



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



**Partners in
Transformation**
Agentur für Wirtschaft
und Entwicklung

Grundlagenpapier

Frauen im Tourismus

Frauen im Tourismus – Chancen für mehr Empowerment und Wachstum

Chancensektor Tourismus: Über 50 % der Beschäftigten in der Branche sind Frauen (UNWTO, 2019).

Der Tourismussektor ist weltweit ein entscheidender Motor für wirtschaftliches Wachstum und soziale Entwicklung – insbesondere in den Ländern des Globalen Südens. Dort profitieren Millionen Menschen von seinem wirtschaftlichen Impuls. Der hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten im Tourismus birgt dabei besonders hohes Potenzial, Frauen wirtschaftlich zu stärken, ihre berufliche Weiterentwicklung zu fördern und ihnen Zugang zu Führungspositionen zu schaffen. Der Tourismus bietet einzigartige Chancen, traditionelle Rollenbilder zu überwinden, innovative Karrierewege zu gestalten und Frauen auf allen Ebenen zu fördern – vom Berufseinstieg in der Hotellerie und Gastronomie bis zur Führung des eigenen Unternehmens.

Herausforderungen in Chancen verwandeln

Trotz ihrer zentralen Rolle im Tourismus stehen Frauen häufig vor erheblichen Herausforderungen: Prekäre Arbeitsbedingungen, fehlende soziale Absicherung und ungleiche Bezahlung sind weit verbreitet. Zudem halten tief verwurzelte Rollenmuster Frauen oft in traditionellen oder assistierenden Positionen fest. Dies gilt insbesondere in Ländern, in denen kulturelle und soziale Normen ihnen wirtschaftliche Teilhabe und die Arbeit in Führungspositionen zusätzlich erschweren.

Gerade hier eröffnet der Tourismus enorme Chancen und trägt entscheidend zur Geschlechtergleichstellung bei. Er ermöglicht Frauen Zugang zu Erwerbsarbeit, finanzielle Unabhängigkeit und größere gesellschaftliche Teilhabe. Gezielte Maßnahmen nutzen dieses Potenzial und stärken Frauen wirtschaftlich und sozial.

Branchendialog als Wegbereiter für Wandel: Jetzt handeln

Der Branchendialog „Tourismus für nachhaltige Entwicklung“ vereint Akteure aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft, um den Tourismus im Globalen Süden als Katalysator für nachhaltige Entwicklung und soziale Gerechtigkeit zu stärken. Dabei sind sich die Mitglieder einig: Echte Fortschritte im Tourismus sind ohne die Stärkung von Frauen kaum möglich. Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur ein eigenständiges Ziel der Nachhaltigkeitsagenda der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs), sondern auch grundlegend, um die Umsetzung der weiteren Ziele voranzutreiben, seien es die Armutsbekämpfung (SDG 1), menschenwürdige Arbeit (SDG 8) oder weniger Ungleichheiten (SDG 10). Geschlechtergleichheit (SDG 5) bildet eine zentrale Voraussetzung für Fortschritte in zahlreichen weiteren Bereichen. Der Branchendialog entwickelt Lösungen, um den Tourismus so zu gestalten, dass er zur Stärkung von Frauen und zur Erreichung dieser Ziele beiträgt.

Zu diesem Papier: Tourismus als Wegbereiter für Gleichberechtigung

Dieses Grundlagenpapier beleuchtet, wie Tourismus zu Geschlechtergleichstellung beitragen kann, und wie Frauen die Entwicklung der Branche prägen und bereichern können. Die sieben Grundsätze der Women's Empowerment Principles (WEPs) der Vereinten Nationen bieten einen zentralen

Leitfaden für die Förderung von Frauen in Unternehmen und darüber hinaus. Anhand dieser Grundsätze werden sowohl die bestehenden Herausforderungen als auch die Chancen für Gleichberechtigung der Geschlechter in der und durch die Tourismusbranche aufgezeigt. Maßnahmen, Best Practices und Erfolgsgeschichten dafür finden sich im Anhang, ebenso wie eine Übersicht der Zahlen und Fakten.

Die Women's Empowerment Principles und wie wir sie füllen

1. Gleichstellungsfreundliche Führungskultur: Von der Beschäftigung zur Führungsstärke

Der Tourismussektor ist einer der bedeutendsten Arbeitgeber für Frauen – so z.B. in Südafrika, wo rund 70 % der Beschäftigten im Tourismus weiblich sind ([Tourism Watch, 2020](#)). Gleichzeitig sind Frauen auf Führungs- und Entscheidungsebene nach wie vor stark unterrepräsentiert: Nur etwa 20 % der Führungspositionen sind von Frauen besetzt (UNWTO, 2019). Dies ist vor allem auf patriarchale Strukturen und Rollenbilder zurückzuführen, die Frauen oft in unterstützende Tätigkeiten wie Housekeeping oder den Verkauf von Souvenirs drängen (Eurostat, 2021).

Dabei hätten sowohl Unternehmen als auch die Gesellschaft erhebliche Vorteile: Studien zeigen, dass Unternehmen mit geschlechtervielfältigen Führungsteams bessere wirtschaftliche Ergebnisse erzielen und innovativer sind (Equality in Tourism, 2021). Sie setzen zudem häufig Prioritäten bei sozialer Verantwortung, gerechter Bezahlung und Umweltschutz – entscheidenden Aspekten für eine nachhaltige Entwicklung, nicht nur im Tourismus.

2. Faire Arbeitsbedingungen für alle Geschlechter

Informelle Beschäftigung und prekäre Arbeitsverhältnisse im Tourismus sind generell keine Seltenheit; jedoch sind Frauen davon überdurchschnittlich stark betroffen. Viele Jobs in der Branche sind saisonal oder temporär. Das führt zu finanzieller Unsicherheit und verstärkt Abhängigkeiten. Zudem verdienen Frauen durchschnittlich etwa 20 % weniger als ihre männlichen Kollegen in vergleichbaren Positionen (UNWTO, 2019).

Frauen, die fair entlohnt werden und in sicheren Arbeitsverhältnissen sind, können sich aktiver in ihre Gemeinschaften einbringen und ihre Familie unterstützen. Das bedeutet im Umkehrschluss: Bessere Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung im Tourismus kommen nicht nur den Frauen selbst zugute, sie fördern auch die wirtschaftliche Stabilität der Gesellschaft.

3. Mehr Schutz für Frauen am Arbeitsplatz

Ein sicherer und gesundheitsfördernder Arbeitsplatz ist eine Grundvoraussetzung für die Produktivität und das Wohlbefinden von Arbeitnehmerinnen. Frauen im Tourismussektor, insbesondere in Ländern des Globalen Südens, sind jedoch häufig gefährlichen und unsicheren Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Sie erleben sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Häufig mangelt es an geeigneten Schutz- und Rechtsmechanismen. Hinzu kommen gesundheitliche Probleme durch schwere körperliche Arbeit oder unregelmäßige Arbeitszeiten.

Investitionen in Sicherheit und Gesundheit führen zu höherer Arbeitszufriedenheit, weniger Fehltagen und besserer Bindung der Mitarbeitenden an die Unternehmen. Hier zu handeln, heißt auch,

die Attraktivität von Tourismusberufen zu steigern und dem Fachkräftemangel in der Branche entgegenzuwirken.

4. Bildung für Frauen: Chancen für Gleichstellung und Wachstum im Tourismus

In vielen Regionen haben Frauen oft weniger Bildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten als Männer. In der Konsequenz schränkt dies ihre Chancen auf höher qualifizierte und besser bezahlte Arbeitsplätze ein. Hinzu kommt, dass global schätzungsweise 122 Millionen Mädchen im schulpflichtigen Alter keine Schulen besuchen ([World Bank](#)).

Von Bildung und beruflicher Entwicklung im Tourismussektor profitieren sowohl die Frauen als auch der Sektor selbst: Die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern kann geschlossen und die Produktivität sowie Innovation des Sektors gesteigert werden. Durch die Teilnahme an Bildungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen sind Frauen zudem besser vorbereitet, Führungsrollen zu übernehmen und zur nachhaltigen Entwicklung des Sektors beizutragen.

5. Frauen und ihre Unternehmen fördern

Studien zeigen: Von Frauen geführte Unternehmen im Tourismus kommen sowohl der Gesellschaft als auch der Innovationskraft des Sektors zugute, sie setzen stärker auf nachhaltige und gemeinwohlorientierte Geschäftsmodelle (UNWTO, 2020). Die Realität zeigt allerdings auch: Frauen stehen beim Einstieg ins Unternehmertum, nicht zuletzt durch gesellschaftliche Erwartungen, vor zahlreichen Herausforderungen, insbesondere beim Zugang zu finanziellen Ressourcen.

Frauen, die eigene Unternehmen gründen, gewinnen finanzielle Unabhängigkeit und sozialen Status, schaffen Arbeitsplätze und tragen zur regionalen Wertschöpfung bei. Diese Effekte können sich verstärken, wenn Gründerinnen zum Vorbild für andere Frauen werden.

6. Gemeinsam für die Gleichstellung eintreten

Wie in vielen Bereich gilt: um den Wandel hin zu mehr Geschlechtergleichheit voranzubringen, braucht es Mitstreiter*innen. Die Tourismusbranche kann hier vorangehen und als Sektor mit globaler Reichweite auf systemische Ungleichheiten oder unzureichende rechtliche Rahmenbedingungen aufmerksam machen und Veränderungen herbeiführen.

Gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit für Geschlechtergleichstellung im Tourismus stärken auch die Rechte von Frauen. Die Zusammenarbeit von Frauenorganisationen und zivilgesellschaftlichen Gruppen schafft Synergien – bei gemeinsamen Zielen und für politische Veränderungen.

7. Veränderung durch Transparenz und Rechenschaftspflicht

Transparenz ist ein wichtiger Hebel für Veränderungen, auch im Tourismussektor. Werden keine Daten etwa zu Lohnunterschieden oder zur Repräsentation von Frauen in Führungspositionen veröffentlicht, ist es deutlich schwerer, Fortschritte zu messen und gezielte Maßnahmen zu entwickeln. In vielen Ländern fehlen zudem klare gesetzliche Regelungen, um Unternehmen zur Rechenschaft ziehen.

Unternehmen, die regelmäßig Daten zur Gleichstellung veröffentlichen, überzeugen nicht nur die Öffentlichkeit und potenzielle Investoren, sie stärken auch ihr Image als verantwortungsbewusste Arbeitgeber. Transparenz schafft so die Grundlage für gezielte Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung.

Schlussbemerkungen

Die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern ein entscheidender Hebel für wirtschaftliche und soziale Entwicklung. Der Tourismussektor mit einem besonders hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten hat dabei eine besondere Verantwortung und gleichzeitig ein besonders großes Potenzial, durch gezielte Maßnahmen effektive Veränderungen anzustoßen, mit Wirkung im Sektor und darüber hinaus. Von den Maßnahmen profitiert nicht zuletzt der Sektor selbst: durch mehr Innovationskraft, Resilienz und Vielfalt.

Anhang

Fakten über Frauen im Tourismus:

- Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Tourismus sind Frauen (UNWTO, 2019).
- Nur etwa 20 % der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt (UNWTO, 2019).
- Frauen verdienen im Durchschnitt 20 % weniger als Männer für dieselbe Arbeit (UNWTO, 2019).
- Frauen arbeiten häufiger in ausführenden Bereichen wie Housekeeping, Souvenirverkauf oder Gastronomie, während Männer Führungspositionen oder besser bezahlte Aufgaben in Verwaltung und Management übernehmen (Eurostat, 2021).
- Besonders im Globalen Süden sind Frauen häufiger in informellen und unsicheren Arbeitsverhältnissen beschäftigt (UNWTO, 2019).
- Unternehmen mit Geschlechtervielfalt in Führungspositionen erzielen häufig bessere wirtschaftliche Ergebnisse und gelten als innovativer (Equality in Tourism, 2021).
- Von Frauen geführte Unternehmen kommen sowohl der Gesellschaft als auch der Innovationskraft des Sektors zugute, da sie stärker auf nachhaltige und gemeinwohlorientierte Geschäftsmodelle setzen (UNWTO, 2020).

Beispiele zur Förderung von Frauen im Tourismus:

1. **Centre Stage (UN Women):** Das Projekt unterstützt Unternehmen in Jordanien dabei, Richtlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung zu implementieren und sichere Arbeitsumfelder zu schaffen. <https://www.unwto.org/centre-stage-programme-womens-empowerment>
2. **eAcademy Tourismus und Gastgewerbe (BMZ/ GIZ):** Diese Plattform bietet flexible, zielgruppenorientierte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen in der Tourismusbranche. <https://www.bmz.de/de/themen/tourismus/tourismus-und-wirtschaft>
3. **Equality in Tourism:** Dieses Netzwerk setzt sich aktiv dafür ein, Frauen in Entscheidungspositionen zu fördern und gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen zu gewährleisten. <https://www.equalityintourism.org>
4. **Future Tourism Project (UNDP):** Das Projekt unterstützt gezielt von Frauen geführte Tourismusbetriebe in der östlichen Karibik mit Zuschüssen und digitaler Weiterbildung, um ihre Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. <https://www.undp.org/barbados/future-tourism-rethinking-tourism-and-msmes-times-covid-19>
5. **Gender Equality Seal (UNDP):** Mit diesem Zertifizierungsprogramm werden Unternehmen motiviert, mehr Transparenz und Rechenschaftspflicht in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. <https://www.undp.org/gender-seal-development>

Auswahl von Projekten aus dem Kreis der Mitglieder des Branchendialogs:

1. **Frauen im Naturschutz im Mara-Siana-Gebiet, Kenia (WWF):** Im von der Gemeinschaft verwalteten Schutzgebiet arbeiten Frauen als Rangerinnen, sichern Wildtierkorridore, lösen Mensch-Wildtier-Konflikte und verbinden so Naturschutz mit Einkommensmöglichkeiten. www.wwf.de/themen-projekte/projektregionen/unganisha/mara-serengeti/siana/starke-frauen-im-naturschutz
2. **Massai-Frauenbildungszentrum in Tansania (DERTOUR Foundation):** Das Zentrum fördert Austausch, wirtschaftliche Stärkung und Kompetenzentwicklung von Maasai-Frauen durch Bildungsangebote, Mikrokredite und Gemeinschaftsbildung. www.dertouristik-foundation.com/frauenfoerderung-masai
3. **Mentoring für junge Frauen in Tunesien (TUI Care Foundation):** Das Projekt unterstützt junge Frauen durch ein Peer-Mentoring-Programm, Online-Seminare zu Unternehmensgründung im Tourismus und einen Gründungswettbewerb, um ihre berufliche Selbstständigkeit und Innovationskraft im Tourismussektor zu fördern. www.tuicarefoundation.com/de/tui-futureshapers-tunisia
4. **SASANE Sisterhood Trekking & Travel:** Die Initiative bildet Frauen in Nepal zu zertifizierten Trekking- und Tourguides aus und bietet geführte Erlebnisreisen an, um Frauen ein sicheres Einkommen und ein selbstbestimmtes Leben zu bieten. Die Initiative hat den ToDo Award des Studienkreises für Tourismus und Entwicklung verliehen bekommen und ist Partner des Import Promotion Desk. <https://sasanestherhoodtrek.com>
5. **Frauen-Trekkingprojekt in Indien (Fernweh Fair Travel):** Das Projekt organisiert nachhaltige Trekking- und Kulturreisen im Himalaya, bei denen Frauen als Guides, Gastgeberinnen und Kunsthandwerkerinnen tätig sind. Preisträger des ToDo Awards des Studienkreises für Tourismus und Entwicklung. www.fernweh-travel.com
6. **Karriereförderung für Frauen im Tourismus in Deutschland**
Das Projekt unterstützt Mitarbeitende und Unternehmen der deutschen Tourismusbranche durch Coachings, PeerNetzwerke und Case Studies, um den Aufstieg von Frauen gezielt zu fördern, Gleichstellung zu stärken und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken – initiiert von der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde, B&B Hotels und dem Bundesverband der Deutschen Tourismuswirtschaft (BTW), gefördert durch das BMWF. www.btw.de/events-initiativen/move-for-female-transformation-projekt-mofet