

schwerpunkt #2

# vertrauen

mehr als ein  
buzzword

stiftung  
grund-  
einkommen



---

## S.03 Editorial

Vertrauen als Buzzword in der Grundeinkommensdebatte – unser Editorial analysiert, was dahinter steckt. Es wird klar: Grundeinkommen wirkt sowohl als Akt des Vertrauens als auch vertrauensstiftend. Unsere theoretischen und empirischen Argumente geben einen Vorgeschmack auf den Rest des Schwerpunkts und auch auf die großen Fragen, die es noch zu beantworten gilt.

---

## S.06 Vertrauen – Schmiermittel und Klebstoff des sozialen Miteinanders

Vertrauen ist für das Funktionieren einer Gesellschaft von großer Bedeutung. Denn: Ohne Vertrauen können Menschen weder stabile soziale Beziehungen aufbauen noch reibungslos miteinander kooperieren. Was Vertrauen im Kern ist, zeigen wir in diesem Artikel.

---

## S.10 Wege zum Vertrauen

Vertrauen kann auf ganz unterschiedliche Weise entstehen, wie etwa über Erfahrung, soziale Wahrnehmung und Persönlichkeit. Welche Möglichkeiten es noch gibt und mit welchen Mitteln sich Vertrauen gezielt fördern lässt, zeigt dieser Artikel.

---

## S.13 Anderen Vertrauen – Ein Einsatz, der sich auszahlt

Anderen vertrauen heißt, in Vorleistung zu gehen – doch der Einsatz zahlt sich aus. Kurzfristig und langfristig profitieren wir selbst davon, wenn wir anderen vertrauen. So verbessert Vertrauen Paarbeziehungen, macht auf der Arbeit den Kopf frei, dient als persönliche Ressource und motiviert zur gesellschaftlichen Teilhabe.

---

## S.16 Vertrauen erleben – Erkenntlichkeit und Empowerment

Wenn andere uns vertrauen, spüren wir deren Zuversicht in uns – und gleichzeitig auch die Verpflichtung, das uns entgegengebrachte Vertrauen nicht zu enttäuschen. Dieser Artikel deckt auf, was das mit uns macht, und wie Vertrauen sich nicht nur selbst verstärkt, sondern sich auch ausbreitet.

---

## S.20 Geteiltes Vertrauen – Kapital mit großem Potenzial

Das Vertrauensklima ist das Vertrauen, das wir in unserem Umfeld wahrnehmen. Es führt dazu, dass wir uns sicher fühlen – doch für die Gesellschaft bedeutet es noch sehr viel mehr. Dieser Artikel zeigt die Chancen, die geteiltes Vertrauen für Individuen und für ganze Nationen bietet. Und diese sind größer als vielleicht erwartet.

Autorinnen und Autoren:  
Mansour Aalam, Johann Gutzmer,  
Anna Oostendorp, Dr. Andrea Paulus

Vertrauen – dieses Stichwort fällt in der Grundeinkommensdebatte immer wieder bei Politikerinnen, Forschenden und vor allem bei denen, die ein Grundeinkommen befürworten. Mal wird darauf hingewiesen, dass Grundeinkommen ein Zeichen des Vertrauens sei, mal wird argumentiert, dass Grundeinkommen Vertrauen stärke. Der Tenor ist dabei immer ähnlich: Vertrauen ist grundsätzlich positiv und erstrebenswert, und deswegen muss es das Grundeinkommen auch sein.

Doch weshalb ist Vertrauen überhaupt erstrebenswert und wie hängen Vertrauen und Grundeinkommen genau zusammen? Diese Fragen werden in der Grundeinkommensdebatte selten differenziert behandelt. Es scheint fast, als wäre Vertrauen eine Art Buzzword: Eine Worthülse, die für positive Assoziationen sorgt und wie selbstverständlich im Zusammenhang mit Grundeinkommen genannt wird.

Eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Thema Vertrauen ist aus unserer Sicht jedoch äußerst wichtig. Denn gemessen an seiner Prominenz in der Debatte ist das Thema erstaunlich wenig ausgeleuchtet. Aus diesem Grund setzen wir uns in diesem Schwerpunkt intensiv damit auseinander. Mithilfe von Forschung aus Psychologie, Verhaltensökonomie, Soziologie und Volkswirtschaftslehre analysieren wir differenziert, was Vertrauen genau ist, wie Vertrauen entstehen kann und welche Konsequenzen es für Individuen und die Gesellschaft als Ganzes hat.

## Vertrauen: Eine wichtige Ressource der Gesellschaft

In der Grundeinkommensdebatte scheint mit Vertrauen oft ein wohligenangenehmes Gefühl gemeint zu sein, das an sich erstrebenswert ist. Dabei ist Vertrauen weit mehr als das. Unser Schwerpunkt zeigt auf, dass Vertrauen ein bedeutsames Gut ist, sowohl für Individuen als auch für die gesamte Gesellschaft. Denn Vertrauen hat vielseitige positive Auswirkungen – psychologisch, sozial und ökonomisch. So beschreibt Artikel 3 (Anderen vertrauen – Ein Einsatz, der sich auszahlt), wie das Vertrauen in andere die eigene Produktivität und Leistung steigert. Denn Vertrauen setzt – so die Annahme – kognitive und sogar finanzielle Ressourcen frei. Artikel 4 (Vertrauen erleben – Erkenntlichkeit und Empowerment) zeigt, dass empfundenes Vertrauen ein Gefühl der Selbstwirksamkeit und Befähigung mit sich bringt. Und Artikel 5 (Geteiltes Vertrauen – Kapital mit großem Potenzial) macht deutlich, dass Vertrauen innerhalb einer Gesellschaft (das sogenannte Vertrauensklima) sogar mit Gesundheit, Bildung und Wirtschaftswachstum zusammenhängt. Vertrauen stellt also nicht nur eine wichtige individuelle, sondern sogar eine gesellschaftliche Ressource dar, die die gesamte Entwicklung eines Landes positiv beeinflussen kann.

Diese vielseitigen positiven Effekte machen Vertrauen zweifelsfrei erstrebenswert. Doch welche Rolle kann das Grundeinkommen dabei spielen? Ist es tatsächlich ein Akt des Vertrauens oder ist es eine Maßnahme, die Vertrauen schafft? Oder sogar beides?

## Grundeinkommen: Ein Akt des Vertrauens?

Ist Grundeinkommen ein Akt des Vertrauens? Um dies beurteilen zu können, muss man verstehen, was Vertrauen im Kern ist und wann wir von Vertrauen sprechen können. Artikel 1 (Vertrauen – Schmiermittel

und Klebstoff des sozialen Miteinanders) zeigt dies auf: Vertrauen bedeutet, davon auszugehen, dass andere unsere Interessen wahren und uns keinen Schaden zufügen werden; gleichzeitig geht Vertrauen mit einer Situation der Unsicherheit und Verletzlichkeit einher. Zu vertrauen heißt also, sich verletzlich zu machen und dennoch den Vertrauensempfangenden mit positiven Erwartungen zu begegnen.

Ist Grundeinkommen also ein Akt des Vertrauens? Durchaus, glauben wir. Denn indem der Staat bürokratische Kontrollen abbaut und Bürgerinnen und Bürgern dank garantierter finanzieller Absicherung ein größeres Maß an Entscheidungs- und Handlungsfreiheit gewährt, macht er sich verletzlich. Schließlich könnten die Bürgerinnen und Bürger diese Freiheit dazu nutzen, ihren Beitrag zur Gesellschaft zu reduzieren oder gar einzustellen – etwa indem sie nicht mehr arbeiten.

## Führt Grundeinkommen zu Vertrauen?

Doch schafft Grundeinkommen auch Vertrauen? Da es bisher kein Land auf der Welt gibt, in dem tatsächlich der gesamten Gesellschaft ein Grundeinkommen garantiert wird, können wir uns einer Antwort auf diese Frage nur annähern.

Doch es gibt Hinweise: Zum einen zeigen Analysen eines finnischen Feldexperiments zum Grundeinkommen, dass Teilnehmende, denen ein Grundeinkommen ausbezahlt wurde, im Vergleich zur Kontrollgruppe nicht nur größeres Vertrauen in Parteien und Politikerinnen hatten, sondern auch in ihre Mitmenschen<sup>1</sup>. Hier führte also ein Grundeinkommen zu mehr Vertrauen.

Zum anderen können wir Policies aus anderen Bereichen betrachten, die vertrauensstiftend wirken, und untersuchen, welche Eigenschaften und Merkmale diese auszeichnen. Wenn ein Grundeinkommen diese Merkmale hätte, würde es womöglich auch Vertrauen fördern. Artikel 2 (Wege zum Vertrauen) zeigt, wie durch Policies, die beispielsweise Ungleichheit in der Einkommensverteilung reduzieren, Vertrauen innerhalb der Gesellschaft gestärkt werden kann. Ist ein Grundeinkommen so gestaltet, dass es Ungleichheit reduziert, kann es also womöglich über diesen Pfad auch Vertrauen stiften.

Zuletzt kann man sich der Frage, ob ein Grundeinkommen Vertrauen schaffen kann, auch über einen Umweg nähern: Die Empirie zeigt nämlich, dass wahrgenommenes Vertrauen weiteres Vertrauen schafft. Diese Befunde aus der Psychologie und Verhaltensökonomie legen wir in Artikel 4 dar. Menschen neigen dazu, auf wahrgenommenes Vertrauen anderer mit vertrauenswürdigem Verhalten zu reagieren und anderen ihrerseits stärker zu vertrauen. So wird einerseits das entgegengebrachte Vertrauen erfüllt und der Akt des Vertrauens bestärkt. Andererseits breitet sich das Vertrauen weiter aus. Wird Grundeinkommen also als Akt des Vertrauens wahrgenommen, könnte es geeignet sein, so einen Kreislauf beziehungsweise eine Kettenreaktion des Vertrauens in Gang zu setzen oder zu verstärken.

In Anbetracht der zahlreichen positiven Effekte von Vertrauen scheint es vorteilhaft, wenn nicht unverzichtbar, Vertrauen zu schaffen – insbesondere, da es beim Vertrauensklima in Deutschland durchaus Luft nach oben gibt (siehe Artikel 5). Unser Vertrauensklima braucht Unterstützung und es scheint, als könnte ein Grundeinkommen dafür ein geeignetes Mittel sein.

## Vertrauen und Grundeinkommen: Was die Debatte braucht

Doch einige Fragen sind hier noch offen – sowohl empirisch als auch normativ. Zwar ist es empirisch belegt, dass Menschen, denen ein Grundeinkommen ausbezahlt wird, stärker vertrauen. Doch es ist noch nicht klar, ob ein Grundeinkommen auch gesamtgesellschaftlich zu mehr Vertrauen führen könnte. Denn je nach Grundeinkommensmodell ist nicht immer eine Auszahlung an alle vorgesehen. Entsprechend ist noch offen, ob die Vertrauenseffekte auch bei denjenigen zu mehr Vertrauen führen, die keine direkte Geldzahlung erhalten. Es bleibt zu untersuchen, ob ein Grundeinkommen vielleicht dennoch gesamtgesellschaftlich Vertrauen fördern kann, indem es zwar nicht an alle ausbezahlt, doch zumindest allen garantiert wird.

Außerdem müssen wir klären, wie genau Grundeinkommen zu mehr Vertrauen führen könnte. Welcher Aspekt des Grundeinkommens ist besonders vertrauensstiftend? Wie können wir das Wissen um Vertrauenseffekte anderer Policies nutzen, um Grundeinkommen besonders vertrauensförderlich zu gestalten? Antworten auf diese Fragen sind wichtig, um das vertrauensstiftende Potenzial von Grundeinkommen richtig beurteilen zu können.

Normativ gilt es hingegen zu klären, worauf bei Grundeinkommen überhaupt vertraut wird und welche impliziten Erwartungen mit Grundeinkommen verknüpft sind. Immerhin bedeutet Vertrauen, dass – trotz einer Situation der Verletzlichkeit und eines potenziellen Risikos – zuversichtliche und positive Erwartungen hinsichtlich des Verhaltens des anderen bestehen. Ohne diese Erwartungen kann von Vertrauen keine Rede sein. Wenn Grundeinkommen ein Akt des Vertrauens ist, muss es also entsprechende Erwartungen geben. Was also wären diese Erwartungen? Worauf genau wird vertraut? Wir glauben, dass es in der Grundeinkommensdebatte dringend notwendig ist, diese Frage zu stellen. Denn hier gilt es unweigerlich, Farbe zu bekennen – und zwar in Hinblick auf den Gesellschaftsvertrag, der dem Grundeinkommen zugrunde liegen soll.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten: Vertrauen hat vielfältige positive Auswirkungen, die für eine Gesellschaft erstrebenswert sind. Doch diese gibt es nicht umsonst. Der Vertrauenskreislauf muss ins Rollen gebracht werden. Wer als erster diesen Vertrauensimpuls wagt, macht sich verletzlich. Wir glauben, dass der Staat diese Verletzlichkeit wagen kann und sollte. Denn er hat die Sicherheit und die normsetzende Macht, um diesem Impuls Signalwirkung und Geltung zu verschaffen. Doch dafür muss einerseits klar werden, wie dieser Vertrauensimpuls als Policy ausgestaltet werden muss, damit er auch tatsächlich vertrauensbildend wirken kann. Andererseits müssen wir diskutieren, worauf der Staat eigentlich vertrauen soll und darf. Anstatt die Debatte als Buzzword lediglich zu verwässern, kann Vertrauen so zu einem ernsthaften Argument werden, das die Grundeinkommensdebatte wirklich weiterbringt.

Mansour Aalam,  
Geschäftsführer  
Stiftung Grundeinkommen

# Vertrauen – Schmiermittel und Klebstoff des sozialen Miteinanders

Vertrauen ist ein wichtiges gesellschaftliches Gut. Vielleicht sogar das wichtigste. Denn: „Vertrauen ist das Fundament aller sozialen Beziehungen“<sup>1</sup>. Ohne Vertrauen könnten wir weder reibungslos wirtschaften noch uns in Gruppen oder Gesellschaften zusammenschließen. Wir müssten ständig vor anderen auf der Hut sein und mit großem Aufwand dafür sorgen, dass wir nicht ausgenutzt werden. Anstatt soziale Beziehungen aufzubauen und gemeinsame Ziele zu erreichen, wären wir die meiste Zeit mit Selbstschutz beschäftigt. Dass dies für die Entwicklung von stabilen und produktiven Gesellschaften nicht unbedingt förderlich ist, liegt auf der Hand. Vertrauen versetzt uns also in die Lage, trotz Unsicherheit und Verletzlichkeit miteinander zu kooperieren, zu handeln und gemeinsame Ziele zu verfolgen – und das ohne große Reibungsverluste. Aus diesem Grund wird Vertrauen häufig auch als *Schmiermittel* oder *Klebstoff* für Wirtschaft und Gesellschaft bezeichnet. Doch was genau ist Vertrauen? Diese grundlegende Frage wollen wir im Folgenden beantworten.

---

## Was ist Vertrauen?

Auf diese Frage gibt es keine einheitliche Antwort. Stattdessen existieren viele verschiedene Definitionen und Beschreibungen, die Vertrauen aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten und jeweils andere Aspekte dieses komplexen sozialen Phänomens betonen (siehe Fokus 01). Um Vertrauen dennoch greifbar zu machen, ist es hilfreich diese unterschiedlichen Definitionen nebeneinander zu stellen und gezielt nach Gemeinsamkeiten zu suchen. Dabei wird schnell deutlich, dass insbesondere zwei Merkmale immer wieder hervorgehoben werden: positive Erwartungen und Verletzlichkeit. Tatsächlich werden diese beiden Aspekte in der Literatur so häufig betont, dass sie gemeinhin als Kernkomponenten von Vertrauen angesehen werden<sup>2</sup>.

## Vertrauen heißt, an das Gute im Menschen zu glauben

Ist in der Vertrauensforschung von „positiven Erwartungen“ die Rede, ist damit in der Regel die Annahme gemeint, dass andere an unserem Wohlergehen interessiert sind und dementsprechend handeln<sup>4</sup>. Wenn wir vertrauen, gehen wir also davon aus, dass andere unsere Interessen wahren wollen und uns deshalb keinen Schaden zufügen werden. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass sich diese positiven Erwartungen sowohl aus rationalen Überlegungen als auch

aus Gefühlen ergeben können. Vertrauensforschende sprechen in diesem Zusammenhang häufig von kognitivem und affektivem Vertrauen<sup>5</sup> beziehungsweise von *Trust from the Head* und *Trust from the Heart*<sup>6</sup>. Bei kognitivem Vertrauen ergeben sich unsere positiven Erwartungen vornehmlich aus bewussten Einschätzungen und Annahmen

über unser Gegenüber – zum Beispiel aus dem Grad an Zuverlässigkeit, den wir dieser Person zuschreiben. Bei affektivem Vertrauen hingegen sind unsere positiven Erwartungen vor allem die Folge der Gefühle, die wir mit dem Gegenüber verbinden. Dies können beispielsweise Gefühle wie Zuneigung oder Geborgenheit sein.

## Fokus 01 Vertrauen – Ein komplexes Phänomen

Obwohl Vertrauen aufgrund seiner sozialen Bedeutung intensiv sozial-wissenschaftlich beforscht wird, existiert noch kein einheitlicher theoretischer Bezugsrahmen. Dies liegt unter anderem sicherlich daran, dass Forschende unterschiedlicher Disziplinen Vertrauen in unterschiedlichen Kontexten betrachten. Während die Sozialpsychologie Vertrauen zum Beispiel vornehmlich in zwischenmenschlichen Beziehungen und als Eigenschaften von Gruppen untersucht, schaut die Politikwissenschaft vor allem aus einer gesamt-gesellschaftlichen Perspektive auf Vertrauen. Dementsprechend existieren gleich mehrere Definitionen, die die jeweiligen Blickwinkel der unterschiedlichen Disziplinen widerspiegeln. So betrachtet man in der Psychologie Vertrauen eher als Beziehungsqualität<sup>3</sup>, während die Soziologie Vertrauen vornehmlich als „generalisierte und aggregierte Zuversicht der Menschen in das Verhalten ihrer Mitmenschen im Allgemeinen sowie in die Verlässlichkeit gesellschaftlicher Institutionen“<sup>4</sup> versteht.

## Erst in Situationen von Verletzlichkeit kann sich Vertrauen zeigen

Positive Erwartungen allein reichen allerdings nicht aus, um von Vertrauen sprechen zu können. Erst wenn diese positiven Erwartungen in Situationen bestehen, in denen wir verletzlich sind, kann von Vertrauen die Rede sein. Verletzlichkeit entsteht, wenn unser psychisches, physisches oder materielles Wohlergehen – zumindest zum Teil – vom Verhalten anderer abhängt und wir dieses Verhalten nicht kontrollieren können<sup>7</sup>. Vertrauen ist also zwangsläufig mit dem Risiko verbunden, dass andere – unseren positiven Erwartungen zum Trotz – gegen unsere Interessen handeln. Bestünde dieses Risiko nicht, bräuchten wir auch kein Vertrauen, da wir immer sicher sein könnten, dass uns durch das Verhalten anderer kein Schaden entsteht. Vertrauen ist also untrennbar mit Unsicherheit und Verletzlichkeit verwoben. Und genau das ist es, was Vertrauen im Kern ausmacht: das Bestehen von positiven Erwartungen im Angesicht von Verletzlichkeit und Unsicherheit<sup>4</sup>.

halten nicht kontrollieren können<sup>7</sup>. Vertrauen ist also zwangsläufig mit dem Risiko verbunden, dass andere – unseren positiven Erwartungen zum Trotz – gegen unsere Interessen handeln. Bestünde dieses Risiko nicht, bräuchten wir auch kein Vertrauen, da wir immer sicher sein könnten, dass uns durch das Verhalten anderer kein Schaden entsteht. Vertrauen ist also untrennbar mit Unsicherheit und Verletzlichkeit verwoben. Und genau das ist es, was Vertrauen im Kern ausmacht: das Bestehen von positiven Erwartungen im Angesicht von Verletzlichkeit und Unsicherheit<sup>4</sup>.

## Vertrauen ist ein Beziehungsphänomen

Ein weiteres Merkmal von Vertrauen ist, dass es sich dabei um ein Beziehungsphänomen handelt<sup>8</sup>. Es gibt also immer mindestens zwei *Parteien*: eine Partei, die vertraut, und eine Partei, der vertraut wird. Diese werden in der Vertrauensforschung häufig als Vertrauensspendende und Vertrauensempfangende bezeichnet<sup>9</sup>. Dabei müssen Vertrauensspendende und Vertrauensempfangende nicht zwangsläufig Individuen sein. Auch abstrakten Institutionen wie Politik, Staat oder Gesellschaft können wir Vertrauen schenken oder diese als Vertrauensspender wahrnehmen<sup>2</sup>. Vertrauen ist also keineswegs etwas, das nur im unmittelbaren zwischenmenschlichen Kontext von Bedeutung ist. Im Gegenteil: Vertrauen in Bezug auf Gesellschaft, Staat, Politik und Institutionen spielt mindestens eine genauso wichtige Rolle wie Vertrauen in Zweierbeziehungen<sup>1</sup>.

## Vertrauen braucht immer etwas, auf das vertraut wird

Ein letzter wichtiger Aspekt von Vertrauen ist, dass es immer *etwas* geben muss, *worauf* vertraut wird. Wie bereits erwähnt, dreht sich Vertrauen im Kern um positive Erwartungen im Angesicht von Unsicher-

heit und Verletzlichkeit. Bestünden keine Erwartungen – gäbe es also nichts, *worauf* vertraut würde – bestünde auch nicht das Risiko, dass diese Erwartungen enttäuscht werden könnten. Ohne *etwas*, auf das vertraut wird, kann es also kein Vertrauen geben, da in diesem Fall die beiden wesentlichen Merkmale von Vertrauen – positive Erwartungen und Verletzlichkeit – fehlen würden. *Das*, worauf vertraut wird, kann sowohl etwas Konkretes als auch etwas Abstraktes sein<sup>10</sup>. Während in romantischen Beziehungen etwa konkret darauf vertraut wird, dass man sich gegenseitig nicht betrügt, beinhaltet Vertrauen auf der gesellschaftlichen Ebene eher die unspezifische Erwartung, dass sich alle Bürgerinnen und Bürger in die Gesellschaft einbringen.

## Vertrauen = Vertrauen?

In den Sozialwissenschaften wird Vertrauen in unterschiedlichen Kontexten untersucht und beleuchtet. Manche Forschende interessieren sich

primär für Vertrauen in romantischen oder freundschaftlichen Zweierbeziehungen, während andere sich vornehmlich mit Vertrauen in Politik, Institutionen, Staat oder Gesellschaft befassen<sup>4</sup>. Diese unterschiedlichen Perspektiven führen dazu, dass in den Sozialwissenschaften mitunter zwischen verschiedenen Formen von Vertrauen unterschieden wird.

Ein Beispiel hierfür ist etwa die Unterscheidung

zwischen zwischenmenschlichem Vertrauen – also dem Vertrauen in Freunde, Partner oder Arbeitskollegen – und institutionellem Vertrauen – dem Vertrauen in gesellschaftliche Institutionen<sup>11</sup>.

---

Ohne etwas, auf das vertraut wird, kann es kein Vertrauen geben.

Doch wie unterschiedlich sind diese Formen von Vertrauen tatsächlich? Intuitiv würden die meisten Menschen sicherlich davon ausgehen, dass beispielsweise zwischenmenschliches Vertrauen und institutionelles Vertrauen unterschiedlich sind. Immerhin fühlt sich Vertrauen in den Partner oder die Partnerin anders an als Vertrauen in gesellschaftliche Institutionen. Und zu einem gewissen Grad stimmt das auch. Allerdings liegt dieser Unterschied nicht so sehr im Wesen des Vertrauens, sondern in der Betonung verschiedener Facetten. Während zwischenmenschliches Vertrauen beispielsweise stärker durch Gefühle geprägt ist, speist sich institutionelles Vertrauen eher aus Annahmen, Meinungen und Überzeugungen<sup>11</sup>. Betrachtet man allerdings das Wesen des Vertrauens, gibt es gute Gründe, davon auszugehen, dass es keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen von Vertrauen gibt<sup>2</sup>. Schließlich dreht sich jede Form von Vertrauen immer um den gleichen Kern: das Bestehen positiver Erwartungen im Angesicht von Verletzlichkeit und Unsicherheit.

## Vertrauen ≠ Zutrauen

Sowohl in der Forschung als auch in der Alltagssprache werden die Begriffe *Vertrauen* und *Zutrauen* häufig synonym verwendet. Dabei unterscheiden sich die beiden psychologischen Phänomene bei genauerer Betrachtung recht deutlich<sup>12</sup>. Bei *Vertrauen* ist der Aspekt der Verletzlichkeit von entscheidender Bedeutung. Nur wenn positive Erwartungen im Angesicht von Unsicherheit und Verletzlichkeit bestehen, kann von Vertrauen gesprochen werden<sup>4</sup>. Bei *Zutrauen* hingegen spielen Verletzlichkeit und Unsicherheit keine Rolle. Hier geht es einzig um die positiven Erwartungen hinsichtlich des Verhaltens oder der Fähigkeiten von anderen<sup>12</sup>. Ob sie diese Erwartungen erfüllen oder nicht, ist für die Zutrauenden dabei nicht unmittelbar relevant.



# Vertrauen – Was die (soziale) Welt im Innersten zusammenhält

Vertrauen versetzt uns in die Lage, trotz Unsicherheit und Verletzlichkeit miteinander zu kooperieren. Es erlaubt uns, Risiken einzugehen und gemeinsam Ziele zu erreichen. Es reduziert Reibungsverluste und hilft uns, unsere Ressourcen produktiv einzusetzen, anstatt sie in Selbstschutz zu investieren. Kurzum: Vertrauen erlaubt uns, uns auf das Wesentliche zu konzentrieren, nämlich auf den Aufbau stabiler, produktiver und befähigender Zweierbeziehungen, Gruppen und Gesellschaften. Vertrauen ist also wahrlich sowohl *Klebstoff* als auch *Schmiermittel* des menschlichen Zusammenlebens.

## Auf einen Blick:

- Vertrauen bedeutet, im Angesicht von Verletzlichkeit positive Erwartungen an das Verhalten anderer zu haben.
- Um von Vertrauen sprechen zu können, braucht es immer beides: positive Erwartungen und die Verletzlichkeit des Vertrauensspendenden.
- Vertrauen erlaubt es Menschen, reibungslos miteinander zu kooperieren und sich auf das Erreichen gemeinsamer Ziele zu konzentrieren. Ohne Vertrauen müssten wir viele kognitive und materielle Ressourcen aufwenden, um sicherzustellen, dass wir von anderen nicht ausgenutzt und benachteiligt werden.

Quellen:

<sup>1</sup> Welch, M.R., Rivera, R.E.N., Conway, B.P., Yonkoski, J., Lupton, P.M., & Giancola, R. (2005). *Determinants and Consequences of Social Trust*. *Sociological Inquiry*, 75(4), 453–473.

<sup>2</sup> Fulmer, A.C., & Gelfand, M.J. (2012). *At What Level (and in Whom) We Trust: Trust Across Multiple Organizational Levels*. *Journal of Management*, 38(4), 1167–1230.

<sup>3</sup> Wirtz, M.A. (Hrsg.). (2021). *Dorsch: Lexikon der Psychologie*. Bern: Hogrefe AG

<sup>4</sup> Möllering, G. (2021, 26. Mai). *Grundlagen des Vertrauens: Wissenschaftliche Fundierung eines Alltagsproblems*. Max-Planck-Gesellschaft.

<sup>5</sup> Tomlinson, E.C., Schnackenberg, A.K., Dawley, D., & Ash, S.R. (2020). *Revisiting the trustworthiness-trust relationship: Exploring the differential predictors of cognition- and affect-based trust*. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 535–550.

<sup>6</sup> Chua, R.Y.J., Ingram, P., & Morris, M.W. (2008). *From the head and the heart: Locating cognition- and affect-based trust in managers' professional networks*. *Academy of Management Journal*, 51, 436–452.

<sup>7</sup> Mayer, R.C., Davis, J.H., & Schoorman, F.D. (1995). *An integrative model of organizational trust*. *Academy of Management Review*, 20, 709–734.

<sup>8</sup> Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., & Camerer, C. (1998). *Not so Different After All: A Cross-Discipline View of Trust*. *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404.

<sup>9</sup> Fischer, K., & Hühnholtz, S. (2010). *Vertrauen und Sozialkapital. Konturen einer politischen Debatte*. In Bude, H., Fischer, K., & Hühnholtz, S. (Hrsg.), *Vertrauen. Die Bedeutung von Vertrauensformen für das soziale Kapital unserer Gesellschaft*. Bad Homburg: Herbert Quandt-Stiftung.

<sup>10</sup> Hardin, R. (2000). *„Do we want trust in government?“*. In Warren, M.E. (Hrsg.), *Democracy and Trust*. Cambridge, UK: Cambridge University Press

<sup>11</sup> Bornstein, B.H., & Tomkins, A.J. (2015). *Institutional Trust: An Introduction*. In Bornstein, B.H., & Tomkins, A.J. (Hrsg.), *Motivating Cooperation and Compliance with Authority: The Role of Institutional Trust*. Springer.

<sup>12</sup> Adams, B.D. (2005). *Trust vs. Confidence*. Department of National Defence. <https://cradpdf.drdc-rddc.gc.ca/PDFS/unc48/p524541.pdf>

# Wege zum Vertrauen

Vertrauen – das Bestehen positiver Erwartungen hinsichtlich des Verhaltens anderer im Angesicht von Unsicherheit und Verletzlichkeit – ist ein bedeutsames psychologisches Phänomen. Es hat, wie unsere Artikel 3, 4 und 5 aufzeigen, viele positive Konsequenzen. Sowohl für Individuen als auch für die Gesellschaft als Ganzes. Aus diesem Grund fordern Politikerinnen und Politiker auch regelmäßig und zurecht die Stärkung von Vertrauen in der Gesellschaft. Um Vertrauen allerdings verlässlich stärken zu können, ist es notwendig, die Ursachen von Vertrauen zu kennen und zu verstehen, wie es entsteht. Denn nur wenn diese Ursachen und Mechanismen bekannt sind, lässt sich Vertrauen gezielt und nachhaltig aufbauen und erhalten. Diese Ursachen und Mechanismen wollen wir im Folgenden beleuchten.

---

## Wie entsteht Vertrauen?

Suchte man einen Satz, der das Wissen um die Entstehung von Vertrauen pointiert zusammenfasst, wäre die deutsche Redewendung *Viele Wege führen nach Rom* ein guter Kandidat. Denn: Vertrauen speist sich nicht nur aus einer Quelle, sondern ist das Ergebnis vieler unterschiedlicher sozialer und psychologischer Prozesse. So ist Vertrauen nicht nur die Folge von Erfahrungen, sondern auch das Ergebnis von sozialer Wahrnehmung, Ausdruck von Persönlichkeit, Resultat eines sich selbst verstärkenden Kreislaufs und nicht zuletzt auch die Folge politischer Entscheidungen.

## Vertrauen – Eine Frage der Erfahrung

Ob wir anderen vertrauen oder nicht, hängt unter anderem davon ab, welche Erfahrungen wir mit ihnen in der Vergangenheit gemacht haben. Vereinfacht gesagt: Haben wir gelernt, dass unsere Interaktionspartnerinnen und -partner unsere Interessen in Situationen wahren, in denen wir verletzlich sind, wächst unser Vertrauen und wir sind von Mal zu Mal bereit, uns auf ihre „Entscheidungen, Worte und Taten“<sup>1</sup> zu verlassen<sup>2</sup>. Haben wir hingegen die Erfahrung gemacht, dass unsere Gegenüber unsere Interessen missachten, so begegnen wir ihnen zunehmend mit Misstrauen und sind kaum bereit, ihnen einen Vertrauensvorschuss zu gewähren.

## Vertrauen – Eine Frage der sozialen Wahrnehmung

Neben Erfahrungen spielt bei der Entstehung von Vertrauen auch die subjektive Wahrnehmung unserer Interaktionspartnerinnen und -partner eine wichtige Rolle; insbesondere dann, wenn es sich dabei um Fremde handelt, mit denen wir noch keine Erfahrungen machen konnten. In diesen Fällen hängt Vertrauen unter anderem stark davon ab, als wie vertrauenswürdig wir diese Person wahrnehmen<sup>3</sup>. Laut Tomlinson und Kollegen<sup>3</sup> ergibt sich die subjektiv eingeschätzte Vertrauenswürdigkeit

vor allem aus vier Faktoren: Kompetenz, Integrität, Wohlwollen und Wertekongruenz. Kompetenz bezieht sich dabei auf die Einschätzung, ob unser Gegenüber in der Lage ist, unsere Erwartungen zu erfüllen. Integrität hingegen spiegelt die Einschätzung wider, ob sich die Person ihren Werten entsprechend verhält. Eingeschätztes Wohlwollen wiederum ergibt sich aus den Absichten, die wir der Person zuschreiben, während mit Wertekongruenz, die eingeschätzte Übereinstimmung zwischen unseren Werten und den Werten unseres Gegenübers gemeint ist. Entscheidend hierbei ist, dass es sich bei der Einschätzung von Kompetenz, Integrität, Wohlwollen und Wertekongruenz lediglich um Annahmen handelt, die nicht zwangsläufig richtig sein müssen.

## Vertrauen – Eine Frage der Persönlichkeit

Vertrauen kann auch Ausdruck von Persönlichkeit sein<sup>4</sup>. So zeigen Studien, dass sich Menschen teils deutlich darin unterscheiden, wie sehr sie anderen vertrauen. Diese individuellen Unterschiede im generalisierten Vertrauen (Artikel 3) hängen wiederum eng mit der Ausprägung anderer Persönlichkeitseigenschaften zusammen. Untersuchungen zeigen etwa, dass prosoziale Menschen deutlich stärker zu generalisiertem Vertrauen neigen als egoistische Menschen<sup>5</sup>. Ähnliches gilt auch für Persönlichkeitseigenschaften wie Verträglichkeit und Extraversion. Auch hier korreliert die Ausprägung dieser Eigenschaften positiv mit generalisiertem Vertrauen<sup>6</sup>.

## Vertrauen – Eine Frage des Vertrauens

Vertrauen kann auch durch Vertrauen selbst entstehen. Das heißt, Menschen neigen in der Regel dazu, ihnen entgegengebrachtes Vertrauen sowohl durch Vertrauen als auch durch vertrauenswürdigen Verhalten zu erwidern. In gewisser Hinsicht verstärkt sich Vertrauen also selbst. Dieser sich selbst verstärkende *Vertrauenskreislauf* stützt sich im Wesentlichen auf zwei psychologische Effekte. Der erste Effekt besteht darin, dass Menschen dazu tendieren, anderen stärker zu vertrauen, wenn ihnen zuvor selbst vertraut wurde<sup>7</sup>. Schenkt uns also jemand Vertrauen, neigen wir dazu, dieses Vertrauen an andere weiter zu verschenken. Der zweite psychologische Effekt, der den Vertrauenskreislauf aufrechterhält, ist die Tendenz, geschenktes Vertrauen durch vertrauenswürdigen Verhalten zu rechtfertigen<sup>8</sup>. Menschen fühlen sich aufgrund sozialer Normen in der Regel dazu verpflichtet, geschenktes Vertrauen nicht zu enttäuschen. Darüber hinaus ist für die meisten Menschen Vertrauensmissbrauch mit Gefühlen wie Scham und Schuld verbunden – Gefühle, die wir meist vermeiden möchten<sup>8</sup>. Aus diesen Gründen ist es wahrscheinlich, dass sich Menschen, denen Vertrauen entgegengebracht wird, auch vertrauenswürdig verhalten (siehe auch Artikel 4). Dies erhöht wiederum die Bereitschaft des Vertrauensspendenden, auch in Zukunft zu vertrauen. Gemeinsam sorgen diese beiden psychologischen Effekte also dafür, dass Vertrauen sich tendenziell nicht nur selbst erhält, sondern auch, dass es sich intensiviert und ausbreitet.

## Vertrauen – Eine Frage der Politik

Auf gesellschaftlicher Ebene kann Vertrauen auch durch politische Maßnahmen und die Ausgestaltung von Institutionen entstehen. Und zwar dann, wenn diese vertrauensförderliche Bedingungen schaffen können. Zu diesen Bedingungen zählen laut Freitag und Bühlmann<sup>9</sup> beispielsweise ein geringes Ausmaß an Korruption und Repräsentation von Minderheiten. Außerdem herrscht höheres Vertrauen in Gesellschaften, in denen Institutionen (wie etwa Polizei, Gerichte und Behörden) generell sowohl

effektiv und kompetent als auch unparteiisch und integer arbeiten<sup>10</sup>. Tatsächlich begünstigt starkes Vertrauen in Institutionen auch das Vertrauen der Menschen untereinander<sup>11</sup>. Denn, so die Argumentation, solche fair und effizient arbeitenden Institutionen sorgen für ein Gefühl von Sicherheit, verstärken die Wahrnehmung allgemeiner Vertrauenswürdigkeit und setzen gesellschaftliche Normen in Richtung Vertrauen – denn Ellenbogen sind hier offenbar nicht notwendig<sup>10</sup>. Als Vertrauens-Killer erweist sich wirtschaftliche Ungleichheit in der Bevölkerung: Sie schafft gesellschaftliche Spaltung und verringert Zukunftsoptimismus. Geringe Ungleichheit dagegen begünstigt gesellschaftliches Vertrauen<sup>12</sup>. Policies und Institutionen, die effektiv für solche Bedingungen sorgen können, tragen also zur Förderung des gesellschaftlichen Vertrauens bei.

## Vertrauen – Ein psychologisches Phänomen mit vielen Ursachen

Vertrauen hat nicht nur eine Ursache. Im Gegenteil: Vertrauen speist sich aus vielen unterschiedlichen Quellen und entsteht auf vielen verschiedenen Wegen. Manche dieser Quellen liegen im Menschen selbst, manche in der sozialen Interaktion und manche sogar in der Ausgestaltung politischer Maßnahmen. Insbesondere Letztere sind aus gesellschaftlicher und politischer Sicht besonders interessant, denn hier kann die Politik Einfluss nehmen und durch bewusste Entscheidungen Vertrauen innerhalb der Gesellschaft fördern. Weshalb dies sinnvoll ist, zeigen Artikel 3, 4 und 5 in unserem Schwerpunkt.

### Auf einen Blick:

- **Vertrauen entsteht auf unterschiedlichen Wegen. Es ist die Folge von Erfahrung, das Ergebnis sozialer Wahrnehmung und der Ausdruck von Persönlichkeit.**
- **Vertrauen entsteht auch durch Vertrauen selbst. Die Forschung zeigt, dass sich Menschen, denen vertraut wird, nicht nur vertrauenswürdig verhalten – und somit den Vertrauensspender bestärken, weiter zu vertrauen – sondern auch, dass sie anderen vertrauen.**
- **Auf gesellschaftlicher Ebene wird Vertrauen auch durch Politik und Institutionen beeinflusst: Ein geringes Maß an Korruption, effektiv und fair arbeitende Institutionen und geringe wirtschaftliche Ungleichheiten begünstigen das gegenseitige Vertrauen einer Gesellschaft.**

### Quellen:

- <sup>1</sup> McAllister, D.J. (1995). *Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations*. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59.
- <sup>2</sup> Hardin, R. (2002). *Trust and Trustworthiness*. New York: Russell Sage.
- <sup>3</sup> Tomlinson, E.C., Schnackenberg, A.K., Dawley, D., & Ash., S.R. (2020). *Revisiting the trustworthiness-trust relationship: Exploring the differential predictors of cognition- and affect-based trust*. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 535–550.
- <sup>4</sup> Mooradian, T., Renzl, B., & Matzler, K. (2006). *Who trusts? Personality, trust and knowledge sharing*. *Management Learning* 37: 523–540.
- <sup>5</sup> Kanagaretnam, K., Mestelman, S., Nainar, K., and Shehata, M. (2009). *The impact of social value orientation and risk attitudes on trust and reciprocity*. *Journal of Economic Psychology* 30, 368–380
- <sup>6</sup> Hiraishi, K., Yamagata, S., Shikishima, C., & Ando, I. (2008). *Maintenance of genetic variation in personality through control of mental mechanisms: A test of trust, extraversion, and agreeableness*. *Evolution and Human Behavior*, 29, 79–85.
- <sup>7</sup> Cohen, M.A., & Issac, M.S. (2021). *Trust does Beget Trustworthiness and Also Begets Trust in Others*. *Social Psychology Quarterly*, 84(2), 189–201.
- <sup>8</sup> Dunning, D., Fetchenhauer, D., & Schlösser, T. (2019). *Why People Trust: Solved Puzzles and Open Mysteries*. *Current Directions in Psychological Science*, 28(4), 366–371.
- <sup>9</sup> Freitag, M., & Bühlmann, M. (2009). *Crafting trust: The role of political institutions in a comparative perspective*. *Comparative Political Studies*, 42(12), 1537–1566.
- <sup>10</sup> Rothstein, B., & Stolle, D. (2008). *The state and social capital: An institutional theory of generalized trust*. *Comparative politics*, 40(4), 441–459.
- <sup>11</sup> Sønderkov, K. M., & Dinesen, P. T. (2016). *Trusting the state, trusting each other? The effect of institutional trust on social trust*. *Political Behavior*, 38(1), 179–202.
- <sup>12</sup> Rothstein, B. (2008). *Is the universal welfare state a cause or an effect of social capital?.* QoG working paper series, 16.

# Anderen vertrauen – Ein Einsatz, der sich auszahlt

Immer wieder schenken wir anderen Menschen, Freunden wie Fremden und sogar Institutionen unser Vertrauen. Doch welche Folgen hat unser geschenktes Vertrauen für uns und die Gesellschaft? Dieser Frage gehen wir in diesem Artikel nach.

---

## Beziehungen mit Hingabe

Das gegenseitige Vertrauen in einer Liebesbeziehung ist vielleicht das geläufigste Beispiel, das Menschen zunächst beim Wort *Vertrauen* einfällt. Kein Wunder: Zwischenmenschliche Beziehungen leben vom Vertrauen. Für den Psychologen Jeffrey Simpson stellt Vertrauen sogar die wichtigste Zutat für glückliche und funktionierende Beziehungen dar<sup>1</sup>: Es signalisiert Einsatz, Zuversicht und Hingabe. Wie stark jemand seiner Partnerin oder seinem Partner vertraut, sagt vorher, wie wohlmeinend

dessen Verhalten beurteilt und interpretiert wird. Miller und Rempel<sup>2</sup> befragten Paare in langfristigen Beziehungen zu ihrem Vertrauen ineinander und nahmen sie außerdem bei einer Diskussion auf Video auf. Zwei Jahre später durften sich die Paare ihr Video erneut ansehen und sollten beurteilen, wie sie das Verhalten ihrer Partnerinnen und Partner und die zugrunde liegenden Motive wahrnehmen. Diejenigen, die zwei Jahre zuvor besonders vertrauensvoll waren, interpretierten dabei das Verhalten des anderen besonders wertschätzend. Die

---

Vertrauen geht mit der Motivation einher, stets das Beste im anderen zu sehen.

Autoren argumentieren, dass Vertrauen – anders als momentane Beziehungszufriedenheit – zukunftsgerichtet ist und mit der Motivation einhergeht, stets das Beste in der Partnerin oder dem Partner zu sehen. Dadurch entfaltet es seine Wirkung noch Jahre später. Vertrauen bringt aber auch die Bereitschaft mit sich, sich auf die Beziehung einzulassen, sich abhängig zu machen und *Commitment* (also Bindung, Bekenntnis und Verbindlichkeit) zu zeigen – ein starkes Signal wiederum für das Gegenüber<sup>3</sup>. Im Privatleben keine Frage: Wer vertraut, gewinnt.

## Fokussieren und delegieren

Wie sieht es mit dem Vertrauen am Arbeitsplatz aus? Eine Studie mit US-amerikanischen Basketball-Teams zeigte, dass Teams, in denen die Spieler ihrem Coach vertrauen, die Saison mit einem besseren Sieghverhältnis abschlossen<sup>4</sup>. Und auch für „gewöhnlichere“ Arbeitsplätze konnte der positive Effekt von Vertrauen in die Führungskraft immer wieder gezeigt werden. Eine groß angelegte Metaanalyse fasst die Befunde gut zusammen: Vertrauen in die Führungskraft hängt bei den Mitarbeitenden mit Altruismus, Sorgfältigkeit, Zufriedenheit mit dem Job, *Commitment* zur Organisation, geringeren Kündigungsabsichten und besserer Leistung im Job zusammen<sup>5</sup>.

Wie lässt sich das erklären? Eine Überlegung ist, dass Vertrauen schlichtweg den Kopf frei macht und die Fokussierung auf Wichtiges erlaubt. Diese sogenannte Transaktionskosten-Idee besagt, dass Vertrauen kog-

nitive Ressourcen freigibt, die anderweitig belegt würden durch *Off-task Thoughts*, Sorgen, Mikromanagement oder das Vermeiden von Verletzlichkeit<sup>6</sup>. Sogar im buchstäblichen Sinne können Kosten gesenkt werden. Denn Kontrolle und Absicherung kosten Geld, und auch ein höheres empfundenes Risiko steigert die Preise. Vertrauen senkt diese Kosten<sup>7</sup>.

Auch Vorgesetzte profitieren davon, Vertrauen zu schenken. Zu oft wagen sie es nicht, Aufgaben an niedrigere Führungsebenen oder Mitarbeitende abzugeben. Doch wenn sie ihren Mitarbeitenden vertrauen, überlassen sie ihnen mehr Entscheidungsgewalt. Und das führt wiederum auf Organisationsebene zu mehr Produktivität und Innovation<sup>8</sup>. Es zeigt sich: Vertrauen befreit und schafft Effizienz.

## Lukrative Aufgeschlossenheit

Vertrauen existiert aber nicht nur in einzelnen zwischenmenschlichen Beziehungen. Das *generalisierte Vertrauen* beschreibt die Vertrauensseligkeit eines Menschen; also die allgemeine Tendenz, anderen zu vertrauen. Hierbei handelt es sich um eine über die Zeit relativ stabile Persönlichkeitseigenschaft<sup>9</sup>. So kann Vertrauen sogar langfristig das Leben beeinflussen: Anderen tendenziell bereitwillig zu vertrauen, hängt langfristig mit Wohlbefinden und Gesundheit zusammen und gilt als wichtige Ressource für eine erfolgreiche Entwicklung im Laufe des Lebens<sup>10</sup>. Das generalisierte Vertrauen macht Menschen toleranter und sozial aktiver<sup>9</sup>.

Stavrova und Ehlebracht<sup>11</sup> untersuchten zudem über fünf Einzelstudien hinweg die Gehaltsentwicklungen von Menschen im Zusammenhang mit ihrem Zynismus und Misstrauen. Eine dieser Studien basierte auf den umfangreichen Daten des Sozio-oekonomischen Panels, einer repräsentativen jährlichen Befragung deutscher Privathaushalte. Die Forschenden betrachteten den Verlauf der Gehaltsentwicklungen der Studienteilnehmenden über neun Jahre hinweg. Das Ergebnis: Je vertrauensvoller die Menschen waren, umso stärker wuchs ihr monatlicher Verdienst über die Jahre. Die Personen mit den höchsten Vertrauenswerten verdienten neun Jahre später monatlich ungefähr 240 € mehr, während die zynischsten Studienteilnehmende gar kein Gehaltswachstum aufweisen konnten. Die Erklärung: Menschen, die viel vertrauen, sind besser in der Lage, kooperative Beziehungen einzugehen – was auch sie selbst weiter bringt<sup>9</sup>. Anderen gerne zu vertrauen zahlt sich also buchstäblich aus. Dabei sind vertrauensvolle Menschen nicht gleichzeitig leichtgläubiger. Ist Vertrauen offensichtlich unangebracht, vertrauen auch sie genauso selten wie andere<sup>12</sup>.

## Baustein der Gesellschaft

Auch Institutionen wie Regierung, Parlament, Justiz oder Medien können unser Vertrauen genießen. Vor allem das *Vertrauen in die Politik* wird in diesem Zusammenhang oft beforscht. Ganz ähnlich wie unsere zwischenmenschlichen Beziehungen braucht auch die Beziehung zur Politik unseren Einsatz. Menschen, die der Politik vertrauen, sind dabei offenbar motivierter, diesen Einsatz zu erbringen: Grönlund und Setälä<sup>13</sup> untersuchten mithilfe von Daten aus dem European Social Survey (ein groß angelegtes europäisches Umfrageprojekt) den Zusammenhang zwischen Vertrauen in die Politik und der Wahlbeteiligung in 22 europäischen Ländern. Sie unterschieden dabei zwischen Vertrauen in verschiedene politische Institutionen. Den stärksten Zusammenhang mit Wahlbeteiligung wies dabei das Vertrauen in das Parlament auf. Menschen, die der Politik vertrauen, informieren sich außerdem ausgiebiger über Politik<sup>14</sup>, sind gewillter, Steuern zu zahlen, und verurteilen Steuerhinterziehung schärfer<sup>15</sup>. Nan-

nestad<sup>16</sup> argumentiert außerdem, dass durch Vertrauen in Institutionen und andere Menschen erst ein universeller Wohlfahrtsstaat möglich ist, und auch Gilson<sup>17</sup> sagt, dass es Vertrauen braucht, damit ein Gesundheitssystem existieren kann.

Laut Definition gehört zu Vertrauen aber auch eine Situation der (theoretischen) Verletzbarkeit. Diese ist auch beim Vertrauen in die Politik gegeben. Trüdinger und Steckermeier<sup>18</sup> fanden heraus, dass Menschen mit hohem Vertrauen in die Politik staatliche Überwachungsmethoden zur Bekämpfung von Verbrechen und Terrorismus stärker unterstützen. Sie machten sich hier also potenziell verletzlich, denn einige dieser Methoden (wie die Aufnahme biometrischer Daten in Pässe und Ausweise) betreffen nicht nur mögliche Verdächtige, sondern die gesamte Bevölkerung. Es ist daher anzumerken, dass beispielsweise in einer Diktatur eine zu vertrauensvolle und wenig kritische Haltung auch Gefahren mit sich bringen könnte. Die Befragten dieser Studie waren jedoch Menschen in Deutschland, die also in einer Demokratie leben, in der das Vertrauen in der Regel gerechtfertigt und politische Teilhabe notwendig ist. Durch Vertrauen sind wir eher zu dieser bereit. Wer der Politik also vertraut, spielt mit und spielt nach den Regeln des Systems – und trägt damit zur Gesellschaft bei.

#### Auf einen Blick:

- Können wir in Paarbeziehungen Vertrauen schenken, sehen wir das Beste in Partnerin und Partner, lassen uns auf die Person ein und zeigen Commitment – eine wichtige Zutat für glückliche und langlebige Beziehungen.
- Vertrauen in die Führungskraft ermöglicht den Mitarbeitenden bessere Leistungen. Es wird argumentiert, dass Vertrauen den Kopf frei macht und den Fokus auf Wichtiges erlaubt.
- Als stabile Tendenz eines Menschen, anderen zu vertrauen, dient das sogenannte generalisierte Vertrauen als persönliche Ressource, fördert Toleranz und Kooperation und unterstützt sogar positive Gehaltsentwicklungen.
- Ein großes Vertrauen in die Politik fördert die Wahlbeteiligung und den Willen, zu Steuersystem und Sozialstaat und somit zur Gesellschaft beizutragen. Doch es kann potenziell auch verletzlich machen.

#### Quellen:

- <sup>1</sup> Simpson, J.A. (2007). *Psychological foundations of trust*. *Current Directions in Psychological Science*, 16(5), 264–268.
- <sup>2</sup> Miller, P.J., & Rempel, J.K. (2004). *Trust and partner-enhancing attributions in close relationships*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 695–705.
- <sup>3</sup> Wieselquist, J., Rusbult, C.E., Foster, C.A., & Agnew, C.R. (1999). *Commitment, pro-relationship behavior, and trust in close relationships*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 942.
- <sup>4</sup> Dirks, K. T. (2000). *Trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA basketball*. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 1004.
- <sup>5</sup> Dirks, K.T., & Ferrin, D.L. (2002). *Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611.
- <sup>6</sup> Mayer, R.C., & Gavin, M.B. (2005). *Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss?*. *Academy of Management Journal*, 48(5), 874–888.
- <sup>7</sup> Allmendinger, J., & Wetzel, J. (2020). *Die Vertrauensfrage. Für eine neue Politik des Zusammenhalts*, Berlin: Duden.
- <sup>8</sup> Spreitzer, G.M., & Mishra, A.K. (1999). *Giving up control without losing control: Trust and its substitutes' effects on managers' involving employees in decision making*. *Group & Organization Management*, 24(2), 155–187.
- <sup>9</sup> Stolle, D. (2002). *Trusting strangers – the concept of generalized trust in perspective*. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 31(4), 397–412.
- <sup>10</sup> Poulin, M.J., & Haase, C.M. (2015). *Growing to trust: Evidence that trust increases and sustains well-being across the life span*. *Social Psychological and Personality Science*, 6(6), 614–621.
- <sup>11</sup> Stavrova, O., & Ehlebracht, D. (2016). *Cynical beliefs about human nature and income: Longitudinal and cross-cultural analyses*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(1), 116.
- <sup>12</sup> Rotter, J.B. (1980). *Interpersonal trust, trustworthiness, and gullibility*. *American psychologist*, 35(1), 1.
- <sup>13</sup> Grönlund, K., & Setälä, M. (2007). *Political trust, satisfaction and voter turnout*. *Comparative European Politics*, 5(4), 400–422.
- <sup>14</sup> Mishler, W., & Rose, R. (2005). *What are the political consequences of trust? A test of cultural and institutional theories in Russia*. *Comparative Political Studies*, 38(9), 1050–1078.
- <sup>15</sup> Marien, S., & Hooghe, M. (2011). *Does political trust matter? An empirical investigation into the relation between political trust and support for law compliance*. *European Journal of Political Research*, 50(2), 267–291.
- <sup>16</sup> Nannestad, P. (2008). *What have we learned about generalized trust, if anything?*. *Annu. Rev. Polit. Sci.*, 11, 413–436.
- <sup>17</sup> Gilson, L. (2003). *Trust and the development of health care as a social institution*. *Social Science & Medicine*, 56(7), 1453–1468.
- <sup>18</sup> Trüdinger, E. M., & Steckermeier, L. C. (2017). *Trusting and controlling? Political trust, information and acceptance of surveillance policies: The case of Germany*. *Government Information Quarterly*, 34(3), 421–433.

schwerpunkt #2

vertrauen -  
mehr als ein buzzword  
s.15/23

# Vertrauen erleben – Erkenntlichkeit und Empowerment

Immer wieder nehmen wir auch das Vertrauen anderer wahr. Wie wirkt es auf uns, wenn wir spüren, dass andere uns vertrauen? Diese Situation betrachten wir im folgenden Artikel.

---

## Die Reziprozitätsnorm – Vertrauenswürdig aus Erkenntlichkeit

Um zu erforschen, wann Menschen vertrauen, und wie Menschen entgegengebrachtem Vertrauen begegnen, eignet sich das sogenannte *Trust Game* (siehe Fokus 02). Hierbei stehen dem vertrauenswürdigen Verhalten in der Regel finanzielle Anreize entgegen, die ein egoistisches Handeln erwarten lassen. Doch: Entgegen der Anreizstruktur verhalten sich die *Trustees* oft erstaunlich vertrauenswürdig und

kooperativ. Wie kann das sein? Ein wichtiger Grund ist das ungeschriebene und doch universell gültige Gesetz der Reziprozität: Wer uns etwas Gutes tut, dem müssen wir auch etwas Gutes zurückgeben, sonst fühlen wir uns schuldig<sup>3</sup>. Menschen sind sehr sensibel für diese implizite, doch mächtige Norm und fühlen sich daher (moralisch) verpflichtet, entgegengebrachtes Vertrauen nicht auszunutzen. Entsprechend verurteilen sie Vertrauensmissbrauch und wissen, dass andere genauso denken<sup>4</sup>.

Dass die Reziprozitätsnorm im *Trust Game* greift, kann man unter anderem daran erkennen, wie sich *Trustees* verhalten, wenn ihnen gesagt wird, dass das zur Verfügung gestellte Guthaben nicht von einem Trustor anvertraut wurde, sondern lediglich von den Versuchsleitenden zur

Verfügung gestellt wurde. In diesem Fall senden sie nämlich weit weniger Geld zurück<sup>5</sup>. Die Reziprozitätsnorm sorgt im *Trust Game* also für Kooperation. Eine besonders spannende Wirkung von empfangenem Vertrauen ist demnach die, die das Vertrauen erst ermöglicht, nämlich die Vertrauenswürdigkeit.

### Fokus 02 Das *Trust Game* - Die Reziprozitätsnorm in der Verhaltensökonomie

Im verhaltensökonomische *Trust Game* werden Versuchsteilnehmende in Paare aus Vertrauensspendenden (*Trustor*) und Vertrauensempfangenden (*Trustee*) eingeteilt. Laut Spielregeln erhält der *Trustor* zu Beginn der Spielrunde ein Guthaben, welches er behalten oder dem *Trustee* komplett oder teilweise vertrauensvoll überlassen darf. Das überlassene Guthaben wird dann, so die Spielregeln, vervielfältigt (in der Regel verdreifacht). Der *Trustee* kann dann wiederum entscheiden, welchen Anteil des so vermehrten Vermögens er dem *Trustor* zurückzahlen möchte – um somit dem geschenkten Vertrauen mit Vertrauenswürdigkeit zu begegnen. Bei mehreren Spielrunden in der gleichen Konstellation bauen die Teilnehmenden untereinander eine Reputation auf. Ist ihnen die Anzahl Spielrunden nicht bekannt, ist es gar nicht so überraschend, dass Studienteilnehmende hier einerseits vertrauen und andererseits geschenktes Vertrauen nicht enttäuschen<sup>1</sup>.

Doch auch bei einmaligen Runden verhalten sich die *Trustees* oft vertrauenswürdig. Fetchenhauer und Dunning<sup>2</sup> finden Hinweise auf eine Vertrauenswürdigkeitsrate von bis zu 78% der *Trustees*. Dabei könnte der *Trustee* bei einer einzelnen Spielrunde finanziell von einem Vertrauensmissbrauch profitieren, ohne in der folgenden Runde Konsequenzen tragen zu müssen. Wie kann es also sein, dass Menschen auf ihre finanziellen Vorteile verzichten und stattdessen kooperieren? Die Antwort liegt im ungeschriebenen Gesetz der Reziprozität, also der empfundenen Pflicht, Gutem mit Gutem zu begegnen.



Die reale Welt ist natürlich komplexer als das *Trust Game* im Labor. Welche Rolle spielt also die Reziprozitätsnorm im Alltag? Die Arbeitswelt ist hier ein wichtiges Anwendungsgebiet. In der Forschung geht es meist um das Vertrauen, das Mitarbeitende seitens ihres Vorgesetzten empfinden.

Salamon und Robinson<sup>6</sup> untersuchten die Annahme, dass die Wahrnehmung von Vertrauen durch Vorgesetzte dazu führt, dass Arbeitnehmende sich im Gegenzug selbst kooperativer einbringen möchten. In ihrer Studie mit Arbeitnehmenden im Einzelhandel fanden sie heraus, dass diese durch das empfundene Vertrauen eine starke *Responsibility Norm* empfinden, ein Verantwortungsgefühl für den Erfolg des Unternehmens. Dies hing wiederum mit der tatsächlichen Unternehmensleistung zusammen, gemessen unter anderem anhand von realen Verkaufszahlen. Es ist anzunehmen, dass das Verantwortungsgefühl mit einem Gefühl der Verpflichtung einherging, dieser Verantwortung nachzukommen, und so offenbar die Leistung beeinflusste.

Auch im Alltag spielt die Reziprozitätsnorm beim Vertrauen also offensichtlich eine Rolle: Menschen nehmen das Vertrauen bewusst wahr und verspüren die Pflicht, den Erwartungen zu entsprechen.

## Fokus 03

### Wie Vertrauen seine eigene Grundlage schafft

Vertrauen ist ohne Vertrauenswürdigkeit schwer vorstellbar. Schon die Definition des Vertrauens beinhaltet (trotz der theoretischen Verletzlichkeit) positive Erwartungen hinsichtlich des Verhaltens des Gegenübers. Die Erwartung, dass geschenktes Vertrauen nicht enttäuscht wird, ist also inhärenter Bestandteil des Vertrauens. Diese Erwartung kann dadurch entstehen, dass eine Person sich schon zuvor als vertrauenswürdig erwiesen hat und davon auszugehen ist, dass sie es auch in Zukunft sein wird (siehe Artikel 1). Doch auch die Wahrnehmung, dass die meisten Menschen der Gesellschaft vertrauenswürdig sind, führt dazu, dass Menschen eher das Gefühl haben, vertrauen zu können. Fetchenhauer und Van der Vegt<sup>11</sup> fanden eine Korrelation zwischen Vertrauen und Ehrlichkeit innerhalb der Gesellschaft. Die Erklärung: In Gesellschaften, in denen andere Menschen als ehrlicher und vertrauenswürdiger wahrgenommen werden, können Menschen sich einfach mehr Vertrauen leisten, ohne Schaden zu nehmen. Die beiden sind so eng verbunden, dass Fehr<sup>12</sup> argumentiert, dass Vertrauen praktisch kaum von Erwartungen über Vertrauenswürdigkeit zu trennen ist.

Gleichzeitig existiert ohne Vertrauen auch keine Vertrauenswürdigkeit: Eine Person kann ihre Vertrauenswürdigkeit nur dann unter Beweis stellen, wenn ihr zuvor Vertrauen entgegengebracht wurde. Dabei kann auch nur jemand, der anderen hin und wieder vertraut, lernen, wie vertrauenswürdig andere sind. Fetchenhauer und Dunning<sup>13</sup> zeigen die Bedeutung dieses Feedbacks: In einer Version des *Trust Games* erhielten die *Trustees* nach jeder Runde eine Rückmeldung zur Entscheidung des *Trustors*, ungeachtet dessen, ob sie sich entschieden hatten, zu vertrauen oder nicht. Die *Trustees* erwiesen sich dabei offenbar als überraschend vertrauenswürdig. Durch dieses „aufgedrängte“ positive Feedback aktualisierten die *Trustors* ihr ehemals zynisches Menschenbild. Wer dagegen nie vertraut, kann diese Erfahrung nicht machen und wird zynisch bleiben<sup>13</sup>. Dabei ermöglicht Vertrauen nicht nur erst die Erfahrung der Vertrauenswürdigkeit anderer, sondern macht sie sogar wahrscheinlicher. Denn gerade durch die Reziprozitätsnorm sorgt empfundenes Vertrauen für den Wunsch, sich zu revanchieren. Fast wie bei Henne und Ei sind Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit also praktisch kaum voneinander trennbar.

## Der psychologische Vertrag

Auch durch abstrakte Instanzen können wir Vertrauen erleben. Bürgerinnen und Bürger können Vertrauen durch den Staat empfinden, wenn ihnen Rechte zugesprochen werden, zum Beispiel wenn sie – so argumentieren Feld und Frey<sup>7</sup> – durch eine direktere Demokratie über die Wahlen hinaus politischen Einfluss auf die Inhaltsebene nehmen können. Laut der Forschenden entsteht dadurch ein *psychologischer Vertrag*. Dieser Begriff bezeichnet – ursprünglich in einem Arbeitsverhältnis – die impliziten Erwartungen gegenseitiger Kooperation, Loyalität und Vertrauen, welche über ein rein transaktionales Verhältnis hinausgehen: eine unausgesprochene Vereinbarung der Rezi-

prozipität. Die Autoren argumentieren, dass ein solcher psychologischer Vertrag sich in einer direkteren Demokratie auch im Umgang zwischen Steuerzahlenden und Steuerbehörden äußern sollte. Als Steuerzahlende fühlen sich Bürgerinnen und Bürger entsprechend stärker dazu verpflichtet, ihre Steuern ehrlich zu zahlen, und die Steuerbehörden müssten entsprechend weniger Kontrolle aufbringen.

Letztere Annahme untersuchten die Autoren und befragten die Steuerbehörden aller 26 Schweizer Kantone. Sie fanden heraus, dass die Steuerbeamtinnen der Kantone mit einer direkteren Demokratie diesen psychologischen Vertrag offenbar wahrnehmen und danach handeln. In den betreffenden Kantonen kontrollieren die Steuerbehörden die Bürgerinnen und Bürger nämlich weniger und behandeln sie hinsichtlich ihrer Steuerangelegenheiten mit mehr Respekt. Wenn gleich es nicht der Fokus ihrer Studie war, notieren die Autoren, dass die Wahrscheinlichkeit, einen Steuerfehler zu finden, dabei dennoch nicht ansteigt – der psychologische Vertrag scheint eingehalten zu werden<sup>7</sup>.

## Empowerment: Vertrauen kann befähigen

Zurück in die Arbeitswelt: Hier fanden Lester und Brower<sup>8</sup> einen Zusammenhang zwischen dem empfundenen Vertrauen durch Vorgesetzte und der Leistung im Job sowie *Organizational Citizen-*

*ship Behavior*, also positivem, oft prosozialem Arbeitsverhalten, welches über die eigentliche Stellenbeschreibung hinaus geht. In einer Reihe von Befragungen unter Arbeitnehmenden verschiedener Unternehmen konnten Zheng, Hall und Schyns<sup>9</sup> diese Zusammenhänge bestätigen. Sie fanden hierfür auch eine Erklärung: Mit dem empfundenen Vertrauen gingen eine gesteigerte Selbstwirksamkeit und ein höheres Selbstwertgefühl einher, welche wiederum die Leistungssteigerung und das gesteigerte *Organizational*

*Citizenship Behavior* vorhersagen konnten. Eine ähnliche Erklärung fanden Gill und Kollegen<sup>10</sup>. In ihrer Studie sagte das empfundene Vertrauen *Empowerment* vorher (hier ein Gefühl von Selbstbestimmtheit, Selbstvertrauen und Einflussnahme), welches wiederum mit Wohlbefinden, Jobzufriedenheit, Engagement im Job und geringeren Kündigungsabsichten einherging.

Selbstwirksamkeit und Selbstwertgefühl sowie das Gefühl des Empowerments – sie alle wirken sogar ganz ohne das Verpflichtungsgefühl der Reziprozitätsnorm. Und doch sorgen sie für allerhand positive Effekte, und damit auch dafür, dass das geschenkte Vertrauen nicht enttäuscht wird.

## Vertrauen erleben heißt Vertrauen verbreiten

Empfangenes Vertrauen führt nicht nur dazu, dass wir uns vertrauenswürdig verhalten, sondern auch selbst anderen eher vertrauen. Damit kommen wir wieder zurück zum *Trust Game: Trustees*, die erfuhren, dass ein *Trustor* ihnen sein gesamtes Guthaben anvertraut hatte (verglichen mit Studienteilnehmenden, denen gesagt wurde, das Geld sei von den Versuchsleitenden bereitgestellt), vertrauten

---

Mit empfundenem Vertrauen geht eine gesteigerte Selbstwirksamkeit einher.

in einem zweiten *Trust Game*, in dem sie selbst *Trustor* sein durften, einem dritten *Trustee* mehr Geld an<sup>5</sup>. Vertrauen durch andere zu erfahren führt also zu weiterem geschenktem Vertrauen, und damit dazu, dass Vertrauen weiter verbreitet wird.

#### Auf einen Blick:

- Wenn wir merken, dass andere uns vertrauen, verhalten wir uns oft vertrauenswürdig. Das zeigt die Forschung mit dem spieltheoretischen *Trust Game*. Der Grund liegt in der Reziprozitätsnorm: Wer uns etwas Gutes tut, dem müssen wir auch etwas Gutes zurückgeben.
- Eine unausgesprochene Vereinbarung der Reziprozität zwischen zwei Parteien wirkt als psychologischer Vertrag. Dieser kann einen einvernehmlichen vertrauensvollen Umgang zwischen Staat und seinen Bürgerinnen und Bürgern unterstützen.
- Ohne die Verpflichtung der Reziprozitätsnorm wirkt empfundenes Vertrauen außerdem befähigend. Im Arbeitsleben geht empfundenes Vertrauen mit gesteigerter Selbstwirksamkeit und dem Gefühl von Empowerment einher und führt so zu einer Leistungssteigerung.

#### Quellen:

<sup>1</sup> Bohnet, I., & Huck, S. (2004). *Repetition and reputation: Implications for trust and trustworthiness when institutions change*. *American Economic Review*, 94(2), 362-366.

<sup>2</sup> Fetchenhauer, D., & Dunning, D. (2009). *Do people trust too much or too little?* *Journal of Economic Psychology*, 30(3), 263-276.

<sup>3</sup> Gouldner, A.W. (1960). *The norm of reciprocity: A preliminary statement*. *American Sociological Review*, 161-178.

<sup>4</sup> Bicchieri, C., Xiao, E., & Muldoon, R. (2011). *Trustworthiness is a social norm, but trusting is not*. *Politics, Philosophy & Economics*, 10(2), 170-187.

<sup>5</sup> Cohen, M.A., & Issac, M.S. (2021). *Trust does Beget Trustworthiness and Also Begets Trust in Others*. *Social Psychology Quarterly*, 84(2), 189-201.

<sup>6</sup> Salamon, S.D., & Robinson, S.L. (2008). *Trust that binds: The impact of collective felt trust on organizational performance*. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 593.

<sup>7</sup> Feld, L.P., & Frey, B.S. (2002). *Trust breeds trust: How taxpayers are treated*. *Economics of Governance*, 3(2), 87-99.

<sup>8</sup> Lester, S.W., & Brower, H.H. (2003). *In the eyes of the beholder: The relationship between subordinates felt trustworthiness and their work attitudes and behaviors*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(2), 17-33.

<sup>9</sup> Zheng, X., Hall, R.J., & Schyns, B. (2019). *Investigating follower felt trust from a social cognitive perspective*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 873-885.

<sup>10</sup> Gill, H., Cassidy, S.A., Cragg, C., Algate, P., Weijs, C.A., & Finegan, J.E. (2019). *Beyond reciprocity: the role of empowerment in understanding felt trust*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 845-858.

<sup>11</sup> Fetchenhauer, D., & Van der Vegt, G. (2001). *Honesty, trust and economic growth*. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*.

<sup>12</sup> Fehr, E. (2009). *On the economics and biology of trust*. *Journal of the European Economic Association*, 7(2-3), 235-266.

<sup>13</sup> Fetchenhauer, D., & Dunning, D. (2010). *Why so cynical? Asymmetric feedback underlies misguided skepticism regarding the trustworthiness of others*. *Psychological Science*, 21(2), 189-193.

# Geteiltes Vertrauen – Kapital mit großem Potenzial

Der folgende Artikel betrachtet Vertrauen auf Gruppenebene. Denn wir erleben Vertrauen auch indirekt und ganz subtil, wenn wir in unserem Umfeld nicht stets in Alarmbereitschaft sein müssen. Eine Gesellschaft, in der niemand misstrauisch sein muss – welche Chancen bietet das?

---

## Das Vertrauensklima als Gruppeneigenschaft

Der Begriff *Vertrauensklima* kommt aus der Organisationspsychologie und bezeichnet die subjektive und diffuse Wahrnehmung von allgemeiner Vertrauenswürdigkeit und gegenseitigem Respekt innerhalb der gesamten Arbeitsumgebung. Dabei ist es eine Form des sogenannten *Organisationsklimas* – dem inhaltlich neutralen Oberbegriff. Wie das Organisationsklima allgemein wird auch das Vertrauensklima durch die kollektive Wahrnehmung der Organisationskultur und Normen beeinflusst, die durch besonders sichtbare Personen und Organisationspolicies (oft unbewusst oder indirekt) kommuniziert werden. Das wahrgenommene Klima wiederum beeinflusst, wie Menschen die Ereignisse um sich herum interpretieren<sup>1</sup>. Auch wenn der Begriff zunächst aus der Arbeitswelt stammt, so kann es in allen Gruppen ein *Vertrauensklima* geben – in Freundesgruppen und Teams, über die genannten Organisationen, bis hin zu gesamten Staaten.

## Vertrauensklima bedeutet Sicherheit

Nin und Ying<sup>1</sup> fanden heraus, dass das Vertrauensklima in einem Unternehmen eng verbunden ist mit einem Gefühl psychologischer Sicherheit, also der subjektiven Wahrnehmung, dass man in seiner Umgebung zwischenmenschliche Risiken eingehen kann (wie z. B. Fragen stellen und Fehler machen), ohne dabei negative Konsequenzen fürchten zu müssen. In ihrer Studie ergaben sich zwei ganz unterschiedliche Prozesse, die durch das Gefühl psychologischer Sicherheit angestoßen wurden. Einerseits führte es zu einer gesteigerten Fokussierung auf die eigentlichen Aufgaben – keine Ressourcen müssen für unnötige Sorgen aufgewendet werden. Dies ist die schon beschriebene Transaktionskosten-Idee, die wie beim Vertrauen in andere auch in einem Vertrauensklima Wirkung zeigt. Andererseits führte die psychologische Sicherheit auch zu mehr Lernverhalten, wie dem Suchen nach neuen Informationen oder dem Einholen von Feedback. Aufgabenfokussierung und Lernverhalten führten unabhängig voneinander wiederum zu gesteigerter Leistung des Mitarbeitenden sowie zu Effizienz und Kreativität.

Auch weisen Teams, in denen ein Vertrauensklima herrscht, eine höhere Teamleistung auf<sup>2</sup>. Nicht ohne Grund lautet der Aufruf von Forschenden an Unternehmen, ein Vertrauensklima zu fördern und vertrauensvolles Verhalten zu belohnen. Vertrauen als Sicherheit – das befreit und legt den Fokus auf das Wichtige: Schaffen statt Selbstschutz.

# Die Vertrauensgesellschaft und ihr erstaunliches Potenzial

Genau wie in Unternehmen variieren auch ganze Gesellschaften in ihrem Vertrauensklima. Das interessiert besonders Soziologen. Sie sehen das kollektive Vertrauen als wichtigen Bestandteil des *Sozialkapitals* eines Landes. Ins Deutsche übersetzt definiert Putnam<sup>3</sup> dieses als „Aspekte sozialer Organisation, wie Vertrauen, Normen, oder Netzwerke, welche es Menschen erlauben, effektiv zusammenzuarbeiten, und damit die Effizienz der Gesellschaft verbessern“. Argumentiert wird also, dass das Sozialkapital, und damit das Vertrauensklima, langfristig den wirtschaftlichen Erfolg einer Gesellschaft vorhersagen kann.

Um das Vertrauensklima einer Gesellschaft abzubilden, nehmen Forschende den *World Values Survey* zu Hilfe, ein globales Forschungsprojekt, in dem seit 1981 die Werte und Glaubenssätze von Menschen in fast 100 Staaten erfasst und erforscht werden. Dabei betrachten sie eine einzelne Frage: „Würden Sie sagen, dass man den meisten Menschen in Ihrem Land vertrauen kann, oder dass man nicht vorsichtig genug sein kann?“ Den Prozentsatz der Menschen, der mit „Man kann den meisten Menschen vertrauen“ antwortet, ergibt den Vertrauensklima-Index des jeweiligen Landes. Dieser korreliert hoch mit Vertrauensmessungen in verschiedenen verhaltensökonomischen Vertrauensspielen mit Bürgerinnen

und Bürgern des jeweiligen Landes. In Deutschland geben dabei ungefähr 30–40 % der Befragten an, dass man den meisten Menschen vertrauen kann. In einem internationalen Vergleich rangierte Deutschland unter 51 Nationen auf Platz 11 (ehemaliges Westdeutschland) bzw. 14 (ehemaliges Ostdeutschland)<sup>4</sup>. In einem europäischen Vergleich lag das deutsche Vertrauensklima jüngst im Mittelfeld auf Rang 8 von 20 untersuchten Nationen<sup>5</sup>.

Ein hohes Vertrauensklima bringt dabei erstaunliche Vorteile mit sich: In einem Vergleich von 40

Staaten fanden La Porta und Kollegen heraus, dass das Vertrauensklima eines Landes mit weniger Korruption, besserer Infrastruktur, höherer Steuerehrlichkeit, geringerer Inflation, geringerer Kindersterblichkeit und mehr Schulabsolventen zusammenhängt<sup>6</sup>. In einer anderen Studie mit 86 Staaten bestand wiederum ein positiver Zusammenhang des Vertrauensklimas mit dem Index der menschlichen Entwicklung der Vereinten Nationen<sup>7</sup>. Dieser Index erfasst neben wirtschaftlichen Aspekten auch Bildung (z. B. die Alphabetisierungsrate) oder Gesundheit (z. B. die Lebenserwartung). Und ein Vergleich von 39 US-amerikanischen Bundesstaaten ergab einen Zusammenhang zwischen der Höhe des jeweiligen Vertrauensklimas und einer geringeren Sterblichkeitsrate<sup>8</sup>.

Ein Effekt, der über Studien hinweg besonders oft gezeigt wird, ist außerdem der des Zusammenhangs des Vertrauensklimas mit dem Wirtschaftswachstum, insbesondere gemessen anhand des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts pro Kopf. Fetchenhauer und Van der Vegt<sup>9</sup> untersuchten diesen Zusammenhang unter westlichen Industrienationen. Auch sie nutzten Daten aus dem *World Values Survey*, um das jeweilige Vertrauensklima messbar zu machen. Die Wachstumsdaten entnahmen sie OECD-Statistiken. Als Wachstumsmaß galt auch hier die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts pro Kopf des jeweiligen Staates. Da Staaten mit einem vergleichsweise hohen Bruttonationaleinkommen (Bruttosozialprodukt) generell ein niedrigeres Wirtschaftswachstum aufweisen (da einfach weniger *Luft*

---

Auf Grundlage des Vertrauensklimas eines Landes kann Wirtschaftswachstum vorhergesagt werden.

*nach oben* ist), berücksichtigen sie diesen Einfluss in ihren Analysen und kontrollieren dafür. Es zeigte sich: Auf Grundlage des Vertrauensklimas aus der Erhebung des *World Values Survey* aus dem Jahr 1981 konnte das Wirtschaftswachstum für die 1980er-Jahre vorhergesagt werden (17 Länder). Mit dem Vertrauensklima aus der Erhebung im Jahr 1990 konnte das Wachstum für die 1990er-Jahre vorhergesagt werden (19 Länder). In der umgedrehten zeitlichen Reihenfolge (Vorhersage des Vertrauensklimas durch das Wirtschaftswachstum der vorangegangenen Jahre) fand sich jedoch kein signifikanter Befund. Auch wenn sich ein kausaler Zusammenhang schwer eindeutig feststellen lässt, bietet dies einen Hinweis. Das Vertrauensklima scheint hier zumindest eher das Wirtschaftswachstum zu verursachen als andersherum. Auch La Porta und Kollegen<sup>6</sup> und Zak und Knack<sup>10</sup> fanden einen Zusammenhang zwischen Vertrauensklima und Wirtschaftswachstum.

Doch wie kommt das? Angenommen wird auch hier ein Transaktionskosteneffekt. In einer Gesellschaft mit einem starken Vertrauensklima müssen weniger Zeit und Geld aufgewendet werden, um sich durch Verträge oder Überwachung vor Ausnutzung zu schützen. Das Vertrauensklima könnte außerdem zu mehr Innovation beitragen, da man weniger fürchten muss, dass Konkurrentinnen oder Kolleginnen diese Innovationen unrechtmäßig für sich nutzen. Und in Personalentscheidungen kann man sich ganz auf die Qualifikation der Bewerbenden verlassen, anstatt die Vertrauenswürdigkeit durch persönliche Bekanntschaft sicherstellen zu müssen<sup>9</sup>.

Wie auch immer das Vertrauensklima wirken mag: Seine Wirkung ist eindrucksvoll. Vertrauen – ein gesellschaftliches Kapital und eine bedeutende Ressource, die weit mehr bietet als auf den ersten Blick zu erwarten.

#### Auf einen Blick:

- **Das Vertrauensklima ist in Organisationen die subjektive und diffuse Wahrnehmung von allgemeiner Vertrauenswürdigkeit und Respekt. In der Arbeitswelt unterstützt es das Gefühl psychologischer Sicherheit, also die subjektive Wahrnehmung, zwischenmenschliche Risiken eingehen zu können (z. B. Fehler einzugestehen). Dieses führt unter anderem zu gesteigerter Leistung.**
- **Doch auch auf nationaler Ebene kann das Vertrauensklima erfasst werden: Als Prozentsatz der Menschen, die angeben, den meisten Menschen vertrauen zu können, bringt es viele Vorteile mit sich. Es korreliert mit Indikatoren der Gesundheit, Bildung, Infrastruktur und des Wirtschaftswachstums eines Landes. Als Sozialkapital unterstützt Vertrauen so langfristig den (wirtschaftlichen) Erfolg einer Gesellschaft.**

Quellen:

<sup>1</sup> Ning, L.I., & Jin, Y.A.N. (2009). *The effects of trust climate on individual performance*. *Frontiers of Business Research in China*, 3(1), 27–49.

<sup>2</sup> Erdem, F., Ozen, J., & Atsan, N. (2003). *The relationship between trust and team performance*. *Work Study*.

<sup>3</sup> Putnam, R. D. (1996). *The strange disappearance of civic America*. *Policy: A Journal of Public Policy and Ideas*, 12(1), 3–15.

<sup>4</sup> Delhey, J., Newton, K., & Welzel, C. (2011). *How general is trust in "most people"? Solving the radius of trust problem*. *American Sociological Review*, 76(5), 786–807.

<sup>5</sup> Enste, D., & Suling, L. (2020). *Vertrauen in Wirtschaft, Staat, Gesellschaft 2020: Vertrauensindex: Europäische Länder im Vergleich* (No. 5/2020). IW Policy Paper.

<sup>6</sup> La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). *Trust in large organizations*. *The American Economic Review*, 333–338.

<sup>7</sup> Özcan, B., & Bjørnskov, C. (2011). *Social trust and human development*. *The Journal of Socio-Economics*, 40(6), 753–762.

<sup>8</sup> Kawachi, I., Kennedy, B.P., Lochner, K., & Prothrow-Stith, D. (1997). *Social capital, income inequality, and mortality*. *American Journal of Public Health*, 87(9), 1491–1498.

<sup>9</sup> Fetchenhauer, D., & Van der Vegt, G. (2001). *Honesty, trust and economic growth*. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*.

<sup>10</sup> Zak, P.J., & Knack, S. (2001). *Trust and growth*. *The Economic Journal*, 111(470), 295–321.

---

# Die Stiftung Grundeinkommen

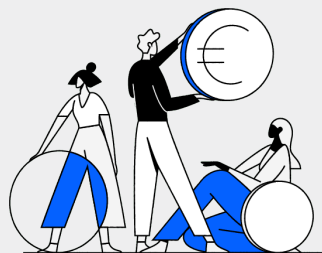
Die Stiftung Grundeinkommen gGmbH ist ein unabhängiger und gemeinnütziger Thinktank mit Sitz in München. Sie untersucht interdisziplinär und anwendungsorientiert die Wirkungsweise und Umsetzbarkeit von Grundeinkommen. Die Ergebnisse bringt die Stiftung als Impulse in gesellschaftliche Debatten ein und diskutiert sie mit Akteurinnen aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

[www.stiftung-grundeinkommen.de](http://www.stiftung-grundeinkommen.de)

---

## Die Schwerpunkt- Reihe

In der Schwerpunkt-Reihe beleuchten wir relevante und aktuelle Forschung zu einzelnen Themengebieten rund um das Thema Grundeinkommen. Dabei erweitern wir bewusst unseren Blickwinkel und fassen das Thema breit. Ziel ist es, die Wirkungsweisen, Implikationen und Voraussetzungen eines Grundeinkommens besser zu verstehen und dieses Wissen für Gesellschaft, Politik und Wirtschaft zugänglich zu machen.



 Diese Publikation ist als PDF auf der Projektwebsite unter einer Creative-Commons-Lizenz verfügbar. Gemäß der Lizenz ist das Kopieren und Verbreiten der Publikation nur in ihrer Gesamtheit erlaubt und nur sofern Stiftung Grundeinkommen als Urheber genannt und die Publikation für nicht-kommerzielle Zwecke verwendet wird. Grafiken und Abbildungen dürfen nicht getrennt von der Veröffentlichung verwendet werden.

Stiftung Grundeinkommen gGmbH  
Ohmstraße 13  
80802 München  
Deutschland  
Tel.: 089-244 16 47 21  
[info@stiftung-grundeinkommen.de](mailto:info@stiftung-grundeinkommen.de)  
[www.stiftung-grundeinkommen.de](http://www.stiftung-grundeinkommen.de)  
Veröffentlicht im Juni 2021

V.i.S.d.P.: Mansour Aalam  
c/o Stiftung Grundeinkommen  
Ohmstraße 13  
80802 München  
Deutschland

Layout: Abc&D München