

Summary: When having to decide whether to enter an individual tournament or to stay out, men are more likely than women to go for the competitive option. This however is not the case when the competition is team-based. In team-based competitions, men are more prone to shy away from competition as they do not want to let a less competent team mate take advantage of them.

Kurzgefasst: Treten Männer und Frauen als Teams im Wettbewerb an, lösen sich die Geschlechterunterschiede, die sich individuell als unterschiedliche Neigung oder Abneigung zu Wettbewerbssituationen feststellen ließen, auf. Allerdings reduziert sich auch die Gesamtqualität derjenigen, die am Wettbewerb teilnehmen. Vor allem leistungsstarke Männer wollen sich nicht als Teil eines Teams einem Wettbewerb stellen, es sei denn, ihnen wird ein gleichstarker Partner zugesichert.

Ratio der Geschlechter Experimente ergründen die Wettbewerbsscheu bei Mann und Frau

Marie-Pierre Dargnies

Der Equal Pay Day bringt es alljährlich ans Licht: Der Aktionstag gegen die Lohnkluft zwischen den Geschlechtern markiert das Datum, bis zu dem Frauen in Deutschland über den Jahreswechsel hinaus arbeiten müssen, um den durchschnittlichen Jahresverdienst von Männern zu erzielen. In den vergangenen Jahren war das jeweils Ende März. Eine der Ursachen für die Lohnkluft ist, dass viele der bestbezahlten Jobs noch immer von Männern gemacht werden. Zwar ist dafür ein ganzes Bündel von Faktoren verantwortlich; eine der wissenschaftlichen Begründungen für diese Tatsache lautet aber: Es ist bewiesen, dass Frauen vor hochkompetitiven – und damit eben besonders gut entlohnten – Jobs zurückscheuen. Für Forscher, die dieses Phänomen untersuchen, ist es weniger interessant, ob dieses Verhalten Frauen angeboren oder anerzogen ist. Sie interessiert vielmehr, wie ein Arbeitsumfeld gestaltet werden könnte, in dem Frauen vor dem Wettbewerb nicht zurückschrecken. In einem solchen Umfeld würden sie ihre Leistung zeigen und dafür angemessen entlohnt werden können.

Dass es beim Umgang mit Konkurrenzsituationen Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt, ist empirisch belegt. Experimentell arbeitende Verhaltensökonomen haben dies getestet. Der Vorteil ihrer Methode besteht darin, dass sie in einer Laborsituation das Verhalten der Experiment-Teilnehmer beobachten können und deshalb nicht auf deren Selbstauskünfte angewiesen sind. In den Experimenten müssen die Teilnehmer Aufgaben lösen und Entscheidungen treffen, bei denen die (Geld-)Anreize so gesetzt sind, dass die Frauen und Männer sich realistisch anstrengen und ihr wahres Wettbewerbsverhalten an den Tag legen. Gleichzeitig können die Leiter des Experiments die Laborbedingungen von Runde zu Runde gezielt variieren. Damit lassen sich alternative Erklärungen für das beobachtete Verhalten systematisch ausschließen.

Zentrales Element des Experiments für das Wettbewerbsverhalten ist, dass die Teilnehmer die Wahl haben zwischen einem Entgeltschema ohne Wettbewerb mit den anderen Teilnehmern – wie zum Beispiel eine Stückzahl-Entlohnung – und einem Wettbewerbsschema wie etwa ein Turnier, bei dem die Leistung des Einzelnen im Vergleich mit den anderen ausschlaggebend für die Bezahlung ist. Muriel Niederle und Lise Vesterlund aus den USA fanden dabei die Annahme bestätigt, dass sich Frauen seltener für die Turnierversion entscheiden. An solchen Turnieren nehmen also weniger Frauen teil – die Männer machen die Sache unter sich aus. Werden nun die Leistungen der Teilnehmer verglichen, zeigt

sich, dass sich etliche Frauen mit ihrer Entscheidung gegen die Wettbewerbsversion um eine bessere Bezahlung bringen: Die Teilnahme am Turnier hätte ihnen wegen ihrer jeweiligen Leistung einen besseren Platz und eine höhere Entlohnung eingebracht als das gewählte Stücklohnsystem. Anders bei den männlichen Teilnehmern: Hier wären einige im Stücklohnschema für ihre Leistung nicht so gut entlohnt worden wie nun im Turnier – denn diese Männer profitierten davon, dass die leistungsstarken Frauen vor der Turnierversion zurückschreckten. Die Verhaltensökonominnen haben dieses Ergebnis kontrolliert, um bestimmte Faktoren auszuschließen, die das Resultat ebenfalls beeinflusst haben könnten. Auch wenn beispielsweise ein unterstellter männlicher Hang zu übersteigertem Selbstbewusstsein (*overconfidence*) herausgerechnet wird, ist der Verhaltensunterschied signifikant. Als einzige Erklärung bleibt die unterschiedliche Vorliebe von Männern und Frauen für Leistung unter Wettbewerbsdruck.

Eine WZB-Studie setzt bei dieser Erkenntnis an und untersucht, ob der Wettbewerb anders gestaltet sein könnte, damit Frauen mitmachen. Statt individuell an Wettbewerben teilzunehmen, könnten die Mitspieler als Teams antreten. Die Arbeitswelt liefert genügend Beispiele für Konkurrenzkämpfe zwischen Teams statt zwischen Individuen, etwa wenn es um den Zuschlag für große Werbeetats geht und sich Teams verschiedener Agenturen einen Wettstreit liefern. Die Frage ist, ob der Teamwettbewerb bessere Kandidaten an den Start bringt als der individuelle Wettbewerb und ob es im Teamturnier eine ausgeglichene Teilnehmerzahl von Frauen und Männern gibt. Diese veränderte Spielanordnung mag auf unterschiedliche Weise das Verhalten von Männern und Frauen im Wettbewerb beeinflussen. So könnte sich das Selbstbewusstsein von weiblichen und männlichen Teilnehmern im Team verändern, etwa was die Gewinnwahrscheinlichkeit angeht. Männer und Frauen könnten auch unterschiedlich darauf reagieren, dass sie im Team abhängig sind von der Leistung eines Partners – dessen Leistung wiederum durch die eigene beeinflusst wird. Und nicht zuletzt kann sich das Antreten als Team auch darauf auswirken, wie viel Spaß der Wettbewerb macht, und die vorherigen individuellen Vorlieben verändern.

In der Untersuchung stellen die Forscher ein Team in der einfachsten Variante zusammen. Zwei Versuchsteilnehmer sind ein Team, arbeiten aber unabhängig voneinander und kennen die Identität des Partners nicht. Wie sehr die Teamzugehörigkeit dennoch die Einstellung zu Wettbewerbssituationen verändert, zeigt das erste Ergebnis. Hier verschwindet der Unterschied zwischen den Geschlechtern, sobald Teams gegeneinander antreten: Noch in einer Vorrunde ohne Team-Option hatten sich dieselben Teilnehmer nach Geschlecht unterschiedlich verhalten bei der Entscheidung für oder gegen Wettbewerb. Frauen wählten eher den Nicht-Wettbewerb, Männer den Wettbewerb.

Bedeutet der Wegfall des Geschlechterunterschieds bei der Team-Option nun, dass Frauen im Team Spaß am Wettbewerb haben und ihre Zurückhaltung aufgeben? Mitnichten. Die Verhaltensänderung bei den Varianten mit und ohne Team ist allein auf die Männer zurückzuführen. Die Zahl der Frauen, die individuell oder im Team lieber ein Turnier bestreiten als am Stückzahlenschema teilzunehmen, ist gleich hoch. Männer hingegen, und hier vor allem die leistungsstarken, entschieden sich gegen den Wettbewerb, sobald sie im Team antreten sollten. In der Vorrunde hatten alle überdurchschnittlich leistungsstarken Männer das Individualturnier anstelle des Stücklohnschemas gewählt. In der Teamrunde zogen sie dagegen die Stückzahl-Entlohnung vor.

Um diese Verhaltensänderung näher zu ergründen, veränderten die Forscher die Regeln des Experiments in der nächsten Runde ein wenig. Nachdem sie den Teilnehmern zugesichert hatten, im Teamwettbewerb mit einem Partner auf ähnlichem Leistungsniveau wie sie selbst zusammengelassen, entschieden sich die leistungsstarken Männer wieder für den Wettbewerb und gegen das Stückzahlmodell. Daraus lässt sich schließen, dass diese Männer entweder kein Interesse haben, einem schwächeren Partner durch ihre Leistung zu einem guten Ergebnis zu verhelfen, oder aber, dass sie Angst vor einem Freifahrerverhalten des Teampartners haben – vor einem Partner also, der sich im Team auf die faule Haut legt.

Was der Hintergrund für das Verhalten der Männer war, ließ sich klären, indem virtuelle Teams im Nachhinein zusammengestellt wurden, Teamergebnisse aus Ergebnissen der Vorrunden errechnet wurden, die individuell erbrachten Leistungen also ohne Berücksichtigung eines Teampartners erbracht worden waren. Es stellte sich heraus, dass die leistungsstarken Männer unter den Teilnehmern in diesem künstlichen Team-Fall genauso häufig die Entlohnung im Wettbewerb wählten wie in der Runde mit einem garantiert gleichstarken Partner. Das deutet darauf hin, dass sie beim Teamwettbewerb eher Sorge vor einem unmotivierten Partner haben und daher das Stücklohnmodell vorziehen, als dass es ihnen an Hilfsbereitschaft für Schwächere mangelt.

Die Frage ist nun: Kann die Team-Option Frauen dazu motivieren, sich verstärkt Wettbewerbssituationen zu stellen – und damit auch von einer potenziell besseren Bezahlung zu profitieren? Die Antwort bleibt zweischneidig. Denn zwar beteiligen sich Frauen und Männer gleich häufig in Wettbewerbssituationen, wenn sie als Team antreten und nicht als Einzelpersonen. Dadurch bekommen Frauen wie Männer dieselben Chancen, die Wettbewerbe zu gewinnen. Gleichwohl ist der Teamwettbewerb nicht das Optimum für jene, die Entlohnungsschemata nicht nur geschlechtergerecht gestalten, sondern auch noch die Besten anlocken wollen. Denn wie die WZB-Forscher gezeigt haben, bleiben diese dem Teamwettbewerb fern und verschlechtern damit die Gesamtqualität des Wettbewerbs. Erst wenn die Wettbewerbsdesigner die Zusatzregel berücksichtigen, den Turnierteilnehmern einen gleichstarken Teampartner zuzusichern, lassen sich mit dem Teamwettbewerb zwei Ziele parallel erreichen: Das Geschlechterverhältnis ist ausgeglichen, und zugleich treten die Besten gegeneinander an.

Literatur

Dargnies, Marie-Pierre: *Men too sometimes shy away from competition: The case of team competition*. WZB Discussion Paper SP II 2011–201. Berlin: WZB 2011, 32 S.

Niederle, Muriel/Segal, Carmit/Vesterlund, Lise: „How Costly Is Diversity? Affirmative Action in Competitive Environments“. NBER Working Paper NO. W13923. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research 2008, 41 S..

Niederle, Muriel/Vesterlund, Lise: „Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete too Much?“ In: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122, 2007, S. 1067–1101.



[Foto: Udo Borchert]

Marie-Pierre Dargnies, Volkswirtschaftlerin, ist seit September 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Verhalten auf Märkten. Sie hat an der Universität Paris 1 studiert, wo sie 2005 ihr Studium mit dem M.A. abschloss und 2009 promoviert wurde. Sie erforscht Themen der experimentellen Verhaltensökonomie.

dargnies@wzb.eu