

## WIRTSCHAFT UND ETHIK

### Lebenszufriedenheit

# Ist der Ehrliche auch der Glückliche?

**Friedrich Wilhelm I. setzte auf Tugenden wie Ehrlichkeit, Fleiß und Gewissenhaftigkeit, um den Wohlstand zu steigern. Die preußischen wurden zu den deutschen Tugenden, die das Bild der Deutschen bis heute prägen. Der Skandal bei Volkswagen um gefälschte Abgaswerte kann diesem Bild womöglich nachhaltigen Schaden zufügen. Aber lohnt es sich überhaupt tugendhaft zu sein und macht es glücklich?**

Bereits der griechische Philosoph Aristoteles propagierte mit seiner Idee der „Eudamonia“ ein tugendhaftes Leben als Lebensziel. In einer Studie der Universität zu Köln haben Olga Stavrova und andere nun den Zusammenhang zwischen individueller Tugendhaftigkeit, die sie als Ehrlichkeit gegenüber staatlichen Institutionen messen, und Glück untersucht. Die Empirie zeigt, dass sich tugendhaftes Verhalten lohnt – aber nur, wenn das gesellschaftliche Klima stimmt: Nur in vertrauensvollen Umfeldern wird es honoriert. Außerdem untersuchen die Wissenschaftler, inwiefern in bestimmten Ländern kooperatives Verhalten nicht unterstützt, sondern bestraft wird.

Das Ergebnis ist eindeutig: In Ländern mit einer prosozialen Einstellung der Bevölkerung ist die Korrelation zwischen individueller Tugendhaftigkeit und Glück beziehungsweise Lebenszufriedenheit positiv, hier macht tugendhaftes Verhalten glücklich. In Ländern, in denen die Menschen einander wenig vertrauen und die Gesellschaft prosoziales Verhalten bestraft, macht Tugendhaftigkeit unglücklich und unzufrieden. In diesen Ländern sind Betrüger und Steuerhinterzieher glücklicher und zufriedener. Abbildung 1 zeigt diesen Zusammenhang zwischen der durchschnittlichen Tugendhaftigkeit eines Landes und der Stärke des Zusammenhangs zwischen individueller Tugendhaftigkeit und Lebenszufriedenheit. So gibt es beispielsweise in Russland, der Ukraine und Griechenland eine geringe

durchschnittliche Tugendhaftigkeit: Der Unehrliche hat bessere Chancen und mehr Reichtum. Umgekehrt ist es in Australien, Dänemark und der Schweiz: Die Ehrlichen sind zufriedener. Außerdem gilt in tugendhaften Gesellschaften das Prinzip der indirekten Reziprozität: Tugendhaftes Verhalten sorgt nicht nur für einen guten Ruf und soziale Anerkennung, sondern auch dafür, dass tugendhafte Individuen in schwierigen Zeiten eher mit sozialer Unterstützung rechnen können.

Auf Unternehmen übertragen bedeutet dies, dass eine vertrauensvolle Unternehmenskultur, die tugendhaftes Verhalten fördert, nicht nur gut für die Reputation und den langfristigen Erfolg des Unternehmens ist, sondern auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigert. Anreizstrukturen und Bonifikationen, die dieser Kultur widersprechen, können vielleicht kurzfristig die Rendite steigern und Marktanteile sichern, aber das Reputationsrisiko ist hoch – wie zurzeit Volkswagen erlebt.

Autor: Dominik Enste

**Korrelation zwischen individueller Tugendhaftigkeit und Lebenszufriedenheit gegenüber der durchschnittlichen Tugendhaftigkeit**



Quelle: Stavrova, Olga / Schlösser, Thomas / Fetchenhauer, Detlef, 2013: Are Virtuous People Happy All Around the World? Civic Virtue, Antisocial, Punishment, and Subjective Well-Being Across Cultures; in: Personality and Social Psychology Bulletin 39 (7), S. 927-942

## Ländervergleich

# Mehr Vertrauen – weniger Anwälte

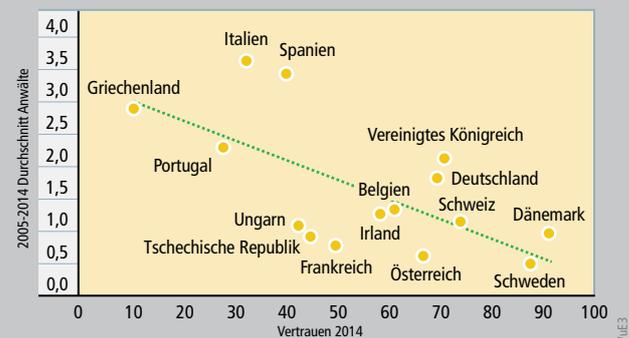
**Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser, lautet ein bekanntes Sprichwort. Übersehen werden dabei oft die (Transaktions-) Kosten, die durch eine Kontrollkultur entstehen. Kann Vertrauen die Kosten reduzieren, die beispielsweise entstehen, wenn Vertragspartner Anwälte einschalten? Und wie wirkt sich Vertrauen auf Wirtschaft und Wohlstand aus?**

Kontrolle erfolgt durch Fristsetzung, vertragliche Regelungen, Vorschriften und Gesetze. Verträge werden kaum geschlossen ohne Anbahnung, Überwachung der Einhaltung oder die Durchsetzung der Ansprüche bei Vertragsbruch, die in der Regel von Anwälten übernommen werden. Ganz ohne Anwälte und Gesetze funktioniert eine arbeitsteilige Gesellschaft nicht, denkbar ist aber, dass sich Transaktionskosten und der Einsatz von Anwälten negativ auf Wirtschaft und Wohlstand auswirken. Stephen Magee (2010) hat untersucht, inwiefern die Anzahl der Anwälte eines Landes mit dessen Wirtschaftswachstum zusammenhängt und dabei einen kurvenförmigen Verlauf gefunden, die „Magee-Kurve“. Bis zu einer bestimmten Anzahl an Anwälten, ist deren Arbeit wohlstandssteigernd. Wird das Optimum aber überschritten, sinkt der Wohlstand wieder. Magees These besagt, dass Transaktionskosten und Verteilungskämpfe diese Entwicklung verursachen. Seine Erkenntnisse ernteten sowohl Anerkennung als auch Kritik, vor allem an der Datenbasis. So sollen die Auswahl der Wachstumsindikatoren und die Datengrundlage für die Zahl der Anwälte, unzulänglich sein. Wann Anwälte für Wachstum und Wohlstand sorgen, ist also umstritten.

Eindeutiger korreliert das Vertrauensniveau mit der Zahl der Anwälte in einem Land. Abbildung 2 zeigt die negative Beziehung zwischen der durchschnittlichen Zahl der Anwälte je 1.000 Einwohner – hier basierend auf der im Rat der europäischen Anwaltschaften vertretenen Anwälte – und dem Vertrauen innerhalb des Landes, das der kürzlich vorgestellte IW-Vertrauensindex für 17 europäische Länder misst. Sofern die Zahl der Anwälte im Rat der europäischen Anwaltschaften die Anzahl der Anwälte eines Landes abbildet, gilt: In Ländern mit einem hohen Vertrauensniveau arbeiten weniger Anwälte. Die skandinavischen Länder haben in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft großes Vertrauen und dort gibt es weniger An-

wälte je 1.000 Einwohner als in den südlichen Ländern, wo das Vertrauensniveau insgesamt niedriger ist. Ob nun weniger Anwälte für mehr Vertrauen in einem Land sorgen, oder ob in vertrauensvollen Ländern weniger Anwälte gebraucht werden, lässt sich aufgrund dieser Korrelation nicht bestimmen. Letzteres aber lässt sich besser begründen: Wer anderen nicht vertraut, braucht eher eine rechtliche Vertretung, um seine Interessen zu schützen. Wenn gegenseitiges Vertrauen herrscht, werden wasserdichte Verträge und Rechtsstreits überflüssig, der Bedarf an Anwälten schrumpft. So besiegeln McDonald's und Coca Cola ihre Allianz angeblich jährlich per Handschlag und mit einer vierseitigen Rahmenvereinbarung. Der Rest basiert auf gegenseitigem Vertrauen.

**Korrelation zwischen der durchschnittl. Anzahl von Anwälten im Rat der europäischen Anwaltschaften und dem Vertrauen**



Quellen: Enste, Dominik H. / Möller, Marie, 2015: IW-Vertrauensindex 2015 – Vertrauen in Deutschland und Europa; IW Policy Paper Nr. 20, S. 1-50  
 Rat der europäischen Anwaltschaften, 2015, Statistiken;  
<http://www.ccbe.eu/index.php?id=29&L=3> [17-08-2015]

Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

2

© 2015 IW - W&amp;E3

Dass Vertrauen sich für Wohlstand und Wohlbefinden lohnt, zeigen auch andere Studien (vgl. z.B. W&E 2/2015). Es führt zu neuen Kooperationsmöglichkeiten, die bei Misstrauen ausbleiben. Insofern gilt eher: „Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser“. Ob Anwälte dem zustimmen, bleibt offen – ihre Auftragslage könnte von einem weniger vertrauensvollen gesellschaftlichen Umfeld profitieren. Je mehr vertraglich geregelt werden muss, desto mehr haben die Anwälte zu tun. Gleichwohl: Auch in der Beziehung zwischen Anwalt und Mandant läuft nichts ohne Vertrauen.

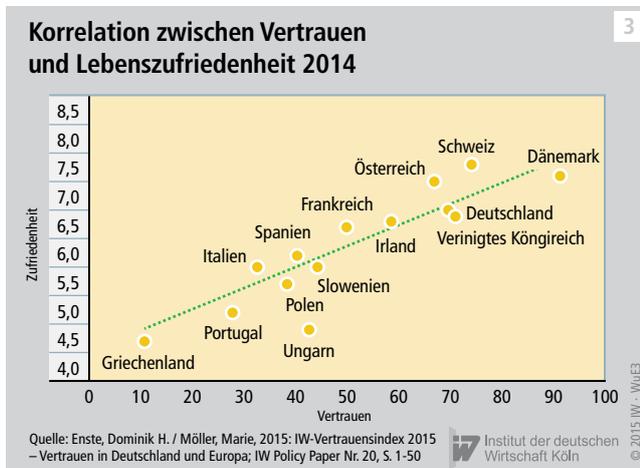
Autor: Dominik Enste

## Lebenszufriedenheit

# Wer vertraut, ist glücklicher

**Schweden, Dänen und Finnen sind seit Jahrzehnten die glücklichsten Menschen in den OECD-Staaten. Doch wie erklärt sich die hohe Lebenszufriedenheit der Skandinavier im Vergleich zu weitaus unzufriedeneren Menschen etwa in Portugal und Griechenland?**

Zahlreiche Faktoren beeinflussen die Lebenszufriedenheit und tragen zu einem glücklichen Leben bei, wie die Glücksforschung zeigt. Dazu zählen auf individueller Ebene Gesundheit, Job, Freunde, Partner, Kinder und auch das Einkommen. Analysen auf Länderebene zeigen darüber hinaus, welchen Einfluss neben dem Bruttoinlandsprodukt pro Kopf – sprich dem materiellen Wohlstand – auch immaterielle Faktoren haben. Wie wirkt sich das Vertrauen der Menschen innerhalb einer Gesellschaft, das Vertrauen in staatliche Institutionen und in die Wirtschaft auf die Lebenszufriedenheit aus? Gibt es einen Zusammenhang zwischen Vertrauen und Glück?



Korrelationen zwischen der Lebenszufriedenheit und dem IW-Vertrauensindex können dafür einige Hinweise geben. Der IW-Vertrauensindex umfasst 20 europäische Länder im Hinblick auf das Vertrauen ihrer Bevölkerung in das politische System, das Wirtschaftssystem und das Gesellschaftssystem von 2000 bis 2014, basierend auf Befragungsdaten und Statistiken. Sowohl im Gesamtranking als auch in den einzelnen Bereichen belegen Dänemark, Schweden und Finnland in wechselnder Reihenfolge die Spitzenpositionen. Auch die Schlusslichter sind meist dieselben: Griechenland landet stets

auf dem letzten Platz und Italien, Portugal und die Slowakische Republik auf den Plätzen davor. Deutschland konnte sich seit dem Jahr 2000 um zwei Plätze auf Rang 7 in der Gesamtwertung verbessern. Im Bereich Gesellschaftssystem kommt Deutschland aktuell auf Platz 9, im Bereich Vertrauen in das Wirtschaftssystem auf Platz 4 und im Bereich Vertrauen in das politische System auf Platz 6. Diese erstmals so zusammengefassten Vertrauensdaten werden nun mit der Lebenszufriedenheit in diesen Ländern verglichen. Die Lebenszufriedenheit wird aus Befragungen zur individuellen Zufriedenheit mit dem eigenen Leben erfasst.

Abbildung 3 zeigt den Zusammenhang zwischen dem in einem Land vorherrschenden Vertrauen und der Lebenszufriedenheit seiner Bevölkerung. Jene Länder, die an der Spitze des Vertrauensindex liegen, zeichnen sich durch eine besonders hohe Lebenszufriedenheit aus. Im Umkehrschluss gilt, dass in Ländern mit geringem Vertrauen die Lebenszufriedenheit der Bevölkerung geringer ist, so zum Beispiel in Griechenland und Portugal. Ob Vertrauen tatsächlich für Lebenszufriedenheit sorgt oder ob zufriedener Menschen mehr vertrauen, lässt sich auf Basis dieser Untersuchung nicht sagen. Aber der Zusammenhang zeigt, wie wichtig Vertrauen nicht nur für Wohlstand und Wachstum, sondern auch für das Wohlbefinden der Menschen sein kann.

Ein kausaler Zusammenhang von Vertrauen und Einkommen konnte mit Hilfe des Sozio-oekonomischen Panels geklärt werden: Wer mehr vertraut, verdient nach einiger Zeit auch mehr. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob sich Vertrauen tatsächlich immer lohnt – ganz gleich, in welchem Umfeld man sich befindet. Stavrova et al. (2015) zeigen, dass Vertrauen nur in Ländern mit hohem Sozialkapital, das heißt u.a. generalisiertem Vertrauen zwischen den Bürgern, belohnt wird. In dieser Studie wird die Einkommenshöhe von misstrauischen Menschen in verschiedenen Ländern untersucht und gezeigt, dass diese in prosozialen Gesellschaften weniger verdienen als vertrauende Personen. In einer antisozialen Umgebung hingegen verdienen sie gleich viel oder sogar mehr als ihre vertrauensseligeren Mitbürger. Also lohnt sich vertrauen allein nicht. Das Umfeld muss ebenso mitspielen.

Autor: Dominik Enste

## Whistleblower

## Eine geächtete Spezies

Whistleblower rufen geteilte Reaktionen hervor: Cynthia Cooper etwa, die beim US-Telekommunikationskonzern WorldCom einen der größten Unternehmensskandale der vergangenen Jahre aufdeckte, wurde 2002 vom Times Magazine zur Person des Jahres gekürt. Doch der Alltag eines Whistleblowers sieht oft anders aus.

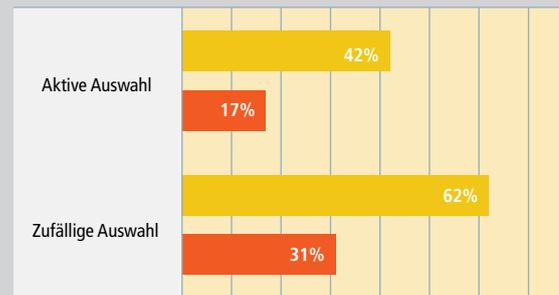
Laut einer Umfrage des Ethics Resource Center, einer amerikanischen Forschungseinrichtung zu Fragen der Unternehmensethik, sind knapp die Hälfte der Arbeitnehmer in den USA bereits Zeuge von größerem Fehlverhalten am Arbeitsplatz geworden. Etwa zwei Drittel von ihnen haben Vorgesetzten oder Externen darüber berichtet, wurden also zum Whistleblower. Anstelle von Dank und Anerkennung erlebte jeder fünfte Whistleblower daraufhin jedoch eine Form von sozialer oder beruflicher Ächtung. Kollegen, mit denen man sonst freundschaftlich in der Teeküche geplaudert hat, mieden plötzlich den Kontakt, der Vorgesetzte berief einen aus betrieblichen Gründen auf eine andere Stelle und bei internen Stellenbesetzungen kamen andere zum Zug. Ähnliches widerfuhr auch Cynthia Cooper, die den WorldCom-Betrug, bei dem mehrere Milliarden veruntreut wurden, ans Licht gebracht hatte.

Es muss nicht gleich um Milliarden gehen: Auch wer deutlich kleinere Missstände aufdeckt, wird oft geächtet, wie der Verhaltensökonom Ernesto Reuben von der Columbia Business School zusammen mit anderen Wissenschaftlern herausgefunden hat. In einem Experiment simulierte das Forscherteam die Mitgliedschaft in kleinen Organisationen. Die jeweiligen Mitglieder hatten die Möglichkeit, für den eigenen Vorteil zu lügen sowie die Lügen anderer zu melden. Nach einiger Zeit wurden die Organisationen neu zusammengesetzt; entweder per Zufall oder durch die Auswahl ausgewählter Teilnehmer. Diese hatten Informationen darüber, ob die Kandidaten für ihre neue Organisation bereits Whistleblower waren oder nicht. Es zeigte sich, dass bei einer zufälligen Neuverteilung rund ein Drittel der Lügen durch ein anderes Teammitglied gemeldet wurden. Mussten die Teilnehmer aber fürchten, als Whistleblower später ihre Chancen zu schmälern, in eine neue Organisation aufgenommen zu werden, reduzierte sich der Anteil der Whistleblower um die Hälfte. Entsprechend verhielten sich die Teilnehmer in den neu formierten Gruppen. Von den Mitgliedern, die nicht

#### Anteil der Whistleblower und der ethischen Teilnehmer, nach Auswahlprozess

Angaben in Prozent

■ Ehrliches Verhalten ■ Whistleblowing



Quelle: Reuben, E. / Stephenson, M. (2013): Nobody likes a rat: On the willingness to report lies and the consequences thereof, In: Journal of Economic Behavior & Organization Vol. 93, pp. 384–391

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

4

© 2015 IW · WUE3

wussten, ob ein Whistleblower im Team ist, verhielten sich 62 Prozent ehrlich. Von den Teilnehmern, die ehemalige Denunzianten aktiv ausschließen konnten, verhielten sich nur 42 Prozent moralisch einwandfrei (siehe Abbildung 4). Die Sorge der Teilnehmer, nach einer Berichterstattung ausgeschlossen zu werden, war nicht unbegründet. Tatsächlich wollten sogar jene Spieler, die zuvor nie gelogen hatten, keinen Whistleblower in ihre Organisation aufnehmen. In der Konsequenz formierten sich zunehmend Organisationen, in denen sich die Mitglieder unethisch verhielten und damit auch durchkamen.

Für den Unternehmensalltag verheißt das nichts Gutes. Zum einen leiden Whistleblower selbst unter der Ächtung: Motivation und Arbeitseinsatz sinken. Zudem werden andere Mitarbeiter von ihrem Exempel davon abgeschreckt, im Falle des Falles selbst zum Whistleblower zu werden. Implizit wird dadurch eine Kultur des Wegschauens gefördert. Dies kann am Ende zu einem Reputationsverlust – wie es aktuell ein großer Automobilhersteller erlebt – führen, da Fehlverhalten dann zu lange unentdeckt bleibt. Eine gute Unternehmenskultur fördert daher nicht nur die Akzeptanz von Whistleblowern. Sie stellt auch sicher, dass mutige Berichterstatter im Nachhinein entsprechende Anerkennung bekommen.

Autorin: Theresa Eyerund