



„Aber ich sage offen, dass auch anständige Löhne dazu beitragen müssen, die Preisentwicklungen hier im Land abzufedern.“

Der deutsche Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) will wegen der starken Teuerung hohe Tarifabschlüsse. Foto: imago



Wird durch Fußballspielen schon in der Kindheit der Ehrgeiz der Mädchen geweckt? Die Innsbrucker Wissenschaftlerin Helena Fornwagner (r.) untersuchte, unter welchen Bedingungen Frauen sich messen wollen. Fotos: iStock, privat



## „Diskriminierung wird verschwinden“

Frauen wollen weniger um Jobs und Geld kämpfen, ergaben Forschungen der Ökonomin Helena Fornwagner. Der demographische Wandel könnte die Gleichstellung von Frauen im Job jetzt aber beschleunigen.

*Laut Ihrer neuen Studie sind Frauen weniger wettbewerbsorientiert als Männer. Wie wirkt sich das im Beruf aus?*

**Helena Fornwagner:** Wenn Frauen Wettbewerbssituationen wie kompetitive Studiengänge, Bewerbungen, Beförderungen etc. meiden, dann führt es im Schnitt dazu, dass wir weniger Frauen in höheren Managementpositionen haben. Auch werden gerade Jobs wie AnwaltIn oder ManagerIn im Allgemeinen besser bezahlt, sind jedoch sehr oft heiß umkämpft. Wenn weniger Frauen in diesen top bezahlten Berufen landen, dann trägt das zusätzlich dazu bei, dass Frauen gesamt weniger verdienen.

*Warum wollen sich Frauen weniger dem Wettbewerb stellen? Ist dies auf die Erziehung zurückzuführen, also weniger Fußballspielen in der Kindheit?*

**Fornwagner:** Eine sehr spannende Frage, der die Forschung schon seit Jahren versucht auf die Schliche zu kommen. Sind Frauen einfach so, oder, überspitzt gesagt, werden sie durch die Erziehung oder Gesellschaft weniger wettbewerbsorientiert? Derzeit gibt es gemischte Resultate, die aber eher in Richtung kultureller und erzieherischer Faktoren zeigen. Ich denke, dass das irgendwo „good news“ sind, weil hier etwas getan werden kann, um Personen wettbewerbsorientierter zu machen, wenn es gewünscht ist. Biologische Faktoren zu ändern, da wird es schwer bis unmöglich, nicht nur aus ethischer Sicht.

*Wie wirkt sich diese fehlende Wettbewerbsorientiertheit in der Folge auf*

*die Karriere aus? Etwa bei Gehaltsverhandlungen? Chefinnenpositionen?*

**Fornwagner:** Die Wettbewerbsbereitschaft hat sich als entscheidend mitbestimmend erwiesen, wenn es darum geht, die Karriereleiter bezüglich Position und Gehalt zu erklimmen. Eine Studie hat beispielsweise gezeigt, dass Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter aussteigen, weil sie bereits, wenn sie ihre erste Gehaltsvorstellung nennen, einen kleineren Gehalt im Schnitt fordern als Männer.

Also liebe Frauen, informieren Sie sich zum Beispiel bei Ihren männlichen Kollegen, was die sich gehaltstechnisch vorstellen, und dann trauen Sie sich ruhig, einen Betrag zu nennen, der Ihnen persönlich vielleicht zu hoch vorkommt. Und natürlich ist es so, dass man sich der Konkurrenz stellen muss, um beispielsweise eine Chefinnenposition zu bekommen. Wettbewerb

liegt schließlich im Herzen unseres ökonomischen und unternehmerischen Systems, ob wir es mögen oder nicht. Es gibt top qualifizierte Frauen, die solchen Positionen mehr als gewachsen sind, aber sich nicht bewerben. Dann werden sie diese auch leider normalerweise nie bekommen.

*In Ihrer Studie ist das Geschlecht aber nicht ausschlaggebend, wenn Frauen quasi zum „Wettbewerb“ geschickt werden. Ist das ein Appell zur verpflichtenden Frauenquote?*

**Fornwagner:** In unserer Studie ging es nicht direkt um Frauenquoten, sondern darum, ob gleich viele Frauen im Wettbewerb landen wie Männer, wenn sie sich nicht selbst dafür entscheiden müssen, sondern eine andere Person das für sie tut. Unsere Ergebnisse belegen, dass solche Entscheidungen durch Dritte zur Gleichstellung der Geschlechter auf

dem Arbeitsmarkt beitragen können. Eine Frauenquote kann das auch erreichen. Sie basiert allerdings auf einem anderen Mechanismus und auf einer Politikintervention mit intensiv diskutierten ökonomischen, sozialen und ethischen Implikationen.

*Wie kann gegengesteuert werden? Wie können Frau-*

„Frauenquoten funktionieren, um die derzeitigen Ungleichheiten aufzubrechen.“

Helena Fornwagner (Wirtschaftsforscherin)

*en motiviert werden, in den Wettbewerb (um Geld und Position) einzutreten?*

**Fornwagner:** Wir haben in unserer aktuellen Studie gezeigt, dass es helfen kann, dass eine kompetitive Entscheidung quasi abgegeben wird. In einer anderen Studie habe ich mit meinen Koautoren belegt, dass, wenn Personen an eine Situation erinnert werden, in der sie viel Macht hatten, es dazu führt, dass sich beide Geschlechter zu gleichen Anteilen anschließend für einen Wettbewerb entscheiden.

Kurz zu Frauenquoten, weil diese immer wieder diskutiert werden. Es kann nicht oft genug erwähnt werden, dass sie sich bei gleicher Qualifikation der Personen wissenschaftlich als sehr effektives Mittel herausgestellt haben, um gleich viele Männer wie Frauen für den Wettbewerb zu motivieren. Frauenquoten funktionieren, um die derzeitigen Ungleichheiten aufzubrechen. Andere Forschungsergebnisse zeigen, dass Faktoren wie beispielsweise weibliche Vorbil-

der, Leistungsfeedback (zum Beispiel im Rahmen von Personalgesprächen) oder transparente und gleiche Bezahlung der Geschlechter ebenso helfen.

*Trotzdem ist nichts transparent, solange es Männercliquen und Freunderlwirtschaft gibt ...*

**Fornwagner:** Hier kann man erstens sagen, dass man solche Netzwerke generell nicht einfach verbieten kann: Männer sollen nicht auf ein Feierabendbier gehen dürfen und über die Arbeit reden – schwierig ... Alles, was informell ist, ist schwerer zu fassen und zu ändern.

Zweitens gibt es wissenschaftliche Studien dazu, die vereinfacht sagen: „Gleich und gleich gesellt sich.“ Also ist es schwer(er), als Frau hier Fuß zu fassen und Teil davon zu werden. Ich denke aber, dass nichts unmöglich ist. Viele Frauen geben sich nicht damit zufrieden, nur „Zuseherin“ zu sein, und fordern die Plätze in solchen Cliques immer mehr ein. Das führt dazu, dass sie dann in der Folge, wenn die Türe einmal offen ist, auch mehr Frauen nachholen.

Drittens habe ich persönlich die Erfahrung gemacht, dass es sehr helfen kann, das weibliche Äquivalent zu nutzen oder, wenn noch nicht vorhanden, es aufzubauen. Gerade Mentoringprogramme oder Frauennetzwerke sind für mich ein toller Ort, um in den Austausch zu gehen. In Gesprächen mit anderen Frauen, egal aus welchem Bereich oder Ländern, fällt auf, dass Frauen leider fast überall mit den gleichen Problemen kämpfen (gläserne Decke, Gender-Pay-Gap, Diskriminierung etc.). Darüber zu

sprechen, hilft.

*Wie wird sich die Situation in Zukunft entwickeln? Werden Frauen als Mitarbeiterinnen wichtiger in Zeiten von Fachkräftemangel und demographischem Wandel?*

**Fornwagner:** Diese von Ihnen angesprochenen Faktoren sprechen eher für eine weitere Schließung von Geschlechterunterschieden auf dem Arbeitsmarkt. Bei starkem Wettbewerb für Fachkräfte können es sich Unternehmen und Regierungen nicht leisten, auf qualifizierte weibliche Ressourcen zu verzichten. Das ökonomische Modell sagt uns, dass Diskriminierung dann zu teuer wird und auf lange Sicht verschwinden wird.

Das Interview führte Verena Langegger



Im Internet: Eine Langfassung finden Sie auf [www.tt.com](http://www.tt.com)

### Zur Person

**Helena Fornwagner** hat derzeit einen Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftsforschung an der Universität Regensburg. Zuvor hat sie vier Jahre lang als Postdoc an der Universität Innsbruck gearbeitet. Ab Herbst 2022 wird sie an die Universität Exeter wechseln. Fornwagner forscht zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Zusammen mit Monika Pompeo und Nina Serdarevic untersuchte sie 2021 die Rolle des Geschlechts im Wettbewerbsverhalten. Das Ergebnis zeigte, dass Frauen sich von sich aus weniger Wettbewerben stellen als Männer.



Sich als Frau mit Männern in so genannten Männerberufen zu messen, erfordert ebenfalls Mut. Foto: iStock