

Geld allein reicht nicht

Warum handeln Menschen altruistisch? Und welchen Einfluss haben unsere Herkunft, unser Geschlecht und unser Umfeld auf unsere Hilfsbereitschaft?

Ein Gespräch mit dem Verhaltensökonom und Altruismus-Forscher Armin Falk.

Text: Peter Lau Foto: briq Institute



Der Verhaltensökonom Armin Falk beschäftigt sich seit Langem mit der Frage, welchen Einfluss die äußeren Umstände auf das menschliche Miteinander haben.

Herr Professor Falk, Sie sind einer der führenden Forscher auf dem Gebiet des Altruismus – also der Neigung von Menschen, für andere etwas selbstlos zu tun. Was entgegnen Sie Kritikern, die behaupten, dass wir von Natur aus egoistisch seien und nur helfen, wenn wir uns davon einen Vorteil versprechen?

Zuerst einmal würde ich sagen, dass es DEN Menschen nicht gibt. Es existieren erhebliche individuelle Unterschiede in unserer Disposition, sich altruistisch zu verhalten. Experimente zeigen, dass das Spektrum von reinem Egoismus bis zu sehr altruistischem Verhalten reicht.

Altruistisch nennen wir die Bereitschaft, unter Aufbringung eigener Kosten anderen etwas Gutes zu tun. Zum Beispiel, wenn ich für einen guten Zweck spende, Freiwilligenarbeit leiste oder, wie kürzlich nach der Flutkatastrophe, vor Ort Opfern helfe. Grundsätzlich sind in jedem Menschen egoistische und altruistische Züge angelegt, aber sie sind unterschiedlich stark ausgeprägt. Hinzu kommen situative Effekte, die unser Verhalten beeinflussen: Dieselbe Person, die sich in einer bestimmten Situation altruistisch verhält, wird es in einer anderen Situation nicht tun.

Womit wir bei den Motiven wären. Werden Menschen in Krisenzeiten altruistischer?

Krisen erhöhen unsere Empathie sowie die Aufmerksamkeit für das Leid der Opfer und können sich insofern günstig auf unseren Altruismus auswirken. Das beobachten wir regelmäßig. Grundsätzlich spielen neben unserer persönlichen Disposition äußere Umstände und situative Effekte eine entscheidende Rolle für unser Verhalten. Zum Beispiel handeln wir in Gruppen häufig eher egoistisch, weil in Gruppen Verantwortung diffus wird und nicht klar ist, wer Fehlverhalten letztlich zu verantworten hat. Hingegen verhalten wir uns oft altruistischer, wenn wir beobachtet werden. Das liegt daran, dass Menschen ein gutes Image haben, also vor sich und anderen gut dastehen wollen.

Können Sie dafür ein Beispiel nennen?

Nehmen Sie das „Diktatorspiel“. Es gibt zwei Spieler, von denen aber nur einer entscheiden darf, wie er einen zuvor festgelegten Geldbetrag unter den beiden aufteilt. Der Diktator hat dabei vollkommene Freiheit. Er kann nichts, ein wenig oder alles an seinen Mitspieler abgeben.

Die meisten Probanden geben zumindest einen kleinen Betrag ab, aber es gibt immer wieder auch Teilnehmer, die die gesamte Summe für sich behalten – zumindest wenn das Spiel anonym durchgeführt wird. Wenn Sie jedoch dafür sorgen, dass das Verhalten der Teilnehmer von anderen beobachtet wird, werden viele großzügiger: Das Ansehen und Urteil der anderen ist uns wichtig – das ist ein Beispiel für einen situativen Effekt. >

Müsste es dann nicht viel mehr Altruismus geben? Oder anders gefragt: Von welchen Faktoren hängt Hilfsbereitschaft noch ab?

Da gibt es zahlreiche. Das wichtigste Motiv ist die sogenannte Reziprozität. Damit ist ein bedingt kooperatives Verhalten gemeint: Wir sind eher bereit, uns fair und kooperativ zu verhalten, wenn andere das auch tun. Gleichzeitig neigen wir zu unkooperativem Verhalten, wenn wir selbst unfair behandelt werden. Diese Form des bedingten Verhaltens halte ich für die wichtigste menschliche Verhaltensweise überhaupt.

Andere Faktoren sind emotionale Zustände wie Stress oder auch Zeitnot, die unsere Hilfsbereitschaft schrumpfen lassen. Auch das Geschlecht spielt eine Rolle. In Hunderten von Studien konnte gezeigt werden, dass Frauen sich im Durchschnitt prosozialer verhalten als Männer. Das gilt nicht nur in Deutschland, sondern in fast allen Kulturen. Zudem spielen unsere Prägung und Vorbilder eine wichtige Rolle. So gibt es etwa einen starken intergenerationalen Zusammenhang: Wenn der Vater oder die Mutter oder beide eher prosozial eingestellt sind, ist es wahrscheinlicher, dass auch das Kind prosozial ist. Andere Vorbilder können sich ebenfalls positiv auf unser Verhalten auswirken. So konnten wir in einer Langzeitstudie zeigen, dass Kinder, die einen prosozialen Mentor an die Seite gestellt bekamen, sich noch Jahre später altruistischer verhalten. In Experimenten gaben sie mehr an andere Kinder ab, zeigten mehr Empathie und vertrauten auch mehr.

Sie vertrauen mehr?

Ja. Vertrauen ist eine wichtige Komponente des prosozialen Verhaltens. Gleiches gilt für Aufrichtigkeit. In der oben genannten Langzeitstudie konnten wir auch zeigen, dass Kinder, die ein prosoziales Vorbild hatten, weniger lügen. Hierzu haben wir ein „Lügenexperiment“ durchgeführt: Die Probanden sollten sich eine Zahl zwischen eins und sechs ausdenken und anschließend würfeln. Wenn die gewürfelte Zahl die gedachte war, erhielten sie fünf Euro. Die Wahrscheinlichkeit, richtig zu raten, ist offensichtlich: Sie liegt bei einem Sechstel, also knapp 17 Prozent. Dennoch gaben die Teilnehmer in etwa 60 Prozent der Fälle an, „ihre“ Zahl gewürfelt zu haben. Es wurde also kräftig gelogen. Interessant aber ist, dass dieser Prozentsatz signifikant geringer war für die Gruppe der Jugendlichen, die einen prosozialen Mentor hatte. Sie logen signifikant weniger. Dieser kausale Effekt zeigt, wie sich prosoziale Vorbilder positiv auf unser Verhalten auswirken können.

Altruismus und Sozialverhalten kann man also vergleichsweise leicht lehren und lernen. Gilt das auch für Erwachsene? Dazu gibt es bislang meines Wissens keine guten Studien. Insgesamt geht die Persönlichkeitspsychologie davon aus, dass im Alter von etwa 25 die Entwicklung unserer Persönlichkeit

Zeitnot lässt Hilfsbereitschaft schrumpfen. Gleiches gilt für Stress, Reizüberflutung und Bevölkerungsdichte. Und: Frauen handeln grundsätzlich eher prosozial als Männer.

mehr oder weniger abgeschlossen ist. Eine Veränderung der Persönlichkeit ist in jungen Jahren sehr viel leichter zu bewerkstelligen.

Aber prägt uns nicht auch der Alltag? Entwickeln Menschen, die beispielsweise im sozialen Bereich tätig sind und sich viel um das Wohlergehen anderer kümmern müssen, nicht schon aus dieser Erfahrung mehr Empathie als diejenigen, die in der Verwaltung die Excel-Tabellen pflegen?

Nein, das kann man so einfach nicht sagen. Zum einen müssen Sie bedenken, dass schon bei der Wahl des Berufs bestimmte Vorlieben eine Rolle spielen – die Kausalität ist also eher anders herum: Wer prosozialer ist, wird eher einen helfenden Beruf ergreifen. Zum anderen hat auch ein Büroangestellter ein Leben nach Feierabend, wo er sich vielleicht prosozial engagiert oder prosoziale Erfahrungen sammelt.

Welchen Einfluss haben finanzielle Anreize auf diese Muster?

Die Antwort auf diese Frage ist nicht so einfach, wie die Standardökonomik es uns lange hat glauben lassen. Natürlich kann Geld die Motivation von Menschen erhöhen. Aber Geld allein scheint nicht auszureichen. Wichtig ist das Gefühl, fair behandelt zu werden und Anerkennung für seine Arbeit zu bekommen. Zudem spielt eine entscheidende Rolle, wie viel man im Vergleich zu seinen Kollegen oder Kolleginnen erhält. Studien zeigen, dass die relative Entlohnung häufig sogar wichtiger ist, als die absolute Höhe des Einkommens. Eine kluge Lohnpolitik muss also immer das gesamte Gefüge im Blick behalten.

Ist das der Grund für die schlechte Bezahlung in sozialen Berufen? Weil die Jobs eher von prosozialen Menschen ergriffen werden, denen materielle Werte offenbar weniger wichtig sind, muss man sie auch nicht ordentlich bezahlen?

Das wäre natürlich fatal. Ordentlich bezahlen sollte man jeden Mitarbeiter. Aber natürlich spielen bei der Berufswahl auch Sinnfragen eine wichtige Rolle. Ein sozialer Beruf ist in dieser Hinsicht „belohnender“ und sinnstiftender als viele andere Berufe. Für weniger „sinnvolle“ oder belohnende Jobs muss man dann eben auch mehr zahlen.

Wenn wir uns vor Augen führen, warum jemand überhaupt einen helfenden Beruf ergreift, dann doch sicher vor allem deshalb, weil er helfen, Gutes tun oder Umstände verbessern möchte. Wo das nicht möglich ist, wo man nur noch Verwalter des Leids ist, weil beispielsweise in den Dienstplänen zu wenig Zeit für die Patienten oder Pflegefälle vorgesehen ist, werden Mitarbeiter unglücklich. Da hilft dann auch kein Geld, im Gegenteil: Das zieht nur die falschen Leute an, diejenigen, die eben gerade nicht an der eigentlichen Aufgabe interessiert sind. Das ist einer guten Arbeit nicht zuträglich.

Was könnte man aus Sicht der Wissenschaft tun, um Leistung und Zufriedenheit in den sozialen Bereichen zu erhöhen?

Das Problem ist, dass der Erfolg in diesen Branchen in der Regel nicht marktfähig ist, weil man ihn nicht über Kennzahlen messen kann wie bei Konsumgütern, wo man die Nachfrage und den Absatz beobachten kann. Eigentlich müsste man Hin- und Zuwendung an qualitativen Kriterien messen, beispielsweise an der Zufriedenheit von Schutzbefohlenen oder Patienten. Würde das geschehen, etwa in Form von Pflichtenheften, müssten die Arbeitgeber in diesen Bereichen Rechenschaft darüber ablegen, ob ihre Kunden – also Kinder, Kranke oder Hilfsbedürftige – glücklich und zufrieden sind. Der Wettbewerb würde dann nicht nur um geringere Löhne geführt, sondern um bessere Leistungen.

Und grundsätzlich gilt, dass man Mitarbeiter mit Respekt behandeln sollte. Anerkennung und faire Löhne sind der beste Garant für Kooperation und gute Arbeit.

Armin Falk ist Professor für Volkswirtschaftslehre und Direktor des Behavior and Inequality Research Institute (brig) sowie des Labors für Experimentelle Wirtschaftsforschung an der Universität Bonn. Er ist außerdem Programmdirektor am Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Forschungsprofessor am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

Er war am Global Preference Survey beteiligt, der Zeit- und Risikopräferenzen, Reziprozität, Altruismus und Vertrauen bei 80 000 Menschen in 76 Ländern analysiert hat, und untersucht seit mehr als zehn Jahren in einer Langzeitstudie den Einfluss des Mentorenprogramms „Balu und Du“ auf das prosoziale Verhalten von Grundschulkindern.

Der 53-Jährige forscht interdisziplinär, in seiner Arbeit verbindet er Erkenntnisse der experimentellen Wirtschaftsforschung, Genetik, Sozialpsychologie und den Neurowissenschaften. Zu seinen Fachgebieten gehört die verhaltensorientierte Arbeitsmarktökonomik, die sich mit den psychologischen Aspekten des Arbeitsmarktes beschäftigt.