

## Handelsblatt

---

[Handelsblatt.com](https://www.handelsblatt.com) vom 17.03.2024

Meinung Gastbeiträge  
Gastkommentar

### Gender-Pay-Gap: Warum "nicht lineare" Jobs Frauen stärker benachteiligen

**Bevor es zum Kinderwunsch kommt, sinkt die Benachteiligung von Frauen mit Hochschulabschluss auf dem Arbeitsmarkt, meint Marcus Schreiber. Es gilt, zwischen linearen und nicht linearen Jobs zu unterscheiden.**

Es wird Simone de Beauvoir zugesprochen, dass sie gesagt habe, man solle Frauen verbieten, nicht zu arbeiten und zu Hause bei ihren Kindern zu bleiben. Wer so auf die Welt schaut, empfindet die zum kürzlich begangenen "Equal Pay Day" verbreiteten Zahlen zur Ungleichbezahlung von Frauen auch nicht als unbotmäßige Verkürzung der Fakten oder gar als Volksverdummung.

Als Ökonom bin ich auf der Seite der Wahlfreiheit. Wer glaubt, dass eine dunkle Verschwörung dafür sorgt, dass in mathematischen, technischen und IT-Berufen mehr verdient wird, weil Frauen dort unterrepräsentiert sind, der überfordert mich.

Wer sich für Rhönradturnen als Sport entscheidet - meine Nichte macht das -, darf sich nicht wundern, wenn man da auch als Deutsche Meisterin weniger verdient als ein Fußballer in der vierten Liga. Für die Berufswahl gilt das Gleiche.

Als Vater dreier Töchter bin ich für Chancengerechtigkeit. Meine Mutter litt ein Leben lang, weil sie wegen einer Vier im Zeugnis mit den Worten "Mädchen müssen nicht studieren, schon gar nicht wenn sie so schlecht sind" aus dem Gymnasium genommen wurde, während ihr Bruder als "Durchfaller" studieren durfte.

Auch in meinem professionellen Leben als Vorstand eines Unternehmens ist das Gewinnen und Halten von Talenten ein Schlüsselfaktor. Deswegen interessierte mich und meine Vorstandskollegen, ob diese bewusste Diskriminierung ein Überbleibsel aus der Vergangenheit ist oder ob Frauen in unserer Firma unter unseren Augen benachteiligt werden, obwohl wir uns selbst für so liberal halten.

///Wir sind auf gutem Weg - bis zum Kinderkriegen // .

Zu unserer Erleichterung hatten die Frauen in ihren ersten sieben Jahren einen leichten, aber statistisch insignifikanten Vorteil bei Gehalt und Beförderungstempo - wir sind offenbar Gender-blind. Genau, was wir wollten.

Passend dazu erklären die Arbeiten der Gewinnerin des Wirtschaftsnobelpreises 2023, Claudia Goldin, weshalb sich bei uns, wie bei so vielen anderen Firmen, trotzdem nicht mehr Frauen in der Top-Führungsebene befinden. Goldins detaillierte Studien zum Arbeitsmarkt in den USA zeigen eigentlich viele positive Trends. Insgesamt gibt es eine Konvergenz bei den Gehältern.

Die auf Chancenungleichheit und Benachteiligung zurückzuführenden Gehaltsunterschiede wachsen mit den Generationen immer mehr heraus. Die Unterrepräsentation der Frauen in den MINT-Berufen wird in der Breite durch die besseren Schul- und Bildungsabschlüsse wettgemacht. Vergleicht man Äpfel mit Äpfeln, also weibliche und männliche Mitarbeiter mit gleicher Erfahrung, Ausbildung, Beruf und Arbeitszeit, lassen sich lange keine Unterschiede feststellen.

Bis das Kinderkriegen einsetzt. Dabei geht es nicht um die Frage, dass während der Elternzeit und später halbtags weniger verdient wird, sondern plötzlich verdienen Frauen pro Stunde bei gleicher Ausbildung und Befähigung weniger als Männer.

///Wie der Kinderwunsch zum Karrierekiller werden kann // .

Goldin unterscheidet zwischen linearen und nicht linearen Berufen. Lineare Berufe sind Arbeiten, bei denen man mit der doppelten Arbeitszeit auch doppelt so viel schaffen sollte. Diese lassen sich gut in Teilzeitjobs schneiden und prinzipiell ohne "Netzwerkverluste" nach einer Pause wieder aufnehmen. Apothekerin, Richterin, Lehrerin und Ärztin im Krankenhaus gehören dazu, und es ist kein Wunder, dass viele junge Frauen, die einen Kinderwunsch haben, genau diese Berufe ergreifen.

Nicht lineare Berufe sind oft genau die sehr gut bezahlten Führungspositionen, die ohne die zehnte bis zwölfte Stunde am Tag kaum vorstellbar sind. Die Gründung eines Start-ups verträgt keine zwölfmonatige Pause. Geschäftsführungspositionen lassen sich kaum in zwei 30-Stunden-Jobs teilen.

Vor diesem Hintergrund überrascht es auch nicht, dass zwar zwei Drittel der Medizinstudenten weiblich sind, aber nur wenige Frauen Arztpraxen übernehmen wollen - Selbstständigkeit ist der Inbegriff des nicht linearen Berufs.

In Teilen lässt sich an dem Problem nichts ändern. Ein internationaler Spitzensportler, der 20 Prozent weniger trainiert, riskiert, nur noch ein fitter Freizeitsportler zu sein und nicht nur ein bisschen weniger, sondern nichts mehr zu verdienen. Dennoch können auch hochambitionierte Frauen einiges aus Goldins Forschung lernen.

Meine Tochter fragte mich noch vor ihrem ersten Semester des Medizinstudiums, ob ich ihr das Einfrieren ihrer Eier spendieren würde - sie müsste sich jetzt erst einmal mindestens 15 Jahre auf ihre Karriere konzentrieren. Nach dem Lesen von Goldins Arbeiten werde ich ihr antworten, sie solle ihre Kinder lieber deutlich früher bekommen. Als junge Assistenzärztin hätte sie noch einen linearen Job, bei dem sie immer wieder aus- und einsteigen kann.

Als Spieltheoretiker betone ich immer wieder den Wert von Alternativen. Die Männer meiner Generation X, die gerade in hohem Maße Führungspositionen besetzen, waren nicht nur sehr karriereorientiert. Ein Aussteigen für die Familie war unter den "Peers", also Gleichaltrigen, nicht besonders angesehen.

Das hatte für uns einen ähnlichen Effekt wie für die Soldaten von Cortés das Verbrennen der eigenen Schiffe. Weil sie keinen Ausweg hatten, gab es nur den Weg nach vorne, für die einen die Eroberung Mexikos, für die anderen die Karriere.

Sheryl Sandberg, lange die operative Chefin von Facebook, hat in ihrem Buch "Lean In: Frauen und der Wille zum Erfolg" darüber geschrieben, dass sich Frauen durch Widrigkeiten zu leicht von ihrem Karrierepfad abbringen lassen.

So schön es ist, Alternativen zu haben, wenn der Job nervt oder langweilt, wird die Kinderoption, mit der man schon lange geliebäugelt hat, umso verlockender. Auf ihre Art hatte Simone de Beauvoir wohl genau diesen Gedanken im Sinne.

**Mehr** : Drei Tipps für zufriedenerer Mitarbeiter und Führungskräfte

*Schreiber, Marcus*

**Quelle:** [Handelsblatt.com](https://www.handelsblatt.com) vom 17.03.2024

**Rubrik:** Meinung Gastbeiträge

**Dokumentnummer:** HB\_100024670

**Dauerhafte Adresse des Dokuments:** [https://archiv.handelsblatt.com/document/HBON\\_\\_HB\\_100024670](https://archiv.handelsblatt.com/document/HBON__HB_100024670)

Alle Rechte vorbehalten: (c) Handelsblatt GmbH - Zum Erwerb weitergehender Rechte:  
[nutzungsrechte@handelsblattgroup.com](mailto:nutzungsrechte@handelsblattgroup.com)

 © GBI-Genios Deutsche Wirtschaftsdatenbank GmbH