

Gierige und gefrässige Jobs

Nobelpreisträgerin Claudia Goldin beleuchtet mit ihrer Forschung die historischen Hintergründe der Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Berno Büchel

Kann eine Arbeitsstelle «gierig» oder gar «gefrässig» sein? Ja, sagt die frisch gekürte Nobelpreisträgerin Claudia Goldin. Als «Greedy Jobs» bezeichnet sie nämlich Stellen, die immer mehr verlangen: mehr Einsatz, mehr Flexibilität, mehr Erreichbarkeit. In Anwaltskanzleien, Banken oder der Unternehmensberatung lauern solche Jobs und locken mit ausserordentlichen Verdienstmöglichkeiten. Wie Goldin aufzeigt, bringen solche Jobs Paare in eine Zwickmühle und befeuern die Ungleichheit.

«Greedy Jobs» sind ein Grund des Gender Pay Gap

Goldin gibt das Beispiel von einem Paar zweier Juristen. Beide starten nach demselben Hochschulabschluss in derselben Kanzlei mit demselben Gehalt. Doch ab der Geburt des ersten gemeinsamen Kindes driften die beiden Karrieren auseinander. Ein Partner – oft der Mann – macht den nächsten Karriereschritt, wobei er 70 Stunden pro Woche arbeitet, Tag und Nacht abrufbar ist und von Meeting zu Meeting durch die Welt jettet. (Er bietet sich also für einen Greedy Job an.) Der andere Partner ist dazu nicht bereit und sichert sich eine Position mit genügend Flexibilität, zum Beispiel in einer kleineren Anwaltskanzlei. Damit kann er – oder eben häufig sie – besser Familienarbeit leisten und besser reagieren, zum Beispiel wenn ein Kind krank ist oder gerade Schulferien anstehen. Damit verzichtet sie aber auf ein ungleich höheres Gehalt. Mit diesem Beispiel veranschaulicht Goldin ein aktuelles Hindernis zu gleicher Bezahlung bei gleichem Beruf und gleicher Ausbildung, also einen Grund für den viel diskutierten «Gender Pay Gap».

Auch in der Geschichte gab es immer wieder Hindernisse – technologische, rechtliche und gesellschaftliche – für eine gleichberechtigte Teilnahme



Für Claudia Goldin sind neue Technologien ein Hilfsmittel gegen «Greedy Jobs».

Bild: Keystone

von Frauen am Arbeitsmarkt. Man denke an die Regelung, dass Ehefrauen nur mit Zustimmung ihres Ehemannes einer Arbeit nachgehen durften. Diese wurde in der Schweiz erst 1988 formal aufgehoben.

Gerade jetzt veröffentlichte Goldin ein Arbeitspapier, in dem sie den Weg zur rechtlichen Gleichstellung der Frauen in den USA in den letzten 200 Jahren nachzeichnet. Der griffige Titel («Why Women Won») suggeriert, dass diese Gleichberechtigung endlich erzielt wurde.

Antibabypille förderte erwerbstätige Frauen

Doch Geschichte ist keine Einbahnstrasse. Während man meinen könnte, dass der Anteil der Frauen, die am Arbeitsmarkt partizipieren, in den letzten 200 Jahren stetig zugenommen hat, zeigt Goldins Arbeit, dass diese Kurve erst nach unten und erst dann wieder nach oben ging.

Vor der Industrialisierung waren mehr Frauen am Arbeitsmarkt tätig, als es die amtliche Statistik erscheinen liess. Während der Industrialisierung ha-

ben zwar viele junge Frauen Arbeit in Fabriken und später bei Ämtern gefunden, nur kam mit der Heirat oft das Ende dieses Erwerbslebens. Nicht zufälligerweise war man dort als «Fräulein» angestellt. Wer wiederum in einer solchen Zeit als Mädchen aufwuchs, erwartete eine sehr unsichere Zukunft im Arbeitsmarkt. Es fehlten Planungssicherheit und Vorbilder, um sehr viel in die eigene Bildung zu investieren. Erst nach und nach, und auch dank der Antibabypille, hat das Ausbildungsniveau von Frauen stark zugenommen. Die Beteiligung am Arbeitsmarkt hängt mit dieser Entwicklung zusammen, folgt ihr aber nur schleppend.

Was man sieht: Um Ungleichheit, auch zwischen Geschlechtern, zu verstehen, muss man die Lebensumstände der Betroffenen umfassend kennen.

Neben rechtlichen und technologischen Bedingungen spielen auch eigene Erwartungen und gesellschaftliche Normen eine grosse Rolle. Jede Generation hat diesbezüglich ihre eigenen Herausforderungen.

Claudia Goldin ist die grosse

Pionierin dieser Forschung und wurde jetzt endlich mit dem Nobelpreis für ihr Lebenswerk ausgezeichnet.

Wird sie um einen Blick in die Zukunft gebeten, dann erwähnt sie häufig Verhandlungen innerhalb von Paaren und ebenfalls Technologien, die gerade während Corona Aufschwung bekommen haben. Beispielsweise kann man sich durch virtuelle Meetings viele der langen Geschäftsreisen ersparen.

Es besteht also Hoffnung, dass gefrässige Jobs nun etwas weniger gefrässig werden.

Über den Autor:

Berno Büchel ist Professor für Volkswirtschaftslehre und hält einen Lehrstuhl für Mikroökonomie an der Universität Fribourg.

