



„Mit dem BMW i Vision Dee schöpfen wir das volle Potenzial der Digitalisierung aus, um das Fahrzeug zu einem intelligenten Begleiter zu machen.“

Oliver Zipse, BMW-Vorstandsvorsitzender, ist begeistert vom neuen Automobil aus dem eigenen Haus. Foto: AFP/Fallon



Alle Menschen „funktionieren“ wirtschaftlich ähnlich, sie treten in Wettbewerben (Karriere) gegeneinander an oder gehen gewisse Risiken (an der Börse) ein. Trotzdem „gewinnt“ nicht immer der bzw. die Beste. Fotos: iStock

„Geschlecht entscheidend für Gehalt“

Die Tiroler Ökonomin Helena Fornwagner hat herausgefunden, dass weder das biologische Geschlecht (im Englischen „Sex“) noch die Geschlechtsidentität („Gender“) über ökonomisches Verhalten entscheidet. Trotzdem sei Geschlecht entscheidend für Gehalt und Karriere, Gleichstellungspolitik bleibe also wichtig.

Frauen galten (auch laut Ihren Studien „Choosing Competition on Behalf of Someone Else“) als weniger wettbewerbs- bzw. risikoorientiert als Männer. In einer neuen Studie wird bewiesen, dass Geschlechtsidentität oder biologisches Geschlecht nicht das ökonomische Verhalten beeinflusst. Was bedeutet das genau?

Helena Fornwagner: In dieser Studie konnten wir das erste Mal unterscheiden, ob und wie kompetitives Verhalten, Risikobereitschaft und Altruismus von der Geschlechtsidentität oder auch dem biologischen Geschlecht abhängen. Bisher haben Studien diese beiden Dimensionen nicht voneinander unterscheiden können.

Wie war dies in dieser Studie möglich?

Fornwagner: Dafür mussten wir Neuland betreten und als TeilnehmerInnen für unsere Studie sowohl Cispersonen als auch Transpersonen gewinnen. Dafür muss man wissen, dass generell, vereinfacht gesagt, bei Cispersonen das soziale Geschlecht mit dem biologischen Geschlecht, das bei der Geburt zugewiesen wird, übereinstimmt. Für Personen, die sich selbst als Transgender definieren, ist dies im Allgemeinen nicht der Fall.

War das Ergebnis überraschend?

Fornwagner: Wir konnten jetzt herausfinden, dass für unsere TeilnehmerInnen sowohl die Biologie als auch die soziale Geschlechtskomponente ihr Verhalten nicht entschieden beeinflusst hat. Damit fügen wir der bisherigen Forschung einen wichtigen weiteren Puzzlestein hinzu, der, in unserem Fall,

in eine neue Richtung zeigt im Vergleich zu vergangenen Studien.

Hat also das größere Bewusstsein für eine Gleichstellung der Geschlechter

„Geschlecht ist oft entscheidend für die Karriere, obwohl es nicht zu unterschiedlichem Verhalten führt.“

Helena Fornwagner (Verhaltensökonomin)

bereits gewirkt? Bzw. wo genau befinden wir uns auf der Reise in Richtung Gleichstellung?

Fornwagner: Wenn wir unsere Studie mit den bereits vorhandenen Studien vergleichen, dann können wir daraus bereits ableiten, warum wir andere Ergebnisse sehen als bisher. Wohl eines der entscheidenden Kriterien ist, dass vergangene Studien vor allem jüngere TeilnehmerInnen hatten als wir, wie beispielsweise StudentInnen. Dort finden wir immer noch Verhaltensunterschiede basierend auf der Geschlechtsidentität. Aber je älter die Personen werden, desto mehr verschwinden diese tendenziell, so wie jetzt in dieser Forschungsarbeit.

Das heißt also, je älter wir werden, desto ähnlicher konkurrieren wir miteinander, investieren riskanter oder spenden? Warum nicht in der Jugend?

Fornwagner: Es scheint also ein gleiches Verhalten von Frauen und Männern eher dann schon angekommen zu sein, wenn die umgangssprachliche „Sturm- und Drangzeit“ vorbei ist. Leider ist es dann aber oft schon zu

spät, zu einer Gleichstellung beizutragen, weil insbesondere große Lebensentscheidungen wie Ausbildung, Beruf, Familiengründung etc. ja eher im ersten Lebensdrittel getroffen werden.

Gibt es dann Klischees noch? Also, dass Frauen weniger risikofreudig sind als Männer?

Fornwagner: Das Verhalten kann sich über die Zeit verändern. Die ersten Studien, die Geschlechterunterschiede beim kompetitiven, risikobehafteten oder auch altruistischen Verhalten finden, sind schon etwas in die Jahre gekommen. Nur weil beispielsweise eine weibliche Person vor 20 Jahren sich für etwas entschieden hat, heißt das

noch lange nicht, dass das 20 Jahre später genau gleich aussieht. Und Personen mit unterschiedlichem Alter oder auch Bildungshintergrund verhalten sich auch nicht immer gleich. Daher würde ich raten, Personen nicht basierend auf Vorurteilen oder vergangener Evidenz zu beurteilen. Oder sich auch nicht zwingend so zu verhalten, wie „das Klischee“ es vorgeben würde. Weil es gut sein kann, dass das alles längst überholt ist.

Wenn nun also weder biologisches Geschlecht noch selbst gewählte Identität Einfluss auf ökonomisches Verhalten hat, was entscheidet dann?

Fornwagner: Interessanter-

weise scheinen eher Aspekte wie Selbstvertrauen und Leistungsfähigkeit zum Beispiel

„Je älter Personen werden, desto mehr verschwinden diese (Verhaltensunterschiede) tendenziell.“

Helena Fornwagner (Verhaltensökonomin)

für die Wettbewerbsbereitschaft eine Rolle zu spielen. Wie viel man bereit ist, für den wohltätigen Zweck zu spenden, hängt hingegen in unseren Daten eher davon ab, wie religiös man ist.

Wenn alle das Gleiche wollen, warum funktioniert Gleichstellung noch nicht?

Fornwagner: An dieser Stelle ist es wichtig, ein Missverständnis aufzulösen. Auch wenn laut unserer Studie das biologische Geschlecht für ökonomisches Verhalten nicht entscheidend ist, sind Politikinterventionen und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter weiterhin ein wichtiges Instrument. Wir wissen, dass es Geschlechterunterschiede unter anderem in Aufstiegsmöglichkeiten und Gehältern gibt. Hier sieht man sehr oft eine Benachteiligung von Frauen. Wenn überhaupt, zeigen unsere Ergebnisse, wie wichtig die Rolle einer Gleichstellungspolitik sein kann: Denn Geschlecht ist oft entscheidend für Gehalt und Karriere, obwohl es (wie wir zeigen) nicht unbedingt zu unterschiedlichem Verhalten führt.

In der EU sind geschlechterneutrale Stellenausschreibungen Pflicht. Bringt das etwas für die Gleichstellung?

Fornwagner: Es ist übrigens eine interessante und offene Frage, ob geschlechtsneutrale Stelleninserate dazu beitragen können, dass sich gleich viele Frauen wie Männer für einen Job bewerben. Da würde es mehr um sprachliche Aspekte der Ausschreibung gehen und wie sich das auf die Entscheidungsfindung auswirkt. Auch sehr spannend. Also überrascht es vielleicht nicht, dass ich derzeit auch schon genau zu solchen Fragen forsche.

Wie wurde dieses sensible Thema in der Studie abgefragt?

Fornwagner: Die ProbandInnen haben das biologische und soziale Geschlecht selbst und freiwillig angegeben. Dadurch konnten wir beide Aspekte voneinander unterscheiden. Ich denke, dass das der besonders spannende Teil unserer Studie ist. Wir haben dadurch die ökonomische Forschung hinsichtlich einer neuen Personengruppe aktiv geöffnet. Transpersonen sind ein Teil unserer bunten Gesellschaft. Daher sollten wir sie auch im Bereich der Verhaltensökonomik berücksichtigen.

Das Interview führte Verena Langedegger

Zur Person

Helena Fornwagner ist Verhaltensökonomin. Ihr Doktorat in Volkswirtschaftslehre hat sie an der Universität Innsbruck absolviert. Nach einer Anstellung in Innsbruck verbrachte sie die letzten beiden Jahre in Deutschland. Nun setzt sie ihre Karriere in England an der University of Exeter fort. Sie forscht im Bereich der ökonomischen Genderforschung.



Fornwagner hat in ihrer Studie erstmals das ökonomische Verhalten von Transgender- und Cisgender-Personen untersucht. Foto: Fornwagner