

Karriere & Familie

DER JAHRHUNDERTELANGE
WEG DER FRAUEN
ZU MEHR
GLEICHBERECHTIGUNG

Claudia
Goldin

PROPYLÄEN

Claudia Goldin
Karriere und Familie

Propyläen wurde 1919 durch die Verlegerfamilie Ullstein als Verlag für hochwertige Editionen gegründet. Der Verlagsname geht zurück auf den monumentalen Torbau zum heiligen Bezirk der Athener Akropolis aus dem 5. Jh. v. Chr. Heute steht der Propyläen Verlag für anspruchsvolle und fundierte Bücher aus Geschichte, Zeitgeschichte, Politik und Kultur.

Claudia Goldin

Karriere & Familie

**DER JAHRHUNDERTELANGE WEG
DER FRAUEN ZU MEHR GLEICHBERECHTIGUNG**

Aus dem Englischen von Marlene Fleißig, Rita Gravert,
Sigrid Schmid und Caroline Weißbach

PROPYLÄEN

Die Originalausgabe erschien 2021 unter dem Titel *Career and Family. Women's Century-Long Journey toward Equity* bei Princeton University Press, Princeton.



Propyläen ist ein Verlag der Ullstein Buchverlage GmbH
www.propylaeen-verlag.de

ISBN 978-3-549-10082-0

© Claudia Goldin 2021

© Copyright der deutschsprachigen Ausgabe

Ullstein Buchverlage GmbH, Berlin 2024

Wir behalten uns die Nutzung unserer Inhalte für Text und Data Mining
im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor.

Alle Rechte vorbehalten

Gesetzt aus der Minion Pro

Satz: Dörlemann Satz, Lemförde

Druck und Bindearbeiten: GGP Media GmbH, Pößneck

Printed in Germany

Inhalt

1	Das neue Problem ohne Namen	7
2	Der Staffelstab wird weitergegeben	27
3	Weggabelung	60
4	Die Brückengruppe	80
5	Am Scheideweg mit Betty Friedan	108
6	Die stille Revolution	141
7	Revolution mit Unterstützung	171
8	Lückenbüsserinnen	192
9	Der Fall der Rechtsanwältin und der Apothekerin	222
10	Auf Abruf	247
	Epilog: Am Ende der Reise	279

	Dank	301
--	------	-----

Anhang 307

	Anmerkungen	309
--	-------------	-----

	Abbildungen und Tabellen: Quellen und Anmerkungen	364
--	---	-----

	Quellenanhang	374
--	---------------	-----

	Bibliografie	383
--	--------------	-----

	Liste der Abbildungen und Tabellen	395
--	------------------------------------	-----

	Liste der Online-Abbildungen, Online-Tabellen und Online-Quellen	397
--	--	-----

1 Das neue Problem ohne Namen

Arbeit und Familie, Arbeits- und Privatleben unter einen Hut zu bringen ist für Paare aller Art heute schwieriger als je zuvor. In den Vereinigten Staaten bemerken wir gerade kollektiv, wie wichtig, wie wertvoll für die Gegenwart und für zukünftige Generationen Care-Arbeit ist. Die Kosten dieser Care-Arbeit werden uns erst langsam bewusst: das geminderte Einkommen, die abgeflachte Karriere und die Kompromisse, die Paare (heterosexuell und gleichgeschlechtlich) dafür eingehen müssen, sowie die besondere Belastung für alleinerziehende Mütter und Väter.

Betty Friedan schrieb 1963 über Collegeabsolventinnen, die über ihr Hausfrauen- und Mütterdasein frustriert waren, sie hätten »ein Problem ohne Namen«. Fast 60 Jahre später stehen die meisten Collegeabsolventinnen im Berufsleben, aber im Vergleich zu den Absolventen werden sie bei Gehalt und beruflichem Aufstieg offenbar oft immer noch benachteiligt. Auch sie haben ein »Problem ohne Namen«.

Doch in Wirklichkeit hat ihr Problem viele Namen: Geschlechterdiskriminierung, Gender Bias, gläserne Decke, Mutti-Syndrom, aufs Abstellgleis geschoben werden – suchen Sie sich etwas aus. Eine unmittelbare Lösung für dieses Problem ist nicht in Sicht. Wir sollten Frauen beibringen, konkurrenzfreudiger zu sein und besser zu verhandeln. Wir müssen die unausgesprochenen Vorurteile der Führungskräfte aufdecken. Die Regierung sollte Geschlechterparität in Unternehmensvorständen verpflichtend machen und den Grundsatz von gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit durchsetzen.

Frauen in den Vereinigten Staaten und andernorts fordern immer lauter eine solche Lösung. Landesweit machen ihre Anliegen Schlagzeilen (und werden in Büchern veröffentlicht). Brauchen sie mehr Biss? Müssen sie sich mehr reinhängen? Warum steigen Frauen in Unterneh-

men langsamer auf als ihre männlichen Kollegen? Warum werden ihre Erfahrung und die Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht angemessen vergütet?

Viele Frauen werden zusätzlich von persönlicheren Zweifeln geplagt, die sie nur Lebenspartnern oder guten Freundinnen anvertrauen. Ist es klug für eine Frau, mit jemandem auszugehen, der genauso viel Zeit für seine Karriere aufwendet wie sie selbst? Soll sie die Gründung einer Familie aufschieben, selbst wenn sie sicher ist, dass sie Kinder will? Soll sie Eizellen einfrieren lassen, wenn sie mit 35 noch keinen Partner gefunden hat? Ist sie bereit, eine ehrgeizige Karriere (an der sie womöglich seit dem Schulabschluss gearbeitet hat) aufzugeben, um Kinder großzuziehen? Wenn sie es nicht tut, wer wird dann die Pausenbrote schmieren, das Kind vom Schwimmtraining abholen und auf Notfallanrufe aus der Schule reagieren?

Frauen fühlen sich immer noch ausgenutzt. Sie geraten bei ihrer Karriere ins Hintertreffen und verdienen gleichzeitig weniger als ihre Ehemänner und männlichen Kollegen. Man sagt ihnen, sie seien selbst schuld an ihren Problemen. Sie seien nicht aggressiv genug und verhandelten nicht ausreichend; sie forderten ihren Platz am Tisch nicht ein, und wenn sie es täten, verlangten sie nicht genug. Aber Frauen wird auch gesagt, dass sie nicht selbst schuld an ihren Problemen sind, selbst wenn diese Probleme ihr Verderben sind. Sie werden ausgebeutet, diskriminiert, schikaniert und aus dem Männerclub ausgeschlossen.

All diese Faktoren sind real. Aber sind sie wirklich die Wurzel des Problems? Summieren sie sich zu dem großen Unterschied bei Gehalt und Karriere auf, der zwischen Männern und Frauen besteht? Wenn all diese Probleme auf wundersame Weise beseitigt würden, würde die Welt von Frauen und Männern, die Welt der Paare und der jungen Eltern völlig anders aussehen? Bilden sie zusammen das »neue Problem ohne Namen«?

Öffentliche und private Diskussionen haben diese wichtigen Themen ans Licht gebracht, dennoch ignorieren wir häufig die riesigen Ausmaße und die lange Geschichte des Geschlechtergefälles. Ein einzelnes Unternehmen, dem man auf die Finger klopft, eine weitere Frau,

die es in den Aufsichtsrat schafft, ein paar wenige fortschrittliche IT-Führungskräfte, die in Elternzeit gehen – derartige Lösungen sind ebenso unzureichend wie eine Packung Pflaster in einer Pestepidemie.

Diese Maßnahmen haben den Gender-Pay-Gap nicht beseitigt. Und sie werden nie eine umfassende Lösung für die Geschlechterungleichheit liefern, weil sie nur an Symptomen herumdoktern. Sie werden Frauen nie ermöglichen, Karriere und Familie im selben Umfang zu verwirklichen, wie Männer es können. Wenn wir den Pay-Gap auslöschen oder auch nur verringern wollen, müssen wir erst näher an die Ursachen dieser Rückschläge heran und dem Problem einen zutreffenderen Namen geben: gierige Arbeit – *greedy work*.¹

Ich kann nur hoffen, dass, wenn Sie dies lesen, die Corona-Pandemie – die immer noch wütet, als ich dieses Kapitel beende – abgeflaut ist und wir etwas aus ihr gelernt haben. Die Pandemie hat einige Probleme vergrößert, andere beschleunigt und weitere offengelegt, die schon lange gegärt haben. Aber die Zerreißprobe zwischen Familie und Beruf, vor der wir stehen, ist viele Jahrzehnte älter als diese globale Katastrophe. Tatsächlich begannen Frauen den Kampf, zunächst einmal überhaupt arbeiten zu dürfen und dann Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können, vor mehr als 100 Jahren.

Im 20. Jahrhundert war Diskriminierung ein großes Karrierehinderis für Frauen. Historische Dokumente aus den 1930ern bis zu den 1950ern beweisen allzu deutlich, wie stark Frauen bei Anstellung und Verdienst benachteiligt und diskriminiert wurden. In den späten 1930ern gaben Firmenchefs in Umfragen an: »Lohnarbeit ist für Mädchen nicht geeignet«, »Wer in diesen Jobs (Autohandel) arbeitet, hat Kontakt mit der Öffentlichkeit ... Frauen wären da nicht akzeptabel«, und »Ich würde keine Frau als Maklerin beschäftigen«.² Das war am Ende der Weltwirtschaftskrise. Doch auch in den 1950er-Jahren, als die Arbeitsmarktlage angespannt war, erklärten Unternehmenssprecher grundsätzlich: »Mütter mit kleinen Kindern werden nicht eingestellt«, »Verheiratete Frauen mit ... Kleinkindern werden nicht ermutigt, zur Arbeit zurückzukehren«, und »Eine Schwangerschaft ist ein Grund für eine freiwillige Kündigung, [auch wenn] die Frauen gerne wieder ins

Unternehmen zurückkehren können, wenn die Kinder, sagen wir, die Mittelstufe erreicht haben«.³

Die Beschäftigung verheirateter Frauen war bis in die 1940er-Jahre durch allerlei Gesetze und Unternehmensgrundsätze eingeschränkt. Danach wurden Schwangerschaften zum Einstellungshindernis oder gar zum Kündigungsgrund, und Unternehmen schlossen die Einstellung von Frauen mit kleinen Kindern aus. Bei manchen Institutionen aus dem akademischen Bereich war Vetternwirtschaft bei der Arbeitsplatzvergabe verboten. Der Zugang zu zahllosen Jobs war nach Geschlecht, Familienstand und natürlich Hautfarbe beschränkt.

Heute geschieht das nicht mehr ganz so offensichtlich. Aktuelle Daten zeigen, dass echte Diskriminierung bei Bezahlung und Einstellung immer noch eine Rolle spielt, aber relativ gering ist. Das bedeutet nicht, dass Frauen nicht mehr mit Benachteiligung oder Diskriminierung konfrontiert sind oder es keine sexuellen Belästigungen und Übergriffe am Arbeitsplatz mehr gibt. Die landesweite #MeToo-Bewegung gab es nicht ohne Grund. In den späten 1990ern reichte Lilly Ledbetter Klage wegen sexueller Belästigung gegen Goodyear Tire ein, und die Klage wurde zugelassen. Das war ein echter Sieg für sie, aber sie zog die Anzeige zurück, als sie ihre alte Stelle als Abteilungsleiterin zurückbekam. Jahre später führte sie ihren inzwischen berühmten Prozess wegen ungerechter Bezahlung. Ledbetter bekam schlechte Leistungsbeurteilungen und so gut wie keine Gehaltserhöhungen, weil die Männer, deren Vorgesetzte sie war, sie ebenso diskriminierten wie die Männer, die letztendlich das Sagen hatten, aber den Sexismus ihrer Untergebenen ignorierten. In Ledbetters Fall war der Unterschied zwischen ihrem Gehalt und dem ihrer Kollegen zu 100 Prozent auf Diskriminierung zurückzuführen.

Also warum gibt es dann immer noch Unterschiede bei der Bezahlung, wenn Geschlechtergerechtigkeit bei der Arbeit doch nun endlich in greifbare Nähe gerückt zu sein scheint, und in einer Zeit, in der Frauen mehr Berufe offenstehen als je zuvor? Bekommen Frauen tatsächlich *weniger* Geld für die *gleiche* Arbeit? Im Großen und Ganzen sind die Unterschiede nicht mehr sehr groß. Tatsächlich macht eine

geringere Bezahlung für die gleiche Arbeit nur einen kleinen Teil der Einkommenslücke insgesamt aus. Heute ist das Problem ein anderes.

Manche führen das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern auf Geschlechterklischees bei der Berufswahl zurück – die Vorstellung, dass Frauen und Männer selbst Berufe wählen oder in Berufe gedrängt werden, die für ihr Geschlecht typisch sind (etwa bei Krankenpflegerin vs. Arzt, Lehrerin vs. Hochschuldozent), und dass diese Berufe unterschiedlich vergütet werden. Doch die vorliegenden Daten ergeben ein anderes Bild. Bei fast 500 Berufen, die der US Census aufführt, basieren zwei Drittel der geschlechtsbasierten Unterschiede beim Einkommen auf Faktoren *innerhalb* der jeweiligen Berufe.⁴ Selbst wenn Frauen bei ihrer Berufswahl der männlichen Verteilung folgen würden – wenn Frauen Ärztinnen und Männer Krankenpfleger wären –, würde das nur ein Drittel des Einkommensunterschieds zwischen Männern und Frauen beseitigen.⁵ Es ist damit empirisch nachgewiesen, dass der Löwenanteil des Gender-Pay-Gaps andere Gründe haben muss.

Langzeitdaten – die im Verlauf eines Lebens über das Einkommen eines Menschen gesammelt werden – lassen erkennen, dass direkt nach dem College (oder dem Aufbaustudium) die Gehälter von Männern und Frauen auffallend gleich sind. In den ersten Berufsjahren fällt der Gender-Pay-Gap für Collegeabsolventen und frisch gebackene MBAs zum Beispiel gering aus und lässt sich zum Großteil durch unterschiedliche Studienfach- und Berufswahl zwischen Männern und Frauen erklären.⁶ Zu Beginn ihrer Karriere stehen Männer und Frauen also fast gleichberechtigt da. Sie haben sehr ähnliche Möglichkeiten, treffen aber unterschiedliche Entscheidungen, durch die anfänglich ein leichtes Einkommensgefälle entsteht.

Erst später im Leben, etwa zehn Jahre nach dem Collegeabschluss, treten große Differenzen bei der Bezahlung von Männern und Frauen auf. Sie arbeiten in verschiedenen Marktbereichen für verschiedene Firmen. Meist beginnen diese Veränderungen ein oder zwei Jahre nach der Geburt eines Kindes, und sie wirken sich fast immer negativ auf die Karriere der Frauen aus. Aber auch unmittelbar nach der Hochzeit beginnt sich das Einkommensgefälle zu vergrößern.

Durch den Eintritt der Frauen ins Berufsleben veränderte sich die Beziehung zwischen Familie und Wirtschaft in den Vereinigten Staaten grundlegend. Der Gender-Earnings-Gap ist nur Symptom eines weit größeren Problems, und wir werden seine Ursache erst ergründen können, wenn wir seine Entwicklung verstehen. Die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern ist das Resultat einer Karrierelücke, die wiederum Grundlage für die Ungleichheit in Paarbeziehungen ist. Um wirklich zu verstehen, was das bedeutet, muss man die Rolle der Frau in der US-amerikanischen Wirtschaft betrachten und überlegen, wie sie sich im letzten Jahrhundert verändert hat.

In diesem Buch werden wir uns überwiegend auf Frauen mit Collegeabschluss konzentrieren, weil sie die größten Chancen auf eine Karriere haben und ihre Anzahl seit einiger Zeit immer weiter zunimmt. Im Jahr 2020 hatten fast 45 Prozent der 25-jährigen Frauen einen Abschluss von einem vierjährigen College oder standen kurz davor.⁷ Bei Männern waren es nur 36 Prozent. Natürlich gab es nicht schon immer mehr Absolventinnen als Absolventen. Lange Zeit und aus vielerlei Gründen standen Frauen vor enormen Hürden, wenn sie ein College besuchen oder gar einen Abschluss machen wollten. Im Jahr 1960 machten für jede Frau 1,6 Männer einen Abschluss an einem vierjährigen College oder einer Universität. Doch ab Ende der 1960er- und frühen 1970er-Jahre änderte sich das. Im Jahr 1980 war der Vorsprung der Männer dahin. Seither haben jedes Jahr mehr Frauen als Männer eine vierjährige Hochschulausbildung abgeschlossen.⁸

Und nicht nur die Abschlüsse von Frauen an Colleges und Universitäten erreichen Rekordzahlen – die Frauen stecken sich immer höhere Ziele. Heute streben mehr Absolventinnen als je zuvor ein Aufbaustudium und danach ehrgeizige Karrieren an. Kurz vor der Weltfinanzkrise erwarben 23 Prozent der Collegeabsolventinnen einen der höchsten akademischen Grade, Master- oder Dokortitel. Das ist mehr als das Vierfache im Vergleich mit 40 Jahren zuvor. Bei Männern blieb der Anteil im selben Zeitraum konstant um 30 Prozent. Frauen planten zunehmend langfristige, lukrative und erfüllende Karrieren – anhaltenden Erfolg, der die individuelle Identität prägt.

Immer mehr von diesen Frauen haben auch Kinder – mehr als seit dem Ende des Babybooms. Fast 80 Prozent der Collegeabsolventinnen, die heute Mitte bis Ende 40 sind, haben ein Kind zur Welt gebracht (weitere 1,5 Prozent haben Kinder adoptiert, ohne selbst eines geboren zu haben). Vor 15 Jahren hatten nur 73 Prozent aller Collegeabsolventinnen Mitte 40 mindestens ein Kind bekommen. Die Geburtenrate ist bei Collegeabsolventinnen, die in den frühen 1970ern geboren wurden, also wesentlich höher als bei jenen, die Mitte der 1950er-Jahre geboren wurden.⁹ Heute gibt es mehr Frauen als je zuvor – wie Keisha Lance Bottoms, Liz Cheney, Tammy Duckworth, Samantha Power und Lori Trahan –, die alle eine erfolgreiche Karriere *und* Kinder haben und derzeit etwa 50 Jahre alt sind.

Collegeabsolventinnen nehmen nicht mehr fraglos hin, dass sie nur eine Karriere haben können, wenn sie auf eine eigene Familie verzichten. Jene mit Kindern sind nicht mehr zufrieden damit, eine Familie zu haben, aber keine Karriere. Im Großen und Ganzen wollen Collegeabsolventinnen in beiden Bereichen erfolgreich sein. Doch dafür müssen sie jede Menge Zeitkonflikte lösen und viele schwierige Entscheidungen treffen.

Die Zeit macht keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen. Wir alle haben gleich viel Zeit zur Verfügung und müssen entscheiden, wofür wir sie verwenden. Das zentrale Problem für Frauen, die eine erfolgreiche Karriere und ein erfüllendes Familienleben miteinander vereinbaren wollen, sind Zeitkonflikte. In den Aufbau einer Karriere muss man vor allem zu Anfang erheblich Zeit investieren, genau in den Jahren, in denen man Kinder haben »sollte«. Auch für die Familie braucht man eine erhebliche Menge Zeit. Diese Entscheidungen haben heftige Konsequenzen, und schlechte Entscheidungen lassen sich nur schwer wiedergutmachen. Vor 50 Jahren gab eine Unternehmensleiterin und dreifache Mutter jüngeren Frauen bezüglich Karriere den Rat: »Es ist schwierig – aber machen Sie es.«¹⁰

Wir treffen ständig Entscheidungen, ob wir Party machen oder lieber lernen, ob wir anspruchsvolle Kurse belegen oder einfache. Manche Entscheidungen sind folgenreicher als andere. Ob man jung heiratet

oder erst später. Ob man ein Aufbaustudium macht oder gleich einen Job sucht. Ob man jetzt ein Kind bekommt oder das Risiko eingeht, dass man es später nicht mehr kann. Ob man Zeit mit einem Kunden verbringt oder mit dem Kind. Diese großen, folgenreichen Entscheidungen, wie man als Collegeabsolventin seine Zeit einteilt, fangen nach dem Bachelorabschluss an.

Bis vor Kurzem heirateten Collegeabsolventinnen überraschend jung. Bis circa 1970 lag das mediane Alter bei der ersten Hochzeit für Collegeabsolventinnen bei etwa 23 Jahren.¹¹ Das erste Kind wurde wenig später geboren. Wenn eine Frau jung heiratet, kann sie meist kein Aufbaustudium beginnen, zumindest nicht sofort. Junge Ehepaare wechseln den Wohnort häufiger wegen der Karriere und Ausbildung des Mannes als der Frau. Frauen räumten ihren eigenen Karriereausichten nicht immer Priorität ein. Stattdessen opferten sie ihre Karriere häufig zugunsten der Familie.

Frauen, die von den 1940ern bis in die späten 1960er das College abschlossen, heirateten früh, weil es riskant war, die Heirat hinauszuschieben. Eine feste Beziehung einzugehen und – letztendlich – sich zu verloben, kurz nachdem man eine ernsthafte (und sexuelle) Beziehung eingegangen war, galt als wichtige Absicherung gegen eine vorheheliche Schwangerschaft. In einer Welt, in der Frauen keine effektive Empfängnisverhütung zur Verfügung stand, waren die Wahlmöglichkeiten eingeschränkt.

Im Jahr 1961 war die Pille erfunden und als Arzneimittel in den USA zugelassen worden, und viele Frauen hatten sie sich beschafft. Aber Gesetze und gesellschaftliche Konventionen verhinderten, dass die Pille an junge, unverheiratete Frauen ausgegeben wurde. Diese Beschränkungen wurden erst um 1970 aus verschiedenen Gründen gelockert, die meist nichts mit Verhütung zu tun hatten. Die Pille eröffnete Collegeabsolventinnen neue Möglichkeiten für die Lebensplanung und räumte die erste Hürde aus dem Weg. Frauen konnten nun zeitaufwendige – und tatsächlich in allen Bereichen aufwendige – Aufbaustudiengänge und Ausbildungen beginnen. Ehe und Kinder konnten aufgeschoben werden, bis die Frau die Grundlagen für eine nachhaltige Karriere gelegt hatte.

Ab diesem Zeitpunkt veränderte sich die Situation radikal. Nach 1970 stieg das Heiratsalter mit jedem Jahr weiter an, und heute heiraten Collegeabsolventinnen zum ersten Mal im Durchschnitt mit 28 Jahren.¹²

Nachdem das Problem der zeitlichen Beschränkung gelöst war, tauchten allerdings neue Probleme auf. Collegeabsolventinnen begannen später mit Aufbaustudiengängen, die auch noch länger dauerten. In einigen akademischen Fachbereichen, in Medizin, Jura und BWL wurde immer später promoviert. Die zusätzlichen Jahre summierten sich auf, bis ein neuer Zeitkonflikt bewältigt werden musste.

Vor etwa zehn Jahren promovierte man mit Anfang bis Mitte 30. Inzwischen sind die meisten Doktoranden Mitte bis Ende 30. Bei dieser Planung bleibt nicht mehr genug Zeit, um das erste Kind nach der ersten Beförderung, Festanstellung oder sonstigen beruflichen Fortschritten zu bekommen. Das erste Kind kommt nicht selten schon vor diesen Meilensteinen in der Karriere. Kinder bringen eine Karriere oft durcheinander. Und auch umgekehrt bringt eine Karriere oft die Familienplanung von Frauen durcheinander.

Das Timing ist brutal. Wenn eine Frau bis Mitte 30 mit dem Kinderkriegen wartet, sinken die Chancen, dass es überhaupt noch klappt. Doch Collegeabsolventinnen haben Mittel und Wege gefunden, ihre Chancen zu erhöhen, auch mithilfe der Reproduktionsmedizin. Der Anteil der Mütter unter den heute 45-Jährigen hat sich überraschend erhöht.¹³ Doch die höhere Geburtenrate ändert nichts an den Frustrationen, der Trauer und den körperlichen Schmerzen, die jene erlitten, die es nicht geschafft haben. Wer erfolgreich Mutter geworden ist, konnte die Karriere nicht in jedem Fall fortsetzen.

Trotz all dieser Schwierigkeiten hat sich historisch betrachtet viel positiv verändert, die Selbstwirksamkeit der Frauen hat zugenommen und auch die Gleichberechtigung der Geschlechter. Frauen haben mehr Kontrolle über ihre Fortpflanzung. Ehen werden später eingegangen und halten in der Folge länger. Frauen machen heute den Löwenanteil der Collegeabsolventen aus. Viele von ihnen schließen Berufsausbildungen und Studiengänge als Jahrgangsbeste ab. Die besten Firmen, Organisationen und Ämter stellen sie ein. Und was geschieht dann?

Wenn die Karriere einer Frau erfolgreich verläuft und sie Kinder bekommt, ergibt sich der größte aller Zeitkonflikte: Kinder brauchen Zeit. Eine Karriere braucht Zeit. Nicht einmal die Wohlhabendsten können alle Care-Aufgaben Angestellten übertragen. Und warum sollte man überhaupt Kinder in die Welt setzen, wenn man sie dann nicht lieben und aufziehen kann?

Der wichtigste Verhandlungspunkt ist, wer auf Abruf bereitsteht – wer also das Büro verlassen und in kurzer Zeit zu Hause sein kann. Das können beide Eltern übernehmen. Wenn in einer Partnerschaft volle Gleichberechtigung herrscht, übernehmen beide 50 Prozent der Care-Arbeit. Aber wie viel würde das die Familie kosten? Eine Menge Geld – das wird Paaren heute bewusster denn je.

Der Wunsch nach Karriere und Familie hat zugenommen, und gleichzeitig wurde ein wichtiger Aspekt der meisten Karrieren manifest, sichtbar und zentral. Viele Menschen, die Karriere machen wollen, erleben die Arbeit als gierig. Wer viele Überstunden macht, an Wochenenden oder abends zusätzlich arbeitet, verdient mehr – so viel mehr, dass es sich sogar auf den Stundenverdienst auswirkt.

Greedy Work – Gierige Arbeit

Die Gier der Arbeit führt dazu, dass es für Paare mit Kindern und anderer Care-Verantwortung vorteilhaft ist, wenn sie sich spezialisieren. Das bedeutet nicht, dass man die heile Welt der 1950er-Jahre wieder aufleben lässt. Frauen verfolgen noch immer anspruchsvolle Karrieren. Aber eine Hälfte des Paares steht auf Abruf bereit und kann im Notfall das Büro oder den Arbeitsplatz schnell verlassen. Diese Person braucht bei der Arbeit erhebliche Flexibilität, und man wird in aller Regel nicht von ihr erwarten, dass sie um 22 Uhr noch auf E-Mails oder Anrufe reagiert. Dieser Elternteil wird kein Fußballtraining wegen einer dringenden geschäftlichen Besprechung absagen. Der andere Elternteil wird hingegen immer für die Arbeit auf Abruf bereitstehen – mit offensichtlichen potenziellen Auswirkungen auf Beförderungen, Aufstiegschancen und Verdienst.

Die Arbeit von Freiberuflern und Managern war schon immer gierig. Rechtsanwälte haben schon immer bis spät in die Nacht gearbeitet. Akademiker wurden schon immer nach ihrer geistigen Leistung beurteilt und sollten ihre Gehirne auch abends nicht ausschalten. Früher waren die meisten Ärzte und Tierärzte rund um die Uhr erreichbar.

Der Wert gieriger Jobs hat sich stark erhöht, während die Einkommen ungleicher wurden, und diese Ungleichheit ist seit den frühen 1980er-Jahren sprunghaft angestiegen. Die Einkommen am oberen Ende der Verteilungsskala sind explodiert. Wer es am weitesten die Karriereleiter hinauf schafft, bekommt eine immer größere Belohnung. Die Bezahlung für Jobs, die lange Arbeitszeiten und wenig Flexibilität verlangen, ist überproportional angestiegen, während die Verdienste in anderen Bereichen stagniert haben. Positionen, die für Frauen schwieriger zu erreichen waren, etwa im Finanzwesen, sind genau die, bei denen das Einkommen in den letzten Jahrzehnten besonders stark gestiegen ist. Der Private Equity Associate, der ein Beteiligungsgeschäft von Anfang bis Ende abwickelt, die komplexen Modellrechnungen durchführt und zu jedem Meeting und jedem späten Abendessen geht, hat die größten Chancen auf einen großen Bonus und die ersehnte Beförderung.

Die zunehmenden Einkommensunterschiede könnten ein wichtiger Grund sein, warum sich der Gender-Pay-Gap bei Menschen mit Collegeabschluss in den letzten Jahrzehnten nicht verändert hat, obwohl es Verbesserungen bei Qualifikation und Positionen von Frauen gab. Sie könnten der Grund sein, warum die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern bei Collegeabsolventen in den späten 1980er- und frühen 1990er-Jahren größer wurde als die in der Gesamtbevölkerung. Frauen haben sich Fortschritte erkämpft, aber der starke Trend der endemischen Einkommensungleichheit arbeitete gegen sie.

Gierige Arbeit bedeutet auch, dass die Gleichberechtigung bei Paaren, die Couple Equity, oft über Bord geworfen wird, um das Familieneinkommen zu erhöhen. Das geht meist auf Kosten der Geschlechtergerechtigkeit, außer bei gleichgeschlechtlichen Paaren. Gendernormen, die wir geerbt haben, werden in vielerlei Hinsicht bestärkt, damit die

Mütter überwiegend die Kinderbetreuung übernehmen – und andere Care-Verantwortung in der Familie die erwachsenen Töchter.

Nehmen wir als Beispiel das Ehepaar Isabel und Lucas (die einem Paar nachempfunden sind, das ich vor einigen Jahren kennengelernt habe). Beide haben am selben College einen Abschluss in Geisteswissenschaften gemacht und später das identische Aufbaustudium in Informatik abgeschlossen. Danach wurden sie vom selben Unternehmen eingestellt, das wir InfoServices nennen werden.

InfoServices stellte beide vor die Wahl zwischen zwei Positionen: Beim ersten Job gibt es geregelte Arbeitszeiten mit der Option auf Gleitzeit. Beim zweiten muss man auch kurzfristig abends und am Wochenende auf Abruf bereitstehen, selbst wenn die Jahresarbeitszeit nicht unbedingt sehr viel höher ist. Die zweite Stelle ist als Ausgleich für die unsicheren Arbeitszeiten um 20 Prozent besser bezahlt. Aus dieser Position wählt InfoServices auch die späteren Manager aus. Das ist die »gierige« Position, und zunächst entscheiden sich Isabel und Lucas beide dafür. Sie haben beide die gleichen Fähigkeiten und keine externen Verpflichtungen, und so arbeiten sie ein paar Jahre lang auf demselben Gehaltsniveau.

Mit Ende 20 stellt Isabel fest, dass sie mehr Raum und Flexibilität in ihrem Leben braucht, um mehr Zeit mit ihrer kränklichen Mutter verbringen zu können. Sie bleibt bei InfoServices, wechselt jetzt aber auf die Stelle, bei der sie zwar die gleiche Anzahl Stunden arbeitet, die Einteilung der Arbeitszeit jedoch flexibler ist. Die Stelle hat weniger gierige Anforderungen, bietet aber auch weniger Geld.

Die Einkommensentwicklung der beiden ist in Abbildung 1.1 dargestellt. Der Weg, auf dem sie beide gestartet waren und auf dem Lucas auch blieb – der gierige, unflexible –, ist durch die durchgezogene Linie dargestellt. Der Stundenverdienst (implizit, wenn die Person ein Gehalt bezieht, explizit, wenn sie auf Stundenbasis entlohnt wird) steigt mit der Anzahl der Arbeitsstunden oder einer besonderen Anforderung an die geleisteten Stunden. Wenn er 60 Stunden die Woche arbeitet, verdient er *mehr als* das Anderthalbfache von dem, was er bei 40 Stunden bekommen würde. Lucas' impliziter Stundenverdienst erhöht sich,

wenn er mehr Stunden arbeitet (oder je unflexibler die Arbeitszeiten sind), sodass er sein Wocheneinkommen verdoppeln könnte, ohne die doppelte Stundenzahl arbeiten zu müssen.

Isabels neue Stelle, mit flexibler Arbeitszeit, ist durch die gestrichelte Linie dargestellt. Ihr Stundenverdienst ist konstant, daher ist es egal, wie viele Stunden sie arbeitet oder in welcher Zeit, sie verdient immer dasselbe. Wenn sie 60 Stunden arbeitet, verdient sie das Andert-halbfache dessen, was sie bei 40 Stunden bekäme. In einer normalen Arbeitswoche erreicht Lucas, in seiner gierigen Stelle, den Punkt, der durch die Raute markiert ist. Isabel schafft es mit ihrem neuen Job in einer normalen Arbeitswoche bis zum Punkt.

Als das Paar beschließt, ein Kind zu bekommen, muss mindestens ein Elternteil auf Abruf bereitstehen. Dazu können sie nicht beide in Lucas' Position arbeiten, wegen der unflexiblen und nicht planbaren Arbeitszeiten. Wenn sie es täten, wäre keiner von ihnen verfügbar, falls das Kind überraschend von der Schule abgeholt werden muss oder die Kinderbetreuung plötzlich mitten am Tag schließt. Wenn die Position verlangt, dass man donnerstags pünktlich um elf Uhr vormittags im Büro zu sein hat, könnten sie sonst nur hoffen, dass ihr Kind nicht um diese Zeit von der Schaukel fällt oder ein älteres Familienmitglied einen Arzttermin hat.

Beide hätten Isabels Stelle haben können. Aber sie konnten sich diese Entscheidung nicht leisten, vor allem, weil sie eine Familie planten. Sie hätten sonst auf das zusätzliche Wocheneinkommen verzichtet, das Lucas verdiente. Sie mussten den Wunsch nach paritätischer Kinderbetreuung gegen den Einkommensverlust abwägen, den das bedeutet hätte. Der Verdienstunterschied könnte bedeutend sein – groß genug, dass sie die Couple Equity für ein höheres Familieneinkommen aufgegeben hätten.

Wie bei den meisten heterosexuellen Paaren, die ein Kind erwarten, behielt Isabel die flexible Stelle und Lucas die gierigere. (Das trifft auch zu, wenn man die ersten Monate nach der Geburt und die frühe Kindheit ausnimmt.)

Lucas verdiente weiterhin mehr als Isabel, und der Einkommens-

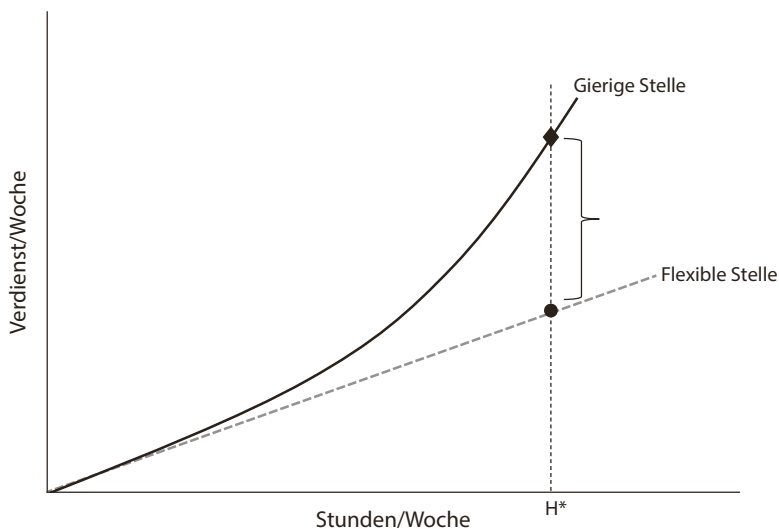


Abb. 1.1: Geschlechterungleichheit und Couple Inequity.

Anmerkungen: Isabel und Lucas werden zwei Stellen angeboten. Eine ist flexibel, und Mitarbeitende verdienen denselben Stundenlohn, unabhängig von der Wochenarbeitszeit. Die andere Stelle ist weniger flexibel (oder »gieriger«), und je mehr Stunden man arbeitet, umso höher wird der Stundenverdienst. Die x-Achse zeigt die Wochenarbeitszeit an (oder dass eine bestimmte Stundenanzahl in der Woche gearbeitet werden muss). Die y-Achse zeigt den Gesamtverdienst pro Woche an. H^* steht für eine übliche Anzahl an Wochenstunden, etwa 40 oder 45. Der Unterschied zwischen Raute (gierige Stelle) und Punkt (flexible Stelle) verdeutlicht, auf wie viel Geld ein Mitarbeiter verzichtet, der sich gegen die gierige Stelle entscheidet.

unterschied wurde noch größer, als sie Kinder hatten. Er wurde befördert, sie nicht. Bei anderen Paaren in ähnlichen Situationen könnte sich der Verdienstunterschied sogar schon vergrößern, bevor sie Kinder bekommen, weil Paare, die eine Familie gründen wollen, oft den Wohnort wechseln, um die Arbeitsmöglichkeiten zu optimieren, vor allem die des Mannes. Auch aus diesem Grund ist der Gender-Pay-Gap immer noch erheblich.

Bei gleichgeschlechtlichen Paaren gibt es keine Einkommensunter-