

Transkript des Audimax Podcast mit Robert Böhm

Maiada Hadaia: Herzlich willkommen. Ihr hört Audimax, der Podcast der Universität Wien mit mir Maiada Hadaia, ja sehr herzlich willkommen. Robert Böhm, ich darf Sie hier besuchen am Institut für:

Robert Böhm: Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialpsychologie. Das inkludiert mehrere Professuren, die in diesen Bereichen forschen und lehren.

Maiada Hadaia: Und wie lange sind sie schon hier? Sie haben gesagt, Sie sind noch nicht so lange in Wien, in Österreich?

Robert Böhm: Ich bin erst im September letzten Jahres 2021 aus Kopenhagen hierhergekommen und hab hier jetzt die Professur für Sozialpsychologie im Kontext von Arbeit, Gesellschaft und Wirtschaft

Maiada Hadaia: Vielen Dank, dass ich sie heute besuchen und Ihnen einige Fragen stellen darf. Und zwar gleich zum Fach mit den Themen Arbeit, Gesellschaft, Wirtschaft vielleicht einige Worte.

Robert Böhm: In der Sozialpsychologie interessieren wir uns dafür, wie Menschen in sozialen Umwelten oder Kontexten, wie sie die wahrnehmen, erleben und sich darin verhalten, und das ist zum einen wie wir in Interaktion mit anderen Menschen treten, was das für einen Einfluss auf unser Erleben und Verhalten hat, aber auch umgedreht wie Individuen dazu beitragen, dass soziale Kontexte geschaffen werden. Und dem speziellen Anwendungskontext, in dem ich mich bewege, interessieren wir und meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter uns vor allem, wie solche sozialen Prozesse gesellschaftliches Miteinander beeinflussen, aber auch wirtschaftliche Prozesse, also ist man bereit, mit anderen zu kooperieren, sich pro sozial zu verhalten, wann ist man egoistisch, wann geht man auf andere ein, und Fragen stellen, die damit in Verbindung stehen. Das ist insbesondere der Schwerpunkt meiner Arbeit.

Maiada Hadaia: Ich habe gelesen, dass Sie im Rahmen Ihres Psychologiestudiums auch interkulturelle Kommunikation studiert haben, oder?

Robert Böhm: Es war ein Zweitstudium neben dem Psychologiestudium.

Maiada Hadaia: Auch einige Fragen dahin gehend. Das ist in einer sehr durchmischten Gesellschaft, sehr interessant, welche neuen Möglichkeiten es da gibt. Wovon hängt es ab? Diese bessere interkulturelle Kommunikation?

Robert Böhm: Da wird uns in der Sozialpsychologie, die insbesondere für soziale Austauschprozesse interessieren ist es natürlich ein Standardansatz in der Psychologie ist vor allen der Fokus auf das Individuum und dann eben zu schauen was sind Einflüsse, die eben auf individuelles Erleben und Entscheiden einwirken. Das können bestimmte Situationen sein, andere Individuen, die da Einfluss nehmen, aber es ist natürlich vollkommen klar und das hat mich insbesondere daran interessiert, auch warum ich dieses zwei. Studium gemacht hat, dass Menschen mit unterschiedlichen nationalen, aber auch ethischen oder kulturellen Einflüssen, Sozialisationsprozessen auch die gleiche Situation vielleicht ganz anders waren. Und das hat einen großen Einfluss, wie wir eben auch miteinander kommunizieren. Denn die gleichen Aussagen können für Menschen mit unterschiedlicher kultureller Prägung vielleicht ganz anders wahrgenommen werden, und das ist natürlich in der globalisierten Gesellschaft von großer Bedeutung. Wenn wir aneinander vorbeireden und ich wissen, was wir eigentlich meinen, dann kann das alleine zu Problemen in unseren sozialen Interaktionen.

Maiada Hadaia: Aktuell ist besonders wieder Diversität gefragt oder mehr Diversität im Speziellen, in der Arbeitswelt, in der Wirtschaft finden sie das auch wichtig, oder wie kann man sowas auch besser fördern?

Robert Böhm: Ja, also das Thema hat ganz unterschiedliche Entwicklungen genommen in den letzten Jahrzehnten. Zum einen, als man anfing sich dafür zu interessieren vor ein paar Jahrzehnten. Da war die Beobachtung, dass in bestimmten Kontexten wir sehr homogene Gruppen haben. Also, wenn wir uns jetzt einfach Firmen oder Organisationen anschauen, die dann zumindest ab einem bestimmten Hierarchielevel noch ausschließlich aus Männern bestehen oder aus bestimmten kulturellen Gruppen, dann kann das einen unglaublich großen Einfluss haben, auch, wie sich so eine Organisation oder Gesellschaft bewegt. Und in einer agilen Gesellschaft, die auch ständig neue Herausforderung hat, ist man inzwischen darin angekommen, dass man sagt, man braucht vielleicht unterschiedliche Einflüsse. Man muss kreative Prozesse sind oftmals besser oder können gefördert werden dadurch, dass man diverse Perspektiven hat. Und wir wissen inzwischen auch, dass das positiv wirken kann auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in so einer Organisation, und deshalb gibt es jetzt diese große Bewegung, dass man Diversität in verschiedensten institutionellen Kontexten fördert. Und das ist eine wichtige Sache. Das kann aber auch zu Problemen führen. Denn ein Vorteil von homogenen Gruppen ist natürlich, wenn wir alle das Gleiche denken, dann gibt es kaum

Kommunikationsprobleme und die Frage ist Wie können wir dieses Ziel diverserer Gesellschaften und Organisationen einerseits fördern und andererseits eben die Probleme, die damit einher gehen, reduzieren. Und das ist eine ongoing Challenge würde ich sagen. Also, wir haben dieses Ziel und das ist ein ehrenwertes, gutes Ziel und zusätzlich müssen wir daran arbeiten, um eben diese Diversität auch nicht zum Problem werden zu lassen.

Maiada Hadaia: Sehen Sie im europäischen oder außereuropäischen Raum gute Beispiele, die es dafür gibt. Gibt es Länder die Vorreiter sind, die schon mehr Erfahrung mit Menschen aus anderen Kulturen haben wie der deutschsprachige Raum?

Robert Böhm: Ja, das kommt jetzt darauf an, was für ein Level von Institutionen wir uns anschauen. Es gibt einmal auf nationaler Ebene ganz große Unterschiede. Wie groß, wie divers und heterogen bestimmte Nationalstaaten zusammengesetzt sind, anhand der zum Beispiel ethischen Hintergründe der Bevölkerung. Da gibt es, wenn wir uns beispielsweise die Niederlande anschauen ein Land was sehr divers zusammengesetztes ist oder auch Großbritannien im Vergleich beispielsweise zu Deutschland oder Österreich, dann sind das Länder, die viel oder zumindest vom ethischen Hintergrund der Bevölkerung breit aufgestellt sind, und dann werden die immer mal wieder, gerade die Niederlande sind so ein Beispiel dafür wo das auch immer sehr positiv dargestellt wird. Dann haben wir aber immer mal wieder auch in den letzten zehn, zwanzig Jahren dann große Konflikte. Da gibt es Situationen wo so eine Gesellschaft herausgefordert ist und plötzlich schreit man, so homogen und so Friede, Freude, Eierkuchen ist das offensichtlich gar nicht. Da sind tatsächlich unterschwellig doch noch sehr starke Diskriminierungsprozesse und Vorurteile, die man hat, die kommen dann manchmal so zum Vorschein, das wäre jetzt auf Nationalstaaten Level, das ist das durchaus Varianz gibt und dass diese Variante immer mal wieder zu Herausforderungen.

Und es gibt natürlich Organisationen, wenn wir uns jetzt Firmen anschauen, die das ganz, ganz stark in quasi ihre Organisationskultur eingebettet haben, dass sie die Diversität und Vielseitigkeit ganz stark fördern wollen. Oder jetzt auch im deutschsprachigen Bereich, das eben zum Beispiel so was wie eine Frauenquote auf einer Führungsebene. Das ist etwas, was noch gar nicht so lange existiert und da gibt es jetzt die ersten Studien drüber, die zeigen tatsächlich, dass diese Organisationen sich maßgeblich verändern, wenn man auf dieser Ebene quasi so eine Policy einführt wir wollen mehr Frauen, wir wollen mehr Diversität und Geschlecht ist jetzt nur eine Art und Weisen, es gibt viel mehr und es hat tatsächlich einen Einfluss wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Organisation wahrnehmen, aber auch, wie die Organisation nach außen wahrgenommen wird. Es kann ein Marketingtool sein, dass man das wert schätzt und die Produkte von solch einer Firma kauft und dann auch im Erfolg solcher Unternehmen.

Maiada Hadaia: Ein Beispiel dazu aus dem Bildungsbereich, gibt es Institutionen, Organisationen, ob jetzt regierungsnah oder NGOs, ist das hier auch wesentlich, bemühen sich die mehr als Institutionen oder Firmen, die, wie sie sagen, mit Marketing zu tun haben, um das auch gleichzeitig als Werbung machen, um Umsätze zu steigern. Ist es der Bildung, dem Bildungssektor, vielleicht auch Universitäten wichtig, hier Diversität zu fördern?

Robert Böhm: Da verlasse ich mein Wissen über die Literatur und gebe er meine Meinung wieder. Also es ist natürlich das unterschiedliche Organisationen unterschiedliche Ziele haben. Es gibt Profit-Organisationen, die eben primär Produkte verkaufen müssen und wie sie schon erwähnt haben NGOs, die haben eine ganz andere Struktur was überhaupt das Ziel von so einer Organisation. Da liegt es aus meiner Sicht wahrscheinlich in der Natur der Sache, dass da unterschiedliche Ziele mit Diversität einher gehen, aber auch das vielleicht die Leute alleine, die sich in so einer Organisation bewegen, ganz andere Wertevorstellungen diesbezüglich haben. Also meine Annahme wäre, dass Leute, die sich in NGOs engagieren, von vornherein solche Werte wie diese Diversität viel höher schätzen und dass das dann dort auch stärker eingebettet ist in die Organisationsstruktur. Weiß ich auch nicht, ob das nur meine Meinung ist oder ob das auch der Realität entspricht.

Maiada Hadaia: Und an der Uni an ihrem Institut, was haben Sie da beobachtet?

Robert Böhm: Also das ist eine große Sache, die seit einer ganzen Weile jetzt seit ein paar Jahrzehnten an Universitäten überall, über Österreich hinaus international, gerade das Geschlechterverhältnis ist in ernsthaftes Problem. Also ich meine ich bin jetzt in der Psychologie, da haben wir ich weiß gar nicht genau 80 oder 90 Prozent der Studienanfänger sind Frauen und wenn wir uns das auf Professorinnen- und Professorenlevel angucken, dann ist das fast umgedreht.

Und da weiß man ja irgendwas läuft da schief und die Frage ist warum ist das so? Da gibt es dann Leute, die argumentieren er sind Selbstselektionsprobleme. Also, das heißt die Anreize, die man hat in diesem Berufsfeld der Wissenschaft an der Universität, die sind halt so, dass sie unattraktiv sind, wenn man jetzt zum Beispiel Familien nebenbei eine Familie gründen will. Und da ja leider der Druck mehr bei den Frauen ist, die dann ein Kind haben wollen, dann verlassen die eher das System.

Das ist eine Sache, woran man viel gearbeitet hat. Wie kann man das attraktive machen? Das ist ein hoch wettbewerbsorientiertes Business, kann man letztendlich sagen, da geht es um Output, was man generieren muss Lehre, die man leisten muss, das kostet alles viel Zeit und es ist schwer vereinbar mit bestimmten familiären Zielen und wir müssen da die Anreize ändern. Wir müssen das wertschätzen, dass man eine Familie gründen kann, bevor man Professor oder Professorin wird. Und es ist eben inzwischen auch so, dass sie in jeder Ausschreibung sehen

werden, die an so einer Universität ist, dass man sagt, bei gleicher Eignung werden Frauen oder andere Gruppen, die unterrepräsentiert sind, dass die bevorzugt behandelt werden.

Es sind natürlich super, ich sag mal fishy Statements, und die sind natürlich auch sehr breit bietbar und ich finde, man sollte das noch viel viel stärker, also wirklich mit harten Kriterien versehen. Weil ich meine bei gleicher Eignung, alleine eine gleiche Eignung festzustellen, als ich finde immer irgendein Argument, warum jemand besserer oder schlechter ist.

Es gibt aber tatsächlich Universitäten und ich glaube die Erasmus Universität in Rotterdam ist ein Beispiel. Die haben gesagt, wir werden für vier oder fünf Jahre, nur Frauen auf entfristete Stellen berufen. Sie sagen wir möchten den Anteil der entfristeten Positionen an Frauen geben, die in solchen Positionen sind und sie fördern. Dann müssen wir halt jetzt mal fünf Jahre lang positiv diskriminieren, um das auszugleichen. Ich finde halt wir müssen offen darüber reden können in unserer Gesellschaft. Wir haben jahrzehntelang oder jahrhundertlang in eine Richtung diskriminiert und dann ist das halt jetzt nicht so ohne weiteres möglich zu sagen nur bei gleicher Eignung werden wir dann bestimmte Gruppen bevorzugen. Wenn wir das so machen, dann muss man nicht stark in Mathe sein, dann kann ich Ihnen sagen, es wird Jahrhunderte dauern, um einen absolute Schiefelage in der Verteilung auszugleichen. Und dann wird automatisch, das ist ja eine der Annahmen, wenn wir eine diverse Organisation haben, wird es auch zu weniger Diskriminierung kommen und wir werden fairere Prozesse sowohl in der Wahrnehmung als auch in der aktuellen Durchführung haben. In auch unseren Universitäten.

Maiada Hadaia: Ich finde das sehr schön. Ich weiß nicht, ob Sie sich als feministischen Mann bezeichnen, aber jemand, der Frauen stärken will. Sehen Sie sich als Einzelkämpfer oder haben Sie Kollegen, die da auch Ihrer Meinung sind?

Robert Böhm: Das weiß ich ehrlich gesagt gar nicht, aber ich würde eigentlich annehmen, dass inzwischen jeder und jede andere Universität dieses Ziel hat, weil wir wollen unsere Organisation, die Universität besser machen. Und wenn man der Meinung ist, dass faire Strukturen und die Förderung von Diversität innerhalb seiner Organisation, dass das was Gutes ist, dann ist all das, was ich gesagt habe, eigentlich total selbstverständlich. Also, ich habe jetzt meine Kolleginnen und Kollegen nicht einzeln dazu befragt, aber ich habe schon das Gefühl, dass das unser aller Ansinnen ist. Was dabei ganz wichtig ist das das ein gesellschaftliches oder institutionelles Ziel ist. Das kann auf einzelner Ebene zu schweren Entscheidungen führen. Also was nützt es denn dem Mann, der sich jetzt auf eine Professur bewirbt, der dann deswegen nicht genommen wird, weil es eben eine ähnlich geeignete Bewerberin gibt und dann zum Schluss ist das Geschlecht vielleicht ein ausschlaggebender Grund, um sowas auszugleichen. Dann entspricht das dem Ziel, das wir haben für Organisationen unserer Gesellschaft. Aber für das Einzelschicksal dieses einen Bewerbers ist es natürlich trotzdem schlecht. Und ich meine ich

bin ein Mann und habe jetzt hier eine Professur, und dennoch war es oder ist es so, dass, wenn man in den letzten Jahren sich da auf dem Bewerbungsmarkt, dann ist es eben so, dass man damit rechnen muss, dass die Universitäten jetzt einen starken Anreiz haben Frauen zu berufen. Und das ist gut und wichtig, persönlich, manchmal kann es auch zu Ärger und Verbitterung führen bei bestimmten Personen, das muss man auch berücksichtigen, dass, sobald man jetzt diesen Nachteil, den wir jahrzehntelang akzeptiert haben, den will man jetzt ausgleichen oder quasi glätten, dann führt das für eine Zeitlang zu einer Benachteiligung in die andere Richtung, bis wir das Problem gelöst haben.

Maiada Hadaia: Sie beschäftigen sich mit Arbeit, Gesellschaft und Wirtschaft. Diese Bereiche sind miteinander verschränkt und sie beschäftigen sich auch mit verhaltensökonomischen Entscheidungen, vielleicht hier ein wenig zur Erklärung, wie stark diese einzelnen Bereiche ineinanderfließen beziehungsweise welche diese drei vielleicht hier sehr ausschlaggebend stark ist. Ist es die Gesellschaft, die bestimmt in welche Richtung Arbeit gehen soll, wir haben aktuell unterschiedlichste Debatten, Corona hat uns jetzt auch viele alte Probleme aufgezeigt, oder ist es mehr die Wirtschaft, die den Ton a gibt? Die Politik haben wir hier gar nicht als Thema, die aber aktuell in Österreich wahnsinnig tonangeben ist, Stichwort Korruptionsaffären, die sich aber auch über sehr viele Jahre ziehen, das beeinflusst die Gesellschaft auch in ihrem Verhalten. Menschen sind frustriert, wenn auf höchster Ebene, auf politischer Ebene diese Vorbildfunktion eine sehr schlechte ist. Wie sehen Sie das was ist hier in Ihrer Arbeit wichtig? Es sind jetzt mehrere Fragen.

Robert Böhm: Breit. Also ich möchte vielleicht mal an einem Beispiel, wo das quasi dieser Konflikt wahrscheinlich uns allen sehr vor Augen geführt wurde, nämlich zum Beispiel der Frage der Umgang mit so einer Pandemiesituation, das ist auch ein Bereich, mit dem meine Kollegin und ich uns sehr intensiv auseinander gesetzt haben in den letzten zwei Jahren. Was hat die Pandemie für einen Einfluss auf unserer Wahrnehmung auf unser Verhalten wie sehr folgen wir bestimmten Verhaltensregulationen und wie können wir eben die Bevölkerung dazu bringen, sich so zu verhalten, dass wir möglichst diese Situation in den Griff bekommen. Und da wurde es ja immer wieder oder jetzt auch sehr diskutiert, die Infektiologen und Infektiologinnen haben am Anfang den Ton angegeben, es wurde alles nur aus dieser Perspektive betrachtet und wirtschaftswissenschaftliche Einsichten, was das für ein Schaden hat, wenn man starke Verhaltensrestriktionen einführt, wie die die Wirtschaft beeinflussen können, was sie dort für negativen Einfluss haben. Das wurde lange Zeit ignoriert, wird zumindest argumentiert. Und dann kommt noch dazu, dass natürlich Menschen persönliche Schicksale da ja auch dranhängen.

Also wir wissen, dass das Lernen sehr beeinträchtigt wurde, dass gerade ältere Personen große Probleme hatten, wenn sie sich so stark isoliert waren und auf der anderen Seite eben Person,

die unter einem großen Risiko für schwere Erkrankung stehen, die darauf angewiesen sind, dass wir gemeinschaftlich versuchen, die Infektionszahlen zu reduzieren. Und da sehen Sie schon es gibt verschiedene Kriterien, die man berücksichtigen muss, um so eine Entscheidung zu treffen, wie man sich als Gesellschaft, als Land, durch so eine Pandemie bewegt und in unterschiedlichen Zeiten. Unterschiedliche Akteure dieser Disziplin haben einen unterschiedlich starken Einfluss gehabt.

Am Anfang war das klar getrieben von infektiologischen Argumenten. Was müssen wir machen, um Infektionszahlen niedrig zu halten? Und je länger die Pandemie andauerte, desto klarer war wir können jetzt nicht nur darauf achten, sondern wir müssen eben auch gucken, dass wir jetzt nicht zu große Kollateralschäden haben, dass uns die Firmen alle wegsterben, dass wir den Klimawandel, dessen positiven oder negativen Einfluss, wir sind ja auch noch mit anderen Konflikten die oder Problemen, die unsere Gesellschaft hat, bleibt er nicht stehen in so einer Pandemie. Um zu sagen, was am wichtigsten ist, also ich glaube an diesen konkreten Beispielen, gutes Pandemiemanagement berücksichtigt all diese Perspektiven. Deshalb müssen Expertengremien auch divers zusammengesetzt sein. In dem Sinne meine ich jetzt Diversität von disziplinärem Hintergrund und Interessen, um diese verschiedenen Perspektiven dort zu inkludieren.

Und das ist bei ganz vielen gesellschaftlichen Entscheidungen oder Problemen der Fall, dass wir verschiedene Perspektiven hören müssen und dann im Idealfall diese gewichten, was es in der aktuellen Situation das größte Problem oder das wichtigste Anliegen und das kann sich da aber auch ändern im Verlauf. Deshalb ist diese Frage gar nicht so allgemein zu bewerten, sondern sie ist sehr kontextabhängig und sie kann sich selbst innerhalb eines Kontextes sehr zwischen verschiedenen Zeitpunkten unterscheiden.

Maiada Hadaia: Vielleicht noch eine kleine Frage hier am Rand aus Ihrer Erfahrung oder Wahrnehmung, Medien, die hier ja auch eine sehr große Rolle spielen, alle beanspruchen auch ein bisschen die Wahrheit für sich, wie sehr spielt sowas auch hinein, das natürlich auch sehr wesentlich ist?

Robert Böhm: Ja, also es gibt ja verschiedene Projekte in verschiedenen Ländern, die jetzt, wenn wir bei der Pandemie bleiben, die über dem Pandemieverlauf Leute regelmäßig befragt haben zu ihrem Verhalten und Erleben, aber auch dahingehend, wie sie Informationen konsumieren und von welchen Quellen. Und da finden wir erhebliche Unterschiede und das interessante ist, dass je nachdem, was für Medien man konsumiert, dass das auch ganz erheblichen Einfluss hat, wie Leute sich dann verhalten haben. Also wir wissen, dass Leute, die beispielsweise geimpft sind andere Medien eher die Standardmedien konsumieren, währenddessen Leute die ungeimpften sind, tendenziell eher zu bestimmten sozialen Medien, zum Beispiel Telegrammen als ein möglicher Anbieter hier, und er dort die Informationen über

die Pandemie, sich darüber informieren. Das hat einerseits einen großen Einfluss, was die wahrnehmen ja, also so Blasenbildung was wir dann manchmal haben, solche Bubbles, die entstehen, weil man ihnen sehr eingeschränktes in den Informationen, die man erhält und zu denen man auch beiträgt.

Und jetzt ist die Frage wie kann man das Problem lösen? Also erstmal würde ich natürlich sagen, also Medienschaffende haben eine Verantwortung dahingehend, dass sie heterogen und breit informieren und das heißt eben auch, dass wir eben nicht einseitig, sondern dass wir auch verschiedenen Meinungen Gehör schenken, das ist auch grundsätzlich ein Ansinnen von guten und ethisch quasi Medienschaffenden oder Medien, die an echter Aufklärung interessiert sind ist aber nicht immer so und gerade während einer Pandemie wem schenkt man dann den Glauben? Deshalb gibt es jetzt auch Bestrebungen in verschiedenen Ländern. Aus dem beispielsweise den Sachen, die wir aus der Pandemie nie gelernt haben, dass wir eben zentrale Informationen brauchen, um ebenso eine gewichtete Informationswiedergabe zu bewerkstelligen.

Das funktioniert aber auch nur, wenn denen die die Medien schaffen, überhaupt vertraut wird. Und das ist natürlich gerade jetzt im Pandemiekontext ein ganz, ganz großes Problem.

Wenn da gesagt wird ok, der Staat Österreich schafft jetzt hier eine Plattform und die gibts ja auch zum Teil wo man sich informieren kann nach bester Evidenz, Wissen und Gewissen. Wenn ich aber den Medienschaffenden nicht vertraue, dann haben wir schon ein Problem.

Das ist eine wichtige Grundvoraussetzung, dass der Sender einer solchen Information, das dem Vertrauen geschenkt wird. Das heißt, die Medien haben sehr großen Einfluss. Gerade in der aktuellen Situation, wo es Polarisierungstendenzen zwischen solchen verschiedenen Gruppen gibt, das ist was, was wir als Gesellschaft, als ein Problem, das ist erkannt jetzt war auch vorher schon, ist er jetzt nur stärker hervorgetreten, was wir adressieren müssen, wie wir die Informationsweitergabe oder Informationsschaffung oder -konsumierung in der Art und Weise gestalten können, dass wir Polarisierungstendenzen versuchen zu reduzieren.

Maiada Hadaia: Es haben sehr unterschiedliche Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen dazu gesprochen und auch deren Meinungen waren ja auch wieder sehr kontrovers. Wie sehen Sie das zum Beispiel, dass man eine Gleichheit schafft, geht das überhaupt oder ist das Zensur? Das man sagt alle sollten doch nach Außen, wenn nicht die gleiche dann eine ähnliche Meinung haben, um die Menschen nicht zu verwirren.

Robert Böhm: Ich nehme an, sie meinen jetzt ganz konkret das Thema Corona? Ok. Also das, da gibts Evidenz, die klare aussagen trifft. Zum einen ist es so es wird immer argumentiert, wenn wir zeigen, dass wir uns untereinander nicht einig sind, dass da kein Konsens besteht, dann wirkt das negativ auf den Rezipienten der Information. Das ist falsch. Es gibt gute Evidenz dafür, dass wenn so ein Meinungsbildungsprozess diverser ist, dass dort heterogenen verschiedenen

Argumenten Gehör geschenkt wird und, dass das dann zum Schluss wie das in ganz vielen Sachen ist, weil eben nicht alles schwarz und weiß ist, sondern dass man dann zu einer evidenzbasierten Entscheidung kommt. Das ist halt das beste in der aktuellen Situation und wenn man das so kommuniziert, dann führt das eher zu mehr Vertrauen.

Insbesondere beim Vertrauen ist es wichtig, dass man eben sagt, dass es nicht irgendwie ein abgesprochener Prozess ist, sondern das ist ein Prozess der Diversität wertschätzt. Also das wissen wir und das mag paradox klingen, ist aber tatsächlich, gibts Evidenz dafür. Eine Zweite Sache ist aber ein Prinzip was viele Medien haben, ist, dass sie sagen wir laden jetzt jemanden, der die eine Meinung hat und dann jemand, der die andere Meinung hat. Was ist denn jetzt, aber wenn diese Meinungen nach der Evidenz überhaupt nicht 50 zu 50 sind? Das nennen wir false balance.

Also wir können jemanden einladen, der sagt Klimawandel ist was Gefährliches einladen und wir können jemanden einladen, der sagt, Klimawandel gibt es gar nicht. So, die wissenschaftliche Meinung aber ist, dass 99,9% aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sagt es gibt einen menschengemachten Klimawandel und das ist ein echtes Problem und wir müssen was dagegen machen. Und nur 0,1 % der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stimmt mit dieser Meinung nicht überein. Wenn wir jetzt einen hohen ein Contra einladen, dann ist es eine ganz klar falsche Wiedergabe dessen was die Evidenz sagt.

Und da gibt es auch von Kolleginnen von mir tolle Forschungsarbeiten, die zeigen wenn man man kann das so machen, weil es schwer jetzt 9990 Leute irgendwie aus dem einen Meinungsbild einzuladen und irgendwie zehn aus dem anderen. Eine andere Möglichkeit ist zu sagen wir laden jeweils einen von der jeweils unterschiedlichen Perspektive ein, sagen aber vorher ganz explizit, was diese Leute repräsentieren, wie viel Leute da dahinter stehen. Also wir stehen da auch vor Herausforderungen. Wie können wir so eine heterogene Meinungsbildung nach Hausen kommunizieren und trotzdem gleichzeitig evidenzbasiert klarmachen aber das hier ist eine Randmeinung. Also ich bin grundsätzlich absolut dafür, dass Kritik und solche unterschiedlichen Meinungen geäußert werden sollen.

Wir müssen das aber eine Art und Weise machen, das die Leute, die eben die Evidenzen selber nicht kennen, weil nicht jeder ist Wissenschaftlerin und Wissenschaftler, dass die das auch einordnen können.

Maiada Hadaia: Im Rahmen der Semesterfrage an der Universität Wien ist jetzt Thema was bestimmt menschliches Verhalten. Damit beschäftigen Sie sich auch vielleicht einige Worte dazu. Woran arbeiten oder forschen Sie aktuell hat das auch mit menschlichem Verhalten zu tun oder mit der Erforschung, was jetzt menschliches Verhalten in diesen drei großen Themen, die Sie hier anschauen, zu tun?

Robert Böhm: Ja, also ganz grundsätzlich interessiere ich mich, mein ganzes Team, für die

Forschungsfragen dahingehend was sind individuelle Prädiktoren für unser Verhalten, also unsere Einstellungen, unsere Überzeugung. Und andererseits wies das im Spannungsfeld zum Beispiel zu institutionellen Regeln, also beispielsweise Vorschriften oder Bestrafung, die man institutionell einführt. Und dann eben auch, was ich ganz spannend finde aus psychologischer Perspektive, wie reagieren den Leuten in Abhängigkeit von ihren Einstellungen auf bestimmte Vorschriften. Also wenn wir jetzt ich trete jetzt das Beispiel der der Corona-Pandemie sehr aus hier, aber da haben wir jetzt sehr diskutiert in verschiedenen Ländern auch eine Impfpflicht einführen sollten und dann ist natürlich die Frage wer unterstützt eine Impfpflicht? Da sollte es relativ offensichtlich sein, dass Leute, die nicht geimpft sind und nicht große Fans der Impfung sind, dass die wahrscheinlich weniger Befürworter sind für eine Impfpflicht. Aber es ist eben auch die Frage, wenn wir uns für so einen Schritt entscheiden, sollten wir eine Impfpflicht, was sagt denn die geimpfte Bevölkerung?

Und es ist nämlich nicht so, dass alle Leute, die zwar geimpft sind, auch eine Impfpflicht befürworten, denn das ist eine erhebliche Einschränkung unserer Freiheit und das ist auch eine grundsätzliche Frage, wie wir unsere Gesellschaft haben wollen. Wollen wir Vorschriften machen und mit der Peitsche arbeiten, um Leute zu guten, gut und das in Anführungsstrichen, Entscheidungen zu bringen, oder wollen wir auf Aufklärung und selbstbestimmtes entscheiden setzen? Und es gibt Bereiche, da treffen wir die Entscheidung manchmal so und manchmal so. Da gibt es verschiedene Kriterien, und das finde ich sehr spannend. Wann treffen wir Entscheidungen dafür, dass wir sagen, hier sind starke Regulierungen nötig?

Beim Klimawandel zum Beispiel. Ich meine seit Jahrzehnten kennen wir das Problem und es gibt keine Änderungen. Also wenn wir da jetzt nicht zum Beispiel mit so einer carbon tax, ja, also mit starken, mit Steuerregulierungen, wenn wir da jetzt nichts machen, wir verpassen einfach den Zeitraum. Wir müssen hier mit stärkerer Regulierung aufwarten, sonst werden wir, weil das Problem natürlich zeitlich sehr sensibel ist und Themen, die mich interessieren, sind, wie angesprochen die Corona Pandemie ist was, wo ich sehr viel Forschung mit meinem Team gemacht haben, wie diese Impfpflicht Befürworter und nicht befürwortet wird, was für Arten von Impfpflicht, aber auch im Bereich von Klimawandel mich interessieren auch konfliktäre, kriegerische Auseinandersetzungen. Also die Frage ist wann sind Leute oder warum sind Leute überhaupt bereit ihr eigenes Leben zu riskieren, um irgendwas was für irgendein Land, was ja nur ein Konstrukt ist dort zu schaffen?

Das ist eine total verrückte Situation eigentlich, die wir aber, die so menschlich ist wie viele andere menschliche Sachen, dass wir bei kriegerischen Auseinandersetzungen teilnehmen.

Das ist das, was ich sehr spannend finde, ist dieses Spannungsfeld zwischen individuellen Entscheidungen, zwischen starker Regulierung und Zwang.

Ich glaube ganz, ganz viele gesellschaftliche Herausforderung, die wir haben und das ist was grundsätzlich über all meiner Forschung steht, ist es wie können wir globale Challenges adressieren mit sozialverhaltenswissenschaftlicher Forschung? Und wie müssen wir Individuen entweder individuell dazu bringen, indem wir sie überzeugen, indem wir Überzeugungsarbeit

leisten oder durch Regulierungen, um diese global Challenges zu meistern, also Standardbeispiele für global Challenges sind eben eine Pandemie oder ein Klimawandel. Oder Antibiotikaresistenz, das große Problem was innerhalb der nächsten Jahrzehnte noch alle überraschen wird, wenn wir auf einmal resistent sind gegenüber Antibiotika und ganz normale Operation vielleicht gar nicht mehr möglich sind.

Maiada Hadaia: Hier vielleicht nochmal einen speziellen die Frage nämlich diese große Diskrepanz oder auch Spannung zwischen dem was eine Gesellschaft will und selbst diese eine Gesellschaft gibt es ja nicht, sondern dies auch sehr unterschiedlich sein divers und welche Möglichkeiten dann vielleicht auch Politik, Staat, je nachdem in welche politischen Systeme wir uns hier befinden. Wenn wir uns all die drei Themen anschauen, die sie jetzt genannt haben, Corona, Krieg oder auch Klimawandel, dann ist es ja auch gesellschaftlich schon so, dass hier ein sehr starker Widerstand da ist, dass die Menschen das alles nicht wollen, dass mit den Corona Thema seid auch schwierig, aber irgendwas Krieg ist offensichtlich und klar, dass Menschen Frieden wollen und trotzdem? Nein, sehen Sie das nicht so?

Robert Böhm: Doch, also ich glaube schon, dass wir grundsätzlich Frieden wollen, aber es gibt eben Situationen, ob das jetzt objektiv stimmt oder nur subjektiv so repräsentiert wird wie durch Misinformation beispielsweise, gibt es natürlich einfach starke Anreize oder Zwänge, die wir sehen manchmal, warum wir bestimmte Sachen nicht machen wollen. Deshalb kombiniert eben auch Einsichten und Methoden oder Theorien aus den Wirtschaftswissenschaften und der Psychologie. Denn ein zentraler Punkt ist Wie sind die Anreize beschaffen? Ja, also wenn natürlich klimaneutrales oder klimafreundliches Handeln mit erheblichen Mehrkosten und das muss nicht monetär, sondern auch mit Aufwand oder was weiß ich in Verbindung stehen, oder genau das Gleiche bei Corona, das sind natürlich extreme Einschränkungen, denen wir allen unterlegen waren. Oder dass eben ein bestimmtes Land oder bestimmte Strukturen Einen so einschränken, dass man sagt die einzige Möglichkeit ist jetzt zur Waffe zu greifen.

Also das sind Sachen, wo manchmal die individuellen Interessen manchmal im Konflikt mit dem, was gesellschaftlich das Beste wäre. Solche Situationen, die nennen wir soziale Dilemmata, dass es einen Themenbereich, mit dem ich mich sehr stark auseinandersetze in meiner Forschung und Lehre und die Frage ist eben manchmal können wir diese Konflikte auf Anreizenebene lösen, indem wir Anreizstrukturen verändern, und das ist tatsächlich typischerweise eine gesellschaftliche politische Aufgabe, dass wir die Anreize ändern können, ja, auf einer Metaebene und das andere ist, dass wir sagen, Wir versuchen, die Leute, obwohl sie höhere Kosten für ein bestimmtes Verhalten haben, davon zu überzeugen, dass es wert ist, diese Kosten aufzunehmen, weil die Kosten die langfristigen kosten, die mit einer anderen Entscheidung einher gehen, noch viel höher sind.

Wenn wir beim Klimawandel bleiben, was ist das große Problem? Die Evidenz ist vollkommen klar, aber das Hauptproblem ist einfach, dass die Konsequenzen so stark verzögert sind. Alles, was wir jetzt machen, hat Auswirkungen in Jahrzehnten, Das ist echtes Problem. So funktionieren wir als Menschen nicht, Wir werten einfach zukünftliche Konsequenzen ab. Wir sehen, was jetzt passiert aus unserem Handeln. Wir sind jetzt die Kosten, die wir jetzt tragen müssen und die Konsequenzen, die treffen uns nicht mal vielleicht selber, sondern unsere Kinder und Kindeskiner und das sind unglaubliche Herausforderung, dass wir einerseits die Leute eben aufklären oder dass wir eben Anreize schaffen, dass sie diese Konflikte weniger nehmen.

Maiada Hadaia: Eine letzte Frage noch oder lieber zwei letzte Fragen noch an Sie. Was sie an der Wissenschaft spannend finden, also warum sie Wissenschaftler geworden und die zweite wäre, wie sie persönlich mit Rückschlägen umgehen?

Robert Böhm: Das sind vor allem zwei Fragen da könnte ich jetzt, müsste ich jetzt eine halbe Stunde einen Monolog halten. Also erst mal was für mich spannend an der Wissenschaft ist. Ich finde es toll, wenn man ergebnisoffen an Probleme herangehen kann, wenn man sagt, dass das was zählt für mich ist Evidenz. Was man jetzt als gute oder schlechte Evidenz definiert das ist eine andere Frage, aber ich bin der Meinung, ich möchte ergebnisoffen an Problemen herangehen und die Entscheidung treffen, die evidenzbasierte sind. Das macht Wissenschaft aus. Ich interessiere mich nicht, ob das die politisch beste Antwort ist oder nicht. Politische Entscheidung sind viel schwieriger, weil Evidenz ist da nur ein Kriterium von vielen. Ja, und ich mag es, dass wir an der Wissenschaft so sehr evidenzgetrieben sind und dass das einzige ist, was uns interessiert. Ja, weil ich empfinde das als ein lockereres Korsett als das, was Politikerinnen und Politiker anhaben.

Das finde ich schön, dass ich aus einer anderen Perspektive auf wirklich wichtige gesellschaftliche Fragen dazu beitragen kann, ohne mir Gedanken machen zu müssen, ob ich wiedergewählt werde. beispielsweise. Natürlich ist an der Wissenschaft eine andere Sache, Wissenschaft an der Uni heißt ja auch Lehre. Das heißt also so wie ich mich jetzt mit Ihnen unterhalte, also unterhalte ich mich auch mit meinen Studierenden und ich kann die begeistern für bestimmte Themen und es ist vollkommen klar, dass ich mein Team, die Welt nicht verändern wird. Aber wenn wir hunderte oder tausende Studierenden über solche Probleme aufklären und denen beibringen, wie Menschen in solchen Situationen reagieren, dann können die selber einen Einfluss haben. Das finde ich eine tolle Möglichkeit, Einfluss auf die Gesellschaft zu haben. Das ist eben nicht nur durch meine eigene Forschungsarbeit, sondern auch darauf, wie meine Studierenden die Welt wahrnehmen.

Wie gehe ich mit Rückschlägen um? Also auch wenn das viele Leute vielleicht nicht wissen. Aber in der Wissenschaft gibt es mehrere Rückschläge und mehr negatives Feedback als positives Feedback. Das ist quasi das daily Business. Jeder Artikel bevor ich den veröffentliche, sagen mir zwei oder drei Zeitschriften, wir wollen das nicht, ist zu schlecht, gefällt uns nicht, das ist relativ normal und die Lösung, die wir versuchen in meiner Arbeitsgruppe da anzuwenden ist zu sagen, dass es gar nicht so Outcome getrieben. Also die Publikation selber ist der allerletzte Schritt in so einem Forschungsprozess und das ist natürlich dann nett, wenn das bei einer tollen Zeitschrift, die eine große Reputation hat, klappt. Aber der Prozess der, wo wir unsere Freude rausziehen, ist eigentlich, wenn wir die Ergebnisse sehen, wenn wir so eine Studie Plan und die Fragen, die wir damit beantworten können. Ich versuche, meine Mitarbeiter dann gehen zu motivieren, dass das das ist, was sie antreiben sollte. Weil sobald das einmal aufgeschrieben ist und unterwegs ist, irgendwie und von Gutachterinnen und Gutachter bewertet wird, dann sind uns die Hände gefesselt, dann haben wir kaum noch Einfluss und das läuft, na ja, manchmal auch ein bisschen zufällig ab.

Deshalb bin ich der Meinung, wir feiern typischerweise nicht, wenn Artikel angenommen wurde, sondern wenn wir ihnen eingereicht haben, weil das ist das, wo wir unser Bestes geben können und das dann noch danach Misserfolge kommen, das ist normal, aber davon sollte unser Selbstwert nicht mehr abhängen.

Maiada Hadaia: Ein sehr schönes Schlusswort. Ich bedanke mich in diese Stelle sehr herzlich bei Ihnen Herr Böhm, für Ihre Zeit, für Ihre Offenheit und wünsche, alles Gute für die Arbeit.

Robert Böhm: Ich bedanke mich auch.