

Konkurrenzkampf? Frauen verhalten sich im Wettbewerb anders als Männer

Roel van Veldhuizen

In den letzten Jahrzehnten haben sich die Rollen von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt immer stärker angeglichen. Dennoch bleiben wichtige Unterschiede bestehen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts sind in Deutschland beispielsweise im Verkauf 73 Prozent der Beschäftigten Frauen, in der Informationstechnik sind es hingegen nur 16 Prozent. Und in den USA verdienen Frauen durchschnittlich noch immer 20,7 Prozent weniger als Männer. Dies ist zwar eine klare Verbesserung zu den 1960er Jahren, als der Unterschied noch 38,9 Prozent betrug, aber von Geschlechtergleichheit kann noch immer keine Rede sein.

Um Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt besser verstehen und bekämpfen zu können, kommt es darauf an, ihre Ursachen zu verstehen. Verdienen Frauen weniger, weil sie in anderen Berufen arbeiten? Liegt es daran, dass sie an der Universität andere Studienfächer wählen? Oder daran, dass sie weniger arbeiten oder weniger Arbeitserfahrung haben? In einer kürzlich veröffentlichten Studie versuchten die US-Ökonomin Francine Blau und ihr Kollege Lawrence Kahn dieser Frage nachzugehen, indem sie die Größe des Gendergap statistisch um Unterschiede bei der Ausbildung, der Arbeitserfahrung und der Berufswahl bereinigten. Dadurch verringert sich das geschlechterspezifische Lohngefälle von 20,7 auf 8,6 Prozent. Dies bedeutet, dass Ausbildung, Arbeitserfahrung und Berufswahl fast 60 Prozent des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen erklären können.

Dennoch bleibt ein beträchtlicher Teil dieses Lohngefälles ungeklärt. In einem der einflussreichsten Beiträge aus der Verhaltensökonomik der letzten 20 Jahre vertreten Muriel Niederle und Lise Vesterlund die These, dass dieser Unterschied zum Teil auf geschlechterspezifische Unterschiede im Wettbewerbsverhalten zurückzuführen sein könnte. Sie weisen darauf hin, dass prestigeträchtige und lukrative Positionen, zum Beispiel in der Geschäftsführung, oft in ein wettbewerbsorientiertes Umfeld eingebettet sind. Ist es möglich, dass Männer mehr verdienen, weil sie ein solches Umfeld attraktiv finden? Verdienen Frauen weniger, weil sie vor einem solchen Umfeld zurückschrecken?

Niederle und Vesterlund wollten diese Fragen mithilfe eines Laborexperiments beantworten. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Experiments lösten fünf Minuten lang Additionsaufgaben. Sie konnten dazu zwischen zwei verschiedenen Arten wählen, sich ihre Leistung vergüten zu lassen. Die erste Option war ein Stücklohn, bei dem sie für jede richtige Antwort 50 Cent erhielten. Die zweite Option war ein Wettkampf, bei dem für jede richtige Antwort 2 Dollar bezahlt wurde, aber nur, wenn es einem Teilnehmer beziehungsweise einer Teilnehmerin gelang, ein besseres Ergebnis zu erzielen als drei andere Teilnehmende. Dieser Turniermodus, so Niederle und Vesterlund, stellt ein stärker wettbewerbsgeprägtes Umfeld dar, weil Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich aktiv mit anderen messen und deren Leistungen übertreffen müssen, um eine Bezahlung zu erhalten. Durch die Analyse geschlechterspezifischer Unterschiede bei diesem Experiment konnten sie feststellen, ob Männer und Frauen sich tatsächlich in ihrer Neigung unterscheiden, sich einer Wettbewerbssituation zu stellen.

Das Ergebnis des Experiments war bemerkenswert. Obwohl Männer und Frauen die Aufgaben gleich gut lösen konnten, war die Wahrscheinlichkeit, dass der Wettkampfmodus gewählt wurde, bei den Männern doppelt so hoch wie bei den Frauen (73 Prozent bzw. 35 Prozent). Während also Frauen vor dem Wettbewerb zurückschreckten, war die Wettbewerbsbereitschaft bei den Männern zu hoch. Dieses Ergebnis ist anschließend von anderen Forschern vielfach repliziert

Summary: Do women compete too little? Do men compete too much? This article reviews existing and new evidence from laboratory experiments demonstrating that women are indeed less likely to enter competitive environments. It then presents new evidence that these differences emerge because women are less willing to take risks and are less confident in their ability to succeed in these experiments.

Kurz gefasst: Scheuen Frauen den Wettbewerb? Wollen Männer zu viel Wettbewerb? Aktuelle Befunde und Laborexperimente zeigen: Frauen neigen tatsächlich weniger als Männer dazu, sich in Wettbewerbssituationen zu begeben. Dabei spielen eine geringere Risikobereitschaft und ein schwächer ausgeprägtes Selbstbewusstsein von Frauen eine bislang wenig beachtete Rolle.

worden. Insgesamt ist eindeutig belegt, dass Frauen bei Laborexperimenten mit mathematischen Aufgaben weitaus weniger stark den Wettbewerb suchen als Männer. Doch wie aussagekräftig sind diese Befunde im Hinblick auf Wettbewerb und Geschlechterunterschiede in der realen Arbeitswelt? Sind Frauen wirklich deshalb in den Chefetagen unterrepräsentiert, weil sie weniger Gefallen am Wettbewerb finden? Werden Männer wirklich deshalb besser bezahlt, weil sie eher bereit sind, sich aktiv um Stellen zu bewerben und sich den Auswahlverfahren um eine Beförderung zu stellen?

Zur Beantwortung dieser Fragen wiederholten Muriel Niederle und ihre Koautorinnen Thomas Buser und Hessel Oosterbeek dieses Experiment mit einer Stichprobe von 362 niederländischen Sekundarschülern. Nach der Hälfte ihrer Zeit am Gymnasium müssen sich alle niederländischen Oberschüler zwischen vier akademischen Profilen entscheiden: Das prestigeträchtigste dieser Profile ist Natur und Technik; Studenten und Studentinnen, die dieses Profil wählen, gehen eher zur Universität und wechseln später in hochqualifizierte Berufe. Die Autorinnen reproduzierten sowohl den Laborbefund, dass Frauen weniger häufig in einen Wettbewerb eintreten als auch das Standardergebnis, dass Jungen mit 40 Prozent häufiger als Mädchen mit 17 Prozent das Profil Natur und Technik wählen. Sie fanden interessanterweise auch heraus, dass geschlechterspezifische Unterschiede bei der Entscheidung, in einen Wettbewerb einzutreten, etwa 20 Prozent der Geschlechterdifferenz bei der akademischen Profilwahl erklären können. Das bedeutet, dass die im Laborexperiment gemessenen geschlechterspezifischen Unterschiede eine hohe Aussagekraft für die Erklärung des Gendergap bei Bildungsentscheidungen haben, die wiederum erhebliche Auswirkungen auf die berufliche Zukunft haben.

Was genau finden Männer an Wettkämpfen so anziehend und Frauen so abschreckend? Liegt es daran, dass Männer eher das Risiko eingehen, in einen Wettkampf einzutreten (und ihn womöglich zu verlieren)? Trauen sie sich eher zu, einen Wettkampf gewinnen zu können, als Frauen? Oder finden Männer eher Gefallen am Nervenkitzel eines Wettbewerbs? Zwischen diesen Aussagen genau zu unterscheiden, ist sowohl für die Wissenschaft, die die Mechanismen der Arbeitsmarktdifferenzen besser verstehen möchte, als auch die Politik hilfreich, um wirksame Maßnahmen entwickeln zu können.

Ich untersuche diese Frage mithilfe eines Laborexperiments, das stark an die Arbeit von Niederle und Vesterlund angelehnt ist. Wie bei ihrer Studie mussten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen fünf Minuten lang Additionsaufgaben lösen und konnten bei der Vergütung zwischen einem Stücklohn und einem Wettkampfmodus wählen. Genau wie bei Niederle und Vesterlund ergab auch mein Experiment einen erheblichen geschlechterspezifischen Unterschied: 65 Prozent der Männer entschieden sich für den Wettbewerb, aber nur rund 30 Prozent der Frauen.

Ziel war es dabei, zwischen den drei Mechanismen Risikobereitschaft, Selbstbewusstsein und Wettbewerbsneigung zu unterscheiden. Meine Grundidee war dabei folgende: Angenommen, wir leben in einer Welt, in der ein bestimmter Effekt zu beobachten ist (zum Beispiel geschlechterspezifische Unterschiede hinsichtlich der Bereitschaft, in einen Wettbewerb einzutreten), und es wird vermutet, dass es drei mögliche Erklärungen für diesen Effekt geben könnte. Weiter wird angenommen, dass wir idealerweise auch eine zweite Welt beobachten können, von der jedoch bekannt ist, dass eine der drei Mechanismen definitiv keine Rolle spielt. Es wäre also möglich, die Relevanz der weggefallenen Erklärung zu ermitteln, indem man die erste und die zweite Welt im Hinblick auf die Größe des Effekts miteinander vergleicht. Wenn der Effekt in der ersten Welt zumindest teilweise auf dieser Erklärung basierte, dann sollte er in der zweiten Welt deutlich kleiner ausfallen.

Dieses Gedankenspiel habe ich dadurch umgesetzt, dass ich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zum einen die Entscheidung über die Wettbewerbsteilnahme wie bei Niederle and Vesterlund treffen ließ. Zum anderen ließ ich sie eine zweite Entscheidung treffen, die sich zwar stark an die Aufforderung zum Wettkampf bei Niederle und Vesterlund anlehnt, aber nicht mehr durch die Stärke der Wett-

bewerbsneigung erklärbar ist. Wieder wurden die Teilnehmenden aufgefordert, sich zu entscheiden, ob sie (wie bislang) 50 Cent für jede richtige Antwort erhalten wollten oder lieber 2 Euro. Dieses Mal bestand die Unsicherheit bei der zweiten Option jedoch nicht in einem Wettbewerb, sondern darin, dass um die Bezahlung gewürfelt wurde. Das bedeutet, dass keine der beiden Vergütungsmethoden den Reiz eines Wettbewerbs hatte, womit die Erklärung wegfällt, Männer und Frauen hätten eine unterschiedlich starke Wettbewerbsneigung.

Durch den Vergleich der Größe des Gendergap zwischen meiner Wiederholung der Wettbewerbsaufgabe bei Niederle und Vesterlund und meiner Kontrollaufgabe konnte ich den Effekt der Wettbewerbsneigung ermitteln. Wenn mehr oder weniger starke Wettbewerbsbereitschaft tatsächlich eine wichtige Erklärung für die bei Niederle und Vesterlund beobachteten Geschlechterunterschiede darstellt, dann müssten diese in meiner Kontrollaufgabe kleiner ausfallen, denn die Wettbewerbsbereitschaft spielt dabei ja keine Rolle mehr. Entgegen dieser Erwartung waren die Geschlechterunterschiede jedoch im Wesentlichen identisch mit denen bei Niederle und Vesterlund. Dies bedeutet, dass der Geschlechterunterschied bei der Wettbewerbsaufgabe sich nicht durch unterschiedliche Wettbewerbsneigung erklären lässt. Tatsächlich konnte ich mit zwei weiteren Aufgaben nachweisen, dass der Gendergap durch geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Risikotoleranz (25 Prozent) und beim Selbstbewusstsein (42 Prozent) sowie durch einen Interaktionseffekt dieser beiden Variablen (33 Prozent) erklärt wird.

Dieser Befund kam überraschend, denn frühere Arbeiten waren ja bislang davon ausgegangen, dass mangelnde Wettbewerbsbereitschaft einer der Hauptgründe ist, warum Frauen bei solchen Experimenten, und demzufolge auch auf dem Arbeitsmarkt, seltener die Wettbewerbsoption wählen. Meine Befunde deuten im Gegensatz dazu darauf hin, dass die Ursachen dafür in der Risikotoleranz und dem Selbstbewusstsein von Frauen liegen. Betont werden muss, dass stilisierte Experimente zwar ein gutes Instrument zur Analyse von Wettbewerbsverhalten in einer genau kontrollierten Laborumgebung sind, aber sie typischerweise nicht alle Faktoren umfassen können, die in der Wirklichkeit womöglich ebenfalls eine Rolle spielen. Zum Beispiel können andere wichtige Faktoren wie geschlechterspezifische Unterschiede in der Berufswahl, familiäre Präferenzen oder Geschlechterdiskriminierung nicht erfasst werden, obwohl diese eine zentrale Rolle bei der Erklärung von Geschlechterunterschieden in der realen Welt spielen können.

Insgesamt sind geschlechterspezifische Unterschiede beim Wettbewerbseintritt ein wissenschaftlich belegtes Phänomen, das nachweislich zumindest einen Teil der geschlechterspezifischen Unterschiede bei Bildungsentscheidungen oder Arbeitsmarkterfolgen erklären kann. Ein vielversprechendes Feld für die weitere Forschung besteht darin, die gesammelten Erkenntnisse über die unterschiedlichen Mechanismen, die den Wettbewerbseintritt beeinflussen, zu nutzen, um bestehende geschlechtsspezifische Unterschiede zu verringern, etwa durch die Entwicklung von weniger risikoreichen Vergütungsstrukturen oder durch Feedback, das einem zu hohen oder einem zu niedrigen Selbstbewusstsein beider Geschlechter entgegenwirkt. Im Erfolgsfall könnten sich solche Maßnahmen als nützliche Alternativen zu bestehenden Mitteln – wie etwa Quotenregelungen – erweisen, die bislang Nachteile ausgleichen sollen.



Roel van Veldhuizen ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Verhalten auf Märkten und Berlin Economics Research Associates Fellow. Er befasst sich mit Marktverhalten, Mikroökonomie und Wirtschaftspsychologie. [Foto: David Ausserhofer]

roel.vanveldhuizen@wzb.eu

Literatur

Blau, Francine/Kahn, Lawrence M.: „The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations“. In: *Journal of Economic Literature*, 2017, Jg. 55, H. 3, S. 789–865.

Buser, Thomas/Niederle, Muriel/Oosterbeek, Hessel: „Gender, Competitiveness, and Career Choices“. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 2014, Jg. 129, H. 3, S. 1409–1447.

Niederle, Muriel/Vesterlund, Lise: „Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?“. In: *Quarterly Journal of Economics*, 2007, Jg. 122, H. 3, S. 1067–1101.

Veldhuizen, Roel van: *Gender Differences in Tournament Choices. Risk Preferences, Overconfidence or Competitiveness? WZB Discussion Paper SP II 2016–207*. Berlin: WZB 2016.