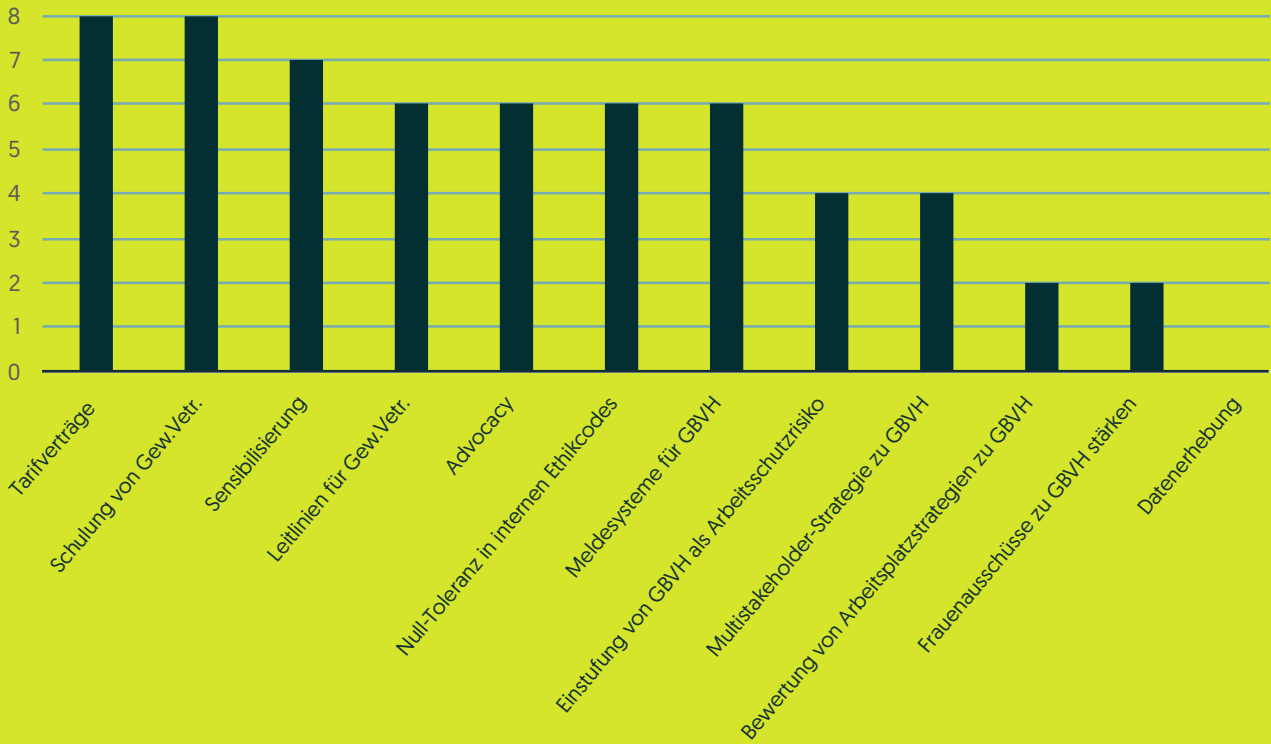
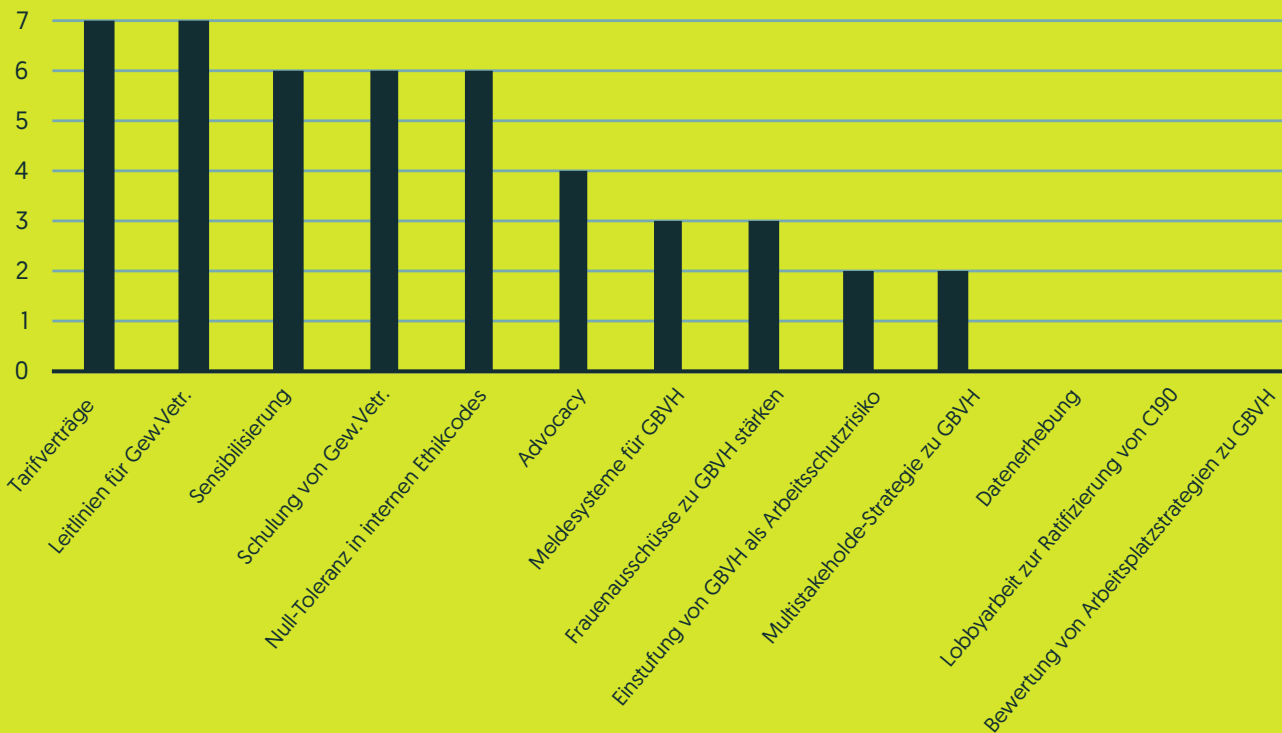


Abb. 28 Umgesetzte EFFAT Nulltoleranz für GBVH-Empfehlungen im Tourismussektor



Kasten 12 Politik zur sexuellen Belästigung in der Betriebsvereinbarung zwischen Chiquita, IUL und Colisba, 2013, Anhang zu Chiquita-IUL/Colisbe TCA 2001

Das Unternehmen verfolgt eine strikte Politik gegen sexuelle Belästigung von Mitarbeitern und Bewerbern und weist darauf hin, dass ein solches Verhalten disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Entlassung nach sich ziehen kann. Diese Politik gilt für alle Personen, die mit dem Unternehmen zu tun haben, einschließlich Mitarbeiter und Nicht-Mitarbeiter. Sexuelle Belästigung ist definiert als unerwünschte sexuelle Annäherung oder Verhalten, das sich auf Beschäftigungsentscheidungen auswirkt oder ein feindliches Arbeitsumfeld schafft.

Die Arbeitskräfte haben ein Recht darauf, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von solchen Belästigungen und Diskriminierungen aufgrund verschiedener Merkmale ist. Das Unternehmen betont, dass Belästigungen nicht geduldet werden und dass jede Person, die sich eines solchen Verhaltens schuldig macht, mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Entlassung rechnen muss.

Die Mitarbeiter werden ermutigt, Beschwerden über sexuelle Belästigung an ihren Vorgesetzten zu richten. Wenn der Vorgesetzte in das Fehlverhalten verwickelt ist, können die Mitarbeiter die Angelegenheit den zuständigen Beamten, z. B. dem Direktor der Personalabteilung, melden. Beschwerden werden unverzüglich und vertraulich untersucht, wobei die Privatsphäre der meldenden Person so weit wie möglich gewahrt wird.

Jede Partei, die mit dem Ergebnis einer Untersuchung über sexuelle Belästigung unzufrieden ist, hat das Recht, gegen die Entscheidung Berufung einzulegen, indem sie sich schriftlich an einen bestimmten Beamten wendet, z. B. an den Gleichstellungsausschuss oder einen benannten Kontaktmanager. Das Unternehmen verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die sexuelle Belästigung melden, und betrachtet dies als einen schwerwiegenden Verstoß gegen seine Politik. Jede Person, die sich der Vergeltung schuldig gemacht hat, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die bis zur Entlassung reichen können.

Kasten 13 Gemeinsame Verpflichtung von MELIÁ und IUL zur Verhinderung sexueller Belästigung Anhang zur internationalen Rahmenvereinbarung zwischen MELIÁ und IUL vom 9. Dezember 2013

Meliá und die IUL setzen sich für die Förderung von Vielfalt und Inklusion ein und gewährleisten die berufliche Entwicklung aller Personen, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Behinderung oder sexueller Orientierung. Diese Verpflichtung betont den Schutz der Würde, der Rechte und der Nichtdiskriminierung der Arbeitskräfte.

Beide Parteien erkennen die nachteiligen Auswirkungen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz an, von der unverhältnismäßig viele Frauen betroffen sind, die aber auch Männer und Personen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen betreffen kann. Sie zielen darauf ab, sexuelle Belästigung umfassend zu bekämpfen und sicherzustellen, dass sie in keinem Zusammenhang, auch nicht im Umgang mit Kunden oder Lieferanten, toleriert wird.

Um dieses Problem zu bekämpfen, konzentrieren sich Meliá und die IUL darauf, die Beschäftigten darüber aufzuklären, was sexuelle Belästigung ist, welche Erwartungen an das Verhalten gestellt werden und welche Mechanismen für die Meldung vertraulicher Beschwerden zur Verfügung stehen. Handelt es sich bei dem Täter um einen Meliá-Mitarbeiter, können ihm unabhängig von seiner Position im Unternehmen Sanktionen wie Versetzung oder Entlassung drohen. Die Parteien haben Maßnahmen und bewährte Praktiken für die Kommunikation und das Follow-up ermittelt, um diese Verpflichtungen innerhalb der Organisation und ihrer angeschlossenen Einheiten zu stärken.

Meliá verbietet jede Form der Vergeltung oder Viktimisierung von Mitarbeitern, die sexuelle Belästigung melden oder beobachten, sofern die Meldungen in gutem Glauben und auf der Grundlage von Tatsachen erfolgen. Das Unternehmen hat sich verpflichtet, mit repräsentativen Gewerkschaften, die der IUL angeschlossen sind, zusammenzuarbeiten, um das Bewusstsein und das Verständnis für seine Maßnahmen zur Verhinderung von Belästigung zu fördern.

Kasten 14**Beispiel für ein GBVH-Unternehmensprotokoll in einer CBA über berufliche Entwicklung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, abgeschlossen zwischen der Mondelez-Gruppe und CFTD, CGT und CFE-CGC, Frankreich 2020**

Das Verfahren für den Umgang mit Vorfällen von **geschlechtsbezogener Gewalt und Belästigung (GBVH)**, die über sexuelle Belästigung hinausgehen, umfasst sechs wichtige Schritte:

Observation Erkennen oder vermuten Sie einen Vorfall, bieten Sie dem Opfer Hilfe an und verweisen Sie es an einen Vorgesetzten oder Arbeitsschutzbeauftragten. **Wer wird tätig? → Jeder Mitarbeiter oder jede Person, die für die Prävention von GBVH verantwortlich ist (einschließlich gewählter Vertreter)**

1. Wird gemeldet Informieren Sie den direkten Vorgesetzten und die zuständige Führungskraft (Personalabteilung oder Arbeitsschutzdienste) über die Situation. **Wer wird tätig? → Jeder Mitarbeiter oder jede Person, die für die Prävention von GBVH verantwortlich ist (einschließlich gewählter Vertreter)**
2. Nachforschung Treffen Sie sich mit dem Opfer, bewerten Sie die Häufigkeit und Schwere des Vorfalls und schätzen Sie die Risiken ein, wenn keine Maßnahmen ergriffen werden. **Wer wird tätig? → Manager/HR/OSH Services**
3. Maßnahmenplan: Weitergabe der Ergebnisse an die betroffenen Parteien, weitere Untersuchungen und Umsetzung eines auf die Schwere des Falles zugeschnittenen Aktionsplans. **Wer wird tätig? → Manager/HR/OSH Services oder Einsetzung eines Untersuchungsausschusses (je nach Schwere der Situation)**
4. Überwachung Die Personalabteilung führt regelmäßige Follow-up-Sitzungen durch, um sicherzustellen, dass der Aktionsplan umgesetzt wird, und kehrt bei Bedarf zu früheren Schritten zurück. **Wer wird tätig? → Manager/HR/OSH Services**
5. **Konsolidierung und Archivierung:** Fassen Sie die Untersuchung zusammen, bewerten Sie die Wirksamkeit des Aktionsplans und anonymisieren und archivieren Sie den Fall für künftige Referenzen. **Wer wird tätig? → HR**

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sowie im Tourismussektor kann auch mit der starken Präsenz von Gewerkschaften und gut entwickelten Strukturen des sozialen Dialogs in Verbindung gebracht werden. Eine starke Gewerkschaftspräsenz führt häufig zu einer größeren kollektiven Aktion, die es den Arbeitskräften ermöglicht, wirksamer für ihre Rechte einzutreten. Darüber hinaus bieten etablierte Rahmen für den sozialen Dialog eine Plattform für kontinuierliche Diskussionen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, die eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplatzpolitik und -praktiken in Bezug auf GBVH erleichtern.

Bewusstseinsbildung und politische Interessenvertretung

„Wir haben viele Informationen, aber das Problem ist, dass wir die Mitarbeiter nicht erreichen. Das ist sehr schwierig, weil die Mitgliederzahl in der finnischen Landwirtschaft viel niedriger ist als in den industriellen Sektoren. Wir haben eine ganze Reihe von Gewerkschaftsmitgliedern im Allgemeinen, aber nicht in der Landwirtschaft, und ich denke, das ist es. Wir haben diese Art von Tradition in diesem Sektor nicht, da die Menschen früher in den Betrieben gearbeitet haben, nicht als offiziell Beschäftigte, sondern als inoffizielle Helfer.“

Teollisuusliitto

In den Sektoren **Landwirtschaft** und **Beschäftigung in Privathaushalten** stößt die Bekämpfung von GBVH durch Tarifverhandlungen aufgrund der Zersplitterung der Arbeitnehmerschaft auf erhebliche Hindernisse. Diese Sektoren bestehen oft aus einer vielfältigen Gruppe von Arbeitskräften, die über verschiedene Regionen und Arbeitsbedingungen verstreut sein können, was es den Gewerkschaften erschwert, sich effektiv zu organisieren. Diese Zersplitterung

erschwert nicht nur die Tarifverhandlungen, sondern schwächt auch die Verhandlungsmacht der Arbeitskräfte, die Vergeltungsmaßnahmen oder den Verlust ihres Arbeitsplatzes fürchten, wenn sie sich zu Wort melden.

„Meine Organisation ist fast 10 Jahre alt. Wir haben eine ständige Kampagne. Wir nennen es „Öffnen wir die Augen für die Frauen in der Landwirtschaft“ und versuchen, genau die gesellschaftliche Toleranz gegenüber der Gewalt selbst anzusprechen, aber auch unsere Leute darauf vorzubereiten, wie sie sich in solchen Situationen verteidigen und verhalten können.“

FNSZ

Infolgedessen haben sich die Gewerkschaften in diesen Sektoren **Sensibilisierungsinitiativen** und **politische Lobbyarbeit** (Abb. 29 und Abb. 30) zugewandt, um gegen GBVH vorzugehen. Sie konzentrieren sich auf die Aufklärung der Arbeitskräfte über ihre Rechte und die Bedeutung des Umgangs mit GBVH, um sie in die Lage zu versetzen, solche Vorfälle zu erkennen und zu melden. Dieser proaktive Ansatz zielt darauf ab, eine Kultur der Nulltoleranz gegenüber Belästigung und Gewalt zu fördern, die Solidarität unter den Arbeitskräften zu stärken und die Arbeitgeber zu veranlassen, das Problem ernst zu nehmen.

Die Gewerkschaften des Sektors führen beispielsweise Programme zur Öffentlichkeitsarbeit, Workshops und Schulungen durch, um auf die Auswirkungen von Gewalt gegen Frauen hinzuweisen und den Beschäftigten das Wissen zu vermitteln, das sie benötigen, um für sich selbst

Abb. 29 Umgesetzte EFFAT-Nulltoleranz-Empfehlungen in der Landwirtschaft

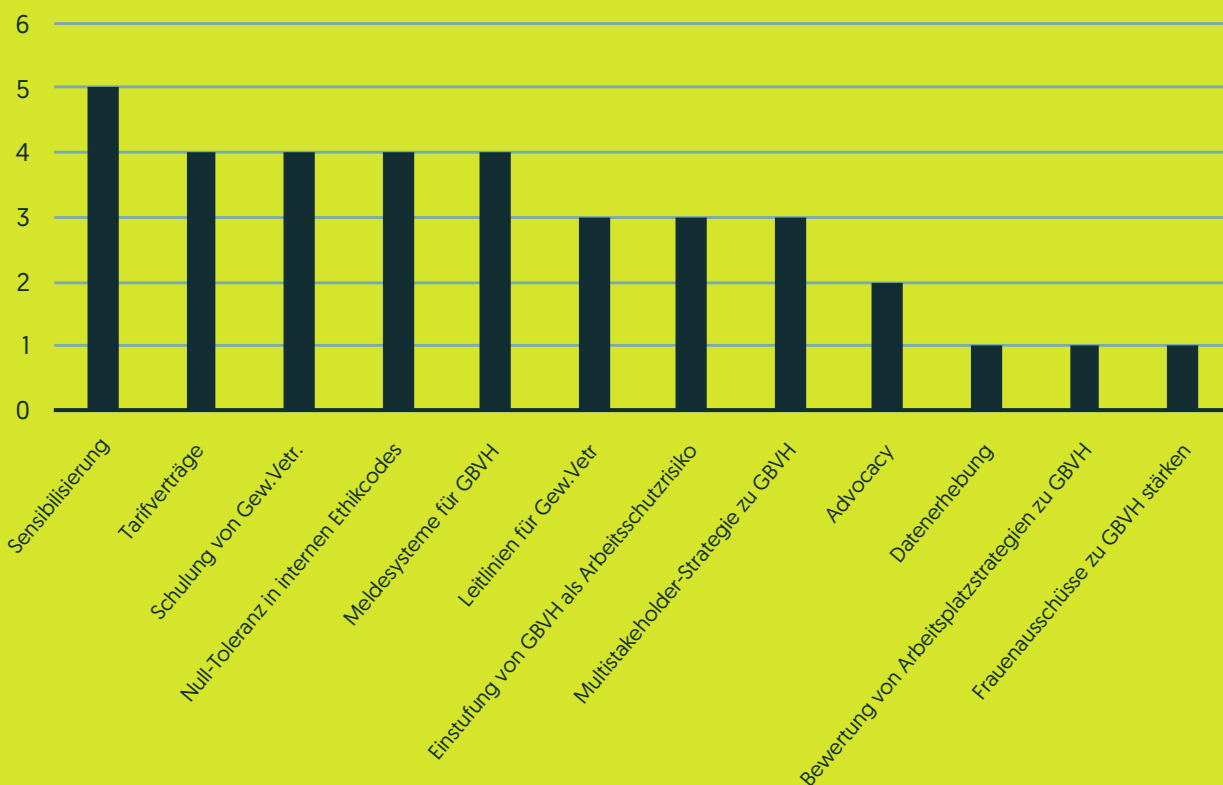
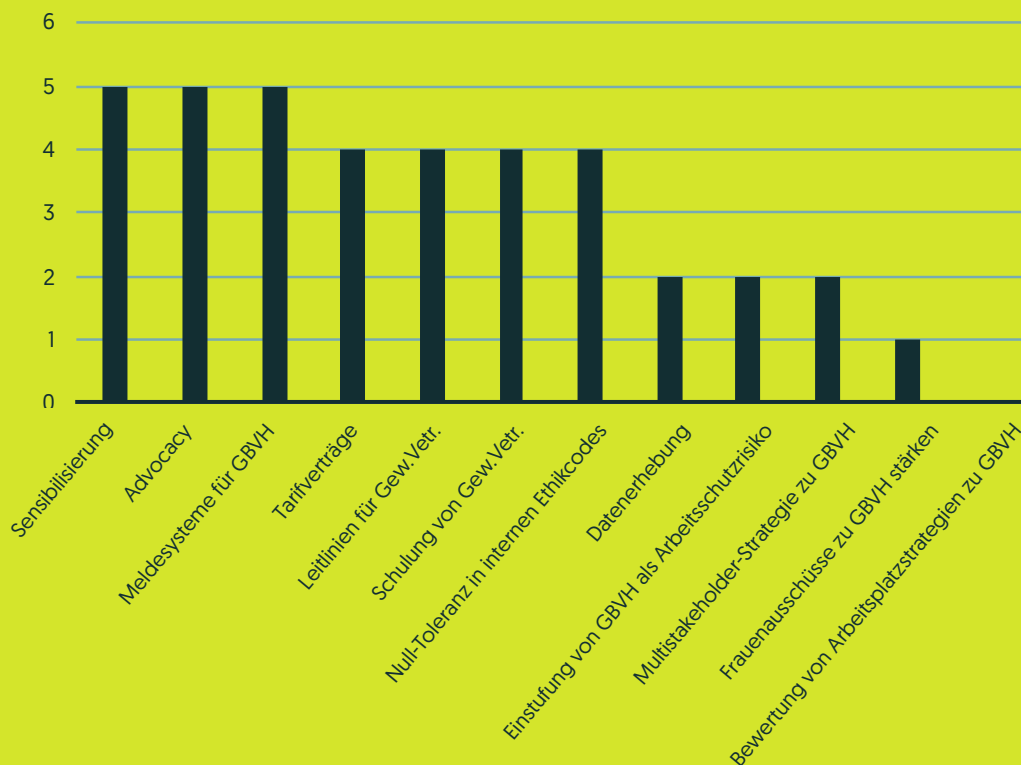


Abb. 30 Umgesetzte EFFAT Null-Toleranz-Empfehlungen im Bereich Haushaltsdienstleistungen



einzutreten. Politische Lobbyarbeit beinhaltet oft die Forderung nach einem stärkeren Rechtsschutz und besseren Durchsetzungsmechanismen, um die Rechte der Arbeitskräfte in diesen Branchen zu schützen, wie zum Beispiel die Aktionen der **ACV-CSC Belgian League for Domestic Workers**. Einige Gewerkschaften wie die **bulgarische FNSZ** sind besonders aktiv bei der Sensibilisierung für GBVH in diesem Sektor, indem sie langfristige, laufende Informationskampagnen durchführen und die Probleme als eine Frage der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit behandeln.

Die Forschung zeigt, dass die Sensibilisierung und das Eintreten für politische Veränderungen zu umfassenderen Strategien zur Bekämpfung von GBVH in fragmentierten Belegschaften führen können. So haben Studien gezeigt, dass Sensibilisierungskampagnen die Meldequote deutlich erhöhen und zu einem besseren Umfeld für die Opfer beitragen können (Khokhar, 2020).

Kasten 15 Bestimmungen zur Bekämpfung von GBVH in einem Tarifvertrag für Landarbeiter, UILA UIL, Italien

Art. 33 – Mobbing, sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt

Gemäß Artikel 24 des Gesetzesdekrets Nr. 80 von 2015 haben Arbeitnehmerinnen, die an Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt beteiligt sind, das Recht, sich bis zu sechs Monate lang beurlauben zu lassen, wobei mindestens vier Monate bezahlt werden müssen. Diese Freistellung kann über einen Zeitraum von drei Jahren in Anspruch genommen werden, und die Arbeitskräfte können wählen, ob sie ihn täglich oder stundenweise nehmen. Während dieser Freistellung erhalten die Arbeitskräfte eine Vergütung in Höhe ihres letzten Gehalts.

Dennoch haben einige Gewerkschaften erreicht, dass Klauseln in **Branchentarifverträgen** in den Sektoren ausgehandelt wurden. Die italienische Landwirtschaftsgewerkschaft, die Gewerkschaft UILA UIL, hat sich beispielsweise mit den Beschäftigten in der Landwirtschaft darauf geeinigt, den Opfern von Gewalt gegen Frauen einen sechsmonatigen Urlaub (davon vier Monate bezahlten Urlaub) zu gewähren [siehe Kasten 15].

Die Gewerkschaften aus dem **Landwirtschaftssector** berichten jedoch über wesentliche Probleme, wenn es darum geht, isolierte Arbeitskräfte zu diesem Thema zu erreichen. Auf zentraler Gewerkschaftsebene werden Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt, um die Arbeitskräfte in nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben zu erreichen, doch bleibt dies eine Herausforderung, da die Wirkung begrenzt bleibt. Gewerkschaftsvertreter*innen weisen darauf hin, dass es ohne etablierte Netzwerke oder direktes Engagement schwierig ist, diesen Arbeitskräften wichtige Informationen zu vermitteln, da sie ihre Rechte oder die verfügbaren Unterstützungsdienste möglicherweise nicht kennen. Daher besteht ein ständiger Bedarf an innovativen Strategien zur Kontaktaufnahme, einschließlich Partnerschaften mit lokalen Organisationen, führenden Persönlichkeiten der Gemeinschaft und Online-Plattformen, um besser mit isolierten Arbeitskräften in Kontakt zu kommen und ein unterstützendes Umfeld zu schaffen.

Die Sensibilisierung für GBVH und die Organisation von Beschäftigten in Privathaushalten bleibt ebenfalls eine große Herausforderung. Die Gewerkschaften bemühen sich aktiv darum, diese Arbeitskräfte, einschließlich undokumentierte Migrantinnen, durch soziale Kampagnen und Bildungsinitiativen zu erreichen, die das Thema GBVH und die von den Gewerkschaften angebotene Unterstützung hervorheben.

„Unsere Hauptstrategie im Reinigungssektor ist, dass wir die Probleme nach außen hin sichtbar machen sollten. Wir konzentrieren uns also sehr darauf, in den Medien Aufmerksamkeit zu erregen und die öffentliche Meinung für die Arbeitskräfte zu gewinnen. Auf der anderen Seite sollten wir Hilfe anbieten, wenn Menschen in dieser Situation sind, und von unserer Organisation gibt es diese Hilfe, aber sie kommt hauptsächlich von meinen Führungskräften und Betriebsräten.“

FNV

Viele undokumentierte Wanderarbeitskräfte zögern, GBVH-Vorfälle zu melden, weil sie befürchten, sich an die Polizei zu wenden, was zu einer Abschiebung führen könnte. Diese Zurückhaltung macht es umso wichtiger, die Verbreitung von Gewalt gegen Frauen in diesem Sektor aufzudecken und die Beschäftigten über die Ressourcen und die Unterstützung zu informieren, die die Gewerkschaften anbieten können. Durch die Förderung des Bewusstseins und der Solidarität können die Gewerkschaften dazu beitragen, ein sichereres und solidarischeres Umfeld für diese gefährdeten Arbeitskräfte zu schaffen.

„Ich denke, es stimmt, dass wir im Rahmen der Gleichstellungspläne viele Schulungen zum Thema Gleichstellung durchführen, das ist bereits eine Anforderung, eine grundlegende Maßnahme. Ich denke, wir sollten obligatorische Schulungen durchführen, um das Bewusstsein zu schärfen und das Verständnis dafür zu verbessern, was geschlechtsspezifische Gewalt ist, zumal sie in der Gesellschaft verankert ist.“

FeSMC-UGT

Obwohl betriebliche Tarifverhandlungen die am meisten praktizierte Strategie der Gewerkschaften in **food & drink and tourism sind**, beteiligen sich die befragten Gewerkschaften auch aktiv an Sensibilisierungsmaßnahmen. Diese

zielen in erster Linie auf die Kultur der Toleranz gegenüber sexistischen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz ab. Die **Tourismugewerkschaften** stellten beispielsweise gemeinsam fest, dass **Arbeitgeber nicht bereit sind, GBVH zu beseitigen**, da es eine **Kultur** gibt, die davon ausgeht, dass „**GBVH einfach Teil des Jobs ist**“ und dies akzeptiert werden muss. Aus diesem Grund ist es für die Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung, dass sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber über die Nulltoleranz bei GBVH am Arbeitsplatz in diesem Sektor aufgeklärt und geschult werden.

„Die unzureichende Umsetzung von Gesetzen wie dem AGG, auch wenn sie gut formuliert sind, ist zu einem großen Teil auf mangelndes Bewusstsein und die Verleugnung des Problems durch Unternehmen und Betriebsräte zurückzuführen. Sexuelle Belästigung ist ein allgegenwärtiges Problem, von dem jede Frau betroffen ist, auch wenn das Verständnis dafür, was eine Belästigung ist, vor allem bei Männern weit auseinanderklafft. Die Wurzel der sexuellen Belästigung liegt in der Machtdynamik und den gesellschaftlichen Strukturen, wo ein solches Verhalten dazu dient, Frauen zu objektivieren und Hierarchien zu festigen, und nicht, um sexuelle Anziehung zu erzeugen. Um dieses Problem anzugehen, ist ein Umdenken sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene erforderlich.“

NGG

Auch bei Lebensmitteln und Getränken ist eine Toleranz gegenüber Sexismus zu beobachten. Die Gewerkschaften haben auf das Problem der unzureichenden Umsetzung der Antidiskriminierungsgesetze am Arbeitsplatz hingewiesen. Die Befragten berichten, dass dies darauf zurückzuführen sei, dass **Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen nur unzureichend für GBVH sensibilisiert** seien und die Haltung

bestünde, „die Tätigkeit sei mit einem Risiko für GBVH verbunden, das irgendwie hingenommen werden“.

Die befragten Gewerkschaften in allen EFFAT-Sektoren haben sich in gewissem Umfang für **politische Maßnahmen zur Bekämpfung von GBVH eingesetzt**. Die Bemühungen zielten vor allem darauf ab, die nationalen Regierungen aufzufordern, das IAO-Übereinkommen 190 über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in den Ländern zu ratifizieren, die dieses Instrument noch nicht ratifiziert haben. Bislang haben 11 europäische Länder (davon 9 EU-Mitgliedstaaten), nämlich Belgien, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Norwegen, Portugal, Rumänien, Spanien und das Vereinigte Königreich, C190 ratifiziert. Die Ratifizierungen sind jüngeren Datums und erfolgten zwischen 2021 und 2024. Das Instrument ist in allen aufgeführten Ländern in Kraft, außer in Portugal und Rumänien, wo es 2025 in Kraft treten wird. Bislang liegen keine Überprüfungen der europäischen Länderberichte über die Durchführung der C190 durch den IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) vor. Da die Berichte in der Regel alle zwei bis fünf Jahre vorgelegt werden, können wir bald Umsetzungsberichte von Ländern wie Griechenland, Italien, Spanien oder dem Vereinigten Königreich erwarten, die das Instrument 2021 oder 2022 ratifiziert haben. Es muss betont werden, dass die Ratifizierung des Übereinkommens allein nicht ausreicht, um arbeitsbedingte Gewalt gegen Frauen wirksam zu bekämpfen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Regierungen das Instrument in angemessener Weise in ihre nationalen Gesetze und Praktiken umsetzen.

Die EFFAT-Mitgliedsorganisationen können eine wesentliche Rolle bei der wirksamen Umsetzung von C190 in ihren Ländern spielen, vor allem durch die Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des Übereinkommens durch die Arbeitgeber. Dazu gehört auch die Überprüfung, ob die Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen haben, die den Opfern Unterstützung bieten und die Verantwortlichkeit der Täter sicherstellen. Ebenso können die Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverhandlungen die Grundsätze der C190 in Betriebsvereinbarungen aufnehmen und ihre Bestimmungen in bestimmten Branchen oder Unternehmen rechtsverbindlich machen. Dies ist von entscheidender Bedeutung für Sektoren, in denen die staatliche Regulierung schwach ist oder nur langsam umgesetzt wird, wie z. B. in **der Landwirtschaft oder bei Beschäftigten in Privathaushalten**, so dass die Gewerkschaften direkt Schutzmaßnahmen für die Arbeitskräfte aushandeln können. Die Gewerkschaften können auch auf einen stärkeren nationalen Rechtsrahmen drängen, der mit dem Instrument in Einklang steht, indem sie sich für strengere gesetzliche Bestimmungen einsetzen und von den Regierungen die Ratifizierung und vollständige Umsetzung des Übereinkommens fordern.

Vonden Ländern, die von den befragten Gewerkschaften vertreten werden, muss die C190 noch von Österreich, Bulgarien, Zypern, Litauen, den Niederlanden, Polen, Slowenien und Schweden ratifiziert werden. Die österreichische Gewerkschaft VIDA und die niederländische Gewerkschaft FNV haben ihre aktiven Bemühungen bekräftigt, die Regierungen zur Ratifizierung der C190 aufzufordern. Die niederländische FNV hat sich auch für die Ratifizierung von C189 über Beschäftigte in Privathaushalten eingesetzt. Auch die jüngste Ratifizierung des C190 durch die EU war das Ergebnis von Forderungen der Gewerkschaften, einschließlich der EFFAT-Mitgliedsorganisationen.

4

ABSCHNITT

EMPFEHLUNGEN

Dieser Abschnitt enthält strategische und politische Empfehlungen zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in den EFFAT-Sektoren, die auf den Interviews und den Workshop-Diskussionen mit den EFFAT-Mitgliedern im Februar und April 2024 aufbauen.

4.1

Überblick über die Herausforderungen für gewerkschaftliche Aktionen

Die vorliegende Studie hat eine Reihe von Hindernissen für gewerkschaftliche Maßnahmen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten aufgezeigt.

Erstens gibt es interne Probleme. Vor dem Hintergrund zunehmender Prekarität und vielfältiger Angriffe auf die Arbeitnehmerrechte fällt es einigen Gewerkschaften möglicherweise schwer, geschlechtsspezifischen Fragen Vorrang einzuräumen. Dies gilt insbesondere für die Landwirtschaft und die Hausarbeit. Wie im vorstehenden Abschnitt I hervorgehoben wurde, können die Sektoren Landwirtschaft und Hausarbeit durch den geringeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad und damit die Fähigkeit, sich zu engagieren, in diesen beiden äußerst prekären Sektoren beeinträchtigt werden. Isolierte Arbeitsplätze und ein hoher Anteil an Migrant*innen und undokumentierten Arbeitskräften ohne Papiere stellen ernsthafte Hindernisse für die Gewerkschaftsarbeit dar.

Darüber hinaus werden Ungleichheiten oft unterschätzt und nicht ausreichend kommuniziert, auch innerhalb der Gewerkschaften. Statistiken, die den Stand der Gleichstellung der Geschlechter dokumentieren, sind in der Tat unvollständig, wenn nicht sogar gänzlich fehlend. Die relative Unmöglichkeit, die Entwicklung der Ungleich-

heiten zu messen, bedeutet auch, dass es nicht möglich ist, die tatsächliche Wirkung von Präventionsmaßnahmen, sowohl von Initiativen am Arbeitsplatz als auch von gesetzlichen Bestimmungen, zu bewerten.

Zweitens ist der soziale Dialog zwar das A und O für die Gewerkschaften, aber die Dynamik am Arbeitsplatz ist nicht immer förderlich für wirkungsvolle Tarifverhandlungen. Auch hier stellen die Landwirtschaft und die Hausarbeit aufgrund ihrer Größe und der fehlenden betrieblichen Vertretung eine vergleichsweise größere Herausforderung für die Gewerkschaften dar.

Zusätzliche betriebliche Besonderheiten erschweren die Gewerkschaftsarbeit. Eine unausgewogene Belegschaft, ob männlich oder weiblich, verschärft zum Beispiel das Risiko geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. Insbesondere bei der Entlohnung gilt: Je stärker der Beruf von Frauen dominiert wird, desto geringer ist in der Regel die Entlohnung. Die Hausarbeit ist ein gutes Beispiel für diese Beziehung. Auch Geschlechterstereotypen können in einigen Branchen stärker

ausgeprägt sein als in anderen. In der Landwirtschaft erben die Männer in der Regel das Land, was sie in eine de facto stärkere wirtschaftliche Position bringt. Im Tourismussektor wird sexuelle Belästigung tendenziell als „Teil der Arbeit“ hingenommen, und flexible Arbeitszeiten werden als unvereinbar mit der Art der Arbeit angesehen. Schließlich spielen geschlechtsspezifische Bewertungsmechanismen und prekäre Arbeitsverhältnisse wahrscheinlich eine wichtige Rolle bei dem Phänomen des „klebrigen Bodens“ in mehreren Sektoren, einschließlich der Lebensmittel- und Getränkeindustrie.

Drittens werden die gesetzlichen Regelungen auf globaler und nationaler Ebene verbessert. Die mitunter unzureichende Anwendung von Rechtsnormen und Lücken im Rechtsrahmen behindern jedoch nach wie vor ein wirksames Vorgehen.

In Anbetracht dieser vielfältigen Herausforderungen sprechen wir vier Empfehlungen aus: Sicherstellung, dass die Gleichstellung der Geschlechter einen hohen Stellenwert in den Prioritäten der Gewerkschaften einnimmt, Aufbau von Gewerkschaftskapazitäten zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, Stärkung von Tarifverhandlungen und Gewerkschaftskampagnen sowie Behebung der Schwächen des geltenden Rechtsrahmens.

Nichtalle vorgeschlagenen Maßnahmen können gleichzeitig in allen Bereichen durchgeführt werden. Faktoren wie der Stand des sozialen Dialogs und die Verankerung von Geschlechterstereotypen dürften die Wahl der Strategie beeinflussen. In den folgenden Abschnitten wird gegebenenfalls eine mögliche Prioritätensetzung in Abhängigkeit von der sektoralen Dynamik aufgezeigt. Es ist jedoch wichtig zu erkennen, dass es keine Einheitslösung gibt und dass alle Strategien an den jeweiligen lokalen Kontext angepasst werden müssen.

4.2

Geschlechtergleichstellung als zentrale gewerkschaftliche Priorität

Der Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter ist keine neue gewerkschaftliche Agenda. Es gibt viele Beispiele dafür, wie sich die Gewerkschaften durch verschiedene Initiativen und Strategien für Frauen einsetzen. Unsere Gespräche mit EFFAT-Mitgliedern haben uns jedoch zu der Überzeugung gebracht, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht immer ganz oben auf der Prioritätenliste jeder Gewerkschaft steht.

Eine wesentliche Voraussetzung für ein erfolgreiches Handeln ist, dass die Gleichstellung der Geschlechter als eine zentrale Priorität betrachtet wird. Zu diesem Zweck sind insbesondere die folgenden Punkte unerlässlich:

- **Interne Demokratie**, mit einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in allen Gewerkschaftsstrukturen und insbesondere in Führungspositionen und Verhandlungsteams. Gesetzliche Regelungen für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis sind notwendig.
- **Ständige Frauenausschüsse** innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen.
- **Mentorenprogramme** zur Verbesserung der Führungsqualitäten von Frauen und zum Aufbau von Kapazitäten.
- **Interne Gewerkschaftsrichtlinien**, die eine Null-Toleranz-Politik gegenüber direkter und indirekter Diskriminierung sowie geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung beinhalten.
- **Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen** zur Entwicklung eines kontinuierlichen Verständnisses für geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsplatz. Diese Programme sollten auch zur Entwicklung gewerkschaftlicher Strategien beitragen, z. B. zur Berücksichtigung der Bedürfnisse schutzbedürftiger Gruppen wie Arbeitskräfte ohne Papiere und zur entsprechenden Anpassung der Organisations- und Mobilisierungsstrategien.

Als übergreifende Struktur spielt die EFFAT eine entscheidende Rolle bei der Koordinierung und bietet einen Raum für den Austausch bewährter Verfahren. Zu den Aktivitäten könnte auch die regelmäßige Überprüfung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads von Frauen sowie des Anteils von Frauen in den Gewerkschaftsstrukturen der EFFAT-Mitglieder gehören.

4.3.

Aufbau von Kapazitäten zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten

Die EFFAT-Mitgliedsorganisationen müssen ihr Fachwissen und ihre Strategien verbessern, um die sektorspezifischen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und deren Ursachen wirksam zu bekämpfen. Die Gewerkschaften müssen in die Lage versetzt werden, das Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung in all ihren Formen zum Gegenstand von Tarifverhandlungen, Schulungen am Arbeitsplatz und politischer Lobbyarbeit zu machen. Um die Kapazitäten der Gewerkschaften bei der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in den EFFAT-Sektoren zu erhöhen, können mehrere Maßnahmen durchgeführt werden:

Schulung und Ausbildung

- Gewerkschaftsvertreter*innen müssen über geschlechtsspezifische Diskriminierung, Belästigung und Ungleichheit in ihren Sektoren aufgeklärt werden. Es können regelmäßige Schulungen organisiert werden, um sicherzustellen, dass sie mit geschlechtsspezifischen

Fragen und den einschlägigen Gesetzen, z. B. Antidiskriminierungsgesetzen und Arbeitsrechten, vertraut sind.

- Gezielte Workshops zu geschlechtersensiblen Themen wie Lohngleichheit, Karriereentwicklung, sexuelle Belästigung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben können Gewerkschaftsmitglieder befähigen, diese Probleme besser zu erkennen und anzugehen.
- Die Gewerkschaftsführung und die Mitglieder sollten eine Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Fragen absolvieren, um unbewusste Vorurteile und die besonderen Herausforderungen zu erkennen, denen Frauen und andere Randgruppen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind.

Entwicklung geschlechtsspezifischer Strategien,

die auf die sektorspezifischen Ursachen der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten abgestimmt sind. Die Erstellung detaillierter Aktionspläne, die sich auf die Bekämpfung

geschlechtsspezifischer Diskriminierung durch Verhandlungen, Tarifverhandlungen, politische Lobbyarbeit, gewerkschaftliche Organisation und spezifische Vereinbarungen zur Lohngleichheit, zum beruflichen Aufstieg und zu den Arbeitsbedingungen konzentrieren, kann ein wirksamer Weg sein, die Probleme in den EFFAT-Sektoren praktisch anzugehen.

Sensibilisierungskampagnen

- Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz durch Kampagnen, die das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Diskriminierung und die Vorteile der Gleichstellung der Geschlechter schärfen, kann dazu beitragen, ein günstiges Umfeld für die gewerkschaftliche Organisation, für Tarifverhandlungen und für die politische Interessenvertretung in dieser Frage zu schaffen.
- Die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten durch spezifische Kampagnen, die das Problem am Arbeitsplatz angehen, oft in Zusammenarbeit mit NRO und staatlichen Stellen, kann einen größeren Wandel bewirken.

Datenerhebung und Überwachung

- Die Erhebung von Daten über geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsplatz, wie z. B. Lohnunterschiede und die Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Berufen oder Berufskategorien, kann die gewerkschaftliche Interessenvertretung stärken. Die Überwachung der Fortschritte bei der Umsetzung der abgeschlossenen Tarifverträge ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung, um die Arbeitgeber zur Verantwortung zu ziehen.
- Die Einrichtung von Systemen zur Verfolgung von Vorfällen von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen

kann wertvolle Erkenntnisse darüber liefern, wo die Probleme liegen und wie sie am besten angegangen werden können.

Aufbau von Allianzen und Netzwerken

- Die Bildung von Allianzen mit Frauenrechtsorganisationen und NRO kann die Fähigkeit der Gewerkschaft, gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung vorzugehen, verbessern, indem zusätzliche Ressourcen und Fachwissen erschlossen werden.
- Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaftsverbänden wie IUL oder IGB und anderen sektoralen Dachverbänden, um bewährte Verfahren auszutauschen und Unterstützung bei der Behandlung geschlechtsspezifischer Fragen zu erhalten.

4.4

Tarifverhandlungen und gewerkschaftliche Kampagnen

Die Gewerkschaften sollten darüber nachdenken, wie sie die Geschlechterdimension am besten in ihre Organisations- und Mobilisierungsstrategien einbeziehen können. Das gewerkschaftliche Toolkit zur Gleichstellung der Geschlechter und die vorgeschlagenen Klauseln für Betriebsvereinbarungen, beides Dokumente, die diesem Studienbericht beigelegt sind, enthalten eine detaillierte Liste wünschenswerter Gewerkschaftsaktionen und Tarifverhandlungsklauseln, die insbesondere die folgenden Themen abdecken:

Strategien zur Organisation und Mobilisierung von Frauen,

insbesondere in unterrepräsentierten Berufen wie Hausarbeit und Landwirtschaft. Die Dienstleistungen können so angeboten werden, dass sie den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen am besten entsprechen, z. B. Frauennetzwerke, Unterstützung von Wanderarbeitskräften ohne Papiere oder Rechtsbeistand für Opfer.

Es sollte auch über Kampagnen nachgedacht werden, die sich speziell mit frauenrelevanten Themen befassen. Anwerbung und Mobilisierung sind die zwei Seiten derselben Medaille. Gewerkschaftskampagnen zu Themen, die für Frauen von Bedeutung sind, haben sich als erfolgreich erwiesen, wenn es darum geht, Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen.

Sozialer Dialog zur Förderung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz.

Erstens sollten die Unternehmen ermutigt werden, ihre Gleichstellungspolitik einzuführen oder zu modernisieren, einschließlich eines eindeutigen Null-Toleranz-Ansatzes sowie eines wirksamen und unabhängigen Beschwerdemechanismus. Die Einführung von Unternehmenspolitiken und Beschwerdemechanismen kann als eine vorrangige Maßnahme für alle Sektoren betrachtet werden, da selbst die kleinsten oder isoliertesten Arbeitsplätze über eine klare Politik verfügen müssen.

Zweitens sollten sich die Sozialpartner bemühen, Gleichstellungspläne auszuhandeln, die eine Reihe konkreter, auf die Bedürfnisse des

Arbeitsplatzes zugeschnittener Maßnahmen beinhalten. Diese komplexen Verhandlungsvereinbarungen werden möglicherweise eher in größeren Unternehmen zum ersten Mal getroffen. Konkrete Maßnahmen können sein:

- Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, einschließlich Lohnaudits. Wie in Abschnitt 2.1 beschrieben, wird die kürzlich verabschiedete Richtlinie zur Lohntransparenz die Transparenz in Bezug auf das Lohnniveau und die Lohnunterschiede deutlich erhöhen. Die Richtlinie ebnet auch den Weg für Tarifverhandlungen über Lohnanpassungen und Arbeitsbewertungsverfahren.
- Die Gewerkschaften sollten sich diese neuen gesetzlichen Rechte rasch zu eigen machen. Besonders wirkungsvoll könnte es sein, eine Reihe von Schulungsinstrumenten und Musterklauseln zu entwickeln, um die Arbeitnehmervertreter in diesen Fragen zu stärken.
- Quantitative Zielvorgaben für die Vertretung von Frauen, wie z. B. Geschlechterquoten in der Unternehmensleitung, Einstellungsziele und Ziele für die Berufsausbildung, im Verhältnis zum Frauenanteil in der betreffenden Berufsgruppe.
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, insbesondere anpassbare Arbeitsregelungen (auf Wunsch des Arbeitnehmers) und thematischer Urlaub. Bei diesen Verhandlungen sollte der Grundsatz der gemeinsamen Verantwortung von Frauen und Männern für die familiäre Betreuung gelten. Tarifverträge, die die Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeit verringern, sind ebenfalls von großem Vorteil für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Maßnahmen zu GBVH gemäß den EFFAT-Empfehlungen (siehe Abschnitt 3.5).

Drittens sollten geschlechtsspezifische Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt als ein Thema der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz behandelt werden. Daraus ergibt sich eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, für das Wohlergehen aller Arbeitskräfte zu sorgen. Unter anderem sollte der Arbeitgeber die Verantwortung für die Durchführung geschlechtsspezifischer Risikobewertungen am Arbeitsplatz und geschlechtsspezifischer Präventionsmaßnahmen übernehmen.

Viertens sind Sensibilisierungsmaßnahmen (), die sich vorrangig an Humanressourcen und Führungskräfte richten, weiterhin ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen.

Rechtsstreitigkeiten

zur Unterstützung der Gleichstellungsagenda, z. B. gegen Wiederholungstäter. Die Gewerkschaften im Tourismussektor sollten diesem Punkt angesichts der hohen Zahl der in diesem Sektor gemeldeten GBVH-Fälle besondere Aufmerksamkeit schenken.

4.5

Förderung der politischen Interessenvertretung

Der soziale Dialog kann zwar als eines der wirksamsten Mittel zur Bekämpfung von Ungleichheiten am Arbeitsplatz angesehen werden, doch ist auch ein geeigneter rechtlicher Rahmen der Schlüssel für erfolgreiche Gewerkschaftsaktionen. Gewerkschaftskampagnen, die sich an politische Entscheidungsträger richten, könnten daher zu den folgenden Themen entwickelt werden:

Gesetzliche Verpflichtung zur Aushandlung von Gleichstellungsplänen.

Eine gesetzliche Verpflichtung zu Tarifverhandlungen über geschlechtsspezifische Fragen kann den Weg für wirksame Lösungen ebnen. Wie im obigen Abschnitt 2.2 beschrieben, bieten mehrere Länder interessante Beispiele dafür, wie Gleichstellungspläne aussehen sollten: Lohntransparenz, Einstellung, Laufbahnentwicklung, anpassbare Arbeitsbedingungen usw. Eine Verpflichtung zu Tarifverhandlungen ist einem einseitigen Vorgehen der Unternehmensleitung weitgehend vorzuziehen.

Auch wenn einige Themen eher für Unternehmen einer bestimmten Größe geeignet sind, müssen grundlegende Anforderungen in allen Unternehmen vorhanden sein, wie z. B. die Einführung einer Gleichstellungspolitik und eines Beschwerdemechanismus.

Einbeziehung von Beschäftigten in Privathaushalten in den Geltungsbereich der EU-Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

EFFAT hat die Europäische Kommission aufgefordert, die als „Beschäftigte in Privathaushalten“ bezeichneten Arbeitskräfte in der Richtlinie zu spezifizieren. In Erwartung der Antwort ist EFFAT der Ansicht, dass ein großer Teil der Beschäftigten in Privathaushalten möglicherweise nicht in den Geltungsbereich des Instruments einbezogen wird. Daher muss die Richtlinie durch eine klare Formulierung und die Einbeziehung aller Beschäftigten in Privathaushalten in ihren Geltungsbereich geändert werden.

EFFAT fordert eine Änderung der Richtlinie, um ausdrücklich alle Beschäftigten in Privathaushalten einzubeziehen, die aufgrund der informellen Beschäftigung, der Isolation und der fehlenden Aufsicht besonders gefährdet sind. Die Aufnahme in die Richtlinie würde Beschäftigte in Privathaushalten rechtlich schützen, für sicherere Arbeitsbedingungen sorgen und Risiken wie die Exposition gegenüber Chemikalien, schweres Heben, Gewalt und Missbrauch abwenden. Er würde auch die Haushaltsdienstleistungen formalisieren und den Beschäftigten gleiche Rechte einräumen, und die EU damit an das **IAO-Übereinkommen 189** zum Schutz von Beschäftigten in Privathaushalten anpassen.

Ratifizierung und Umsetzung der IAO-Übereinkommen C189 menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, C190 über Gewalt und Belästigung und des Istanbuler Übereinkommens.

Die Mehrheit der Mitgliedstaaten hat diese grundlegenden Instrumente noch immer nicht ratifiziert.

Die Lobbyarbeit darf nicht bei der Ratifizierung aufhören. Eine angemessene Umsetzung in nationales Recht ist ebenfalls erforderlich. Eine wichtige Forderung ist, dass diese Umsetzung im Rahmen des dreiseitigen sozialen Dialogs erfolgen sollte.

Strategien zur Unterstützung von Wanderarbeitnehmerinnen.

Insbesondere müssen Opfer und Zeugen nicht befürchten, aufgrund einer Anzeige abgeschoben zu werden. Dies ist z. B. eine zentrale Forderung der niederländischen Gewerkschaften (siehe oben, Abschnitte 3.3 und 3.4).

Verbesserter Urlaub für Eltern und abhängige Familienangehörige, erschweringliche Betreuungsdienste für Kinder und ältere Menschen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sollten Anreize für Männer schaffen, Betreuungsaufgaben zu übernehmen. Abschnitt 3.3 dieses Berichts enthält Illustrationen von Gewerkschaftsagenden für verbesserte öffentliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gender-Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Geschlechterperspektive bei der Ausarbeitung und Gestaltung aller Rechtsvorschläge berücksichtigt wird. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Ungleichheiten nicht durch verschiedene Rechtszweige aufrechterhalten werden.

Im Laufe der vorliegenden Untersuchung sind mehrere Fragen aufgetaucht, wie zum Beispiel der Zugang von Landwirtinnen zu GAP-Subventionen. Ein weiterer wichtiger Aspekt sind die Arbeitsinspektionen. Ihre chronische Unterfinanzierung ist ein Problem für alle Arbeitskräfte, hat aber besonders nachteilige Auswirkungen auf Frauen in vulnerablen Sektoren. Ebenso sollte die Entwicklung prekärer Arbeitsverhältnisse als eine der Hauptursachen für geschlechtsspezifische Ungleichheiten dokumentiert werden.

Stärkere Durchsetzung

Eine stärkere Durchsetzung der Rechte der Frauen setzt Rechtsansprüche für die Opfer und abschreckende Strafen voraus. Der EGB-Bericht [Safe at work, Safe at home, Safe online](#) enthält eine Reihe von Empfehlungen zur Verbesserung des Zugangs zur Justiz und des Opferschutzes. Diese Maßnahmen lassen sich leicht auf alle Formen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten ausweiten.

Aufbau von Allianzen mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen, um politische Advocacy-Kampagnen voranzutreiben und die Unterstützung für Opfer an isolierten Arbeitsplätzen zu verbessern.

Dokumentation der Änderungen des EU-Rechts

In Abschnitt 2.1 wurden die konkreten Fortschritte des EU-Rechtsrahmens beschrieben. Dennoch bleiben Lücken, entweder weil die Arbeitsdimension unzureichend berücksichtigt wird (wie im Fall der Richtlinie über Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt) oder weil die Umsetzung mangelhaft ist (siehe beispielsweise die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf).

Diese Studie hat gezeigt, dass die EFFAT-Sektoren von diesen Schlupflöchern besonders betroffen sind. EFFAT kann daher eine aktive Rolle bei der regelmäßigen Überprüfung dieser EU-Richtlinien spielen, indem sie deren konkrete Auswirkungen dokumentiert. EFFAT ist in der Tat in einer einzigartigen Position, um Bottom-up-Informationen über den Stand der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in gefährdeten Sektoren zu liefern. Ein sinnvoller Ausgangspunkt wäre die Bitte um Unterstützung bei der Erhebung von disaggregierten Statistiken auf Sektoren- und Berufsebene.

4.5

Kampf gegen die extreme Rechte

Der jüngste Aufstieg der extremen Rechten in der europäischen politischen Landschaft hat das Potenzial, die strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt weiter zu verschärfen. Die Unterstützung der extremen Rechten für das Modell des Mannes als Ernährer und patriarchalische Geschlechternormen kann zu einem Rückzug beim Gender Mainstreaming führen, wodurch die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt gestoppt werden. Darüber hinaus kann die Unterstützung der extremen Rechten für Kürzungen der staatlichen Ausgaben für öffentliche Dienstleistungen, darunter Kinderbetreuung, die Teilzeitbeschäftigung und die prekäre Beschäftigung von Frauen erhöhen und damit das geschlechtsspezifische Lohngefälle verschärfen, insbesondere bei den besonders vulnerablen Frauen, die in den EFFAT-Sektoren beschäftigt sind.

Daher ist es für EFFAT und ihre Mitglieder wichtig, den Kampf gegen die extreme Rechte fortzusetzen und den Arbeitskräften zu erklären, wie populistische Programme Frauen schaden.

Literaturverzeichnis

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224.
- Alarcon, D. M., & Mullor, E. C. (2018). *Gender dimensions in tourism work*. Barcelona: Alba Sud Publishing.
- Alberti, G. (2016). Moving beyond the dichotomy of workplace and community unionism: The challenges of organising migrant workers in London's hotels. *Economic and Industrial Democracy*, 37(1), 73–94.
- Alberti, G., & Iannuzzi, F. E. (2020). Embodied intersectionality and the intersectional management of hotel labour: The everyday experiences of social differentiation in customer-oriented work. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 1165-1180.
- Anderson, B. (2015). Migrant domestic workers: Good workers, poor slaves, new connections. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(4), 636-652.
- Arabadjieva, K. (2022). Reshaping the Work–Life Balance Directive with Covid-19 lessons in mind. ETUI Research Paper-Working Papers.
- Augère-Granier, M. (2021). Migrant seasonal workers in the European agricultural sector. European Parliamentary Research Service. European Parliament, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2021\)689347](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2021)689347)
- Balezentis, T., Morkunas, M., Volkov, A., Ribasauskiene, E., & Streimikiene, D. (2021). Are women neglected in the EU agriculture? Evidence from Lithuanian young farmers. *Land use policy*, 101, 105129.
- Barbercheck, M., Brasier, K., Kiernan, N., Sachs, C., Trauger, J., Fiendeis, J. & Moist, L. (2009). Meeting the extension needs of women farmers. *Journal of Extension*, 47(3), 1–11.
- Blackett, A. (2019). *Everyday transgressions: Domestic workers' transnational challenge to international labor law*. ILR Press.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
- Boeri, T., Del Boca, D., & Pissarides, C. A. (Eds.). (2005). *Women at work: An economic perspective*. Oxford University Press, USA.
- Brochard, D., & Letablier, M. T. (2017). Trade union involvement in work–family life balance: Lessons from France. *Work, employment and society*, 31(4), 657-674.
- Casarico, A., & Lattanzio, S. (2023). Behind the child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood. *Journal of Population Economics*, 36(3), 1489-1511.
- Chierigato, E. (2020). A work–life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(1).
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social indicators research*, 151(2), 365-381.

- Cockburn, C. (1985). *Machinery of Dominance: Women, Men, and Technical Know-How*. London: Pluto Press.
- Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z., Durão, M., Carvalho, I., & Caçador, S. (2017). Gender, flexibility and the 'ideal tourism worker'. *Annals of Tourism Research*, 64, 64-75.
- Costa, C., Carvalho, I., & Breda, Z. (2011). Gender inequalities in tourism employment: The Portuguese case. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, (15), 39-54.
- da Conceição Figueiredo, M., Suleman, F., & do Carmo Botelho, M. (2018). Workplace abuse and harassment: the vulnerability of informal and migrant domestic workers in Portugal. *Social Policy and Society*, 17(1), 65-85.
- Dominguez-Folgueras, M., González, M. J., & Lapuerta, I. (2022). The Motherhood Penalty in Spain: the Effect of full-and part-time parental leave on women's earnings. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 29(1), 164-189.
- Eurofound (2021). *European Working Conditions Telephone Survey*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-telephone-survey-2021-0>
- European Labour Authority ELA (2021). *Tackling undeclared work in the personal and household services sector*. European Labour Authority, Bratislava, https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Study-report-on-personal-and-household-sector.2021_EN.pdf, accessed on 16 February 2024
- Eurostat (2018). *Statistics explained: farmers in the agriculture labour force—statistics*. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Farmers_and_the_agricultural_labour_force_-_statistics
- Eurostat (2020). *Agricultural Census, 2020*. In *Most of the 9.1 million farms in the EU are family-run*. Eurostat, 24 October 2023, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20231024-2>, accessed on 8 October 2024
- Eurostat, SBS (2020). *Structural Business Statistics [In] Data & Trends EU Food and Drink Industry (2023)*. FoodDrink Europe <https://www.fooddrinkeurope.eu/wp-content/uploads/2023/12/FoodDrinkEurope-Data-Trends-Report-2023-digital.pdf>
- Eurostat, SBS (2021). *Structural Business Statistics Enterprise statistics by size class and NACE Rev.2 activity [sbs_sc_ovw]*
- Eurostat, SBS (2022). *Structural Business Statistics Enterprise statistics by size class and NACE Rev.2 activity [sbs_sc_ovw]*
- Ferguson, L. (2013). Social reproduction and 'contributing family workers' in global political economy: The case of tourism. In *European Conference on Politics and Gender*, Barcelona.
- Fritsch, N. S., Verwiebe, R., & Liedl, B. (2019). Declining gender differences in low-wage employment in Germany, Austria and Switzerland. *Comparative Sociology*, 18(4), 449-488.
- Gothoskar, S. (2013). The plight of domestic workers: Confluence of gender, class and caste hierarchies. *Economic and Political Weekly*, 63-75.
- Graham, H. (2022). *Caring: a labour of love*. In *A labour of love* (pp. 13-30). Routledge.
- Harris, J. (2022). Do wages fall when women enter an occupation?. *Labour Economics*, 74, 102102.
- Hobson, B., Hellgren, Z. & Bede, L. (2015). *How institutional contexts matter: Migration and domestic care services*

and the capabilities of migrants in Spain and Sweden, *Families and Societies*, Working Paper Series 46

- ILO (2015). ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology. International Labour Office – Geneva
- ILO (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. International Labour Office – Geneva
- ILO (2023). The benefits of investing in transformative childcare policy packages towards gender equality and social justice. Policy Brief. ILO: Geneva <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/995340178502676>
- Jokela, M. (2017). The role of domestic employment policies in shaping precarious work. *Social Policy & Administration*, 51(2), 286-307.
- Jokela, M. (2019). Patterns of precarious employment in a female-dominated sector in five welfare states—The case of paid domestic labor sector. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 26(1), 30-58.
- Khokhar, T. (2021). Ending Gender based Violence and Harassment in the World of Work: The Critical Importance of Implementing ILO Convention 190. Washington, DC: International Center for Research on Women
- Labour Force Survey (2023a). Part-time employment in EU-27 manufacturing by sex [lfsa_epgan2]
- Land, H. (2020). Who cares for the family?. In *Welfare Law* (pp. 487-514). Routledge.
- Lens, D., Marx, I., Oslejová, J., & Mussche, N. (2021). Can we steer clear of precariousness in domestic service work? Exploring labour market pathways of Belgian Service Voucher workers.
- Leuze, K., & Strauß, S. (2016). Why do occupations dominated by women pay less? How ‘female-typical’ work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. *Work, employment and society*, 30(5), 802-820.
- LFS – Labour Force Survey (2023). Employment in food and drink production by sex Full-time and part-time employment by sex and economic activity [lfsq_epgan2]
- Mantouvalou, V. (2012). The many faces of slavery: The example of domestic work. Summer/Autumn 2012 Global Dialogue, special issue on Modern Slavery
- Marchetti, S., Cherubini, D., & Garofalo Geymonat, G. (2021). Global domestic workers (p. 200). Bristol University Press.
- Mooney, S. (2018) “Jobs for the girls? Women’s employment and career progression in the hospitality industry.” in Burke, J. (eds.) *Handbook of hospitality human resource management*. Elgar Publishing. pp. 184-215.
- Morgan, N., & Pritchard, A. (2019). Gender matters in hospitality (invited paper for ‘luminaries’ special issue of *International Journal of Hospitality Management*). *International Journal of Hospitality Management*, 76, 38-44.
- Müller T. (2019) She works hard for the money: tackling low pay in sectors dominated by women – evidence from health and social care, Working Paper 2019.11, Brussels, ETUI.
- Olchawski, J. (2016). Parents, work and care: Striking the balance. *Fawcett Society*, 12.
- Orgad, S. (2019). *Heading home: Motherhood, work, and the failed promise of equality*. Columbia University Press.
- Palumbo, L., & Sciarba, A. (2018). The vulnerability to exploitation of women migrant workers in agriculture in

- the EU: The need for a human rights and gender based approach. European Parliament Study, 2018/604966, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, [Global Governance Programme], [Cultural Pluralism] – <https://hdl.handle.net/1814/55444>
- Papadakaki, M., Ratsika, N., Pelekidou, L., Halbmayer, B., Kouta, C., Lainpelto, K., ... & Chliaoutakis, J. (2021). Migrant domestic workers' experiences of sexual harassment: a qualitative study in four EU countries. *Sexes*, 2(3), 272-292.
 - Parreñas, R. (2015). *Servants of globalization: Migration and domestic work*. Stanford University Press.
 - Pavlou, V. (2018). Where to Look for Change?: A Critique of the Use of Modern Slavery and Trafficking Frameworks in the Fight against Migrant Domestic Workers' Vulnerability. *European Journal of Migration and Law*, 20(1), 83-107.
 - Pavlou, V. (2021). *Migrant domestic workers in Europe: law and the construction of vulnerability*. Bloomsbury Publishing.
 - Pillinger, J. (2021). Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services, EPSU & ETUI
 - Pillinger, J. (2023). The Pay Transparency Directive. The Role of Hypothetical Comparators in Determining Equal Pay for Work of Equal Value. ETUI Research Paper – Policy Brief 2023.06
 - Pillinger, J. (2023a). IUF PAY EQUITY TOOLKIT, The International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), Petit-Lancy, Switzerland
 - Rees, T. (2022). *Women and the labour market*. Taylor & Francis.
 - Reuter, M., Wahrendorf, M., Di Tecco, C., Probst, T. M., Chirumbolo, A., Ritz-Timme, S., ... & Dragano, N. (2020). Precarious employment and self-reported experiences of unwanted sexual attention and sexual harassment at work. An analysis of the European Working Conditions Survey. *PLoS One*, 15(5), e0233683.
 - Robinson, R. N., Martins, A., Solnet, D., & Baum, T. (2019). Sustaining precarity: Critically examining tourism and employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1008-1025.
 - Rosette, A. S., de Leon, R. P., Koval, C. Z., & Harrison, D. A. (2018). Intersectionality: Connecting experiences of gender with race at work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 1-22.
 - Rowe, C. N., Dal Mas, F., Biancuzzi, H., & Rugara, D. (2023). Challenges Working Mothers Face. A Discussion Exploring the Obstacles of Balancing Motherhood and Career Progression. In *When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization* (pp. 367-387). Cham: Springer International Publishing.
 - Rubery, J. (2017). Why is Women's Work Low-Paid? Establishing a framework for understanding the causes of low pay among professions traditionally dominated by women. *Oxfam Discussion Papers*.
 - Rydzik, A., & Anitha, S. (2020). Conceptualising the agency of migrant women workers: resilience, reworking and resistance. *Work, Employment and Society*, 34(5), 883-899.
 - Santero-Sanchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Nuñez, B., Figueroa-Domecq, C., & Talón-Ballester, P. (2015). Gender differences in the hospitality industry: A job quality index. *Tourism Management*, 51, 234-246.
 - Schänzel, H., & Porter, B. (2023). Gender based violence and risk in tourism field research. *A Research Agenda for Gender and Tourism*, 179.

- Shortall, S., & Marangudakis, V. (2022). Is agriculture an occupation or a sector? Gender inequalities in a European context. *Sociologia Ruralis*, 62(4), 746-762.
- Shortall, S., Budge, H. & Adesugba, M. (2022). Women entrepreneurs in farm businesses and their role in sustainable agriculture. Report for Department of the Environment, Food and Rural Affairs, England.
- Shortall, S., McKee, A., & Sutherland, L. A. (2020). The performance of occupational closure: The case of agriculture and gender. *Sociologia Ruralis*, 60(1), 40-57
- Shortall, S., Sutherland, L.A., McKee, A. & Hopkins, J. (2017). Women in farming and the agriculture sector. Edinburgh, UK: Scottish Government.
- Sokoloff, N. J., & Dupont, I. (2005). Domestic violence at the intersections of race, class, and gender: Challenges and contributions to understanding violence against marginalized women in diverse communities. *Violence against women*, 11(1), 38-64.
- Strachan, R., Peixoto, A., Emembolu, I., & Restivo, M. T. (2018). Women in engineering: Addressing the gender gap, exploring trust and our unconscious bias. In 2018 IEEE global engineering education conference (EDUCON) (pp. 2088-2093). IEEE.
- Vizcaino, P., Jeffrey, H., & Eger, C. (Eds.). (2020). *Tourism and gender based violence: Challenging inequalities*. Cabi.
- Waerness, K. (2018). On the rationality of caring. In *Women and the State* (pp. 207-234). Routledge.
- Weeden, K. A., Cha, Y., & Bucca, M. (2016). Long work hours, part-time work, and trends in the gender gap in pay, the motherhood wage penalty, and the fatherhood wage premium. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4), 71-102.