

Der Nobelpreis in Wirtschaftswissenschaften 2023 geht an eine Frau, die zu Frauen auf dem Arbeitsmarkt forscht: Claudia Goldin.

Als Ökonomin, die aus einer anderen Perspektive zum gleichen Thema forscht, und als universitäre Gleichstellungsbeauftragte in einem der Länder deren „Gender Wage Gap“ im europäischen Vergleich recht groß ist, freut mich der Preis an Claudia Goldin sehr - und er hat mich dazu angeregt, mich noch einmal gründlicher mit Goldins Arbeiten und Ergebnissen und ihrer Bedeutung für die universitäre Gleichstellungsarbeit zu beschäftigen.

Viel ist über die Bedeutung ihrer Arbeit und natürlich die wesentlichen Inhalte in den letzten Tagen berichtet worden. Claudia Goldin hat sich vor allem mit der Teilnahme von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der „Verdienstlücke“ zwischen Männern und Frauen beschäftigt und dabei eine wirtschaftshistorische mit einer arbeitsmarktökonomischen Perspektive verbunden. Diese Herangehensweise, die sie selbst als „Detektivarbeit“ beschreibt, hat zu sehr differenzierten Erkenntnissen über die Entwicklung von sowohl Arbeitsmarktteilnahme als auch Gehältern von Frauen geführt. Ein wesentliches Ergebnis dieser Arbeit ist, dass es nicht *den einen dominierenden* Grund für Gehaltslücken gibt, sondern die Bedeutung verschiedener Gründe sich über die Zeit hinweg verändern. Goldin zeigt, dass strukturelle Aspekte unglaublich wichtig sind, wenn man Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt verstehen und beeinflussen will – wichtiger wahrscheinlich als individuelle Ursachen.

Mein eigenes Feld, die Verhaltensökonomik, und darauf basierende Interventionen, fokussiert stark auf das Individuum: Wie müssen Frauen (und eventuell Männer) ihr Verhalten ändern, um „bessere“ Ergebnisse zu erzielen? Welche Berufe oder Ausbildungen „sollten“ sie wählen (STEM!), wie sollten sie verhandeln oder sich im Wettbewerb verhalten, ihre Sichtbarkeit erhöhen? Diese Perspektive suggeriert, dass die Frauen durch individuelle Verhaltensänderung allein „das Problem“ lösen können. Claudia Goldin zeigt jedoch in ihren Arbeiten, dass individuelle Faktoren zwar eine Rolle spielen, sie aber heute nicht mehr die zentrale Stellschraube sind. Viele individuelle Unterschiede, z.B. im „Humankapital“ haben zwar in vergangenen Jahrzehnten eine wichtige Rolle gespielt, heute sind Geschlechtsunterschiede im „Humankapital“ jedoch klein, und im Durchschnitt sind Frauen eher im Vorteil. Auch Unterschiede in der Berufswahl nach Art des Berufs spielen keine große Rolle für die Gehaltslücke bei hochausgebildeten Personen mehr. Heute sind die größten Gehaltsunterschiede laut Goldin und Kolleg*innen *innerhalb* von Berufsfeldern, und lassen sich zu großen Teilen durch eine „Mutterschaftsstrafe“ und damit auch durch die Bedeutung von Flexibilität erklären. Frauen werden für den Wunsch nach Flexibilität/Vereinbarkeit bestraft, Männer für ihre ständige Verfügbarkeit belohnt. Oder, wie es in der Begründung des Nobelpreis-Komitees zusammengefasst ist: „...women receive a wage penalty for demanding a job flexible enough to be the on-call parent. Men...receive a premium for being flexible enough to be the on-call employee.“ Dabei weisen Berufe, in denen individuelle Unterschiede eine geringe Rolle spielen oder – umgekehrt formuliert – die Ersetzbarkeit des Personals hoch ist, eine geringere Lohnlücke pro Arbeitsstunde auf, weil der Zusammenhang zwischen Gesamtarbeitszeit und Gehalt in diesen Berufen linear ist – weil es „egal“ ist, welche der dafür qualifizierten Personen die Arbeit letztlich macht. Teilzeit und flexible Arbeitszeiten führen dann zwar bei weniger Stunden zu geringere Gesamtgehältern, aber nicht zu geringerem Lohn pro Arbeitszeiteinheit. Wenn Arbeit aber strukturell so organisiert ist, dass der oder die Einzelne wenig ersetzbar, und damit die Dauer und Konstanz der persönlichen Anwesenheit sehr wichtig sind, spielt eben jene Anwesenheit eine größere Rolle als andere Faktoren wie z.B. individuelles Verhandlungsgeschick oder Wettbewerbsneigung. Lange Anwesenheits- und Arbeitszeiten werden dann überproportional belohnt.

Soweit eine Zusammenfassung der für die Gleichstellung an Universitäten meiner Meinung nach wichtigsten Aspekte von Goldins Arbeiten. Warum halte ich diese Aspekte für so wichtig?

Flexibilität ist in der Wissenschaft recht groß, andererseits wird Ersetzbarkeit des Einzelnen in der Wissenschaft als sehr gering wahrgenommen, wenn es in den Bewertungsmechanismen hauptsächlich um individuelle Erfolge geht. Die Bedeutung des Einzelnen, wie sie auch der Nobelpreis herausstellt (!) ist hoch. Gleichzeitig wird Forschung zunehmend zur Teamarbeit so dass diese mangelnde Austauschbarkeit vielleicht real gar nicht mehr überall so groß ist oder sein muss, die hohe „Strafe“ für Flexibilität bzw. Teilzeit vielleicht strukturell änderbar wäre?

Die Bedeutung der *Erwartungsbildung* ist der zweite Punkt, der mir wichtig für Gleichstellungsarbeit an Universitäten scheint. Veränderungen sind langsam, und vor allem zeitversetzt. Das liegt daran, dass die Weichen für die spätere berufliche Laufbahn in der Jugend gestellt werden, und damit von Erwartungen abhängen, die von Normen und Verhalten der älteren Kohorten (Eltern, Lehrer*innen...) geprägt werden. In Kohorten, in denen es in der Jugendzeit nicht zu erwarten war, dass (verheiratete) Frauen noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, wurde auch weniger in das Humankapital von Frauen investiert. Im Erwachsenenalter fanden sich diese Frauen dann durch gesellschaftliche und technologische Veränderungen in einer Situation, in der sie partizipieren konnten, nun allerdings durch ihr geringeres Humankapital eingeschränkt waren. Für die Universität als Bildungseinrichtung bedeutet das, daran zu denken, dass heutige Gegebenheiten nicht den Gegebenheiten entsprechen werden, die die Studierenden vorfinden, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten. Offenheit, Flexibilität und die Erwartung von Veränderung sind daher wichtig zu vermitteln, um der jungen Generation zu ermöglichen, sich auf eine veränderte Situation in ihrer Zukunft einzustellen – wenn z.B. vielleicht selbstverständlich ist, dass Männer und Frauen Elternzeit nehmen, oder Homeoffice die Norm darstellt.

Über das Inhaltliche hinaus ist Goldins Arbeit auch aus einem wissenschaftspolitischen Grund interessant, und dabei geht es um *Gender- und Diversitätsperspektiven* in der Forschung. Viele der Erkenntnisse von Goldin waren nur mit extremer Detektivarbeit zu gewinnen, weil Daten zu Frauen nicht mit der gleichen Genauigkeit erhoben worden waren wie Daten zu Männern. Eine interdisziplinäre Perspektive und der Glaube daran, dass die Informationen wichtig sind, sowie Kreativität und Ausdauer haben es ermöglicht, das historische Versäumnis, Daten über „unwichtige“ Gruppen mit Präzision zu dokumentieren, in gewissem Maße auszugleichen. Das zeigt, dass der Mangel an Interesse an einer bestimmten Perspektive – in dem Fall der Perspektive auf Frauen und ihrer Rolle im Berufsleben - dazu führen kann, dass bestimmte Fragen unter den Tisch fallen oder nur mit viel Mühe untersucht werden können. Goldins Detektivarbeit kann Forscher*innen zeigen/ein Beispiel dafür sein, dass es sich lohnen kann, auf Umwegen Informationen zu suchen; sie zeigt aber auch, wie wichtig es ist, nicht nur die Perspektive der Mehrheitsgruppe zu erfassen, wenn man gesamtgesellschaftliche Entwicklungen verstehen will. „Die Geschlechterperspektive immer mitdenken“ ist ein Aspekt, der heutige Forscher*innen leiten kann – ergänzt um das Einbeziehen weiterer, diverser Perspektiven, um durch verschiedene Blickwinkel Daten sowohl besser zu interpretieren als auch zu generieren. Mit den heutigen Möglichkeiten der Datenerhebung und – Aufbewahrung sollte das, wenn immer möglich, selbstverständlich sein.

Der Nobelpreis an Claudia Goldin ist aus meiner Sicht also nicht nur großartig, weil er die herausragende Leistung einer Forscherin zum Thema Frauen auf dem Arbeitsmarkt würdigt und damit sowohl ein weibliches Vorbild herausstellt, als auch dem Thema die Bedeutung zuweist, die ihm zukommt. Er ist auch deshalb wichtig, weil sich aus der Arbeit von Claudia Goldin – auch wenn sie selbst ihre Arbeit als im Wesentlichen empirisch und nicht normativ versteht – Denkanstöße zu

Gleichstellungsfragen an der Universität ergeben, die durch den Nobelpreis an Rückenwind gewinnen können.

Ein Kommentar der Gleichstellungsbeauftragten, Prof. Dr. Christiane Schwieren, AWI, Universität Heidelberg.