



MATTHIAS SUTTER

Discussion Paper  
2026/5

EIN VERHALTENS-  
ÖKONOMISCHER BLICK  
AUF GEHALTSUNTER-  
SCHIEDE ZWISCHEN  
FRAUEN UND MÄNNERN

Forthcoming in:  
*Perspektiven der Wirtschaftspolitik*

# Ein verhaltensökonomischer Blick auf Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern<sup>§</sup>

Matthias Sutter\*

## Zusammenfassung

Frauen verdienen im Schnitt nach wie vor weniger als Männer. Obwohl in den vergangenen Jahrzehnten große Fortschritte in der Gleichstellung von Männern und Frauen gemacht wurden, gibt es immer noch Ungleichheiten. Matthias Sutter wirft einen verhaltensökonomischen Blick auf mögliche Ursachen für die ungleichen Gehälter von Männern und Frauen. Dabei konzentriert er sich auf Geschlechterunterschiede im Wettbewerbsverhalten, im Verhandlungsverhalten und in der Wahl, in welchen Branchen jemand arbeiten möchte. All diese Faktoren können einen wichtigen Teil der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen erklären, entziehen sich aber einfachen politischen (bzw. gesetzlichen) Interventionen. Abschließend wird auch die Bedeutung von Kindern für Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern diskutiert.

## JEL-Klassifikation

C91, C93, D01, J16, J31

## Schlüsselwörter

Verhaltensökonomie, Gehaltsunterschiede, Wirtschaftspolitik, Wettbewerbsverhalten, Verhandlungsverhalten, Kinder

## Autorenkontakt

---

<sup>§</sup> Ich danke einem anonymen Gutachter für konstruktive Kommentare zu einer ersten Fassung dieses Beitrags.

\*Matthias Sutter, Max-Planck-Institut für Verhaltensökonomik, Universität zu Köln,  
Universität Innsbruck und Universität Ca' Foscari Venedig. Kurt-Schumacher-Straße  
10, 53113 Bonn, E-Mail: [matthias.sutter@econ.mpg.de](mailto:matthias.sutter@econ.mpg.de)

Vieles hat sich im deutschsprachigen Raum und weit darüber hinaus in den letzten Jahrzehnten im Hinblick auf die Gleichberechtigung von Männern und Frauen verbessert. Das gilt auch für die nach dem zweiten Weltkrieg zum Teil noch eklatanten Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen. Trotzdem gibt es auch aktuell noch spürbare Geschlechterunterschiede im Hinblick auf deren Gehälter. In Deutschland und Österreich betragen die unbereinigten Gehaltsunterschiede bei den durchschnittlichen Stundenlöhnen ca. 16 bis 18 Prozent. Zwar sind die bereinigten Unterschiede – wenn man also im Wesentlichen für Unterschiede in Ausbildung, Erfahrung und Branchentätigkeit kontrolliert – deutlich geringer und liegen je nach Schätzung bei ca. 5 bis 7 Prozent (für Österreich siehe etwa Böheim et al., 2024; für Deutschland siehe Statistisches Bundesamt, 2026), jedoch bedeutet das nicht, dass es keiner weiteren Verbesserungen bedürfte. Die erste Reaktion in der Öffentlichkeit – insbesondere von Politikern – besteht deshalb häufig darin, sich für (noch) mehr Gesetze zur Regulierung des Arbeitsmarkts stark zu machen, die dann endgültig Gehaltsgleichheit erzwingen würden. Dabei wird gerne übersehen, dass durch Federstriche unterzeichnete Gesetze nicht automatisch das Verhalten aller davon betroffenen Personen so verändern, dass die von einem Gesetz beabsichtigten Ziele auch eintreten. Deshalb soll es im Folgenden nicht um Gesetze als politische Instrumente zur gewünschten Angleichung der Löhne von Männern und Frauen gehen, sondern um einen verhaltensökonomischen Blick auf typisch menschliche Verhaltensmuster, die zu diesen Unterschieden beitragen. Die Verhaltensökonomie hat in den vergangenen Jahrzehnten eine Fülle von empirisch fundierten Studien hervorgebracht, welche Motive und Beweggründe hinter menschlichem Verhalten stehen und unter welchen Umständen sich menschliches Verhalten in eine bestimmte Richtung verändern lässt. Nicht zuletzt hat sich die Verhaltensökonomie mit Unterschieden im Verhalten von Männern und Frauen beschäftigt. Die daraus gewonnenen Einsichten können helfen, besser zu verstehen, welche Faktoren zu den bestehenden Gehaltsunterschieden zwischen den Geschlechtern beitragen und wie sich diese möglicherweise weiter reduzieren ließen – im Idealfall sogar ohne weitere Gesetze und Regulierungen. Der folgende Beitrag wirft also einen verhaltensökonomisch orientierten Blick auf Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Eine erste – und aufgrund ihrer Einfachheit in der Öffentlichkeit gern verwendete – Erklärung für die geringeren Gehälter von Frauen besteht darin, dass Frauen auf Arbeitsmärkten systematisch diskriminiert würden und darum das Prinzip „Gleicher Gehalt für gleiche Arbeit“ nicht umgesetzt würde. Unzweifelhaft gibt es Diskriminierung in Arbeitsmärkten (z.B., Goldin und Rouse, 2000; Blau und Kahn, 2017; 2007; Cortés und Pan, 2023; Adams-Prassl et al., 2024), aber mit Blick auf den Slogan „Gleicher Gehalt für gleiche Arbeit“ ist die Sache dann doch ein bisschen komplizierter. Alleine schon exakt zu definieren, was in einem zunehmend durch Wissensarbeit und durch sehr starke Arbeitsteiligkeit geprägten Arbeitsmarkt „gleiche Arbeit“ ist, ist gar keine einfache Aufgabe. Das lässt sich zum Beispiel sehr gut für den Bereich illustrieren, den die allermeisten Leserinnen und Leser dieses Beitrags sehr gut kennen dürften. Wenn jemand in seinem Vertrag an der Universität stehen hat, dass er oder sie 9 Semesterwochenstunden zu unterrichten hat, sich in der akademischen Selbstverwaltung engagieren und international sichtbare Forschung machen soll, dann kann man diese Aufgaben (und viele andere, wie das Führen eines Lehrstuhls) in sehr unterschiedlicher Art und Weise erfüllen. Mit anderen Worten: Selbst bei exakt gleicher Arbeitsplatzbeschreibung ist es alles andere als trivial zu beurteilen, ob zwei Personen wirklich gleiche Arbeit leisten. Aber auf die geleistete Arbeit sollte es ja wohl ankommen.

Neben dem Argument, dass gleiche Arbeit beider Geschlechter nicht gleich entlohnt würde, wird häufig die sogenannte „Child-penalty“ als weitere Erklärung für ungleiche Gehälter zwischen den Geschlechtern angeführt. Mit diesem Begriff soll im Wesentlichen zum Ausdruck gebracht werden, dass geringere Gehälter für Frauen auf den Umstand zurückzuführen sind, dass Frauen Kinder bekommen, nach der Geburt häufig ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und danach vielfach nur mehr in Teilzeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren (Goldin, 2024). Unter anderem für ihre Arbeiten zur child-penalty bekam Claudia Goldin im Jahr 2023 den Wirtschaftsnobelpreis verliehen. Die „Child-penalty“ scheint ein globales Phänomen zu sein, wie Kleven et al. (2025) zeigen, weshalb am Ende dieses Beitrags auch darauf eingegangen werden wird. Davor aber sollen hier in der Einleitung andere Faktoren angesprochen werden, die zu Gehaltsunterschieden zwischen Männern und Frauen beitragen.

An erster Stelle wären hier Wettbewerbsbereitschaft und Verhandlungsverhalten zu nennen. Beide Faktoren spielen für Erfolg im Berufsleben – und damit für den Gehalt – eine zentrale Rolle. Diese persönlichen Eigenschaften bzw. Fähigkeiten haben in der traditionellen Arbeitsmarktliteratur bis vor wenigen Jahren kaum Beachtung gefunden. Erst die Verhaltensökonomie hat beide Faktoren gründlicher untersucht und damit wichtige Erkenntnisse über Geschlechterunterschiede auf Arbeitsmärkten ermöglicht. Starke Unterschiede im Wettbewerbs- und Verhandlungsverhalten von Männern und Frauen tragen nämlich in einem nicht unwesentlichen Maß zu Gehaltsunterschieden bei, wie in den folgenden Abschnitten ausführlicher dargelegt wird. Ein anderer sehr wichtiger Faktor ist die Wahl unterschiedlicher Berufe von Männern und Frauen. Um die Bedeutung dieses Faktors kurz (und vereinfacht) zu illustrieren: Wenn Frauen eher traditionelle Lehrberufe wählten, aber Männer häufiger sich zu IT-Fachleuten ausbilden ließen, wäre es vielleicht keine allzu große Überraschung, wenn daraus Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern entstünden. Natürlich ist die Realität komplexer als der Vergleich traditioneller Lehrberufe vs. IT-Fachkraft, aber in der Realität gibt es systematische Unterschiede in der Berufswahl von Männern und Frauen. Das liegt an unterschiedlichen Vorlieben, sozialen Normen, aber auch Restriktionen, die es besser zu verstehen gilt, um gleiche Chancen auf Arbeitsmärkten zu ermöglichen. Im Folgenden beschäftige ich mich mit jedem dieser hier genannten Faktoren ausführlicher.

### **1. Wettbewerbsbereitschaft**

Vor ungefähr 20 Jahren haben mehrere experimentelle Ökonomen erstmals systematisch untersucht, ob es eine unterschiedliche Wettbewerbsbereitschaft zwischen Männern und Frauen gibt. Gneezy et al. (2003) beleuchteten dabei den Aspekt, ob die Leistung beider Geschlechter (in einer experimentellen Aufgabe, die das Finden von Ausgängen aus einem Irrgarten abbildete) davon abhängt, ob man für die eigene Leistung pro gelöste Aufgabe (und damit unabhängig von anderen Personen) bezahlt wird oder ob die Auszahlung von der relativen Leistung im Vergleich zu anderen Personen erfolgt. Die Autoren stellten fest, dass die Männer sehr viel stärker auf die Wettbewerbsauszahlung reagierten, als Frauen das taten. Konkret steigerte sich die Leistung von Männern bei der Wettbewerbsauszahlung deutlich stärker – im Vergleich zur Stücklohnauszahlung –, als das bei Frauen der Fall war.

Daraus leiteten die Autoren den Schluss ab, dass Männer in ihrer Leistungsbereitschaft mehr durch wettbewerbliche Anreize motiviert werden als Frauen.

In einem nächsten Schritt stellten Niederle und Vesterlund (2007) dann die Frage, ob es nicht nur in der Leistung unter Wettbewerbsbedingungen Geschlechterunterschiede gibt, sondern bereits in der vorgelagerten Frage, ob man sich überhaupt einem Wettbewerb aussetzen soll. Diese Frage ist für das Verhalten auf Arbeitsmärkten (und in vielen anderen Situationen des Lebens) relevant, weil Aufstiegschancen – und damit letztlich Gehälter – davon abhängen, ob man seinen Hut in den Ring wirft, wenn sich die Chance dazu ergibt. Wenn es bei der Wettbewerbsbereitschaft systematische Geschlechterunterschiede gibt, dann könnte das erklären, warum beim Erklimmen der Karriereleiter nach weiter oben hin vermehrt Männer zu beobachten wären.

Das experimentelle Design von Niederle und Vesterlund (2007) kann man mittlerweile zurecht als einen Klassiker bezeichnen. Studienteilnehmer müssen in diesem Design in jedem Teil des Experiments innerhalb einer vorgegebenen Zeit (meist einige Minuten) möglichst viele Rechenaufgaben lösen, in denen sie jeweils zweistellige Zahlen addieren sollen. In einem ersten Teil werden die Teilnehmer für jede korrekt gelöste Aufgabe bezahlt (beispielsweise mit einem Euro pro Lösung). Im zweiten Teil befinden sich die Teilnehmer in einem Wettbewerb mit anderen. Häufig werden Gruppen von vier Personen erstellt. Wenn man die beste Leistung in dieser Gruppe von vier Personen hat, dann bekommt man pro Lösung das Vierfache des Betrags aus dem ersten Teil (beispielsweise dann vier Euro pro Lösung). Wenn man aber nicht der Beste ist, dann bekommt man gar nichts. Der dritte Teil des Experiments ist dann der entscheidende, um die Wettbewerbsbereitschaft zu messen. In diesem Teil können die Teilnehmer wählen, ob sie entsprechend der Regeln des ersten Teils (Stücklohn) oder des zweiten Teils (Wettbewerbslohn) bezahlt werden wollen.

Niederle und Vesterlund (2007) beobachteten in ihren Experimenten zuerst einmal, dass die Leistungsfähigkeit beider Geschlechter beim Addieren von zweistelligen Zahlen fast gleich ist. Wenn also nur die Leistungsfähigkeit eine Rolle spielte, dann sollte man im dritten Teil keine systematischen Geschlechterunterschiede im Hinblick

auf die gewählte Auszahlungsform finden. Das war jedoch ganz klar der Fall. Während Männer in ungefähr 70% der Fälle die Wettbewerbsauszahlung wählten, war das bei Frauen in nur 35% der Fälle so.

Angesichts dieser großen Geschlechterunterschiede, die in vielen anderen Studien bestätigt wurden, fragten Daniela Glätzle-Rützler und ich uns dann, wann denn diese Unterschiede erstmals zu beobachten wären. Mit anderen Worten, uns interessierte, ob sich eine unterschiedliche Wettbewerbsbereitschaft erst im Erwachsenenalter – vielleicht durch Erfahrungen auf Arbeitsmärkten getrieben – oder schon früher entwickelt. In Sutter und Glätzle-Rützler (2015) konnten wir zeigen, dass Burschen und Mädchen bereits im Kindergartenalter sehr unterschiedliche Neigungen haben, sich einem Wettbewerb zu stellen. In unserer Studie hatten 3- bis 8-jährige Kinder die Aufgabe, aus mehreren Körben verschiedene Figuren (etwa alle Sterne) herauszusuchen. Aus je mehr Körben sie die betreffenden Formen in einer bestimmten Zeit entnehmen konnten, umso mehr Geschenke konnten sie bekommen. Die Anzahl der Geschenke hing davon ab, welche der beiden folgenden Optionen ein Kind wählte: Entweder konnte es ein Geschenk für jeden richtig bearbeiteten Korb bekommen oder aber zwei Geschenke pro Korb, wenn es bei der Aufgabe besser abschnitt als ein anderes Kind. Obwohl Mädchen im Schnitt eine um etwa 10% bessere Leistung als Burschen erbrachten, wählten die Burschen deutlich häufiger die zweite Option, also ihre Auszahlung in Abhängigkeit vom Abschneiden im Wettbewerb. Mädchen taten das in 43 Prozent der Fälle, Burschen aber in 54 Prozent der Fälle. Der Unterschied zwischen Burschen und Mädchen war bereits im Alter von 3 Jahren in leichter Form vorhanden, stieg dann aber kontinuierlich bis ins Alter von 8 Jahren an. Wir fanden sehr ähnliche Muster in derselben Altersgruppe bei einer Aufgabe, bei der die Kinder 30 Meter so schnell wie möglich rennen mussten (entweder allein oder im Wettbewerb), und konnten dabei die Ergebnisse von Gneezy und Rustichini (2004) mit 10-Jährigen bestätigen. Burschen konkurrierten viel lieber als Mädchen. Dann hatten wir auch noch eine Rechenaufgabe wie bei Niederle und Vesterlund (2007) für 9- bis 18-Jährige. Es gab zwar auch hier keinen Unterschied in der Rechenleistung von Burschen und Mädchen, und doch wählten die Burschen doppelt so häufig die Wettbewerbsauszahlung (in 42 Prozent der Fälle, während Mädchen das nur in 21 Prozent der Fälle taten).

Drei Faktoren spielen für die systematischen Unterschiede von Männern und Frauen (von der Kindheit bis ins Erwachsenenalter) eine wichtige Rolle, um die Geschlechterunterschiede in der Wettbewerbsbereitschaft erklären zu können. Erstens überschätzen die allermeisten Männer bzw. Burschen ihre Leistung, während Frauen bzw. Mädchen im Schnitt eine realistische Einschätzung ihrer Leistung haben. Wenn man sich aber überschätzt, ist man eher geneigt, sich einer Wettbewerbssituation auszusetzen, weil man erwartet zu gewinnen. Ein zweiter wichtiger Faktor zieht sich auch durch alle diesbezüglichen Studien durch: Frauen sind risikoscheuer als Männer. Da eine Wettbewerbssituation aber immer riskant ist, weil man auch verlieren kann, trägt dieser Unterschied in den Risikoeinstellungen zur geringeren Wettbewerbsbereitschaft von Frauen bei. Ein dritter Faktor, der mit den ersten beiden Faktoren korrelieren könnte (wenngleich es für Risikoeinstellungen dazu kaum Evidenz gibt), ist das familiäre Umfeld, wie eine Studie von Almås et al. (2016) zeigte. In einer ähnlichen experimentellen Anordnung wie bei Niederle und Vesterlund (2007) fanden Almås et al. (2016), dass Väter aus höher gebildeten und reicheren Familien einen besonders starken Einfluss auf die höhere Wettbewerbsbereitschaft ihrer Söhne hatten, möglicherweise, weil die Söhne sich das kompetitivere Verhalten ihrer Väter eher zu eigen machten. Der Einfluss der Mütter war dagegen deutlich schwächer und der Zusammenhang mit der Wettbewerbsbereitschaft der Töchter relativ schwach. Diese Einsichten legen nahe, dass Rollenvorbilder und generell kulturelle Einflüsse eine Rolle für das Wettbewerbsverhalten spielen. Das beginnt offensichtlich schon im Kindergartenalter und hat Auswirkungen bis ins Jugend- und weit ins Erwachsenenalter (Mayr et al., 2012) hinein, wie die folgenden Studien untermauern.

In einer groß angelegten Studie mit niederländischen Mittelschülern konnten Buser et al. (2014) die Wettbewerbsbereitschaft von 15-jährigen Burschen und Mädchen zuerst experimentell messen und dann die Ausbildungslaufbahn dieser Jugendlichen weiter verfolgen. Drei Jahre vor Abschluss der Mittelschule – also im Alter von 15 Jahren – müssen Jugendliche in den Niederlanden entscheiden, welchen Ausbildungszweig sie für die letzten 3 Schuljahre wählen wollen. Im Wesentlichen gibt es vier solcher Zweige: Natur und Technik, Natur und Gesundheit, Ökonomie und Gesellschaft und Kultur und Gesellschaft. Die Ausbildungszweige unterscheiden sich in absteigender Reihenfolge im Schwierigkeitsgrad im Hinblick auf naturwissenschaftliche Fächer (wie

Mathematik, Physik oder Chemie). Der gewählte Zweig ist wiederum ein sehr guter Indikator, welche Fächer die Absolventen des jeweiligen Zweigs nach dem Abschluss der Mittelschule an einer Hochschule studieren werden. Die stärker naturwissenschaftlich ausgerichteten Ausbildungszweige bringen mehr naturwissenschaftlich ausgebildete Universitätsabsolventen hervor und diese verdienen dann – jedenfalls in den Niederlanden – im Schnitt mehr als weniger stark naturwissenschaftlich interessierte Absolventen. Buser et al. (2014) belegten, dass die experimentell gemessene Wettbewerbsbereitschaft ein guter Indikator für die Wahl des Ausbildungszweigs und damit der späteren Studienrichtungen ist. Stärker wettbewerbsorientierte Jugendliche – und dabei eben mehr Burschen als Mädchen – wählten signifikant häufiger die stärker naturwissenschaftlich orientierten Ausbildungszweige. Dieser Zusammenhang blieb auch bestehen, wenn man die Schulleistungen der Jugendlichen, ihre Risikoaversion oder ihre Leistungsfähigkeit in der experimentellen Aufgabe berücksichtigte.

Die Wettbewerbsbereitschaft ist aber nicht nur für die Bildungslaufbahn bedeutend, sondern auch dafür, ob sich jemand auf eine bestimmte offene Stelle auf dem Arbeitsmarkt bewirbt. Diesen Zusammenhang erforschten Flory et al. (2015) in einer Studie mit über 9.000 Arbeitssuchenden in 16 großen amerikanischen Großstädten. Die Autoren veröffentlichten Stellenangebote für administrative Tätigkeiten, bei denen Arbeitssuchende zuerst ihr Interesse kundtun mussten, bevor ihnen die genaue Tätigkeitsbeschreibung und die Details der Entlohnung mitgeteilt wurden. Erst danach konnten sie sich offiziell für die Stellen bewerben. Durch diesen methodischen Kniff konnten Flory et al. (2015) feststellen, wie viele der potenziell Interessierten sich tatsächlich für eine Stelle bewarben – abhängig von den Details der Entlohnung. In einem Fall wurde als Entlohnung ein fixer Lohn pro Stunde angeboten, während in einem anderen Fall die Entlohnung nur einen geringeren Stundenlohn vorsah, der aber durch eine Bonuszahlung aufgestockt werden konnte, wenn die eigene Arbeitsleistung besser als die einer zweiten Person in dem Job war. Diese Entlohnungsform beinhaltete also eine starke Wettbewerbskomponente. Flory et al. (2015) fanden heraus, dass die Entlohnungsform einen großen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Bewerbung von Frauen bzw. Männern hatte. Im Vergleich zur Situation mit einem fixen Stundenlohn ohne möglicher Bonuszahlung bewarben sich Männer auf die Stelle mit Wettbewerb um die Bonuszahlung um 55 Prozent häufiger als Frauen. Die stärkere

Abneigung von Frauen gegen Wettbewerb hatte also auf das Bewerbungsverhalten auf dem Arbeitsmarkt eine starke Auswirkung. Sich in einer Wettbewerbssituation wohlfühlen, kann also als Wettbewerbsvorteil bei Ausbildungsentscheidungen und auf dem Arbeitsmarkt angesehen werden.

Angesichts der zahlreichen Belege für unterschiedliche Wettbewerbsneigungen von Männern und Frauen stellt sich natürlich die Frage, wie diese Unterschiede verringert werden könnten, wenn sie für Arbeitsmärkte so bedeutsam sind. Wozniak et al. (2014) fanden heraus, dass positives Feedback in wiederholten Wettbewerben den Unterschied kleiner werden ließ. Konkret bedeutet das, dass Frauen häufiger eine Wettbewerbsauszahlung anstelle eines fixen Lohns wählten, wenn sie positive Erfahrungen machten, also in der Vergangenheit öfter als Gewinnerin aus einem Wettbewerb hervorgingen. Männer hingegen ließen sich von Niederlagen in der Vergangenheit kaum entmutigen, sich wieder einem Wettbewerb zu stellen. Positive Erfahrung hilft Frauen demnach, den Geschlechterunterschied im Wettbewerbsverhalten zu verringern. Das setzt aber voraus, sich in einem ersten Schritt auch dem Wettbewerb zu stellen.

Letzteres wird wahrscheinlicher, wenn es Quotenregelungen gibt, wie in einer Reihe von Studien nachgewiesen werden konnte. Gemeinsam mit Loukas Balafoutas untersuchte ich, wie sich die Wettbewerbsbereitschaft von Männern und Frauen veränderte, wenn eine Art Quotenregelung für Sieger eingeführt würde. In Balafoutas und Sutter (2012) verwendeten wir wieder das Design von Niederle und Vesterlund (2007), vergrößerten aber die Gruppen auf sechs Personen, wovon jeweils drei männlich und drei weiblich waren. In jeder Gruppe gab es immer zwei Sieger (nicht nur einen wie sonst üblich). In einer Kontrollbedingung gewannen einfach die zwei Gruppenmitglieder mit der höchsten Anzahl von korrekten Lösungen bei den Rechenaufgaben. In einer Bedingung mit einer Quotenregelung allerdings lautete die Regel (die allen bekannt war), dass die beste Frau auf jeden Fall gewinnt. Der zweite Sieger war dann immer die beste Person aller fünf anderen Gruppenmitglieder.

Diese Quotenregelung hatte einen starken Einfluss auf die Wettbewerbsbereitschaft von Frauen, nicht aber von Männern. Während in der Kontrollbedingung lediglich ca. 30 Prozent aller Frauen die Wettbewerbsauszahlung wählten (anstelle einer

Entlohnung pro Stück), waren es in der Bedingung mit der Quotenregelung 53 Prozent. Besonders auffallend war dabei der Umstand, dass insbesondere sehr leistungsstarke Frauen (die im Teil mit der individuellen Stückentlohnung besonders viele Aufgaben richtig lösten) sich im Falle einer Quotenregelung für den Wettbewerb entschieden. Genau das ist aber eine wünschenswerte Auswirkung einer solchen Quotenregelung, weil sie die bestqualifizierten Personen für den Wettbewerb gewinnen will. Die Quotenregelung hatte praktisch keine Auswirkungen auf Männer. Von denen wählten in der Kontrollbedingung 64 Prozent den Wettbewerb und im Falle der Quotenregelung immer noch 60 Prozent. Sehr ähnliche Ergebnisse von Quotenregelungen – sowohl im Hinblick darauf, dass Frauen dann häufiger den Wettbewerb wählen, als auch unter dem Blickwinkel, dass Männer kaum darauf reagieren – lassen sich auch in einer Studie von Niederle et al. (2013) und für Kinder in Sutter et al. (2016) finden.

## **2. Verhandlungsverhalten**

Im vorigen Abschnitt habe ich schon darauf hingewiesen, dass die Wettbewerbsbereitschaft mit Risikoeinstellungen zusammenhängt. Wer risikoscheuer ist, meidet einen Wettbewerb eher. Da sich Frauen in unzähligen Studien als risikoscheuer im Vergleich zu Männern verhalten haben (Croson und Gneezy, 2009, Schneider und Sutter, 2026), lässt sich damit ein Teil der Geschlechterunterschiede in der Wettbewerbsbereitschaft erklären. Unterschiedliche Risikoeinstellungen spielen aber auch eine Rolle, wenn es um Verhandlungen im Rahmen eines Jobangebots oder um Gehaltsverhandlungen geht.

Cortès et al. (2023) haben genau diesen Punkt in einer Studie zum Berufseinstieg von Wirtschaftsstudenten einer amerikanischen Universität untersucht. Sie befragten ca. 2.000 Absolventen sehr ausführlich über deren Arbeitsplatzsuche, erhaltene Jobangebote und wann sie ein solches angenommen oder abgelehnt hätten. Die Autoren erhoben auch Informationen über die Risikoeinstellungen der Absolventen. Im Hinblick auf letzteres zeigte sich das allgemein bekannte Bild: Frauen waren im Schnitt systematisch risikoscheuer als Männer. Das aber hatte unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsuche, wann jemand zu suchen begann, wie schnell jemand ein Angebot annahm und wie hoch das Gehalt war.

Cortès et al. (2023) fanden heraus, dass Frauen systematisch früher mit der Arbeitsplatzsuche begannen (um nämlich auch sicher einen Job zu *bekommen*). Unabhängig vom Zeitpunkt des Suchbeginns nahmen Frauen Angebote schneller als Männer an (um einen sicheren Job zu *haben*), und zwar im Schnitt um einen Monat. Männer hingegen verhandelten lieber nach, was die Annahme eines Angebots verzögerte, und lehnten ein Angebot auch häufiger ab. Letzteres hatte mit deren Einschätzung der eigenen Fähigkeiten zu tun. Männer waren viel optimistischer als Frauen, dass sie noch bessere Angebote bekommen könnten. Deshalb suchten sie länger. Das konnte im Einzelfall dazu führen, dass sie später ein Angebot annahmen, das schlechter als ein vorher abgelehntes war. Tatsächlich passierte das Männern deutlich häufiger als Frauen, jedoch zahlte sich diese Strategie mit Blick auf die verhandelten Gehälter im Schnitt aus. Die längere Suche und die höhere Bereitschaft, Rückverhandlungen zu führen oder ein Angebot in der Hoffnung auf ein noch besseres abzulehnen, führten zu durchschnittlich über 10 Prozent höheren Einstiegsgehältern für Männer. Wenn man die Zeit nach dem Studienabschluss genauer betrachtete, waren die Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern knapp nach dem Abschluss am größten (bei über 15 Prozent), was vor allem mit den schnelleren Annahmen von Angeboten durch Frauen zu tun hatte. Je länger sowohl Männer als auch Frauen zuwarteten, umso kleiner wurden die Lohnunterschiede, auch wenn Männer immer noch höhere Löhne bekamen. Die Verminderung des Unterschieds bei längerer Suchdauer kam vor allem daher, dass Männer ihre Gehaltsvorstellungen stärker als Frauen nach unten schraubten, je länger sie auf der Suche waren. Unterschiedliche Risikoeinstellungen und die stärkere Überzeugung von Männern in die eigenen Fähigkeiten trugen also zu Geschlechterunterschieden in den Einstiegsgehältern bei. Da diese Einstiegsgehälter aber häufig die Basis für Gehaltserhöhungen oder für Verhandlungen mit anderen Arbeitgebern im Falle eines Jobwechsels sind, haben unterschiedliche Einstiegsgehälter aufgrund von unterschiedlichem Verhandlungsverhalten langfristige Konsequenzen.

Das trifft beispielsweise auch in einem Bereich zu, in dem üblicherweise fast keine Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen festzustellen sind, wie eine Studie von Biasi und Sarsons (2022) aufzeigte. Sie untersuchten die Lehrergehälter im US-Bundesstaat Wisconsin, wo es ab 2011 erlaubt war, dass Lehrer einen (begrenzten) Teil ihrer Gehälter frei mit den Schulbehörden verhandeln konnten.

Während vor dieser Reform aufgrund von Kollektivvereinbarungen die Gehälter (von vergleichbaren Lehrern) gleich waren, verdienten nach der Reform Männer im Schnitt 1% mehr als Frauen. Der Unterschied war vor allem auf jene Fälle zurückzuführen, wo Frauen mit männlichen Direktoren und Inspektoren verhandeln mussten. Im Gegensatz zu Männern gaben Frauen in der Studie von Biasi und Sarsons (2022) nämlich um 30 Prozent häufiger an, dass sie nicht gerne verhandelten und es deshalb nicht taten. Ohne Verhandlungen aber konnte der mögliche Gehaltsspielraum nicht ausgenutzt werden. Leibbrandt und List (2015) berichteten über ähnliche Muster, wonach Frauen deutlich weniger häufig als Männer nach höheren Gehältern fragten, wenn eine Verhandlungsmöglichkeit bestand.

Man kann sich jetzt verschiedene Reaktionen auf diese Zusammenhänge zwischen Verhandlungsverhalten und Gehältern vorstellen. Eine aus meiner Sicht ziemlich radikale Schlussfolgerung hat bei einem meiner Vorträge zu diesem Thema einmal jemand aus dem Publikum geäußert, der meinte, dass der Staat von Gesetz wegen einfach Rückverhandlungen (bzw. das Nachfragen nach höheren Gehältern) verbieten sollte, um diese Quelle für Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern versiegen zu lassen. Dass das die Vertragsfreiheit als wichtigen Pfeiler unserer Wirtschaftsordnung massiv unterminieren würde, fand diese Person nicht problematisch. Vielleicht auch deshalb, weil es in der Realität längst solche Fälle gibt.

Das deutsche Bundesarbeitsgericht entschied in letzter Instanz im Februar 2023 über die Klage einer Frau, die ein ostdeutsches Metallunternehmen wegen Diskriminierung verklagt hatte. Ihr waren 3500 Euro Grundgehalt angeboten worden. Sie hatte dieses Angebot freiwillig – und ohne Rückverhandlungen – angenommen. Einige Zeit später jedoch fand sie heraus, dass ein männlicher Außendienstmitarbeiter einige Monate nach ihr ebenfalls einen Grundgehalt von 3500 Euro angeboten bekommen, dann aber erfolgreich 4500 Euro ausverhandelt hatte. Die ersten beiden Gerichtsinstanzen sahen darin keinen Fall von Diskriminierung. Das Bundesarbeitsgericht jedoch schon. Das höchstinstanzliche Urteil legte fest, dass das Unternehmen der Außendienstmitarbeiterin ungefragt den Lohn des Mannes hätte anbieten müssen, und dafür würde es keine Rolle spielen, dass die Außendienstmitarbeiterin das ihr vorgelegte Angebot als zufriedenstellend betrachtet und freiwillig angenommen hatte.

Wenn man das Urteil des Bundesarbeitsgerichts weiter denkt, könnte man sich fragen, ob es nicht den Weg zu noch ganz anderen Entscheidungen ebnen könnte. Ist es nicht Altersdiskriminierung (gegen Junge), wenn junge Menschen (bei sonst gleicher Arbeit) weniger als ältere Menschen verdienen? Also gleiche Löhne über alle Altersstufen hinweg? Stellt es keine Diskriminierung dar, wenn ein Monteur bei BMW weniger als bei Mercedes verdient? Also gleiche Löhne auch über alle Unternehmen hinweg (trotz Vertragsfreiheit)? Führt das Urteil am Ende nicht dazu, dass alle Menschen, unabhängig von Alter, Beruf und Qualifikation, gleich viel – oder angesichts der schlechten wirtschaftlichen Konjunktur seit Jahren: gleich wenig – verdienen müssen?

Im Vergleich zum von vielen Beobachtern als überregulierend wahrgenommenen Ansatz des Bundesarbeitsgerichts gäbe es viel weniger invasive Möglichkeiten, um gleiche Gehälter für beide Geschlechter wahrscheinlicher zu machen. Dabei kann man sich typisch menschliche Verhaltensmuster zu Nutze machen. Roussille (2024) analysierte Daten der Jobvermittlungsplattform Hired.com (jetzt LHH recruitment services). Diese Plattform vermittelt vor allem Jobs in den Bereichen IT-Services (wie etwa Softwareprogrammierung) und Ingenieurwesen. 95 Prozent der Arbeitssuchenden haben einen Bachelorabschluss und ca. 40 Prozent einen Masterabschluss oder höher. Ca. vier Fünftel der Bewerber sind Männer und nur ein Fünftel Frauen, was in technikhnen Bereichen üblich ist. Die durchschnittlichen Jahresgehälter bei Abschlüssen über die Plattform lagen zum Zeitpunkt der Untersuchung bei ca. 120.000 US-Dollar.

Der Vermittlungsprozess der Plattform hat einige Besonderheiten. Nennen wir die Arbeitssuchenden im Folgenden Bewerber. In einem ersten Schritt muss ein Bewerber den gewünschten Job (Art der Tätigkeit), den bevorzugten Standort (in den USA), seine Ausbildung und bisherige Berufserfahrung und den gewünschten Gehalt angeben. Diese Informationen werden dann von der Plattform an ein Unternehmen weitergegeben, das eine passende Stelle am gewünschten Ort hat. Dann kann in einem zweiten Schritt das Unternehmen an mehrere Bewerber eine Einladung für ein Jobinterview schicken, in der das Unternehmen bereits bekanntgeben muss, welchen Gehalt es anbieten möchte. Wenn ein Bewerber in einem dritten Schritt die Einladung zum Interview annimmt, dann kommt es zu Verhandlungen und gegebenenfalls einem Arbeitsvertrag, dessen Gehalt wiederum der Plattform gemeldet wird. In diesem

Zusammenhang ist zu erwähnen, dass Unternehmen ihre Rekrutierung natürlich auch über andere Kanäle durchführen können, bei denen sie die Gehälter nicht offenlegen müssen.

Nicht überraschend fand Roussille (2024) in ihren Daten zuerst, dass Jobinterviews umso häufiger von den Bewerbern abgelehnt wurden, je weiter das Angebot des Unternehmens unter dem gewünschten Gehalt lag. Trotzdem kam es auch in solchen Fällen zu Interviews, wobei sich dabei ein systematischer Unterschied im Verhalten von Männern und Frauen zeigte. Frauen verlangten in diesen Fällen im ersten Schritt des Prozesses 2,9 Prozent weniger Gehalt (wenn man Männer und Frauen mit gleicher Ausbildung und Vorerfahrung verglich). Die Unternehmen boten Frauen im zweiten Schritt – im Wissen um deren Gehaltsforderungen! – 2,2 Prozent weniger Gehalt an. Falls es zu einem Vertragsabschluss kam, erhielten Frauen 1,4 Prozent weniger als vergleichbare Männer. Der Unterschied wurde im Laufe des dreistufigen Prozesses also immer kleiner, aber er verschwand nicht ganz. Roussilles Daten legen nahe, dass die geringeren Angebote für Frauen praktisch vollständig durch die geringeren Forderungen von Frauen bedingt waren, was gegen eine systematische Diskriminierung spricht.

Mit dieser Einsicht endete die Studie von Roussille (2024) aber nicht. Im Jahr 2018 gab es für ungefähr ein Viertel aller Jobs eine minimale Änderung auf der Plattform. Bei der Angabe des gewünschten Gehalts im ersten Schritt sahen Bewerber im betreffenden Feld als Voreinstellung das durchschnittliche Gehalt, das jemand mit ihrer Qualifikation und Erfahrung für den betreffenden Job in den vergangenen 12 Monaten tatsächlich erhalten hatte. Diese Voreinstellung gab allen Kandidaten eine realistische Einschätzung, was erwartet werden konnte. Diese kleine Änderung hatte große Effekte. Zwar veränderten Männer ihre Gehaltswünsche im ersten Schritt nicht, aber Frauen erhöhten sie um 3 Prozent. Als Folge davon waren die Gehaltsforderungen von Männern und Frauen im ersten Schritt des Prozesses nicht mehr unterscheidbar. Im zweiten Schritt boten Unternehmen Männern und Frauen im Schnitt gleiche Gehälter an und bei den tatsächlich zustande gekommenen Arbeitsverträgen gab es ebenfalls keinen Unterschied mehr in der Bezahlung von Männern und Frauen. Eine kleine Veränderung im Design eines Verhandlungsprozesses hatte also sehr große Auswirkungen. Man sollte deshalb vielleicht in der Politik offen dafür sein, sich über

kreative Design-Lösungen für Arbeitsmärkte mehr Gedanken zu machen, als in Einzelfällen den gesamten gerichtlichen Instanzenweg in Anspruch nehmen zu wollen.

### **3. Wahl unterschiedlicher Berufe**

Der vorige Abschnitt zeigte, dass unterschiedliches Verhandlungsverhalten zu Gehaltsunterschieden zwischen Männern und Frauen führen kann, selbst wenn beide in derselben Branche arbeiten. Es könnte aber sein, dass eine wichtige Ursache für Geschlechterunterschiede in Arbeitsmärkten schon einen Schritt früher zu finden ist, nämlich bei der Frage, für welche Jobs sich Männer und Frauen überhaupt bewerben. Ein Blick nach Dänemark – ein Land, das bei uns häufig als Vorbild bei der Gleichstellung von Männern und Frauen gilt – zeigt, dass es bereits in der Auswahl der Jobs, für die sich Männer und Frauen bewerben, deutliche Unterschiede gibt. Und das hat Konsequenzen für das Gehalt.

Fluchtmann et al. (2024) analysierten Daten von über 100.000 arbeitssuchenden Personen in Dänemark für den Zeitraum von 2015 bis 2017. Deren über 3 Millionen Bewerbungen wurden über das Portal der dänischen Arbeitsagentur abgeschickt. Das Portal erfasst den allergrößten Anteil der offenen Stellen im Land. Arbeitslose bzw. arbeitssuchende Personen haben einen Anreiz, sich über dieses Portal zu bewerben, weil es sonst (im Falle von Arbeitslosigkeit) zu Kürzungen des Arbeitslosengeldes kommen kann. Im Portal sind deshalb alle Bewerbungen einer bestimmten Person erfasst. Die Informationen umfassen den spezifischen Job, die exakte Tätigkeit und Stundenanzahl und den betreffenden Arbeitgeber. Aus dem Portal lassen sich deshalb sehr zuverlässige Daten darüber gewinnen, welche Personen sich für welche Jobs bewerben. Anhand einer Zusammenführung der Daten aus diesem Portal mit Firmendaten lässt sich dann ermitteln, wer tatsächlich wo einen Job bekommen hat.

Fluchtmann et al. (2024) untersuchten, ob sich vergleichbare Männer und Frauen auf verschiedene Jobs und in verschiedenen Branchen mit verschiedenen Verdienstmöglichkeiten bewarben. Unter „vergleichbar“ war dabei zu verstehen, dass im betreffenden Vergleich Männer und Frauen etwa die gleiche Ausbildung und dieselbe Erfahrung mit einer bestimmten Tätigkeit in einer bestimmten Branche hatten. Es wäre nur schwer vergleichbar, wenn man beispielsweise das Bewerbungsverhalten

eines Bauarbeiters mit jenem einer Kindergärtnerin vergleichen würde. Hingegen wäre das Bewerbungsverhalten eines Personalleiters bzw. einer Personalleiterin, die beide einen Hochschulabschluss in Psychologie und ca. 10 Jahre Berufserfahrung in Unternehmen ähnlicher Größe haben, als „vergleichbar“ zu bezeichnen.

Die dänischen Daten belegen eindeutig, dass es große Unterschiede im Bewerbungsverhalten von vergleichbaren Männern und Frauen gab. Das galt nicht nur für die Branche, wohin eine Bewerbung geschickt wurde. Traditionell bewerben sich – nicht nur in Dänemark – Frauen relativ mehr in Service- und Pflegeberufen und Männer mehr im Bau- und technischen Gewerbe. Die Wahrscheinlichkeiten für Bewerbungen in der jeweiligen Branche waren aber selbst für vergleichbare Männer und Frauen unterschiedlich. Mit der Bewerbung in unterschiedlichen Branchen und für unterschiedliche Jobs waren große erwartete Gehaltsunterschiede verbunden. Frauen bewarben sich überproportional mehr für Stellen, die zu den 30 Prozent am schlechtesten bezahlten Jobs gehören, während sich Männer überproportional mehr für Stellen mit den 30 Prozent bestbezahlten Jobs bewarben. Und das war trotz vergleichbarer Ausbildung und Berufserfahrung in ähnlichen Unternehmen der Fall. Einer der möglichen Gründe für dieses unterschiedliche Bewerbungsverhalten könnte an der im ersten Abschnitt zum Wettbewerbsverhalten schon angesprochenen und oft anzutreffenden männlichen Überschätzung der eigenen Fähigkeiten (bzw. des eigenen „Marktwerts“) liegen. Eine andere Erklärung bestünde darin, dass bestimmte (weniger gut bezahlte) Tätigkeiten eher als für Frauen geeignet erscheinen, dass also Stereotype über typische Frauen- bzw. Männerberufe eine Rolle spielen. Dabei spielt möglicherweise eine Rolle, dass Frauen bestimmte Berufe bevorzugen, um mehr Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Es könnte aber ebenso zutreffen, dass sie sozialem Druck nachgeben, diese Berufe anzustreben, damit ihre Ehemänner in anderen Branchen mehr verdienen können. In der Studie von Fluchtman et al. (2024) lassen sich die einzelnen Beweggründe nicht identifizieren, aber im Ergebnis führte das unterschiedliche Bewerbungsverhalten dazu, dass mehr Frauen in Jobs in den unteren Gehaltsbereichen und mehr Männern in Jobs in den höheren Gehaltsbereichen landeten. Wo man sich bewirbt, hat also auch Folgen dafür, wo man schließlich arbeitet, und das hat wiederum Gehaltsauswirkungen.

Fluchtmann et al. (2024) kamen in ihrer Studie zu dem Schluss, dass das unterschiedliche Bewerbungsverhalten etwa 70 Prozent der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen in Dänemark erklären konnte. Das hatte deshalb nichts mit Diskriminierung, sondern mit unterschiedlichen Vorlieben für bestimmte Jobs zu tun. Frauen bewarben sich beispielsweise systematisch häufiger auf Stellen, bei denen Teilzeitarbeit möglich war, bei denen sie kürzere Pendelzeiten hatten und die als familienfreundlicher (etwa im Hinblick auf flexible Arbeitszeitgestaltung) galten. Alle drei Aspekte (Teilzeit, Pendeln, Flexibilität) waren allerdings mit geringeren Löhnen verbunden.

Eine Studie von Morchio und Moser (2026) zeigte sehr ähnliche Ergebnisse für Brasilien. Sie untersuchten Daten von über 56 Millionen Arbeitnehmern, die sich bei über 67.000 Unternehmen im Zeitraum von 2007 bis 2014 für eine offene Stelle bewarben. Dabei erhoben sie auch systematisch, was eine bestimmte Arbeitsstelle für einen Arbeitnehmer attraktiv macht. Für Männer war das zuallererst fast immer das Gehalt. Bei Frauen war das anders, denn sie legten deutlich mehr Wert auf Bedingungen wie flexible Arbeitszeiten, wenig Überstunden oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Firmen mit für Frauen attraktiveren Bedingungen bezahlten im Schnitt aber geringere Gehälter, was einer Selektion von Frauen in Jobs mit niedrigeren Löhnen entsprach. Die Schätzungen von Morchio und Moser (2026) legen nahe, dass die Wahl unterschiedlicher Branchen und Firmen beinahe 85 Prozent der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen erklärte.

Diese Ergebnisse haben unmittelbare politische Relevanz, weil sie nahelegen, dass die Berufswahl alleine schon einen signifikanten Einfluss auf mögliche Gehaltsunterschiede haben kann. Eine mögliche Reaktion darauf besteht darin, dass sich unsere Gesellschaft (und Politik) bemüht, attraktive, gut bezahlte Jobs auch für Frauen attraktiver zu machen. Das steckt beispielsweise hinter den in vielen Ländern initiierten Bestrebungen, MINT-Fächer (also die Bereiche Mathematik, Information, Naturwissenschaft und Technik) für Frauen attraktiver zu machen und durch Rollenmodelle die Wahl solcher Fächer zu unterstützen (siehe etwa Grosch et al., 2026, für eine Interventionsstudie in Österreich). Eine andere mögliche Reaktion besteht darin, dass man mithilfe familienpolitischer Instrumente versucht, vielfach

anzutreffende Restriktionen von Frauen bei der Berufswahl zu lockern oder gar zu beseitigen, weil diese Restriktionen mit Elternschaft zu tun haben.

Dass Frauen vielfach andere Attribute eines Jobs als besonders wichtig erachten als Männer – nämlich Flexibilität bei der Arbeitszeit (bis hin zu Teilzeitmöglichkeiten) und Kinderfreundlichkeit – hängt damit zusammen, dass auch heute noch Frauen einen deutlich größeren Teil an Arbeit für die Familie, und hier insbesondere für Kinder, leisten als Männer. Darum sind flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten der Kinderbetreuung für Frauen in der Regel wichtiger als für Männer. Wenn man dann auch noch das Argument von Kleven et al. (2025) hinzufügt, dass Elternschaft für Frauen in der Regel negative Auswirkungen auf deren kurz-, mittel- und langfristige Entwicklung ihrer Einkommen hat – während das für Männer kaum der Fall ist –, dann ist die Schlussfolgerung naheliegend, dass familienpolitische Maßnahmen dazu beitragen könnten, die Gehaltsschere zwischen Männern und Frauen zu verringern (siehe den Überblicksaufsatz von Olivetti und Petrongolo, 2017).

#### **4. Die Rolle der „child penalty“ bzw. die Kosten des Kinderkriegens**

Offensichtlich hängt die Wahl unterschiedlicher Berufe bzw. die Selektion in verschiedene Branchen auch mit Bedingungen in Familien zusammen, weshalb im letzten Abschnitt die sogenannte „Child-penalty“ diskutiert werden soll. Der Begriff „Child penalty“ wurde maßgeblich von Henrik Kleven geprägt (siehe etwa Kleven et al., 2019; Kleven, 2026) und beschreibt den kausalen Effekt von Kindern auf die Einkommens- und Erwerbsverläufe von Frauen im Vergleich zu Männern. Gemeint sind damit also nicht allgemeine Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen, sondern speziell der Einkommensverlust, der durch Elternschaft entsteht – und der fast ausschließlich Frauen trifft.

Zentral ist dabei ein klarer empirischer Befund: Vor der Geburt des ersten Kindes verlaufen die Erwerbsbiografien von Männern und Frauen sehr ähnlich. Unmittelbar nach der Geburt des ersten Kindes kommt es jedoch zu einem starken Bruch. Während Männer praktisch keine Einbußen erleiden, sinken Beschäftigung und Einkommen von Frauen deutlich und dauerhaft (Kleven et al., 2019). Dieser Effekt hält oft über viele Jahre oder sogar Jahrzehnte an und verstärkt sich mit weiteren Kindern (Kleven et al., 2025). Die Child Penalty umfasst mehrere Mechanismen. Erstens

reduzieren viele Frauen ihre Arbeitszeit oder steigen temporär aus dem Erwerbsleben aus (z. B. wegen Elternzeit). Zweitens wechseln sie häufiger in schlechter bezahlte, flexiblere Jobs. Drittens wirken sich Karriereunterbrechungen langfristig negativ auf Lohnwachstum und Aufstiegschancen aus. Kleven argumentiert, dass diese Effekte nicht primär durch Qualifikationen oder individuelle Präferenzen erklärbar sind, sondern stark mit gesellschaftlichen Normen über Rollenverteilungen zusammenhängen (Kleven, 2026). Aus diesem Blickwinkel spielen verhaltensökonomische Aspekte eine wichtige Rolle für die Existenz der Child-penalty.

Im Hinblick auf sozialen Normen existieren in vielen Gesellschaften historisch gewachsene Vorstellungen darüber, was „gute Mütter“ und „gute Väter“ tun sollten. Solche Normen beeinflussen Entscheidungen oft unbewusst. Selbst wenn beide Partner ähnliche Einkommen erzielen könnten, fühlen sich Frauen häufiger verantwortlich für Kinderbetreuung bzw. wird von ihnen eher erwartet, ihre Arbeitsmarktkarriere für Kinder zu unterbrechen. Ein anderer verhaltensökonomischer Aspekt ist der sogenannte Status-quo Bias (Samuelson und Zeckhauser, 1988). Darunter versteht man die Tendenz, bestehende Zustände beizubehalten, selbst wenn bessere Alternativen existieren. Veränderungen werden oft vermieden, weil sie Unsicherheit, Aufwand oder potenzielle Verluste bedeuten. Nach der Geburt eines Kindes müssen Paare Entscheidungen über ihre Arbeitsteilung treffen. Kleine anfängliche Unterschiede – etwa wer gerade etwas weniger verdient oder flexibler arbeitet – führen oft zu einer ersten Spezialisierung, die dann (oft jahrelang) beibehalten wird, weil Veränderungen kognitiv und organisatorisch aufwendig sind. So können sich Ungleichheiten „einschleifen“. Ein weiterer verhaltensökonomischer Faktor im Zusammenhang mit der Child-penalty ist der sogenannte Present Bias (Laibson, 1997). Damit ist (etwas vereinfacht) gemeint, kurzfristige, sofort erhältliche Belohnungen überproportional zu bevorzugen und zukünftige Konsequenzen zu unterschätzen, was zu zeitinkonsistenten Entscheidungen führt. In Familien kann es kurzfristig oft sinnvoll erscheinen, dass ein Elternteil – in der großen Mehrheit die Mutter – die Arbeitszeit reduziert, um Stress zu vermeiden und sich um das Kind zu kümmern. Die langfristigen Kosten (geringerer Gehälter und geringerer Pensionen) werden dabei oft systematisch unterschätzt, was wesentlich zu den empirischen Daten zur Child-penalty (Kleven et al., 2025) beiträgt.

Kleven et al. (2025) erstellten eine Weltkarte mit dem Ausmaß der child penalty (siehe deren Abbildung 9) und fanden nur wenige unter den 134 untersuchten Ländern, wo die child penalty gering war, während sie in den allermeisten Ländern hoch war. Claudia Goldins Arbeiten (für eine Art Zusammenfassung siehe Goldin, 2024, oder auch Cortés und Pan, 2023) legen ähnliche Schlussfolgerungen nahe, wonach Kinder zu bekommen im Aggregat betrachtet einen lebenslangen Einkommensverlust für Frauen verursacht.

Dass Frauen sehr viel häufiger als Männer für die Kindererziehung zu Hause bleiben oder ihre Arbeitszeit stark reduzieren, ist unstrittig und führt in den ersten Jahren nach der Geburt eines Kindes ohne Frage zu hohen Gehaltseinbußen. Zahlreiche Arbeiten, insbesondere von Henrik Kleven, kommen auch zu dem Schluss, dass die Einbußen nicht nur einige Jahre nach der Geburt andauern, sondern systematisch bis zum Berufsende (und darüber hinaus bis in die Pension) groß bleiben. An dieser Stelle endet dann meistens die öffentliche Diskussion – und vielfach auch die wissenschaftliche Diskussion. Dabei lässt sich der Event-Study Ansatz von Kleven und Koautoren aus methodischer Sicht auch kritisch beleuchten. Üblicherweise werden in den Studien zur Berechnung der child penalty Frauen (mit konstant gehaltener Ausbildung und Berufserfahrung) eines bestimmten Alters miteinander verglichen, die entweder Kinder haben oder nicht. Jedoch sind Frauen, die sich für ein Kind entscheiden, nicht ohne weiteres mit Frauen vergleichbar, die sich gegen ein Kind entscheiden. Diese Entscheidung hat nämlich – unter anderem – auch mit Karriereplanungen zu tun. Wenn sich diese zwischen Frauen mit Kindern und jenen ohne Kinder unterscheiden, sind beide Typen von Frauen methodisch aber nicht mehr sauber miteinander vergleichbar, weil etwa Frauen mit ambitionierteren Karriereplänen eine ganz andere Berufslaufbahn als Frauen mit weniger ambitionierten Karriereplänen einschlagen, was wiederum auf die Einkommensentwicklung in kurz-, mittel- und langfristiger Sicht Auswirkungen hat. Daraus folgt, dass die Erkenntnisse eines solchen Vergleichs mit Vorsicht zu betrachten sind. Aus methodischer Sicht wäre es wünschenswerter, die ceteris-paribus-Bedingung im Hinblick auf die Vergleichbarkeit von Frauen mit und ohne Kinder strikter zu erfüllen, als dies die Event-Studies zur Berechnung der Child-penalty üblicherweise tun. Eine bisher noch nicht veröffentlichte Arbeit von Lundborg et al. (2024) präsentiert eine Möglichkeit dafür.

Lundborg et al. (2024) untersuchten die Arbeitsmarktdaten von über 30.000 dänischen Frauen, die mithilfe einer In-Vitro-Fertilisation (IVF) ein Kind bekommen wollten. Der Erfolg einer solchen künstlichen Befruchtung ist praktisch ein Zufallsprodukt. Das ist für die Identifizierung der Effekte eines Kindes auf die Berufslaufbahn von Müttern aber der entscheidende Punkt, weil damit Frauen miteinander verglichen werden können, die sich im Hinblick auf den Kinderwunsch (zu einem bestimmten Zeitpunkt) nicht unterscheiden. Die Verwendung der Daten zur künstlichen Befruchtung – die in Dänemark in anonymisierter Form jedem Forscher zugänglich sind und die mit Arbeitsmarktdaten jeder Frau kombiniert werden können – ist überzeugender, weil es praktisch zufällig ist, ob die künstliche Befruchtung erfolgreich ist. Damit ist zu erwarten, dass beispielsweise die Karrierepläne von beiden Typen von Frauen – mit oder ohne erfolgreiche IVF – vergleichbar sind.

Lundborg et al. (2024) bestätigten in ihren dänischen Daten zuerst einmal das bekannte Muster kurzfristiger Effekte von Kindern. In den ersten 2 Lebensjahren des ersten Kindes zeigten sich starke Gehaltseinbußen bei Frauen mit erfolgreicher künstlicher Befruchtung. Aber danach holten sie stark auf. Nach 10 Jahren gab es keinen Gehaltsunterschied mehr zu Frauen ohne erfolgreiche Befruchtung und nach spätestens 15 Jahren – und bis 25 Jahren nach der Geburt (so lange war der Untersuchungszeitraum) – verdienten die Frauen mit Kindern mehr als jene ohne Kinder, sodass das Lebenszeiteinkommen von Frauen mit Kindern in Summe sogar höher als jenes der Frauen ohne Kinder war.

Die Ergebnisse von Lundborg et al. (2024) legen nahe, dass das gerne verwendete Argument der child penalty, wonach Frauen aufgrund von Kindern langfristig weniger als Männer verdienen, zumindest für Dänemark hinterfragt werden sollte im Hinblick auf das Lebenszeiteinkommen (nicht mit Blick auf kurzfristige Einkommenseffekte). Zwar verdienen auch dänische Frauen weniger als Männer, aber die Kinder scheinen nicht der Grund sein, da Frauen mit erfolgreicher künstlicher Befruchtung im gesamten Berufsleben sogar mehr als Frauen ohne Kinder verdienen. Es dürften demnach andere Faktoren eine Rolle spielen, wie etwa die Berufs- und Branchenwahl, das Verhandlungsverhalten oder auch Diskriminierung. Während letztere durch Gesetze bekämpft werden kann, sind andere Faktoren sehr viel weniger durch politische Maßnahmen beeinflussbar, weil im Rahmen einer freien Wirtschaftsordnung nicht

jedes Verhalten gesetzlich geregelt werden kann und sollte. Ein besseres Verständnis von menschlichem Verhalten ist deshalb aus meiner Sicht ein notwendiger erster Schritt, um die Ursachen von Geschlechterunterschieden auf Arbeitsmärkten umfassender zu identifizieren und über mögliche Wege nachzudenken, wie diese verringert werden könnten.

### **Literaturverzeichnis**

- Adams-Prassl, A., K. Huttunen, E. Nix, N. Zhang (2024), Violence against women at work. *Quarterly Journal of Economics* 139(2), S. 937–91.
- Almås, I., A.W. Cappelen, K.G. Salvanes, E. Ø. Sørensen und B. Tungodden (2016), Willingness to compete: Family matters. *Management Science* 62(8), S. 2149-62.
- Balafoutas, L. und M. Sutter (2012), Affirmative action policies promote women and do not harm efficiency in the lab. *Science* 335(6068), S. 579-82.
- Biasi, B. und H. Sarsons (2022), Flexible wages, bargaining, and the gender gap. *Quarterly Journal of Economics* 137(1), S. 215–66.
- Blau, F.D. und L.M. Kahn (2017), The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature* 55(3), S. 789-865.
- Böheim, R., M. Fink und C. Zulehner (2024), Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2022. WIFO Research Briefs 3/2024, Wien.
- Buser, T., M. Niederle und H. Oosterbeek (2014), Gender, competitiveness and career choices. *Quarterly Journal of Economics* 129(3), S. 1409-47.
- Cortés, P. und J. Pan (2023), Children and the remaining gender gaps in the labor market. *Journal of Economic Literature* 61(4), S. 1359-1409.
- Cortés, P., J. Pan, E. Reuben und L. Pilossoph (2023), Gender differences in job search and the earnings gap: Evidence from the field and lab. *Quarterly Journal of Economics* 138(4), S. 2069-126.
- Croson, R. und U. Gneezy (2009), Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature* 47(2), S. 448–74.
- Jeffrey A. Flory, J.A., A. Leibbrandt und J.A. List (2015), Do competitive workplaces deter female workers? A large-scale natural field experiment on job entry decisions. *Review of Economic Studies* 82(1), S. 122–55.

- Fluchtmann, J., A.M. Glenny, N.A. Harmon und J. Maiborn (2024), The gender application gap: Do men and women apply for the same jobs? *American Economic Journal: Economic Policy* 16(2), S. 182–219.
- Gneezy, U., M. Niederle und A. Rustichini (2003), Performance in competitive environments: Gender differences. *Quarterly Journal of Economics* 118(3), S. 1049-74.
- Gneezy, U. und A. Rustichini (2004), Gender and competition at a young age. *American Economic Review, Papers and Proceedings* 94(2), S. 377-81.
- Goldin, C. (2024), Nobel lecture: An evolving economic force. *American Economic Review* 114(6), S. 1515–39.
- Goldin, C. und C. Rouse (2000.), Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians. *American Economic Review* 90(4), S. 715–41.
- Grosch, K., Häckl, S. und Kocher, M. G. (2026), Closing the gender STEM gap: A large-scale randomized-controlled trial in elementary schools. *European Economic Review*, zur Veröffentlichung angenommen.
- Kleven, H. (2026), The geography of child penalties and gender norms: A pseudo-even study approach. *American Economic Journal: Applied Economics*, zur Veröffentlichung angenommen.
- Kleven, H., C. Landais und G. Leite-Mariante (2025), The child penalty atlas. *Review of Economic Studies* 92(5), S. 3174–207.
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer und J. Zweimüller (2019), Child penalties across countries: Evidence and explanations. *American Economic Review, Papers & Proceedings* 109(5), S. 122-126.
- Laibson, D. (1997), Golden eggs and hyperbolic discounting. *Quarterly Journal of Economics* 112(2), S. 443-477.
- Leibbrandt, A. und J.A. List (2015), Do women avoid salary negotiations? Evidence from a large-scale natural field experiment. *Management Science* 61(9), S. 2016-24.
- Lundborg, P., E. Plug und A. Wurtz Rasmussen (2024), Is there a child penalty in the long run? Evidence from IVF treatments. IZA Discussion Paper 16959.
- Mayr, U., D. Wozniak, C. Davidson, D. Kuhns und W.T. Harbaugh (2012), Competitiveness across the life span: The feisty fifties. *Psychology and Aging* 27(2), S. 278-85.

- Morchio, I. und C. Moser (2026), The gender pay gap: Micro sources and macro consequences. *American Economic Review*, zur Veröffentlichung angenommen.
- Niederle, M., C. Segal und L. Vesterlund (2013), How costly is diversity? Affirmative action in light of gender differences in competitiveness. *Management Science* 59(1), S. 1-16.
- Niederle, M. und L. Vesterlund (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *Quarterly Journal of Economics* 122(3), S. 1067-1101.
- Olivetti, C. und B. Petrongolo (2017), The economic consequences of family policies: Lessons from a century of legislation in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives* 31(1), S. 205–30.
- Roussille, N. (2024), The role of the ask gap in gender pay inequality. *Quarterly Journal of Economics* 139(3), S. 1557–1610.
- Samuelson, W. und R. Zeckhauser (1988), Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty* 1(1), S. 7-59.
- Schneider, S. O. und M. Sutter (2026), Risk preferences and field behavior: The relevance of higher-order risk preferences. *American Economic Review* 116(1), S. 88-118.
- Statistisches Bundesamt (2026), Gleichstellungsindikatoren. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/inhalt.html#643266> (aufgerufen am 7.2.2026).
- Sutter, M. und D. Glätzle-Rützler (2015), Gender differences in the willingness to compete emerge early in life and persist. *Management Science* 61(10), S. 2339-54.
- Sutter, M., D. Glätzle-Rützler, L. Balafoutas und S. Czermak (2016), Canceling out early age gender differences in competition - an analysis of policy interventions. *Experimental Economics* 19(2), S. 412-32.
- Wozniak, D., W.T. Harbaugh und U. Mayr (2014), The menstrual cycle and performance feedback alter gender differences in competitive choices. *Journal of Labor Economics*, 32(1), S. 161-98.