

Die Analyse von Gesellschaften, Organisationen und Individuen in ihrem Zusammenhang: theoretische und methodische Herausforderungen

Hummell, Hans J. (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Konferenzband / conference proceedings

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hummell, H. J. (Hrsg.). (2007). *Die Analyse von Gesellschaften, Organisationen und Individuen in ihrem Zusammenhang: theoretische und methodische Herausforderungen* (Tagungsberichte / GESIS-IZ Sozialwissenschaften, 13). Bonn: GESIS-IZ Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-261175>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Die Analyse von Gesellschaften, Organisationen und Individuen in ihrem Zusammenhang

Theoretische und methodische Herausforderungen

Hans J. Hummell (Hrsg.)

Tagungsberichte, Band 13

gesis

Die Analyse von Gesellschaften, Organisationen und Individuen in ihrem Zusammenhang

Tagungsberichte

Herausgegeben von GESIS - IZ Sozialwissenschaften, Bonn
Band 13

Die GESIS ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft.

Die Analyse von Gesellschaften, Organisationen und Individuen in ihrem Zusammenhang

Theoretische und methodische Herausforderungen

Hans J. Hummell (Hrsg.)

Tagungsberichte, Band 13

GESIS - IZ Sozialwissenschaften, Bonn 2007

Bibliographische Information Die Deutsche Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliothek; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über www.ddb.de abrufbar.

ISBN-10 3-8206-0157-0

ISBN-13 978-3-8206-0157-2

Herausgeber, Druck und Vertrieb:

GESIS - IZ Sozialwissenschaften

Lennéstraße 30, 53113 Bonn

Tel.: 02 28 - 22 81 - 0

Printed in Germany

© 2007 GESIS - IZ Sozialwissenschaften, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. Insbesondere ist die Überführung in maschinenlesbare Form sowie das Speichern in Informationssystemen, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung gestattet.

Inhalt

<i>Vorwort</i>	7
<i>Stefan Liebig, Alexandra Krause</i>	
Arbeitsorganisationen als Kontexte der Einstellungsbildung	15
<i>Holger Alda</i>	
Welche Rolle spielen Betriebe bei der Generierung von Arbeitseinkommen?	49
<i>Anne Goedicke, Martin Diewald, Hanns-Georg Brose</i>	
Ungleiche Partner – gleicher Tausch? Zum Design einer Mehrebenenanalyse von sozialem Tausch in Beschäftigungsverhältnissen	77
<i>Michael Windzio</i>	
Wer geht zuerst, wenn es für die Organisation schwierig wird? Eine organisationsökologische Analyse der Beschäftigung von Migranten und Frauen im sekundären Arbeitsmarkt.	105
<i>Beate Völker, Henk Flap</i>	
Feinde am Arbeitsplatz. Zur Entstehung von Feindschaften in Organisationen	133
<i>Heinrich Best</i>	
Parlamente und Parteien als Kontexte legislativen Verhaltens. Eine Mehrebenenanalyse	157
<i>Abstracts</i>	
Stefan Liebig, Alexandra Krause	171
Holger Alda	173
Anne Goedicke, Martin Diewald, Hanns-Georg Brose	175
Michael Windzio	177
Beate Völker, Henk Flap	179
Heinrich Best.	181
<i>Verzeichnis der Autorinnen und Autoren</i>	183

Vorwort

Im Zusammenhang mit den Problemen einer empirischen Analyse der komplexen Beziehungen zwischen individuellem Handeln, seinem sozialen (insbesondere organisatorischen) Kontext und gesamtgesellschaftlichem Hintergrund hat sich die Mehrebenenanalyse mit ihren Konzepten, Modellen und Methoden herausgebildet. In ihrer praktischen Umsetzung war bislang jedoch eine Konzentration auf lediglich zwei Ebenen (*Individuen* und *Kontexte* oder *Akteure* und *Gesamtgesellschaften*) nicht zu übersehen. Auf der wissenschaftlichen Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft sozialwissenschaftlicher Institute e.V., die im Zusammenhang mit dem 33. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie am 12. Oktober 2006 in Kassel stattfand, sollten daher Strategien - und die damit einhergehenden konzeptuellen und methodischen Probleme - erörtert werden, wie in einen Mehrebenenansatz systematisch gewonnene Informationen über Strukturen und Prozesse von Organisationen einbezogen werden können. Dabei sollten Fragen der theoretischen Konzeptualisierung und der Wahl des Forschungsdesigns (einschließlich angemessener Mehrebenenendaten), nicht jedoch der statistischen Modellierung im Vordergrund stehen: Mehrebenenanalyse war vornehmlich als Methodologie, weniger als Spezialgebiet multivariater Statistik zu diskutieren¹.

Um schon jetzt einen Einblick in die Spannweite der Kombination von Daten unterschiedlicher Erhebungsebenen zu vermitteln, seien die in den hier versammelten sechs Beiträgen gewählten Strategien in relativer Ausführlichkeit vorgestellt.

So werden in der Studie von Stefan Liebig und Alexandra Krause „**Arbeitsorganisationen als Kontexte der Einstellungsbildung**“ Informationen aus unterschiedlichen Befragungen, die Individuen und Organisationen betreffen, zusammen geführt. Im Rahmen der 1991er Studie des General Social Survey (GSS) wurde bei Befragten, die Angaben zu ihrem aktuellen Beruf bzw. ihres Partners machten, der Name und die Adresse der jeweiligen Arbeitsstätte erhoben. Diese Betriebe wurden im Rahmen der National Organisation Study 1991 telefonisch bzw. schriftlich zu ihrer ökonomischen Situation, ihren Personal-, Einkommens- und Mobilitätsstrukturen befragt. Insgesamt konnten 727 Interviews mit den entsprechenden Repräsentanten der Betriebe realisiert werden, davon bezogen sich 244 Fälle allerdings auf die Arbeitsstätte des Partners bzw. der Partnerin. Damit liegen für 483 Befragte der 1991er GSS-Befragung sowohl Individual- als auch Organisationsdaten vor.

1 In inhaltlicher Hinsicht wurde die umfangreiche Forschung in gut etablierten Spezialgebieten wie z.B. der Schul- und Bildungssoziologie ausgeklammert.

In seinem Beitrag „**Welche Rollen spielen Betriebe bei der Generierung von Arbeitseinkommen?**“ verwendet Holger Alda linked-employer-employee-Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (LIAB). Diese erlauben es nicht nur die Merkmale von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sondern auch ihre Wechselwirkung zu berücksichtigen. Die LIAB-Daten bestehen aus den beiden Bausteinen Betriebs- und Personendaten. Die Betriebsdaten für den LIAB stammen aus dem IAB-Betriebspanel, einer jährlichen Arbeitgeberbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Es handelt sich um einen Survey, in dem einzelne Betriebe u.a. zu ihren Personalrekrutierungsstrategien, zu Investitionen, ihrem Aus- und Weiterbildungsverhalten befragt werden. Die Auswahlgrundlage ist die Betriebsnummer, die im IAB für alle Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person vorliegt. Daraus wird für das IAB-Betriebspanel eine Stichprobe von etwa 16 Tsd. Betrieben gezogen, die dann persönlich-mündlich anhand eines standardisierten Fragebogens befragt werden. Die Betriebsnummer ist auch Bestandteil der jährlichen Arbeitgebermeldungen an die Sozialversicherungsträger. Im IAB werden diese Beschäftigtenmeldungen mit den Geschäftsdaten der Bundesagentur für Arbeit verknüpft. Durch die chronologische Anordnung dieser Beschäftigungs- und Leistungsdaten können die Erwerbsverläufe von Personen rekonstruiert werden. Eine zweiprozentige Stichprobe aus dieser so genannten Beschäftigten-Leistungsempfänger-Historik-Datei (BLH) ist als IAB-Beschäftigtenstichprobe bekannt. Über die Betriebsnummer lassen sich die administrativen Personendaten mit denen des IAB-Betriebspanels zu den LIAB-Daten verknüpfen.

Das von Anne Goedicke, Martin Diewald und Hanns-Georg Brose in „**Ungleiche Partner – gleicher Tausch? Zum Design einer Mehrebenenanalyse von sozialem Tausch in Beschäftigungsverhältnissen**“ vorgestellte Untersuchungsdesign zielt auf eine Erweiterung der linked-employer-employee-Daten durch Berücksichtigung der Einbettung der Beschäftigten in familiäre Netze („linked-employer-employee-family“-Daten). Die durch Experteninterviews von Personalsachverständigen und Analyse betrieblicher Dokumente und Daten gewonnenen Informationen über Betriebe werden mit standardisierten Interviews der in diesen Betrieben Beschäftigten sowie (sofern vorhanden) ihrer Partner verknüpft. Ziel ist es, „Beschäftigungsverhältnisse“ theoretisch als sozialen Tausch zu fassen und gleichzeitig ihr Wechselverhältnis zu Tauschprozessen im partnerschaftlichen bzw. familiären Bereich zu untersuchen.

In der Untersuchung von Michael Windzio „**Wer geht zuerst, wenn es für die Organisation schwierig wird? Eine organisationsökologische Analyse der Beschäftigung von Migranten und Frauen im sekundären Arbeitsmarkt**“ wird die (über die „Austrittsrate aus Organisationen“ gemessene) Beschäftigungsstabilität von Frauen und Nicht-Deutschen in Abhängigkeit von der Verschlechterung der Umweltbedingungen der jeweiligen Organisation betrachtet.

Letztere wiederum wird als „Auflösungsrate der Organisationen“ (in dem betreffenden Wirtschaftszweig) gemessen. Dazu wird ein Drei-Ebenen-Modell formuliert mit den Wirtschaftszweigen als oberster Ebene 3, den auf einzelne Jahre bezogenen (und damit als zeit-veränderliche Kontextmerkmale konzipierten) Beobachtungen dieser Wirtschaftszweige („Wirtschaftszweigjahre“) als Ebene 2 und den Organisationsmerkmalen zu den betreffenden Zeiten („Organisationen-Jahre als ‚Zeitstückchen‘“) als darunter liegende Ebene 1. Die Datenbasis besteht wie im Beitrag von Holger Alda in einer Kombination aus Beschäftigtenstichprobe des IAB, die mit Hilfe der Betriebsnummer mit einer Betriebsstichprobe verknüpft ist.

In **„Feinde am Arbeitsplatz. Zur Entstehung von Feindschaften in Organisationen“** beziehen sich Beate Völker und Henk Flap auf ihren ‚Survey of the Social Networks of the Dutch‘ mit Informationen über ca. 1.000 (für die niederländische Bevölkerung repräsentativen) Einzelpersonen. Diese Stichprobe wurde in 40 Gemeinden gezogen, welche bezüglich ihres Urbanisierungsgrades und der Bevölkerungsdichte geschichtet waren. Innerhalb jeder dieser Gemeinden wurden dann je 4 Nachbarschaften zufällig ausgewählt und innerhalb dieser Nachbarschaften wiederum zwischen 6 und 12 Personen interviewt.

Heinrich Best untersucht in **„Parlamente und Parteien als Kontexte legislativen Verhaltens. Eine Mehrebenenanalyse“** die Interdependenz von Normen fraktionskonformen Abstimmungsverhaltens und dissidentem Verhalten in dem Ineinandergreifen von sozialen Zwängen, Anreizstrukturen und der Existenz fraktionsübergreifender Zusammengehörigkeitsgefühle, und zwar auf den Ebenen der Länderparlamente (jeweils wieder getrennt für „alte“ und „neue“ Bundesländer) und des Bundestages sowie ihrer Fraktionen.

In allen genannten Fällen wird durch Mehrebenenanalysen eine hierarchisch strukturierte Realität erfasst. Hierbei sei darauf hingewiesen, dass es sich bei den Untersuchungseinheiten auf der untersten Ebene nicht notwendig um Individuen (oder Aggregate von Individuen) handeln muss. Der Fall von „Zeitstückchen“ (von Organisationen²) wurde schon angesprochen. Eine genauere Betrachtung der „Individuen“ zeigt oft, dass diese nur unter dem Aspekt, dass sie sich in ganz speziellen *Rollen-* oder anderen *sozialen Beziehungen* (Feindschaftsbeziehungen -Völker/Flap) oder in bestimmten sozialen *Verhältnissen* befinden, als Einheiten der Ebene 1 von theoretischem Interesse sind. (Bei Goedicke/Diewald/Brose sind „Beschäftigungsverhältnisse“ die „eigentlich“ interessierenden Einheiten der untersten Ebene.) „Individuen“ gehören dann zur Ebene 2: analytisch „konstituieren“ sie sich als *Aggregate solcher ‚role relations‘*, Affiliationen, Mitgliedschaften

2 Entsprechendes ist natürlich insbesondere auch bei Individuen möglich, wie mehrebenenanalytische Modelle mit Panel-Daten zeigen.

ten – wie sich entsprechend „Kollektive“ dann durch eine „duale“ Aggregation konstituieren³.

Untersuchungseinheiten der höheren Ebenen sind dann beispielsweise Gruppen (Familien, Arbeitsgruppen) – Netzwerke – Nachbarschaften – Gemeinden oder: Betriebe – Wirtschaftszweige oder: Fraktionen – Parlamente – Klassen von Bundesländern.

Im Hinblick auf Auswahlverfahren sind mehr-stufige Auswahlen naheliegend mit Klumpenstichproben (i.a.) auf den unteren Ebenen (Personen im gleichen Betrieb oder der gleichen Nachbarschaft; Parlamentarier der gleichen Fraktion; aber auch: Feindschaftsbeziehungen der gleichen Person; Organisationenjahre der gleichen Organisation; Wirtschaftszweigjahre des gleichen Wirtschaftszweiges).

Nun sind für derart hierarchisch strukturierte oder „genestete“ Daten die statistischen Verfahren, die sich an den Standardmodellen der Regressionsanalyse orientieren, nicht anwendbar. Dies lässt sich intuitiv an zwei verwandten Sachverhalten verdeutlichen. Wegen der „Klumpung“ auf einer Erhebungsebene sind die Beobachtungen auf dieser Ebene nicht unabhängig voneinander. Einheiten, die dem gleichen Kontext angehören, sind den gleichen Bedingungen desselben ausgesetzt und damit i.a. ähnlicher als Einheiten aus einer Wahrscheinlichkeitsstichprobe. Und das heißt auch, dass alle Einheiten des gleichen Kontextes durch identische Werte der kontextuellen Eigenschaften gekennzeichnet sind. Die Zahl unabhängig voneinander bestimmter Werte der betreffenden Kontextmerkmale ist also nicht gleich der Zahl der Einheiten in diesem Kontext.

Wie erwähnt wurden Spezialprobleme einer statistischen Modellierung von Mehrebenenaten auf der Jahrestagung nicht verhandelt. Hierzu gibt es inzwischen in deutscher Sprache eine einführende Literatur, die einen guten Überblick über die einschlägigen Probleme bietet⁴.

Zu den Möglichkeiten einer Separierung und Gewichtung von „individuellen“ und „kontextuellen“ Effekten in solchen statistischen Mehrebenen-Modellen sei hier nur soviel notiert.

Betrachtet man in einer varianzanalytischen Perspektive (wie im Folgenden in dem Beitrag von Holger Alda) Merkmale von Kontexten (Organisationen) als erklärende Variablen für ein „individuelles Merkmal“ (Gerechtigkeitsvorstellung-

3 In der netzwerkanalytischen Literatur hat insbesondere Ronald Breiger in Anlehnung Georg Simmel die „Dualität“ von Personen und Gruppen als verschiedene Formen der Aggregation von Affiliationen hervorgehoben (Breiger, R.L., 1974: The Duality of Persons and Groups; in: Social Forces 53, 181-189).

4 Ditton, H., 1998: Mehrebenenanalyse. Grundlagen und Anwendungen des Hierarchisch Linearen Modells; Weinheim und München: Juventa
 Engel, U., 1998: Einführung in die Mehrebenenanalyse. Grundlagen, Auswertungsverfahren und praktische Beispiele; Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
 Langer, W., 2004: Mehrebenenanalyse. Eine Einführung für Forschung und Praxis; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

gen, Arbeitsentgelte, Beschäftigungsrisiko, normkonformes Verhalten), so erlauben die statistischen Modelle

1. eine Schätzung der Variabilität des individuellen Merkmals zwischen den Kontexten (gewissermaßen als Obergrenzen dessen, was maximal – inhaltlich zunächst noch nicht weiter spezifizierten – Einflüssen „des Kontexts“ zugeschrieben werden kann);
2. eine Schätzung dessen, was an diesen „Kontexteffekten“ darauf zurückzuführen ist, dass sich die Kontexte ggf. insofern unterscheiden, als sie sich in ihren „Mitgliedern“ unterschiedlich – und das heißt im Hinblick auf deren „individuelle Merkmale“, die für die „Erklärung“ der abhängigen Variablen relevant sein können – zusammensetzen („Gruppenkompositionseffekte“);
3. eine Schätzung der Effekte der explizit berücksichtigten Kontextmerkmale, deren Wirkung über die von Effekten der Gruppenkomposition hinausgeht;
4. eine Schätzung noch verbleibender Unterschiede zwischen Kontexten, die zwar konstatiert, aber inhaltlich nicht mit beobachteten individuellen oder kontextuellen Merkmalen in Verbindung gebracht werden können.

Fokussiert man in einer regressionsanalytischen Perspektive (wie das in der Mehrzahl der folgenden Beiträge geschieht) auf die „Erklärung“ individuellen Verhaltens durch individuelle und kontextuelle Merkmale, dann sind deren Effekte nicht nur jeweils separat (und in ihrem additiven Zusammenspiel) charakterisierbar, sondern auch dahingehend, ob und wie ihre Wirkungen im Hinblick auf die abhängige Variable (im statistischen Sinne) „interagieren“.

Statistische Interaktion zweier erklärender Variablen x und z ist symmetrisch: Wenn die Beziehung zwischen x und einer abhängigen Variablen y von den Werten von z abhängt, dann gilt auch umgekehrt, dass die Beziehung zwischen z und y von den Werten von x abhängt. In einer Regressionsanalyse zeigen sich derartige Interaktionseffekte zwischen individuellen und kontextuellen Variablen im Hinblick auf eine abhängige Variable (‘cross-level interaction’) z.B. daran, dass die Steigung (‘slope’) der Regressionsgeraden nach Kontexten bzw. in Abhängigkeit von explizit benannten kontextuellen Merkmalen variiert (s. unten z.B. S. 163f.) Schon in den frühen Texten zur Kontextanalyse wurde darauf verwiesen, dass wegen ihrer Symmetrie solche Interaktionseffekte inhaltlich auf zweierlei Weise verstanden werden können, nämlich entweder dass verschiedene Kategorien von Individuen auf Variationen kontextueller Merkmale unterschiedlich reagieren (‘differential susceptibility’), oder dass Unterschiede im Verhalten verschiedener Kategorien von Individuen vom jeweiligen Kontext abhängig sind (‘conditional individual differences’⁵) (s. unten z.B. S. 123f.).

5 Davis, J.A., J.L. Spaeth, C. Huson 1961: A Technique for Analyzing the Effects of Group Composition; in: American Sociological Review 26, 215-225 [dt. gek. in: Hummell, H.J., R. Ziegler (Hg.) 1976: Korrelation und Kausalität; Stuttgart: Enke; Bd.3]

Stellt man nun die Frage, ob sich derart aufwändige Verfahren der Gewinnung und Analyse von Mehrebenen-„Lohnen“, so zeigen die hier versammelten Beiträge, dass durch die Berücksichtigung von kontextuellen bzw. komplexeren Mehrebenen-Effekten in der Tat ein spürbarer Erkenntnisgewinn zu verzeichnen ist.

Wir können dieses nicht besser verdeutlichen, als dass wir einige der Autoren selbst zu Worte kommen lassen:

So ziehen Stefan Liebig und Alexandra Krause den Schluss, dass sie „mit Hilfe der Strukturmerkmale der Arbeitsorganisation die gesellschaftsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen in den USA ... zu einem weitaus größeren Anteil erklären können als dies nur mit den klassischen sozialstrukturellen Personenmerkmalen möglich ist.“ Sie interpretieren dies als Hinweis darauf, „dass sowohl die in Arbeitsorganisationen gemachten Lernerfahrungen als auch die durch sie vermittelten Einkommens- und Karrieremöglichkeiten einen Einfluss auf die Präferenz einer eher marktnahen oder einer durch staatliche Intervention bestimmten Lösung von Verteilungskonflikten haben.“ (s. unten S. 38)

Und Holger Alda kann zeigen, dass in Deutschland „Struktur und Ausgestaltung der Organisationsform Betrieb für die individuelle Einkommenssituation eine zunehmende Rolle spielen. Besser bezahlende Betriebe haben dabei auch zunehmend Beschäftigte mit hohem Humankapital“, so dass (im Sinne von Sortierprozessen auf dem Arbeitsmarkt) „Betriebsgrenzen zunehmend nach Bildungs- und Qualifikationsniveaus verlaufen“. (s. unten S. 74)

Beate Völker und Henk Flap schließlich stellen resümierend fest: „Auf der Ebene des Individuums fanden wir nur sehr wenige erklärungskräftige Merkmale (sc. für die Entstehung von Feindschaften)... Die stärksten Effekte wurden auf der Ebene von Organisationen und des Arbeitsplatzes gefunden. Insbesondere Unsicherheit über die Zukunft ... des Betriebs... Instabilität der Arbeitssituation, Konkurrenzdruck und eine partikularistische Personalpolitik erhöhen die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Feindschaften.“ (s. unten S. 151)

Was nun die theoretische Interpretation festgestellter Kontext- und Mehrebeneneffekte betrifft, so sollte nicht verschwiegen werden, dass hier noch Defizite zu verzeichnen sind. Dies betrifft nicht lediglich die Frage der Kausalrichtung, zu deren Klärung Längsschnittstudien hilfreich sein könnten (s. unten S. 32, S.146), sondern insbesondere eine nähere inhaltliche Spezifikation von Effekten, die zwar gemessen, aber nicht erklärt werden (s. unten S.72, S.74, S.115).

Vor allem die „kausalen Mechanismen“, welche die beobachteten Effekte generiert haben können, sind präzisierungsbedürftig. Wir haben vor längerem (in einer zugegeben recht schematischen Weise) einmal versucht, mögliche Mechanismen der Wirkung sozialer Kontexte zu klassifizieren, und dabei unterschieden⁶:

6 Hummell, H.J., 1972: Probleme der Mehrebenenanalyse; Stuttgart: Teubner; 133-148

- Kontexte als Strukturen von Beziehungen sozialer Beeinflussung;
- Kontexte als Gegenstand sozialer Wahrnehmung;
- Kontexte als Opportunitätsstrukturen;
- Selektivität von Kontexten.

Wieweit seitdem nicht nur ein Zugewinn in der statistischen Modellierung sondern auch in der theoretischen Konzeptualisierung zu verzeichnen ist, wäre eine detaillierte Untersuchung wert.

Ich danke der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. und dem Informationszentrum Sozialwissenschaften für die kompetente und umsichtige organisatorische Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung der Jahrestagung. Dass die Tagung in einer beeindruckend dichten Arbeitsatmosphäre verlief, ist neben den Referentinnen und Referenten auch den Diskussionsteilnehmerinnen und Diskussionsteilnehmern zu verdanken. Mein besonderer Dank gilt Frau Bettina Zacharias für ihre engagierte Hilfe bei der Erstellung des Tagungsbandes.

Hans J. Hummell
Duisburg-Essen, August 2007

Arbeitsorganisationen als Kontexte der Einstellungsbildung¹

Stefan Liebig, Alexandra Krause

Als John Goldthorpe vor einigen Jahren den Stand der Integration von Theorie und empirischer Forschung in der Soziologie am Ende des 20. Jahrhunderts beleuchtete, zeigte er sich zuversichtlich, dass für die Zukunft eine noch stärkere Integration zu erwarten sei. Ein Grund für diesen Optimismus sah er darin, dass von Seiten der empirischen Sozialforschung zunehmend solche Datensätze bereitgestellt werden, mit denen soziologische Fragestellungen adäquater bearbeitet werden können. So kann die Prozessualität, Historizität und Pfadabhängigkeit sozialer Phänomene über Längsschnittdaten genauer untersucht werden und auch der in den 1970er und 1980er Jahre geäußerte Vorwurf, die empirische Sozialforschung orientiere sich am Modell des isolierten Befragten, sei über die Verfügbarkeit von Haushaltsbefragungen und die Verwendung netzwerkanalytischer Instrumente in Bevölkerungsumfragen nicht mehr haltbar. Gerade die Einsicht in das Eingebettetsein individueller Denk- und Handlungsformen in unterschiedliche Formen sozialer Aggregation, hatte schon seit längerem dazu geführt, dass etwa in bildungssoziologischen Studien nicht nur Individualdaten erhoben wurden, sondern eben auch Informationen über die jeweiligen Klassenverbände und Schulen.

Derartige „Mehrebenen Datensätze“ sind mittlerweile nicht nur für bildungssoziologische Fragestellungen verfügbar. Insbesondere für die Ungleichheits- und Arbeitsmarktforschung wurde in den letzten Jahren das entsprechende Datenangebot durch die Bereitstellung des Linked-Employer-Employee-Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entscheidend erweitert. Damit kann der Einsicht Rechnung getragen werden, dass Einkommens- und Mobilitätschancen zu einem großen Teil auch von den Strukturen und Prozessen bestimmt sind, die in einzelnen Arbeitsorganisationen ablaufen. Damit wird es möglich, die Ressourcenverteilung und die Positionsverteilung in der Erwerbssphäre als „eingebettete“ Prozesse zu verstehen – und zwar in die Strukturen und Prozesse von Arbeitsorganisation. Seine Entsprechung findet dies auf der

1 Dieser Beitrag ist eine gekürzte und überarbeitete Fassung eines Aufsatzes, der unter dem Titel „Soziale Einstellungen in der Organisationsgesellschaft. Betriebliche Strukturen und die gerechte Verteilungsordnung der Gesellschaft“ in der Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung im Jahr 2006 (Jahrgang 39, S. 255-276) erschienen ist.

Seite der soziologischen Theoriebildung in Ansätzen, die Organisationen als das zentrale Strukturmerkmal moderner Gesellschaften ansehen (Coleman 1982, 1990, 1993; Luhmann 1975, 1994, 1997; Perrow 1989) und ihnen deshalb auch eine eigenständige Bedeutung für die Strukturierung sozialer Ungleichheiten zuschreiben (Baron/Bielby 1980; Bommers 2001; Kreckel 1992; Nassehi 2002; vgl. auch Allmendinger/Hinz 2002). Mittlerweile liegen auch eine Reihe empirischer Studien vor, die deutlich machen, dass die Verteilung von Gütern und Positionen offenbar tatsächlich von der „Logik der Organisationen“ bestimmt wird (Alda 2005; Alda et al. 2005; Bauer/Bender 2002, 2004; Bender et al. 2000; Brüderl et al. 1991, 1993; Hinz/Abraham 2005; Preisendörfer 1987; Windzio 2001; vgl. dazu auch Lengfeld 2007).

Verfolgt man im Bereich der sozialen Ungleichheitsforschung das Ziel einer weitgehenden Integration von Theoriebildung und empirischer Forschung, so kann man sich nicht damit begnügen, mittels der verfügbaren Linked-Employer-Employee-Daten die Bedeutung von Arbeitsorganisationen für objektive Phänomene sozialer Ungleichheit zu untersuchen. Denn das zentrale Anliegen klassen- und schichttheoretischer Ansätze ist nicht nur die Beschreibung bzw. Erklärung objektiver Lebenschancen, es geht ihnen immer auch darum, zu zeigen, dass soziale Einstellungen und Verhaltensweisen sozial strukturiert sind. Vor dem Hintergrund der theoretischen Ansätze zur „Organisationsgesellschaft“ und den empirischen Ergebnissen zur Relevanz von Arbeitsorganisationen für objektive Phänomene sozialer Ungleichheit ist deshalb zu überprüfen, ob Arbeitsorganisationen nicht auch eine eigenständige Einstellungsstrukturierende Bedeutung zukommt.

Das Problem besteht aber darin, dass man aus einer theoretischen Perspektive darauf Antworten finden kann, die jedoch angesichts der aktuellen Datenlage in Deutschland empirisch nicht überprüfbar sind. Wir wollen deshalb mit diesem Beitrag auf diese „Lücke“ im Datenangebot aufmerksam machen. Dazu soll zunächst aus einer theoretischen Perspektive gezeigt werden, dass die Ebene der Arbeitsorganisationen tatsächlich für die Einstellungsbildung der dort Beschäftigten bedeutsam ist. Freilich wissen wir aus der Arbeits- und Organisationspsychologie (vgl. Fischer 1991) oder arbeits- und industriesoziologischen Studien (vgl. etwa Kern/Schumann 1970), dass Einstellungen, die sich unmittelbar auf die Arbeitstätigkeit beziehen, von der Situation im Betrieb beeinflusst sind. Doch das ist nicht das, was aus einer ungleichheitstheoretischen Perspektive tatsächlich interessant ist. Denn wenn Klassen- und Schichttheorien sich mit Einstellungen beschäftigen, dann haben sie primär allgemeine soziale Einstellungen wie Norm- und Wertorientierungen im Sinn. Deshalb muss man zeigen, dass die organisationalen Kontexte, in die der Einzelne eingebunden ist, auch für seine *Gesellschaftsbezogenen* Einstellungen – also allgemeinen Norm- und Werthaltungen oder politischen Einstellungen – wichtig sind. Es geht also um die Frage, ob die Mitglied-

schaft in einem bestimmten Betrieb *ceteris paribus* darüber entscheidet, welche sozialen Einstellungen jemand hat. Wir möchten dies am Beispiel von Einstellungen über die Prinzipien einer gerechten Güter- und Lastenverteilung in der Gesellschaft zunächst theoretisch und dann empirisch anhand von Umfragedaten beantworten. Für die empirischen Analysen benötigen wir zugleich Informationen über die Gerechtigkeitseinstellungen von Beschäftigten und über die Strukturen in den Betrieben, in denen sie beschäftigt sind. Da ein derartiger Datensatz für Deutschland eben nicht verfügbar ist, greifen wir auf Daten zurück, die 1991/1992 in den USA erhoben wurden.

1 Einstellungen, Organisationen und Klassen

Wenn wir in theoretischer Absicht nach der Bedeutung von Arbeitsorganisationen für die Strukturierung sozialer Einstellungen fragen, so liegt es nahe, zunächst die zeitgenössischen Klassentheorien zu befragen. Sie gehen zum einen von einem engen Zusammenhang zwischen strukturell vermittelten Lebenschancen und Einstellungen aus. Die Annahme besteht darin, dass Personen in dem Maße ähnliche Einstellungen ausbilden wie sie – aus marxistischer Perspektive – mit anderen in gleiche Ausbeutungsverhältnisse eingebunden sind oder – in der Weberschen Tradition – gleiche Lebenschancen teilen. Zum anderen erheben Klassentheorien immer den Anspruch, die objektiven Strukturen sozialer Ungleichheit zu erklären. Dabei greifen die beiden prominentesten Vertreter beider Theorietraditionen – Erik Olin Wright und John H. Goldthorpe – auf organisationssoziologische Überlegungen zurück. In beiden Fällen werden Organisationen für die Ausdifferenzierung der Klassenstruktur verantwortlich gemacht. Diese Differenzierung der Lebenschancen spiegelt sich dann auch in der Struktur sozialer Einstellungen wider.

Das Problem, für das neuere Klassentheorien eine Lösung finden müssen, besteht darin, dass das von Marx vertretene binäre Klassenkonzept (Besitz/Nichtbesitz an Produktionsmitteln) nicht geeignet ist, die unterschiedlichen Lebenschancen und Einstellungen der Masse der abhängig Beschäftigten adäquat abzubilden und zu erklären (Wright 1997: 19; Goldthorpe 2000: 207f.). Erik Olin Wright geht deshalb in seinem Modell von drei Dimensionen aus, die die Klassenstruktur bestimmen: die Stellung zu den Produktionsmitteln, die fachlichen Qualifikationen und die Herrschaftsmacht in Organisationen. Die dritte Dimension ist für ihn aus zwei Gründen wichtig: Erstens benötigt die kapitalistische Produktion immer einen Kontrollapparat, mit dem die Herrschaft über die Arbeiter ausgeübt werden kann. Denn: „Capitalists do not simply *own* the means of production and *hire* workers; they also *dominate* workers within production“ (Wright 1997: 20). Herrschaft im Betrieb kann entweder direkt oder indirekt ausgeübt werden. Di-

rekte Herrschaftsausübung ist auf die Arbeitsvollzüge jedes Einzelnen in Form direkter Handlungsanweisungen des unmittelbaren Vorgesetzten bezogen. Indirekte Herrschaft liegt dann vor, wenn das Management bestimmte Entscheidungen trifft, die sich mittelbar auf die individuelle Arbeitssituation auswirken. Aus diesen beiden Formen der Herrschaftsausübung ergibt sich für Wright eine Ausdifferenzierung der Klassenpositionen. Neben Erwerbstätigen ohne Herrschaftsmacht und dem sehr eng mit der kapitalistischen Klasse verbundenen Management, unterscheidet er die Vorgesetzten (supervisors), die mit der direkten Herrschaftsausübung im Betrieb betraut sind.

Der zweite Grund für die Berücksichtigung der Herrschaftsmacht in Organisationen besteht darin, dass sich Personen in Leitungsfunktionen einen Teil des durch die Arbeiter produzierten Mehrwerts aneignen: Mit dem Ziel ihre Bindung an und ihren Einsatz für die Organisation zu sichern, erhalten sie von den Kapitalisten eine „Loyalitätsrente“. Diese geht über das Einkommen hinaus, das zur Produktion und Reproduktion der Arbeitskraft notwendig wäre. Damit gehören Manager und Vorgesetzte selbst zur Klasse der Kapitalisten, weil sie die Arbeiter indirekt oder direkt beherrschen und sich den Mehrwert ihrer Arbeit aneignen, und sie gehören zugleich der Arbeiterklasse an, weil sie selbst von den Kapitalisten kontrolliert und ausgebeutet werden. Je höher Manager in der betrieblichen Hierarchie angesiedelt sind, desto stärker werden sie kapitalistische Klasseninteressen vertreten, während der „Klassencharakter“ der Vorgesetzten näher an dem der Arbeiterklasse verbleibt.² Je nach ihrer hierarchischen Position gehören Personen daher unterschiedlichen Klassen an. Umgekehrt gilt aber auch, dass Organisationen selbst eigenständige Klassenstrukturen ausbilden: „Some firms are run by a single capitalist entrepreneur who hires a few managers and a homogeneous set of workers. Such a firm has a quite different class structure from a large corporation, with a hierarchically differentiated managerial structure, an external board of directors representing rentier capitalist stockholders and a segmented working class” (Wright 1997: 378). Weil Betriebe jeweils eigene hierarchische Strukturen ausbilden, unterscheiden sie sich auch in ihrer Klassenstruktur. Die Existenz einer betrieblichen Rangordnung von Positionen, die jeweils mit unterschiedlichen Rechten der Ausübung von Herrschaft und einer entsprechenden Loyalitätsrente ausgestattet sind, führt somit zu einer Differenzierung von Klassenpositionen. Diese Differenzierung drückt sich dann auch in den Einstellungen und Verhaltensweisen der Personen aus.

Wenden wir uns dem Konzept von John H. Goldthorpe zu. Neben dem Verhältnis zum Arbeitsmarkt (Selbständige als Arbeitsplatzanbieter, Selbständige ohne Beschäftigte und abhängig Beschäftigte als Arbeitsplatznachfrager) ist hier die

2 „Thus upper managers, and especially CEO’s in large corporations will be very closely tied to the capitalist class, while the class character of lower level supervisor jobs will be much closer to the working class (Wright 1997: 20).

Art des Beschäftigungsverhältnisses für die Differenzierung von Klassenpositionen entscheidend. Ausgangspunkt der Überlegungen Goldthorpes sind die aus der Unvollständigkeit des Arbeitsvertrages resultierenden Steuerungsprobleme.³ Weil die Arbeitsleistungen in vielen Fällen im Voraus nicht exakt festgelegt werden können, besteht für den Arbeitgeber das Problem, dass er keine vollständige Information darüber haben kann, ob eine Person die Arbeitsleistungen auch tatsächlich in der gewünschten Art erbringt. Die daran anschließenden Steuerungsprobleme werden seit mehr als 40 Jahren von der Organisationsforschung thematisiert (vgl. McGregor 1960; Likert 1967; Braverman 1974). In der Institutionenökonomik werden sie als „Agenturprobleme“ bezeichnet und umfassen neben dem Problem der „hidden information“ vor allem das der „hidden action“. Letzteres meint, dass „der Prinzipal [der Arbeitgeber, S.L./A.K.] keine genaue Kenntnis der Handlungsmöglichkeiten und des tatsächlichen Leistungsverhaltens eines Agenten [Arbeitnehmers, S.L./A.K.] [hat]“ (Ebers/Gotsch 1999: 207).

Betriebe können mit Agenturproblemen unter anderem dadurch umgehen, indem sie sich zweier Formen von Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen bedienen. Während unter Bedingungen einer leichteren Kontrollierbarkeit eine „einfache“ Austauschbeziehung auf der Grundlage erbrachter Stückzahlen oder der verbrachten Zeit am Arbeitsplatz etabliert werden kann (labour contract), ist dies insbesondere dort unmöglich, wo Personen ihr Expertenwissen dem Betrieb zur Verfügung stellen, im Interesse des Betriebs Entscheidungen treffen oder ihre Arbeitsleistungen nicht unmittelbar ersichtlich sind. In derartigen Fällen nimmt die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung die Form eines Angestelltenverhältnisses an (service relationship). Es unterscheidet sich zum Austauschbasierten Verhältnis darin, dass neben der monetären Vergütung in Form eines Gehalts – anstatt eines auf der erbrachten Leistung beruhenden Arbeitslohns – den Beschäftigten klar definierte Karrieremöglichkeiten in Aussicht gestellt werden. Den Arbeitnehmern ein längerfristig angelegtes Dienstverhältnis anzubieten ist für Betriebe auch in dem Maße wichtig, wie sie auf spezifische Qualifikationen angewiesen sind bzw. Investitionen in betriebsspezifische Qualifikationen der Beschäftigten getätigt haben. Denn unter den Bedingungen kurzfristiger, am Austausch orientierter Arbeitsverhältnisse wäre das Risiko diese Qualifikationen an andere Unternehmen zu verlieren relativ hoch. Weil die beiden Arten von Arbeitsverhältnissen letztlich als Idealtypen zu verstehen sind, ergeben sich für Unternehmen eine Reihe von Freiheitsgraden bei der Ausgestaltung der konkreten Beziehung zu den

3 Die Unvollständigkeit des Arbeitsvertrags ergibt sich daraus, dass (1) Arbeitskraft im Gegensatz zu Konsum- oder Investitionsgütern nicht in gleicher Weise übertragbar und beliebig teilbar, sondern an Personen gebunden ist und (2) Arbeitsleistungen im Unterschied zu Waren nicht ähnlich genau beschreibbar bzw. messbar und in ihrem Beitrag für das auf den Absatzmärkten realisierte Betriebsergebnis nicht eindeutig zurechenbar sind.

Arbeitnehmern – es ist also davon auszugehen, dass unter bestimmten Bedingungen durchaus Mischformen aus dem Arbeits- und Angestelltenverhältnis entstehen.

Wenn sich nun Beschäftigungsverhältnisse nach den Bedingungen, unter denen die Arbeitstätigkeit vollzogen wird (z.B. Autonomie der Zeitverwendung am Arbeitsplatz), in der Höhe der Einkünfte und der sonstigen Arten der Vergütung oder den bestehenden Karrieremöglichkeiten unterscheiden und Betriebe darüber entscheiden können, welche Form des Arbeitsvertrags sie mit welchen Beschäftigten eingehen, so hat dies eine Differenzierung klassenspezifischer Lebenschancen zur Konsequenz (vgl. Goldthorpe 2000: 209). Auch wenn es für bestimmte Berufe jeweils dominante Formen des Arbeitsvertrags geben kann, sieht Goldthorpes Modell auch zwischenbetriebliche Klassenunterschiede vor. Zwei Personen mit derselben beruflichen Tätigkeit finden sich dann in unterschiedlichen Klassenpositionen wieder, je nachdem, ob sie in einem Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis beschäftigt sind.

In beiden Klassenmodellen sind also organisationsspezifische Steuerungsprobleme bzw. die jeweiligen Versuche zu deren Lösung die Ursache für die Ausdifferenzierung der Klassenstruktur. Bei Goldthorpe sind es arbeitsvertragliche Strategien zur Lösung von Agenturproblemen, bei Wright die Einführung einer hierarchischen Arbeitsorganisation zur Ausübung betrieblicher Herrschaft. In beiden Fällen hat die Differenzierung innerhalb der Organisation eine entsprechende Differenzierung der Klassenstruktur zur Folge. Weil sowohl Wright (1997) als auch Goldthorpe (2000: 6f.) davon ausgehen, dass soziale Einstellungen und Verhaltensweisen durch die jeweilige Klassenposition bestimmt werden, haben Organisationen somit auch einen Einfluss auf die Strukturierung von Einstellungen.

Dies allein wäre nur ein schwacher Beleg für die Bedeutung von Organisationen für die Einstellungsbildung. Denn erstens handelt es sich lediglich um einen indirekten, über die Zuweisung der Klassenposition vermittelten Effekt, und zweitens wird die empirische Tragfähigkeit der Annahme einer Klassenstrukturiertheit von Einstellungen schon seit geraumer Zeit angezweifelt (vgl. Hradil 1992; Zerger 2000). Angesichts gesellschaftlicher Differenzierungs- und Individualisierungsprozesse wird grundsätzlich hinterfragt, ob sich die Soziologie überhaupt noch des Konzeptes gesellschaftlicher Großgruppen bedienen könne (vgl. Rössel 2005). Menschliche Lebenserfahrungen und Handlungssituationen ähnelten sich immer weniger und damit schwänden die Möglichkeiten gemeinsamer Erfahrungshorizonte, die die Grundlage kollektiv geteilter Einstellungen bilden (vgl. Bradley 1996; Sennett 1998).

Doch eine Ursache für die abnehmende Erklärungskraft klassentheoretisch fundierter Einstellungsanalysen liegt darin, dass man diejenige gesellschaftliche Ebene ausblendet, die dafür verantwortlich ist, dass die sozialen Situationen der Menschen immer heterogener werden. Folgt man den Vertretern der These von

der Organisationsgesellschaft, so sind es Organisationen, die für diese Heterogenität verantwortlich sind (vgl. Schimank 2001). Dies wird bereits in den dargestellten Klassentheorien deutlich. Denn für beide Ansätze gilt, dass die möglichen Strategien zur Vermeidung von Agenturproblemen oder zur Ausübung der Herrschaft über einzelne Arbeitsorganisationen hinweg unterschiedlich sein können. Dies hat notwendigerweise zur Folge, dass auch die Möglichkeiten des Zugangs zu sozialen Gütern und Positionen über die einzelnen Arbeitsorganisationen hinweg variieren müssen, mit der Konsequenz, dass es für die individuellen Lebenschancen entscheidend ist, in welcher Organisation eine Person Mitglied ist. Allein aus dem Mitgliedschaftsstatus können sich also bereits Einkommens- oder Karrierevorteile ergeben. Bevor wir empirische Befunde vorstellen, die genau das deutlich machen, möchten wir aus einer organisationssoziologischen Perspektive darlegen, warum dies auch theoretisch plausibel ist. Das zentrale Argument besteht darin, dass in Arbeitsorganisationen Kollektivgüter erzeugt werden, zu denen prinzipiell alle Organisationsmitglieder Zugang haben, und es sich bei Einkommens- und Mobilitätschancen genau um derartige Kollektivgüter handelt.

2 Einkommens- und Karrierechancen als organisations-spezifisches Kollektivgut

Mit dem Mitgliedschaftsstatus in einer Organisation ist immer die Möglichkeit des Zugangs zu solchen Gütern oder Vergünstigungen verbunden, die für alle Mitglieder bereitgestellt werden – so genannten Kollektivgütern. Williamson (1975) verweist darauf, dass Organisationen sich gerade dadurch auszeichnen, dass sie im Gegensatz zu den Schwankungen externer Märkte intern stabile Interaktionszusammenhänge konstituieren. Dies bedeutet für die Organisationsmitglieder, dass sie auch von den Nachfrage- und Preisschwankungen auf den Arbeitsmärkten zumindest bis zu einem gewissen Grad abgeschottet werden. Zugleich werden Organisationen in der Organisationstheorie als korporative Akteure verstanden, die sich über eine Ressourcenzusammenlegung konstituieren. Preisendörfer (2005: 27f.) beschreibt treffend, was damit gemeint ist: „Korporative Akteure entstehen dadurch, dass individuelle Akteure Ressourcen in einen Pool einbringen. Über diesen Ressourcenpool wird dann nicht mehr individuell, sondern im Verbund disponiert. Und aus der gemeinsamen Disposition über die zusammengelegten Ressourcen ergibt sich ein Korporationsertrag, der dann auf die individuellen Akteure verteilt werden kann.“ Als Korporationsertrag gilt nicht nur der von einem Unternehmen erwirtschaftete Gewinn, sondern er umfasst auch die Vorteile, die sich aus der Geschäftsentwicklung oder der Marktposition eines Unternehmens ergeben. Damit kommt dem Korporationsertrag der Status eines Kollektivguts zu (Preisendörfer 2005: 39f.). Von ihm können prinzipiell alle

Mitglieder profitieren.⁴ So kann sich der wirtschaftliche Erfolg etwa in einer Expansion des Unternehmens äußern und bringt entsprechende Einkommens- und Mobilitätschancen für alle Beschäftigten mit sich. Einkommens- und Mobilitätschancen werden deshalb bereits vom bloßen Mitgliedschaftsstatus in einer spezifischen Arbeitsorganisation mitbestimmt.

Dass Arbeitsorganisationen derartige Kollektivgüter produzieren und diese den Beschäftigten auch unabhängig von ihrer Klassenposition oder ihrer Stellung im Betrieb zugute kommen, wurde in der Vergangenheit vor allem im Anschluss an die neostrukturalistische Arbeitsmarktforschung empirisch untersucht (Baron/Bielby 1980; Baron 1984; Preisendörfer 1987; Brüderl et al. 1991). Im Unterschied zum Einfluss von Gewerkschaften, Arbeitsmarktpolitiken oder makroökonomischer Konjunkturentwicklung auf die individuellen Einkommens- und Karriereverläufe wird hier gefragt, inwieweit sich Mobilitäts- und Einkommensstrukturen zwischen Organisationen unterscheiden und daher organisationspezifische Ungleichheiten generiert werden.

Was den Aspekt der Einkommensungleichheiten anbelangt, so wird die Auswirkung verschiedener Organisationsmerkmale sowohl auf die Einkommenshöhe als auch auf den Grad der Einkommensstreuung, d.h. auf die Einkommensungleichheit innerhalb der Arbeitsorganisation untersucht. Mit Blick auf das Einkommensniveau spielt die Organisationsgröße eine zentrale Rolle (Oi/Idson 1999; Carroll/Mayer 1984; Kalleberg/Van Buren 1996a; Le Grand et al. 1994; Brüderl/Preisendörfer 1986). Gerlach und Hübler (1998) konnten für Deutschland zeigen, dass die Betriebsgrößenbedingten Einkommensunterschiede zwischen 1984 und 1993 zugenommen haben. Als weitere Determinante des Durchschnittseinkommens gilt die Existenz betrieblicher Arbeitsmärkte. So konnten Kalleberg und Van Buren (1996a) für die USA nachweisen, dass Arbeitsorganisationen, in denen ein interner Arbeitsmarkt existiert, im Durchschnitt höhere Einkommen zahlen (siehe auch Le Grand et al. 1994). Hinsichtlich der Einkommensungleichheit, die in einer Arbeitsorganisation existiert, wird unter anderem von einem negativen Effekt des gewerkschaftlichen Organisationsgrades auf die Einkommensstreuung ausgegangen, während ein positiver Effekt der Organisationsgröße nachgewiesen werden konnte (Kalleberg/Van Buren 1996b). Schließlich lassen sich auch betriebsspezifische Effekte der Lohndiskriminierung von Frauen feststellen (Achatz et al. 2005).

Die Analyse betrieblicher Karrieremobilität hat sich bisher vor allem auf drei Aspekte konzentriert: (a) die Existenz interner Arbeitsmärkte, (b) demografische Einflüsse innerhalb der Organisation sowie (c) populationsökologische Prozesse, die sich organisationsübergreifend vollziehen. Die Existenz eines internen Arbeitsmarktes hat einen positiven Effekt auf die Arbeitsplatzsicherheit und Karrie-

4 Dass es gerade in privatwirtschaftlichen Organisationen zu grundsätzlichen Konflikten um die Verteilung des Korporationsertrags kommt, ist davon unbenommen.

rechancen der Stammebelegschaft, weil interne Arbeitsmärkte die Organisationsmitglieder gegen den freien Wettbewerb mit externen Kandidaten abschirmen und interne Karriereleitern bieten (Blossfeld/Mayer 1988; Doeringer/Piore 1971; Sørensen 1983b). Die Organisationsdemografie kann zeigen, dass die demografischen Kennwerte einer Organisation Mobilitätsprozesse beeinflussen und daher ungleiche Karrierechancen produzieren. So beeinflusst die Dichte verschiedener Kohorten innerhalb einer Arbeitsorganisation sowohl die Fluktuationsrate ihrer Mitglieder als auch die relativen Aufstiegschancen der Organisationsmitglieder innerhalb der Organisationshierarchie (Stewman/Konda 1980, 1983). Die ökologische Karriereforschung untersucht schließlich die Auswirkungen der Interaktion von Organisationen auf Karrieremobilität. So werden mit der Gründung und Auflösung von Unternehmen, aber auch durch Fusionen in großer Zahl Arbeitsplätze geschaffen oder vernichtet (siehe u.a. Haveman/Cohen 1994; Haveman 1995; Windzio/Raszta 2000; Windzio 2001). Bereits in den 1980er Jahren konnte anhand der von Ziegler und seinen Mitarbeitern durchgeführten „Südwerk-Studie“ gezeigt werden, dass aus Expansion oder Kontraktion unterschiedliche Karrieremöglichkeiten resultieren (vgl. Preisendörfer 1987). Die Verteilung entsprechender Opportunitäten und Restriktionen folgt dabei *gerade* keiner klassenspezifischen Logik.

Wie neuere Studien mit Hilfe so genannter Employer-Employee-Datensätze zeigen, haben Veränderungen der Struktur der Arbeitsorganisation nicht unwesentliche Effekte auf die Einkommensverteilung und die Karrierechancen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen (Bauer/Bender 2002, 2004). So konnten Bauer und Bender (2002) für den Zeitraum 1993 bis 1997 anhand von Daten des IAB-Betriebspanels und der BA-Beschäftigtenstatistik nachweisen, dass der Abbau von Hierarchieebenen, die Verlagerung von Entscheidungsbefugnissen auf niedrigere hierarchische Ebenen und die Einführung von Gruppenarbeit und selbstverantwortlicher Arbeitsgruppen zu einer Zunahme von Einkommensungleichheiten führt.

Aus diesen Befunden lässt sich schlussfolgern, dass Arbeitsorganisationen die Lebenschancen ihrer Mitglieder in einer doppelten Weise beeinflussen: Erstens tragen sie zur Differenzierung der Klassenpositionen bei. Zweitens generieren sie organisationsspezifische Einkommens- und Mobilitätschancen, die den Status eines Kollektivguts haben und klassenspezifischen Verteilungslogiken entgegenstehen können. Personen mit der gleichen Bildung, der gleichen beruflichen Tätigkeit, demselben Beschäftigungsverhältnis und derselben hierarchischen Position können aufgrund der Tatsache, dass sie in verschiedenen Betrieben beschäftigt sind, dennoch unterschiedliche Lebenschancen im Sinne von Einkommens- und Karrieremöglichkeiten besitzen. Nicht nur die Zugehörigkeit zu einer Klasse, sondern auch die Mitgliedschaft in einer bestimmten Arbeitsorganisation ist damit für die Lebenschancen einer Person wichtig. In dem Maß wie die Einstel-

lungsbildung unter dem Eindruck dieser Chancen geschieht, erhalten Organisationen somit eine eigenständige Bedeutung. Im folgenden Abschnitt legen wir zunächst dar, aus welchen Gründen dieser Schluss plausibel ist, und zeigen, wie sich die Analyse von Einstellungen zur Verteilungsgerechtigkeit diese Erkenntnis zunutze machen kann. Wenn sich die entwickelten Hypothesen über die Bedeutung der Organisationszugehörigkeiten für die Einstellung zur sozialen Gerechtigkeit auch in der empirischen Analyse bewähren, ist damit ein erster Nachweis erbracht, dass Arbeitsorganisationen tatsächlich auch einen Schlüssel zur Erklärung sozialer Einstellungen darstellen.

3 Einkommens- und Mobilitätschancen in Organisationen und Einstellungen zur Verteilungsgerechtigkeit

Dass die Strukturen und Prozesse in Arbeitsorganisationen auch die Einstellungen der Beschäftigten beeinflussen, ist ein zentraler Gegenstand der Arbeits- und Organisationspsychologie. Freilich stehen hier vor allem arbeitsbezogene Einstellungen im Mittelpunkt, wenn es etwa um Arbeitszufriedenheit, Einstellungen zu Vorgesetzten, commitment dem Unternehmen gegenüber geht (vgl. Fischer 1991; Kirchler 2005; Nerdinger 2003). In der Soziologie wurde die Bedeutung von Organisationen vor allem unter dem Aspekt der „Entfremdung“ diskutiert. Bereits bei Marx hat die soziale Isolation der Arbeiter, ihre Unterwerfung unter die Macht des Fabrikbesitzers und die hochgradige Fragmentierung der Arbeitsvollzüge Konsequenzen für die Lebensvollzüge der Menschen außerhalb ihres unmittelbaren Arbeitsvollzugs (vgl. Schimank 2001). Robert Mertons (1971) „bürokratischer Virtuose“, Whytes (1956) „organization man“ oder auch die durch Arbeitsorganisationen geprägten Sozialcharaktere von Presthus (1962) verweisen darauf, dass Organisationen eigenständige Sozialisationsagenturen sind, deren Wirkung gerade nicht auf die unmittelbaren Arbeitsvollzüge und die damit verbundene Aufgabenerfüllung reduziert ist (vgl. Kohn/Schooler 1982, 1983; Kohn et al. 1990). Dass die Strukturen und Prozesse der internen Arbeitsorganisation zu unterschiedlichen Einstellungen führen können, zeigt eine Reihe empirischer Studien aus den 1980er und 1990er Jahren. So untersuchten Lincoln und Kalleberg (1985) in einem japanisch-US-amerikanischen Vergleich den Grad der Bindung von Organisationsmitgliedern an ihre Arbeitsorganisation und zeigen, dass die jeweilige Organisationsstruktur eine wichtige Rolle spielt. Für unseren Zusammenhang ist interessant, dass die Art der Arbeitsorganisation offenbar auch für die arbeitsplatzbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen wichtig ist. So sprechen sich Beschäftigte unter den Bedingungen flacher Hierarchien und enger sozialer Beziehungen zwischen den Beschäftigten eher für eine Gleichverteilung von Einkommen aus als im entgegengesetzten Fall (Kabanoff 1991).

Dieser Überblick verdeutlicht, dass die Bedeutung der Organisation nur für Arbeitsbezogene Einstellungen untersucht wurde. Wie wir bei der Diskussion der Einkommens- und Mobilitätschancen als organisationspezifische Kollektivgüter sahen, sind Organisationen aber nicht nur deshalb für die Einstellungsbildung relevant, weil sie ihren Mitgliedern bestimmte Erfahrungen in der Arbeitstätigkeit vermitteln. Als eigenständige Formen der sozialen Aggregation verfügen sie über spezifische Strukturen, die die individuellen Lebenschancen im Sinne von Einkommens- und Karrieremöglichkeiten beeinflussen. Und sie bilden interne Regelsysteme aus, nach denen Güter und Positionen verteilt werden. Am Beispiel der Einstellungen zur gesellschaftlichen Verteilungsgerechtigkeit wollen wir deshalb im Folgenden zeigen, welche Bedeutung organisationspezifische Opportunitätsstrukturen auf der einen und Verteilungsregime auf der anderen Seite für Gesellschaftsbezogene Einstellungen haben.

In der Gerechtigkeitsforschung ist es üblich zwischen mindestens zwei idealtypischen Mustern von Gerechtigkeitsvorstellungen zu unterscheiden (Haller et al. 1995; Liebig/Wegener 1995; Wegener 1992): das eine wird als Individualismus, das andere als Etatismus bezeichnet. Aus Sicht des Individualismus werden soziale Ungleichheiten als gerecht angesehen. Verteilungskonflikte sollten durch Marktprozesse gelöst werden, und es sind vor allem die individuellen Anstrengungen und Leistungen, die das zentrale Zuweisungskriterium für Güter und Lasten sind. Aus Sicht des Etatismus hingegen werden Ungleichheiten prinzipiell als ungerecht angesehen. Insbesondere dem Staat wird die Aufgabe zugewiesen, soziale Ungleichheiten in der Ausstattung mit sozialen Gütern zu reduzieren, auch und ganz besonders durch redistributive Maßnahmen. Die Zuweisungskriterien für soziale Güter sind hier vor allem die bloße Zugehörigkeit zu einer Gesellschaft und der individuelle Bedarf.

Wenn wir nun erklären möchten, warum die Menschen sich stärker für das eine oder das andere Modell sozialer Gerechtigkeit aussprechen, so können wir uns auf zwei Argumente beziehen, die auch für die klassentheoretische Einstellungsanalyse grundlegend sind: Erstens, dass Personen solche Gerechtigkeitseinstellungen vertreten, die aus ihrer aktuellen sozialen Situation heraus rational sind, und zweitens, dass die aktuellen Gerechtigkeitseinstellungen das Ergebnis von Lernprozessen in den unterschiedlichen Phasen der Sozialisation sind. Und in der Tat wissen wir aus einer Reihe empirischer Studien, dass der Grad der Zustimmung zu den beiden idealtypischen Gerechtigkeitsvorstellungen von der eigenen Position im Ungleichheitsgefüge abhängig ist (z.B. Haller et al. 1995; Kluegel/Miyano 1995; Liebig/Wegener 1995; Svallfors 2005; Wegener/Liebig 1993). Wer über ein geringes Einkommen, geringe berufliche Mobilitätserfahrungen, geringe Bildung und ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko verfügt, plädiert für Eingriffe des Staats in die marktbasierende Verteilung und geringe soziale Ungleichheiten. Demgegenüber sehen Menschen mit besseren Einkommens- und Mobilität-

schancen eine gesellschaftliche Verteilungsordnung als gerecht an, die durch geringere Eingriffe des Staats, höhere soziale Ungleichheiten und die Betonung von Leistungskriterien bei der Verteilung von Gütern und Positionen gekennzeichnet ist. Beide Standpunkte spiegeln die Verteilungsinteressen wider, die für die jeweiligen sozialen Situationen, aus denen heraus sie formuliert werden, rational sind. Wer wenig hat, möchte mehr und ruft den Staat zur Hilfe, wer viel hat, möchte dies behalten und sieht sich um seinen gerechten Lohn gebracht, wenn der Staat es ihm wegnimmt.

Zugleich wird die Präferenz für das eine oder andere Modell sozialer Gerechtigkeit auch durch Sozialisierungserfahrungen bestimmt. Deshalb finden wir im internationalen Vergleich auch positionsunabhängige Unterschiede in den Gerechtigkeitsvorstellungen zwischen unterschiedlichen Gesellschaften (Liebig/Wegner 1995). Entscheidend ist, dass Konzeptionen der Gerechtigkeit als Regeln angesehen werden können, mit deren Hilfe man Konflikte um die Verteilung knapper und begehrter Güter und Positionen einer hinreichend stabilen, weil weithin akzeptierten Lösung zuführen kann (Rabin 1993; Vieth 2003). Im Rahmen der unterschiedlichen Sozialisierungsphasen lernen die Menschen, dass bestimmte Verteilungsregeln für die Lösung von Verteilungskonflikten eher geeignet sind als andere. Wer deshalb täglich erfährt, dass eine bestimmte Norm zur Lösung von Verteilungskonflikten im Betrieb angewendet wird, wird diese Norm auch eher unterstützen als eine, mit deren Anwendung er weniger Erfahrungen hat und deren Tauglichkeit zur Lösung gesellschaftlicher Verteilungskonflikte ihm deshalb auch weniger bekannt ist. Es sind also die individuellen Lernerfahrungen im Bezug auf die Lösung von Verteilungskonflikten, die neben der individuellen Interessenlage die Zustimmung zu Etatismus oder Individualismus beeinflussen können.

Wenn wir vor diesem Hintergrund nach der Bedeutung von Organisationen für die Gesellschaftsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen fragen, so kann die Antwort auf zwei Argumenten aufbauen: auf einem Rationalitätsargument und einem lerntheoretischen Sozialisierungsargument. Dementsprechend sind zum einen die bestehenden Einkommens- und Mobilitätschancen und zum anderen die in einer Organisation angewandten Regeln zur Lösung von Verteilungskonflikten entscheidend.

Zunächst zum Rationalitätsargument. Die Tatsache, dass die Strukturen in Arbeitsorganisationen die Einkommens- und Karrierechancen ihrer Mitglieder unmittelbar beeinflussen, bedeutet, dass wir von einer organisationsspezifischen Situationslogik ausgehen können. Wenn Personen also ihre Präferenz für das eine oder das andere Modell zur Lösung gesellschaftlicher Verteilungskonflikte äußern sollen, so tun sie dies auch unter dem Eindruck der Karriere- und Einkommenschancen in ihrem Betrieb. Diese Situationslogik kann für Personen mit identischer Klassenposition sehr unterschiedlich sein, weshalb deren unterschiedliche

Präferenzen auch nicht durch die klassischen Strukturmerkmale, sondern erst durch die Berücksichtigung der Opportunitätsstrukturen im Betrieb erklärt werden können. Deshalb ist zu erwarten, dass Personen in Betrieben mit hohen Einkommensungleichheiten und hohen Mobilitätschancen eher Individualismus und weniger Etatismus favorisieren werden. Beschäftigte beurteilen Fragen der gesellschaftlichen Verteilungsgerechtigkeit hier unter dem Eindruck der eigenen Einkommens- und Mobilitätschancen. Ein Eintreten für Etatismus widerspräche ihren Verteilungsinteressen, denn unter der Geltung einer derartigen Verteilungsordnung bestünde die Gefahr, dass auf Einkommenszugewinne verzichtet werden müsste. Unsere erste Hypothese lautet deshalb:

Hypothese 1: Unter den Bedingungen hoher Mobilitäts- und Einkommenschancen in einem Betrieb präferieren die Beschäftigten eher individualistische und weniger etatistische Gerechtigkeitseinstellungen.

Entscheidend für unser lerntheoretisches Argument ist, dass Arbeitsorganisationen Verteilungsinstanzen für materielle oder immaterielle Güter und Positionen sind. Weil diese Güter und Positionen knapp und begehrt sind, kommt es zu Verteilungskonflikten zwischen den Beschäftigten. Explizite oder implizite Regelsysteme definieren die Verfahren und Kriterien, nach denen Verteilungen vorgenommen werden, um so die entstehenden Konflikte zu reduzieren. Die konkrete Ausgestaltung der Regelsysteme kann zwischen zwei Extremen angesiedelt werden. Betriebe können Einkommen oder Positionen entweder unter vollständiger Ausblendung individueller Leistung, des Wettbewerbs oder von Marktprozessen vornehmen, oder genau diese Aspekte als ausschließliche Zuteilungskriterien verwenden. Verteilungsprozesse werden sich dann darin auszeichnen, ob und in welcher Gewichtung bestimmte Verteilungsregeln berücksichtigt werden – etwa das Leistungs-, das Senioritäts- oder auch das Gleichheitsprinzip – und in welchem Ausmaß externe Marktbedingungen relevant sind – so dass bei der Besetzung von Positionen beispielsweise auf interne oder externe Arbeitsmärkte zurückgegriffen wird. Auch wenn dies im Einzelfall nicht expliziert wird, sind mit den angewandten Regelsystemen auch spezifische Vorstellungen über eine gerechte Verteilung der entsprechenden Güter und Positionen verbunden (Soltan 1987).

Somit werden Personen in Arbeitsorganisationen mit einer Reihe von Verteilungskonflikten konfrontiert. Sie können beobachten, welche Regeln beim Umgang mit diesen Konflikten angewandt werden und welche Konsequenzen damit jeweils verbunden sind. Mit anderen Worten: Der Organisationskontext stellt einen Ort dar, in dem die Tauglichkeit bestimmter Regeln zur Reduzierung oder Lösung von Verteilungskonflikten beobachtet werden kann. Dass Betriebe in diesem Sinne auch als Sozialisationsinstanzen zu verstehen sind, die für die Ausbildung solcher Norm- und Wertvorstellungen ihrer Mitglieder wichtig sind, die

über die unmittelbare Arbeitstätigkeit hinausgehen, wurde in der Vergangenheit wiederholt gezeigt (vgl. Hoff 1985; Kohn 1981, 1985; Steinkamp 1981; Windolf 1981, S. 59ff.). Insbesondere aus der qualitativen Moralforschung liegen eine Reihe berufsbiographischer Studien vor, die den Zusammenhang von Berufssituation und Moralentwicklung unterstreichen (Corsten/Lempert 1997; Hoff et al. 1991; Lempert 1986). Entscheidender sind dabei die Arbeiten von Melvin Kohn und Carmi Schooler (Kohn/Schooler 1973, 1982, 1983; Kohn et al. 1990). Denn sie bestätigen nicht nur über international vergleichende Längsschnittstudien den postulierten Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und individuellen Wertorientierungen,⁵ sondern ihre Ergebnisse stützen auch die zugrundegelegte Kausalitätsvermutung: Die arbeitsorganisatorischen Bedingungen am Arbeitsplatz vermitteln sozialmoralische Lernprozesse, diese Lernerfahrungen werden generalisiert und auf andere soziale und gesellschaftliche Bereiche übertragen (Kohn/Schooler 1982, S. 1272). Entsprechendes können wir auch für die am Arbeitsplatz beobachteten Strategien zur Lösung von Verteilungskonflikten vermuten. Die Erfahrungen werden auf Einstellungen und Werthaltungen übertragen, die nicht auf den unmittelbaren Arbeitsplatz bezogen sind und es kommt zu einer Generalisierung der am Arbeitsplatz beobachteten Konfliktlösungsstrategien. In einer Organisation, in der die Verteilung von Einkommen oder Positionen einer Marktlogik und der Betonung individueller Leistung folgt, lernen die Beschäftigten, dass Verteilungskonflikte durch diese Art der Verteilungsregeln gelöst werden können. Unter der Annahme einer „learning generalization“ (Kohn et al. 1990) würden die Beschäftigten dieses Modell dann auch eher für die Lösung von Verteilungskonflikten auf der gesellschaftlichen Ebene anwenden. Individualismus wäre dann das entsprechende Einstellungsmuster, das wir auf der gesellschaftlichen Ebene erwarten. Wir können deshalb als zweite Hypothese formulieren:

Hypothese 2: Es kommt zu einer Generalisierung der in der Organisation beobachteten Verteilungsregeln. Mitglieder von Organisationen, die bei der internen Güter- und Positionsverteilung einer marktnahen Verteilungslogik folgen, werden deshalb Individualismus eher zustimmen. Demgegenüber ist eine Präferenz für Etatismus bei Beschäftigten zu erwarten, in deren Betrieben Verteilungen unter Aussetzung der Marktlogik stattfinden.

Wenn Organisationen tatsächlich einen sozialisatorischen Effekt auf die Verteilungsvorstellungen ihrer Mitglieder haben, ist davon auszugehen, dass dieser

5 „Jobs that facilitate occupational self-direction increase men’s ideational flexibility and promote a self-directed orientation to self and to society; jobs that limit occupational self-direction decrease men’s ideational flexibility and promote a conformist orientation to self and to society“ (Kohn/Schooler 1982, S. 1281)

umso stärker ist, je länger eine Person bereits in einer Arbeitsorganisation tätig ist. Vorausgesetzt, dass Betriebe ihre Strategien zur Lösung von Verteilungskonflikten nicht beständig ändern, hätten Personen mit einer höheren Betriebszugehörigkeit mehr Möglichkeiten in der Vergangenheit gehabt, die Tauglichkeit der jeweiligen Regelsysteme zur Lösung von Verteilungskonflikten zu beobachten. Bei längerer Betriebszugehörigkeit müsste sich deshalb auch ein stärkerer Zusammenhang zwischen arbeitsorganisatorischen Bedingungen und Gerechtigkeitseinstellungen einstellen. Oder mit den Worten George Caspar Homans ausgedrückt: „the rule of distributive justice is a statement of what ought to be, and what people say ought to be is determined in the long run and with some lag by what they find in fact to be the case“ (Homans, 1961: 249f.). Unsere dritte Hypothese lautet daher:

Hypothese 3: Mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit verstärken sich die organisationsstrukturellen Effekte auf die untersuchten Gerechtigkeitseinstellungen.

Will man den sozialisatorischen Einfluss von Organisationen auf die Einstellungen ihrer Mitglieder empirisch überprüfen, so sind dafür Längsschnittdaten notwendig. Erst dann erhalten wir zweifelsfreie Hinweise darauf, ob Gerechtigkeitseinstellungen tatsächlich Positionswirkungen (Boudon 1990) und von den Lernerfahrungen in der Arbeitsorganisation beeinflusst sind. Werden diese Zusammenhänge in Querschnittdaten beobachtet, kann es sich um Selektionseffekte handeln: Zum einen, weil Personen in solche Betriebe eintreten bzw. von solchen Betrieben ausgewählt werden, deren arbeitsorganisationale Strukturmerkmale mit ihren Einstellungen kompatibel sind (vgl. Weeden/Grusky 2003: S. 6f.). Zugleich ist es möglich, dass Personen in solchen Betrieben länger verweilen, deren Opportunitätsstrukturen und Verteilungsregime eher mit ihren Gerechtigkeitseinstellungen in Einklang stehen. Wir können also auf der Grundlage einer einmaligen Messung nicht zwischen Sozialisations- und Selektionseffekten unterscheiden. Aufgrund der uns verfügbaren Querschnittdaten müssen wir uns damit begnügen, in einem ersten Schritt zu überprüfen, ob sich die vermuteten Zusammenhänge tatsächlich einstellen. Dass wir dabei signifikante Korrelationen beobachten, stellt eine notwendige Bedingung dar, um dann anhand von Längsschnittdaten die Richtung des Zusammenhangs eindeutig bestimmen zu können.

4 Empirische Überprüfung

Zur Überprüfung unserer drei Hypothesen benötigen wir Daten, die uns Auskunft über die Einstellungen von Personen zur Gerechtigkeit gesellschaftlicher Güterverteilungen und zusätzlich zu den Opportunitätsstrukturen und dem Verteilungsregime in ihrem Beschäftigungsbetrieb geben. In Deutschland verfügen wir entweder über ausführliche Angaben zu den Gerechtigkeitseinstellungen der Befragten (z.B. International Social Justice Project 1991, 1996, 2000) ohne Informationen über die Arbeitsstätten; oder es liegen ausführliche Informationen über die Arbeitsstätten und die individuellen berufsbezogenen Merkmale vor (z.B. der Linked-Employer-Employee Datensatz des IAB), ohne Hinweise auf die Gerechtigkeitseinstellungen der Personen. Der einzige Datensatz, der die notwendigen Informationen enthält, lässt sich auf der Grundlage des General Social Survey (GSS) von 1991, der daran anschließenden National Organization Study (NOS, Kalleberg et al. 1991)) und einer Wiederholungsbefragung des GSS 1991 im Rahmen des International Social Survey Program (ISSP) aus dem Jahr 1992 rekonstruieren.

4.1 Daten, Variablen, Methode

Wir fügen Informationen aus drei unterschiedlichen Befragungen zusammen. Im Rahmen der 1991er Studie des GSS wurde bei Befragten, die Angaben zu ihrem aktuellen Beruf bzw. ihres Partners machten, der Name und die Adresse der jeweiligen Arbeitsstätte erhoben. Diese Betriebe wurden im Rahmen der NOS 1991 telefonisch bzw. schriftlich zu ihrer ökonomischen Situation, ihren Personal-, Einkommens- und Mobilitätsstrukturen befragt. Von den ursprünglich 1127 brauchbaren Betriebsangaben konnten 727 Interviews mit den entsprechenden Repräsentanten der Betriebe realisiert werden, davon bezogen sich 244 Fälle allerdings auf die Arbeitsstätte des Partners bzw. der Partnerin. Damit liegen für 483 Befragte der 1991er GSS Befragung sowohl Individual- als auch Organisationsdaten vor. Die Gerechtigkeitseinstellungen dieser Personen sind jedoch erst durch eine Wiederholungsbefragung im Jahr 1992 zugänglich. Die GSS-Befragten des Jahres 1991 wurden im darauf folgenden Jahr schriftlich und telefonisch kontaktiert, um sie im Rahmen des ISSP noch einmal zu befragen. 84,5 Prozent der ursprünglichen Befragten (N=1273) nahmen an dieser Wiederholungsbefragung teil. Für 404 Personen können die im Jahr 1991 erhobenen Arbeitsstättenmerkmale über die für beide Erhebungen identische Identifikationsnummer und einen Abgleich der zu beiden Zeitpunkten erhobenen demografischen und berufsbezogenen Merkmale zugeordnet werden. Die Differenz zu den 483 Fällen aus dem Jahr 1991 ergibt sich dann einmal durch die Verweigerung der Wiederholungsbefragung und zum anderen durch ein Ende der Erwerbstätigkeit. Die Ausgangsstichprobe unserer Analysen umfasst somit 404 Personen. Der Daten-

satz enthält einmal die 1991 erhobenen Merkmale der Arbeitsstätte (NOS) und zum anderen die 1992 erfragten Gerechtigkeitseinstellungen sowie die zu diesem Zeitpunkt erfassten soziodemografischen Merkmale (ISSP). Aufgrund fehlender Werte in den verwendeten Variablen beläuft sich die endgültige Analysestichprobe auf 348 Personen.

Im Mittelpunkt der Analysen stehen die beiden Gerechtigkeitseinstellungen „Individualismus“ und „Etatismus“. Sie bilden die abhängigen, zu erklärenden Variablen und werden über zwei bzw. drei Einzelitems gemessen, bei denen die Befragten auf einer fünfstufigen Skala ihre Zustimmung zu den jeweiligen Aussagen ausdrücken konnten (vgl. Tabelle 1 zu den Ergebnissen der explorativen Faktorenanalyse).⁶

Tabelle 1: Struktur der Gerechtigkeitseinstellungen in den USA im Jahr 1992 (GSS/NOS/ISSP 1991/92, N = 348). Zur statistischen Erklärung dieser beiden Einstellungsmuster verwenden wir drei Gruppen von unabhängigen Variablen: Personen-, Branchen- und Betriebsmerkmale.

	Etatismus	Individualismus	h ²
Der Staat sollte für jeden, der arbeiten will, eine Stelle bereitstellen	87	0	.756
Der Staat sollte für jeden ein garantiertes Mindesteinkommen bereitstellen	85	-12	.719
Es ist Aufgabe des Staates, die Einkommensunterschiede zwischen den Leuten mit hohem Einkommen und solchen mit niedrigen Einkommen zu verringern	68	-28	.508
Grosse Einkommensunterschiede sind für den Wohlstand in den USA notwendig	-21	83	.691
Der Wirtschaft hohe Gewinne zu erlauben ist der beste Weg, den Lebensstandard zu erhöhen	19	82	.772
Eigenwerte	2.036	1.448	3.484

Anmerkungen: Hauptkomponentenfaktorenanalyse mit anschließender Varimax-Rotation, Faktorladungen mit 100 multipliziert, Übersetzung der Itemformulierung gem. Codebook der deutschen ISSP Erhebung 1992.

6 Eine individualistische Gerechtigkeitseinstellung liegt dann vor, wenn die Befragten den Aussagen „Large differences in income are necessary for America’s prosperity“ und „Allowing business to make good profits is the best way to improve everyone’s standard of living“ zustimmen. Demgegenüber äußert sich eine etatistische Gerechtigkeitseinstellung in der Zustimmung zu den Aussagen: „The government should provide a job for everyone who wants one“, „The government should provide everyone with a guaranteed basic income“ und „It is the responsibility of the government to reduce the differences in income between people with high incomes and those with low incomes“.

Personenmerkmale

Neben den Kontrollvariablen Geschlecht und Alter sind die zentralen Personenmerkmale die Klassenzugehörigkeit und das Erwerbseinkommen der Befragten. Zur Bestimmung der Klassenzugehörigkeit verwenden wir das Klassenschema von Goldthorpe, Erikson und Portocarero (EGP). Wir erwarten auf der Grundlage früherer Studien, dass die Einstellungen zu Individualismus weitgehend unabhängig, die Einstellungen zu Etatismus jedoch stärker von der Klassenposition bestimmt sind (Liebig/Wegener 1995). Diese Beobachtung hat dazu geführt, Individualismus als eine „dominante“ oder „primäre“ Gerechtigkeitsideologie in den USA zu bezeichnen. Sie wird in den USA weitgehend unabhängig von der eigenen Position im gesellschaftlichen Ungleichheitsgefüge vertreten (vgl. Abercrombie et al. 1990; Haller et al. 1995; Kluegel/Smith 1986; Liebig/Wegener 1995; Mann 1970). Demgegenüber ist jedoch Etatismus in den USA ein „challenging belief“, der insbesondere von denen vertreten wird, die als die Verlierer hoher Ungleichheiten gelten. Die Präferenz von Etatismus wird deshalb deutlich stärker an die Klassenposition einer Person gebunden sein in dem Sinne, dass sich Dienstklassenangehörige tendenziell gegen Etatismus aussprechen und Arbeiter sowie Angehörige ausführender nicht-manueller Berufe dieses Muster eher unterstützen (vgl. Liebig/Wegener 1995).

Eine unserer zentralen Annahmen besteht darin, dass Einstellungen zur Gerechtigkeit auf der gesellschaftlichen Ebene auch das Ergebnis rationaler Interessen sind. Dementsprechend müssten Personen mit höherem Einkommen individualistische und weniger etatistische Einstellungen haben. Denn unter den Bedingungen eines etatistischen Verteilungsregimes müssen diese Bevölkerungsgruppen aufgrund der damit verbundenen Eingriffe des Staates mit Einkommensverlusten rechnen. Ob genau dieses Kalkül tatsächlich die Gerechtigkeitseinstellungen bestimmt, überprüfen wir durch zwei Kovariate. Im Rahmen der GSS Befragung von 1991 wurden die Befragten auch danach gefragt, welche Konsequenzen sich für sie aus einer gleicheren bzw. ungleicheren Verteilung von Einkommen ergeben würden. Die Befragten konnten dabei angeben, ob sich ihr Einkommen dann erhöhen oder verringern würde. Diejenigen, die bei mehr Gleichheit einen Einkommengewinn erwarten, müssten sich eher für Etatismus aussprechen. Wer dagegen durch eine höhere Ungleichheit Einkommensgewinne erwartet, sollte sich für Individualismus aussprechen.

Zusätzlich zu diesen individuellen Merkmalen bzw. Einstellungen berücksichtigen wir auch die Betriebszugehörigkeitsdauer der Befragten und die Position im Betrieb, d.h. ob die Befragten Vorgesetzte sind oder nicht. Während die Betriebszugehörigkeitsdauer zur Überprüfung unserer dritten Hypothese dient, verbindet sich im Fall der hierarchischen Position die Annahme, dass Vorgesetzte eher für Individualismus plädieren.

Branchen- und Betriebsmerkmale

Die Branchen- und Betriebsmerkmale identifizieren Organisationskontexte, in denen Güterverteilungen eher über eine Marktlogik oder aber durch die Ausblendung von Marktmechanismen vorgenommen werden. Wir nehmen an, dass letzteres eher in Non-Profit-Organisationen der Fall sein dürfte. Entsprechend unserer zweiten Hypothese müssten Beschäftigte in Profitorganisationen eine deutlich höhere Zustimmung zu Individualismus zeigen und Etatismus sollte eher von Beschäftigten in Non-Profit-Organisationen präferiert werden.

Ein weiterer Indikator für das Ausmaß marktbasierter Verteilungsprozesse dürfte die Ausstattung mit Kapitalressourcen in bestimmten Branchen sein. Dort, wo Unternehmen über eine größere Kapitaldecke verfügen, ist es eher möglich, sich von kurzfristigen Schwankungen der Absatzmärkte abzukoppeln. Derartige Betriebe sind also eher in der Lage, auch in ökonomisch schwierigen Phasen eine gewisse Stabilität der Arbeitsorganisation zu gewährleisten. Dementsprechend dürfte die interne Verteilung von Gütern und Positionen hier weniger der Logik des Marktes folgen. Verteilungskonflikte werden also weniger über Marktmechanismen gelöst. Aufgrund unseres lerntheoretischen Arguments erwarten wir, dass die Beschäftigten diese Erfahrungen mit der Lösung von Verteilungskonflikten generalisieren. In kapitalkräftigeren Branchen sollten wir also eine Präferenz für Etatismus und weniger für Individualismus beobachten. Als Hinweis auf die Ausstattung mit Kapitalressourcen verwenden wir die im NOS-Datensatz verfügbare durchschnittliche Eigenkapitalausstattung in der Branche des jeweiligen Beschäftigungsbetriebs.

Doch die beiden Branchenbezogenen Variablen geben uns keinen Hinweis auf die Einkommens- und Karrieremöglichkeiten, die die Befragten am Arbeitsplatz vorfinden. Dies soll durch drei Variablen erfasst werden, die sich explizit auf die Situation in den untersuchten Betrieben beziehen. Entsprechend unserer ersten Hypothese nehmen wir an, dass in Betrieben, in denen hohe Einkommensungleichheiten existieren, auch die Beschäftigten eher zu Individualismus und weniger zu Etatismus tendieren. Dabei wird aber nicht die Einkommensungleichheit zwischen allen Beschäftigten bzw. der niedrigsten und der höchsten Hierarchieebene relevant sein, sondern jene auf derselben Hierarchieebene des Befragten bzw. bei denjenigen, die ähnliche Tätigkeiten ausüben. Besteht hier eine hohe Einkommensungleichheit, so haben die Beschäftigten auch deutlich höhere Chancen auf Einkommenszuwächse. Dementsprechend erwarten wir unter derartigen Kontexten auch eine Präferenz für Individualismus anstatt für Etatismus.⁷

7 Technisch haben wir zunächst die Spanne zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Einkommen gebildet, die Personen in derselben Berufsgruppe wie der Befragte in einem Betrieb verdienen. Diese Differenz wurde dann an dem Medianeinkommen standardisiert, das diejenigen im Betrieb verdienen, die dieselbe Tätigkeit wie der Befragte verrichten. Damit verfügen wir über ein relatives Maß der Einkommensungleichheit auf der Ebene des Befragten.

Wie wir oben vermuteten, dürften neben den Einkommenschancen auch die Mobilitätschancen entscheidend sein. Dort, wo hohe Mobilitätschancen bestehen, sollten sich die Befragten eher für Individualismus und weniger für Etatismus aussprechen. Dies ergibt sich einmal aus den bisherigen empirischen Befunden zur Bedeutung beruflicher Mobilitätserfahrungen und Gerechtigkeitseinstellungen. Liebig und Wegener (Liebig/Wegener 1995; Wegener/Liebig 1998) konnten zeigen, dass Personen, die in der Vergangenheit berufliche Aufstiege vollzogen haben, gesellschaftliche Ungleichheiten eher als gerecht ansehen. Dass dies auch dann zu erwarten ist, wenn Personen lediglich höhere Mobilitätschancen haben, wäre durchaus rational: Die Wahrscheinlichkeit, sich in der Zukunft besser zu stellen, ist bei höheren Mobilitätschancen ebenfalls höher. Einen Hinweis auf die betrieblichen Mobilitätschancen erhalten wir, wenn wir die Häufigkeit der Beförderungen berücksichtigen, die oberhalb der hierarchischen Ebene des Befragten nach Auskunft der in der NOS befragten Unternehmensrepräsentanten durchgeführt wurden.⁸ Wir gehen davon aus, dass dort, wo viele Beförderungen stattgefunden haben, auch in Zukunft größere Mobilitätschancen für die Befragten existieren. Die Karrierestruktur einer Arbeitsorganisation ist daher umso günstiger, je höher die Häufigkeit dieser Beförderungen ist. Die Erwartung eines qualitativen Sprunges im eigenen Karriereverlauf und einer damit in der Regel verbundenen Einkommensverbesserung wird dann umso wahrscheinlicher sein. Entsprechend unserer ersten Hypothese vermuten wir unter den Bedingungen hoher Mobilitätschancen auch eine Präferenz für Individualismus.

Dies sollte erst recht gelten, wenn frei werdende Stellen intern besetzt werden. Unter diesen Bedingungen können die Beschäftigten davon ausgehen, dass sie bei anstehenden Beförderungen „automatisch“ zum Kreis der potentiellen Stelleninhaber gehören. Finden dabei Beförderungsturniere (rank-order tournaments) statt, müssen sich die Bewerber durch eine höhere Arbeitsleistung gegen ihre internen Konkurrenten durchsetzen (Lazear/Rosen 1981). Gegen einen Effekt interner Stellenbesetzungen spricht jedoch, dass interne Stellenbesetzungen auf interne Arbeitsmärkte schließen lassen. Wie Sørensen (1983a) gezeigt hat, haben interne Arbeitsmärkte jedoch Merkmale „geschlossener Positionssysteme“. Ein zentrales Kennzeichen derartiger Systeme besteht darin, dass die Verteilung von Gütern und Positionen gerade nicht über Marktmechanismen sondern über Autoritätsentscheidungen vergeben werden. Geschlossene Positionssysteme sind deshalb solche Kontexte, in denen die Beschäftigten gerade nicht lernen, dass Verteilungsprobleme über Märkte gelöst werden können. Stattdessen erfahren sie, dass dies über eine Außerkraftsetzung von Marktprozessen geschehen kann. Eine Generalisierung dieser Erfahrung im Sinne unserer zweiten Hypothese bedeutet, dass wir bei Beschäftigten, die in Betrieben mit internen Stellenbe-

8 Die befragten Unternehmensvertreter konnten zwischen „not very often“ (1), „often“ (2) und „very often“ (3) auswählen.

setzungen beschäftigt sind, nicht Individualismus, sondern Etatismus erwarten sollten.

Um Hinweise auf die Gültigkeit unserer dritten Hypothese zu erhalten, spezifizieren wir jeweils Interaktionseffekte zwischen der Dauer der individuellen Betriebszugehörigkeit und den fünf Branchen- und Betriebsvariablen. Auf Lerneffekte können wir dann schließen, wenn sich die einzelnen Branchen- und Betriebseffekte mit der Zeit verstärken, Personen also mit zunehmender Dauer der Mitgliedschaft in einem bestimmten Betrieb die jeweils dafür auch „typischen“ Einstellungsmuster übernehmen.

Die vermuteten Zusammenhänge untersuchen wir mit Hilfe eines Strukturgleichungsmodells, in dem die beiden Gerechtigkeitseinstellungen – Etatismus und Individualismus – als latente Konstrukte die abhängigen Variablen darstellen. Wir gehen in zwei Schritten vor. In einem ersten Modell werden allein die Effekte der Individualmerkmale geschätzt. Im zweiten Modell werden dann die Branchen- und Betriebsmerkmale sowie die Betriebsbezogenen Individualmerkmale (Betriebszugehörigkeit und Vorgesetztenposition) hinzugefügt. Die entscheidende Frage lautet, ob wir durch die Berücksichtigung der Branchen- und Betriebsmerkmale einen zusätzlichen Erklärungsgewinn der beiden Einstellungskonstrukte und eine bessere Anpassung der Gesamtmodelle an die Daten erreichen.

4.2 Ergebnisse

In Tabelle 2 sind die Ergebnisse der beiden Strukturmodelle berichtet. Die jeweils erste Spalte berichtet die Effekte des Modells ohne, die zweite mit den Branchen- und Betriebsvariablen. Betrachten wir zunächst die Ergebnisse zum ersten Modell. Männer sprechen sich demnach weniger für Etatismus aus als Frauen. Die obere und untere Dienstklasse zeigt ebenfalls ein geringeres Zustimmungsniveau für Etatismus. Ähnliches gilt für Personen mit höherem Einkommen. Befragte, die bei einer größeren Einkommensgleichheit subjektiv mit einem Einkommengewinn rechnen, sprechen sich für Etatismus aus. Daran wird deutlich, dass die Zustimmung zu bzw. Ablehnung von Etatismus durchaus von den rationalen Interessen der Befragten bestimmt wird. Eine über staatliche Eingriffe regulierte Güterverteilung wird also von denjenigen als gerecht angesehen, die auch dadurch selbst profitieren werden.

Eine ähnliche Tendenz finden wir bei Individualismus. Hier beobachten wir allerdings keine signifikanten Effekte der individuellen Strukturvariablen wie Alter, Geschlecht, Klassenzugehörigkeit oder Einkommen. Nur die Einstellungskovariate zeigen signifikante Effekte: Wer durch höhere Ungleichheiten meint, besser gestellt zu werden, spricht sich auch für Individualismus aus; wer von einer größeren Einkommensgleichheit profitieren würde, ist gegen Individualismus. Ähnlich wie andere Studien beobachten wir eine sehr unterschiedliche Struktu-

riertheit der beiden Gerechtigkeitseinstellungen. Dies wird auch am R^2 deutlich. Während wir knapp 21 Prozent für Etatismus durch die Individualmerkmale erklären, sind dies für Individualismus lediglich knapp 10 Prozent.

Tabelle 2: Gerechtigkeitseinstellungen und Opportunitätsstrukturen in Arbeitsorganisationen in den USA (Strukturgleichungsmodelle, NOS/ISSP 1991/92, N = 348).

	Etatismus		Individualismus	
	M ₁	M ₂	M ₁	M ₂
Alter (in Jahren)	-.024 (.043)	-.010 (.040)	-.041 (.049)	-.008 (.041)
Geschlecht (1 = Männer)	-.084 (.040)*	-.091 (.045)*	.001 (.057)	.036 (.047)
Klassenzugehörigkeit (ohne Selbstständige, Referenz: ausführende manuelle Berufe (EGP))				
Obere und untere Dienstklasse (EGP)	-.234 (.092)**	-.183 (.067)**	.060 (.104)	.017 (.089)
Ausführende nicht-manuelle Berufe (EGP)	.001 (.086)	.008 (.082)	-.083 (.100)	-.013 (.085)
Qualif. Arbeiter (EGP)	-.126 (.082)	-.095 (.078)	.020 (.094)	.065 (.080)
Erwerbseinkommen 1991 (21 Kategorien)	-.080 (.051)*	-.141 (.050)**	.116 (.059)	.028 (.051)
Eigenes Einkommen steigt bei mehr Gleichheit	.112 (.044)**	.097 (.040)*	-.110 (.051)*	-.045 (.041)
Eigenes Einkommen steigt bei mehr Ungleichheit	.004 (.043)	.010 (.039)	.141 (.051)**	.109 (.042)**
Vorgesetzter (= 1)		.036 (.040)		.122 (.043)**
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)		.084 (.090)		-.199 (.095)*
<i>Branchenmerkmale</i>				
Profit Organisation (= 1)		-.030 (.047)		.092 (.045)*
Interaktion: Betriebszugehörigkeit		.055 (.061)		.123 (.054)*
Durchschnittl. Höhe des Unternehmenskapitals (\$)		.095 (.047)*		-.138 (.050)**
Interaktion: Betriebszugehörigkeit		-.048 (.049)		.015 (.051)
<i>Organisationsmerkmale</i>				
Interne Stellenbesetzung (= 1)		.202 (.052)***		-.110 (.052)*
Interaktion: Betriebszugehörigkeit		.111 (.075)		-.178 (.079)*
Häufigkeit Beförderung über R's hierarch.Ebene		-.100 (.048)*		.117 (.050)*
Interaktion: Betriebszugehörigkeit		.008 (.052)		.073 (.054)
Einkommensspanne auf hierarch. Ebene Befr.		-.085 (.041)*		.029 (.050)
Interaktion: Betriebszugehörigkeit		-.005 (.058)		-.016 (.060)
R^2		.205		.276
Goodness of Fit	Chi ² /df	70.210/27	100.415/63	
	AGFI / CFI	.892/.962	.900/.986	
	RMSR	.047	.027	

Anmerkungen: Unstandardisierte Regressionskoeffizienten, Standardfehler in Klammern, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Für unsere Argumentation entscheidender sind die Ergebnisse des zweiten Modells. Durch die zusätzliche Berücksichtigung der Branchen- und Betriebsmerkmale erreichen wir nicht nur eine deutlich verbesserte Modellanpassung (der CFI steigt von .962 auf .986 und das RMSR sinkt von .047 auf .027), sondern auch eine substantielle Verbesserung der erklärten Varianz der beiden endogenen Variablen. Dabei fällt auf, dass die Erhöhung des R^2 bei Individualismus am deutlichsten ist: Während wir bei Etatismus ein um 16 Prozent höheres R^2 erreichen, verdreifacht sich hier die Varianzerklärung nahezu. Dies ist ein erstes inhaltlich relevantes Ergebnis: Einstellungen zu Individualismus sind stärker als zum Etatismus durch den Organisationskontext bestimmt – ein Ergebnis, das im Übrigen durchaus in Einklang mit Befunden in Deutschland steht. So konnten Meulemann

und Birkelbach (2001) mit Paneldaten zeigen, dass Personen mit zunehmender Dauer ihrer Erwerbstätigkeit gesellschaftliche Ungleichheiten eher akzeptieren.

Aber betrachten wir die Ergebnisse unseres zweiten Strukturgleichungsmodells im Einzelnen. Wichtig ist, dass es bei den Individualmerkmalen zu keinen nennenswerten Veränderungen kommt. Für Etatismus finden wir signifikante Effekte für die Eigenkapitalausstattung auf Branchenebene, der internen Stellenbesetzung, der Häufigkeit der Beförderung und der Einkommensungleichheit auf der Ebene der Befragten. Die Richtung der Effekte ist im Sinne unserer Annahme: Wer vergleichsweise geringe Einkommens- und Mobilitätschancen im Betrieb hat (Häufigkeit von Beförderungen und Einkommensspanne bei gleicher Tätigkeit), tendiert eher zu Etatismus. Das gleiche gilt für Beschäftigte in Branchen, die aufgrund ihrer Kapitalausstattung über die Möglichkeit verfügen, kurzfristige Nachfrageschwankungen zu überbrücken. Dort, wo Stellen vorwiegend intern besetzt werden und wir deshalb von der Existenz eines internen Arbeitsmarkts ausgehen können, sprechen sich die Beschäftigten ebenfalls für Etatismus aus. Dies gilt – wohlgermerkt – unabhängig von der jeweiligen Klassenposition oder der Einkommenshöhe.

Für Individualismus sprechen sich dagegen Personen aus, die eine Vorgesetztenposition innehaben und in profitorientierten Organisationen und in Branchen mit einer geringen durchschnittlichen Eigenkapitaldecke beschäftigt sind. In Betrieben mit häufigen Beförderungen auf der Ebene oberhalb der Befragten finden wir eine stärkere Präferenz für Individualismus. Damit bestätigen sich unsere Hypothesen: Die Mobilitätsmöglichkeiten in einem Betrieb korrelieren mit individualistischen Gerechtigkeitseinstellungen. Der negative Koeffizient interner Stellenbesetzungen bedeutet umgekehrt, dass Beschäftigte in Betrieben mit externen Stellenbesetzungen eher für Individualismus optieren. Offenbar werden hier die vermuteten Lerneffekte deutlich: Wer am Arbeitsplatz mitbekommt, dass Verteilungskonflikte im Betrieb über Marktprozesse gelöst werden können, hält dies auch für die Lösung gesellschaftlicher Verteilungskonflikte und -probleme für wünschenswert.

Entscheidend für unsere Argumentation ist aber ein weiterer Befund, der sich – bei gleichzeitiger Kontrolle des Alters der Befragten – aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit und deren Interaktionseffekten mit den Branchen- bzw. Betriebsmerkmalen ergibt. Zunächst beobachten wir nämlich einen negativen Effekt der Betriebszugehörigkeit auf Individualismus. Bei konstantem Alter sprechen sich diejenigen, die länger in einem Betrieb beschäftigt sind, weniger für Individualismus auf der Gesellschaftsebene aus als diejenigen mit kürzerer Betriebszugehörigkeit. Doch dies gilt nur für Beschäftigte in Non-Profit-Organisationen, denn der entsprechende Interaktionsterm ist signifikant ($p < .05$) und hat einen annähernd gleichen positiven Betrag. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit beobachten wir auch eine Ablehnung einer individualistischen Gerechtigkeits-

perspektive, wenn die Befragten in Betrieben mit interner Stellenbesetzung beschäftigt sind. Dies ist durchaus plausibel: Geschlossene Positionssysteme zeichnen sich dadurch aus, dass Verteilungsprozesse gerade nicht über Marktmechanismen stattfinden: Je länger jemand sich in diesen Systemen befindet, umso eher profitiert er von dieser Marktabschottung durch Senioritätsregeln, und umso mehr lernt er auch, dass Verteilungsprobleme über die Aussetzung von Marktprozessen gelöst werden. Damit verfügen wir über einen Hinweis auf Lerneffekte, die sich aus der Zugehörigkeit zu einer Organisation ergeben.

Die Ergebnisse zeigen *erstens*, dass wir mit Hilfe der Strukturmerkmale der Arbeitsorganisation die Gesellschaftsbezogenen Gerechtigkeitseinstellungen in den USA Anfang der 1990er Jahre zu einem weitaus größeren Anteil erklären können, als dies nur mit den klassischen sozialstrukturellen Personenmerkmalen möglich ist. Die soziale Situation, unter deren Eindruck Personen ihre Einstellungen bilden, wird möglicherweise auch durch die Organisationen bestimmt, in denen die Befragten aktuell beschäftigt sind. *Zweitens* finden wir auch in ihrer Richtung plausible Effekte der Strukturmerkmale der Arbeitsorganisationen. Vor dem Hintergrund der bisherigen Ergebnisse zur sozialisierenden Wirkung der Berufstätigkeit (vgl. Corsten/Lempert 1997; Hoff 1985; Kohn 1981; Kohn/Schooler 1983; Kohn et al. 1990; Steinkamp 1981; Windolf 1981, S. 59ff.) interpretieren wir dies als Hinweis darauf, dass sowohl die in Arbeitsorganisationen gemachten Lernerfahrungen als auch die durch sie vermittelten Einkommens- und Karriere-möglichkeiten einen Einfluss auf die Präferenz einer eher marktnahen oder einer durch staatliche Intervention bestimmten Lösung von Verteilungskonflikten haben. Damit verweisen unsere Ergebnisse auf die Bedeutung von Arbeitsorganisationen für Einstellungen zur sozialen Gerechtigkeit. Die dem zugrundeliegende Kausalitätsannahme ist jedoch erst mit Hilfe von Längsschnittanalysen zweifelsfrei zu belegen.

5 Schluss

Mit diesem Beitrag sollte – im Sinne einer stärkeren Integration von soziologischer Theoriebildung und empirischer Sozialforschung – auf eine Lücke im derzeitigen Datenangebot in Deutschland hingewiesen werden. Diese Lücke ergibt sich, wenn man unter dem Eindruck aktueller soziologischer Gesellschaftsmodele die Bedeutung sozialer Kontexte für die Einstellungsbildung empirisch überprüfen möchte. Anknüpfend an aktuelle Beschreibungen moderner Gesellschaften als Organisationsgesellschaften und der daraus abgeleiteten Bedeutung von Organisationen für objektive Phänomene sozialer Ungleichheit ging es um die Frage, ob und in welcher Form Arbeitsorganisationen für die Strukturierung Gesellschaftsbezogener Einstellungen relevant sein können. Unter Rückgriff auf

moderne Klassenmodelle wurde zunächst theoretisch gezeigt, dass Arbeitsorganisationen durchaus eine eigenständige Bedeutung für die Ausbildung von Gesellschaftsbezogenen Gerechtigkeitseinstellungen zugesprochen werden kann. Sie stellen also einen der möglichen sozialen Kontexte für diese Art von Einstellungsbildung dar. Zwei theoretische Argumente sollten dies untermauern: *Ers*-*tens* wählen Personen solche Gerechtigkeitseinstellungen, die im Einklang mit ihren rationalen Nutzeninteressen stehen. Für diese Wahl sind die Einkommens- und Mobilitätschancen entscheidend, die aktuell Erwerbstätige in ihrem Betrieb vorfinden. *Zweitens* wurde ein lerntheoretisches Argument genutzt, demzufolge Personen die Erfahrungen mit der Lösung von Verteilungskonflikten im Betrieb generalisieren und sich deshalb auch für solche Lösungsmodelle auf der gesellschaftlichen Ebene aussprechen, mit denen sie am Arbeitsplatz täglich konfrontiert werden. Um die aus diesen theoretischen Überlegungen resultierenden empirischen Annahmen auch empirisch überprüfen zu können, sind Daten notwendig, die sowohl Auskunft über die Gerechtigkeitseinstellungen von Beschäftigten als auch über die Strukturmerkmale der jeweiligen Arbeitsorganisation geben. Eine derartige Datenstruktur konnte auf der Grundlage des GSS 1991, des ISSP 1992 und der NOS 1991 hergestellt werden. Da es sich dabei um eine Querschnittserhebung handelt, können die gefundenen Zusammenhänge nicht eindeutig kausal interpretiert werden. Sie weisen aber darauf hin, dass der Organisationskontext in der beschriebenen Form für die Einstellungsbildung relevant sein kann. Es sind deshalb nicht nur der Haushalt, die Familie oder die sozialen Netzwerke als soziale Kontexte, die dafür wichtig sind, welche Gesellschaftsbezogenen Einstellungen wir haben, sondern eben auch die Arbeitsorganisationen, in denen wir Mitglied sind. Damit ist auch die soziologische Einstellungsanalyse – insbesondere wenn sie nach den strukturellen Kontextbedingungen der Einstellungsbildung fragt –, auf Datensätze mit einer Mehrebenenstruktur angewiesen. Die Verfügbarkeit derartiger Datensätze könnte dann auch zu einer empirisch fundierteren Diskussion des neuerdings wieder aufgeworfenen Problems der Sozialstrukturiertheit individueller Einstellungen beitragen.

6 Literatur

- Abercrombie, Nicholas/Hill, Stephen/Turner, Bryan S. (1990): *Dominant Ideologies*. London: Unwin Hyman.
- Achatz, Juliane/Gartner, Hermann/Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57, S. 466-493.
- Alda, Holger (2005): Beobachtbare und unbeobachtbare Betriebs- und Personeneffekte auf die Entlohnung – Empirische Analysen mit Linked-Employer-Em-

- ployee-Daten unter Berücksichtigung der Risikofaktoren von Personen auf dem Arbeitsmarkt. Dissertation an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften.
- Alda, Holger/ Bellmann, Lutz / Gartner, Hermann (2005): Wage structure and labour mobility in the West German private sector 1993-2000. IAB Discussion Paper 18/2005.
- Allmendinger, Jutta / Hinz, Thomas (Hrsg.) (2002): Soziologie der Organisation. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Baron, James N. (1984): Organizational Perspectives on Stratification. In: *Annual Review of Sociology*, 10, S. 37-69.
- Baron, James N./Bielby, William T. (1980): Bringing the firms back in: stratification, segmentation, and the organization of work. In: *American Sociological Review*, 45, S. 737-765.
- Bauer, Thomas K./Bender, Stefan (2002): Flexible work systems and the structure of wages. Evidence from matched employer-employee data. IZA-Discussionpapers 353. Bonn: IZA.
- Bauer, Thomas K./Bender, Stefan (2004): Technological change, organizational change, and job turnover. In: *Labour Economics* 11, S. 265-291.
- Bender, Stefan/Konietzka, Dirk/Sopp, Peter (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52, S. 475-499.
- Blossfeld, Hans-Peter/Mayer, Karl Ulrich (1988): Labor market segmentation in the Federal republic of Germany. An empirical study of segmentation theories from a life course perspective. In: *European Sociological Review* 4, No.2, S.123-140.
- Bommes, Michael (2001): Organisation, Inklusion und Verteilung. Soziale Ungleichheit in der funktional differenzierten Gesellschaft. In: Tacke, Veronika (Hrsg.): *Organisation und gesellschaftliche Differenzierung*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 236-258.
- Boudon, R. (1990): Subjektive Rationalität und die Theorie der Ideologien. In: Haverkamp, H. (Hrsg.): *Sozialstruktur und Kultur*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 384-414.
- Bradley, Harriet (1996): *Fractured Identities. Changing Patterns of Inequality*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Braverman, H. (1974): *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brüderl, Joseph / Preisendörfer, Peter (1986): Betriebsgröße als Determinante beruflicher Gratifikationen. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 12, S. 507-523.
- Brüderl, Joseph/Preisendörfer, Peter/Ziegler, Rolf (1991): Innerbetriebliche Mobilitätsprozesse. In: *Zeitschrift für Soziologie* 20, S. 369-384.

- Brüderl, Joseph/Preisendörfer, Peter/Ziegler, Rolf (1993): Upward mobility in organizations. The effects of hierarchy and opportunity structure. In: *European Sociological Review* 9, S. 173-188.
- Carroll, Glenn R./Mayer, Karl Ulrich (1984): Organizational effects in the wage attainment process. In: *The Social Science Journal* 21, S. 5-22.
- Coleman, James S. (1982): *The Asymmetric Society*. Syracuse: Syracuse Univ. P
- Coleman, James S. (1993): The Rational Reconstruction of Society. In: *American Sociological Review* 58, S. 1-15.
- Coleman, James S. (1990): *Foundations of Social Theory*. Harvard: Belknap.
- Corsten, Michael / Lempert, Wolfgang (1997): *Beruf und Moral. Exemplarische Analysen beruflicher Werdegänge, betrieblicher Kontexte und sozialer Orientierungen erwerbstätiger Lehrabsolventen*, Weinheim: Beltz.
- Doeringer, Peter B./Piore, Michael J. (1971): *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington: Heath.
- Ebers, Mark/Gotsch, Wilfried (1999): Institutionenökonomische Theorien der Organisation. In: Kieser, Alfred (Hrsg.): *Organisationstheorien*. Stuttgart: Kohlhammer, S. 199-252.
- Fischer, Lorenz (Hrsg.) (1991): *Arbeitszufriedenheit*, Stuttgart: Hogrefe.
- Gerlach, Knut/Hübler, Olaf (1998): Firm Size and Wages in Germany – Trends and Impacts of Mobility. In: *Empirica* 25, S. 245-261.
- Goldthorpe, John H. (1997): The Integration of Sociological Research and Theory. Grounds for Optimism at the End of the Century. *Rationality and Society* 9: 405-426.
- Goldthorpe, John H. (2000): Social class and the differentiation of employment contracts. In: Goldthorpe, John H. (Hrsg.): *On Sociology*. Oxford: Oxford University Press. S. 206-229.
- Haller, Max/Mach, Bogdan/Zwicky, Heinrich (1995): Antiegalitarismus zwischen gesellschaftlichen Interessen und kulturellen Leitbildern. Ergebnisse eines internationalen Vergleichs. In: Müller, Hans-Peter/Wegener, Bernd (Hrsg.): *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*. Opladen: Leske+Budrich, S. 221-264.
- Haveman, Heather A. (1995): The demographic metabolism of organizations. Industry dynamics, turnover, and tenure distributions. In: *Administrative Science Quarterly* 40, S. 586-618.
- Haveman, Heather A./Cohen, Lisa E. (1994): The ecological dynamics of careers. The impact of organizational founding, dissolution, and merger on job mobility. In: *American Journal of Sociology* 100, S. 104-152.
- Hinz, Thomas/Abraham, Martin (2005): Theorien des Arbeitsmarktes. Ein Überblick. In: Abraham, Martin/Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 17-68.

- Hoff, Ernst-H. (1985): Berufliche Sozialisation. Zur Verbindung soziologischer und psychologischer Forschung, in: Ernst-H. Hoff/ Lothar Lappe/Wolfgang Lempert (Hrsg.), *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung*, Bern: Lang, S. 15-40.
- Hoff, Ernst-H./ Lempert, Wolfgang/ Lappe, Lothar (Hrsg.) (1991): *Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien*, Bern: Lang.
- Homans, George Caspar (1961): *Social Behavior. Its Elementary Forms*. New York: Harcourt.
- Hradil, Stefan (1992): Alte Begriffe und neue Strukturen. Die Milieu-, Subkultur- und Lebensstilforschung der 80er Jahre. In: Hradil, Stefan (Hrsg.): *Zwischen Bewußtsein und Sein. Die Vermittlung 'objektiver' Lebensbedingungen und 'subjektiver' Lebensweisen*. Opladen: Leske + Budrich, S. 15-55.
- Isengard, Bettina (2005): Freizeitverhalten als Ausdruck sozialer Ungleichheiten oder Ergebnis individualisierter Lebensführung? Zur Bedeutung von Einkommen und Bildung im Zeitverlauf. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57, S. 254-277.
- Jäger, Wieland/Schimank, Uwe (Hrsg.) (2005): *Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kabanoff, Boris (1991): Equity, Equality, Power, and Conflict. In: *Academy of Management Review* 16, S. 416-441.
- Kalleberg, Arne L./Knoke, David/Marsden, Peter V./Spaeth, Joe L. (1994): *National Organization Survey (NOS), 1991* [Computer file]. 2nd release. Champaign IL: University of Illinois, Survey Research Laboratory [producer] 1993. Ann Arbor MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research [distributor] 1994.
- Kalleberg, Arne L./Van Buren, Mark E. (1996a): Organizational differences in earnings. In: Kalleberg, Arne L./Knoke, David/Marsden, Peter V./Spaeth, Joe L.: *Organizations in America*. Thousand Oaks, California 1996: Sage Publications. S. 200-213.
- Kalleberg, Arne L./Van Buren, Mark E. (1996b): The structure of organizational earnings inequality. In: Kalleberg, Arne L./Knoke, David /Marsden, Peter V./Spaeth, Joe L.: *Organizations in America*. Thousand Oaks, California 1996: Sage Publications, S. 214-231.
- Kern, Horst/Schmann, Robert (1970): *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*. Frankfurt/M.: EVA.
- Kirchler, Erich (Hrsg.) (2005): *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Weinheim: WUV.
- Kluegel, James R./Miyano, Masaru (1995): Justice beliefs and support for the welfare state in advanced capitalism. In: Kluegel, James R./Mason, David S./Wegener, Bernd (1995): *Social justice and political change. Public opinion in*

- capitalist and post-capitalist states. Berlin/New York: Aldine de Gruyter, S. 81-105.
- Cluegel, James R./Smith, Eliot R. (1986): Beliefs about Inequality. Americans' View of What is and What Ought to Be. New York: Aldine de Gruyter.
- Kohaut, Susanne/Schnabel, Claus (2003): Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. In: Industrielle Beziehungen 10, S. 193-219.
- Kohn, Melvin L. (1981): Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung, Stuttgart: Kohlhammer.
- Kohn, Melvin L. (1985): Arbeit und Persönlichkeit: Ungelöste Probleme der Forschung. In: Hoff, Ernst-H./Lappe, Lothar / Lempert, Wolfgang (Hrsg.), Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung, Bern: Lang, S. 41-73.
- Kohn, Melvin L./Naoi, Atsushi/Schoenbach, Carrie/Schooler, Carmi/Slomczynski, Kazimierz M. (1990): Position in the Class Structure and Psychological Functioning. A Comparative Analysis of the United States, Japan and Poland. In: American Journal of Sociology 95, S. 964-1008.
- Kohn, Melvin L./ Schooler, Carmi (1973): Occupational Experience and Psychological Functioning. In: American Sociological Review 38, S. 97-118.
- Kohn, Melvin L./ Schooler, Carmi (1982): Job Conditions and Personality. In: American Journal of Sociology 87, S. 1257-1286.
- Kohn, Melvin L./Schooler, Carmi (1983): Work and personality. An inquiry into the impact of social stratification. Norwood, N.J.: Ablex Publ. Corp.
- Kreckel, Reinhard (1992): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt/M. [u.a.]: Campus-Verlag.
- Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hrsg.) (2005): Flexicurity Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: Edition Sigma.
- Kurdelbusch, Antje (2002): Multinationals and the Rise of Variable Pay in Germany. In: European Journal of Industrial Relations 8(3), S. 325-349.
- Lazear, Edward P./Rosen, Sherwin (1981): Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts. In: Journal of Political Economy 89, S. 841-864.
- Le Grand, Carl / Szulkin, Ryszard / Tählin, Michael (1994). Organizational structures and job rewards in Sweden. In: Acta Sociologica 37, S. 231-251.
- Lempert, Wolfgang (1986): Moralische Entwicklung und berufliche Sozialisation. In: Hans Bertram (Hrsg.), Gesellschaftlicher Zwang und moralische Autonomie, Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 224-257.
- Lengfeld, Holger (2007): Organisierte Ungleichheit. Wie Organisationen Lebenschancen beeinflussen. Wiebaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Liebig, Stefan (2003): Zur Rekonstruktion der Bedingungen kollektiver Moralität in modernen Gesellschaften (Unveröffentlichte Habilitationsschrift). München: Sozialwissenschaftliche Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität.

- Liebig, Stefan/Wegener, Bernd (1995): Primäre und sekundäre Ideologien. Ein Vergleich von Gerechtigkeitsvorstellungen in Deutschland und den USA. In: Müller, Hans-Peter/Wegener, Bernd (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit. Opladen: Leske + Budrich, S. 265-63.
- Likert, Rensis (1967): *The Human Organization*. New York et al.: McGraw-Hill Book Comp.
- Lincoln, James R./Kalleberg, Arne L. (1985): Work organization and workforce commitment. A study of plants and employees in the U.S. and Japan. In: *American Sociological Review* 50, S. 738-760.
- Luhmann, Niklas (1975): Interaktion, Organisation, Gesellschaft. Anwendungen der Systemtheorie. In: Luhmann, Niklas: *Soziologische Aufklärung*, Bd. 2. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 9-19.
- Luhmann, Niklas (1994): Die Gesellschaft und ihre Organisationen. In: Derlien, Hans-Ulrich/Gerhardt, Uta/Scharpf, Fritz W. (Hrsg.): *Systemrationalität und Partialinteresse*. Baden-Baden: Nomos, S. 189-202.
- Luhmann, Niklas (1997): *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Mann, Michael (1970): The Social Cohesion of Liberal Democracy. In: *American Sociological Review* 35, S. 423-439.
- McGregor, Douglas (1960): *The Human Side of Enterprise*. New York et al.: McGraw-Hill Book Comp.
- Merton, Robert K. (1971): Bürokratische Struktur und Persönlichkeit. In: Mayntz, Renate (Hrsg.): *Bürokratische Organisation*. Köln: Kiepenheuer & Witsch, S. 265-276.
- Meulemann, Heiner/Birkelbach, Klaus (2001): Biographische Erfahrungen und politische Einstellungen zwischen der Jugend und Lebensmitte. Die Entwicklung von Wertansprüchen an die Politik bei ehemaligen Gymnasiasten im 16., 30. und 43. Lebensjahr zwischen 1969-1997. In: *Politische Vierteljahrszeitschrift* 42, S. 30-50.
- Nassehi, Armin (2002): Die Organisationen der Gesellschaft. Skizze einer Organisationssoziologie in gesellschaftstheoretischer Absicht. In: Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (Hrsg.), *Organisationssoziologie*. Sonderheft 42/2002 der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 473-478.
- Nerdinger, Friedemann (2003): *Grundlagen des Verhaltens in Organisationen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Oi, Walter Y./Idson, Todd L. (1999): Firm Size and Wages. In: Ashenfelter, Orley/Layard, Richard (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics* 3, Amsterdam: North-Holland, S. 2165-2214.
- Perrow, Charles (1989): Eine Gesellschaft von Organisationen. In: *Journal für Sozialforschung* 28, S. 3-19.

- Preisendörfer, Peter (1987): Organisationale Determinanten beruflicher Karriere-muster. In: *Soziale Welt* 38, 211-226.
- Preisendörfer, Peter (2005): *Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Presthus, Robert (1962): *Individuum und Organisation. Typologie der Anpassung*. Frankfurt/M.: Fischer.
- Rabin, Matthew (1993): Incorporating Fairness into Game Theory and Economics. In: *American Economic Review* 83, 1281-1302.
- Rössel, Jörg (2005): *Plurale Sozialstrukturanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schimank, Uwe (2001): *Organisationsgesellschaft*. In: Kneer, Georg/Nassehi, Armin/Schoer, Markus (Hrsg.): *Klassische Gesellschaftsbegriffe der Soziologie*. München: Fink, S. 278-307.
- Schmidt, Rudi/ Trinczek, Rainer (1989): 'Verbetrieblichung' und innerbetriebliche Austauschbeziehungen. In: Aichholzer, G./Schienstock, G. (Hg.): *Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel. Neue Konfliktlinien und Konsensstrukturen*. Berlin: Edition Sigma, S. 135-146.
- Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of Character*. New York: W. W. Norton.
- Soltan, Karol E. (1987): *The Causal Theory of Justice*. Berkeley: University of California Press.
- Sørensen, Aage B. (1983a): Processes of allocation to open and closed positions in social structure. In: *Zeitschrift für Soziologie* 12, S. 203-224.
- Sørensen, Aage B. (1983b): Sociological research on the labor market. In: *Work and Occupations* 10, S. 261-287.
- Stein, Petra (2005): *Soziale Mobilität und Lebensstile. Anwendung eines Modells zur Analyse von Effekten sozialer Mobilität in der Lebensstilforschung*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57, S. 205-229.
- Steinkamp, Günther (1981): *Zum Sozialisationspotential beruflicher Arbeit*. In: Nave-Herz, Rosemarie (Hrsg.), *Erwachsenensozialisation*, Weinheim: Beltz, S. 69-83.
- Stewman, Shelby/Konda, Suresh L. (1980): An opportunity labor demand model and markovian labor supply models. Comparative tests in an organization. In: *American Sociological Review* 45, S. 276-301.
- Stewman, Shelby/Konda, Suresh L. (1983): Careers and organizational labor markets. Demographic models of organizational behaviour. In: *American Journal of Sociology* 88, S. 637-685.
- Svallfors, Stefan (2005): Class, attitudes and the welfare state. Sweden in comparative perspective. In: *Social Policy & Administration* 38, No. 2, S. 119-38.
- Vieth, Manuela (2003): *Die Evolution von Fairnessnormen im Ultimatumspiel. Eine spieltheoretische Modellierung*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 32, 346-367.

- Weeden, K. A./Grusky, D. (2003): Do big classes really matter? Working Paper, Center for the Study of Inequality, Cornell University.
- Wegener, Bernd (1992): Gerechtigkeitsforschung und Legitimationsnormen. In: *Zeitschrift für Soziologie* 21, S. 269-283.
- Wegener, Bernd/Liebig, Stefan (1993): Eine Grid-Group-Analyse sozialer Gerechtigkeit. Die neuen und alten Bundesländer im Vergleich. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 45, S. 668-690.
- Wegener, Bernd/Liebig, Stefan (1998): Gerechtigkeitsideologien 1991 - 1996. In: Meulemann, Heiner (Hrsg.): *Werte und nationale Identität im vereinten Deutschland. Erklärungsansätze der Umfrageforschung*, Opladen: Leske + Budrich, S. 25-59.
- Whyte, William H., (1956): *The Organization Man*. New York: Doubleday.
- Williamson, Oliver E. (1975): *Markets and Hierarchies. Analysis and Antritrust Implications*. New York: Free Press.
- Windolf, Paul (1981): *Berufliche Sozialisation. Zur Produktion des beruflichen Habitus*, Stuttgart: Enke.
- Windzio, Michael (2001): Organisationsökologie und Arbeitsmarktmobilität im sozialen Wandel. Eine empirische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands. In: *Zeitschrift für Soziologie* 30, S. 116-134.
- Windzio, Michael/Rasztar, Matthias (2000): Gelegenheitsstrukturen beruflicher Mobilität. In: Sackmann, Reinhold/Weymann, Ansgar/Wingens, Matthias: *Die Generation der Wende*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Wright, Erik Olin (1997): *Class counts – comparative studies in class analysis*. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
- Zerger, Frithjof (2000): *Klassen, Milieus und Individualisierung. Eine empirische Untersuchung zum Umbruch der Sozialstruktur*. Frankfurt: Campus-Verlag.

Anhang: Verwendete Variablen, Operationalisierungen und deskriptive Statistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	Min.	Max.
<i>Gerechtigkeitseinstellungen</i> (Hohe Werte bedeuten Zustimmung)				
Aufgabe des Staates: Einkommensunterschiede verringern [V57*]	2.879	1.5935	1	5
Aufgabe des Staates: Arbeitsstelle [V59*]	3.063	1.3243	1	5
Aufgabe des Staates: Garantiertes Mindesteinkommen [V62*]	2.635	1.3309	1	5
Grosse Einkommensunterschiede für Wohlstand notwendig [V23*]	3.451	1.0439	1	5
Hohe Gewinne der Wirtschaft erhöht Lebensstandard [V24*]	2.945	1.0922	1	5
<i>Personenmerkmale</i>				
Alter (in Jahren) [AGE]	40.833	11.8871	19	77
Geschlecht (1= Männer) [SEX]	.5316	.4997	0	1
Obere und untere Dienstklasse (EGP: 1 & 2)**	.4080	.4921	0	1
Ausführende nicht-manuelle Berufe (EGP: 3)**	.2097	.4077	0	1
Qualif. Arbeiter (EGP: 8 & 9)**	.1379	.3453	0	1
Erwerbseinkommen 1991 (RINCOME91)	12.2011	5.1484	1	21
Höheres Einkommen bei gleicheren Einkommen [V84*]	2.2729	.8640	1	5
Höheres Einkommen bei ungleicheren Einkommen [V85*]	3.0036	.7060	1	5
Vorgesetzter (= 1) [V107*]	.3821	.4866	0	1
Betriebszugehörigkeit (in Jahren) [EMPYEARS]	8.5022	8.8660	0	50
<i>Branchenmerkmale</i>				
Profit Organisation (= 1) [V8]	.6350	.4821	0	1
Durchschnittl. Höhe des Unternehmenskapitals (\$) [ASSTSIZE]	5777.02	11013.68	136.22	76414.91
<i>Organisationsmerkmale</i>				
Interne Stellenbesetzung (= 1) [V102]	.5086	.5006	0	1
Häufigkeit Beförderung über R's Ebene (1=sehr oft) [V112]	.2816	.4504	0	1
Einkommensspanne auf R's Ebene nach (V231-V230)/V232	.7689	1.3219	0	11.0763
Niedrigstes Einkommen für R's Beruf im Unternehmen [V230]	19408.95	8971.53	2000	61000
Höchstes Einkommen für R's Beruf im Unternehmen [V231]	36823.32	55756.2	3150	1000000
Mittleres Einkommen der meisten Beschäftigten mit R's Beruf im Unternehmen. [V232]	25411.17	16775.37	1500	150000

Anmerkungen: Die mit * gekennzeichneten Variablen beziehen sich auf die Datensatzversion des ISSP 1992 (ZA2310), alle anderen auf das NOS-Datenfile 2nd Release (ICPSR Study No.: 6240).

Die Zuordnung zu den EGP-Klassen geschah auf der Grundlage der US-Census Occupation Codes (1980) mit Hilfe des Algorithmus von Mike Hout (vgl. <http://users.fmg.uva.nl/hvandewerfhorst/occrcode.htm>, letzter Zugriff 16.6.2006).

Welche Rolle spielen Betriebe bei der Generierung von Arbeitseinkommen?

Holger Alda¹

1 Einleitung

Einkommen aus Erwerbsarbeit und Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt spielen in der öffentlichen und politischen Diskussion derzeit eine große Rolle. In der wissenschaftlichen Diskussion sind Einkommensfragen seit geraumer Zeit ein Gegenstand der (Ungleichheits-) Forschung in Soziologie und Ökonomie. Neue Möglichkeiten der Auswertung und Verfügbarkeit von Daten, die Informationen über Betriebe und Personen beinhalten, so genannte linked employer-employee Daten, erschließen in jüngster Zeit neue empirische Untersuchungsfelder, auf die ich in diesem Beitrag beispielhaft eingehen möchte.

Ich greife das Thema der Arbeitsgemeinschaft sozialwissenschaftlicher Institute im Jahr 2006 zur Analyse von Organisationen – hier Betriebe – und Individuen in ihrem Zusammenhang in einer quantitativ-empirischen Perspektive auf und gehe auf die aus diesem Untersuchungsansatz resultierenden theoretischen und methodischen Herausforderungen ein. Inhaltlich geht es in diesem Beitrag um Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, die innerhalb von *sozialversicherungspflichtigen* Beschäftigungsverhältnissen existieren. Es werden also weder Haushaltskontexte noch andere Einkunftsarten als die aus (abhängiger) Erwerbsarbeit in diesem Artikel eine größere Rolle spielen (können). Darüber hinaus ist es aufgrund der zur Anwendung kommenden Datenbasis ebenfalls sinnvoll, die Analysen auf sozialversicherungspflichtige *Vollzeitentgelte* zu beschränken. Diese Eingrenzungen werden es erlauben Sortierprozesse auf dem Arbeitsmarkt zu messen, wie ich im Verlauf der Argumentation aufzuzeigen versuche.

Der vorliegende Beitrag ist wie folgt aufgebaut. Abschnitt 2 geht kurz auf die Faktorenbündel ein, die in der arbeitswissenschaftlichen Literatur mit dem Arbeitseinkommen von Personen in Verbindung gebracht werden. Der darauf folgende Abschnitt 3 beschreibt die Datenbasis, mit der ich mich den in Abschnitt 2 skizzierten Fragestellungen nähere. Auf Anregung der TagungsteilnehmerInnen wird ab dem Abschnitt 3 explizit und über die Präsentation hinausgehend die „black box“ „Betrieb“ näher beleuchtet, d.h. die jeweiligen Messkonzepte für die

1 Mein Dank gilt den TeilnehmerInnen der Jahrestagung für ihre konstruktiven Fragen und Kritik.

Organisationseinheit Betrieb erklärt. Im darauf folgenden Abschnitt 4 haben die empirischen Ergebnisse das Ziel, die Rolle der Beschäftigungsbetriebe bei der Einkommensgenerierung von Personen näher zu untersuchen und diesen Einfluss mit anderen, personengebundenen Einflussfaktoren (etwa dem Bildungsniveau) zu vergleichen. Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und einem Forschungsausblick.

2 Wovon hängen Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt ab?

Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt können recht unterschiedliche Gründe haben. In der empirischen Forschung relativ gut belegt und bekannt ist die Lohnwirksamkeit des Humankapitals (Becker, 1964). In diesem Ansatz wird angenommen (und empirisch belegt), dass ArbeitnehmerInnen für Investitionen in ihr Humankapital (insbesondere Bildung und berufliche Qualifikationen) auf dem Arbeitsmarkt monetär belohnt werden. Die Literatur unterscheidet in diesem Zusammenhang oft zwischen allgemeinem (etwa ein erreichtes Bildungsniveau) und betriebsspezifischem Humankapital (etwa bestimmte Fertigkeiten oder Kenntnisse von ArbeitnehmerInnen über die speziellen betrieblichen Arbeitsabläufe). Betriebsspezifisches Humankapital sei demnach nur im Beschäftigungsbetrieb verwertbar, also nur in diesem Betrieb mit einer gegenüber anderen Beschäftigten höheren Lohnzahlung verbunden. Mit einem Betriebswechsel gehe das betriebsspezifische Humankapital verloren und die Lohnzahlung beim neuen Arbeitgeber ist dementsprechend geringer. Andere Effekte – etwa die erreichte Berufserfahrung – können den mit dem Verlust des betriebsspezifischen Humankapitals verbundenen Verdienstaustauschfall vielleicht kompensieren. Generelles Humankapital lasse sich auf dem Arbeitsmarkt allgemein, also in jedem Betrieb bzw. jeder Art von Beschäftigung verwerten.

Die Kritik an der einfachen Form des Humankapitalansatzes kann hier nicht ausführlich diskutiert werden. Mit dem Humankapitalansatz *allein* lassen sich die Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt *nicht* erklären. So wird beispielsweise beim generellen Humankapital davon ausgegangen, dass jede Bildungsinvestition auch tatsächlich von Arbeitgebern honoriert wird. Es ist aber davon auszugehen, dass der Arbeitsmarkt nur die tatsächlich benötigten Qualifikationen honoriert, und noch nicht einmal das scheint eine allgemeingültige Regel zu sein, wenn man – vor dem Hintergrund der Klage der Unternehmen bezüglich eines Fachkräftemangels in Deutschland - beispielsweise an arbeitslose gut ausgebildete Fachkräfte oder die „Generation Praktikum“ denkt.

Bei betriebsspezifischen Qualifikationen ist zu fragen, ob sich nicht vielleicht doch auch alleine durch die Verweildauer auf dem Arbeitsmarkt ein höheres Ar-

beitseinkommen erzielen lässt. So verweist etwa der Signaling-Ansatz darauf, dass die Beschäftigung in einem bestimmten Betrieb mit einem gewissen Stigma oder einer bestimmten Aufwertung verbunden sein kann, die sich dann auch in einer monetären Honorierung in einem neuen Beschäftigungsbetrieb äußern kann, etwa wenn damit ein gewisser Know-How-Transfer einhergeht bzw. der vorige Arbeitgeber für seine schlechten Beschäftigungsbedingungen einen gewissen Bekanntheitsgrad erreicht hat, den der/die ausgeschiedene ArbeitnehmerIn dann sozusagen mit in ihre nächste Beschäftigung nimmt bzw. dies die Auswahl des neuen Beschäftigungsbetriebs mit seinen Konditionen beeinflusst.

Schließlich bleibt in der einfachen Unterteilung in generelles und betriebsspezifisches Humankapital das Trennungskriterium unklar. Insbesondere neuere Diskussionen um den Erwerb und Ausbau informeller Kompetenzen, in erster Linie also soziale wie etwa kommunikative Fähigkeiten oder der in Stellenausschreibungen mittlerweile so obligatorisch beschworene Teamgeist, sind Faktoren, die sich mit einer Trennung in spezifisches und generelles Humankapital nur schwerlich fassen lassen.

Um an dieser Stelle keine Missverständnisse aufkommen zu lassen: Hohe Qualifikationen sind und bleiben wohl ein gewisser Garant für ein im Vergleich zu anderen Personen höheres Arbeitseinkommen, aber erstens gibt es daneben weitere Faktoren, die für die Höhe des Arbeitseinkommens und damit das Ausmaß an Lohnungleichheit auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich sind und zweitens ist zu fragen, ob Qualifikationen nicht vielleicht etwas anderes messen, etwa die soziale Herkunft oder bestimmte, nicht an Zertifikate gebundene Kenntnisse und Fähigkeiten. Der Humankapitalansatz ist für die Frage nach den Gründen für Einkommensungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bedeutsam. Es geht in diesem Beitrag darum, weitere Einflussfaktoren auf die Höhe der Arbeitsentgelte zu identifizieren, denn – wie in Abschnitt 4 empirisch gezeigt wird – das Humankapital ist zunehmend weniger geeignet, die Einkommensvarianz auf dem Arbeitsmarkt zu erklären. Auch innerhalb von Bildungs- und Berufsgruppen lässt sich eine bemerkenswerte und zunehmende Lohnstreuung beobachten. Inwiefern diese das Resultat der Beschäftigung in besser oder schlechter bezahlenden Betrieben ist, wird zur Hauptaufgabe des vorliegenden Beitrags. Bevor die Frage empirisch beantwortet werden kann, müssen vorher die relevanten (Lohn-) Ungleichheitsdimensionen identifiziert werden.

Ich gehe davon aus, dass es drei Bündel an einkommensrelevanten Faktoren gibt. *Erstens* sind es die Merkmale von ArbeitnehmerInnen, die für Einkommensungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich sein können. Bereits das weist gemäß den vorigen Ausführungen über einen ausschließlich humankapitaltheoretischen Erklärungsansatz hinaus. Auf Seiten der Personenmerkmale spreche ich hypothetisch den folgenden Merkmalsbündeln Lohneffekte zu bzw. die nachfolgenden Faktoren werden in der Literatur besonders häufig angesprochen:

- a) Humankapital (beispielsweise Bildungs- und Qualifikationsniveaus oder die Betriebszugehörigkeitsdauer)
- b) soziodemografische Merkmale (beispielsweise das Geschlecht oder die Staatsangehörigkeit)
- c) Arbeitsmarktintegration von Personen (beispielsweise die Verweildauer von Personen auf dem Arbeitsmarkt, die Anzahl der Arbeitgeber in einem bestimmten Zeitraum oder Arbeitslosigkeitserfahrungen)
- d) die mit den verwendeten Daten unbeobachteten Personeneffekte auf den Lohn (etwa soziale Kompetenzen oder informelle Lernprozesse am Arbeitsplatz).

Neben diesen an die Person gebundenen Faktoren sind die Entgeltstrukturen des Arbeitsmarktes *zweitens* von Arbeitgeberereignissen abhängig. Allgemein spricht die Literatur dann von Hoch- und Niedriglohnbetrieben mit ihren entsprechenden Arbeitsbedingungen und -anforderungen. Auch auf Seite der Organisation (hier Betriebe) kann zwischen beobachteten und unbeobachteten Faktoren unterschieden werden. Effizienzlohntheorien sind geeignet, Hypothesen für die entsprechenden arbeitgeberseitigen lohnwirksamen Einflüsse – etwa aufgrund bestimmter Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation - zu entwickeln, denn in den verschiedenen Varianten der effizienzlohntheoretischen Ansätze² sind Arbeitgeber (Betriebe) Lohnsetzer.

Schließlich ist *drittens* von Interaktions- und Selektionseffekten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmercharakteristika auszugehen. Das ist immer dann der Fall, wenn Hoch- oder Niedriglohnbetriebe mit einer gewissen Systematik gut oder schlecht qualifizierte Arbeitskräfte (allgemeiner: Personen mit bestimmten Eigenschaften) beschäftigen. Solche Interaktionseffekte dürften insbesondere in Zeiten mit einer schwierigen Arbeitsmarktlage eine gewisse Bedeutung haben, weil sich Arbeitgeber die Qualifikationsprofile ihrer Neueinstellungen in gewisser Weise aussuchen können³.

2 In der Literatur tauchen vier Varianten der Effizienzlohntheorien besonders häufig auf. Das sind der Shirking-, Gift-Exchange-, Labor-Turnover- und Adverse-Selection-Ansatz. Ihnen ist gemeinsam, dass sie von unvollständigen Informationen der Arbeitgeber bei der Kontrolle der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer ausgehen. Effizienzlöhne schaffen (ökonomische) Anreize, sodass Arbeitnehmer auch ohne Kontrolle eine möglichst hohe Arbeitsleistung erbringen (so die Theorie). Die vier Ansätze unterscheiden sich darin, mit welchen Mechanismen Arbeitgeber dieses Ziel erreichen.

3 Inwiefern das auch für den Austausch aktueller Arbeitskräfte durch andere gilt, ist in der Literatur umstrittener, da Arbeitsmärkte reguliert sind und einem ungebremsten Personalaus-tausch (nicht nur in Deutschland) bestimmte Grenzen gesetzt sind.

3 Datenbasis und Methoden

Wenn alle drei Faktorenbündel zur Erklärung der Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt simultan herangezogen werden sollen, stellt dies recht hohe Anforderungen an die Datenbasis und die empirische Auswertungsstrategie. In Deutschland ist die einzige Möglichkeit, nicht nur die Merkmale von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sondern auch ihre Interaktion in empirischen Untersuchungen zu berücksichtigen, die Verwendung der linked employer-employee Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (LIAB). Es gibt zwar weitere Datenbestände in Deutschland (etwa die niedersächsische Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung), die Daten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern kombinieren, aber das tun sie nur im Querschnitt. Die Abbildung von Sortierprozessen auf dem Arbeitsmarkt (Interaktionseffekten beider Seiten des Arbeitsmarktes) ist mit Querschnittsdaten nicht möglich. Das lässt sich anhand statistischer Gründe leicht zeigen und wird im vierten Abschnitt kurz angesprochen.

Die LIAB-Daten bestehen aus den beiden Bausteinen Betriebs- und Personendaten. Die Betriebsdaten für den LIAB stammen aus dem IAB-Betriebspanel, einer jährlichen Arbeitgeberbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Es handelt sich um einen Survey, in dem einzelne Betriebe zu ihren Personalrekrutierungsstrategien, zu Investitionen, ihrem Aus- und Weiterbildungsverhalten und vielem mehr befragt werden. Die Auswahlgrundlage ist die Betriebsnummer, die im IAB für alle Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person vorliegt⁴. Daraus wird für das IAB-Betriebspanel eine Stichprobe von derzeit etwa 16 Tsd. Betrieben gezogen, die dann persönlich-mündlich anhand eines standardisierten Fragebogens befragt werden. Der Schluss auf die Grundgesamtheit erfolgt über eine Gewichtung der Analyseergebnisse.

Die Betriebsnummer ist auch Bestandteil der jährlichen Arbeitgebermeldungen an die Sozialversicherungsträger. Im IAB werden diese Beschäftigtenmeldungen mit den Geschäftsdaten der Bundesagentur für Arbeit verknüpft. Durch die chronologische Anordnung dieser Beschäftigungs- und Leistungsdaten können die Erwerbsverläufe von Personen rekonstruiert werden. Eine zwei-prozentige Stichprobe aus dieser so genannten Beschäftigten-Leistungsempfänger-Historik-Datei (BLH) ist der Wissenschaft als IAB-Beschäftigtenstichprobe bekannt. Über die Betriebsnummer lassen sich die administrativen Personendaten mit denen des IAB-Betriebspanels zu den LIAB-Daten verknüpfen. Sie können im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt-

4 Seit 1999 ist wegen der neu eingeführten Meldepflicht eine geringfügig beschäftigte Person ausreichend. Nicht abgedeckt sind demnach also ökonomisch handelnde oder gemeinnützige Organisationseinheiten, die ausschließlich nicht sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigen (etwa Behörden, wo nur Beamte und keine Angestellten tätig sind).

und Berufsforschung (FDZ-IAB) von externen WissenschaftlerInnen ausgewertet werden. Auf der FDZ-Homepage⁵ befinden sich ausführliche Informationen zu den verfügbaren LIAB-Datensätzen.

Die Vorteile der Verfügbarkeit von zwei Ebenen münden in einer methodischen Perspektive oft in die Analysestrategie einer Mehrebenenanalyse, denn mit LIAB-Daten ist – im Rahmen des in der jeweiligen Datengrundlage vorhandenen Variablenspektrums - sowohl das Organisationshandeln auf Seiten der Betriebe als auch das Arbeitsmarktverhalten einzelner Personen rekonstruierbar. Für die Abbildung der Beziehungen zwischen den einzelnen Ebenen Betriebe und Personen sind Theorien mittlerer Reichweite einzusetzen. Bezogen auf die Lohnfrage sind das in erster Linie Effizienzlohn- und humankapitaltheoretische Ansätze, um die *Beziehungen zwischen Beschäftigten und Betrieben* abzubilden. Aber es gibt auch „über“ und „unterhalb“ dieser beiden Ebenen modellierbare Beziehungen. „Unterhalb“ der Ebene der Betriebe und Beschäftigten liegen beispielsweise Beschäftigungsrisiken einzelner Personen oder der Haushaltskontext. Im Rahmen des verfügbaren Variablenspektrums können solche Ebenen in die Analyse der Interdependenzen von Betrieben und Personen einbezogen werden. Die Idee ist also zu sagen, dass eine bestimmte Betriebs-Beschäftigtenkombination nicht ganz unabhängig von – beispielsweise - (früheren) Arbeitslosigkeitserfahrungen oder der bisher verwirklichten Integration in den Arbeitsmarkt zustande kommt.

Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass ehemalige Arbeitslose (oder stabil Beschäftigte) nicht in – statistisch gesehen – jedem Betrieb gleichwahrscheinlich eine Wiederbeschäftigung finden, sondern nur in bestimmten mit vielleicht schlechteren Beschäftigungsbedingungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten (vice versa). Da es in diesem Beitrag um Einkommensungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt geht, interessiere ich mich insbesondere für die Beschäftigung in Hoch- und Niedriglohnbetrieben. Mit LIAB-Daten kann beispielsweise getestet werden, inwiefern ein Lohnbonus für ein zusätzliches Jahr der Betriebszugehörigkeitsdauer auf die Beschäftigung in einem Hoch- oder Niedriglohnbetrieb zurückzuführen ist (also nur Betriebe mit bestimmten Charakteristika eine steigende Betriebszugehörigkeitsdauer monetär honorieren) oder ob der Lohnbonus auf die entsprechende Person zurückzuführen ist (also jeder deutsche Arbeitgeber die Betriebszugehörigkeitsdauer mit einem Lohnbonus honoriert). In Abbildung 1 werden – bezogen auf die Lohnfrage - die allgemeinen Beziehungen zwischen den beiden Ebenen „Betriebe“ und „Personen“ grafisch skizziert.

5 <http://fdz.iab.de>

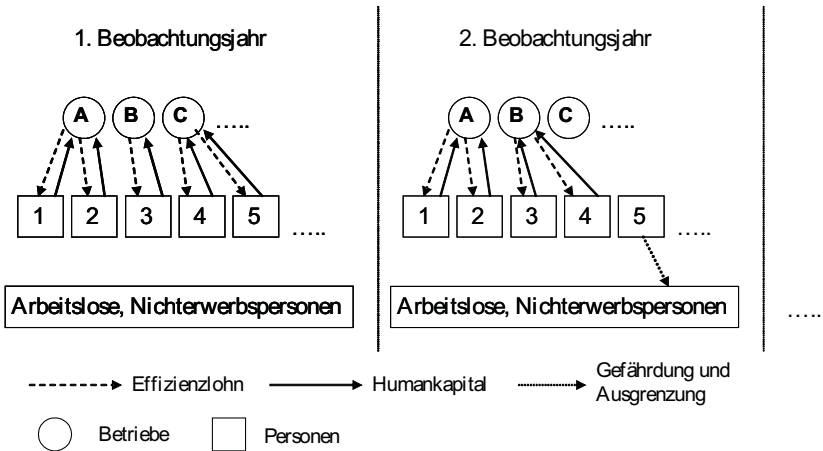


Abb. 1: Darstellung des Mehrebenenmodells zur Einkommensanalyse

Ausgegangen wird von einer jährlichen Beobachtungsstruktur der Daten. In jedem Jahr gibt es Betriebe, das sind die eingekreisten Buchstaben. In jedem Jahr gibt es Beschäftigte, das sind die Zahlen in den Kästchen. Ebenso gibt es Arbeitslose und Nichterwerbspersonen. Die Pfeile bezeichnen die Art der theoretischen Vorhersagen für die Interaktion der beiden Ebenen „Betriebe“ und „Beschäftigte“. Die Humankapitaltheorie beschreibt eine Art des Einflusses der Arbeitnehmereigenschaften auf das erzielte Arbeitseinkommen. Da die Humankapitaltheorie den individualistisch orientierten Ansätzen zuzuordnen ist und von der Arbeitskräfteangebotsseite her argumentiert, geht der Pfeil von Personen zu den Betrieben⁶.

Effizienzlohntheorien betrachten den Betrieb als Lohnsetzer. Deswegen geht der Pfeil von den Betrieben zu den Personen. Schließlich gibt es noch den Pfeil für die theoretischen Vorhersagen für die Teilhabe am Erwerbsleben. Mit ihnen werden unter anderem die Austauschbeziehungen des Beschäftigten- mit dem sozialstaatlichen Leistungssystem bzw. mit Nichterwerbsphasen abgebildet. Das Mehrebenenmodell misst - um beide Seiten des Arbeitsmarktes einzubeziehen - mit dem Arbeitsplatzkonzept die Arbeitseinkommen von Personen. Das bedeutet, dass die Messung von Austauschprozessen unterhalb der Ebene von Beschäftigten die Effekte für die nächst höhere Gruppenebene modelliert, also inwiefern Arbeitgeber das Arbeitsmarktverhalten von Personen - also beispielsweise vorhe-

6 Die Darstellung kann nicht die ganze Komplexität der angesprochenen Theorien abbilden. Bei der Humankapitaltheorie beispielsweise wird in der Abbildung die Trennung in allgemeines und betriebsspezifisches Humankapital völlig ausgeblendet.

rige Arbeitslosigkeit - eigenständig monetär honorieren bzw. mit niedrigerem Einkommen sanktionieren.

Im Einzelfall ergeben sich beachtlich komplizierte Untersuchungsdesigns, teilweise sogar bei deskriptiven Analysen, weil ja jeweils beide Ebenen und ihre jeweiligen Varianzstrukturen berücksichtigt werden müssen. In der methodischen Perspektive ist zwischen einer Between- und Within-Komponente zu unterscheiden. Die Between-Komponente untersucht die Streuung der Löhne und Gehälter *zwischen* den Untersuchungseinheiten, also zwischen Betrieben *oder* zwischen Personen. Die Within-Komponente untersucht die Veränderungen im Zeitverlauf bei Konstanzhaltung der Untersuchungseinheit, also Lohnentwicklungen *innerhalb* der betrieblichen *oder* personellen Ebene. LIAB-Daten zeichnen sich jetzt dadurch aus, dass Between- und Within-Komponenten aufeinander bezogen werden können, womit sich einige interessante Fragestellungen generieren und beantworten lassen.

Wie eingangs erwähnt, ist es mir nicht möglich alle Facetten der soeben theoretisch eingeführten Perspektiven mit empirischen Daten zu unterlegen. Die nachfolgenden (teilweise exemplarischen) Fragen haben gemeinsam, dass sie sich - trotz ihrer unterschiedlichen empirischen Herangehensweise - jeweils mit der Frage beschäftigen, ob es eher die Eigenschaften der Organisations- (hier Betriebe) oder Individualeinheiten (hier Personen bzw. Beschäftigte) sind, die für bestimmte (Ungleichheits-) Strukturen (hier Lohnungleichheiten) verantwortlich sind. Im Einzelnen geht es auf den folgenden Seiten um die Fragen:

- a) Sind Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt eher das Resultat von personellen oder betrieblichen Unterschieden in der Entlohnung?
- 2) Gibt es Anhaltspunkte für Sortierprozesse auf dem Arbeitsmarkt?
- 3) Gibt es einen Zusammenhang von Arbeitsmarktmobilität, guten Verdiensten und betrieblichen Lohnstrukturen?
- 4) Welche Basisentlohnung haben Beschäftigte in sich (nicht) verändernden Organisationen (Betrieben)?

4 Empirische Ergebnisse

Zum Einstieg in das Thema wird ein deskriptives Vorgehen gewählt. Dabei geht es zunächst um die Frage, welche Rolle Firmenheterogenitäten bei der Erzielung von Arbeitseinkommen spielen und welche Rolle hierbei den Ergebnissen für Deutschland in einem internationalen Kontext zukommen. Die Extreme verdeutlichen, worum es bei dieser Frage geht. Das eine Extrem ist, dass jeder Betrieb die Einkommensverteilung in einer Nationalökonomie widerspiegelt. Dann würde es für Personen keine Rolle spielen, in welchem Betrieb sie beschäftigt sind, weil in

allen das gleiche Lohngefüge vorgefunden wird. Einkommensänderungen auf der Personenebene entstehen dann hauptsächlich durch innerbetriebliche Mobilitätsprozesse. Die Between-Komponente von Personen wird somit entscheidend für die Lohnvarianz, d.h. aus Sicht der Personen sind Einkommensungleichheiten das Resultat einer unterschiedlichen Position im jeweiligen innerbetrieblichen Lohngefüge⁷. Das andere Extrem ist, dass alle Beschäftigten in einem Betrieb den gleichen Lohn bekommen. Einkommensunterschiede sind dann das (alleinige) Resultat der Beschäftigung in einem hoch oder niedrig entlohnenden Betrieb⁸.

Inwiefern eher das eine oder andere auf einem nationalen Arbeitsmarkt eine Rolle spielt, lässt sich in einem ersten Schritt über einen deskriptiven Vergleich der Durchschnittsentlohnung und der Streuung der Löhne auf der Betriebs- und Personenebene bestimmen. Wenn die Löhne stärker zwischen Personen als zwischen Betrieben streuen, dann ist für Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt die Personenkomponente entscheidender (*vice versa*). In Tabelle 1 befinden sich Ergebnisse für drei Jahre 1993, 1995 und 2000⁹.

Tabelle 1: Vergleich der durchschnittlichen Entlohnung auf der Betriebs- und Personenebene im westdeutschen privaten Sektor in den Jahren 1993, 1995 und 2000 (Angaben in Euro)

	1993	1995	2000
Mittelwert Betriebsebene	2.774 (557)	2.875 (601)	2.861 (678)
Mittelwert Personenebene	3.089 (996)	3.187 (1.048)	3.314 (1.144)
Variationskoeffizient Personen	0,321	0,332	0,345
Variationskoeffizient Betriebe	0,200	0,209	0,237
Corr(av. wage/s.d. wage) Betriebsebene	0,571	0,589	0,616

Standardabweichungen in Klammern; Basis: sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsgehälter der Vollzeitbeschäftigung in Betrieben mit mindestens 25 Beobachtungen *im westdeutschen privaten Sektor*; preisbereinigt mit den Verbraucherpreisindizes des Statistischen Bundesamtes (2000 = 100)

Quelle: LIAB-Querschnittsmodell 1, gewichtete Werte

7 Daraus folgt dann auch, dass - im Unterschied zur Within-Komponente - die Between-Komponente der Betriebe für die Lohnungleichheit nicht entscheidend wäre.

8 In diesem extrem konstruierten Fall ist die Between-Komponente der Betriebe die alleinige Ursache der Lohnvarianz, während die Within-Komponente nicht entscheidend ist, weil ja alle Beschäftigten eines Betriebs einen (in etwa) gleichen Lohn erzielen.

9 Die drei Jahre wurden ausgewählt, um einen Wirtschaftszyklus abzubilden. Die Jahre 1993 und 2000 kennzeichnen Aufschwungsjahre, das Jahr 1995 war in Deutschland ein Rezessionsjahr (gemessen am Wachstum des Bruttoinlandsprodukts).

Die Werte der Tabelle 1 basieren auf vier- bis achttausend Betrieben mit pro Berichtsjahr etwa 1,1 Mio. Beschäftigten¹⁰. In allen Jahren ist es so, dass die Lohnstreuung zwischen Beschäftigten höher ist als die zwischen Betrieben. Die Mittelwerte beider Ebenen sind nicht identisch. Letzteres lässt sich nur damit erklären, dass in größeren Betrieben auch höhere Löhne erzielt werden¹¹. Während auf der Personenebene die Löhne stetig steigen, sinken sie zwischen 1995 und 2000 auf der Betriebsebene. Hierfür sind nicht zuletzt die zahlreichen Outsourcing-Aktivitäten gegen Ende des Jahrtausends verantwortlich. Die deutsche Betriebsstruktur „zerlegt“ sich dadurch zunehmend in Richtung kleinerer Betriebe, die *ceteris paribus* niedrigere Löhne zahlen.

Die beiden ersten Zeilen der Tabelle 1 zeigen, dass die Streuung der Löhne zwischen den Personen größer ist als die zwischen den Betrieben. Die entsprechenden Variationskoeffizienten drücken das dann auch unabhängig von den Absolutwerten aus¹². In der zeitlichen Entwicklung sind zwei Befunde hervorzuheben. Erstens haben im Beobachtungszeitraum die Lohnungleichheiten zwischen Personen und die zwischen Betrieben zugenommen, wie an den steigenden Standardabweichungen abgelesen werden kann. Zweitens sind die Wachstumsraten der Veränderung des Variationskoeffizienten auf der Betriebsebene größer. Deutschland bewegt sich also hin zu größer werdenden Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, die in zunehmendem Masse das Resultat der Beschäftigung in besser oder schlechter bezahlenden Betrieben sind.

Die in Tabelle 1 dargestellten Berechnungen wurden im Rahmen eines international vergleichenden Projektes durchgeführt. Wie sich zeigt, ist Deutschland im Befund kein Einzelfall, aber die Lohnstreuung zwischen den Betrieben ist im Vergleich zu anderen Ländern relativ ausgeprägt (Abbildung 2).

10 Durch die Hochrechnung der Analyseergebnisse werden die Ergebnisse vergleichbar.

11 In die Betriebs-Mittelwerte geht jeder Betrieb mit einem Faktor von eins ein. Wenn kleinere Betriebe – von denen es viel mehr gibt als größere – niedrigere Löhne zahlen als größere, sinkt entsprechend die Durchschnittsentlohnung auf der Betriebsebene. Wäre die betriebliche Durchschnittsentlohnung größer als der Personenmittelwert, würden kleinere Betriebe besser bezahlen.

12 Höhere Werte produzieren *ceteris paribus* höhere Standardabweichungen. Der Variationskoeffizient standardisiert diesen Größeneffekt und errechnet sich aus der Standardabweichung dividiert durch den Mittelwert.

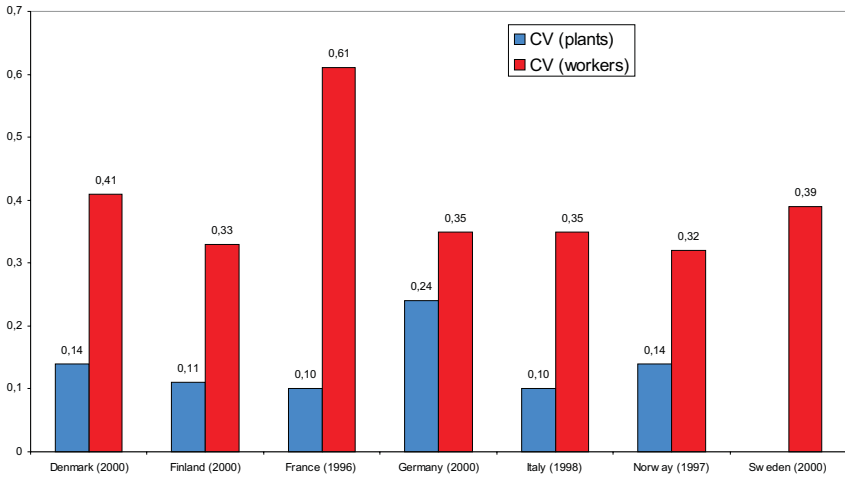


Abb. 2: Variationskoeffizienten auf der Betriebs- und Personenebene in europäischen Nationalökonomien
Quelle: Lazaer/ Shaw (2007)

Der Variationskoeffizient für Personen ist in allen abgebildeten Ländern größer als der für Betriebe¹³. Es zeigt sich aber auch, dass in Deutschland die Variationskoeffizienten für Personen und Betriebe besonders nahe beieinander liegen. Die Variationskoeffizienten für Personen sind – mit Ausnahme von Frankreich – in den einzelnen Ländern relativ ähnlich und - mit Ausnahme von Deutschland - gilt das auch die betrieblichen Variationskoeffizienten. Eine plausible Erklärung für den Befund erhält man, wenn die Lohnstreuung zwischen Betrieben als Form der intra- und interbetrieblichen Arbeitsorganisation gewertet wird. Überwiegend vertikal organisierte Betriebe haben ein größeres Lohnspektrum als solche mit einer eher holistischen Arbeitsorganisation. Im Ergebnis erhält man im ersteren Fall recht ähnliche, im letzteren recht unähnliche betriebliche Durchschnittslöhne. Übertragen auf das Ergebnis aus Abbildung 2 bedeutet dies, dass sich in Deutschland die Beschäftigten innerhalb der Betriebe in ihrer Entlohnung relativ ähnlich sind, während sich Beschäftigte zwischen Betrieben in ihrer Entlohnung stärker unterscheiden. Demnach hat die Variation der betrieblichen Durchschnittsentlohnung, schon allein aus diesem Ergebnis abgeleitet, in Deutschland

13 Für Schweden gibt es leider zum Erstellungszeitpunkt der Grafik keinen Betriebswert. Eine Konstanzhaltung des Jahres ist in Abbildung 2 ebenfalls nicht möglich, denn erstens sollten dort nur Aufschwungsjahre verglichen werden (die in jedem Land zu einem anderen Zeitpunkt stattgefunden haben können) und zweitens existieren in manchen Ländern keine linked employer-employee Daten für jedes Kalenderjahr.

eine relativ hohe Bedeutung für die Lohnungleichheit zwischen Personen. Über die Gründe kann an dieser Stelle noch wenig gesagt werden, denn es sind unterschiedliche Mechanismen denkbar, die im Resultat zu dem beobachteten deskriptiven Ergebnis führen¹⁴. Eine Varianzzerlegung wird erforderlich, um die Rolle der Betriebe bei der Erklärung von Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt genauer zu quantifizieren.

Ein mit den LIAB-Daten recht einfach durchzuführendes Untersuchungsdesign besteht darin, in einem ersten Schritt die Humankapitalausstattung von Personen zu operationalisieren und für jeden Betrieb eine (0,1)-Variable zu generieren. Letztere werden auch als (fixe) Firmeneffekte bezeichnet¹⁵. Ein solches Vorgehen ist natürlich nur dann unverzerrt, wenn alle Beschäftigten in den jeweiligen Betrieben erfasst werden, wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen. Die entsprechende Formel der OLS-Regression für die Lohnvarianz in Abhängigkeit von der Humankapitalausstattung von Personen ist

$$(1) \quad y_i = \mu + \beta^* x_i + \varepsilon.$$

In Gleichung (1) ist y_i die abhängige Variable, hier der (logarithmierte) Lohn¹⁶. μ ist die Regressionskonstante, der Vektor $\beta^* x_i$ enthält die interessierenden Personencharakteristika, hier das Humankapital. ε ist der (obligatorische) Störterm. Die Zeit spielt keine Rolle, Gleichung (1) ist also eine Querschnittsschätzung, bei der die unbeobachtete Heterogenität auf der Personenebene nicht berücksichtigt wird und dementsprechend kausale Aussagen nicht möglich sind. Gleichung (1) wird für einen Zeitvergleich verwendet.

Mit linked employer-employee Daten kann in ähnlicher Weise der Beitrag der fixen Firmeneffekte zur Aufklärung der Lohnvarianz von Personen berechnet werden, denn jede Person i arbeitet zum Zeitpunkt t in Betrieb j . Der Vektor der fixen Firmeneffekte wird also auf der Betriebsebene gebildet als

$$(2) \quad D_{it}^j = 1(j(i, t) = j) \text{ mit } j=1 \dots J.$$

Sofern keine (weiteren) beobachtbaren Betriebsmerkmale in die Schätzgleichung der fixen Betriebseffekte aufgenommen werden, kann der logarithmierte Lohn von Personen auf den Betriebsdummy-Vektor ψ_j als Betriebsheterogenität bzw. als fixer Firmeneffekt regressiert werden.

14 Beispielsweise regionale Unterschiede oder eben auch Sortierprozesse, d.h. besser qualifizierte Arbeitskräfte arbeiten auch in besser bezahlenden Betrieben (vice versa).

15 Im Folgenden wird inhaltlich nicht zwischen den Begriffen Betrieb, Unternehmen und Firma unterschieden.

16 Durch die (natürliche) Logarithmus-Transformation ist die abhängige Variable „Lohn“ normal verteilt, was anschließend die Anwendung des OLS-Regressionsverfahrens ermöglicht.

$$(3) \quad y_i = \mu + \psi_{j(i,t)} + \varepsilon_i \quad \text{mit} \quad \psi_{j(i,t)} = \sum_{j=1}^J \psi_j D_{it}^j.$$

Selbstverständlich ist es in linked employer-employee Daten möglich, Gleichung (1) und Gleichung (3) zu kombinieren:

$$(4) \quad y_i = \mu + \beta * x_i + \psi_{j(i,t)} + \varepsilon.$$

Die Ergebnisse für den Anteil erklärter Varianz aus den Gleichungen (1), (3) und (4) befinden sich in der nachfolgenden Tabelle 2.

Tabelle 2: Anteile erklärter Einkommensvarianz durch Humankapital* und (fixe) Firmeneffekte

R ²	1993	1995	2000
Firmeneffekte	0,273	0,284	0,347
Humankapitaleffekte	0,448	0,445	0,386
<i>Humankapital- plus Firmeneffekte</i>	<i>0,587</i>	<i>0,586</i>	<i>0,595</i>

* Stellung im Beruf; Bildungsniveau in Verbindung mit der beruflichen Qualifikation (10 Berufsgruppen; nach Blossfeld et al., 1985); Betriebszugehörigkeitsdauer; Berufserfahrung
Basis: Sozialversicherungspflichtige Bruttonomatsgehälter der Vollzeitbeschäftigung in Betrieben mit mindestens 25 Beobachtungen *im westdeutschen privaten Sektor* (N[~] 1,1 Mio.)

Quelle : LIAB-Querschnittmodell 1, gewichtete Werte

Mit den Humankapital- und Firmeneffekten lassen sich im Zeitverlauf geringfügig zunehmend die Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt erklären. Die Schätzung der einzelnen Komponenten zeigt einige bemerkenswerte Strukturverschiebungen, denn die Erklärungskraft der Humankapitalausstattung von Personen nimmt kontinuierlich ab, die der Firmeneffekte kontinuierlich zu. Da sich der Anteil erklärter Varianz mit der Aufnahme beider Komponenten kaum verändert hat, ist das Ergebnis der Tabelle 2 als zunehmender Sortierprozess auf dem Arbeitsmarkt zu interpretieren. Lohneffekte, die zu Beginn des Beobachtungszeitraums dem Humankapital zuzuschreiben sind, „wandern“ im Zeitverlauf zu den fixen Firmeneffekten, d.h. Betriebsgrenzen verlaufen zunehmend parallel zu ihrer jeweiligen Humankapitalausstattung. Mit anderen Worten: die deutsche Betriebslandschaft trennt sich in Abhängigkeit von den betrieblich benötigten Qualifikationen (Höhe des Humankapitals) zunehmend auf in Hoch- und Niedriglohnbetriebe. Für Personen ist hiermit eine weitere Konsequenz verbunden. Die auf dem Arbeitsmarkt zu erwartende Einkommenshöhe ist immer weniger eine

notwendige und hinreichende Bedingung des erworbenen Humankapitals, es kommt *zusätzlich* darauf an, in einem besser oder schlechter bezahlenden Betrieb tätig zu sein.

Tabelle 2 beschränkt die Analysen auf den westdeutschen privaten Sektor mit der zusätzlichen Bedingung, dass es in den entsprechenden Betrieben mindestens 25 vollzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen gibt. In Abbildung 3 wurde der Zeitraum 1996 bis 2001 einer zusätzlichen jährlichen, aber ansonsten analogen Analyse wie eben geschildert unterzogen. Als zusätzlicher Vektor wurde die Arbeitsmarktintegration von Personen gemessen und im Untersuchungsansatz berücksichtigt¹⁷, die Schätzungen auf Ost- und Westdeutschland ausgeweitet und Betriebe mit mindestens drei vollzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen in allen Wirtschaftsbereichen berücksichtigt.

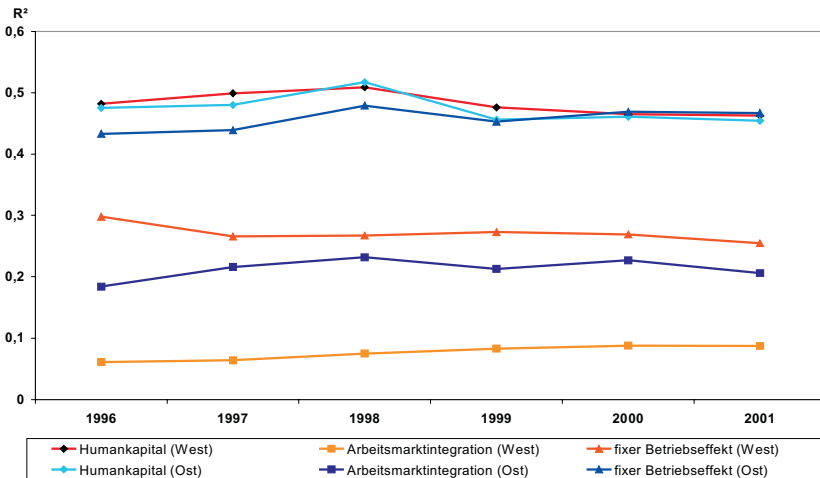


Abb. 3: Jährlicher Anteil erklärter Einkommensvarianz im Zeitraum 1996 bis 2001 in West- und Ostdeutschland für Humankapital-, Arbeitsmarktintegrations- und (fixe) Firmeneffekte

Quelle: Alda (2006), 236

¹⁷ Operationalisiert wurde der Vektor der Arbeitsmarktintegration von Personen durch: Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse in den letzten fünf Jahren; Anzahl der Arbeitslosigkeitsphasen (inklusive eines quadratischen Terms zur Überprüfung kurvilinearere Zusammenhänge); Arbeitslosigkeitszeiten in Relation zu den Beschäftigungszeiten seit 1991; Freistellungsphasen im gleichen Zeitraum aufgrund von Krankheit (ab dem 43. Kalendertag); Mutterschafts- oder Erziehungszeiten. Eine ausführliche Beschreibung der Variablen befindet sich in Alda (2006).

Westdeutsche Ergebnisse sind an den rötlichen und ostdeutsche an den bläulichen Linien erkennbar. Mit dem Vektor der Arbeitsmarktintegration lässt sich am schlechtesten von allen abgebildeten Komponenten die Streuung der Löhne auf den Arbeitsmärkten der alten und neuen Bundesländer erklären. Bemerkenswert ist, dass sich mit der Messung der Arbeitsmarktintegration von ostdeutschen Personen nicht nur ein höherer Anteil der Lohnstreuung erklären lässt als in Westdeutschland, sondern dass die Arbeitsmarktintegration in Ostdeutschland fast genauso gut die Einkommensungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt erklärt wie in Westdeutschland die fixen Firmeneffekte. Die ostdeutschen Firmeneffekte wiederum erklären genauso gut die Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt wie die Humankapitalausstattung von Personen in beiden Landesteilen. Die Auftrennung in Hoch- und Niedriglohnbetriebe entlang der Humankapitalausstattung ist also in Ostdeutschland besonders ausgeprägt. Aus Sicht der Personen bedeutet dies, dass der Beschäftigungsbetrieb in Ostdeutschland in einem wesentlich höheren Ausmaß das Arbeitseinkommen determiniert als in Westdeutschland. Die Chance, in einem solchen Betrieb zu arbeiten, ist wesentlich von dem angeeigneten Humankapital der entsprechenden Personen abhängig. In Westdeutschland sind die beiden lohnwirksamen Faktorenbündel Humankapital und Beschäftigungsbetrieb in geringerem Ausmaß aneinander gekoppelt.

Im Rahmen des geschilderten Untersuchungsansatzes wurde ein weiterer Zusammenhang getestet, nämlich ob die jährliche individuelle Einkommensänderung eher auf Betriebs- oder Berufseffekten basiert. Der deutsche Arbeitsmarkt orientiert sich – wenn auch abnehmend – im internationalen Vergleich relativ stark an berufsfachlichen Profilen (vgl. beispielsweise Baethge, 2001). Die Frage ist also, ob eher die wirtschaftliche Entwicklung des Beschäftigungsbetriebes oder der ausgeübte Beruf einen Einfluss auf die Einkommensänderungen von Personen auf dem Arbeitsmarkt hat. So wäre es ja möglich, dass Gewerkschaften für bestimmte Berufe höhere Lohnsteigerungen als für andere aushandeln und sich die Arbeitgeber eher danach richten (müssen) als für die Einkommensänderungen ihrer MitarbeiterInnen die eigene betriebliche Entwicklung zugrunde zu legen. Das Vorgehen für die fixen Betriebseffekte entspricht vollständig dem aus Gleichung (3), für die in den IAB-Personendaten verfügbaren Berufsinformationen auf der Dreistellerebene wurde ebenfalls je eine (0,1)-Variable gebildet¹⁸.

Abhängige Variable ist nicht der Lohn in einem Jahr, sondern die individuelle Einkommensänderung von einem Jahr auf das nächste. Um Mobilitätseffekte auszublenden, bezieht sich Tabelle 3 nur auf Personen, die von einem auf das andere Jahr ihren Beschäftigungsbetrieb nicht gewechselt haben.

18 Analog zu Gleichung (2) beträgt der Wert für J bei den Berufen 334, d.h. 334 Berufe wurden je als (0,1)-Variable kodiert und dann unter der Angabe eines Referenzberufs auf die Lohnänderung regressiert.

Tabelle 3: Anteile erklärter Varianz durch Berufs- und Betriebseffekte *bei der jährlichen individuellen Einkommensänderung* in den Jahren 1993, 1995 und 2000

	1993	1995	2000
Berufseffekte	0,180	0,138	0,169
Firmeneffekte	0,086	0,128	0,134
<i>Berufs- und Firmeneffekte</i>	<i>0,217</i>	<i>0,221</i>	<i>0,247</i>

Basis: Personen, die in dem betreffenden und dem jeweiligen Vorjahr ihren Beschäftigungsbetrieb *nicht* gewechselt haben

Quelle: Alda/ Bellmann/ Gartner (2005), 25

Wenn auch die Firmeneffekte im Zeitverlauf besser die Lohnänderung von Personen erklären können, so erreichen sie in keinem Jahr das Niveau der Berufseffekte. Berufs- und Firmeneffekte sind bei der Lohnänderung nur in geringem Ausmaß Substitute, d.h. die Berufsgrenzen sind weniger mit den Betriebsgrenzen identisch, wie an dem Anteil erklärter Varianz bei der Aufnahme beider Komponenten erkennbar ist. Es hat also den Anschein, dass für die individuellen Lohnänderungen eher die Entwicklungen auf der beruflichen als der betrieblichen Ebene ausschlaggebend sind.

Dieses Bild dreht sich um, wenn die Eintrittskohorten in den Betrieb konstant gehalten werden. Exemplarisch wird das für das Jahr 2000 gezeigt (Tabelle 3a).

Tabelle 3a: Anteile erklärter Varianz durch Berufs- und Betriebseffekte *bei der individuellen Einkommensänderung* im Jahr 2000 unter Konstanthaltung der Eintrittskohorte in den jeweiligen Beschäftigungsbetrieb

Eintrittskohorte	vor 1991	1995/1996	1998/1999
Berufseffekte	0,114	0,135	0,110
Firmeneffekte	0,137	0,157	0,183
<i>Berufs- und Firmeneffekte</i>	<i>0,203</i>	<i>0,222</i>	<i>0,228</i>

Basis: Personen, die 2000 und im Vorjahr ihren Beschäftigungsbetrieb *nicht* gewechselt haben

Quelle: Alda/ Bellmann/ Gartner (2005), 26

Unter Konstanthaltung der Eintrittskohorte in den Betrieb erklärt die Zugehörigkeit zu einem beliebigen Betrieb besser die Lohnänderung als die Zugehörigkeit zu einem beliebigen Beruf (auf der Dreistellerebene). Besonders ausgeprägt ist dieser Unterschied bei den jüngsten Eintrittskohorten. Tabelle 3a hat also zum Ergebnis, dass die Lohnzuwächse (oder –verluste) von Personen in einem nicht zu

vernachlässigendem Ausmaß das Ergebnis der Beschäftigungskonditionen zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses sind. Erklären lässt sich dieser Befund unter anderem durch die neue Gestaltung von Tarifverträgen. Neu in einen Betrieb eintretende Personen haben andere – oftmals schlechtere – Beschäftigungskonditionen als solche, die bereits seit längerer Zeit in einem Betrieb arbeiten¹⁹.

In den bisherigen Analysen konnte die Rolle von Sortierprozessen bei den Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt nur sehr begrenzt berücksichtigt werden. Am Beispiel der Lohnerträge für ein Jahr zusätzlicher Betriebszugehörigkeitsdauer werden diese Sortiereffekte quantifiziert. Dafür sind weitere methodische Erläuterungen zur Durchführung einer Mehrebenenanalyse (hier mit den Beobachtungsebenen „Betriebe“ und „Personen“) notwendig. Die allgemeine Form einer OLS-Lohnregression, die auf linked employer-employee Daten angewendet werden kann, lautet:

$$(5) \quad y_{it} = \mu + x_{it}\beta + w_{jt}\gamma + u_i\eta + q_j\rho + \alpha_i + \varphi_j + \varepsilon_{it}.$$

y_{it} und μ wurden an Gleichung (1) erläutert. Der Vektor $x_{it}\beta$ enthält alle beobachteten zeitveränderlichen Personenmerkmale, der Vektor $w_{jt}\gamma$ alle beobachteten zeitveränderlichen Betriebsmerkmale. Da jetzt zur Identifizierung kausaler Zusammenhänge Panelregressionsmodelle (mit fixen Effekten) eingesetzt werden, sind zwei weitere Vektoren aus statistischen Gründen getrennt zu betrachten, nämlich die zeitinvarianten Vektoren für die beobachteten Personen- ($u_i\eta$) und Betriebsmerkmale ($q_j\rho$)²⁰. Hinzu kommen die unbeobachteten Wirkungen von Variablen auf der Personen- (α_i) und Betriebsebene (φ_j)²¹.

Der Personenvektor $x_{it}\beta$ setzt sich aus den bereits vorgestellten Humankapital- und Arbeitsmarktintegrationsvariablen zusammen. Aus ihm wird die Betriebszugehörigkeitsdauer beispielhaft im nachfolgenden ausgewiesen. Sortierprozesse auf dem Arbeitsmarkt können abgelesen werden, wenn die einzelnen Komponen-

19 Letztere sind beispielsweise durch Bestandsschutzregelungen besser gegen Lohnsenkungen abgesichert.

20 Die fixed-effect-Modelle nutzen das Verfahren der Mittelwertbereinigung (und differenzieren die Gleichung (5) nicht aus). Da $\bar{\rho} - \rho_i$ für alle zeitinvarianten Merkmale Null ergibt, werden die in der Zeit nicht veränderlichen Merkmale von Personen und Betrieben beim Fixed-Effect-Schätzer nicht berücksichtigt. Aber es kann $\theta_i = \alpha_i + u_i\eta$ sowie $\psi_j = \varphi_j + q_j\rho$ definiert und berechnet werden. θ_i ist der unbeobachtete Personeneffekt inklusive der Effekte der zeitinvarianten Merkmale (ψ_j analog der für Betriebe). Der „reine“ unbeobachtete Lohneffekt α_i lässt sich dann über eine Regression von θ_i auf die zeitinvarianten Merkmale $u_i\eta$ anhand der geschätzten Koeffizienten η berechnen (so genannte Recovery-Gleichungen).

21 Ein Modell mit fixen Effekten geht davon aus, dass beobachtete und unbeobachtete Merkmale miteinander korreliert sind, demnach also $\text{Cov}(x_{it}, \alpha_i) > 0$ und $\text{Cov}(w_{jt}, \varphi) > 0$ angenommen wird. Diese Annahme bestätigt sich empirisch für den Zeitraum 1996 bis 2001 (beispielsweise korrelieren x_{it} und α_i mit etwa plus 0,3607 miteinander; vgl. Alda (2006), 228).

ten aus Gleichung (5) schrittweise dem Regressionsmodell zugeschaltet werden. Eine ausführliche methodische Herleitung des Schätzansatzes und Darstellung der Ergebnisse für alle aufgenommenen Variablen befindet sich in Alda (2006). Für die Betriebszugehörigkeitsdauer erhält man im Zeitraum 1996 bis 2001 die folgenden Ergebnisse.

Tabelle 4: Lohnsteigerungsraten (in Prozent) für ein Jahr zusätzlicher Betriebszugehörigkeitsdauer im Zeitraum 1996 bis 2001

berücksichtigte Merkmale (Modell)	Koeffizient	
	West	Ost
nur von Personen (pooled OLS)	1,5	1,9
Personen und Betriebe (pooled OLS)	0,9	1,0
Berücksichtigung nur personeller permanenter Unterschiede	1,8	2,1
Eliminierung personeller und betrieblicher Heterogenität	2,1	2,1
Berücksichtigung personeller und betrieblicher Heterogenität	1,8	2,2

Quelle: Alda (2006), Kapitel 5

In das erste Modell wurden nur Personenmerkmale aufgenommen und die Querschnittswerte für die einzelnen Jahre gepoolt. Im ersten Wert der Tabelle 4 werden also Merkmale des Arbeitgebers sowie die unbeobachteten Wirkungen der Personencharakteristika nicht berücksichtigt. Jedes Jahr zusätzlicher Betriebszugehörigkeitsdauer macht sich in diesem Modell mit einer *ceteris paribus* 1,5-prozentigen (West; Ost: 1,9-prozentigen) Lohnsteigerung bemerkbar. Im zweiten Modell werden zusätzlich die beobachtbaren Betriebsmerkmale berücksichtigt. Die Ertragsrate für die Betriebszugehörigkeitsdauer sinkt gegenüber dem ersten Modell um fast die Hälfte. Die monetäre Honorierung längerer Betriebszugehörigkeitsdauern ist nach den Ergebnissen der Tabelle 4 also fast zur Hälfte auf die Arbeitgebereigenschaften zurückzuführen, hier der Beschäftigung in einem gut entlohnenden Betrieb²². Im dritten Modell erhöht sich gegenüber dem zweiten Modell die Lohnertragsrate für die Betriebszugehörigkeitsdauer. Es berücksichtigt zusätzlich die unbeobachtete Personenheterogenität, d.h. die Veränderung der

22 Wenn die Lohnertragsrate für ein bestimmtes Personenmerkmal mit der Aufnahme der Betriebsvektoren q_j ρ und w_j γ sinkt, dann waren die Betriebsvektoren positiv mit diesem Personenmerkmal korreliert, d.h. die Lohnertragsrate ist wenigstens zum Teil das Resultat einer Beschäftigung in einem *ceteris paribus* besser bezahlenden Betrieb und eben nicht der Personeneigenschaft zuzuschreiben. Mit anderen Worten: in Hochlohnbetrieben werden häufiger längere Betriebszugehörigkeitsdauern realisiert und dort wird jedes zusätzliche Jahr an Betriebszugehörigkeit besser vergütet. *Ceteris paribus* beträgt dieser Lohneffekt der Betriebszugehörigkeitsdauer gegenüber einem Niedriglohnbetrieb etwa 50 Prozent.

Lohnertragsrate für die Betriebszugehörigkeitsdauer im Vergleich der Modelle 2 und 3 ist auf die Korrelation dieses beobachteten Personenmerkmals mit unbeobachteten Personeneigenschaften zurückzuführen. Inhaltlich bedeutet dies, dass die Lohnertragsrate für die Betriebszugehörigkeitsdauer negativ mit den unbeobachteten Eigenschaften von Personen korreliert ist. Lohnzuschläge für die Betriebszugehörigkeitsdauer werden also gewissermaßen als Substitut gegenüber unbeobachteten Personeneigenschaften gezahlt²³. In den letzten beiden Modellen werden zusätzlich zu den bisher angesprochenen Merkmalen die unbeobachteten Betriebsheterogenitäten und damit alle Komponenten der Gleichung (5) berücksichtigt. Eine algebraische Eliminierung der unbeobachteten Personen- und Betriebseffekte wird im vierten Modell vorgenommen, eine explizite Bestimmung *beider* Heterogenitäten im fünften²⁴. Der Koeffizient ändert sich in der westdeutschen Schätzung gegenüber dem dritten Modell nur noch wenig, in Ostdeutschland gar nicht. Unbeobachtete Betriebseffekte auf die Entlohnung beeinflussen die Lohnhöhe der ArbeitnehmerInnen nur mäßig, während die unbeobachteten Personeneffekte bedeutsamer für die Lohnhöhe sind. Möglich, dass sich hier auch der Unterschied von Survey- und administrativen Daten widerspiegelt. Für die Betriebsmerkmale lassen sich aufgrund des Survey-Charakters des IAB-Betriebspanels in den LIAB-Daten die möglichen Betriebseffekte auf die Entlohnung von Personen besser operationalisieren (also unbeobachtete Heterogenität in beobachtete überführen) als das in den administrativen Personendaten möglich ist. In letzteren gibt es nur wenige operationalisierbare Merkmale.

Vor diesem Hintergrund bleibt festzuhalten, dass es auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht unbedeutende Sortierprozesse gibt. Lohnerträge für bestimmte Eigenschaften – wie hier exemplarisch für die Betriebszugehörigkeitsdauer aufgezeigt – sind eben auch vom Organisationskontext (hier Betriebe) abhängig, also im Falle der Lohnfrage von der Beschäftigung in einem Hoch- oder Niedriglohnbetrieb. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass diese Feststellung in einer methodischen Perspektive nur begrenzt richtig ist. Hinter dem geschilderten Sortierprozess auf dem Arbeitsmarkt verbirgt sich die Beschäftigung von Personen mit bezogen auf die Lohnfrage besseren unbeobachteten Eigenschaften in besser bezahlenden Betrieben. Der Befund für die Betriebszugehörigkeit lässt sich auch umgekehrt formulieren. Personen, die aufgrund unbeobachteter Eigen-

23 Aufgrund der Unbeobachtbarkeit kann natürlich nicht in letzter Konsequenz gesagt werden, was genau diese Eigenschaften sind. Aus methodischer Perspektive können die Effekte zumindest gemessen werden. Inhaltlich liegt es nahe, die unbeobachteten Personeneffekte auf die Entlohnung als Qualifikationen (etwa aufgrund informeller Lernprozesse) aufzufassen oder sie als das Ergebnis von Macht (der erreichten Position im Betrieb jenseits formeller Qualifikationen) zu deuten.

24 Beide Modelle sollten daher die gleichen Ergebnisse liefern. Dass sie das in Westdeutschland nicht exakt tun, ist auf die verwendete approximative Lösung des Schätzproblems der Gleichung (5) zurückzuführen (vgl. Alda (2006), Abschnitt 3.1 und 5.2).

schaften besser bezahlt werden, wechseln häufiger ihren Arbeitgeber (haben eine geringere Betriebszugehörigkeitsdauer). Aus Sicht der Betriebe kann dann ebenfalls geschlossen werden, dass Betriebe *ceteris paribus* schlechter bezahlen, wenn sie Arbeitsplatzsicherheit garantieren.

Dabei gibt es Anzeichen dafür, dass sowohl die betriebliche Organisationsform von Arbeit das Mobilitätsverhalten von Personen auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst als es auch einen direkten Zusammenhang von Arbeitsmarktmobilität und Lohnhöhe gibt. In Tabelle 5 wird das beispielhaft an den betrieblichen Austrittsraten aus Beschäftigung für Personen mit den besten, mittleren und schlechtesten Verdiensten gezeigt. Bei den besten Verdiensten werden die Beschäftigungsbetriebe zusätzlich nach dem Komprimierungsgrad ihrer Lohnstruktur unterschieden.

Tabelle 5: Betriebliche Austrittsraten für Personen in unterschiedlichen Abschnitten der Lohnverteilung des gesamten Arbeitsmarktes sowie für Topverdiener in Betrieben mit komprimierten und nicht komprimierten Lohnstrukturen (Angaben in Prozent)

	1993	1995	2000
beste Verdienste	13,3	13,1	17,8
<i>(komprimierte Lohnstruktur)</i>	<i>13,9</i>	<i>14,5</i>	<i>21,1</i>
<i>(nicht komprimierte Lohnstruktur)</i>	<i>12,9</i>	<i>11,6</i>	<i>14,2</i>
mittlere Verdienste	12,6	11,8	15,8
schlechteste Verdienste	23,2	21,9	18,3

Erläuterungen: Beste Verdienste liegen im obersten Dezil der Lohnverteilung, mittlere im 45-55 Perzentil und schlechteste im untersten Dezil; komprimierte Lohnstrukturen haben Betriebe, deren Verhältnis des 90%-Perzentils und des 50%-Perzentil der innerbetrieblichen Lohnverteilung unterhalb des Durchschnitts aller Betriebe liegt (nicht komprimierte Lohnstruktur darüber)

Quelle: Alda/Bellmann/Gartner (2005), 30

Tabelle 5 zeigt zweierlei. Erstens sind die betrieblichen Austrittsraten vom Verdienst abhängig. Der positive Zusammenhang von Einkommens- und Beschäftigungsrisiken zeigt sich insbesondere bei den schlechtesten Verdiensten. Ihre Austrittsraten sind von allen abgebildeten Beschäftigtengruppen am höchsten. Weiterführende und hier nicht näher dokumentierte Analysen (vgl. dazu Alda, 2007) zeigen, dass die Abgänge aus Beschäftigung bei den schlechtesten Verdiensten zusätzlich oft mit dem Eintritt in Arbeitslosigkeit und nicht mit Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber einhergehen. Demnach ist anzunehmen, dass der Beschäftigungsaustritt bei den schlecht verdienenden Personen hauptsächlich vom Arbeitgeber induziert ist und weniger mit dem schlechten Verdienst selber und ei-

ner damit eventuell verbundenen erhöhten Mobilitätsbereitschaft zur Verbesserung der Einkommenssituation zu tun hat.

Die niedrigsten Austrittsraten haben bei den drei betrachteten Beschäftigtengruppen die mittleren Verdienste. Hier ist ein leichter antizyklischer Verlauf festzustellen. In wirtschaftlichen Abschwungsjahren (hier 1995) nimmt die Mobilität der mittleren Verdienste ab, in Aufschwungsjahren (1993 und 2000) zu. Möglich, dass die Mobilität bei den mittleren Verdiensten eher freiwillig erfolgt, insbesondere in Aufschwungsjahren, wo ein Arbeitgeberwechsel vielleicht bessere Einkommens- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten als in Abschwungsjahren eröffnet. Ein Zusammenhang mit dem Wirtschaftszyklus ist bei den Austrittsraten für die am besten verdienenden Personen weniger deutlich zu erkennen. Bis zum Jahr 1995 unterscheiden sich darüber hinaus die Austrittsraten der TopverdienerInnen in Betrieben mit komprimierten und nicht komprimierten Lohnstrukturen wenig voneinander. Im Jahr 2000 gibt es dann einen deutlichen Unterschied. TopverdienerInnen verlassen wesentlich häufiger Betriebe mit komprimierten Lohnstrukturen. Auf Basis der Daten aus Tabelle 5 lässt sich dabei nicht klären, ob dieses Verhalten auf personeller oder betrieblicher Induktion basiert. Gute VerdienerInnen könnten insbesondere aus Betrieben mit komprimierten Lohnstrukturen wechseln, um eine bessere Qualität ihrer Beschäftigungsverhältnisse bei Arbeitgebern zu erzielen, die ihre Entlohnung nicht nach oben (und meist auch nicht nach unten) begrenzen. Vielleicht sind die höheren betrieblichen Austrittsraten der TopverdienerInnen in Betrieben mit komprimierten Lohnstrukturen das Ergebnis der bereits geschilderten und stärker an Konturen gewinnenden Aufteilung der deutschen Betriebslandschaft in Hoch- und Niedriglohnbetriebe und damit unter anderem das Resultat der hohen Anzahl an Outsourcing-Aktivitäten gegen Ende des letzten Jahrtausends²⁵. Wenn sich Betriebe zunehmend auf ihr Kerngeschäft konzentrieren, dann nimmt – je nach dem für die betrieblichen Leistungserstellungsprozesse notwendigen Qualifikationsmix – die Aufteilung in besser und schlechter bezahlende Betriebe zu. Die innerbetriebliche Lohnstreuung nimmt bei solchen Prozessen ab, denn bei einer Konzentration auf das Kerngeschäft sollten sich die Beschäftigten hinsichtlich ihrer Qualifikation und Entlohnung ähnlicher werden. TopverdienerInnen könnten so zu einem Betriebswechsel „gezwungen“ werden, wobei offen bleibt, ob der Wechsel in ein rechtlich unabhängiges Unternehmen oder lediglich in einen anderen Betrieb des gleichen Unternehmens erfolgt²⁶.

25 Die zeitliche Entwicklung von betrieblichen Reorganisationswellen beschreiben beispielsweise Kratzer/ Sauer (2005).

26 Derzeit lassen sich Unternehmen und Betriebe in den LIAB-Daten nicht abgrenzen. In LIAB-Daten können nur Betriebswechsel identifiziert werden. Ob ArbeitnehmerInnen bei einem Betriebswechsel auch das Unternehmen wechseln, lässt sich derzeit nicht feststellen. Das FDZ-IAB plant einen Match der Betriebsdatei des IAB mit dem Unternehmensregister

Entlohnungspraktiken auf dem Arbeitsmarkt werden hier also mit betrieblichen Reorganisationsaktivitäten in einen Zusammenhang gebracht. Auch für die im jeweiligen Betrieb verbleibenden MitarbeiterInnen können sich mit betrieblichen Reorganisationsaktivitäten die Entlohnungsparameter ändern. Allgemein lassen sich betriebliche Reorganisationsaktivitäten in zwei Gruppen einteilen (Alda/ Bellmann, 2003). Änderungen der Produktionsstruktur sind eher „technischer“ Natur. Ein vermehrter Zukauf von Produkten oder mehr betriebliche Eigenfertigung – oftmals verbunden mit In- bzw. Outsourcing-Aktivitäten - wirken sich in der Regel auf die Entscheidung aus, bestimmte Fertigungsstufen entweder zu produzieren oder produzieren zu lassen. Der Aufgabenzuschnitt der Mitarbeiter ändert sich in aller Regel nicht²⁷. Anders ist das bei Veränderungen der Aufgabenstruktur. Gruppenarbeit, die Abflachung von Hierarchieebenen und vieles mehr greifen teilweise erheblich in den Arbeitsalltag der Beschäftigten ein. Flachere Hierarchieebenen beispielsweise sollen einen eher ganzheitlichen betrieblichen Leistungserstellungsprozess ermöglichen. Damit steigt die Interaktionsfrequenz zwischen einzelnen Abteilungen. MitarbeiterInnen der einen Abteilung müssen sich nun mit Problemen einer anderen auseinandersetzen, während sich das Management zunehmend auf Steuerungsaufgaben konzentriert und deren Umsetzung im Produktionsprozess weitgehend den MitarbeiterInnen anvertraut.

Solche Prozesse sind ein typisches Argument für die Zahlung von Effizienzlöhnen. Wenn sich Arbeitsleistungen der Beschäftigten nicht gut kontrollieren (mehr Eigenverantwortung) und/ oder einzelnen Arbeitskräften nicht gut zurechnen lassen (Gruppenarbeit), dann zahlen manche Arbeitgeber vielleicht höhere Löhne und Gehälter als andere, beispielsweise um die Motivation der Mitarbeiter zu sichern bzw. zu steigern oder den (Lohn-)Abstand zu Außenoptionen (insbesondere Arbeitslosigkeit) zu erhöhen. Wie auch immer der konkrete Mechanismus ausgestaltet ist: das Kernelement der Effizienzlohntheorien ist die Begrenzung der Mobilität von ArbeitnehmerInnen, um das betriebliche Know-How zu erhalten²⁸.

Wenn das Kontrollkostenargument stimmt, dann sollte die betriebliche Basisentlohnung mit mangelnden Kontrollmöglichkeiten der Arbeitgeber steigen. Die Zu- oder Abnahme von Kontrollmöglichkeiten kann eng mit den betrieblichen Reorganisationsaktivitäten verbunden sein. Wenn sich also in Betrieben mit dem Übergang zu einer eher holistischen Arbeitsorganisation auch eine höhere Basis-

des Statistischen Bundesamtes (FDZ-IAB, 2006), womit sich das beschriebene Datendefizit beheben lassen würde.

27 Es geht eher um die Frage, ob Abteilungen geschlossen oder neu aufgebaut werden. Wie auch immer, für die im Betrieb Verbleibenden ist nicht von erheblich veränderten Arbeitsanforderungen im Alltag der betrieblichen Leistungserstellungsprozesse auszugehen.

28 Auch in Zeiten hoher Arbeitslosenquoten ist insbesondere bei gut bis sehr gut qualifizierten Arbeitskräften nicht immer davon auszugehen, dass Arbeitskräfte in unbegrenzter Zahl substituierbar sind.

sentlohnung nachweisen lässt, dann unterstützt dies empirisch effizienzlohntheoretische Argumente. Aufgrund der in diesem Beitrag dargelegten Argumentation ist es dafür aber nicht ausreichend, die betriebliche Durchschnittlohnung zu berechnen und dann getrennt nach dem jeweiligen Reorganisationsgrad auszuweisen. So ist es ja möglich, dass vielleicht nur bestimmte Betriebe zu einer holistischen Arbeitsorganisation übergehen, etwa wenn sie ihren MitarbeiterInnen die Bewältigung der Veränderungen auch zutrauen. Da sich so etwas im Vorhinein oft schlecht feststellen lässt, könnten Reorganisationsaktivitäten abhängig von der betrieblichen Qualifikationsstruktur sein. Besser ausgebildete Personen bewältigen Veränderungen im Arbeitsalltag vielleicht eher als schlechter ausgebildete Personen.

Wie auch immer, mit den LIAB-Daten ist es schwer, erweiterte Handlungsspielräume einzelner Beschäftigter und damit geringere Kontrollmöglichkeiten der Arbeitgeber direkt zu operationalisieren. Hier nähere ich mich der Fragestellung über den Lohn. In Tabelle 6 sind durchschnittliche betriebliche Basisentlohnungen bei verschiedenen Reorganisationsmustern ausgewiesen. Aus methodischer Sicht handelt es sich um die unbeobachteten Personeneffekte auf die Entlohnung, d.h. die Lohnerträge für die beobachteten Personen- und Betriebsmerkmale wurden aus dem tatsächlich beobachteten Lohn der Beschäftigten herausgerechnet, um so die Effekte von Unterschieden der Humankapitalausstattung von Personen ebenso zu kontrollieren wie die der Unterschiedlichkeit von Betrieben bei der Entlohnung ihrer MitarbeiterInnen. Die so ermittelte Basisentlohnung von Personen wird als Durchschnittswert auf die Betriebsebene aggregiert und dann das Ergebnis in Tabelle 6 wiederum als Mittelwert für die verschiedenen Kategorien an betrieblichen Reorganisationsaktivitäten berechnet.

Tabelle 6: Durchschnittliche Basisentlohnung* von Personen im Zeitraum 1996 bis 2001 in Betrieben mit unterschiedlichen Arten betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
keine Reorganisation	596,9	445,9	735,1	632,7
Produktionsstruktur geändert	614,0	473,4	727,8	607,9
Aufgabenstruktur geändert	665,1	523,2	837,1	725,6
beides geändert	685,4	539,2	796,3	699,2

* Nach der Herausrechnung der Lohnerträge erzielt durch das Humankapital, die Arbeitsmarktintegration von Personen und aufgrund der Beschäftigung in gut bzw. schlecht bezahlenden Betrieben, inklusive zufällig variierender Messfehler in monatlichem Vollzeit-Brutto; Angaben in Euro

Quelle: LIAB-Längsschnittmodell 1, eigene Berechnung

In Westdeutschland steigt mit dem Reorganisationsgrad auch die betriebliche Basisentlohnung. Die höchsten unbeobachteten Lohneffekte haben Beschäftigte in Betrieben, die sowohl ihre Produktions- als auch ihre Aufgabenstruktur verändert haben, die niedrigsten Beschäftigte in Betrieben mit keinerlei Reorganisationsaktivitäten. Unabhängig von Reorganisationsaktivitäten müssen Frauen mit einer um etwa 150,- Euro geringeren Basisentlohnung als Männer rechnen. Warum es zwischen Männern und Frauen diese Lohnlücke gibt, lässt sich derzeit empirisch nicht gut erklären. Zumindest kann auf Basis der hier vorgelegten Zahlen gesagt werden, dass sich der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern nicht auf eine unterschiedliche Humankapitalausstattung (etwa Bildung oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe), die Arbeitsmarktintegration oder die Beschäftigung in besser oder schlechter bezahlenden Betrieben zurückführen lässt, denn diese Lohneffekte wurden ja in den Werten der Tabelle 6 herausgerechnet. Es muss sich also um andere Eigenschaften oder Mechanismen handeln. Der unbeobachtete Lohneffekt lässt sich also messen, erklärt werden kann er aber nicht.

In Ostdeutschland ergibt sich kaum ein anderes Bild. Hier zahlen die Betriebe (geringfügig) weniger, wenn sie ihre Produktionsstruktur ändern. Das könnte eine Spätfolge der Modernisierung der Betriebsanlagen in Ostdeutschland sein. Wer seine betriebliche Produktionsstruktur verändert, war vorher vielleicht bezogen auf den technischen Stand der Betriebsanlagen weniger konkurrenzfähig und zahlt daher auch geringere Basislöhne an seine MitarbeiterInnen. Ansonsten gleicht das Bild dem von Westdeutschland. Flachere Hierarchieebenen sind mit einer höheren Basisentlohnung der Beschäftigten verbunden. Auch in Ostdeutschland zahlen Betriebe Frauen eine geringere Basisentlohnung als Män-

nern. Die Größe des Lohnunterschiedes ähnelt dem in Westdeutschland, was ein eher überraschender Befund ist, denn in Ostdeutschland ist die Lohnlücke der Frauen gegenüber den Männern „eigentlich“ (d.h. im deskriptiven Ergebnis) wesentlich kleiner²⁹.

5 Zusammenfassung und Ausblick

In diesem Beitrag geht es um die Rolle der Betriebe bei der Einkommensgenerierung von Beschäftigten. Die empirischen Analysen lieferten die folgenden Befunde:

- 1) Die Lohnstruktur *innerhalb* von Betrieben ist (derzeit noch) entscheidender für die Einkommensverteilung auf dem deutschen Arbeitsmarkt als die *zwischen* Betrieben.
- 2) Der Zusammenhang von Humankapital- und Betriebseffekten auf die Entlohnung ist enger geworden. Es sind zunehmende Sortierprozesse auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten, die entlang der Humankapitalausstattung und der Beschäftigung in Hoch- und Niedriglohnbetrieben verlaufen.
- 3) In Ostdeutschland sind die Betriebseffekte auf das Arbeitseinkommen von Personen größer als in Westdeutschland.
- 4) Die Konditionen beim Eintrittsdatum in den Beschäftigungsbetrieb variieren und die sich anschließende Lohnentwicklung ist mehr von betrieblichen Entwicklungsprozessen geprägt als beispielsweise von denen auf der (allgemeinen) beruflichen Ebene.
- 5) Einkommens- und Beschäftigungsrisiken sind auf der Personenebene eng miteinander verknüpft. Betriebe, deren Arbeitsplätze sich mehr in Richtung individualisierter und weniger standardisierter Arbeitsinhalte entwickeln, zahlen an ihre Beschäftigten höhere Löhne aufgrund unbeobachteter Personeneigenschaften. Effizienzlohnansätze gewinnen so an Bedeutung für die Einkommensungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Da diese den Betrieb als Lohnsetzer sehen, ist die Anwendung von linked employer-employee Daten besonders geeignet effizienzlohntheoretische Faktorenbündel zu operationalisieren und in die Lohnanalysen mit einzubeziehen.

²⁹ Diese Befunde können hier aus Platzgründen leider nicht ausführlich diskutiert werden. Wenn sich die Lohnlücke zwischen ostdeutschen Männern und Frauen mit der Herausrechnung beobachteter Merkmale vergrößert, dann werden ostdeutsche Frauen aufgrund ihrer beobachteten Eigenschaften (etwa dem Bildungsniveau oder ihrem Arbeitsmarktintegrationsgrad) besser bezahlt als Männer. Männer überkompensieren das mit ihren unbeobachteten Eigenschaften. Die Erklärung und Beschreibung des Sachverhalts ist zwar methodisch korrekt, aber aus inhaltlicher Sicht vielleicht nicht unbedingt befriedigend.

Hervorzuheben ist bei den in diesem Beitrag angesprochenen Analysen die zeitliche Entwicklungstendenz. Alle entsprechenden Untersuchungsdesigns belegen, dass die Struktur und Ausgestaltung der Organisationsform Betrieb für die individuelle Einkommenssituation eine zunehmende Rolle spielen. Besser bezahlende Betriebe haben dabei auch zunehmend Beschäftigte mit hohem Humankapital. Das ist eine direkte Folge der Veränderung der betrieblichen Arbeitsorganisation, wo sich einzelne Betriebe mehr auf ihr Kerngeschäft konzentrieren und somit tendenziell ihre vertikale und überwiegend großbetriebliche Arbeitsorganisation zurücknehmen, in der noch innerhalb eines jeden Betriebs mehr oder minder alle Qualifikations- und Bildungsgruppen vertreten waren. Eine Folge horizontaler betrieblicher Arbeitsorganisation ist, dass Betriebsgrenzen zunehmend nach Bildungs- und Qualifikationsniveaus verlaufen, mit erheblichen Unterschieden innerhalb einzelner Bildungs- und Qualifikationsgruppen.

Aus der Personenperspektive hat dies zur Konsequenz, dass ein hohes Bildungsniveau nicht auch unbedingt höchste Löhne garantiert. Ein hohes Humankapital ist eine notwendige, aber nicht (mehr) hinreichende Bedingung für ein gutes Einkommen. Die Beschäftigung in einem gut bezahlenden Betrieb muss für ein gutes Einkommen mit einer guten Humankapitalausstattung zusammenfallen. Darüber hinaus wird auf die nicht unwesentliche Rolle der unbeobachteten Eigenschaften von Personen bei der Einkommensgenerierung hingewiesen. Diese unbeobachteten Eigenschaften sind zwar stark positiv mit dem Humankapital korreliert, aber das zeigt nur, dass die monetäre Honorierung von Kompetenzen und Fähigkeiten gleich welcher Art zumindest teilweise erst nach dem Start in das Berufsleben stattfindet und Personen mit einer besseren Grundbildung begünstigt. Je nach den betrieblichen Beschäftigungskonditionen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten differenzieren sich so die Löhne und Gehälter auch innerhalb einzelner Bildungs- und Qualifikationsgruppen im Zeitverlauf zunehmend aus. Hinzu kommt, dass sich – vor dem Hintergrund einer zunehmenden Einkommensvarianz zwischen Betrieben – größere Einkommensgewinne vielleicht oftmals nur noch durch zwischenbetriebliche Mobilität und weniger durch innerbetriebliche Aufstiege realisieren lassen.

Mit linked employer-employee Daten ist es möglich, solche Prozesse empirisch zu beobachten und die Einflüsse gegebenenfalls zu quantifizieren. Wie entsprechende Untersuchungsdesigns aufgebaut sein können, habe ich versucht in diesem Beitrag exemplarisch aufzuzeigen. Dabei zeigte sich, dass die unbeobachteten Eigenschaften von Personen bei der Frage nach Einkommensungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt ebenso wie Sortierbewegungen auf dem Arbeitsmarkt eine relativ große Rolle spielen. Methodisch bekommt man diese messtechnische Herausforderung einer Mehrebenenanalyse mit speziellen Techniken (vgl. Andrews/Schank/Upward, 2004) durchaus in den Griff, aber inhaltlich ist das natürlich mittel- bis langfristig nicht sonderlich befriedigend. Insbesondere Analysen,

die Beschäftigungskonditionen und betriebliche Strukturen auch aus früheren Beschäftigungsperioden berücksichtigen, sind wohl eine Möglichkeit, die Rolle der unbeobachteten Betriebs- und Personeneffekte weiter aufzuklären und inhaltlich klarer zu fassen.

Literatur

- Alda, H. (2007): Prekäre Erwerbsbeteiligung in einer Längsschnittperspektive. In: Statistisches Landesamt NRW (Hrsg.): Sozialbericht 2007 für das Land Nordrhein-Westfalen, Kapitel 3
- Alda, H. (2006): Beobachtbare und unbeobachtbare Betriebs- und Personeneffekte auf die Entlohnung – Empirische Analysen mit linked employer-employee Daten unter besonderer Berücksichtigung der Risikofaktoren am Arbeitsmarkt. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 298, Nürnberg
- Alda, H. (2005): FDZ-Datenreport Nr. 1: Betriebe und Beschäftigte in den Linked-Employer-Employee-Daten des IAB, LIAB. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Alda, H. (2005a): FDZ-Datenreport Nr. 2: Datenbeschreibung der ersten Version des LIAB-Querschnittmodells. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Alda, H. (2005b): FDZ-Datenreport Nr. 3: Datenbeschreibung der ersten Version des LIAB-Längsschnittmodells. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Alda, H./Bender, S./Gartner, H. (2005): The linked-employer-employee-dataset created from the IAB-Establishment-Panel and the process-produced data of the IAB (LIAB), IAB-Discussion-paper No. 5/2005, Institute of Employment Research, Nuremberg
- Alda, H./Bellmann, L. (2003): Organisatorische Änderung und ihre Beschäftigungs- und Qualifikationseffekte, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36: 84 - 103
- Alda, H./Bellmann, L./Gartner, H. (2005): Wages and labor mobility in the West German private sector 1993 - 2000. IAB-Discussion-Paper No. 18/ 2005, Institute of Employment Research, Nuremberg
- Andrews, M./Schank, Th./Upward, R. (2004) : Practical estimation methods for linked employer-employee-data, IAB-Discussion-Paper No. 3/2004, Institute for Employment Research, Nuremberg
- Baethge, M. (2001): Beruf – Ende oder Transformation eines erfolgreichen Ausbildungskonzepts? In: Kutz, Th. (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne

- Becker, G. (1975): Human Capital, 2. Auflage, The Chicago Press, Chicago; zuerst 1964
- Blossfeld, H./ Hamerle, A./ Mayer, K.U. (1985): Ereignisanalyse – statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Campus-Verlag, Frankfurt a.M. u.a.
- FDZ-IAB (2006): Beantwortung des Fragenkatalogs der Leibniz-Gesellschaft für die Evaluation des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB. FDZ-Methodenreport Nr. 2/ 2006, Nürnberg
- Kratzer/ Sauer (2005): Reorganisation des Unternehmens. In: SOFI/IAB/ INIFES/ISF (Hrsg.): Erster Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeit und Lebensweisen. VV-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Lazaer, E. P./ Shaw, K. (2007) : Chapter 1: Wage Structures, Raises and Mobility. In: Lazaer, E.P./ Shaw, K. (ed.): An international Comparison of the Structure of Wages. National Bureau of Economic Research, The Chicago Press (im Erscheinen)

Ungleiche Partner – gleicher Tausch?

Zum Design einer Mehrebenenanalyse von sozialem Tausch in Beschäftigungsverhältnissen¹

Anne Goedicke, Martin Diewald, Hanns-Georg Brose

1 Einleitung: Familien und Partnerschaften als „blinder Fleck“ von Linked-Employer-Employee-Daten

Auch wenn dies in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gern übersehen wird: Beschäftigungsverhältnisse von Personen in Erwerbsorganisationen sind Verhältnisse doppelter Kontingenz (Deutschmann 2002: 98). Sie erschließen sich nicht aus den Handlungsorientierungen, Ressourcen und sozialen Kontexten einer Arbeitsvertragspartei allein. Ihr Zustandekommen und ihre jeweilige Ausgestaltung sind Ergebnis komplexer Wechselbeziehungen zwischen Anbietern von Arbeitskraft und Anbietern von Arbeitsplätzen - komplex nicht nur deshalb, weil die Arbeitsvertragsparteien in vielfältiger Weise voneinander abhängig sind, sondern vor allem deshalb, weil sich in Arbeitsbeziehungen bekanntlich radikal unterschiedliche Typen sozialer Beziehungen durchmischen (vgl. Burawoy 1984). Arbeitsbeziehungen sind einerseits geprägt durch typische Machtasymmetrien, Interessengegensätze und Konflikte zwischen Arbeitskraftanbietern und –nachfragern (u.a. Offe/Wiesenthal 1980, Streeck 1992). Andererseits muss die Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages im Vollzug der Erwerbsarbeit zwangsläufig immer wieder konstruktiv überbrückt werden, und dies ist nicht denkbar ohne Kooperation, ohne ein gewisses Maß wechselseitiger Anerkennung und gemeinsamer Orientierung der Vertragsparteien. Ohne freiwillige Beiträge der Beschäftigten, ohne eine gelingende „Mobilisierung der spezifischen Potentiale freier Arbeit“ (Deutschmann ebd.) können gerade anspruchsvolle Arbeitsvollzüge nicht gelingen. Betriebliche Ansprüche auf Gewährleistungsarbeit, Innovation und Kooperation sind nicht ohne Mitwirkung der Beschäftigten durchsetzbar. Darüber hinaus sind Arbeitsvollzüge und –ergebnisse zunehmend schwerer zu kontrollieren und individuell zuzurechnen. Aus diesen Gründen umfasst die Abhängigkeit der Arbeitgeber von einem bestimmten Arbeitsangebot weit mehr als bestimmte Mengenrelationen auf Arbeitsmärkten.

1 Wesentliche Argumente für diesen Beitrag wurden im Rahmen des DFG-Projekts BEATA (s. Anm. 7) gemeinsam entwickelt. Wir danken Sebastian Böhm, Tobias Ellenberger, Holger Herkle, Juliana Körnert, Matthias Pollmann-Schult und Matthias Wörlen.

Die Existenz von Wechselwirkungen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage begründet, dass eine Vielzahl von Beschäftigungsphänomenen letztlich nur mit verknüpften Informationen zu Beschäftigten und Erwerbsorganisationen sinnvoll zu untersuchen ist. Allerdings werden die Datengrundlagen der empirischen Sozialforschung dieser Tatsache erst in jüngster Zeit besser gerecht. Und – wie dieser Beitrag zeigen wird – wirft die empirische Analyse von Beschäftigungsverhältnissen als wechselseitiger Handlungszusammenhang von Beschäftigten und Erwerbsorganisationen zahlreiche analytische Probleme auf, wenn die Kontingenz von Beschäftigungsbeziehungen ernst genommen wird und wenn Arbeitnehmer nicht allein in ihrer betrieblichen Einbindung thematisiert werden.

Jenseits von qualitativen Studien mit kleinen Fallzahlen beruhen Untersuchungen von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrukturen in Deutschland lange einseitig auf Arbeitnehmerauskünften in standardisierten Personen- oder Haushaltsbefragungen. Naturgemäß lässt sich aus derartigen Befragungen kein detaillierter Aufschluss über Strukturen, Strategien und Problemlagen von Unternehmen gewinnen. Dafür sind Daten aus standardisierten und breitflächigen Befragungen von Arbeitgebern nötig, die in Deutschland für einen breiten Nutzerkreis vor allem durch die schrittweise Öffnung des Zugangs zum seit 1993 laufenden IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verfügbar geworden sind. Unternehmensbefragungen beschreiben jedoch wiederum den Betrieb in aggregierter Form und liefern keine Informationen auf der Mikroebene von Beschäftigungsverhältnissen und Beschäftigten. Daher wurde in den letzten Jahren mit unterschiedlichen Designs in vielen europäischen und außereuropäischen Ländern an so genannten Linked-Employer-Employee-Daten (LEED) gearbeitet (vgl. u.a. Abowd/Kramarz 1999, Bryson/Forth/Barber 2006, Hamermesh 2007), in denen Auskünfte über Betriebe und Beschäftigte unmittelbar aufeinander bezogen werden können. Mit dem Linked-Employer-Employee-Datensatz (LIAB)² aus IAB-Betriebspanel und Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit liegt für Deutschland seit einigen Jahren ein LEE-Datensatz vor, der mit großen Fallzahlen sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit in Deutschland abbildet, und der in Bezug auf Betriebe und Beschäftigte Längsschnittauswertungen zulässt (Bellmann/Bender/Kölling 2002).

Doch obwohl die zunehmende Verfügbarkeit von linked-employer-employee-Daten einen lange eingeforderten und wesentlichen Fortschritt für die em-

2 Streng genommen muss man von den Linked-Employer-Employee-Datensätzen des IAB sprechen, weil die Erstellung des LIAB in der Vergangenheit jeweils projektbezogen spezifischen interessengeleiteten Auswahlentscheidungen der Nutzer folgte. Erst die Öffnung des Zugangs zum LIAB über das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ-IAB) wird Standardisierungen des Dateiformats bewirken.

pirische Untersuchung von Beschäftigungsverhältnissen darstellt, insbesondere auch Mehrebenenanalysen zulässt, haben LEE-Daten – für die soziologische Forschung noch stärker als für die ökonomische – typische Restriktionen.

Die wohl bedeutsamste Einschränkung besteht darin, dass LEE-Daten, wenn sie aus Registern oder Abläufen der Sozialversicherungsverwaltung gewonnen wurden, keine Informationen über wichtige Lebensbereiche von Erwerbspersonen enthalten, die zwar unmittelbar mit deren Arbeitsangebot zusammenhängen aber selbst nicht Teil der individuellen Beschäftigungsgeschichte (bzw. Sozialversicherungshistorik) sind. Dies betrifft beispielsweise Ausbildungsverläufe vor dem individuellen Arbeitsmarkteintritt oder räumliche Mobilität. Noch gravierender ist die Tatsache, dass kaum Informationen über die privaten Beziehungen der Erwerbspersonen zur Verfügung stehen, darüber, mit wem sie zusammenleben, für wen sie unterhalts- und sorgepflichtig sind, und auf welche Arrangements der Arbeitsteilung in Haushalt und Beruf sie sich mit den ihnen nahe stehenden Personen verständigt haben.

Mit anderen Worten: Den glücklicherweise ungleich aussagekräftiger und valider gewordenen standardisierten Informationen über die Erwerbsorganisationen stehen beispielsweise im LIAB, wie in den meisten anderen LEE-Daten, Arbeitskraftanbieter ohne private Vorgeschichte, ohne Familie³, Freizeit und soziale Netzwerke gegenüber. Fragen nach den Bedingungen für die Erwerbsbeteiligung bestimmter Personengruppen lassen sich mit dieser Datenbasis nur eingeschränkt bearbeiten, und es entzieht sich gänzlich der Analyse, inwiefern sich individuelle Beschäftigungsereignisse nicht nur aus betrieblichen Entwicklungen und personalpolitischen Strategien ergeben, sondern auch aus der Privatsphäre der Arbeitnehmer, beispielsweise familiären Ereignissen, familienökonomischen Abwägungen oder regionaler Mobilität der Lebenspartner. Dabei liegt auf der Hand, dass beide Bereiche einflussreich sind und in Wechselbeziehung treten.

Beispielsweise verändern sich Erwerbsorientierungen von Frauen und Männern nach der Geburt von Kindern. Andererseits treffen Unternehmen im Rahmen der Personalauswahl und -entwicklung sowie des Arbeitskräfteeinsatzes Annahmen und Einschätzungen über die, auch durch private Lebenszusammenhänge bestimmten, Leistungsbereitschaften und –möglichkeiten von Arbeitnehmerinnen. Personalpraktiken entwickeln sich immer wieder auf der Grundlage eines spezifischen, auch durch familiäre Verpflichtungen geprägten, Arbeitsangebots. So können Unternehmen in ihren Personalstrategien dann gezielt auf außerbetrieblich erzeugte Arbeitsvermögen zurückgreifen, auf Ressourcen, Kompetenzen und Orientierungen also, die sich den privaten Lebensbedingungen von Beschäftigten, ihrer familiären Situation oder ihrer Lebensgeschichte verdanken.

3 Für Leistungsempfänger der Bundesagentur für Arbeit liegen im LIAB zumindest Pauschalinformationen zum Vorhandensein von Kindern und zum Familienstatus (ledig oder verheiratet) vor. Sie werden allerdings als nicht sonderlich zuverlässig eingeschätzt (Alda 2005).

Als bekannte empirische Fallbeispiele für dieses Phänomen stehen etwa: die Belastungstoleranz und Fügsamkeit der Bauern im Modernisierungsprozess (Lutz 1986), die kommunikativen Kompetenzen von gebildeten, unverheirateten Frauen aus „gutem Haus“ in der Frühphase der Telephonie (Brose/Holtgrewe/Wagner 1994), die „gekauften Herzen“ von Stewardessen und anderen Frauen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Hochschild 1983) oder die Bereitschaft der Ehefrauen von Männern in dispositiven Arbeitsrollen, die häusliche Versorgerinnenrolle zu erfüllen, um die Verfügbarkeit der Manager und ihre Hingabe an den Beruf zu gewährleisten (Windolf/Hohn 1988). Als neueres Beispiel mag gelten, dass sich Callcenter in der Rekrutierung stark auf Studentinnen und Studenten sowie Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase orientieren (Holtgrewe 2003). Derartige Emergenzphänomene sind mit reinen Betriebs- und Beschäftigungsdaten nicht zu untersuchen.

Umgekehrt liegt es auf der Hand, dass sich private Lebensformen und Formen häuslicher Arbeitsteilung auch auf der Grundlage einer bestimmten Arbeitsnachfrage in Unternehmen konstituieren. So hängt etwa das Engagement von Männern im Haushalt mit ihren Arbeitszeitregimes zusammen (Presser 1999), die Beschäftigungssicherheit von jungen Männern beeinflusst ihren Übergang in die Elternschaft (u.a. Düntgen/Diewald 2007, Schmitt 2004, Kurz 2004, Tölke/Diewald 2003), und vergemeinschaftende, auf die Subjektivität der Beschäftigten zielende, betriebliche Personalpolitiken tragen zur Ausdünnung familiärer Sozialbeziehungen und zur „Taylorisierung der Familienarbeit“ bei (Hochschild 1997).

Vor diesem Hintergrund wollen wir im Folgenden ein in dieser Form neuartiges empirisches Forschungsvorhaben zur Beschreibung und Analyse von Beschäftigungsverhältnissen vorstellen. Betriebliche Beschäftigungsverhältnisse von Erwerbspersonen werden in diesem Projekt aus ihren betrieblichen und ihren privaten Kontexten sowie aus Wechselbeziehungen dieser Kontexte erklärt. Empirisch liegt diesem Vorhaben eine Verknüpfung qualitativer Organisationsfallstudien mit standardisierten Befragungen von Beschäftigten sowie ihren Partnerinnen und Partnern zu Grunde. Die Konstellationen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage werden nur in einer begrenzten Zahl exemplarischer Unternehmen untersucht. Doch statt linked employer–employee-Daten werden *linked-employer-employee-family*-Daten gewonnen. Ein ähnliches Design wurde bisher lediglich an der Cornell University realisiert, doch lag hier der Schwerpunkt nicht auf einer Beschreibung und Erklärung von Beschäftigungsverhältnissen, sondern eher auf der Haushaltsseite und dort deutlich fokussiert auf doppelverdienende Paare, während andere Lebensformen nur am Rande eine Rolle spielten (Moen 2003).

Wir wollen im Folgenden einige theoriebezogene und methodologische Herausforderungen diskutieren, die eine Überwindung von arbeitsangebots- oder

arbeitsnachfragelastigen Perspektiven auf Beschäftigungsverhältnisse mit sich bringen. Die Vordringlichkeit, LEE-Daten in Deutschland und in anderen Ländern überhaupt bereitzustellen, hat ein wenig davon abgelenkt, dass es durchaus nicht leicht ist, wechselseitige Konstitutionsprozesse von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage analytisch „in den Griff zu bekommen“. Es geht dabei um mehr als die Entwicklung angemessener Modellierungsverfahren, denn Betriebe und die privaten Beziehungen der Arbeitnehmer müssen als miteinander in Wechselwirkungen stehende Handlungszusammenhänge konzipiert werden, die dennoch auch in ihrer jeweiligen Spezifik zu würdigen sind.

Wir werden daher in unserem Beitrag zunächst begründen, warum die Verhältnisse zwischen Beschäftigern und Beschäftigten gerade angesichts aktueller Veränderungen im deutschen Erwerbssystem zunehmend von doppelter Kontingenz geprägt sind, die allerdings durch herkömmliche Erwartungserwartungen nur noch teilweise bearbeitet werden kann (Abschnitt 2). Anschließend betrachten wir in einem Dreischritt die zentrale Frage des Aufsatzes: Wie können Beschäftigungsverhältnisse als Resultat wechselseitiger Anpassungs- und Auswahlprozesse von Arbeitgebern und in private Beziehungen eingebetteten Arbeitnehmern untersucht bzw. analytisch erfasst werden? Dafür wird ein tauschtheoretischer Rahmen vorgestellt (Abschnitt 3). Anschließend werden strukturelle Parallelitäten und Unterschiede der beiden sozialen Sphären Familie und Betrieb diskutiert (Abschnitt 4), und schließlich werden einige Konsequenzen dieser Überlegungen für das Design der Untersuchung vorgestellt (Abschnitt 5).

2 Die Wechselwirkungen zwischen Erwerbssphäre und Privatsphäre der Beschäftigten als Forschungsgegenstand

Auf verschiedenen Ebenen des Erwerbssystems manifestieren sich derzeit Verwerfungen und Funktionsprobleme, die auf nachlassende Steuerungswirkungen bewährter Institutionen und auf zunehmende Abstimmungsschwierigkeiten zwischen Akteuren hindeuten. Etliche der Problemlagen betreffen unmittelbar wechselseitige Einflüsse zwischen den Unternehmen als Arbeitgebern einerseits und den Familien bzw. Partnerschaften oder sozialen Netzwerken der Arbeitnehmer andererseits. So etwa:

- die Frage, wie eine, auch von den Systemen sozialer Sicherung zunehmend geforderte, qualifizierte Erwerbsarbeit beider Eltern praktisch mit der Erziehung von Kindern zu vereinbaren ist und wie Erwerbstätige auf angemessene Weise bedürftige Angehörige pflegen können,
- materielle Unsicherheiten für private Beziehungen in Folge hoher Arbeitslosigkeit, stagnierender Realeinkommen und einer gewachsenen Heterogenität von Beschäftigungsverhältnissen,

- Schwierigkeiten der individuellen Lebens- und Familienplanung angesichts einer Erosion innerbetrieblicher Arbeitsmärkte und einer seit Ende der 1990er Jahre zunehmenden Mobilität von Arbeitnehmern,
- die in den Unternehmen spürbaren Folgeprobleme demografischen Wandels, z.B. in Form von Engpässen bei der Gewinnung von Fachkräften und der Qualifizierung alternder Belegschaften,
- Qualifikations- und Motivationsprobleme in Betrieben, die durch Defizite der schulischen und beruflichen Ausbildung, aber auch durch Missverhältnisse zwischen Tätigkeitsanforderungen und gewährten Gegenleistungen an die Belegschaften begründet sind.

Einschlägige sozialwissenschaftliche Debatten unterstreichen, dass die Gründe für die Funktionsprobleme im deutschen Erwerbssystem wesentlich in strukturellen Veränderungen sowohl des Arbeitsangebots wie auch der Arbeitsnachfrage liegen, die sich diversifizieren und dynamisieren. Das Arbeitsvermögen von Erwerbspersonen wird heterogener, weil die Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Müttern auch kleinerer Kinder steigt, weil sich der Anteil von Zuwanderern an der Erwerbsbevölkerung erhöht, weil private Lebensformen von Personen im erwerbsfähigen Alter häufiger wechseln und dies zur zunehmenden Entkopplung von chronologischem Alter und individuellen Lebensphasen führt⁴ (Brüderl 2004). Betriebe wiederum verarbeiten die Anforderung, sich in zunehmend dynamischen Umwelten zu bewähren, keinesfalls einheitlich. Sie setzen auf unterschiedliche Flexibilisierungsstrategien und daran geknüpfte Beschäftigungspraktiken, und sie verstärken damit auch Polarisierungstendenzen zwischen Erwerbstätigen im Hinblick auf das Qualifikationsniveau und die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen. Auf beiden Seiten der Beschäftigungsbeziehung ändern sich also Handlungsmuster von Akteuren mit nicht zufälligen, aber doch variierenden Akzentsetzungen.

Infolgedessen bewähren sich wechselseitige Normalitätsunterstellungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern immer weniger. Prognosen zu Bindungsbereitschaften und Passungen werden unsicherer. Institutionen, die in der Vergangenheit zur Standardisierung von Beschäftigungsverhältnissen beigetragen haben, etwa kollektivvertragliche Regelungen oder verbindliche Modelle der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern⁵, verlieren an Einfluss. Auch in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen ist zunehmend mit Veränderungen und Nachverhandlungen zu rechnen. Während Langfristigkeit und Intensität der Bin-

4 Das ist beispielsweise der Fall, wenn in Fortsetzungsfamilien noch einmal Kleinkinder zu betreuen sind, obwohl in der Vergangenheit bereits eine Kleinkind-Familienphase abgeschlossen war.

5 Gerade in Deutschland ist hier nach wie vor das Modell des männlichen Allein- oder Hauptnährers zu nennen.

derung zwischen Organisationen und Beschäftigten in traditionellen internen Arbeitsmärkten Hand in Hand gehen, können sie unter neuen Bedingungen zunehmend in Konflikt miteinander geraten. Forschungspraktisch spricht also vieles dafür, die Unterschiedlichkeit von Erwerbsarrangements ernst zu nehmen, sich auf die lokalen Rationalitäten der Beteiligten, insbesondere auch die private Lebenssituation der Beschäftigten, einzulassen und die Konstitution von Beschäftigungsverhältnissen als aktive Herstellung von Passungsverhältnissen zu begreifen⁶. Dies stellt jedoch, im Vergleich zu üblichen Designs im Bereich der Beschäftigungs- und Familienforschung, erhebliche Anforderungen an den Analyserahmen:

1. Beide Seiten der Beschäftigungsbeziehung müssen als prinzipiell handlungs- und strategiefähige Akteure bzw. Akteurkoalitionen begriffen werden, die entsprechend ihrer jeweiligen Handlungsorientierungen und Interessenlagen miteinander in Wechselbeziehung treten. Natürlich gibt es zwischen Familien bzw. Partnerschaften und Erwerbsorganisationen (ebenso wie innerhalb dieser Sphären) Machtdifferenzen, die das wechselseitige Aufeinander-Einstellen von Arbeitsangebot und –nachfrage im Prozess und im Ergebnis bestimmen. Insofern müssen unterschiedliche Formen wechselseitiger Beziehungen in ihrer jeweiligen Form und Intensität beachtet werden: wechselseitige Beobachtungen, wechselseitige Beeinflussungen und Verhandlungen (vgl. Schimank 2000), die entweder in Selektionen bestimmter Handlungsoptionen durch die Akteure münden oder in Anpassung an Umstände, die nicht selbst gestaltet werden können.
2. Private und betriebliche Einbettungen von Beschäftigten sind in Aushandlungsprozessen, die in einer der beiden Sphären stattfinden, tendenziell präsent. Im Betrieb handelt auch der „Familienmensch“, in Partnerschaften und Familien werden zwangsläufig auch erwerbsarbeitsbezogene Handlungsorientierungen aktiviert (und sei es in Abgrenzung). Allerdings ist das Maß der wechselseitigen Öffnung von Familie und Betrieb für die Rationalitäten der anderen Seite selbst wieder Ergebnis betrieblicher Personalpolitiken und familiärer Arbeitsangebotsstrategien. Zudem sind die Beziehungen zwischen Erwerbssphäre und privatem Lebensbereich nicht nur durch Konkurrenz um Zeit und Engagement bestimmt, sondern schließen Prozesse der Kompensation von Bedürfnisbefriedigung und Mechanismen der erfolgreichen Generalisierung von Handlungsorientierungen ein. Mit anderen Worten: Familiäre und

6 Dies alles spielt sich bekanntlich vor dem Hintergrund einer starken Asymmetrie zwischen Arbeitskraftanbietern und –nachfragern ab. Rechte von Arbeitnehmern werden unter Bedingungen hoher Arbeitslosigkeit und im Zuge von neoliberalen Diskursen einseitig in Frage gestellt, und der mit „Hartz IV“ vollzogene Paradigmenwechsel in der staatlichen Arbeitsmarktpolitik untergräbt faktisch und symbolisch Statussicherungsansprüche von Arbeitnehmern.

betriebliche Rahmenbedingungen sind im jeweils anderen Kontext nicht einfach Strukturvorgaben. Die Wechselwirkungs- und Rückkopplungsprozesse zwischen Familie und Berufsarbeit werden von den Beteiligten mitgestaltet und dies geschieht in verschiedenen Beschäftigungsarrangements in unterschiedlicher Weise.

3. Es ist davon auszugehen, dass sich Auswahl- und Anpassungsprozesse der Beschäftigungsparteien in der Regel nicht nur auf ein oder zwei Dimensionen des Beschäftigungsverhältnisses beziehen, etwa bei der Arbeitssuche auf die Relation von Arbeitszeit und Einkommen. Sowohl Erwerbsorganisationen als auch Arbeitskräfte bewerten Beschäftigungsverhältnisse als mehrdimensionale Bündel von Anforderungen, Leistungen, Restriktionen, Entwicklungsmöglichkeiten und –risiken.

Formen familiärer Arbeitsteilung und das betriebliche Engagement der Beschäftigten müssen also – nimmt man die Handlungsfähigkeit der Arbeitsvertragsparteien und die Kontingenz von Passungsverhältnissen ernst - endogenisiert und als pfadabhängige Ergebnisse von Auswahl- und Anpassungsprozessen der Beteiligten, nicht als exogen gesetzte Rahmenbedingung, verstanden werden. Als Beispiel dafür mag gelten, dass bekanntlich die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch ihre privaten Lebensverhältnisse, insbesondere das Ausmaß ihrer Verpflichtungen bei der Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen, häufig langfristig eingeschränkt wird (u.a. BMFSFJ 2005: 107f.), während sich – weitaus weniger diskutiert – die Arbeitszeiten von Männern nach der Geburt von Kindern erhöhen (ebd.) und die Karriereorientierungen verstärken. Diesem Phänomen gehen aber in den Familien explizite oder implizite Aushandlungen über familiäre Arbeitsteilung und wünschenswertes Engagement in betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen voraus. Diese Aushandlungen mögen durch Familienleitbilder und die individuelle Familiengeschichte beeinflusst sein, aber ihr Ergebnis ist keinesfalls determiniert.

Im Rahmen eines 2006 begonnenen DFG-Projekts⁷ wird versucht, einen solchen Analyserahmen zu entwickeln. Untersucht werden soll, wie sich Beschäftigungsverhältnisse als Resultate der Wechselwirkung zwischen Beschäftigungsstrategien von Organisationen einerseits und dem Arbeitsangebot von in Partnerschaften bzw. Familien lebenden Erwerbspersonen andererseits konstituieren.

7 Unter dem Titel „Beschäftigungsverhältnisse als sozialer Tausch (BEATA)“ wird dieses Projekt von den Autoren dieses Beitrags gemeinsam geleitet und in einer Kooperation zwischen den Universitätsstandorten Bielefeld und Duisburg-Essen durchgeführt. Dabei sollen Beschäftigungsverhältnisse in ihrer Unterschiedlichkeit exemplarisch beschrieben werden. Ihre Qualität soll aus Sicht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber bestimmt werden. Und es sind die betrieblichen sowie familialen und partnerschaftlichen Bedingungen zu identifizieren, unter denen verschiedene Formen von Beschäftigung eingegangen und aufrechterhalten werden.

3 Ein tauschtheoretischer Analyserahmen

Wie kann der Anspruch, Beschäftigungsverhältnisse als Ergebnis von aufeinander bezogenen Auswahl- und Anpassungsprozessen in Betrieb und Privatsphäre zu untersuchen, sie in ihrer Mehrdimensionalität zu betrachten und dabei die Möglichkeit unterschiedlicher Interaktionsmodi zwischen betrieblicher und privater Sphäre der Beschäftigten einzubeziehen, theoretisch eingelöst werden? Wie kann ein analytischer Rahmen aussehen, der die Einbettung von Beschäftigten in beide Bereiche angemessen aufnimmt? Diese Frage ist alles andere als leicht zu beantworten, denn nicht zufällig sind vorliegende Familien- oder Beschäftigungstheorien eben nicht darauf eingestellt, in dem jeweils anderen Bereich mehr als einen nicht beeinflussbaren sozialen Kontext, eine strukturelle Rahmenbedingung, zu sehen.

In der Familiensoziologie spielen die Ergebnisse des Aushandlungsprozesses zwischen Betrieben und Arbeitnehmern zwar durchaus eine Rolle – vor allem in Form von Gratifikationen, seltener der damit verbundenen Belastungen. Sie stellen jedoch lediglich individuell zugerechnete Inputs dar, die als Ressourcen oder Einschränkungen bei rein haushalts-, partnerschafts- oder familienbezogenen Betrachtungen bedeutsam werden, z.B. in Untersuchungen zum Familienleben (zusammenfassend: Perry-Jenkins/Repetti/Crouter 2000) und den Voraussetzungen der Partnerschaftsfindung und Familiengründung (Tölke/Diewald 2003, Düntgen/Diewald 2007). Differenzierungen zwischen Betrieben werden jedoch kaum vorgenommen, vor allem nicht im Hinblick auf deren Akteurseigenschaften.

Umgekehrt gestehen mikrosoziologische und –ökonomische Theorien von Such- und Auswahlprozessen am Arbeitsmarkt (für Überblicksdarstellungen vgl. Abraham/Hinz 2005, Sesselmeier/Blauermeier 1990) zu, dass familiäre Verpflichtungen, vor allem von Frauen, deren Arbeitsangebot und Mobilitätsbereitschaft einschränken können. Unter welchen Umständen es dazu kommt, wird jedoch aus der Betrachtung ausgeschlossen. Da die neoklassische Arbeitsmarkttradition bekanntlich nicht zwischen Familienarbeit und Freizeit unterscheidet, werden durch private Verpflichtungen begründete Einschränkungen oder Ausweitungen des Arbeitsangebotes nicht in ihrer Spezifik betrachtet. Zudem bleiben Restriktionen des Arbeitsangebotes, die nicht monetär, sondern z.B. zeitlich begründet sind, völlig ungeklärt. Theorien der Arbeitsnachfrage behandeln Regeln der Zuordnung bestimmter Arbeitsplätze zu bestimmten Beschäftigungsgruppen. Sie könnten daher im Prinzip durchaus Hinweise auf die Passung von Familienkonstellationen zu Beschäftigungsverhältnissen geben. Doch im Regelfall steht – insbesondere in Segmentationstheorien oder Theorien segregierter Arbeitsmärkte – die Analyse der Geschlechts- und Qualifikationsspezifika von Beschäftigung im Vordergrund. Diese ist aber nicht, heute noch weniger als in den 1980er Jahren, eins zu eins in private Lebensverhältnisse „übersetzbar“, obwohl Geschlechter-

differenzen im Zugang zu Stammebelegschaften und Karriereleitern in der Literatur immer wieder auch mit der tatsächlichen oder potentiellen Mutterrolle von Frauen in Verbindung gebracht werden. In stärker einzelbetrieblich ausgerichteten Beschäftigungstheorien (Marsden 1999, Osterman 1987, Wächter 2002) stehen betriebliche Rationalitäten von Personalpolitiken im Vordergrund⁸. Private Lebensformen sind also in ihrer Unterschiedlichkeit bisher weder systematisch in die Erklärung des Arbeitsangebotes noch der betrieblichen Arbeitsnachfrage aufgenommen worden.

In diesem Sinne geht unser Forschungsinteresse auch über die bisherigen Untersuchungen zum „work-life interface“ hinaus: Wirkungen im Sinne eines positiven oder negativen spill-over, von Konkurrenz oder von Kompensationen/Substitutionen bei Beschäftigten und ihren Familien sind keine unidirektionalen Einflüsse. Und vor allem sehen wir Adaptionstrategien nicht nur auf Arbeitnehmerseite, sondern unter bestimmten Bedingungen – Jagd nach und Halten von „high potentials“, Arbeitskräfteknappheit - sind auch Betriebe gezwungen, auf konkurrierende Verpflichtungen ihrer Arbeitskräfte Rücksicht zu nehmen bzw. dies bei der Rekrutierung zu beachten.

Aus dieser unbefriedigenden Situation hilft nur ein Wechsel der Theorieebene, d.h. die Bereitschaft, sich auf einen zunächst relativ allgemeinen, aber ausbaufähigen Analyserahmen einzulassen, der ermöglicht, die Auswahl- und Anpassungsprozesse in Partnerschaften bzw. Familien einerseits und Erwerbsorganisationen andererseits in einheitlicher und gleichgewichtiger Weise zu erfassen, der aber auch offen genug ist, beide Bereiche in ihrer Spezifik zu beschreiben, und an vorliegende teilbereichsspezifische Theorien anschließen kann.

Ein Theorieangebot, das dies leisten kann, besteht darin Beschäftigungsverhältnisse als sozialen Tausch zu begreifen (Blau 1964, Williamson et al. 1975, Akerlof 1982, Nienhüser 1998, Voswinkel 2005), also als aufeinander bezogenes Geben und Nehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Allerdings wird die sozialwissenschaftlich etablierte tauschtheoretische Betrachtung der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Betrieb ergänzt, indem Arbeitnehmer als gleichzeitig in privaten Tauschbeziehungen stehend konzipiert werden. Sozialer Tausch in Beschäftigungsverhältnissen, wie er hier verstanden werden soll, beruht also auf Transaktionen und Interaktionen *in* und *zwischen* unterschiedlichen Typen sozialer Beziehungen: den Beziehungen in Familien bzw. Partnerschaften und privaten Netzwerken der Arbeitnehmer einerseits sowie in betrieblichen Beschäftigungsbeziehungen andererseits und, nicht zu vergessen, in der wechselseitigen Verschränkung dieser beiden Handlungssysteme (vgl.

8 Auch das Argument, dass betriebliche Personalpolitiken das „weibliche Arbeitsvermögen“ (vgl. Knapp 1988) aufgrund der Rahmung als Zuverdienstbeschäftigung gern als billige und pflegeleichte Humankapitalressource behandeln, betrachtet Frauen absichtsvoll kollektiv und differenziert nicht nach privaten Lebensformen.

hierzu Brose/Diewald/Goedicke 2004)⁹. Das Aufeinander-eingestellt-sein der an Beschäftigungsbeziehungen beteiligten Akteure – Betriebe, individuelle Arbeitnehmer und ihre Familien - manifestiert sich in charakteristischen Mustern wechselseitigen Gebens und Nehmens von Ressourcen und Rechten, z.B. in Reziprozitätsbeziehungen, die empirisch untersucht werden können¹⁰.

Theorien sozialen Tauschs bieten sich in mehrfacher Hinsicht für eine ganzheitliche Beschreibung von Beschäftigungsverhältnissen an. Beispielsweise erlauben sie in einem einheitlichen handlungstheoretischen Erklärungsrahmen eine Verlaufsbeachtung des Gesamtprozesses der Formierung von Beschäftigungsverhältnissen - von der Arbeitssuche bzw. Rekrutierung über die praktizierte und aufrechterhaltene Beschäftigung bis hin zur Lösung des Vertragsverhältnisses -, während Arbeitsmarkttheorien häufig nur einzelne Ereignisse dieses Prozesses, etwa eine Beförderung oder Kündigung, in den Blick nehmen.

Zudem ermöglichen theoretische Kategorien und Erklärungen der Generalisierung von Tausch, Institutionalisierungs- und Strukturbildungsprozesse als Ausgangspunkt und als Resultat individueller Tauschakte zu konzipieren. In Betrieb und Familie ist die Reziprozität zwischen den Akteuren jeweils in einem bestimmten Maße generalisiert. In privaten Sozialbeziehungen entspringt diese Tendenz zur Generalisierung unmittelbar dem besonderen Beziehungstyp, dem vorausgesetzten Interesse der Akteure an der Beziehung selbst, ihrer Pflege und Weiterentwicklung. In den betrieblichen Beschäftigungsbeziehungen begründen die „Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages“ und das „Inklusionsproblem“ Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Generalisierung von Reziprozität. Generalisierung erfolgt:

- *in zeitlicher Hinsicht*, indem Leistungen nicht unmittelbar verrechnet werden und sich Erwartungen der Tauschpartner langfristig aneinander ausrichten und wechselseitig stabilisieren können,
- *in sachlicher Hinsicht*, indem wechselseitige Verpflichtungen in ihrem inhaltlichen Bezug nicht exakt vorab festgeschrieben werden und akzeptierte Gegenleistungen auf unterschiedlichen Feldern erbracht werden können, sowie

9 Für eine tauschtheoretische Analyse von Arbeitsbeziehungen plädiert auch Nienhüser (1998), allerdings mit einer Fokussierung auf das Medium Macht. Unser Konzept „sozialen Tauschs“ soll weiter gefasst werden.

10 Im Unterschied zu Parsons/Smelser (1956), die die double interchanges zwischen den Subsystemen Erwerbsorganisationen und Haushalte anhand verschiedener In- und Outputgrößen (Arbeitskraft; commitment; Entlohnung etc.) ablesen, geht es uns darum, die Genese dieser In- und Outputs ihrerseits als Ergebnis von Tauschprozessen innerhalb von Organisationen einerseits und Haushalten/Partnerschaften andererseits zu untersuchen. Hierbei knüpfen wir an Coleman an, der grundlegende Formen des Tauschs, marktvermittelten, vertrauensbasierten und herrschaftsförmigen, unterscheidet (Coleman 1990).

- *in sozialer Hinsicht*, indem Leistungen und Gegenleistungen häufig stellvertretend für andere Akteure gegeben und geschuldet werden (nach Voswinkel 2005: 241f.).

Generalisierungsprozesse machen verständlich, wie Tauschakte auf sozialen Beziehungsstrukturen beruhen und diese weiterentwickeln. Auf diese Weise lassen sich z.B. unterschiedliche Niveaus der Institutionalisierung von Tausch in der Familie und im Privatleben, aber auch spezifische Machtkonstellationen in Tauschsphären (vgl. Abschnitt 4) beschreiben.

Allerdings: Welche inhaltlichen Handlungsorientierungen die Beteiligten in den privaten bzw. betrieblichen Tauschkonstellationen entwickeln, kann nicht unmittelbar aus tauschtheoretischen Überlegungen abgeleitet werden. Dafür bedarf es wiederum des Rückgriffs auf teilbereichsspezifische Theorien.

Für individuelles Verhalten kann insbesondere angenommen werden, dass es sich an *sozialen Produktionsfunktionen* orientiert (z.B. Ormel et al. 1999). Ausgangspunkt dieser Annahme ist die Existenz instrumenteller Ziele von Personen und bestimmter Möglichkeiten, diese Ziele auf verschiedenen Wegen – sprich: in unterschiedlichen Lebenssphären – zu erreichen. Dabei gibt es im Zuge der funktionalen Differenzierung von Gesellschaften sicherlich primäre Zuständigkeiten (s.a. Abschnitt 4). Aber es gibt auch limitierte Kompensations- und Substitutionsmöglichkeiten quer über ausdifferenzierte Lebensbereiche hinweg. Zum Beispiel kann Status über Erwerbsarbeit oder über Heirat erworben werden. Liebe und Zuneigung gibt es in einer romantischen Partnerschaft, und - zwar nicht in gleicher Qualität aber doch als Freundschaft und Kameradschaft - auch in Beziehungen am Arbeitsplatz. Limitiert werden die kompensatorischen Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung zum einen durch Beteiligungen, die mehreren Zielen dienen, also „multifunktional“ sind, wodurch die Chancen, durch alternative Beteiligungsformen ein gleiches Bündel an Wohlfahrtserträgen zu erlangen, vergleichsweise gering sind. Zum anderen entstehen, teilweise unabhängig von den darin getauschten Ressourcen, innerhalb von Beziehungen Verpflichtungen, die auch dann, wenn andere Beziehungen attraktiver erscheinen, nicht einfach aufgegeben werden können. Schließlich wissen wir aus der Lebensverlaufstheorie, dass durch vorangegangene Erfahrungen und Ereignisse bereits angelegte Lebenswege so akzentuiert werden, dass sie kaum mehr reversibel sind (Mayer/Diewald 2007).

Betriebliches Handeln orientiert sich – so kann unterstellt werden – an Erfordernissen der Bestandserhaltung unter Wettbewerbsbedingungen. Betriebe entwickeln daher *Geschäftsstrategien*, die sich auf die Optimierung und Steigerung oder Variation der betrieblichen Leistungsprozesse richten. Diese Geschäftsstrategien können unterschiedlich fokussiert sein. Insbesondere können sie auf Wettbewerbsvorteile durch Innovation, Neugestaltung der Prozessketten oder auf Kostenreduktion setzen (vgl. Diewald/Brose/Goedicke 2005). *Human-resource-*

Management-Strategien bzw. *Personalpolitiken* stellen nur einen – wenngleich an Bedeutung zunehmenden – Teilbereich betriebsstrategischen Handelns dar, dessen Stellung im Unternehmen zwischen Organisationen variiert. Das bedeutet, dass für Betriebe von gewissen Wahlverwandtschaften zwischen allgemeinen Geschäftsstrategien einerseits und personalpolitischen Grundorientierungen und Praktiken andererseits auszugehen ist, jedoch nicht von direkten Abhängigkeiten (ebd.). Obwohl Unternehmen als korporative Akteure zweifellos strategiefähig sind, betonen Organisationstheorien, dass organisationsinterne Entscheidungen wie auch Phänomene auf der Ebene der Gesamtorganisation wesentlich aus inkonsistentem, variablem und nicht notwendig rationalem Handeln von Organisationsmitgliedern resultieren (Cohen/March/Olsen 1972, Küpper/Ortmann 1988, Weick 1995).

4 Unterschiedliche Tauscharenen?

So sehr sich tauschtheoretische Konzepte anbieten, um die substanziellen Wechselwirkungen und Verschränkungen betrieblicher und privater Tauschprozesse in einem übergreifenden Theorierahmen zu analysieren, so naiv wäre es doch, darüber die jeweiligen Besonderheiten beider Tauschsphären zu ignorieren. Theorien zum Personalmanagement in Organisationen, Beschäftigungstheorien, familiensoziologische und haushaltsökonomische Theorien liefern mannigfaltige Argumente dafür, dass sich die sozialen Beziehungen im Privatleben der Beschäftigten fundamental von ihren Sozialbeziehungen in Erwerbsorganisationen unterscheiden. Differenzierungstheoretisch könnte man weiter argumentieren, dass sich Familie bzw. Partnerschaft und Betrieb in modernen Gesellschaften als getrennte Wertsphären institutionalisiert haben. Sie stehen für unterschiedliche, funktional ausdifferenzierte, gesellschaftliche Teilbereiche (Parsons/Smelser 1956), die nach geltender Lehrmeinung jeweils bestimmte Güter und Dienste exklusiv zur Verfügung stellen, sich also nicht nur im Charakter der Tauschbeziehungen sondern auch in den relevanten Tauschgütern und Ressourcen der Akteure grundlegend unterscheiden. Drei solcher fundamentaler idealtypischer Differenzen zwischen Organisationen und Partnerschaften / Familien werden im folgenden Abschnitt diskutiert, um zu zeigen, dass ein tauschtheoretischer Untersuchungsrahmen für Beschäftigungsverhältnisse an bestimmten Stellen einer Spezifizierung für die jeweilige Tauschsituation bedarf.

Doch Vorsicht ist angebracht: Genaueres Hinsehen zeigt, dass die idealtypischen Unterschiede zwischen der betrieblichen und der privaten Tauschsphäre immer wieder weitaus prägnanter sind als Kontraste, die sich in Realtypen zeigen. Manche modellhafte Differenzsetzung zwischen Betrieb und privaten Beziehungen muss angesichts vorliegender Forschungsergebnisse zurückgenommen oder

eingegrenzt werden. Es kann als Erkenntnis leitender Beitrag des tauschtheoretischen Untersuchungsrahmens gelten, dass allzu stereotype Vorstellungen über Muster und Bedingungen des Gebens und Nehmens nicht überzeugen, u.a. weil gesellschaftliche Teilbereiche einander durchdringen und sich Tauschprozesse verschiedener Handlungssphären verschränken¹¹. Dies wollen wir im Folgenden anhand von drei Annahmen exemplarisch beleuchten.

Im Vordergrund stehen dabei für das Privatleben der Beschäftigten Familienkonstellationen und hier insbesondere die Partnerschaft. Die sich primär darauf beziehenden Ausführungen stellen jedoch bereits in mehrfacher Hinsicht eine erhebliche Vereinfachung des Vergleichs beider Tauscharenen dar: Erstens ist die Existenz oder Nichtexistenz von verschiedenen Institutionalisierungsgraden einer Partnerschaft als auch der Familiengründung selbst eine wesentliche, wenn nicht die wesentlichste Differenzierung der privaten Tauscharena. Zweitens sind zusätzlich mindestens Freizeitaktivitäten, soziale Partizipationen in Vereinen und Ehrenämtern sowie soziale Netzwerke, letztere sowohl als Verwandtschafts- als auch als Freundschaftsnetzwerke mit ihren unterschiedlichen Leistungsbereichen, mit zu betrachten. Drittens ist angesichts der hier nur unvollständig zu leistenden Ausführungen zu beachten, dass unter all diesen verschiedenen Bereichen die Familie am ehesten als eine Art „Gegenwelt“ gegen das „feindliche Leben“ in der Arbeitswelt thematisiert wird.

4.1 Erste Annahme: Tauschbeziehungen in Organisationen sind ökonomisch orientiert und instrumentell - Tauschbeziehungen in Familien sind affektbasiert und nicht instrumentell

In beiden Handlungsarenen können zunächst idealtypisch jeweils unterschiedliche Typen sozialen Tauschs unterstellt werden: monetär vermittelter, interessenbasierter, ökonomischer Tausch in der Beschäftigungsbeziehung und affektbasierter, sozialer Tausch in der Familie.

Beschäftigungsverhältnisse „drehen“ sich ganz offenkundig um Geld - Geld in Form von Arbeitseinkommen bzw. in Form von Lohnkosten. Dabei sind die Tauschinteressen der Akteure einander entgegengesetzt. Prima facie lautet der Deal: Arbeitsvermögen gegen Lohn und Status. Personen sind erwerbstätig, um Einkommen zu erwirtschaften, und dies mit möglichst geringem Einsatz von eigenem Arbeitsvermögen. Erwerbsorganisationen dienen jedoch nicht primär der Wohlfahrtssteigerung der Beschäftigten sondern anderen Zwecken, etwa der Ka-

¹¹ Hier geraten wir in Berührung mit Phänomenen, die gegenwärtig häufig als „Entgrenzung“ apostrophiert werden (u.a. Gottschall/Voß 2003). Auch wenn die damit bezeichneten empirischen Erscheinungen offensichtlich an Bedeutung gewinnen, bleibt der Begriff der „Entgrenzung“ nicht nur häufig ungenau, er ist auch theoretisch kaum zu plausibilisieren. Außerdem nimmt er vorweg, was es empirisch zu untersuchen gilt.

pitalvermehrung oder der Bereitstellung bestimmter Dienstleistungen. Sie müssen sich unter Wettbewerbsbedingungen bewähren und unterliegen einem Zwang zur Rationalisierung und Ergebnissteigerung. Daher ist das Wohlergehen der Beschäftigten für Arbeitgeber legitimer Weise zumeist allenfalls ein Sekundärziel, und ein Großteil des Tausches in Organisationen ist von den arbeitnehmerfremden (Verwertungs-)Interessen der Arbeitgeber geprägt. Die Formalisierung von Erwartungen an die Arbeitnehmer in Mitgliedschaftsrollen erlaubt, diese nicht als „ganze Person“, sondern nur als Rollenträger, zu adressieren und die Fortsetzbarkeit der Mitgliedschaft (nur) an die Einhaltung dieser Regeln zu binden (Luhmann 1964, 2000). Der formale Tausch in Organisationen ist dadurch von der Erwartung entlastet, für die Tauschpartner affektiv bedeutsam zu sein. Idealtypisch erwartet wird in Unternehmen eine universalistische Handlungsorientierung der Gleichbehandlung, die gewährte Leistungen und Gegenleistungen nicht von der Persönlichkeit der potentiellen Tauschpartner abhängen lässt, sondern sich nur an deren Fähigkeiten oder Leistungen orientiert.

Die Familie stellt spätestens nach der Ausdifferenzierung von Markt und Staat eine Art Gegenwelt zu diesen formalisierten und instrumentell orientierten Beschäftigungsverhältnissen dar. Sie schafft mit der psychischen Stabilisierung und der Bereitstellung eines Erholungs- und Rückzugsraumes erst eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich Beschäftigungsbeziehungen in der geschilderten Weise spezialisieren können. Für die Kommunikation und Interaktion innerhalb der Familie ist kennzeichnend, dass der ganze Mensch gesehen wird, dass Liebe und Zuneigung ebenso wie Hilfe bei Problemen ungeteilt und voraussetzungslos gewährt werden, und zwar aufbauend auf der Erwartung einer langfristigen Bindung. Die Familienökonomie unterstellt einen gemeinsamen Nutzen des Familienhaushalts, den es zu maximieren gilt (vgl. Ott 1999), und das von Gary Becker (1981) dafür vorausgesetzte Modell des altruistischen Familienernährers basiert geradezu auf der Voraussetzung, dass strategische Tauschvorteile nicht schnell in Exit-Optionen umgemünzt werden.

Allein aus der Literatur über intrinsische oder ambivalente Arbeitsmotivationen (Becker-Schmidt/Knapp/Schmidt 1984) wie der Kritik an dem altruistischen Modell der Familie lässt sich jedoch leicht ablesen, dass es sich in beiden Handlungssystemen um soziale Beziehungen heteromorpher Art und entsprechende Formen sozialen Tauschs handelt. Die idealtypische Trennung von Arbeit oder Interaktion, von instrumentell zweckrationalem Handeln einerseits und verständigungsorientiertem, kommunikativem Handeln andererseits, ist unterkomplex (Diewald 2003). In der Arbeitsbeziehung geht es auch um Gabentausch (Akerlof 1982), um Kommunikation, Zugehörigkeit, soziale Anerkennung und persönliche Wertschätzung (Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000). Gerade neuere Organisationskonzepte setzen unter Stichworten wie „Betriebsfamilie“, „Leistungsgemeinschaft“ oder „Vertrauensorganisation“ vermehrt auf die Erschließung der

Subjektivität von Beschäftigten als Rationalisierungsressource. In der Familie geht es wiederum nicht nur um Liebe und Unterstützung, sondern auch um materielle Sicherheit und Status (Wimbauer 2003). Dies zeigt sich bereits in den geschlechtstypisch unterschiedlichen Attraktivitätsregeln und Heiratsmustern entlang physischer und sozioökonomischer Merkmale. Liebe und Zuneigung als Lebensvorschrift für Partnerschaft und Ehe dürfen nicht mit der gelebten Wirklichkeit aller Verheirateten bzw. mit einem Partner Zusammenlebenden verwechselt werden, und die psychologische Forschung zu Beziehungs- und Partnerschaftsstilen hat demonstriert, wie unterschiedlich die Ansprüche an und das Leben in partnerschaftlichen Beziehungen sind (Wunderer 2003). Abgesehen davon lebt ein Teil der Beschäftigten nicht in einer Partnerschaft bzw. Ehe und hat auch keine Familie gegründet, und diese Beziehungen erweisen sich zunehmend als durchaus kündbar. Emotionalität kann unter solchen Erwartungen auch als zweitbeste Lösung im Betrieb gesucht werden.

4.2 Zweite Annahme: Tauschbeziehungen zwischen Erwerbsorganisationen und Beschäftigten sind machtasymmetrisch – Tauschbeziehungen in Familien egalitär

Vergleicht man die Bedingungen und Strategien von Tauschpartnern im Betrieb, so ist offensichtlich, dass die Abhängigkeit der Arbeitnehmer vom Tauschangebot der Arbeitgeber in der Regel größer ist als umgekehrt. Tauschbeziehungen auf Arbeitsmärkten sind durch die Tatsache, dass Organisationen Angebotskartelle bilden und auf alternative Strategien der Kapitalverwertung zurückgreifen können, auch bei ausgeglichenen Angebots-Nachfrage-Relationen, „asymmetrisch“ zu Ungunsten der Arbeitskräfte. Tauschtheoretisch betrachtet machen Arbeitgeber daher beim Abschluss des Arbeitsvertrages eine „Eröffnungsgabe“ und „verschulden“ die rekrutierten Arbeitskräfte, die damit zusätzlich auf die Beschäftigungsbeziehung verpflichtet werden. Nach der Rekrutierung erfolgt die Beschäftigung in einem weitgehend vom Arbeitgeber organisierten Setting. Arbeitnehmer können ihre individuelle Zwecke nur über die Nutzung der von ihnen primär nicht kontrollierbaren Organisationsmittel und die Verfolgung der organisationsseitig gesetzten Zwecke erreichen. Mit der „Gabe“ der Arbeit wird also ein ganzes Paket anderer Tauschbedingungen eingehandelt, die explizit oder implizit Teil des Arbeitsvertrages sind. Dies wiegt insofern schwer, als das vom Arbeitnehmer Gegebene – das Arbeitsvermögen – nicht von ihm als Person ablösbar ist und durch die Einwilligung in den Arbeitsvertrag der mehr oder weniger weit reichenden Fremdbestimmung durch die Organisation unter nicht einzeln verhandelbaren Tauschbedingungen überlassen wird.

Wie es das Wort „Partnerschaft“ bereits ausdrückt, enthält dagegen die private Lebensform einer Partnerschaft unabhängig davon, ob sie als Ehe oder als nicht-

eheliche Lebensgemeinschaft geführt wird, den Anspruch der Egalität. Zwei Menschen schließen sich aus freiem Willen zusammen, weil sie sich davon mehr versprechen als ohne einander. Falls innerhalb dieser Beziehung ein Machtgefälle existiert, dann wird es – so behauptet die Egalitätsnorm – nicht ausgenutzt (s.o.).

Doch auch hier gilt wieder, dass die empirische Realität vielschichtiger ist. Das Partnerschaftsideal sollte nicht mit der Partnerschaftsrealität verwechselt werden. Machtdifferenzen innerhalb von Familien bestehen notwendigerweise im Verhältnis zwischen Eltern und Kindern. Die auch innerhalb von Partnerschaften häufig vorfindbaren Machtdifferenzen können verschiedenste Grundlagen haben: persönliche Durchsetzungsfähigkeit, Einkommensunterschiede, Erbschaften, alternative Chancen auf dem Partnerschaftsmarkt oder exklusive, nicht substituierbare Leistungen (Streckeisen 1993). Die Heterogenität dieser Dimensionen erschwert eine Verrechnung, doch in der Summe sind Paarbeziehungen in der Regel keinesfalls ausbalanciert. Schon das Partnerwahlverhalten von Männern und Frauen entlang sozioökonomischer Kriterien lässt durchaus auf gewollte Subordinations- bzw. Dominanzverhältnisse schließen. Unabhängig davon verschieben die unterschiedlichen Erwerbschancen von Männern und Frauen im Laufe einer Ehe die Arbeitsteilung sehr deutlich und damit auch die Machtpositionen (Schulz/Blossfeld 2006).

In Organisationen hat das so genannte „Transformationsproblem“ schon immer darauf verwiesen, dass der von Unternehmen gesetzte Beschäftigungsrahmen des aktiven Ausfüllens der Mitgliedschaftsrolle durch die Beschäftigten bedarf (s. Einleitung). Die Untrennbarkeit der Arbeitskraft von der Person der Arbeitnehmer ist auch die Grundlage einer sehr basalen Gegenmacht von Beschäftigten gegen die Zumutungen der Organisation. Diese mag sich leise und vornehmlich als Vetomacht manifestieren, als „innere Kündigung“ der Mitarbeiter, als „Dienst nach Vorschrift“, in Form hoher Krankenstände oder in subtilen Regelverletzungen. Fakt bleibt, dass moderne Arbeitsprozesse zunehmend auf das Engagement, die Selbstorganisationsfähigkeit und die Kreativität von Mitarbeitern angewiesen sind, und dass high-potentials ohne Versprechen im Hinblick auf Entwicklungspotentiale und Gestaltungschancen nicht zu gewinnen sind. Unternehmen greifen vermehrt auf indirekte Kontrolle und Strategien der Kontextsteuerung zurück, um diese kontrollierte Autonomie der Arbeitskräfte umzusetzen.

4.3 Dritte Annahme: Tauschbeziehungen in Organisationen sind hochgradig institutionalisiert und vorstrukturiert – Tauschbeziehungen in Familien sind schwach institutionalisiert und verhandelbar

Tauschbeziehungen in Organisationen sind auf verschiedenen Ebenen vorstrukturiert, und sie sind auf kollektiver Basis hochgradig institutionalisiert. Dies wird unmittelbar deutlich an der Institution des Arbeitsvertrages, der die Zugehörigkeit zu Organisationen regelt und dessen Kündigung die Tauschbeziehungen im Betrieb beendet. Arbeitsverträge werden – außer bei einigen wenigen Fach- und Führungskräften - nicht individuell ausformuliert sondern nach Standards, die durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und die etablierte Praxis des betrieblichen Personalmanagements gesetzt sind. Wesentliche Bedingungen des Tauschs zwischen Erwerbsorganisationen und Arbeitnehmern sind zudem durch betriebsexterne Akteure vorab festgelegt: insbesondere durch staatliche Gesetzgebung und die Tarifvertragsparteien¹². Auch im Betrieb werden Beschäftigungsbedingungen in der Regel nicht individuell zwischen Arbeitnehmern und der Organisation ausgehandelt, sondern, um Verlässlichkeit, Legitimität und Effizienz zu sichern, positions- oder gruppenbezogen im Rahmen von Personalpolitiken und in Auseinandersetzung mit den kollektiven Interessenvertretungen der Arbeitnehmer im Betrieb festgelegt. An diese haben Arbeitnehmer auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes einen Teil ihrer Verhandlungsmacht abgetreten. Andere Prämissen der Beschäftigungsbeziehung betreffen die unmittelbaren Arbeitsbedingungen, Kooperationsregeln und Kontrollformen, denen Beschäftigte unterliegen. Zurückliegende Entscheidungen der Unternehmen in Bezug auf Arbeitsorganisation und Technikeinsatz sorgen für organisationale Trägheiten (Hannan/Freeman 1984) und bedeuten, dass bestimmte Rahmenbedingungen der Tätigkeit üblicherweise nicht verhandelbar sind.

Partnerschaften, mehr noch Freundschaften, sind Bestandteile des Netzwerks an *informellen* Beziehungen. Sie sind damit – je eher sie den Charakter von Wahlbeziehungen haben, desto mehr - offen für Veränderungen der Beziehungsqualität bis hin zum Abbruch von Beziehungen. Die Feststellung, dass durch Selbstverpflichtung diese Freiheiten erheblich eingeschränkt sein können, ändert an dieser grundsätzlichen Einschätzung nichts, denn es handelt sich ja um eine *Selbstverpflichtung*. Vor allem ist das Eingehen informeller Beziehungen ein Gestaltungsakt, der relativ frei unterschiedliche individuelle Bedürfnisse hinsichtlich Ausmaß und Art der in Beziehungen unterschiedlichen Typs eingelagerten Anforderungen und Leistungen widerspiegeln kann.

12 So können tarifgebundene Unternehmen beispielsweise in der Entlohnung das durch Tarifverträge gesetzte Niveau nur aufstocken und nicht unterschreiten, solange es mit der zuständigen Gewerkschaft keine Sonderregelungen, z.B. durch „Härtefallklauseln“, gibt.

Die Vorstellung einer schwachen Institutionalisierung und einer Verhandbarkeit von Beziehungen ist jedoch mindestens in Bezug auf Verwandtschaftsbeziehungen zu relativieren und endet spätestens mit dem Eingehen einer Lebenspartnerschaft, einer Ehe sowie bei einer Elternschaft. Sowohl gegenüber Partnern als auch im Verhältnis zwischen Eltern und Kindern spielen rechtlich fixierte Rechte und Pflichten eine erhebliche Rolle. Dabei geht es keineswegs nur um materielle Aspekte, sondern auch um ein billigerweise zu erwartendes Verhalten. Hier ist sogar – etwa im Hinblick auf nichteheliche Lebensgemeinschaften – von einer zunehmenden Verregelung im Sinne gesetzten Rechts auszugehen. Für den Bereich der Privatsphäre insgesamt ist damit durch die Pluralisierung von Lebensformen eine beträchtliche Varianz an Institutionalisierung zu konstatieren, die zudem durch die Lebensgeschichte früherer Beziehungen und Elternschaften noch einmal gesteigert wird.

In Unternehmen lässt sich hingegen beobachten, dass die Bindungswirkung von kollektiven Verfahren des Interessenausgleichs abnimmt und dass die Akzeptanz des Flächentarifsystems zunehmend zum Gegenstand betrieblicher Entscheidung wird, entweder indem Unternehmen Öffnungsklauseln aushandeln oder indem sie aus dem Arbeitgeberverband austreten und die Tarifverträge nur noch als Orientierungsangebot nutzen (vgl. Streeck/Rehder 2005). Viele Betriebe sammeln Erfahrungen mit erfolgsabhängiger Entlohnung und dehnen diese als Aufstockung des Grundlohns auch auf tarifliche Angestellte und Facharbeiter aus, für die der Ertrag ihrer verausgabten Arbeitsleistung damit weniger kalkulierbar wird (vgl. Voswinkel 2000). Betriebliche Rationalisierungsstrategien bewirken häufig, dass Betriebsräte und Gewerkschaften frühere Möglichkeiten der Einflussnahme auf die betriebliche Leistungs politik verlieren (etwa bei der Aushandlung von Akkordlohnsätzen). Stattdessen werden einzelne Beschäftigte oder Arbeitsteams unmittelbar mit leistungspolitischen Erwartungen des Managements konfrontiert - z.B. bei der Aushandlung von Zielvereinbarungen unter Bedingungen selbstorganisierter Gruppenarbeit - (Bender1997).

5 Schlussfolgerungen für das empirische Design

Wie kann ein empirisches Design aussehen, das einerseits versucht, die Erkenntnischancen eines einheitlichen (tauschtheoretischen) Erklärungsrahmens für das Ineinandergreifen privater und betrieblicher Sozialbeziehungen auszuschöpfen, andererseits aber der in Abschnitt 4 betonten Spezifik der Tauschsphären gerecht wird?

Das Instrumentarium der Wahl ist im Projekt BEATA ein in dieser Form in Deutschland noch nicht praktiziertes *Mehrebenenesign*. Da es innerhalb eines Tauschverhältnisses durchaus unterschiedliche Perspektiven von beiden Seiten

auf ein und denselben Tausch geben kann, genügt es unseres Erachtens nicht, Auskünfte über die Tausch- und Aushandlungsprozesse in Organisationen und Familien einseitig über die Befragung der Beschäftigten oder der Lebenspartner oder des betrieblichen Personalmanagements zu erheben. Dies gilt sowohl hinsichtlich unterschiedlicher Wahrnehmungen als auch hinsichtlich unterschiedlicher Bewertungen. Dass vielmehr die Perspektiven aller Beteiligten miteinander kontrastiert werden müssen, erklärt das relativ aufwändige Design von BEATA: Innerhalb einer Stichprobe von insgesamt acht Betrieben wird eine Stichprobe von insgesamt ca. 1500 Beschäftigten gezogen. Sofern diese Beschäftigten in einer Partnerschaft leben, werden zusätzlich auch deren jeweilige Partnerinnen und Partner¹³ befragt. Damit werden also beide thematisierten Tauschverhältnisse gleichzeitig von jeweils beiden Seiten aus untersucht: Beschäftigungsverhältnisse aus Sicht der Betriebe wie der Beschäftigten, Haushalte und Familien aus Sicht der beiden Partner, sofern vorhanden. Zwar finden auch in Beziehungen zu Kindern und zu anderen Personen innerhalb der privaten sozialen Netzwerke Tausche statt, die für die betrachteten Beschäftigungsverhältnisse relevant sein können, doch dies wird aus Sparsamkeitsgründen lediglich aus der Sicht der Beschäftigten erhoben.

Die *Auswahl der Betriebe* erfolgt über das Screening einer größeren Anzahl von Organisationen und berücksichtigt unterschiedliche geschäftsstrategische Orientierungen von Unternehmen. Weitere Auswahlkriterien sind Branchenzuordnungen, Mindestbetriebsgrößen und die Vorgabe, dass im Falle von Mehrbetriebsunternehmen am untersuchten Standort geschäftsstrategische und personalpolitische Funktionen angesiedelt sein sollen. Die Betriebe werden in zwei Regionen ausgewählt, um zu vermeiden, dass Besonderheiten eines regionalen Umfeldes „unkontrolliert“ die analysierten Beschäftigungsverhältnisse beeinflussen.

Innerhalb dieser acht Betriebe erfolgt die *Auswahl der Beschäftigten* in Kooperation mit der betrieblichen Personalabteilung, wobei (in der Gesamtheit aller betrieblichen Teilstichproben) ein nach Qualifikationsniveau, Geschlecht und Lebensformen geklumpstes Sample mit einer annähernd der tatsächlichen Erwerbsbeteiligung entsprechenden Repräsentation von Frauen und Männern gezogen werden soll. Wie bereits erwähnt werden die Partnerinnen und Partner dieser Männer und Frauen auch befragt, sofern die Beschäftigten in einer Partnerschaft leben. Da dies nicht für alle zutrifft, rechnen wir mit ca. 700 Partnerinnen- bzw. Partnerinterviews. Die Befragung der Partnerinnen und Partner findet in jedem Fall getrennt von derjenigen der entsprechenden Beschäftigten statt, um wechselseitige Beeinflussungen so weit wie möglich zu vermeiden. Natürlich unterliegt die Analyse der so gewonnenen Daten hinsichtlich der Generalisierbarkeit der Ergebnisse (Verletzung der Repräsentativitätskriterien) und der Wahl der Analysemethoden (Annahme einer Zufallsstichprobe) Einschränkungen.

13 Dabei werden auch living-apart-together-Beziehungen mit erfasst.

Die acht Betriebsfallstudien sind qualitativer Art. Inhaltlich beziehen sie sich insbesondere auf folgende Themenbereiche: Organisationsstrukturen und verfolgte Geschäftsstrategien des Betriebes; strategische Bedeutung und Spielräume des human resource management; Struktur und Mobilität der Beschäftigten; Arbeitsvertragsformen und Beschäftigungsbedingungen; betriebliche Beschäftigungspolitiken in einzelnen Feldern; Arbeitsbeziehungen und die Rolle von kollektiven Interessenvertretungen; familienbezogene Maßnahmen und gender mainstreaming. Die entsprechenden Informationen werden zum einen aus Experteninterviews mit Personalsachverständigen (v.a. Personalmanagern, Fachreferenten, Betriebsräten) gewonnen, zum anderen aus Analysen betrieblicher Dokumente und Daten.

Informationen zu den Tauschverhältnissen im Betrieb, wie sie sich aus der Sicht der Beschäftigten darstellen, werden im Wesentlichen über standardisierte Interviews mit den Beschäftigten gewonnen.¹⁴ Damit sind Tauschprozesse zwischen Betrieben und Beschäftigten von beiden Seiten der Beschäftigungsbeziehung aus erfasst – über die standardisierten Beschäftigtenbefragungen und die qualitativen Betriebsfallstudien. Um Vergleichbares für die Tauschprozesse innerhalb von Partnerschaften und Familien zu gewährleisten, aus denen u.a. bestimmte Strategien der Arbeitsmarktbeteiligung resultieren, werden, ebenfalls mit Hilfe eines standardisierten Fragebogeninstruments, auch Partnerinnen und Partner befragt.

Die standardisierten Interviews mit den Beschäftigten beziehen sich inhaltlich auf Betrieb und Privatleben und decken insgesamt vier große Bereiche ab: Sie dienen erstens der Beschreibung und Bewertung des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses bzw. der aktuellen Betriebszugehörigkeit aus ihrer Sicht. Sie beschreiben zweitens die Haushaltssituation, die sozialen Beziehungen und die Tausch- und Aushandlungsprozesse in den Partnerschaften, Familien und sozialen Netzwerken. Erhoben werden drittens Lebensziele und Handlungsstrategien der Beschäftigten. Schließlich wird auch die bisherige Lebens- und Erwerbsgeschichte im Hinblick auf wichtige Stationen, Wechsel und Neuausrichtungen während und vor der jetzigen Betriebszugehörigkeit aufgenommen.

Gegenstand der Partnerbefragung sind ebenfalls Aspekte der Beziehungsqualität, der Familiensituation und der Arbeitsteilung, wobei großenteils die gleichen Fragen gestellt werden, die auch die Beschäftigten beantwortet haben. Sofern die Partner erwerbstätig sind, wird in stark verkürzter Weise auch deren Beschäftigungsverhältnis als Tauschverhältnis erhoben, inklusive einer knappen Retrospektive zu zurückliegenden Weichenstellungen und Wendepunkten. Allerdings

¹⁴ Zusätzlich werden auch wenige qualitative biographische Interviews durchgeführt, um an exemplarischen Fällen bestimmte Aspekte der Lebensplanung und Lebensführung ausführlicher erheben zu können.

werden die Betriebe, in denen die Partner beschäftigt sind, nicht genauer untersucht.

Wie nimmt dieses empirische Design Bezug auf die in Abschnitt 4 diskutierten Besonderheiten der Tauschsphären Betrieb und Familie bzw. Partnerschaft?

Der aufgeworfenen Frage, inwiefern sich die Aushandlungs- und Tauschprozesse in Betrieb und Familie sowohl in der Handlungsorientierung der Akteure und im Grad der Generalisierung des Tauschs als auch im Hinblick auf die getauschten Ressourcen unterscheiden (vgl. 4.1), wird durch eine möglichst weit reichende Parallelisierung des Designs für die Beschreibung von Tausch in beiden Sphären im Rahmen der Beschäftigtenbefragung Rechnung getragen. Nicht als Vorabfestlegung, sondern im Ergebnis der empirischen Untersuchung soll sich erweisen, welche Bedeutung die jeweils als untypisch geltenden Tauschressourcen Geld und Status in der Familie bzw. Vertrauen, Zugehörigkeit und Loyalität im Betrieb haben. Es geht also darum, für beide Bereiche sowohl die jeweiligen Größenordnungen und Kombinationen verschiedener Tauschressourcen (wie Geld, Zuneigung, Status oder Sicherheit) als auch die jeweils im Vordergrund stehende Tauschlogik (Loyalität, commitment) zu erfassen. Nahe liegender Weise werden die Abfragen in der Formulierung an die jeweiligen Handlungskontexte angepasst¹⁵.

In ähnlicher Weise werden Machtasymmetrien zwischen Tauschpartnern (vgl. 4.2) in BEATA für beide Tauschsphären erwartet, aber in ihrer Ausformung und ihren Grundlagen zur empirischen Fragestellung erhoben, u.a. durch eine vertiefte Analyse der Bedingungen betrieblicher Interessenvertretung. Untersucht werden im vorgestellten Projekt ausschließlich qualifizierte und hoch qualifizierte Beschäftigte (in Positionen, die mindestens eine qualifizierte Berufsausbildung erfordern), weil Verhandlungsspielräume im Hinblick auf Beschäftigungsbeziehungen vor allem für gut ausgebildete Teilbelegschaften zu erwarten sind, die nicht so leicht bzw. nicht ohne größere Kosten ausgetauscht werden können (Breen 1997, Marsden 1995).

Dass Aushandlungs- und Tauschprozesse in Unternehmen und Familien vernetzt und z.T. stark institutionalisiert sind, und dass es dabei erwartbar Niveauunterschiede zwischen Betrieben und Familien bzw. Partnerschaften gibt (vgl. 4.3), wirft die Frage auf, wie solche Vorfestlegungen der Tauschbeziehun-

15 So wird zum Beispiel das instrumentelle Ziel Zuneigung für das Beschäftigungsverhältnis in Form von Freundschaften im Betrieb und kollegialem Klima erfasst, innerhalb der Partnerschaft / Familie differenziert nach der verschiedenen Qualität emotionaler Beziehungen und ggf. hinsichtlich der Qualität der Eltern-Kind-Beziehung erhoben. Geld spielt im Betrieb in Form von Einkommen und verschiedenen Vergünstigungen eine Rolle, innerhalb der Partnerschaft über den Beitrag beider Partner zum Haushaltseinkommen und Vermögen. Prestige wird innerhalb der Beschäftigungsbeziehung über das Berufsprestige sowie die Anerkennung von Kollegen und Vorgesetzten erhoben, innerhalb der Familie als vom Partner „geliebtes Prestige“ sowie subjektive Wahrnehmungen von Stolz oder „im Schatten stehen“.

gen empirisch erfasst werden können. In den geplanten Betriebsfallstudien wird u.a. nach zurückliegenden Reorganisationsprozessen, nach den (mehr oder weniger stark formalisierten und explizierten) Geschäfts- und Personalstrategien der Unternehmen, nach bestehenden Personalstrukturen und erwartungsbildenden Personalpolitiken, nach Arbeitsabläufen, technologischen sowie tarif- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeit gefragt, die als Prämissen in das Arbeitsverhältnis eingehen. Die Arbeitsteiligkeit von Leistungsprozessen in Betrieben führte zu der Entscheidung, in der Abfrage von Tauschbeziehungen zwischen unterschiedlichen Tauschpartnern der Beschäftigten zu unterscheiden, zwischen gleichgestellten Kollegen, Vorgesetzten und der Gesamtorganisation. Zudem werden Einschätzungen des Gebens und Nehmens der Beschäftigten jeweils separat abgefragt, weil wir davon ausgehen, dass in Erwerbsorganisationen typischerweise sozial generalisiert, nicht dyadisch, getauscht wird. Gleichzeitig werden Beschäftigte, ihre betrieblichen Interessenvertreter und Personalverantwortliche jedoch auch nach ihren Handlungsspielräumen und nach Gestaltbarkeiten betrieblicher Personalpolitik gefragt. Im privaten Bereich werden Tauschbeziehungen von wohlfahrtsstaatlichen und geschlechterkulturellen Rahmenbedingungen begleitet, und etablierte Muster familiärer Arbeitsteilung beruhen auf früheren „Weichenstellungen“ in der Erwerbs- und Familiengeschichte, die daher – zumindest in Ausschnitten – mit erhoben werden.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass zwischen zwei konträren Anforderungen ein „Spagat“ versucht wird: Einerseits geht es darum, den theoretisch nicht hintergehbaren Spezifika der jeweiligen Tauscharenen Betrieb und Privatleben gerecht zu werden; andererseits sollen es die jeweiligen Operationalisierungen aber auch erlauben, die Logiken des jeweiligen Tauschs und die dabei im Spiel befindlichen Tauschgüter so zu erfassen, dass auch Komplementär- und Substitutionsbeziehungen zwischen beiden Tauschverhältnissen abgebildet werden können. Zusätzlich sollen retrospektive Informationen betriebliche und private Pfadabhängigkeiten als Restriktionen von Wechselwirkungen in der Gegenwart bzw. von flexiblen Anpassungen beider Parteien bei ungünstigen Rahmenbedingungen verdeutlichen.

6 Fazit

Die Notwendigkeit der Analyse von Wechselbeziehungen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage ist ein zunächst häufig gefordertes und spätestens seit der vermehrten Verfügbarkeit von employer-employee-Daten auch propagiertes Unterfangen. Anliegen dieses Beitrags war, darauf aufmerksam zu machen, dass diese Analysen inhaltlich zu begrenzt sind, wenn sie einerseits die Agency-Eigenschaften von Betrieben und bestimmten Funktionsträgern innerhalb des Be-

triebs, andererseits die privaten Lebensverhältnisse von Beschäftigten, ihre Einbettung in außerbetriebliche Sozialbeziehungen und ihre Lebensgeschichte ausklammern. Die dadurch berührten Fragen betreffen also nicht nur die Lebensqualität und die privaten Lebensformen der betrieblich Beschäftigten, sondern umgekehrt ganz wesentlich auch die Handlungsspielräume und Konstitutionsbedingungen betrieblicher Personalpolitik – zumindest hinsichtlich einer Beschäftigung von Personal, das seinerseits über alternative Beschäftigungschancen verfügt. Dies gilt umso mehr, als der soziale Wandel zu einer Pluralität von Lebensentwürfen, Lebensformen und Lebensläufen geführt hat. Dadurch werden in der Vergangenheit bewährte Annahmen der betrieblichen Personalbeauftragten über Vorleistungen und Bereitschaften der potentiellen Arbeitnehmer zunehmend obsolet. Die doppelte Kontingenz der Beschäftigungsbeziehung wird immer weniger durch bewährte institutionelle Schablonen des wechselseitigen Aufeinander-Einstellens der Arbeitsvertragsparteien eingegrenzt.

Zur Klärung der Wechselwirkungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten, die ihrerseits in Netzwerke privater Beziehungen und Verpflichtungen eingebettet sind, halten wir es für wichtig, diese nicht nur als situative Bedingungen für die jeweils andere Seite abzubilden. Sie sind vielmehr als Verschränkung und Verkettung genuin sozialen Handelns, also als Prozesse der beiderseitigen Beobachtung und Beeinflussung zu konzipieren, in denen beide Seiten in wechselseitiger Orientierung aneinander Entscheidungen treffen und Anpassungsleistungen erbringen. Die entstehenden Beschäftigungsarrangements lassen sich als spezifische Konfigurationen der wechselseitigen Transaktion von Rechten und Ressourcen zwischen den Akteuren in Betrieb und Privatleben empirisch beschreiben und als sozialer Tausch analytisch fassen.

Literatur

- Abowd, J. / Kramarz, F. (1999): The analysis of labor markets using matched employer-employee data. In: Ashenfelter, O. / Card, D. (Hg.): Handbook of Labor Economics. Amsterdam: Elsevier, 2629-2710.
- Abraham, M. / Hinz, Th. (Hg.) (2005): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag.
- Akerlof, G. (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange. In: The Quarterly Journal of Economics 42(8): 543-569.
- Alda, H. (2005): Beschreibung der Version 2.0 des LIAB-Längsschnittmodells. FDZ-Datenreport Nr. 8/2005, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Becker, G. (1981): A treatise on the family. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

- Becker-Schmidt, R. / Knapp, G.-A. / Schmidt, B. (1984): *Eines ist zuwenig – beides ist zuviel*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Bellmann, L. / Bender, S. / Kölling, A. (2002): *Der Linked Employer-Employee-Datensatz aus IAB-Betriebspanel und Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (LIAB)*. In: Kleinhenz, G. (Hg.): *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250*, Nürnberg, 21-29.
- Bender, G. (1997): *Lohnarbeit zwischen Autonomie und Zwang*. Campus: Frankfurt a.M./ New York.
- Blau, P. M. (1964): *Exchange and power in social life*. New York u.a.: Wiley.
- BMFSFJ (Hg.) (2005): *Siebter Familienbericht „Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik“*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Breen, R. (1997): *Risk, Recommodification and Stratification*. In: *Sociology* 31: 473-489.
- Brose, H.-G. / Diewald, M. / Goedicke, A. (2004): *Arbeiten und Haushalten. Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung*. In: Struck, O. / Köhler, Ch. (Hg.): *Beschäftigungsstabilität im Wandel? München und Mering: Rainer Hampp Verlag*, 287-310.
- Brose, H.-G. / Holtgrewe, U. / Wagner, G. (1994): *Organisation, Personen und Biographien - Entwicklungsvarianten von Inklusionsverhältnissen*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 23(4): 255-274.
- Brüderl, J. (2004): *Die Pluralisierung partnerschaftlicher Lebensformen in Westdeutschland und Europa*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 19/2004, 3-10.
- Bryson, A. / Forth, J. / Barber, C. (Hg.) (2006): *Making Linked Employer-Employee Data Relevant to Policy*. DTI OCCASIONAL PAPER NO. 4, London: Department of Trade and Industry.
- Burawoy, M. (1984): *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago u.a.: University of Chicago Press, 6. Aufl.
- Cohen, M. D. / March J. G. / Olsen, J. P. (1972): *A Garbage Can Model of Organizational Choice*. In: *Administrative Science Quarterly* 17(1): 1-25.
- Coleman, J. (1990): *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Deutschmann, Ch. (2002): *Postindustrielle Industriesoziologie*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Diewald, M. (2003): *Kapital oder Kompensation? Erwerbsbiographien von Männern und die sozialen Beziehungen zu Verwandten und Freunden*. In: *Berliner Journal für Soziologie* 13(2), 213-238.
- Diewald, M. / Brose, H.-G. / Goedicke, A. (2005): *Flexicurity im Lebenslauf. Wechselwirkungen zwischen pluralen Lebensformen und betrieblichen Be-*

- schäftigungsstrategien. In: Kronauer, M. / Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Bindung von Sicherheit an Flexibilität. Berlin: edition sigma, 223-248.
- Düntgen, A. / Diewald, M. (2007): Auswirkungen der Flexibilisierung von Beschäftigung auf eine erste Elternschaft. In: Szydlik, M. (Hg.): Flexibilisierung – Folgen für Familie und Sozialstruktur. Wiesbaden: VS Verlag (im Druck).
- Gottschall, K. / Voß G. G. (Hg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Hamermesh, D. (2007): Fun with Matched Employer-Employee Data. IZA discussion paper 2580, Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Hannan, M. T. / Freeman, J. (1984): Structural Inertia and Organizational Change. In: American Sociological Review, 49(2): 149-164.
- Hochschild, A. R. (1983): The managed heart: Commercialization of human feeling. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Hochschild, A. R. (1997): The Time Bind. New York: Metropolitan/Holt.
- Holtgrewe, U. (2003): Geschlechtergrenzen in der Dienstleistungsarbeit – aufgelöst und neu gezogen. Das Beispiel Callcenter. In: Kuhlmann, E. / Betzelt, S. (Hg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden: Nomos, 147-160.
- Holtgrewe, U. / Voswinkel, S. / Wagner, G. (2000): Anerkennung und Arbeit. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.
- Knapp, G.-A. (1988): Das Konzept „weibliches Arbeitsvermögen“ - theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven. In: ifg Frauenforschung, 6 (4), 8-19.
- Küpper, W. / Ortman, G. (Hg.) (1988): Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Kurz, K. (2004): Die Familiengründung von Männern im Partnerschaftskontext. Eine Längsschnittanalyse zur Wirkung von Arbeitsmarktunsicherheiten. In: Tölke, A. / Hank, K. (Hg.): Männer – Das ‘vernachlässigte’ Geschlecht in der Familienforschung. Sonderheft 4 der Zeitschrift für Familienforschung, 178-197.
- Luhmann, N. (1964): Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker & Humblot.
- Luhmann, N. (2000): Organisation und Entscheidung. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Lutz, B. (1986): Die Bauern und die Industrialisierung: Ein Beitrag zur Erklärung von Diskontinuität der Entwicklung industriell-kapitalistischer Gesellschaften. In: Berger, J. (Hg.): Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren. Soziale Welt: Sonderband 4, Göttingen: Schwartz, 119-137.
- Marsden, D. (1995): Deregulation or cooperation? The future of Europe's labour markets. In: Labour (International Industrial Relations Association - IIRA), Special Issue 1995, 67-91.

- Marsden, D. (1999): *A Theory of Employment systems*. Oxford: Oxford University Press.
- Mayer, K. U. / Diewald, M. (2007): Die Institutionalisierung von Lebensverläufen. In: Brandtstädter, J. / Lindenberger, U. (Hg.): *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne*. Ein Lehrbuch. Stuttgart: Kohlhammer (im Druck).
- Moen, Ph. (Hg.) (2003): *It's about Time. Couples and Careers*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Nienhüser, W. (1998): Macht bestimmt die Personalpolitik! Erklärung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen aus macht- und austauschtheoretischer Perspektive. In: Martin, A. / Nienhüser, W. (Hg.): *Personalpolitik. Wissenschaftliche Erklärung der Personalpolitik*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 239-264.
- Offe, C. / Wiesenthal, H. (1980): Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. In: Zeitlin, M. (Hg.): *Political Power and Social Theory*. Greenwich Conn.: JAI Press, 67-115.
- Ormel, J. / Lindenberg, S. / Steverink, N. / Verbrugge, L.M. (1999): Subjective well being and social production functions. In: *Social Indicator Research* 46: 61-90.
- Osterman, P. (1987): Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets. In: *Industrial Relations* 26: 46-67.
- Ott, N. (1999): The economics of gender – Der neoklassische Erklärungsansatz zum Geschlechterverhältnis. In: Dausien, B. / Herrmann, M. / Oechsle, M. / Schmerl, Ch. / Stein-Hilbers, M. (Hg.): *Erkenntnisprojekt Geschlecht*. Opladen: Leske + Budrich, 167-196.
- Parsons, T. / Smelser, N. J. (1956): *Economy and Society*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Perry-Jenkins, M. / Repetti, R. L./Crouter, A. C. (2000): Work and Family in the 1990s. In: *Journal of Marriage and Family* 62 (4): 981-998.
- Presser, H. B. (1999): Toward a 24-hour economy. In: *Science* 284: 1778-1779.
- Schimank, U. (2000): *Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie*. Weinheim: Juventa-Verlag.
- Schmitt, Ch. (2004): Kinderlose Männer in Deutschland – Eine sozialstrukturelle Bestimmung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIW-Materialien, Heft 34, Berlin: DIW.
- Schulz, F. / Blossfeld, H.-P. (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58(1): 23 - 49.
- Sesselmeier, W. / Blauermel, G. (1990): *Arbeitsmarkttheorien*. Heidelberg: Physica-Verlag.

- Streckeisen, U. (1993): Weiblicher Lebenslauf und eheliche Machtverhältnisse. Überlegungen aus ressourcentheoretischer Sicht. In: Born, C. / Krüger, H. (Hg.): Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 53-69.
- Streeck, W. (1992): Interest Heterogeneity and Organizing Capacity: Two Class Logics of Collective Action? In: Streeck, W. (Hg.): Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies, London: Sage, 76-104.
- Streeck, W. / Rehder, B. (2005): Institutionen im Wandel: Hat die Tarifautonomie eine Zukunft? In: Busch, H.-W. et al., (Hg.): Tarifpolitik im Umbruch. Köln: Deutscher Institutsverlag, 49-82.
- Tölke, A. / Diewald, M. (2003): Insecurities in Employment and Occupational Careers and their Impact on the Transition to Fatherhood in Western Germany. In: Demographic Research, 9(3): 41-68.
- Voswinkel, S. (2000): Transformation des Marktes in marktorientierten Organisationen. Erfolgsorientiertes Entgelt in Wirtschaftsorganisationen. In: Brose, H.-G. (Hg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. Campus: Frankfurt a. M./ New York, 239-274.
- Voswinkel, S. (2005): Reziprozität und Anerkennung in Arbeitsbeziehungen. In: Adloff, F. / Mau, S. (Hg.): Vom Geben und Nehmen. Zur Soziologie der Reziprozität. Frankfurt a.M./ New York: Campus, 237-256.
- Wächter, H. (2002): Vielfältige Beschäftigungsmuster – einfältige Personalwirtschaftslehre. In: Zeitschrift für Personalforschung 16(4): 476-490.
- Weick, K. E. (1995): Sensemaking in organizations. Thousand Oaks: Sage.
- Williamson, O. E./Wachter, M. L./Harris, J. E. (1975): Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. In: The Bell Journal of Economics 6(1): 250-278.
- Wimbauer, Ch. (2003): Geld und Liebe. Zur symbolischen Bedeutung von Geld in Paarbeziehungen. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Windolf, P. / Hohn, H.-W. (1988): Lebensstile als Selektionskriterien – Zur Funktion „biographischer Signale“ in der Rekrutierungspolitik von Arbeitsorganisationen. In: Brose, H.-G. / Hildenbrand, B. (Hg.): Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende. Opladen: Leske + Budrich, 179 – 207.
- Wunderer, E. (2003): Partnerschaft zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Weinheim: Beltz.

Wer geht zuerst, wenn es für die Organisation schwierig wird?

Eine organisationsökologische Analyse der Beschäftigung von Migranten und Frauen im sekundären Arbeitsmarkt

Michael Windzio

1 Einleitung

Zunächst mag es verwundern, wenn die organisationsökologische Forschung mit Fragen der sozialen Gerechtigkeit in Verbindung gebracht wird. Es ist jedoch bekannt, dass ein erheblicher Anteil der Beschäftigtenfluktuation durch die Populationsdynamik der Organisationen hervorgerufen wird. Brisant wird diese „ökologische Mobilität“, wenn sie sozial selektiv ist und diese Selektivität nicht allein auf leistungsbezogenen Kriterien basiert. Beispielsweise argumentiert John Rawls, ökonomische und soziale Ungleichheiten seien nur zu rechtfertigen, wenn sie „mit Positionen und Ämtern verbunden sind, die allen unter Bedingungen fairer Chancengleichheit offenstehen“ (Rawls 1994: 60).

In der vorliegenden Arbeit geht es um die Chance, innerhalb einer Organisation auf Positionen zu gelangen, die auch unter ungünstigen Umweltdingungen stabile Beschäftigungsverhältnisse gewährleisten – also auch in Phasen, in denen Organisationen zur Sicherung ihres Bestandes Überschusskapazitäten abbauen müssen. In der empirischen Arbeitsmarktforschung finden sich Hinweise, dass „bad jobs“ des sekundären Arbeitsmarktsegments insbesondere von Frauen und Migranten bzw. Personen aus ethnischen Minoritäten besetzt sind (Piore 1975; Köhler/Preisendörfer 1988) und diese Gruppen somit besonders sensibel auf Umweltdynamiken reagieren. In diesen Jobs ist die Bezahlung gering und die Beschäftigung instabil, da die Arbeitgeber den sekundären Arbeitsmarkt als Pufferzone nutzen, mit der sie flexibel auf Kontingenzen reagieren.

In der bisherigen Literatur zur Segmentierungstheorie wird zwischen einem primären Segment mit „guten“ und einem sekundären Segment mit „schlechten“ Jobs unter anderem anhand der Bezahlung der Person, der Qualifikationsanforderung der Arbeitsstelle sowie der Betriebszugehörigkeitsdauer unterschieden (Piore 1975, 1978; Sengenberger 1987; Szydlik 1993: 33). Nimmt man die These vom dualen Arbeitsmarkt als Pufferzone ernst, müsste man das Konstrukt des sekundären Arbeitsmarkts jedoch in einer dynamischen Weise operationalisieren,

um dessen Eigenschaft als Pufferzone zu erfassen. Denn erst durch im Zeitverlauf eintretende Schwankungen der Umweltbedingungen, auf die ein Arbeitgeber reagieren muss, wird die Pufferzone als solche aktiviert.

Aus einer organisationsökologischen Perspektive führen ungünstige Veränderungen der Umwelt zu einer erhöhten Auflösungsrate der Organisationen. Aber auch überlebende Organisationen reagieren auf einen bedrohlichen Wandel der Umwelt in der Regel mit einer Schrumpfung des Personalbestands (Scott 1998: 234f.) und einem Abbau von *slack resources*. Darin besteht ein wichtiger Ansatzpunkt für die dynamische Operationalisierung des Phänomens des sekundären Arbeitsmarktes, weil gemäß der Theorie zunächst die in der Pufferzone Beschäftigten entlassen werden, wenn in schwierigen Zeiten die Auflösungsrate der Organisationen zunimmt.

Jedoch dürfte bei einer gerechten Verteilung von Gütern und Positionen, die nach Leistung und ohne Ansehen von Person und Herkunft erfolgt, die Austrittsrate von Nichtdeutschen und Frauen bei überlebenden Organisationen *ceteris paribus nicht* erhöht sein. Dies sollte auch in schwierigen Phasen gelten, in denen der Effekt der Pufferzone in Erscheinung tritt.

Ausgehend von einer organisationsökologischen Perspektive wird im Folgenden untersucht, ob ethnische Herkunft und Geschlecht unabhängig vom Qualifikationsniveau die betrieblichen Austrittsraten von Beschäftigten beeinflussen, wenn sich die Umweltbedingungen der Organisation verschlechtern. Ausgehend von organisationssoziologischen Überlegungen wird ein dynamisches Konzept des sekundären Arbeitsmarktes vorgeschlagen, in dessen Mittelpunkt die Funktion der Pufferzone steht. Es wird argumentiert, dass man dieses dynamische Konzept auch dynamisch operationalisieren sollte. Dazu benötigt man jedoch bei gegebenen Daten ein adäquates statistisches Modell, um dem dynamischen Charakter des Phänomens gerecht zu werden. Im folgenden Abschnitt 2 werden kurz die institutionellen Grundprinzipien der Chancengleichheit ausgeführt. Abschnitt 3 verweist auf bereits existierende empirische Befunde zum Zusammenhang von ethnischer Herkunft, Geschlecht und Beschäftigungsstabilität. Die der Analyse zugrunde liegende Datenbasis und die Methoden werden in Abschnitt 4 beschrieben und in Abschnitt 5 die Ergebnisse diskutiert.

2 Moderne Gesellschaften: Institutionelle Differenzierung und Chancengleichheit

Verschlechtern sich die Umweltbedingungen einer Organisation, dürften nur Geringqualifizierte und Personen mit geringer Berufserfahrung eine erhöhte Austrittsrate aufweisen, da einzig die individuellen Ressourcen als Indikator für Leistung ein legitimes Unterscheidungsmerkmal darstellen. Warum dies in moder-

nen Gesellschaften so sein sollte, beschreibt M. Rainer Lepsius (1995a, 1995b, 1997) aus einer *institutionalistischen* Perspektive: Aus bestimmten „Ideen des Wünschbaren“, aus normativen Leitideen, leiten soziale Trägergruppen Rationalitätskriterien ab, durch die jede Handlung danach beurteilt werden kann, ob sie der Verfolgung ihrer Interessen dient oder nicht. So wird im Handlungskontext eines Wirtschaftsbetriebes die Leitidee der Wirtschaftlichkeit durch das Rationalitätskriterium der Kosten-Nutzen-Rechnung institutionalisiert und durch Sanktionen gestützt. Jede Leitidee steht jedoch potenziell in einem Spannungsverhältnis zu anderen Leitideen. Die Folgewirkungen einer konsequent betriebswirtschaftlichen Rationalität zu bearbeiten ist Aufgabe der Sozialpolitik, die wiederum als ausdifferenzierter Handlungskontext eigene Leitideen verfolgt. Für die Analyse moderner Gesellschaften folgt aus Lepsius Argumentation, dass eine institutionelle Differenzierung Voraussetzung für eine sachbezogene und effiziente Problembearbeitung ist.

Interessanterweise bedeutet Institutionalisierung jedoch nicht zwangsläufig zunehmende Differenzierung in allen Dimensionen. Nach der *neo-institutionalistischen Theorie* (DiMaggio/Powell 1983) kommt es innerhalb eines organisationalen Feldes sogar eher zur sukzessiven Angleichung, zu einer „institutionellen Isomorphie“ von Organisationen bei gleichzeitiger funktionaler Aufgabenteilung innerhalb des organisationalen Feldes. DiMaggio und Powell (1983) verweisen dabei ausdrücklich auf institutionelle Faktoren in Gestalt von rechtlichen Rahmenbedingungen und normativem Druck. Aber auch schlichte Nachahmung erfolgreicher Modelle führt dazu, dass sich Organisationen immer ähnlicher werden.

Meyer und Rowan (1977) gehen davon aus, dass formale Organisationsstrukturen Bestand erhaltende Legitimität sowohl in der Umwelt als auch innerhalb der Organisation sicherstellen und nicht primär die operative Effizienz optimieren. Die formale Struktur bedient gesellschaftlich verbreitete Mythen über die Effizienz unhinterfragter Techniken und normativer Vorstellungen. In der Praxis sind es etwa Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsstabilität oder Programme gegen Diskriminierung von Minderheiten und für Chancengleichheit (Meyer/Rowan 1977: 349; DiMaggio/Powell 1983: 150), die zwar einerseits mit den normativen Erwartungen der Umwelt konform gehen, faktisch jedoch kostspielig und unter dem Gesichtspunkt der ökonomischen Effizienz überflüssig sind: „Organizations often face the dilemma that activities celebrating institutionalized rules, although they count as virtuous ceremonial expenditures, are pure costs from the point of view of efficiency“ (Meyer/Rowan 1977: 355).

Von einer offenen Diskriminierung bei gleichem Qualifikationsniveau von Frauen und Nichtdeutschen müssen Organisationen folglich absehen, wenn sie den institutionalisierten Mythen der Chancengleichheit gerecht werden wollen.

3 Segmentation und Beschäftigtenfluktuation unter schlechten ökologischen Bedingungen: Migranten und Frauen in der Pufferzone?

Einem wichtigen Befund der soziologischen Arbeitsmarktforschung der 1970er und 1980er Jahre zufolge werden Allokationen am Arbeitsmarkt nicht allein nach marktmäßigen Kriterien vollzogen. Infolge einer sozialen Schließung von Positionen ist der Marktmechanismus tendenziell außer Kraft gesetzt und nur noch in Teilsegmenten des Arbeitsmarktes wirksam. Gemäß der Unterscheidung zwischen offenen und geschlossenen Positionen (Sørensen 1983) sind vor allem in größeren Organisationen Beschäftigte weitgehend von der Marktkonkurrenz abgeschottet. Organisationsinterne Anreizmechanismen wie Karriereleitern und spezifische Gratifikationen sollen die Motivation sicherstellen.

In der Forschung zur Segmentation von Arbeitsmärkten findet man eine analoge Unterscheidung zwischen internen und externen sowie zwischen primären und sekundären Arbeitsmärkten, woraus sich unterschiedliche Modelle der Arbeitsmarktsegmentation entwickelten (Piore 1975; Stinchcombe 1979; Williamson 1981; Sengenberger 1987; Baden/Kober/Schmid 1992; Kerr 1994: 90f.; Schmid 2002). Als Gründe für die Schließung von Positionen werden mehrere Ursachen genannt, darunter Transaktionskosten, die eine Marktallokation insbesondere bei spezifischen Kompetenzen und individuell schwer zurechenbaren Leistungen aufwerfen (Williamson 1981), sowie der Einfluss der Gewerkschaften, die auch in den USA eine stärkere Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse durchsetzen (Kerr 1994: 87).

Nach Sengenberger (1987: 31f.) erfüllen Arbeitsmärkte die Funktion der Anpassung des dynamischen Verhältnisses von Angebot und Nachfrage. Wird die Einsparung von Transaktionskosten durch Inflexibilität geschlossener Positionen interner Arbeitsmärkte erkaufte, muss die Organisation in anderer Weise flexible Dispositionsmöglichkeiten aufrechterhalten, um Kontingenzen der Güternachfrage abzufedern (Sengenberger 1987: 121). Diese Flexibilität gewährleisten unstrukturierte Arbeitsmärkte, auch als „Jedermannarbeitsmärkte“ bezeichnet.

Ähnlich dynamisch angelegt ist das Konzept des *organisationalen Slack* (Cohen/Cyert 1965). In aus Organisationssicht günstigen Perioden kommt es zu Überschusszahlungen an die Beschäftigten sowie zu faktischen Personalüberhängen, die in weniger günstigen Zeiten abgebaut werden können, ohne dass Forderungen der Beschäftigten berücksichtigt werden müssen: „Wenn die Umwelt sich weniger günstig entwickelt, stellt der organisationale Slack einen Puffer dar. (...) Der organisationale Slack absorbiert einen beträchtlichen Teil der potenziellen Veränderungen der Umwelt der Unternehmung“ (Cyert/March 1995: 42). Jedoch wird der organisationale Slack von der Organisationsleitung nicht bewusst mit der Intention eingeführt, einen Puffer für schlechtere Zeiten aufzubauen, sondern

resultiert aus einer in Boomphasen erstarkenden Verhandlungsmacht der Organisationsmitglieder (Cohen/Cyert 1965: 335).

Averitt argumentiert (1968), dass in der US-amerikanischen Industrie eine duale Struktur bestehend aus Zentrum und Peripherie existiere, innerhalb derer die konjunkturbedingten Unsicherheiten auf Zulieferer der Peripherie abgewälzt werden. In Analogie dazu sind auch die Arbeitsmärkte segmentiert, jedoch verlaufen die Segmentationslinien nun nicht innerhalb, sondern zwischen den Organisationen.

Organisationen können durch ihre Pufferzone also auf Schwankungen der Umweltbedingungen reagieren. Diese der Segmentationstheorie inhärente Dynamik wurde in der empirischen Forschung bisher allerdings kaum angemessen erfasst. Die klassischen empirischen Analysen waren häufig statisch angelegt, indem etwa festgestellt wurde, dass Frauen und Migranten eine höhere Arbeitsmarktfluktuation aufweisen. Neuere Studien zeigen hingegen ein uneinheitliches Bild.

Jungbauer-Gans und Hönisch (1998: 702) ermittelten, dass die mittlere Dauer auch geringfügiger Beschäftigungen bei den Frauen weit mehr als doppelt so lang ist wie bei den Männern. Zu einem ähnlichen Befund kamen Erlinghagen und Knuth (2002: 38f.), die darüber hinaus auch bei Vollzeitbeschäftigungen eine leicht erhöhte Stabilität der Frauen feststellten.

Die Autoren konstatieren an anderer Stelle: „Generell sind neu begonnene Jobs von Frauen stabiler als neu begonnene Jobs von Männern. Zwar kehrt sich dieses Verhältnis bei schon seit mindestens fünf Jahren bestehenden Beschäftigungsverhältnissen um. Wenn jedoch die Beschäftigung von Frauen, wie oft behauptet, von den Unternehmen als Flexibilitätspuffer genutzt würde, dann müsste sich dieses in Analysezeiträumen unter fünf Jahren zeigen“ (Erlinghagen/Knuth 2004: 28).

Eine betriebliche Einzelfallstudie „aus einem bundesdeutschen Großbetrieb“ (Köhler/Preisendörfer 1988: 268) kam zu dem Ergebnis, dass zumindest in betriebswirtschaftlich stabilen Phasen weder für Nichtdeutsche noch für Frauen signifikant höhere Austrittsraten festzustellen sind. Dies wurde dahingehend interpretiert, dass „sich die innerbetrieblichen Segmentationslinien im Untersuchungsbetrieb deutlich verschoben und abgeschwächt haben“ (ebd.: 276).

Falk (2003: 207) kam zu dem Ergebnis, dass bei ostdeutschen Frauen die Mobilität weder in Form von Auf- oder Abstiegen noch in Form von lateralen Wechseln erhöht ist.

Winkelmann und Zimmermann (1988) ermittelten anhand von Daten des SOEP, dass in der Periode von 1974 bis 1994 die mittlere Zahl der Arbeitsstellenwechsel bei Frauen geringfügig unter jener der Männer lag. Hier handelt es sich jedoch wieder um eine andere Perspektive als die der betrieblichen Beschäftigungsstabilität, da nicht auszuschließen ist, dass Frauen in der Tendenz weniger,

dafür aber längere Jobepisoden aufweisen und anschließend schneller vollständig aus dem Erwerbssystem ausscheiden.

Bis in die 1990er Jahre hinein blieben die Karrieren von Ausländern bzw. Migranten vornehmlich auf Arbeiterberufe beschränkt (Fassmann/Münz/Seifert 1997: 741). Hinzu kommt deren auch gegenwärtig insgesamt eher ungünstige Beschäftigungsentwicklung, die einerseits zwar auch mit rechtlichen Vorgaben zusammenhängt, in erster Linie aber mit der Qualifikationsstruktur (Granato/Kalter 2001) sowie der ungünstigen Verteilung über die Wirtschaftszweige zu erklären ist. Im expandierenden modernen Dienstleistungssektor bestehen hohe Erwartungen an Kompetenzen für Kommunikation und Symbolverarbeitung, weshalb Ausländer mit Sprachproblemen in diesen Bereichen weniger Chancen haben (Bach/Brinkmann/Kohler 1987: 278).

Insgesamt ist die Beschäftigung der Nichtdeutschen aus den so genannten Anwerbeländern¹ nur geringfügig instabiler als die der Deutschen, wobei die durchschnittliche Beschäftigungsdauer ersterer zwischen 1980 und 1990 in der Region Stuttgart sogar etwas höher lag (Bender/Seifert 1998: 669).

Untersucht man die zweite Generation von Einwanderern in Deutschland, lässt sich anhand von Daten des Mikrozensus 1996 feststellen, dass der Großteil der Arbeitsmarktbenachteiligung von Migranten durch unterschiedliche Bildungsausstattungen erklärbar ist (Granato/Kalter 2001: 515).

Anhand von Daten des SOEP kam Kogan (2004: 450) hingegen zu dem Ergebnis, dass zwischen 1995 und 2000 insbesondere türkische Einwanderer kürzere Beschäftigungsdauern und längere Arbeitslosigkeitsdauern aufwiesen. Zudem waren erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiken von Migranten nicht allein durch unterschiedliche Humankapitalausstattungen erklärbar, sondern erst durch Berücksichtigung von Merkmalen des Jobs, also durch den Beruf, den Wirtschaftszweig und die Betriebsgröße (ebd.: 455; Kogan 2007: 149). Dies ist wiederum ein deutlicher Befund dafür, dass Migranten tatsächlich gehäuft im sekundären Arbeitsmarkt beschäftigt sind.

Allerdings hat von den genannten Studien nur die Untersuchung von Köhler und Preisendörfer (1988: 273) das dynamische und zugleich organisationsbezogene Konstrukt der Pufferzone in zeitveränderlicher Weise erfasst. In dieser Studie wurden die Austrittsquoten in einer Phase der Kontraktion jeweils separat für deutsche bzw. ausländische Männer und Frauen geschätzt. Als Ergebnis stellten sie anhand eines Maschinenbaubetriebes fest, dass tatsächlich Ausländer, Frauen

1 Das sind insbesondere die Türkei, Italien, Ex-Jugoslawien, Griechenland, Spanien, Portugal. Der Anteil dieser Gruppe beträgt je nach Region und Jahr (1980-1990) zwischen 6,6% und 19,1% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, während der Anteil der sonstigen Ausländer zwischen 1,5% und 4,1% beträgt und insgesamt deutlich geringer ist (Bender/Seifert 1998: 665).

und insbesondere ausländische Frauen in Phasen der Konzentration die höchsten Austrittsquoten aufwiesen.

4 Organisationsökologie und sekundärer Arbeitsmarkt

In der folgenden empirischen Analyse wird die Perspektive erweitert und anstelle eines einzelnen Betriebes werden die Lebenszyklen einer Vielzahl von Betrieben unterschiedlicher Wirtschaftszweige untersucht. In der populationsökologischen Forschung wird dies als „multipopulation model“ bezeichnet (Carroll/Hannan 2000: 451): Nicht eine einzelne Population, sondern ein umfassendes „Habitat“ ist Gegenstand der Untersuchung. Unter schlechten Umweltbedingungen, so die Annahme, nimmt die Auflösungsrate der Organisationen zu. In der Regel kommt es auch bei überlebenden Organisationen zu einem Abbau personeller Überschusskapazitäten (Scott 1998: 197). Zentral ist in der Organisationsökologie also der Einfluss der Umweltbedingungen auf die Gründungs- und Auflösungsrate der Organisationen (Hannan/Carroll 1992), denn es handelt sich ja um einen evolutionstheoretischen Ansatz des Darwin-Wallace Typs. Dieser „demographische Metabolismus“ (Ryder 1965) innerhalb der Organisationspopulation wird als entscheidender Mechanismus angesehen, durch den Organisationspopulationen im Zeitverlauf ihre Gestalt ändern.

Einzelne Organisationen sind dagegen selten in der Lage, ihre Strukturen hinreichend schnell an dynamische Umweltbedingungen anzupassen. Der Versuch einer Anpassung erhöht die Auflösungsrate, da die Organisation so ihre Kapazitäten von den primären Funktionen abziehen muss. Analog zur biologischen Evolution findet der Wandel von Organisationsformen auf der Populationsebene statt (Hannan/Freeman 1989; Hannan/Carroll 1992), nicht jedoch auf der Ebene einzelner Organisationen.

Eine wesentliche Determinante der Auflösungsrate stellt das Umweltmerkmal der quadrierten Dichte dar. „Dichte“ bedeutet schlicht die Anzahl der Organisationen einer Population (hier durch den Wirtschaftszweig operationalisiert) (Windzio 2004: 187; vgl. auch Windzio 2003: Kap. 4.4).² Eine Veränderung der Dichte bei aktuell geringer Dichte erhöht die Legitimität neu entstandener Organisationsformen und senkt damit die Auflösungsrate, wohingegen eine Verände-

2 In der Populationsökologie wird die Population häufig sowohl durch den Wirtschaftszweig bzw. Aktivitätsbereich, und damit durch eine ähnliche Form, als auch durch den räumlichen Kontext der Aktivität bestimmt. Beides sind Aspekte von ökologischen Nischen, in denen dann z.B. Populationen von chinesischen und spanischen Restaurants in der San Francisco Bay konkurrieren (Hannan/Carroll 1992: 99). Ziegler (1996: 3956) definiert organizational populations als „(...) organizations of the same organizational form within a bounded system. They have a unitary character due to their common dependence on the material and social environment“.

rung bei hoher Dichte vor allem den Wettbewerb erhöht, wodurch die Auflösungsrate steigt (Hannan/Carroll 1992: 101ff.). Weil in den folgenden Analysen sich das Beobachtungsfenster über die Periode von 1978 bis 1995 erstreckt und darum nicht die umfassenden Lebenszyklen der Populationen umfasst, wird nur die quadrierte Dichte als Indikator für einen sich intensivierenden Wettbewerb berücksichtigt.

Unter ungünstigen Umweltbedingungen müssen nun schwerwiegende Entscheidungen getroffen werden: wer muss zuerst gehen, wenn es für die Organisation schwierig wird? Die zentrale Frage besteht nun darin, ob Frauen und Nichtdeutsche – bei gleicher Qualifikation – stärker von der umweltbedingten Reduzierung der Überschusskapazitäten betroffen sind als sonstige Beschäftigte.

Die empirisch geschätzte Auflösungsrate dient als zeitveränderlicher Indikator, der den Effekt der dynamischen Umweltbedingungen erfassen soll. Auch die überlebenden Organisationen müssen auf verschlechterte Bedingungen reagieren und, so kann nach der Theorie des dualen Arbeitsmarktes erwartet werden, reduzieren die Beschäftigung in der flexiblen Pufferzone. Anhand von Interaktionseffekten in ereignisanalytischen Regressionsmodellen wird im empirischen Teil geprüft, ob in diesen Perioden bestimmte Beschäftigtengruppen wie Frauen, Nichtdeutsche und Personen mit hoher Berufserfahrung besonders benachteiligt oder geschützt sind. Interpretiert wird der Zusammenhang nur für überlebende Organisationen, da nur in dieser Teilmenge die Fluktuation aufgrund innerbetrieblicher Segmentation erklärt werden kann. Folgende Hypothesen sind dabei zu prüfen:

H_1. In Perioden mit hohen Auflösungsraten sind auch unter Kontrolle des Ausbildungsniveaus und der Berufserfahrung in überlebenden Organisationen die Austrittsraten von Frauen in besonderem Maße erhöht.

H_2. In Perioden mit hohen Auflösungsraten sind auch unter Kontrolle des Ausbildungsniveaus und der Berufserfahrung in überlebenden Organisationen die Austrittsraten von Nichtdeutschen in besonderem Maße erhöht.

5 Daten und Methoden

Für die folgenden Analysen wurden Daten der Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-BS) verwendet (Bender/Hilzendege u.a. 1996; Bender/Haas/Klose 2000). Die Möglichkeiten, Grenzen und Probleme dieser Daten für betriebsbezogene Aussagen sind zusammenfassend bei Nerlinger (1995) beschrieben. Aus Gründen der Datenqualität wurden die Analysen auf Westdeutschland sowie auf die Periode 1978 bis 1995 beschränkt.

Organisationspopulationen wurden durch die Zugehörigkeit zum jeweiligen Wirtschaftszweig definiert.

Die Stichprobe des IAB umfasst 1% der Gesamtheit aller sozialversicherungspflichtigen (sv) Beschäftigten im Zeitraum zwischen 1975 und 1995. Folglich stellen die Daten der IAB-BS keine Betriebsstichprobe dar, sondern eine Stichprobe von sv Beschäftigten. Weil die personenbezogene Beschreibung der Arbeitsstelle auch Merkmale des Betriebes beinhaltet und jeder Betrieb durch eine eigene Betriebsnummer identifiziert ist, konnte beispielsweise Nerlinger (1995: 5) aus den Daten aller Pflichtmeldungen eine Betriebsdatei aggregieren. In ähnlicher Weise wurde hier auf Basis der 1% Stichprobe vorgegangen. Dies war möglich, weil die IAB-BS 1975-95 zusammen mit einem zweiten Datensatz ausgeliefert wird, der Informationen über den jeweiligen Betrieb beinhaltet: die Größe (kategorisiert), den Anteil der Beschäftigten ohne und mit Berufsausbildung bzw. (Fach-) Hochschulabschluss sowie das erste und das letzte Jahr, in dem ein Betrieb in der Betriebsdatei (=Grundgesamtheit) des IAB erscheint.

Letztere erfasst also die wichtige Information, wann ein Betrieb zum ersten und zum letzten Mal mindestens eine Person sv beschäftigte. Diese hat das IAB der *Grundgesamtheit* aller sv Beschäftigten zwischen 1977 und 1995 entnommen und der 1%-Personenstichprobe beigefügt.

Wenngleich Nerlinger (1995: 5), der auf Basis der Grundgesamtheit analog vorgeht, explizit auf die problematischen Punkte dieses Vorgehens verweist, geht er davon aus, dass mit „Hilfe der Transformation der Beschäftigtenstatistik in eine Betriebsnummerndatei (...) sich Informationen über das Markteintritts- und Marktaustrittsgeschehen generieren“ lassen: „Neu erscheinende Betriebsnummern werden als Neugründungen und nicht mehr in der Statistik enthaltene Nummern als Betriebsschließungen interpretiert“. Diese aus Gründen der Anonymisierung nur jährlich vorliegenden Angaben wurden in den folgenden Analysen als Indikatoren für die Gründungs- und Auflösungszeitpunkte herangezogen. Somit liegt die annähernde Lebensdauer für alle Betriebe in der erstellten Betriebsdatei vor. Dadurch wurde auch das Problem der „unterbrochenen Erwerbsverläufe“ vermieden (Nerlinger 1995: 11, Anm. 20; Bellmann/Harhoff/Schulz 1997), bei dem eine Betriebsnummer zu den Zeitpunkten $t-1$ und $t+1$, nicht aber zu t in der Grundgesamtheit auftaucht, weil zu t gerade keine sv Beschäftigung vorgelegen hat.

Hinter der Betriebsnummer können sich allerdings in Einzelfällen unterschiedliche Betriebe derselben Gründerperson verbergen (Bellmann/Harhoff/Schulz 1997: 14), was zu einer Unterschätzung der Auflösungsraten führen kann.

Bei kleinen Betrieben kann es darüber hinaus vorkommen, dass die Entscheidung zur Einstellung von sv Beschäftigten getroffen wird, nachdem ein Betrieb bereits längere Zeit existierte. Allerdings sind mit der Einrichtung von sv Beschäftigungsverhältnissen ein beträchtlicher Anstieg der Personalkosten sowie

ein gewisser bürokratischer Aufwand verbunden, weshalb es sich in der Regel um ernsthafte, wohlüberlegte und langfristig ausgerichtete Entscheidungen handeln müsste. Eine erstmalige Einführung von sv Beschäftigungsverhältnissen weist bei kleinen Betrieben zumindest darauf hin, ab wann sie auf höherem Niveau ernsthaft zu operieren begannen. Dennoch sind gerade bei Kleinstbetrieben mit nur einem Mitarbeiter diese Daten nicht unbedingt identisch mit den Gründungs- und Auflösungszeitpunkten der Organisation, weshalb diese aus der Analyse ausgeschlossen wurden.

Weil die Daten einer von Seiten des IAB aus Datenschutzgründen bewusst nicht näher dokumentierten Prozedur der Anonymisierung unterzogen wurden, die zu einer Verschiebung der Zeitinformationen führte, erschien es ratsam, jene Betriebe auszuschließen, die 1977 erstmals Personen sv beschäftigten. Damit sollten aus Gründen der Anonymisierung linkszensierte Verläufe aus der Analyse ausgeschlossen bleiben.

Zudem erhält man einen Bias zu Gunsten großer Betriebe, wenn man – wie hier geschehen – aus der Beschäftigtendatei eine Betriebsdatei generiert. Denn die zufällige 1%-Beschäftigtenstichprobe führt dazu, dass mit steigender Betriebsgröße sich die Wahrscheinlichkeit für einen Betrieb erhöht, in die Stichprobe zu geraten.

Nach dem Kriterium des jeweils aktuellen Kalenderjahres wurden der Betriebsepisodendatei die jährlichen Zeitreihen der wirtschaftszweigspezifischen Veränderung der quadrierten Dichte zugespielt.³ Die Dichte misst die Anzahl von Betrieben in einem Wirtschaftszweig in einem Jahr. Jede Zeitreihe wurde um ihren Mittelwert (=100 gesetzt) zentriert. Diese Transformation war erforderlich, weil die mittlere Anzahl der Organisationen zwischen den Wirtschaftszweigen variiert und nur die intertemporale Varianz der quadrierten Dichte von Interesse ist. Aus populationsökologischer Sicht ist diese temporale Varianz ein Indikator für dynamische Umweltbedingungen.

Das Ende einer Beschäftigungsepisode einer Person in der jeweiligen Organisation ist dadurch definiert, dass entweder der Betrieb gewechselt wird oder ein Übergang in eine Lücke oder in eine Phase des Bezugs von Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe stattfindet.

Da die IAB-BS nur Informationen über die Nationalität der Beschäftigten enthält, wurden Migranten über eine nichtdeutsche Nationalität definiert.

3 Das Sample der Analyse in Tabelle 3 wurde auf die marktwirtschaftlich operierenden Organisationen und „Organisationen des Wirtschaftslebens/politische Parteien“ [Codes 87,88] und „Kirchen“ [Code 89] begrenzt, wobei letztere zusammen weniger als 2% des Samples der betrieblichen Beschäftigungsepisoden ausmachen.

6 Auflösungsrate: Mehrebenenanalyse und unbeobachtete Heterogenität von Situationen

Auf der ersten Stufe der Modellierung wird zur Vorhersage der Rate von Organisationsauflösungen ein logistisches Mehrebenen-Ratenmodell geschätzt. Es handelt sich dabei um ein logistisches Regressionsmodell der diskreten Ereignisanalyse mit zufälligen Effekten. Mehrebenenmodelle kommen zur Anwendung, wenn die Analyseeinheiten nicht unabhängig voneinander vorliegen, sondern gemeinsam den Bedingungen des jeweiligen Kontextes ausgesetzt sind, dem sie angehören. Das Ausmaß der Wirkung der Kontexteffekte wird durch die Intraklassenkorrelation gemessen. Beispielsweise ist die Auflösungsrate einer Organisation stark von deren Wirtschaftszweig anhängig. Die Einflüsse eines jeweiligen Kontextes treffen alle Organisationen in ähnlicher Weise, so dass ein Teil der Varianz der abhängigen Variablen nicht durch Merkmale der Individuen (das sind in diesem Fall die Organisationen), sondern durch beobachtete oder unbeobachtete Merkmale der Kontexte erklärt werden können. Die Intraklassenkorrelation errechnet sich dabei aus dem Anteil der durch die Kontextebene erklärbaren Varianz der abhängigen Variablen an der insgesamt erklärbaren Varianz (Snijders/Bosker 1999: 46). Die Zufallseffekte auf der jeweiligen Kontextebene werden als normal verteilt mit einem Mittelwert von Null und mit einer zu schätzenden Varianz angenommen. Liefert die Modellschätzung signifikante Varianz der Zufallseffekte auf der Kontextebene, bedeutet dies, dass sich die Kontexte signifikant hinsichtlich der Auflösungsrate unterscheiden. Wenngleich die Zufallseffekte allein keinen Hinweis darauf liefern, warum sich die Kontexte unterscheiden, kann immerhin durch die empirisch geschätzte Varianz das Ausmaß der Unterschiede zwischen den Kontexten bestimmt werden. Folglich kann man Zufallseffekte höherer Ebenen auch als latente Variablen betrachten, die auf der Kontextebene auf die abhängige Variable einwirken, ohne dass die konkreten Ursachen inhaltlich näher spezifiziert sein müssen. Der große Vorteil dieses Verfahrens besteht darin, dass unter Berücksichtigung der latenten Variablen statistische Vorhersagen der abhängigen Variablen wesentlich verbessert werden können – zumindest unter der Voraussetzung, dass Kontexteffekte tatsächlich wirksam sind. Dies ist insbesondere für die Analyse der vorliegenden Arbeit wichtig, weil die durch das Mehrebenenmodell geschätzte Auflösungsrate der Organisation in einem zweiten Schritt für die Vorhersage der Austrittsrate von Personen aus den überlebenden Organisationen herangezogen wird.

Relativ neu ist in diesem Feld die Integration von Mehrebenen- und Ereignisdatenanalyse. Die klassische hierarchische Modellierung der Mehrebenenanalyse basiert auf der Annahme, dass die Merkmale der Kontexte sich über die Zeit nicht verändern. Merkmale auf der Kontextebene können die Zufalls- oder Residualvarianz der Kontextebene reduzieren, indem sie diese in systematisch erklär-

te Varianz (erklärt durch das manifeste Kontextmerkmal) überführen. Über die Zeit *veränderliche* Kontextmerkmale können dies jedoch nicht, da sie wie Individualmerkmale behandelt werden. Ein Lösungsvorschlag für dieses Problem besteht darin, dass die Kontexte sowohl als räumliche als auch als temporale *Situationen* angesehen werden (Windzio 2006; vgl. Rohwer/Pötter 2001: 219). Im Falle der vorliegenden Analyse sind dies temporale Situationen in einem jeweiligen Wirtschaftszweig. Situationen entstehen auf der Kontextebene im Zeitverlauf. Darum wird unterhalb der Ebene der Wirtschaftszweige eine weitere Ebene eingefügt, nämlich die Ebene der Wirtschaftszweigjahre.

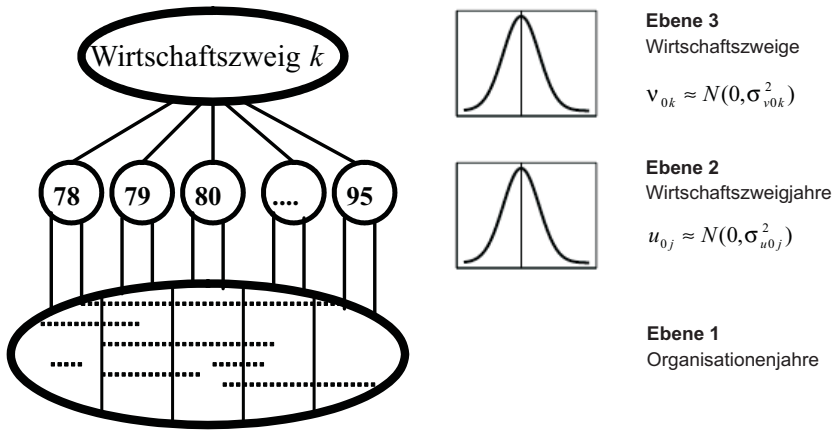


Abb. 1: Hierarchische Datenstruktur und Zufallseffekte auf den Ebenen 2 und 3

Auf der Ebene 1 sind Organisationen-Jahre als „Zeitstückchen“ wiederum innerhalb der Wirtschaftszweig-Jahre der Ebene 2 gruppiert. Ein Teil der gesamten Varianz der Auflösungsrate wird nun durch die Zugehörigkeit eines Organisationsjahres zu einem Wirtschaftszweig-Jahr erklärt. Zwar führen wir auf der Ebene 2 der Wirtschaftszweigjahre die manifeste erklärende Variable der quadrierten Dichte ein, können damit die Kontexteffekte jedoch nicht vollständig identifizieren. Es bleibt eine Residualvarianz des Zufallseffektes u_{0j} bestehen, der uns aber immerhin die Information liefert, wie *stark* sich aufgrund der temporalen Varianz der Situationen innerhalb der Wirtschaftszweige die Auflösungsraten unterscheiden. Wir erhalten dadurch eine zeitveränderliche Messung unbeobachteter ökologischer Bedingungen, und diese Information nutzen wir für die Vorhersage der Auflösungsrate der Organisationen.

$$\text{Ebene 3:} \quad \beta_{0k} = \beta_0 + v_{0k}$$

$$\text{Ebene 2:} \quad \beta_{0j} = \beta_{0k} + \beta_j \cdot (\text{Dichte}^2 / 1000) + u_{0j}$$

$$\text{Ebene 1:} \quad \ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = [(\beta_0 + v_{0k}) + u_{0j}] + \beta' x$$

Die drei Gleichungen beschreiben die formale Darstellung des Modells. Auf der Ebene 3 ergibt sich der wirtschaftszweigspezifische Intercept aus dem Mittelwert der Intercepts über alle Wirtschaftszweige β_0 plus den wirtschaftszweigspezifischen Zufallseffekt v_{0k} . Ebenso resultiert der Intercept auf der Ebene 2 der Wirtschaftszweigjahre β_{0j} aus dem wirtschaftszweigspezifischen Intercept β_{0k} ergänzt um den Zufallseffekt dieser Ebene 2 (u_{0j}). Jedoch ist aufgrund der erklärenden Variablen der Ebene 2 der Wirtschaftszweigjahre, nämlich aufgrund der *Dichte*²/1000, ein Teil der zufälligen Varianz von u_{0j} in systematische, d.h. durch die manifeste Variable *Dichte*²/1000 erklärte Varianz überführt. Aus der Kombination der Gleichungen erhält man auf der Ebene 1 die logistische Schätzung der Auflösungsrate der Organisation. Auf dieser untersten Ebene 1 hat man nun Organisations-Jahre als Analyseeinheiten, die als unabhängig voneinander angesehen werden, wie dies in der diskreten Ereignisanalyse üblich ist (Allison 1995: 223). Wichtig ist dabei, dass die geschätzten Zufallseffekte der Ebene 2 und Ebene 3 (u_{0j} und v_{0k}) bei der Vorhersage der Auflösungsrate in Form unbeobachteter Heterogenität berücksichtigt werden. Wie bereits erwähnt, bedeutet dies auf der Ebene 2 der Wirtschaftszweigjahre: man weiß zwar nicht, warum sich die Auflösungsraten zwischen den Kalenderjahren innerhalb eines Wirtschaftszweiges unterscheiden, aber man weiß anhand der Zufallseffekte zumindest, wie stark sie sich unterscheiden, und hat damit auch die unbeobachteten organisationsökologischen Prozesse in die Schätzung einbezogen.

Abbildung 1 zeigt die hierarchische Datenstruktur dieses Drei-Ebenenmodells. Dabei ist v_{0k} der Zufallseffekt der Ebene 3 (Wirtschaftszweige), u_{0j} der Zufallseffekt der Ebene 2 (Wirtschaftszweigjahre), für die jeweils eine Normalverteilung angenommen wird. In die Berechnungen gingen insgesamt 176.504 Organisationen mit 1.398.832 Organisationsjahren ein. 51.299 Organisationen weisen ein Auflösungsereignis auf. Auf der zweiten Stufe wird die Austrittsrate von Personen aus überlebenden Organisationen mit einem piecewise constant exponential model geschätzt (PCE) (Blossfeld/Rohwer 1995: 111) und diese Schätzungen basieren auf 577.205 Subepisoden und 127.311 Ereignissen der Austrittsmobilität von 117.594 Personen (überlebende Organisationen).

7 Ergebnisse

Bevor die Befunde der eigentlichen Analysen diskutiert werden, ist ein allgemeiner Blick auf die Ursachen der betrieblichen Austrittsrate von Beschäftigten⁴ von Interesse, und zwar auf Basis der weitgehend vollständigen Stichprobe des IAB. In Tabelle 1 werden die Modelle schrittweise um erklärende Variablen ergänzt, um zu zeigen, dass in dieser Aussagegesamtheit die allgemeine betriebliche Beschäftigungsstabilität von Frauen nicht geringer ist als die der Männer. Zu sehen ist in Modell I ein negativer Effekt, wenn die Variable „Frau“ als einziger Erklärungsfaktor in das Modell eingeht. Berücksichtigt man, dass dieses Merkmal mit anderen, ebenfalls erklärungskräftigen Merkmalen konfundiert ist, wird dieser Befund sogar noch erhärtet.

Allein in Modell II, in dem außer dem Effekt von „Frau“ die Dummyvariable „Organisation ist nicht profitorientiert“ kontrolliert ist, die *nicht* nach den Regeln des Marktes operierende Organisationen kennzeichnet⁵, weist der Effekt von „Frau“ ein positives Vorzeichen auf. Frauen hätten nach diesem Modell eine um 0,57% höhere Austrittsrate als Männer.

Hier ist wichtig, dass in den nicht primär profitorientierten Branchen (Gesundheit, politische Parteien, Kirche, öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Vertretung fremder Staaten) in der damaligen Zeit häufig die tarifrechtliche Ausgestaltung der Angestelltenarbeitsverträge dem öffentlichen Dienst angeglichen waren. Dies spricht zunächst dafür, dass im Übergang von Modell I zu Modell II in Tabelle 1 die höhere Stabilität der betrieblichen Beschäftigung durch die institutionellen Arrangements dieser Branchen erklärt werden kann. Der öffentliche Dienst absorbierte seit den 60er und 70er Jahren einen großen Teil der Absolventen des expandierenden Bildungssystems und insbesondere höher qualifizierte Frauen konnten von dieser Entwicklung profitieren; sie waren stabil beschäftigt und konnten gegenüber ihrer Herkunftsfamilie Aufstiege verbuchen (Becker 1994: 606).

4 Die Aussagegesamtheit stellen im Folgenden Episoden in Westdeutschland dar. Es wurden Episoden mit fehlenden Werten bei „Stellung im Beruf“ (STIB), der Berufskennziffer, Schul- / Berufsausbildung ausgeschlossen. Bei fehlenden Werten des Einkommens wurde für die jeweilige Subepisode der Mittelwert der Episode eingesetzt. Unbekannte Ausbildungsabschlüsse erhielten einen Wert von 10 Ausbildungsjahren.

5 Nach der Klassifikation des IAB wurden in dieser Arbeit die Wirtschaftszweige 78, 88, 89 sowie 91 bis 94 als nicht marktwirtschaftlich definiert.

Tabelle 1: Prozenteffekte auf die Austrittsrate von Beschäftigten aus der Organisation.
PCE-Modelle, Westdeutschland 1975-1995

Erklärende Variablen	Mod. I	Mod. II	Mod. III	Mod. IV
Periode 0-12	0.0455 ***	0.0459 ***	0.0455 ***	0.0832 ***
Periode 12-24	0.0264 ***	0.0266 ***	0.0264 ***	0.0571 ***
Periode 24-36	0.0181 ***	0.0183 ***	0.0182 ***	0.0438 ***
Periode 36+	0.0099 ***	0.0101 ***	0.01 ***	0.0365 ***
Anzahl bisheriger Betriebe	—	—	—	14.88 ***
Geschlecht (1=Frau, 0=Mann)	-1.99 ***	0.57 **	-1.11 ***	-14.85 ***
Teilzeitbeschäftigung (< 50%)	—	—	4.00 ***	-26.75 ***
Teilzeitbeschäftigung (>= 50%)	—	—	-5.97 ***	-19.38 ***
Berufserfahrung (Monate im Erwerbssystem)	—	—	—	-0.39 ***
Organisation nicht profitorientiert (1=ja, sonst =0)	—	-22.69 ***	—	-24.14 ***
Ausbildungsjahre	—	—	—	-0.36 ***
Einkommen	—	—	—	-0.75 ***
Lager- Transportarbeiter, Verkehrsberufe	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
Landwirtschaft Rohstoffzubereiter	—	—	—	-0.59 n.s.
Stein-, Glas-, Papierverarbeiter	—	—	—	-15.39 ***
Druck, Holz- u. Metallverarbeiter	—	—	—	-10.1 ***
Schlosser, Installateure, Techniker	—	—	—	-14.1 ***
Textil-, Bekleidungs-, Lebensmittelherstellung	—	—	—	5.91 ***
Maler, Bau- und Innenausstattungsberufe	—	—	—	8.76 ***
Meister, Ingenieure, Techniker	—	—	—	-21.08 ***
Laboranten, Kaufleute	—	—	—	-8.78 ***
Wirtschaftsprüfer, Bürohilfen, Pförtner	—	—	—	-16.29 ***
Medizinische Berufe	—	—	—	15.29 ***
Lehrer, Betreuer, Wissenschaftler	—	—	—	4.17 ***
Gastronomie, Hauswirtschaft	—	—	—	28.47 ***
Reinigungskräfte, sonstige Dienstleistungen	—	—	—	-2.24 ***
Personen	458.404	458.404	458.404	458.404
Subepisoden	5.649.099	5.649.099	5.649.099	5.649.099
Ereignisse	99.8821	998.821	998.821	998.821
LL (starting values)	-4.865.925	-4.865.925	-4.865.925	-4.865.925
LL (final estimates)	-4.657.458	-4.655.182	-4.657.314	-4.535.663

n.s. nicht sig., ** sig. $p < 0.01$, *** sig. $p < 0.001$

Quelle: IAB Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen

In Modell IV der Tabelle 1 sind die Effekte von 14 Berufsgruppen kontrolliert, zudem die Vorgeschichte in Form der Zahl vorangegangener Betriebe, die Be-

rufserfahrung sowie Alter, Ausbildungsniveau und weitere Variablen. Der Effekt der Variable „Frau“ ist nun jedoch deutlich *negativ*. Zum selben Ergebnis kommt man, wenn man im Unterschied zu Modell IV den Effekt von „Teilzeitbeschäftigung“ weglässt (Modell nicht aufgeführt). Sicherlich ist die hier verwendete Berufsklassifikation ein sehr pragmatisches Vorgehen. Es ließe sich zu Recht kritisieren, dass die Klassifikation noch sehr unterschiedliche Berufe zusammenfasst. In der Tendenz nimmt aber der negative Effekt von „Frau“ im Betrag zu, wenn wichtige ressourcenbezogene Merkmale wie Berufserfahrung und Ausbildungsdauer in das Modell aufgenommen werden. Letztlich würde zudem ja bereits Modell I eine hinreichende Antwort auf die sehr allgemein gestellte Frage liefern, ob Frauen oder Männer eine stabilere betriebliche Beschäftigung aufweisen. Bezüglich der *sozialversicherungspflichtigen* Beschäftigungen ist die – allerdings ebenfalls nur sehr allgemeine – Antwort eindeutig: Frauen sind geringfügig *stabiler* sv-beschäftigt als Männer. Dieser Befund ist durchaus anschlussfähig an die in Abschnitt 3 dargestellten Untersuchungen (Erlinghagen/Knuth 2004). Differenzierungen nach Beruf oder Qualifikationsniveau zielen aber darauf ab, die hinter dem abstrakten Merkmal „Frau“ stehenden kausal wirksamen Faktoren ausfindig zu machen (vgl. Windzio 2000: Kap. 6), sofern die Datenlage die Verwendung weiterer Informationen ermöglicht.

Im nächsten Schritt wird der erste Teil der eigentlichen Untersuchung dargestellt. Ein *empty model* der Auflösungsrate von Organisationen ergab 4,4% erklärbare Varianz auf der Ebene 3 und 7,7% auf der Ebene 2. Einflussfaktoren auf die Auflösungsrate von Organisationen sind in Tabelle 2 zu sehen. Die Befunde entsprechen den bekannten organisationsökologischen Studien (Hannan/Free-man 1989; Hannan/Carroll 1992). Je länger eine Organisation bereits existiert, desto geringer ist ihre Auflösungsrate. Zudem geht sowohl mit steigender Größe der Organisation als auch mit zunehmendem Anteil von Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss die Auflösungsrate zurück. Zu finden ist außerdem ein höchst signifikant positiver Effekt der Variable $Dichte^2/1000$ (innerhalb des jeweiligen Wirtschaftszweiges j im jeweiligen Kalenderjahr), die einen Indikator für den Wettbewerb zwischen Organisationen einer Population darstellt (Hannan/Carroll 1992; Windzio 2004). Im Mehrebenenmodell bedeutet eine signifikante Varianz der Zufallseffekte v_{0k} , dass die abhängige Variable zwischen den Wirtschaftszweigen variiert. Eine signifikante Varianz von u_{0j} bedeutet dagegen, dass innerhalb der Wirtschaftszweige die Auflösungsrate zwischen den Kalenderjahren signifikant variiert und repräsentiert dadurch die Wirkung unbeobachteter temporaler ökologischer Effekte auf die Auflösungsrate.

Tabelle 2: Effekte auf die Auflösungsrate P der Organisation (Schritt 1).
Logistische Mehrebenen-Ereignisanalyse

Erklärende Variablen	Effekte auf die Logits
Fixe Effekte	
Intercept	-4.259 ***
Alter der Organisation (Jahre)	-0.057 ***
Größe 2-9	0.466 ***
Größe 10-19	0.190 ***
Größe 20-49	0.081 ***
Größe 50+	Referenzkategorie
Anteil mit Univ. absch. (in %)	-0.003 ***
Anteil ohne Ausb. (in %)	0.002 ***
Dichte in $\frac{2}{1000}^a$	0.006 ***
Varianz der Zufallseffekte	
v_{0k} (Ebene 3) WZW	0.206***
u_{0j} (Ebene 2) WZW-Jahre	0.389***
extra-dispersion	0.904***
Wirtschaftszweige (E 3)	73
Wirtschaftszweig-Jahre (E 2)	1.303
Organisationen- Jahre (E 1)	1.398.832
Ereignisse	51.299
Organisationen	176.504

*** sig. $p < 0.001$ RIGLS 2nd order PQL; ^{a)} im jeweiligen Wirtschaftszweig j

Quelle: IAB Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen

Auch wenn es wiederholt gefordert wurde (Carroll/Hannan 2000: 451), sind in der organisationsökologischen Forschung bislang Modelle, die mehrere Populationen gleichzeitig umfassen, nicht sehr verbreitet. Insofern ist das ereignisanalytische Mehrebenenmodell sicherlich ein interessanter Beitrag zu diesem Forschungszweig. Das in Tabelle 2 dargestellte Modell dient zur Vorhersage der *betrieblichen Auflösungsrate* „P“, die im zweiten Schritt als *Prädiktor* der betrieblichen *Austrittsrate von Beschäftigten* verwendet wird (Tabelle 3).

Tabelle 3 zeigt unter anderem die Effekte der betrieblichen Auflösungsrate „P“ auf die Austrittsrate der Beschäftigten. Die Aussagegesamtheit weicht in diesen Modellen von den in Tabelle 1 dargestellten Modellen ab, weil sie an die Analyse der Organisationsauflösung anzupassen war. Bei der Anonymisierung der Daten durch das IAB wurden einige Wirtschaftszweige zusammengelegt und zudem mit den Betriebsgrößenklassen vermengt, weshalb sie aus der Analyse ausgeschlossen werden mussten (vgl. Windzio 2002). Außerdem beginnt das Zeitfenster nun mit Gründungen seit 1978. In Modell IV in Tabelle 3 finden wir bei den überlebenden Organisationen auch unter Kontrolle wichtiger Variablen einen

positiven Effekt der betrieblichen Auflösungsrate auf die Austrittsrate der Beschäftigten. Dies war zu erwarten, weil auch die Überlebenden auf eine Verschlechterung der Umweltbedingungen reagieren müssen. Grundlage der weiteren Interpretation ist nun die Substichprobe der überlebenden Organisationen, weil dadurch vermieden wird, dass die Austrittsrate mit dem realen Ereignis der Organisationsauflösung konfundiert ist. Denn es wäre auch möglich, dass Frauen und Nichtdeutsche auf eine spezielle Subgruppe von Betrieben konzentriert sind und deren eventuell erhöhte Austrittsraten aus der faktischen Organisationsauflösung resultieren, nicht aber aus den organisationsinternen Entscheidungen. Es geht aus theoretischer Sicht also um die Differenz zwischen Stamm- und Randbelegschaften *innerhalb* einer Organisation (Sengenberger 1987: 150f.), nicht jedoch um eine Segmentierung der Arbeitsmärkte entlang der Grenzen einer dualen Ökonomie.

Tabelle 3: Prozenteffekte auf die Austrittsrate aus der Organisation (Schritt 2). PCE Modelle, Westdeutschland 1978-1995

Erklärende Variablen	alle Organisationen		überlebende Organisationen	
	Model I	Model II	Model III	Model IV
Periode 0-12	0.1477 ***	0.1567 ***	0.1606 ***	0.1727 ***
Periode 12-24	0.0991 ***	0.1055 ***	0.1077 ***	0.1161 ***
Periode 24-36	0.0800 ***	0.0852 ***	0.0878 ***	0.0947 ***
Periode 36+	0.0620 ***	0.0661 ***	0.0666 ***	0.0718 ***
Anzahl bisheriger Betriebe	2.89 ***	2.91 ***	2.86 ***	2.87 ***
Frau (1=ja, 0=Mann)	-31.24 ***	-26.32 ***	-31.85 ***	-27.82 ***
Teilzeitbeschäftigung (< 50%)	-34.92 ***	-35.07 ***	-35.56 ***	-35.82 ***
Teilzeitbeschäftigung (>= 50%)	-21.36 ***	-21.26 ***	-20.47 ***	-20.73 ***
Alter	-1.23 ***	-1.26 ***	-1.42 ***	-1.46 ***
Alter55+ (1=ja, sonst 0)	26.31 ***	25.73 ***	35.62 ***	34.87 ***
Berufserfahrung (Monate im Erwerbssystem)	-0.30 ***	-0.30 ***	-0.29 ***	-0.29 ***
Ausbildungsjahre	-0.64 ***	-0.96 ***	-0.97 ***	-1.29 ***
Ausbildungsjahre quadriert	0.13 ***	0.19 ***	0.17 ***	0.22 ***
Geringqualifizierte (=1, sonst 0)	39.78 ***	39.23 ***	44.59 ***	42.84 ***
Einkommen	-0.80 ***	-0.79 ***	-0.87 ***	-0.85 ***
Nichtdeutsche	17.06 ***	14.56 ***	19.43 ***	16.91 ***
P	2.67 ***	2.09 ***	1.31 ***	0.90 ***
Nichtdeutsche x P	-1.60 ***	-1.34 ***	-2.03 ***	-1.77 ***
Frau x P	-1.09 ***	-0.93 ***	-0.69 ***	-0.73 ***
Berufserfahrung x P	-1.97 ***	-2.03 ***	-2.93 ***	-2.92 ***
Lager- Transportarbeiter, Verkehrsberufe				
Landwirtschaft, Rohstoffzubereiter	—	-2.74 n.s.	—	-4.96 *
Stein-, Glas-, Papierverarbeiter	—	-20.05 ***	—	-22.92 ***
Druck, Holz- u. Metallverarbeiter	—	4.65 ***	—	2.72 *
Schlosser, Installateure, Techniker	—	-9.98 ***	—	-12.78 ***
Textil, Bekleidung, Lebensmittelherst.	—	-14.31 ***	—	-12.09 ***
Maler, Bau- und Innenausstattungsberufe	—	3.87 ***	—	-0.23 n.s.

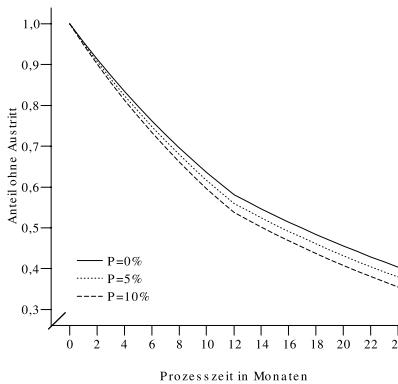
Meister, Ingenieure, Techniker	—	-22.24 ***	—	-22.16 ***
Laboranten, Kaufleute	—	-14.64 ***	—	-12.48 ***
Wirtschaftsprüfer, Bürohilfen, Pförtner	—	-16.70 ***	—	-16.11 ***
Medizinische Berufe	—	-23.44 ***	—	-21.22 ***
Lehrer, Betreuer, Wissenschaftler	—	-22.88 ***	—	-22.00 ***
Gastronomie, Hauswirtschaft	—	-3.10 *	—	-1.41 n.s.
Reinigungskräfte, sonstige Dienstleistungen	—	-2.7 n.s.	—	-2.25 n.s.
Personen	150.892	150.892	117.594	117.594
Subepisoden	723.026	723.026	577.205	577.205
Ereignisse	174.805	174.805	127.311	127.311
LL (starting values)	-769.470	-769.470	-576.315	-576.315
LL (final estimates)	-718.122	-717.473	-537.826	-537.255

n.s. nicht sig., * sig. $p < 0.05$, ** sig. $p < 0.01$, *** sig. $p < 0.001$

Quelle: IAB Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen

Gemäß letzterer wälzen Betriebe im Kernbereich die Risiken auf eine Pufferzone von Zulieferern bzw. auf ihr wirtschaftliches Verflechtungsnetzwerk ab, wie in der Theorie der dualen Ökonomie von Averitt (1968) und Piore (1975) argumentiert wird.

Unser Augenmerk ist im Folgenden auf die Interaktionseffekte der betrieblichen Auflösungsrate jeweils mit den Merkmalen „Frau“, „nichtdeutsch“ und „Berufserfahrung“ gerichtet,⁶ die anschaulich anhand von grafischen Darstellungen interpretiert werden.



Anmerkung: Für jede Gruppe sind drei Survivorfunktionen simuliert, die für folgende Szenarien stehen: $P = 0\%$, $P = 5\%$, $P = 10\%$
Je höher P , desto „schneller“ der Abstrom.

Abb. 2: Survivorfunktion, Effekt der Auflösungsrate P

6 Auch der Interaktionseffekt aus „ P^* “ und „Geringqualifizierte“ ist negativ, jedoch betragsmäßig sehr gering. Demnach scheint die höhere Fluktuation Geringqualifizierter (Zeile 14 der Tabelle 3) andere Gründe zu haben als die Beschäftigung in der Pufferzone.

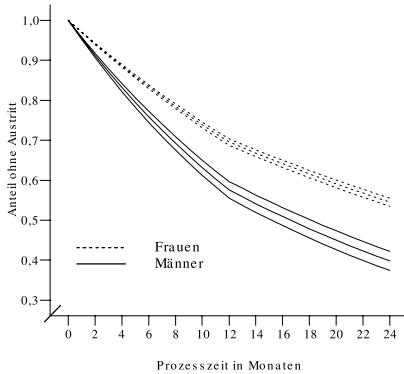


Abb. 3: Survivorfunktion, Interaktion mit P: Frauen vs. Männer

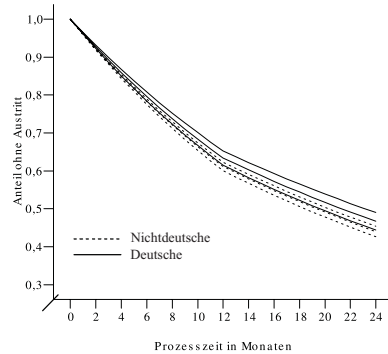


Abb. 4: Survivorfunktion, Interaktion mit P: Nichtdeutsche vs. Deutsche

Quelle: Simulation nach Modell IV, Tabelle 3, IAB Beschäftigtenstichprobe, eigene Berechnungen

In den Abbildungen 2 bis 4 sind Survivorfunktionen für jeweils drei Szenarien simuliert⁷, die auf Basis der Koeffizienten des Modells III in Tabelle 3 entworfen wurden. Es sein nochmals darauf hingewiesen, dass humankapitalbezogene Variablen kontrolliert wurden. Wie in Tabelle 3 zu sehen ist, nimmt die Verweildauer in der Organisation ab, je höher die Auflösungsrate P ist. In den ersten simulierten Szenarien der Abbildungen 2 bis 4 beträgt die Auflösungsrate der Organisationen zunächst 0%, dann 5% und schließlich im dritten Szenario 10% (vgl. Abb. 2). Diese Szenarien sind für zwei Gruppenvergleiche dargestellt: für Frauen vs. Männer und für Deutsche vs. Nichtdeutsche.

Zunächst ist in Abbildung 2 der Effekt der Auflösungsrate P insgesamt zu sehen. Nach 24 Monaten wären bei einer Auflösungsrate von 0% noch 40,4% der Personen in der Organisation beschäftigt, bei einer Auflösungsrate von 5% noch 38,0% und bei einer Rate von 10% noch 35,5%.

In Abbildung 3 stellen die oberste gestrichelte Linie (Frauen) und die oberste durchgezogene Linie (Männer) die unterschiedlichen Abstromquoten im Zeitverlauf bei einer betrieblichen Auflösungsrate von 0% dar. Nach 24 Monaten sind 55,5% der Frauen, aber nur noch 42,2% der Männer in der Organisation beschäftigt. Die Distanz zwischen Frauen und Männern nimmt zu, je höher die Auflösungsrate "P" der Organisation ist: bei $P = 5\%$ sind 54,5% der Frauen, aber nur noch 39,8% der Männer in der Organisation. Bei $P = 10\%$ sind dies 53,4% der Frauen, aber nur noch 37,4% der Männer.

⁷ Für die Simulation wurden Mittelwerte bei den Kontrollvariablen eingesetzt.

Abbildung 4 zeigt bei $P = 0\%$ die höhere Stabilität der Beschäftigung von Deutschen. Deren Stabilitätsvorteil schwindet allerdings mit zunehmender Auflösungsrate der Organisationen, so dass die Funktionen bei $P = 10\%$ sehr ähnlich verlaufen. Demnach wären die bei Nichtdeutschen unter organisationsökologischen Normalbedingungen erhöhten Fluktuationsraten *nicht* dadurch bedingt, dass sie der Pufferzone der Organisation angehören. Eher das Gegenteil deutet sich an: die durch die Auflösungsrate erzeugten Differenzen sind bei den Nichtdeutschen sogar etwas geringer ausgeprägt, als bei den Deutschen. Erstere sind also etwas weniger betroffen, wenn in ungünstigen Zeiten der Flexibilitätspuffer der Organisation aktiviert wird.

Insgesamt kann damit die These eines durch askriptive Merkmale von Frauen und Nichtdeutschen strukturierten dualen Arbeitsmarktes innerhalb der Organisationen nicht erhärtet werden. Frauen sind in der Tendenz sogar eher stabiler beschäftigt als Männer und weisen eine geringere Verwundbarkeit bei ungünstigen Umweltbedingungen auf. Letzteres gilt auch für Nichtdeutsche, die zwar insgesamt eine höhere Fluktuation als Deutsche aufweisen, sich jedoch unter schlechten negativen Umweltbedingungen den Deutschen etwas angleichen. Zumindest unter dem Gesichtspunkt der Zuweisung auf Positionen im sekundären Segment, „organizational slack“, sprechen die Befunde gegen eine offensichtliche Benachteiligung von Frauen und Nichtdeutschen.

Allerdings liegt für den interessanten Befund, dass Frauen und Nichtdeutsche sogar etwas seltener Teil des Flexibilitätspuffers sind, bislang keine zufrieden stellende Erklärung vor. Berücksichtigt man, dass das Ausbildungsniveau in der Analyse kontrolliert ist, deutet der Befund möglicherweise darauf hin, dass ein großer Teil der Nichtdeutschen in Segmenten beschäftigt ist, in denen die Fluktuation insgesamt zwar etwas erhöht ist. Doch diese Segmente dürften tendenziell weniger von konjunkturellen Schwankungen betroffen sein. Folgt man diesem Ansatz, müssten diese Segmente allerdings präziser identifiziert werden.

Das Argument des Flexibilitätspuffers ist allerdings auf den *push* Effekt des Abbaus von slack resources beschränkt. Möglicherweise stehen hinter diesem Befund aber auch *pull* Effekte aus der Sicht höher Qualifizierter, die angesichts der sich verschlechternden Bedingungen günstigere Gelegenheiten in anderen Organisationen wahrnehmen können⁸. In eine ähnliche Richtung weist die Überlegung, dass Frauen und Nichtdeutsche diskriminierte Gruppen sind, die sich gerade darum am Arbeitsmarkt risikoavers verhalten und, sofern sie nicht der Pufferzone angehören, so lange wie möglich in der Organisation verbleiben wollen.

Denkbar ist schließlich auch, dass es sich aufgrund von Diskriminierung bei den sv beschäftigten Frauen und Nichtdeutschen um eine selektive Gruppe handelt und nur überdurchschnittlich kompetente Personen den Übergang in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vollzogen haben. Von diesen Überlegungen unbe-

8 Ich danke Anne Goedicke für diesen Hinweis.

rührt bleibt aber der zentrale Befund, dass beide Gruppe nicht überproportional häufig in der Pufferzone anzutreffen sind. Folgt man der hier dargestellten dynamischen Operationalisierung des sekundären Arbeitsmarktes als Flexibilitätspuffer, verlaufen die Grenzen der Arbeitsmarktsegmente in Deutschland nicht zu Ungunsten von sv beschäftigten Nichtdeutschen und Frauen.

8 Schlussfolgerung und Ausblick

In der empirischen Analyse wurde zunächst der Frage nachgegangen, ob Frauen eine geringere betriebliche Beschäftigungsstabilität aufweisen als Männer. Es hat sich gezeigt, dass zumindest sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen insgesamt geringfügig *längere* innerbetriebliche Verweildauern aufweisen. Dies gilt auch nach Kontrolle weiterer qualifikations-, erwerbsstatus- und berufsbezogener Faktoren. Hinweise auf höhere betriebliche Austrittsraten von Frauen waren in dieser Analyse folglich nicht festzustellen. Wie dargelegt wurde, steht dieser Befund in Einklang mit einigen bisherigen Studien.

Im Mittelpunkt dieser Arbeit stand die Frage, ob Frauen und Nichtdeutsche überproportional häufig in der Pufferzone von Organisationen auftreten. Es wurde argumentiert, dass die Pufferzone ein dynamisches Merkmal der Organisation darstellt, welches erst dann in Erscheinung tritt und wirksam wird, wenn sich die Umweltbedingungen verschlechtern. Die Ausgangsthese bestand darin, dass Organisationen diese Pufferzonen aufbauen, um möglichst flexibel auf Schwankungen der Umweltbedingungen reagieren zu können. Aus einer organisationsökologischen Perspektive wurde im ersten Schritt die umweltbedingte Auflösungsrate der Organisationen, in denen die Personen beschäftigt sind, unter anderem aufgrund von Umweltmerkmalen vorhergesagt. Dabei kam ein Mehrebenenmodell zur Anwendung, bei dem auch unbeobachtete Veränderungen der Organisationsumwelten als latente Variable berücksichtigt werden, wodurch für die Vorhersage der Auflösungsrate der Organisationen weitaus mehr Information ausgeschöpft wird.

Im zweiten Schritt wurde diese Rate als Prädiktor der Beschäftigungsstabilität in überlebenden Organisationen verwendet und dabei Interaktionseffekte mit den asriptiven Merkmalen „Frau“, „Nichtdeutsche“ und „Berufserfahrung“ geschätzt.

Richtet man die Aufmerksamkeit auf überlebende Organisationen, sind die Interaktionseffekte der Auflösungsrate mit den Merkmalen „Frau“, „Berufserfahrung“ und „Nichtdeutsche“ überaus interessant. Im Lichte der empirischen Befunde wurde deutlich, dass die Entscheidung darüber, wer in schlechten Zeiten die Organisation zuerst verlassen muss, unter anderem von der Berufserfahrung der Beschäftigten abhängig ist.

Dient die Berufserfahrung als Indikator für Kompetenzen, die eine Person im Verlauf des bisherigen Berufslebens erwerben konnte, widerspricht ein in schlechten Zeiten erhöhtes Austrittsrisiko von Personen mit geringer Berufserfahrung zunächst nicht den modernen Vorstellungen von sozialer Gerechtigkeit. Denn schließlich ist die Berufserfahrung ein erworbenes und kein zugeschriebenes Merkmal. Zu bedenken ist allerdings, dass Frauen aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen insgesamt tendenziell weniger Berufserfahrung haben als Männer. Insofern steht eine nach Berufserfahrung strukturierte innerbetriebliche Segmentierung nicht zwangsläufig in Einklang mit modernen, leistungsbezogenen Gerechtigkeitskriterien (vgl. Becker/Hauser 2004: 39). Rawls würde wohl zustimmen, dass Chancengleichheit nicht gewährleistet ist, wenn im deutschen Lebenslaufregime die „Institutionen weibliche und männliche Lebensläufe als differente strukturieren und zugleich die Geschlechter über Zuständigkeitsmodalitäten untereinander verbinden“ (Krüger 2001: 260) - und Frauen aufgrund dieser sozialen Strukturierungen eine geringere Chance auf den Erwerb der Ressource „Berufserfahrung“ haben.

Entgegen den Erwartungen waren in Phasen ungünstiger Umweltbedingungen keine erhöhten Austrittsraten bei Frauen und Nichtdeutschen festzustellen, sondern wiederum leicht verringerte Raten. Diesen Befunden zufolge sollte man nicht davon ausgehen, dass vornehmlich Frauen und Nichtdeutsche in der Pufferzone der Organisationen beschäftigt sind.

Eine erschöpfende Erklärung, warum der Stabilitätsvorteil von Deutschen unter ungünstigen Bedingungen schwindet und warum Frauen sogar besser vor Turbulenzen geschützt sind als Männer, kann an dieser Stelle nicht geliefert werden. Institutionelle Faktoren weisen zumindest ein Erklärungspotenzial auf, wie die Überlegungen von Meyer und Rowan sowie DiMaggio und Powell zeigen. Die Autoren formulierten ihre Ansätze für US-amerikanische Bedingungen, die in vielerlei Hinsicht durch geringere Regulierung gekennzeichnet sind, und sie würden das deutsche Kündigungsschutzgesetz wohl als typischen Fall eines „coercive isomorphism“ ansehen (DiMaggio/Powell 1983: 146).

Eine zufrieden stellende Erklärung würde jedoch weitere, detaillierte - auch qualitative - Analysen erfordern. Die vorliegende Untersuchung beschränkt sich darauf, einen Beitrag zur Sensibilisierung für die Komplexität des Gegenstandes der Beschäftigungsstabilität von Frauen und ethnischen Minderheiten zu leisten. Der hier vorgeschlagene Weg, aus organisationsökologischer Perspektive die dynamischen Umweltbedingungen mit Hilfe des per Definition dynamischen Konzepts der Auflösungsrate zu operationalisieren, stellt sicherlich nur eine Möglichkeit dar. Gegenüber betrieblichen Einzelfallstudien besteht der Vorteil darin, das Spektrum der untersuchten Branchen erweitern und im Vergleich zu Querschnittsanalysen den dynamischen Charakter der Pufferzone empirisch abbilden zu können. Zunehmende Auflösungsraten überlebender Organisationen als

Impuls für die Aktivierung der Pufferzone sind eine dynamische und theoriennahe Umsetzung segmentationstheoretischer Argumente.

Soziale Gerechtigkeit ist demnach nicht nur eine Frage der Benachteiligung hinsichtlich des Zugangs zu Aufstiegsleitern, zu höheren Einkommens- oder Statuspositionen (Becker/Hauser 2004: 39), sondern ebenso zu „geschützten“ Positionen, die auch in kritischen Phasen, in denen Organisationen Bestandsicherung ernsthaft betreiben und Überschusskapazitäten abbauen, erhalten bleiben.

9 Anhang

Tabelle 4: Klassifikation der Berufe nach den Codes der IAB-Beschäftigtenstichprobe

Code	Exemplarische Berufe
11-101	Landwirtschaft, Rohstoffzubereiter
111-164	Stein-, Glas-, Papierverarbeiter
171-261,323,521-531	Druck, Holz- u. Metallverarbeiter, Warenoeffener u. Pruefer
262-322	Schlosser, Installateure, Mechaniker, Techniker
331-432	Textil-, Bekleidungs-, Lebensmittelherstellung
441-514,541-549	Maler, Bau- und Innenaustattungsberufe, Maschinenfuehrer
601-629	Meister, Ingenieure u. Techniker
631-706	Laboranten, Kaufleute, Geldein- auszahler
711-744	Verkehrsmittelfuehrer, Verkehrsberufe, Posthalter u. -verteiler, Lager-Transportarbeiter
751-837	Unternehmer, Wirtschaftspruefer, Buerohilfskraefte, Pfoertner, Waechter, Immob. Vermoegensverwaltung Rechtsberufe, Dolmetscher, Bibliothekare, Photographen
841-857	medizinische Berufe
861-901	Lehrer, Betreuer, Wissenschaftler, Seelsorger, Koerperpflieger
911-922	Gastronomie, Hauswirtschaft
931-982	Reinigungskraefte, sonstige, Praktikanten

10 Literatur

- Allison, Paul D. (1995): Survival analysis using the SAS System. Cary, USA: SAS Institute.
- Averitt, Robert T. (1968): The dual economy: the dynamics of American industry structure. New York: W. W. Norton.

- Bach, Hans-Uwe, Christian Brinkmann, Hans Kohler (1987): Zur Arbeitssituation der Ausländer in der Bundesrepublik. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 20: 277-278.
- Baden, Christian, Thomas Kober, Alfons Schmid (1992): Technischer Wandel und Arbeitsmarktsegmentation. Ein ausgewählter Literaturüberblick. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 25: 61-72.
- Becker, Irene, Richard Hauser (2004): Soziale Gerechtigkeit – eine Standortbestimmung. Zieldimensionen und empirische Befunde. Berlin: Edition Sigma.
- Becker, Rolf (1994): Intergenerationale Mobilität im Lebensverlauf. Oder: Ist der öffentliche Dienst ein Mobilitätskanal zwischen Generationen? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 46: 619-645.
- Bellmann, Lutz, Dietmar Harhoff, Norbert Schulz (1997): Zur Analyse von Gründungen und Schließungen auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik. WZB Discussion Papers FS IV 97 – 46. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Bender, Stefan, Jürgen Hilzendege, Götz Rohwer, Helmut Rudolph (1996): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 197. Nürnberg.
- Bender, Stefan, Wolfgang Seifert (1998): Lokale Arbeitsmärkte für ausländische Arbeitskräfte in Deutschland. Berufliche Veränderungsprozesse im Beispiel dreier idealtypischer Arbeitsmarktregionen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31: 661-673.
- Bender, Stefan, Anette Haas, Christoph Klose (2000): IAB Employment Subsample 1975-1995. Opportunities for Analysis by the Anonymised Subsample. IZA Discussion Paper No. 117.
- Blossfeld, Hans-Peter, Götz Rohwer (1995): *Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis*. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- Carroll, Glenn R., Michael T. Hannan (2000): *The Demography of Corporations and Industries*. Princeton: University Press.
- Cohen, Kalman J, Richard M. Cyert (1965): *Theory of the firm: resource allocation in a market economy*. New Jersey: Prentice Hall.
- Cyert, Richard M., James G. March (1995): *Eine verhaltenswissenschaftliche Theorie der Unternehmung*. Deutsche Ausgabe herausgegeben vom Carnegie Bosch Institut. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- DiMaggio, Paul J., Walter W. Powell (1983): The iron cage revisited: Institutional Isomorphism and collective rationality in organizational fields. In: *American Sociological Review* 48: 147-160.
- Erlinghagen, Marcel (2002): Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwi-

- schen 1976 und 1995 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35: 74.
- Erlinghagen, Marcel, Matthias Knuth (2002): Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“. Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt „Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe“. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2002-03.
- Erlinghagen, Marcel, Matthias Knuth (2004): Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft. In: Olaf Struck, Christoph Köhler (Hrsg.): *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland*. München: Rainer Hampp, 23-38.
- Falk, Susanne (2003): Geschlechtsspezifische Differenzierungsprozesse im Erwerbsverlauf. Das Beispiel Ostdeutschlands nach dem Systemumbruch. *Dissertationsschrift Universität Bremen*.
- Fassmann, Heinz, Rainer Münz, Wolfgang Seifert (1997): Die Arbeitsmarktposition ausländischer Arbeitskräfte in Deutschland (West) und Österreich. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 30: 732-745.
- Granato, Nadia, Frank Kalter (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53: 497-520.
- Hannan, Michael T., John Freeman (1989): *Organizational Ecology*. Cambridge: University Press.
- Hannan, Michael T., Glenn R. Carroll (1992): *Dynamics of Organizational Populations. Density, Legitimation and Competition*, Oxford: University Press.
- Jungbauer-Gans, Monika, Petra Hönisch (1998): Dauer geringfügiger Beschäftigungen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31: 697-704.
- Kerr, Clark (1994): The social economics revisionists: the “real world” study of labor markets and institutions. In: *Labor economics and industrial relations. Markets and institutions*. Cambridge: University Press, pp. 66-109.
- Kogan, Irena (2004): Last hired, first fired? The unemployment dynamics of male immigrants in Germany. In: *European Sociological Review* 20: 445-461.
- Kogan, Irena (2006): Labor markets and economic incorporation among recent immigrants in Europe. In: *Social Forces* 85: 697-721.
- Kogan, Irena (2007): *Working through barriers. Host country institutions and immigrant labour market performance in Europe*. Dordrecht: Springer.
- Köhler, Christoph, Peter Preisendörfer (1988): Innerbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in Form von Stamm- und Randbelegschaften. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 21: 268-277.
- Krüger, Helga (2001): Geschlecht, Territorien, Institutionen. Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf-Relationalität. In: Claudia Born, Helga Krüger

- (Hrsg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim: Juventa, S. 257-300.
- Lepsius, M. Rainer (1995a): Institutionenanalyse und Institutionenpolitik. In: Birgitta Nedelmann (Hg.) (1995): Politische Institutionen im Wandel. KZfSS Sonderheft 35: 392-403.
- Lepsius, M. Rainer (1995b): Max Weber und das Programm einer Institutionenpolitik. In: Berliner Journal für Soziologie 5: 327-333.
- Lepsius, M. Rainer (1997): Institutionalisierung und Entinstitutionalisierung von Rationalitätskriterien. In: Gerhard Göhler (1997): Institutionenwandel, Leviathan Sonderheft 16, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 55-69.
- Meyer, John W., Brian Rowan (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structures as Myth and ceremony. In: American Journal of Sociology 83: 340-363.
- Nerlinger, Eric (1995): Die Gründungsdynamik in technologieorientierten Industrien: Eine Analyse der IAB-Beschäftigtenstatistik. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim, Discussion Paper 95-17.
- Piore, Michael J. (1975): Notes for a Theory of Labor Market Stratification. In: Richard C. Edwards, Michael Reich, David M. Gordon (Hrsg.): Labor Market Segmentation. Lexington: Heath, pp. 125-150.
- Piore, Michael J. (1978): Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente. In: Werner Sengenberger (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/M.: Campus.
- Rawls, John (1994): Die Idee des politischen Liberalismus. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Rohwer, Götz, Ulrich Pötter (2001): Grundzüge der sozialwissenschaftlichen Statistik. München: Juventa.
- Ryder, Norman B. (1965): The cohort as a concept in the study of social change. In: American sociological review 30: 483-861.
- Scott, W. Richard (1998): Organizations. Rational, Natural and Open Systems. New Jersey: Prentice Hall.
- Schmid, Günther (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung: Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt/M.: Campus.
- Schmid, Günther (2006): Social risk management through transitional labour markets. In: Socio-Economic Review 4: 1-33.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt/M.: Campus.
- Snijders, Tom, Roel Bosker (1999): Multilevel Analysis. An introduction to basic and advanced modelling. London: Sage.
- Sørensen, Aage B. (1983): Process of allocation to open and closed positions. In: Zeitschrift für Soziologie 12: 203-224.

- Stinchcombe, Arthur L. (1979): Social mobility in industrial labour markets. In: *Acta Sociologica* 22: 217-245.
- Szydlík, Marc (1993): *Arbeitseinkommen und Arbeitsstrukturen. Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und die Deutsche Demokratische Republik*. Berlin: Edition Sigma.
- Williamson, Oliver E. (1981): The economics of organization: The transaction cost approach. In: *American Journal of Sociology* 87: 548-577.
- Windzio, Michael (2000): Ungleichheiten im Erwerbsverlauf. Individuelle Ressourcen, soziale Schließung und vakante Positionen als Determinanten beruflicher Karrieren. Herbolzheim: Centaurus.
- Windzio, Michael (2002): Die „ökologische Dynamik“ der Sozialstruktur in Organisationen. Ein zweistufiges Mehrebenenmodell zum Zusammenhang von Organisationsauflösungen und Beschäftigtenmobilität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 54: 506-533.
- Windzio, Michael, (2003): *Organisation, Strukturwandel und Arbeitsmarktmobilität. Untersuchungen zum evolutionären Wandel der Sozialstruktur*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Windzio, Michael (2004): Flexibilisierung der Beschäftigung durch Gründung und Auflösung von Organisationen. Der Ansatz der Organisationsökologie. In: Olaf Struck, Christoph Köhler (Hrsg.): *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland*. München: Rainer Hampp, S. 181-198.
- Windzio, Michael (2006): The Problem of Time Dependent Explanatory Variables at the Context-Level in Discrete Time Multilevel Event History Analysis. A Comparison of Models Considering Mobility Between Local Labour Markets as an Example. In: *Quality&Quantity* 40: 175–185.
- Winkelmann, Rainer, Klaus F. Zimmermann (1998): Is job stability declining in Germany? Evidence from count data models. In: *Applied Economics* 30: 1413-1420.
- Ziegler, Rolf (1996): Organizational Populations. In: M. Warner (Eds.): *International Encyclopedia of Business and Management*. London: Routledge, pp. 3956-3965.

Feinde am Arbeitsplatz.

Zur Entstehung von Feindschaften in Organisationen

Beate Völker, Henk Flap

1 Einleitung

Das Streben nach Erhaltung oder gar Verbesserung der eigenen Lebensumstände ist allen Menschen gemein. In der modernen Soziologie wird diesbezüglich die Bedeutung von sozialen Ressourcen – neben finanziellen, humanen und symbolischen Ressourcen – immer mehr betont (siehe Bourdieu 1973,1981; Boissevain 1974; Portes 1998; Flap 1999; Coleman 1990; Lin 2001; Burt 1992). Generell wird bei der Forschung nach sozialen Ressourcen davon ausgegangen, dass der Besitz von mehr Ressourcen – sozialem Kapital – die Erreichung aller wichtigen Ziele ermöglicht. Je mehr soziales Kapital umso besser. Effekte dieser Ressourcen wurden in sehr verschiedenen Lebensbereichen untersucht, wie zum Beispiel Effekte von sozialem Kapital auf das Finden einer Arbeitsstelle (Granovetter 1974/1995), einer Wohnung (Dimaggio & Louch 1998), einen Partner und sogar auf erreichtes Lebensalter und Gesundheit (Berkman & Syme 1979). Obschon es ein Allgemeinplatz ist, dass soziale Beziehungen nicht nur hilfreich und nützlich sondern auch hinderlich und schädlich sein können, ist die Forschung hauptsächlich auf positive Beziehungen und positive Effekte von Sozialkapital gerichtet (siehe Fischer 1983). Es wird meist davon ausgegangen, dass soziale Beziehungen und soziales Kapital generell erstrebenswert sind und dass viele Beziehungen und Freundschaften hilfreich sind beim Erreichen von allen wichtigen Zielen. Doch können soziale Beziehungen sogar mehr schaden als nützen.

Nennenswerte Ausnahmen innerhalb der weitläufigen Literatur, die sich auf die angenehmen Seiten von Netzwerken und Sozialkapital richtet, sind die Studien von Fischer (1983), Burt und Celetto (1992), Rook (1984), Portes und Landholt (1996), Flache (1996) sowie Leenders und Gabbay (1999). Einige dieser Autoren erwähnen lediglich, dass Netzwerke und soziale Beziehungen zwei Seiten haben, andere untersuchen bestimmte Netzwerkaspekte, wie beispielsweise Dichte, welche schädliche Effekte für einzelne Individuen haben können. So wurde gezeigt, dass dichte Netzwerke kontraproduktiv sein können, wenn es um individuelle Leistungen geht – mit anderen Worten, zu viel Kontakt und Geselligkeit sind individuellen Leistungen nicht zuträglich (siehe Flache 1966; Browning, Feinberg und Dietz 2004). Burt und Celetto (1992) erwähnen noch eine weitere

Form negativer Beziehungen, d.h. Netzwerkmitglieder, die aktiv gegeneinander arbeiten und sich so bewusst gegenseitig behindern.

In diesem Beitrag richten wir uns explizit auf negative Beziehungen. Unsere Studie bezieht sich auf einen bestimmten Lebensbereich, den Arbeitsplatz und die Beziehungen zu Kollegen, Chef oder anderen Mitarbeitern. Wir beschreiben diese Art negativer Beziehungen und entwickeln einige Ansätze zu ihrer Erklärung.

Unser Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Im nächsten Abschnitt beschreiben wir kurz den Forschungsstand zu negativen Beziehungen. In Abschnitt 3 entwickeln wir unsere eigenen Argumente und Erwartungen. Abschnitt 4 beschreibt die Daten und Messinstrumente, Abschnitt 5 fasst die empirischen Analysemodelle zusammen und in Abschnitt 6 werden unsere Ergebnisse abschließend diskutiert.

2 Zum Forschungsstand über negative Beziehungen

Wie bereits angedeutet gibt es nicht viele empirische Studien, die sich auf negative Beziehungen oder negative Konsequenzen positiver Beziehungen richten. Völker und Flap (1995, 2001) untersuchten Freundschaften und Feindschaften in der ehemaligen DDR und Moerbeek (2001; Moerbeek und Need 2003) forschte über die Konsequenzen von Feindschaften im Berufsleben. Beide Studien zeigten, dass Menschen generell wenig Feinde haben, sowohl in absoluten Zahlen – wenn überhaupt, dann ‘nur’ ein oder zwei – aber auch relativ zum Gesamtnetzwerk. Feindschaften sind weiterhin nicht multiplex, d.h. man ist mit Feinden meist in nur einer Art und Weise verbunden, der der Feindschaft. Freundschaften dagegen haben oft mehrere Funktionen und sind daher multiplex: Freunde sind wichtige Gesprächspartner beim Besprechen von persönlichen Dingen, sie sind wichtige Berater bei beruflichen Problemen, und sie versorgen auch die Wohnung, wenn man im Urlaub ist. Weiterhin sind keine deutlichen sozialen Unterschiede bezüglich der Anzahl von Feinden, die man hat, zu finden. Es ist also nicht so, dass Feindschaften klassengebunden sind. Und: Feinde – wie auch Freunde – sind sich anscheinend weitgehend ähnlich in Alter, Geschlecht, Höhe der Ausbildung, Berufsprestige und so weiter. Moerbeek (2001: 186-190) zeigte, dass Menschen, die wegen Feindschaften am Arbeitsplatz ihre Stelle verlassen, in ihrer neuen Stelle oftmals weniger Prestige (und damit Bezahlung) genießen. Völker und Flap (1995) zeigten für die ehemalige DDR, dass Feindschaften meist ‘schwache’, d.h. wenig intensive Beziehungen sind, sowie dass Feindschaften öfter in Kontexten entstehen, in denen Interaktionen durch formelle oder informelle Regeln auferlegt sind und man sich seine Interaktionspartner daher nicht aussuchen kann. Beispiele für derartige Kontexte sind Nachbarschaft und Arbeitsplatz. Kontexte, in denen man Begegnungen nicht vermeiden kann, bewirken die Ent-

stehung von Feindschaften. Weiterhin – und wenig überraschend - ging man in der ehemaligen DDR davon aus, dass man Feinden im Arbeitsbereich im politischen Sinne besser nicht vertrauen sollte. In der ehemaligen DDR wurden daher auch Freunde und Feinde im Netzwerk strukturell auseinander gehalten, d.h. es gab so gut wie keine Verbindungen zwischen diesen beiden Beziehungstypen (siehe Völker und Flap 2001).

Der Befund, dass erzwungene Interaktionen Feindschaften bewirken, macht den Arbeitsplatz besonders interessant für weitere Studien zu negativen Beziehungen. Negative Beziehungen können in derartigen Kontexten schädlicher sein, weil Vermeidung von unangenehmen Situationen und Interaktionen oft nicht möglich ist. Trotzdem gibt es zum Thema 'negative Beziehungen am Arbeitsplatz' noch weniger Studien als zu negativen Beziehungen im Allgemeinen. Labianca, Brass und Gray (1998) forschten über Intergruppenkonflikte zwischen Mitgliedern von verschiedenen Abteilungen in einer Organisation und fanden, dass der Umfang des wahrgenommenen Konflikts zwischen Gruppen signifikant einhergeht mit Konflikten innerhalb einer Gruppe. Weiterhin argumentierten Labianca und Brass (2006), dass negative Beziehungen sogar mehr und einschneidendere Effekte haben als positive, weil eben *eine* negative Beziehung genügt, um eine Person krank zu machen oder anderweitig zu schlechtem Funktionieren zu bringen.

Die folgenden Fragen zu negativen Beziehungen sind bisher nicht geklärt. Wer hat negative Beziehungen und mit wem? Ist Feindschaft die Kehrseite von Freundschaft? Was sind die Dimensionen von diesen negativen 'Ressourcen'? Unter welchen Bedingungen entstehen Feindschaften? Und welche besonderen institutionellen Bedingungen sind hierfür von Bedeutung?

In diesem Beitrag unterscheiden wir drei Schritte in unserer Argumentation wie auch in der empirischen Analyse. Wir erörtern zunächst ‚*wer*‘ mehr bzw. weniger oder gar keine Feinde hat. Dann entwickeln wir Argumente zur Frage ‚*mit wem*‘ man verfeindet ist und schließlich untersuchen wir, ob es spezielle Bedingungen innerhalb von Organisationen oder Institutionen gibt, die zum Entstehen von Feindschaft beitragen; d.h. wir untersuchen ‚*wer mit wem und wo*‘ Feindschaften entwickelt. Die Frage nach den Konsequenzen von Feindschaft für z.B. Leistung, ‚commitment‘ oder Abwesenheit vom Arbeitsplatz lassen wir hier bewusst außer Acht; wir richten uns hier ausschließlich auf die Genese von Feindschaften.

3 „Saures“ soziales Kapital

3.1 Wer hat Feinde?

Studien über ‘bullying’ in Schulen oder Forschung über das Risiko für Einzelpersonen, Opfer eines Einbruchs, Diebstahls und so weiter zu werden, zeigen, dass vor allem schwächere oder anderweitig verletzlichere Kinder und Menschen, deren Besitz ungeschützt ist, ein höheres Risiko haben, Opfer zu werden. Es ist jedoch unklar, ob dies auch die Entstehung von Feindschaften, negativen Gefühlen und so weiter erklärt. Im Gegenteil: man kann auch argumentieren, dass Menschen, die Feinde haben, im Unterschied zu Menschen, die Opfer eines Verbrechens waren, oder zu Kindern, die in Schulen gequält wurden, gerade solche Menschen sind, die vergleichsweise viel Status oder Macht haben. Das Sprichwort „viel Feind, viel Ehr“ illustriert diese These. Wer viel Macht und Entscheidungsbefugnis hat, ist oft auch für Entscheidungen verantwortlich oder auch genötigt, diese zu treffen, auch solche, die weniger beliebt sind. Dies kann Feindschaften verstärken. Wenn diese Annahme korrekt ist, bedeutet dies, dass Menschen, die Feinde haben, eher männlich sind, da mehr Männer als Frauen in höheren Positionen arbeiten. Weiterhin gehen wir davon aus, dass, wer Feinde hat, auch oft anwesend und ‘sichtbar’ am Arbeitsplatz sein muss – jemand, der nur einen Nachmittag in der Woche am Arbeitsplatz anwesend ist, wird wahrscheinlich kaum Beziehungen haben, weder positive - Freundschaften - noch negative - Feindschaften.

3.2 Mit wem ist man verfeindet?

Für die Beantwortung der Frage, wer zu wem Feindschaften entwickelt, hilft es, die Literatur zur Entstehung von Freundschaften heranzuziehen. Hierbei gehen wir der Einfachheit halber davon aus, dass das Gegenteil oder die Abwesenheit von Bedingungen für Freundschaften die Entstehung von Feindschaften erklären kann.

Die bekanntesten und am besten gesicherten Befunde zur Frage, wer mit wem befreundet ist, beziehen sich auf die Gleichheit bezüglich relevanter sozio-demographischer Eigenschaften der jeweiligen Freunde. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass Austausch zwischen Interaktionspartnern, die sich – z.B. hinsichtlich Lebensalter, Ausbildung, Beruf und so weiter – gleichen, belohnend ist (Homans 1974; siehe auch Laumann 1966 zur ‚like-me‘ Hypothese). Folgerichtig wurde Gleichheit (similarity) von Freunden bezüglich sozio-demographischer Merkmale als eines der Basisprinzipien zur Erklärung der Entstehung von Freundschaften oder allgemein von positiven Beziehungen in den meisten Untersuchungen herangezogen. Wichtige Studien hierzu sind z.B. die Untersuchungen

von Lazarsfeld und Merton (1954), die Gleichheit bezüglich sozialem Status und Wertesystem diskutieren, wie auch Studien von McPherson u.a. (2001).

Eine mehr strukturelle Erklärung zur Entstehung von Freundschaften kommt aus der Literatur über soziale Netzwerke bzw. deren Vorläufern. Die so genannte Balancetheorie (siehe Heider 1946; Newcomb 1961) liefert Vorhersagen über den Charakter von Beziehungen und trägt dabei den bereits vorhandenen Beziehungen einer bestimmten Person Rechnung. Innerhalb der Balancetheorie wird davon ausgegangen, dass die Beziehung zwischen zwei Akteuren von denen eines jeden zu einem dritten Akteur (third party) abhängt. Im Zusammenhang mit der Entstehung von Feindschaft bedeutet dies: für einen gegebenen Akteur wird der Feind eines Freundes zum Feind; ebenso wird der Freund eines Feindes zum Feind; und der Feind eines Feindes wird zum Freund (siehe Davis 1967).

Eine weitere wichtige Perspektive zur Erklärung der Entstehung von Freundschaften liefert die Theorie des sozialen Kapitals (siehe Bourdieu 1981; Flap und Völker 2005). Die Theorie des sozialen Kapitals beinhaltet, dass Menschen Freundschaften schließen, wenn ihre gemeinschaftliche Zukunftsperspektive ausgedehnt ist (shadow of the future; Axelrod 1984), wenn sie – wie auch immer – voneinander abhängig sind – zum Beispiel, weil sie komplementäre Ressourcen haben – oder weil sie schon früher in die gemeinschaftliche Beziehung investiert haben und diese Investitionen nicht verlieren möchten.

Zusammenfassend: man kann drei wichtige Ansätze zur Erklärung von Freundschaften unterscheiden: Gleichheit (homophily): gleiche Personen schließen eher Freundschaften; Netzwerkstruktur: Freunde von Freunden werden auch Freunde; und Gelegenheiten (Häufigkeit und Dauerhaftigkeit) für Kontakte: je mehr Gelegenheit man hat, um sich zu treffen, umso eher wird man miteinander befreundet.

Überträgt man diese Argumentation auf die Erklärung der Entstehung von Feindschaften, bedeutet das, dass soziale Unterschiede¹ zwischen den Interaktionspartnern, eine Netzwerkstruktur die bereits eine negative Beziehung enthält, sowie wenig Gelegenheit zum Kontakt Feindschaften bzw. negative Beziehungen ‚fördern‘. Außerdem erwarten wir, dass die Abwesenheit einer gemeinschaftlichen Zukunftsperspektive (ein kurzer Schatten der Zukunft) der Entstehung von feindschaftlichen Beziehungen ‚zuträglich‘ ist.

1 Interessanterweise würde man, wenn man mehr von einer ökonomischen und nicht soziologischen Perspektive aus argumentiert, eher erwarten, dass Gleichheit zwischen zwei Interaktionspartnern zu Konkurrenzverhalten, d.h. negativen Beziehungen führt, und Unterschiedlichkeit eher zu positiven Beziehungen.

3.3 Bedingungen auf Organisationsebene für die Entstehung von Feindschaften

Die Literatur über das Entstehen von Gemeinschaften unter Mitgliedern von z.B. Nachbarschaften zeigt, dass gegenseitige Abhängigkeit eine wichtige Bedingung für die Entstehung von Gemeinschaftsgefühlen ist (siehe z.B. Völker, Flap und Lindenberg 2007; Völker und Flap 2007). Abhängigkeiten verkleinern die Wahrscheinlichkeit, dass negative Beziehungen entstehen (siehe auch Labianca und Brass 2006). Man kann allerdings auch argumentieren, dass Kollegen am Arbeitsplatz (wie auch Nachbarn in Wohnvierteln) gezwungen sind, sich irgendwie miteinander zu arrangieren. Und je mehr man sich gegenseitig braucht, um eine Arbeit termingerecht fertig zu stellen, desto weniger kann man sich aus dem Weg gehen. Je mehr Zusammenarbeit und Interaktionen gezwungenermaßen – durch die Organisation auferlegt - zustande kommen, desto mehr negative Beziehungen kann man erwarten.

Neben gegenseitigen Abhängigkeiten weisen Arbeitsplätze auch andere Merkmale auf, die, so erwarten wir, von Bedeutung sind bei der Entstehung von Feindschaften. Die Argumentation ist hierbei allerdings nicht immer ganz eindeutig. Eine feste Anstellung beispielsweise kann man interpretieren als einen Faktor, der den gemeinsamen zeitlichen Horizont, den oben bereits angesprochenen ‚Schatten der Zukunft‘ verlängert. So gesehen kann man erwarten, dass eine feste Anstellung die Investitionen in kollektive Güter am Arbeitsplatz fördert. Andererseits kann man aber auch argumentieren, dass diejenigen, die eine feste Stelle haben, kein Risiko eingehen, wenn sie ihre negativen Gefühle zeigen. Anders gesagt, sie sind im Vergleich zu Kollegen, die eine befristete Stelle haben, auf positive Beziehungen weniger angewiesen.

Es gibt noch weitere mit dem Zeithorizont verbundene Aspekte, die die Basis unserer Erwartungen bilden. Wenn jemand davon ausgeht, seinen Arbeitsplatz in naher Zukunft zu verlassen, wird er wahrscheinlich eher bereit sein, andere zu beleidigen - die Anreize, gut zusammen zu arbeiten, werden geringer. Wir nehmen weiterhin an, dass die Arbeit in einem Beruf, in dem viel Erfahrung nötig ist und der daher ein hohes Schadenspotential beinhaltet, mit mehr Feindseligkeiten verbunden ist.

Ein marxistisch inspiriertes Argument ist, dass Feindschaft im Allgemeinen und am Arbeitsplatz im Besonderen dann zu erwarten ist, wenn wichtige Akteure gegenläufige Interessen haben. Arbeitskollegen, die die gleichen Arbeitsinhalte haben und die gleichen Interessen verfolgen, würden demzufolge keine Feinde sein.

Weiterhin gehen wir davon aus, dass alle Bedingungen auf der Ebene des Unternehmens und der Organisation der Arbeit, die zu Unsicherheiten führen - wie

Umstrukturierungen der Organisation, drohende Schließung oder hohe Mobilität bei den Arbeitnehmern - das Entstehen von Feindschaften stimuliert.

Generell erwarten wir, dass Unsicherheit und Knappheit von Ressourcen und hoher Konkurrenzdruck zu mehr Feindschaften unter Kollegen führen. Unsicherheit darüber, was die Zukunft bringen mag, ob das Unternehmen überleben wird oder wie man vom Arbeitgeber behandelt wird, stimulieren auch Mobilität bzw. Fluktuation unter den Arbeitnehmern. Knappheit an wichtigen Gütern wie z.B. besseren Positionen oder guten Arbeitsbedingungen stimuliert Konkurrenz und damit negative Beziehungen.

In Unternehmen mit mehr Partikularismus statt Universalismus erwarten wir mehr Feindschaften unter den Arbeitnehmern. Wenn man zum Beispiel nicht sicher sein kann, ob Beförderungen aufgrund guter Leistungen oder aufgrund guter Beziehungen mit dem Arbeitgeber erfolgen, oder ob Freunde des Chefs anderweitige Vorteile genießen, erwarten wir mehr Feindschaften unter den Arbeitnehmern (siehe z.B. Duffy u.a. 2006).

4 Daten und Messinstrumente

Die Daten zu dieser Studie wurden 1999/2000 innerhalb des Forschungsprogramms 'Creation and Returns of Social Capital' erhoben (siehe auch Flap und Völker 2005). Der Datensatz heißt SSND1: *The Survey of the Social Networks of the Dutch*, Welle 1 (eine zweite Welle wurde im März 2007 erhoben). Die Daten verschaffen umfangreiche Information über 1007 Einzelpersonen im Alter von 18 bis 65 Jahren; sie sind repräsentativ für die niederländische Bevölkerung. Die Stichprobe wurde in 40 niederländischen Gemeinden gezogen, wobei letztere bezüglich des Urbanisierungsgrades und der Bevölkerungsdichte geschichtet wurden. Innerhalb dieser 40 Gemeinden wurden je 4 Nachbarschaften zufällig ausgewählt und innerhalb dieser Nachbarschaften zwischen 6 und 12 Personen interviewt. Die Ziehung von Nachbarschaften erfolgte, weil innerhalb des Forschungsprogramms unter anderem auch die Entstehung von Beziehungen in Nachbarschaften untersucht wurde (und wird)². Aktive Mitglieder der Berufsbevölkerung wurden überrepräsentiert, um eine genügend große Anzahl zu erhalten. Von den insgesamt 1007 Erhebungsteilnehmern waren 758 erwerbstätig. Die Responserate betrug insgesamt vierzig Prozent (siehe Völker und Flap 2002).

2 Nachbarschaften wurden mit Hilfe des niederländischen Postleitzahlensystems definiert. Niederländische Postleitzahlen bestehen aus 4 Ziffern und 2 Buchstaben. Der kleinräumigste Bereich, gekennzeichnet durch 6 Zeichen, besteht durchschnittlich aus etwa 20-30 Adressen. Der Bereich von 4 Ziffern und einem Buchstaben besteht im Schnitt aus 200-250 individuellen Adressen oder 2-3 Straßen. Diesen Bereich haben wir als Nachbarschaft angesehen und, wie gesagt, innerhalb dieser Nachbarschaften 6-12 Personen interviewt.

Alle potentiellen Teilnehmer an unserer Studie erhielten im Vorfeld der Erhebung einen Brief, in dem die Hintergründe unseres Vorhabens beschrieben wurden und worin angekündigt wurde, dass wir telefonisch Kontakt aufnehmen würden. Respondenten, die nicht über ein Telefon erreichbar waren (immerhin 20 Prozent der Bruttostichprobe), wurde mitgeteilt, dass ein Mitarbeiter der Studie sie zu Hause aufsuchen würde, um einen Termin für das Interview zu vereinbaren. Die Gespräche dauerten ca. 1 Stunde und 45 Minuten, und sie fanden meistens im Hause des Respondenten statt. Einige wenige Interviews sind am Arbeitsplatz oder in einem Cafe durchgeführt worden. Die Interviewer wurden vor Anfang der Erhebung sorgfältig trainiert und mit dem Fragebogen vertraut gemacht.

Netzwerkmaße

Die Netzwerke der Respondenten wurden mittels der sog. Austauschmethode („exchange method“, siehe Fischer 1982) erhoben. Hierbei werden in einem ersten Schritt durch Fragen nach bestimmten Aktivitäten oder Hilfeleistungen Namen der Netzwerkmitglieder erhoben (generiert). Wir haben einige mehr oder weniger standardisierte ‚namensgenerierende‘ Fragen gestellt, wie „Mit wem haben Sie die letzten sechs Monate persönliche Probleme besprochen?“ („Core Discussion Network“) oder „Wen haben Sie um Rat gefragt, wenn Sie ein Problem auf Ihrer Arbeit hatten?“. Zusätzlich haben wir Fragen gestellt, die für unsere Studie spezifisch waren - wie z.B. die Frage nach Hilfe bei kleineren Reparaturen in Haus und Garten – oder für diesen Beitrag von Interesse waren - die Frage nach Personen am Arbeitsplatz, die einem das Leben schwer machen. Insgesamt wurden 13 verschiedene ‚namensgenerierende‘ Fragen gestellt (siehe Anhang). Aus allen genannten Namen wurde während des Gesprächs eine Liste erstellt.

Im zweiten Schritt wurden die Namen auf dieser Liste ‚interpretiert‘: das bedeutet, die Namen der Netzwerkmitglieder wurden durch eine Reihe von Fragen zur Beziehung zwischen dem betreffenden Netzwerkmitglied (alter) und dem Respondenten (ego), wie auch durch Fragen zur Person des Netzwerkmitglieds interpretiert. So wurde z.B. nach der Rollenbeziehung gefragt, in der alter und ego zueinander stehen, wie Nachbarschaft, Familie, Arbeitsbeziehung etc. Weiterhin wurde erhoben, in welchem Maße sich ego und alter vertrauen, wie intensiv die Beziehung ist, wie weit auseinander man wohnt, wie oft man sich sieht und auch, wo und wann man sich kennen gelernt hat. Auch wurde nach bestimmten Merkmalen des jeweiligen Netzwerkmitgliedes gefragt, wie z.B. Geschlecht, Alter, Familienstatus, Religionszugehörigkeit, Ausbildung und Beruf. Die SSND Daten liefern hiermit besonders detaillierte Informationen über die individuelle Einbettung in soziale Netze sowie deren Beschaffenheit. Insgesamt wurden Informationen über 12383 Netzwerkmitglieder erhoben, durchschnittlich nannten unsere Respondenten rund 12 Netzwerkmitglieder, mit einer Spannweite von 1 bis 30

Personen. Zusätzlich zu den Beziehungen, deren Merkmalen und Inhalten wurden auch die Beziehungen innerhalb Subsets von Netzwerkmitgliedern untereinander ermittelt, d.h. es wurde gefragt, inwieweit die Netzwerkmitglieder sich kennen und, wenn dies der Fall ist, wie gut deren Beziehung ist.

Die abhängige Variable

Beziehungen zu Feinden am Arbeitsplatz wurden mittels der folgenden Frage erhoben: „Menschen am Arbeitsplatz arbeiten nicht nur zusammen, sie machen sich manchmal auch das Leben schwer. Wie ist das bei Ihnen, wer hat Sie in der letzten Zeit so richtig irritiert, oder an wem haben sie sich so richtig gestört?“

Die unabhängigen Variablen

Individuelle Merkmale. Geschlecht der Befragten geht als Dummy-Variable in die Analyse ein; höchste abgeschlossene Ausbildung wurde in 8 aufeinander folgenden Kategorien gemessen, von Volksschule bis Universität. Lebensalter wurde direkt erfragt (in Jahren). Auch die Zahl von Stunden, die man pro Woche faktisch arbeitet, wurde direkt erfragt.

Beziehungsmerkmale und Merkmale der Netzwerkmitglieder. Häufigkeit von Kontakten wurde in sechs sukzessiven Kategorien gemessen, von ‚täglich‘ bis ‚so gut wie nie‘. Die Dauer der Beziehung wurde direkt erfragt (in Jahren und Monaten). Wir interpretieren die Beziehungsdauer als einen Indikator für bisherige Investitionen („shadow of the past“). Eine weitere Dummy-Variable gibt an, ob Respondent und Netzwerkmitglied innerhalb eines Radius von 5 km voneinander entfernt wohnen. Wir gehen davon aus, dass räumliche Nähe die Kontaktmöglichkeiten – auch außerhalb des Arbeitsplatzes – erhöht.

Um feststellen zu können, inwieweit Feinde einander gleichen, haben wir den Unterschied zwischen Respondent und Netzwerkmitgliedern in Bezug auf Alter, Berufsstatus und Geschlecht analysiert. Der jeweilige Übereinstimmungsgrad wurde als absolute Differenz zwischen ego und alter kodiert. Auch wurde ein Term für die Interaktion des Geschlechts des Respondenten mit dem des Netzwerkmitgliedes im Hinblick auf die abhängige Variable in der Analyse berücksichtigt.

Merkmale der Organisation und des Berufes. Wie gesagt gibt es einige allgemeine Mechanismen, die zur Hypothesenbildung bezüglich der Frage, unter welchen Bedingungen negative Beziehungen entstehen, beitragen. So z. B. ‚the span of control‘ – die Anzahl der Angestellten, für die ein Vorgesetzter verantwortlich ist, und die gleichzeitig ein Indikator für etwaige Konkurrenz unter den Arbeitnehmern ist. Je mehr Personen ein Manager unter seiner Leitung hat, desto schwieriger wird es, alle gleich zu behandeln. Wir haben diese Anzahl direkt gemessen (wobei es allerdings sein kann, dass die Respondenten diese Zahl nicht

immer korrekt eingeschätzt haben). Einen Indikator für die Diversität von Arbeitsbedingungen bildet die Antwort auf die Frage, inwieweit man immer mit denselben Kunden zu tun hat oder ob diese oft wechseln (4-Punkte-Skala). Auch wurde erhoben, ob sich in den letzten drei Jahren wichtige Arbeitsvorgänge geändert haben, wie z.B. die Produktionstechnologie (berücksichtigt als Dummy). Was den ‚Schatten der Zukunft‘ innerhalb der Unternehmen angeht, so haben wir Respondenten die Frage gestellt, ob sie davon ausgehen, dass die Firma nach fünf Jahren noch existieren wird (3-Punkte-Skala) und ob sie innerhalb der nächsten zwei Jahre Reorganisationen erwarten (Dummy). Auch wurde erhoben, ob man plant, die Firma zu verlassen. Fluktuation oder Mobilität am Arbeitsplatz wurden erhoben durch die Frage, ob innerhalb der letzten sechs Monate viele Kollegen weggingen bzw. neue hinzugekommen sind. Die für den jeweiligen Arbeitsplatz benötigte Erfahrung wurde mittels einer von ‚einigen Tagen‘ bis ‚mehr als drei Jahre‘ reichenden Skala gemessen.

Um Partikularismus zu messen wurde gefragt, inwieweit man davon ausgeht, dass Freunde des Chefs bessere Karriereaussichten haben (Dummy) und inwieweit das Unternehmen die Reputation hat, ein gerechter Arbeitgeber zu sein (3-Punkte-Skala). Zuletzt haben wir gefragt, ob man glaubt, dass Freunde des Chefs schneller befördert werden (Dummy).

Kontrollvariablen. Da wir davon ausgehen, dass man Feindschaft und Freundschaft nicht unabhängig voneinander betrachten kann, haben wir in den Analysen auch die Zahl der Freunde am Arbeitsplatz kontrolliert, wie auch die Qualität der Beziehungen zwischen den Kollegen eines Respondenten.

Des Weiteren wurde (in Jahren) gemessen, wie lange ein Unternehmen bereits existiert. Lange existierende Unternehmen weisen stabilere Verhältnisse auf.

Analysestrategie

Da sich die Daten auf mehrere Ebenen beziehen (nested structure) - die Informationen über die Netzwerkmitglieder stammen jeweils von einem Respondenten -, ist eine OLS Regression keine angemessene Methode (siehe Snijders und Bosker 1999); es wurden daher Mehrebenenmodelle geschätzt. Die Netzwerkmitglieder der Respondenten bilden dabei Ebene 1 und die Respondenten Ebene 2. Unsere Ergebnisse basieren auf einer Reihe logistischer Mehrebenenanalysen, in denen die Wahrscheinlichkeit, dass eine bestimmte Netzwerkbeziehung feindschaftlich ist, geschätzt wird.

5 Analysen

5.1 Beschreibung

Tabelle 1 illustriert, wer Feinde sind und wie diese sich von anderen Arbeitsbeziehungen und generell von anderen Netzwerkbeziehungen unterscheiden.

Tabelle 1: Vergleich zwischen Feinden und anderen Netzwerkmitgliedern (SSND1, 2000)

	Feindschaften (n=348)	Andere Beziehungen am Arbeitsplatz (n=3101)	Alle anderen Beziehungen= 9619)
Geschlecht (weiblich)	34%	33.1%	39.7%
Kontaktfrequenz			
- täglich	51%	60.1%	32.9%
- wöchentlich	31%	29.4%	40.0%
- monatlich	7.8%	6.3%	17.8%
- einmal in drei Monaten	2.6%	1.8%	4.7%
- weniger	7.5%	2.4%	4.5%
Multiplexität	1.33 (.65)	1.02 (.81)	1.41 (.71)
Intensität	2.33 (1.29)	3.10 (1.13)	3.57 (1.54)
Sympathie („Mögen“)	2.23 (1.13)	3.81 (.87)	4.19 (.94)
Vertrauen	2.48 (1.29)	4.00 (.93)	4.29 (.934)
Dauer der Beziehung	6.76 (7.30)	7.40 (7.72)	14.87 (13.23)
Noch Kontakt in ca. 5 Jahren?	15%	35%	18%

Generell sind ungefähr 10 Prozent (348 von 3.449) aller Arbeitsbeziehungen, d.h. Beziehungen zum Vorgesetzten, zu direkten Kollegen oder zu anderen Kollegen sowie zu Personen, die für Ego arbeiten, feindschaftliche Beziehungen. Diese Zahl ist relativ hoch im Vergleich mit Schätzungen (genaue Zahlen gibt es nicht) aus den USA (siehe Labianca & Brass 2006). Labianca und Brass nennen lediglich sechs Prozent.

Tabelle 1 zeigt, dass es unter Feinden mehr Männer gibt als Frauen, ein Befund, der auch für andere Arbeitsbeziehungen gilt, und der interessanterweise auch in den Netzwerken insgesamt eine Rolle spielt. Feinde sieht man weniger oft als andere Arbeitskollegen, aber viel öfter als andere Netzwerkmitglieder. Interes-

santerweise ist die Multiplexität von feindschaftlichen Beziehungen eher etwas größer als die von anderen Arbeitsbeziehungen, ein Zeichen, dass man mit seinen Feinden mehr umgeht als unbedingt nötig. Weniger überraschend ist, dass Intensität, inwieweit man sich ‚mag‘, und Vertrauen zwischen Feinden niedriger sind als in anderen Beziehungen. Auch ist die Dauer der Beziehungen etwas geringer. Menschen gehen anscheinend auch davon aus, dass sie nicht immer an ihre Feinde gebunden sein werden – nur von ungefähr 15% der Beziehungen zu Feinden erwartet man, dass man auch in fünf Jahren noch Kontakt haben wird.

5.2 Wer hat Feinde?

Wir haben nicht viele individuelle Merkmale gefunden, die einen stabilen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit ausüben, dass man Feinde in seinem persönlichen Netzwerk hat. Einige Regressionsanalysen mit aggregierten Daten zeigen keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen oder zwischen jungen und älteren Arbeitnehmern. In bivariaten Analysen fanden wir einen Zusammenhang mit der Anzahl gearbeiteter Stunden; dieser Zusammenhang fällt aber weg, sobald Alter und Geschlecht kontrolliert werden. Lediglich wer einen höheren Status hat und wer eine Leitungsfunktion ausübt, hat mit einer etwas höheren Wahrscheinlichkeit Feinde im Netzwerk.

Tabelle 2 fasst diese Ergebnisse zusammen.

Tabelle 2: Wer hat Feinde? Individuelle Eigenschaften und Vorliegen von Feindschaften im Beruf

	B (S.E.)	Exp (B)
Geschlecht (1=weiblich)	.113 (.165)	1.119
Alter	-.008 (.008)	.992
Leitungsposition	.279 (.159)+	1.321
Sozio-ökonomischer Status	.016 (.005)**	1.016
Konstante	-.636 (.077)**	.530
Varianzaufklärung (Nagelkerke)	.027	

+ sig. $p < 0.10$, **sig. $p < 0.01$

5.3 Mit wem ist man verfeindet?

In Bezug auf die Frage, *wer* Feinde sind, ist zunächst einmal von Interesse, dass ungefähr 33% der Respondenten jeweils mindestens einen Feind am Arbeitsplatz nennt. Wie Tabelle 3 zeigt, sind Feind-Beziehungen in 59% der Fälle Beziehun-

gen zu direkten Kollegen und in ungefähr 10% aller Fälle sind es Beziehungen zum Vorgesetzten. Andere Feind-Beziehungen sind Beziehungen zu anderen, also nicht-direkten, Kollegen (25%) und zu jemandem, der für den Respondenten arbeitet (4%) – im Allgemeinen jemand, der im Wohnhaus die Räume sauber hält.

Tabelle 3: Rollenbeziehungen und relationale Funktionen von Feinden und anderen Netzwerkmitgliedern (n=9.998 Netzwerkbeziehungen von 758 Respondenten)

	Hilfe beim Finden eines Jobs	Rat fragen	Rat geben	Feinde	‚Core Discussion Network‘	Gesamtes Netzwerk
Partner	4.7	4.1	1.7	0.6	16.0	435
Kind	22.2	2.3	2.4	0.3	29.6	2.387
Freund	8.6	6.4	6.4	0.6	40.6	2.068
Vorgesetzter	20.4	25.7	5.0	9.5	1.4	628
Direkter Kollege	16.1	48.4	60.4	58.6	5.7	1.013
Anderer Kollege	13.7	10.8	19.5	25.0	1.1	587
Jemand, der für R. arbeitet	0.4	1.2	3.7	4.0	0.6	177
Nachbar	2.0	0.2	0.4	0.3	2.7	1.587
Clubmitglied	1.6	0.2	0.1	0.0	0.6	60
Bekannter	11.0	0.7	0.5	1.1	1.4	256
Total (100%)	255	1.274	1.607	348	1.871	9.198 (von insgesamt 9.998 Beziehungen)

Anmerkung: Nicht alle relationalen Funktionen sind in der Tabelle wiedergegeben, für die vollständige Liste siehe Anhang

Wir haben im Folgenden untersucht, ob Feinde gleich oder ungleich sind hinsichtlich ihrer Bildung. Tabelle 4 präsentiert den Zusammenhang zwischen der Bildung der Respondenten und der ihrer feindschaftlichen Netzwerkmitglieder.

Die Tabelle zeigt, dass die Beziehung unter Feinden hinsichtlich ihrer Bildung nicht unmittelbar einsichtig ist. Während viele Personen Feinde haben, die ihnen ähnlich sind – dies zeigt die Diagonale – erwähnen aber Personen mit höherer Bildung oft auch Feinde mit niedrigerer Bildung.

Tabelle 4: Mit wem ist man verfeindet? Bildungsniveau von Feinden (n=337)

Bildungsniveau Respondent	Bildungsniveau feindschaftliches Netzwerkmitglied			
	Volksschule	Realschule	Berufsschule/Lehre	Universität
Volksschule	38.7%	27.8%	7.0%	3.6%
Realschule	7.3%	19.1%	4.3%	8.9%
Berufsschule/lehre	52.8%	45.2%	73.9%	17.9%
Universität	1.9%	6.8%	14.7%	69.6%
Total	53 (100%)	44 (100%)	184 (100%)	56 (100%)

Tabelle 5 dagegen zum Zusammenhang zwischen Geschlecht von ego und alter und der Existenz von Feindschaften ergibt ein klareres Bild. Feindschaften zwischen den Geschlechtern sind selten und generell haben mehr Männer feindliche Beziehungen genannt. Die Wahrscheinlichkeit, eine Männerfeindschaft zu haben, ist für einen Mann etwa 9 Mal größer als für eine Frau.

Tabelle 5: Mit wem ist man verfeindet? Geschlecht von Feinden

Geschlecht Respondent	Geschlecht feindschaftliches Netzwerkmitglied			Odds ratio
	Männlich	Weiblich	Total	
Männlich	187 (81.8%)	39 (32.8%)	226	9.13
Weiblich	42 (18.3%)	80 (67.2%)	122	
Total	229	119	348	

Wie oben diskutiert spielen auch bereits existierende Beziehungen im Netzwerk eine Rolle für die Wahrscheinlichkeit, ob weitere Beziehungen positiv oder negativ sind. Abbildung 1 stellt die Art der Fragestellung im Interview schematisch dar:

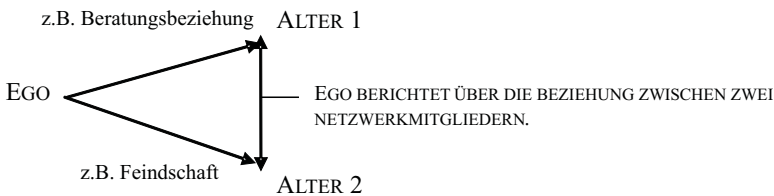


Abb. 1: Illustration der Struktur der Daten bezüglich der Beziehungen zwischen Netzwerkmitgliedern (siehe Tabelle 6)

Tabelle 6 zeigt dies für die erhobenen Triaden innerhalb der Netzwerke. Hierzu wurden die Respondenten nach den Beziehungen ihrer Netzwerkmitglieder untereinander gefragt. In der Tabelle ist jeweils die Beziehung zwischen zwei Netzwerkmitgliedern wiedergeben, wobei diese auf verschiedene Arten mit dem jeweiligen Respondenten verbunden sind. So zeigt die Spalte ‚Um Rat fragen – Rat geben‘ die Beziehung zweier Netzwerkmitglieder, von denen einer jemand ist, den ‚ego‘ regelmäßig um Rat fragt, und der oder die andere ist eine Person, die ‚ego‘ regelmäßig berät. Rund 40% dieser Beziehungspartner kennen einander und ebenso viele ‚mögen‘ sich auch, d.h. sie gehen freundschaftlich miteinander um. In den beiden nächsten Spalten sieht man, dass die Prozentsätze derjenigen, die sich meiden, bedeutend höher sind; und in den Triaden, in denen eine Beziehung wichtig ist zum Besprechen persönlicher Angelegenheiten und Probleme (Spalte ganz rechts), kennen sich die beiden Netzwerkmitglieder in zwei Dritteln der Fälle überhaupt nicht.

Diese Befunde bestätigen die Annahmen der klassischen ‚Balance Theorie‘, dass Netzwerke mit starken, positiven Beziehungen eine inhärente Tendenz zur strukturellen Schließung haben, während dies für Netzwerke mit einer negativen und einer positiven Beziehung nicht gilt. Die Tabelle zeigt weiterhin, dass der Prozentsatz positiver Beziehungen zwischen Netzwerkmitgliedern, von denen eines in feindschaftlicher Beziehung zu ‚ego‘ steht, relativ niedrig ist.

Tabelle 6: Interaktionsmuster innerhalb verschiedener Triaden in Netzwerken (n=1007): Um Rat fragen; Rat geben; Besprechung persönlicher Probleme; ‚saure‘ Beziehung (in Prozent)

Beziehung zwischen den Netzwerkmitgliedern (von ‚Ego‘ beschrieben)	Muster der Beziehungen von ‚Ego‘ zu den beiden Netzwerkmitgliedern			
	Um Rat fragen – Rat geben	Um Rat fragen – ‚saure‘ Beziehung	Rat geben – ‚saure‘ Beziehung	Besprechen persönlicher Angelegenheiten/Probleme – ‚saure‘ Beziehung
Personen meiden einander	1.6	10.2	8.5	2.2
Personen kennen einander nicht	4.9	11.7	10.6	66.1
Personen kennen einander entfernt	11.6	14.9	17.7	14.4
Personen kennen einander recht gut	40.3	49.8	50.9	13.4
Personen kennen einander gut und mögen einander	41.3	13.3	12.3	4.0

5.4 Welche Organisationsmerkmale und welche Merkmale der konkreten Arbeitssituation beeinflussen die Entstehung von Feindschaft?

Die letzte Tabelle, Tabelle 7, zeigt die Resultate der Mehrebenenanalyse von feindlichen Beziehungen in drei Analysemodellen, in die sukzessive individuelle Merkmale, Beziehungsmerkmale, sowie Organisations- bzw. Arbeitsplatzmerkmale aufgenommen wurden. Modell 1 fasst die Effekte der individuellen Merkmale zusammen, Modell 2 fügt relationale Merkmale hinzu und Modell 3 schließlich die Merkmale des konkreten Berufs und der Organisation, in der ein Respondent arbeitet.

Tabelle 7: Logistische Mehrebenenanalyse zur Wahrscheinlichkeit von feindlichen Beziehungen im Netzwerk (Quelle: SSND1, n=9967 Beziehungen von 758 Respondenten)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
	Koeffizient (SE)	Koeffizient (SE)	Koeffizient (SE)
<i>Individuelle Merkmale</i>			
Geschlecht von Ego	.026 (.067)	.045 (.077)	.043 (.093)
Lebensalter von Ego	.021 (.059)	.079 (.066)	.069 (.080)
Arbeitsstunden	.110 (.066)+	.108 (.074)	.026 (.071)
Ausbildung	.148 (.063)**	.214 (.067)**	.421 (.090)**
<i>Beziehungsmerkmale, Merkmale des Netzwerkmitgliedes</i>			
Kontaktfrequenz		-.076 (.064)	-.119 (.077)
Dauer der Beziehung		-.904 (.104)	-1.018 (.131)**
Geschlecht von Alter		-.058 (.069)	-.006 (.079)
Räumliche Nähe		-.555 (.072)**	-.552 (.083)**
Statusunterschied		-.011 (.005)**	-.013 (.006)*
Unterschied im Alter		-.007 (.007)	.017 (.008)*
Geschlecht Ego * Geschlecht Alter		.161 (.066)**	.138 (.079)+
<i>Organisationsmerkmale</i>			
Anzahl von Personen, die Ego's Chef unterstehen			.200 (.074)**
Änderung der Produktions-Technologie			.133 (.062)*
Umgang mit weitgehend denselben Klienten/Kunden etc.			-.121 (.071)+

Erwartete Überlebenschancen der Organisation				-.075 (.059)
Erwartete Umstrukturierung innerhalb des Betriebs				.179 (.070)**
Anzahl von Personen, die den Betrieb in den letzten 6 Monaten verlassen haben				.183 (.086)*
Anzahl von Personen, die in den letzten 6 Monaten zum Betrieb hinzugekommen sind				-.123 (.088)
„Partikularistische“ Personalpolitik				.133 (.064)*
Feste Stelle				.192 (.106)+
Intention, den Betrieb zu verlassen				.252 (.164)
Benötigte Erfahrung für diese Arbeit				.100 (.043)*

<i>Kontrollvariablen</i>				
Alter der Firma				.204 (.067)**
Beziehung zwischen Kollegen				-.237 (.096)**
Anzahl der Freunde am Arbeitsplatz		.025 (.061)		-.060 (.073)
Konstante	-4.347 (.060)	-4.652 (.137)		-4.685 (.525)
-2loglikelihood	-5725.09	-5968.31		-6902.25
Varianzaufklärung	12%	14%		83%

+ sig. $p < 0.10$, *sig. $p < 0.05$, **sig. $p < 0.01$

Modell 1 zeigt, dass nur Personen mit einer höheren Ausbildung mehr Feinde haben als andere Personen. Der Effekt von Geschlecht fällt weg, wenn Ausbildung ins Modell mit aufgenommen wird. Die Zahl der Arbeitsstunden hat lediglich einen schwachen Effekt auf feindschaftliche Beziehungen. Das Alter der Respondenten hat keinen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit des Auftretens feindlicher Beziehungen.

Modell 2, welches die Beziehungsmerkmale miteinbezieht, zeigt, dass Feindschaften durch Statusähnlichkeiten gefördert werden: je kleiner die Unterschiede im sozialen Status zwischen ego und alter, desto eher ist die Beziehung feindlich. Feinde leben – im Gegensatz zu unserer Erwartung - auch räumlich eher weiter voneinander entfernt, die Wahrscheinlichkeit einer feindschaftlichen Beziehung steigt, wenn die betreffende andere Person außerhalb des Umkreises von fünf Kilometern wohnt. Auch der Interaktionsterm des Geschlechts von ego mit dem von alter für die Entstehung von Feindschaft ist signifikant und bekräftigt somit den Befund der bivariaten Analyse, dass Feindschaft eher zwischen gleichen als ver-

schiedenen Geschlechtern auftritt. Der Effekt von Bildung, der schon in Modell 1 gefunden wurde, bleibt auch in Modell 2 stabil, wohingegen der Effekt der Arbeitsstunden wegfällt.

Modell 3 zeigt zusätzlich die Koeffizienten für die Indikatoren der Organisations- und Arbeitsplatz- bzw. Berufsmerkmale. Je mehr Menschen demselben Vorgesetzten unterstellt sind, desto wahrscheinlicher sind negative Beziehungen zwischen diesen Personen bzw. in deren Netzwerken zu erwarten. (Die Daten geben allerdings keine sichere Auskunft darüber, ob die Feindschaften tatsächlich unter den Personen auftreten, die alle durch denselben Vorgesetzten betreut werden.) Weiter: wenn sich wichtige Technologien innerhalb der Produktion geändert haben oder wenn Umstrukturierungen antizipiert werden, trägt dies zum Entstehen von Feindschaften bei. Auch wenn die Anzahl der Personen, die eine Organisation verlassen hat, hoch ist – bei Kontrolle der Anzahl von Neuzugängen –, entstehen mehr Feindschaften. Dieser Befund kann allerdings auch eine Konsequenz von vielen negativen Beziehungen sein, was dann aber bedeuten würde, dass nicht unbedingt die Personen einen Betrieb verlassen, die selbst viele Feinde haben, sondern diejenigen, die unter dem ‚feindseligen Betriebsklima‘ leiden, ohne selbst dazu beizutragen. Die eigene Intention des Respondenten, die Organisation zu verlassen, hat – entgegen unserer Erwartung – keinen Effekt. Und, schlussendlich, Partikularismus, d.h. erlebte und erwartete Bevorzugung von Freunden der Vorgesetzten, führt verstärkt zu mehr Feindschaften am Arbeitsplatz.

6 Schlussfolgerungen und Diskussion

Wenn man über negative Beziehungen, ihre Entstehungsbedingungen sowie ihre Konsequenzen nachdenkt, wird einem klar, dass es viele verschiedene Arten negativer Beziehungen gibt. Das Spektrum möglicher negativer Beziehungen ist mindestens ebenso groß wie das von positiven Beziehungen: Positive Beziehungen können negative Konsequenzen haben; so kann es sein, dass man am Arbeitsplatz zuviel über Persönliches spricht und die Arbeit darunter leidet. Es kann auch sein, dass jemand gar keine positiven Beziehungen hat und dadurch negative Konsequenzen erfährt. Weiterhin kann man negative Konsequenzen erfahren, weil (positive) Hilfeleistungen von anderen unterlassen werden; z.B. weil man andere meidet. Auch kann man sich aktiv physisch oder psychisch Verletzungen zufügen, dies intendieren, oder sich einfach aneinander stören oder ärgern. Letzteres haben wir in diesem Beitrag untersucht.

Es gibt keine umfangreiche Literatur über die Entstehung oder die Konsequenzen negativer Beziehungen und somit ist zum Beispiel auch nicht geklärt, inwieweit negative Beziehungen als Kehrseite von positiven Beziehungen aufgefasst werden können, so dass man z. B. vermuten könnte, dass die Abwesenheit von

Bedingungen, die zum Entstehen von Freundschaften führen, für die Entstehung feindschaftlicher Beziehungen von Bedeutung sind, oder ob vielmehr ganz andere Faktoren im Spiel sind.

Wie dem auch sei, wenn man die Argumente bezüglich der Dimensionen von positivem sozialem Kapital auf negatives soziales Kapital überträgt, kann man folgende Dimensionen unterscheiden (siehe z.B. Flap 1999): das negative Potential in einem Netzwerk ist *erstens* abhängig von der *Anzahl* der Netzwerkmitglieder, *zweitens* der *Bereitschaft* dieser Netzwerkmitglieder ‚ego‘ zu schaden, sowie *drittens*, ihren *Fähigkeiten* dazu. Die Analogie zum ‚sweet social capital‘ impliziert *weiterhin*, dass eine größere Menge von ‚saurem‘ sozialem Kapital die Erreichung aller möglichen Ziele verhindert – genauso wie umgekehrt davon ausgegangen wird, dass eine größere Menge von ‚sweet social capital‘ hilft, individuelle Zielsetzungen zu verwirklichen.

Schließlich impliziert die Struktur eines persönlichen Netzwerkes potentiell soziales Kapital, positives wie auch negatives. Zum Beispiel hängt es von der Struktur des Netzwerkes ab, ob jemand Alternativen zu bestimmten Beziehungen hat, und dies beeinflusst wiederum die potentielle Schädlichkeit oder das Hilfspotential von Drittpersonen. Feindschaften haben vor allem dann wichtige Konsequenzen, wenn die betreffende Person viel Kontrolle über das gesamte Netzwerk hat (siehe Burt 1992). Auch bestimmt die Struktur eines Netzwerkes mit, inwieweit koordinierte Aktionen – mit positiven oder negativen Absichten – überhaupt möglich sind. Koalitionen von Feinden sind wahrscheinlich besonders schädlich und gefährlich.

Mit diesem Artikel beabsichtigten wir einen Beitrag zur Schließung der Erkenntnislücke bezüglich der Entstehung von Feindschaften in Organisationen zu liefern. In unserer Argumentation und der Formulierung von Erwartungen unterschieden wir zwischen Merkmalen von Individuen, von Beziehungen bzw. von Netzwerken sowie von Organisationen und des konkreten Arbeitsplatzes. Auf der Ebene des Individuums fanden wir nur wenige erklärungskräftige Merkmale; lediglich die Höhe der Ausbildung ist von Belang zur Erklärung des Auftretens von feindlichen Beziehungen: höher ausgebildete Personen haben mehr Feinde in ihrem Netzwerk. Auf der Ebene von Beziehungen verstärken Gleichheit bezüglich des sozialen Status und räumliche Distanz die Wahrscheinlichkeit, dass eine bestimmte Beziehung feindlich ist. Feindschaften kommen zwischen den Geschlechtern nur selten vor. Die stärksten Effekte wurden auf der Ebene von Organisationen und des Arbeitsplatzes gefunden. Insbesondere Unsicherheit über die Zukunft, wie zum Beispiel die Antizipation von Reorganisationen oder gar Schließung des Betriebs, Instabilität der Arbeitssituation, Konkurrenzdruck, und eine partikularistische Personalpolitik erhöhen die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Feindschaften.

In künftigen Untersuchungen sollte man sich mehr auf derartige Organisationsmerkmale richten und die genauen Mechanismen, die diesen Ergebnissen zugrunde liegen, herausarbeiten. Dies kann auch dazu beitragen, die Frage zu klären, ob bestimmte Merkmale eher Ursache oder Folge feindschaftlicher Beziehungen sind. Derartige Fragen können am besten mittels Langzeitstudien beantwortet werden. Dann könnte man zum Beispiel auch untersuchen, wie stabil Feindschaften sind. Auch Fragen nach dem genauen Ausmaß des Schädigungspotentials von Feindschaften am Arbeitsplatz, zum Beispiel für die Berufslaufbahn, aber auch für z.B. Arbeitszufriedenheit, erbrachte Arbeitsleistungen oder Absenteeismus, sind in diesem Zusammenhang wichtig und interessant. Unser Beitrag hat gezeigt, dass Feinde in bestimmten Hinsichten ähnliche Merkmale aufweisen wie Freunde, aber dass die Bedingungen des Entstehens von Feindschaften individuelle Merkmale übersteigen und viel eher Merkmale des jeweiligen Kontexts oder Lebensbereiches sind.

Literatur

- Axelrod, R. (1984) *The Evolution of Cooperation*. Basic Books: New York.
- Boissevain, J.F. (1974) *Friends of Friends*. Basil Blackwell, Oxford.
- Berkman, L.F. und S.L. Syme (1979) Social networks, host resistance and mortality: a nine-year follow-up study of Almeida County residents. *American Journal of Epidemiology*, 109:186-204.
- Bourdieu, P. (1981) Le capital social. Notes provisoires. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 31: 2-3.
- Bourdieu, P. (1973) Cultural reproduction and social reproduction. Pp.71-112 in R. Brown (ed.), *Knowledge, Education and Cultural Change*. Tavistock: London.
- Burt, R. S. und N. Celetto (1992) The network structure of management roles in a large matrix firm. *Evaluation and Program Planning*, 15: 303-326.
- Burt, R.S. (1992) *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Harvard University Press: Cambridge.
- Browning C.R, S.L. Feinberg und R.D. Dietz (2004) The paradox of social organization: networks, collective efficacy, and violent crime in urban neighbourhoods. *Social Forces*, 83 (2): 503-534.
- Coleman, J.S. (1990) *Foundations of Social Theory*. Belknap Press: New York.
- Davis, J.A. (1967) Clustering and structural balance in graphs. *Human Relations*, 20: 181-187.
- Dimaggio, P. und H. Louch (1998) Socially embedded consumer transactions: For what kinds of purchases do people most often use networks? *American Sociological Review*, 63: 619-637.

- Duffy, M.K.; D.C. Ganster; J.D. Shaw; J.L. Johnson und M. Pagan (2006) The social context of undermining at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101: 105-126.
- Fischer, C.S (1983) The friendship cure-all. *Psychology Today*, 17: 74-78.
- Fischer, C.S. (1982) *To Dwell Among Friends. Personal Networks in Town and City*. University of Chicago Press: Chicago.
- Flache, A. (1996) *The Double Edge of Social Networks*. Thela Thesis: Amsterdam.
- Flap, H. (1999) Creation and returns of social capital. A new research program. *La Revue Tocqueville*, 20 (1999) 1- 22.
- Flap, H. und B. Völker (2005) *Creation and Returns of Social Capital. A New Research Program*. Routledge: London.
- Granovetter, M. (1974/1995[2]). *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press: Chicago.
- Heider, F. (1946) Attitudes and cognitive organization. *Journal of Psychology*, 21:107-112.
- Homans, G.C. (1974) *Social Behavior. Its Elementary Forms*. Harcourt Brace Jovanovich: New York.
- Labianca, G. und D.J. Brass (2006) Exploring the social ledger: Negative relationships and negative asymmetry in social networks in organizations. *Academy of Management Review*, 31: 596-614.
- Labianca, G.; D. J. Brass und B. Gray (1998) Social networks and perceptions of intergroup conflict: the role of negative relationships and third parties. *Academy of Management Journal*, 41,1:55-67.
- Laumann, E.O. (1966) *Prestige and Association in an Urban Community. An Analysis of an Urban Stratification System*. Bobbs-Merrill Company: Indianapolis.
- Lazarsfeld, P.F. und R.K. Merton (1954) Friendship as social process: a substantive and methodological analysis. Pp. 18-66 in M. Berger, Th. Abel und C. Page (eds.), *Freedom and Control in Modern Society*. Van Nostrand: New York.
- Leenders, R. und S. M. Gabbay (eds.) (1999) *Corporate Social Capital and Liability*. Kluwer: Boston.
- Lin, N. (2001) *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge University Press: Cambridge.
- McPherson, J.M., L. Smith-Lovin und J.M. Cook (2001). Birds of a feather: homophily in social networks. *Annual Review of Sociology* 27: 415-444.
- Moerbeek, H. (2001) *Friends and Foes in the Occupational Career. The Influence of Sweet and Sour Social Capital on the Labour Market*. Thela Thesis: Amsterdam.
- Moerbeek, H. und A. Need (2003) Enemies at work: Can they hinder your career? *Social Networks*, 25: 67-83.

- Newcomb, T. (1961) *The Acquaintance Process*. Holt, Rinehart and Winston: New York.
- Portes, A. (1998) Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology* 24: 1-24.
- Portes, A. und P. Landholt (1996) The downside of social capital. *The American Prospect*, 4/13: 11-18.
- Rook, K.S. (1984) The negative side of social interaction: impact on psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5: 1097-1108
- Snijders, T. und R. Bosker (1999) *Multilevel Modelling*. Sage: London.
- Stewman, S. und S.L. Konda (1983) Careers and organizational labor markets: demographic models of organizational behavior. *American Sociological Review*, 83: 637-685.
- Völker, B. und H. Flap (1995) Amitié et inimitié sous le communisme d'état. *Revue française de la Sociologie*, 36: 629-654.
- Völker, B. und H. Flap (2001) The liability of weak ties. *Rationality and Society*, 13 (4) 401-428.
- Völker, B. und Flap, H. (2002) *The Social Survey of the Networks of the Dutch SSND1. Data and Codebook*. University of Utrecht/ICS.
- Völker, B.; H. Flap und S. Lindenberg (2007) When are neighborhoods communities? Community in Dutch Neighborhoods. *European Sociological Review*, 23: 99-114.
- Völker, B. und H. Flap (2007) Sixteen Million Neighbors: A multilevel study of the role of neighbors in the personal networks of the Dutch (forthcoming in *Urban Affairs Review*).

Anhang

Namensgenerierende Fragen im SSND1 (Survey of the Social Networks of the Dutch)

- 1) *Getting a Job*: Hat Ihnen jemand geholfen, Ihren heutigen Beruf zu erhalten?
- 2a) *Asking for Advice*: Wenn Sie ein Problem innerhalb Ihrer Arbeit haben, wen fragen Sie dann um Rat?
- 2b) *Providing Advice*: Wie ist das umgekehrt: haben Sie auch Kollegen, denen Sie regelmäßig Rat geben bezüglich bestimmter Probleme innerhalb der Arbeit?
- 3) *Sour Social Capital*: Menschen am Arbeitsplatz arbeiten nicht nur zusammen, sie machen sich manchmal auch das Leben schwer. Wie ist das bei Ihnen, wer hat Sie in der letzten Zeit so richtig irritiert, oder an wem haben Sie sich so richtig gestört?

- 4) *Cooperation*: Wer sind die beiden Kollegen, mit denen Sie am meisten zusammenarbeiten?
- 5) *Supervisor*: Wer ist Ihr Vorgesetzter?
- 6) *Getting a House*: Hat Ihnen jemand geholfen, das Haus/die Wohnung, in der Sie zur Zeit wohnen, zu bekommen?
- 7) *Minor Repairs*: Wenn Sie kleinere Reparaturen im Haus oder Garten erledigen, wen fragen Sie dabei um Hilfe?
- 8) *Keys*: Hat jemand die Schlüssel zu Ihrer Wohnung?
- 9) *Direct neighbors*: Wer sind Ihre direkten Nachbarn? Kann ich bitte von zweien die Namen bzw. Initialen haben?
- 10) *Visiting*: Wer sind die Personen, die Sie ab und zu besuchen?
- 11) *Core Discussion Network*: Mit wem haben Sie innerhalb der letzten sechs Monate persönliche Angelegenheiten und Probleme besprochen?
- 12) *Open question*: Wenn Sie sich nun die Liste mit Namen anschauen – gibt es Personen in Ihrem Netzwerk, die Ihnen wichtig sind, und die aber bis jetzt noch nicht genannt wurden?

Von allen genannten Personen wurden die (Vor-)Namen bzw. Initialen schriftlich festgehalten. Pro Frage konnten fünf ‚neue‘ Personen genannt werden.

Parlamente und Parteien als Kontexte legislativen Verhaltens.

Eine Mehrebenenanalyse

Heinrich Best

Zu Beginn des Jahres 2007 wurde der Zusammenhalt der SPD-Fraktion im Bundestag bei der Schlussabstimmung über die Gesundheitsreform durch 20 Abweichler aufgebrochen, die der Gesetzesvorlage der Großen Koalition ihre Zustimmung verweigerten. Obwohl das Gesetz dank der großen Regierungsmehrheit ohne Mühe das Parlament passierte, gab es innerhalb der SPD-Fraktion starke Bestrebungen, Sanktionen gegen die Dissidenten zu verhängen. Besonders groß war der Unmut gegen sechs SPD-Abgeordnete, die bereits im Gesundheitsausschuss die Fraktionsdisziplin gebrochen hatten. Am Ende, nach einigen mündlichen Rügen und einer wenig demütigen Entschuldigung eines der Protagonisten der Abweichler wurde jedoch von einer förmlichen Sanktion durch die Fraktionsmehrheit abgesehen (Tagesspiegel, 2. Februar 2007; Financial Times Deutschland, 2. Februar 2007; FAZ, Nr. 50/9D, 28. Februar 2007).

Dass es diese Episode zwar auf die ersten Seiten der Tagespresse, nicht aber in die Schlagzeilen schaffte, ist ein Hinweis darauf, dass es sich bei ihr um eine Irritation, nicht aber um einen tiefen Bruch der Routinen des politischen Betriebs handelte. Der repräsentativen Demokratie unter dem Parteienregime ist augenscheinlich eine Antinomie zwischen den Konformitätsnormen der Fraktionsdisziplin und dem aus dem Verfassungsgrundsatz freier Mandatsausübung abgeleiteten und im Sanktuarium des „Gewissens“ verankerten Autonomieanspruch der einzelnen Abgeordneten zueigen. Auf der Ebene der politischen Konfliktgruppen wiederholt sich dieses Spannungsverhältnis als antagonistische Kooperation zwischen den zugleich auf dem Massenmarkt konkurrierenden und im parlamentarischen Betrieb kooperierenden Parteien.

Der nachstehende Beitrag untersucht dieses Spannungsverhältnis mit einem mehrebenenanalytischen Ansatz. Er geht der Frage nach, welches Verhältnis zwischen der Norm fraktionskonformen Verhaltens, der Bekundung dissidenten Abstimmungsverhaltens und dem Empfinden der Zusammengehörigkeit mit den Mitgliedern anderer Fraktionen besteht und welchen Einfluss Parteien und Parlamente als Kontexte legislativen Verhaltens haben. Die Hypothese ist, dass Abgeordnete bei Zustimmung zur Norm fraktionskonformen Verhaltens und geringem Empfinden der Gemeinsamkeit mit den Mitgliedern anderer Fraktionen seltener

bei wichtigen Abstimmungen gegen ihre Fraktion stimmen werden als Abgeordnete, die Konformitätsnormen ablehnen und ein starkes Empfinden fraktionsüberschreitender Gemeinsamkeit haben. Wir gehen ferner von Prozessen der Gruppenakkomodation aus, die dazu führen, dass sich innerhalb von Handlungskontexten, in denen Abgeordnete wiederholt miteinander interagieren, wie z.B. Parteien und Parlamenten, Gruppenkulturen ausbilden, die dazu führen, dass sich Normen und Praktiken intra- und interfraktioneller Kooperation *ceteris paribus* innerhalb dieser Handlungskontexte angleichen (vgl. auch Olson 2003).

Einer bekannten Definition Joseph Schumpeters zufolge ist Demokratie, genauer: die pluralistische Wahlrechtsdemokratie, im Kern ein Konkurrenzkampf um die Macht (1959: 269 ff.). Dieser Konkurrenzkampf wird, und hier bedarf Schumpeters „realistische“ Theorie der Demokratie einer Ergänzung, in Massendemokratien regelmäßig zwischen Großorganisationen, den Parteien, ausgetragen. In der politischen Arena der Parlamente vollzieht sich der Konkurrenzkampf der Parteien um die Macht in der Organisationsgestalt von Fraktionen (Duverger 1976). Der Prozess der Aggregation politischer Konfliktgruppen und deren organisatorische Verdichtung in Parteien und Fraktionen hat einen gesetzesartigen Charakter, obwohl die Kohärenz und Stabilität der so entstehenden Sozialgebilde natürlich variieren kann. Wenn man mit der Frankfurter Nationalversammlung die „Stunde Null“ eines deutschen Nationalparlamentarismus als Beispiel wählt, erkennt man eine geradezu zwingende Bewegung zu einer Fraktionsbildung (Best 1991). Bereits Anfang Juni 1848, also rund vierzehn Tage nach dem Zusammentritt des ersten deutschen Parlaments, konnte von „fertigen, konstituierten und organisierten Parteien“ die Rede sein, wobei „Partei“ in diesem zeitgenössischen Zitat für den heutigen Begriff der Fraktion steht. Ende September 1848 war der Prozess ihrer programmatischen Abgrenzung und organisatorischen Verfestigung abgeschlossen. Ewa 80 % der Abgeordneten der Frankfurter Nationalversammlung gehörten zu diesem Zeitpunkt einer Fraktion an, 93 % der Voten, die die fraktionsgebundenen Abgeordneten während der kommenden Wochen in namentlicher Abstimmung abgaben, waren fraktionskonform. Ich habe an anderer Stelle zu begründen versucht, warum sich die meisten Abgeordneten des ersten deutschen Parlaments trotz widriger Umstände – das riesige Wahlgebiet der Frankfurter Nationalversammlung reichte von der Maas bis an die Memel, von der Etsch bis an den Belt, und die früheren Verkehrskreise ihrer Mitglieder waren regional hoch fragmentiert – so schnell und verhaltenswirksam in Fraktionen organisierten. Dabei ließen sich drei Hauptfaktoren identifizieren, die eine organisatorische Verdichtung politischer Konfliktstrukturen begünstigten: (1) die Notwendigkeit, die Transaktionskosten der parlamentarischen Entscheidungsbildung zu senken, (2) die Absicht, die Durchsetzungsmacht parlamentarischer Konfliktgruppen zu steigern und dabei (3) einen möglichst starken Loyalitätsdruck auf die Gruppenmitglieder auszuüben. Die durch den zwingen-

den Realitätsdruck der politischen Agenda gestützte Tendenz, Gesinnungsgemeinschaften in Handlungsgemeinschaften zu überführen, beförderte den Abschied vom Prinzip des freien Mandats in der Praxis des parlamentarischen Alltags (Best 1991: 119 f.).

Zwar sind Fraktionszwang und Parteienmacht über die Abgeordneten bis in die Gegenwart keineswegs unumstritten und auch nicht unumkehrbar (Patzelt 1998) – schon in der Frankfurter Nationalversammlung löste sich das Regime der Fraktionen unter dem Druck konkurrierender Loyalitäten nach wenigen Monaten wieder auf – doch haben sie sich in der parlamentarischen Praxis und öffentlichen Wahrnehmung als der Regelfall des politischen Betriebs „reifer“ Demokratien des europäischen Typs etabliert. Dies gilt auch und in besonders ausgeprägter Weise für Deutschland (Bowler u.a. 1999; Patzelt 1998 u. 2003; Sieberer 2006).

Der letztgenannte Umstand erklärt, warum wir in der Parlamentarierbefragung des SFB 580, die die empirische Grundlage dieses Beitrags bildet (Best et al. 2004), nur zwei Fragen zur Fraktionsdisziplin aufgenommen haben. Mit der ersten wurde die Zustimmung zur Konformitätsnorm erfragt: *„Bei wichtigen Abstimmungen sollte ein Abgeordneter mit seiner Fraktion stimmen, auch wenn er/sie anderer Meinung ist“*; bei der zweiten ging es um das tatsächliche Abstimmungsverhalten der Abgeordneten: *„Haben Sie schon einmal bei einer für Ihre Fraktion wichtigen Abstimmung gegen Ihre Fraktion gestimmt, obwohl ein einheitliches Abstimmungsverhalten erwartet wurde?“* Eine dritte Frage zum „politischen Klassenbewusstsein“, die auf das Eigengruppen-/Fremdgruppenverhältnis der Abgeordneten zielte, hat ebenfalls einen indirekten Bezug zum Thema dieses Beitrags. Sie lautete: *„Empfinden Sie eigentlich ein Zusammengehörigkeitsgefühl auch mit den Abgeordnetenkollegen der anderen Parteien und Fraktionen, oder empfinden Sie kein solches Zusammengehörigkeitsgefühl?“* Die Befragung fand Ende 2003 unter den Bundestagsabgeordneten, den Landtagsabgeordneten der ostdeutschen Länder und des Berliner Abgeordnetenhauses sowie der westdeutschen Landtage von Schleswig-Holstein, Hessen, Baden-Württemberg und des Saarlandes statt. Die von uns ebenfalls befragten deutschen Abgeordneten des Europaparlaments werden wegen abweichender Formulierungen der hier relevanten Fragen im Folgenden nicht berücksichtigt. Wegen der auf Landesebene hervorragenden Ausschöpfung können wir auch für Einzelparlamente Aussagen machen.

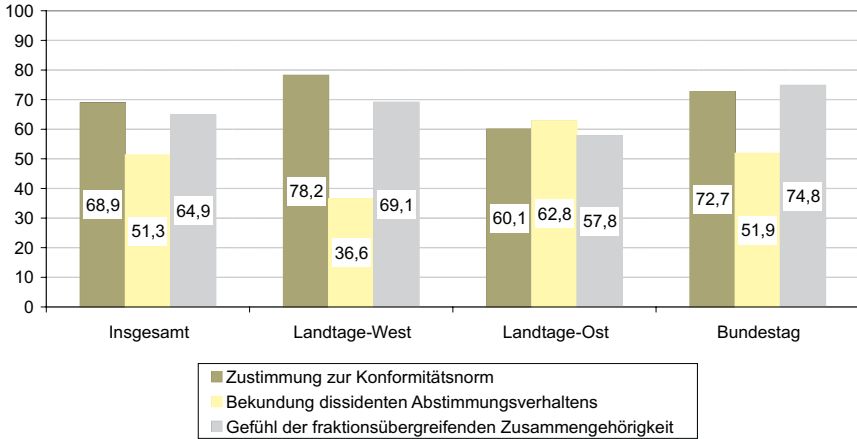


Abb. 1: Zustimmung zur Konformitätsnorm, Bekundung dissidenten Abstimmungsverhaltens und Gefühl der fraktionsübergreifenden Zusammengehörigkeit (in %)

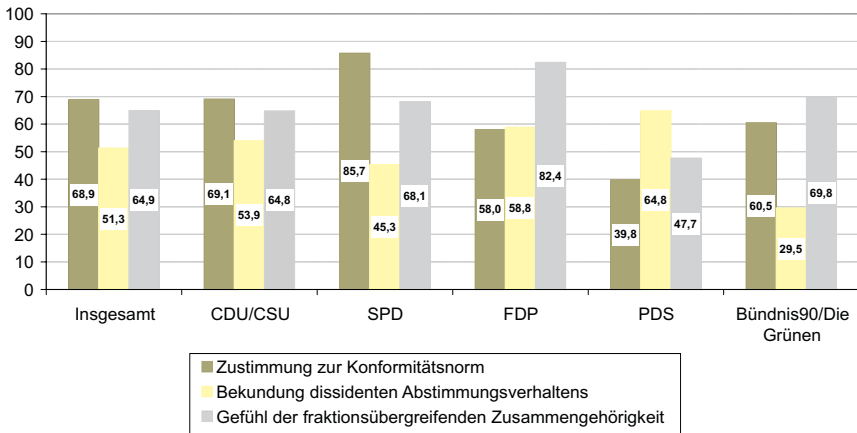


Abb. 2: Zustimmung zur Konformitätsnorm, Bekundung dissidenten Abstimmungsverhaltens und Gefühl der fraktionsübergreifenden Zusammengehörigkeit (in %)

Bereits die Auswertung des Randauszahlungen ergab ein teilweise überraschendes Ergebnis: Nahezu jeder Dritte der befragten Abgeordneten zeigte Distanz zur Konformitätsnorm bei wichtigen Abstimmungen, etwas mehr als die Hälfte, 51 %, gaben an, bei wichtigen Abstimmungen schon einmal selbst gegen den

Fraktionszwang verstoßen zu haben und 35% empfanden keine Zusammengehörigkeit mit Abgeordneten anderer Fraktionen (Abb. 1). Überrascht hat uns hier zum einen das Gesamtausmaß der Abweichung des tatsächlichen Abstimmungsverhaltens von der allgemeinen Konformitätsnorm, vor allem aber, dass 42 % der Abgeordneten, die die Norm zuvor bekräftigt hatten, angaben, tatsächlich selbst gegen sie verstoßen zu haben. Auch wenn Abweichungen zwischen der Affirmation von Normen und dem tatsächlichen Verhalten keineswegs ungewöhnlich sind und – folgt man dem Vorurteil des Publikums – gerade bei Politikern eher die Regel darstellen, hat uns doch die Unverblümtheit überrascht, mit der die Befragten diese Inkonsistenz in ihrer persönlichen „voting history“ berichteten. Beide Fragen folgten übrigens einander unmittelbar, wobei jene nach der Konformitätsnorm vorgeschaltet war.

Tabelle 1: Zusammenhänge zwischen Konformitätsnorm (K), Zusammengehörigkeitsgefühl (Z) und dissidentem Abstimmungsverhalten (D)

	Z/K	Z/D	K/D
Cramer's V	.10*	.02 (n.s.)	.32**
N	884	904	894

n.s. nicht sig., *sig. $p < 0.05$, **sig. $p < 0.01$

Trotz des erheblichen Ausmaßes von Inkonsistenzen zwischen Konformitätsnormen und Abstimmungsverhalten besteht hier ein signifikanter Zusammenhang in der erwarteten Richtung, vor allem weil Abgeordnete, die keine Zustimmung zur Konformitätsnorm bekunden, auch zu nonkonformem Verhalten tendieren (71%). Kein signifikanter Zusammenhang besteht dagegen zwischen dem Empfinden der Zusammengehörigkeit mit den Abgeordneten anderer Fraktionen und fraktionskonformem Verhalten (Tab. 1). Ein schwach signifikanter Zusammenhang besteht zwischen der Zustimmung zur Konformitätsnorm und dem Empfinden fraktionsübergreifender Zusammengehörigkeit. Allerdings wirkt dieser Zusammenhang in unerwarteter Richtung: Abgeordnete, die keine Zusammengehörigkeit mit *anderen* Fraktionen empfinden, lehnen auch überdurchschnittlich häufig (48%) die Norm konformen Stimmverhaltens innerhalb der *eigenen* Fraktion entschieden ab.

Die Konformitätszwänge eines von Kollektivakteuren beherrschten Handlungsfeldes, das Bekenntnis von mehr als zwei Dritteln der befragten Abgeordneten zur Norm fraktionskonformen Verhaltens in Abstimmungen und die Bekundung von etwas mehr als der Hälfte der Abgeordneten, tatsächlich gegen diese Norm verstoßen zu haben, bilden eine prima facie paradoxe Befundlage. Unsere Vermutung war, dass die Analyse der Restriktionen und Anreize, die den rele-

vanten Handlungskontexten der Abgeordneten – insbesondere Fraktionen und Parlamenten – eingelagert sind, zur Aufklärung dieses widersprüchlichen Zusammenhangs beitragen können. Einen ersten Hinweis auf die Bedeutung kontextueller Faktoren gibt der Vergleich zwischen Regionen und Ebenen des politischen Systems (Abb. 1): 78 % der befragten westdeutschen Landtagsabgeordneten, aber nur 60 % ihrer ostdeutschen Kollegen bekannten sich zur Konformitätsnorm, 63 % der ostdeutschen, aber nur 37 % der westdeutschen Landesparlamentarier bekundeten, gegen sie verstoßen zu haben. Nur 58% der ostdeutschen, aber 69% der westdeutschen Abgeordneten empfanden sich mit den Angehörigen der anderen Fraktionen zusammengehörig. Die Werte für die Bundestagsabgeordneten liegen hinsichtlich der Konformitätsnorm und des Abstimmungsverhaltens jeweils in einem Zwischenbereich.

Haben wir es bei der Internalisierung von parlamentarischen Konformitätsnormen, dem fraktionsübergreifenden Zusammengehörigkeitsempfinden und der tatsächlichen Durchsetzung des Fraktionszwangs also mit kollektiven Lern- und Institutionalisierungsprozessen zu tun, deren Fortschritt durch das „Systemalter“ von Parlamenten und Parteien bestimmt wird, in dem Sinne, dass „jung“ und „neu“ wenig konformitätsgeneigt, integriert und diszipliniert bedeutet? Bei oberflächlicher Betrachtung scheinen die Unterschiede zwischen den Fraktionen diese Deutung zunächst zu bestätigen (Abb. 2): 86 % der befragten SPD-Abgeordneten bekennen sich zur Konformitätsnorm, ein Spitzenwert der ältesten deutschen Partei, in der die Figur des loyalen und disziplinierten „Parteisoldaten“ zum Traditionsbestand gehört. Mehr als zwei Drittel ihrer Abgeordneten empfinden Zusammengehörigkeit mit den Angehörigen anderer Fraktionen. Doch sind auch bei der SPD immerhin 45 % der Abgeordneten in Abstimmungskämpfen schon einmal aus dem Glied getreten. Eine wirkliche Überraschung bildete jedoch die Befundlage bei den GRÜNEN und der PDS: während die GRÜNEN im deutlichen Kontrast zur Stereotype des „bunten Haufens“ eigenwilliger Individualisten mit Abstand die höchste Fraktionsdisziplin aller deutschen Parteien aufweisen, hat die PDS trotz ihrer Organisationsgeschichte als hermetische Kaderpartei den mit Abstand geringsten Anteil von Abgeordneten, die der Konformitätsnorm zustimmen und den deutlich höchsten Anteil mit einer dissidenten „voting history“. Eine Mehrheit ihrer Abgeordneten empfindet keine Zusammengehörigkeit mit Angehörigen der anderen Fraktionen. Das Organisationsalter von Parteien und die ihnen über die Zeit zugewachsenen Traditionen bilden also keine zureichende Erklärungsbasis für die Gründe der Akzeptanz und Einhaltung von Konformitätsnormen, und es ist hier weitere Aufklärung erforderlich. Auch werfen die markanten Unterschiede zwischen den Parteien die Frage auf, ob die regionalen und Ebenenunterschiede zwischen Landtagen und dem Bundestag, die wir beobachtet haben, nicht Gruppenkompositionseffekten zuzuschreiben sind. So war etwa die

PDS mit ihrem deutlich abweichenden Profil zum Zeitpunkt unserer Umfrage nur in den ostdeutschen Landtagen und in Berlin in Fraktionsstärke vertreten.

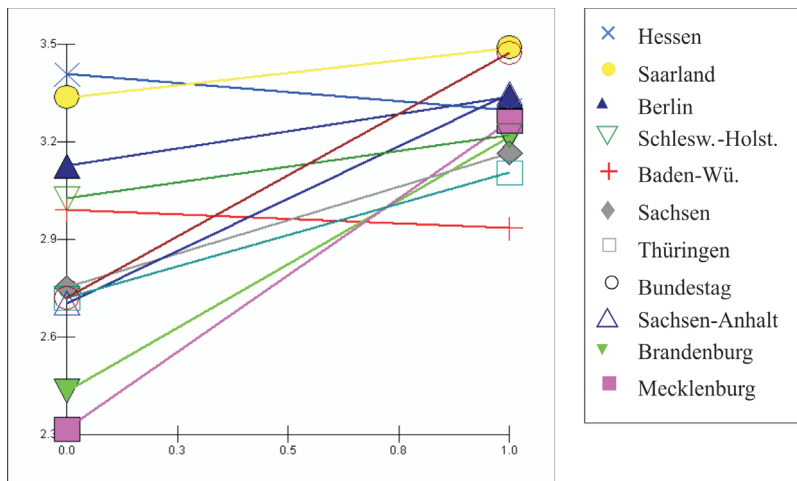


Abb. 3: Ebeneneffekte Zustimmung zur Konformitätsnorm (Random Intercept/Random Slope Multilevel Model; 1=SPD, Referenz CDU)

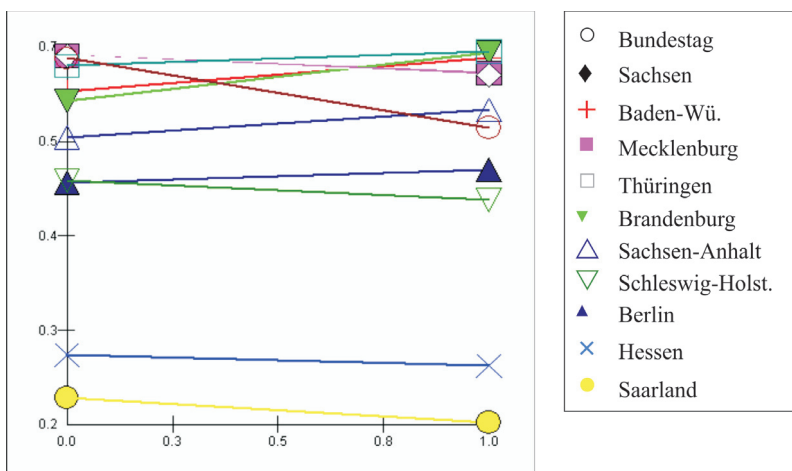


Abb. 4: Ebeneneffekte Abweichendes Abstimmungsverhalten in Landtagen und im Bundestag (Random Intercept/Random Slope Multilevel Model; SPD=1, Referenz CDU)

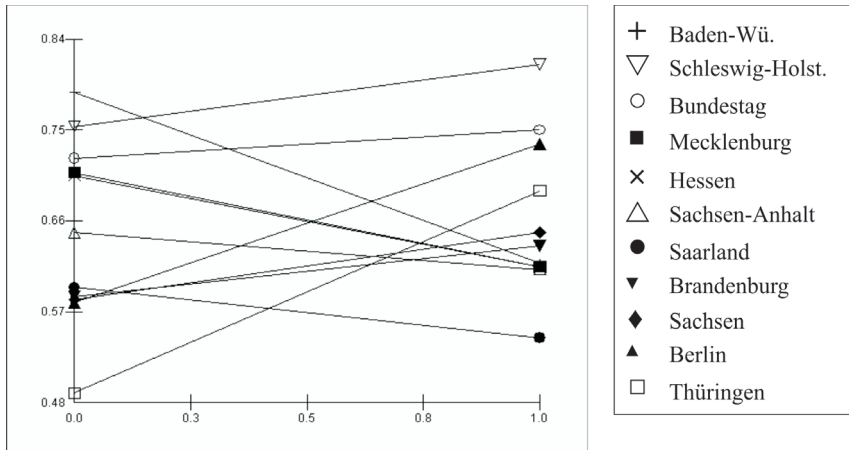


Abb. 5: Ebeneneffekte Zusammengehörigkeitsgefühl in Landtagen und im Bundestag (Random Intercept/Random Slope Multilevel Model; SPD = 1, Referenz: CDU)

Wenn wir wissen wollen, ob der spezifische parlamentarische Kontext, das heißt hier: die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Landtag oder dem Bundestag, einen Effekt auf die Akzeptanz und Erhaltung der Konformitätsnorm hat, sind multivariate Verfahren angemessen, die speziell auf die Analyse hierarchisch strukturierter oder „genesteter“ Daten zugeschnitten sind. Mehrebenenanalysen ermöglichen es, die Effekte individueller Charakteristika – wie etwa der Parteizugehörigkeit – von Kontexteffekten, wie etwa der Mitgliedschaft in einem Parlament, zu separieren und deren Bedeutung zu gewichten (Engel 1996; Goldstein 2003). Der Umstand, dass es markante Unterschiede zwischen Parlamenten innerhalb der politischen Regionen Deutschlands gibt, deutet bereits darauf hin, dass der Kontext des primären parlamentarischen Handlungszusammenhangs tatsächlich zählt: im Hessischen und Saarländischen Landtag lag die Zustimmung zur Konformitätsnorm bei 90 %, die Anteile der Abgeordneten mit einer dissidenten „voting history“ bei 16 % und 10 %. Der Baden-Württembergische Landtag weist hier mit 66 % und 59 % dagegen Werte auf, die denen in Ostdeutschland vergleichbar sind (Davidson-Schmich 2003; Abb. 3 u. 4). Im Hinblick auf die Sozialintegration der Abgeordneten in die fraktionsübergreifenden Handlungszusammenhänge der Parlamente, die in dieser Untersuchung durch das Empfinden der Zusammengehörigkeit indiziert wird, zeigt sich ebenfalls ein Kontexteffekt (Abb. 5): die ostdeutschen Landtage (einschließlich des Berliner Abgeordnetenhauses) weisen die niedrigsten Werte auf; lediglich Mecklenburg-Vorpommern mit seiner

seinerzeit rot-roten Koalition rückt hier an die westdeutschen Parlamente heran. Den westdeutschen Außenseiter bildet wieder der scharf polarisierte Saarländische Landtag, dessen Wert im Hauptfeld der ostdeutschen Landtage liegt. Die geringe Sozialintegration der ostdeutschen Landtagsabgeordneten ist teilweise der PDS zuzuschreiben: Die Abgeordneten der PDS empfinden deutlich seltener Zusammengehörigkeit mit den Angehörigen anderer Fraktionen; die Abgeordneten der anderen Fraktionen äußern seltener parlamentsübergreifendes Empfinden der Zusammengehörigkeit, wenn die PDS im Parlament vertreten ist. Eliminiert man die PDS aus den Daten für die ostdeutschen Landtage, bleibt in den ostdeutschen Landtagen bei der Konformitätsnorm (69%) und dem Zusammengehörigkeitsempfinden (62%) ein, wenn auch deutlich geschmälerter, Abstand zu den Werten für die westdeutschen Landtage. Fast unverändert bleibt der Abstand im Hinblick auf dissidentes Abstimmungsverhalten (62% Landtage Ost ohne PDS vs. 37% Landtage West).

Tabelle 2: „Bei wichtigen Abstimmungen sollte ein Abgeordneter mit seiner Fraktion stimmen auch wenn er anderer Meinung ist.“ (4 Trifft voll und ganz zu, 3 Trifft eher zu, 2 Trifft eher nicht zu, 1 Trifft gar nicht zu; Mehrebenenmodell, Referenz: CDU)

->fixe

PARAMETER	ESTIMATE	S. ERROR (U)	Z-Value
cons	2.866	0.1171	24.474 (***)
frakspd	0.392	0.1351	2.901 (**)
frakand	-0.5009	0.07742	6.469 (***)

->rand

LEV.	PARAMETER	ESTIMATE	VAR	S. ERROR (U)	Z-Value	CORR.
2	cons /cons	0.1238	13,7%	0.06009	2.060 (*)	1
2	frakspd /cons	-0.1134		0.0633	-1.791 (+)	-0.851
2	frakspd /frakspd	0.1435		0.08152	1.760 (+)	1
1	cons /cons	0.779	86,3%	0.03719	20.946 (***)	

-2*log(1h) is 2360.17

Tabelle 3: „Haben Sie schon einmal bei einer für Ihre Fraktion wichtigen Abstimmung gegen Ihre Fraktion gestimmt, obwohl ein einheitliches Abstimmungsverhalten erwartet wurde?“ (1 Ja; 2 Nein; Mehrebenenmodell, Referenz: CDU)

->fixe

PARAMETER	ESTIMATE	S. ERROR (U)	Z-Value
cons	0.5241	0.05386	9.731 (***)
frakspd	-0.002787	0.0371	0.075 (n.s.)
frakand	0.03294	0.03221	1.0226 (n.s.)

->rand

LEV.	PARAMETER	ESTIMATE	VAR	S. ERROR (U)	Z-Value	CORR.
2	cons /cons	0.02714	10.7%	0.01288	2.107 (*)	1
2	frakspd /cons	-0.000264		0.006105	0.004 (n.s.)	-0.023
2	frakspd /frakspd	0.005038		0.00551	0.914 (n.s.)	1
1	cons /cons	0.226	89,3%	0.008389	26.940 (***)	

-2*log(1h) is 2023.57

Tabelle 4: „Empfinden Sie eigentlich ein Zusammengehörigkeitsgefühl auch mit den abgeordneten Kollegen der anderen Parteien und Fraktionen oder empfinden Sie kein solches Zusammengehörigkeitsgefühl?“ (0 Ja; 1 Nein; Mehrebenenmodell, Ref.: CDU)

->fixe

PARAMETER	ESTIMATE	S. ERROR (U)	Z-Value
cons	0.6504	0.0405	16.06 (***)
frakspd	0.01131	0.05588	0.20 (n.s.)
frakand	-0.03206	0.04046	0.08 (n.s.)

->rand

LEV.	PARAMETER	ESTIMATE	VAR	S. ERROR (U)	Z-Value	CORR.
2	cons /cons	0.01085	4.8%	0.006537	1.66 (n.s.)	1
2	frakspd /cons	-0.009762		0.007913	1.234 (n.s.)	-0.684
2	frakspd /frakspd	0.0188		0.01342	1.401 (n.s.)	1
1	cons /cons	0.217	95.2%	0.01029	21.09 (***)	

->like

-2*log(1h) is 1214.79

Die erste Einschätzung nach einer Durchmusterung der Daten wird durch das Ergebnis einer Mehrebenenanalyse mit MLwiN gestützt (Rasbash u.a. 2004): Sowohl bei der Akzeptanz als auch bei der Befolgung der Konformitätsnorm treten nach Kontrolle der Fraktionszugehörigkeit signifikante Effekte des parlamentarischen Kontextes auf. Ihr Erklärungsbeitrag liegt bei 14 % und 11 % (im logistischen Mehrebenenmodell; Tab. 2 u. 3). Hinsichtlich des Zusammengehörigkeitsempfindens sind keine signifikanten Ebeneneffekte zu beobachten (Tab. 4).

Bemerkenswert ist, dass im Mehrebenenmodell die Effekte der Fraktionszugehörigkeit nur im Hinblick auf die Normenakzeptanz, nicht aber auf die tatsächliche Normenbefolgung signifikant sind. Das heißt: Abgeordnete orientieren sich bei der Akzeptanz von Konformitätsnormen eher an den Standards ihrer Parteien (neben denen, die in ihrem Parlament gelten), bei ihrem tatsächlichen Verhalten orientieren sie sich dagegen an der Praxis in ihrem Parlament, nicht aber an einem Standard ihrer Partei. Man kann diesen Befund als einen weiteren Beleg für die Doppelzüngigkeit und mangelnde Glaubwürdigkeit von Politikern bewerten, und tatsächlich weisen rund 38 % von ihnen im Hinblick auf ihr parlamentarisches Abstimmungsverhalten eine Diskordanz zwischen Norm und Verhalten auf. Auf der anderen Seite kann man diesen Befund als einen Beleg für eine nach wie vor bestehende Autonomie des parlamentarischen Handlungsfeldes betrachten, auf das die Abgeordneten ihre Normenakzeptanz und Normenbefolgung ausrichten. Das ist zwar noch keine Wiedererweckung des freien Mandats, aber doch eine Minderung der Steuerungsmacht und des Organisationsmonopols der Parteien und ihrer Fraktionen.

Die Frage stellt sich natürlich, warum die Parteien bereit sind, Dissidenz von Abgeordneten hinzunehmen und warum die Abgeordneten wiederum bereit sind, die damit verbundenen Risiken auf sich zu nehmen. Eine Erklärung für die „Toleranz“ der Parteien kann die Entlastungswirkung einer begrenzten und kontrollierten Zulassung von Dissidenz in Fraktionen sein. Wenn eine begrenzte Abweichung nicht oder nur zurückhaltend sanktioniert wird – also etwa nicht zwingend zum Fraktionsausschluss und Mandatsverlust führt – baut sich bei der Partei ein Guthaben an künftig vom Abgeordneten einzufordernden Loyalitätspflichten auf und wird zugleich ihr Konflikthaushalt entlastet (Olson 2003). Bei den Abgeordneten scheint es dagegen eine Differenzierung zwischen Konformität und Loyalität zu geben, wobei Loyalität die Selbstverpflichtung auf die „großen“ Ziele und Interessen der Partei, Konformität ein fremdgesteuertes Verhaltensregulativ meint (Hazan 2003). Die Spanne zwischen Loyalität und Konformität öffnet einen Verhaltensspielraum, der variabel ist und sich unter bestimmten Bedingungen völlig schließen kann. Gelegentliche Dissidenz und ein begrenzter Konflikt mit der Fraktionsmehrheit bedeutet also nicht Bruch mit der Partei, sondern Gelegenheit zum persönlichen Glaubwürdigkeitsgewinn und zum „Punkten“ bei bestimmten Wählergruppen oder Strömungen in der Partei. Unter bestimmten Be-

dingungen, wie etwa bei scharf polarisierten Konfliktstrukturen und knappen Mehrheitsverhältnissen in Parlamenten, werden jedoch solche Toleranzen und Handlungsspielräume aufgehoben (Patzelt 1998). Dann passen sich Abstimmungsverhalten *und* Konformitätsnormen den nun geltenden Erfordernissen des Konkurrenzkampfes um die Macht an.

Literatur

- Best, Heinrich (1991), »Die Genese politischer Konfliktstrukturen: Modelle und Befunde zur Entstehung von Fraktionen und Parteien in West- und Mitteleuropa«, in: Hans-Dieter Klingemann/ Richard Stöss/ Bernhard Wessels (Hg.), Politische Klasse und politische Institutionen. Probleme und Perspektiven der Elitenforschung, Wiesbaden, S. 107-121.
- Best, Heinrich et al. (2004), Zwischenauswertungen der deutschen Abgeordnetenbefragung 2003/2004 (Gesamtergebnis). Jena 2004.
- Best, Heinrich; Jahr, Stefan (2006), »Politik als prekäres Beschäftigungsverhältnis: Mythos und Realität der Sozialfigur des Berufspolitikers im wiedervereinten Deutschland«, Zeitschrift für Parlamentsfragen, Jg. 37, H. 1, S. 63-79.
- Bowler, Shaun; Farrell, David M.; Katz, Richard S. (1999), Party Discipline and Parliamentary Government, Columbus Ohio.
- Davison-Schmich, Louise K. (2003), »The Development of Party Discipline in New Parliaments: Eastern German State Legislatures 1990-2000«, in: Reuven Y. Hazan (Hg.), Cohesion and Discipline in Legislatures. Political Parties, Party Leadership, Parliamentary Committees and Governance, Special Issue of The Journal of Legislative Studies, Jg. 9, H. 4, S. 88-101.
- Duverger, Maurice (1976), Les parties politiques, Paris.
- Engel, Uwe (1996), Einführung in die Mehrebenenanalyse: Grundlagen, Auswertungsverfahren und praktische Beispiele, Opladen.
- Goldstein, Harvey (2003), Multilevel Statistical Analysis, 3rd ed., London.
- Hazan, Reuven Y. (2003): »Does Cohesion Equal Discipline? Towards a Conceptual Delineation«, in: Reuven Y. Hazan (Hg.), Cohesion and Discipline in Legislatures. Political Parties, Party Leadership, Parliamentary Committees and Governance, Special Issue of The Journal of Legislative Studies, Jg. 9, H. 4, S. 1-11.
- Olson, David M. (2003), »Cohesion and Discipline Revisited: Contingent Unity in the Parliamentary Party Group«, in: Reuven Y. Hazan (Hg.), Cohesion and Discipline in Legislatures. Political Parties, Party Leadership, Parliamentary Committees and Governance, Special Issue of The Journal of Legislative Studies, Jg. 9, H. 4, S. 164-178.

- Patzelt, Werner J. (1998), »Wider das Gerede vom ‚Fraktionszwang‘! Funktionslogische Zusammenhänge, populäre Vermutungen und die Sicht der Abgeordneten«, *Zeitschrift für Parlamentsfragen*, Jg. 29, H. 2, S. 323-347.
- Patzelt, Werner J. (2003), »Party Cohesion and Party Discipline in German Parliaments«, in: Reuven Y. Hazan (Hg.), *Cohesion and Discipline in Legislatures. Political Parties, Party Leadership, Parliamentary Committees and Governance*, Special Issue of *The Journal of Legislative Studies*, Jg. 9, H. 4, S. 102-115.
- Rasbash, Jon; Steele, Fiona; Browne, William; Prosser, Bob (2004), *A User`s Guide to MLwiN*, London.
- Sieberer, Ulrich (2006), »Party Unity in Parliamentary Democracies: A Comparative Analysis«, *The Journal of Legislative Studies*, Jg. 12, H. 4, S. 150-178.
- Schumpeter, Joseph A. (1959), *Capitalism, Socialism and Democracy*, London.

Abstracts

Stefan Liebig, Alexandra Krause

Arbeitsorganisationen als Kontexte der Einstellungsbildung

Dieser Beitrag möchte zeigen, dass die Ungleichheitsforschung auch in der Analyse sozialer Einstellungen auf die Verfügbarkeit von verknüpften Individual- und Organisations- bzw. Unternehmensdaten angewiesen ist. Untersucht wird dieser Gesichtspunkt anhand der Bedeutung betrieblicher Einkommens- und Karrierechancen für Einstellungen zur gesellschaftlichen Verteilungsgerechtigkeit. Auf Grundlage organisationstheoretischer Argumente der neueren soziologischen Klassentheorien sowie der empirischen Befunde der Arbeitsmarkt- und Organisationsforschung wird zunächst dargestellt, dass Erwerbsorganisationen für den Prozess der Positionszuweisung in der Sozialstruktur eine zentrale Rolle zukommt. Unter der Annahme, dass betriebliche Einkommens- und Karrierechancen Kollektivgüter darstellen, kann die bloße Betriebszugehörigkeit bereits spezifische Einkommens- und Karrierechancen eröffnen oder verschließen. Unter Rückgriff auf die „Logik der Situation“ und lerntheoretische Mechanismen wird daran anschließend diskutiert, inwiefern betriebliche Verteilungsstrukturen auch die Ausbildung allgemeiner sozialer Einstellungen beeinflussen. Wenn Verteilungseinstellungen tatsächlich in betriebliche Kontexte „eingebettet“ sind, können sie nur auf der Grundlage ausführlicher Unternehmensinformationen analysiert werden. Da diese Informationen den Befragten in Bevölkerungsumfragen nicht unmittelbar verfügbar sind, müssen sie über gesonderte Organisationsbefragungen erhoben werden. Unter Rückgriff auf drei Datensätze – den GSS von 1991, das ISSP von 1992 und die National Organization Study (NOS) von 1991 – kann ein solcher Datensatz für die USA konstruiert und zur Überprüfung der Forschungshypothesen herangezogen werden. Die Bedeutung des betrieblichen Kontexts für die Einstellungsbildung wird in der empirischen Analyse bestätigt: Beschäftigte mit niedrigen betrieblichen Einkommens- und Mobilitätschancen und einer betrieblichen Praxis der internen Stellenbesetzung sprechen sich stärker für eine staatliche Regulierung sozialer Ungleichheiten aus. Vorgesetzte und Beschäftigte in profitorientierten Unternehmen, die darüber hinaus hohe betriebliche Karrierechancen haben, plädieren hingegen für eine gesellschaftliche Verteilungsordnung, auch wenn diese durch hohe soziale Ungleichheiten gekennzeichnet sein sollte. Die Ergebnisse zeigen auf, dass eine theoretisch fundierte Analyse sozialer Einstellungen die organisationalen Kontexte, in denen die Personen eingebettet sind, nicht außer Acht lassen kann.

Workorganisations as a Context of Attitude Formation

The aim of this paper is to show that linked employer-employee data are required when the impact of social inequalities on attitudes is investigated. For this purpose, the significance of income and career chances at the workplace for attitudes towards social justice is analysed. Referring to more recent sociological class theories and empirical evidence from labour-market and organisational research, the autonomous role of employment organisations for the allocation of positions within the social structure is shown first. As income and career chances in the firm constitute collective goods, the mere membership in a firm may offer particular income and career chances or risks. Referring to the assumption that attitude formation is based on the 'logic of the situation' and imparted via learning-theory mechanisms, the paper then discusses the significance of work organisations for the formation of general social attitudes. On the basis of three data sets – the 1991 GSS, the 1992 ISSP and the National Organization Study (NOS) from 1991, a linked-employer-employee data set is generated to test our research hypotheses for the USA. As the empirical results show, the context of the firm does indeed matter: employees with low income and mobility chances in the firm and whose firms recruit their staff internally are more likely to prefer governmental regulations of social inequalities. In contrast, managers and employees in profit-oriented firms who face good internal career chances are more likely to consider high inequalities in society as just. Thus, the empirical research presented in this paper highlights the importance of organisations for a sound analysis of social attitudes in research on social inequality.

Holger Alda

Welche Rolle spielen Betriebe bei der Generierung von Arbeitseinkommen?

Einkommen aus Erwerbsarbeit und Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt spielen derzeit in der öffentlichen und politischen Diskussion eine große Rolle. Besonders bemerkenswert scheint für moderne Arbeitsgesellschaften zu sein, dass ehemals etablierte Prädiktoren für das Arbeitseinkommen - etwa das erreichte Bildungsniveau oder der ausgeübte Beruf - in abnehmendem Ausmaß geeignet sind, Einkommensunterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu erklären.

Verantwortlich hierfür sind Veränderungen der Arbeits- und Betriebslandschaft. Es kommt für ein gutes, oder zumindest für den Lebensunterhalt ausreichendes, Arbeitseinkommen nicht nur darauf an, über gute Qualifikationen zu verfügen, sondern auch in einem Betrieb zu arbeiten, in dem diese Qualifikationen produktiv eingesetzt und in ein Arbeitseinkommen transformiert werden können. Außerdem erodieren ehemals etablierte Berufsbilder, sodass Qualifikationen jenseitig formeller im Arbeitsalltag eine gewisse Bedeutung haben und Arbeitgeber zumindest teilweise ihre Lohnzahlungen an diesen informell erworbenen Qualifikationen ausrichten.

Nimmt man diese Argumente ernst, so stehen empirische Untersuchungen zur Erklärung von Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt vor erheblichen methodischen und auch datentechnischen Herausforderungen. Diese werden im Beitrag beschrieben und Lösungsansätze aufgezeigt. Empirisch zeigt sich, dass sich die deutsche Betriebslandschaft zunehmend aufteilt in Hoch- und Niedriglohnbetriebe, deren Grenzen unter anderem durch die Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter definiert werden. Das ist gleichbedeutend mit zunehmenden Sortierprozessen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Nur wenn alle angesprochenen Faktoren - Merkmale von Personen, Betrieben sowie ihre Interaktionseffekte - simultan berücksichtigt werden, entsteht eine stabile empirische Erklärung der Einkommensungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

What is the role of firms in generating income on the labor market?

Generating income from gainful employment is currently in Germany a hotly debated issue in the public and political sphere. Remarkable is that some of the determinants of income - for example education or occupation - become less suitable in predicting earning inequalities on the labor market.

Responsible for that is mainly the technological and organizational change within firms. For an individual it is - in order to generate a good or at least sufficient earning - not only necessary to have a good mixture of skills but also to work in a firm in which these skills can be productively transformed into wages. Furthermore, the rather rigid German occupation structure is changing. Formal job specifications erode and informal skills and competences become more important. Employers pay at least to some extent their wages according to such informal skills.

Treating these arguments seriously means that an empirical investigation of wage inequalities across workers becomes an increasing challenge. This is described in the article and some empirical exercises demonstrate how to meet this challenge. The empirical findings show that German firms can be more and more differentiated into high and low wage firms. The boundaries between these firms are more likely to be defined by the skills of their employees, meaning that there is - in terms of wages - an increasing sorting in the national economy. Only in taking all of these mentioned factors into account - worker and firm characteristics as well as their interactions - one will get a robust empirical explanation of wage inequalities on the (German) labor market.

Anne Goedicke, Martin Diewald, Hanns-Georg Brose

Ungleiche Partner – gleicher Tausch? Zum Design einer Mehrebenenanalyse von sozialem Tausch in Beschäftigungsverhältnissen

Da viele Beschäftigungsphänomene Ergebnisse von Wechselwirkungen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage sind, steigt das Interesse an Daten, die Informationen über Beschäftigte und ihre Arbeitgeber miteinander verknüpfen. Doch fehlt es derzeit auch an theoretischen Konzepten zur Analyse der wechselseitigen Konstitutionsprozesse von Arbeitsangebot und -nachfrage, insbesondere dann, wenn – und für viele Fragestellungen ist das unverzichtbar – die privaten Lebensverhältnisse und Bindungen von Beschäftigten Beachtung finden. Vor dem Hintergrund eines aktuellen Forschungsprojekts wird in dem Beitrag ein tauschtheoretischer Rahmen zur Analyse von Beschäftigungsverhältnissen vorgeschlagen, der erlaubt, die Beziehungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien nicht nur als aggregierte Zusammenhangsmaße abzubilden sondern sie als reale Prozesse wechselseitiger Beobachtung und Beeinflussung, als Auswahl- und Anpassungsprozesse zwischen den Akteuren in der betrieblichen wie der privaten Sphäre zu verstehen. Um die Chancen eines solchen einheitlichen Rahmens für die Analyse von *linked-employer-employee-family* Daten zu verdeutlichen, werden strukturelle Unterschiede und Parallelitäten zwischen den Tauschsphären Betrieb und Familie diskutiert, und es werden methodologische Konsequenzen dieser Überlegungen für das empirische Design der Untersuchung vorgestellt.

Unequal partners – equal exchange? On the design of a multi-level analysis of social exchange in employment relationships

Since many employment phenomena result from the interdependency of labour supply and demand, research interest in linked-employer-employee data is growing. Yet there is also a lack of analytical concepts for understanding the mutual constitution of labour supply and labour demand, especially if private relationships of employees and their private ways of life are taken into account (which is essential for many research questions). Referring to a current research project the chapter suggests an exchange theory framework for analysing employment relationships. This framework allows for understanding the interrelation between labour supply and demand not just as an aggregated statistical effect, but as resulting from substantive processes of mutual observation and influence, from processes of selection and adaptation between actors in the organizational and the

private sphere. To explore and demonstrate the prospects of such an integrative framework for the analysis of *linked-employer-employee-family* data the chapter discusses structural differences and similarities between the exchange spheres of work and family. Finally, methodological consequences for the empirical design of the project are presented.

Michael Windzio

Wer geht zuerst, wenn es für die Organisation schwierig wird?

Eine organisationsökologische Analyse der Beschäftigung von Migranten und Frauen im sekundären Arbeitsmarkt

Die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation unterstellt, dass Frauen und Migranten häufig im sekundären Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Ausgehend von der organisationsökologischen Theorie und dem Konzept des „organizational slack“ wird untersucht, ob Frauen und Migranten unabhängig vom Qualifikationsniveau tatsächlich erhöhte Austrittsraten aufweisen, wenn sich die Umweltbedingungen der Organisation verschlechtern. Vorgeschlagen wird ein dynamisches Konzept des sekundären Arbeitsmarktes: gemäß der Theorie werden zunächst Beschäftigte in der Pufferzone der Organisation entlassen, jedoch erst dann, wenn in schwierigen Zeiten die Auflösungsrate der Organisation zunimmt.

Die Frage, ob Migranten und Frauen tatsächlich zuerst gehen, wenn die Organisation in Schwierigkeiten gerät, wird in zwei Schritten untersucht: In einem ersten Schritt wird mittels eines Drei-Ebenenmodells die Rate der Organisationsauflösung sowohl durch manifeste und als auch durch latente Variablen der Umwelt vorhergesagt, um sie in einem zweiten Schritt zur Erklärung der Austrittsraten von Beschäftigten heranzuziehen.

Who leaves first when organizations get into trouble?

The organizational ecology of female and immigrant employment in secondary labour markets

The theory of labour market segmentation predicts high turnover rates of women and immigrants since these groups are supposed to be employed in secondary labour markets. Starting from organizational ecology and the concept of „organizational slack“, it will be investigated whether women and immigrants do really have higher rates of exit from organizations when ecological conditions deteriorate - independently of their educational resources. Secondary labour markets within organizations will be conceptualized and measured by a fully dynamic approach: according to the theory, personnel employed in organizational buffer zones will be dismissed first - but not until ecological conditions deteriorate and organizational dissolution rates increase.

The question of whether women and immigrants leave first when organizations get into trouble will be investigated in two steps: First, we will predict the dissolution rates of organizations using a three-level model which includes both

manifest and latent ecological variables. Then we will use these rates for explaining the exit rates of women and immigrants.

Beate Völker, Henk Flap

Feinde am Arbeitsplatz.

Zur Entstehung von Feindschaften in Organisationen

Der vorliegende Beitrag beschreibt die Charakteristika von negativen Beziehungen am Arbeitsplatz, und es wird versucht die Entstehung dieser Beziehungen durch Merkmale der jeweiligen Individuen, der spezifischen Beziehung sowie der Arbeitsorganisation zu erklären. Es wird argumentiert, dass die Entstehung von Feindschaft durch Machtmittel oder den Besitz bestimmter Ressourcen, wie z.B. eine hohe Ausbildung oder Berufsprestige, begünstigt wird. Da Feindschaft in bestimmten Dimensionen ähnliche Merkmale wie Freundschaft hat, erwarten wir weiterhin, dass Gleichheit von wichtigen sozio-demografischen Eigenschaften die Entstehung von Feindschaft begünstigt. Auf der Ebene der Arbeitsorganisationen erwarten wir, dass vor allem Unsicherheit bezüglich der Zukunft der Organisation und Ungerechtigkeiten zu negativen Beziehungen unter Kollegen führt. Unsere Datenbasis ist die erste Welle des 'Survey of the Social Networks of the Dutch' (SSND1, 1999/2000, n=758 berufstätige Respondenten). Die Ergebnisse zeigen, dass Feindschaft im Besonderen durch Bedingungen am Arbeitsplatz bzw. der Organisation erklärt wird wie z.B. Veränderungen der Produktionsbedingungen, Unsicherheit über die Zukunft der Organisation und des Arbeitsplatzes, erwartete Reorganisationen und ungerechte, 'partikularistische' Personalpolitik. Feindschaft ist weiterhin wahrscheinlicher unter Kollegen mit gleichem Berufsstatus und solchen, die in größerer räumlicher Entfernung voneinander wohnen. Mit Ausnahme der Ausbildungshöhe haben individuelle Merkmale wenig Einfluss auf die Entstehung von Feindschaften.

Foes at work.

On the evolution of negative work relationships

This contribution describes characteristics of sour relationships at the workplace, and investigates conditions at the individual, relational, and job or organizational level that contribute to the emergence of enmity. We argue that the creation of enmity is facilitated through having power, e.g. a higher education or prestige, or being a supervisor, being similar to one's interaction partners with regard to important characteristics and, importantly, uncertainty about the future of the workplace, and experiencing injustice and particularism at work. We use data from „The Survey of the Social Networks of the Dutch“ (SSND1, 1999/2000, n=758 employed respondents) to test our expectations. Our results show that sour relationships are promoted most strongly by organizational conditions, like a change

in technology, an imminent reorganization, and particularistic personnel politics. Furthermore, enmity is more likely among colleagues of the same occupational status level and among those who live at greater spatial distance from each other. Individual characteristics, apart from having a high education, have no effect on having foes at work.

Heinrich Best

Parlamente und Parteien als Kontexte legislativen Verhaltens. Eine Mehrebenenanalyse

Auf der Basis einer 2003 durchgeführten Befragung deutscher Bundestags- und Landtagsabgeordneten (DFG SFB 580 A3) wurden Normen der Fraktionskonformität und dissidentes Abstimmungsverhalten untersucht. Dabei traten erhebliche Differenzen zwischen der Affirmation von Konformitätsnormen und einem tatsächlich von der Fraktionsmehrheit abweichenden Verhalten in wichtigen Abstimmungen auf. Ergebnisse von Mehrebenenanalysen zeigen, dass sich Abgeordnete bei der Akzeptanz von Konformitätsnormen eher an den Standards ihrer Parteien (neben denen, die in ihrem Parlament gelten), bei ihrem tatsächlichen Verhalten dagegen an der Praxis in ihrem Parlament, nicht aber einem Standard ihrer Partei, orientieren. Auch deuten die Befunde darauf hin, dass die Konformitätsnormen mit Zeitverzug dem Verhalten in Abstimmungen folgen.

Parliaments and Parties as Contexts of Legislative Behavior. A Multi-Level Analysis

On the basis of a survey of German members of parliament - both at the federal as well as the 'Land' ('state') level - we studied norms of conformity (with MPs belonging to the same party) and dissidence in legislative behavior. We observed considerable differences between verbal acceptance of conformity norms and factual behavior, deviating from the party majority in important ballots. Multi-level analyses show that members of parliament, with respect to the acceptance of conformity norms, follow standards of their party (besides those of their parliament). But with respect to factual behavior they guide their behavior in accordance with parliamentary practice (but not in accordance with standards of their party). Some of our results give some indication that acceptance of conformity norms follows behavior in ballots with some time lag.

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Dr. Holger Alda

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen e.V. (SOFI)
an der Georg-August-Universität
Friedländer Weg 31
37085 Göttingen
E-Mail: holger.alda@sofi.uni-goettingen.de

Prof. Dr. Heinrich Best

Lehrstuhl für Methoden der empirischen Sozialforschung und
Strukturanalyse moderner Gesellschaften
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Institut für Soziologie
Carl-Zeiß-Str. 2
07743 Jena
E-Mail: heinrich.best@uni-jena.de

Prof. Dr. Hanns-Georg Brose

Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationssoziologie
Universität Duisburg-Essen
Institut für Soziologie
Lotharstraße 65
47057 Duisburg
E-Mail: hg.brose@uni-duisburg-essen.de

Prof. Dr. Martin Diewald

Universität Bielefeld
Fakultät für Soziologie
Postfach 100131
33501 Bielefeld
E-Mail: martin.diewald@uni-bielefeld.de

Prof. Dr. Henk Flap

Lehrstuhl für Empirische Soziologie
Institut für Soziologie/ICS
Universität Utrecht
Heidelberglaan 2
3584 CS Utrecht
Niederlande
E-Mail: h.flap@uu.nl

Dr. Anne Goedicke

Universität Duisburg-Essen
Institut für Soziologie
Lotharstraße 65
47057 Duisburg
E-Mail: anne.goedicke@uni-duisburg-essen.de

Prof. Dr. Hans J. Hummell

Universität Duisburg-Essen
Institut für Soziologie
Lotharstraße 65
47057 Duisburg
E-Mail: hans.hummell@uni-duisburg-essen.de

Dr. Alexandra Krause

SFB 580, Projekt B2: „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Bachstraße 18
07743 Jena
E-Mail: alexandra.krause@uni-jena.de

Prof. Dr. Stefan Liebig

Lehrstuhl für Empirische Sozialstrukturanalyse
Universität Duisburg-Essen
Institut für Soziologie
Lotharstr. 65
47057 Duisburg
E-Mail: stefan.liebig@uni-duisburg-essen.de

Prof. Dr. Beate Völker

Lehrstuhl für Netzwerke und prosoziales Verhalten
Institut für Soziologie/ICS
Universität Utrecht
Heidelberglaan 2
3584 CS Utrecht
Niederlande
E-Mail: b.volker@uu.nl

Prof. Dr. Michael Windzio

Universität Bremen
Postfach 33 04 40
28334 Bremen
E-Mail: mwindzio@empas.uni-bremen.de

Mit diesem Band werden die Beiträge veröffentlicht, die auf der wissenschaftlichen Jahrestagung der *Arbeitsgemeinschaft sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (ASI)* im Oktober 2006 in Kassel gehalten wurden.

Anhand empirischer Studien werden Probleme der theoretischen Konzeptualisierung und der Wahl angemessener Untersuchungsdesigns behandelt, die sich stellen, wenn in Mehrebenenanalysen Daten über Individuen mit systematisch gewonnenen Informationen über Strukturen und Prozesse von Organisationen verknüpft werden.

Damit liefern sie einen wichtigen Beitrag zur Diskussion der theoretischen und methodischen Herausforderungen einer Analyse moderner Gesellschaften als „Organisationsgesellschaften“.

This volume contains the papers presented at the annual meeting of the *Arbeitsgemeinschaft sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (ASI)* in Kassel 2006. With reference to empirical studies, they treat problems of theoretical conceptualization and choice of an adequate research design which are to be solved, when within a multi-level framework data about individuals are to be linked with systematically gathered information about structures and processes of organizations. Thus, they provide an important contribution to meeting the theoretical and methodological challenges of analyzing modern societies as “organization societies”.

gesis

IZ Sozialwissenschaften
Lennéstraße 30 53113 Bonn
Telefon: 02 28 / 22 81 - 0
Telefax: 02 08 / 22 81 - 120

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

ISBN-10 3-8206-0157-0
ISBN-13 978-3-8206-0157-2
EUR 10,-