

Eine zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen und ein Ausgleich des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern haben positive Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum in der Europäischen Union. Trotz jüngster Verbesserungen bleiben die geschlechtsspezifischen Diskrepanzen in den Arbeitsmarktaktivitäten ⁽¹⁾ und in der Entlohnung noch bestehen; dies führt zu geringeren Beschäftigungsquoten von Frauen und damit möglicherweise zu einer Begrenzung des EU-Wachstums. Die Bewältigung dieser Probleme ist von zentraler Bedeutung, wenn das Ziel der Strategie Europa 2020 einer Gesamtbeschäftigungsquote von mindestens 75 % bis 2020 erreicht werden soll.

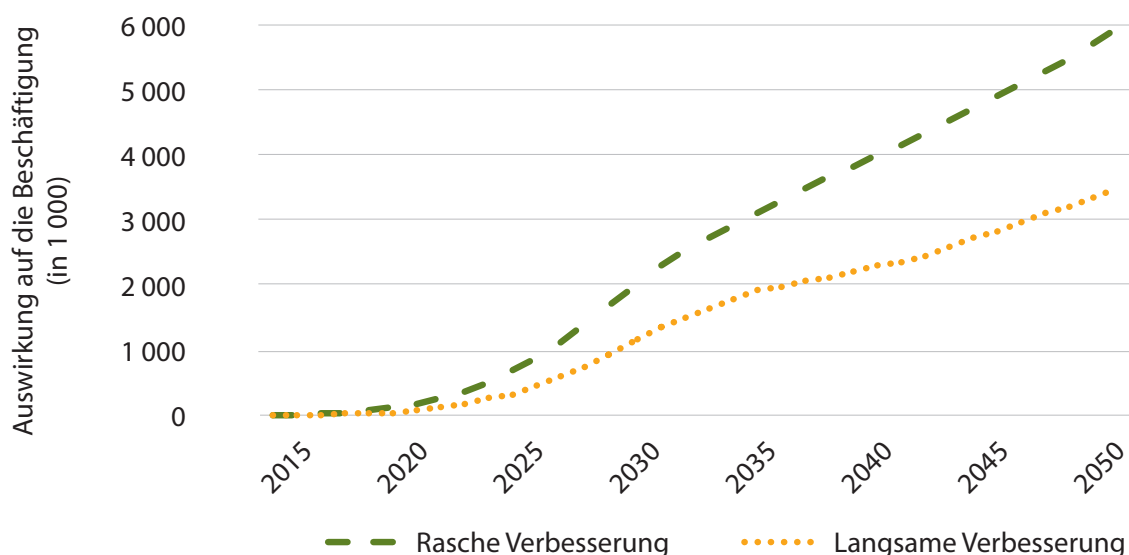
Eine Studie des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) über den „Wirtschaftlichen Nutzen der Gleichstellung“ erbringt überzeugende Beweise für die positiven Auswirkungen, die mit dem Abbau von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt verbunden sind.

Geschlechtsspezifische Diskrepanzen können durch folgende Gleichstellungsmaßnahmen abgebaut werden:

- Bereitstellung von Kinderbetreuung und anderen Betreuungsmaßnahmen;
- Änderungen in der Vergütung und den Bedingungen des Elternurlaubs;
- Förderung und Unterstützung von Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitsregelungen;
- Rechtsvorschriften und Strategien für gleichen Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen;
- sektor- und berufsübergreifende Beseitigung der Geschlechtertrennung;
- Reduzierung der Zahl der Laufbahnunterbrechungen bei Frauen;
- Beförderung von Frauen in leitende Positionen.

Die Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in den Arbeitsmarktaktivitäten und in der Entlohnung führt zu wirtschaftlichem Wachstum

Abbildung 1. Auswirkung des Schließens der Aktivitätslücke auf die Beschäftigung



⁽¹⁾ Die Quote der Arbeitsmarktaktivität ist der Prozentsatz der aktiven Arbeitskräfte (die entweder arbeiten oder Arbeit suchen) im Verhältnis zur vergleichbaren Gesamtbevölkerung.



Das Schließen der Lücke in der Aktivitätsquote würde zu einer deutlichen Erhöhung des Beschäftigungsniveaus führen. Die Studie sagt bis 2050 eine Zunahme zwischen 3,5 Millionen und 6 Millionen Arbeitsplätzen voraus, wenn mehr Frauen zur Erwerbsbevölkerung übergehen. Eine Erhöhung des Arbeitskräfteangebots ermöglicht auch Sektoren, in denen es früher zu arbeitskräftebedingten Einschränkungen kam (weil z. B. Fachkräfte fehlten), eine Erhöhung ihres Produktionspotenzials^(?).

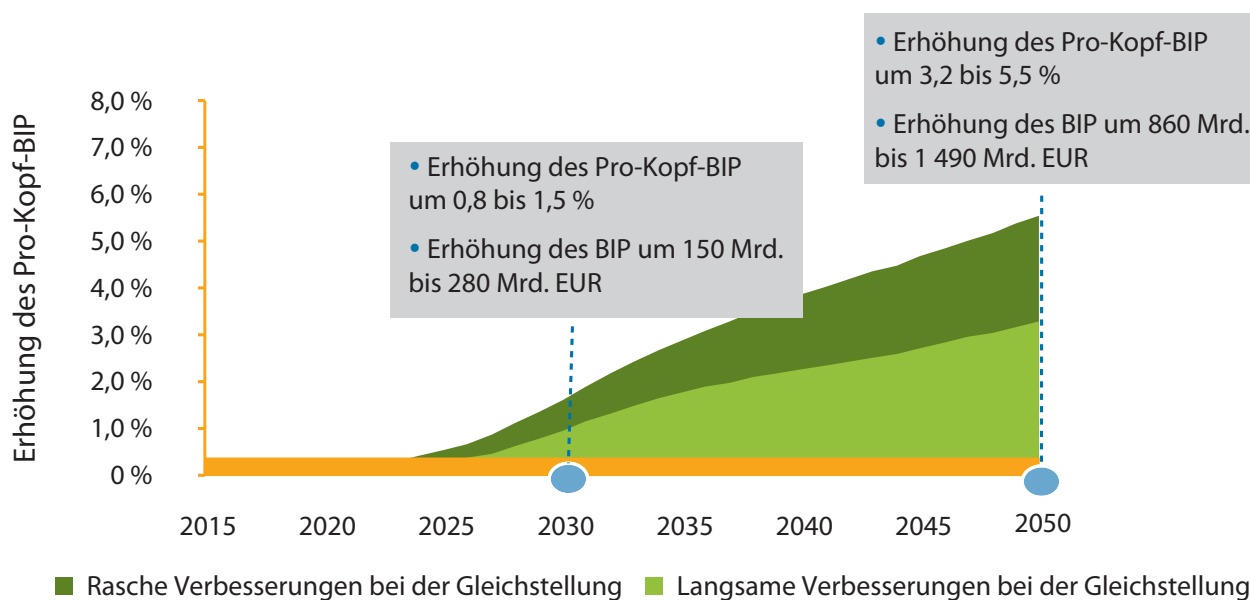
Im Vergleich zu den Auswirkungen, die sich aus dem Schließen der Lücke in der Aktivitätsquote ergeben, sind die Auswirkungen, die der Ausgleich des Lohngefälles auf die Beschäftigung von Frauen hat, eher gering. Einerseits würden höhere Lohnsätze zunächst mehr Frauen ermutigen, in den Arbeitsmarkt einzutreten, und so zu einer Erhöhung von Produktivität und Beschäftigungsquoten

führen. Andererseits würden höhere Arbeitskosten Unternehmen wahrscheinlich veranlassen, ihren Arbeitsbedarf zu senken und weniger Stellen anzubieten.

Immerhin trägt eine Erhöhung der Frauenlöhne dazu bei, dass die Lücke in der Aktivitätsquote kleiner wird, und ist damit möglicherweise für einen Teil der positiven Beschäftigungseffekte verantwortlich, die mit einer Verbesserung der Arbeitsmarktaktivität von Frauen einhergehen.

Die Auswirkungen auf das Pro-Kopf-BIP sind am größten, wenn die Lücke in der Aktivitätsquote kleiner wird. Nach Schätzungen nimmt das Pro-Kopf-BIP bis 2030 um 0,8 bis 1,5 % und bis 2050 um 3,2 bis 5,5 % zu (eine Zunahme des BIP auf 280 Mrd. EUR bis 2030 bzw. auf 1 490 Mrd. EUR bis 2050).

Abbildung 2. Auswirkung des Schließens der Aktivitätslücke auf das Pro-Kopf-BIP

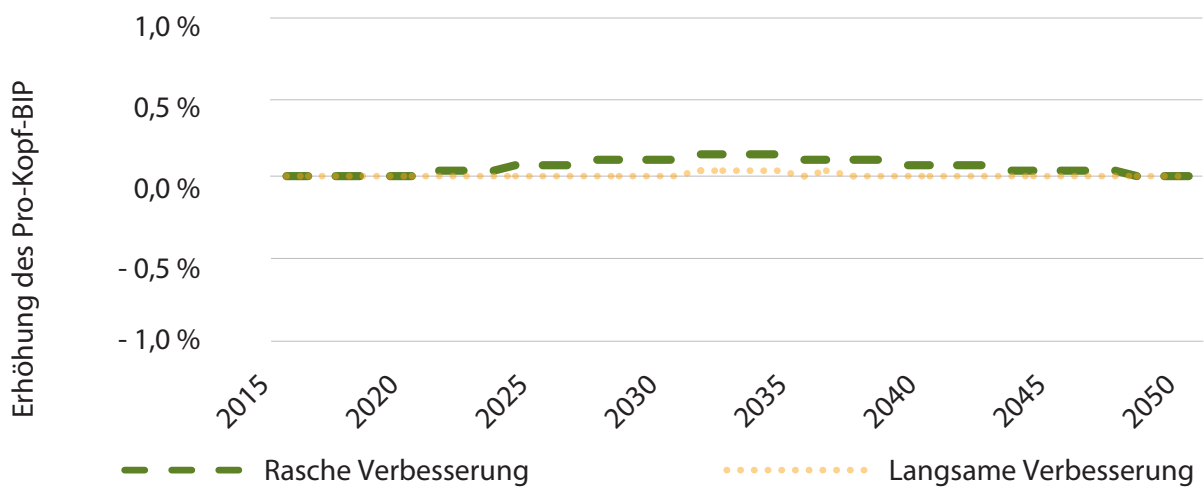


Verbesserungen bei der Lohngleichheit würden im Zeitraum 2030-2050 zu einer Erhöhung des Pro-Kopf-BIP um 0 bis 0,2 % führen. Die Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles hat wegen der gegenläufigen makroökonomischen Folgen nur geringe Auswirkungen auf das BIP. Während höhere Frauenlöhne zu zunehmendem Realeinkommen und Konsum der Haushalte führen, lassen sie auch die Kosten steigen, die Unternehmen tragen müssen. Langfristig erhöhen Unternehmen die Preise, um ihre Gewinnspannen wiederherzustellen; dies führt zu einem sinkenden Realeinkommen der Haushalte und erzeugt ab etwa 2040 einen abwärtsgerichteten Druck auf die Produktion und das BIP.

Konzentriert man sich ausschließlich auf das BIP, geraten andere positive Auswirkungen, die sich aus dem Ausgleich des Lohngefälles ergeben, leicht aus dem Blickfeld. Eine Erhöhung des Frauenlohns führt wahrscheinlich zu sinkenden Armutsquoten bei Frauen und mindert das geschlechtsspezifische Gefälle bei der Altersversorgung (EIGE, 2016). Außerdem kann eine Minderung des Lohngefälles bei Frauen auch zu mehr Selbstbewusstsein führen und ihnen die Übernahme von mehr Verantwortung auf der Arbeit und Fortschritte auf dem Weg zu führenden Positionen ermöglichen (Booth, 2003). Insgesamt sind die Förderung einer stärkeren Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und die Sicherstellung der Lohngleichheit von entscheidender Bedeutung, wenn eine Beschäftigungsquote für Männer und Frauen von insgesamt mindestens 75 % erzielt und ein integratives, intelligentes und nachhaltiges Wachstum verstärkt werden sollen.

(?) Produktionspotenzial oder die potenzielle Produktionsleistung der Wirtschaft bezieht sich auf die maximale Wirtschaftsleistung bei vollständiger Nutzung aller Ressourcen.

Abbildung 3. Auswirkung des Ausgleichs des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf das BIP



Aktivitätsquoten, Beschäftigungsquoten und Einkommen von Frauen sind geringer als von Männern

In der EU lag die Beschäftigungsquote von Frauen 2015 bei 64,3 %, die von Männern dagegen bei 75,9 % ⁽³⁾.

Frauen leisten wahrscheinlich sehr viel mehr unbezahlte Arbeit als Männer, darunter Pflegeverpflichtungen für Kinder und ältere Angehörige. Sie sind am Arbeitsmarkt weniger beteiligt und/oder gezwungen, ein Laufbahnprofil im unteren Bereich zu verfolgen. Ungeachtet des jüngsten europaweiten Anstiegs der Aktivitätsquoten von Frauen erreicht der geschlechtsspezifische Unterschied bei den Aktivitätsquoten im EU-Durchschnitt noch 15 %, und auf nationaler Ebene können die Unterschiede manchmal auch deutlich größer sein. Aus dem Unterschied in der Aktivitätsquote ergibt sich dann, dass auch die Beschäftigungsquoten von Frauen niedriger liegen.

2014 lagen die Bruttostundenlöhne von Frauen in der EU im Durchschnitt um 16,1 % unter denen von Männern ⁽⁴⁾.

Die Ungleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt wird durch das geschlechtsspezifische Lohngefälle noch verstärkt. Trotz technologischer Veränderungen ⁽⁵⁾ und einer Gesetzgebung, die gleiches Entgelt für Frauen und Männer sichern soll, hat sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle bis in das 21. Jahrhundert erhalten. Dabei zeigen sich große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten.

⁽³⁾ Eurostat definiert die Beschäftigungsquote als „prozentualen Anteil der Erwerbstätigen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe“. Mehr Informationen finden Sie unter: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

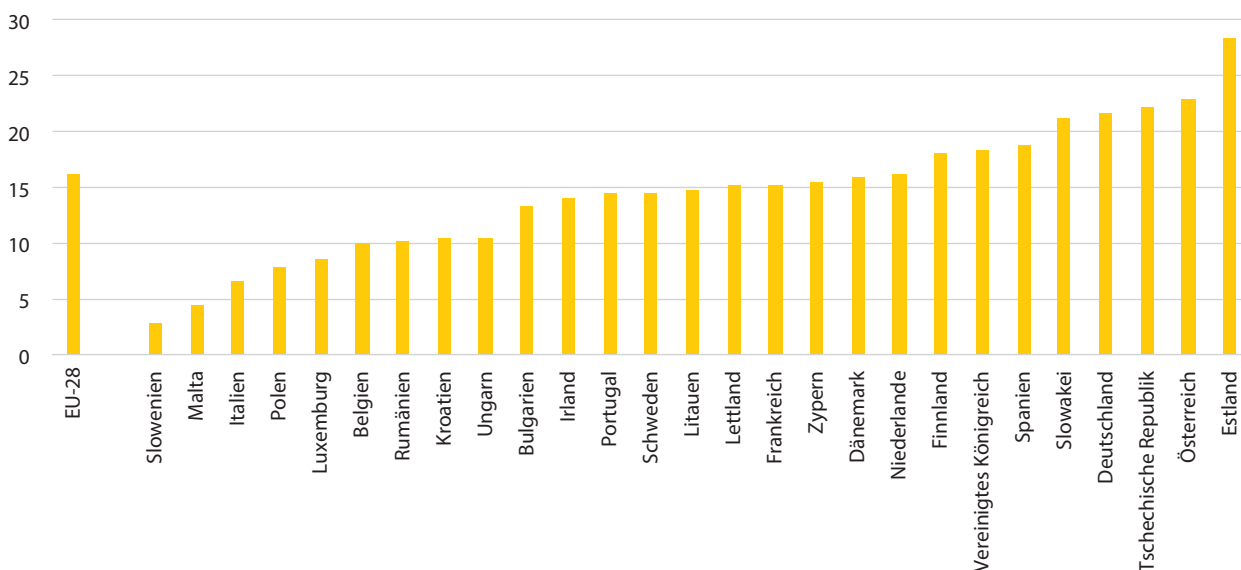
⁽⁴⁾ Hinweis: Bei den genannten Daten handelt es sich um die jüngsten Daten, die bei Eurostat zu dem Zeitpunkt verfügbar waren, als der Inhalt dieser Veröffentlichung erarbeitet wurde. Weitere Informationen und aktuellere Daten erhalten Sie unter der folgenden Adresse: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

⁽⁵⁾ Der technologische Fortschritt hat den Wert nicht-manueller Fertigkeiten gegenüber dem manuellen gesteigert und dadurch auch die relativen Löhne von Frauen erhöht (Black und Spitz-Oener, 2010).

Die geschlechtsspezifischen Diskrepanzen in Beschäftigung und Entlohnung ergeben sich aus verschiedenen Ungleichheiten, die Frauen ihr Leben lang beeinträchtigen.

- i. **Geschlechtertrennung in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt:** Frauen sind bei Abschlüssen, in Schulungsprogrammen und in Berufen, die niedrigere Löhne bieten als Berufe, die vorwiegend von Männern ergriffen werden, tendenziell überrepräsentiert.
- ii. **Berufliche Trennung** sowohl horizontal (verschiedene Sektoren und Berufe) als auch vertikal (verschiedene Verantwortungsebenen oder Positionen).
- iii. **Laufbahnunterbrechungen** durch Mutterschaftsurlaub.
- iv. **Ungleiche Verteilung von unbezahlter häuslicher und Pflegetätigkeit:** Frauen übernehmen wahrscheinlich mehr unbezahlte Tätigkeiten als Männer, darunter Pflegeverpflichtungen für Kinder und ältere Angehörige. Das beeinträchtigt ihre Chancen, am Arbeitsmarkt teilzunehmen, und begrenzt ihre Laufbahnentwicklung.

Abbildung 4. Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen, 2014 (Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von männlichen und weiblichen Mitarbeitern als Prozentsatz des männlichen Bruttoverdienstes)



Quelle: Eurostat (tsdsc340).

Geschlechtsspezifische Diskrepanzen in Beschäftigung und Entlohnung sind kostspielig

Die Gesamtkosten einer niedrigeren Beschäftigungsquote für Frauen in der EU beliefen sich 2013 auf 370 Mrd. EUR, das entspricht 2,8 % des BIP der EU.

Bei der Berechnung der Kosten einer niedrigeren Beschäftigungsquote für Frauen werden ihr Verdienstaussfall und die nicht geleisteten Sozialbeiträge sowie öffentliche Kosten wie individuelle Sozialleistungen und Sozialhilfe berücksichtigt. Je nach dem Bildungsniveau einer Frau liegen die Kosten für den Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt über ihr Arbeitsleben schätzungsweise zwischen 1,2 Mio. und 2 Mio. EUR (Eurofound, 2016).

Für direkte wirtschaftliche Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles gibt es zwar wenige Belege, Studien zeigen aber, dass die ungleiche Entlohnung von Frauen auf die Frauen nicht nur verletzend wirkt, sondern mit Kosten für die Gesamtgesellschaft verbunden ist. Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischem Lohngefälle und Kinderarmut, Fachkräftemangel und Kosten für die Wirtschaft, der sich aus der zu geringen Nutzung der Qualifikationen von Frauen ergibt.

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Arbeitsmarkt haben schädliche Auswirkungen auf das Einkommen von Frauen (Entlohnung und betriebliche Altersversorgung). Dies wiederum kann zur systematischen Unterminierung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen führen und ihr Armutsrisiko sowie das Risiko ihrer sozialen Ausgrenzung erhöhen (EIGE, 2016).

Literaturhinweise

Black, S. E. und Spitz-Oener, A. (2010), „Explaining women's success: technological change and the skill content of women's work“, *The Review of Economics and Statistics*, Band 92, Nr. 1, S. 187-194.

Booth, A., Burton, J. und Mumford, K. (2003), „The position of women in UK academic economics“, *The Economic Journal*, Band 110, S. 312-333.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) (2016), *Geschlechtsspezifische Beschäftigungsunterschiede: Herausforderungen und Lösungen*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. Verfügbar unter: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en_1.pdf

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) (2016), *Poverty, Gender and Intersecting Inequalities — Review of the implementation of an area A: Women and poverty of the Beijing Platform for Action*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. Verfügbar unter: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdf-web_20161208181320.pdf

Über die Studie

Die Studie über die wirtschaftlichen Vorteile der Geschlechtergleichstellung ist in der EU bisher einzigartig. Sie ist die erste ihrer Art, die ein aussagekräftiges ökonomisches Modell verwendet, um ein breites Spektrum an makroökonomischen Vorteilen der Geschlechtergleichstellung in mehreren umfassenden Bereichen wie Bildung, Arbeitsmarktaktivität sowie Löhne und Gehälter zu beurteilen.

Die Gesamtergebnisse der Studie zeigen, dass eine verbesserte Geschlechtergleichstellung Folgendes bewirken würde:

- die Schaffung von 6,3 Millionen bis 10,5 Millionen zusätzlichen Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2050, wobei 70 % dieser Arbeitsplätze mit Frauen besetzt würden;
- eine positive Entwicklung des BIP, die sich zunehmend verstärken würde;
- einen Anstieg des EU-weiten BIP pro Kopf von bis knapp unter 10 % bis 2050.

Die Studie stützte sich auf das makroökonomische Modell E3ME (Energy/Environment/Economy Model of Europe – Energie/Umwelt/Wirtschaft-Modell für Europa), um die wirtschaftlichen Auswirkungen von Verbesserungen der Geschlechtergleichstellung einzuschätzen. E3ME ist ein empirisches makroökonomisches Modell, das speziell für Modellergebnisse auf EU- und Mitgliedstaatenebene entwickelt wurde.

Die Ergebnisse der Studie über die wirtschaftlichen Vorteile der Geschlechtergleichstellung in der EU wurden in neun Veröffentlichungen festgehalten:

1. *Literature review: existing evidence on the social and economic benefits of gender equality and methodological approaches* (Literaturüberblick: vorhandene Erkenntnisse über die sozialen und wirtschaftlichen Vorteile der Geschlechtergleichstellung und methodische Ansätze)
2. *EU and EU Member State overviews* (Überblicksdarstellungen über die EU und die EU-Mitgliedstaaten)
3. *Report on the empirical application of the model* (Bericht über die empirische Anwendung des Modells)
4. *How the evidence was produced: briefing paper on the theoretical framework and model* (Wie die Erkenntnisse gewonnen wurden: Themenpapier über den Theorierahmen und das Theoriemodell)
5. *Wie die Erkenntnisse gewonnen wurden: Informationsblatt über den Theorierahmen und das Theoriemodell*
6. *Wirtschaftliche Auswirkungen der Geschlechtergleichstellung im politischen Kontext der EU: Themenpapier*
7. *Wirtschaftliche Auswirkungen der Geschlechtergleichstellung: Themenpapier*
8. *Wie die Geschlechtergleichstellung in der Ausbildung in MINT-Fächern zu Wirtschaftswachstum führt: Themenpapier*
9. **Wie die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Gefälles im Bereich der Arbeitsmarktaktivität und der Löhne und Gehälter zu Wirtschaftswachstum führt: Themenpapier**

Alle Veröffentlichungen sowie ausführliche Informationen über die Ergebnisse und Methodik der Studie sind über die Website des EIGE abrufbar.

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das europäische Wissenszentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle einschlägigen Organe bei ihren Bemühungen, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa zu verwirklichen, und stellt ihnen hierzu spezifische Fachkenntnisse sowie vergleichbare und zuverlässige Daten über die Geschlechtergleichstellung in Europa zur Verfügung.

Weitere Informationen:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITAUEN

+370 52157444

E-Mail: eige.sec@eige.europa.eu

<http://eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu/>



ISBN 978-92-9470-083-4
doi:10.2839/25885



Amt für Veröffentlichungen