

Abraham, Martin

Article

Wann werden Löhne als gerecht eingeschätzt? Eine tauschtheoretische Betrachtung der Lohngerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt

Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Abraham, Martin (2007) : Wann werden Löhne als gerecht eingeschätzt? Eine tauschtheoretische Betrachtung der Lohngerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research, ISSN 2510-5027, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Vol. 40, Iss. 1, pp. 9-22

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158650>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Wann werden Löhne als gerecht eingeschätzt? Eine tauschtheoretische Betrachtung der Lohngerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt*

Martin Abraham **

Das Ziel dieses Beitrags ist die Klärung der Frage, warum Personen andere Determinanten als Leistung für die Einschätzung der Lohngerechtigkeit heranziehen. Diese Frage ergab sich aus der Beobachtung, dass eine beträchtliche Anzahl von Befragten im Schweizer Arbeitsmarktsurvey angab, dass die Familiensituation, die Bildung und die Dauer der Betriebszugehörigkeit eine Rolle für die Festlegung des Lohns spielen sollte. Für dieses Phänomen wurden drei Erklärungstypen diskutiert. Erstens kann angenommen werden, dass ein Akteur eine Verteilungsregel eher unterstützt, wenn er von dieser profitiert. Zweitens wurde die Möglichkeit diskutiert, dass Einstellungen zur Lohngerechtigkeit durch allgemeine moralische oder altruistische Normen beeinflusst werden. Drittens wurde ein tauschtheoretisches Modell vorgeschlagen, das auf der Idee gleichgewichtiger Tauschbeziehungen zwischen den Mitgliedern eines Unternehmens beruht. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass sowohl das Eigeninteresse als auch das tauschtheoretische Modell zur Erklärung von Einstellungen über Lohngerechtigkeit beitragen können. Im Hinblick auf die Wirksamkeit allgemeiner Normen lassen sich erste Indikatoren finden, deren Interpretation jedoch problematisch ist.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Die subjektive Einschätzung der Lohngerechtigkeit:
Allgemeine theoretische Ansätze
- 3 Eine tauschtheoretische Erklärung subjektiver Lohngerechtigkeit
- 4 Daten und Methoden
- 5 Ergebnisse der Modellüberprüfung
- 6 Zusammenfassung und Diskussion

Literatur

* Der Beitrag wurde im Oktober 2006 von der/dem betreuenden Herausgeber/in zur Publikation freigegeben.

** Für hilfreiche Kommentare danke ich Stefan Liebig, Dominik Hangartner sowie drei anonymen Gutachtern der Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung.

1 Einleitung

Sowohl in der Organisations- wie der Arbeitsmarktforschung existiert ein umfangreicher Literaturbestand über Lohnstrukturen und Lohnungleichheit. Meist steht hier die Frage im Mittelpunkt, wie die beobachtbaren vielfältigen Lohnungleichheiten erklärt werden können. Ökonomische, vor allem auf der Humankapitaltheorie aufbauende, Ansätze rücken vor allem die unterschiedliche Produktivität der Arbeitnehmer in den Mittelpunkt, die aus unterschiedlichen Bildungsinvestitionen resultiert (Mincer 1958; Calvo/Wellisz 1979; Medoff/Abraham 1980). Ungleiche Löhne resultieren damit vor allem aus Prozessen, die dem Arbeitsmarkt vorgelagert sind, während die Lohnfestsetzung selbst durch Marktmechanismen gesteuert wird. Diesem Argumentationsstrang stehen Ansätze gegenüber, die Lohnunterschiede durch fehlende oder nicht perfekte Märkte zu erklären versuchen. Dazu gehören vor allem Segmentationsansätze (z. B. Doeringer/Piore 1971; Lutz/Sengenberger 1980; Szydlík 1991) und Diskriminierungstheorien (Arrow 1973; Diekmann/Engelhardt/Hartmann 1993; Petersen/Saporta 2004), die beide von einer zumindest partiellen Auflösung des Zusammenhangs zwischen individueller Produktivität und Lohnfestsetzung ausgehen.

Obwohl beide Erklärungsmodelle gewisse Erfolge verbuchen und wohl auch zu einem gemeinsamen, erklärungskräftigeren Modell verschmolzen werden können, bleibt ein zentraler Punkt unberücksichtigt. In beiden Fällen werden Arbeitnehmer als weitgehend passive Arbeitsmarktteilnehmer geschildert, die bestenfalls über Humankapitalinvestitionen und verstärkte Suchstrategien auf eine gegebene Arbeitsmarktsituation reagieren. Dass dem nicht so ist, zeigt bereits der Blick auf einen anderen, stark durch ökonomische Theorien beeinflussten Argumentationszusammenhang. In der sogenannten „Shirking“-Literatur wird angenommen, dass Arbeitnehmer einen Spielraum bei der Leistungserbringung am Arbeitsplatz besitzen. Ökonomische Theorien gehen nun davon aus, dass dieses „bummeln“ (im englischen „Shirking“) grundsätzlich im Interesse des Arbeitnehmers liegt und daher durch geeignete Anreize verhindert werden muss. Ein zentraler Anreiz ist dabei eine geeignete Lohnstruktur, in der – wenn irgend möglich – Leistungsindikatoren die Lohnhöhe bestimmen (z. B. Schrüfer 1988; Petersen 1989; Fabel 1990).

Die Idee, dass Arbeitnehmer auch im Rahmen ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses ihr Arbeitsangebot variieren können, ist aus der klassischen Organisationsforschung spätestens seit den berühmten

„Hawthorne-Experimenten“ bekannt.¹ Allerdings ist die Entscheidung darüber wesentlich komplexer als dies ökonomische Theorien annehmen. Insbesondere der soziale Kontext des Arbeitnehmers wird einen wesentlichen Einfluss darauf haben, welche Motivation er am Arbeitsplatz an den Tag legt. Ein wesentlicher Teil dieses Kontextes ist die mit anderen geteilte Vorstellung, welche Lohnstruktur als gerecht betrachtet werden kann. Dies ist Gegenstand der in den letzten Jahren (wieder-)belebten Forschung über Lohngerechtigkeit, die damit eine wichtige Lücke zwischen der klassischen Ungleichheitsforschung und den Organisations- und Managementtheorien schließen kann (Liebig 1995, 2002).

Ausgangspunkt für diesen Forschungsstrang war die Tatsache, dass Menschen in vielen Situationen ein „Gerechtigkeitsgefühl“ besitzen, d. h. einer Norm im Hinblick auf eine als gerecht empfundene Verteilung von Gütern folgen. Wie zahlreiche Experimente nachweisen, wird diese Norm häufig selbst dann aufrecht erhalten, wenn eigene Nachteile damit verbunden sind (vgl. z. B. Young 1994; Bolton 1997; Fehr et al. 1998). Dies zeigte sich auch für die Einschätzung von Lohnstrukturen: Es existiert eine Vielzahl von empirischen Befunden, die deutlich machen, dass eine Reihe von anderen Faktoren als individuelle Leistung auch für die Einschätzung einer gerechten Entlohnung herangezogen werden. Beispielsweise wird ein höherer Lohn für einen anderen Akteur eher akzeptiert, wenn er einen höheren Status oder ein besonderes finanzielles Bedürfnis hat (Jasso/Rossi 1977). Obwohl dieser Befund empirisch gut bestätigt ist, bleibt die theoretische Erklärung dieses Umstandes immer noch weitgehend offen. Insbesondere ist unklar, ob diese Beobachtungen vor allem durch generelle soziale Gerechtigkeitsnormen erklärt werden können oder ob andere, eher am Eigeninteresse ausgerichtete Faktoren dafür verantwortlich zeichnen.

Mit dem vorliegenden Kapitel soll ein Beitrag zu dieser Diskussion geleistet werden, indem ein Teil

¹ In den inzwischen klassischen Experimenten in den Hawthorne-Werken der Western Electric Company wurde erstmals der Versuch unternommen, empirisch durch experimentelle Veränderung bestimmter Bedingungen innerhalb der Organisation – Arbeitsplatzbeleuchtung, Gruppengröße etc. – die Einflussgrößen auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter festzustellen (Mayo 1951). Der hierbei gefundene sogenannte „Hawthorne-Effekt“ zeigte jedoch bereits, dass Verhalten von Individuen in Organisationen ein komplexes Produkt aus sozialen, organisatorischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen darstellt: Die Arbeitsleistung der experimentell beeinflussten Mitarbeiter stieg sowohl bei der Einführung besserer als auch schlechterer Arbeitsbedingungen. Die Ursache hierfür liegt in der sozialen Reaktivität der Untersuchungspersonen, die schon allein auf die ihnen entgegenbrachte Aufmerksamkeit im Rahmen des Experimentes mit erhöhter Leistung reagierten (siehe auch Roethlisberger/Dickson 1939; Gellermann 1972: 16–32).

der empirischen Befunde durch eigeninteressiertes Verhalten von Akteuren erklärt wird, die in eine Arbeitsgruppe eingebunden sind. In diesem Modellrahmen werden ungleiche Löhne für zwei Personen mit den gleichen Arbeitsinhalten dann als gerecht betrachtet, wenn der besser bezahlte Arbeitnehmer besondere Funktionen für die Gruppe wahrnimmt. Gerechtigkeitseinstellungen werden somit zumindest partiell auf die erwartete Leistung eines Kollegen und nicht primär auf Solidaritätsnormen zurückgeführt. Empirische Ergebnisse, die auf dem Schweizer Arbeitsmarktsurvey beruhen, unterstützen diese Hypothese.

2 Die subjektive Einschätzung der Lohngerechtigkeit: Allgemeine theoretische Ansätze

Um einen ersten Eindruck des zugrunde liegenden Erklärungsproblems zu erhalten, kann auf den – später auch für die multivariaten Analysen verwendeten – Schweizer Arbeitsmarktsurvey zurückgegriffen werden. Dieser enthielt die folgende Frage: „Wie wichtig sollten folgende Gesichtspunkte sein bei der Entscheidung über die Höhe der Bezahlung von zwei Personen, die die gleiche Arbeit machen?“ Für die vier Kategorien „persönliche Leistung“, „Familienstand“, „Ausbildung“ und „Betriebszugehörigkeit“ wurde deren Bedeutung für die Lohnfestsetzung jeweils auf einer fünfstufigen Likertskala angegeben. Wenig überraschend gaben 91 Prozent der Befragten an, dass Leistung wichtig oder sehr wichtig sein sollte. Dieser Befund entspricht auch noch weitestgehend der Standardannahme der neoklassischen Theorie, derzufolge die Arbeitnehmer nach ihrer Produktivität entlohnt werden sollen.²

Allerdings zeigt sich, dass Leistung keinesfalls die einzige Determinante für die Einschätzung der Lohngerechtigkeit darstellt. 32 Prozent der Befragten gaben an, dass der Familienstand wichtig oder sehr wichtig sein sollte, 36 Prozent betonten die Bedeutung der Ausbildung und 21 Prozent die Rolle der Seniorität für die Lohnfestsetzung. Dieser Befund korrespondiert mit einer langen Forschungsstra-

dition über die Bedeutung der relativen Lohnstruktur und der Lohngerechtigkeit. Bereits in den 50er und 60er Jahren wurde im Rahmen der damals neuen Forschung über Referenzgruppen und Gruppenstrukturen eine Reihe von empirischen Studien durchgeführt, die zu ähnlichen Ergebnissen kamen. Beispielsweise untersuchte Patchen (1961) in einer Studie über Arbeiter in einer Ölraffinerie die Lohnzufriedenheit relativ zu den Kollegen im Betrieb. Die Teilnehmer der Studie sollten angeben, ob sie ihr Einkommen im Vergleich zu ihren Kollegen für angemessen halten. Verdiente ein Kollege mehr als der Befragte, war aber in Ausbildung und Dienstalter überlegen, gaben nur 14 Prozent der Befragten an, sie seien unzufrieden mit ihrem Lohn im Vergleich zu dieser anderen Person. Wenn aber die herangezogene Vergleichsperson in Ausbildung und Dienstalter gleich oder sogar unterlegen war, dann stieg der Anteil der Unzufriedenen auf 75 Prozent der Befragten (vgl. Patchen 1961: 148 ff.). Im Weiteren konzentrierte sich die Forschung auf die Frage, ob es in einer Gesellschaft generelle Gerechtigkeitsnormen gibt, die unter anderem die Vorstellung von gerechten Lohnstrukturen auf dem Arbeitsmarkt determinieren. Insbesondere auf experimentellen Methoden – wie z. B. dem mehrfaktoriellen Design (z. B. Beck/Opp 2001) – beruhende Studien kommen dabei zu dem Schluss, dass solche Normen existieren, aber wohl auch situative Faktoren wie das konkrete Bedürfnis eine Rolle spielen (Jasso/Rossi 1977; Alves/Rossi 1978). Auch askriptive Faktoren wie insbesondere das Geschlecht scheinen mit mehr oder weniger universellen Einstellungen verknüpft zu sein (Ridgeway 1991). Dass Frauen ein geringerer Lohn zugestanden wird, zeigen nicht nur zahlreiche Befunde über den „gender wage gap“ (z. B. Budig/England 2001; Diekmann/Engelhardt/Hartmann 1993), sondern auch experimentelle Studien auf der Basis von Vignettenanalysen (Jann 2003).

Die existierende Literatur über Verteilungsgerechtigkeit im Allgemeinen und die Bewertung von Lohnstrukturen im Besonderen untermauert die Bedeutung sozialer und situationaler Determinanten für die Bewertung fairer (Lohn-)Verteilungen. Offensichtlich betrachtet EGO eine Reihe unterschiedlichster Determinanten, wenn der eigene Lohn mit dem von ALTER verglichen wird. Allerdings stellt sich hier nun die zentrale Frage, in welcher Situation welche Determinanten für diesen Bewertungsprozess relevant sein werden. Es existieren drei verschiedene Typen von Erklärungsversuchen, die jedoch alle gewisse Probleme mit sich bringen.

Der erste und vielleicht trivialste Erklärungsversuch beruht auf der Grundannahme, dass die Akteure vorwiegend eigeninteressiert handeln (vgl. z. B. Rut-

² Auf den ersten Blick erscheint hier problematisch, dass der Begriff „Leistung“ eher diffus operationalisiert wurde und daher bei den Befragten Interpretationsspielräume bestehen. Da jedoch im weiteren Verlauf der Arbeit vor allem die Erklärung der Varianz hinsichtlich der anderen Dimensionen im Mittelpunkt steht, spielen evtl. unterschiedliche Vorstellungen von Leistungen keine entscheidende Rolle. Zudem zeigen die empirischen Ergebnisse, dass sich die Befragten hinsichtlich der zentralen Bedeutung von Leistung für die Belohnung einig sind – was eher auf eine gemeinsam geteilte Vorstellung von Leistung hindeutet.

ström/Williams 2000). Ego wird in diesem Rahmen ungleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit nur dann akzeptieren, wenn er von einer derartigen Regel begünstigt wird. Eine Vorhersage dieses Modells wäre beispielsweise, dass Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit eher eine Verteilungsregel akzeptieren werden, die betriebliche Seniorität an höhere Löhne koppelt. Entsprechend werden auch Arbeitnehmer mit jeweils höherer Ausbildung, Kindern oder höherer Motivation höhere Löhne für die jeweilige Gruppe als fair empfinden. Mit anderen Worten wird die Gerechtigkeitsvorstellung einer Person abhängen von der eigenen Situation und dem Vorteil, den eine entsprechende Gerechtigkeitsnorm in dieser Situation erbringt.³

Obwohl Menschen sicherlich zu einem bestimmten Anteil eigeninteressiert handeln, ist die Tatsache jedoch nicht zu leugnen, dass Gerechtigkeitsnormen zumindest in bestimmten Situationen unser Handeln beeinflussen. Dies zeigt eindrucksvoll eine Vielzahl experimenteller Studien, angefangen bei der klassischen Forschung über Referenzgruppen (Eisenstadt 1954) über die eher psychologisch orientierte Forschung zur Equity-Theorie (z. B. Greenberg 1988) bis hin zu den neueren Versuchen, Normen und Fairness in der ökonomischen Theorie zu integrieren (Fehr et al. 1998; Ockenfels 1999). Diese Beobachtungen führen zu einem zweiten Erklärungstyp, demzufolge die Bewertung von Verteilungen durch allgemeine gesellschaftliche Normen über Gerechtigkeit und Fairness gesteuert wird. Akteure sind in diesem Rahmen Mitglieder einer Gruppe – meist der ganzen Gesellschaft –, die wiederum Normen ausbildet, die zu einem Vorteil für einen Teil dieser Mitglieder mit bestimmten Eigenschaften führen. Oft sind diese Eigenschaften durch ein besonderes Bedürfnis – wie Armut, Krankheit oder andere Situationen der Hilfsbedürftigkeit – gekennzeichnet. Wie z. B. experimentelle Ergebnisse zeigen, sind derartige Normen besonders effektiv, wenn ALTER diese Notsituation nicht selbst zu verantworten hat. Ein gutes Beispiel stellt hier die reduzierte Leistungsfähigkeit oder Abwesenheit eines

kranken Kollegen dar, die durch erhöhte Leistungsbereitschaft der anderen Teammitglieder aufgefangen wird. Ein anderes Beispiel einer derartigen Solidaritätsnorm ist die Akzeptanz besonderer Bedürfnisse, die durch die Familiensituation eines Akteurs entsteht. Besonders die Existenz von Kindern führt zu höheren Haushaltsausgaben und daher zu einem höheren Bedarf an Haushaltseinkommen. Arbeitnehmer mit Kindern haben aus diesem Grunde einen Anreiz, sowohl die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden als auch ihre Produktivität zu steigern, um dieses zusätzliche Einkommensbedürfnis zu befriedigen. Allerdings sind dieser Strategie sowohl durch biologische als auch institutionelle Restriktionen – insbesondere für Arbeitnehmer mit niedriger Ausbildung – gewisse Grenzen gesetzt. Vor diesem Hintergrund kann angenommen werden, dass alle Mitglieder der Gesellschaft Fertilität als „natürliches Phänomen“ akzeptieren und davon ausgehen, dass sie selbst vielleicht ebenfalls Kinder bekommen werden. Daher werden auch Personen ohne Kinder bereit sein, eine Gerechtigkeitsnorm zu unterstützen, die zu höherem Einkommen von Arbeitnehmern mit Kindern führt (vgl. insbes. Alves/Rossi 1978: 551). Empirisch zeigt sich eine derartige Norm z. B. auch in der Akzeptanz von Lohnumverteilungsmechanismen zugunsten von Familien im modernen Wohlfahrtsstaat.

Obwohl sich somit empirische Belege für die Existenz allgemeiner Solidaritäts- und Gerechtigkeitsnormen finden lassen, bringt diese Art der Erklärung von „gerechten Lohnstrukturen“ zwei zentrale Probleme mit sich. Erstens bleibt wie bei jeder anderen normgestützten Erklärung unklar, wie derartige Normen entstehen und wie sie über die Zeit stabil bleiben können (Coleman 1991; Voss 2000). Solange eine Norm einen Akteur schlechter stellt, wird dieser keinen Anreiz haben, diese Norm zu stützen. Darüber hinaus kann er in vielen Situationen als „Trittbrettfahrer“ durch die Missachtung der Norm besonders profitieren. Daher müssen effektive Normen durch entsprechende institutionelle oder soziale Sanktionen gestützt werden. Diese verursachen aber wiederum Kosten für andere Akteure und können daher nicht als selbstverständlich angenommen werden. Darüber hinaus führt allein die Existenz einer externen Sanktion nicht notwendigerweise dazu, dass die entsprechende (Verteilungs-)Norm als gerecht empfunden wird. Um diesem Problem zu entgehen, wird im Rahmen normbasierter Erklärungsansätze meist angenommen, dass die Norm im Rahmen eines Sozialisationsprozesses internalisiert wird. Kinder müssten demnach Solidaritätsnormen durch Imitation des Verhaltens ihrer Eltern sowie entsprechende Sanktionen durch die Erwachsenen im Falle eines Verstoßes erlernen.

³ Hier könnte natürlich argumentiert werden, dass jeder einmal in die Senioritätsposition kommen wird und jüngere Arbeitnehmer die höheren Löhne für ältere Kollegen akzeptieren, weil sie später ebenfalls davon profitieren werden. In der Tauschtheorie handelt es sich dabei um einen sogenannten generalisierten Tausch, in dem die Gegenleistung von einem anderen Akteur als dem Leistungsempfänger erwidert wird (vgl. Ekeh 1974; Bearman 1997). Derartige Tauschsysteme sind jedoch mit erheblichen Kollektivgutproblemen behaftet und müssen durch Normen und Sanktionen stabilisiert werden. Auch bleibt unklar, warum eine derartige Verschiebung des Einkommens in spätere Lebensalter von den Jüngeren akzeptiert werden sollte: Da nicht absolut sicher ist, dass sie später in eine entsprechende Position kommen (z. B. durch Berufsunfähigkeit, Altersarbeitslosigkeit etc.), werden sie gegenwärtiges Einkommen bevorzugen.

Allerdings zeigt insbesondere die Forschung über abweichendes Verhalten deutlich, dass dieser Prozess keinesfalls immer gelingt.

Neben dem Sozialisationsprozess stellt sich als zweites Problem die Frage, unter welchen Bedingungen sich Solidarität mit einer spezifischen Bevölkerungsgruppe ausbildet und dann in allgemeine Normen überführt wird. Solidarität entwickelt sich vor allem, wenn ein unverschuldetes Hilfsbedürfnis erkannt wird. Verstärkt wird dieser Effekt durch die Möglichkeit, evtl. selbst in eine derartige Situation zu kommen. Familienversorgern einen höheren Lohn zuzugestehen mag vielleicht als Ausdruck einer allgemeinen, derart begründeten altruistischen Normen gedeutet werden können. Jedoch ist die Akzeptanz höherer Löhne für Personen mit höherer Ausbildung und höherer Seniorität kaum mit einem derartigen Solidaritätsargument belegbar.

Da beide bisher referierten Ansätze – eine rein eigeninteressierte und eine normbasierte Erklärung – offensichtlich nicht in der Lage sind, die beobachteten Gerechtigkeitseinstellungen befriedigend zu erklären, wird im Folgenden ein dritter Erklärungstyp vorgeschlagen. Dieser basiert auf einem tauschtheoretischen Ansatz und beruht im Kern auf einem einfachen Grundgedanken: Ego akzeptiert einen höheren Lohn von ALTER bei gleicher Leistung, solange EGO von ALTER etwas mit vergleichbarem Wert zurückbekommt. Diese Argumentationslinie hat insbesondere in Bezug auf Gruppen im Allgemeinen und Teamarbeit im Speziellen eine lange Tradition. Sie wurde mitbegründet von Homans, der das Verhalten von Akteuren in Gruppensituationen als Situationen des sozialen Austausches konzipierte (Homans 1954, 1960), und unter anderem von Peter M. Blau weiterentwickelt, der eine stärker strukturalistische Variante der Tauschtheorie vorschlug. Insbesondere seine inzwischen klassische Studie über Austauschprozesse zwischen Angestellten in bürokratischen Organisationen beruht auf einer Argumentation, die der hier vorgeschlagenen Erklärung sehr ähnlich ist (Blau 1964). Blau beobachtete, dass innerhalb einer Abteilung weniger produktive Arbeitnehmer die Hilfe ihrer Kollegen in Anspruch nahmen und diese dafür mit einem höheren Status in der Gruppe belohnten (Blau 1963). Eine ähnliche Argumentation benutzt Frank (1985), der zu erklären versucht, warum die Lohnunterschiede unterschiedlich produktiver Arbeitnehmer weit weniger groß sind, als dies die ökonomische Theorie vorher sagt. Er nimmt dafür an, dass die Arbeitnehmer nicht nur an ihrem absoluten Lohn, sondern auch an ihrem Status innerhalb eines Betriebs interessiert sind. Da Status – ähnlich wie bei Blau – durch die unterschiedliche Produktivität der Arbeitnehmer

definiert wird, kann der produktivere Arbeitnehmer nur dann einen höheren Status genießen, wenn der weniger produktive Kollege tatsächlich im Betrieb verbleibt. Um dies zu erreichen, wird dem weniger produktiven Arbeitnehmer ein Lohn gezahlt, der etwas über seinem „Produktivitätswert“ liegt, während der Statushöhere entsprechend weniger bezahlt bekommt. Diese Differenz entspricht dem Preis für den übertragenen Status, der somit wie auf einem Markt gehandelt werden kann (Frank 1985; Abraham 1996).

All diese Modelle haben den Grundgedanken gemeinsam, dass die Verteilung von unterschiedlichen Gütern in einer Gruppe durch Austauschprozesse mehr oder weniger eigeninteressierter Akteure erklärt werden kann. Im folgenden Abschnitt wird nun versucht, diese Logik auf das Problem der Gerechtigkeitseinstellungen von Löhnen anzuwenden. Im Vergleich zu den bisher referierten Ansätzen wird damit noch einen Schritt weiter gegangen: Nicht nur die Verteilung, sondern die Einschätzung der Beteiligten im Hinblick auf die subjektive Gerechtigkeit einer Verteilung wird zum Erklärungsgegenstand. Dies hat zwei zentrale Vorteile: Erstens muss die realisierte Verteilung nicht notwendigerweise von den Beteiligten als gerecht empfunden werden. Unterschiedlichste Rahmenbedingungen – Institutionen, unvollständige Information oder Machtunterschiede – können die Realisierung einer gerechten Verteilung verhindern, selbst wenn alle Akteure eines sozialen Systems die gleiche Gerechtigkeitseinstellung besitzen. Setzt man dies voraus, kann zweitens die Analyse von Gerechtigkeitseinstellungen Aufschlüsse über die Stabilität eines Systems geben. Wenn nur als gerecht empfundene Verteilungen als legitime Verteilungen empfunden werden, wird so die notwendige Legitimation erzeugt, die stabile soziale Systeme auszeichnet (vgl. bereits Weber 1980).

3 Eine tauschtheoretische Erklärung subjektiver Lohngerechtigkeit

Für eine tauschtheoretische Erklärung von Gerechtigkeitssnormen bezüglich des Lohns soll im Folgenden angenommen werden, dass Organisationen als Situation der Teamproduktion betrachtet werden können.⁴ Organisationen werden in diesem Rahmen

⁴ Im Mittelpunkt des folgenden Modells steht die Idee, dass die Arbeitnehmer untereinander Tauschverhältnisse aufbauen und unterhalten. Ausgeblendet wird daher ein anderer, traditionsreicher Argumentationsstrang, der die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Tauschverhältnis auffasst. Dazu gehören neben soziologischen Konzeptionen (klassisch Peter M. Blau 1963; Abraham 1996; Kotthoff 1997) auch ökonomische Mo-

definiert als ein Team von Akteuren – den Mitgliedern –, die gemeinsam ein Gut produzieren, das dann den Organisationsoutput darstellt (Alchian/Demsetz 1972). Der Umfang des Outputs bestimmt dabei die Höhe der Bezahlung der gesamten Gruppe. Im Rahmen dieses Modells stellen sich nun zwei zentrale Probleme: Erstens muss geklärt werden, wie der Gruppenerlös auf die einzelnen Mitglieder verteilt werden soll, zweitens müssen die Anreizprobleme gelöst werden, die aus dem Kollektivgutcharakter der Teamproduktion entstehen.

Der zweite Aspekt ist Gegenstand einer umfangreichen Literatur aus verschiedensten Forschungsrichtungen wie der Ökonomik, der Managementforschung und der Organisationssoziologie. Allen gemeinsam ist die Annahme, dass es in Situationen der Teamproduktion schwierig sein wird, die Beiträge der einzelnen Gruppenmitglieder zu messen und ihren Wert für den kollektiven Output zu bestimmen. Aus dieser Annahme folgt das sogenannte Trittbrettfahrerproblem von Kollektivgütern: Da die Einzelleistung nur schwer beobachtbar ist, haben rationale und eigeninteressierte Akteure einen Anreiz, ihre Arbeitsleistung zu reduzieren oder überhaupt nicht zu erbringen, da sie trotzdem einen Teil des Outputs erhalten (Olson 1965). Nur ein effizientes Sanktionssystem, das in irgendeiner Weise die individuelle Anstrengung mit der Höhe der individuellen Entlohnung verknüpft, kann dieses Problem lösen. In der Literatur werden drei verschiedene Typen von Lösungsmechanismen diskutiert. Erstens kann versucht werden, die Arbeitsanstrengung der Teammitglieder direkt durch einen Vorgesetzten zu überwachen (Alchian/Demsetz 1972). Zweitens ist es möglich den Teammitgliedern sogenannte selektive Anreize in Aussicht zu stellen (Olson 1965), d. h. Belohnungen, die zwar an die individuelle Leistung, nicht aber unbedingt direkt an den kollektiven Output geknüpft sind. Ein typisches Beispiel wären Karriereaussichten aufgrund guter Leistung. Drittens ist ein gruppeninterner Mechanismus denkbar, indem andere Gruppenmitglieder damit drohen, auf die Leistungsreduktion eines Mitglieds ebenfalls mit reduzierter Anstrengung zu reagieren. Handelt es sich um eine dauerhafte und stabile Interaktionssituation, kann dieser Mechanismus zu gegenseitiger

Kooperation in der Gruppe führen (Axelrod 1987; Miller 1992).

Obwohl die Lösung des Trittbrettfahrerproblems in Teamproduktionssituationen eine bedeutende Rolle einnimmt, wird diese Argumentationslinie hier nicht weiter verfolgt. Stattdessen wird angenommen, dass Organisationen dieses Kollektivgutproblem lösen, indem eine Kombination dieser drei Mechanismen eingesetzt wird. Die Existenz und extreme Zunahme von Organisationen in modernen Gesellschaften (Coleman 1986; Carroll/Hannan 2000) spricht dafür, dass die mit der Teamproduktion verbundenen Anreizprobleme so vielleicht nicht ganz vermieden, aber doch hinreichend gut gelöst werden können.

Allerdings existiert in Bezug auf die Teamproduktion ein weiteres Problem, das in der oben genannten Literatur weitgehend vernachlässigt wird. Es ist durchaus plausibel anzunehmen, dass der Output des Teams nicht nur durch interne Anreizprobleme, sondern auch durch unvorhergesehene Änderungen der Produktionsbedingungen gefährdet werden kann (vgl. hierzu auch Hirschman 1974: Kap. 1). Ein typisches Beispiel wäre ein Produktionsstopp aufgrund eines technischen Problems in der Produktionsanlage, der zu einer Reduktion des Outputs und damit der Entlohnung des gesamten Teams führt. Es stellt sich die Frage, wie das Team mit derartigen „unvorhergesehenen Bedingungen“, die relativ selten sind, jedoch hohen Schaden anrichten können, umgehen kann.

Für die Lösung derartiger Probleme sind drei zentrale Determinanten wichtig: Erfahrung, Kommunikation in der Gruppe und die Fähigkeit, abstrakte Probleme zu lösen. Teams (d. h. auch Organisationen), die mehr Mitglieder mit derartigen Eigenschaften besitzen, werden auch erfolgreicher mit außergewöhnlichen Ereignissen umgehen können, die den Organisationsoutput gefährden. Aus einer tauschtheoretischen Perspektive gesehen, können daher Teammitglieder, die die Fähigkeiten des Teams im Hinblick auf diese drei Eigenschaften erhöhen, als „Versicherungsanbieter“ betrachtet werden. Sie „versichern“ das Team gegen diese seltenen Ereignisse, indem sie im Fall des Falles als „Problemlöser“ auftreten, und werden dafür mit einem höheren Anteil des Gruppenoutputs entlohnt. Der so begründete Tauschakt entspricht einem impliziten Vertrag zwischen den Teammitgliedern, in dem ein Versprechen auf eine zukünftige, außergewöhnliche Leistung mit einem gegenwärtig höheren Anteil am Teamoutput als Gegenleistung honoriert wird.⁵

delle des gift exchange zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Akerlof 1982; siehe auch Fehr et al. 1998 sowie Beweley 1999). Ebenso unberücksichtigt bleiben Modelle der Reziprozität, die ein direktes wiederholtes Tauschverhältnis zwischen zwei Akteuren voraussetzen. Diese in der Ökonomik häufig unter dem Begriff „Fairness“ diskutierten Ansätze fokussieren weniger die Ausbildung von Gerechtigkeitseinstellungen (wie in diesem Beitrag), sondern das Verhalten der Akteure in Reaktion auf eine ex ante als unfair definierte Verteilung. Vergleiche hierzu insbesondere die Arbeiten von Rabin (1993), Fehr/Gächter (2000), Ockenfels (1999).

⁵ Technisch bestimmt sich der Lohn damit letztlich auch nach langfristigen Produktivitätskriterien, da rationale und vollständig

Allerdings stellt sich hier noch ein weiteres Problem, das aus der unvollständigen Information der Akteure resultiert. Da es sich um seltene Ereignisse handelt, kann meist nicht aus vergangenem Verhalten in derartigen Fällen auf die Leistungsfähigkeit als „Problemlöser“ geschlossen werden. Zudem müssen Arbeitnehmer bereits beim Eintritt in das Unternehmen eine vom Arbeitgeber ex ante vorgegebene Lohnstruktur akzeptieren, die den zusätzlichen Lohn für die Problemlöser bereits beinhalten muss.

Aus diesen Gründen bilden alle Beteiligten – die Teammitglieder sowie der Arbeitgeber – anhand von Indikatoren eine Erwartung hinsichtlich der zukünftigen Fähigkeit von Akteuren, eine derartige Versicherungsfunktion übernehmen zu können. Entsprechende Indikatoren oder Signale stellen – wahrscheinlich neben weiteren Faktoren – die Seniorität, die Bildung und der Familienstand von Arbeitnehmern dar. Die Betriebszugehörigkeit eines Kollegen gibt demnach Auskunft über seine Erfahrung im Hinblick auf den zugrunde liegenden Produktionsprozess und sollte daher ceteris paribus zu einer höheren Fähigkeit der Problemlösung führen.⁶ Eine höhere Bildung ist ein Signal für Intelligenz und somit auch für die generelle Fähigkeit, durch abstraktes Denken unbekannte Probleme zu lösen. Schließlich ist aus der Arbeitsmarktforschung gut bekannt, dass verheiratete männliche Arbeitnehmer höhere Löhne erzielen als ihre unverheirateten Kollegen (vgl. Daniel 1995; Blau/Ferber/Winkler 2001:

informierte Akteure die Versicherungsprämie anhand des Erwartungswerts der Versicherungsleistung bestimmen würden. Problematisch ist an dieser Sichtweise jedoch, dass sich gerade die Erwartungswerte seltener Ereignisse nur schwer bestimmen lassen. Weder dürfte der Gruppe die Eintrittswahrscheinlichkeit von seltenen Betriebsstörungen bekannt sein, noch kann ex ante die notwendige Leistung zur Behebung kalkuliert werden. Damit kann diese Situation eher im Sinne Peter M. Blaus als „sozialer Tausch“ charakterisiert werden, in dem Leistung und Gegenleistung nicht nur zeitlich auseinanderfallen, sondern die Gegenleistung ex ante nicht spezifiziert werden kann (Blau 1964). Die Akteure müssen daher unter Unsicherheit ex ante entscheiden, was das Versprechen des Problemlösers wert ist. Um diese strategische Komponente abbilden zu können, erscheint es vorteilhaft, das vorliegende Modell auf allgemeine tauschtheoretische Überlegungen zurückzuführen.

⁶ Dies mag auf den ersten Blick einen Widerspruch zu der weit verbreiteten Ansicht darstellen, dass mit steigendem Alter die Leistungsfähigkeit und damit der Beitrag zum Gruppenoutput sinkt. Allerdings ist sich die Forschung hier weitgehend einig darüber, dass die berufliche Leistungsfähigkeit älterer Menschen nur in Berufen mit extremer körperlicher Belastung nennenswert sinkt und zudem eben durch Erfahrung kompensiert wird (vgl. hierzu z. B. die Übersicht in Lehr 1991: 190). Die schlechtere Einsetzbarkeit älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt muss wohl vor allem mit der biografisch bedingten geringeren Qualifikation dieser Kohorten erklärt werden und hat somit nicht unbedingt etwas mit Alterungsprozessen zu tun (Hoffmann 1993). In jüngerer Zeit wird auch in der Praxis zunehmend versucht, ältere Arbeitnehmer in Gruppensituation zu integrieren, um deren Erfahrung besser zu nutzen (vgl. hierzu Wenzel/Flöter 1993; Morschhäuser 1999: 44).

192–194). Eine mögliche Erklärung wäre, dass Personen, die eine Familie zu versorgen haben, höher motiviert und damit produktiver sind als Singles. Diese höhere Motivation resultiert aus dem Umstand, dass der mit der Versorgung einer Familie verbundene finanzielle Bedarf gedeckt werden muss. Darüber hinaus haben Arbeitnehmer mit Familie eine geringere Fluktuationsrate, da räumliche Mobilität für diese Gruppe mit höheren Kosten verbunden ist (z. B. Kalter 1998). Daher tragen Arbeitnehmer mit Familie in besonderem Maße zur Stabilität der Gruppe und damit zum kollektiven Lernprozess des Teams bei.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass betriebliche Seniorität, Bildung und Familienstand als Signal interpretiert werden können, dass ein Gruppenmitglied in seltenen Problemsituationen einen besonderen Beitrag zum Gruppenoutput leisten kann. Daher wird vermutet, dass die Gewährung eines höheren Lohns für diese Personen generell als gerecht empfunden wird. Gerechtigkeitseinstellungen werden nach der vorgestellten theoretischen Argumentation also auch hier letztlich von einem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit und nicht durch Bedarfsgerechtigkeit bestimmt. Betont werden muss an dieser Stelle, dass diese Fähigkeit der Übernahme eines „Versicherers“ gegen seltene Probleme nicht notwendigerweise mit der „alltäglichen“ Produktivität korrelieren muss. Ältere Arbeitnehmer können insbesondere bei manuellen Tätigkeiten aufgrund ihrer physischen Konstitution eine niedrigere Produktivität im Produktionsprozess aufweisen als jüngere Arbeitnehmer, jedoch aufgrund ihrer Erfahrung beim Auftreten unvorhergesehener Probleme besonders wertvoll für das Team sein.

Bis hierher ist das entwickelte tauschtheoretische Modell zwar in der Lage, die Existenz von Gerechtigkeitseinstellungen im Hinblick auf Arbeitnehmereigenschaften zu erklären, die keinen gegenwärtigen, exakt bestimmbareren Leistungsbezug besitzen. Nicht erklärt werden kann jedoch der Unterschied zwischen Individuen bezüglich dieser Einschätzungen: Warum misst ein Befragter nun Seniorität eine größere Bedeutung bei der Lohnfestsetzung zu als ein anderer Befragter? Um dies zu klären, wird angenommen, dass die Teams, in denen die Arbeitnehmer ihre Leistung erbringen, in unterschiedlichem Maße der Gefahr unvorhergesehener Probleme ausgesetzt sind. Hieraus ergibt sich direkt die Hypothese, dass Arbeitnehmer in Teams mit geringerem derartigem Risiko den nicht direkt leistungsbezogenen Faktoren eine geringere Berechtigung zusprechen, den Lohn zu determinieren. Diese Hypothese kann jedoch mit den vorhandenen Daten nicht direkt getestet werden, da keine Informationen über

den Produktionsprozess vorliegen, in den der befragte Erwerbstätige eingebunden ist. Testbar ist jedoch eine Variante dieser Hypothese: Die beschriebene Versicherungsfunktion kann ja nur übernommen werden, wenn eine Gruppe gemeinsam einen Output erstellen muss. Bisher wurde davon ausgegangen, dass das Unternehmen selbst als eine Gruppe betrachtet werden kann. Allerdings existiert auch im Unternehmen diesbezüglich eine gewisse Varianz. Arbeiten die Mitglieder des Unternehmens weitgehend selbständig und hochgradig differenziert, werden sich seltene Störungen des Prozesses sehr unterschiedlich auf den individuellen Output auswirken und eine Beseitigung der kollektiven Störung durch einen oder wenige Kollegen eher unwahrscheinlich sein. Gruppenarbeit wird dagegen eher zu Problemsituationen führen, die alle gemeinsam betreffen und in denen ein gemeinsamer „Problemlöser“ tätig werden kann. Es kann daher vermutet werden, dass

H₁: Arbeitnehmer, die tatsächlich mehr in „echten“ Gruppen arbeiten, eher dazu neigen, nicht leistungsbezogene Determinanten als gerecht für die Lohnfestsetzung zu betrachten.

Eine zweite mögliche Hypothese ergibt sich aus dem Modell, wenn man annimmt, dass es funktionale Alternativen für die Versicherung der Gruppe durch interne „Problemlöser“ gibt. Je größer ein Unternehmen, desto eher ist es in der Lage, eigens Spezialisten für diese Aufgabe anzustellen, die dann nicht mehr unbedingt als Teil der Gruppe betrachtet werden (da sie z. B. in einer eigenen Abteilung o. Ä. arbeiten). Zudem ist es in kleinen Firmen für die Arbeitnehmer leichter, die gegenseitige Abhängigkeit im Team zu erkennen. Daher kann gefolgert werden, dass

H₂: Gerechtigkeitseinstellungen, die auf nicht leistungsbezogenen Determinanten beruhen, sich eher in kleinen Firmen zeigen sollten.

4 Daten und Methoden

Für die Überprüfung des Modells wird der Schweizer Arbeitsmarktsurvey aus dem Jahre 1998 herangezogen (Diekmann et al. 1999a; Diekmann et al. 1999b). Es handelt sich um eine Stichprobe aus der Schweizer Wohnbevölkerung zwischen 18 und 70 Jahren. Jeder Untersuchungsteilnehmer wurde einmal mittels eines CATI-Interviews (N = 3.028) befragt, darüber hinaus erhielten die Befragten zusätzlich einen ergänzenden schriftlichen Fragebogen (N = 2.535). In die folgenden Analysen gingen nur die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätigen Befragten ein (N = 1.821).

Die abhängige Variable beruht auf der Frage „Wie wichtig sollten folgende Gesichtspunkte sein bei der Entscheidung über die Höhe der Bezahlung von zwei Personen, die die gleiche Arbeit machen?“. Es wurden vier mögliche Items vorgegeben – Leistung, Familie, Bildung, und Betriebszugehörigkeit –, die unabhängig voneinander jeweils auf einer Likertskala von 1 = unwichtig bis 5 = sehr wichtig eingeschätzt werden sollten. Aufgrund dieser Variablenkonstruktion wurde das sogenannte *cumulative logit model* verwendet (McCullagh 1980; Agresti 1990; Long 1997). Vorteilhaft ist, dass im Gegensatz zu den multinominalen Logit-Modellen die volle Information einer durch Likertskala erhobenen Variable – also sowohl die Richtung als auch die Intensität der Antwortkategorien – ausgenutzt werden kann. Dabei nimmt man an, dass der ordinalen Variable eine eben nur in Intervallen beobachtbare metrische Variable Y^* (mit $Y^* = \beta x' + e$) zugrunde liegt. Für diese unabhängige Variable wird dann folgendes Modell geschätzt:

$$\begin{aligned} Y &= 1 \text{ wenn } \alpha_1 > Y^* \\ Y &= 2 \text{ wenn } \alpha_1 \leq Y^* < \alpha_2 \\ Y &= 3 \text{ wenn } \alpha_2 \leq Y^* < \alpha_3 \\ Y &= 4 \text{ wenn } \alpha_3 \leq Y^* < \alpha_4 \\ Y &= 5 \text{ wenn } \alpha_4 \leq Y^* \end{aligned}$$

wobei α_j die geschätzten Schwellenwerte für die un beobachtete metrische Variable darstellen. Die in den multivariaten Analysen angegebenen Koeffizienten des Modells entsprechen den aus binären logistischen Regressionen bekannten odds, d. h. sie geben die relative Wahrscheinlichkeit an, mit der auf der Likertskala in die nächst höhere Kategorie gewechselt wird, wenn sich die unabhängige Variable um eine Einheit erhöht. Dabei wird angenommen, dass es keine Rolle spielt, wo dieser Sprung auf der Likertskala betrachtet wird, d. h. die Veränderung der unabhängigen Variable hat den selben Effekt für den Sprung von 1 auf 2 und den von 4 auf 5 auf der Skala der abhängigen Variable. Dies wird erreicht durch die sogenannte Proportionalitätsannahme, d. h. „the log of the cumulative odds ratio is proportional to the distance between the values of the explanatory variables, with the same proportionality constant applying to each cutpoint (α_j)“ (Agresti 1990: 322). Dies bedeutet, dass die Koeffizienten (häufig ausgedrückt als odd ratios) für alle Werte von j gleich sind.⁷

⁷ Diese Proportionalitätsannahme sollte bei jedem Modell geprüft werden, in dem getestet wird, ob die Regressionskurven für $P(Y \leq 1 | x)$, $P(Y \leq 2 | x)$, etc. parallel verlaufen. Konkret wird mit dem sog. likelihood ratio-Test verglichen, ob der log likelihood des Modells mit proportionalen Regressionskoeffizienten sich signifikant verbessert, wenn diese Annahme aufgehoben wird (vgl. Long 1997: 142 f.). In den vorliegenden Analysen wurde die Pa-

Tabelle 1

Deskriptive Verteilung der in den multivariaten Analysen verwendeten Variablen

	N	Min	Max	Mittelwert	Std.abw.
Dimensionen der Lohngerechtigkeit					
Leistung	1.805	1	5	4,34	0,66
Familiensituation	1.777	1	5	3,01	1,03
Bildung	1.794	1	5	3,20	0,96
Seniorität	1.796	1	5	2,79	0,95
Leistungsmotivation	1.798	0	1	0,41	0,49
Monatsnettoeinkommen (Schweizer Franken)	1.665	70	44.000	4.598	3.005
Befragter verheiratet	1.821	0	1	0,54	0,50
Befragter hat Kind(er)	1.819	0	1	0,58	0,49
Geschlecht des Befragten (1 = männlich)	1.821	0	1	0,54	0,50
Alter des Befragten	1.821	18	70	40,73	11,55
Schulbildung (in Jahren)	1.813	5	17,5	11,60	2,47
Subjektiv eingeschätzte Beschäftigungsstabilität (1 = hoch)	1.736	0	1	0,62	0,49
Betriebszugehörigkeit in Monaten	1.791	0	542	110	106
Unternehmensgröße > 500 Mitarbeiter	1.725	0	1	0,26	0,44
Befragter arbeitet in der Gruppe (1 = oft)	1.773	0	1	0,37	0,48
Befragter hat Leitungsposition	1.815	0	1	0,58	0,49
Branche					
Befragter ist selbständig	1.801	0	1	0,13	0,34
Verarbeitendes Gewerbe	1.801	0	1	0,25	0,43
Dienstleistung	1.801	0	1	0,54	0,50
Öffentliche Verwaltung	1.801	0	1	0,07	0,26
Sprache des Interviews					
Deutsch	1.821	0	1	0,72	0,45
Französisch	1.821	0	1	0,22	0,42
Italienisch	1.821	0	1	0,06	0,23
Ingesamt gültige Fälle N	1.399				

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Variablen, die in den folgenden Analysen Verwendung finden. Der erste Variablenblock zeigt die Verteilung der vier abhängigen Variablen bezüglich der Einschätzung der Lohngerechtigkeit. Wie bereits zu vermuten war, zeigt sich bereits am hohen Mittelwert der Dimension „Leistung“ die besondere Bedeutung dieses Faktors für die Einschätzung der Lohngerechtigkeit.

Parallelitätsannahme für die beiden zentralen unabhängigen Variablen Unternehmensgröße und Teamarbeit durchgehend erfüllt, jedoch existieren einige Variablen, die die Proportionalitätsannahme verletzen. Da einerseits alternative Verfahren (wie z. B. sog. generalized ordinal models und multinominale logit-Modelle), die die Proportionalitätsannahme aufheben, im Hinblick auf die Hypothesentestung nicht mehr eindeutig zu interpretieren

Der folgende Variablenblock enthält neben der Standarddemografie auch die individuellen Charakteristika hinsichtlich des Arbeitsplatzes und des Arbeitsverhältnisses der Befragten. Die für die Hypothesen wichtigen unabhängigen Variablen sind die Unternehmensgröße und die Gruppensituation am Arbeitsplatz. Die Unternehmensgröße wurde durch die Frage gemessen, wie viele Mitarbeiter das Unternehmen hat, dem ihr Betrieb angehört. Wie erwartet, ergibt sich hier eine sehr schiefe Verteilung mit vielen kleinen Firmen und einigen wenigen großen Unternehmen. Aufgrund dieses Problems wird

sind und sich andererseits die Ergebnisse unter Rückgriff auf andere Modelle als stabil erwiesen, erscheint die Verwendung des ordinalen Regressionsmodell vorteilhaft und vertretbar.

für die multivariate Analyse eine Dichotomisierung in Unternehmen bis 500 Mitarbeitern und solchen darüber vorgenommen. Aus dem Umstand, dass dieser Schnitt der Variable zu den stabilsten Ergebnissen führte, lässt sich zudem schließen, dass der vermutete Zusammenhang nicht linear ist. Für die zweite unabhängige Variable wurden die Befragten gebeten einzuschätzen, inwiefern sie im Rahmen ihrer täglichen Arbeit in Gruppensituationen eingebunden sind. Für die multivariaten Analysen wurde diese Variable wiederum dichotomisiert, indem die Kategorien „oft“ und „sehr oft“ zusammengefasst und mit 1 codiert wurden.

5 Ergebnisse der Modellüberprüfung

Im Folgenden werden die Ergebnisse von vier Regressionsanalysen – eine für jede der vier Dimensionen Leistung, Bildung, Familie und Seniorität – präsentiert, um Hinweise auf die Erklärungskraft nicht nur des tauschtheoretischen Modells, sondern auch der anderen Erklärungstypen der Lohngerechtigkeit zu geben. Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse der Analysen, wobei die Koeffizienten sog. odd ratios darstellen. Ist der Koeffizient kleiner als 1, handelt es sich um einen negativen Zusammenhang, sind die odds größer als 1 um eine positive Korrelation. Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse der Analysen.

Anhand der ersten acht Variablen können erste Hinweise im Hinblick auf die Rolle des Eigeninteresses für die Entstehung von Gerechtigkeitsnormen gegeben werden. Es zeigt sich deutlich, dass Befragte, die von einer Gerechtigkeitsnorm profitieren würden, auch eher eine derartige Norm unterstützen. Personen mit einer höheren Leistungsmotivation und einem höheren Nettoeinkommen betrachten Leistung als signifikant wichtiger für die Festsetzung des Lohns. Befragte mit Kindern betrachten die Familiensituation als besonders bedeutend, ebenso Männer, die eher in die Situation des alleinigen Haushaltsversorgers kommen als Frauen. Schließlich heben Personen mit langer Betriebszugehörigkeit die Bedeutung dieses Merkmals für die Lohnfestsetzung besonders hervor. Von dem signifikanten Einfluss der eigenen Situation gibt es nur wenige Abweichungen, insbesondere führt eine höhere Bildung nicht zu einer Einstellung, die diesem Merkmal besondere Bedeutung für die Lohnfestsetzung zumisst. Zudem hat der Ehestand als solches keinen Einfluss auf die subjektive Bedeutung der Familie. Dies ist jedoch nicht weiter verwunderlich, wenn man bedenkt, dass Frauen in der Regel erst nach der Geburt von Kindern eine Erwerbstätigkeit aufgeben und der Haushalt dann nur noch von ei-

nem Einkommen abhängt. Alles in allem zeigt sich somit deutlich, dass Gerechtigkeitsnormen zu einem Teil durch die eigene Brille gefärbt sind: Eine Verteilungsregel wird als gerechter betrachtet, wenn man selbst von dieser Regel profitiert (ähnlich siehe Rutström/Williams 2000).

Dieser Befund spricht jedoch noch nicht generell gegen die Wirksamkeit allgemeiner sozialer Normen im Hinblick auf die Einschätzung der Lohngerechtigkeit. Insbesondere wenn Einstellungen als multidimensionale Konstrukte aufgefasst werden, können bei deren Bildung ganz unterschiedliche Motive gleichzeitig Einfluss besitzen. Inwieweit allgemeine Normen im vorliegenden Fall der Lohngerechtigkeit eine Bedeutung besitzen, kann mit dem vorliegenden Datensatz leider nur sehr indirekt untersucht werden. Im Schweizer Arbeitsmarktsurvey sind keine Fragen zu generellen moralischen Einstellungen und allgemeinen Normen enthalten. Nimmt man jedoch an, dass diese Normen von dem kulturellen Rahmen einer Gesellschaft beeinflusst werden, so lassen sich unter bestimmten, nicht ganz unproblematischen Annahmen erste Proxies für die Wirksamkeit allgemeiner Normen finden. Die Schweiz bietet als Besonderheit die Existenz von drei unterschiedlichen Sprachgruppen, die mehr oder weniger auch klar räumlich voneinander abgegrenzt werden können. Dabei handelt es sich um die Westschweiz mit der französisch sprechenden Bevölkerung, die deutschsprachige Ostschweiz sowie die italienisch sprechende, kleinere Gruppe im Tessin und den angrenzenden Kantonen. Nimmt man nun an, dass diese sprachliche Trennung mit unterschiedlichen kulturellen Eigenschaften der drei Gruppen einhergeht, so kann die Sprache des jeweiligen Befragten als Proxy für mögliche Unterschiede im Hinblick auf allgemeine, kulturell geformte Normen herangezogen werden.

In den multivariaten Analysen zeigt sich nun tatsächlich ein substanzieller Unterschied zwischen Befragten der drei Regionen. Die französisch und die italienisch sprechende Bevölkerung schätzt Leistung als signifikant bedeutsamer und Bildung als weniger bedeutsam ein als die deutschsprachige Referenzgruppe. Allerdings lassen sich auch Unterschiede zwischen den beiden romanischen Sprachgruppen beobachten: in der Westschweiz wird die Rolle der Familie weniger stark betont als in der italienischen und deutschen Sprachgruppe.

Wie angedeutet, könnte man diese Befunde nun als Hinweis interpretieren, dass allgemeine, kulturell geformte Normen einen Einfluss auf Gerechtigkeits-einstellungen besitzen. Allerdings sind mit dieser Interpretation einige ernsthafte Probleme verbunden.

Tabelle 2

Ergebnisse der multivariaten Analyse

(ordinales Regressionsmodell, odds, z-Werte in Klammern)

	Leistung	Familie	Bildung	Seniorität
Leistungsmotivation	1,59** (4.324)	1,02 (0.173)	1,29* (2.490)	1,33* (2.782)
Monatsnettoeinkommen (ln)	1,18* (1.691)	0,51** (-6.958)	0,84* (-1.863)	0,76** (-2.989)
Befragter verheiratet	1,13 (0.942)	0,84 (-1.349)	0,92 (-0.655)	0,89 (-0.901)
Befragter hat Kind(er)	0,88 (-0.933)	1,63** (3.605)	1,08 (0.572)	0,97 (-0.261)
Geschlecht des Befragten (1 = männlich)	0,92 (-0.682)	1,46** (3.080)	0,89 (-0.940)	0,96 (-0.379)
Alter des Befragten	1,00 (-0.049)	0,98** (-3.165)	1,02* (2.451)	1,00 (0.351)
Schulbildung in Jahren	1,00 (-0.208)	0,94** (-2.903)	1,01 (0.321)	0,92** (-3.957)
Subjektiv eingeschätzte Beschäftigungsstabilität (1 = hoch)	1,04 (0.323)	1,14 (1.205)	1,37** (2.980)	1,39** (3.067)
Betriebszugehörigkeit in Monaten	1,00 (-1.343)	1,00 (1.250)	1,00 (-0.038)	1,00** (2.833)
Unternehmensgröße > 500 Mitarbeiter	1,07 (0.506)	0,67** (-3.336)	0,82+ (-1.673)	0,63** (-3.876)
Befragter arbeitet in der Gruppe (1 = oft)	1,17 (1.385)	1,05 (0.492)	1,23* (1.974)	1,23* (1.924)
Befragter ist selbständig	1,06 (0.324)	0,60** (-2.794)	0,56** (-3.136)	0,61* (-2.744)
Befragter hat Leitungsposition	1,08 (0.659)	0,88 (-1.142)	0,92 (-0.745)	0,89 (-1.041)
Branche (Ref.kat. Verarbeitendes Gewerbe)	1,00	1,00	1,00	1,00
Dienstleistung	0,94 (-0.443)	0,87 (-1.126)	0,96 (-0.331)	1,03 (0.234)
Öffentliche Verwaltung	1,10 (0.455)	0,80 (-1.108)	0,80 (-1.078)	0,93 (-0.354)
Sprache des Interviews (Ref.kat. Deutsch)	1,00	1,00	1,00	1,00
Französisch	1,93** (4.887)	0,61** (-3.909)	1,68** (4.173)	0,76* (-2.250)
Italienisch	2,74** (3.958)	1,39 (1.340)	1,68* (2.276)	2,38** (3.735)
Chi Square	61,1**	176,1**	66,1**	130,4**

Anmerkungen: Signifikanzniveaus: ** <0,01; * <0,05; + <0,10, Zahlen in Klammern sind z-standardisierte Werte.

Erstens muss angenommen werden, dass die Differenzen tatsächlich auf unterschiedliche Sozialisationsprozesse und kulturelle Unterschiede zurückgehen. Jedoch können die Sprachvariablen auch andere Unterschiede in institutioneller wie ökonomischer Hinsicht abbilden. Beispielsweise ist die ökonomische Situation in der deutschsprachigen Ostschweiz etwas besser als in den anderen beiden Gebieten. Insbesondere die unterschiedliche Arbeitsmarktsituation kann zu einer differierenden

Einschätzung der Lohngerechtigkeit führen. Zweitens müsste gezeigt werden, dass die drei Gruppen tatsächlich aufgrund ihrer kulturellen Unterschiede jeweils andere allgemeine Gerechtigkeitsnormen entwickelt haben. Ohne eine entsprechende Theorie bleibt die Interpretation der empirischen Indikatoren lediglich eine Ad-hoc-Erklärung.

Eindeutiger sind dagegen die Befunde im Hinblick auf die tauschtheoretische Erklärung der Gerechtig-

keitseinstellungen. Wie aus Tabelle 2 deutlich wird, führt – wie theoretisch vermutet – eine Beschäftigung in größeren Firmen zu einer signifikant geringeren Bedeutung der Dimensionen Familie, Seniorität und Bildung. Obwohl der letzte Koeffizient nur auf einem 10%-Niveau signifikant ist, weisen die Ergebnisse konsistent in die vermutete Richtung. Auch im Hinblick auf die Gruppenarbeit am Arbeitsplatz lassen sich die vermuteten Zusammenhänge zumindest in zwei Fällen bestätigen. Bildung und Seniorität wird bei diesen Befragten als signifikant bedeutsamer eingeschätzt. Lediglich der Zusammenhang zwischen Familiensituation und Gruppenarbeit erweist sich als nicht signifikant, besitzt jedoch das richtige Vorzeichen. Eine weitere indirekte Unterstützung der theoretischen Argumentation stellen die Ergebnisse bezüglich der beruflich Selbständigen dar. Diese besitzen erstens in der Regel kleine Betriebe und stehen – wenn überhaupt Mitarbeiter vorhanden sind – außerhalb des Gruppenzusammenhangs. Darüber hinaus sind es in diesen kleinen Betrieben in aller Regel die Besitzer, die aufgrund ihrer Erfahrung und des spezifischen Betriebswissens besondere Probleme lösen können. Konsequenterweise schätzen diese Befragten es als signifikant weniger gerecht ein, wenn Bildung, Familie und Seniorität besonders entlohnt wird.

Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass die tauschtheoretische Erklärung einen Beitrag zur Erklärung von Gerechtigkeitseinstellungen liefern kann. Demnach erhalten „Problemlöser“ in Teams einen höheren Lohn aufgrund ihrer „Versicherungsfunktion“ für die Gruppe. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Gerechtigkeitseinstellung ein multidimensionales Konstrukt darstellt, das von einer Reihe unterschiedlicher Determinanten beeinflusst wird. Dabei spielt insbesondere eine Rolle, in welcher Situation sich ein Akteur befindet und ob er in dieser Situation von der entsprechenden Regel profitieren kann. Inwiefern zusätzlich allgemeine soziale Normen wirksam werden, lässt sich aufgrund dieser Ergebnisse nicht abschließend klären. Deutlich wird aber, dass diese bestenfalls eine Determinante neben anderen darstellt und dass das Eigeninteresse der Akteure – vermittelt sowohl durch die spezifische Situation, die auch die soziale Einbettung des Befragten in eine Gruppe bzw. Organisation umfasst – eine zentrale Bedeutung besitzt.

6 Zusammenfassung und Diskussion

Das Ziel dieses Beitrags war die Klärung der Frage, warum Personen – zumindest auf den ersten Blick – andere Determinanten als Leistung für die Einschätzung der Lohngerechtigkeit heranziehen.

Diese Frage ergab sich aus der Beobachtung, dass eine beträchtliche Anzahl von Befragten im Schweizer Arbeitsmarktsurvey der Familiensituation, der Bildung und der Dauer der Betriebszugehörigkeit eine Rolle für die Festlegung des Lohns zumaß. Für dieses Phänomen wurden drei Erklärungstypen diskutiert. Erstens kann angenommen werden, dass ein Akteur eine Verteilungsregel eher unterstützt, wenn er von dieser profitiert. Dieser Effekt des Eigeninteresses wurde durch die Daten deutlich bestätigt und deckt sich mit weiteren Befunden aus der experimentellen Forschung (Rutström/Williams 2000). Zweitens wurde die Möglichkeit diskutiert, dass Einstellungen zur Lohngerechtigkeit durch allgemeine moralische oder altruistische Normen beeinflusst werden. In den empirischen Analysen zeigten sich zwar signifikante Unterschiede zwischen den drei Sprachgruppen in der Schweiz, es bleibt jedoch unklar, (a) inwiefern die Unterschiede tatsächlich kultureller Art sind oder durch andere regionale Differenzen entstehen, und (b) warum die drei Sprachgruppen unterschiedliche Gerechtigkeitsnormen entwickelt haben sollten. Drittens wurde ein tauschtheoretisches Modell vorgeschlagen, das auf der Idee gleichgewichtiger Tauschbeziehungen zwischen den Mitgliedern eines Unternehmens beruht. Unternehmen werden als Situation der Gruppenproduktion aufgefasst, in der alle Gruppenmitglieder gemeinsam einen Output produzieren. Da die Entlohnung der Gruppenmitglieder vom Output abhängt, sind Störungen des Produktionsprozesses aufgrund unvorhergesehener Umstände ein zentrales Problem der Gruppe. Gruppenmitglieder, die diese Probleme in besonderem Maße überwinden helfen, sind für die Gruppe besonders wertvoll und erhalten daher einen höheren Lohn zugesprochen. Die empirischen Ergebnisse unterstützen die Annahme, dass dieser Prozess die Gerechtigkeitseinstellungen der Befragten beeinflusst. Insofern scheinen sich Gerechtigkeitsvorstellungen auf dem Arbeitsmarkt eher dem Prinzip der Leistungs- als dem der Bedarfsgerechtigkeit zu folgen.

Das vorgeschlagene Modell schließt an klassische tauschtheoretische Erklärungen an und stellt eine Möglichkeit dar, die Entstehung von Gerechtigkeitseinstellungen aus dem betreffenden sozialen Kontext heraus zu erklären. Allerdings bleiben noch etliche Fragen offen. Insbesondere muss das Problem gelöst werden, wann wer als Gruppenmitglied betrachtet wird. Die Operationalisierung über Organisationsgrenzen kann hier nur ein erster, eher grober Indikator darstellen. Darüber hinaus wäre wünschenswert, Informationen über den betreffenden Produktionsprozess zur Verfügung zu haben. Unternehmen, in denen reale Gruppen mit anfälligen und komplexen Produktionsprozessen zu tun haben,

sollten eher potenziellen „Problemlösern“ einen höheren Lohnanteil zugestehen. Diese Überlegungen zeigen jedoch, dass aus dem vorgeschlagenen Modell weitere interessante Implikationen ableitbar sind. Insofern scheint das Modell viel versprechend für die weitere Gerechtigkeitsforschung.

Literatur

- Abraham, Martin* (1996): Betriebliche Sozialleistungen und die Regulierung individueller Arbeitsverhältnisse. Endogene Kooperation durch private Institutionen. Frankfurt/Main u. a.: Lang.
- Agresti, Alan* (1990): *Categorical Data Analysis*. New York: Wiley.
- Akerlof, George A.* (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange. In: *Quarterly Journal of Economics* 97, 543–569.
- Alchian, Armen A./Demsetz, Harold* (1972): Production, Information Costs, and Economic Organization. In: *American Economic Review* 62, 777–798.
- Alves, W. M./Rossi, Peter H.* (1978): Who Should Get What? Fairness Judgements of the Distribution of Earnings. In: *American Journal of Sociology* 84, 541–564.
- Arrow, Kenneth J.* (1973): The Theory of Discrimination. In: *Ashenfelder, Orley/Ress, Albert* (Hrsg.): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton UP, 193–216.
- Axelrod, Robert* (1987): *Die Evolution der Kooperation*. München: Oldenbourg.
- Bearman, Peter* (1997): Generalized Exchange. In: *American Journal of Sociology* 102, 1383–1415.
- Beck, Michael/Opp, Karl-Dieter* (2001): Der faktorielle Survey und die Messung von Normen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53, 283–306.
- Beweley, Truman F.* (1999): *Why Wages Don't Fall During a Recession*. Cambridge: Harvard UP.
- Blau, Francine/Ferber, Marianne A./Winkler, Anne E.* (2001): *The Economics of Women, Men, and Work*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Blau, Peter M.* (1964): *Exchange and Power in Social Life*. New York u. a.: Wiley.
- Blau, Peter M.* (1963): *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago/London: University Press of Chicago.
- Bolton, Gary E.* (1997): The Rationality of Splitting Equally. In: *Journal of Economic Behavior & Organization* 32, 365–381.
- Budig, Michelle J./England, Paula* (2001): The Wage Penalty for Motherhood. In: *American Sociological Review* 66, 204–225.
- Calvo, Guillermo A./Wellisz, Stanislaw* (1979): Hierarchy, Ability, and Income Distribution. In: *Journal of Political Economy* 87, 991–1010.
- Carroll, Glenn R./Hannan, Michael T.* (2000): *The Demography of Corporations and Industries*. Princeton, New Jersey: Princeton UP.
- Coleman, James S.* (1991): *Grundlagen der Sozialtheorie, Band 1: Handlungen und Handlungssysteme*. München: Oldenbourg.
- Coleman, James S.* (1986): *Die asymmetrische Gesellschaft*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Daniel, Kermit* (1995): The Marriage Premium. In: *Tommasi, Mariano/Ierulli, Kathryn* (Hrsg.): *The New Economics of Human Behavior*. Cambridge: University Press, 113–125.
- Diekmann, Andreas/Engelhardt, Henriette/Hartmann, Peter* (1993): Einkommensungleichheit in der Bundesrepublik Deutschland: Diskriminierung von Frauen und Ausländern? In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 26, 386–398.
- Diekmann, Andreas/ Engelhardt, Henriette/Jann, Ben/ Armingeon, Klaus/Geissbühler, Simon* (1999a): *Der Schweizer Arbeitsmarktsurvey. Codebuch und Dokumentation*. Bern: Universität Bern.
- Diekmann, Andreas/Engelhardt, Henriette/Jann, Ben/Armingeon, Klaus/Geissbühler, Simon* (1999b): *Swiss 1997 ISSP Module on „Work Orientations“, Codebook and Documentation (Revision)*. Bern: Universität Bern.
- Doeringer, Peter B./Piore, Michael J.* (1971): *Internal Labor Markets*. Lexington: Heath.
- Eisenstadt, S. N.* (1954): Studies in Reference Group Behaviour. Reference Norms and the Social Structure. In: *Human Relations* 7, 191–216.
- Ekeh, Peter P.* (1974): *Social Exchange Theory: The Two Traditions*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Fabel, Oliver* (1990): *Insurance and Incentives in Labor Contracts. A Study in the Theory of Implicit Contracts*. Frankfurt a. M.: Hain.
- Fehr, Ernst/Erich, Kirchler/Andreas, Weichbold/Simon, Gächter* (1998): When Social Norms Overpower Competition: Gift Exchange in Experimental Labor Markets. In: *Journal of Labor Economics* 16, 2, 324–351.
- Fehr, Ernst/Gächter, Simon* (2000): Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity. In: *Journal of Economic Perspectives* 14, 159–181.
- Frank, Robert H.* (1985): *Choosing the Right Pond: Human Behavior and the Quest for Status*. New York/Oxford: Oxford UP.
- Gellermann, Saul W.* (1972): *Motivation und Leistung*. Düsseldorf/Wien: Econ.
- Greenberg, Jerald* (1988): Equity and Workplace Status: A Field Experiment. In: *Journal of Applied Psychology* 73, 606–613.

- Hirschman, Albert O.* (1974): Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmen, Organisationen und Staaten. Tübingen: Mohr.
- Hoffmann, Edeltraut* (1993): Zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Westdeutschland – Quantitative und qualitative Aspekte. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, 313–327.
- Homans, George C.* (1954): The Cash Posters: A Study of a Group of Working Girls. In: American Sociological Review 19, 724–733.
- Homans, George C.* (1960): Theorie der sozialen Gruppe. Köln/Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Jann, Ben* (2003): Lohngerechtigkeit und Geschlechterdiskriminierung: Experimentelle Evidenz. Unveröffentlichtes Manuskript. Professur für Soziologie, Zürich: ETH Zürich.
- Jasso, Guillermina/Rossi, Peter H.* (1977): Distributive Justice and Earned Income. In: American Sociological Review 42, 639–651.
- Kalter, Frank* (1998): Partnerschaft und Migration. Zur theoretischen Erklärung eines empirischen Effekts. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, 283–309.
- Kothoff, Hermann* (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur: Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin: edition sigma.
- Lehr, Ursula* (1991): Psychologie des Alterns. Heidelberg: UTB.
- Liebig, Stefan* (2002): Gerechtigkeit in Organisationen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse zu einer Theorie korporativer Gerechtigkeit. In: Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (Hrsg.): Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 42. Opladen: Westdeutscher Verlag, 151–187.
- Liebig, Stefan* (1995): Gerechtigkeitsvorstellungen und Unternehmenskultur. Befunde zu den Bedingungen von Gerechtigkeitsbeurteilungen in Unternehmen. In: Industrielle Beziehungen 2, 346–366.
- Long, Scott J.* (1997): Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables. Thousand Oaks: Sage.
- Lutz, Burkart/Sengenberger, Werner* (1980): Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik. In: WSI-Mitteilungen, 291–299.
- Mayo, Elton* (1951): Probleme industrieller Arbeitsbeziehungen. Frankfurt a. M.: Verlag der Frankfurter Hefte.
- Mccullagh, Peter* (1980): Regression Models for Ordinal Data. In: Journal of the Royal Statistical Society Series B, 42, 109–142.
- Medoff, James L./Abraham, Katharine G.* (1980): Experience, Performance and Earnings. In: Quarterly Journal of Economics 95, 703–736.
- Miller, Gary J.* (1992): Managerial Dilemmas. Cambridge: University Press.
- Mincer, Jacob* (1958): Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. In: Journal of Political Economy 66, 4, 281–302.
- Morschhäuser, Martina* (1999): Alternsgerechte Arbeit: Gestaltungsaufgabe für die Zukunft oder Kampf gegen Windmühlen? In: Behrens, Johann/Morschhäuser, Martina/Viebrok, Holger et al. (Hrsg.): Länger Erwerbstätig – Aber wie? Opladen: Westdeutscher Verlag, 19–70.
- Ockenfels, Axel* (1999): Fairneß, Reziprozität und Eigennutz – Ökonomische Theorie und experimentelle Evidenz. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Olson, Mancur* (1965): The Logic of Collective Action. Cambridge, Mass.: Harvard UP.
- Patchen, Martin* (1961): A Conceptual Framework and Some Empirical Data regarding Comparison of Social Rewards. In: Sociometry 24, 2, 136–156.
- Petersen, Thomas* (1989): Das Delegationsproblem zwischen Prinzipalen und Agenten. In: Albach, Horst (Hrsg.): Organisation: mikroökonomische Theorie und ihre Anwendungen. Wiesbaden: Gabler, 109–131.
- Petersen, Trond/Saporta, Ishak* (2004): The Opportunity Structure for Discrimination. In: American Journal of Sociology 109, 852–901.
- Rabin, Matthew* (1993): Incorporating Fairness into Game Theory and Economics. In: The American Economic Review 83, 1281–1302.
- Ridgeway, Cecilia L.* (1991): The Social Construction of Status Value: Gender and Other Nominal Characteristics. In: Social Forces 70, 367–386.
- Roethlisberger, F./Dickson, W.* (1939): Management and the Worker. Cambridge, Mass.: Harvard UP.
- Rutström, E. Elisabet/Williams, Melonie B.* (2000): Entitlements and Fairness: an Experimental Study of Distributive Preferences. In: Journal of Economic Behavior & Organization 43, 75–89.
- Schriüfer, Klaus* (1988): Ökonomische Analyse individueller Arbeitsverhältnisse. Frankfurt a. M.: Campus.
- Szydlík, Marc* (1991): Einkommen, Einkommensdynamik und Arbeitsmarktsegmentation. In: Rendtel, Ulrich/Wagner, Gert (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel: Zur Einkommensdynamik in Deutschland seit 1984. Frankfurt a. M.: Campus, 243–272.
- Voss, Thomas* (2000): The Realization of Social Norms among Rational Actors. In: Nida-Rümelin, Julian/Spohn, Wolfgang (Hrsg.): Rationality, Rules and Structure. Dordrecht: Kluwer-Reidel, 49–65.
- Weber, Max* (1980): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. Tübingen: Mohr.
- Wenzel, B./Flöter, R.* (1993): Produktivität durch Gruppenarbeit – Gemeinsames Arbeiten jüngerer und älterer Mitarbeiter. In: Bullinger, H.-J./Volkholz, V./Betzl, K. et al. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit in der Zukunft. Berlin: Springer, 47–49.
- Young, H. Peyton* (1994): Equity. In Theory and Practice. Princeton: Princeton University Press.