

Ungenutztes Potenzial: Geschlechtervielfalt als Wachstumsmotor

Von Claudia Ravat, ESG-Analistin, La Française AM

Nach der Corona-Pandemie wurden weltweit mehr Frauen als Männer wieder erwerbstätig, wodurch sich eine leichte Erholung der Geschlechterparität abzeichnete. Trotz dieses hoffnungsvollen Trends zeigt der Global Gender Gap Report 2023¹ eine ernüchternde Realität auf: Obwohl sich die globale Geschlechterquote verbessert, würde es nach derzeitigem Stand erschreckende 131 Jahre dauern, diese Kluft vollständig zu beseitigen. Ungeachtet der Fortschritte beim Bildungszugang, beim Berufseinstieg und bei den Karriereaussichten stellt der weltweit zu beobachtende Rückgang der weiblichen Erwerbsbeteiligung ein konkretes Risiko für das allgemeine Produktivitätswachstum dar. Es muss dringend gehandelt werden, um diese Ungleichheit zu beseitigen und das künftige Wachstum anzukurbeln.

Die Regierungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt: Die politischen Entscheidungsträger können Maßnahmen und Vorschriften zur aktiven Förderung von Frauen am Arbeitsplatz entwickeln und umsetzen. Trotz der Fortschritte bleibt die Herausforderung groß. Es muss noch mehr getan werden, insbesondere vor dem Hintergrund eines langsamen Wirtschaftswachstums und eines Inflationsrückgangs – und sei es nur schrittweise. Länder wie Schweden und Island haben bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt große Fortschritte gemacht. In Schweden haben Maßnahmen wie großzügiger Elternurlaub, Frauenquoten in Unternehmensvorständen und die Priorisierung erschwinglicher Kinderbetreuung dazu beigetragen, dass das Land als Vorreiter in Sachen Gleichstellung gilt. Island war 2018 auch das erste Land der Welt, das gleichen Lohn für gleiche Arbeit per Gesetz durchsetzte.

Die Doppelrolle, die Frauen innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt – zumeist als Caregivers – spielen, ist für Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Durch die Förderung von Vielfalt und Inklusivität und die strategische Nutzung der Fähigkeiten und Talente von Frauen können Unternehmen widerstandsfähiger und erfolgreicher werden. Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, wie z. B. Kinderbetreuungsinitiativen und ein flexibler Arbeitsplatz, bieten Frauen die Möglichkeit, sich voll und ganz in die Arbeitswelt einzubringen und dort erfolgreich zu sein. Nach Angaben des Weltwirtschaftsforums hat die zunehmende Präsenz von Frauen in der Belegschaft seit 1970 einen Beitrag von 2 Billionen US-Dollar zur Gesamtwirtschaft in den USA geleistet.² Die vollständige Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt würde die Wirtschaftsleistung insbesondere in Europa erheblich steigern. Hier wird der Preis für das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle auf 370 Milliarden Euro pro Jahr geschätzt.³

Die Förderung einer Arbeitswelt, in der Frauen hervorragende Leistungen erbringen können, trägt letztlich zum Gesamterfolg und zur Nachhaltigkeit von Unternehmen im heutigen

¹ Global Gender Gap Report 2023, Weltwirtschaftsforum, Juni 2023

² Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit, Folgen für Frauen, Familien und die Wirtschaft, Gemeinsamer Wirtschaftsausschuss des US-Kongresses, April 2016, S.11

³ Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigung: Herausforderungen und Lösungen, Eurofund, Oktober 2016



dynamischen Wirtschaftsumfeld bei. Tatsächlich weisen Unternehmen mit mehr Frauen in Führungspositionen tendenziell eine höhere Eigenkapitalrendite, ein stärkeres Gewinnwachstum und eine bessere Aktienkursentwicklung auf.^{4,5}

La Française Pressekontakt

La Française Systematic Asset Management GmbH

Bianca Tomlinson

Neue Mainzer Straße 80

60311 Frankfurt

Tel. +49 (0)69 975743 03

btomlinson@la-francaise.com

<https://www.la-francaise-systematic-am.com>

Heidi Rauen +49 69 339978 13 | hrauen@dolphinvest.eu

Disclaimer

Dieser Kommentar dient ausschließlich zu Informations- und Bildungszwecken. Herausgegeben von La Française AM Finance Services mit Hauptsitz in 128 boulevard Raspail, 75006 Paris, Frankreich, einem von der Autorité de Contrôle Prudentiel et de résolution als Wertpapierdienstleistungsunternehmen regulierten Unternehmen, Nr. 18673 X, einer Tochtergesellschaft von La Française. La Française Asset Management (314 024 019 R.C.S. Paris; 128 bld Raspail, 75006 Paris) wurde von der AMF unter der Nr. GP97076 am 1. Juli 1997 zugelassen.

⁴ Ist geschlechtsspezifische Vielfalt profitabel? Erkenntnisse aus einer globalen Umfrage, Peterson Institute for International Economics, Februar 2016

⁵ Wachstum durch Vielfalt am Arbeitsplatz, McKinsey & Company, Januar 2018