

## DAS POTENZIAL WEIBLICHER ARBEITSKRÄFTE IN EUROPA FREISETZEN

### *Bestimmende Faktoren und Vorteile*

*Lone Christiansen, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova und Rima Turk unter der Leitung von Petya Koeva Brooks*

#### ZUSAMMENFASSUNG

Mit einer alternden Bevölkerung und rückläufigem Produktivitätswachstum sieht sich Europa schwierigen Aufgaben gegenüber, wenn darum geht, das Produktionswachstum anzukurbeln. Hinzu kommt die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt. Trotz beträchtlicher Fortschritte in den letzten Jahrzehnten sind immer noch weniger Frauen als Männer auf dem europäischen Arbeitsmarkt vertreten, und Frauen arbeiten mit größerer Wahrscheinlichkeit Teilzeit. Darüber hinaus erreicht ein kleinerer Anteil von Frauen die oberen Stufen der Karriereleiter. Könnte eine bessere Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt die Verlangsamung des Wachstumspotenzials in Europa lindern helfen?

Vor diesem Hintergrund untersucht dieses Papier die Faktoren, die Frauen am europäischen Arbeitsmarkt teilhaben lassen, sowie die Auswirkungen, die eine größere Geschlechtervielfalt in den Führungsetagen der Unternehmen für die Wirtschaftsleistung Europas haben könnte. Die erneute Untersuchung der Faktoren, die die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt bestimmen, ist insbesondere deshalb wichtig, weil in vielen europäischen Ländern die Geschlechterlücke immer noch klafft – trotz größerer Gleichstellung bei Investitionen in Humankapital, sinkender Geburtenraten, geänderten Sozialnormen und rechtlich gleichberechtigtem Zugang zu Arbeitsplätzen. Die Untersuchung, ob die Ertragskraft von Unternehmen verbessert werden könnte, wenn mehr Frauen in leitenden Positionen vertreten sind, ist auch deshalb wichtig, weil empirische Nachweise früherer Studien zu diesem Thema keine eindeutigen Ergebnisse lieferten.

Dieses Papier stellt fest, dass für Frauen in Europa die Entscheidung zu arbeiten nicht einfach eine Frage der persönlichen Vorlieben ist – die Politik spielt ebenfalls eine Rolle. So könnte zum Beispiel die steuerrechtliche Behandlung des zweiten Verdieners in einer Familie den Anreiz zur Arbeitssuche beeinflussen, und öffentliche Maßnahmen zur Bereitstellung von Dienstleistungen, die Frauen die Kombination von Job und Haushalt und Kindern ermöglichen, könnten Frauen den Einstieg oder die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt erleichtern.

Die Untersuchungen dieses Papiers haben ergeben, dass ein größerer Frauenanteil an den Beschäftigten den Weg für mehr Vielfalt in leitenden Positionen und bessere Wirtschaftsleistung in Unternehmen ebnet. Die empirischen Nachweise legen eine starke positive Verknüpfung zwischen der Geschlechtervielfalt in den Führungsetagen und der Ertragskraft eines Unternehmens nahe. Diese Korrelation ist noch ausgeprägter auf Sektoren, auf denen Frauen einen größeren Anteil der Beschäftigten ausmachen (etwa auf den Dienstleistungssektoren) und wo Komplementaritäten in Wissen und Denken – und mehr Kreativität und Innovationskapazität – stark gefragt sind (etwa auf Hightech- und wissensintensiven Sektoren). In dem Ausmaß, in dem eine stärkere Einbindung von Frauen in leitende Positionen die Rentabilität einer Firma verbessert, kann sie auch unternehmerische Investitionen und Produktivität unterstützen und die Verlangsamung des potenziellen Wachstums in Europa abfedern helfen.

*(März 2016)*

*Vollständiger Bericht verfügbar unter [IMF.org](http://IMF.org)*