

Press release**Ludwig-Maximilians-Universität München****Luise Dirscherl**

09/18/2017

<http://idw-online.de/en/news681193>Research results
Economics / business administration, Social studies
transregional, national**Management-Studie - Gemeinsam unehrlich****Lügen wie die anderen: LMU-VerhaltensökonomInnen zeigen, warum es Menschen in Gruppen mit der Wahrheit weniger genau nehmen, als wenn sie alleine entscheiden.**

Ehrlichkeit gilt als hoher Wert. Doch sobald Menschen in Gruppen Entscheidungen gemeinsam fällen, weicht diese Norm auf: Sie werden unehrlicher. Das zeigt eine Studie um Martin G. Kocher, Simeon Schudy und Lisa Spantig von der LMU, die aktuell im Magazin Management Science veröffentlicht ist.

Ob Dieselskandal, Korruption oder Bilanzbetrug – mit welchen Tricks Mitarbeitende in Unternehmen ihren eigenen Vorteil oder den des Arbeitgebers suchen, sorgt immer wieder für Schlagzeilen. Die LMU-Ökonomen haben nun untersucht, wie es dazu kommen kann: Liegt es an individuellem Fehlverhalten oder gibt es dafür strukturelle Gründe im betroffenen Unternehmen?

Sie baten insgesamt 273 Studienteilnehmer zu einem Laborexperiment. Die Probanden wurden aufgefordert, ein Video eines Würfelwurfs zu beobachten und anschließend die Würfelzahl zu nennen. Je höher die genannte Augenzahl, desto höher war eine dafür versprochene Gratifikation. Es bestand also ein Anreiz, die Unwahrheit zu sagen, nämlich eine möglichst hohe Zahl, zu nennen. Die Aufgabe wurde sowohl einzelnen Probanden, die alleine entschieden, als auch Probanden, die sich über ihr Ergebnis in einem anonymen Gruppenchat abstimmten, gestellt.

„Unser Ergebnis ist eindeutig: Menschen lügen seltener, wenn sie alleine entscheiden“, sagt Martin Kocher, Inhaber des Lehrstuhls für Verhaltensökonomik an der LMU sowie Leiter des Instituts für Höhere Studien in Wien. Das gilt auch für jene Teilnehmer, die sich zuvor in einer Einzelentscheidung ehrlich verhalten haben. Der Grund für diesen „dishonesty shift“, wie die Forscher das Phänomen nennen, ist, dass sich die Mitglieder einer Gruppe über ihre Normvorstellungen und die Argumente dafür und dagegen austauschen: „Es liegt am Feedback. In Gruppen stimmen die Mitglieder ihre Vorstellungen, was richtig ist und was nicht, aufeinander ab. Dadurch gelingt es den einzelnen Beteiligten eher, die Norm umzuinterpretieren, als wenn sie allein entscheiden müssten“, erläutert Lisa Spantig, Laborleiterin und Doktorandin am Lehrstuhl, den Prozess. Wie die Studie auch zeigt, gehen die Teilnehmer nach solchen Gruppenprozessen eher davon aus, dass andere auch lügen und verhalten sich dann entsprechend.

In dem Experiment wurde dieser Mechanismus unter abstrakten Bedingungen ermittelt. So gab es beispielsweise keine Bestrafung für unehrliches Verhalten. Für Unternehmen könnte eine Lehre aus den Studienergebnissen sein, auf solche möglichen unerwünschten Teamprozesse besonders zu achten. „Es ist auffallend, dass in den großen Wirtschaftsskandalen meist Gruppen unrecht behandelt haben“, sagt Spantig. So ist etwa von einem Analysten des US-Energieriesen Enron, der durch Bilanzbetrug seiner Manager sogar pleite ging, das Zitat überliefert: „It was no great secret what we were doing“. Um dem vorbeugen, empfehlen die Forscher etwa, einen Ethik-Kodex einzuführen: „Um die Erosion wesentlicher Normvorstellungen und ehrlichen Verhaltens in Gruppen zu verhindern, sollte Firmen starke Verhaltensregeln aufstellen und überprüfen“, sagt Assistenzprofessor Simeon Schudy.

Publikation:

Martin G. Kocher, Simeon Schudy, Lisa Spantig:

I lie? We lie! Why? Experimental Evidence on a Dishonesty Shift in Groups

In: Management Science 2017

<http://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/mnsc.2017.2800>

Kontakt

Simeon Schudy

Lehrstuhl für Verhaltensökonomik an der LMU

Tel.: +49 (0) 89/2180-9786

E-Mail: simeon.schudy@econ.lmu.de