Werden Frauen beim Lohn diskriminiert? Nein, sagt die Nobelpreisträgerin

Gleichstellungsdebatte Nächste Woche erhält Harvard-Professorin Claudia Goldin den Nobelpreis für ihre Forschung über Frauen im Arbeitsmarkt. Sie kommt dabei zu Schlüssen, die vielen nicht gefallen werden.

Hitzig diskutiert: Das Thema Gleichstellung am Arbeitsort.
Foto: Deepol by plainpicture

Bettina Weber

Der wahre Grund dafür, weshalb Frauen weniger verdienen als Männer, nennt Claudia Goldin «dirty truth», schmutzige Wahrheit. Denn es liegt nicht daran, dass Frauen ihren Lohn schlechter verhandeln. Oder dass sie – bewusst oder unbewusst – vom Arbeitgeber diskriminiert werden. Auch dass sie sich eher für minder bezahlte Jobs entscheiden, hat kaum einen Einfluss.

Die «dirty truth» ist vielmehr das, was letztlich «alle Frauen wissen», wie Goldin es formuliert: Dass sie beruflich zurückstecken, sobald Kinder da sind, während die Männer ihre Karrieren ungehindert weiterverfolgen.

Wenn die Harvard-Professorin am 10. Dezember in Stockholm den Nobelpreis entgegennimmt, ist sie die bislang dritte Frau, die damit in der Kategorie Wirtschaft ausgezeichnet wird – und eine der wenigen ihres Fachs, die ihn nicht als Teil eines Duos oder Trios erhält, sondern allein. Die 78-Jährige bekommt den Preis für ihre Pionierarbeit in einem Gebiet, das vor ihr niemanden – schon gar keinen Mann – interessiert hatte (die Uni Zürich erkannte die Leistung Goldins schon früher und verlieh ihr 2020 den Ehrendoktortitel).

Goldin untersuchte die Geschichte und die Entwicklung der weiblichen Erwerbsarbeit. Und sie konnte Erstaunliches nachweisen: Zum Beispiel, dass um 1800 viel mehr Frauen berufstätig waren als 100 Jahre später. Oder wie fatal sich die Ehe auf die finanzielle Unabhängigkeit auswirkte, weil es Frauen entweder verboten war, zu arbeiten, oder sie dafür, wie in der Schweiz, die Erlaubnis des Gatten benötigten. Genauso eindrücklich ist, wie sehr die Aufholjagd der Frauen nichts so sehr beschleunigte wie die Pille. Goldin nennt es «die stille Revolution».

Kein exklusiv weibliches Problem

Sie weist aber eben auch nach, dass am Gender-Pay-Gap – also an der Tatsache, dass Frauen in denselben Jobs weniger verdienen als Männer – keine systematische Diskriminierung schuld ist. Denn Frauen entscheiden sich – auch bei gleicher Ausbildung – viel häufiger, der sogenannte «On call at home»-Elternteil zu sein. Dass mit Konsequenzen rechnen muss, wer im Beruf für längere Zeit ausfällt oder sich eine Auszeit nimmt, ist aber keineswegs ein exklusiv weibliches Problem, es gilt für Männer genauso. Nur tun sie es kaum je.

Die Wahrheit der Nobelpreisträgerin ist deshalb nicht nur «dirty», sie ist auch unbequem.

Wem das nun alles irgendwie bekannt vorkommt, täuscht sich nicht. Im Mai kamen in der Schweiz die Soziologieprofessorin Katja Rost und die Wirschaftsprofessorin Margit Osterloh in ihrer Studie zur sogenannten Leaky Pipeline zum gleichen Resultat: Es liege nicht an der Diskriminierung, dass es trotz einer Überzahl an Studentinnen so wenige Professorinnen gebe, sondern daran, dass sich die Uni-Absolventinnen für andere Lebenswege entschieden, andere Prioritäten setzten. Es sei die Folge einer freien Entscheidung.

«Fast die gesamte Differenz ergibt sich daraus, dass Frauen mehr Auszeiten nehmen und in weniger hohen Pensen arbeiten.»

Claudia Goldin
Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Harvard University

Was darauf folgte, war kein Shitstorm, sondern ein Shit-Tsunami. Die beiden Akademikerinnen wurden massiv angefeindet, es gab empörte Briefe an die Uni-Leitung, einen offenen Brief, auch die Sonntags-Zeitung wurde angegriffen, weil sie darüber berichtet hatte. Rost und Osterloh stellten sich der Kritik, nur um sich auf einem Podium sagen lassen zu müssen, sie verhielten sich «wie alte, weisse Männer». Die Stimmung war so aufgeheizt, dass sich selbst namhafte Professorinnen wie die Intelligenzforscherin Elisabeth Stern von der ETH dazu hinreissen liessen, den Kolleginnen die methodische Kompetenz abzusprechen.

«Unterirdisch» nannte die Reaktionen auf die Studie von Rost und Osterloh kürzlich eine der renommiertesten Ökonominnen der Schweiz, die HSG-Professorin Monika Bütler. In der NZZ sagte sie: «Nur weil die Resultate nicht eigenen Vorstellungen entsprachen, wurde in einem erschreckenden Ausmass auf die Autorinnen eingehauen.»

In den USA gelten die Ergebnisse als überzeugend

Tatsächlich war die Aggressivität der Debatte verstörend. Zumal man es hätte besser wissen können – wenn man es denn hätte wissen wollen. Ein Jahr zuvor nämlich hatte Claudia Goldin «Career & Family» veröffentlicht, das vom «Economist» zu einem der «Sachbücher des Jahres 2021» erkoren worden war. «Provocative and compelling» sei es, schrieb das Wirtschaftsmagazin in seiner Rezension, also provokativ – und überzeugend.

«Career & Family» ist gespickt mit Zahlen und verfasst von einer Wissenschaftlerin, aber mit einer Leichtfüssigkeit und trockenem Humor geschrieben, wie das meist nur angelsächsische Akademikerinnen beherrschen. Es liest sich problemlos, man muss dafür nicht vom Fach sein. Goldin beschreibt über fünf Generationen hinweg, wie sich die Chancen von College-Abgängerinnen verändert haben. Sie beschränkt sich auf diese Gruppe, weil die zunehmende weibliche Bildung die «grösste historische und ökonomische Veränderung» darstelle und weil der Lohnunterschied zu den Männern in dieser Kategorie besonders gross ist.

Diesem Gender-Pay-Gap widmet sich Goldin ausführlich. Sie erläutert, weshalb die dafür gern herangezogenen Erklärungen mitsamt propagierten Lösungsansätzen zwar einleuchtend klingen, aber einer genaueren Überprüfung nicht standhalten.

Diversity-Trainings etwa, die mittlerweile zum Arsenal jeder HR-Abteilung eines noch so kleinen KMU gehören, nennt sie «quick fixs», also eine Art Patentrezept, das das Problem schnell zu beheben verspricht – bloss sei es mitnichten so simpel. Vor allem deshalb nicht, weil das «Problem» kaum je bei Chefs liegt, die ihre Mitarbeiterinnen kleinhalten, sondern bei den Frauen selbst.

Goldin bricht das riesige Zahlenmaterial, das sie gesichtet und analysiert hat, auf das anschauliche Beispiel eines jungen Paars herunter, bei dem beide gleich gut ausgebildet und gleich ambitioniert sind.

Die Karrieren der beiden verlaufen trotzdem nicht lange synchron, was, «fast immer (‹almost entirely›) am Wunsch der Frau liegt, in einem kleineren Pensum zu arbeiten oder von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst zu wechseln, sobald Kinder da sind», wie Goldin schreibt.

Besonders deutlich wird das in einer gross angelegten US-Untersuchung des MBA-Studiengangs. Da zeigt sich, dass sich

---

Warum junge Frauen derart unglücklich sind

Fast überall gilt ein weibliches Leben heute als beschwerlich. Kein Wunder, sind Depressionen so häufig, schreibt **Bettina Weber.**

Niemand in der Schweiz leidet derart unter psychischen Problemen wie die jungen Frauen im Alter zwischen 14 und 24 Jahren. Das zeigte diese Woche die Befragung von 2000 Stadtzürcher Schülerinnen und Schülern der zweiten Sekundarschule. 35 Prozent der Mädchen erklärten, sich «mittelmässig bis schlecht» zu fühlen, 30 Prozent zeigen Anzeichen einer Angststörung, 23 Prozent einer Depression. Dasselbe bei der nationalen Gesundheitsbefragung Anfang November: Ein Fünftel der jungen Frauen zwischen 15 und 24 Jahren leidet unter Angststörungen, 21 Prozent bezeichnen sich als «mittel oder hoch belastet».

Es gibt viele Erklärungsversuche dafür, man kennt sie alle zur Genüge. Die sozialen Medien. Covid. Die Leistungsgesellschaft. Unrealistische Schönheitsideale. Die Multioptionsgesellschaft. Und immer wieder ein letztlich nebulös bleibender «Druck». Davon trifft zweifellos das eine oder andere zu, womöglich gar mehrfach. In der ganzen Liste von möglichen Auslösern wird aber ein Punkt komplett ausgeblendet: dass junge Frauen kaum etwas Positives erzählt bekommen.

Obschon noch nie so viel Gleichberechtigung herrschte wie heute, es noch nie so viele Frauen in Politik, Wirtschaft und Führungspositionen gab und sie noch nie so begehrt waren als Mitarbeitende und Zielgruppe, dreht sich die neu entfachte Geschlechterdebatte fast nur darum, wie schrecklich schwer das weibliche Dasein ist. Positive Vorbilder? Fehlanzeige. Stattdessen Sexismus, Mental Load, Doppelbelastung, gläserne Decke, Gender-Pay-Gap, Altersarmut, Uncon-scious Bias – überall droht Diskriminierung. Verlockende Aussichten sind das nun wirklich nicht. Wundert es irgendwen, dass mittlerweile über drei Viertel der Jugendlichen, die ihr Geschlecht wechseln wollen, Mädchen sind? Oder dass sie weniger Lust auf Kinder verspüren? Zumal stets der Eindruck erweckt wird, Mütter seien allesamt alleinerziehend, stünden kurz vor dem Kollaps und würden von der Gesellschaft besonders fies behandelt.

War der Feminismus einst aufgebrochen mit der Losung, dass es nichts gibt, was Frauen nicht auch können, besteht das angebliche «Empowerment» heute darin, sie in ihrem Opferstatus zu bestärken. Darin, dass die Welt zu ihnen ungerecht ist. Deshalb sind die jungen Frauen umgeben von Geschlechtsgenossinnen, die leiden – und dafür Applaus bekommen. Die «offen» über ihre Magersucht und Neurosen, ihre Phobien, Zwangsstörungen, Panikattacken und Ängste reden und natürlich über erfahrene Ungerechtigkeiten und Mikroaggressionen. Die davon berichten, wie ihnen übel mitgespielt wird; Meghan Markle, millionenschwer und privilegiert, machte es vor.

Das angebliche «Empowerment» besteht darin, den Opferstatus zu bestätigen.

Deshalb unterhalten sich Studentinnen in Podcasts nicht darüber, wie sie dereinst die Welt verändern wollen, sondern über ihre angeschlagene Befindlichkeit. Die Botschaft für die jungen Frauen lautet unmissverständlich: Wir mögen euch, wenn ihr schwach seid. Das weibliche Publikum liebte Adele, als sich diese über ihr Gewicht lustig machte (sie ist eine von uns!) – als sie auf einmal dünn war, wurde das als Verrat empfunden. Berufstätige Mütter sind nur dann okay, wenn sie chronisch vom schlechten Gewissen geplagt werden, den Nachwuchs in die Kita zu bringen oder Fertigbackmischungen zu verwenden. Kinderlose wiederum können nur dann mit Billigung rechnen, wenn sie laut bereuen, ihrer biologischen Aufgabe nicht nachgekommen zu sein. Zu sagen: Ich finde mein Leben fabelhaft!, ziemt sich für Frauen nicht.

Sie haben das dermassen verinnerlicht, dass selbst die sehr erfolgreichen unter ihnen nicht darum herumkommen, sich wenigstens ein bisschen als Opfer zu präsentieren – und daher gern erklären, am Imposter-Syndrom zu leiden, also an der ständigen Angst, trotz Talent und Kompetenz als vermeintlich unfähig aufzufliegen. Während Männer zu erfolgreichen Männern aufschauen, die unerschrocken und lustvoll Dinge anpacken, ziehen Frauen Frauen vor, die erklären, trotz ihres Erfolgs im tiefsten Innern zu leiden. Dann wird allgemein aufgeatmet. Und gleichzeitig das Uralt-Klischee der darbenden Frau vorangetrieben, begleitet von neuen feministischen Schlagworten («my truth») – mit dem Ergebnis, dass viele junge Frauen starr vor Angst sind, bevor ihr Leben überhaupt richtig angefangen hat.

Man kann sie nur zu gut verstehen. Die Erkenntnis, dass Frauen, egal wie begabt, unabhängig oder mutig, sich immer noch kleinmachen müssen, um akzeptiert zu werden, ist eine unfassbar deprimierende Aussicht.

Bettina Weber

Die Co-Autorinnen der Leaky-Pipeline-Studie: Wirtschaftsprofessorin Margit Osterloh und Sozologieprofessorin Katja Rost. Fotos: PD, Silas Zindel

«fast die gesamte Differenz zwischen den Löhnen von Frauen und Männern in den ersten zehn Jahren daraus ergibt, dass Frauen mehr Auszeiten nehmen und in weniger hohen Pensen arbeiten als Männer.»

Dasselbe Bild auch im fortschrittlichen Nordeuropa

13 Jahre nach dem Abschluss arbeiten weibliche MBA-Absolventinnen 49 Stunden, ihre Kollegen aber 57 Stunden. Die Gleichung ist gemäss Goldin ziemlich einfach: «Wer in einem kleineren Pensum arbeitet, hat weniger Erfahrung und weniger Kundschaft. Wer in einem kleineren Pensum arbeitet, verdient weniger.»

Allerdings: Der Unterschied manifestiert sich nur zwischen Männern und jenen Frauen, die Kinder haben. Frauen ohne Kinder arbeiten und verdienen (fast) gleich viel wie Männer. Die Zahlen zeigen noch mehr: Zum Beispiel, dass vor allem jene Mütter in tiefen Pensen tätig sind, deren Ehemänner überdurchschnittlich gut verdienen. Die tiefsten Pensen weisen jene mit den bestverdienenden Partnern auf.

In den ersten zwei Jahren nach der Geburt eines Kindes ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Partnerin eines Topverdieners wieder berufstätig ist, 22 Prozent kleiner als bei anderen Frauen. Fünf Jahre später sind es 33 Prozent. Bei den Nichtmüttern hat das Einkommen des Partners keinen Einfluss auf die Höhe des Pensums.

Goldin schreibt: «Die MBA-Studie macht deutlich, dass der Hauptgrund für tiefere Frauenlöhne nicht Vorurteile oder paternalistisches Denken sind, sondern die Entscheidung der Frauen selbst.» Denn es bestehe ein direkter Zusammenhang zwischen Löhnen, Pensum und der Tatsache, ob eine Frau Kinder habe oder nicht. Und zwar nicht nur in den USA. Goldin zieht zum Vergleich Daten aus jenen Ländern heran, wo die Familienpolitik so «grosszügig» sei wie nirgends sonst, wie sie das nennt, nämlich aus dem nördlichen Europa.

Bloss: Das Bild bleibt dasselbe. Selbst wenn Kinderbetreuung und Elternurlaub vom Staat finanziert werden, ändert das nichts daran, dass es auch im fortschrittlichen Norden die Frauen sind, die häufiger Teilzeit arbeiten und häufiger Hausarbeit und Kinderbetreuung übernehmen. Goldin nennt die Ähnlichkeit der Daten «verblüffend».

Sie decken sich zudem mit einer – ebenfalls viel gescholtenen – Studie aus Österreich, die Anfang Jahr nachwies, dass Mütter nicht automatisch häufiger berufstätig sind, wenn die Kosten für die Kinderbetreuung sinken. Goldin ist Wissenschaftlerin, sie wertet nie. Trotzdem hält sie unmissverständlich fest, dass selbst dann, wenn die Politik die äusseren Umstände so «familienfreundlich» wie möglich gestalte, Frauen sich häufiger als Männer entschieden, zugunsten der Kinder beruflich Abstriche zu machen. Das zeigt sich sogar bei bewusst gewählten Auszeiten vom Job: Frauen nutzten diese Zeit, um sich hauptsächlich um die Familie zu kümmern, während Männer wissenschaftliche Abhandlungen verfassten, um die eigene, in akademischen Kreisen wichtige Publikationsliste zu vergrössern, schreibt Goldin.

Ihre Erklärung dafür fällt nüchtern aus. Und sie hat wenig mit populären, aber letztlich diffusen Begriffen wie «strukturelle Benachteiligung» oder «unconscious bias» zu tun, sondern mit den zwei sehr konkreten Faktoren Zeit und Geld. Der Tag von Männern wie Frauen hat 24 Stunden. Kommt neben dem Beruf eine Familie hinzu, bleibt nicht Zeit für beides, eine schlichte Frage der Mathematik.

Das Problem verschärft sich, wenn beide in sogenannten «greedy jobs» tätig sind, also Jobs, die überdurchschnittlich gut entlöhnt werden und einen überdurchschnittlich hohen Einsatz verlangen. Wenn Überstunden so selbstverständlich dazugehören wie kurzfristig anberaumte Termine in Tokio oder New York, lässt sich das kaum mit einem Familienleben vereinbaren. Selbst eine Nanny hilft da nur ein Stück weit, denn Kinder machen das Leben unberechenbar – und «greedy jobs» vertragen keine Unberechenbarkeit, sie verlangen höchste Hingabe.

Damit wenigstens einer der beiden der Karriere erfolgreich nachgehen kann, und zwar so, dass es sich auch finanziell lohnt, entscheiden sich die meisten Paare dafür, die Aufgaben aufzuteilen: Es machen nicht mehr beide beides, sondern es werden quasi die Kräfte gebündelt, indem jemand fürs Geldverdienen zuständig ist und jemand für die Familie.

Arbeitswelt als Abbild des Privatlebens

«Einer der beiden muss nachgeben» – immer wieder kommt Goldin auf diesen einen Satz zurück. Das leuchtet ein, bloss liegt die Krux darin, dass es bei heterosexuellen Paaren fast immer die Frau ist, die nachgibt. Sogar dann, wenn sie diejenige ist, die mehr verdient. Goldin schreibt: «Wo die Gleichberechtigung in der Partnerschaft nicht mehr vorhanden ist, folgt die Ungleichheit in der Arbeitswelt auf dem Fuss.»

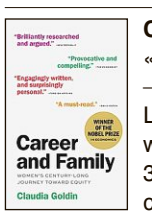
Heisst also: Die Arbeitswelt ist weniger ein Ort sinistrer patriarchalischer Machenschaften als vielmehr ein Abbild dessen, wie gleichberechtigt Paare leben. Was tun?

Für Goldin liegt das Hauptproblem darin, dass die «greedy jobs» immer noch darauf abstellen, dass sich jemand mit Haut und Haar dem Job widmen kann, weil jemand anders die Angelegenheiten zu Hause übernimmt. Das müsse sich ändern.

Rost und Osterloh haben das Problem ebenfalls erkannt, schlagen aber eine andere Lösung vor, eine, die vermutlich praktikabler ist. Weil es immer Jobs geben wird, bei denen Teilzeitarbeit unrealistisch ist, zum Beispiel in der Chirurgie, oder auch Jobs, bei denen Konkurrenten sich mit voller Hingabe entfalten wollen, schlagen sie vor, dass jene Frauen, die freiwillig ihre Karriere aufgeben, sich besser finanziell absichern, indem sie zum Beispiel einen Vertrag mit dem Vater der Kinder abschliessen.

Bis sich die Umstände ändern, rät Goldin – verheiratet mit Harvard-Professor Larry Katz, mit dem sie Bücher geschrieben hat und den sie «my everything» nennt – jungen Frauen zu einem pragmatischen Vorgehen.

Kürzlich in einem Interview gefragt, was sie diesen empfehlen würde, antwortete die neue Nobelpreisträgerin: «Es wird Frauen oft gesagt, sie könnten nicht gut mit ihren Arbeitgebern verhandeln. Dabei ist die wichtigste Verhandlung, die sie führen sollten, jene mit dem Menschen, mit dem sie ihr Leben verbringen wollen.»



Claudia Goldin: «Career and Family – Women's Century-Long Journey Towards Equity», 2021, 344 Seiten, ca. 40 Franken

ANZEIGE

TERTIANUM

Wenn Wohlgefühl zum Wohnalltag gehört

Wenn Sie jetzt zwei Hände dafür brauchen, was Sie einst mit links erledigt haben – wir sind für Sie da. Tertianum bietet Ihnen Halt, um die grossen und kleinen Aufgaben im Alltag zu meistern. Lassen Sie sich von uns begleiten und entdecken Sie eine neue Leichtigkeit im Leben.

tertianum.ch