

Männer sehen die Welt stärker wettbewerbsorientiert

Im Wettbewerb investieren Männer mehr Ressourcen als es Frauen tun, um die Leistung von Konkurrenten zu senken. Männer überschätzen die gegen sie gerichtete Sabotage und reagieren dementsprechend, während Frauen die Sabotage-Anstrengungen von Wettbewerbern realistisch einschätzen, so das Ergebnis eines Laborexperiments am KIT. Ein Arbeitsumfeld, das Transparenz schafft und die Unsicherheit über das Sabotage-Level der Wettbewerber reduziert, veranlasst somit Männer auch weniger zu sabotieren, berichtet die Forschungsgruppe aus Karlsruhe und Bonn nun im Fachjournal *Experimental Economics*.

Die Aussicht auf einen Bonus, ein Projekt oder eine Beförderung kann Anreiz sein, sich im Beruf anzustrengen – oder die Leistung von Kolleginnen und Kollegen schlecht aussehen zu lassen. Um dies zu erreichen, werden Mitbewerbern wichtige Informationen über Kunden oder Geschäftspartner vorenthalten, Meeting-Termine nicht mitgeteilt oder gar die Festplatte gelöscht.

Professorin Petra Nieken beschäftigt sich als Leiterin des Lehrstuhls für Human Resource Management am KIT mit Anreiz- und Motivationsmechanismen. Gemeinsam mit Dr. Simon Dato, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für angewandte Mikroökonomik der Universität Bonn, hat sie Verhaltensunterschiede zwischen Männern und Frauen im Wettbewerb untersucht. „Uns ging es darum, den Geschlechterunterschied in unethischem Verhalten, der Sabotage, klar aufzuzeigen und die zugrundeliegenden Mechanismen zu verstehen, um langfristig Gegenmaßnahmen entwickeln zu können“, so die Wirtschaftswissenschaftlerin. Die Ergebnisse ihres kontrollierten Laborexperiments haben sie unter dem Titel „Gender difference in sabotage: the role of uncertainty and beliefs“ in der Fachzeitschrift *Experimental Economics* veröffentlicht.

Bei Wettbewerben zählt die relative Leistung, es ist nur wichtig, dass man besser als die Mitbewerber ist. „Man kann also entweder härter arbeiten und seine eigene Performance erhöhen, oder die Performance des anderen senken. Alle Aktivitäten, die die Performance des Gegners senken, fallen unter den Begriff Sabotage“, erläutert Nieken. In dem aktuellen Experiment erhielten die Teilnehmenden die Aufgabe, Wörter in eine Ziffernfolge zu übertragen. Für jede richtige Codierung bekamen sie Punkte, und wer die meisten Punkte erreichte, erhielt einen Bonus. Frauen und Männer zeigten im Durchschnitt vergleichbare Leistungen. Beide Geschlechter hätten also auch eine in etwa gleiche Chance, den Wettbewerb gegeneinander zu gewinnen. Es gab in der Versuchsanordnung allerdings die Möglichkeit, durch den Einsatz von Geld dem Wettbewerber Punkte wegzunehmen. Es zeigte sich, dass Männer mehr als Frauen sabotierten, sie investierten mehr Geld, um die Leistung des Wettbewerbers zu senken. „Dadurch gewinnen sie häufiger, obwohl Männer und Frauen im Schnitt vergleichbare Leistung bringen“, sagt Nieken.

Im Experiment wurden zudem die Informationen, die die Teilnehmer über das Sabotage-Ausmaß der Wettbewerber erhielten, gezielt variiert. „Wir konnten zeigen, dass der relevante Faktor für das eigene Sabotage-Verhalten die Unsicherheit über das Sabotage-Verhalten der Wettbewerber ist“, so Nieken. „Männer überschätzen die gegen sie gerichtete Sabotage systematisch, infolge dessen sabotieren sie auch stärker. Frauen dagegen schätzen das Ausmaß der Sabotage realistisch ein. Es ist nicht so, dass Frauen und Männer unterschiedliche moralische Wertmaßstäbe haben, sondern Männer nehmen ihre Umwelt als kompetitiver, stärker auf Wettbewerb ausgerichtet, wahr“, betont Nieken.

Wenn Männer das Feedback-Signal bekommen, dass die Welt gar nicht so kompetitiv ist, wie sie annehmen, passen sie ihre Erwartung – infolge auch ihr Verhalten – entsprechend an und reduzieren ihr Sabotage-Verhalten auf das Level von Frauen. „Das funktioniert schon durch ein sanftes Signal“, sagt Nieken. Die Folge: Es gewinnt wieder die bessere Person und Frauen sind nicht systematisch benachteiligt. Diese Erkenntnis ermöglicht es laut Nieken, Sabotage-Verhalten schon entgegenzusteuern, indem im Unternehmen Bewusstsein für diesen Mechanismus geschaffen wird. „Ziel ist es, den Besten oder die Beste zu fördern. Wird systematisch die `falsche´ Person befördert, ist das sowohl für die Verlierer als auch für die Unternehmen nachteilig“.

Originalpublikation:

Simon Dato, Petra Nieken: Gender differences in sabotage: the role of uncertainty and beliefs. Experimental Economics, 2019. DOI 10.1007/s10683-019-09613-2

Die Fachveröffentlichung online:

<https://doi.org/10.1007/s10683-019-09613-2>

Als „Die Forschungsuniversität in der Helmholtz-Gemeinschaft“ schafft und vermittelt das KIT Wissen für Gesellschaft und Umwelt. Ziel ist es, zu den globalen Herausforderungen maßgebliche Beiträge in den Feldern Energie, Mobilität und Information zu leisten. Dazu arbeiten rund 9 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer breiten disziplinären Basis in Natur-, Ingenieur-, Wirtschafts- sowie Geistes- und Sozialwissenschaften zusammen. Seine 25 100 Studierenden bereitet das KIT durch ein forschungsorientiertes universitäres Studium auf verantwortungsvolle Aufgaben in Gesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft vor. Die Innovationstätigkeit am KIT schlägt die Brücke zwischen Erkenntnis und Anwendung zum gesellschaftlichen Nutzen, wirtschaftlichen Wohlstand und Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlagen.

Diese Presseinformation ist im Internet abrufbar unter: <http://www.sek.kit.edu/presse.php>