

Arbeitsbeziehungen und Gerechtigkeit: Stand und Perspektiven der empirischen Forschung

Lengfeld, Holger; Liebig, Stefan

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lengfeld, H., & Liebig, S. (2003). Arbeitsbeziehungen und Gerechtigkeit: Stand und Perspektiven der empirischen Forschung. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 10(4), 472-490. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-346263>

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.

Holger Lengfeld, Stefan Liebig*

Arbeitsbeziehungen und Gerechtigkeit. Stand und Perspektiven der empirischen Forschung**

Dieser Aufsatz gibt zunächst einen Überblick über die wichtigsten Konzepte und Ergebnisse der organisationspsychologischen und -soziologischen Gerechtigkeitsforschung, soweit sie Arbeitsbeziehungen zum Gegenstand haben. Da sich die bisherige Forschung vorwiegend auf Konflikte zwischen dem einzelnen Beschäftigten und dem Unternehmen konzentriert, wird daran anschließend ein konzeptioneller Vorschlag zur Analyse kollektiver Industrieller Beziehungen unterbreitet. Demnach sollten Gerechtigkeitsprobleme auf den vier arbeitspolitischen Ebenen der Gesetzgebung, der Tarifpolitik, der betrieblichen Mitbestimmung sowie der Arbeitsgruppe auf dem shop floor analysiert werden.

Labor Relations and Social Justice. State of the art and perspectives for empirical research

The article presents the main concepts and empirical results of justice research within the Psychology and Sociology of Organizations concerning labor relations. As contemporary research solely focuses on conflicts between the individual worker and the firm, a collective perspective is developed. It is argued that conflicts of justice should be analyzed on the four industrial relations levels: Legislation, collective bargaining, co-determination, and work group on the shop floor.

Key words: Social justice attitudes, industrial conflict, organizational psychology/sociology

* Dr. Holger Lengfeld, Jg. 1970, und Dr. Stefan Liebig, Jg. 1962, Institut für Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6, D – 10099 Berlin.
E-Mail: holger.lengfeld@rz.hu-berlin.de bzw. stefan.liebig@rz.hu-berlin.de.

** Dieser Beitrag entstand im Rahmen der von der VolkswagenStiftung geförderten Nachwuchsgruppe *Interdisziplinäre Soziale Gerechtigkeitsforschung*, die an der Humboldt-Universität seit 1998 finanziell gefördert wird.

Artikel eingegangen: 18.7.2003

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 3.9.2003.

1. Alter Wein in neuen Schläuchen?

Im Grunde genommen ist soziale Gerechtigkeit kein wirklich neues Thema in den Industriellen Beziehungen. Denn bei genauem Hinsehen erkennt man, dass die Verbesserung industriell organisierter Arbeits- und Entlohnungsverhältnisse für die europäische wie für die US-amerikanische Gewerkschaftsbewegung immer auch ein „Kampf um soziale Gerechtigkeit“ war (vgl. Metcalf et al. 2000; Voos 1997). Dies gilt in gewisser Weise ebenso für die wissenschaftlichen Beobachter der Gewerkschaftsbewegungen. Denn der Industrial Relations-Forschung war seit ihrer Gründung im frühen 20. Jahrhundert eine moralische Motivation zu eigen, die man heute noch in vielen Forschungsfragen und -ergebnissen finden kann, nämlich: Wer sich mit kollektiven Arbeitskonflikten beschäftigt, tut dies oftmals zumindest implizit mit der Absicht, auf empirisch beobachtete sozial ungerechte (Verteilungs-)Verhältnisse zwischen lohnabhängig Beschäftigten und Unternehmern aufmerksam zu machen und Vorschläge zu ihrer Überwindung zu diskutieren. Eine solche normative Intention und die damit verbundene Nähe zur Gewerkschaftsbewegung teilte nicht nur die Gründergeneration um Lujo Brentano, John R. Commons oder das Ehepaar Webb. Auch weiten Teilen der späteren angelsächsischen und US-amerikanischen Forschung kann man dies ebenso bescheinigen wie der kaum zu überblickenden bundesdeutschen Gewerkschafts- und Mitbestimmungsforschung, an der neben der Soziologie maßgeblich auch die Wirtschaftswissenschaften und die Rechtswissenschaft beteiligt waren.

Jenseits dieser politischen Intention gibt es noch eine zweite normative Zugangsweise zum Gegenstandsbereich, nämlich jene, die nach den Bedingungen der Herstellbarkeit von sozialer Gerechtigkeit in den Industriellen Beziehungen fragt. Diese Zugangsweise hatte hierzulande jedoch allein in der Diskussion um Lohngerechtigkeit in den 1950er und 1960er Jahren eine gewisse Bedeutung erreicht. Damals wurde mit Einsetzen der Mitbestimmungsdiskussion Lohngerechtigkeit als vorrangiges sozialpolitisches und tarifrechtliches Problem definiert (Nell-Breuning 1960). Das Ziel einer „Anforderungs- und Leistungsgerechtigkeit“ sollte über arbeitsrechtliche Bestimmungen, flächentarifliche Regelungen und mittels „objektiver“, arbeitswissenschaftlicher Leistungsermittlung verwirklicht werden (vgl. Kosiol 1962; Ottel 1961). Den Kern dieser Forderungen bildete die Vorstellung, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen für unternehmensinterne Güterverteilungen über politische Abstimmungsprozesse auf der Ebene von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden definiert werden (Baldamus 1960).

Seit kurzem hat nun eine dritte Herangehensweise Eingang in die Industrial Relations-Forschung gefunden. Diesmal aber kommt der Anstoß nicht aus der gewerkschaftlichen Praxis oder aus dem Fach selbst, sondern vor allem aus der organisationsbezogenen empirischen Gerechtigkeitsforschung. Im Unterschied zu philosophischen Gerechtigkeits-theorien oder auch der Unternehmensethik (vgl. Forum für Philosophie 1994) geht es in diesem Forschungszweig nicht darum, diejenigen Normen zu explizieren und zu begründen, die unser Handeln in Unternehmen anleiten sollten. Statt dessen wird gefragt, was die Menschen tatsächlich als gerecht oder als un-

gerecht ansehen, welche Ursachen und welche Folgen diese Urteile im Unternehmenskontext haben. Entsprechend ist die Zugangsweise strikt empirisch: Nicht die wie auch immer begründeten normativen Positionen der Forschenden, sondern die empirisch bestimmbaren Einstellungen und Verhaltensweisen der Akteure Industriel-ler Beziehungen entscheiden über den Bedeutungsgehalt sozialer Gerechtigkeit.

Diese dritte Herangehensweise steht im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen. Der nächste Abschnitt präsentiert die beiden disziplinären Forschungszweige auf diesem Feld und stellt die wichtigsten Theorien sowie empirischen Ergebnisse vor. Angesichts von über fünfzig Jahren Forschungstätigkeit beschränken wir uns nur auf die Darstellung der zentralen Entwicklungen.¹ Weil sich die meisten dieser Befunde allein auf die Beziehung zwischen dem einzelnen Beschäftigten und dem Unternehmen beziehen, werden wir im daran anschließenden Abschnitt mögliche Perspektiven einer auf kollektive Arbeitsbeziehungen bezogenen Gerechtigkeitsforschung skizzieren.

2. Konzeptionelle Zugänge und empirische Ergebnisse der Gerechtigkeitsforschung

Will man sich einen Überblick über die mittlerweile sehr zahlreichen empirischen Studien verschaffen, so erscheint es zunächst sinnvoll, einen disziplinspezifischen Zugang zu wählen. Denn forschungsgeschichtlich betrachtet dominierte in diesem Feld für lange Zeit die organisationspsychologische Einstellungsforschung. Dabei werden Organisationsmitglieder in der Regel mit Hilfe standardisierter Erhebungsinstrumente nach ihren Vorstellungen zur Gerechtigkeit oder ihrer Bewertung der tatsächlichen Güter- und Lastenverteilung in einem Unternehmen gefragt. Anschließend wird die Wirkung dieser Gerechtigkeitseinstellungen auf verschiedene organisations- und arbeitsplatzbezogene Einstellungen sowie Verhaltensweisen untersucht. Das Ergebnis dieser Vorgehensweise ist eine Vielzahl von Einzelstudien, die anhand von Querschnittsbefragungen, Laboruntersuchungen oder Feldexperimenten den Nachweis erbringen, dass „justice in organizations matters“ (Greenberg 1993).

In der organisationssoziologischen Gerechtigkeitsforschung haben sich in den letzten Jahren zwei Forschungslinien herausgebildet. Die eine folgt im Prinzip der organisationspsychologischen Zugangsweise und versteht Gerechtigkeitsanalyse in gleicher Weise als Einstellungsforschung. Hier geht es jedoch stärker um die Frage, welche Effekte organisationsstrukturelle und organisationskulturelle Merkmale auf die individuellen Gerechtigkeitseinstellungen haben und welche sozialen Konsequenzen sich rekonstruieren lassen. Die zweite Forschungslinie widmet sich der Institutionenanalyse: Nicht die individuellen Gerechtigkeitseinstellungen sind Gegenstand,

¹ Für einen detaillierteren Überblick über die theoretischen Ansätze dieses Forschungsfelds vgl. Lengfeld 2003 und Liebig 1997; über neuere Debatten berichten Greenberg/Cropanzano 2001; und einen Überblick über die empirischen Befunde bieten die Meta-Analysen von Cohen-Charash/Spector 2001 sowie von Colquitt et al. 2001.

sondern es wird gefragt, ob und wie in unternehmensinternen Entscheidungsprozessen auf Gerechtigkeitskonzeptionen Bezug genommen wird und inwiefern letztere in den Strukturen und Regelsystemen der Unternehmen verankert sind – etwa in den Entlohnungssystemen oder der Organisationsstruktur.

2.1 Organisationspsychologische Gerechtigkeitsforschung

Ein zentrales Ergebnis organisationspsychologischer Studien besteht darin, dass in Unternehmen mindestens drei Gerechtigkeitsaspekte aus Sicht der Beschäftigten bedeutsam sind: (1) Verteilungs-, (2) Verfahrens- und (3) Interaktionsgerechtigkeit.

Verteilungsgerechtigkeit

Bei Fragen der Verteilungsgerechtigkeit geht es darum, wie materielle oder immaterielle Güter bzw. Lasten im Unternehmen verteilt werden – ob Personen ihr eigenes Einkommen für gerecht halten, ob Beförderungen oder Entlassungen als gerecht wahrgenommen werden (Brockner et al. 1992) oder ob immaterielle Vergünstigungen in der Organisation gerecht verteilt sind (Randall/Mueller 1995). Den Hintergrund bilden Theorien, in deren Zentrum soziale Vergleichsprozesse stehen, etwa die „Equity-Theorie“ (Austin/Hatfield 1980; Walster/Walster 1975) oder die „Theorie der Relativen Deprivation“ (Cropanzano/Randall 1993; Crosby et al. 1986; Martin 1981). Für die austauschtheoretische „Equity“-Theorie basieren Gerechtigkeitsurteile auf einem Vergleich der Aufwendungen und Erträge unterschiedlicher Akteure. Aus Sicht der Deprivationstheorie finden soziale Vergleichsprozesse in der Form statt, dass Personen ihre eigenen Güter- oder Lastenausstattungen zu denen anderer Personen (Runciman 1966) oder zu einem „generalisierten Anderen“ in Beziehung setzen (Berger et al. 1972). Entscheidend ist in beiden Fällen, dass Ungerechtigkeitsempfindungen im Rahmen derartiger Vergleiche offenbar erst dann auftreten können, wenn die Güter- oder Lastenausstattung als eine Verletzung von als sozial gültig angesehenen Verteilungsprinzipien und -kriterien wahrgenommen wird.

Drei grundlegende Verteilungsprinzipien lassen sich dabei unterscheiden: (1) Das Beitragsprinzip, bei dem Verteilungen dann als gerecht gelten, wenn sie proportional zu den individuellen Beiträgen einer Person vorgenommen werden, (2) das Bedarfsprinzip, wonach die Bedürfnisse einer Person, wie sie sich beispielsweise aus den jeweils spezifischen Lebensumständen – etwa der Größe der Familie – ergeben, in Rechnung gestellt werden, und (3) das Gleichheitsprinzip, dem zufolge allen relevanten Personen ein gleich hoher Anteil an Gütern oder Lasten zugesprochen wird.

Das Beitragsprinzip gilt in Unternehmen als dominantes Verteilungsprinzip, d.h. Verteilungen sollen zunächst auf der Grundlage individueller Leistungen vorgenommen werden (Hochschild 1981). Welches Kriterium zur Bestimmung von relevanter Leistung herangezogen wird, kann durchaus variieren: der Arbeitserfolg, das Engagement und die Anstrengungen, die ein Beschäftigter geleistet hat, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der hierarchische Status, die in der Vergangenheit unternommenen Investitionen in die eigene Ausbildung oder die Bildungszertifikate, die eine Per-

son vorweisen kann. In Ergänzung zu dem dominierenden Beitragsprinzip lassen sich aber auch Verteilungssituationen feststellen, in denen eine Gleichverteilung oder eine Verteilung nach Bedarf als gerecht angesehen wird (Sell/Griffith 1993). Dies gilt insbesondere dann, wenn in einem Unternehmen bzw. einer Arbeitseinheit flache Hierarchien existieren (Kabanoff 1991).

Die bisherige organisationspsychologische Forschung hat sich in der Vergangenheit vor allem darauf konzentriert, die Folgen subjektiver Gerechtigkeitsurteile zu rekonstruieren. Im Mittelpunkt standen dabei Urteile zur Verteilungsgerechtigkeit in ihrer Konsequenz für unternehmens- bzw. arbeitsplatzbezogene Einstellungen und Verhaltensweisen. Bereits die frühen austauschtheoretisch begründeten Arbeiten machten deutlich, dass die Produktivität unterbezahlter Arbeiter im selben Maße abnimmt, wie sie Ungerechtigkeiten in der Bezahlung wahrnehmen: Nach Stundenlohn bezahlte Arbeiter reduzieren die Quantität, nach Stücklohn bezahlte Arbeiter vermindern dagegen die Qualität ihrer Tätigkeit (Adams/Rosenbaum 1962; Adams/Jacobsen 1964; Homans 1953; Landy et al. 1978, 1980; Lawler 1968, 1971).²

Insgesamt kommt es also bei einer als ungerecht wahrgenommenen Entlohnung zu einer Leistungszurückhaltung. Dem liegt offenbar die Vorstellung eines gerechten Tauschverhältnisses zugrunde, wonach geleisteter Arbeitsaufwand und erhaltenes Entgelt äquivalent sein sollen. Dort, wo diese Relation zum Nachteil der Beschäftigten verschoben ist, wird ein Ausgleich angestrebt. Dies kann auch darüber geschehen, dass sich die Beschäftigten den aus ihren Augen ungerechterweise vorenthaltenen Lohn „selbst holen“, etwa indem sie Ressourcen der Organisation für ihre eigenen Zwecke verwenden (z.B. mittels Diebstahl) oder indem sie vom Arbeitsplatz fern bleiben und „krank machen“ (Randall/Mueller 1995; Summers/Hendrix 1991). Weitere Folgen als ungerecht wahrgenommener Entlohnung bestehen vor allem im Bereich der unternehmens- und arbeitsplatzbezogenen Einstellungen: So konnten wiederholt negative Effekte auf die Arbeitszufriedenheit (Dittrich/Carrell 1979; McFarlin/Sweeney 1992), auf Vertrauen in das Management (Fryxell/Gordon 1989), commitment zum Unternehmen oder auf Austrittswilligkeit (Alexander/Ruderman 1987) nachgewiesen werden.

Verfahrensgerechtigkeit

Spätestens seit Anfang der 1980er Jahre wurde jedoch deutlich, dass sich Gerechtigkeitserwartungen nicht nur auf Güter- und Lastenverteilungen beziehen. Auch die Verfahren, die bei der Entscheidungsfindung angewandt werden, stellen eine zentrale Ursache von Ungerechtigkeitswahrnehmungen im Unternehmen dar. Dem-

² Die analoge Annahme, dass Arbeiter, die sich ungerechterweise überbezahlt fühlen, ihre Produktivität steigern, konnte ebenfalls in einigen Studien nachgewiesen werden (Adams/Jacobsen 1964; Adams/Rosenbaum 1962). Doch zeigten sich hier keine über die Zeit stabilen Ergebnisse. Folgt man Greenberg (1987), so dürften Effekte der Überbezahlung deshalb lediglich kurzfristig wirksam sein.

entsprechend rückte die Frage nach der Verfahrensgerechtigkeit zunehmend in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses (Folger 1987; Greenberg/Tyler 1987). Folgt man dem Vorschlag von Leventhal, so zeichnen sich gerechte Entscheidungsverfahren durch mindestens fünf Kriterien aus: (1) Konsistenz eines einmal festgelegten Verfahrens über Personen und Zeit hinweg, (2) Ausschluss von Parteilichkeit, (3) Korrigierbarkeit von Entscheidungen im Falle nachträglich bemerkter Fehler, (4) Genauigkeit bei der Berücksichtigung aller verfügbaren Informationen und (5) Repräsentativität aller Interessen der vom Entscheidungsprozess Betroffenen (Leventhal et al. 1980; vgl. auch Folger/Konovsky 1989; Lind/Tyler 1988).

Empirisch relativ gut abgesichert ist bislang, dass Ungerechtigkeitsbewertungen von Verfahren der individuellen Leistungsbeurteilung, der Einkommensfestsetzung, der Personalentwicklung oder der Kündigung (vgl. Müller 1998) die Identifikation mit dem Unternehmen absenken (Martin/Bennett 1996), die Diebstahlquote in Betrieben erhöhen (Greenberg 1990) oder zu einer Zunahme von Sachbeschädigungen und Sabotage führen (Folger/Baron 1996). Keine eindeutigen Zusammenhänge konnten dagegen zwischen Verfahrensgerechtigkeit und Arbeitsleistung nachgewiesen werden (vgl. Cohen-Carash/Spector 2001: 286; Lind/Tyler 1988: 188 ff.; Kanfer et al. 1987).

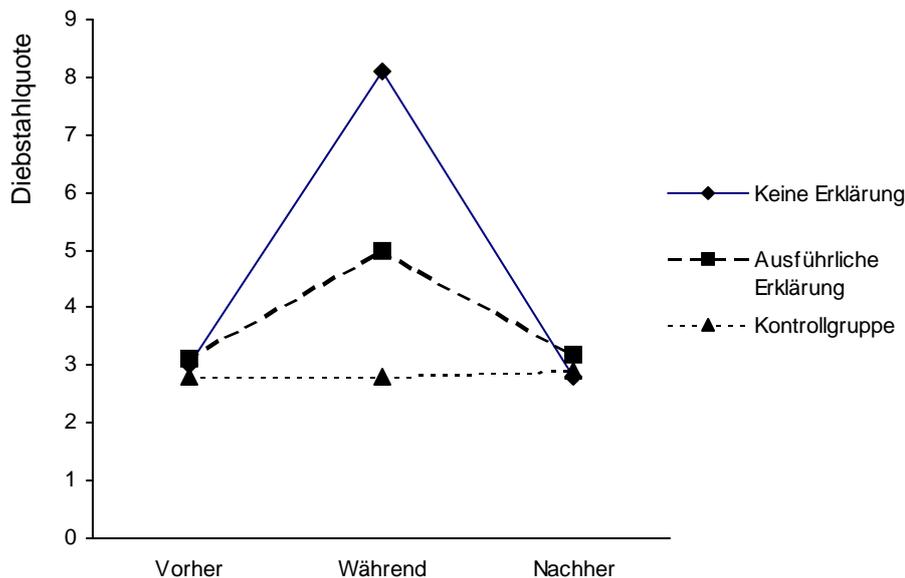
Eine Reihe von Studien hat sich in der Vergangenheit auch mit dem Zusammenhang von Verfahrens- und Verteilungsgerechtigkeit beschäftigt. Die leitende Forschungsfrage besteht darin, ob bei Vorliegen eines der beiden Gerechtigkeitsaspekte der jeweils andere obsolet wird; ob also bei gerechten Ergebnissen die Art ihres Zustandekommens unwichtig ist oder umgekehrt. Wie Tyler (1988) herausstellt, ist dies unter bestimmten Bedingungen durchaus der Fall. So tritt bei besonders wichtigen Erträgen die Verfahrensgerechtigkeit gegenüber der Verteilungsgerechtigkeit in den Hintergrund. Bei der Verteilung von Einkommen kann deshalb ein Verteilungsergebnis auch dann als gerecht beurteilt werden, wenn die Verfahren, die zu seiner Festsetzung geführt haben, als ungerecht empfunden werden.

Verfahrensgerechtigkeit wird jedoch dann besonders wichtig, wenn auch die Verteilungsergebnisse als ungerecht wahrgenommen werden. In diesem Fall verstärkt sich das Ungerechtigkeitsempfinden, wenn die Betroffenen der Meinung sind, die Verteilung sei das Ergebnis ungerechter Verfahren. Dies gilt auch dann, wenn das Ergebnis zwar als gerecht, aber unter dem Gesichtspunkt der eigenen Interessen von den Betroffenen als unvorteilhaft angesehen wird. Diesen Zusammenhang hat z.B. Greenberg (1987) in Laborexperimenten überprüft. Diejenigen, die über ein unfaires Verfahren mittlere oder hohe outcomes zugeteilt bekamen, beurteilten die Verteilungsergebnisse als gerecht. Diejenigen, die dagegen niedrige outcomes über ein unfaires Verfahren zugeteilt bekamen, empfanden dies als ungerecht. Wurden diese Beträge aber über gerechte Verfahren verteilt, so wurden die Ergebnisse als gerecht angesehen. In beiden Fällen nimmt die wahrgenommene Verfahrensgerechtigkeit offenbar eine entscheidende Rolle ein.

Besonders anschaulich wird die Beziehung zwischen beiden Gerechtigkeitsaspekten in einer Studie von Greenberg (1990). Er untersuchte die Auswirkungen von

Gehaltskürzungen, die in zwei Betrieben desselben Unternehmens für zehn Wochen vorgenommen wurden, auf die Diebstahlquote. Angenommen wurde, dass das Ausmaß an empfundener Ungerechtigkeit bei den Verteilungsergebnissen dann geringer ist, wenn im Entscheidungsprozess Kriterien der Verfahrensgerechtigkeit eingehalten werden. Deshalb wurden in einem der beiden Betriebe die Gründe für die Gehaltskürzung offengelegt und um eine Zustimmung durch die Beschäftigten geworben. Im anderen Betrieb wurde die Gehaltskürzung nicht weiter erklärt und allein mit dem Hinweis bekannt gegeben, dass dies eine Entscheidung der Geschäftsleitung sei, die man schlichtweg zu akzeptieren hätte. Als Kontrollgruppe diente ein dritter Betrieb desselben Unternehmens, in dem keine Gehaltskürzungen vorgenommen wurden. In allen drei Unternehmen wurde die Diebstahlquote vor der Gehaltskürzung, während der zehnwöchigen Kürzung und nach der Rücknahme der Kürzungen erhoben.

Abb. 1: Diebstahlquote und befristete Gehaltskürzung (aus: Greenberg 1990: 565).



Im Ergebnis zeigte sich, dass die Diebstahlquoten in den beiden Betrieben mit Gehaltskürzungen im Untersuchungszeitraum anstiegen (vgl. Abbildung 1). Dies war in jenem Betrieb umso stärker, in dem keine Erklärung der Maßnahme gegeben wurde. Nach Rücknahme der Kürzungen gingen die Diebstahlquoten in beiden Betrieben wieder auf das Ausgangsniveau zurück. Die Beschäftigten reagierten offensichtlich auf die Gehaltskürzungen so, dass sie die entgangene Vergütung anderweitig kompensierten. Gleichzeitig wird deutlich, dass Gerechtigkeit in Unternehmen weder auf Entlohnungsgerechtigkeit noch auf Verfahrensgerechtigkeit reduziert werden kann: denn beide Dimensionen waren für die entsprechenden Reaktionen verantwortlich (vgl. Brockner/Siegel 1996).

Interaktionsgerechtigkeit

Unabhängig von den beiden bisher diskutierten Aspekten der Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit wird seit einigen Jahren darauf hingewiesen, dass insbesondere in Unternehmen eine dritte Gerechtigkeitsdimension wichtig ist: die Interaktionsgerechtigkeit (Bies 2001). Ähnlich zur Verfahrensgerechtigkeit wird dabei nicht auf die konkreten Ergebnisse der Güter- und Lastenverteilung Bezug genommen. Während sich Verfahrensgerechtigkeit auf die formale Ausgestaltung von Entscheidungsprozessen – den institutionalisierten Regeln – bezieht, steht unter dem Aspekt der Interaktionsgerechtigkeit die konkrete Anwendung dieser Regeln im Mittelpunkt; ob Vorgesetzte z.B. bei der Leistungsbeurteilung die vorgeschriebenen Verfahrensregeln einhalten oder im alltäglichen Umgang die Rechte der Organisationsmitglieder respektieren (Bobocel/Holmvall 2001).

Hier zeigten sich vor allem Effekte auf das „organizational citizenship behavior“ (Organ 1988; Organ/Moorman 1993; Smith et al. 1983; siehe auch Bierhoff/Herner 1999). Damit wird ein Verhalten beschrieben, das bezogen ist auf „those contributions to organizational effectiveness that are neither mandated by individual job requirements nor recognized by the formal reward system“ (Organ/Moorman 1993: 6). Kooperations- und Hilfsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und Einsatzbereitschaft für die Ziele der Organisation sind typische Ausdrucksformen des „organizational citizenship behavior“. In einer Reihe von Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass Beschäftigte, die der Meinung sind, ihre unmittelbaren Vorgesetzten würden sie ungerecht behandeln, auch ein niedrigeres Niveau an „organizational citizenship behavior“ an den Tag legen.

2.2 Organisationssoziologische Gerechtigkeitsforschung

Das Problem der bisher vorgestellten Studien ist, dass sie sich im wesentlichen auf die Folgen von Gerechtigkeitsbewertungen in Unternehmen konzentrieren. Weniger untersucht wurde, welche strukturellen Ursachen diese Einstellungen haben, inwiefern Gerechtigkeitskonzeptionen möglicherweise in den institutionellen Bauplänen von Unternehmen verankert sind und welche Gemeinsamkeiten in den Gerechtigkeitsvorstellungen und -bewertungen sich in einem Unternehmen auf unterschiedlichen hierarchischen Ebenen ausbilden können. In diese Lücke zielen die Arbeiten der organisationssoziologischen Gerechtigkeitsforschung (Kabanoff 1991; Lansberg 1984; Lengfeld 2003; Liebig 1995, 1997, 1998, 2002; Liebig/Lengfeld 2002; Schmidt/Hartmann 1997). Wie bereits erwähnt, sind es bislang zwei Zugangsweisen, die diese organisationssoziologische Gerechtigkeitsforschung auszeichnen: Die Einstellungs- und die Institutionenanalyse.

Einstellungsanalyse

Im Zentrum der einstellungsanalytischen Gerechtigkeitsforschung steht die Frage, welche Zusammenhänge zwischen den arbeitsorganisatorischen Strukturen eines

Unternehmens und den Gerechtigkeitsvorstellungen der Beschäftigten existieren. Dazu wird zunächst davon ausgegangen, dass sich Gerechtigkeitsurteile entweder auf die Ergebnisse von Verteilungen oder auf die ihnen zugrunde liegenden Regeln richten können. Im ersten Fall handelt es sich um sogenannte „ergebnisbezogene“, im zweiten Fall um „ordnungsbezogene“ Gerechtigkeitsurteile. Insbesondere was die ordnungsbezogenen Urteile anbelangt, konnte auf der Grundlage einer Beschäftigtenbefragung in 21 Unternehmen der bundesdeutschen Metallindustrie gezeigt werden, dass Einstellungen über die gerechten Regeln der Güter- und Lastenverteilung im Unternehmen vier idealtypischen Mustern folgen (Liebig/Lengfeld 2002). Dabei finden sich zum einen für ein Unternehmen jeweils typische Profile gerechter Verteilungsregeln, d.h. die Beschäftigten haben ähnliche Vorstellungen darüber, wie Güter und Lasten in ihrem Unternehmen verteilt werden sollen. Zum anderen lassen sich Zusammenhänge zur Art der Arbeitsorganisation nachweisen. Letzteres trifft insbesondere für den Grad der hierarchischen Differenzierung und Formalisierung der Arbeitsvollzüge sowie für das Ausmaß der sozialen Kohäsion innerhalb der Belegschaft zu.

In ähnlicher Weise hat Kabanoff (1991) dargelegt, dass in Unternehmen mit ausdifferenzierter Hierarchie Verteilungsregeln präferiert werden, die tendenziell ungleichere Einkommensverteilungen zwischen den Beschäftigten zulassen. Demgegenüber sprechen sich Beschäftigte unter den Bedingungen einer abgeflachten Hierarchie stärker für egalitäre Einkommensverteilungen aus. Wie zudem Schwinger (1981) zeigt, wird in Arbeitssituationen, die von starkem Wettbewerb gekennzeichnet sind, das Prinzip individueller Leistung präferiert. Sind die Beziehungen am Arbeitsplatz dagegen durch Kooperation, Solidarität und starke soziale Integration geprägt, werden egalitäre und auf das Arbeitskollektiv bezogene Entlohnungsformen bevorzugt (Schwinger 1981).

Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen sind also nicht idiosynkratisch, sondern es bilden sich Gemeinsamkeiten in Abhängigkeit zu den konkreten organisationsstrukturellen Bedingungen aus. Ein weiteres Ergebnis dieser Forschungsrichtung betrifft die arbeitspolitischen Folgen dieser ordnungsbezogenen Einstellungen. So konnte gezeigt werden, dass diese Einstellungen zugleich unterschiedliche Implikationen für die Legitimität der betrieblichen Mitbestimmung enthalten und sich deshalb in der Folge auf das Ausmaß der Beteiligung des Betriebsrats an den Entscheidungen der Geschäftsleitung auswirken. Diese Effekte ließen sich sowohl auf der Ebene der ausführenden Beschäftigten als auch für die Akteure am Verhandlungstisch nachweisen (Lengfeld 2003; Lengfeld/Liebig 2000).

Institutionenanalyse

Die Bedeutung von Gerechtigkeit in Unternehmen allein mithilfe der Einstellungsanalyse herauszuarbeiten, ist jedoch nicht unproblematisch. Wie die vor allem in der Sozialpsychologie seit Ende der 1960er Jahre geführte Debatte zum Einstellungsverhaltens-Komplex nahe legt, ist umstritten, ob man von einer derart eindeutigen kausalen Beeinflussung unseres Verhaltens durch Gerechtigkeitseinstellungen ausge-

hen kann. Deshalb versucht ein – vom Umfang deutlich kleinerer – Forschungszweig, die Voraussetzungen und Folgen von Gerechtigkeit in Unternehmen unabhängig von der Erfassung subjektiver Einstellungen zu rekonstruieren.

Zu nennen ist hier vor allem der ursprünglich von Elster (1992) entwickelte und von Schmidt (1995; Schmidt/Hartmann 1997) im deutschsprachigen Raum weitergeführte „Local Justice“-Ansatz. In seinem Mittelpunkt stehen institutionelle Entscheidungsprozesse und die Kriterien, die für die beteiligten Akteure dabei handlungsleitend sind. Aus dieser Perspektive stellt sich das Gerechtigkeitsproblem in Unternehmen eher als ein sekundäres dar. So zeigt etwa die Analyse von Entlassungsentscheidungen in einer Reihe bundesdeutscher Unternehmen, dass Kriterien der Gerechtigkeit vor allem als ex post-Rechtfertigungen herangezogen werden, um damit Entscheidungen, die einer gewissen Eigenlogik des Unternehmens und seiner Entscheidungsprozesse folgten, eine breitere Akzeptanz zu geben (Schmidt/Hartmann 1997).

Ein anderes Vorgehen wählt Soltan (1987). Er geht davon aus, dass Personen nur dann bereit sind, institutionelle Arrangements zu unterstützen und sich ihren Anforderungen entsprechend zu verhalten, wenn diese als gerecht angesehen werden. Gerechte Institutionen verfügen deshalb über eine bestimmte Überzeugungskraft, die dazu führt, dass sich Personen aus Einsicht ihren Verhaltensanforderungen beugen. Für ihre Durchsetzung sind Personen dann auch bereit, persönliche Nachteile in Kauf zu nehmen. Auf Unternehmensebene bedeutet dies, dass sich längerfristig nur solche Gratifikationssysteme durchsetzen werden, die aus der Sicht der Beschäftigten als gerecht gelten. Welche Lösungen dies im Einzelnen sind, kann aus der Sicht einer solchen institutionenanalytischen Gerechtigkeitsforschung nur eine diachrone und synchrone Analyse unterschiedlicher Entlohnungssysteme zeigen (vgl. dazu Cowherd/Levine 1992).

2.3 .. und wo bleiben die kollektiven Arbeitsbeziehungen?

Wie dieser knappe Überblick über das Forschungsfeld zeigt, wurde bisher vor allem die individuelle Ebene der Austauschbeziehungen zwischen den Beschäftigten und dem Unternehmen in den Blick genommen. Zwar zeigen neuere Arbeiten, dass es in Unternehmen durchaus zu kollektiv geteilten Vorstellungen darüber kommen kann, was als gerecht anzusehen ist. Welche Folgen die daraus resultierenden Gerechtigkeitsurteile für die kollektive Ebene Industrieller Beziehungen hat, wurde jedoch weitgehend ausgespart. Deshalb kann die organisationsbezogene Gerechtigkeitsforschung bislang auch nur einen relativ geringen Beitrag zur Analyse von Kollektivverhandlungen, zur vergleichenden Tarifpolitik- oder zur Mitbestimmungsforschung leisten. Beispielsweise wüsste man gern mehr darüber, welche Bedeutung Gerechtigkeitsvorstellungen für die Legitimation oder die Unterstützung des Betriebsrats oder der gewerkschaftlichen Interessenvertretung besitzen, inwiefern sie die Bereitschaft von Beschäftigten beeinflussen, sich in Gewerkschaften zu organisieren oder sich an den unterschiedlichen Formen des Arbeitskampfes zu beteiligen.

Als Fazit können wir also festhalten: Wir verfügen zwar über eine Vielzahl von Erkenntnissen zu den individuellen Wegen des Ausgleichs empfundener Ungerechtigkeiten, weniger dagegen zu den kollektiven Formen. Da gerade letztere eine zentrale Stellung im Gegenstandsbereich der Industriellen Beziehungen einnehmen, möchten wir im folgenden Abschnitt einige Überlegungen darüber anstellen, wie eine Gerechtigkeitsanalyse auf den verschiedenen kollektiven Ebenen des industriellen Konflikts aussehen könnte.

3. Perspektiven einer arbeitspolitischen Gerechtigkeitsanalyse

Ausgangspunkt unserer Überlegungen ist es, dass kollektive Verhandlungsprozesse aus der Einstellungs- wie aus der Institutionenperspektive zu untersuchen wären, und zwar auf vier Ebenen: (1) auf der Ebene der makropolitischen Entscheidungen über gesellschaftlich verbindliche arbeitspolitische Normen, (2) auf der Ebene tarifpolitischer Verhandlungen über sektoral und regional verbindliche Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, (3) auf der Ebene innerbetrieblicher Kollektivverhandlungen zwischen den Tarifvertrags- oder den Mitbestimmungsparteien, und (4) auf der Ebene der Beziehung zwischen den Mitgliedern von Arbeitsgruppen auf dem shop floor und den Betriebsparteien.

Unsere zentrale Annahme ist, dass Gerechtigkeitseinstellungen auf allen vier Ebenen in unterschiedlicher Weise über das Verhandlungsverhalten der Akteure bzw. über die Legitimität von Verhandlungsergebnissen mitentscheiden können. Welchen Ertrag eine solche Perspektive erbringen könnte, wollen wir im folgenden anhand ausgewählter Fragestellungen auf den vier Ebenen ausloten. Aus Gründen der Anschaulichkeit legen wir das deutsche Modell Industrieller Beziehungen als Illustrationsfall zugrunde.

3.1 Staat und Arbeitsbeziehungen

Bekanntermaßen werden Verteilungskonflikte zwischen Kapital und Arbeit nicht allein bilateral, sondern unter Mitwirkung staatlicher Institutionen ausgetragen, wobei den Gesetzesentscheidungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts sicherlich die größte Bedeutung zufällt. Trotz eines in den letzten Jahren ansteigenden Forschungsinteresses an Fragen der Kompatibilität von rechtlichen Institutionen und verbandlichen Verhandlungssystemen (z.B. Crouch 1993; Streeck 1997; Thelen/Turner 1999) sind gerechtigkeitsbezogene Analysen arbeitsrechtlicher Institutionen und ihrer Verteilungsimplicationen bislang nicht vorgelegt worden. Einen möglicherweise fruchtbaren Ansatzpunkt dazu könnte man jedoch gewinnen, wenn man sich der Sozialpolitikanalyse zuwendet. Dort wird seit einiger Zeit herausgearbeitet, welches die Verteilungsprinzipien sind, die den sozialen Sicherungssystemen zugrunde liegen, inwiefern diese die sozialpolitische Praxis tatsächlich anleiten und in welchem Ausmaß diese Leitprinzipien mit den in der Bevölkerung vorhandenen Gerechtigkeitseinstellungen übereinstimmen (vgl. dazu Leisering 1999; Klammer 1998; Mau 2003).

Übertragen auf Industrielle Beziehungen würden sich aus dieser Herangehensweise mindestens zwei Fragestellungen ergeben. Erstens wäre zu untersuchen, welche Gerechtigkeitsimplikationen die verschiedenen verteilungsrelevanten Bereiche des individuellen (z.B. Arbeitszeit-, Lohnfortzahlungs- und Kündigungsschutzrecht) und des kollektiven Arbeitsrechts (z.B. Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsgesetz) enthalten. Dazu böte es sich an, parlamentarische Entscheidungsprozesse daraufhin zu befragen, unter Rückgriff auf welche interessenbezogenen und auf welche normativen Motive die Entscheider ihre politischen Präferenzen legitimieren.

Diese institutionalisierten Gerechtigkeitsprinzipien wären dann im zweiten Schritt mit der Struktur der Einstellungen der Beschäftigten zu konfrontieren. Auf dieser Basis könnte man unter anderem abschätzen, wie legitimitätsfest die gesetzlichen Rahmenbedingungen Industrieller Beziehungen sind. Auch ließe sich damit möglicherweise genauer erklären, warum bestimmte Gesetzesänderungen wie beispielsweise die Absenkung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall im Jahr 1996 und der Versuch ihrer praktischen Anwendung durch die Arbeitgeber auf zum Teil überraschend heftigen Widerstand in Form von Arbeitsniederlegungen stieß (vgl. dazu Voswinkel 2001: 216 ff.).

3.2 Tarifpolitik und kollektive Organisationsfähigkeit

Es spricht einiges dafür, dass Gerechtigkeitsvorstellungen in dreifacher Weise Einfluss auf die Organisationsfähigkeit kollektiver Interessen nehmen, und zwar in Hinsicht auf (1) die Teilnahmeentscheidung, (2) die Unterstützungsbereitschaft und (3) die Bewertung innerorganisatorischer Partizipationschancen.

Erstens ist zu vermuten, dass prinzipienbezogene Gerechtigkeitseinstellungen die individuelle Entscheidung zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft beeinflussen. Anzunehmen wäre, dass Beschäftigte mit Präferenzen für das Gleichheits- und das Bedarfsprinzip eher zur Mitgliedschaft neigen werden als jene, die meritokratische Prinzipien wie individuelle Leistung, Verantwortung und Engagement bevorzugen. Diese Vermutungen leiten sich aus der Beobachtung ab, dass durch Kollektivakteure ausgehandelte Tarifabschlüsse zu vergleichsweise geringerer Einkommensungleichheit führen als Verhandlungen zwischen dem einzelnen Beschäftigten und dem jeweiligen Unternehmen. Empirisch zeigt sich nämlich, dass Länder mit zentral geführten Lohnverhandlungen durchschnittlich relativ geringe Einkommensungleichheiten aufweisen, während die Einkommensungleichheit in Ländern mit dezentral organisierten Tarifverhandlungen ausgeprägter ist (vgl. den Beitrag von Franz Traxler in diesem Heft). In die gleiche Richtung weisen Ergebnisse von Metcalf et al. (2000). Anhand von US-Surveydaten wird demonstriert, dass die Einkommensungleichheit in Wirtschaftssektoren mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad niedriger ausfällt als in Sektoren mit einem höherem Anteil von nicht-organisierten Beschäftigten. Ein ähnlicher Effekt zeigt sich auf der Ebene der einzelnen Arbeitsorganisation: Ebenfalls mittels Verwendung von US-Daten zeigen Kalleberg/Buren (1996), dass die in einer Arbeitsorganisation bestehende Einkommensungleichheit mit steigendem gewerkschaftlichem Mitgliedschaftsgrad abnimmt. Interessant wäre es hierbei zu ü-

berprüfen, in welchem Ausmaß sich die Unterschiede im Zentralitätsgrad eines (sektoralen) Tarifvertragssystems in der Struktur der Gerechtigkeitseinstellungen der Beschäftigten niederschlagen.

Zweitens können Gerechtigkeitseinstellungen möglicherweise dann handlungsleitend werden, wenn die Mitglieder einer Gewerkschaft Entscheidungen darüber treffen müssen, in welchem Umfang sie ihre Organisation in Tarifauseinandersetzungen unterstützen. Dies gilt zum einen für die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaft am Verhandlungstisch. Da ihre Verhandlungsführung darauf angewiesen ist, sich der Unterstützung ihrer Mitglieder zu vergewissern, könnte der Bezug auf Gerechtigkeitseinstellungen ein entscheidendes Mittel für die Mobilisierungsfähigkeit zum Beispiel im Streikfall darstellen. Je nach Verhandlungsinhalt dürften dabei Einstellungen zur Verteilungs- und zur Verfahrensgerechtigkeit in unterschiedlicher Weise bedeutsam werden. So ist zu vermuten, dass die Streiks im Jahr 2003 um die Arbeitszeitverkürzung in der ostdeutschen Metallindustrie auf Seiten der Gewerkschaftsmitglieder wesentlich im Namen des Gleichheitsprinzips geführt wurden. Dagegen dürften z.B. Lohnverhandlungen eher von konkreten ergebnisbezogenen Bewertungen geprägt sein. Zum anderen stehen Verfahrensgerechtigkeitsfragen dann auf der Tagesordnung, wenn die von der Tarifkommission erzielten Verhandlungsergebnisse von den Mitgliedern ratifiziert werden sollen. In diesem Fall wäre zu klären, inwiefern die Wahrnehmung des Verhandlungsverfahrens Auswirkungen auf die Bewertung des Tarifergebnisses nimmt.

Drittens stellt sich die Frage nach der Legitimität von Entscheidungsverfahren, wenn die Gewerkschaftsmitglieder innerorganisatorische Entscheidungsprozesse bewerten sollen. So zeigen jüngst erschienene sozialpsychologische Studien, dass die Empfindung, an internen Entscheidungsprozessen der Gewerkschaft angemessen partizipieren zu können und von der Administration gerecht behandelt zu werden, unmittelbar positiv auf die Zufriedenheit mit der Gewerkschaft und in der Folge auch positiv auf das Unterstützungsverhalten wirkt (vgl. Fuller/Hester 2001; ähnlich Aryee/Chay 2001; Skarlicki/Latham 1996). Dieser Effekt zeigt sich unabhängig davon, wie zufrieden die Mitglieder mit den instrumentellen Verhandlungserfolgen ihrer Organisation auf dem Gebiet der materiellen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sind. Ob empfundene Ungerechtigkeiten in gleicher Weise auch die Austrittsmotivation erhöhen, lässt sich anhand der bisher vorliegenden Ergebnisse nicht mit Bestimmtheit sagen.

3.3 Betriebliche Mitbestimmung und die Dezentralisierung von Verhandlungskompetenz

Wie man aus der Tarifvertragsforschung weiß, werden seit den frühen 1990er Jahren in zunehmenden Maße ehemals flächentarifvertragliche Regelungstatbestände auf die betriebliche Ebene übertragen (Kohaut/Schnabel 2003). Mit dem damit verbundenen Bedeutungszuwachs der Betriebsparteien korrespondiert die Einschätzung, dass Kollektivverhandlungen zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und den zuständigen Gewerkschaften an Konflikthaftigkeit eher zu- als abnehmen werden. Zum

einen folgt daraus, dass Gerechtigkeitsbeurteilungen möglicherweise für das Verhandlungsverhalten bedeutsamer werden. Fragen nach den Motiven der Unterstützungsbereitschaft von Verhandlungsdelegationen und nach der Akzeptanz von Verhandlungsergebnissen, wie wir sie für die tarifliche Ebene skizziert haben, stellen sich für eine zunehmend größer werdende Zahl von Beschäftigten, als dies noch unter den Bedingungen punktuell geführter Flächentarifauseinandersetzungen der Fall war.

Zum anderen ist aus der jüngeren Mitbestimmungsforschung bekannt, dass Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung intraorganisationelle Willensbildungsprozesse vorausgehen, in denen die Betriebsparteien ihre jeweilige Verhandlungsposition abstimmen (Kotthoff 1994). Dabei zeigte sich empirisch, dass innerhalb des Betriebsratsgremiums zum Teil heftige Konflikte um die richtige Verhandlungslinie ausgetragen werden, die sich letztlich in einer verminderten Durchsetzungsfähigkeit gegenüber der Geschäftsleitung niederschlagen (Trinczek 1987: 220 ff.). Zu fragen wäre hier, inwiefern das Ausmaß intraorganisationeller Konflikte möglicherweise auf konkurrierende Gerechtigkeitseinstellungen zwischen den im Betriebsrat vertretenen Fraktionen zurückführbar ist.

Erste Überlegungen auf diesem Gebiet (wie sie Hermann Kotthoff in diesem Heft anstellt) können die gerechtigkeitstheoretische Perspektive auf betriebliche Verhandlungsbeziehungen maßgeblich erweitern. Darüber hinaus gehend wäre es sinnvoll, auf der Basis empirischer Daten für jedes Unternehmen eines Untersuchungssamples möglichst alle Betriebsratsmitglieder nach ihrer Stellung im Gremium, nach ihren Einstellungen und nach sozio- und organisationsdemografischen Merkmalen zu befragen. Auf dieser Basis könnte man überprüfen, inwiefern sich gremieninterne Fraktionierungen in der Konstellation der Gerechtigkeitseinstellungen widerspiegeln, und ob diese Fraktionierungen tatsächlich Effekte auf das Verhandlungsverhalten der Betriebsratsspitze nach sich ziehen.

3.4 Arbeitsgruppen auf dem shop floor

Jenseits der institutionellen Verhandlungsarrangements könnten Gerechtigkeitseinstellungen auch auf der Ebene der informellen Arbeitsverfassung bedeutsam werden, die gegenüber den formellen Arrangements in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Ein Beispiel dafür ist die flächendeckende Ausbreitung von gruppenarbeitsgestützten Fertigungssystemen im produzierenden Gewerbe der 1990er Jahre. Indem Einzelarbeitsplätze zu Gruppen zusammengefasst wurden, sind neue Aufgaben entstanden, die die Gruppenmitglieder nur kollektiv bewältigen können, die die bisherigen individuelle leistungsbezogenen Entlohnungssysteme aber nicht abgelden können. Wie erste empirische Analysen zeigen, kam es in einer Reihe von Unternehmen zu Ungerechtigkeitsbewertungen bei den Gruppenmitgliedern. Diese haben sich sowohl in unterschiedlichen Formen von Leistungszurückhaltung niedergeschlagen und zudem recht konflikthafte Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung ausgelöst (vgl. Lengfeld/Liebig 2002).

Doch auch innerhalb einer Arbeitsgruppe könnten Gerechtigkeitskonflikte auftreten. Denn infolge der Selbstkoordination von Arbeitsabläufen kann es zwischen den Gruppenmitgliedern zu Ungleichheiten in den tatsächlich erbrachten Arbeitspenssen kommen. Während die einen größere Anteile an Koordinationsfunktionen übernehmen, tragen andere geringere Anteile an diesen Kollektivaufgaben. In der Folge können gruppeninterne Ungleichheiten im Lohn-Leistungs-Gefüge auftreten, durch die sich die Aktiven gegenüber den Passiven benachteiligt fühlen. Bemerkenswert an diesen Ungleichheiten ist, dass sie nicht einfach durch die Einführung einer pauschalen Gruppenprämie überwunden werden können. Denn diese Prämienform ist ja dadurch gekennzeichnet, dass sie gerade keine unterschiedlichen individuellen Beiträge gratifizieren kann und deshalb Möglichkeiten zum „Trittbrettfahrer“-Verhalten bietet.

Nicht nur das Fehlen von Kollektivlohnbausteinen, sondern auch ihre Existenz kann offenbar Ungerechtigkeitsempfindungen auf den Plan rufen. Diese müssen von den Betriebsparteien aufgegriffen und kooperativ verhandelt werden, wollen sie Legitimitätseinbußen auf Seiten der Beschäftigten vermeiden. Inwiefern Konflikte um andere Güter- und Lastenverteilungen wie Arbeitsinhalte oder Arbeitszeiten ähnliche Gerechtigkeitskonflikte auslösen, wäre Aufgabe weiterer konzeptioneller wie empirischer Analysen.

4. Ausblick

Mit diesem Beitrag wollten wir darauf hinweisen, welches Potential sich für die Analyse Industrieller Beziehungen eröffnet, wenn sie sich eines erfahrungswissenschaftlichen Zugangs zu Fragen der Gerechtigkeit bedient. Dabei wurde deutlich gemacht, dass Gerechtigkeitsfragen nicht nur auf die Dimension der Verteilungsgerechtigkeit reduziert werden können, wie dies für die Debatten in der deutschsprachigen Industrial-Relations-Forschung der 1950er und 1960er Jahre charakteristisch war. Zugleich wurde anhand der Ergebnisse der organisationspsychologischen Gerechtigkeitsforschung herausgestellt, dass Gerechtigkeitsurteile Einstellungs- und Verhaltenskonsequenzen haben, die für die konkrete Gestaltung der Industriellen Beziehungen von großer Bedeutung sind. Welche normativen Vorstellungen Beschäftigte über Gerechtigkeit in Unternehmen äußern, hängt – wie die organisationssoziologischen Ergebnisse zeigen – durchaus auch von den arbeits- und organisationspezifischen Kontextbedingungen ab.

Um die Gerechtigkeitsperspektive für die Analyse der Institutionen, Netzwerke und Konfliktformen kollektiver Arbeitsbeziehungen systematisch anschlussfähig zu machen, bedarf es jedoch mehr als nur einer Vielzahl von empirischen Einzelergebnissen. Ganz entscheidend wird es für die Zukunft sein, wie eine erfahrungswissenschaftliche Gerechtigkeitsperspektive auf der Ebene der Theoriebildung für die Analyse von kollektiven Verteilungs- und Entscheidungsprozessen nutzbar gemacht wird. Nur wenn dies gelingt, kann Gerechtigkeit tatsächlich zu einem wichtigen Bestandteil in den Theorien Industrieller Beziehungen werden.

Literatur

- Adams, J.S./Jacobsen, P.R. (1964): Effects of Wage Inequities on Work Quality. In: *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69: 19-25.
- Adams, J.S./Rosenbaum, W.B. (1962): The Relationship of Worker Productivity to Cognitive Dissonance about Wage Inequities. In: *Journal of Applied Psychology*, 46: 161-164.
- Alexander, S./Ruderman, M. (1987): The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior. In: *Social Justice Research*, 1: 177-198.
- Aryee, S./Chay, Y.W. (2001): Workplace Justice, Citizenship Behavior, and Turnover in a Union Context: Examining the Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality. In: *Journal of Applied Psychology*, 86: 154-160.
- Austin, W./Hatfield, E. (1980): Equity-Theorie, Macht und soziale Gerechtigkeit. In: Mikula, G. (Hg.): *Gerechtigkeit und Interaktion*. Bern: 25-68.
- Baldamus, W. (1960): *Der gerechte Lohn. Eine industriesoziologische Analyse*. Berlin.
- Berger, J./Zelditch, M./Anderson, B./Cohen, B.P. (1972): Structural Aspects of Distributive Justice. A Status Value Formulation. In: Berger, J./Zelditch, M./Anderson, B. (Hg.): *Sociological Theories in Progress*. New York: 119-146.
- Bierhoff, H.W./Herner, M.J. (1999): Arbeitsengagement aus freien Stücken. In: Schreyögg, G./Sydow, J. (Hg.): *Managementforschung 9*. Berlin/New York: 55-87.
- Bies, R.J. (2001): Interactional (In)Justice: The Sacred and the Profane. In: Greenberg, J./Cropanzano, R. (Hg.): *Advances in Organizational Justice*. Stanford: 89-118.
- Bobocel, D.R./Holmvall, C.M. (2001): Are Interactional Justice and Procedural Justice Different? In: Gilliland, S./Steiner, D./Skarlicki, D. (Hg.): *Theoretical and Cultural Perspectives on Organizational Justice*. Greenwich (CT): 85-108.
- Brockner, J./Siegel, P. (1996): Understanding the Interaction Between Procedural and Distributive Justice. In: Kramer, R.M./Tyler, T.R. (Hg.): *Trust in Organizations. Frontiers of Theory and Research*. Thousand Oaks: 390-413.
- Brockner, J./Tyler, T.R./Cooper-Schneider, R. (1992): The Influence of Prior Commitment to an Institution in Reactions to Perceived Unfairness: The Higher They are, the Harder They Fall. In: *Administrative Science Quarterly*, 37: 241-261.
- Cohen-Charash, Y./Spector, P.E. (2001): The Role of Justice in Organizations: A Meta Analysis. In: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86: 278-321.
- Colquitt, J.A./Conlon, D.E./Wesson, M.J./Porter, C./Ng, K.Y. (2001): Justice at the Millennium: A Meta-analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. In: *Journal of Applied Psychology*, 86: 425-445.
- Cowherd, D.M./Levine, D.I. (1992): Product Quality and Pay Equity between Lower-level Employees and Top-Management: An Investigation of Distributive Justice Theory. In: *Administrative Science Quarterly*, 37: 302-320.
- Crouch, C. (1993): *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford.
- Cropanzano, R./Randall, M.L. (1992): Injustice and Work Behavior: A Historical Review. In: Cropanzano, R. (Hg.): *Justice in the Workplace. Approaching Fairness in Human Resource Management*. Hillsdale: 3-20.
- Crosby, F./Muehrer, P./Loewenstein, G. (1986): Relative Deprivation and Explanation: Models and Concepts. In: Olson, J.M./Herman, C.P./Zanna, M.P. (Hg.): *Relative Deprivation and Social Comparison*. Hillsdale: 17-32.
- Dittrich, J.E./Carell, M.R. (1979): Organizational Equity Perceptions, Employee Job Satisfaction, and Departmental Absence and Turnover Rates. In: *Organizational Behavior and Human Performance*, 24: 29-40.

- Elster, J. (1992): *Local Justice. How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens.* Cambridge.
- Folger, R. (1987): *Distributive and Procedural Justice in the Workplace.* In: *Social Justice Research*, 1: 143-159.
- Folger, R./Baron, R.A. (1996): *Violence and Hostility at Work: A Model of Reactions to Perceived Injustice.* In: VandenBos, G.R./Bulatao, E.Q. (Hg.): *Violence at the Job: Identifying Risks and Developing Solutions.* Washington (DC): 51-85.
- Folger, R./Konovsky, M.A. (1989): *Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions.* In: *Academy of Management Journal*, 32: 115-130.
- Forum für Philosophie (Hg.) (1994): *Markt und Moral. Die Diskussion um die Unternehmensethik.* Bern.
- Fryxell, G.E./Gordon, M.E. (1989): *Workplace Justice and Job Satisfaction as Predictors of Satisfaction with Union and Management.* In: *Academy of Management Journal*, 32: 851-866.
- Fuller, J.B./Hester, K. (2001): *A Closer Look at the Relationship Between Justice Perceptions and Union Participation.* In: *Journal of Applied Psychology*, 86: 1096-1105.
- Greenberg, J. (1987): *Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends?* In: *Journal of Applied Psychology*, 72: 55-61.
- Greenberg, J. (1990): *Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts.* In: *Journal of Applied Psychology*, 75: 561-568.
- Greenberg, J. (1993): *The Intellectual Adolescence of Organizational Justice: You've Come a Long Way, Maybe.* In: *Social Justice Research*, 6: 135-48.
- Greenberg, J./Cropanzano, R. (Hg.) (2001): *Advances in Organizational Justice.* Stanford.
- Greenberg, J./Tyler, T.R. (1987): *Why Procedural Justice in Organizations?* In: *Social Justice Research*, 1, 127-142.
- Hochschild, J.L. (1981): *What's Fair? American Beliefs about Distributive Justice.* Cambridge.
- Homans, G.C. (1953): *Status Among Clerical Workers.* In: *Human Organization*, 12: 5-10.
- Kabanoff, B. (1991): *Equity, Equality, Power, and Conflict.* In: *Academy of Management Review*, 16: 416-441.
- Kalleberg, A.L./Van Buren, M.E. (1996): *Organizational Differences in Earnings.* In: Kalleberg, A.L./Knobe, D./Marsden, P.V./Spaeth, J.L. (Hg.): *Organizations in America. Analyzing Their Structures and Human Resource Practices.* Thousand Oaks: 200-213.
- Kanfer, R./Sawyer, J./Earley, P.C./Lind, E.A. (1987): *Participation in Task Evaluation Procedures: The Effects on Influential Opinion Expression and Knowledge of Criteria on Attitudes and Performance.* In: *Social Justice Research*, 1: 235-249.
- Klammer, U. (1998): *Gerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung – von der Verfehlung des Ziels zur Auflösung der Zielvorstellung?* In: Blasche, S./Döring, D. (Hg.): *Sozialpolitik und Gerechtigkeit.* Frankfurt a.M./New York: 258-313.
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2003): *Zur Erosion des Flächentarifvertrags.* In: *Industrielle Beziehungen*, 10: 193-219.
- Kosiol, E. (1962): *Leistungsgerechte Entlohnung.* Wiesbaden.
- Kotthoff, H. (1994): *Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung.* München/Mering.
- Landy, F.J./Barnes, J.L./Murphy, K.R. (1978) *Correlates of Perceived Fairness and Accuracy of Performance Evaluation.* In: *Journal of Applied Psychology* 63, 751-754.
- Landy, F.J./Barnes-Farrell, J.L./Cleveland, J.N. (1980): *Perceived Fairness and Accuracy of Performance Evaluation: A Follow-Up.* In: *Journal of Applied Psychology*, 65, 355-356.
- Lansberg, I. (1984): *Hierarchy as an Mediator of Fairness. An Contingency Approach to Distributive Justice in Organizations.* In: *Journal of Applied Social Psychology*, 14: 124-135.

- Lawler, E.E. (1968): Equity Theory as a Predictor of Productivity and Work Quality. In: Psychological Bulletin, 70: 596-610.
- Lawler, E.E. (1971): Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View. New York.
- Leisering, L. (1999): Eine Frage der Gerechtigkeit – Armut und Reichtum in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B18/99: 10-17.
- Lengfeld, H. (2003): Mitbestimmung und Gerechtigkeit. München/Mering.
- Lengfeld, H./ Liebig, S. (2000): Industrielle Beziehungen und soziale Gerechtigkeitseinstellungen. Eine gerechtigkeitstheoretische Erklärung der betrieblichen Mitbestimmung. In: Industrielle Beziehungen, 7: 10-42.
- Lengfeld, H./ Liebig, S. (2002): Gruppenarbeit, Entlohnung und Gerechtigkeit. Zu einem vergessenen Feld der arbeitssoziologischen Reorganisationsforschung. In: Zeitschrift für Soziologie, 31: 211-231.
- Leventhal, G.S./Karuza, J./Fry, W.R. (1980): Es geht nicht nur um Fairneß: Eine Theorie der Verteilungspräferenzen. In: Mikula, G. (Hg.): Gerechtigkeit und soziale Interaktion. Bern: 185-250.
- Liebig, S. (1995): Gerechtigkeitsvorstellungen und Unternehmenskultur. Befunde zu den Bedingungen von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen. In: Industrielle Beziehungen, 2: 345-366.
- Liebig, S. (1997): Soziale Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Unternehmen. München/Mering.
- Liebig, S. (1998): Gerechtigkeit in Unternehmen aus sozialwissenschaftlicher Sicht. In: Blickle, G. (Hg.): Ethik in Organisationen. Göttingen: 39-55.
- Liebig, S. (2002): Gerechtigkeit in Organisationen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse zu einer Theorie korporativer Gerechtigkeit. In: Allmendinger, J./Hinz, T. (Hg.): Organisationssoziologie. KZfSS-Sonderband 42. Opladen: 151-187.
- Liebig, S./Lengfeld, H. (2002): Arbeit, Organisation und moralische Überzeugungen. Eine Grid-Group-Theorie der Gerechtigkeit in Unternehmen. In: Soziale Welt, 53: 115-140.
- Lind, E.A./Tyler, T.R. (1988): The Social Psychology of Procedural Justice. New York.
- Martin, C.L./Bennett, N. (1996): The Role of Justice Judgements in Explaining the Relationship between Job Satisfaction and Organization Commitment. In: Group and Organization Management, 21: 84-104.
- Martin, J. (1981): Relative Deprivation: A Theory of Distributive Injustice for an Era of Shrinking Resources. In: Cummings, L.L./Staw, B.M. (Hg.): Research in Organizational Behavior. Vol. 3. Greenwich (CT): 55-107.
- Mau, S. (2003): The Moral Economy of Welfare States. Britain and Germany Compared. London.
- McFarlin, D.B./Sweeney, P.D. (1992): Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. In: Academy of Management Journal, 35: 626-637.
- Metcalf, D./Hansen, K./Charlwood, A. (2000): Unions and the Sword of Justice: Unions and Pay Systems, Pay Inequality, Pay Discrimination and Low Pay. CEP-Discussion Paper, London School of Economics and Political Science. London.
- Müller, G.F. (1998): Prozedurale Gerechtigkeit in Organisationen. In: Blickle, G. (Hg.): Ethik in Organisationen. Göttingen: 57-70.
- Nell-Breuning, O. v. (1960): Kapitalismus und gerechter Lohn. Freiburg.
- Organ, D.W. (1988): Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington.
- Organ, D.W./Moorman, R.H. (1993): Fairness and Organizational Citizenship Behavior: What are the Connections? In: Social Justice Research, 6: 5-18.

- Ottel, F. (1961): Die Idee des gerechten Lohnes in betriebswirtschaftlicher Sicht. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 31: 705-720.
- Randall, C.S./Mueller, C.W. (1995): Extensions of Justice Theory: Justice Evaluations and Employees' Reactions in a Natural Setting. In: *Social Psychology Quarterly*, 58: 178-194.
- Runciman, W.G. (1966): *Relative Deprivation and Social Justice. A Study of Attitudes to Social Inequality in Twentieth Century England*. London.
- Schmidt, V.H. (1995): Soziologische Gerechtigkeitsanalyse als empirische Institutionenanalyse. In: Müller, H.P./Wegener, B. (Hg.): *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*. Opladen: 173-194.
- Schmidt, V.H./Hartmann, B.K. (1997): *Lokale Gerechtigkeit in Deutschland. Studien zur Verteilung von Bildungs-, Arbeits- und Gesundheitsgütern*. Opladen.
- Schwinger, T. (1981): Steuerung und Rechtfertigung sozialer Prozesse durch Gerechtigkeitsnormen. In: Grunwald, W./Lilge, H.G. (Hg.): *Kooperation und Konkurrenz in Organisationen*. Bern: 97-107.
- Sell, J./Griffith, W.I. (1993): Are Inputs Sometimes Outcomes? Some Thoughts on Definition in Distributive Justice. In: *Social Justice Research*, 6: 383-398.
- Skarlicki, D.P./Latham, G.P. (1996): Increasing Citizenship Behavior Within a Labor Union: A Test of Organizational Justice Theory. In: *Journal of Applied Psychology*, 81: 161-169.
- Smith, C.A./Organ, D.W./Near, J.P. (1983): Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. In: *Journal of Applied Psychology*, 68: 653-663.
- Soltan, K. (1987): *The Causal Theory of Justice*. Berkeley.
- Streeck, W. (1997): German Capitalism: Does it Exist? Can it Survive? In: *New Political Economy*, 2: 237-256.
- Summers, T.P./Hendrix, W.H. (1991): Modelling the Role of Pay Equity Perceptions: A Field Study. In: *Journal of Occupational Psychology*, 64: 145-157.
- Thelen, K./Turner, L. (1999): Die deutsche Mitbestimmung im internationalen Vergleich. In: Streeck, W./Kluge, N. (Hg.): *Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz*. Frankfurt a.M./New York: 135-223.
- Trinczek, R. (1987): *Zur Struktur innerbetrieblicher Aushandlungsprozesse. Ein Beitrag zur Analyse industrieller Beziehungen im Betrieb am Beispiel einer Fallstudie zur Umsetzung des 38 1/2-Stunden-Tarifvertrags*. Diss. Erlangen.
- Tyler, T.R. (1988): What Is Procedural Justice? Criteria Used by Citizens to Assess the Fairness of Legal Procedures. In: *Law and Society Review*, 22: 103-135.
- Voos, P. (1997): Economic and Social Justice through Collective Bargaining: The USA in the Coming Century. In: *Industrial Relations Journal*, 28: 292-298.
- Voswinkel, S. (2001): *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen*. Konstanz.
- Walster, E./Walster, G.W. (1975): Equity and Social Justice. In: *Journal of Social Issues*, 31: 21-43.