

Soziale Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Unternehmen

Liebig, Stefan

Veröffentlichungsversion / Published Version

Dissertation / phd thesis

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

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Liebig, S. (1997). *Soziale Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Unternehmen*. München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-409372>

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.

Stefan Liebig

Soziale Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Unternehmen

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Liebig, Stefan:

Soziale Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Unternehmen /

Stefan Liebig. - München ; Mering : Hampp, 1997

Zugl.: Berlin, Humboldt-Univ., Diss., 1997

ISBN 3-87988-261-4

Liebe Leserinnen und Leser!

*Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen
Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.*

© 1997 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Meringerzeller Str. 16 D - 86415 Mering

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

**MEINEN ELTERN,
DOROTHE UND JONAS**

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung

I

TEIL I: ORGANISATIONSTHEORETISCHE GRUNDLAGEN

Kapitel 1: Verteilungsprozesse und Verteilungsgerechtigkeit in Unternehmen	1
1 Der Kontext von Verteilungsprozessen in Unternehmen	2
1.1 Unternehmen als korporative Akteure	2
1.2 Externe Institutionen und Unternehmenskultur	9
2 Verteilungsprozesse in Unternehmen	12
2.1 Verteilungsprozesse aus der Sicht der Beschäftigten	12
2.2 Verteilungsprozesse aus der Sicht des Unternehmens	13
2.3 Vier Aspekte von Verteilungsprozessen in Unternehmen	15
3 Verteilungsprozesse und Verteilungsgerechtigkeit	19
3.1 Interessendivergenz und Unsicherheit	19
3.2 Verteilungsprozesse und Gerechtigkeit	25

TEIL II: SCHWERPUNKTE DER GERECHTIGKEITSFORSCHUNG

Kapitel 2: Soziologische Gesellschaftsentwürfe und soziale Gerechtigkeit	31
1 Soziale Gerechtigkeit in soziologischen Gesellschaftsentwürfen	32
1.1 Durkheim	32
1.2 Marx	41
1.3 Weber	50
1.4 Die Weiterbestimmung der klassischen Positionen	59
1.4.1 Parsons	59
1.4.2 Parkin	64
1.4.3 Luhmann	67
2 Gerechtigkeitstheoretische Implikationen soziologischer Gesellschaftsentwürfe	70
2.1 Soziologie Gesellschaftsentwürfe und soziale Gerechtigkeit	70
2.2 Soziologische Gesellschaftsentwürfe und Gerechtigkeit in Unternehmen	74
Kapitel 3: Normative Gerechtigkeitsforschung	79
1 Die beiden Grundpositionen der philosophischen Gerechtigkeitsforschung	80
1.1 Gerechtigkeit als Fairness	80
1.2 Gerechtigkeit als komplexe Gleichheit	91
1.3 Rawls, Walzer und Gerechtigkeit in Unternehmen	98
2 Die Konkretisierung der Grundpositionen	100
2.1 Gerechtigkeitsregeln als Ergebnis diskursiver Einigung	100
2.2 Soziale Kontextbedingungen und Gerechtigkeitsregeln	103

Kapitel 4: Empirische Gerechtigkeitsforschung	109
1 Psychologische Gerechtigkeitsforschung	112
1.1 Ergebnisbezogene Erklärungsmodelle	112
1.1.1 Theorie der relativen Deprivation	112
1.1.2 Austauschtheorien	119
1.1.3 Status-Value Theorie	127
1.1.4 Gerechtigkeitspsychophysik	131
1.2 Ordnungsbezogene Erklärungsmodelle	142
1.2.1 Mehrprinzipienansatz	142
1.2.2 Verfahrensgerechtigkeit	145
2 Soziologische Gerechtigkeitsforschung	150
2.1 Ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile	154
2.1.1 Gerechtigkeitsideologien und ihre sozialen Determinanten	157
2.1.2 Gerechtigkeitsideologien und die Bewertung von Verteilungsregeln	173
2.2 Ergebnisbezogene Gerechtigkeitsbeurteilungen	179
2.2.1 Gerechtigkeitsideologien und gerechte Verteilungsergebnisse	179
2.2.2 Gerechtigkeitsideologien und die Bewertung von Verteilungsergebnissen	188
3 Soziale Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Unternehmen	195
Kapitel 5: Justice in Organizations: Empirische Ergebnisse und theoretische Modelle	201
1 Empirische Ergebnisse zu Gerechtigkeitsbeurteilungen in Unternehmen	203
1.1 Der Gegenstand von Gerechtigkeitsbeurteilungen	203
1.1.1 Verteilungsgerechtigkeit	203
1.1.2 Verfahrensgerechtigkeit	206
1.2 Die Bedingungen unternehmensinterner Gerechtigkeitsbeurteilungen	208
1.2.1 Verteilungs- und Verfahrensregeln	208
1.2.2 Unternehmenshierarchie	210
1.2.3 Unternehmenskontext	213
1.3 Die Folgen ergebnis- und ordnungsbezogener Gerechtigkeitsbewertungen	216
1.3.1 Einstellungsbezogene Folgen	218
1.3.2 Verhaltensbezogene Folgen	224
2 Theoretische Modelle zur Bedeutung von Gerechtigkeit in Unternehmen	230
2.1 Gerechtigkeit in Unternehmen als "Lokale Gerechtigkeit"	230
2.2 Dimensionen und Kriterien der Gerechtigkeitsbewertung in Unternehmen	234
3 <i>Justice in Organizations</i> Forschung und korporative Gerechtigkeit	241
3.1 Methodische und inhaltliche Kritik	241
3.2 Anknüpfungspunkte	243

TEIL III: KORPORATIVE GERECHTIGKEIT

Kapitel 6: Bedeutungsaspekte korporativer Gerechtigkeit	247
1 Vier Bedeutungsaspekte korporativer Gerechtigkeit	248
2 Vier Bedeutungsaspekte korporativer Gerechtigkeit und ihre organisationstheoretische Verankerung	253
3 Formale und inhaltliche Aspekte korporativer Gerechtigkeit	257
Kapitel 7: Ordnungsbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen	261
1 Strukturelle Bedingungen ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen	262
1.1 Grid-Group als Bedingung ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen	262
1.2 Strukturelle Bedingungen in Unternehmen	267
2 Prozeßbezogene Bedingungen ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen	272
2.1 Interaktionsformen und das Grid-Group Schema	272
2.2 Prozeßorientierungen in Unternehmen	275
2.3 Prozeßorientierungen und Gerechtigkeitsprinzipien	277
2.4 Gerechtigkeitsprinzipien in Unternehmen	279
3 Muster ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen	282
Kapitel 8: Ordnungsbezogene Gerechtigkeit und Unternehmenskontext: Empirische Ergebnisse	291
1 Prozeßorientierung und Gerechtigkeitsprinzipien	291
2 Unternehmenskontext und Gerechtigkeitsideologien	399
3 Folgen der Kontextbezogenheit von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen	310
Zusammenfassung und Ausblick	313
Literaturverzeichnis	323

Einleitung

In der Organisationsforschung mehren sich in letzter Zeit die Hinweise, daß Fragen der *Gerechtigkeit* in bundesdeutschen Unternehmen an Bedeutung gewinnen werden. Wenn diese Prognose zutrifft, so ist weder die Organisationsforschung noch die Gerechtigkeitsforschung auf diese Entwicklung vorbereitet. Für die *Organisationsforschung* gilt dies, weil sie bislang von einem höchst undifferenzierten Gerechtigkeitsverständnis ausgeht. Was Gerechtigkeit in Unternehmen heißt oder welche Folgen gerechte oder ungerechte Verteilungsprozesse in Unternehmen haben, ist weitgehend ungeklärt. Dem könnte durch die Erkenntnisse der *sozialen Gerechtigkeitsforschung* begegnet werden. Doch fehlt es bislang an einer Darstellung, die nicht nur die einzelnen Ergebnisse der einzelnen Fachdisziplinen auflistet, sondern sie aufeinander bezieht und für die Analyse sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen fruchtbar macht. Auch die vorwiegend US-amerikanische *justice in organizations* Forschung, die sich explizit mit Problemen der Gerechtigkeit in Unternehmen beschäftigt, kann dieses Defizit bisher nicht ausgleichen. Denn dieser Zweig der Gerechtigkeitsforschung kann zwar einige empirisch fundierte Erkenntnisse beitragen, doch fehlt hier eine angemessene Berücksichtigung der sozialen Kontextbedingungen in Unternehmen. Genauso formuliert die *justice in organizations* Forschung ihre gerechtigkeits-theoretischen Aussagen weitgehend unabhängig von organisationstheoretischen Vorüberlegungen. Es ist also auch von dieser Seite nur ein begrenzter Beitrag zur Klärung des Gerechtigkeitsverständnisses der Organisationsforschung zu erwarten. Die vorliegende Untersuchung möchte diese *Lücke in der Gerechtigkeitsforschung* schließen. Hierzu werden die Ergebnisse der *verschiedenen Zweige der sozialen Gerechtigkeitsforschung* vorgestellt und ihre Anwendbarkeit auf Probleme der Gerechtigkeit in Unternehmen überprüft.

Den Hintergrund für die Annahme einer zunehmenden Bedeutung *sozialer* Gerechtigkeit in Unternehmen bildet die Diskussion um eine "Restrukturierung und Deregulierung der Arbeit" (Baethge et al. 1994). Damit sind im wesentlichen zwei Veränderungstendenzen gemeint: (1) die Einführung "neuer" Formen der Arbeitsorganisation in Produktion und Verwaltung – wie sie etwa unter dem Stichwort *lean management* diskutiert werden – (Schäfer 1996) und (2) die zunehmende Deregulierung des bundesdeutschen Flächentarifsystems (Tondorf 1994). Ein Kennzeichen beider Entwicklungen besteht darin, daß durch sie die bestehende Verteilung von Arbeitsplätzen, Einkommen oder Verantwortlichkeiten im Unternehmen verändert wird. Folgt man den neueren Forschungsarbeiten, so äußert sich die *Veränderung der Arbeitsorganisation* in einer Abnahme standardisierter und repetitiver Tätigkeiten (Faust et al. 1995; Meine & Ohl 1991; Schudlich 1989, 1990, 1991). Komplexere Tätigkeiten mit höherem Verantwortungsgrad und nicht unmittelbar meßbaren Ergebnissen gewinnen an Gewicht (Dörre & Neubert 1996; Brünnecke et al. 1991; Seitz 1993). Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die betrieblichen Verteilungsprozesse (Faust et al. 1995). Denn nicht die individuelle, quantitative Arbeitsleistung ist die ausschließliche Grundlage der Entlohnung, sondern die in der Zusammenarbeit

mit anderen erbrachte und in ihrem Umfang von anderen Personen eingeschätzte *qualitative* Arbeitsleistung (Tondorf 1994; Meine & Ohl 1991). Die *Deregulierung des Flächentarifsystems* hat demgegenüber zur Folge, daß die bisher regionale und branchenbezogene Einheitlichkeit der Entlohnungsstrukturen zugunsten betriebsspezifischer Lösungen aufgegeben wird. Damit wird eine Verlagerung der Gestaltungs- und Entscheidungsmöglichkeiten unternehmensinterner Verteilungsprozesse von der tarifpolitischen Makroebene auf die betriebliche Mikroebene vollzogen.

Beide Entwicklungen führen dazu, daß die Leistungsbemessung und -vergütung von subjektiven Einschätzungen abhängig und durch Aushandlungsprozesse auf der Ebene des Betriebs, der Abteilung oder des Arbeitsplatzes bestimmt wird (Baethge 1991; Hromadka 1995). Folgt man einigen neueren Arbeiten aus der Organisationsforschung, so hat diese "Subjektivierung" und "Verbetrieblichung" der Verteilungsprozesse zur Folge, daß Fragen der Verteilungsgerechtigkeit verstärkt in den Mittelpunkt des betrieblichen Alltagsgeschehen rücken werden (Dörre & Neubert 1995; Schudlich 1989, 1990; Lecher 1991; Minssen 1995).

Eine gewisse Brisanz für die unternehmensinternen Prozesse erhält diese Entwicklung, wenn Gerechtigkeit in Unternehmen nicht nur eine Leerformel zur argumentativen Stützung unternehmensinterner Verteilungsinteressen ist, sondern tatsächlich über den Grad der Leistungserbringung und der Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen entscheidet. In der Organisationssoziologie (Zündorf 1986) und der Betriebs- bzw. Personalwirtschaft (Bleicher 1992; Hentze & Brose 1986; Knebel 1982; Lücke 1992) wird auf eine solche Bedeutung hingewiesen. Denn Gerechtigkeit in Unternehmen wird als eine Voraussetzung für das gegenseitige Vertrauen zwischen Unternehmen und seinen Beschäftigten (Zündorf 1986) und als "Hygienefaktor" (Herzberg 1968) angesehen, der über die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten entscheidet (Scheidt 1991).

Dieser Einsicht in die Bedeutung gerechter Verteilungsprozesse für die sozialen und ökonomischen Prozesse in Unternehmen steht in der Organisationsforschung aber ein höchst *undifferenziertes Gerechtigkeitsverständnis* gegenüber. Was in Unternehmen unter welchen Bedingungen als gerecht angesehen wird, von welchen Faktoren die Gerechtigkeitsurteile der Beschäftigten beeinflußt werden und welche empirischen Folgen aus gerechten oder ungerechten Verteilungsprozessen zu erwarten sind, wird entweder nicht eindeutig geklärt (Bleicher 1992; De Gijssel 1984; Zündorf 1986) oder nicht als Gegenstand erfahrungswissenschaftlicher Forschung angesehen (Steinmann & Löhr 1992; Wieland 1993). Diese Unbestimmtheit des Gerechtigkeitsbegriffs steht jedoch im Gegensatz zum *aktuellen Stand der sozialen Gerechtigkeitsforschung*. So hat sich in den letzten Jahren vor allem im US-amerikanischen Kontext eine Forschungsrichtung formiert, deren Ziel die Analyse der Ursachen und Folgen von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen ist (Greenberg 1990b, 1993). Ein Hauptmerkmal dieser *justice in organizations* Forschung ist ihre einseitige, ausschließlich psychologische Herangehensweise. Es dominieren im wesentlichen explorative Einzelstudien, die sich auf die individuellen Bedingungen und Folgen von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen konzentrieren (Greenberg 1993; James 1992).

Dies geschieht weder durch eine Einbettung der gerechtigkeits-theoretischen Aussagen in organisationstheoretische Modelle, noch findet der unternehmensinterne Kontext, wie er über Organisationsstrukturen und -prozesse beschreibbar ist, eine angemessene Beachtung.

Damit spiegelt die *justice in organizations* Forschung eine Situation wider, wie sie für die gesamte derzeitige Gerechtigkeitsforschung symptomatisch ist. Denn bei der Analyse sozialer Gerechtigkeit beschränkt sich die psychologische, soziologische und philosophische Gerechtigkeitsforschung auf die jeweils eigene Fachperspektive. Zwei Beobachtungen können dies belegen. Erstens fehlt bislang eine Darstellung der sozialen Gerechtigkeitsforschung, die nicht nur die Ergebnisse der einzelnen Disziplinen vorstellt, sondern auch die Konvergenzen der verschiedenen Zugangsweisen kenntlich und für einen bestimmten Problembereich fruchtbar macht. Zweitens werden offenbar auch innerhalb der Gerechtigkeitsforschung die Ergebnisse aus den anderen Disziplinen wenig zur Kenntnis genommen. Ein Beispiel ist die bereits genannte, einseitige individualpsychologische Ausrichtung der *justice in organizations* Forschung. Aber auch aus der philosophischen Gerechtigkeitsforschung lassen sich Beispiele nennen, in denen die Ergebnisse anderer Fachdisziplinen nicht zur Kenntnis genommen werden. So werden etwa Aussagen über faktische Gerechtigkeitsvorstellungen und deren soziale Bedingungen gemacht, ohne dabei die empirischen Ergebnisse der psychologischen oder soziologischen Gerechtigkeitsforschung in Betracht zu ziehen (Rawls 1979; Walzer 1983). In jüngster Zeit wurde deshalb an verschiedenen Stellen die Forderung nach einer stärkeren Interdisziplinarität der Gerechtigkeitsforschung erhoben (Greenberg 1992; James 1992; Scherer 1992; Müller & Wegener 1995; Wegener 1995a). Wo dies bislang einzulösen versucht wurde, waren die Ergebnisse wenig überzeugend. Denn die anvisierte Interdisziplinarität äußerte sich oftmals in einer bloßen Aneinanderreihung der auf sich selbst bezogenen Fachperspektiven (Cohen 1986; Scherer 1992). Ein derartiges Vorgehen kann aber wenig zur Lösung des Problems beitragen. In unserem Fall wäre der psychologischen Perspektive der *justice in organizations* Forschung lediglich eine soziologische oder philosophische an die Seite gestellt. Das Ziel dieser Studie ist statt dessen, die einzelnen Perspektiven aufeinander zu beziehen, um damit der fachspezifischen Einengung des Problem- und Erklärungshorizonts entgegenzutreten.

Damit sind die drei Problemstellungen dieser Untersuchung umrissen. Es gilt (1) eine *Bestandsaufnahme* der sozialen Gerechtigkeitsforschung vorzunehmen. Dazu ist der aktuelle Stand in den einzelnen Schwerpunktdisziplinen darzustellen. Darauf aufbauend sind (2) die *Konvergenzen* der einzelnen Zweige durch einen Bezug auf ein gemeinsames Untersuchungsfeld – *Gerechtigkeit in Unternehmen* – herauszustellen. Auf der Grundlage dieser interdisziplinären Betrachtung kann (3) eine *Erweiterung* der bisher vorwiegend psychologischen Perspektive der *justice in organizations* Forschung vorgenommen werden. Daran knüpft sich der Anspruch, nicht nur den Stand der aktuellen Gerechtigkeitsforschung wiederzugeben, sondern auch eigene, *konzeptionelle Vorschläge* zu unterbreiten. Sie beziehen sich (1) auf eine Systematisierung der in Unternehmen relevan-

ten *Bedeutungsaspekte "korporativer" Gerechtigkeit* und (2) auf ein Modell zur Beschreibung und Erklärung von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen. Dabei geht es nicht um die *normative Frage*, was unter den Bedingungen einer "Restrukturierung und Deregulierung von Arbeit" in Unternehmen *gerecht wäre*. Im Mittelpunkt steht vielmehr eine *"empirische"* Beschreibung, was Gegenstand von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen sein kann und von welchen Bedingungen die vorfindbaren Gerechtigkeitsvorstellungen abhängig sind. Erst vor diesem Hintergrund kann die einleitend skizzierte Prognose über eine Bedeutungszunahme "korporativer" Gerechtigkeit wieder aufgenommen werden.

Vorgehensweise

Wenn in dem Folgenden Gerechtigkeit in Unternehmen näher betrachtet wird, so steht allein der Aspekt der Verteilung materieller oder immaterieller Güter im Vordergrund. Es geht also um Probleme der Verteilungsgerechtigkeit. Auf die Frage nach der Gerechtigkeit einer Rechtsordnung, die auch in der Gerechtigkeitsforschung diskutiert wird, wird hier nicht weiter eingegangen (vgl. Röhl 1993). Dementsprechend werden auch die Ergebnisse zur "juridischen" oder "retributiven" Gerechtigkeit kein expliziter Gegenstand dieser Untersuchung sein.

Aus der Konzentration auf Fragen der Verteilungsgerechtigkeit ergibt sich eine weitere Einschränkung. Denn in Unternehmen können unterschiedliche Formen von Verteilungen vorgenommen werden. Versteht man z.B. ein Krankenhaus als Unternehmen, so können Probleme der Verteilungsgerechtigkeit in einem zweifachen Sinne entstehen: (1) Wenn medizinische Hilfeleistungen knapp sind und so verteilt werden müssen, daß alle Patienten einen möglichst gerechten Anteil erhalten, oder (2) wenn darüber zu entscheiden ist, welche Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung erhalten, welche befördert werden oder welche Vergünstigungen mit einer spezifischen Position verbunden sein sollen. In beiden Fällen handelt es sich um Verteilungsprozesse. Im einen Fall beziehen sie sich auf die "Kunden" und im anderen auf die Beschäftigten des Unternehmens. In dieser Untersuchung wird es um Verteilungsprozesse der zweiten Art gehen – also um unternehmensinterne Verteilungsprozesse, bei denen z.B. Einkommen, Macht oder Ansehen an die Beschäftigten eines Unternehmens verteilt werden. Die Bezeichnung *korporative Gerechtigkeit* soll diese doppelte Eingrenzung des Gegenstandsbereichs unterstreichen.

Diese Untersuchung gliedert sich in drei Teile: Im *ersten* Teil werden die organisations-theoretischen Grundlagen korporativer Gerechtigkeit diskutiert. Der *zweite* Teil befaßt sich mit vier Schwerpunktbereichen der bisherigen Gerechtigkeitsforschung: (1) gerechtigkeits-theoretische Implikationen soziologischer Gesellschaftsentwürfe, (2) normativ-philosophische und (3) empirische Gerechtigkeitsforschung sowie die für unsere Fragestellung wichtige (4) *justice in organizations* Forschung. Die beiden konzeptionellen Vorschläge zu den Bedeutungsaspekten korporativer Gerechtigkeit und zur Beschreibung und Erklärung von Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen sind dann Gegenstand des *dritten* Teils.

Im Gegensatz zur bisherigen Bearbeitung des Themas durch die *justice in organizations* Forschung wird davon ausgegangen, daß eine Analyse sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen nur auf der Grundlage organisationstheoretischer Überlegungen geschehen kann. Deshalb wird im *ersten Kapitel* ein Modell von Unternehmen vorgestellt, das sich an Colemans Theorie korporativer Akteure orientiert. Daraus werden die Aspekte von Verteilungsprozessen abgeleitet, auf die sich Fragen der Gerechtigkeit beziehen können. Da weder in der bisherigen Organisations- noch in der Gerechtigkeitsforschung theoretisch gezeigt wurde, warum sich Probleme sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen ergeben, wird am Ende dieses Kapitels anhand spieltheoretischer Überlegungen erläutert, weshalb Gerechtigkeit aus einer analytischen Sicht in Unternehmen überhaupt eine Relevanz erhalten kann. Dabei wird auf ein Argument aus den gesellschaftstheoretischen Ansätzen der Soziologie zurückgegriffen: Daß nämlich die Anerkennung der sozialen Ordnung eines Unternehmens nur dann freiwillig geschieht, wenn die Verteilungsprozesse Kriterien der Gerechtigkeit genügen.

Nach dieser einleitenden Klärung der organisationstheoretischen Grundlagen gilt es im *zweiten Teil*, die Schwerpunkte der bisherigen sozialen Gerechtigkeitsforschung darzustellen. Um den am Ende des zweiten Kapitels vorgenommenen Rückgriff auf eine makrosoziologische "Begründung des Gerechtigkeitsstandpunkts" plausibel und die Rolle korporativer Gerechtigkeit deutlicher zu machen, werden im *zweiten Kapitel* die gerechtigkeits-theoretischen Implikationen einiger gesellschaftstheoretischer Ansätze der Soziologie diskutiert. Da die Aussagen der soziologischen "Klassiker" zur Bedeutung sozialer Gerechtigkeit nicht zum Allgemeingut soziologischen Fachwissens gehören, werden die Ansätze von Durkheim, Marx und Weber mit einer gewissen Ausführlichkeit behandelt. Ein Ergebnis aus diesen Betrachtungen besteht in der Kontextabhängigkeit von Gerechtigkeitsvorstellungen. Daraus kann bereits abgeleitet werden, daß (1) soziale Gerechtigkeit in Unternehmen aus der Sicht der Beschäftigten unterschiedliche Aspekte umfaßt und (2) Gerechtigkeitsurteile durch den Unternehmenskontext beeinflusst werden. Ein weiteres Ergebnis besteht darin, daß die soziologischen "Klassiker" (1) die Anerkennung bestimmter Gerechtigkeitsvorstellungen bedenkenlos voraussetzen und (2) die empirischen Bedingungen, Gesetzmäßigkeiten und Folgen individuellen Urteilsverhaltens außer acht lassen.

Beide Aspekte werden jedoch in der neueren Gerechtigkeitsforschung diskutiert: der erste in der *normativen*, der zweite in der *empirischen* Gerechtigkeitsforschung. Das *dritte Kapitel* gibt einen Überblick über die derzeitige Diskussion in der normativ-philosophischen Gerechtigkeitsforschung. Anknüpfungspunkt ist die Debatte über einen "Universalismus" oder "Partikularismus" der Gerechtigkeitsvorstellungen. Die Klärung dieser Frage ist im Kontext unserer Fragestellung notwendig. Denn wenn Gerechtigkeitsvorstellungen nur dann anerkannt werden, wenn sie "universalistisch" – also unabhängig vom sozialen Kontext – sind, dann würden sich Gerechtigkeitsregeln *in Unternehmen* von anderen Anwendungsgebieten nicht unterscheiden – eine explizite Betrachtung korporativer Gerechtigkeit wäre dann unnötig. Aus der Diskussion der Ansätze von Rawls, Walzer, Miller

und der Diskursethik kann aber gefolgert werden, daß die "Bereichsbezogenheit" sozialer Gerechtigkeit auch aus einer philosophischen Perspektive plausibel ist.

Vor diesem Hintergrund ist aber noch keine Aussage möglich, in welcher Weise Personen Verteilungsprozesse empirisch beurteilen. Deshalb behandelt das *vierte Kapitel* zwei Disziplinen der *empirischen* Gerechtigkeitsforschung: die psychologische und die soziologische Gerechtigkeitsforschung. Beide Richtungen bemühen sich um eine empirische Überprüfung ihrer theoretischen Aussagen. Ein disziplinübergreifendes Unterscheidungsmerkmal besteht darin, ob Gerechtigkeitsurteile untersucht werden, die sich auf die Verteilungsergebnisse oder auf die institutionelle *Ordnung* bzw. die *Regeln* einer Verteilung beziehen. Diese beiden Urteilsmodi dienen als Orientierung für die in der empirischen Gerechtigkeitsforschung bislang vorgestellten theoretischen Modelle und empirischen Studien. Während die psychologische Gerechtigkeitsforschung bereits über empirisch überprüfte Theorien verfügt, ist die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung bislang durch diverse Einzelstudien geprägt. Ein Anliegen dieses Kapitels besteht deshalb in der konzeptionellen Verknüpfung der Beiträge aus diesem Forschungsfeld. Dazu werden die vorliegenden empirischen Studien durch eigene Datenanalysen ergänzt. Im Mittelpunkt stehen solche Gerechtigkeitsvorstellungen, die den Urteilsrahmen für die Bewertung der Verteilungsregeln und der Verteilungsergebnisse bilden (Gerechtigkeitsideologien). Darüber hinaus verweisen die Ergebnisse der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung auf die Bedeutung der sozialen Kontextfaktoren. In einzelnen Gesellschaften oder sozialen Gruppen finden sich deshalb Übereinstimmungen in den Gerechtigkeitsurteilen, die als Reflex der jeweiligen sozialen Kontextbedingungen interpretierbar sind. Die Ergebnisse dieser beiden Richtungen der empirischen Gerechtigkeitsforschung beziehen sich zunächst nicht auf den Unternehmenskontext. Die *justice in organizations* Forschung zeigt aber – aus einer psychologischen Fachperspektive –, daß wir auch in Unternehmen Gerechtigkeit als ein erfahrungswissenschaftliches Problem betrachten können. Das *fünfte Kapitel* stellt deshalb ausgewählte empirische Studien zu den Bedingungen und Folgen von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen vor. Dies geschieht vor allem, um die Übertragbarkeit der Erkenntnisse der "allgemeinen" Gerechtigkeitsforschung und die verhaltens- und einstellungsrelevante Bedeutung [un-]gerechter Verteilungsprozesse in Unternehmen empirisch aufzuzeigen. Ein Kennzeichen der bisherigen *justice in organizations* Forschung ist ihr exploratives und theoretisch wenig fundiertes Vorgehen. Dieses Theoriedefizit wird erst in neueren Ansätzen auszugleichen versucht. Zwei solcher Konzeptionen werden diskutiert: der *local justice* Ansatz von Elster (1992) und der Ansatz von Sheppard, Lewicki und Minton (1992).

An diesem Punkt ist der derzeitige Stand der sozialen Gerechtigkeitsforschung hinreichend beschrieben und es geht im *dritten Teil* um die konzeptionelle Verknüpfung der Ergebnisse. Es wird deshalb im *sechsten Kapitel* zunächst ein analytischer Bezugsrahmen *korporativer Gerechtigkeit* vorgestellt. Auf der Grundlage der organisations- und gerechtigkeits-theoretischen Aussagen der vorangegangenen Kapitel werden dazu vier Bedeutungsaspekte korporativer Gerechtigkeit abgeleitet. Der zweite Teil der konzeptionellen

Überlegungen wird im *siebten Kapitel* theoretisch ausgeführt und im *achten Kapitel* empirisch untersucht. Damit sollen die Erkenntnisse aus den unterschiedlichen Zweigen der Gerechtigkeitsforschung auch für die inhaltliche Beschreibung und Erklärung von Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen fruchtbar gemacht werden. Ausgangspunkt ist die Beobachtung, daß das individuelle Urteilsverhalten von den Strukturen und Prozessen des jeweiligen Handlungskontextes beeinflusst ist. Deshalb wird zunächst eine Systematik der Handlungsstrukturen und -prozesse in Unternehmen bestimmt, der dann die zu erwartenden Gerechtigkeitsvorstellungen zugeordnet werden. Diese theoretischen Annahmen werden im *achten Kapitel* anhand einer schriftlichen Befragung von bundesdeutschen Unternehmensvertretern und der Ergebnisse einer allgemeinen Bevölkerungsumfrage empirisch überprüft.

Im letzten Abschnitt *Zusammenfassung und Ausblick* wird der Beitrag dieser Studie für die Gerechtigkeits- und Organisationsforschung diskutiert. Es wird hier auf die einleitend skizzierte Prognose über einen Bedeutungszuwachs von Fragen der Gerechtigkeit in Unternehmen zurückzukommen sein. Da dieser Untersuchung eine primär *gerechtigkeits-theoretische Perspektive* zugrunde liegt, können diese Ausführungen lediglich als Anregung für weitergehende organisationstheoretische Analysen gelten.

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um meine Dissertation, die im Juli 1997 von der Philosophischen Fakultät III der Humboldt-Universität zu Berlin angenommen wurde. Zu ihrem Entstehen und Gelingen haben eine Reihe von Freunden und Kollegen beigetragen. Bedanken möchte ich mich vor allem bei Bernd Wegener, der Betreuer und Erstgutachter war. Durch seine Kritik und Unterstützung hat er wesentlichen Anteil an der vorliegenden Fassung dieser Studie. Viele der vorgestellten Ideen sind aus der gemeinsamen Arbeit entstanden. Hans-Peter Müller danke ich für die Erstellung des Zweitgutachtens. Die Gespräche mit Martina Hinz, Silke Meyer, Martin Groß, Uwe Lanz, Manfred Lindner, Joachim Rudolph und Hansjörg Weitbrecht haben viel zur Strukturierung meiner Gedanken beigetragen.

Widmen möchte ich diese Studie meinen Eltern, Dorothe und Jonas. Sie haben zu unterschiedlichen Zeiten und in unterschiedlicher Weise die persönlichen Voraussetzungen für diese Arbeit geschaffen.

TEIL I

ORGANISATIONSTHEORETISCHE GRUNDLAGEN

Kapitel 1

Verteilungsprozesse und Gerechtigkeit in Unternehmen

Wenn sich die bisherige Gerechtigkeitsforschung mit Gerechtigkeit in Unternehmen beschäftigte, so geschah dies weitgehend ohne eine detaillierte organisationstheoretische Klärung des Gegenstandsbereichs. Auf was sich die Gerechtigkeitserwartungen der Beschäftigten beziehen und warum Gerechtigkeit gerade in Unternehmen bedeutsam wird, konnte deshalb nur aus einer gerechtigkeits-theoretischen Sicht begründet werden. Demnach sind es allein die subjektiven, normativen Erwartungen, die Gerechtigkeit auch in Unternehmen wichtig werden lassen (Sheppard, Lewicki & Minton 1992). Diese Antwort reicht aber für die Begründung einer speziell auf Unternehmen bezogenen Betrachtung sozialer Gerechtigkeit nicht aus. Denn normative Erwartungen können in allen möglichen Verteilungssituationen und in allen möglichen sozialen Kontexten eine Rolle spielen. Es erscheint deshalb notwendig, den Kontext, in dem Probleme korporativer Gerechtigkeit entstehen können zunächst analytisch näher zu bestimmen. Entscheidend ist dabei, daß Unternehmen eigenständige Formen sozialer Aggregation sind. Sie bilden sich im Schnittpunkt zwischen Mikro- und Makroebene der Gesellschaft (Türk 1978). Unternehmen unterscheiden sich deshalb nach beiden "Richtungen". Der Unterschied zur Makroebene ergibt sich, weil Unternehmen auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende soziale Aggregationen (Nisbet 1970) sind. Ihre Existenz ist gebunden an die Produktion oder Distribution von Gütern oder Dienstleistungen und sie sind in der Regel externen Marktbedingungen (z.B. Finanz- oder Gütermärkten) ausgesetzt. Von sozialen Aggregationen der Mikroebene unterscheiden sich Unternehmen, weil sie in der Regel eine größere Mitgliederzahl haben als z.B. Kleingruppen (Minssen 1995). Wichtiger ist jedoch, daß sie im Gegensatz zu Kleingruppen oder Familien zur Aufrechterhaltung ihrer Existenz formale Strukturen etablieren. Dadurch machen sie sich von natürlichen Personen unabhängig. Organisationen stellen somit eher das Gegenteil von sozialen Gruppen der Mikroebene dar. Denn es geht hier nicht um die *Verpersönlichung* sozialer Beziehungen (Neidhardt 1983:16), sondern um ihre *Entpersönlichung*.

Daraus folgt zunächst, daß Unternehmensmitglieder in ihren Vorstellungen über Gerechtigkeit im Unternehmen von Faktoren beeinflußt werden können, die sich aus den Eigenschaften von Unternehmen selbst ergeben. Eine solche Eigenschaft besteht z.B. in der Formalisierung sozialer Beziehungen durch die Positionsstruktur. Personen handeln deshalb am Arbeitsplatz nicht als Privatpersonen, sondern nach Maßgabe der Aufgaben und Funktionen ihrer Position. Es ist von daher möglich, daß die Stellung in der Positionsstruktur eines Unternehmens über die Wahrnehmung von Gerechtigkeitsproblemen und die Vorstellungen über Gerechtigkeit entscheidet.

Aus der Eigenart von Unternehmen folgt aber auch, daß die internen Verteilungsprozesse unter anderen Bedingungen ablaufen als dies beispielsweise für Verteilungsprozesse in Familien oder anderen sozialen Gruppen gilt. So ergibt sich aus der Freiwilligkeit der Mitgliedschaft, daß Unternehmen den Beschäftigten Anreize geben müssen, damit sie

ihre Arbeitsleistung zur Verfügung stellen. Da Forderungen sozialer Gerechtigkeit auf Verteilungsprozesse bezogen sind, sind sie auch unmittelbar beeinflusst von der Art der Verteilungsprozesse. Worauf die normativen Erwartungen der Beschäftigten gerichtet sein können und warum gerade in Unternehmen Probleme sozialer Gerechtigkeit wichtig werden, kann deshalb nicht alleine aus einer gerechtigkeits-theoretischen Perspektive geklärt werden. Organisationstheoretische Überlegungen über die Eigenschaften von Unternehmen und Verteilungsprozessen sind dafür in gleicher Weise notwendig. Das folgende Kapitel wird eine solche, von der *justice in organizations* Forschung bisher ausgeklammerte organisationstheoretische Grundlegung vornehmen. Es gliedert sich in drei Abschnitte. Den Ausgangspunkt bildet ein organisationstheoretisches Modell, mit dessen Hilfe der Kontext von Verteilungsprozessen in Unternehmen näher beschrieben werden kann.¹ Die von James S. Coleman (1979, 1990) formulierte Theorie korporativer Akteure stellt dafür den theoretischen Rahmen bereit. Im zweiten Abschnitt wird es um die analytische Bestimmung der Aspekte gehen, auf die sich Verteilungsprozesse in Unternehmen beziehen. Daran anknüpfend wird im dritten Abschnitt aus einer organisationstheoretischen Perspektive dargelegt, warum Fragen der Gerechtigkeit in Unternehmen entstehen. Damit soll gezeigt werden, daß eine gesonderte Betrachtung sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen nicht alleine mit dem Hinweis auf die normativen Erwartungen begründet werden kann. Es sind statt dessen die spezifischen Konstitutionsbedingungen von Unternehmen aus denen sich Fragen korporativer Gerechtigkeit ergeben und die eine eigenständige *justice in organizations* Forschung rechtfertigen.

1 Der Kontext von Verteilungsprozessen in Unternehmen

1.1 Unternehmen als korporative Akteure

Coleman hat explizit keine Theorie der Unternehmung formuliert. Gleichwohl kann seine Theorie korporativer Akteure in diese Richtung systematisiert werden. Denn durch den Bezug auf dieses Modell kann gezeigt werden, daß (1) Fragen der Gerechtigkeit aus der Austauschbeziehung zwischen Unternehmen und Beschäftigten entstehen und (2) unterschiedliche Aspekte sozialer Gerechtigkeit mit den Konstitutionsbedingungen von Unternehmen verbunden sind. Die Theorie korporativer Akteure bildet somit den organisationstheoretischen Rahmen für die weiteren gerechtigkeits-theoretischen Analysen. Folgt man Colemans Modell, so zeichnen sich Unternehmen durch vier Eigenschaften aus: Sie werden (1) durch ein *Vertragsverhältnis* begründet, (2) zeichnen sich durch eine *Zusammenlegung individueller Ressourcen* aus, durch die ein gemeinsames Vorteilsbündel

1. Wenn im folgenden von Unternehmen die Rede sein wird, so bezieht sich dies immer auf solche Einheiten, die eine durch Organisationsstrukturen und Entscheidungsabläufe und -kompetenzen definierte Eigenständigkeit haben. Als Unternehmen gelten deshalb auch selbständige Betriebsteile, die beispielsweise in einer Holding zusammengefaßt sind oder Teil eines Konzerns sind. Ob diese Unternehmen dem Profit- oder Non-Profit Bereich zuzuordnen sind, spielt dabei keine Rolle. Als Unternehmen gelten also auch Non-Profit-Organisationen wie z.B. Kirchenverwaltungen oder Wohlfahrtsorganisationen.

entsteht, (3) unterscheiden sich von anderen Sozialformen durch die *Trennung von Person und Position* und (4) konstituieren sich als *Herrschaftsverband* nach Maßgabe einer Verfahrensordnung.²

Vertragliche Grundlegung

Die Konstitution eines Unternehmens als zweckgerichtete und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Organisation geschieht durch die Übertragung von Verfügungsrechten an eine zentrale Instanz (Nord 1980). Dokumentiert wird dies durch einen Vertrag. Beide Vertragspartner vereinbaren darin einen Austausch der Ressourcen, über die sie die Verfügungsgewalt haben. In Abhängigkeit zur Art der Ressourcen lassen sich zwei Grundtypen vertraglicher Beziehungen unterscheiden:

Erstens, die eines Eigentümers, Mitglieds oder Anlegers, also einer Person, die Ressourcen in einen korporativen Akteur investiert, weil sie sich davon Vorteile verspricht. Zweitens, die eines Angestellten oder Agenten, der sich vertraglich verpflichtet, dem korporativen Akteur seine persönlichen Dienste im Austausch gegen eine Vergütung, normalerweise Geld, zur Verfügung zu stellen. (Coleman 1979:84)

Im ersten Fall ist der korporative Akteur der Auftragnehmer. Er wird von individuellen Akteuren damit betraut, in deren Interessen zu handeln und ihre Ressourcen möglichst gewinnbringend einzusetzen. Da im weiteren allein Prozesse interessieren, über die ein Unternehmen an seine Beschäftigten Güter verteilt, ist für unseren Zusammenhang die zweite Form von Vertragsverhältnissen entscheidend: Hier betraut der korporative Akteur als Auftraggeber individuelle Akteure damit, seine Interessen zu realisieren. Die Auftragnehmer tun dies, indem sie dem Auftraggeber ihre Ressourcen in Form von Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Als Gegenleistung erhalten sie dafür eine Entschädigung. Die Einwilligung beider Akteure in dieses Austauschverhältnis wird durch den Arbeitsvertrag dokumentiert. Darin stimmt der Arbeitnehmer einer Übertragung seines Rechts, die eigenen Handlungen zu kontrollieren, auf den Arbeitgeber zu. Dies kann aber nur zeitgebunden geschehen. Denn bei der Arbeitskraft handelt es sich um eine nicht-veräußerliche Ressource, die sich auf individuelle Attribute wie Fähigkeiten und Fertigkeiten bezieht (Coleman 1990:33). Der Arbeitgeber erhält somit nur für eine bestimmte Zeit das Recht,

2. Für Coleman ist die Zunahme von Organisationen ein Hauptkennzeichen der Moderne (Coleman 1993a, 1993c). Den Beginn dieser *rationalen Rekonstruktion der Gesellschaft* sieht er in der französischen Revolution und der industriellen Revolution im England des 18. Jahrhunderts (Coleman 1993a). Coleman kommt dieser Entwicklung insofern entgegen, als seine Theorie korporativer Akteure den Schwerpunkt seiner Sozialtheorie bildet. Sie beruht auf drei Annahmen: (1) Soziale Phänomene können nur aus einer handlungstheoretischen Perspektive adäquat beschrieben und erklärt werden, (2) Individuen handeln zweckrational, wählen Handlungsalternativen ergebnisorientiert und nach dem Prinzip der Nutzenmaximierung (Coleman 1990:28), und (3) Interaktionen zwischen Akteuren basieren nicht auf dem Tausch von Gütern, sondern auf dem Tausch von Verfügungsrechten über Ressourcen im Sinne übertragbarer Güter oder nicht-veräußerbarer, personengebundener Fähigkeiten oder Fertigkeiten.

den Arbeitnehmer mit Aufgaben zu beauftragen und über seine Handlungen zu verfügen.³ Als Vertragspartner tritt den Akteuren als *natürliche* Personen das Unternehmen als *juristische* Person gegenüber. In diesem Sinne können Unternehmen ähnlich zu individuellen Akteuren als zielgerichtet handelnde Einheiten verstanden werden (Coleman 1993c:123). Sie können – vergleichbar mit natürlichen Personen – mit anderen Akteuren in einen Austausch treten und verfügen in gleicher Weise über Ressourcen und Interessen. Im Unterschied zu individuellen Akteuren sind Unternehmen aber selbst nicht handlungsfähig. Sie können die Kontrolle über die Ressourcen ihrer Beschäftigten selbst nicht ausüben. Deshalb sind sie darauf angewiesen, die erworbenen Rechte an natürliche Personen abzugeben. Diese können dann im Namen des Unternehmens die Kontrolle ausüben und werden zu dessen Treuhändern. In dieser Funktion können sie als Vorgesetzte über die Handlungen anderer Beschäftigter im Namen des Unternehmens verfügen. Korporative Akteure sind somit in einer doppelten Weise von Personen abhängig: Sie erhalten von ihnen Ressourcen zur Zielerreichung und sie können die Ressourcen nur durch Personen koordinieren. Daran wird deutlich, daß nicht nur die Arbeitnehmer Rechte an den Arbeitgeber abgeben. Auch das Unternehmen überträgt seinerseits Rechte.⁴ Neben der Übertragung der erworbenen Kontrollrechte der Beschäftigten auf die Treuhänder können auch Rechte über die Nutzung von Ressourcen des Unternehmens (z.B. Produktionsmittel) übertragen werden. In der Regel geschieht dies zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben. Wenn sich eine Person in ein Dienstverhältnis zu einem Arbeitgeber begibt, so muß sie dafür Nachteile in Kauf nehmen. Die Nachteile entstehen ihr, weil sie zu bestimmten Zeiten nicht mehr selbst über ihre Handlungen entscheiden kann:

Wenn Menschen sich zusammentun, um einen korporativen Akteur zu schaffen ... sehen sie sich mit einem Dilemma konfrontiert: Um in den Genuß der Vorteile zu kommen, die die Organisation bietet, müssen sie die Nutzung gewisser Rechte, Ressourcen oder Macht an die Korporation abtreten. Nur so kann der korporative Akteur die erforderliche Macht erhalten, um die Zwecke zu verfolgen, deren wegen er geschaffen wird. Dadurch jedoch, daß sie diese Rechte überträgt, verliert jede Person weitgehend die Kontrolle über sie. Denn der korporative Akteur kann durchaus in einer Weise handeln, die sie nicht billigt. (Coleman 1979: 25)

Mit der Übertragung ihrer Kontrollrechte verfolgen Arbeitnehmer das Ziel, einen größeren individuellen Nutzen zu erhalten. Sie gehen davon aus, daß ihr Nutzen geringer wäre, wenn sie ihre Ressourcen selbst kontrollieren würden. Willigt eine Person in ein Arbeitsverhältnis ein, so muß der Vorteil aus der Abgabe der Kontrolle der eigenen Ressourcen trotz der Nachteile, die durch die eingeschränkte Verfügungsgewalt in Kauf genommen werden müssen, höher sein als bei einem individuellen Ressourceneinsatz.

3. Ein Akteur hat dann ein Recht, eine Handlung auszuführen, wenn die relevanten Akteure, deren Interessen von der Handlung betroffen sind und die gemeinsam Macht zur Durchführung des Rechts haben, die Ausführung dieser Handlung akzeptieren (Coleman 1990; vgl. auch Baumann 1993).

4. Darin liegt der Unterschied zu Webers Modell bürokratischer Organisationen (Coleman 1990:424).

Die Zusammenlegung individueller Ressourcen in Unternehmen

Durch die Zusammenlegung individueller Ressourcen wird in einem korporativen Akteur ein Vorteilsbündel erzeugt. Es ist das Ergebnis eines koordinierten Einsatzes der individuellen Ressourcen (Alchian & Demsetz 1972). Der über Produktion oder Distribution von Gütern oder Dienstleistungen erwirtschaftete Gewinn eines Unternehmens ist Teil dieses Vorteilsbündels. Denn er ist das Gesamtergebnis aus einer Vielzahl von Ressourcenleistungen einzelner Mitarbeiter bzw. Gruppen von Mitarbeitern (March & Simon 1993; Simon et al. 1950). Das Vorteilsbündel bezieht sich nicht nur auf materielle Gewinne. Es umfaßt auch immaterielle oder kollektive Güter wie z.B. den gemeinsamen Vorteil der Beschäftigten, von marktbedingten Unsicherheiten und Nachfrageschwankungen abgeschirmt zu sein (Coase 1988; Williamson 1975).

Im Gegensatz zu bilateralen Austauschbeziehungen ist es in korporativen Akteuren nicht möglich, den exakten Anteil jedes einzelnen Ressourceneigentümers am *gemeinschaftlichen* Vorteilsbündel zu bestimmen. Denn es ist das Ergebnis einer arbeitsteiligen und koordinierten Kooperation aller Unternehmensmitglieder (Nilakant & Rao 1994). Den Umfang des Vorteilsbündels bestimmen also alle im Unternehmen erbrachten Leistungen.

Die Definition einer Positionsstruktur

Ein Mittel, um die doppelte Abhängigkeit korporativer Akteure von Personen zu reduzieren und die strukturelle Stabilität einer Organisation zu sichern, besteht nach Coleman (1990) in der Definition einer Positionsstruktur. Durch sie wird eine Trennung zwischen Positionen und Personen vollzogen. Bei der Gründung eines korporativen Akteurs kommt es deshalb zunächst zu einer Definition der Ressourcen (Arbeitsleistungen), die zur Erreichung der Ziele benötigt werden. Die Ressourcen werden dann als Positionen definiert, die wiederum einer formalen Positionsstruktur zugeordnet werden. Erst dann werden die Positionen durch Personen *aufgefüllt*. Personen erscheinen somit immer nur als Positionsinhaber (Coleman 1990:427).

Mit der Trennung von Person und Position wird im Unternehmen ein Netz von Interaktionen zwischen den Positionsinhabern definiert. Diese formale Zuordnung von Positionen und Interaktionen gewährleistet eine stabile Kooperation der Positionsinhaber. Denn nach Coleman (1990) werden Personen nur dann miteinander interagieren, wenn sie ein gegenseitiges Interesse an den Ressourcen des anderen haben. Daraus ergibt sich, daß Interaktionen zwischen Unternehmensmitgliedern nur dann und nur solange zu erwarten sind, wie sie wechselseitig an ihren Ressourcen interessiert sind. Existiert zwischen Unternehmensmitgliedern keine derartige Attraktivität, so werden sie keine Veranlassung sehen, miteinander zu kooperieren. Dieses Problem wird über die Positionsstruktur gelöst. Denn damit wird formal festgelegt, welche Positionsinhaber miteinander kooperieren sollen. Da die Unternehmensmitglieder sich selbst nicht notwendigerweise Anreize zur Fortsetzung oder Aufnahme einer Interaktion geben – sie vielmehr Nachteile in Kauf nehmen müssen, wenn sie zur Interaktion mit anderen Positionsinhaber gezwungen werden – gehört es zur Aufgabe des Unternehmens, diese Anreize zu geben. Nimmt das Unternehmen diese Aufgabe wahr und sorgt es für die Aufrechterhaltung der Interaktionen, so ist das

Handlungssystem nicht mehr abhängig von den Anreizen, die die einzelnen Akteure sich gegenseitig bieten. Das Unternehmen macht sich somit unabhängiger von Einzelpersonen. Durch die Positionsstruktur werden den Positionsinhabern auch Richtlinien für ihre Arbeitsleistung und ihr Verhalten an die Hand gegeben. Dies geschieht über Stellenbeschreibungen. Sie legen die Rechte und Pflichten der Positionsinhaber fest.⁵

Organisationen als Herrschaftsverband

Die Handlungen der Unternehmensmitglieder werden durch die formalen Regeln der Positionsstruktur und durch die Treuhänder des Unternehmens festgelegt. Damit wird ein Herrschaftsverhältnis begründet. Die Grundlage bildet das vertraglich fixierte Dienst- bzw. Auftragsverhältnis zwischen Arbeitgeber (Auftraggeber) und Arbeitnehmer (Auftragnehmer). Durch die spezifische Form des Arbeitsvertrags (zeitgebundene Übertragung der Kontrollrechte über die eigenen Handlungen) tritt der Ressourceneigentümer in eine *Herrschaftsbeziehung* mit dem korporativen Akteur. Die Herrschaft kann direkt über die Vorgesetzten oder indirekt über die Positionsstruktur ausgeübt werden.⁶ Geschieht sie über die Positionsstruktur, so handelt es sich um formale Handlungsrestriktionen, die aus der Positionsbeschreibung und der Aufbau- und Ablaufstruktur einer Organisation abgeleitet sind. Neben eine *personale* Herrschaftsbeziehung tritt also eine *strukturelle*. Mit dieser Dopplung der Herrschaftsbeziehung wird es möglich, Herrschaft unabhängig von spezifischen Personen auszuüben. Das Unternehmen macht sich von den Personen unabhängiger, die zu einem bestimmten Zeitpunkt die Herrschaft ausüben.⁷

Mit ihrer Mitgliedschaft unterwerfen sich individuelle Akteure derartigen personalen und strukturellen Herrschaftsbeziehungen und verzichten auf die Verfügungsrechte über einen bestimmten Teil ihres Handlungspotentials (Vanberg 1983:179). Sie unterstellen sich damit Weisungen, die primär der Realisierung der Interessen des Unternehmens und nicht der eigenen dienen. Eine Verfahrensordnung bildet dazu die Voraussetzung. Durch sie wird der koordinierte Einsatz der Beiträge oder Leistungen und die Rechte der einzelnen Akteure näher geregelt. Beides mal – durch das personale und strukturelle Herrschaftsverhältnis – gibt eine Person Verfügungsrechte über die eigenen Handlungen auf. Bei Abschluß des Arbeitsvertrags muß deshalb implizit drei Arten der Übertragung von Rechten zugestimmt werden (Coleman 1990):

5. "Die Stellenbeschreibung zeigt die Eingliederung einer Position in die betriebliche Organisationsstruktur in schriftlicher, verbindlicher und einheitlich festgelegter Form. In der Regel werden die Ziele, Aufgaben und Funktionen, die damit verbundenen Verantwortlichkeiten, Kompetenzen und die Über- und Unterordnungsbeziehungen einer Stelle festgehalten. In vielen Fällen enthalten Stellenbeschreibungen auch Angaben über die Anforderungen an den Stelleninhaber ..." (Wagner 1993: 505f.)

6. "A formal organization [im Gegensatz zu Märkten, S.L.] is, in contrast, a system of action in which relations among actors are highly constrained by the social structure." (Coleman 1990:426)

7. "The importance of the fact that the structure of a complex authority system is composed of positions to which authority is delegated, rather than persons, lies in the structural stability this brings." (Coleman 1990:171)

- (1) der Übertragung von Kontrollrechten über die eigenen Handlungen an das Unternehmen,
- (2) der Übertragung von Kontrollrechten durch das Unternehmen auf die Vorgesetzten als Treuhänder, die die Kontrolle real ausführen und
- (3) der Ausübung dieser Kontrollrechte durch die Vorgesetzten oder den formalen Handlungsregeln (z.B. Stellenbeschreibung).

Unter welchen Bedingungen sind Personen bereit, diese Einschränkung individueller Handlungsrechte in Kauf zu nehmen? Für Coleman ist dies dann der Fall, wenn die Akteure damit ihre eigenen Interessen realisieren können. Personen ordnen sich also den Verhaltenserwartungen im Unternehmen freiwillig unter, wenn sie ihre Interessen verwirklichen können. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Freiheitseinschränkung über strukturelle oder personale Herrschaft geschieht (1990: 288f.). Doch nicht jede Freiheitseinschränkung muß den Interessen einer Person entsprechen. Denn Arbeitnehmer müssen auch Tätigkeiten verrichten, die den Interessen des Arbeitgebers und nicht unmittelbar den eigenen dienen. Damit stellt sich das Problem der Begründung von Herrschaftsansprüchen. Für Coleman sind derartige Herrschaftsbeziehungen dann legitimiert, wenn die Personen (1) Mitsprachemöglichkeiten haben (voice) und (2) die Herrschaftsbeziehung mit geringen Kosten verlassen können (exit) (Hirschman 1974):

The rights of voice and exit an individual receives when he invests his resources in a particular authority system make the system moral in virtue of how much he can exercise his voice in affecting the choice of 'principal' (those who hold authority to determine the actions of the corporate actor) and of the extent to which he can exit the structure with minimal sanction costs from the other members. (Favell 1993:602)

Damit bindet Coleman die sozialen Prozesse in Unternehmen an zwei Kriterien: (1) Ökonomische Rationalität und (2) Gewährung individueller Freiheitsrechte.⁸ Dem Prinzip der ökonomischen Rationalität müssen Unternehmen genügen, weil sie als Mittel zur Realisierung individueller Nutzeninteressen angesehen werden. Dem Prinzip der Gewährung individueller Freiheit müssen sie genügen, weil sie Herrschaftsverbände sind. Die Beschäftigten haben somit gegenüber dem Unternehmen zwei Erwartungen: die Erfüllung (1) ihrer Nutzeninteressen und (2) ihrer Freiheitsrechte. Entsprechen Unternehmen beiden Erwartungen, so besteht die Annahme, daß die Akteure bereit sind, ihre Ressourcen im Interesse des Unternehmens einzusetzen. Die Erwartung nach Gewährung individueller Freiheitsrechte unterscheidet sich dabei von der nach Verwirklichung der Nutzeninteressen. Wie Favell (1993) herausstellt, handelt es sich dabei um eine moralische bzw. normative Forderung.

8. Wenn Coleman einen derartigen Wertbezug korporativer Akteure postuliert, so entspricht dies dem Institutionenverständnis von Max Weber. Für Lepsius weisen nämlich soziale Institutionen bei Weber immer einen Wertbezug auf: "Institutionen begründen sich durch Kriterien, die Wertbezüge konkretisieren und innerhalb eines ausgegrenzten Handlungskontextes Geltung beanspruchen." (Lepsius 1995:329)

Aus der Eigenschaft als konstitutiver Herrschaftsverband ergibt sich somit, daß die Beschäftigten eines Unternehmens nicht nur die Befriedigung ihrer Nutzeninteressen erwarten. Mit ihrer Mitgliedschaft verbinden sie auch bestimmte normative Erwartungen in Hinsicht auf die Gestaltung der sozialen Prozesse im Unternehmen. Die Ausübung von Herrschaft und die Austauschbeziehung mit dem Unternehmen wird folglich nicht nur an ökonomischen Rationalitätskriterien gemessen. Coleman diskutiert diese "normative" Dimension der unternehmensinternen Strukturen und Prozesse aber nur im Bezug auf die individuellen Handlungsrechte im Kontext personaler und struktureller Herrschaft. Normative Erwartungen können aber auch bei der Verteilung von Gütern existieren: Ob es etwa beim Austausch der Ressourcen zu einem Äquivalententausch kommt, in welcher Form es eine Teilhabe an den gemeinsam erwirtschafteten Gütern gibt oder – ganz allgemein – ob sich die Beschäftigten "gerecht" entlohnt fühlen. Es sind also auch Fragen der Verteilungsgerechtigkeit, die Gegenstand der normativen Erwartungen der Beschäftigten sein können. Damit erhalten wir einen ersten Hinweis darauf, daß Fragen der Gerechtigkeit mit den Konstitutionsmerkmalen von Unternehmen verknüpft sind. Dies wird aber im folgenden noch näher zu betrachten sein.

Die Theorie korporativer Akteure als Organisationstheorie

Der Vorzug einer Betrachtung von Organisationen als korporative Akteure besteht darin, daß zwei organisationstheoretische Standpunkte verknüpft und deren einseitige Perspektive vermieden wird. So stehen im austauschtheoretischen Organisationsmodell der Anreiz-Beitrags Theorie oder in organisationstheoretischen Ansätzen, die unter dem Begriff der *New Institutional Economics* zusammengefaßt werden (Kieser 1993b), der Arbeitsvertrag und der darin festgelegte Kompensationsbetrag im Mittelpunkt. Im Gegensatz zur Theorie korporativer Akteure gehen aber diese Theorien davon aus, daß sich die individuellen Beiträge zum Gesamtergebnis bestimmen lassen und die vertraglich festgelegte Vergütung daraus ableitbar ist (Nilakant & Rao 1994). Dies ist jedoch nur eingeschränkt möglich. Denn erstens bestimmen organisationsexterne Faktoren – z.B. über Angebots- und Nachfrage – das Gesamtergebnis einer Organisation. Zweitens verweist bereits ein Konstitutionselement von Unternehmen auf die Unmöglichkeit der Zurechnung individueller Anteile am Gesamtergebnis. Wie deutlich wurde, konstituieren sich Organisationen gerade durch eine *Zusammenlegung individueller Ressourcen*. Die Zurechnung individueller Beiträge zu dem daraus resultierenden, gemeinsam erzeugten Vorteilsbündel ist nur sehr ungenau möglich (Ottel 1961). Entsprechend kann sich auch die Zuteilung von Kompensationen nicht ausschließlich an den individuellen Beitragsleistungen orientieren. Leitet man daraus den Schluß ab, Arbeitseinkommen seien allein Gegenstand politischer Entscheidungen (Offe 1970, 1972), so wird damit die Bedeutung marktgesteuerter Preismechanismen vernachlässigt (Tondorf 1994). Die vertraglich vereinbarten Kompensationsbeträge sind deshalb das Ergebnis marktbezogener Preismechanismen *und* politischer Entscheidungen. Sie orientieren sich an externen Bedingungen des Angebots und der Nachfrage *und* an der unternehmensinternen Bewertung der Leistungen (Rübling 1988). Auch gegenüber bürokratiethoretischen Organisationsmodellen (Türk 1993) geht die

Theorie korporativer Akteure einen Schritt weiter. Diese Theorien stellen zwar den hierarchischen Charakter der Positionsstruktur und die Trennung von Person und Position in den Mittelpunkt. Aber die Theorie korporativer Akteure macht durch ihre vertragstheoretische Fundierung und die Kategorie der *Kontrollrechte* darauf aufmerksam, daß die Bereitstellung von Arbeitsleistungen als Austauschverhältnis zu verstehen und durch eine Unternehmensverfassung (Niedenhoff 1981) geregelt ist. Im Unterschied zu Webers Modell bürokratischer Organisationen geben die Organisationsmitglieder nicht nur das Recht über die Kontrolle von Ressourcen auf. Sie erhalten dafür auch Verfügungsrechte von der Organisation. Damit wird ein Modell zur Verfügung gestellt, in dem Unternehmen nicht als monolithische Einheiten abgebildet werden. Statt dessen treten die Mitglieder selbst als handelnde Einheiten hinzu. Sie erfüllen nicht nur die mit einer Position verbundenen Anforderungen, sondern handeln als Positionsinhaber mit eigenen Interessen. Die Akzentverschiebung in Richtung individueller Akteure birgt allerdings die Gefahr, die Kontextbedingungen auszublenden. Da Coleman die Entstehung korporativer Akteure aus einer *rational choice* Perspektive erklärt (Coleman 1979, 1990, 1993a), greift er – ähnlich wie bei der Erklärung sozialer Normen (Coleman 1990: 241 ff.) – auf modellhafte Situationen zurück. Damit nimmt er Einschränkungen bei den empirischen Bedingungen in Kauf. Dies betrifft (1) den Einfluß externer Institutionen auf die Gestaltung der Strukturen und Prozesse (Friedland & Alford 1991) und (2) die Möglichkeit, daß sich in Unternehmen, relativ eigenständige, allgemein akzeptierte Wert- und Normvorstellungen ausbilden (Föhr & Lenz 1992). Wie der nächste Abschnitt zeigt, ist die Bedeutung dieser beiden Aspekte durch die Organisationsforschung hinreichend herausgestellt worden. Für die Analyse von Verteilungsprozessen und der damit verbundenen Frage nach Gerechtigkeit in Unternehmen muß deshalb Colemans organisationstheoretisches Modell um diese beiden Aspekte erweitert werden.

1.2 Externe Institutionen und Unternehmenskultur

Der Einfluß externer Institutionen

Auf die geringe Bedeutung externer Institutionen in der Theorie korporativer Akteure macht Blau (1993) aufmerksam. Er wirft Coleman vor, die gesellschaftlich-strukturellen Bedingungen, mit denen die individuellen Wahl- und Entscheidungsspielräume eingegrenzt werden, vernachlässigt zu haben (vgl. Tilly 1991): Die gesellschaftlichen Institutionen⁹ werden genauso ausgeblendet wie die gesellschaftlich-kulturellen Besonderheiten. Auf die Bedeutung dieses gesellschaftlichen Kontextes für die unternehmensinternen Strukturen und Prozesse hat besonders die vergleichende Organisationsforschung hingewiesen (Heidenreich & Schmidt 1991; Hofstede et al. 1990). Bei drei der beschriebenen Konstitutionselemente korporativer Akteure werden solche institutionellen und gesellschaftlichen Einflüsse besonders deutlich:

Vertragliche Grundlegung: Die internen Strukturen und Prozesse von Unternehmen

9. Der Institutionbegriff wird hier im Anschluß an North (1990) gebraucht: "[institutions] provide a set of rules of the game that define and limit the choice set." (North 1990: 383, vgl. Levin 1990).

werden in Deutschland im wesentlichen durch staatliche Gesetzgebung und die Institutionen der Tarifaufonomie begrenzt. Gesetzliche Regelungen betreffen vor allem Abschluß und Auflösung von Arbeitsverträgen (Arbeitsgesetze 1988: 37-168). Die Institutionen der Tarifaufonomie beeinflussen über tarifvertraglich festgelegte Eingruppierungs- und Entlohnungsregelungen die vertraglich zu fixierende Kompensation der Arbeitsleistung. Die Aufonomie von Unternehmen bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen wird dadurch eingeschränkt (Müller-Jentsch 1986).

Herrschaftsverband: Die Ausübung von Herrschaft in Unternehmen wird vor allem durch Mitbestimmungs-, Anhörungs- und Informationsrechte der Arbeitnehmer bzw. deren gewählte Vertreter eingeschränkt (Betriebsverfassungsgesetz). Gesetzliche Regelungen steuern also die konkrete Ausgestaltung des Unternehmens als Herrschaftsverband. Die Arbeitnehmer erhalten Rechte zugesprochen, die sich auf die Kontrolle ihrer Ressourcen im Unternehmen beziehen: Gesetzliche Schutzvorschriften zur Arbeitszeit schränken z.B. die Verfügungsrechte des Unternehmens ein (Arbeitsgesetze 1988: 177-188).

Positionsstruktur: Die vergleichende Organisationsforschung hat in den letzten Jahren auch empirisch aufgezeigt, daß gesellschaftlich-kulturelle Faktoren die Strukturen und Prozesse in Unternehmen wesentlich beeinflussen (Hofstede et al. 1990; Heidenreich & Schmidt 1991). In diesem Zusammenhang ist vor allem auf die Unterschiede in der Ausgestaltung der Positionsstruktur in Abhängigkeit zum kulturellen Kontext zu verweisen (Ouchi 1980). Im internationalen Vergleich zeigen sich z.B. erhebliche Unterschiede in der Anzahl hierarchischer Strukturen (Heidenreich & Schmidt 1991).

Der Einfluß externer Institutionen hat unmittelbare Bedeutung für Verteilungsprozesse und der damit verknüpften Frage nach Gerechtigkeit in Unternehmen. Denn Ungerechtigkeiten im Unternehmen können durch externe Einflüsse verursacht sein. Dies ist etwa dann der Fall, wenn Verteilungsprozesse durch gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen festgelegt sind aber aus der Sicht der Beschäftigten eines bestimmten Unternehmens als ungerecht bewertet werden. Reagieren die Beschäftigten auf diese wahrgenommene Ungerechtigkeit z.B. mit einer Leistungszurückhaltung, so hat das Unternehmen die Folgen extern produzierter Ungerechtigkeiten zu tragen. Es werden also interne Prozesse durch externe Variablen (z.B. Absatz- und Arbeitsmärkte) beeinflusst.

Unternehmenskultur

Der zweite Aspekt, der durch die Theorie korporativer Akteure nicht angemessen berücksichtigt wird, bezieht sich auf die normativen Rahmenbedingungen individuellen Handelns. Obwohl mit dem Konzept der Positionsstruktur auf die Existenz spezifischer Verhaltensnormen hingewiesen wird, wird nicht näher diskutiert, inwieweit diese Verhaltensnormen bestimmten Mustern folgen. Dies wiegt um so schwerer, als die Kategorie der *Kontrollrechte* in Colemans Ansatz eine zentrale Bedeutung einnimmt und Rechte konsensuell festgelegt werden: Rechte bestimmen sich immer in einem sozialen Kontext und sie sind immer abhängig von der Zustimmung durch andere (Coleman 1990: 243). Dies bedeutet, daß sich in einer Organisation ein eigenständiges Verständnis davon entwickeln kann, welche Organisationsmitglieder welche Rechte haben, und welche Normen für die

Verwirklichung der Organisationsziele förderlich sind. Derartige organisationspezifische Vorstellungen werden in der Organisationsforschung seit Anfang der achtziger Jahre unter dem Begriff der Organisations- oder Unternehmenskultur zusammengefaßt (Bardmann & Franzpötter 1990; Heinen 1987; Dürr et al. 1989; Föhr & Lenz 1992; Neuberger & Kompa 1987; Schein 1985). Wie die Forschungen zu diesem Thema zeigen, ist die *Kultur* einer Organisation der Ausdruck solcher geteilter Vorstellungen. Sie schränkt die Entscheidungs- und Handlungsdispositionen der Mitglieder ein.

Der einflußreichste Versuch, das Konzept der Unternehmenskultur näher zu bestimmen, stammt von Schein (1985). Er versteht darunter ein Muster von Grundannahmen und Überzeugungen, die Auskunft darüber geben, wie ein Unternehmen sich selbst und seine Umwelt sieht.¹⁰ In eine ähnliche Richtung wie Schein verweist Kieser (1991), wenn er eine Unternehmenskultur als ein gemeinsames Bezugssystem versteht, das Erwartungen beeinflusst, gemeinsame Interpretationen ermöglicht und die Handlungen der Beschäftigten lenkt. Über diese formalen Definitionen hinaus sind auch unterschiedliche Typologisierungen vorgeschlagen worden, die auf eine inhaltliche Beschreibung der Wert- und Normmuster zielen (Bleicher 1983, 1991; Neuberger & Kompa 1987). Folgt man diesem Zweig der Organisationsforschung, so ist anzunehmen, daß sich auch in Unternehmen eigenständige Vorstellungen über gerechte Verteilungsprozesse ausbilden können. Die Gerechtigkeitsurteile der Beschäftigten werden deshalb zu einem gewissen Grad auch vom Unternehmenskontext beeinflusst.

Mit diesen Ausführungen sollten die Kontextbedingungen skizziert werden, in die Verteilungsprozesse eingebettet sind. Im nächsten Abschnitt werden Verteilungsprozesse selbst Gegenstand der Betrachtungen sein. Dazu soll deren Bedeutung aus der Perspektive der Beschäftigten und des Unternehmens dargestellt werden. Aus der Kombination beider Sichtweisen lassen sich vier Aspekte unterscheiden, auf die Verteilungsprozesse in Unternehmen bezogen sind: (1) Die Kompensation des Ressourcenpotentials, das eine Person zur Verfügung stellt und (2) die Kompensation der von den Beschäftigten in der Kooperation mit anderen im Unternehmen erbrachten tatsächlichen Arbeitsleistungen. Grundlage dafür bildet (3) die Definition von Verteilungsregeln in einem Unternehmen und (4) die Art, wie in einem Unternehmen die Voraussetzungen einer Person für eine bestimmte Güterverteilung ermittelt werden (Bewertung der Arbeitskraft). Mit dieser differenzierten Betrachtung von Verteilungsprozessen ist ein Ausgangspunkt für die weiteren gerechtigkeitstheoretischen Überlegungen gewonnen. Daran anknüpfend kann nämlich die Differenziertheit und Besonderheit von Fragen der Gerechtigkeit in Unternehmen gegenüber anderen "Gerechtigkeitskontexten" deutlich gemacht werden.

10. Die Organisationskultur wird nach Schein (1985) durch drei Ebenen bestimmt: (1) durch eine Art "Oberflächenstruktur" gemeinschaftlicher Verhaltens- und Umgangsweisen, die sich in sog. "Artefakten" – Architektur, Bekleidungs Vorschriften, Rituale, Mythen oder Sprache – ausdrücken; (2) durch die die "Oberflächenstruktur" steuernden Werte und Normen und (3) durch die grundlegenden Annahmen über Sinn und Realität der Organisation. Diese drei Ebenen der Organisationskultur sind nach Schein durch eine hierarchischen Wechselbeziehung miteinander verbunden.

2 Verteilungsprozesse in Unternehmen

2.1 Verteilungsprozesse aus der Sicht der Beschäftigten

Für die Beschäftigten liegt die primäre Bedeutung von Verteilungsprozessen in der *Kompensation* ihrer Arbeitsleistung. Denn sie verbinden mit ihrer Zugehörigkeit zu einem Unternehmen das Ziel, in den Besitz möglichst vieler Unternehmensressourcen zu kommen. Die vom Unternehmen geleistete *Kompensation* bezieht sich zunächst auf die geleistete Arbeitskraft bzw. die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die eine Person einem Unternehmen zur Verfügung stellt. Dabei geht es darum, die mit der Bereitstellung bestimmter Leistungen verbundenen Kosten zu entschädigen (Barnard 1962; March & Simon 1993). Doch diese Kosten erstrecken sich nicht nur auf konkret erbrachte Arbeitsleistungen. Sie ergeben sich auch aus dem Zwang, mit anderen Positionsinhabern zusammenzuarbeiten und aus der Unterordnung unter ein formales und personales Herrschaftsverhältnis. Denn die Kooperation mit anderen Beschäftigten in einem Unternehmen erfolgt nicht freiwillig, sondern erzwungenermaßen. Weil die Beschäftigten nicht mehr frei wählen können, mit wem sie interagieren, müssen sie auf Selbstbestimmungsrechte verzichten. Ein ähnlicher Verzicht ist mit der Einordnung in ein formales und ein personales Herrschaftsverhältnis verbunden. Denn die Beschäftigten müssen Handlungen nach Maßgabe der Stellenbeschreibung oder entsprechend den Anweisungen der Vorgesetzten ausführen. Sie werden in Unternehmen also nicht nur gezwungen, mit bestimmten Personen zusammenzuarbeiten, es ist auch festgelegt, was sie dabei tun müssen. Beides reduziert die Nutzenerwartung. Denn der Verzicht auf Selbstbestimmungsrechte erhöht die subjektiven Kosten des Dienstverhältnisses in einem Unternehmen.¹¹ Die vom Unternehmen eingeräumte Entschädigung muß somit neben der *Arbeitskraft* auch die *Herrschaftskosten* abdecken, die aus der Aufgabe von Selbstbestimmungs- und Handlungsrechten entstehen. Um einen bestimmten Kompensationsbetrag zu erhalten, muß eine Person Leistungen erbringen, die auch vom Unternehmen belohnt werden. Von Unternehmensseite aus müssen deshalb Vorgaben existieren, welche Leistungen erwünscht sind. Die konkrete Arbeitsleistung einer Person bemißt sich dann nach den definierten Leistungsstandards. Damit ist die Höhe der Kompensation abhängig von der *Evaluation* der Leistung (Offe 1970; Rübling 1988).¹² Die Vorgesetzten erhalten dabei eine Schlüsselrolle. Zu ihren

11. Damit das Beschäftigungsverhältnis aus der Sicht der Beschäftigten trotzdem gewinnbringend ist, muß sich die Kompensation auf vier Aspekte beziehen: (1) die Bereitstellung der Arbeitskraft für das Unternehmen, (2) die Besetzung einer Position und die Unterordnung unter ein *formales* Herrschaftsverhältnis, (3) die Einordnung in ein Kooperationsverhältnis mit anderen Positionsinhabern und (4) die Unterordnung unter ein *personales* Herrschaftsverhältnis (Vorgesetzte).

12. Wie bereits ausgeführt, ist der Beitrag einer Person am Gesamtergebnis des Unternehmens nicht eindeutig festlegbar. Denn die Arbeitsleistung ist eingebunden und abhängig von den Leistungen anderer Positionsinhaber – so hängt z.B. in der traditionellen Fließfertigung oder in der Gruppenarbeit die qualitative und quantitative Arbeitsleistung einer Person von den vorgelagerten Stationen des Produktionsprozesses oder der Zusammensetzung der Gruppe ab (Minszen 1995). Die Festlegung der individuellen Leistungen kann deshalb nicht einfach am *Output* einer Person gemessen werden. Entweder ist er abhängig von vorgelagerten Stellen oder das Ergebnis kooperativer Leistungserbringung. Bezieht sich

Aufgaben gehört es, nach den Regeln des Unternehmens eine *Bewertung* der Arbeitsleistung vorzunehmen. Von dieser Bewertung ist das Einkommen einer Person abhängig. Es bemißt sich dann nach dem Wert, der der Arbeitsleistung im Unternehmen zuerkannt wird. Bei Verteilungsprozessen in Unternehmen sind deshalb aus der Sicht der Beschäftigten zwei Aspekte wichtig: (1) die *Kompensation* der erbrachten Leistung und (2) die *Definition* und *Evaluation* der erbrachten Leistung.

2.2 Verteilungsprozesse aus der Sicht des Unternehmens

Aus der Sicht des Unternehmens dienen Verteilungsprozesse zunächst der *Allokation* von Humanressourcen. Da die Entscheidung einer Person, ihre Ressourcen zur Verfügung zu stellen, vom relativen Vorteil abhängt, den sie erwarten kann (Etzioni 1975, Jones 1983), wird die Höhe der Güterverteilung auch über ihre *Teilnahmemotivation* (Luhmann 1964) entscheiden. Aus der doppelten Abhängigkeit korporativer Akteure von individuellen Akteuren folgt dann, daß sie auf diese Teilnahmemotivation angewiesen sind. Denn erst durch die Allokation von Personen werden sie handlungsfähig. Es ist das Verdienst der Effizienzlohntheorien (Akerlof 1982, 1984; Shapiro & Stiglitz 1984) darauf hingewiesen zu haben, daß Verteilungsprozesse in Unternehmen nicht allein auf die Allokationsfunktion beschränkt bleiben. Im Unterschied zur Allokation von Kapitalressourcen ist nämlich mit der Allokation von Humanressourcen deren effizienter Einsatz im Wertschöpfungsprozeß noch nicht gesichert (Tondorf 1994). Denn die Entscheidung einer Person, die Kontrollrechte über ihre Handlungen einem Unternehmen zur Verfügung zu stellen, ist nicht gleichbedeutend mit ihrer Entscheidung zur Leistung. Mehr noch: Durch die Unbestimmtheit des Arbeitsvertrags verbleiben den Beschäftigten genügend Freiräume, um die Leistung nicht in vollem Umfang einzusetzen (Schrüfer 1988).¹³ Ein Unternehmen muß deshalb Mittel finden, um die Leistungen ihrer Beschäf

dies nur auf das unmittelbare Arbeitsergebnis, so wird die Zurechnung des individuellen Beitrags zum Gesamtunternehmenserfolg noch weniger zurechenbar. Denn in diesem Fall ist nicht nur das individuelle Arbeitsergebnis entscheidend, sondern eine Vielzahl unternehmensinterner und -externer Bedingungen. Wenn die Leistung nur zu einem geringen Maß aus Produktivitäts- oder Umsatzzahlen bestimmbar ist, so kann dies allein über eine *Einschätzung* vorgenommen werden (Offe 1970; Rübling 1988).

13. Die Unbestimmtheit des Arbeitsvertrags drückt sich darin aus, daß er auf Seiten des Arbeitnehmers lediglich das Einverständnis enthält, in eine Herrschaftsbeziehung einzutreten und die auf einer Position geforderten Arbeitsleistungen zu erfüllen. Von Unternehmensseite knüpft sich daran das Versprechen, diese Leistung auch zu vergüten (Brox 1989). Die Unbestimmtheit bei der Festlegung der gewünschten Arbeitsleistungen ergibt sich daraus, daß in den meisten Fällen nicht von vornherein festgelegt werden kann, wann eine Person welche Arbeitsleistungen zu erfüllen hat. Die konkrete Leistungsanforderung wird situativ vom Arbeitsaufwand und von der Art der Tätigkeit abhängig gemacht. Dem Beschäftigten verbleiben damit bestimmte Freiräume, um das Ausmaß seiner Arbeitsleistung selbst zu bestimmen. Damit dieser Freiraum nicht zum Nachteil des Unternehmens genutzt wird, kann es ein erwünschtes Arbeitsverhalten über Kontrollmechanismen sanktionieren. Neben solchen negativen Sanktionen können aber auch positive Sanktionen eingesetzt werden. Folgt man den Effizienzlohnansätzen (Tondorf 1994), so sind monetäre oder nicht-monetäre Anreize eine mögliche Art der positiven Sanktionierung. Sie sind dann einsetzbar, wenn negative Sanktionen zu kostspielig oder nicht möglich sind. Durch

tigten in ihrem Sinne zu mobilisieren. Die Verteilung monetärer oder nicht-monetärer Güter kann dabei eine mögliche Strategie sein.

Die Notwendigkeit zur Mobilisierung von Humanressourcen ergibt sich vor allem auch deshalb, weil Unternehmen Herrschaftsverbände sind (Nilakant & Rao 1994). Denn gerade aufgrund der Interessendivergenz in solchen Herrschaftsverbänden wird die Tendenz zur Leistungszurückhaltung noch verstärkt. Wie Coleman (1990) deutlich macht, können in Organisationen grundsätzlich zwei Arten von Herrschaftsbeziehungen unterschieden werden: *konjunkte* und *disjunkte*. Bei einer *konjunkten* Herrschaftsbeziehung überträgt ein individueller Akteur die Kontrollrechte über seine Handlungen in der Erwartung, daß die Weisungen bzw. Einschränkungen der eigenen Freiheitsrechte den eigenen Interessen unmittelbar dienen. Dies ist dann der Fall, wenn eine Interessenidentität zwischen Organisationen und ihren Mitgliedern besteht. Als Beispiel für solche Herrschaftsbeziehungen gelten religiöse Gemeinschaften oder Gewerkschaften. In derartigen Organisationen verfügen die Treuhänder über die Handlungen der Mitglieder (z.B. bei einem Streik). Doch die Treuhänder verbinden mit dieser Einschränkung der individuellen Rechte nicht das Ziel, die Interessen der Organisation zu realisieren. Im Vordergrund steht vielmehr das Interesse der Mitglieder. Allein ihre Interessen sind Gegenstand des Handelns der Organisation und ihrer Treuhänder (z.B. Lohnerhöhung). Damit besteht eine *Interessenidentität* zwischen beiden Akteuren. Die Mitglieder verzichten deshalb auch auf ihre Kontrollrechte und ordnen sich den Weisungen der Treuhänder *freiwillig* unter.¹⁴

Bei *disjunkten* Herrschaftsbeziehungen liegt dagegen eine *Interessendivergenz* vor. Die Weisungen der Treuhänder sind darauf gerichtet, allein die Interessen des Unternehmens zu verwirklichen. Diese Interessen entsprechen nicht notwendigerweise denen der Mitglieder. Sie können ihnen sogar entgegengesetzt sein. Als Beispiel für solche Herrschaftsbeziehungen gelten Organisationen, in denen über ein Dienst- und Arbeitsverhältnis die Interessen einer zentralen Instanz, z.B. die Erwirtschaftung eines maximalen Gewinns, verwirklicht werden.¹⁵ Die Folge einer Interessendivergenz in disjunkten Herrschaftsverbänden besteht darin, daß die Verwirklichung der Ziele von Personen abhängig ist, die an diesen Zielen nicht interessiert sind. Dieses Desinteresse an den Zielen des korporativen Akteurs führt dazu, daß die Mitglieder ihre Arbeitsleistungen nicht in dem Umfang erbringen werden, wie es der Fall wäre, wenn es um die Verwirklichung ihrer eigenen Interessen ginge:

eine Anreizerhöhung soll der Leistungszurückhaltung entgegengetreten und eine Arbeitsleistung im Sinne des Unternehmens erreicht werden.

14. Dies ist freilich eine idealtypische Abstraktion. Bereits Michels (1989) zeigte, daß auch solche Organisationen dazu neigen, eigene Interessen zu entwickeln und sie denen der Mitglieder überzuordnen.

15. Im Fall konjunkter Herrschaftsbeziehungen werden die individuellen Kosten der Ressourcenbereitstellung durch die Verwirklichung der Interessen der Ressourceneigentümer "intrinsisch" entschädigt. Bei disjunkten Herrschaftsbeziehungen fehlt eine solche intrinsische Belohnung und es müssen *extrinsische* Belohnungen zur Stabilisierung der Herrschaftsbeziehung gewährt werden.

The fundamental defect of the disjoint authority relation is that the outcomes of actions are dependent in part on actors (subordinates) who have no intrinsic interest in those outcomes. (Coleman 1990:79)

Die Folge ist, daß die Beschäftigten Entscheidungen nicht notwendigerweise im Sinne des Unternehmens treffen oder Verhaltensweisen zeigen, die zwar ihrem Nutzeninteresse, aber nicht dem des Unternehmens dienen (Arrow 1985; Shapiro & Stiglitz 1984):

Many kinds of behavior in bureaucracies derive from this fundamental defect: stealing from an employer, loafing on job, featherbedding (in which two persons do the work of one), padding of expense accounts, use of organizational resources for personal ends, and waste. (Coleman 1990: 79)

Auch hier ergibt sich für die Organisation die Möglichkeit über Kontrolle oder Anreize einer Leistungszurückhaltung entgegenzutreten. Die Bereitstellung von Arbeitsleistungen im Interesse der Organisation soll damit sichergestellt werden. Ziel ist es, über die *Teilnahmemotivation* hinaus, eine *Leistungsmotivation* (Luhmann 1964) herzustellen:

Daher ist es wichtig, die Entscheidung, eine Leistung zu erbringen, und die Entscheidung, einer Organisation beizutreten oder diese zu verlassen, als separate Arbeitsanreizprobleme des Organisationsverhaltens zu behandeln. (Weinert 1992: 133)

Verteilungsprozesse erfüllen somit aus der Sicht des Unternehmens zwei Funktionen: (1) Sie dienen der Allokation von Humanressourcen (Teilnahmemotivation) und (2) sie sichern die Mobilisierung vorhandener Ressourcen (Leistungsmotivation).

2.3 Vier Aspekte von Verteilungsprozessen in Unternehmen

Die in Unternehmen relevanten Aspekte von Verteilungsprozessen lassen sich nun analytisch aus dem Schnittpunkt der beiden Perspektiven ableiten. Dem liegt die Annahme zugrunde, daß Verteilungsprozesse nur dann ihre Funktion erfüllen können, wenn sie den Erwartungen des Unternehmens und seiner Beschäftigten zugleich entsprechen.¹⁶

16. Unter dieser Bedingung sind sie gleichzeitig handlungs- und systemrational (Böhnisch 1992; Brinkmann 1984; Kossbiel 1994; Schanz 1991). Gewährleisten Verteilungsprozesse für die Beschäftigten keinen relativen Gewinn, so kommt es entweder zu einer Reduktion der Leistungen oder das Austauschverhältnis wird aufgekündigt (Hirschman 1974). In beiden Fällen hat dies Kosten für das Unternehmen zur Folge. Es müssen entweder Leistungen – nämlich die vertraglich garantierte Entlohnung – ohne Gegenleistung bezahlt werden oder Kosten für die Einstellung neuer Mitglieder aufgebracht werden (Wiegran 1993). Gegenüber dem Kriterium der Handlungsrationaltät ist für die Systemrationalität entscheidend, ob die Verteilungsprozesse einen entscheidenden Beitrag zur Realisierung des Unternehmensziels leisten. Die Kosten der Entlohnung dürfen dann den Ertrag aus den Arbeitsleistungen nicht übersteigen. Nur wenn Verteilungsprozesse *handlungsrational* sind – in den Augen der Beschäftigten also eine zufriedenstellende Evaluation und Kompensation der Arbeitsleistung gewährleisten –, kann auch eine erfolgreiche Allokation und Mobilisierung von Ressourcen für das Unternehmen erreicht werden. Umgekehrt gilt, daß nur *systemrationale* Verteilungsprozesse den Nutzenerwartungen der Beschäftigten längerfristig entsprechen können, weil sie über eine effektive Allokation und

Definition von Verteilungsregeln

Die Grundlage für jegliche Güterverteilung in Unternehmen bilden Verteilungsregeln, wie sie in Anreiz- und Gratifikationssystemen oder ähnlichen Regelsystemen festgelegt sind. Damit verfügen Unternehmen über eine Verteilungsordnung, der sich Personen mit ihrem Eintritt in das Unternehmen unterstellen (Vanberg 1983, 1986). Die Regeln dieser Ordnung steuern die Verteilung monetärer und nicht-monetärer Güter. Folgt man der Theorie korporativer Akteure so sind es genau vier Bereiche, auf die diese regulative Funktion bezogen ist: Positionsstruktur, Herrschaftsbeziehungen, Vertragsbedingungen und Zusammenlegung von Ressourcen.

Verteilungsregeln, die die *Positionsstruktur* betreffen, beziehen sich primär auf die hierarchische Differenzierung in einem Unternehmen. Damit wird die Anzahl der verteilbaren, mit höherem Einkommen und größeren Entscheidungskompetenzen ausgestatteten Positionen festgelegt oder über die *Ausstattung der einzelnen Positionen mit Entscheidungsmacht* oder Weisungsbefugnis entschieden.

Verteilungsrelevante Regelungen im Bezug auf die *Herrschaftsbeziehungen* beinhalten vor allem Entscheidungen über die Möglichkeiten der Beschäftigten, den Einsatz ihrer Ressourcen selbst zu bestimmen. Damit geht es um die Verteilung von Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten (vgl. BetrVG).

Was die *vertraglichen Grundlagen* der Ressourcenerstellung anbelangt, so werden über die Verfahrensordnung verteilungsrelevante Regelungen zur Art und zum Umfang der Verträge definiert. Dies kann den Grad der vertraglichen Fixierung der geforderten Arbeitsleistung betreffen oder die Bedeutung unternehmensexterner Standards (z.B. Tarifverträge) für die Gestaltung der Arbeitsverträge.

Verteilungsregeln, die die *Zusammenlegung der Ressourcen* betreffen, beziehen sich schließlich auf die Definition der anzuwendenden Verfahren zur Festlegung der Arbeitsleistung und auf die Kriterien für eine individuelle und kollektive Entlohnung.

Wenn sich Personen bei ihrem Eintritt in ein Unternehmen diesen Regelungen unterwerfen müssen, so ist anzunehmen, daß die Gestaltung der Verteilungsregeln ein Kriterium ist, das über die Teilnahmemotivation entscheidet (Böhnisch 1992; Vanberg 1986). Denn es werden darin die Rahmenbedingungen für die Definition und Evaluation der erbrachten Leistungen und deren Kompensation festgelegt. Eine aus der Sicht des Unternehmens erfolgreiche Allokation von Humanressourcen wird deshalb auch davon abhängen, wie die Verteilungsregeln gestaltet sind (Weber 1993). Im Schnittpunkt zwischen der Notwendigkeit zur Allokation von Ressourcenleistung und deren Definition und Evaluation ist deshalb in Abbildung 1.1 die *Definition von Verteilungsregeln* eingezeichnet.

Bewertung der Arbeitsleistung

Verteilungsprozesse in Unternehmen können nicht allein auf den formal festgelegten Verteilungsregeln beruhen. Damit diese Regeln wirksam werden können, müssen sie durch die Treuhänder eines Unternehmens (Vorgesetzte) angewandt werden. Folge dieser

Anwendung sind Verfahren zur Leistungsbewertung und zur Entscheidung über die konkrete Verteilung monetärer oder nicht-monetärer Güter, wie z.B. Gehaltsfestsetzung oder Beförderungen. Es wird also im konkreten Einzelfall überprüft, ob eine Person die Voraussetzungen für den Erhalt einer bestimmten Vergütung erfüllt und in welchem Umfang und in welcher Form ihre erbrachten Arbeitsleistungen kompensiert werden. Dabei steht vor allem die Interaktion zwischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten im Vordergrund. Denn den jeweiligen Führungskräften kommt die Aufgabe zu, über die Beförderung von Personen oder die Vergabe von Leistungsprämien zu entscheiden (Stehle 1993) Sie tun dies auf der Grundlage der festgelegten Verfahren zur Leistungsbeurteilung und Güterverteilung. Da diese Verfahren immer subjektive Entscheidungs- und Interpretationsspielräume offen lassen (Rübling 1988), entscheidet letztendlich das Urteil der Vorgesetzten über die Höhe des individuellen Kompensationsbetrags. Gerade die Bedeutung der Vorgesetzten-Mitarbeiter Beziehung macht deutlich, warum die Bewertung der Arbeitsleistung der Mobilisierung von Humanressourcen dient (vgl. Neuberger 1985; Rosenstiel 1993b):

[Denn] in den letzten Jahren wurde zunehmend erkannt, daß vor allem das dyadische Vertrauen zwischen dem Vorgesetzten und den Mitarbeitern eine beachtliche Rolle dafür spielt, wieweit man bereit ist, sich im Arbeitsbereich anzustrengen und für den anderen einzustehen. (Neubauer 1995:76)

Abb. 1.1: Aspekte von Verteilungsprozessen in Unternehmen

	Allokation von Ressourcenleistungen	Mobilisierung von Ressourcenleistungen
Kompensation von Ressourcenleistungen	Kompensation des Ressourcenpotential	Kompensation des Ressourceneinsatz
Definition und Evaluation von Ressourcenleistungen	Definition von Verteilungsregeln	Bewertung der Arbeitsleistung

Kompensation des Ressourcenpotentials

Während die beiden vorangegangenen Aspekte die Bedeutung der Regeln und deren Umsetzung im Rahmen unternehmensinterner Verteilungsprozesse abbilden, beziehen sich die beiden folgenden Aspekte von Verteilungsprozessen auf die konkreten Ergebnisse. Generell ergibt sich die Attraktivität einer Tauschbeziehung aus dem zu erwartenden Nutzen. In Unternehmen begründet der Arbeitsvertrag diese Austauschbeziehung. Die darin vereinbarte Vergütung kann sich aber zunächst nur auf das Ressourcenpotential einer Person beziehen. Denn das Unternehmen hat zunächst keine Informationen über die tatsächliche Arbeitsleistung. Die vertraglich vereinbarte Kompensation beruht vielmehr allein auf der Vermutung, daß eine Person die geforderten Leistungen erbringen kann (Schuler 1993). Auf der Grundlage der bisherigen Vorleistungen (Ausbildung, Berufserfahrung) muß das Unternehmen annehmen, daß eine Person in der Lage ist, die Auf-

gaben einer Position zu erfüllen. Deswegen wird die Festsetzung des Kompensationsbetrags zunächst am Ressourcenpotential einer Person orientiert sein.¹⁷ Entscheidend für das Zustandekommen, die Aufrechterhaltung oder die Beendigung des vertraglich vereinbarten Ressourcenaustauschs zwischen Beschäftigten und Unternehmen ist dann, ob für beide die Austauschbeziehung vorteilhaft ist. Damit ist für Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen die Höhe der Kompensation für die Aufnahme oder die Beendigung des Dienstverhältnisses entscheidend.

Kompensation des Ressourceneinsatz

Der vierte Aspekt von Verteilungsprozessen ist zwar auch auf die Höhe der Kompensation bezogen, zielt aber auf die Mobilisierung von Humanressourcen. Grundsätzlich kann die Mobilisierung erwünschter Leistungen in Unternehmen auf zwei Wegen geschehen: (1) Den Beschäftigten können im voraus bestimmte Vergünstigungen eingeräumt werden. Dies ist dann der Fall, wenn Unternehmen ihren Mitgliedern z.B. verbilligte Verpflegung bereitstellen, Rabatte auf die eigenen Produkte gewähren oder gemeinsame Aktivitäten im Unternehmen unterstützen (Moderegger 1995a, 1995b). Unternehmen können aber auch (2) im nachhinein Vergünstigungen gewähren. Beispiele dafür sind Erfolgsprämien oder andere Formen der Gewinnbeteiligung. In beiden Fällen ist die Höhe der Vergünstigung nicht ausschließlich an die individuelle Leistung gekoppelt, sondern ergibt sich gerade aus der erfolgten Kooperation mit anderen Beschäftigten. Bemessungsgrundlage ist also die kollektiv erbrachte Leistung bzw. der Erfolg größerer Einheiten, von der Arbeitsgruppe bis hin zum Gesamtunternehmen.¹⁸ Der Erfolg der Kooperation aller Beschäftigten bildet auch die Grundlage für die eingeräumten Vergünstigungen. Vorleistung und Gratifikation erbrachter Leistungen sind nur möglich, weil das Unternehmen durch die Kooperation aller Beschäftigten einen Mehrwert erwirtschaftet hat. Aus dem gemeinsam erzeugten Vorteilsbündel werden also den Mitgliedern bestimmte Anteile zur Verfügung gestellt. Wächst dieses Vorteilsbündel, weil das Unternehmen erfolgreich ist, können den Beschäftigten auch größere Anteile zugeteilt werden. Reduziert sich der Umfang kollektiv erzeugter Güter, so wird auch weniger verteilt werden können. Beide Formen der Leistungsgewährung zielen darauf ab, entweder noch nicht erbrachte Leistungen der Mitarbeiter herauszufordern oder bereits erbrachte zu belohnen (Hagenauer 1995a, 1995b; Hromadka 1995; Kaiser 1995; Lewis et al. 1995). Damit wird nicht das Ressourcenpotential, sondern der konkrete Ressourceneinsatz im Interesse des Unternehmens vergütet.

17. Erst wenn die Person als Positionsinhaber die Aufgaben erfüllt hat, kann der tatsächlich erbrachte Ressourceneinsatz vergütet werden. Der Kompensation des Ressourcenpotentials entspricht dann der Grundentgelddifferenzierung, wie sie in der tariflichen Entlohnung üblich ist (Adamy & Steffen 1985, Pornschlegel 1981).

18. Die derzeit diskutierten Lohnmodelle stellen diesen kollektiven Bezug der Arbeitsleistung heraus, wenn sie zusätzlich zur individuellen Leistungsentlohnung die Leistungen der Arbeitsgruppe oder die Ertragsentwicklung des Unternehmens als Maßstab der individuellen Entlohnung berücksichtigen (Eberhardt 1995; Eyer 1995).

3 Verteilungsprozesse und Verteilungsgerechtigkeit

Mit der Beschreibung von Unternehmen als korporative Akteure und der Unterscheidung von vier Aspekten von Verteilungsprozessen ist sowohl der Kontext als auch der Gegenstandsbereich, auf den sich Fragen der Verteilungsgerechtigkeit in Unternehmen beziehen können, für die weiteren gerechtigkeitstheoretischen Analysen hinreichend eingegrenzt. Es soll deshalb im folgenden auf einer analytischen Ebene geklärt werden, warum Fragen der *Gerechtigkeit* in Unternehmen überhaupt entstehen können. Den Ausgangspunkt dazu bildet die Austauschbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und die ihr zugrundeliegende Interessendivergenz. Diese Beziehung wird im allgemeinen als eine Kooperations- und Konfliktbeziehung bezeichnet (Schelling 1963; Schrüfer 1988). Als Kooperationsbeziehung gilt sie, weil beide wechselseitig auf die Bereitstellung von Arbeitsleistung und Entlohnung angewiesen sind. Dabei besteht zwischen beiden Akteuren eine *strategische Interdependenz*: Nur durch kooperatives Verhalten des anderen kann die eigene Nutzenerwartung realisiert werden. Verweigert der andere seine Kooperation, indem er seine Leistungen zurückhält, so resultiert daraus auch ein geringerer eigener Nutzen. Beide Akteure sind deshalb bei der Realisierung ihrer Nutzenerwartungen nicht nur vom eigenen Verhalten, sondern auch vom Verhalten des anderen abhängig.

Als Konfliktbeziehung ist das Verhältnis von Unternehmen und Beschäftigten zu bezeichnen, weil beide das Austauschverhältnis dafür nutzen können, zum Nachteil des anderen selbst hohe Gewinne zu machen. Dies ist dann der Fall, wenn ein Akteur kooperatives Verhalten zeigt, der andere dagegen nicht-kooperativ ist, d.h. seine Leistungen dem Gegenüber nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung stellt. Wie Schrüfer (1988) zeigt, läßt sich deshalb die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als *Gefangenendilemma* rekonstruieren. Damit sich beide Akteure kooperativ verhalten, sind verschiedene Koordinationsmechanismen möglich. Sie sollen sicherstellen, daß beide einen Anreiz haben, kooperativ zu handeln, d.h. nicht auf Kosten des Gegenübers ihre Gewinne einseitig erhöhen. Normen sind eine mögliche Form solcher Anreize.

Im folgenden wird erläutert werden, daß aus der strategischen Interdependenz und der ihr zugrundeliegenden Interessendivergenz der Akteure die Frage nach gerechten Normen entsteht. Probleme der Gerechtigkeit ergeben sich deshalb aus den Bedingungen und der Struktur der Austauschbeziehung zwischen Unternehmen und seinen Beschäftigten.

3.1 Interessendivergenz und Unsicherheit

Die *strategische Interdependenz* zwischen Unternehmen und seinen Beschäftigten bedeutet, daß beide ihre Nutzeninteressen nur dann realisieren können, wenn das Gegenüber bereit ist, für die erbrachten Leistungen auch selbst Leistungen zu erbringen. Daraus folgt, daß beide Akteure nicht vollständig sicher sein können, welchen Nutzen sie aus der Austauschbeziehung ziehen können. Denn solange sie nicht wissen, welche Handlungsstrategie das Gegenüber wählt, können sie ihr eigenes Ergebnis nicht vollständig abschätzen. Setzt man nämlich rational handelnde Akteure voraus, so werden beide versuchen, ihren Gewinn auf Kosten des anderen zu erhöhen. Damit besteht eine *Interessenidentität*, die sich aber in einer *Interessendivergenz* äußert (Ullmann-Margalit 1977). Denn beide folgen

zwar dem gleichen Prinzip der Nutzenmaximierung, aber die Nutzenmaximierung des einen hat immer die Nutzenminimierung des anderen zur Folge. Ein rational handelndes Unternehmensmitglied wird deshalb versuchen eine Situation herbeizuführen, in der es bei einem möglichst hohen Kompensationsbetrag eine möglichst geringe Arbeitsleistung erbringt. Umgekehrt wird ein Unternehmen eine Situation anstreben, in der es für eine möglichst geringe Entlohnung ein Höchstmaß an Arbeitsleistungen erhält. Somit resultiert ein rationales Handeln der Beschäftigten in einem Verlust fürs Unternehmen und ein rationales Handeln des Unternehmens in einem Verlust für die Beschäftigten.

Der Arbeitsvertrag ist ein Versuch, die Unsicherheit der Akteure bei bestehender Interessensdivergenz abzumildern. Denn es werden für beide Vertragspartner Pflichten vereinbart, die einen Anreiz zum kooperativen Handeln darstellen. Die Kooperation erstreckt sich dabei auf die Einwilligung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und des Arbeitgebers zur Lohn- bzw. Gehaltszahlung. Verhält sich ein Akteur nicht kooperativ, so kann dies der andere mit einer Aufkündigung des Vertragsverhältnisses beantworten.

Wie wir bereits sahen, kennzeichnet den Arbeitsvertrag aber eine Unbestimmtheit im Bezug auf beide Verpflichtungen. Sie bezieht sich (1) auf die darin geregelten Arbeitsinhalte – es wird nur die Art der Arbeit vereinbart, nicht aber die exakt zu erbringende Leistung (Brox 1989: 26) – und (2) die Bewertung und Kompensation der erbrachten Arbeitsleistungen. Daraus ergeben sich spezifische Unsicherheiten für beide Akteure:

- (1) Wie kann das Unternehmen sicher sein, daß die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung vertragsgemäß erfüllen und ihre Arbeitsleistungen nicht drosseln?
- (2) Wie kann der Arbeitnehmer sicher sein, daß der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Kompensation der Arbeitsleistung erfüllt und es nicht zu einer verringerten Entlohnung kommt?

Das Problem des Unternehmens wird verstärkt, weil es darauf angewiesen ist, daß die Beschäftigten – sowohl Vorgesetzte als auch Mitarbeiter – trotz des Vorliegens einer disjunkten Herrschaftsbeziehung ihre Arbeitsleistungen am Interesse des Unternehmens orientieren. Denn erst dann ist sichergestellt, daß die individuellen Entscheidungen und Handlungen auch einen optimalen Nutzen für das Unternehmen gewährleisten.

Das Problem der Beschäftigten wird verstärkt, weil nicht nur die Festsetzung des Kompensationsbetrags, sondern bereits die Bewertung und Festlegung der Arbeitsleistung durch das Unternehmen geschieht. Damit sind die Beschäftigten darauf angewiesen, daß das Unternehmen bereits bei der Festlegung der Arbeitsleistung keine Unterbewertung vornimmt, obwohl dies dem rationalen Interesse des Unternehmens entsprechen würde. Somit besteht die strategische Interdependenz der beiden Akteure trotz eines Arbeitsvertrages weiter, und auch die Unsicherheit über das Verhalten des Vertragspartners wird nicht vollständig aufgelöst. Wie mehrfach gezeigt, stehen beide Akteure deshalb *auch nach* Abschluß des Arbeitsvertrages vor einer Situation des *Prisoner's Dilemmas* (Büschges et al. 1996; Schrüfer 1988). Eine solche Situation ist im allgemeinen (1) durch eine strategische Interdependenz der Handlungsergebnisse der Interaktionspartner und (2) durch zwei mögliche Handlungsoptionen gekennzeichnet (Crott 1979).

Die Arbeitnehmer haben auf der Grundlage ihres Arbeitsvertrags grundsätzlich zwei Handlungsoptionen: Sie können entweder ihre Arbeitsleistung zurückhalten und durch geringen Mitteleinsatz ein Höchstmaß an Gewinn erzielen (Handlungsalternative A). Oder sie können ihre eigene Arbeitsleistung erhöhen und dadurch den Unternehmensinteressen entsprechend handeln (Handlungsalternative B). In diesem Fall müssen sie darauf vertrauen, daß ihr erhöhter Einsatz auch einen höheren Gewinn nach sich zieht. In der Sprache der Spieltheorie *defektiert* ein Arbeitnehmer, wenn er seine Leistung zurückhält und *kooperiert*, wenn er die Leistung erbringt (Luce & Raiffa 1967).

Umgekehrt gilt, daß auch Unternehmen defektieren oder kooperieren können. Sie können einmal Leistungen zurückhalten und den Beschäftigten einen möglichst geringen Anteil an den Unternehmensressourcen zur Verfügung stellen (z.B. durch Niedriglöhne) (Handlungsalternative A). Oder sie können den Beschäftigten Leistungen gewähren und damit deren Nutzeninteressen berücksichtigen (Handlungsalternative B). Beispiele hierfür sind die Verhinderung von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, die ausreichende Beteiligung am Unternehmensgewinn oder die Förderung durch Weiterbildungsmaßnahmen.

Büschges, Abraham und Funk (1996) machen dies an einem Beispiel deutlich: Ein Unternehmen beschäftigt einen Ingenieur für die Entwicklung einer neuen Technologie. Im Arbeitsvertrag ist das Arbeitsfeld des Ingenieurs und die dafür vorgesehene Kompensation (Grundgehalt plus gewinnabhängige Prämie) vereinbart. Da das Unternehmen die direkte Arbeitsleistung des Technikers nur sehr eingeschränkt kontrollieren kann, kann es nicht zweifelsfrei feststellen, ob der Techniker seine ganze Arbeitsleistung für die Entwicklung der neuen Technologie einsetzt. Er könnte z.B.

einen wesentlichen Teil seiner Arbeitszeit darauf verwenden, wissenschaftliche Veröffentlichungen über andere Themen zu verfassen, um seinen "Marktwert" auf dem Arbeitsmarkt zu steigern und möglichst bald in einen besser dotierten Job zu wechseln. (Büschges et al. 1996: 129)

Der Arbeitnehmer hingegen wird am Ende des Jahres nur eingeschränkt über den genauen Gewinn der Firma informiert sein. Deshalb muß er damit rechnen, daß das Unternehmen ihm eine geringere erfolgsabhängige Prämie auszahlt. Er ist auf die Aussagen des Arbeitgebers angewiesen und kann die korrekte Höhe seiner Prämie nicht kontrollieren:

Jeder der beiden Akteure hat demnach die Möglichkeit, den anderen zu übervorteilen und Leistungen zurückzuhalten, ohne daß dies der Partner zumindest in der Gegenwart kontrollieren kann. Zudem weiß keiner von beiden, wie sich der andere verhalten wird. (Büschges et al. 1996: 129)

Somit ergeben sich vier mögliche Situationen (vgl. Tabelle 1.1):

- (1) Situation I ist durch eine beidseitige Leistungsgewährung gekennzeichnet. Der Techniker erhält die Prämie und der Arbeitgeber die Entwicklung der neuen Technologie.
- (2) In Situation II hingegen leistet der Arbeitnehmer seinen Beitrag, die Organisation zahlt ihm aber eine geringere Prämie.
- (3) In Situation III kehrt sich das Verhältnis von Leistungszurückhaltung und Leistungsgewährung um. Hier hält der Arbeitnehmer seine Leistung zurück, nutzt die Arbeits-

- zeit ausschließlich für sein eigenes Fortkommen, die Organisation zahlt aber trotzdem die korrekte Prämie.
- (4) Situation IV ist durch eine beidseitige Leistungszurückhaltung gekennzeichnet. Weder erhält der Arbeitnehmer eine Prämie, noch wird die neue Technologie entwickelt.

Tabelle 1.1: PD-Auszahlungsmatrix in Unternehmen

Unternehmensmitglied	Unternehmen	
	Leistungszurückhaltung (Handlungsalternative A)	Leistung (Handlungsalternative B)
	D	C
Leistungszurückhaltung (Handlungsalternative A) D	3 / 3 (<i>Situation IV</i>)	1 / 4 (<i>Situation III</i>)
Leistung (Handlungsalternative B) C	4 / 1 (<i>Situation II</i>)	2 / 2 (<i>Situation I</i>)

D = defektieren; C = kooperieren

Jede dieser vier Situationen ist durch ein bestimmtes Auszahlungsergebnis gekennzeichnet. Die Ergebnisse unterscheiden sich durch den relativen Nutzen, den sie für den jeweiligen Akteur darstellen. Sie können deshalb in eine Rangordnung gebracht werden. Vier solcher ordinaler Nutzenwerte sind für beide Akteure möglich (Davis 1972; Abraham & Prosch 1991; Miller 1990; Schrüfer 1988; Zagare 1986). Den höchsten Nutzen hat der Arbeitnehmer, wenn er die korrekte Prämie erhält, dafür aber während der Arbeitszeit seinen Marktwert erhöht (Situation III). Für das Unternehmen stellt das Ergebnis aus Situation II den höchsten Nutzen dar. Es zahlt eine verminderte Prämie, und der Arbeitnehmer setzt seine Leistung zur Entwicklung der neuen Technologie ein. In beiden Fällen liegt ein Ausbeutungsverhältnis vor. Den zweithöchsten Nutzen für beide Akteure stellt Situation I dar. Das Unternehmen zahlt hier die korrekte Prämie, und der Arbeitnehmer erbringt seinen Beitrag zur Entwicklung der neuen Technologie. Der zweithöchste Nutzen ergibt sich für beide Akteure deshalb, weil sie zwar Leistungen erhalten, aber selbst Aufwendungen tätigen müssen. Den dritthöchsten Nutzen haben beide Akteure aus Situation IV. Beide halten ihre Leistungen zurück und erhalten dafür auch vom Gegenüber nur eingeschränkte Leistungen. Den geringsten Nutzen erhält der Arbeitnehmer in Situation II. Er setzt seine Leistung zur Entwicklung einer neuen Technologie ein, erhält dafür aber vom Unternehmen eine reduzierte oder keine Prämie. Analog erhält das Unternehmen aus Situation III den geringsten Nutzen. Es zahlt die korrekte Prämie, der Arbeitnehmer hat aber keine Anstrengungen zur Entwicklung der neuen Technologie unternommen. Das *Gefangenendilemma* besteht nun darin, daß durch ein individuell rationales Handeln

ein kollektiv ineffizientes Ergebnis resultiert.¹⁹ Denn für beide Akteure ist es rational, eine Leistungszurückhaltung zu wählen. Auf der Grundlage des Arbeitsvertrags verspricht diese Handlungsstrategie zunächst den höchsten Nutzen (Arbeitnehmer: Situation III; Arbeitgeber: Situation II). Zwei Überlegungen lassen dies plausibel erscheinen:

- (1) Im Vertrag hat sich der Partner zur Leistungsgewährung verpflichtet. Wenn er sich an diese Bestimmung hält, so ist es am vorteilhaftesten, die Leistungen des anderen anzunehmen, selbst aber nichts dafür zu tun.
- (2) Es kann aber auch sein, daß das Gegenüber ebenso versucht, seinen Nutzen ohne eigene Leistung zu erhöhen. Somit werden die Akteure davon ausgehen, daß der andere die Unbestimmtheit des Vertrages zu seinem Vorteil ausnutzt. Sie erwarten also Leistungszurückhaltung. Um einer Ausbeutung durch den anderen zu entgehen (Arbeitnehmer: Situation II; Arbeitgeber: Situation III), ist es deshalb rational, ebenfalls die Handlungsalternative Leistungszurückhaltung zu wählen.

Wenn beide aufgrund dieser Überlegungen defektieren, erhalten sie, entgegen ihrer Intention, nicht das höchste, sondern das zweitschlechteste Ergebnis (Situation IV). Beide stehen somit vor einem Dilemma: Wählen sie die Option *Leistung*, so besteht die Gefahr, daß sie ausgebeutet werden und das schlechteste Ergebnis erhalten; wählen sie *Leistungszurückhaltung*, so besteht die Gefahr, daß sie das zweitschlechteste Ergebnis erhalten. Da unter diesen Bedingungen Leistungszurückhaltung (defektieren) zu einem immer noch vorteilhafteren Ergebnis führt, werden beide diese Handlungsoption wählen. Würden beide jedoch übereinkommen, nicht-rational zu handeln und die Option *Leistung* (kooperieren) zu wählen, so hätten beide das für die Situation beste Ergebnis.

Institutionelle Vorkehrungen zur Vermeidung des Prisoner's Dilemmas

Entsprechend dem dargestellten Modell wäre es sehr wahrscheinlich, daß es in Unternehmen zu einer beidseitigen Leistungszurückhaltung (*DD*) kommt. Denn für beide Akteure stellt Leistungszurückhaltung die rationale Handlungsstrategie dar. Daß diese Handlungskonstellation nicht die Regel ist, liegt auf der Hand. Denn unter diesen Bedingungen wäre kein Unternehmen leistungsfähig. Die Spieltheorie möchte deshalb erklären, warum die Akteure nicht *defektieren* – also Handlungsalternative A wählen –, sondern *kooperieren* – also bereit sind, Arbeits- oder Kompensationsleistungen zu erbringen. Die Frage ist dann: Unter welchen Bedingungen entscheiden sich rationale Akteure für ein kooperatives Handeln (Handlungsalternative B)? In der Vergangenheit wurden dazu eine Reihe Vorschläge gemacht. Dies reicht von der Modellierung repetitiver Spielsituationen (Axel-

19. Genau genommen läßt sich die beschriebene Situation als ein *Gefangenen-Dilemma-Verhandlungsspiel* rekonstruieren. Sobald nämlich die Akteure entschieden haben, daß sie kooperieren, müssen sie miteinander in Verhandlungen treten, welche Arbeitsleistung relevant sein soll und welcher Kompensationsbetrag dafür zu zahlen ist (vgl. Voss 1985). Ich verzichte aus zwei Gründen auf diese Erweiterung des Grundmodells: (1) Es wurde bereits gezeigt, daß bei Verhandlungsproblemen Gerechtigkeitsregeln die Erwartungen der Akteure koordinieren können (Homans 1974; Blau 1964) und (2) ist nur entscheidend, daß sich Gerechtigkeitsfragen aus der Grundstruktur der Beziehung zwischen Unternehmen und Beschäftigten ergeben können – eine ausführliche spieltheoretische Begründung ist nicht intendiert.

rod 1987)²⁰ bis hin zur Annahme von Zwangsmechanismen, durch die die Akteure zur Kooperation verpflichtet werden können (vgl. Büschges et al. 1996).²¹ Ein möglicher Mechanismus, beide Akteure zu einem kooperativen Handeln zu veranlassen, besteht in der Einführung *spielexterner* Normen (Coleman 1990; Kern & Nida-Rümelin 1994; Lenz 1991; Lindenberg 1983a, 1988; Schelling 1963; Ullmann-Margalit 1977; Ziegler 1994).²² Handelt es sich dabei um internalisierte Normen, so leiten sie das Verhalten der Akteure *ex ante* (Voss 1985). Es gelten dann für beide Akteure bestimmte Verhaltensvorschriften, die sie zur Wahl der kooperativen Handlungsstrategie bewegen (Vanberg 1984a). Verletzt ein Akteur die geltenden Normen und wählt ein nicht-kooperatives Verhalten, so stehen Sanktionsmittel bereit (Akerlof 1982). Die Einhaltung der Normen kann dann über eine dritte Instanz oder durch die Akteure selbst erzwungen werden. Unter diesen Bedingungen besteht für beide Akteure eine höhere Wahrscheinlichkeit, daß sich das Gegenüber ebenfalls für kooperatives Handeln entscheidet und damit Situation I (CC) realisiert werden kann. Für ein vertraglich fixiertes Arbeitsverhältnis bedeutet dies, daß durch die Einführung weitergehender Normen die doppelte Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages eingeschränkt und für beide Vertragspartner Verhaltens-

20. Folgt man dem Vorschlag Axelrods (1987), so entsteht kooperatives Verhalten durch eine repetitive Spielsituation. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen also nicht nur einmal, sondern wiederholt vor der beschriebenen Situation. Das Entscheidungskalkül der Akteure orientiert sich dann an dem Verhalten des Gegenübers in den zurückliegenden Spielzügen und es werden Erwartungen und Ziele für zukünftige Situationen einbezogen. Wie Axelrod zeigt, resultiert daraus zunächst eine *Tit-for-Tat*-Strategie. Die Akteure reagieren in der aktuellen Spielsituation auf das Verhalten des Gegenübers im letzten Spielzug. War der letzte Spielzug z.B. für den Arbeitnehmer unvorteilhaft, so wird er in der neuen Situation defektieren (Leistungszurückhaltung). Durch die Annahme repetitiver Spiele wird auch die Bereitschaft zu kooperativen Handeln erhöht. Denn die Akteure orientieren sich nicht nur an der aktuellen Situation, sondern berücksichtigen auch die Folgen, die Defektion für zukünftige Situationen haben wird.

21. Es wird zwischen spielendogenen und spielexogenen Kooperationsmechanismen unterschieden. Spielendogene Mechanismen zielen primär auf Vereinbarungen, die die Akteure gegenseitig ohne Rückgriff auf eine dritte Instanz abschließen (Raub & Voss 1986). Spielexogene Mechanismen sind hingegen Regelungen, durch die einer dritten Instanz die Kontrolle und Sanktionierung zukommt. Beide Formen können entweder vor (*ex ante*) oder nach (*ex post*) der Spielsituation wirksam werden. Beispiele solcher Kooperationsmechanismen sind: Verträge und Selbstverpflichtungen der Akteure (endogen, *ex ante*), iterierte Spiele und Altruismus (endogen, *ex post*); Normen und Zentralinstanzen (exogen, *ex ante*); Reputation und andere Marktmechanismen (exogen, *ex post*) (Büschges et al. 1996: 139).

22. Man könnte mit Axelrod (1987) einwenden, daß es sich bei der beschriebenen PD-Situation nicht um ein singuläres, sondern um ein repetitives Spiel (Superspiel) handelt, und in solchen Fällen auch auf Normen verzichtet werden kann. Denn für Axelrod stabilisieren sich Superspiele auch ohne die Annahme spielexterner Normen. Dies trifft aber nicht in jedem Fall zu. Wie Selten (1978) und Schauenberg (1991) zeigen, kann es nämlich bei endlichen Spielen prinzipiell zu einer Rückwärts-Induktion kommen: "Bei einem Spiel von endlicher Länge gibt es in der letzten Runde keine Aussicht auf Kooperationsgewinne, ergo wird der rationale Akteur defektieren. Ist in der zweitletzten Runde absehbar, daß alle rationalen Spieler in der letzten Runde defektieren, dann gibt es auch hier keinen Anlaß zur Kooperation – und so fort bis in die letzte Runde." (Löhr & Osterloh 1993: 128) Da ein zeitlich unbefristeter Arbeitsvertrag prinzipiell *endlich* ist, besteht die Möglichkeit einer Rückwärts-Induktion.

und Erwartungssicherheit hergestellt wird.²³

Verteilungsregeln in Unternehmen können als derartige Normen angesehen werden, die ein kooperatives Verhalten befördern (Akerlof 1982; Ziegler 1994). Sie stellen dann einen *Kooperationsmechanismus* dar, mit dem der ökonomische Austausch in Unternehmen unter Unsicherheitsbedingungen so gesteuert werden kann, daß kooperatives Verhalten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wahrscheinlicher wird.

Um diese Funktion erfüllen zu können, müssen die Normen festlegen, (1) welche Bedingungen eine Person zu erfüllen hat, um bestimmte Güter zu erhalten, (2) was als relevante Leistung zu verstehen ist, (3) wie die Einschätzung einer Leistung vorzunehmen ist und (4) welche Gratifikationen damit verbunden sind. Damit dienen die unternehmensinternen Regelsysteme als koordinierende Handlungsnormen für Entscheidungen über die Güterverteilung im Unternehmen und das Ausmaß der individuellen Arbeitsleistung (Laux 1992). Durch sie werden nämlich Standards formuliert, was als Arbeitsleistung gelten und welche Vergütung damit verbunden sein soll (Weber 1993). Sowohl die Treuhänder des Unternehmens (Vorgesetzte) als auch die Beschäftigten können ihre Handlungen (Entscheidungen über die Güterverteilung oder Entscheidung über die Art der eigenen Arbeitsleistung) an diesen Normen orientieren. Damit reduziert sich für beide die Unsicherheit über die mögliche Handlungsstrategie des Gegenübers. Vor dem Hintergrund möglicher Sanktionen ist es dann wahrscheinlicher, daß beide Akteure kooperieren. Denn Organisationsmitglieder können bei einer nach den Regeln erbrachten Leistung den entsprechenden Kompensationsbetrag und das Unternehmen eine hinreichend spezifizierte Leistung einfordern.²⁴

3.2 Verteilungsprozesse und Gerechtigkeit

Durch die Existenz von Verteilungsnormen wird die Voraussetzung geschaffen, daß Verteilungsprozesse nach Kriterien der *Gerechtigkeit* beurteilt werden können. Denn die Anreiz- und Gratifikationssysteme definieren Standards der Verteilung, nach denen die tatsächlichen Verteilungsergebnisse nach Maßgabe ihrer Übereinstimmung beurteilt werden können. Aus der Sicht der Verteilungsempfänger oder Beurteiler geht es in diesem Fall um die *Regelgerechtigkeit*. Eine faktische Verteilung ist unter diesen Umständen gerechtfertigt, wenn sie den Anforderungen des geltenden Anreiz- und Gratifikationssystems eines Unternehmens entspricht.

Damit Verteilungsprozesse in Unternehmen unter dem Gesichtspunkt der Regelgerechtigkeit beurteilt werden können, müssen zwei Bedingungen erfüllt sein: Eine Verteilung muß (1) das Ergebnis *organisierten Handelns* (Vanberg 1986) sein und (2) es muß ein normativer Referenzrahmen zur Verfügung stehen (Berger et al. 1972).

23. "Moral rules are likely to come into being as a response to severe structural Prisoner's Dilemmas created by a high level of risk sharing." (Lindenberg 1983a:463)

24. Bei formalen Verteilungsregeln wird defektieren durch eine dritte Instanz sanktioniert, bei informellen Normen sind soziale Sanktionsmechanismen denkbar (Coleman 1990).

Wie Boudon (1992) zeigt, entstehen Fragen der Gerechtigkeit erst dann, wenn Verteilungen das Ergebnis von Entscheidungen oder Handlungen sind. Dies bedeutet, daß Zufallsverteilungen (Lotterie) nicht Gegenstand von Gerechtigkeitsurteilen sein können. Verteilungen in Unternehmen sind aber das Ergebnis von Entscheidungen. Sie werden durch Personen auf der Grundlage von Regeln getroffen. Deshalb können sie diesen Regeln unterschiedlich entsprechen.

Die zweite Bedingung für eine Beurteilung der Regelgerechtigkeit, ist die Existenz eines stabilen normativen Referenzrahmens. Anreiz- und Gratifikationssysteme können nur dann ihre Funktion erfüllen, wenn sie hinreichend expliziert, allen Beteiligten bekannt und für eine bestimmte Zeit auch gültig sind. D.h. die Regeln müssen in dem Sinne den Status eines stabilen Referenzrahmens aufweisen. Wie wir aus der *Status-Value* Theorie wissen, bilden solche Referenzrahmen die Grundlage für die Beurteilung faktischer Verteilungen nach Gerechtigkeitskriterien (Berger et al. 1972). Inwieweit ein faktisches Verteilungsergebnis als *regelgerecht* angesehen wird, ergibt sich somit aus dem Vergleich eines spezifischen Verteilungsergebnisses mit dem auf der Grundlage des Referenzrahmens zu erwartenden Ergebnisses.²⁵ In diesem Sinne ist zu erwarten, daß Individuen ein Verteilungsergebnis als gerecht beurteilen, wenn es mit dem über die Verteilungsregeln des Unternehmens in Aussicht gestellten Betrag übereinstimmt; sie werden es als ungerecht bezeichnen, wenn es den definierten Ansprüchen der Unternehmensmitglieder nicht entspricht (Soltan 1987). Voraussetzung ist aber, daß der normative Referenzrahmen allein durch die im Unternehmen geltenden Standards (Normen) gebildet ist.

Verteilungsgerechtigkeit

Regelgerechtigkeit einer Verteilung ist jedoch nur ein *schwaches* Kriterium für Gerechtigkeit. Denn damit wird allein die Legalität einer Verteilung ausgedrückt. Den Maßstab für die *Gerechtigkeit* eines Verteilungsergebnisses bilden in dem Fall ausschließlich die im Unternehmen geltenden Regeln.²⁶ Diese Regeln sind aber selbst Gegenstand von unternehmensinternen oder -externen Entscheidungen.²⁷ Sie spiegeln deshalb die Interessen- und Machtkonstellationen bei ihrer Festsetzung wider. Die Folge davon ist, daß die Ansprüche der beteiligten Akteure ungleich definiert und die Regeln den Nutzenerwartungen der dominierenden Akteursgruppe untergeordnet werden.

Normen können in diesem Sinne zur Vermeidung des Prisoner's Dilemmas beitragen.

25. "Wenn wir sagen, ein Sachverhalt sei gerecht oder ungerecht, so heißt dies, daß er den für diese Sachverhalte etablierten Regeln folgt oder nicht, wobei über die Gerechtigkeit der Regeln selbst nichts gesagt ist." (Schlicht 1984:147)

26. Aus der Sicht einer kantischen Ethik garantiert Regelgerechtigkeit nur dann ein moralisches Handeln, wenn auch die Regeln moralisch sind (Bender 1988). Gerechtigkeit der Güterverteilung besteht also nur unter der Bedingung gerechter Verteilungsregeln.

27. Unternehmensexterne Normen sind in Deutschland z.B. durch das Arbeitsvertrags- und Tarifrecht definiert. Unternehmensinterne Normen werden z.B. über Betriebsvereinbarungen festgelegt – sofern sie mitbestimmungspflichtige Bereiche der Arbeitszeitgestaltung oder Entlohnung betreffen.

Sie schaffen einen Anreiz für kooperatives Handeln der Vertragspartner. Dieser Anreiz besteht darin, daß bei Nichtbeachtung (1) das Gegenüber mit höherer Wahrscheinlichkeit nicht-kooperative Verhaltensweisen wählen wird und (2) Folgewirkungen über die singuläre Austauschbeziehung zwischen dem Unternehmen und einem Mitglied hinaus, zu erwarten sind.²⁸ Die Anreizfunktion der Normen wird jedoch abgeschwächt, weil für diejenigen, deren Interessen weniger berücksichtigt werden, auch geringere Anreize zur Befolgung bestehen. Denn für die Zustimmung zu Normen müssen auch bestimmte Bedingungen erfüllt sein. Sie können entweder in Zwangsmechanismen oder in einer freiwilligen Zustimmung bestehen. Damit ist es für die Wirksamkeit von Normen in Situationen strategischer Interdependenz entscheidend, in welchem Maß sie Anerkennung finden. Finden Normen eine freiwillige Anerkennung, so besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, daß Personen sie für ihre Entscheidungen zugunsten eines kooperativen oder defektiven Verhaltens als bindend ansehen.

Doch wann werden solche Normen anerkannt, die den Nutzeninteressen der Akteure auf den ersten Blick nicht entsprechen? Wie mehrfach betont, ist das dann zu erwarten, wenn die geltenden Regeln den *normativen* Erwartungen der Personen entsprechen (Vanberg 1984a, 1984b). Personen sind also bereit, auf eine Nutzenmaximierung zu verzichten und sich bestimmten Regeln unterzuordnen, wenn sie allgemein geteilten normativen Forderungen entsprechen (Blau 1964; Homans 1974). Eine solche normative Forderung ist u.a. *Gerechtigkeit*. So konnten Kahneman, Knetsch und Thaler (1986a, 1986b) zeigen, daß Personen in einer einmaligen ökonomischen Austauschsituation ihre Entscheidung von Gerechtigkeitserwägungen leiten lassen. Sie sind selbst bei einmaligen Kaufentscheidungen bereit, auf eine Maximierung ihres Nutzens zu verzichten, um dem Ideal der Gerechtigkeit zu entsprechen (Kahneman et al. 1986b). Daraus können wir schließen, daß auch die Wahrscheinlichkeit einer freiwilligen Anerkennung von Normen steigt, wenn sie den Vorstellungen über Gerechtigkeit entsprechen (Stolte 1987). Gerechte Normen würden dann dazu führen, daß die Unternehmensmitglieder eher bereit sind, ein kooperatives Verhalten im Sinne der Spieltheorie zu wählen (Rousseau & Anton 1988). Da das Unternehmen als juristische Person nicht selbst handlungsfähig ist, werden die Verhaltensentscheidungen des Unternehmens von seinen Treuhändern getroffen. Unter der Annahme, diese Treuhänder verhielten sich wie die übrigen Unternehmensmitglieder, gilt für sie, daß sie bei gerechten Normen ebenfalls kooperatives Verhalten wählen.

Damit sind Fragen der Gerechtigkeit unmittelbar mit den Konstitutionsbedingungen von Unternehmen verknüpft. Sie ergeben sich nämlich aus der grundlegenden Struktur des Verhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Denn aus der strategischen Interdependenz der beiden Akteure und ihren gegenläufigen Interessen entsteht ein Regelungsbedarf, der über Normen erfüllt werden kann. Sofern sich diese Normen auf die Verteilungsprozesse beziehen, wird sich ihre Wirksamkeit daran messen, ob sie aus der Sicht

28. Für das Unternehmen können die Folgewirkungen darin bestehen, daß seine Vertrauenswürdigkeit abnimmt und auch andere Unternehmensmitglieder defektieren. Für das Unternehmensmitglied kann eine Folgewirkung z.B. der Verlust der Reputation auf dem Arbeitsmarkt sein. (Büschges et al. 1996)

der Beteiligten "gerecht" sind bzw. gerechte Verteilungsergebnisse zur Folge haben. Damit beide Akteure eine Norm in gleicher Weise freiwillig befolgen, muß sie in ähnlicher Weise gerecht empfunden werden. Beide Akteure müssen dieselbe Norm als gerecht ansehen. Damit stellen ähnliche Gerechtigkeitsvorstellungen die Bedingung für ein beidseitig kooperatives Verhalten in Unternehmen dar. Die Gerechtigkeitsforschung befaßt sich genau mit der Klärung dieser Bedingung. Sie untersucht nämlich aus unterschiedlichen disziplinspezifischen Perspektiven, (1) welche Normen Aussicht haben könnten, gerecht zu sein (philosophische Gerechtigkeitsforschung), (2) welche Regelmäßigkeiten und psychischen Dispositionen Gerechtigkeitsurteilen zu Grunde liegen (psychologische Gerechtigkeitsforschung), (3) wie der soziale Kontext einer Person ihre Gerechtigkeitsurteile beeinflußt und (4) welche Bedeutung soziale Gerechtigkeit in sozialen Aggregationsformen hat (soziologische Gerechtigkeitsforschung). Die Ergebnisse dieser *Schwerpunkte der Gerechtigkeitsforschung* vorzustellen und sie auf ihre Anwendbarkeit auf Probleme korporativer Gerechtigkeit hin zu überprüfen, ist Gegenstand der folgenden Kapitel. Wenn wir *Gerechtigkeit* als ein Kriterium einführen, das über die Anerkennung und Wirksamkeit von Normen in Unternehmen entscheidet, so wird behauptet, daß die soziale Ordnung im Unternehmen in einer besonderen Weise qualifiziert sein muß. Damit wird auf eine Argumentationsfigur zurückgegriffen, die auch in einigen soziologischen Gesellschaftsentwürfen verwendet wird. Darin wird nämlich behauptet, eine soziale Ordnung wäre erst dann eine dauerhafte soziale Ordnung, wenn sie Gerechtigkeitskriterien genügt. Den Ausgangspunkt zu dieser Funktionszuschreibung bildet die Frage, wann eine gesellschaftliche Ordnung Aussicht hat, von den Mitgliedern anerkannt zu werden. Für Durkheim oder Parsons äußert sich diese Anerkennung in einer freiwilligen Befolgung von Normen und einer Bindung an die Gesellschaft. Die Gesellschaftsmitglieder sind bereit, ihr Handeln mit anderen Personen zu koordinieren; und sie sind bereit die eigenen Nutzererwartungen im Interesse eines gemeinsamen Gutes zurückzustellen. Die Bedingung für ein solches Verhalten stellt die Legitimation der sozialen Ordnung dar. Sofern dabei Verteilungsprozesse eine Rolle spielen, kann soziale Gerechtigkeit ein Legitimationskriterium sein.

Der Zusammenhang zwischen gesellschaftlicher Ordnung, ihrer Anerkennung und unterschiedlichen Bedeutungsdimensionen sozialer Gerechtigkeit wird aber nicht einheitlich beurteilt. Unterschiedliche Sichtweisen finden sich vor allem in *konsens-* und *konflikttheoretisch* argumentierenden soziologischen Gesellschaftsentwürfen. Das folgende Kapitel wird sich ausführlicher mit den gerechtigkeits-theoretischen Implikationen dieser Ansätze beschäftigen. Neben der Darstellung der Grundpositionen besteht das Ziel, die gerechtigkeits-theoretisch relevanten Aussagen der makrosoziologischen Theorien auf ihre Anwendbarkeit im Unternehmenskontext zu überprüfen. Damit kann von einer analytischen Perspektive aus geklärt werden, welche Bedeutung Gerechtigkeit in Unternehmen hat und welche Vorstellungen der Beschäftigten sich damit verbinden.

TEIL II

SCHWERPUNKTE DER GERECHTIGKEITSFORSCHUNG

Kapitel 2

Soziologische Gesellschaftsentwürfe und soziale Gerechtigkeit

Der erste Abschnitt dieses Kapitels wird sich mit den Aussagen einiger soziologischer Gesellschaftsentwürfe zur Bedeutung sozialer Gerechtigkeit beschäftigen. Den Ausgangspunkt bilden dabei drei Klassiker, deren Beiträge für die Gerechtigkeitsforschung durchaus kontrovers diskutiert werden: Émile Durkheim, Karl Marx und Max Weber (Arts & Veen 1992; Buchanan 1982; Koller 1995; Müller 1995). Folgt man der aktuellen Diskussion, so läßt sich lediglich aus Émile Durkheims Schriften eine weitgehend konsistente und zweifelsfreie *Gerechtigkeitstheorie* ableiten. Denn bei ihm finden sich nicht nur Aussagen über die Funktion sozialer Gerechtigkeit, sondern er gibt auch empirisch zu überprüfende Hinweise zu den möglichen Determinanten und Folgen von Gerechtigkeitsurteilen. Ein zentrales Element bildet dabei die Annahme, daß es auch in modernen Gesellschaften zu einem Konsens der Gerechtigkeitsvorstellungen kommen und dieser gemeinsame Standard eine gesellschaftliche Steuerungsfunktion einnehmen kann.

Eine derart zweifelsfreie Interpretation ist bei Karl Marx offensichtlich nicht möglich (Geras 1985). Denn weder aus seinen Schriften noch aus der daran anschließenden Diskussion lassen sich mit einer vergleichbaren Eindeutigkeit Aussagen zur Bedeutung sozialer Gerechtigkeit ableiten. Die zentrale Streitfrage besteht darin, ob soziale Gerechtigkeit – als moralische Kategorie – überhaupt eine eigenständige Bedeutung zukommen kann. Zu beiden möglichen Antworten lassen sich Belege aus dem Marx'schen Werk anführen – was in der Folge zu einer Zweiteilung der gerechtigkeits-theoretischen Marx-Exegese führte.

Demgegenüber scheint die Situation bei Max Weber eindeutig zu sein. Denn im Gegensatz zu Durkheim und Marx glaubt er nicht, daß in modernen Gesellschaften ein gesellschaftlicher Bereich – sei es die Moral oder die Ökonomie – den Wertmaßstab für alle anderen Bereiche vorgeben kann. Genauso lehnt er die Durkheimsche Konsensannahme ab: Denn ein gemeinsames, von allen vertretenes *Kollektivideal* widerspricht den bestehenden Interessensunterschieden in pluralistischen Gesellschaften. Die aktuelle, gerechtigkeits-theoretische Weber-Interpretation stellt deshalb Max Weber gerade als den Gegenpol zu Durkheim dar.

Damit beschreiben die drei Klassiker, in der Interpretation der aktuellen Gerechtigkeitsforschung, das mögliche Spektrum einer soziologischen Analyse sozialer Gerechtigkeit. Seine Entsprechung findet dies in drei neueren Ansätzen. Denn die *Gerechtigkeits-theorie* Durkheims erscheint bei Talcott Parsons wieder, und bei Luhmann wird Webers Ablehnung des Gerechtigkeitsstandpunktes explizit begründet. Frank Parkin ergänzt wiederum diese Weiterbestimmung der klassischen Positionen. Denn er unternimmt eine soziologische Klärung der Bedeutung sozialer Gerechtigkeit in modernen Gesellschaft, indem er Aussagen aus der Marx'schen und Weber'schen Theorie miteinander verbindet und sie für die Gerechtigkeitsforschung nutzbar macht.

1 Soziale Gerechtigkeit in soziologischen Gesellschaftsentwürfen

1.1 Durkheim

Durkheim ist einer der wenigen soziologischen Klassiker, der sich explizit und eingehend mit sozialer Gerechtigkeit befaßt hat. Aus seinen Werken läßt sich – ohne großen interpretativen Aufwand – eine *Gerechtigkeitstheorie* ableiten, die wichtige Anknüpfungspunkte für die zeitgenössische Gerechtigkeitsforschung bietet (Arts et al. 1995a; Krettenauer & Edelstein 1996; Müller 1992a, 1995). Durkheims zentrale Problemstellung liegt in der Frage nach dem inneren Zusammenhalt einer Gesellschaft (Alexander 1982; Lukes 1973; Lindenberg 1983b; Morel 1992; Müller & Schmid 1988; Parsons 1967). Wie er in seiner Schrift *Über die Arbeitsteilung* und seiner Vorlesung zur *Physik der Sitten und der Moral* zeigt, bildet Gerechtigkeit die Grundlage für den Zusammenhalt und für die Stabilität einer sozialen Ordnung. Im Gegensatz zu Marx sieht er Gerechtigkeit als die eigentliche Grundlage moderner Gesellschaften, denn: "So wie die alten Völker vor allem den gemeinsamen Glauben brauchten, um zu leben, so brauchen wir Gerechtigkeit" (Durkheim 1988: 457f.). Gerechtigkeit ist für Durkheim aber kein *monolithisches* Konzept. Genau wie moderne Gesellschaften differenziert sind, so müssen auch unterschiedliche Bedeutungsdimensionen sozialer Gerechtigkeit unterschieden werden. Erst wenn Gerechtigkeit auf unterschiedlichen Ebenen des gesellschaftlichen Lebens hergestellt ist, besteht Aussicht auf eine stabile Ordnung. Die *Gerechtigkeitstheorie* Durkheims trägt dieser Einsicht eines differenzierten Gerechtigkeitskonzepts insofern Rechnung, als sie drei relevante Kontexte unterscheidet (vgl. Müller 1992a): (1) die Anerkennung verhaltensleitender Normen, (2) die Einhaltung von Verträgen und (3) die Anerkennung sozialer Ungleichheit als Ergebnis gesellschaftlicher Allokations- und Distributionsprozesse. Soziale Gerechtigkeit besteht dann, wenn in diesen drei Bereichen Handlungsregeln und -ergebnisse als *gerecht* angesehen werden.

Gerechte Normen

In seiner Vorlesung *Physik der Sitten und Moral* macht Durkheim deutlich, welche Rolle *Gerechtigkeit* für die Anerkennung von Normen in modernen Gesellschaften einnimmt (Arts & Veen 1992). Grundlegend dafür ist der Dualismus zwischen Individuum und Gesellschaft (Durkheim 1991). Nach Durkheims Ansicht können die ins uferlose tendierenden Bedürfnisse der Menschen allein durch die Gesellschaft begrenzt werden. Nur sie kann den Egoismus des Einzelnen wirksam einschränken (Durkheim 1991, 1988: 476). Das Instrument für diese Einschränkung ist die gesellschaftliche Moral. Sie stellt ein System von Verhaltensregeln bereit. Ihre Wirksamkeit wird jedoch eingeschränkt, wenn die darin formulierten Verhaltensregeln als bloße Pflicht – im Sinne Kants – verstanden werden (Müller 1986a). Sie begrenzen dann die Egoisten der Menschen nicht wirklich. Die Gesellschaft muß folglich zusätzliche Zwangsmittel einsetzen, um die Einhaltung der Normen zu sichern. Erst wenn der Einzelne die Normen freiwillig befolgt und seinen Egoismus freiwillig zügelt, kann vollständig darauf verzichtet werden. Obwohl für Durkheim gesellschaftliche Restriktionen immer einen gewissen Zwang bedeuten

– das ist Folge der Gegenüberstellung von Individuum und Gesellschaft – ist eine freiwillige Anerkennung der Verhaltensregeln möglich, wenn die Normen ein Erstrebenswertsein und das Gute in sich tragen (Durkheim 1991). Solche Regeln enthalten das Motiv ihrer Erfüllung in sich. Nach den gesellschaftlichen Regeln handeln bedeutet dann, im Interesse einer gemeinsamen Vorstellung des Guten handeln. Für Durkheim werden solche Verhaltensregeln nicht als Pflicht empfunden, und die Gesellschaft muß auch keine Zwangsmittel für ihre Einhaltung einsetzen; sie werden von allen anerkannt, weil jeder Einzelne die Zielsetzung der Verhaltensregeln als gut empfindet (Durkheim 1991). Die Rolle, die Gerechtigkeit in diesem Zusammenhang erhält, läßt sich aus der Gegenüberstellung vormoderner, *segmentärer* und moderner, *organisierter* Gesellschaften ableiten (Sirianni 1984). In segmentären Gesellschaften existiert nach Durkheim eine kollektivistisch-religiöse Vorstellung vom Guten (Durkheim 1988: 181). Deshalb streben alle Gesellschaftsmitglieder danach, die heilige Ordnung zu verwirklichen. Die heilige Ordnung – verstanden als die Gesamtheit der gemeinsamen Tradition, der religiösen Überzeugungen und Gefühle – ist für sie handlungsverpflichtend. Ohne selbst individuelle Freiräume zu haben, ordnen sich die Gesellschaftsmitglieder den Verhaltensregeln freiwillig unter. Ihr religiöser Glaube an deren *Richtigkeit* begrenzt ihren Egoismus (Durkheim 1988). In organisierten Gesellschaften hingegen fehlt ein derartiger Glaube an die heilige Ordnung. Deshalb können die gesellschaftlichen Restriktionen nicht durch die Tradition oder den gemeinsamen Glauben begründet werden. Diese *Lücke* wird durch ein *neues Kollektivideal* gefüllt. Es beruht nicht auf der Vorstellung einer Gleichheit aller unter dem religiösen Gesetz. Es bildet sich vielmehr aus den Unterschieden und den Ungleichheiten der Gesellschaftsmitglieder. Ursache für diese Ungleichheiten ist die zunehmende Arbeitsteilung. Mit ihr zerfällt die Ähnlichkeit der Lebensverhältnisse und der gemeinschaftlichen Lebenserfahrung. Es entstehen unterschiedliche gesellschaftliche Lebensbereiche und unterschiedliche soziale und moralische Milieus.¹ Es kommt zu einer zunehmenden strukturellen Differenzierung im Sinne einer Zunahme der Unterschiede von Tätigkeiten, Funktionen und Berufen. Dadurch wird die Herausbildung eines "gemeinsamen Wertsystems" (Wallwork 1972:37) gefördert. Im Unterschied zu segmentären Gesellschaften ist dieses Wertsystem aber nicht an der Gemeinschaft ausgerichtet. Statt dessen ist die Vorstellung vom Individuum als autonomer Person das Ideal, das alle Gesellschaftsmitglieder verwirklichen wollen. Das Individuum, das sich in seinen spezifischen Lebensbereichen und sozialen Milieus entfaltet, bildet selbst das Kollektivideal (Durkheim 1988: 470). Die "Heiligkeit des Kollektivs" wird abgelöst durch die "Heiligkeit der Person" (Müller 1991:331). Die autonome Person dient jetzt als "Orientierungs- und Fluchtpunkt für die Ausgestaltung konkreter, funktional spezifischer Moralkodizes" (Müller 1992a:30).

1. Während in segmentären Gesellschaften die Familie die entscheidenden moralischen Regeln vermittelt, geschieht dies in organisierten Gesellschaften z.B. durch Berufsgruppen (Durkheim 1988).

Daraus folgt, daß in organisierten Gesellschaften nicht mehr die Übereinstimmung mit der religiösen Tradition das Motiv für die Befolgung der gesellschaftlichen Normen sein kann. Jetzt entscheidet vielmehr die Gerechtigkeit über die Anerkennung von Normen und der Moral (Schoenfeld & Mestrovic 1989). Erst wenn die Normen *gerecht* sind, können sie auch die individuellen Egoismen wirksam einschränken (Arts & Veen 1992). Stimmen nämlich die Verhaltensregeln mit dem individualistischen Kollektivideal überein, so sind sie *gerecht*. Gerecht sind sie, wenn sie auf der Grundlage einer rechtlichen Gleichheit aller Gesellschaftsmitglieder den "Respekt der Rechte anderer" (Durkheim 1988: 173) garantieren und auf der Grundlage dieser Gleichheit die natürlichen Unterschiede der Individuen als Personen zum Tragen kommen können (Green 1989). Erst unter diesen Bedingungen enthalten die Verhaltensregeln das Motiv ihrer Anerkennung in sich. Jeder einzelne ist bereit, sein Verhalten den Regeln unterzuordnen, weil er damit in Übereinstimmung mit dem Kollektivinteresse handelt und der Verwirklichung des gemeinsamen Gutes dient. Ein Zwang zur Einhaltung der Regeln ist nicht nötig.

Gerechte Verträge

Gerechtigkeit ist für Durkheim nicht nur für die Anerkennung von Normen auf der individuellen Ebene wichtig. Sie ist auch auf der Ebene intersubjektiver Tauschprozesse ein Beurteilungs- und Anerkennungskriterium. Dies wird wiederum durch die Gegenüberstellung von segmentären und organisierten Gesellschaften deutlich. Durkheims These ist hier, daß vertraglich fixierte Tauschprozesse in organisierten Gesellschaften notwendigerweise zunehmen. Zusätzlich kommt es zu einer Ausweitung nicht-vertraglicher Elemente in den Vertragsbeziehungen (Durkheim 1988: 263). Die Gerechtigkeit vertraglich geregelter Tauschprozesse erhält dadurch eine zunehmende Bedeutung.

Aus der arbeitsteiligen Organisation moderner Gesellschaften folgt nach Durkheim das Eingebundensein der Individuen in ein Netz von Tauschprozessen. Grundlage dieser Tauschprozesse ist der Vertrag. Mit der Entwicklung von segmentären zu organisierten Gesellschaften nehmen deshalb die Vertragsbeziehungen zu (Durkheim 1988: 263). Im Unterschied zu segmentären Gesellschaften beruhen die Vertragsbeziehungen aber nicht auf Privatverträgen. Diese Vertragsform, die sich allein auf die Zustimmung der beiden Vertragspartner stützt, tritt zugunsten öffentlicher Verträge in den Hintergrund. Auch die Kontrolle über die Einhaltung der Verträge verändert sich. Während in segmentären Gesellschaften die Familie die Einhaltung der Verträge überwacht, geht in organisierten Gesellschaften dieses Kontrollrecht auf die Gesellschaft über. Zur Ausführung der Kontrolle stehen einer Gesellschaft zwei Institutionen zur Verfügung: Das Vertragsrecht und die allgemeine Sitte. Das Vertragsrecht definiert die Rahmenbedingungen, die

Pflichten und Rechte eines jeden einzelnen...nicht nur angesichts der bei Vertragsabschluß bestehenden Situation, sondern im Hinblick auf die Umstände, die späterhin eintreten und sie verändern können. (Durkheim 1988: 269)

Neben diesem gleichsam kodifizierten sozialen Druck auf das Verhalten der Vertragspar-

teien besteht für Durkheim auch ein *Druck der Sitten*. Diese nicht-gesetzlichen Regeln – berufliche Verpflichtungen oder professionelle Standards – wirken in gleichem Maße verpflichtend. Sie sind die *nicht-vertraglichen* Elemente und definieren, was ein rechtmäßiger Vertrag ist, und unter welchen Bedingungen er einzuhalten ist (Durkheim 1988). Für Durkheim erhöhen sich mit zunehmenden Vertragsbeziehungen in organisierten Gesellschaften auch die Vertragskonflikte (Durkheim 1988: 450). Sie entfesseln sich vor allem an den Geltungsbedingungen und den verpflichtenden Charakter der Verträge. Der Zunahme von Konflikten kann zwar durch eine Ausweitung des kodifizierten Vertragsrechts entgegengetreten werden – und dies geschieht auch beim Übergang von segmentären zu organisierten Gesellschaften – doch es ist offensichtlich, daß diese Ausweitung nicht unendlich fortgesetzt werden kann. Deshalb fragt Durkheim (1988, 1991), unter welchen Bedingungen Verträge ohne eine weitere Ausweitung des Vertragsrechtes anerkannt werden können. Sein Lösungsvorschlag lautet: Der Vertrag sollte stärker vom *Druck der Sitten* als vom kodifizierten Vertragsrecht oder gar der Übereinkunft der Vertragspartner bestimmt werden. Gerade die Übereinkunft der Vertragspartner ist in seinen Augen nämlich für die Lösung von Vertragskonflikten denkbar ungeeignet. Denn:

Ein bloß subjektiver Zustand kann allein nicht jene bindende Kraft erzeugen, die Konventionen eigen ist. Damit der Vertrag diesen verpflichtenden Charakter besitzen kann, muß diese Zustimmung ihrerseits auf einer objektiven Basis beruhen. (Durkheim 1988:453)

Eine mögliche *objektive Basis* sieht Durkheim in der Gerechtigkeit des Vertrags (Schoenfeld & Mestrovic 1989).² Denn allein gerechte Verträge können die freiwillige Zustimmung beider Vertragsparteien erreichen. Ein Vertrag ist dann gerecht, wenn durch ihn Dinge getauscht werden, die den gleichen Wert haben.³ Beide Vertragspartner erhalten dann für ihre Dienste oder Güter den gleichen Gegenwert. Die Gleichartigkeit der getauschten Ressourcen ist anhand ihres *sozialen Wertes* bestimmbar. Denn Durkheim geht davon aus, daß jedes Tauschobjekt zu jeder Zeit einen bestimmten Wert hat und alle Gesellschaftsmitglieder diesen *sozialen Wert* kennen.⁴ (Durkheim 1991: 289, 1988: 451). In seiner Vorlesung *Physik der Sitten und der Moral* (1991: 289f.) erläutert Durkheim diese Vorstellung des *sozialen Wertes*: In jeder gesellschaftlichen Gruppe bestehen Vorstellungen über den normalen Wert von Dingen. Diese Wertskala resultiert aus Vorstellungen über die reale Nützlichkeit der betreffenden Dinge oder Dienstleistungen, über

2. "Damit die verpflichtende Kraft des Vertrags vollständig sei, genügt es nicht, daß er Gegenstand einer ausdrücklichen Zustimmung gewesen ist; er muß auch gerecht sein." (Durkheim 1988:453)

3. "Die Öffentlichkeit findet jeden Tausch ungerecht, in dem der Preis des Gegenstandes nicht der Mühe entspricht, die er gekostet hat, und der Dienste, die er leistet." (Durkheim 1988:452)

4. "Ein gerechter Vertrag ist nicht einfach jeder Vertrag, der durch freie Übereinkunft, das heißt ohne förmlichen Zwang zustande gekommen ist; gerecht ist vielmehr ein Vertrag, bei dem die Dinge und Dienstleistungen zu ihrem wahren und normalen Wert getauscht werden, das heißt insgesamt: zu ihrem gerechten Wert." (Durkheim 1991: 291)

die Mühe, die sie gekostet haben und über die relative Leichtigkeit oder Schwierigkeit, sie zu beschaffen. Auch Traditionen oder Vorurteile sind Einflußfaktoren der Wertskalen. Die Wertskala dient bei jedem Gut oder jedem Dienst als Maßstab für die Gerechtigkeit der Tauschvorgänge. Ist ein Vertrag gerecht, so werden gleichwertige Güter oder Dienste ausgetauscht, und es kommt zu einem Äquivalententausch (Durkheim 1988: 455). Die Voraussetzung für einen Äquivalententausch besteht für Durkheim darin, daß der Vertrag zwischen zwei gleichen und freien Vertragspartnern abgeschlossen wird (Durkheim 1991: 284f.). Die Vertragspartner müssen "den gleichen äußeren Bedingungen unterworfen sein" (Durkheim 1988: 453). Durch diese Bedingung wird sichergestellt, daß auch dann jeder Tauschpartner zu seinem Recht kommt, wenn sich der soziale Wert eingetauschter Güter durch die Vertragsbeziehung ändert. Deshalb

dürfen die tauschenden Individuen bei der Beurteilung dessen, was ihre Arbeit wert ist, keine andere Macht haben als jene, die sie aus ihrem sozialen Verdienst beziehen. Auf diese Weise entsprechen die Werte der Dinge in der Tat genau den Diensten, die sie leisten und den Mühen, die sie kosten. Denn jeder andere Faktor, der sie verändern könnte, ist hypothetisch ausgeschlossen. (Durkheim 1988: 453)

Wenn diese Bedingungen für einen Tausch erfüllt sind, liegt *retributive* Gerechtigkeit (Durkheim 1991: 302) vor. Sie ist die Voraussetzung für die Anerkennung der gegenseitigen Verpflichtungen durch die Vertragspartner. Erst retributive Gerechtigkeit stellt die eigentliche Lösung der Probleme dar, die sich aus der Zunahme der Vertragsbeziehungen in modernen Gesellschaften ergeben. Denn allein durch gerechte Verträge kann die Ausweitung des Vertragsrechtes eingedämmt und gleichzeitig deren Einhaltung gewährleistet werden (Durkheim 1988).

Gerechte Verteilungsergebnisse

Der innere Zusammenhalt in arbeitsteiligen Gesellschaften kann aber nach Durkheim nicht alleine durch *gerechte* Verträge sichergestellt werden. Die Grundlage dafür bildet vielmehr die Gerechtigkeit der gesellschaftlichen Allokations- und Distributionsprozesse (Durkheim 1991: 302).⁵ Durkheim geht davon aus, daß in jeder Gesellschaft eine Hierarchie von Funktionen und Berufen existiert (Müller 1992a).⁶ In segmentären Gesellschaften sind diese unterschiedlichen sozialen Positionen Ausdruck der *heiligen Ordnung*. In organisierten Gesellschaften ist die Begründung sozialer Ungleichheiten aber durch den Verweis auf eine religiöse Ordnung nicht möglich. Allein das individualistische Kol-

5. Würde Durkheim sich auf Tauschgerechtigkeit beschränken, bestände kein Unterschied zu "utilitaristischen" Positionen, von denen er sich abgrenzen möchte (vgl. Schoenfeld & Mestrovic 1989).

6. Müller weist darauf hin, daß Durkheim "ganz selbstverständlich von der Hierarchie der Funktionen und der Rangordnung der Berufe aus[geht]." Und: "Die zentrale Frage jeder Klassen- und Schichtungstheorie, wie aus Heterogenität Ungleichheit erwächst und 'wer, was, wie, und warum bekommt?' (Lanski 1973) bleibt somit ausgespart bzw. wird als beantwortet vorausgesetzt." (Müller 1992a: 33)

lektivideal eignet sich hier als Legitimationsgrundlage. Um diesem Ideal gerecht zu werden, müssen deshalb soziale Ungleichheiten die natürlichen Ungleichheiten der Individuen wiedergeben. Möglich wird dies, wenn bei der Besetzung einer Position alle die gleichen Chancen haben und derjenige "Rechte, Funktionen, Güter" (Durkheim 1991: 302) erhält, der damit am meisten zum Fortschritt der Gesellschaft beitragen kann:

Die Verteilung der Dinge unter den Menschen kann nur dann gerecht sein, wenn sie im proportionalen Verhältnis zum sozialen Verdienst erfolgt. Das Eigentum des Individuums muß die Gegenleistung für von ihm geleistete gesellschaftliche Dienste sein. (Durkheim 1991: 296)

Orientieren sich die gesellschaftlichen Allokations- und Distributionsprozesse am Prinzip der Chancengleichheit und am Leistungsprinzip, so besteht distributive Gerechtigkeit (Durkheim 1991; Green 1989; Müller 1992a: 33f.). Die ungleiche Verteilung von Lebensverhältnissen spiegelt die individuelle Leistungsfähigkeit wieder.

Tauschgerechtigkeit bei den Verträgen und Verteilungsgerechtigkeit bei der Verteilung gesellschaftlicher Positionen und Güter sind für Durkheim aufeinander bezogen und ergänzen sich wechselseitig:

selbst wenn die Verteilung der Dinge ursprünglich nach allen Regeln der Gleichheit erfolgte, könnte sie nicht gerecht bleiben, falls die anschließenden Austauschprozesse auf der Grundlage ungerechter Verträge stattfänden. (Durkheim 1991: 302)

Soziale Gerechtigkeit als Ausgleich individueller und gesellschaftlicher Ansprüche

Im Gegensatz zu segmentären Gesellschaften erhält Gerechtigkeit für die Integration *moderner* Gesellschaften eine entscheidende Funktion (Giddens 1986; Schoenfeld & Mestrovic 1989). Durkheims *Gerechtigkeitstheorie* verbindet damit *analytische* und *normative* Elemente. Das *analytische* Element bezieht sich auf die Funktion sozialer Gerechtigkeit. Gerechte Normen, gerechte Verträge und gerechte Allokations- und Distributionsprozesse sind die Voraussetzungen für den inneren Zusammenhang einer Gesellschaft. Erst durch gerechte Normen können die Egoismen der Gesellschaftsmitglieder wirksam eingeschränkt werden; erst gerechte Verträge binden die Vertragspartner wirklich an die Vereinbarungen; und erst gerechte Verteilungen sichern die Anerkennung sozialer Ungleichheiten. Damit dies eintreten kann, müssen in einer Gesellschaft einheitliche Gerechtigkeitseinschätzungen bestehen. Die Gesellschaftsmitglieder müssen den Wert eingetauschter Güter oder die Leistung einer Person ähnlich wahrnehmen und sie müssen ähnliche Gerechtigkeitseinstellungen haben. Die Voraussetzung dafür bildet die Annahme eines Wertkonsens, der sich in modernen Gesellschaften in einem *individualistischen Kollektivideal* äußert. Gerechtigkeitseinstellungen und -vorstellungen kommt deshalb aus Durkheims Sicht die Eigenschaft *sozialer Tatsachen* zu. Ohne diese Eigenschaft wäre z.B. eine Koordination der Vertragsparteien nicht möglich. Denn beide hätten unterschiedliche Wahrnehmungen und Vorstellungen von den getauschten Gütern oder vom *gerechten* Preis.

Während die Homogenität von Gerechtigkeitsvorstellungen noch unmittelbar aus der Annahme eines *individualistischen Kollektivideals* ableitbar ist, setzt Durkheim die Existenz der Wertskala⁷ zur Beurteilung von Gütern und Diensten unbesehen voraus. Die *empirische* Feststellung ist: In jeder gesellschaftlichen Gruppe fänden sich derartige Vorstellungen. Es scheint, als hätte Durkheim dieser *Konsensannahme* – zumindest im Bezug auf einheitliche Wertskalen – selbst nicht ganz getraut. Denn Gerechtigkeitsvorstellungen und Wertskalen haben einen unterschiedlichen Bezugsrahmen. Bei den Gerechtigkeitsvorstellungen vertraut Durkheim noch auf einen gesellschaftsübergreifenden Konsens. Bei den Wertskalen hingegen verengt er diesen Konsens relativ unpräzise auf *gesellschaftliche Gruppen* (Durkheim 1991: 289). Unterschwellig wird damit die Konsensannahme wieder zurückgenommen. Denn es besteht die Möglichkeit, daß in unterschiedlichen *gesellschaftlichen Gruppen* auch unterschiedliche Wertskalen existieren – jeweils abhängig von den gruppenspezifischen Erfahrungen. Ist dies der Fall, so wird es schwierig einen *gerechten* Vertrag abzuschließen. Vertragspartner aus verschiedenen *gesellschaftlichen Gruppen* werden in diesem Fall auch unterschiedliche Bewertungen vornehmen. Dies gilt auch dann, wenn es um die Festsetzung individueller Belohnungen geht. Auch hier können die Beteiligten zwar Einigkeit über die anzuwendenden meritokratischen Verteilungsprinzipien (Chancengleichheit und Leistungsbelohnung) erzielen, doch wenn es um die Festsetzung der Leistung geht, können unterschiedliche Vorstellungen über deren Wertigkeit existieren.

Betrachtet man Durkheims Gerechtigkeitsbegriff genauer, so wird der Unterschied zu einem *liberalen* Gerechtigkeitsverständnis, wie es etwa von John Rawls (1979) vertreten wird, deutlich. Gerechtigkeit beschreibt nämlich bei Durkheim nicht den Ausgleich eines Interessenkonflikts zwischen Personen (Rawls 1979), sondern allein die Konsistenz der bestehenden Normen, Verträge und gesellschaftlichen Ungleichheiten mit der vorhandenen gesellschaftlichen Struktur. Ändern sich die Ordnungsprinzipien, so ändern sich auch die Kriterien, nach denen die *Konsistenz* von Normen, Verträgen und Ungleichheiten zu beurteilen ist. Ein externer *Gerechtigkeitsstandpunkt*, von dem aus die Gesellschaft beurteilt werden kann, ist deshalb nicht möglich (Douglas 1986).

Deutlich wird dies, wenn Durkheim instabile Gesellschaftszustände diskutiert (Durkheim 1988). Neben der Aufrechterhaltung der sozialen Ordnung durch Zwang, besteht ein solcher instabiler Zustand in der Anomie. Im ersten Fall gelten die Regeln einer Gesellschaft selbst als ungerecht. Sie widersprechen dem in der Arbeitsteilung zugrundeliegenden Ideal der autonomen Person. Im Zustand der Anomie haben sich jedoch noch keine adäquaten Standards zur Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse ausgebildet:

Der rasche Wandel erschüttert die soziale Rang- und Prestigeordnung und setzt verbindliche Standards außer Kraft, so daß Urteile über ... Gerechtigkeit nicht länger möglich sind. (Müller 1992a: 36)

7. Durkheim nimmt hier eine Einsicht vorweg, die im Zentrum der Status-Value Theorie (Berger et al. 1972) steht: Gerechtigkeitsurteile beziehen sich immer auf *sozial bewertete* Aufwendungen und Erträge.

Das Fehlen von Gerechtigkeitsstandards stellt nur ein Übergangsstadium dar und ist Folge eines Anpassungsdefizits. Dieses Defizit besteht darin, daß sich die Gerechtigkeitsstandards einer Gesellschaft noch nicht an die Ordnungsprinzipien, die der institutionellen Ordnung inhärent sind, angepaßt haben (Durkheim 1988). Diese Anpassung voranzutreiben ist Aufgabe des Staates und der Berufsgruppen (Durkheim 1988, 1991; Müller 1992a). Das Ziel besteht dann darin, eine Konsistenz zwischen den Ordnungsprinzipien der Gesellschaftsstruktur und den Gerechtigkeitsregeln herzustellen.

Mit dem Verständnis von *Gerechtigkeit als Konsistenzkriterium* verbindet sich das *normative* Element der Durkheim'schen Gerechtigkeitstheorie. Durch die Benennung von Chancengleichheit und Leistungsprinzip als notwendige Verteilungsprinzipien zur Herstellung distributiver Gerechtigkeit vertritt Durkheim ein meritokratisches Gerechtigkeitsideal (Rytina 1986).⁸ Aus seiner Argumentation ergibt sich, daß moderne Gesellschaften *zwangsläufig* Verteilungen nach diesem Gerechtigkeitsprinzip vornehmen müssen. Die Forderung einer Chancengleichheit und Leistungsentlohnung ist dann Folge der gesellschaftlichen Differenzierung. Durkheim unternimmt nämlich eine Gleichsetzung von Arbeitsteilung und meritokratischer Gerechtigkeitsauffassung. Drei Argumentationsschritte stellen diese Verknüpfung her:

- (1) Aus der arbeitsteiligen Differenzierung resultiert eine *Individualisierung* der Lebensverhältnisse. Die Ähnlichkeiten der Gesellschaftsmitglieder verringern sich, weil sie vermehrt unterschiedliche berufliche Tätigkeiten verrichten.
- (2) Die Individualisierung der Lebensvollzüge zwingt die Gesellschaftsmitglieder als *autonome Personen* zu handeln. Damit wird die *autonome Person* selbst zum Ideal. Nicht mehr die Gemeinschaft im Sinne einer heiligen Ordnung, sondern die autonome Person wird nun zum Zielpunkt der gesellschaftlichen Entwicklung. Das Ergebnis ist der "Kult des Individuums" (Durkheim 1991).
- (3) Der "Kult des Individuums" (Durkheim 1991) ist gleichbedeutend mit der Realisierung einer bestimmten Form von Gerechtigkeit. Dabei beschreibt Gerechtigkeit für Durkheim einen Zustand, in dem "jeder so behandelt wird, wie er es verdient" (Durkheim 1991: 105). Ihren konkreten Ausdruck findet diese Definition im meritokratischen Gerechtigkeitsideal. Mehr noch: Chancengleichheit und Leistungsentlohnung sind mit dem Gerechtigkeitsbegriff deckungsgleich. Erst dadurch wird *jeder so behandelt, wie er es verdient*.

Arbeitsteilige Gesellschaft, Kult des Individuums und meritokratisches Gerechtigkeitsideal sind somit unmittelbar aufeinander bezogen (Giddens 1986) und letztlich identisch. Moderne Gesellschaften können deshalb nur dann eine stabile Ordnung haben, wenn sie ein meritokratisches Gerechtigkeitsideal verwirklichen (Cleghorn 1987).

8. "Eine Gesellschaft auf der Basis von Arbeitsteilung, organischer Solidarität und sozialer Gerechtigkeit beurteilt ihre Mitglieder einzig und allein aufgrund ihres Beitrags zum Wohlergehen der Gemeinschaft und entlohnt sie nach dem meritokratischen Leistungsprinzip." (Müller 1991: 332)

Ein weiteres Kennzeichen der *Gerechtigkeitstheorie* Durkheims ist aber noch hervorzuheben: Für ihn ergibt sich nämlich die Notwendigkeit sozialer Gerechtigkeit aus der *Spannung zwischen individuellen Erwartungen und den funktionalen Erfordernissen*. Deutlich wird dies, wenn Durkheim die Verteilung gesellschaftlicher Positionen beschreibt. Für ihn zielt die Verteilung von Positionen zunächst allein auf die Förderung des Nutzens der Gesellschaft. Bei der Besetzung gesellschaftlicher Positionen kommt es zu einem Wettbewerb zwischen den Gesellschaftsmitglieder. Dabei konkurrieren sie aber nicht als *Individuen*, sondern als Positionsanwärter. Um die Positionen durch die Besten *auffüllen* zu können, ist für Durkheim ein "fairer" Wettbewerb notwendig. Diese "Gerechtigkeitsforderung" geschieht aber in erster Linie im Interesse der Gesellschaft. Ein *fairer* Wettbewerb soll sicherstellen, daß wirklich die Besten eine gesellschaftliche Position erhalten. Denn ungerechte Verteilungsprozesse enttäuschen die Erwartungen der Wettbewerber und verringern den Wunsch, gesellschaftliche Positionen einnehmen zu wollen. Diese an den funktionalen Erfordernissen orientierte Seite der Durkheim'schen *Gerechtigkeitstheorie* wird durch die Annahme eines Dualismus zwischen Individuum und Gesellschaft untermauert. Die Gesellschaft erhält darin das Recht, über Handlungen und Ziele ihrer Mitglieder zu entscheiden. Sie kann deshalb soziale Ungleichheiten zu ihrem eigenen Vorteil installieren.

Die andere Seite von Durkheims *Gerechtigkeitstheorie* ist der "Kult des Individuums". Hier geht es gerade nicht um die Funktionalität eines sozialen Systems. Vielmehr sind hier die Personen als autonom handelnde Individuen der entscheidende Maßstab. Auch aus dieser Position sind soziale Ungleichheiten notwendig, jedoch nicht im Blick auf das Gesamtsystem, sondern aufgrund der *natürlichen Ungleichheiten* der Personen. Die Individualität des einzelnen konstituiert hier die Ungleichheiten. Aus dieser Sicht müssen Einschränkungen individueller Nutzenerwartungen durch ihre Konsistenz mit einem gemeinsamen Gut begründet werden, an dem der einzelne selbst ein Interesse hat. Das gemeinsame Gut bezieht sich dann auf die Verwirklichung des individualistischen Prinzips. Also erst dann, wenn die Ungleichheiten selbst wieder die Entwicklung der *autonomen Person* fördern, sind sie rechtmäßig.

Wenn soziale Gerechtigkeit in modernen Gesellschaften einen Zustand beschreibt, in dem die tatsächlichen Handlungsregeln und Handlungsfolgen mit dem Prinzip *autonomer Individuen* übereinstimmen, so ist Gerechtigkeit ein Verbindungsglied zwischen den normativen Erwartungen der Individuen und den funktionalen Erfordernissen der Gesellschaft. Erst wenn die Vermittlung zwischen beiden Seiten erfolgreich ist und ein Gleichgewicht besteht, liegt nach Ansicht Durkheims soziale Gerechtigkeit vor, und es kommt zur Anerkennung der sozialen Ordnung.

Auf den ersten Blick ist die *Gerechtigkeitstheorie* Durkheims nur bedingt auf Unternehmen übertragbar. Bezieht sie sich doch nur auf die gesellschaftliche Ebene. Unterhalb der Gesellschafts- oder Staatsebene befaßt sich Durkheim lediglich mit den Berufsgruppen, denen er z.B. die Aufgabe einer Interessenvertretung der Individuen gegenüber dem Staat zuschreibt. Diese Berufsgruppen erhalten bei der Gestaltung einer *gerechten* Gesell-

schaft eine Schlüsselrolle. Denn sie vermitteln den Individuen die maßgebliche moralische Orientierung (Cleghorn 1987). Unternehmen erscheinen bei Durkheim aber nicht. Gleichwohl lassen sich einzelne Aspekte seiner *Gerechtigkeitstheorie* in dem Sinne kontextualisieren, als sie die Funktion und die Aspekte von Gerechtigkeit in Organisationen klären helfen. Darauf wird später noch detaillierter einzugehen sein.

Ein zentrales Merkmal der Durkheim'schen *Gerechtigkeitstheorie* ist die Vorstellung eines einheitlichen Gerechtigkeitsideals in Gesellschaften. Diesem Wertekonsens im Bezug auf die Regeln der Gerechtigkeit widersprechen die als konflikttheoretisch etikettierten Gesellschaftsentwürfe (Strasser 1986). Marx und Weber sind für eine solche Position die "klassischen" Referenzen. Bei beiden Autoren ist es aber nicht unumstritten, ob sie Gerechtigkeit als eine relevante soziologische Kategorie verstehen. Die beiden nächsten Abschnitte werden deshalb die Diskussion um eine angemessene gerechtigkeits-theoretische Interpretation von Marx und Weber zum Gegenstand haben.

1.2 Marx

Ob sozialer Gerechtigkeit bei Marx überhaupt eine positive Bedeutung zukommt, ist bei den Marx-Exegeten umstritten (Cullen 1992; Geras 1985; Lukes 1985; Suh 1993; Tugendhat 1994). Eine Gruppe interpretiert die Bedeutung sozialer Gerechtigkeit bei Marx im Sinne eines – wie Müller (1995) es nennt – "Unerwünschtheitstheorems" (Lukes 1985; Müller 1995; Suh 1993). Aus dieser Sicht ordnet Marx Gerechtigkeit dem ideologischen Überbau zu. Gerechtigkeit ist damit Ausdruck der Interessen der herrschenden Klasse. Dies wird durch den idealistischen Gehalt von Gerechtigkeit untermauert. Forderungen nach Gerechtigkeit führen deshalb zu einer Verschleierung der wahren Verhältnisse und taugen nicht als Beurteilungsmaßstab für ökonomische oder soziale Verhältnisse. In der kommunistischen Gesellschaft wird Gerechtigkeit schließlich vollkommen obsolet. Demgegenüber vertritt eine andere Gruppe von Marx-Exegeten (Geras 1985; Dahrendorf 1971; Husami 1980; Lohmann 1986; Young 1978) die Ansicht, Marx bediene sich durchaus einer "Gerechtigkeitstheorie", wenn er die sozialen und ökonomischen Verhältnisse in kapitalistischen Gesellschaften beurteilt. Auch in der kommunistischen Gesellschaft kommt aus dieser Sicht der Gerechtigkeit noch eine Bedeutung zu. Sie dient nämlich auch dort als Maßstab für die Güterverteilung.

Marx gegen Gerechtigkeit

Für die Vertreter des *Unerwünschtheitstheorem* ist das Verständnis von Gerechtigkeit als ein gesellschaftliches Überbauphänomen der Schlüssel für jegliche gerechtigkeits-theoretische Marx-Interpretationen. Gerechtigkeit kann deshalb nur ein relativer Begriff sein. Er ist von den Produktionsverhältnissen abhängig und hat eine ideologische Funktion zur Unterdrückung der arbeitenden Massen. Diese Interpretation kann sich auf Marx insofern berufen, als er Gerechtigkeit in einem doppelten Zusammenhang gebraucht: (1) im Zusammenhang mit der Legitimation der sozialen und ökonomischen Verhältnisse und (2) in der Polemik gegen die frühen Sozialisten.

(1) Die legitimatorische Bedeutung sozialer Gerechtigkeit bezieht sich bei Marx auf Gesetze und Normen in kapitalistisch-bürgerlichen Gesellschaften. Sie sind der juristische Ausdruck der bestehenden Produktionsverhältnisse. Kennzeichen dieser ökonomischen Verhältnisse sind die Teilung der Arbeit, die Warenproduktion unter dem Prinzip des Mehrwerts und das Privateigentum. Das darin definierte Verhältnis von Kapital und Lohnarbeiter bedingt die Klassenstruktur kapitalistisch-bürgerlicher Gesellschaften. Durch die Entwicklung der Produktivkräfte verschärft sich dieser Klassenantagonismus und führt zur Auflösung dieses Gesellschaftstyps (Marx & Engels 1988a:428f). Das in Gesetzen und Normen explizierte Gerechtigkeitsverständnis ist Ausdruck der ökonomischen Interessen derjenigen, die die Produktionsverhältnisse kontrollieren.⁹ In diesem Sinne definiert Gerechtigkeit die Rechtsansprüche als gerecht, die im Interesse der herrschenden Klasse sind. Aus der Abhängigkeit von den Produktionsverhältnissen, der sie beherrschenden Klasse und aus der geschichtlichen Relativität der kapitalistisch-bürgerlichen Gesellschaft als Ganze folgt, daß auch Gerechtigkeit nur ein relativer Maßstab sein kann. Forderungen nach sozialer Gerechtigkeit können nicht über die bestehenden Bedingungen hinausführen. Gerechtigkeit ist deshalb relativ, weil sie systemimmanent gesetzt ist (Wood 1980; Suh 1993) und von den ökonomischen Verhältnissen abhängt. Ihre moralische Qualität liegt darin, innerhalb einer bestimmten Epoche deren allgemeines Gesetz gegenüber einzelnen Abweichungen zu repräsentieren und die Abweichungen dem Gesetz wieder anzupassen (Dahrendorf 1971:162). Gerechtigkeit ist in diesem Sinne Teil des ideologischen Überbaus einer Gesellschaft und dient der herrschenden Klasse als Instrument zur scheinbaren Legitimation der bestehenden Verhältnisse.¹⁰

(2) Marx gebraucht den Begriff Gerechtigkeit explizit in seiner Kritik am Gothaer Programm, an den frühen Sozialisten oder den ideologischen Verteidigern des Kapitalismus (Pruzan 1989). Er wendet sich hier "gegen die Vorstellungswelt der damaligen Sozialisten, welche ihre Kapitalismuskritik ausschließlich mit Gerechtigkeitsappellen verknüpften" (Suh 1993: 53). Wenn die Sozialisten ihre politischen Forderungen mit dem Verweis auf die moralische Kategorie der Gerechtigkeit begründen, so übersehen sie nach Marx, daß die Verteilungsverhältnisse in einer Gesellschaft nicht von Gerechtigkeitserwartungen abhängen, sondern durch die Produktionsverhältnisse bestimmt sind:

Die sogenannten Verteilungsverhältnisse entsprechen also und entspringen aus historisch bestimmten, spezifisch gesellschaftlichen Formen des Produktionsprozesses und der Verhältnisse, welche die Menschen im Reproduktionsprozeß ihres menschlichen Lebens eingehen. Der historische Charakter dieser Verteilungsverhältnisse ist der historische Charakter der Produktionsverhältnisse. (Marx 1969:733)

9. "[J]ustice is the legalistic expression of norms capital presumes and requires in its daily operations." (Pruzan 1989:22)

10. "Die herrschenden Gedanken sind weiter nichts als der ideelle Ausdruck der herrschenden materiellen Verhältnisse, die als Gedanken gefaßten herrschenden materiellen Verhältnisse; also der Verhältnisse, die eben die eine Klasse zur herrschenden machen, also die Gedanken ihrer Herrschaft." (Marx & Engels 1988a: 238)

Außerdem kritisiert Marx, die Sozialisten würden Gerechtigkeit als eine überhistorische Idee verstehen. Auch hier liegt aus der Sicht von Marx ein grundlegendes Mißverständnis vor. Denn Gerechtigkeit oder Gerechtigkeitsvorstellungen sind ebenso wie die Verteilungsverhältnisse das Ergebnis eines bestimmten historischen Stadiums der Gesellschaft. Benutzt man Gerechtigkeit als ein politisches oder gesellschaftliches Leitmotiv, so wird die materiale Basis jeglicher Gerechtigkeitsvorstellungen – nämlich die Produktionsverhältnisse – verschwiegen.¹¹ Fordert man im Namen der Gerechtigkeit eine Umgestaltung der faktischen Entlohnungsverhältnisse, so wird allenfalls eine Veränderung der Symptome erreicht. Wesentlich sei es aber, die für die Mißstände verantwortlichen Produktionsverhältnisse zu ändern. Forderungen der Gerechtigkeit zielen deshalb immer nur auf Reformen im Rahmen des Bestehenden. Mehr noch: Wenn die Sozialisten Gerechtigkeit als ein Argument für die Veränderung der bestehenden Verhältnisse anführen, so verhindern sie die Erkenntnis der wahren Natur des Kapitalismus (Marx & Engels 1988b: 24ff). Denn diese Natur liegt nicht in einer *falschen* Verteilung des Lohnes, sondern in den grundsätzlich falschen Produktionsverhältnissen:

Nach gleicher oder gar gerechter Entlohnung auf Basis des Lohnsystems zu rufen ist dasselbe, wie auf Basis des Systems der Sklaverei nach Freiheit zu rufen. (Marx & Engels 1988b: 103)

Folgt man dieser Marx-Interpretation, so erfüllt Gerechtigkeit eine doppelte Funktion:

it is an ideological term in that it both articulates in abstract form and serves to establish the social hegemony of the material interests of the ruling class, insofar as it is considered an abstract, ahistorical principle it is, on Marx's view, unscientific and thus a vehicle for illusion and deception which debilitates the political movement of the proletariat. (Pruzan 1989:22)

Beide Formen des Gerechtigkeitsbegriffs führen dazu, daß Güterverteilungen in Übereinstimmung mit den Interessen der herrschenden Klasse vorgenommen werden. In beiden Fällen ist Gerechtigkeit Teil einer Ideologie, die die faktischen Verhältnisse legitimiert und die notwendigen Veränderungen verhindert.

Die Vertreter des "Unerwünschtheitstheorems" gehen davon aus, daß sich die Bedeutung sozialer Gerechtigkeit für Marx in diesen beiden Aspekten erschöpft. Gerechtigkeit kann deshalb weder als Maßstab für die bestehenden Produktionsverhältnisse noch als Ziel einer idealen Gesellschaftsordnung dienen. Zwei Argumente untermauern dies: (1) Für Marx ist selbst das Tauschverhältnis zwischen Arbeiter und Kapitalist nicht Gegenstand von Gerechtigkeitserwägungen. Wenn der Kapitalist durch den Austausch von

11. "Der Vulgärsozialismus (und von ihm wieder ein Teil der Demokratie) hat es von den bürgerlichen Ökonomen übernommen, die Distribution als von der Produktionsweise unabhängig zu betrachten und zu behandeln, daher den Sozialismus hauptsächlich als um die Distribution sich drehend darzustellen." (Marx & Engels 1988c: 390)

Lohn gegen Arbeitskraft einen Mehrwert erhält, so ist dies nicht Gegenstand von moralischen oder rechtlichen Bewertungen. Denn der Arbeiter hat im Rahmen des Tauschverhältnisses das bekommen, was ihm zusteht. Er erhält nämlich den Lohn für seine Arbeitskraft. Dies ist für sich genommen ein Äquivalententausch. Die Arbeitskraft wird mit dem Betrag entgolten, den sie aufgrund von Marktverhältnissen auch wert ist. Wenn der Kapitalist durch diese Arbeitskraft einen Mehrwert erreicht, dann ist dies nach Marx allenfalls Glück und nicht am Maßstab von gerecht oder ungerecht zu beurteilen.¹² Wenn bereits auf dieses – für die Produktionsverhältnisse grundlegende – Verhältnis zwischen Arbeiter und Kapitalist keine Gerechtigkeitskriterien anwendbar sind, so gilt dies in gleichem Maß für die Produktionsverhältnisse. Nicht ihre *relative* Ungerechtigkeit zwingt zu einer Veränderung, sondern die "objektive" Einsicht in ihre historische Relativität (Suh 1993).

(2) Durch die historisch notwendige Entwicklung der kapitalistisch-bürgerlichen zur kommunistischen Gesellschaft wird *Gerechtigkeit* ohnehin obsolet. Denn in der kommunistischen Gesellschaft werden Widersprüche und Interessengegensätze aufgelöst. Da aber Gerechtigkeit – im Sinne einer Verteilungsgerechtigkeit – immer dann bedeutsam wird, wenn knappe Güter unter Interessengegensätzen verteilt werden, können Probleme der Gerechtigkeit in der kommunistischen Gesellschaft – als Reich der Freiheit und Auflösung aller Interessenkonflikte – gar nicht entstehen. Mehr noch: Erst wenn Gerechtigkeit überflüssig ist, ist die kommunistische Gesellschaft auch verwirklicht (Müller 1995).

Marx für soziale Gerechtigkeit

Im Gegensatz zu den Vertretern des "Unerwünschtheitstheorem" gehen die Vertreter der Gegenposition davon aus, daß für Marx *Gerechtigkeit* durchaus ein Maßstab zur Beurteilung der gesellschaftlichen Verhältnisse ist. Eine solche Interpretation kann sich in gleicher Weise auf explizite und implizite Äußerungen in den Schriften von Marx berufen. Wie die Diskussion zwischen den Marx-Exegeten zeigt (Lukes 1985; Geras 1985; Suh 1993), muß nämlich von einer gewissen Ambivalenz der Textstellen ausgegangen werden. Dies bezieht sich auf solche Stellen, wo es um *Ausbeutung* oder Ungleichheiten im Kapitalismus geht (Lukes 1985). Dahrendorf (1971) hat diese in der Marx-Exegese sich widerspiegelnde Ambivalenz durch die Unterscheidung zwischen *relativen* und *absoluten* Gerechtigkeitsbegriff aufzulösen versucht. Sein Argument lautet: Weil Marx *relative* und *absolute* Produktionsverhältnisse kennt und Gerechtigkeit von den Produktionsverhältnissen abhängig ist, kann auch zwischen einem *relativen* und einem *absoluten* Gerechtigkeitsbegriff unterschieden werden (Dahrendorf 1971:52ff; 1971:72f). Die relative Bedeutung von Gerechtigkeit bezieht sich auf das Verständnis von Gerechtigkeit als Teil des gesellschaftlichen Überbaus (vgl. Pruzan 1989: 5). Der absolute Gerechtigkeitsbegriff

12. "Der Umstand, daß die tägliche Erhaltung der Arbeitskraft nur einen halben Arbeitstag kostet, obgleich die Arbeitskraft einen ganzen Tag wirken, arbeiten kann, daß daher der Wert, den ihr Gebrauch während eines Tags schafft, doppelt so groß ist als ihr eigener Tageswert, ist ein besonderes Glück für den Käufer, aber durchaus kein Unrecht gegen den Verkäufer." (Marx & Engels 1988b: 221)

findet sich hingegen in der Kritik an der kapitalistisch-bürgerlichen Gesellschaft und leitet sich aus der Skizze der kommunistischen Gesellschaft und deren Produktionsverhältnissen ab (Dahrendorf 1971; Pruzan 1989). Absolut ist dieser Gerechtigkeitsbegriff, weil er sich aus der – für Marx absoluten – kommunistischen Produktionsweise ableitet.¹³ Die Gegenposition zum "Unerwünschtheitstheorem" ist durch drei Argumente begründet: Zunächst wird der Interpretation, Marx lehne eine Beurteilung des Verhältnisses zwischen Arbeitern und Kapitalisten an Hand eines Gerechtigkeitsmaßstabes ab, entgegengestellt, Marx würde sehr wohl dieses Verhältnis in "moralischen" Kategorien betrachten. Begründet ist dies damit, daß das Tauschverhältnis für Marx sowohl Teil der Zirkulationssphäre als auch Teil der Produktionssphäre ist.¹⁴ Damit ist es eingebettet in den bestehenden Klassenantagonismus und wird sehr wohl Gegenstand von Gerechtigkeitsproblemen. Erst durch diesen doppelten Bezug werden Gerechtigkeits- oder Ungerechtigkeitskriterien relevant. Textstellen, in denen Marx das Verhältnis des Kapitalisten zu den Arbeitern als *Raub* oder *Diebstahl* bezeichnet, würden dies belegen. Wenn die Vertreter des *Unerwünschtheitstheorems* zu einem entgegengesetzten Urteil kommen, so betrachten sie das Tauschverhältnis isoliert als Teil der Zirkulationssphäre:

Once [Marx] sets this individual relationship in its broader class context, with the capitalist class facing the workers and exploiting them repeatedly and continuously, he goes on to represent the wage relation as *not* in fact an exchange of equivalent value. (Geras 1985: 55)

Unter den Bedingungen des Klassengegensatzes ist also das Tauschverhältnis asymmetrisch und die Arbeiter werden in ungerechter Weise um den *wahren* Wert ihrer Arbeitskraft gebracht. Gerechtigkeitskriterien bilden dafür die Urteilsgrundlage (Elster 1985). Young (1981) geht noch einen Schritt weiter. Er folgert nämlich aus der doppelten Zugehörigkeit, daß das Tauschverhältnis sowohl *gerecht* als auch *ungerecht* ist:

13. Die Gerechtigkeit der kommunistischen Gesellschaft ist jedoch noch Abstraktion, da die ihr zugrundeliegenden Produktionsverhältnisse noch nicht verwirklicht sind. Sie unterscheidet sich von der der utopischen Sozialisten, weil sie keine zu verwirklichende Idee ist. Sie hat keine Existenz in der menschlichen Vernunft und entfaltet auch daraus nicht ihre moralische Qualität. Die absolute Gerechtigkeit verwirklicht sich durch die dialektische Notwendigkeit der geschichtlichen Bewegung. Die Geschichte selbst bringt diese Gerechtigkeit in Form der kommunistischen Gesellschaft hervor. Gerechtigkeit und kommunistische Gesellschaft sind deckungsgleich. Die absolute Gerechtigkeit ist deshalb auch kein zu verwirklichender Wert, sondern dient als vorweggenommene Vorstellung des von der wirklichen Bewegung vorgezeichneten Ziels, zur kritischen Analyse des geschichtlichen Prozesses (Pruzan 1989) und allenfalls zum agitatorischen Mittel in der Formierung des Proletariats zur Klasse (Dahrendorf 1971:164). Denn für Marx kann – trotz der Kritik an den frühen Sozialisten – der Verweis auf die "ungerechten" gesellschaftlichen Verhältnisse ein agitatorisches Mittel sein, um dem Proletariat die grundsätzliche Veränderung der bestehenden Verhältnisse deutlich machen zu können (Buchanan 1982; Buchanan & Mathieu 1986).

14. "Der Wert der Arbeitskraft wird aus zwei Elementen gebildet – einem rein physischen und einem historischen und gesellschaftlichen." (Marx & Engels 1988b: 124)

On Marx's view, the worker is treated justly as seller in the exchange of labour power for wages, but is then robbed in the production process, during which the capitalist extracts surplus value from the worker" (Young 1981: 252).¹⁵

Wenn das Tauschverhältniss *gerecht* ist, so ist dies aber allein eine *ideologische*, weil verschleiernde Gerechtigkeit. Denn damit wird versucht dem Arbeiter einen Äquivalententausch vorzuspielen (Wood 1980).

Das zweite Argument für einen positiven Gerechtigkeitsbegriff beruht auf dem Hinweis, daß auch für Marx in der sozialistischen und kommunistischen Gesellschaft Verteilungsnormen notwendig sind. Das Kriterium für die *Rechtmäßigkeit* dieser Normen besteht darin, daß sie Verteilungsgerechtigkeit gewährleisten (Geras 1985). Deshalb existieren für Marx zwei Typen von *Gerechtigkeitsregeln*: das Beitragsprinzip und das Bedürfnisprinzip. Das erste gewährleistet eine *gerechtere* Verteilung der Güter als in kapitalistischen Gesellschaften, weil es allein den Arbeitswert einer Person belohnt. *Kapitalistische* Verteilungsregeln belohnen nämlich eine Person nicht wegen ihrer Leistung, sondern wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Klasse. Das Beitragsprinzip der sozialistischen Gesellschaft hingegen gewährleistet, daß jeder einzelne nicht nach seiner Klassenzugehörigkeit, sondern nach seiner individuellen Arbeitsleistung entlohnt wird:

Dies *gleiche* Recht ist ungleiches Recht für ungleiche Arbeit. Es erkennt keine Klassenunterschiede an, weil jeder Arbeiter ist wie der andre; aber es erkennt stillschweigend die ungleiche individuelle Begabung und daher Leistungsfähigkeit der Arbeiter als natürliche Privilegien an. (Marx & Engels 1988c: 388)

Erst das in der kommunistischen Gesellschaft geltende Bedürfnisprinzip berücksichtigt die individuellen Unterschiede der Personen wirklich. Über die individuelle Leistungsfähigkeit hinaus gelten die materiellen Bedürfnisse der Personen als Zuweisungskriterien: "Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnisse" (Marx & Engels 1988c: 389). Diese Orientierung an den individuellen Bedürfnissen ermöglicht erst eine gerechte Güterverteilung. Denn sie realisiert die menschliche Individualität und Freiheit. Dieses Verteilungsprinzip ist deshalb auch *gerechter* als das Beitragsprinzip (Elster 1985). Obwohl in der kommunistischen Gesellschaft eine Knappheit von Gütern überwunden ist – es von daher keine Verteilungskonflikte geben kann –, besteht trotzdem die Notwendigkeit von Verteilungsnormen. Denn es muß zwischen individuellen Wünschen und individuellen Bedürfnissen unterschieden werden (Geras 1985). Soziale Normen können diese Unterscheidung leisten, wenn durch sie festgelegt ist, was ein berechtigtes Bedürfnis ist. Im Gegensatz zur kapitalistisch-bürgerlichen Klassengesellschaft sind es hier nicht

15. Er bezieht sich dabei auf eine Passage aus der Kritik am Gothaer Programm: "Behaupten die Bourgeois nicht, daß die heutige Verteilung 'gerecht' ist? Und ist sie in der Tat nicht die einzige 'gerechte' Verteilung auf Grundlage der heutigen Produktionsweise?" (Marx & Engels 1988c: 385)

staatliche Autoritäten bzw. die herrschende Klasse, die die Verteilungsnormen definieren. In der kommunistischen Gesellschaft sind es vielmehr die Individuen selbst, die einvernehmlich die Kriterien festlegen (Geras 1985).

Das dritte Argument für ein positives Gerechtigkeitsverständnis bei Marx besteht schließlich darin, daß die Kritik an der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft eine Kritik an der Verteilung von Produktionsmitteln und den daraus sich ergebenden individuellen Entwicklungsmöglichkeiten ist. Grundlegend dafür sei das Marx'sche Menschenbild und der Begriff der Freiheit (Dahrendorf 1971). Für Marx ist der Mensch durch seine empirisch gegebenen Bedürfnisse und seine Fähigkeiten und Anlagen als Mensch definiert. Das Individuum erkennt und realisiert seine so bestimmte menschliche Natur in einer sozial eingebundenen und von der historischen Entwicklung bestimmten produktiven Tätigkeit. Menschen, denen es nicht möglich ist oder die daran gehindert werden, ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen und ihre jeweiligen intellektuellen, handwerklichen und musischen Fähigkeiten zu entfalten, widersprechen somit der Natur der menschlichen Spezies (Pruzan 1989: 78).¹⁶ Damit verbunden ist der Freiheitsbegriff. Freiheit besteht für eine Person dann, wenn sie ihre menschliche Natur in einer Gemeinschaft verwirklichen kann. Die Form, in der diese Freiheit ihren Ausdruck findet, ist dabei abhängig von den sozialen und ökonomischen Verhältnissen (Marx & Engels 1988b:128). Die Art und Weise, wie in einer Gesellschaft die Befriedigung der Bedürfnisse und die Entwicklung der Anlagen und Fähigkeiten der Individuen möglich ist, bestimmt dann die Standards der Freiheit. Die Freiheit bestimmt sich also relativ zu den gesellschaftlichen Verhältnissen. Vor diesem Hintergrund kritisiert Marx die Ungerechtigkeit der kapitalistischen Gesellschaft. Sie ist deshalb ungerecht, weil die Mehrzahl ihrer Mitglieder an der Produktion von Gütern beteiligt ist, die den Grundbedürfnissen der Menschen und der Entwicklung ihrer Fähigkeit dienen. Die Personen müssen aber diese Güter unter Bedingungen erzeugen, die nicht zur Verwirklichung ihrer eigenen menschlichen Natur führen. Die Folge ist, daß sich die Mehrheit der Bevölkerung lediglich als physisches und nicht als menschliches Subjekt wahrnimmt (Pruzan 1989: 91). Auch die bestehenden Standards der Freiheit sind nicht für alle verfügbar. Während die Mehrheit lediglich die Freiheit zugestanden bekommt, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, hat eine Minderheit die Freiheit "to satisfy their needs and to exercise their capacities on the basis of the available criteria of production" (Pruzan 1989: 87). Die Kritik an der kapitalistisch-bürgerlichen Gesellschaft ist also im Verständnis begründet, jedes Individuum habe einen Rechtsanspruch auf die Verwirklichung seiner *menschlichen Natur* und seiner *Freiheit*. Da dieser Anspruch nicht für alle Gesellschaftsmitglieder erfüllt ist und auch prinzipiell nicht erfüllt

16. "Die entfremdete Arbeit macht also: 3. das Gattungswesen des Menschen, sowohl die Natur als sein geistiges Gattungsvermögen, zu einem fremden Wesen...Sie entfremdet dem Menschen seinen eigenen Leib, wie sein geistiges Wesen sein menschliches Wesen. 4. Eine unmittelbare Konsequenz davon, daß der Mensch dem Produkt seiner Arbeit, seiner Lebenstätigkeit, seinem Gattungswesen entfremdet ist, ist die Entfremdung des Menschen von dem Menschen." (Marx & Engels 1988a:90f.)

werden kann, ist diese Gesellschaft ungerecht. Umgekehrt heißt das: Gerechtigkeit besteht dann, wenn es eine Produktionsweise gibt, die den anthropologisch definierten Rechtsanspruch einlösen kann. Aus historischer Notwendigkeit verwirklicht sich diese *absolute* Gerechtigkeit in der kommunistischen Gesellschaft.

Soziale Gerechtigkeit bei Marx

Die Ambivalenz im Marx'schen Gerechtigkeitsverständnis wird durch die Unterscheidung von relativer und absoluter Gerechtigkeit auch begrifflich herausgestellt. Beide Begriffe sind bei Marx in gleichem Maße normativ: Der relative Gerechtigkeitsbegriff beruht auf der These von der Geschichte als Klassenkampf und der ideologischen Hegemonie einer Klasse; der absolute Gerechtigkeitsbegriff beruht auf der Annahme der historisch notwendigen Auflösung des Klassenkampfes in einer kommunistischen Gesellschaft als Reich der Freiheit. Inwieweit sich durch den absoluten Gerechtigkeitsbegriff ein Restbestand an hegelschem Idealismus konserviert hat, oder ob der absolute Gerechtigkeitsbegriff nicht doch eine Fiktion der Exegeten ist, soll an dieser Stelle nicht weiter verfolgt werden. Entscheidender ist vielmehr der Aussagegehalt des relativen Gerechtigkeitsbegriffs. Denn er beinhaltet mindestens drei Aussagen zur Bedeutung von Gerechtigkeitsvorstellungen und sozialer Gerechtigkeit in Sozialsystemen: (1) Die Annahme einer stabilisierenden Wirkung von sozial geteilten Gerechtigkeitsvorstellungen, (2) die Abhängigkeit von Gerechtigkeitsvorstellungen von den gesellschaftlichen Verhältnissen und (3) ihre instrumentelle Funktion zur Rechtfertigung von Verteilungsinteressen.

Für die Aufrechterhaltung einer sozialen Ordnung ist auch für Marx Gerechtigkeit die Grundlage. Gerechtigkeit dient der Legitimation von gesellschaftlichen Verteilungsprozessen oder allgemeinen Normen. Freilich ist diese *Gerechtigkeit* nicht in gleicher Weise als Maßstab zu verstehen wie bei Durkheim. Denn für Marx sind die Gerechtigkeitsvorstellungen, die über das Vorliegen oder das Fehlen sozialer Gerechtigkeit entscheiden, keine wirklichen Maßstäbe. Sie sind bestimmt durch die Produktionsverhältnisse und die Hegemonie einer Klasse. Ihre Entstehung verdanken sie dem Legitimationsbedarf der Herrschaftsinteressen. Als Teil des ideologischen Überbaus zielen sie auf die Stabilisierung der gesellschaftlichen Verhältnisse und damit auf die Anerkennung der bestehenden Verteilungsverhältnisse. Durch den Bezug auf moralische Vorstellungen des *Gerechten* ist es möglich das Einverständnis der Gesellschaftsmitglieder hervorzurufen. Solange die unterdrückten Klassen noch kein eigenes Klassenbewußtsein entwickelt haben, ist es dadurch möglich, die gesellschaftlichen Verteilungsprozesse gegen deren Interessen zu gestalten. Dies äußert sich dann in einem Fehlen von Verteilungskonflikten. Es besteht ein Konsens über die Mechanismen der Verteilung. Freilich ist dieser Konsens widersprüchlich. Denn Marx sieht ihn als Ergebnis der Indoktrination der Massen.

Die Wirksamkeit als herrschaftsstabilisierendes Instrument setzt aber voraus, daß die Gerechtigkeitsvorstellungen der Individuen durch die Gesellschaft bestimmt werden können. Auch bei Marx erhalten somit Gerechtigkeitsvorstellungen den Status *sozialer Tatsachen*. Sie werden als gesellschaftsübergreifende Ideologien verstanden, die die

Wahrnehmung und das Verhalten der Personen beeinflussen. Die inhaltlichen Ausprägungen dieser Gerechtigkeitsvorstellungen sind von den bestehenden ökonomischen Verhältnissen bestimmt. Gerechtigkeit bzw. die Gerechtigkeitsvorstellungen der Gesellschaftsmitglieder sind damit abhängig von gesellschaftlichen Veränderungs- und Gestaltungsprozessen. Darin spiegeln sich aber die rationalen Interessen der herrschenden Klassen wider. Gerechtigkeit – in ihrer relativen Form – erhält somit eine instrumentelle Funktion zur argumentativen Rechtfertigung bestehender Verteilungen. Gerechtigkeitsvorstellungen werden dadurch zur "dominanten Ideologie" (Pruzan 1989), weil sie ein Instrument der Herrschaftsinteressen der dominanten Klasse sind. Auf der anderen Seite können Gerechtigkeitsvorstellungen aber auch als Konsens der unterdrückten Klassen formuliert werden, sofern sie nicht als *Idee*, sondern als Ausdruck des geschichtlich Notwendigen formuliert werden. In diesem Fall bilden sie sich durch den Konsens innerhalb der unterdrückten Klasse – sofern sie Klasse "für sich" geworden ist. In beiden Fällen ist Gerechtigkeit abhängig von den historischen und ökonomischen Bedingungen. Sie dient weniger als eine moralische Kategorie zur Korrektur bestehender Verteilungsverhältnisse als vielmehr zur nachträglichen Legitimation von Verteilungsstrukturen. Damit versteht Marx im Unterschied zu neueren Autoren (Rawls 1979) Gerechtigkeit nicht als ein Instrument zum *Ausgleich*, sondern zur *Durchsetzung* partikularer Interessen.¹⁷

Ein ähnliches Verständnis sozialer Gerechtigkeit läßt sich aus Webers Schriften ableiten (Weber 1972, 1991b). Auch bei ihm finden sich – ähnlich zur Marx'schen Kritik an den frühen Sozialisten – polemische Äußerungen gegenüber Forderungen sozialer Gerechtigkeit. Freilich argumentiert Weber vor einem anderen Hintergrund. Seine Ablehnung läßt sich aus seinem persönlichen Gesellschaftsideal, seiner Auffassung von Soziologie als empirischer Wissenschaft und seinen Annahmen über die Eigenschaften moderner Gesellschaften begründen (Müller 1995).

17. An dieses Verständnis knüpft die marxistische Forschung an. Nach Arts (1995) finden wir zwei Positionen. Die eine beruht auf der Annahme einheitlicher Gerechtigkeitsvorstellungen in kapitalistischen Gesellschaften. Dies ist die Folge eines fehlenden Klassenbewußtseins der arbeitenden Bevölkerung. Weil sie nämlich noch nicht "Klasse für sich" geworden ist, übernimmt sie die Gerechtigkeitsvorstellungen der herrschenden Klasse. Der herrschenden Klasse gelingt es über ihren Einfluß auf das Ausbildungssystem oder die Medien die beherrschte Klasse davon zu überzeugen, daß die existierende Güterverteilung gerecht ist (Poulantzas 1974). Demgegenüber geht die zweite Position nicht von einem Konsens, sondern einem Dissens der Gerechtigkeitsvorstellungen aus (Arts 1995). Es wird angenommen, daß die oberen und mittleren Schichten einer Gesellschaft in ihren Gerechtigkeitsvorstellungen übereinstimmen. Die Unterschichten entwickeln aber eigene Vorstellungen. In beiden Fällen spiegeln die Gerechtigkeitsvorstellungen die jeweiligen Klasseninteressen wider: "For these theorists the idea that the working class has been systematically and successfully indoctrinated with the values of the dominant class does not hold. There is always sufficient revolutionary potential dormant in the working class, and by appealing to its own solidaristic ideology, the proletariat can at any time become conscious of its historical role and try to achieve hegemony over other classes." (Arts & Veen 1992: 150f.)

1.3 Weber

Um die Bedeutung sozialer Gerechtigkeit aus soziologischer Sicht nachzuzeichnen ist Max Weber – obwohl dies manche Autoren behaupten (Arts & Veen 1992) – auf den ersten Blick gerade kein *locus classicus*! Die Studien, die sich bislang mit Webers Gerechtigkeitsstandpunkt befaßt haben, kommen nämlich zu dem Schluß, daß bei Weber materiale oder soziale Gerechtigkeit keine Bedeutung hat (Kettler & Meja 1994; Müller 1995). Denn Weber gebraucht die Begriffe soziale oder materiale Gerechtigkeit allenfalls in polemischen Äußerungen (z.B. Weber 1972: 493f., 565). Lediglich in seiner Rechtssoziologie erscheint an einzelnen Stellen Gerechtigkeit in einer positiven Bedeutung, dann aber nur zur Beschreibung der Rechtmäßigkeit von Rechtsnormen. Müller (1995) macht auf diesen Umstand aufmerksam und faßt Webers Position als "Unmöglichkeitstheorem" zusammen: Aus Webers Sicht sei es unmöglich, sozialer Gerechtigkeit eine konstitutive Rolle in einer soziologischen Gesellschaftstheorie zuzusprechen. Für Müller (1995) ergibt sich dies (1) aus Webers aristokratischem Individualismus (Ebene der persönlichen Überzeugungen), (2) seinem Anliegen, Soziologie als empirische Wissenschaft zu etablieren (methodologische Ebene) und (3) Webers These, in modernen Gesellschaften käme es zu einer sozialen Differenzierung und "Pluralisierung von Wertosphären und Lebensordnungen mit eigenen sphärenspezifischen Standards" (theoretische Ebene) (Müller 1995: 140).

Zunächst widerspricht soziale Gerechtigkeit Webers *liberalem Gesellschaftsideal*. Müller beschreibt dieses – von Nietzsches Spätwerk beeinflusste – Ideal als "aristokratischen Individualismus" (Müller 1995: 140f.). Dessen Ziel ist es eben nicht, "die Wohlfahrtsmentalität der breiten Masse als Konsequenz aus einer 'Moral der Gerechtigkeit'" noch weiter zu festigen (Müller 1995: 140), sondern den einzelnen für den "friedlichen Interessenkampf" (Weber 1972: 470) bereit zu machen und "die Chance einer zunehmenden Differenzierung der ökonomischen und sozialen Machtlage" (Weber 1972: 470) zu steigern. In diesem liberalen Gesellschaftsmodell besteht die Aufgabe der Gesellschaft allein darin, die individuellen Freiheiten und Entfaltungsmöglichkeiten zu fördern. Den Gesellschaftsmitgliedern bleibt es überlassen, welche Wertprinzipien sie für sich selbst als bindend ansehen. Würden sich Verteilungsprozesse oder die Rechtsordnung einer Gesellschaft an Forderungen sozialer Gerechtigkeit orientieren, so würden bestimmte Wertprinzipien als bindend vorgeschrieben und einem Grundprinzip liberaler Gesellschaftsauffassung widersprochen. Mit der Umsetzung sozialer Gerechtigkeit würde aber auch ein konstitutives Element des "aristokratischen Individualismus" verletzt: Die Ungleichheit der Menschen aufgrund ihrer individuellen Leistungen und Begabungen.

Folgt man Müller (1995), so verbietet es auch Webers *methodologische Position*, soziale Gerechtigkeit als systematischen Begriff in eine soziologische Gesellschaftstheorie einzubauen. Eine soziologische Theorie müßte nämlich die Kriterien angeben, die über das Vorliegen sozialer Gerechtigkeit entscheiden. Wie wir bei der Diskussion von Durkheims Ansatz sahen, scheint dies auch die unausweichliche Konsequenz zu sein. Soziale Gerechtigkeit wird dabei inhaltlich näher bestimmt. Weber weist in seinem Aufsatz über

den "Sinn der Wertfreiheit in der soziologischen und ökonomischen Wissenschaft" (Weber 1991b) darauf hin, daß die Soziologie als wertfreie Wissenschaft keine derartigen Aussagen machen kann. Denn sie kann die letztlich normative Frage nicht beantworten, ob z.B. ein meritokratisches oder ein egalitäres Verteilungsideal soziale Gerechtigkeit gewährleistet. Als empirische Wissenschaft beschäftigt sich die Soziologie allein mit den beobachtbaren Dingen, aus denen aber kein moralischer Imperativ ableitbar ist, ohne sich damit dem Vorwurf eines naturalistischen Fehlschlusses auszusetzen.¹⁸

Schließlich kann soziale Gerechtigkeit in der Eigenschaft eines *Wertprinzips* aus Webers Sicht kein konstitutives Element einer Gesellschaftstheorie sein. Denn in modernen Gesellschaften bilden sich unterschiedliche Wertsphären aus, in denen die jeweils eigenen Wertprinzipien maßgeblich sind. Gerechtigkeit gehört der Sphäre der Ethik an und kann nur auf diese "Wertsphäre" bezogen sein. Neben ihr bestehen andere Wertsphären, die untereinander und deshalb auch mit ethischen Imperativen in Konflikt treten können.

Indem die soziale Differenzierung die Entstehung besonderer Werttypen mit eigenständiger Logik forciert, gerät ein vergleichbarer Standard wie Barmherzigkeit im Christentum oder Verdienst, Bedürfnis oder Mitgefühl als Gerechtigkeitskriterien mit dieser spezifischen Logik in Konflikt. (Müller 1995:146)

Für Weber ist dieser Konflikt ein besonderes Kennzeichen der Moderne. In ihr bestehen keine einheitlichen Wertstandards mehr, die für alle Bereiche des Lebens gelten können:

Die Rationalisierung zerstört ... keineswegs die Möglichkeit einer Wertorientierung, sondern nur die objektive Geltung der Werte. Sie zerstört allerdings auch ... die traditionellen Prioritäten, die die religiösen Weltbilder und ihre natur- und vernunftrechtlichen Nachfolger im Reich der Werte hergestellt hatten. Ethische, politische, erotische und ästhetische Werte sind nun nicht mehr in eindeutigen Hierarchien geordnet, sondern kollidieren miteinander. Zwischen ihnen gibt es keine Abstufungen und Relativierungen mehr... (Breuer 1991: 199)

Folge dieses "Kollidierens" ist der Kampf zwischen den Wertsphären. Forderungen der Gerechtigkeit können deshalb die Logik einer bestimmten Wertsphäre "stören". Weber macht dies im Zusammenhang seiner Erörterung "plebiszitärer Herrschaft" – die "anti-autoritäre" Form der charismatischen Herrschaft – deutlich. Da plebiszitäre Herrschaftsformen unmittelbar von der Anerkennung durch die "Herrschaftsunterworfenen" abhängen, werden die Herrschenden darum bemüht sein, den bestehenden Gerechtigkeitsforde-

18. "Dagegen bestreite ich sehr nachdrücklich: daß eine realistische Wissenschaft vom Ethischen, d.h. die Aufzeigung der faktischen Einflüsse, welche die jeweilig in einer Gruppe von Menschen vorwiegender ethischen Überzeugungen durch deren sonstige Lebensbedingungen erfahren und umgekehrt wieder auf diese geübt haben, ihrerseits ein "Ethik" ergebe, welche jemals über das Geltensollende etwas aussagen könne." (Weber 1991b: 191)

rungen zu entsprechen. Dies hat zur Konsequenz, daß die "formale Rationalität" der Wirtschaft geschwächt wird. Denn die Gerechtigkeitsforderungen setzen die ökonomischen Marktprozesse außer Kraft. Die Wirtschaft folgt nicht mehr ihrem eigenen, sondern einem "sphärenfremden" Wertprinzip:

Für die (formale) Rationalität der Wirtschaft schwächend werden plebiszitäre Gewalten leicht insofern, als ihre Legitimationsabhängigkeit von dem Glauben und der Hingabe der Massen sie umgekehrt zwingt: materiale Gerechtigkeitspostulate auch wirtschaftlich zu vertreten, also: den formalen Charakter der Justiz und Verwaltung durch eine materiale ("Kadi"-) Justiz (Revolutionstribunale, Bezugsscheinsysteme, alle Arten von rationierter und kontrollierter Produktion und Konsumtion) zu durchbrechen. (Weber 1972:157)

Damit existiert ein grundsätzlicher Konflikt zwischen effizienter Güterproduktion in der Wirtschaft und der an ethischen Kriterien orientierten Forderung nach einer "gerechten" Verteilung (Kopp & Müller 1980). Soll soziale Gerechtigkeit verwirklicht werden, so kann dies allein auf Kosten der Effizienz erreicht werden – was für Weber immer die Folge eines Eingriffs in das Marktgeschehen ist (Weber 1972: 59).

Weber und die Möglichkeiten soziologischer Gerechtigkeitsanalyse

Webers Absage an soziale Gerechtigkeit erscheint vor diesen Ausführungen zunächst plausibel. Daraus aber generell einen Verzicht auf eine soziologische Gerechtigkeitsanalyse abzuleiten, verbietet sich jedoch. Denn Webers ablehnende Haltung ist in einem spezifischen, selbst bereits normativen Gerechtigkeitsverständnis begründet. Deutlich wird dies an der Schärfe und Polemik, mit der er sich z.B. in seiner Rechtssoziologie (Weber 1972) oder seinen Schriften zur Wissenschaftslehre (Weber 1991b) gegen einen Gerechtigkeitsstandpunkt ausspricht. Versucht man daraus Webers Gerechtigkeitsverständnis näher zu bestimmen, so ist es durch zwei Merkmale gekennzeichnet. Soziale Gerechtigkeit ist erstens immer ein Wertprinzip, das auf den Bereich der Individualethik beschränkt ist. Aus ihm läßt sich allein ein moralischer Imperativ für das Handeln *von Personen* ableiten. Forderungen der Gerechtigkeit richten sich deshalb in erster Linie an Personen und an deren Verhalten.¹⁹ Entscheidender ist aber, daß soziale Gerechtigkeit zweitens immer mit einem egalitären Verteilungsideal verbunden ist. Wenn Weber sich mit der politischen oder sozial-ethischen Forderung nach materialer oder sozialer Gerechtigkeit beschäftigt, so hat er im Gegensatz zu Durkheim kein meritokratisches, sondern ein egalitäres, auf die Einschränkung marktgesteuerter Verteilungsprozesse und auf Umverteilung gerichtetes Gerechtigkeitsverständnis vor Augen. Dies wird an Stellen deutlich, wo er Forderungen der Gerechtigkeit als im "Instinkt der nicht-privilegierten Klassen" verwurzelt ansieht oder gegen den "sozialen", den "freien Interessenkampf" behindernden

19. "Daß man im zwischenmenschlichen Verkehr seinen Mitmenschen Gerechtigkeit widerfahren lassen müsse, hielt Weber für eine schlichte Selbstverständlichkeit, den natürlichen Ausfluß einer methodisch-rationalen Lebensführung über die weiter gar kein Aufhebens zu machen sei." (Müller 1995: 142)

Charakter materialer Gerechtigkeitsforderung polemisiert (Weber 1972: 470, 511, 513). Vor diesem Hintergrund wird deutlich, daß Weber nur eine spezifische Form "sozialer Gerechtigkeit" vor Augen hat und deshalb – aus den von Müller (1995) dargestellten Gründen – auch ablehnen muß. Die Ablehnung ist aber im wesentlichen durch das Begriffsverständnis bedingt. Sie läßt sich als Folge von Webers Bemühen um eine empirisch orientierte, wertfreie Soziologie und seiner Verwobenheit in die aktuellen politische Auseinandersetzungen des zu Ende gehenden 19. und beginnenden 20. Jahrhunderts (vgl. Mommsen 1982, 1989) interpretieren.²⁰ Webers Polemik richtet sich dann nicht primär gegen "Gerechtigkeit" als sozialwissenschaftliche Kategorie, sondern gegen *egalitäre* Gerechtigkeitsforderungen und gegen das Bemühen, einen *normativen* Begriff wissenschaftlich bestimmen zu wollen.

Damit ist aber Webers "Unmöglichkeitstheorem" in gewisser Weise *relativiert* und wir können nach den "Möglichkeiten" für eine soziologische Gerechtigkeitsanalyse fragen. Webers Gesellschaftstheorie bietet dafür mindestens drei Anknüpfungspunkte. Denn aus der Religions-, Herrschafts- und Rechtssoziologie läßt sich durchaus ableiten, daß soziale Gerechtigkeit auch aus Webers Sicht eine mögliche Kategorie soziologischer Theoriebildung sein kann. Die Ausführungen zur Legitimation einer sozialen Ordnung können dafür als erster Anknüpfungspunkt dienen. Ein zweiter Anknüpfungspunkt findet sich in Webers Religionssoziologie. Er beschreibt hier den Zusammenhang zwischen den sozialen Bedingungen in einer Gesellschaft und der Präferenz bestimmter Legitimationsmuster. Schließlich kann aus Webers Polemik gegen Forderungen der Gerechtigkeit die Bedeutung von Gerechtigkeitsvorstellungen im Rahmen sozialer Schließungsprozesse abgeleitet werden. Diese drei Möglichkeiten sozialer Gerechtigkeit bei Weber werden im folgenden näher erläutert.

(1) Weber beschäftigt sich in den "Grundbegriffen" und seiner "Herrschaftssoziologie" mit der Frage, unter welchen Bedingungen eine gesellschaftliche Ordnung von ihren Mitgliedern anerkannt wird. Dabei versteht Weber (1972: 17) unter sozialer Ordnung zunächst soziale und formal-juristische Normen (Konvention und Recht). Sie sind auf die Wirtschaft- und Rechtsordnung einer Gesellschaft bezogen. Darüber hinaus rechnet Weber auch die Verteilung sozialer "Ehre" zu einer sozialen Ordnung.²¹ Das Problem einer "legitimen Ordnung" bezieht sich deshalb nicht nur auf die Regeln, sondern auch auf die Verteilungsergebnisse – in dem Fall der Prestige-Verteilung einer Gesellschaft. Was nun die Anerkennung dieser Ordnung anbelangt, so geht Weber davon aus, daß sie sich zunächst aus zwei Motiven speisen kann: Interesse und Gewöhnung. Für Weber ist

20. Für den ersten Aspekt wäre die Auseinandersetzung mit Schmoller ein Beispiel (Weber 1991b). Für den zweiten Aspekt kann auf Webers "politische Persönlichkeit" (Mommsen 1989) und die politische Situation zur Jahrhundertwende (z.B. Soziale Frage, aufkommende Sozialdemokratie, Position des Liberalismus in der wilhelminischen Zeit und zu Beginn der Weimarer Republik) verwiesen werden.

21. "Die Art, wie soziale 'Ehre' in einer Gemeinschaft sich zwischen typischen Gruppen der daran Beteiligten verteilt, wollen wir die 'soziale Ordnung' nennen." (Weber 1972: 531)

eine allein aus der Interessenlage motivierte Anerkennung nicht in dem Maße stabil, wie eine über Sitte und Brauch vermittelte, gewohnheitsmäßige Anerkennung. Beide Motive – zweckrationale und gewohnheitsmäßige Anerkennung – reichen aber für Weber nicht aus, um einer Ordnung eine dauerhafte Anerkennung zu sichern, obgleich sie in der Praxis die üblicheren Anerkennungsgründe sind:

Eine nur aus zweckrationalen Motiven innegehaltene Ordnung ist im allgemeinen weit labiler als die lediglich kraft Sitte, infolge der Eingelebtheit eines Verhaltens, erfolgende Orientierung an dieser: die von allen häufigste Art der inneren Haltung. Aber sie ist noch ungleich labiler als eine mit dem Prestige der Vorbildlichkeit oder Verbindlichkeit, wir wollen sagen: der 'Legitimität' auftretende. (Weber 1972:16)

Den höchsten Grad an Stabilität wird somit eine Ordnung haben, die "mindestens einem Teil der Handelnden auch als vorbildlich oder verbindlich und also geltend *sollend* vorschwebt" (Weber 1972: 16). Eine Ordnung, der dieses Prädikat des "verbindlich Sollenden" zugeschrieben wird, ist für Weber eine legitime Ordnung. Damit eine Ordnung dieses Prädikat erhalten kann, muß sie in den Augen der Akteure bestimmte Eigenschaften haben. Weber unterscheidet vier solcher Legitimitätstypen. Demnach wird eine soziale Ordnung dann verbindlich anerkannt, wenn sie entweder:

- (1) als das immer Gewesene gilt (traditionale Legitimation),
- (2) von den Handelnden affektiv bzw. emotional als das neu Offenbarte oder Vorbildliche geglaubt wird (charismatische Legitimation),
- (3) mit dem als absolut gültig Erschlossenen übereinstimmt und deshalb wertrational geglaubt wird (wertrationale Legitimation) oder
- (4) als positive Satzung verstanden wird und an ihre Legalität geglaubt wird (Legalitätsglaube) (rationale Legitimation).

In allen vier Fällen mißt sich die Legitimität an einem Kriterium: Im ersten Fall ist es die Übereinstimmung mit der Tradition, im zweiten die Übereinstimmung mit dem Neuen als "in Wahrheit von jeher geltend und nur noch nicht richtig erkannt oder als zeitweise verdunkelt und nunmehr wiederentdeckt" (Weber 1972: 19), im dritten die Übereinstimmung mit absolut anerkannten Werten und im vierten Fall die Übereinstimmung mit einer Ordnung, die über die Anwendung formaler Regeln zustandegekommen ist. Für Weber ist der letzte Legitimitätstypus die "heute geläufigste Legitimitätsform" (Weber 1972:19). Diese Typologie hat in der Weber-Forschung eine kontroverse Auslegung erfahren (Bader 1989). Die erste, durch Winckelmann (1952) begründete Auslegungstradition verweist darauf, daß für Weber letztlich der Typus der wertrationalen Legitimation die entscheidende Legitimationsform ist. Denn auch der Typus der rationalen Legitimation (Legalitätsglaube) leite seine Geltung von einem Wertekonsens ab. Diese Interpretation findet ihren Anhaltspunkt in Webers Weiterbestimmung des Legalitätsglaubens. Denn eine der Ursachen des Legalitätsglaubens kann die einmütige "Vereinbarung der Interessenten" (Weber 1972: 19) sein. Der Konsens über die Soll-Geltung von Werten ist also die letzte Legitimationsgrundlage für eine soziale Ordnung. Gegen diese Interpretation wurde

eingewandt, daß für Weber die wertrationale Legitimation nicht die einzige Begründung einer sozialen Ordnung ist und die übrigen Legitimitätstypen eine eigenständige Bedeutung haben (vgl. Kopp & Müller 1980; Speer 1978). Insbesondere gelte bei Weber der Legalitätsglaube als eigenständiger Typus der Legitimation, weil er sich gerade nicht auf materiale, sondern formale Kriterien stütze (Luhmann 1983; Lübke 1991). Die Begründung einer durch ihre Legalität legitimierten Ordnung bestände dann letztlich darin, daß sie über die Anwendung formaler Verfahrensregeln zustande gekommen ist:

Max Weber hat den Typus der legalen Legitimität in seiner reinen Form allein auf die Anerkennung der Faktizität einer Machtlage gestellt, wobei diese aus sich selbst heraus Verfahrensregeln aufstellt und sich durch die Einhaltung der Regeln wiederum legitimiert. (Speer 1978: 78)

Für diese zweite Auslegungstradition drückt sich der Legalitätsglaube in der "Fügsamkeit gegenüber formal korrekt und in der üblichen Form zustande gekommenen Satzungen" (Weber 1972: 19) aus. Die Anerkennung einer sozialen Ordnung wird über die Anwendung "formal korrekter" Verfahren sichergestellt, oder: Legitimation geschieht allein über Verfahren (Luhmann 1983). Diese Bedeutung formaler Verfahrensaspekte macht Weber an der Gegenüberstellung formaler und materialer Gerechtigkeit deutlich:

Nun aber entstehen mit dem Erwachen moderner Klassenprobleme materiale Anforderungen an das Recht von seiten eines Teils der Rechtsinteressenten (namentlich der Arbeiterschaft) einerseits, der Rechtsideologen andererseits, welche sich gerade gegen diese Alleingeltung solcher nur geschäftssittlicher Maßstäbe richten und ein soziales Recht auf der Grundlage pathetischer sittlicher Postulate ("Gerechtigkeit", "Menschenwürde") verlangen. Diese aber stellt den Formalismus des Rechts grundsätzlich in Frage. Denn die Anwendung von Begriffen wie 'Ausbeutung der Notlage' (im Wuchergesetz) oder die Versuche, Verträge wegen Unverhältnismäßigkeit des Entgeltes als gegen die guten Sitten verstoßend und daher nichtig zu behandeln, stehen grundsätzlich auf dem Boden von, rechtlich betrachtet, antiformalen Normen,...die einen rein ethischen Charakter haben: materiale Gerechtigkeit statt formaler Legalität. (Weber 1972: 507)

Daraus läßt sich ableiten, daß für Weber offensichtlich Verfahrensgerechtigkeit wichtig ist. Sie drückt sich in der Übereinstimmung einer sozialen Ordnung mit rein "formalen", d.h. für alle gleich geltenden Regeln aus. Wird soziale Gerechtigkeit im Sinne einer Verteilungsgerechtigkeit damit überflüssig? Nein! Denn auch für Weber ist die Übereinstimmung mit materialen Werten wichtig. So muß die Güterverteilung in Unternehmen beispielsweise mit den Werten und Regeln der Wirtschaftsordnung übereinstimmen. Ist das der Fall, so könnte dies als "gerecht" bezeichnet werden. Die zugrundeliegenden Werte sind jedoch nicht allgemein, sondern nur in bestimmten Wertsphären "gültig". Da es eine Vielzahl solcher Wertsphären gibt, kann es folglich auch keinen allgemein gültigen Maßstab der Gerechtigkeit geben. Gerechtigkeit bestimmt sich dann immer nur relativ zu den Werten und Regeln einer Wertsphäre. Soziale Gerechtigkeit als übergreifender Maßstab ist dann zwar immer noch *unmöglich*, *möglich* ist jedoch eine Pluralität von Gerechtigkeiten, die jeweils auf die einzelnen Wertsphären beschränkt sind.

Als einziges, die Wertsphären übergreifendes Legitimationsprinzip eignet sich das Kriterium der Verfahrensgerechtigkeit. Es ist notwendig, um unabhängig von den sphärenbezogenen Gerechtigkeiten, ein sphärenübergreifendes Prinzip zur Verfügung zu haben. Auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene wäre dann Webers Position als ein Rückzug auf eine reine Verfahrensgerechtigkeit beschreibbar.

(2) Der zweite gerechtigkeits theoretische Ansatzpunkte findet sich in der Wissenschaftslehre (Weber 1991b). Weber versucht hier u.a. nachzuweisen, daß soziale Gerechtigkeit für eine empirische und dem Postulat der Werturteilsfreiheit verpflichteten Soziologie keine systematische Kategorie sein kann. Seine Gegner sind all diejenigen, die die Trennung zwischen wissenschaftlicher und politischer Betätigung nicht vornehmen, indem sie politische Forderungen durch ihre Autorität als Wissenschaftler zu untermauern versuchen oder wissenschaftliche Erkenntnisse politischen Forderungen unterordnen. Webers Verdikt bezieht sich auf solche Versuche, im Namen sozialer Gerechtigkeit wissenschaftliche Erkenntnisse zu begründen oder wissenschaftliche Positionen zur Begründung politischer Forderungen zu benutzen. Weber kritisiert aber auch solche Positionen, in denen soziale Gerechtigkeit als ausschließliches Wertprinzip in modernen Gesellschaften angesehen wird. Aus seiner Sicht wird damit der Pluralität der Kulturwerte nicht entsprochen. Denn Gerechtigkeit ist nicht das einzige Kriterium, nach dem soziale Prozesse beurteilt werden können. Mehr noch: In bestimmten Fällen ist es schlicht unmöglich soziale Gerechtigkeit als Kriterium zu gebrauchen.

Dies bedeutet aber nicht, daß soziale Gerechtigkeit kein Gegenstand der Soziologie sein kann. Folgt man Webers Verständnis von Gerechtigkeit als ethisches Wertprinzip, so ist es durchaus auch in seinem Sinne, wenn sich eine empirisch orientierte Soziologie mit der Beschreibung und Erklärung von Gerechtigkeitsvorstellungen beschäftigt. In dem Fall geht es um die "empirisch-psychologische und historische Untersuchung eines bestimmten Wertstandpunktes auf seine individuelle, soziale, historische Bedingtheit" (Weber 1991b: 192). Das Ziel wäre dann "verstehend zu erklären", welche Gerechtigkeitsvorstellungen in einer Gesellschaft existieren und welche Ursachen und Folgen sie haben. Eine solche Untersuchung von "Wertungsstandpunkten" kann sich selbst auf Arbeiten Webers berufen. Denn in seiner Religionssoziologie geht es Weber auch darum, die Präferenz einer religiösen Ethik aus den strukturellen Bedingungen einer Gesellschaft zu erklären (Weber 1972: 285ff.; vgl. Schluchter 1985; Lepsius 1990). Dabei ist entscheidend, daß Weber z.B. die religiöse Ethik des Protestantismus als ein *Legitimationsmuster* zur Rechtfertigung einer "kapitalistischen" Wirtschaftsweise versteht:

Die Hauptbedeutung der puritanischen Ethik liegt nicht in der Motivation, sondern in der Legitimation kapitalistischen Handelns. Wesentlich dafür ist einerseits die Wahrnehmung der durch den Kapitalismus steigenden Produktivität und die Rechtfertigung individueller Gewinne unter der Annahme, daß diese 'verdient' seien. (Lepsius 1995: 330)

Damit stellt diese religiöse Ethik materiale Gerechtigkeitskriterien zur Verfügung, die eine Güterverteilung als gerecht definieren. Eine in dieser Art auf Weber bezugnehmende

soziologische Gerechtigkeitsanalyse wird sich deshalb auf die Explikation der faktischen Gerechtigkeitsvorstellungen und auf die Analyse der Zusammenhänge zwischen gesellschaftlichen Bedingungen einerseits und den kulturellen, in der religiösen Tradition einer Gesellschaft verwurzelten Legitimationsmustern andererseits konzentrieren.

Aus Webers religionssoziologischen Arbeiten läßt sich ein weiteres Ziel soziologischer Gerechtigkeitsanalyse ableiten: die Beschreibung und Erklärung der Folgen von Gerechtigkeitsvorstellungen. In dem Fall würde es um den Aufweis der Bedeutung von Gerechtigkeitsvorstellungen für die Gestaltung der sozialen Ordnung in einer Gesellschaft gehen.

(3) Der dritte Ansatzpunkt ergibt sich aus der dargestellten Polemik gegen Forderungen materialer Gerechtigkeit. Für Weber zielen diese Forderungen immer darauf ab, marktgesteuerte ökonomische Prozesse, die freie Austragung von Interessenkonflikten oder die Anwendung ausschließlich formaler Entscheidungskriterien außer Kraft zu setzen. Ursache dafür sind nicht nur die Klasseninteressen der "unter-privilegierten" Klassen, sondern auch die Interessen bestimmter Berufsstände. Darauf verweist Weber in der oben bereits zitierten Gegenüberstellung von materialer Gerechtigkeit und formaler Legalität. Im weiteren Verlauf dieses Textabschnittes macht er deutlich, daß die Forderungen nach materialer Gerechtigkeit in Statusängsten (Kettler & Meja 1994) und den Interessen des Richterstandes verwurzelt sind (Weber 1972: 507). Er erklärt dies so: Die Folge der Formalisierung des modernen Rechts ist die Abwertung des Richterberufs zu "Rechtsautomaten", "in welchen man oben den Tatbestand nebst den Kosten einwirft, auf daß er unten das Urteil nebst den Gründen ausspeie" (Weber 1972: 507). Die Richter empfinden eine solche Anwendung formalen Gesetzesrechts als "subaltern" und ziehen eine "schöpferische Rechtstätigkeit" vor. Deshalb fordern sie eine Abkehr vom Prinzip der formalen Legalität und eine stärkere Ausrichtung an materialer Gerechtigkeit. In beiden Fällen – Klasseninteressen und Standesinteressen – sind Forderungen materialer Gerechtigkeit ein Mittel *sozialer Schließungsprozesse*. Diese Prozesse zeichnen sich dadurch aus, daß

irgendein äußerlich feststellbares Merkmal eines Teils der (aktuell oder potentiell) Mitkonkurrierenden ... von den anderen zum Anlaß genommen wird, ihren Ausschluß vom Wettbewerb zu erstreben ... [mit dem Ziel] ... in irgend einem Umfang stets Schließung der betreffenden (sozialen und ökonomischen) Chancen gegen Außenstehende. (Weber 1972: 201f.)

Forderungen nach materialer oder sozialer Gerechtigkeit dienen somit der Monopolisierung der eigenen Position bzw. der Ausschaltung von Wettbewerbsprozessen. Welche "Gerechtigkeitsvorstellungen" dabei zum Tragen kommen, deutet Weber an: Es sind die "sozialen" Forderungen, die in egalitären Gerechtigkeitsvorstellungen wurzeln.

Auch die im letzten Abschnitt vorgenommene werkhistorische und -immanente Relativierung des "Unmöglichkeitstheorems" qualifiziert Webers Werk noch nicht als *locus classicus* der Gerechtigkeitsforschung. Denn für Weber ist soziale Gerechtigkeit ausschließlich eine einheitliche, moralische Kategorie. Die Vorstellung von modernen, differenzierten Gesellschaften äußert sich deshalb bei ihm *nicht* in einem differenzierten, bereichsspezifischen Gerechtigkeitsverständnis.

Webers Ausführungen sind somit aus einem gerechtigkeits-theoretischen Blickwinkel ambivalent. Sie ermöglichen eine gerechtigkeits-theoretische Interpretation und sie verbieten sie auch. Dies wird auch in der Wirkungsgeschichte deutlich. Beide Interpretationsmöglichkeiten – (1) Gerechtigkeit als Instrument sozialer Schließung und (2) Verzicht auf soziale Gerechtigkeit als eine soziologische Kategorie – finden sich nämlich in der neueren soziologischen Theoriebildung. Die erste Möglichkeit wird von *Parkin* gewählt, die zweite von *Luhmann*.

Doch nicht nur Webers Position hat eine Weiterführung erfahren. Auch die gerechtigkeits-theoretischen Positionen von Marx und Durkheim wirken in der neueren Diskussion nach. Dies wird Gegenstand des nächsten Abschnitts sein. Dazu soll zunächst der Standpunkt von Talcott Parsons skizziert werden. Er knüpft unmittelbar an den Ausführungen von Durkheim an und ist ein weiterer Vertreter des konsenstheoretischen Paradigmas. Im Anschluß daran werden die gerechtigkeits-theoretischen Grundaussagen von *Parkin* und *Luhmann* diskutiert.²²

22. In der aktuellen Debatte wird der Funktionalismus von Davis und Moore (1945) als Fortführung der Gerechtigkeits-theorie Durkheims interpretiert (Arts 1995; Arts & Veen 1992; Rytina 1986). Betrachtet man diesen Ansatz genauer, so werden darin aber keine Aussagen über soziale Gerechtigkeit gemacht. Mehr noch: Soziale Gerechtigkeit kann gar kein Bestandteil dieser Theorie sein. Davis und Moore (1945) gehen davon aus, daß das grundlegende Steuerungsproblem moderner Gesellschaften darin besteht, die fähigsten Personen für die Besetzung sozialer Positionen zu motivieren und dafür zu sorgen, daß die Positionsinhaber ihre Aufgaben erfüllen. Dies kann nach Aussagen von Davis und Moore (1945) nur dann gewährleistet werden, wenn die Regeln der Allokation und Distribution allein die individuelle Leistung einer Person berücksichtigen. Dies geschieht aber nicht, weil damit einem bestimmten Persönlichkeitsideal entsprochen wird, sondern allein deshalb, weil nur darüber die Individuen motiviert werden können, für die Gesellschaft bestimmte Leistungen zu erbringen. Die Verteilung nach dem Leistungsprinzip geschieht also allein aus funktionalen, auf die Gesellschaft bezogenen Gründen. Die Frage der Anerkennung dieses meritokratischen Prinzips wird von Davis und Moore (1945) nicht problematisiert. Wenn wir die Konzeptionalisierung von Durkheim zugrunde legen, so thematisieren sie die *normativen Erwartungen* der Gesellschaftsmitglieder gerade nicht. Zwei Erklärungen sind dafür möglich: (1) Die Anerkennung des meritokratischen Verteilungsprinzips wird einfach vorausgesetzt oder (2) die Gesellschaftsmitglieder werden gezwungen, dieses Verteilungsprinzip anzuerkennen, da die Gesellschaft das Verteilungsmonopol hat. Unabhängig davon bedeutet der Verzicht auf die Klärung der Anerkennungswürdigkeit des meritokratischen Verteilungsprinzips, daß *soziale Gerechtigkeit* keine relevante Kategorie im Funktionalismus ist. Dies ist wenig verwunderlich. Denn für Davis und Moore sind Gesellschaften autonome Verteilungsinstanzen. Sie entscheiden unabhängig von den Präferenzen der Individuen. Mehr noch: Individuelle Akteure erscheinen in dieser Schichtungstheorie überhaupt nicht als relevante Einheiten. Denn sowohl die soziale Schichtung als auch die Ausstattung der einzelnen Positionen mit Anerkennung oder Belohnung geschieht unabhängig von individuellen Intentionen oder Wertvorstellungen. Entscheidend ist allein die Wichtigkeit für die Gesellschaft. Demgegenüber ist Gerechtigkeit ein Zustand, der vom Urteilsverhalten *individueller Akteure* abhängt: Ein Verteilungsergebnis oder eine Verteilungsordnung ist nur dann gerecht, wenn *Personen* dies so beurteilen.

1.4 Die Weiterbestimmung der klassischen Positionen

1.4.1 Parsons

Von Parsons existiert keine Gerechtigkeitstheorie im engeren Sinne. Gleichwohl lässt sich aus seinem Spätwerk ein gerechtigkeitstheoretischer Standpunkt ableiten. Dafür sind vor allem seine Ausführungen zur Schichtungstheorie von Bedeutung (Wegener 1988). Er beschreibt hier, welche Gerechtigkeitsstandards in modernen Gesellschaften existieren und welche Funktion die Übereinstimmung faktischer Verteilungen mit diesen Standards in einer Gesellschaft erhält (Parsons 1970). Die zentrale Aussage besteht darin, daß eine gesellschaftliche Verteilungsordnung erst dann eine *normative* – im Gegensatz zu einer *faktischen* – Ordnung ist, wenn sie sich auf einen Konsens der Gesellschaftsmitglieder bezieht und den geltenden, in der kulturellen Tradition verwurzelten Gerechtigkeitsstandards entspricht. Soziale Gerechtigkeit bestimmt sich dabei im Spannungsfeld zwischen Gleichheit und Ungleichheit einerseits und Freiheit und Limitation andererseits. Sie ist verwirklicht, wenn gesellschaftliche Positionen aufgrund einer allgemeinen Chancengleichheit und entsprechend den individuellen Beiträgen für die Gesellschaft verteilt werden. Beide Prinzipien sind wechselseitig aufeinander bezogen. Das Prinzip der *Chancengleichheit* resultiert in einer *Ungleichheit* der individuellen Leistungen; das eine *Ungleichheit* der Positionen fördernde Leistungsprinzip beruht auf der *Gleichheit* der Zugangschancen (Parsons 1970: 67–69).

Für Parsons wird eine Verteilungsordnung dann freiwillig anerkannt – sie ist eine normative Ordnung –, wenn sie sich auf einen Konsens der Gesellschaftsmitglieder stützen kann und eine Konsistenz mit den, in der Kultur der Gesellschaft verwurzelten, Gerechtigkeitsstandards vorliegt. Ist die erste Bedingung erfüllt, so spricht Parsons von *gerechtfertigten* Verteilungsregeln. Im Rahmen seiner Schichtungstheorie macht er darauf aufmerksam, daß die Rechtfertigung von Verteilungen immer durch Bezug auf das relevante soziale System erfolgt. Der Maßstab ist in dem Fall nicht ein kulturell verwurzelt Wertemuster, sondern allein die Sicherung der Existenz, der Stabilität oder der Leistungsfähigkeit der Gesellschaft (Parsons 1970). Die Rechtfertigung sozialer Ungleichheiten erfolgt deshalb immer durch einen Verweis auf ein Funktionalitätskriterium.

Für Parsons sind aber Verteilungen bzw. Ungleichheiten, die sich allein auf einen Konsens stützen noch nicht vollständig begründet. Ihnen kann noch nicht das Prädikat *gerecht* zugesprochen werden. Dies ist erst dann der Fall, wenn sie mit den kulturellen Werten einer Gesellschaft übereinstimmen. In diesem Fall spricht Parsons von einer legitimierten Verteilung bzw. Ungleichheit. *Rechtfertigung* und *Legitimation* sind deshalb die beiden Bedingungen für eine freiwillig anerkannte Verteilungsordnung (Parsons 1969).

Legitimation und Rechtfertigung sozialer Ungleichheiten werden aus Parsons Sicht notwendig, weil die faktischen Verteilungsprinzipien in den ökonomischen und politischen Teilbereichen einer Gesellschaft nicht von sich aus den geltenden Normen der sozialen Gemeinschaft und den kulturellen Wertmustern entsprechen (Wegener 1988). Um diese Spannung auszugleichen, existieren nach Parsons in jeder Gesellschaft institutionalisierte Mechanismen. Sie erbringen die Rechtfertigungs- und Legitimationsleistungen und

machen so das Auseinanderklaffen von Ist- und Soll-Zustand für die Gesellschaftsmitglieder aushaltbar. In dem Aufsatz *Equality and Inequality in Modern Society* (Parsons 1970) wird dies näher beschrieben.

Ausgangspunkt ist die bereits bei Durkheim vorzufindende Beobachtung einer abnehmenden Bedeutung zugeschriebener Merkmale für Güter- oder Statusverteilungen in modernen Gesellschaften. Die historischen Ursachen dieses Wandels sieht Parsons – in Übereinstimmung mit seiner Werttheorie und der daraus abgeleiteten Vorstellung eines wertgesteuerten sozialen Wandels (Alexander 1985; Parsons 1969) – in der Ausbreitung der Ideen des Naturrechts oder der Menschenrechte und der darin dominierenden Vorstellung gleicher Freiheitsrechte. Die normative – d.h. allgemein akzeptierte – Kultur moderner Gesellschaften wird deshalb durch das Ideal der *Gleichheit* und der *Freiheit* bestimmt. Beide Prinzipien prägen auch die Gerechtigkeitsstandards in diesen Gesellschaften:

Irgendeine Form von Gleichheit der sozialen Lage als Aspekt der 'sozialen Gerechtigkeit' ist in der westlichen Geschichte seit der Französischen Revolution ein vorrangiges Thema gewesen. (Parsons 1972: 107)

Werden in modernen Gesellschaften Verteilungen entgegen dem Gleichheits- und Freiheitsideal vorgenommen, so müssen sie explizit begründet werden. Die "burden of proof", wie Parsons es nennt, liegt auf der Seite von Ungleichheit und Freiheitslimitation. Für Parsons existieren deshalb in jeder Gesellschaft institutionalisierte Mechanismen, die soziale Ungleichheit und Freiheitseinschränkungen begründen. Sie vermitteln zwischen Gleichheit und Ungleichheit einerseits und Freiheit und Limitation andererseits.

Entscheidend ist, daß in jedem der vier funktionalen Subsysteme einer Gesellschaft²³ Gleichheit oder Ungleichheit und Freiheit oder Limitation positiv bewertet sind. Eine positive Bewertung von Gleichheit findet sich in den Subsystemen "kulturelles Treuhandsystem" und "soziale Gemeinschaft". Ihren Ausdruck findet dies in der Vorstellung gleicher Grund- und Menschenrechte (kulturelles Treuhandsystem) und der Gleichheit des Mitgliedschaftsstatus (soziale Gemeinschaft). Die dem entgegenstehende Ungleichheitsorientierung findet sich im politischen und ökonomischen Subsystem. Da nicht jeder Bürger die Verantwortung für den Schutz und die Förderung seiner Rechte und Interessen übernehmen kann, kommt es durch die Delegation bestimmter Aufgaben zu einer Ungleichverteilung von Macht und Verantwortung im politischen Teilbereich. Diese Ungleichverteilung kann sich auf die Einsicht der Gesellschaftsmitglieder berufen, erst durch ein Delegationsprinzip könne die Effizienz des Gesamtsystems erreicht werden. Ein ähnliches Kriterium gilt für die Anerkennung von Ungleichheiten in der Ökonomie. Auch hier werden Ungleichheiten mit Verweis auf die positiven Folgen für das Gesamtsystem akzeptiert. Nur über ungleiche Fähigkeiten und Leistungen kann die Allokation geigne-

23. Parsons unterscheidet vier Subsysteme auf der Ebene des Gesellschaftssystems: Ökonomie, Politik, Gemeinschaft und Kulturelles Treuhandsystem (Parsons 1978; Parsons & Smelser 1956).

ter Ressourcen zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen aus der Sicht der Gesellschaftsmitglieder gelöst werden. Damit existiert eine Spannung zwischen der positiven Sanktionierung von Gleichheit im kulturellen Treuhandsystem und dem Gemeinschaftssystem und der positiven Sanktionierung von Ungleichheit in der Politik und der Ökonomie. Das bedeutet, die Ungleichheit beehrter Leistungen in der Ökonomie muß mit der Forderung nach Gleichheit des Mitgliedschaftsstatus in Einklang gebracht werden. Analog muß es zu einem Ausgleich der Ungleichheit von Macht und Verantwortung und der Forderung nach Gleichheit der Grundrechte kommen.

Der zweite Aspekt, der bei der Begründung sozialer Ungleichheit wichtig wird, ist die individuelle Freiheit. Auch hier kommt es zu einer Spannung zwischen der positiven Bewertung von Freiheit und Unfreiheit in den Subsystemen. So beruht das funktionieren der Ökonomie auf der Freiheit des einzelnen, die Art seiner Nutzenmaximierung frei zu wählen. Auch im kulturellen Treuhandsystem besteht eine derartige positive Bewertung der Freiheit. Hier ist es die Freiheit des einzelnen, die Werte für sich als bindend auszuwählen, die er für richtig hält. Freiheitseinschränkungen sind dagegen in Politik und in der sozialen Gemeinschaft positiv bewertet. Die über politische Macht getroffenen Entscheidungen des Politikbereichs schränken die Individuen in der Wahl ihrer Ziele ein und die in einer sozialen Gemeinschaft geltenden Normen grenzen die Handlungsmöglichkeiten ein. Analog zur Gleichheits-/Ungleichheitsdimension müssen auch hier die entgegengesetzten Orientierungen in den vier Subsystemen ausgeglichen werden: Die Freiheit im ökonomischen Bereich muß mit der Einschränkung durch die geltenden Normen eines Gemeinwesens, und die Freiheit der individuellen Wertbindung muß mit der Einschränkung durch kollektive Entscheidungen in Einklang gebracht werden.

Nach Parsons haben sich in modernen Gesellschaften in jedem Teilbereich spezifische Muster der Legitimation und Rechtfertigung ausgebildet. Sie stellen den Ausgleich zwischen den jeweiligen Gleichheits-/Ungleichheits- und Freiheits-/Limitationsorientierungen her. Denn erst wenn ein Gleichgewicht zwischen den entgegengesetzten Orientierungen besteht, ist eine vollständige Anerkennung sozialer Ungleichheit zu erwarten. Die daraus resultierenden Muster der Legitimation und Rechtfertigung finden ihren Ausdruck in den Ordnungen, die den Gebrauch und die Nutzung von Geld, Macht, Einfluß und Wertbindungen kontrollieren: Das Vertrags- und Eigentumsrecht in der Ökonomie, die Ämterorganisation in der Politik, die moralische Autorität im kulturellen Treuhandsystem und die Prestigeordnung in einer Gemeinschaft (Wegener 1988).

Das Legitimations- und Rechtfertigungsmuster zum Ausgleich der Freiheits- und Ungleichheitsansprüche im ökonomischen Subsystem bezeichnet Parsons als *Gleichheit der Leistungschancen* (1970:18). Durch Chancengleichheit wird der Gleichheitsforderung aus dem Gemeinschaftssystem Rechnung getragen und die resultierenden Ungleichheiten im Erwerb und in der Nutzung von Geld gerechtfertigt. Dies gilt aber nur insofern die Ungleichheiten die relativen Beiträge der Individuen für das Gesamtsystem widerspiegeln: Denn der Anspruch auf Gleichheit des Mitgliedschaftsstatus führt zu Vorbehalten gegenüber Ungleichheiten, die nicht für das Gesamtsystem funktional sind.

Im politischen Bereich wird die Balance zwischen Freiheit und Limitation bzw. Gleichheit und Ungleichheit durch die *Gleichheit des Rechtsschutzes* hergestellt:

It may be interpreted to mean that, on the one hand binding collective action shall not infringe the 'basic rights' of units of the social system, and that units of the requisite categories are basically equal in these rights – notably, of course individuals. On the other hand, such action shall not unnecessarily abridge freedoms – which are part of 'basic rights' – either at the level of pursuit of interests, or that of allocation of commitments. (Parsons 1970: 67f.)

Im kulturellen Treuhandsystem sorgt das Legitimations- und Rechtfertigungsmuster der *treuhänderischen Verantwortlichkeit* für einen Ausgleich der Gleichheits/Ungleichheits- bzw. Freiheits-/Limitationsansprüche. Parsons meint mit diesem Mechanismus die Formen der Stellvertretung in modernen Gesellschaften, z.B. Mandatsträger oder Experten. Personen erhalten dabei den Auftrag, die Interessen bestimmter Personen zu vertreten, oder ihnen wird die moralische Autorität zugesprochen, Entscheidungen für einen bestimmten Bereich zu treffen.

Dem Gemeinschafts-Subsystem ordnet Parsons den *institutionalisierten Individualismus* zu. Er greift damit auf Durkheims Konzeption der organischen Solidarität zurück. Der institutionalisierte Individualismus zielt auf die Solidarität der Gesellschaftsmitglieder. Durch die Anerkennung der arbeitsteiligen Differenzierung und der Vorstellung, daß alle Mitglieder in unterschiedlicher Weise an der Schaffung des Gemeinwohls beteiligt sind, besteht ein Konsens, denjenigen, die mehr für das Gesamtsystem leisten, auch größere Belohnung und Anerkennung zuzugestehen.

Erst wenn sich in einer Gesellschaft die Rechtfertigungs- und Legitimationsmuster auch in den Verteilungsordnung institutionalisiert haben und einen Ausgleich zwischen Freiheit und Unfreiheit bzw. Gleichheit und Ungleichheit garantieren, kann soziale Gerechtigkeit hergestellt werden. Dieser Gleichgewichtszustand ist dann erreicht, wenn alle Mitglieder gleiche Chancen haben und entsprechend ihren Leistungen belohnt werden. Damit knüpft Parsons soziale Gerechtigkeit an ein formales und ein materiales Gerechtigkeitsprinzip. Die formale Forderung nach Chancengleichheit bezieht sich auf die Verfahrensaspekte von Verteilungen. Die Positionen in einer Gesellschaft müssen prinzipiell für alle Personen offen sein. Bei der Besetzung von Positionen müssen deshalb Verfahren angewandt werden, die allen gleiche Zugangschancen einräumen. Die Verteilung von Gütern an einzelne Positionsinhaber wird hingegen an ein materiales Prinzip gebunden: Die Ergebnisse der gesellschaftlichen Güterverteilung müssen die Leistungen für das Gesamtsystem widerspiegeln. Werden diese beiden Gerechtigkeitsprinzipien in einer Gesellschaft nicht beachtet, so sind die Bedingungen für die gesellschaftliche Stabilität nicht erfüllt:

inequalities which are neither legitimized nor justified ... are likely to be especially disruptive of the social systems in which they actually or allegedly occur. The ubiquity with which aggrieved groups use such terms as "oppression" and "exploitation" surely strongly suggests this. (Parsons 1970: 63)

Der Parsons'sche Gerechtigkeitsstandpunkt

Folgt man dieser Skizze des Parsons'schen Gerechtigkeitsstandpunktes, so ergeben sich daraus drei Problembereiche:

(1) Parsons zeigt in seiner gerechtigkeits-theoretisch relevanten Ausführung eine deutliche Nähe zu marxistischen Gerechtigkeitsansätzen. Beide gehen nämlich von der Annahme einer "dominanten Ideologie" aus (Abercrombie et al. 1990). Aus der Annahme eines Wertekonsenses folgt nämlich bei Parsons eine einheitliche, gesellschaftsübergreifende Gerechtigkeitsvorstellung. Während aus marxistischer Sicht die *dominante Gerechtigkeitsideologie* das Ergebnis der Indoktrination durch die herrschende Klasse ist, ergibt sie sich aus Parsons Perspektive aus dem Konsens über die Werte und die Einschätzung der Funktionalität von Verteilungskriterien für die Stabilität des Gesamtsystems (Arts & Veen 1992: 148). Wie bereits Tumin (1957) deutlich gemacht hat, findet diese Annahme eines einzigen dominanten Wertmusters in einer Gesellschaft keine empirische Entsprechung.

(2) In Parsons Schichtungstheorie wird deutlich, daß sein Gerechtigkeitskonzept *normativ* ist. Genau wie Durkheim geht er unbesehen davon aus, daß das meritokratische Gerechtigkeitsideal als Kollektivideal für alle modernen Gesellschaften gilt. Berücksichtigt man darüber hinaus, daß Parsons die Begründung von Normen oder Werten letztlich im Bereich der Religion bzw. der letzten Werte vornimmt (Parsons 1978), so erscheint seine Gleichsetzung von modernem Freiheitsideal und meritokratischen Gerechtigkeitsideal affirmativ und als eine Art *Letztbegründung* (Huaco 1966; Mayntz 1961). Moderne Gesellschaften müssen sich demnach *immer* an diesem Gerechtigkeitsprinzip orientieren. Daß es durchaus unterschiedliche Gerechtigkeitsvorstellungen in der Bevölkerung gibt und nicht allein meritokratische Verteilungsprinzipien als gerecht gelten, steht außerhalb der Überlegungen Parsons.

(3) Bei Parsons finden sich zwar eine Reihe von Konvergenzen zum Durkheimschen Gerechtigkeitsverständnis, die Unterschiede sind jedoch deutlich. Auf zwei Punkte sei verwiesen: Parsons knüpft zunächst an Durkheims Vorstellung eines individualistischen Kollektivideals an und erweitert dies durch die Einführung bestimmter "institutioneller Mechanismen" zur Sicherung eines Ausgleichs konkurrierender Wertprinzipien. Auf den ersten Blick scheint dies lediglich eine differenzierte Darstellung Durkheims zu sein. Aus Parsons "Weiterführung" folgt aber eine normative Behauptung, die Durkheim in der Form nicht geäußert hat. Nach Parsons Einschätzung wäre nämlich jede moderne Gesellschaft eine *gerechte* Gesellschaft. Denn die vier Legitimations- und Rechtfertigungsmuster zum Ausgleich funktionaler und wertbezogener Anforderungen sind *immer schon vorhanden*. Sie bilden sich *naturwüchsig* aus den entgegengesetzten Ansprüchen in den Teilbereichen. Daraus folgt, daß *jede* Verteilungsordnung in *jeder* Gesellschaft *legitimiert* ist: "all societies institutionalize some balance between equality and inequality" (Parsons 1970: 19).

Die zweite "Weiterführung" Durkheims bezieht sich auf die Gegenüberstellung von Kultur und Gesellschaft. Damit kann Parsons zwar deutlicher machen, welchen Ursprung

bestimmte Gerechtigkeitsvorstellungen in einer Gesellschaft haben. Durch die damit verknüpfte Steuerungs- und Kontrollhierarchie der Teilbereiche erhalten Werte aber eine alles dominierende Bedeutung (Alexander 1985). Damit verliert Parsons jedoch die konkreten Akteure, die bestimmte Verteilungsinteressen oder normative Erwartungen formulieren können, aus dem Blick. Fragen der Gerechtigkeit entstehen nämlich nicht aus Interessenskonflikten – wie z.B. bei Rawls (1979) – oder aus den normativen Erwartungen der Gesellschaftsmitglieder – wie dies bei Durkheim der Fall ist. Gerechtigkeitsprobleme entstehen vielmehr bei Parsons aus der Spannung zwischen funktionalen Erfordernissen und den kulturellen Werten einer Gesellschaft. Es ist also die fehlende Übereinstimmung mit der kulturellen Überlieferung, die eine Ungerechtigkeit aus Parsons Sicht konstituiert. Aufgrund dieser Einschränkungen sind es vor allem drei gerechtigkeits-theoretisch wichtige Aspekte, auf die Parsons hinweist und die für die weitere Betrachtung wichtig sind: (1) Forderungen der Gerechtigkeit werden als politische Forderungen verstanden, da sie im neuzeitlichen Freiheits- und Gleichheitsdenken verwurzelt sind. Sozialer Gerechtigkeit wird (2) eine Ordnungsfunktion zugesprochen. Sie leitet sich daraus ab, daß als *gerecht* angesehene Verteilungsprozesse die Anerkennung der zugrundeliegenden sozialen Ordnung bewirken. Es kommt zu einer freiwilligen Anerkennung von Ungleichheiten in der Güterverteilung. Gerechtigkeitsvorstellungen bilden deshalb die Legitimationsgrundlage für Verteilungsprozesse. Schließlich kann (3) aus Parsons Position abgeleitet werden, daß in verschiedenen Gesellschaften auch unterschiedliche Gerechtigkeitsvorstellungen existieren. Was in einer Gesellschaft als gerecht gilt, wird beeinflußt von den kulturellen Werten. Damit ist Gerechtigkeit kein universalistischer, sondern partikularer, von der jeweiligen Gesellschaft und ihrer Kultur abhängiger Maßstab.²⁴

1.4.2 Parkin

Ähnlich zu Weber sind bei Parkin Gerechtigkeitsvorstellungen Ausdruck und Mittel sozialer Schließungsprozesse. Soziale Schließung findet nach Parkin (1971, 1979) in zwei möglichen Formen statt: Exklusion und Usurpation. Mit *Exklusion* bezeichnet er die Verweigerung des Zugangs zu Ressourcen durch soziale Gruppen. Exklusion geschieht über den Einsatz von Macht *nach unten*. *Usurpation* ist dagegen eine Form der sozialen Schließung, mit der die subordinierten sozialen Gruppen auf Exklusion durch die dominierenden Gruppen reagieren. Sie geschieht durch Anwendung von Macht *nach oben*. Das Ziel besteht in der Einschränkung des Zugriffs der dominierenden Gruppen auf die eigenen Ressourcen. Ein Mittel besteht in der Forderung nach Umverteilung: Die Ressourcen der dominierenden Klasse sollen an die subordinierte Klasse verteilt werden. Exklusion und Usurpation und die daraus abgeleitete Verteilungspraxis bzw. Verteilungsforderung sind verbunden mit bestimmten Gerechtigkeitsideologien:

24. Freilich schränkt Parsons dieses partikulare Gerechtigkeitsverständnis damit wieder ein, indem er das meritokratische Gerechtigkeitsideal als unmittelbaren Ausdruck moderner Gesellschaften versteht.

whatever the intended scale of usurpation it is a form of action that generally draws upon alternative standards of distributive justice to those solemnized by the rules of exclusion. (Parkin 1979:74)

In bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaften existieren grundsätzlich drei Arten von Gerechtigkeitsideologien (Parkin 1979:75):

(1) Die *dominante* Gerechtigkeitsideologie der herrschenden Klassen²⁵ beruht auf individualistischen Prinzipien²⁶ und definiert eine Verteilung dann als *gerecht*, wenn Güter nach individuellen Eigenschaften wie Eigentum oder Leistung verteilt werden.

(2) Solange die subordinierten Gruppen einer Gesellschaft noch kein Klassenbewußtsein haben, verfügen sie über eine *subordinierte* Gerechtigkeitsideologie, die ein Konglomerat aus zwei Gerechtigkeitspositionen ist. Die eine Position basiert auf gemeinschaftlichen, solidarischen Prinzipien der Gleichverteilung und der Verteilung nach dem individuellen Bedürfnis. Ihr sozialer Ursprung liegt in der lokalen "Gemeinschaft der Werktätigen". Dieses Wertesystem erlaubt aber nicht, abstrakte, gesellschaftliche Verteilungsprobleme – etwa der Verteilung von sozialem Ansehen in einer Gesellschaft im allgemeinen – zu beurteilen. Dieser Mangel an Orientierung wird durch den Bezug auf die individualistische, von der herrschenden Klasse geprägte Gerechtigkeitsideologie kompensiert. Die dominierende Gerechtigkeitsideologie stellt für die subordinierten Klassen – deren Perspektive noch an die lokale Gemeinschaft gebunden ist – das einzige Interpretationsmuster für gemeinschaftsübergreifende, gesellschaftliche Verteilungsprobleme dar:

The tendency among the underprivileged is not to reject these values [of the dominant meaning-system, S.L.], but to negotiate or modify them in the light of their own existential conditions. (Parkin 1971:92)

Wenn ein Mitglied der subordinierten Klassen hingegen konkrete Entscheidungen und Handlungen in einem bekannten situativen Rahmen vollziehen muß, so wird die subordinierte Gerechtigkeitsideologie aktiviert. Sie ist mit den Erfahrungen des eigenen sozialen Milieus kompatibel.²⁷

25. Das dominante Wertesystem dient für die herrschenden Klassen und für diejenigen Mitglieder der subordinierten Klassen als moralisches Referenzsystem, die Autoritätsfunktionen gegenüber anderen Mitgliedern subordinierter Gruppen ausüben (Vorarbeiter, Polizeibeamte, Vorgesetzte).

26. "The essence of liberal ideology is that social closure conforms to the standards of justice only in so far as it discriminates between individuals on the basis of their innate capacities and performances and that these are not contaminated by the social inheritance of material or cultural goods."(Parkin 1979: 66)

27. Diese Gerechtigkeitsideologie findet sich vor allem in der reformorientierten europäischen Arbeiterbewegung des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts. Es geht hier nicht um die revolutionäre Umgestaltung des herrschenden Systems, sondern um Reformmaßnahmen, die sich auf Umverteilungen beziehen. Damit werden die dominierenden Gerechtigkeitsprinzipien nicht gänzlich in Frage gestellt. *Gemeinschaftliche* Elemente werden dem durch die dominierende Gruppe formulierten *Leistungsprinzip* hinzugefügt: "... the fact that unionism is closely geared to the moral framework of the subordinate value system is reflected in the movement's aims regarding the distribution of rewards. Organised labour

(3) Besitzen subordinierte Gruppen ein Klassenbewußtsein, so verfügen sie über ein Wertesystem, das ihnen auch die Beurteilung abstrakter Verteilungsprobleme erlaubt. Die Perspektive dieser *radikalen* Gerechtigkeitsideologie ist nicht die lokale Gemeinschaft der Werktätigen, sondern ein Klassenstandpunkt:

Oppositional values are the creation of political agencies based on society rather than on community and are not derivative from the subordinate value system. (Parkin 1971: 96)

Das radikale Wertesystem reflektiert also einen Zustand, in dem die Klasse der Werktätigen Klasse *an und für sich* geworden ist. Die radikale Gerechtigkeitsideologie wird nur dann wirksam, wenn eine Person erkannt hat, daß die bestehende Ordnung moralisch falsch ist und sie den *Status quo* vor dem Hintergrund eines Klassenstandpunkts aus an zweifelt (vgl. dagegen Arts & Veen 1992).²⁸

Die Verknüpfung der These dominanter Ideologien und der These klassenspezifischer Ideologien erreicht Parkin durch die Annahme, in kapitalistischen Gesellschaften existiere eine subordinierte bzw. *verhandelte* Gerechtigkeitsideologie, die inhaltlich individualistische *und* gemeinschaftsorientierte Wertvorstellungen miteinander verbindet. Damit existiert in kapitalistischen Gesellschaften ein Wertekonsens im Bezug auf abstrakte Verteilungsprobleme. Der Konsens ist Folge der Indoktrination durch die herrschende Klasse. Andererseits besteht auch ein Wertedissens im Bezug auf konkrete Verteilungsprobleme. Er ist Folge *klassenspezifischer* Gerechtigkeitsorientierungen. Unübersehbar ist aber Parkins Bewertung: Die *subordinierte* oder *verhandelte* Gerechtigkeitsideologie ist der *radikalen* deshalb untergeordnet, weil (1) angenommen wird, daß die Position der subordinierten Klassen über Umverteilung verbessert werden kann, ohne "das Übel an den Wurzeln zu greifen", und (2) den subordinierten Klassen kein vollständiger moralischer Referenzrahmen zur Beurteilung aller verteilungsrelevanten Aspekte verfügbar ist.

Mit dieser normativen Klassifizierung der beiden Ideologien repliziert Parkin die Marx'sche Kritik an den Reformsozialisten: Deren Forderungen nach Gerechtigkeit seien ideologisch, die wahren Verhältnisse verschleiern und führten nicht zur nötigen Emanzipation der unterdrückten Klasse. Auch bei Parkin sind die subordinierten Klassen durch die Unvollständigkeit der subordinierten Gerechtigkeitsideologie gezwungen, sich an der dominanten Ideologie zu orientieren und die eigenen Interessen nicht zu artikulieren. Sieht man von diesem normativen Kern ab und konzentriert sich auf die formalen Aussagen, so sind zwei Aspekte gerechtigkeitsrechtlich bedeutsam. Für Parkin ist (1) die

directs its main efforts towards winning a greater share of resources to its members - not by challenging the existing framework of rules but by working within this framework." (Parkin 1971: 91)

28. Nach Parkin wird in diesem Fall weder die dominante noch die subordinierte Gerechtigkeitsideologie wirksam. Denn die radikale Gerechtigkeitsideologie stellt für abstrakte, gesellschaftsbezogene und situationsbezogene Verteilungsfragen einen adäquaten Referenzrahmen dar. Bei der Ausbildung dieses Wertesystems kommt den revolutionären Massenorganisationen eine entscheidende Rolle zu.

angestrebte Übereinstimmung faktischer Verteilungsverhältnisse mit den Vorstellungen über *gerechte* Verteilungen ein Entwicklungsmoment moderner Gesellschaften. Gerechtigkeitsvorstellungen kommt darin – ähnlich zum Marx' schen und Weber' schen Verständnis – eine instrumentelle Funktion zu. Sie dienen der Durchsetzung partikularer Verteilungsinteressen. Im Unterschied zu Marx bewertet Parkin diesen Rückbezug auf die *Moral der Gerechtigkeit* aber nicht negativ. Gerechtigkeitsvorstellungen erscheinen vielmehr als die notwendige Begründung zur Absicherung der eigenen Verteilungsinteressen. Parkins Verständnis von Forderungen der Gerechtigkeit deckt sich deshalb auch mit dem von Weber. Gerechtigkeit ist eine Forderung, die in den Interessen bestimmter Gruppen der Gesellschaft begründet ist. Sie sind ein Instrument sozialer Schließung. Ähnlich zu Marx geht auch Parkin (2) von sozial geteilten Gerechtigkeitsvorstellungen aus. Vorstellungen über Gerechtigkeit entwickeln sich in Abhängigkeit zur Sozialstruktur, zu den ökonomischen Verhältnissen und zu den Formen der Interaktion in sozialen Gruppen. Damit können Gesellschaften nach den in ihnen existierenden Gerechtigkeitsideologien charakterisiert werden. Neben gesellschaftsspezifischen sind aber auch gruppenspezifische Gerechtigkeitsideologien möglich. Gesellschaften sind deshalb auch über die Gerechtigkeitsideologien beschreibbar, die die einzelnen sozialen Gruppen vertreten. Die Beurteilung faktischer Verteilungen geschieht dann auf der Grundlage dieser sozial geteilten Vorstellungen. Welche Gerechtigkeitsideologie dann für eine Person relevant wird, ist von ihrer sozialen Position und ihrem Klassenbewußtsein abhängig.

1.4.3 Luhmann

Fragt man nach den gerechtigkeits-theoretischen Implikationen von Luhmanns Gesellschaftstheorie, so fällt zunächst sein Konzept "Legitimation durch Verfahren" ins Auge (Luhmann 1983). Aus einem gerechtigkeits-theoretischen Blickwinkel ist dies aber weniger interessant. Denn damit wird lediglich ein "Rückzug auf formale Verfahrensprinzipien" (Schmidt 1993) beschrieben. Für unseren Zusammenhang interessanter ist vielmehr Luhmanns Standpunkt zur Bedeutung sozialer Gerechtigkeit in modernen Gesellschaften. Denn er begründet damit explizit das Weber'sche "Unmöglichkeitstheorem". Dieser Verzicht auf soziale Gerechtigkeit erklärt sich vor allem aus Luhmanns Verständnis der Entwicklung moderner Gesellschaften (Luhmann 1990, 1991) und aus seiner Rechtssoziologie (Luhmann 1973, 1995). Zwei Argumente sind entscheidend:

- (1) In modernen Gesellschaften kommt es zu einer Ablösung des Primats der Politik durch das der Ökonomie (Luhmann 1994). Da soziale Gerechtigkeit eine politische Forderung ist, durch die genuin ökonomische Prozesse gesteuert bzw. korrigiert werden sollen, die Politik aber diese Steuerungsfunktion verloren hat, kann soziale Gerechtigkeit in modernen Gesellschaften keine relevante Kategorie sein.
- (2) *Gerechtigkeit* ist – ähnlich zu *Wahrheit* – unter den Komplexitätsbedingungen der Moderne nicht mehr als kritischer Maßstab zu gebrauchen (Luhmann 1995). Da Gerechtigkeit aufgrund des Verlusts einer einheitlichen Moral unbestimmt ist, kann damit keine "Absorption von Kontingenz" erreicht werden:

Idealbegriffe, wie Wahrheit und Gerechtigkeit, verlieren gegenüber einer solchen Ordnung menschlichen Handelns [Gesellschaften mit einem hohen Grad an Komplexität, S.L.] ihre instruktive Funktion und entarten zu Chiffren für Sachverhalte von unbestimmter und unbestimmbarer Komplexität ... [S]ie behalten nur noch Symbolfunktion: sie dienen dazu, gute Absichten zu beteuern und an guten Willen zu appellieren, vorausgesetzten Konsens auszudrücken und Verständigungsmöglichkeiten zu postulieren. (Luhmann 1991: 197)

Beide Argumente basieren auf der Vorstellung, daß sich Gesellschaften zunehmend differenzieren. Im Laufe dieses Prozesses kommt es zu einem Primat der Ökonomie und zum Verlust einer einheitlichen Moral. Aus beidem folgt, daß Gerechtigkeit kein Maßstab mehr sein kann und auch keine Ordnungsfunktion mehr einnehmen kann.²⁹

Für Luhmann ist eine Gesellschaft formal als ein Sozialsystem definiert, "das äußerste Komplexität, nämlich die Komplexität der Welt mit beliebigen Möglichkeiten, reduziert." (Luhmann 1991: 227). Ähnlich zu Parsons hat eine Gesellschaft unterschiedliche Teilsysteme z.B. Wissenschaft, Politik oder Ökonomie. Jedes dieser Teilsysteme leistet einen "funktionalen Beitrag" für die Gesellschaft. Dabei erhält dasjenige Teilsystem ein funktionales Primat gegenüber den anderen, das die Funktion der Komplexitätsreduktion für die Gesellschaft am besten leisten kann. Begründet ist diese hervorragende Stellung dann in der Fähigkeit, aufgrund der eigenen Komplexität und der eigenen Dynamik, die gesellschaftliche Entwicklung zu führen und anderen Teilsystemen den Bereich ihrer Möglichkeiten vorzuzeichnen (Luhmann 1991: 227). In vormodernen Gesellschaften kommt dem politischen Teilsystem dieses funktionale Primat zu. Solche Gesellschaften sind gegenüber segmentären Gesellschaften bereits durch eine funktionale und problemspezifische Differenzierung geprägt. Die Reduktion von Komplexität wird unter derartigen Bedingungen am besten durch eine Über- und Unterordnung, Zentralisation und Organisation erreicht. Damit diese Gesellschaften sich weiterentwickeln können, besteht ihre wesentliche Aufgabe in der möglichst effizienten Organisation von Handlungen und Entscheidungen. Da die Bündelung von Entscheidungsmacht das Grundprinzip der Politik ist, kommt ihr in derartigen Gesellschaften das funktionale Primat zu. Politische Forderungen der Gerechtigkeit können hier als Maßstab dienen und erfüllen bestimmte Steuerungsfunktionen. Dies ist möglich, weil sich solche Gesellschaften auf gemeinsame, in der Tradition verwurzelte Werte und eine gemeinsame Moral stützen. Da alle Gesellschaftsmitglieder ein einheitliches Moralverständnis haben, sind für sie alle Forderungen der Gerechtigkeit verständlich und in gleichem Maße verbindlich. Gerechtigkeit kann deshalb auch als Maßstab zur Kritik bestimmter Handlungsweisen dienen. Zweifelsfreie Definition von Gerechtigkeit und funktionales Primat der Politik hat zur Folge, daß Gerechtigkeit ein Maßstab auch für andere Teilsysteme in der Gesellschaft sein kann. Dies gilt auch für

29. "In der durch Wirtschaft bestimmten bürgerlichen Gesellschaft muß man auf die Frage nach der Gerechtigkeit verzichten – oder ihr eine Fassung geben, die das Kontingenzproblem nicht mehr in der Begriffsform der Perfektion aufhebt." (Luhmann 1990: 136)

die Ökonomie. Auch sie kann den Forderungen der Gerechtigkeit untergeordnet werden. Dies ändert sich in modernen Gesellschaften. Denn hier kommt es zu einer weiteren Ausdifferenzierung, vor allem im Bereich der Ökonomie. Die Produktion wird aus dem Hausverband verlagert (Trennung von Arbeitsplatz und Wohnort) und der Konsum erhält spezifisch wirtschaftliche Funktionen (Luhmann 1994). Die Komplexität dieser Gesellschaften kann nicht mehr durch eine Über- und Unterordnung reduziert werden und auch Entscheidungen lassen sich in derart differenzierten Gesellschaften nicht mehr zentralistisch treffen. Diese Funktionen werden nun durch die Wirtschaft effizienter gelöst:

In der Wirtschaft ergab sich, vor allem im Kontext von Arbeitsteilung und Güterverteilung, also außerhalb des Hauses, die Chance, höhere Komplexität besser zu strukturieren und sie damit einem rationaleren Entscheidungsprozeß verfügbar zu machen. (Kiss 1977: 346)

Nicht mehr die Politik, sondern die Ökonomie ist nun Motor des Wandels. Sie fördert die weitergehende Ausdifferenzierung der Gesellschaft und erhält jetzt das funktionale Primat (Luhmann 1990). Dies bedeutet auch, daß für gesellschaftliche Verteilungsprozesse nicht mehr politische Auslese- und Legitimationskriterien wichtig sind, sondern allein "ökonomische Aspirationen" (Kiss 1977). Verteilungen geschehen also nicht mehr nach politischen Vorgaben, sondern allein nach Marktmechanismen. Gerechtigkeit verliert damit als Maßstab einer politischen Kritik an der Ökonomie gänzlich an Bedeutung:

Die Umstrukturierungen im Verhältnis von Gesellschaft und Wirtschaft haben dazu beigetragen, den gesamtgesellschaftlichen Primat der Politik durch einen Primat der Wirtschaft zu ersetzen. Sie haben im Zusammenhang damit das Rationalitätskriterium der Wirtschaft auf ein Abstraktionsniveau gebracht, auf dem es mit dem rechtlich-politischen Kriterium der Gerechtigkeit konkurrieren, ja Gerechtigkeit vielleicht überbieten kann. (Luhmann 1990: 138)

Die Dysfunktionalität von Gerechtigkeit bedeutet aber nicht, daß Gerechtigkeitsvorstellungen empirisch nicht vorhanden wären oder im politischen Diskurs nicht verwendet werden. Soziale Gerechtigkeit hat vielmehr den Status einer Ideologie, der keine kritische oder innovative Funktion mehr zukommt. Sie hat allenfalls eine Symbolfunktion, um

gute Absichten zu beteuern und an guten Willen zu appellieren, vorausgesetzten Konsens auszudrücken und Verständigungsmöglichkeiten zu postulieren. (Luhmann 1991: 197)

Macht Luhmann damit deutlich, daß soziale Gerechtigkeit für gesellschaftliche Verteilungsprozesse kein adäquater Maßstab sein kann, so gilt dies erst recht für Verteilungsprozesse in der Wirtschaft. Denn die Wirtschaft wird als autopoietisches Funktionssystem verstanden, das sich selbst allein über das Medium Geld reproduziert (Luhmann 1994). Alle Prozesse werden über den eigenen Code (Zahlen/Nichtzahlen) abgewickelt. Würden die ökonomischen Prozesse dem Code eines anderen Funktionssystems (z.B. der binären Codierung der Wissenschaft wahr/unwahr) folgen, wäre damit ein Verlust der Eigen-

ständigkeit verbunden und die erreichte Ausdifferenzierung würde rückgängig gemacht werden. Dies bedeutet aber nicht, daß Werte anderer Funktionssysteme irrelevant wären:

Ob und mit welcher Tragweite Werte anderer Systeme für ein System relevant sind, entscheidet das akzeptierende System nach dem eigenen Code und den eigenen Programmen; es kann sich aber in dieser Hinsicht nie auf eine Position radikaler Indifferenz zurückziehen. (Luhmann 1994: 86)

Entscheidend für Luhmanns ablehnende Haltung gegenüber sozialer Gerechtigkeit ist deshalb die Unbestimmtheit des Gerechtigkeitsbegriffs (Luhmann 1995: 214ff.). Weil in modernen Gesellschaften kein Konsens über moralische Fragen mehr herzustellen ist, besteht auch kein einheitliches Verständnis von Gerechtigkeit. Die Prozesse im Funktionssystem der Wirtschaft können sich deshalb daran auch nicht orientieren. Damit folgt Luhmann der Argumentationsfigur Webers, dessen "Unmöglichkeitstheorem" auch Folge der Ausdifferenzierung von Wertspähren und dem Verlust einer einheitlichen Moral war. Doch aus Luhmanns Argumentation folgt nicht notwendigerweise ein Verzicht auf die Frage nach Gerechtigkeit in Unternehmen. Wenn sich nämlich zeigen läßt, daß Gerechtigkeit nicht in dem Maße unbestimmt ist, wie Luhmann annimmt, dann wird auch aus seiner Sicht Gerechtigkeit ein möglicher Wert, an dem sich ökonomische Prozesse orientieren können. In einem solchen Fall wird aber eine Orientierung an Gerechtigkeitsstandards nur dann in Unternehmen erfolgen, wenn dies unter der systemeigenen Codierung relevant wird. Fragen der Gerechtigkeit werden also nur dann berücksichtigt, wenn sich dies in ökonomischen Parametern ausdrückt. Konkret heißt das: Erst wenn durch die Mitarbeiter wahrgenommene Ungerechtigkeiten zu finanziellen Nachteilen führen oder durch die gerechte Gestaltung von Verteilungsprozessen finanzielle Vorteile zu erwarten sind, werden Fragen der Gerechtigkeit in Unternehmen Beachtung finden. Die Sorge um korporative Gerechtigkeit dient dann der Realisierung des eigentlichen Zwecks: der Gewinnerwirtschaftung.

2 Gerechtigkeitstheoretische Implikationen soziologischer Gesellschaftsentwürfe

2.1 Soziologische Gesellschaftsentwürfe und soziale Gerechtigkeit

Den Ausgangspunkt für die vorausgegangene Analyse der soziologischen Gesellschaftsentwürfe bildete die Annahme, Normen, die sich auf die Güterverteilung in Unternehmen beziehen, würden von den Akteuren dann eher anerkannt, wenn sie Kriterien der Gerechtigkeit entsprechen. Wie wir sahen, kann sich eine solche Argumentation in unterschiedlicher Weise auf die soziologischen Gesellschaftsentwürfe berufen. Überblickt man die vorgestellten gesellschaftstheoretischen Entwürfe, so läßt sich der Ertrag für die Gerechtigkeitsforschung auf vier Punkte zusammenfassen: Es werden (1) die Ursachen für die Notwendigkeit gerechter Verteilungsregeln und -ergebnisse geklärt, (2) Gerechtigkeitsvorstellungen werden als kontextabhängige soziale Tatsachen beschrieben, die sich (3)

nach verschiedenen "Verteilungssphären" ausdifferenzieren, und es wird (4) die Mehrdimensionalität der Urteilsaspekte hervorgehoben.

(1) Aus der Sicht der soziologischen Gerechtigkeitstheorien ergeben sich zwei Begründungen, warum soziale Gerechtigkeit in sozialen Aggregaten wichtig wird. Zunächst entstehen Probleme der Gerechtigkeit, weil eine Gesellschaft bestimmte Regeln der Verteilung etabliert und Güterverteilungen nicht als Zufallsprodukt angesehen werden können:

Das Problem der [G]erechtigkeit entsteht erst, wenn es innerhalb einer Bevölkerung verschiedene Kriterien für die Erlangung eines begehrten Gutes gibt, die sich nicht mehr nach dem Zufall verteilen, sondern nach einem Muster. (Schoeck 1975: 221)

Die soziologischen Gesellschaftsentwürfe betonen, daß Verteilungsprozesse durch die institutionelle Ordnung einer Gesellschaft determiniert und die institutionelle Struktur selbst wiederum das Ergebnis normativer Vorstellungen sind. Die Institutionen folgen dabei einem normativen Ideal, das bei Durkheim und Parsons in der Funktionsfähigkeit *und* der Verwirklichung kultureller Werte, bei Marx oder Parkin in der Verwirklichung partikularer Klasseninteressen und bei Weber in den, für die gesellschaftlichen Sphären spezifischen Wertbezügen liegt. Diese Zielsetzungen manifestieren sich in den Verteilungsmechanismen. In den vorgestellten Theorien hat diese *Normativität der gesellschaftlichen Verteilungsmechanismen* auch normative Erwartungen der Gesellschaftsmitglieder zur Folge – bei Durkheim umfaßt dies explizit die Forderung nach sozialer Gerechtigkeit. Eine zweite Ursache für die Notwendigkeit sozialer Gerechtigkeit besteht nach Ansicht von Durkheim und Parsons im Anspruch auf eine Gleichbehandlung. Weil in modernen Gesellschaften alle Mitglieder das gleiche Recht auf den Zugang zu gesellschaftlichen Positionen und den damit verbundenen Belohnungen geltend machen, muß eine Abweichung begründet werden. Ein gemeinsames Kennzeichen der Theorien ist, daß sie sich bei der Begründung von Ungleichheiten nicht auf den Smithschen Marktautomatismus – "der die Reproduktion des Allgemeinen im Rahmen einer Verflechtung nichtintendierter Nebenwirkungen individuellen Interessenhandelns besorgt" (Kersting 1994b: 90) – beschränken möchten. Nach ihrer Ansicht müssen politische Regelmechanismen zur Unterstützung der *invisible hand* eingeführt werden. Nur so kann die Anerkennung der sozialen Ordnung erreicht werden. Deshalb ist die Verwirklichung gleicher Rechte bei Durkheim und Parsons eine politische Forderung. Sie leitet sich aus dem modernen Freiheits- und Menschenrechtsverständnis ab. Folglich ist auch *soziale Gerechtigkeit eine politische Forderung*. Damit in modernen Gesellschaften eine soziale Ordnung anerkannt wird, muß sie – so Durkheim oder Parsons – mit dieser Forderung übereinstimmen.

(2) Der zweite Anknüpfungspunkt für die Gerechtigkeitsforschung bezieht sich auf das, von allen dargestellten Theoretikern geteilte Verständnis, Gerechtigkeitsvorstellungen seien empirisch beschreibbare, kontextabhängige "soziale Tatsachen". Gerechtigkeitsvorstellungen werden von den Mitgliedern einer Gesellschaft oder von sozialen Gruppen vertreten und haben gesellschaftliche Ursachen und Konsequenzen. Bei ihren Gerechtig-

keitsbewertungen greifen die Gesellschaftsmitglieder folglich auf bestehende Vorstellungen des *Gerechten* zurück.

Was die Konsequenzen von Gerechtigkeitsvorstellungen anbelangt, so können sie die tatsächliche Güterverteilung in einer Gesellschaft beeinflussen. Darauf verweisen auch die Theoretiker, die sich auf den ersten Blick gegen einen "Gerechtigkeitsstandpunkt" aussprechen. Denn auch Marx, Weber und Luhmann bestreiten nicht die Folgen bestimmter Gerechtigkeitsvorstellungen für die gesellschaftlichen Verteilungsprozesse. Die Ursachen für die unterschiedlichen Inhalte von Gerechtigkeitsvorstellungen werden dabei in den strukturellen und kulturellen Bedingungen einer Gesellschaft verortet. Sie sind abhängig von der institutionellen Verfaßtheit der Gesellschaft (Durkheim), der Kultur (Parsons), den ökonomischen Verhältnissen bzw. den partikularen Interessen sozialer Gruppen (Marx, Weber, Parkin). Unabhängig von der Frage, ob von einem Konsens oder einem Dissens in einer Gesellschaft auszugehen ist, wird damit ein Zusammenhang von sozialen Kontextbedingungen und individuellem Urteilsverhalten angenommen. Was eine Person als gerecht ansieht, ist demnach abhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gesellschaft und von der sozialen Position. Darauf verweist nicht nur Marx, wenn er von Gerechtigkeitsvorstellungen als Ideologien der Herrschenden spricht oder Parkin, wenn er auf Gerechtigkeitsvorstellungen als Instrumente zur sozialen Schließung verweist. Auch bei Weber findet sich eine solche Sichtweise. Denn auch bei ihm leitet sich die Forderung nach sozialer Gerechtigkeit aus der sozialen Position einer Person oder einer Gruppe ab. Es ist von daher eine empirisch zu beantwortende Frage, wie weit die Pluralität der Gerechtigkeitsstandpunkte in einer Gesellschaft reicht.

(3) Die dritte gerechtigkeits-theoretische Implikation der soziologischen Gesellschaftsentwürfe knüpft an diesen Kontextbezug von Gerechtigkeitsvorstellungen an. Doch steht hier weniger der Kontext der Urteiler als vielmehr der Anwendungsbereich von Gerechtigkeitsregeln im Mittelpunkt. Wie insbesondere die Ansätze von Weber und Luhmann nahelegen, existieren in modernen Gesellschaften eine Reihe unterschiedlicher Verteilungssphären, die einer gewissen Eigenlogik folgen. Da beide davon ausgehen, daß sich soziale Gerechtigkeit an einem, über alle "Sphären" hinweg gültigen Maßstab mißt, leiten sie daraus ihr "Unmöglichkeitstheorem" (Müller 1995) ab. Doch dieser Schluß ist nicht zwingend. Eine andere Möglichkeit bestände darin, soziale Gerechtigkeit selbst als differenziertes Konzept zu verstehen. Diese Differenzierung würde bedeuten, daß es eine Reihe von Gerechtigkeitsregeln gibt, die aber nur für jeweils spezifische Anwendungsbereiche Geltung beanspruchen können (Nida-Rümelin 1996). In dem Fall würde eine gerechte Güterverteilung nicht an einem universalen Maßstab gemessen, sondern wäre abhängig vom jeweiligen Verteilungskontext. Über die Gerechtigkeit einer Güterverteilung wäre erst dann entscheidbar, wenn geklärt wäre, in welcher "Wertsphäre" sie vorgenommen wird und welcher Gerechtigkeitsmaßstab *in diesem Anwendungskontext* gültig ist. Individuelle Gerechtigkeitsurteile hätten damit einen doppelten Kontextbezug: Was eine Person (1) für eine bestimmte Verteilungssphäre als gerecht ansieht, wäre (2) von ihrer Zugehörigkeit zu einer spezifischen Gesellschaft oder ihrer sozialen Position abhängig.

(4) Aus den soziologischen Gesellschaftsentwürfen leitet sich aber eine weitere "Mehrdimensionalität" sozialer Gerechtigkeit ab. Sie bezieht sich auf die Mehrdimensionalität der Gerechtigkeitsaspekte. So diskutiert Durkheim neben der Vertragsgerechtigkeit auch die Gerechtigkeit von Normen (konstitutive Gerechtigkeit) und die Gerechtigkeit der Allokations- und Distributionsprozesse (distributive Gerechtigkeit). Diese drei Bedeutungsdimensionen zielen nicht nur auf unterschiedliche Regelungsbereiche, sie stellen jeweils auch eigenständige Gerechtigkeitskonzeptionen dar. So geht es (1) bei der Vertragsgerechtigkeit um die Gleichheit der ausgetauschten Güter und um die Gleichheit der Vertragspartner. Die Forderung nach (2) gerechten gesellschaftlichen Normen verweist über das bei Hobbes (1994) formulierte Gerechtigkeitsprinzip hinaus. Es geht nämlich nicht alleine darum, daß die Vertragsparteien³⁰ oder der Souverän die *Gerechtigkeit* bestimmt. Im Mittelpunkt steht vielmehr, ob die von den Vertragspartnern vereinbarten Regeln selbst bestimmten materialen Gerechtigkeitsvorstellungen entsprechen. Ebenso erhält (3) die Gerechtigkeit der Allokations- und Distributionsprozesse eine eigenständige Bedeutung. Denn im Zuge der Verteilung gesellschaftlicher Positionen entstehen eigene Gerechtigkeitsprobleme. Sie betreffen die Entscheidungen selbst, die Autorität der Entscheidungsträger oder die zugrundeliegenden Auswahlkriterien. Ergänzt werden diese drei Gerechtigkeitsaspekte durch die – bei Weber oder Luhmann hervorgehobene – Verfahrensgerechtigkeit. Jeder dieser vier Aspekte stellt einen eigenen Regelungsbereich und somit auch eine eigene Bedeutungsdimension sozialer Gerechtigkeit dar.

Das Problem, das sich aus einer solchen gerechtigkeits-theoretischen Interpretation der soziologischen Gesellschaftsentwürfe ergibt, besteht (1) in ihrer fehlenden empirischen Fundierung. Denn bereits bei Durkheim oder Parsons wird von Annahmen über die empirische Beschaffenheit von Gerechtigkeitsvorstellungen ausgegangen, die in der Form nicht überprüft sind. Beide gehen unbesehen davon aus, daß das *meritokratische Gerechtigkeitsideal* von den Mitgliedern moderner Gesellschaften anerkannt wird. Auch wenn dieses Gerechtigkeitsideal theoretisch aus den "Werten der französischen Revolution" abgeleitet werden kann, bedeutet dies noch lange nicht, daß auch die Mitglieder moderner Gesellschaften dieses Gerechtigkeitsprinzip als ein zu verwirklichendes Ideal ansehen. Es werden also empirische Annahmen über die Akzeptanz bestimmter Gerechtigkeitsvorstellungen formuliert, die als solche nicht gegeben sein müssen. Damit ist (2) das Problem verknüpft, daß in den Entwürfen, die explizit von einer Strukturierung von Gerechtigkeitsvorstellungen ausgehen – z.B. bei Parkin –, nicht geklärt wird, in welcher Form und nach welchen Regelmäßigkeiten Individuen Verteilungsprozesse bewerten. Erst wenn solche Regelmäßigkeiten empirisch beobachtbar sind, können Gerechtigkeitsvorstellungen auch als *soziale Tatsachen* verstanden werden. Schließlich bleibt (3) offen, welche empirischen Konsequenzen eine Anerkennung der sozialen Ordnung haben wird, woran sich also die Stabilität einer Gesellschaft ablesen läßt.

30. "The value of all things contracted for, is measured by the Appetite of the Contractors: and therefore the just value, is that which they be contented to give." (Hobbes 1994: 86)

2.2 Soziologische Gesellschaftsentwürfe und Gerechtigkeit in Unternehmen

Die skizzierten gerechtigkeitstheoretischen Implikationen der soziologischen Gesellschaftsentwürfe können auch einen Beitrag zur Analyse sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen leisten. Vor diesem Hintergrund kann nämlich geklärt werden (1) warum soziale Gerechtigkeit in Unternehmen ein Gegenstand der Gerechtigkeitsforschung sein kann, (2) warum Probleme der Gerechtigkeit in Unternehmen überhaupt entstehen, (3) welche Bedeutungsaspekte sozialer Gerechtigkeit dabei relevant werden, (4) welche Eigenschaft den vorfindbaren Gerechtigkeitsvorstellungen zukommt und schließlich (5) welche Auswirkungen gerechte oder ungerechte Verteilungsprozesse in Unternehmen haben können.

Soziale Gerechtigkeit in Unternehmen

Die aus den soziologischen Gesellschaftsentwürfen abgeleitete doppelte Kontextbezogenheit von Gerechtigkeitsvorstellungen – Anwendungsbereich der Regeln und Kontext der Urteiler – hat unmittelbare Konsequenzen für die Begründung einer Analyse sozialer Gerechtigkeit *in Unternehmen*. Denn damit kann plausibel gemacht werden, warum soziale Gerechtigkeit nicht nur auf der Ebene von Gesellschaften, sondern auch auf der Ebene von Unternehmen ein Gegenstand sozialer Gerechtigkeitsforschung sein kann. Unternehmen stellen in dem Fall eine spezifische "Wertsphäre" dar, für die unter Umständen ganz andere Gerechtigkeitsregeln als gerecht angesehen werden als z.B. für Verteilungsprozesse in Familien. Gleichzeitig sind Unternehmen soziale Aggregate, die über eine Binnendifferenzierung verfügen, die über bestimmte Strukturen und Prozesse beschreibbar ist. Folge dieser Binnendifferenzierung sind unterschiedliche Positionen der Beschäftigten, wie sie sich z.B. aus der hierarchischen Über- und Unterordnung ergeben. Diese Positionen definieren für die Beschäftigten eines Unternehmen jeweils spezifische Handlungsbedingungen. Aus der Bedeutung des sozialen Kontextes für Gerechtigkeitsurteile folgt dann, daß auch diese unternehmensspezifischen Handlungsbedingungen Einfluß auf die Gerechtigkeitspräferenzen einer Person haben können.

Funktionale Erfordernisse und normative Erwartungen

Bei der Diskussion der *Gerechtigkeitstheorie* Durkheims wurde deutlich, daß sich Probleme der Gerechtigkeit aus dem Spannungsfeld zwischen funktionalen Erfordernissen einer Gesellschaft und den normativen Erwartungen ihrer Mitglieder ergeben. Auch in Unternehmen kann ein derartiges Spannungsfeld als Ursache für die Bedeutsamkeit sozialer Gerechtigkeit festgestellt werden. Denn auch hier muß bei Verteilungsprozessen zwischen den individuellen Interessen eines einzelnen und den Interessen der Unternehmensmitglieder und des Unternehmens vermittelt werden. Verteilungsprozesse in Unternehmen müssen also die Funktionalität des Gesamtsystems im Blick haben und können die *Wünsche* der einzelnen nicht maßlos befriedigen. Im Fall eines politischen Gemeinwesens ist es offensichtlich, daß seine Bürger normative bzw. politische Forderungen der Gerechtigkeit formulieren. Aus der demokratischen Verfaßtheit leitet sich ein politischer bzw. normativer Anspruch auf die Verteilungsmechanismen oder Verteilungsstrukturen

ab. Unternehmen hingegen sind zuallererst keine politischen Einheiten. Eine demokratische Legitimation ist nicht vorgesehen. Gleichwohl werden die Beschäftigten auch hier normative Erwartungen an die Ergebnisse und Regeln der Güterverteilung formulieren. Dies ergibt sich bereits daraus, daß die funktionalen Erfordernisse in Unternehmen selbst normative Setzungen sind und auch das Unternehmen seinen Mitgliedern gegenüber normative Erwartungen entgegenbringt. Denn erstens werden in jedem Unternehmen bestimmte Unternehmensziele festgelegt. Dabei kann es sich um Ziele wie die Erhaltung oder die Marktführerschaft des Unternehmens handeln. Durch die Festlegung solcher Ziele werden andere ausgeblendet. Die definierten Ziele gelten dann als gemeinsames Gut, das von allen Beschäftigten verwirklicht werden soll. Es wird erwartet, daß sie ihr Handeln an diesem gemeinsamen Gut ausrichten und ihre individuellen Ziele dem unterordnen. Zweitens sind Verteilungsprozesse selbst von normativen Entscheidungen abhängig. Wenn Verteilungsprozesse Mittel zur Realisierung des *festgelegten gemeinsamen* Gutes sind, so dient auch die Allokation und Mobilisierung von Humanressourcen der Realisierung des gemeinsamen Gutes. Damit sind aber Allokation und Mobilisierung selbst von normativen Entscheidungen abhängig. Die Einstellung oder Beförderung einer Person ist dann abhängig von den normativ gesetzten Zielvorstellungen in einem Unternehmen. Darüber hinaus beruhen Verteilungsprozesse selbst auf normativen Entscheidungen. Denn über die Definition und Evaluation von Arbeitsleistungen werden normative Vorstellungen über die Wertigkeit bestimmter Leistungen wirksam (Offe 1970).

Bedeutungsaspekte sozialer Gerechtigkeit

Die Einsicht in die Mehrdimensionalität hat eine Differenzierung der Bedeutungsaspekte sozialer Gerechtigkeit auch in Unternehmen zur Folge. Die Unterscheidung von vier Bedeutungsaspekten auf der Ebene von gesellschaftlichen Verteilungsprozessen läßt sich auch auf Verteilungsprozesse in Unternehmen anwenden. Grundlage dazu bildet die im ersten Kapitel vorgenommene differenzierte Beschreibung von Verteilungsprozessen in Unternehmen. Wird nämlich die Kompensation des Ressourcenpotentials Gegenstand der normativen Erwartungen der Beschäftigten, so steht die Gestaltung des Arbeitsvertrags im Mittelpunkt und es geht um den von Durkheim herausgestellten Aspekt der *Vertragsgerechtigkeit*. Bei der *Kompensation des Ressourceneinsatzes* können dagegen Probleme der Verteilungsgerechtigkeit entstehen. Denn hier bilden die individuellen Leistungen, die Kooperation mit anderen Positionsinhabern und der erreichte Unternehmensgewinn die Grundlage für die Zuteilung bestimmter Belohnungsanteile. Diese Zuteilungsentscheidung kann Gegenstand *distributiver* Gerechtigkeitsbewertungen sein. Auch der dritte, von Durkheim beschriebene Aspekt sozialer Gerechtigkeit, die *konstitutive Gerechtigkeit*, hat eine organisationstheoretische Entsprechung. Wie wir im ersten Kapitel sahen, bilden die *konstitutionellen Grundlagen* die Voraussetzung für Güterverteilungen in Unternehmen. Werden sie Gegenstand der normativen Erwartungen der Beschäftigten, so geht es um Fragen der *konstitutiven Gerechtigkeit* in Unternehmen. Schließlich können sich auch an die *Bewertung der Arbeitsleistung* normative Erwartungen knüpfen. In dem

Fall werden die bestehenden Verfahren der Ausübung von Macht und der Gestaltung von Entscheidungsprozessen an entsprechenden normativen Erwartungen gespiegelt. Die gerechtigkeitstheoretische Entsprechung dafür ist der Aspekt der *Verfahrensgerechtigkeit*. Diese analytisch gewonnene Einsicht in die *Differenziertheit korporativer Gerechtigkeit* bleibt jedoch so lange *konzeptionell*, wie wir keine Informationen zum empirischen Urteilsverhalten bei der Bewertung von Verteilungsprozessen haben. Damit sind wir auf die empirische Gerechtigkeitsforschung verwiesen.

Gerechtigkeitsvorstellungen als soziale Tatsachen

Die soziologischen Gerechtigkeitsansätze gehen davon aus, daß ein bestimmtes Maß an sozialer Übereinstimmung in den Gerechtigkeitsvorstellungen besteht. Dies kann sich – bei Durkheim und Parsons – auf die ganze Gesellschaft beziehen oder umfaßt – bei Marx und Parkin – nur bestimmte soziale Gruppen. Diese Annahme sozial geteilter Gerechtigkeitsvorstellungen bildet die Voraussetzung damit Verteilungsprozesse nicht nur von einzelnen Personen sondern von sozialen Gruppen oder ganzen Gesellschaften anerkannt werden können. Dies gilt auch für die Legitimation von Verteilungsprozessen in Unternehmen. Denn erst wenn die Gestaltung von Verteilungsprozessen unter Bedingungen sozial geteilter Gerechtigkeitsvorstellungen stattfinden kann, besteht eine größere Aussicht auf Anerkennung bei den Unternehmensmitgliedern. Würden keine sozial geteilten Gerechtigkeitsvorstellungen existieren, so wäre prinzipiell auf so viele Gerechtigkeitsvorstellungen zu achten, wie es Unternehmensmitglieder gäbe. Eine einheitliche Bewertung und somit auch eine einheitliche Legitimation von Verteilungsprozessen wäre unmöglich. Die Vielfältigkeit an Gerechtigkeitsbewertungen reduziert sich aber, wenn die subjektiven Gerechtigkeitsbewertungen von sozial geteilten Vorstellungen beeinflusst werden. Je homogener die Gerechtigkeitsvorstellungen in einem Unternehmen sind, umso wahrscheinlicher ist dann ein Konsens über die Gestaltung anerkennungswürdiger Verteilungsprozesse.

Folgen sozialer Gerechtigkeit

Eine Funktion sozialer Gerechtigkeit in Gesellschaften besteht darin, daß dadurch auf Zwangsmittel bei der Durchsetzung von Normen verzichtet werden kann. In Unternehmen sind ebenfalls Zwangsmittel notwendig, um aufgrund der Interessendivergenz der Akteure die Einhaltung der Vereinbarungen des Arbeitsvertrags zu überwachen und durchzusetzen. Folgt man den Ansätzen von Durkheim und Parsons, so werden durch das Vorliegen sozialer Gerechtigkeit Kontrollmechanismen überflüssig. Es kommt dann zu einer Anerkennung der sozialen Ordnung, d.h. die Autorität von Vorgesetzten wird anerkannt, die Bestimmungen des Arbeitsvertrages werden eingehalten und die formalen Verhaltensnormen werden befolgt. Dies bedeutet, daß die Folgen sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen viel deutlicher abzulesen sind. Die Gültigkeit der Annahme einer freiwilligen Anerkennung einer gerechten sozialen Ordnungen ist somit in Unternehmen eher überprüfbar, weil besser empirisch operationalisierbar.

Gleichzeitig werden die Folgen von Gerechtigkeitsbewertungen in Unternehmen folgenreicher sein. Denn Unternehmen als freiwillige Verbände stehen unter Wettbewerbsbedingungen und sind deshalb auf einen effizienten Einsatz ihrer Humanressourcen angewiesen. Erhöhen sich die Kontrollkosten eines Unternehmens, so hat dies unmittelbare Auswirkungen auf das Gesamtergebnis. Setzt man voraus, daß Gerechtigkeitsbewertungen sowohl einstellungs- als auch verhaltensbezogene Reaktionen bei den Unternehmensmitgliedern auslösen können, so wird Gerechtigkeit auch für die Allokation und die Mobilisierung von Ressourcen entscheidend sein. Aus der Sozialpsychologie wissen wir aber, daß dies allein eine empirisch zu beantwortende Frage ist:

attitudes, ... have behavioral consequences, the question of which behaviours are implied by a particular attitude, however, will depend on circumstances, and is therefore an empirical one. (Eiser 1986: 82)

Somit sind wir auf die empirische Gerechtigkeitsforschung verwiesen. Erst auf der Grundlage deren Beobachtungen sind Aussagen über die Auswirkungen gerechter oder ungerechter Verteilungsprozesse in Unternehmen möglich.

Die Anwendung einiger gerechtigkeits-theoretischer Implikationen der soziologischen Gesellschaftsentwürfe auf den Unternehmenskontext kann bereits zur Klärung korporativer Gerechtigkeit beitragen, ist aber in drei Richtungen ergänzungsbedürftig: (1) Vor dem Hintergrund der soziologischen Gesellschaftsentwürfe ist nicht entscheidbar, welche Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen Aussicht auf eine *allgemeine Anerkennung* haben, und (2) wir verfügen über keine empirisch gesicherten Informationen, wie Personen Verteilungsprozesse tatsächlich beurteilen. Aus unserer Fragestellung ergibt sich darüber hinaus (3) die Notwendigkeit, die Bedingungen und Folgen von Gerechtigkeitsbewertungen in Unternehmen weiter zu spezifizieren.

Diese drei "Ergänzungen" werden Gegenstand der folgenden drei Kapitel sein. Die Unterscheidung zwischen normativer und empirischer Gerechtigkeitsforschung ist dafür grundlegend (Bell & Schokkaert 1992; Scherer 1992; Wegener 1992, 1995b). Die normative Gerechtigkeitsforschung konzentriert sich auf die Frage, welche Verteilungsregeln als gerecht gelten können oder wie eine Gesellschaft und ihre Institutionen gestaltet werden sollten, damit sie gerecht sind.³¹ Die philosophische Gerechtigkeitsforschung versucht deshalb die Verteilungsregeln zu benennen, die eine allgemeine Anerkennung finden und denen das Attribut gerecht zugesprochen werden kann. Der Beitrag dieses, im folgenden Kapitel zu diskutierenden Zweigs der Gerechtigkeitsforschung besteht dann in der analytischen Klärung des Gerechtigkeitsbegriffs und in der Explikation und Begründung von Gerechtigkeitsregeln.

31. Die hier diskutierten soziologischen Gesellschaftsentwürfe sind dem Bereich normativer Gerechtigkeitsforschung zuzuordnen. Denn es ging darum, wie eine gesellschaftliche Verteilungsordnung gestaltet werden sollte, auf welchen verschiedenen Ebenen Gerechtigkeit hergestellt werden muß und wie soziale Gerechtigkeit in modernen Gesellschaften begründet werden kann.

Der zweite Problembereich wird von der empirischen Gerechtigkeitsforschung untersucht. Sie fragt nicht, "Wann ist eine Gesellschaft oder eine bestimmte Verteilungsregel gerecht?". Im Mittelpunkt steht vielmehr die Beschreibung und Erklärung individuellen Urteilsverhaltens. Gegenstand ist die Beschreibung bestehender Gerechtigkeitsvorstellungen, die Modellierung von Gerechtigkeitsurteilen und deren empirische Überprüfung. Vor allem in der Psychologie finden wir dazu eine Reihe empirisch fundierter Theorien. Deren Ziel ist es nicht nur Regelmäßigkeiten im individuellen Urteilsverhalten festzustellen, sondern auch die Ursachen und Folgen der Urteile empirisch aufzuzeigen. Auch die empirisch orientierte Soziologie widmet sich in letzter Zeit verstärkt Einstellungen zur sozialen Gerechtigkeit (Müller & Wegener 1995). Im Unterschied zur Sozialpsychologie finden wir hier aber keinen vergleichbaren Stand der Theoriebildung. Mit beiden Zweigen der Gerechtigkeitsforschung wird sich das vierte Kapitel beschäftigen. Zur Klärung des dritten Problembereichs kann die *justice in organizations* Forschung beitragen. Sie befaßt sich explizit mit Problemen der Gerechtigkeit in Unternehmen und kann eine Reihe empirisch untermauerter Ergebnisse zu den Bedingungen und Folgen von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen vorweisen. Dies wird Gegenstand des fünften Kapitels sein.

Kapitel 3

Normative Gerechtigkeitsforschung

Die Diskussion in der philosophischen Gerechtigkeitsforschung wird in den letzten Jahren vor allem durch Positionen des *Liberalismus* und des *Kommunitarismus* bestimmt (Forst 1994; Mouffe 1988; Müller 1995; Mulhall & Swift 1992).¹ Den *liberalen* Positionen ist gemeinsam, daß sie eine deontologische Normenbegründung vornehmen. Das Ziel dieser Gerechtigkeitstheorien liegt deshalb in einer möglichst kontextunabhängigen, auf ethische Neutralität verpflichteten Explikation von Normen der Gerechtigkeit. Deren Anwendungsbereich umfaßt – in Übereinstimmung mit liberalen Ordnungsvorstellungen – allein die Rahmenbedingungen gesellschaftlicher Verteilungsprozesse. *Kommunitaristische* Ansätze setzen hingegen voraus, daß Gerechtigkeitsnormen immer nur in einer bestimmten sozialen Gemeinschaft gültig sein können. Dieser soziale Kontext bildet mit seinen historisch gewachsenen Werten und Institutionen den normativen Horizont, "der für die Identität ihrer Mitglieder und damit für die Normen des Gerechten konstitutiv ist" (Forst 1994: 14).

Liberalen und *kommunitaristischen* Positionen unterscheiden sich nicht alleine in ihrem Verständnis von Gerechtigkeitsregeln als universale oder partikuläre Normen. Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal ist auch die Art der Normenbegründung. Liberale Gerechtigkeitstheorien (Buchanan 1975; Nozick 1974; Rawls 1979) knüpfen an die von Hobbes (1994) begründete vertragstheoretische Tradition an. Kern dieser Vorstellung ist die "Idee der Autoritäts- und Herrschaftslegitimation durch freiwillige Selbstbeschränkung aus eigenem Interesse unter der Rationalitätsbedingung einer strikten Wechselseitigkeit" (Kersting 1994a: 15). Für liberale Gerechtigkeitstheorien ist deshalb die Vorstellung eines Naturzustands konstitutiv. Im Naturzustand einigen sich freie und gleiche Individuen auf bestimmte Gerechtigkeitsnormen. Freilich wird nicht angenommen, daß sich eine solche Entscheidung im Naturzustand real vollzogen hat. Die Entscheidungssituation ist vielmehr hypothetischer Natur und dient alleine als theoretisches Modell zur Überprüfung von Gerechtigkeitsregeln.

Gegen die Vorstellung einer hypothetisch vollzogenen und an Rationalitätsgesichtspunkten orientierten Wahl von Gerechtigkeitsregeln richtet sich der Kommunitarismus. Ähnlich der Hegelschen Kritik an der individualistischen Ethik Kants bestehen Autoren wie MacIntyre (1988), Sandel (1982), Taylor (1988) oder Walzer (1983) darauf, daß der Einzelne zuallererst Teil eines Ganzen, einer Familie, eines Staates oder des geschichtlichen Prozesses ist.² Deshalb sind Gerechtigkeitsregeln auch abhängig von den vorfindbaren historischen, kulturellen und politischen Verhältnissen (MacIntyre 1988; Sandel 1982;

1. Zu einer anderen Unterscheidung vgl. Koller 1994a, 1994b, 1995.

2. Liberalistische und kommunitaristische Gerechtigkeitstheorien lassen sich durchaus der Kantischen oder Hegelschen Tradition zuordnen (vgl. Forst 1994).

Taylor 1988; Walzer 1983). Die Begründung von Gerechtigkeitsregeln in hypothetischen Wahlakten setzt sich deshalb dem Vorwurf eines – den partikularen Anwendungsverhältnissen von Gerechtigkeitsregeln gegenüber blinden – Universalismus und Formalismus aus. Die Bestimmung von Gerechtigkeitsregeln als individuelle Wahlhandlungen fällt von vornherein als Begründungsstrategie aus. Denn eine solche Begründung ist ahistorisch und mißachtet die Wertorientierungen einer politischen Gemeinschaft (Mouffe 1988).

In den folgenden Abschnitten werden vier philosophische Gerechtigkeitsansätze vorgestellt. Die Positionen des Liberalismus und des Kommunitarismus werden im wesentlichen durch die Entwürfe von Rawls und Walzer bestimmt. Deshalb werden diese beiden Gerechtigkeitsatheorien dargestellt und ihre Anwendbarkeit auf Verteilungsprozesse in Unternehmen diskutiert.³ Da sowohl Rawls' "Theorie der Gerechtigkeit" als auch Walzers "Sphären der Gerechtigkeit" nur bedingt auf Unternehmen anwendbar sind, wird daran anschließend das gerechtigkeits-theoretische Konzept der Diskursethik und der Ansatz von David Miller (1993) vorgestellt. Dies geschieht aus zwei Gründen. Einmal wird in der Diskussion um Gerechtigkeit in Unternehmen auf diskursethische Positionen zurückgegriffen (Steinmann & Lühr 1992; Lühr & Blickle 1996), und zum anderen stellen die Diskursethik und der Ansatz von Miller in gewisser Weise eine Konkretisierung der Rawls'schen bzw. Walzer'schen Argumentation für den Unternehmenskontext dar.

1 Die beiden Grundpositionen der philosophischen Gerechtigkeitsforschung

1.1 Gerechtigkeit als Fairness

John Rawls bezeichnet in seinem 1971 zuerst erschienen Buch "A Theory of Justice" soziale Gerechtigkeit als "die erste Tugend sozialer Institutionen, so wie die Wahrheit bei Gedankensystemen" (1979: 19). Diese Behauptung begründet er mit zwei Argumenten. Mit dem ersten Argument schließt er an Aristoteles an. Er geht davon aus, daß Gerechtigkeit das Gegenteil zu dem bildet, was Aristoteles als *πλεονεξία* bezeichnet: Das Mehr-haben-wollen. Weil jedes Individuum mehr haben möchte, sind Grundsätze nötig, um zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Regelungen der Güterverteilung zu entscheiden und eine Einigung über diese Verteilung zu erzielen (1979: 20). Die Individuen würden dann dieser Einigung vollständig zustimmen, wenn es zu einer *gerechten* Verteilung käme. Daran schließt sich Rawls zweites Argument an: Die Gerechtigkeit gesellschaftlicher Institutionen sichert die Unverletzlichkeit einer Person. Dies ist der Fall, wenn die Institutionen bei der Verteilung sozialer Güter oder Lasten keine willkürlichen Unterschiede zwischen den Menschen machen und es zu einem sinnvollen Ausgleich konkurrierender Ansprüche kommt. Erst wenn die gesellschaftlichen Institutionen diesen

3. Walzer selbst wehrt sich gegen die Etikettierung seines Ansatzes als *kommunitaristischer* (Walzer 1992, vgl. dagegen Müller 1995; Forst 1994; Mulhall & Swift 1992).

Ausgleich herstellen und gleichzeitig die Unverletzlichkeit der Person gewährleisten, entsprechen sie auch der Tugend der Gerechtigkeit.

Die Notwendigkeit gerechter Institutionen ergibt sich für Rawls aus dem neuzeitlichen Personen-, Institutionen- und Staatsverständnis. Denn die Bürger eines Staates werden darin als gleiche Rechtssubjekte aufgefaßt. Aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu diesem Staat werden ihnen prinzipiell die gleichen Rechte zur Verwirklichung ihrer Lebenspläne eingeräumt und sie stellen den Souverän dar, nach dessen Willen die gesellschaftlichen Institutionen geformt werden sollten. Dies schließt auch das Mandat an den Staat ein, die individuellen Freiheitsrechte seiner Bürger zu bewahren (Frankenberg 1994). Beide – Institutionen und Staat – werden dadurch von der Anerkennung der Bürger abhängig. Anerkannt sind sie, wenn sie der Tugend der Gerechtigkeit entsprechen und soziale Gerechtigkeit besteht.

Gerechtigkeitsgrundsätze

Für Rawls sind Gerechtigkeitsvorstellungen diejenigen Grundsätze, die zum Ausgleich eines Verteilungskonflikts führen können. Sie stellen den *archimedischen Punkt* dar, von dem aus die *Tugendhaftigkeit* gesellschaftlicher Institutionen beurteilt werden kann (Kersting 1994a). Das Ziel seiner *Theorie der Gerechtigkeit* ist, diesen archimedischen Punkt inhaltlich näher zu bestimmen.

Rawls *Theorie der Gerechtigkeit* wäre keine Gerechtigkeitstheorie in liberaler Tradition, wenn sie ihren Gegenstandsbereich nicht von vornherein einschränken würde. Denn unter dem liberalen Primat der Freiheit stehen allgemein verbindliche Gerechtigkeitsregeln immer unter dem Verdacht, eine bestimmte Sichtweise des "Guten" vorzuschreiben.⁴ Deshalb begrenzt Rawls seine Gerechtigkeitsgrundsätze auf die Rahmenbedingungen gesellschaftlicher Kooperation. Allgemein verbindlich festgelegte Gerechtigkeitsgrundsätze können sich somit nur auf die Grundstruktur der Gesellschaft beziehen (1979: 23). Sie regeln allein die wichtigsten gesellschaftlichen Institutionen: staatliche Verfassung, Eigentumsordnung oder Wirtschaftssystem. Durch die Gestaltung *gerechter* Institutionen und *gerechter* Rahmenbedingungen wird das gefördert, was ganz im Sinne liberaler Ordnungsvorstellungen ist:

Das verschiedenartige innere Leben der Gruppen, in denen die Menschen ihre spezielleren Ziele verwirklichen. (Rawls 1979: 574)⁵

Nicht nur der Geltungsbereich der Gerechtigkeitsgrundsätze ist eingeschränkt. Auch der

4. Stark verkürzt lautet die liberale Grundposition: Es kann kein Glück für alle bestimmt werden, sondern jedem muß die Möglichkeit eingeräumt werden, selbst sein Glück zu definieren und zu verwirklichen (Mouffe 1988).

5. "Die Institutionen der Grundstruktur haben die Aufgabe gerechte Umstände auf Dauer zu gewährleisten, in denen Menschen ihre sozialen und wirtschaftlichen Beziehungen auf der Basis freier Übereinkunft unter fairen Umständen gestalten können." (Kley 1989: 8)

Umfang der Güter, auf die die Gerechtigkeitsregeln angewandt werden sollen, wird von Rawls begrenzt. Er erstreckt sich allein auf die elementaren Grundfreiheiten (Meinungs- und Gewissensfreiheit), die gesellschaftlichen Chancen, Kompetenzen, Einkommen und Vermögen. Rawls geht davon aus, daß jeder rationale Mensch diese sozialen Primärgüter für die Realisierung seiner eigenen Vorstellung des *guten Lebens* benötigt und wünscht – von daher kann auch um diese Güter ein Interessenkonflikt entstehen.

Das Gesellschaftsmodell, das Rawls hier entwirft, nennt er selbst das Modell einer "wohlgeordneten Gesellschaft". Eine solche Gesellschaft zeichnet sich dadurch aus, daß das gemeinsame Ziel ihrer Mitglieder darin besteht, zur Verwirklichung der eigenen und der Interessen der anderen so zusammenzuarbeiten, wie es die Gerechtigkeitsgrundsätze gestatten. Zwei Voraussetzungen müssen dafür erfüllt sein. Erstens müssen die Gesellschaftsmitglieder dieselben Gerechtigkeitsgrundsätze im Hinblick auf die Grundordnung der Gesellschaft anerkennen, obwohl sie unterschiedliche Lebenspläne verfolgen und von unterschiedlichen religiösen, politischen oder gesellschaftlichen Anschauungen geleitet sind. Zweitens müssen die grundlegenden Institutionen den Gerechtigkeitsgrundsätzen entsprechen. Diese Kongruenz muß auch öffentlich z.B. in der Rechtsordnung dieser Gesellschaften sichtbar sein. Die Folge des Zusammentreffens individueller Gerechtigkeitsforderungen und gesellschaftsbezogener Gerechtigkeitsgrundsätze ist die Stabilität der wohlgeordneten Gesellschaft.⁶

Der Kern der *Theorie der Gerechtigkeit* besteht in der Benennung und Begründung derjenigen Gerechtigkeitsgrundsätze, die eine *wohlgeordnete Gesellschaft* ermöglichen und die – ganz allgemein – beanspruchen, der *archimedische Punkt* zur Beurteilung der Gerechtigkeit einer Gesellschaft zu sein (Rorty 1990). Das Ziel liegt nicht in der Benennung materialer Grundsätze, sondern in der Festlegung von Verfahrensregeln. Denn allein Verfahrensgerechtigkeit (*Fairneß*) kann soziale Gerechtigkeit gewährleisten.⁷

Mit Kant wird angenommen, daß diejenigen Gerechtigkeitsgrundsätze die größte Chance haben anerkannt zu werden, die von freien und gleichen Vernunftwesen in einer Entscheidungssituation gewählt werden, auch wenn diese Entscheidung nicht real, sondern fiktiv in einem Gedankenexperiment vollzogen wird. Die Grundidee besteht darin,

daß gerechtfertigte und objektiv verbindliche Prinzipien der Gerechtigkeit identisch sind mit den Prinzipien, die freie und rationale, nur an ihrem eigenen Interesse ausgerichtete Personen wählen würden, wenn sie in einem ursprünglichen Zustand der Gleichheit versetzt wären und die Aufgabe bekämen, die Form, die Grundstruktur und die fundamentalen, alle Folgegesetze bindenden Normen ihrer zukünftigen Gesellschaft zu bestimmen. (Kersting 1994a: 267; vgl. Höffe 1979: 165)

Es wird also vorausgesetzt, daß die Beteiligten rational urteilen und die Grundsätze einer rationalen Wahl anwenden: Die Ziele werden mit wirksamen Mitteln verfolgt und es wird die Alternative mit der höchsten Eintrittswahrscheinlichkeit gewählt. Durch diese Voraus-

6. Für Kley (1989) entspricht dies einem westlich-demokratischen und liberalen Gesellschaftsideal.

7. "Rawls wishes to maintain that social justice is pure procedural justice in character"(Miller 1976:44).

setzung will Rawls erreichen, daß die aus der Entscheidung resultierenden Grundregeln für jeden als in gleicher Weise vorteilhaft angesehen werden können. Durch diese Modellierung der Entscheidungssituation als rationale Klugheitswahl behauptet Rawls, (1) daß es rational ist, sich für Gerechtigkeitsregeln zu entscheiden und, (2) daß Gerechtigkeitsregeln über eine rationale Argumentation begründet werden müssen (Höffe 1979).

Die Entscheidung über die Gerechtigkeitsgrundsätze in Form einer rationalen Klugheitswahl verlegt Rawls in einen fiktiven Urzustand (*original position*). Um einen Zustand der Unparteilichkeit in der Entscheidungssituation zu simulieren (Höffe 1977), stattet er die fiktiven Beteiligten zusätzlich mit dem *Schleier des Nichtwissens* aus.⁸ Da die gesellschaftliche Position einer Person, ihre Begabungen und ihre Lebenspläne von der Grundstruktur einer Gesellschaft bestimmt werden, diese Grundstruktur aber gerade zur Disposition steht, dürfen die fiktiven Personen keine Kenntnis über diese Merkmale haben. Ebenso müssen sie ihre Entscheidung unabhängig von ihren eigenen Vorstellungen des *guten Lebens*, ihren philosophischen, politischen oder religiösen Wertvorstellungen treffen. Dies ist aus zweierlei Gründen notwendig. Erstens kann nur so sichergestellt werden, daß eine Entscheidung auch dann noch Gültigkeit besitzt, wenn eine Person ihre Wertvorstellungen im Verlauf ihres Lebens ändert. Zweitens darf die zu einem Zeitpunkt getroffene Entscheidung nicht die Freiheit einschränken, sich zu einem späteren Zeitpunkt für eine ganz andere Konzeption des *guten Lebens* zu entscheiden.

Die Personen in der Entscheidungssituation treffen also unter dem Risiko ihre Wahl, möglicherweise zu den am besten oder am schlechtesten Gestellten einer Gesellschaft zu gehören, begabt oder unbegabt zu sein, und ohne ihre eigenen Ziele und Präferenzen zu kennen. Der Urzustand unter den Bedingungen des Schleiers des Nichtwissens soll damit die Freiheit und die Gleichheit der Beteiligten sichern, und Machtunterschiede und die Kenntnis eigener sozialer Attribute ausblenden (Habermas 1983; Mulhall & Swift 1992). Über die Festlegung dieser Randbedingungen der Vertrags- oder Entscheidungssituation wird aber die Auswahl der Gerechtigkeitsgrundsätze bereits vorherbestimmt (Höffe 1979; Kley 1989). Für Rawls ergibt sich daraus jedoch kein Problem. Denn neben der fiktiven Entscheidungssituation sind die *wohlüberlegten Gerechtigkeitsvorstellungen* ein weiteres Kriterium zur Bestimmung der Gerechtigkeitsgrundsätze. Das heißt: Wenn die aus einer Entscheidungssituation resultierenden Gerechtigkeitsgrundsätze den *wohlüberlegten Gerechtigkeitsvorstellungen* widersprechen, müssen die Bedingungen der Entscheidungssituation verändert werden:

Wir können also eine Konkretisierung des Urzustands daran prüfen, wie weit sich ihre Grundsätze mit unseren festesten Überzeugungen vertragen und wie weit sie uns da, wo es nötig ist, Anleitung geben. (Rawls 1979:37)

8. Durch die Einschränkung des Urzustands durch den "Schleier des Nichtwissens" weicht Rawls von anderen vertragstheoretischen Ansätzen wie z.B. Nozick (1974) oder Buchanan (1975) ab.

Die Entscheidung im Urzustand gilt somit nicht als eine "Letztbegründung" von Gerechtigkeitsregeln. Rawls versteht sie vielmehr als ein Verfahren zur Rechtfertigung, Überprüfung und im Zweifelsfall auch zur Modifizierung bereits vorhandener Gerechtigkeitsvorstellungen, die "als vorläufige Fixpunkte" gelten. Ein derartiger Fixpunkt ist das Verständnis von Gerechtigkeit als formale Gleichheit. Formale Gleichheit umfaßt dabei (1) die gleiche Behandlung aller Beteiligten und (2) die Ausstattung aller Beteiligten mit gleichen Rechten (Rawls 1979: 79; Tugendhat 1994). Das durch Urzustand und "wohlüberlegte Gerechtigkeitsvorstellungen" bestimmte Verfahren zur Explikation von Gerechtigkeitsgrundsätzen beschreibt Rawls als "Überlegungs-Gleichgewicht":

Wir gehen hin und her, einmal ändern wir die Bedingungen für die Vertragssituation, ein andermal geben wir unsere Urteile auf und passen sie den Grundsätzen an; so glaube ich, gelangen wir schließlich zu einer Konkretisierung des Urzustandes, die sowohl vernünftigen Bedingungen genügt als auch zu Grundsätzen führt, die mit unseren—gebührend bereinigten—wohlüberlegten Urteilen übereinstimmen. (Rawls 1979: 38)⁹

Mit den Gerechtigkeitsregeln der *Theorie der Gerechtigkeit* werden also nicht zeitlose Grundsätze festgelegt.¹⁰ Die Gerechtigkeitsgrundsätze hängen vielmehr auch davon ab, welche Gerechtigkeitsvorstellungen empirisch vorfindbar sind. Denn in dem Moment, in dem sich die Gerechtigkeitsgrundsätze nicht auf einen Minimalkonsens stützen können, sind sie nicht öffentlich vertretbar. Dann verschiebt sich das Überlegungs-Gleichgewicht, die Entscheidungssituation muß neu konstruiert und andere Gerechtigkeitsgrundsätze zur Gestaltung der gesellschaftlichen Institutionen festgelegt werden.

Für Rawls ergeben sich aus dem Überlegungs-Gleichgewicht zwei Gerechtigkeitsgrundsätze, auf die sich Personen in der *original position* einigen würden (Rawls 1979: 336f.):

- (1) Sie würden sich auf die Gleichverteilung aller Grund- bzw. Menschenrechte, negativer Freiheitsrechte (z.B. Meinungs- und Gewissensfreiheit) und politischer Mitwirkungsrechte einigen.
- (2) Ergänzend dazu würden sie immer dann soziale oder wirtschaftliche Ungleichheiten als gerecht ansehen, wenn sie den am wenigsten Begünstigten den größtmöglichen Vorteil bringen und die damit verbundenen Ämter und Positionen allen – aufgrund fairer Chancengleichheit – offenstehen.

Warum würden sich die Personen im Urzustand gerade auf die Gleichverteilung politischer Rechte und die bedingte Ungleichverteilung im sozialen und wirtschaftlichen Bereich einigen? Weil sie einsehen, daß eine Gesellschaft, die ohne Zwangsapparat stabil

9. Tugendhat nimmt das "Überlegungsgleichgewicht" zum Anlaß, Rawls vorzuwerfen, er schwanke darin, "ob die Grundlage seiner Gerechtigkeitsprinzipien unsere moralische Intuition ist oder die original position." (1994:365)

10. "Von den vorgeschlagenen Gerechtigkeitsgrundsätzen behaupte ich nicht, sie seien notwendige Wahrheiten oder aus solchen ableitbar. Eine Gerechtigkeitsvorstellung läßt sich nicht aus evidenten Voraussetzungen oder Bedingungen für die Grundsätze ableiten." (Rawls 1979: 39)

bleiben soll, am Wohl ihrer Mitglieder interessiert sein muß. Die Gesellschaft muß deshalb die Person selbst anerkennen und ihr die Freiheit gewähren, eigene Vorstellungen des "guten Lebens" zu verfolgen. Mit der Gleichverteilung der Grundfreiheiten drücken die Beteiligten des Urzustandes aus, daß sie als vernünftige und vertrauenswürdige Personen geachtet werden möchten. Mit dieser Gleichverteilung der Rechte im Gegensatz zur Ungleichverteilung im wirtschaftlichen und sozialen Raum (Einkommen oder Vermögen) stellen sie gleichzeitig sicher, daß über die Grundordnung keine Präferenz bestimmter Güter vorgenommen wird. Wie einzelne Güter letztlich verteilt werden sollten, überlassen sie denjenigen, die in den gesellschaftlichen Institutionen die Verteilung vornehmen. Auf den zweiten Grundsatz würden sich die Beteiligten einigen, weil sie dadurch das eigene Risiko bei bestehender Ungleichheit herabsetzen – durch die Einschränkung müssen also auch *die am schlechtesten Gestellten* einer Gesellschaft von der Ungleichheit profitieren. Und sie würden sich auf den Aspekt der Chancengleichheit einigen, weil damit die Gleichheit aller Beteiligten gewährleistet wird. Gerade weil die Gesellschaft als prozeßhaftes Unternehmen mit ständiger Güterverteilung verstanden wird, kann die gesellschaftliche Gerechtigkeit nur als reine Verfahrensgerechtigkeit verwirklicht werden. In dem Fall existiert kein unabhängiger Verteilungsmaßstab für gerechte Ergebnisse. Allein durch prozedurale Regeln der Gerechtigkeit wird es möglich, auf einen festen Verteilungsmaßstab zu verzichten, der fortlaufend die unendlich vielen individuellen Umstände berücksichtigen müßte.

Was die Beziehung der beiden Grundregeln zueinander angeht, so würden sich die Beteiligten des Urzustandes auf eine Ordnung einigen, die den Vorrang der Freiheit festlegt:

Die Einschränkung von Grundrechten gegen partikulare oder auch kollektive ökonomische Vorteile ist in jedem Fall ungerecht. (Höffe 1979: 168)

Der "neue Rawls"

Stellt das bisher dargestellte den Stand der Rawls'schen Gerechtigkeitstheorie zum Zeitpunkt seiner "Theorie der Gerechtigkeit" dar, so hat Rawls – nicht zuletzt aufgrund der kommunitaristischen Kritik – seinen Ansatz in einigen Punkten, wenn nicht modifiziert, so doch konkretisiert (Kukathas & Pettit 1990; Mulhall & Swift 1992). Rawls (1985, 1993) antwortet darin vor allem auf Vorwürfe, die sich auf die Bestimmung der *original position* und den Status der Gerechtigkeitsgrundsätze richten.¹¹

An der Entscheidungssituation wurde von kommunitaristischer Seite kritisiert, daß die Beteiligten als "unsoziale" Wesen konzipiert werden (Sandel 1982). Nach Rawls entschei-

11. Ich gehe nicht auf die liberale Kritik ein, wie sie von Nozick (1974) oder Buchanan (1975) formuliert wurde. Der Kern besteht im Vorwurf, Rawls Theorie sei mit den Grundprinzipien einer liberalen Theorie unvereinbar, weil sie die Gerechtigkeitsgrundsätze von einem *Endzustand* her bestimmt. Für Nozick (1974) und Buchanan (1975) muß sich eine liberale Gerechtigkeitstheorie allein auf die Sicherung gerechter Verfahren konzentrieren. Die Verteilungsergebnisse sind dann *eo ipso* gerecht, legitimiert allein über das Verfahren.

den sich individualisierte, von jeder Einbindung in eine soziale Gemeinschaft abgeschlossene Wesen für bestimmte Gerechtigkeitsgrundsätze, die gerade unabhängig von ihren Vorstellungen des "guten Lebens" sind. Dem wird entgegengehalten, daß Individuen sich gar nicht unabhängig von ihrer sozialen Einbindung oder ihrer Identität als Mitglieder einer Gemeinschaft auf Gerechtigkeitsgrundsätze einigen können (MacIntyre 1988; Sandel 1982). Damit verbindet sich ein Angriff auf Rawls' Universalismus: Daß nämlich Gerechtigkeitsgrundsätze unabhängig von ihrer kulturellen und gesellschaftlichen Einbindung bestimmt werden und davon unabhängig auch gelten können. Gegen Rawls wird festgestellt, Gerechtigkeitsgrundsätze seien nicht universalistische, sondern ausschließlich partikulare, auf bestimmte Kontexte bezogene moralische Regeln (Walzer 1983).

Rawls stellt angesichts dieser Kritik im wesentlichen zwei Aspekte klar: Erstens wird die Bedeutung der liberalen Gesellschaftsauffassung als Grundlage der *Theorie der Gerechtigkeit* stärker betont. Bereits in der ursprünglichen Fassung war Rawls darum bemüht, die Regeln für die Gestaltung der Grundstruktur einer Gesellschaft unabhängig von den individuellen Wertorientierungen zu formulieren. Allein den Individuen oblag die Entscheidung, welches Konzept des *guten Lebens* sie für sich als bindend ansahen. Deshalb war auch der Ausgangs- und Zielpunkt der Gerechtigkeitstheorie ein Pluralismus der individuellen Wertorientierungen und ein Gesellschaftsideal, das die individuelle Freiheit als eines der höchsten Güter ansieht. So verband sich mit den Gerechtigkeitsgrundsätzen ein politisches Konzept. Rawls (1993) stellt diesen politischen Charakter seiner Theorie jetzt auch im Sprachgebrauch heraus. Die Subjekte seiner Gerechtigkeitstheorie sind nun freie und gleiche *Bürger*. In dieser Eigenschaft unterscheiden sie sich von Individuen als *moralische* Personen. Denn Forderungen an *freie und gleiche Bürger* greifen nicht in dem Maße in die Privatsphäre einer Person ein wie Forderungen an *moralische* Personen (Forst 1994). Damit werden die beiden Koordinaten, zwischen denen die Theorie der Gerechtigkeit entwickelt wird, kohärent: Das Ideal des freien und gleichen Bürgers und das Ideal einer liberalen und pluralistischen Gesellschaft.

Zweitens konkretisiert Rawls (1985) sein "Überlegungs-Gleichgewicht" (Rawls 1979: 38). Die Beteiligten – in ihrer Eigenschaft als Bürger – sind jetzt allein an der Festlegung politischer und nicht moralischer Regeln interessiert. Und er bestimmt die Stellung der *original position* im Bezug auf die beiden anderen Fixpunkte des Überlegungs-Gleichgewichts genauer. In der Triade *wohlgeordnete Gesellschaft*, aktuelle *Gerechtigkeitsvorstellungen* und *original position* wird die Bedeutung der *original position* abgeschwächt. Sie ist nunmehr ein Mittel, um die öffentliche Akzeptanz der Gerechtigkeitsgrundsätze zu exemplifizieren:

The idea of the original position serves as a means of public reflection and self-clarification. It helps us work out what we now think, once we are able to take a clear and uncluttered view of what justice requires when society is conceived as a scheme of cooperation between free and equal citizens from one generation to the next. (Rawls 1993: 26)

Für die Festlegung der Gerechtigkeitsgrundsätze sind jetzt viel stärker das Gesellschafts- und Bürgerideal sowie die "intuitiven" (Tugendhat 1994) Gerechtigkeitsüberzeugungen wichtig. Von daher vollzieht Rawls eine *Empirisierung* seiner Theorie (Wegener 1995a, 1995b). Denn die faktisch bestehende politische Kultur einer Gesellschaft erhält für die Begründung der Gerechtigkeitsgrundsätze ein größeres Gewicht. Die "kommunitaristische" Erkenntnis geteilter Wertvorstellungen wird Teil der "liberalen" Gerechtigkeits-theorie (Kersting 1994b). Denn Rawls erhebt jetzt den Anspruch, mit seiner Theorie einen "überlappenden Konsensus" darzustellen:

By contrast with liberalism as a comprehensive moral doctrine, justice as fairness tries to present a conception of political justice rooted in the basic intuitive ideas found in the public culture of a constitutional democracy... Thus justice as fairness seeks to identify the kernel of an overlapping consensus, that is, the shared intuitive ideas which when worked up into a political conception of justice turn out to be sufficient to underwrite a just constitutional regime. (Rawls 1985: 246)

Der Bezug auf "intuitive ideas" und "public culture" bedeutet aber, daß die Basis der Gerechtigkeitsgrundsätze einer *empirischen* Beschreibung zugänglich wird. Diese Empirisierung umfaßt nicht nur den Ausgangspunkt der Gerechtigkeitsgrundsätze. Auch das Ziel der Theorie wird "empirisiert". Denn der Akzent verschiebt sich von einer sozial-ethischen, deontologischen zu einer *politischen, teleologischen* Theorie (Kukathas & Pettit 1990). Die Theorie soll nicht mehr allein die Tugendhaftigkeit der gesellschaftlichen Institutionen fördern, sondern die Grundsätze der Gerechtigkeit werden – ähnlich zu Durkheim – in den Dienst der Stabilität der Gesellschaft gestellt (Rawls 1993).

Kritik der Rawls'schen Gerechtigkeits-theorie

Es entspräche nicht der Zielsetzung dieser Arbeit, die gesamte Diskussion und Kritik im Anschluß an Rawls' "Theorie der Gerechtigkeit" nachzuzeichnen.¹² Ein Teil der Kritik wurde bereits im vorangegangenen Absatz angedeutet. Drei Punkte scheinen aber angesichts der neueren Entwicklung der Rawls'schen Gerechtigkeits-theorie erwähnenswert: Erstens bleibt es auch nach der zuletzt vorgenommenen Konkretisierung immer noch ungeklärt, wie die Gruppe der am schlechtesten Gestellten bestimmt werden kann (vgl. Rawls 1979: 64). Rawls versäumt es, Kriterien aufzustellen, die eine Identifikation dieser Gruppe ermöglichen bzw. sie operationalisierbar machen (Barry 1989). Auch durch die neuerliche Eingrenzung auf "freie und gleiche Bürger" ist zwar die von Höffe (1979) genannte Möglichkeit ausgeschlossen, die am schlechtesten Gestellten könnten auch Gruppen in sog. Entwicklungsländern sein. Gleichwohl bleibt offen, welche Gruppe von Bürgern dies sein kann!

Zweitens verweist Homann (1992) darauf, daß Rawls seine Theorie selbst als vorläufige, hypothetische, entwicklungs-fähige und -bedürftige Ordnung eines bestimmten Datenma-

12. Hier sei nur auf einige neuere Arbeiten verwiesen: Forst 1994; Gaertner 1985; Höffe 1977, 1979, 1988, 1991; Kersting 1994a; Kley 1989; Mulhall & Swift 1992; Pogge 1989; Wegener 1995a, 1995b.

terials versteht. Dieser "Vorschlag eines Fachmannes" (Homann 1992) oder des "zuständigen Experten" (Habermas 1983) muß aber nachweisen können, daß die Annahmen auch empirisch gültig sind. Wie gerade die neuere Umformulierung seiner Theorie zeigt, ist Rawls selbst daran interessiert, seinem Ansatz eine empirische Basis zu geben (Swift et al. 1995). So führt er das methodische Prinzip des "*Überlegungs-Gleichgewichts*" ein, benennt seine Konzeption explizit als eine auf *Daten*¹³ angewiesene *Theorie*, bindet die Gerechtigkeitsgrundsätze an einen Minimalkonsens und macht schließlich die Situation des Urzustandes zur Prüfinstanz einer öffentlichen Anerkennbarkeit der Gerechtigkeitsgrundsätze (Rawls 1993). Doch er verzichtet darauf, seine Überlegungen an der Empirie zu spiegeln. Würde er es tun, so hätte er – zumindest – zwei empirische Anhaltspunkte:

- (1) in welchem Maß sein liberales Gesellschaftsideal konsensfähig ist (Liebig & Wegener 1995; Wegener 1995b) und
- (2) inwieweit sich Individuen in einem experimentell simulierten Urzustand überhaupt konsensuell einigen würden und welche Grundsätze das Ergebnis einer derartigen Entscheidung wären (Lissowski & Swistak 1995; Frohlich & Oppenheimer 1992).¹⁴

Von daher bietet Rawls zwar Ansatzpunkte zur Integration empirischer Forschungsergebnisse (Gesellschaftsauffassung, Entscheidungsverhalten und Gerechtigkeitsvorstellungen), berücksichtigt diese aber nicht entsprechend (Miller 1992).

Der letzte Punkt, auf den hinzuweisen ist, bezieht sich stärker auf das vorliegende Problem der Gerechtigkeit in Organisationen. Es geht um das Ungenügen, eine Theorie der Gerechtigkeit allein für die *Grundstruktur* einer Gesellschaft zu formulieren, ohne dabei die unterschiedlichen Ebenen sozialer Institutionen und deren spezifische moralische Logik zu berücksichtigen. Wenn Rawls allein für die Grundstruktur einer Gesellschaft Gerechtigkeitsregeln definiert, so werden Verteilungsentscheidungen in Organisationen durch die geltenden Verteilungsregeln auf der übergeordneten, staatlichen Ebene vorherbestimmt. Damit besteht die Gefahr, daß der Staat zu einer zentralen Entscheidungsinstanz wird und die Gerechtigkeitsvorstellungen in kleineren sozialen Einheiten bedeutungslos werden:

Rawls's ideas here are potentially dangerous because they lead logically to conceiving the state as the primary collective structure making all the decisions about justice for its members. (Favell 1993: 596)

Auch wenn Rawls durch sein Vierphasenmodell hypothetisch aufzeigt, wie seine Gerechtigkeitsprinzipien auf eine gesellschaftliche Wirklichkeit umgesetzt werden könnten, reicht die Angabe von *formalen*, auf Verfahren bezogenen Gerechtigkeitsgrundsätzen

13. Freilich versteht Rawls unter "Daten" keine empirischen Umfragedaten, sondern das Ergebnis, das sich aus dem Prozeß zur Erreichung des Überlegungs-Gleichgewichts ergibt (Rawls 1979: 38ff.).

14. Nach den experimentellen Ergebnissen von Frohlich und Oppenheimer (1992) einigen sich Personen hinter einem simulierten "Schleier des Nichtwissens" zwar konsensuell, das Resultat entspricht aber nicht dem Differenzprinzip. Die präferierte Verteilungsregel legt ein Minimaleinkommen fest und erhöht gleichzeitig das Durchschnittseinkommen (vgl. Soltan 1987).

für die Lösung von Gerechtigkeitsprobleme in Unternehmen nicht aus (Ricoeur 1990; Soltan 1987).¹⁵ Dort ist nämlich der Kontext enger definiert als dies für Gesellschaften gilt und es besteht ein größerer Handlungsbedarf bei der Güterverteilung.¹⁶ In dem Fall werden materiale Gerechtigkeitsregeln wichtiger, um die Kriterien und Ergebnisse von Verteilungen festlegen zu können (Koller 1994a).

Rawls und die Bedingungen sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen

Diese Kritik der Rawls'schen Gerechtigkeitstheorie bezieht sich allein auf seinen Vorschlag der Explikation und Begründung von Gerechtigkeitsregeln. Davon unabhängig stellt aber Rawls Ansatz einen wesentlichen Beitrag zur Klärung des Gerechtigkeitsbegriffs in Unternehmen dar. Durch seine Analysen kann auf einer analytischen Ebene gezeigt werden, daß die Bedingungen von Gerechtigkeit auch in Unternehmen gegeben sind. Maßgeblich dafür sind fünf Anwendungsbedingungen sozialer Gerechtigkeit:

- (1) Damit überhaupt Probleme der Gerechtigkeit entstehen, muß es sich um die Verteilung von distributionsfähigen und prinzipiell knappen Gütern handeln (Rawls 1979, vgl. Hume 1992). Diese können Materialien, soziale Güter, Bedingungen, Möglichkeiten oder auch Positionen in Organisationen umfassen (Frankena 1962). Die Güter müssen von individuellen oder korporativen Akteuren bzw. deren Treuhändern nach bestimmten Regeln verteilt werden (Boudon 1992; Frankena 1962; Schoeck 1975). Kein Gegenstand von Gerechtigkeitserwägungen sind Güterverteilungen dann, wenn sie das Ergebnis von Zufallsauswahlen sind. Bei derartigen Verteilungen ist allenfalls die Entscheidung, *daß* eine Auswahl nach dem Lotterieprinzip vorgenommen wird, Gegenstand von Gerechtigkeitserwägungen (Boudon 1992). Die Verteilung von Gütern durch bestimmte Instanzen schließt aber gleichzeitig auch Güter aus, die nicht Gegenstand sozialer Gerechtigkeit sein können, z.B. "körperliche Attraktivität, Gesundheit, Anmut, Liebenswürdigkeit, Intelligenz... Zufriedenheit, Glück" (Koller 1994b: 79).
- (2) Die Grundlage dafür, daß überhaupt Probleme der Gerechtigkeit bedeutsam werden, ist das Vorliegen einer sozialen Beziehung zwischen Personen. Sie kann darin bestehen, daß Personen durch die gemeinsame Mitgliedschaft in einer Gesellschaft oder durch gemeinsame Interaktionen aufeinander bezogen sind. Dabei wird vorausgesetzt, daß die Interaktionspartner ein Interesse haben, die Interaktion fortzusetzen, sie also an der Aufrechterhaltung der gemeinsamen sozialen Beziehung interessiert sind (Koller 1995).

15. Die vier Phasen sind (1) Entscheidungssituation der hypothetischen Position; (2) Bestimmung der Verfassung unter der Geltung der Gerechtigkeitsprinzipien, (3) Festlegung gerechter Gesetze und politischer Programme als Konkretisierung des Prinzips fairer Chancengleichheit und des Differenzprinzips und (4) Anwendung der Verfassung und der Gesetze durch Regierung, Verwaltung, Justiz und Bürger (Kley 1989).

16. "Rawls theory implies a society with wholly bureaucratic institutions governed by universalism. Particularistic institutions are incompatible with the theory of justice." (Coleman 1974: 753)

- (3) Die Bedingung dafür, daß in Interaktionszusammenhängen überhaupt Regeln der Verteilungsgerechtigkeit formuliert werden, bildet das Vorliegen eines Interessenkonflikts der beteiligten Akteure. Die Existenz von gerechten Verteilungsnormen zielt auf den Ausgleich dieses Interessenkonflikts. Ein Ausgleich besteht dann, wenn die Interessen aller Beteiligten in gleicher Weise berücksichtigt sind. *Gerecht* wird dann als ein Prädikat verstanden, das sich sowohl auf Handlungen von Personen als auch auf die Regeln der Verteilung beziehen kann.
- (4) Verteilungsgerechtigkeit setzt nicht notwendigerweise einen vollständigen Wertekonsens voraus. Denn Rawls betont, daß trotz eines Wertpluralismus Gerechtigkeitsnormen bestimmbar sind, die zudem unabhängig von der Moral des einzelnen sind.
- (5) Bei Rawls erscheint Gerechtigkeit als eine Forderung der politischen Moral. Sie fordert die Anerkennung der Interessen eines jeden einzelnen als Mitglied einer Gesellschaft. Grundlage bildet das moderne Freiheits- und Subjektverständnis, das jedem grundsätzlich das Recht zuspricht, die eigenen Interessen anerkannt zu bekommen.

Diese fünf Bedingungen sozialer Gerechtigkeit treffen auch für Unternehmen zu. Denn auch hier kommt es zur Verteilung distributionsfähiger und knapper Güter (Erste Bedingung). Die organisationsinterne Verteilung dieser Güter geschieht nicht markt- oder zufallsgesteuert, sondern ist das Ergebnis von *organisiertem* Handeln (Vanberg 1986). Dies bedeutet, daß die Verteilungen auf der Grundlage einer Verfahrensordnung bzw. Verfahrensregeln vorgenommen werden. Die Verfahrensordnung wird in einem Unternehmen über Abstimmungsprozesse festgelegt und von Personen umgesetzt, die im Auftrag einer *zentralen Instanz* handeln.

Aus den im ersten Kapitel skizzierten Eigenschaften von Unternehmen folgt, daß die von den Verteilungsprozessen betroffenen Akteure eine spezifische, auf das Ziel des effizienten Einsatzes der eigenen bzw. der erworbenen Ressourcen ausgerichtete soziale Beziehung eingegangen sind (Zweite Bedingung). Daraus ergeben sich Interessenkonflikte (Dritte Bedingung). Weil die Akteure in Unternehmen primär an einem Austausch ihrer Ressourcen interessiert sind, ist die Aufnahme oder Fortsetzung der Austauschbeziehung unabhängig von der Übereinstimmung über die Sichtweise des *guten Lebens*. Die Akteure sind nur über ihr gegenseitiges Interesse an der Austauschbeziehung aneinander gebunden. Sie agieren allein in ihrer Rolle als Austauschpartner. Normen, die das Verhalten beider Akteure steuern sollen, müssen deshalb nicht auf die *ganze Person* – i.S. einer allgemeinen Moral – gerichtet sein. Sie müssen allein die Interessen im Rahmen des Austauschverhältnisses berücksichtigen. Zur Handlungskoordination sind deshalb keine universellen Normen der Moral, sondern allein partikuläre Normen notwendig (Vierte Bedingung). Auch die fünfte Bedingung ist in Unternehmen erfüllt, insofern sie in die demokratisch-verfaßten Strukturen einer Gesellschaft eingebettet sind. Die allgemein geltenden, verfassungsrechtlich garantierten Freiheitsrechte sind deshalb auch hier gültig. Von einem analytischen Standpunkt aus können wir also davon ausgehen, daß im Zusammenhang von Verteilungsprozessen in Unternehmen Gerechtigkeit ein relevantes Be-

urteilungskriterium sein kann. Doch daran schließt sich die Frage an, welche Verteilungsregeln in einem Unternehmen als gerecht angesehen werden und wie sich diese Gerechtigkeitsregeln begründen lassen. Im Gegensatz zu Rawls konzentrieren sich kommunitaristische Gerechtigkeitsatheorien auf partikuläre, nur in bestimmten Kontexten gültigen Gerechtigkeitsregeln. Ihr Credo besteht darin, daß Gerechtigkeitsregeln nur in bestimmten Gemeinschaften Geltung beanspruchen können und allein aus ihnen heraus begründet werden können. Diese Argumentation wird am Beispiel von Walzers "Spheres of Justice" dargestellt werden.

1.2 Gerechtigkeit als komplexe Gleichheit

Walzers (1983) Gerechtigkeitsatheorie bezieht bereits in ihrem Titel "Spheres of Justice" eine eindeutige Gegenposition zu Rawls. Die Kritik an Rawls richtet sich vor allem gegen das Bemühen, allgemeine und undifferenzierte, auf die gesamte Grundstruktur einer Gesellschaft bezogene Gerechtigkeitsregeln unter Rückgriff auf eine im Urzustand vollzogene Wahlhandlung zu bestimmen. Für Walzer (1983) ist Rawls' Theorie der Gerechtigkeit schon allein deshalb zu ungenau, weil sie nicht berücksichtigt, daß unterschiedliche soziale Güter nach unterschiedlichen Kriterien verteilt werden sollten. Viel wichtiger ist jedoch aus der Sicht Walzers: Rawls läßt außer acht, daß Fragen der Gerechtigkeit unter spezifischen historischen und kulturellen Bedingungen entstehen. Eine Theorie der Gerechtigkeit kann deshalb nicht unter Ausblendung dieser Randbedingungen formuliert werden. Mehr noch: Weil die *Gerechtigkeit* einer Verteilung allein vom gesellschaftlichen Kontext und den darin vorherrschenden Gerechtigkeitsvorstellungen abhängt, ist Gerechtigkeit selbst ein relativer, vom Kontext abhängiger Zustand (Mulhall & Swift 1992:140). Im einzelnen kritisiert Walzer:

- (1) die Begründung von Gerechtigkeitsregeln aus der *original position*,
- (2) die Trennung in primäre, über die Grundstruktur einer Gesellschaft verteilte Güter, die unabhängig von ihrer sozialen Bewertung betrachtet werden und sekundäre, durch unterschiedliche Bewertungen und individuelle Lebenspläne beeinflusste Güter
- (3) den Anspruch, primäre Güter könnten in einer Gesellschaft über *universalistische*, von der Art oder Bewertung der Güter unabhängige Gerechtigkeitsregeln verteilt werden.

Eine grundlegende Differenz zwischen Rawls und Walzer besteht im Fokus ihrer Theorien. Bei Rawls (1979) stehen die Ausgangsbedingungen – nämlich die Verteilungskonflikte – im Mittelpunkt. Die Notwendigkeit für eine *gerechte* Verteilung ergibt sich bei ihm aus dem Konflikt individueller Interessen. Dies steht im Einklang mit der liberalen Grundposition. Denn die gesellschaftlichen Institutionen müssen aus dieser Sicht die individuellen Nutzeninteressen fördern und den Individuen die Freiheiten gewähren, die sie zur Realisierung ihrer unterschiedlichen Lebenspläne benötigen. Gerecht ist deshalb für Rawls ein Zustand, in dem ein *Ausgleich der individuellen Interessen* hergestellt wird und die Freiheiten der Individuen gewahrt sind. Für Walzer (1983) dagegen ist ein Zustand gerecht, in dem *soziale Güter richtig* verteilt werden. Damit fokussiert Walzer

nicht die Ausgangsbedingungen von Verteilungen (Interessen), sondern die Ergebnisse gesellschaftlicher Verteilungsprozesse.

Doch wann sind soziale Güter gerecht verteilt? Walzers Antwort lautet zunächst: Wenn die Güter nach den ihnen inhärenten, von den Mitgliedern einer politischen Gemeinschaft zugeschriebenen Regeln verteilt werden. Deshalb nimmt Walzers Gerechtigkeitstheorie nicht etwa ihren Anfang in der Frage, welche Regeln Individuen als *gerecht* bezeichnen oder für welche Gerechtigkeitsregeln sie sich entscheiden würden. Sein Ansatzpunkt ist statt dessen eine *Theorie der Güter*. Walzer entwickelt sie in sechs "Propositionen" (Walzer 1983:7ff.).

- (1) Alle Güter, auf die sich Probleme der Verteilungsgerechtigkeit beziehen können, sind soziale Güter. Ihre grundlegende Eigenschaft ist eine spezifische soziale Bewertung. Soziale Güter können deshalb in unterschiedlichen Gesellschaften unterschiedliche Bedeutungen haben.
- (2) Die Identität von Personen hängt von der Art ab, soziale Güter zu schaffen, zu besitzen und einzusetzen. Individuen stehen immer in einer Beziehung zu sozialen Gütern und verstehen sie immer auf der Grundlage ihrer sozialen Bewertung. Deshalb kann eine Verteilungssituation nur vor dem Hintergrund der Bewertung des zu verteilenden sozialen Guts verstanden werden.
- (3) Es können keine *primären* Güter in der moralischen oder materiellen Welt bestimmt werden, die frei von sozialen Bewertungen sind.
- (4) Verteilungskriterien sind nicht in den Gütern als solche angelegt, sondern sie sind verknüpft mit den sozialen Bewertungen und dem sozialen Verständnis der Güter:

If we understand what it is, what it means to those for whom it is a good, we understand how, by whom, and for what reasons it ought to be distributed. All distributions are just or unjust relative to the social meanings of the goods at stake. (Walzer 1983: 9)

- (5) Soziale Bedeutungen sind historisch. Die Kriterien für eine gerechte und ungerechte Verteilung sind deshalb relativ und verändern sich über die Zeit.
- (6) Wenn soziale Güter jeweils spezifische Bedeutungen haben, dann sind auch die Kriterien für ihre Verteilung unterschiedlich. Damit konstituieren sich auch spezifische Verteilungssphären.¹⁷ Beispiele für solche, durch soziale Güter konstituierte Sphären sind Mitgliedschaft, soziale Sicherheit und Wohlfahrt, Geld und Waren, Arbeit, oder politische Macht.

Ausgehend von dieser *Theorie sozialer Güter* fragt Walzer, unter welchen Bedingungen sich Verteilungsgerechtigkeit einstellen würde. Die Grundidee für seine Antwort findet er bei Pascal und Marx. Beide Autoren betonen nämlich, daß persönliche Qualitäten und soziale Güter ihre eigenen Bereiche haben. In diesen *Sphären* sind sie wirksam und kön-

17. "Every social good or set of goods constitutes, as it were, a distributive sphere within which only certain criteria and arrangements are appropriate." (Walzer 1983: 10)

nen gegeneinander ausgetauscht werden. Für Marx ist deshalb Liebe nur mit Liebe und Vertrauen nur mit Vertrauen beantwortbar (Walzer 1983: 18). Wird diese Gleichartigkeit des Austauschs verletzt, kommt es nach Pascal zur *Tyrannie*. Sie besteht dann, wenn persönliche Eigenschaften oder soziale Güter dazu benutzt werden, um in einer anderen Sphäre Vorteile oder soziale Güter zu erhalten. Wenn z.B. jemand fordert, aufgrund seiner Stärke geliebt zu werden (Walzer 1983: 18).

Gegen diese Vermischung von Sphären zielt nach Walzer das *formale Gerechtigkeitsprinzip*. Dessen Forderung besteht darin, daß niemand, der über X verfügt auch über Y verfügen soll, nur weil er über X verfügt.¹⁸ Walzer entscheidet sich mit diesem Prinzip für die Umsetzung einer von zwei Forderungen der Gerechtigkeit. Soziale Gerechtigkeit kann nämlich entweder durch einen Abbau der Monopolisierung oder durch einen (2) Abbau der Dominanz eines sozialen Gutes hergestellt werden.

Die eine Forderung bezieht sich auf einen Zustand, in dem ein einziger Mensch oder eine Gruppe ein soziales Gut kontrolliert. *Monopolisierung* beschreibt dann die Art des Besitzes oder der Kontrolle eines sozialen Gutes. Gerechtigkeit würde sich dann einstellen, wenn das Monopol gebrochen und dieses Gut auf alle in gleicher Weise verteilt würde. Doch für Walzer ist diese Forderung nicht einlösbar. Denn eine einfache Gleichverteilung ist notwendigerweise instabil. Die Instabilität ergibt sich, weil aus einer anfänglichen Gleichverteilung mit der Zeit wiederum eine Ungleichverteilung entsteht. Wird diese Ungleichverteilung nicht durch eine ständige Redistribution in eine Gleichverteilung zurückgeführt, so kommt es zu einer Monopolisierung.

Für Walzer ist die zweite Forderung der Gerechtigkeit angemessener. Denn hier besteht das Ziel, die *Dominanz* eines Gutes über andere Güter zu reduzieren. Eine Dominanz besteht dann, wenn Individuen, die ein soziales Gut haben, weil sie es haben, eine Menge anderer Güter beherrschen. Im Unterschied zur Monopolisierung bezieht sich die Dominanz auf die Art des Gebrauchs. Ein dominantes Gut ist nicht begrenzt auf seine eigene Sphäre. Es bestimmt durch seine Logik die Verteilung anderer sozialer Güter. Wenn jedoch die Dominanz eines Gutes aufgehoben wird, so bedeutet dies einen Pluralismus an Verteilungsregeln und einen Pluralismus an Ungleichheiten. In diesem Fall kann jedes Gut in Übereinstimmung mit seiner Logik verteilt werden und es kommt in jeder Sphäre zu spezifischen Ungleichheiten. Doch diese werden nach Walzer nicht als ungerecht wahrgenommen. Er veranschaulicht dies am Beispiel des Kapitalismus: Der Kapitalismus als Wirtschaftssystem ist nicht deshalb ungerecht, weil es zu einer ungleichen Verteilung von Geld kommt. Ungerecht ist er vielmehr deshalb, weil an dem Besitz von Geld gleichzeitig der Besitz solcher Güter gekoppelt ist, die eigentlich anderen distributiven Sphären angehören (z.B. Gesundheitsversorgung oder Bildung). Die Ungerechtigkeit besteht also

18. Günther (1994) verweist darauf, daß Walzers Forderung der Sphärentrennung bereits bei Aristoteles zu finden ist. Auch Aristoteles wende sich gegen *ausgeartete* Staatsformen – sog. Parekbasen –, in denen die Gleich- und Ungleichbehandlung bei Güterverteilungen von einer partikularen Eigenschaft abhängig gemacht wird und ein Verteilungskriterium totalisiert wird.

darin, daß es zu einer Dominanz einer distributiven Sphäre (Geld) über andere Sphären kommt. Die Verteilungslogik einer Sphäre wird auf viele andere Sphären angewandt. Die Einlösung der zweiten Forderung der Gerechtigkeit besteht für Walzer in der *Trennung distributiver Sphären*. Während die Auflösung der Monopolisierung in einer einfachen Gleichheit endet, geht es bei der Auflösung der Dominanz um die Schaffung einer – wie Walzer es nennt – *komplexen Gleichheit*. Sie besteht in der Einhaltung der Grenzen zwischen sozialen Gütern bzw. distributiven Sphären. Walzers Ablehnung allgemeiner distributiver Prinzipien führt ihn zum bereits genannten "open-ended" bzw. formalen Gerechtigkeitsprinzip: Niemand soll ein Gut Y bekommen, weil er bereits über X verfügt:

Different social goods ought to be distributed for different reasons, in accordance with different procedures, by different agents; and all these differences derive from different understandings of the social goods themselves – the inevitable product of historical and cultural particularism. (Walzer 1983: 6)

Die Forderung der Sphärentrennung leitet Walzer aus der Beobachtung faktischer Trennungen ab. Die gesellschaftliche Differenzierung, die sich in der Ausbildung unterschiedlicher Verteilungssphären niederschlägt, soll – und das ist Walzers normative Forderung – zu autonomen Bereichen verfestigt werden. Nur durch einen derartigen Pluralismus autonomer Bereiche kann für Walzer eine Gesellschaft auch Verteilungsgerechtigkeit sicherstellen.

Doch die angestrebte Sphärentrennung gilt nur bis zu einem bestimmten Maß. Denn Walzers Theorie kommt nicht ohne eine Hierarchisierung der Sphären aus. Dies bezieht sich vor allem auf die Rolle der politischen Sphäre. Sie erhält nämlich eine Zwitterfunktion: Für sie gilt in gleicher Weise die Forderung, daß ihre Maßstäbe allein auf die eigene Sphäre beschränkt bleiben müssen. Gleichzeitig kommt ihr aber eine relative Dominanz im Bezug auf die anderen gesellschaftlichen Verteilungssphären zu. Ihre Maßstäbe sollten also auch für die anderen Sphären gelten. Das ist dann der Fall, wenn in der Sphäre des Geldes die Maßstäbe der politischen Sphäre eine Umverteilung fordern, um damit Marktungleichgewichte auszugleichen.¹⁹ Die politische Sphäre ist also eine Sphäre unter anderen, aber ebenso eine Steuerungsinstanz für die übrigen Sphären.²⁰ Die formale Forderung nach Einhaltung distributiver Grenzen kann aber – so Walzer – noch keine Verteilungsgerechtigkeit sichern. Sie bildet nur eine Voraussetzung. Ergänzt

19. "It is used to defend boundaries of all the distributive spheres, including its own, and to enforce the common understandings of what goods are and what they are for." (Walzer 1983: 16)

20. Walzer sieht das Problem der sich daraus ergebenden Dominanz der politischen Sphäre, wenn er der "ökonomischen Tyrannei des Westens" die "politische Tyrannei des Ostens" gegenüberstellt. Gleichwohl fehlt m.E. bei ihm eine eindeutige Lösung des Ausgleichs beider "Tyranneien". Sein Hinweis "good fences make just societies" (1983: 319) reicht in diesem Fall nicht aus. Diese Steuerungs-hierarchie erinnert sehr stark an Parsons (1978), der ebenfalls von einer Hierarchie der funktionalen Erfordernisse bzw. der funktionalen Subsysteme einer Gesellschaft ausgeht. Bei Walzer steuert aber nicht das "Kultursystem", sondern die politische Sphäre und – aufgrund der Abhängigkeit der Güter von ihren sozialen Bewertungen – die politische Gemeinschaft.

werden muß das Prinzip der Sphärentrennung durch die spezifischen, für ein soziales Gut als gerecht angesehenen Verteilungsregeln und -prinzipien. Walzer benennt dazu drei zentrale Verteilungsprinzipien: Freier Austausch, Verdienst und Bedürfnis.²¹ Diese drei Prinzipien können in den jeweiligen distributiven Sphären zur Anwendung kommen. Probleme der Verteilungsgerechtigkeit können dann gelöst werden, wenn diese Prinzipien expliziert und eingehalten werden.

Gerechtigkeit kann für Walzer nur als pluralistisches Konzept realisiert werden. Deutlich wird dies daran, daß er für insgesamt 11 distributive Sphären (Mitgliedschaft, Sozialhilfe und Wohlfahrt, Geld und Annehmlichkeiten, Ämter, Harte Arbeit, Freizeit, Erziehung, Verwandtschaft und Liebe, Göttliche Gnade, Anerkennung und politische Macht) die entsprechenden Verteilungsprinzipien herausarbeitet. Für diese Verteilungssphären existieren unterschiedliche, für die zur Verteilung anstehenden Güter spezifische Gerechtigkeitsvorstellungen. Ein Verteilungsmodus kann für die eine Sphäre bzw. für ein Gut gerecht sein, er muß aber nicht gleichzeitig für eine andere Sphäre gelten. Somit kann es weder ein Gerechtigkeitsprinzip für alle distributiven Sphären einer Gesellschaft (z.B. die beiden Gerechtigkeitsprinzipien von Rawls), noch einen universalistischen Standard für alle Gesellschaften geben.

Aus dieser partikularistischen und relativistischen Gerechtigkeitskonzeption folgt, daß Gerechtigkeit allein durch die Mitglieder einer politischen Gemeinschaft definiert werden kann. Denn erst deren Einverständnis zu den Regelungen der Güterverteilung qualifiziert eine Verteilung als *gerecht*. Gerechtigkeit gibt deshalb den Konsens der Mitglieder einer Gemeinschaft über die Verteilung eines Gutes in einer spezifischen distributiven Sphäre wieder.²² Entscheidend ist aber, daß diese konsensuellen Gerechtigkeitsregeln nicht erst bestimmt werden müssen. Im Gegensatz zur Diskursethik (Habermas 1983; Honneth 1986) muß der Konsens nicht erst über ein aufwendiges Abstimmungsverfahren hergestellt werden. Auch die Antizipation des Konsenses über eine hypothetische Situation – wie dies Rawls tut – ist nicht notwendig. Denn die *gerechten* Regeln der Güterverteilung sind den Mitgliedern einer Gemeinschaft immer schon bekannt! Das ergibt sich aus dem Umstand, daß die Gerechtigkeitsregeln Teil der sozialen Bewertung der Güter sind. Da Walzer ähnlich zu Durkheim (1988) davon ausgeht, daß die Bewertung eines Gutes allen Gesellschaftsmitgliedern bekannt ist, sind auch die gerechten Regeln seiner Verteilung bekannt. Deshalb besteht die einzige Aufgabe darin, die bestehenden Verteilungsregeln zu explizieren und auf die Einhaltung der Sphären Grenzen hinzuwirken.

21. Er erweitert diese drei Grundprinzipien noch durch "gegenseitige Hilfe", "distributiver Kampf" und "Umverteilung (Redistribution)".

22. Darin liegt ein weiterer Unterschied zwischen Walzer und Rawls. Für Walzer ist die Übereinstimmung der Mitglieder einer Gemeinschaft die Ursache für die Gerechtigkeit der Verteilungsregeln. Bei Rawls erhält dagegen die Übereinstimmung lediglich den Status einer Prüfinstanz (Soltan 1987). Verteilungsregeln müssen sich bei ihm einer Prüfung im Zustand der *original position* unterziehen.

Walzers Gerechtigkeitstheorie

Vergleicht man Walzers Ansatz mit dem von Rawls, so ist zunächst eine Übereinstimmung festzustellen. Denn bei beiden spiegelt sich das jeweilige Gesellschaftsmodell in den Gerechtigkeitsregeln und ihrer Begründung wider. Für Rawls ist der Ausgangspunkt ein liberales Gesellschaftsmodell, für das Interessenkonflikte und Individualismus konstitutiv sind. Dem entspricht das Verständnis von sozialer Gerechtigkeit als Zustand, in dem ein Interessenausgleich zwischen Individuen hergestellt ist. Die Gerechtigkeitsregeln sind dementsprechend auch auf eine Sicherung der individuellen Freiheiten bezogen. Walzers Theorie basiert dagegen auf einem Gesellschaftsideal, das sich am Modell einer politischen Gemeinschaft orientiert. Diesem konsensorientierten Gesellschaftsmodell entspricht auch das Verständnis von sozialer Gerechtigkeit. Gerechtigkeit besteht dann, wenn es zu einer "richtigen" Verteilung kommt, die mit den Werten der jeweiligen Gemeinschaft in Einklang steht. Komplexe Gleichheit und formales Gerechtigkeitsprinzip sind deshalb nicht auf die individuellen Rechte oder Gerechtigkeitsansprüche, sondern auf die Gemeinschaft bezogen. Der Fokus richtet sich also nicht auf das Individuum, sondern auf die Gemeinschaft. Die Unterschiede zwischen Rawls (1979) und Walzer (1983) ergeben sich dann auch aus dem jeweils zugrundegelegten Gesellschaftsmodell.

Damit verbunden ist ein weiterer Unterschied: Für Rawls sind Gerechtigkeitsnormen rational begründbar, für Walzer leiten sie sich hingegen aus den jeweils vorfindbaren Orientierungen der Mitglieder einer Gemeinschaft ab.²³ Mit dieser engen Verbindung von normativer Gerechtigkeitstheorie und faktischem Gerechtigkeitsverständnis unternimmt Walzer im Gegensatz zu Rawls eine viel deutlichere *Empirisierung* der normativen Gerechtigkeitstheorie. Darin liegen allerdings auch die Probleme seiner Theorie (Junge 1995b). Denn Walzer leitet seine insgesamt elf Sphären aus heterogenen gesellschaftlichen Kontexten ab. Eine solche *diachrone* Sammlung von Sphären ist aber wenig hilfreich. Denn Walzers Argument besteht ja gerade in einer *synchronen* Differenzierung dieser Sphären: In jeder Gesellschaft bildet sich die Sphäre Geld und Waren, Anerkennung etc. heraus. Wenn Walzer aber seine Sphären erst nach einem Durchgang durch unterschiedliche historische Epochen benennen kann, dann ist sein Konzept in dieser Form empirisch nicht überprüfbar (Junge 1995b).²⁴

Nicht allein die empirische Gültigkeit der einzelnen Sphären ist fraglich. Unklar bleibt vor allem der Sphärenbegriff selbst. Für Walzer ist eine Sphäre durch ein bestimmtes soziales Gut oder ein Bündel sozialer Güter konstituiert. Die Anzahl möglicher Sphären leitet sich deshalb aus der Anzahl sozialer Güter ab. Sie kann durch die Bündelung bestimmter Güter reduziert werden. Doch Walzer versäumt es, die Kriterien anzugeben, die zur Auswahl sphärenrelevanter Güter oder zur Bündelung bestimmter sozialer Güter

23. Dies gilt nicht nur für materiale Gerechtigkeitsnormen, sondern auch für sein formales Prinzip der komplexen Gleichheit, da er dies ebenfalls aus einem allgemeinen Verständnis ableitet.

24. Junge (1995b) sieht deshalb Walzers Theorie nicht als eine Moral der *Interpretation* bestehender Gerechtigkeitsvorstellungen, sondern als Moral der *Erfindung* von Gerechtigkeitsvorstellungen.

führen. Darüber hinaus verwendet Walzer den Sphärenbegriff nicht einheitlich. Denn einmal sind es soziale Güter und ein andermal sind es Verteilungsprinzipien (z.B. das Prinzip Bedürfnis) (Walzer 1983: 94), die eine Verteilungssphäre definieren.

Diese Unklarheit in der Ableitung, Definition und Abgrenzung der Sphären macht auch Walzers *Gerechtigkeitsprinzip* der komplexen Gleichheit fraglich. Denn gerade die faktische Konfundierung unterschiedlicher Güter im Rahmen gesellschaftlicher Verteilungsprozesse läßt eine sphärenspezifische Verteilung *im Sinne Walzers* als wenig realistisch erscheinen (Swift 1995; Wegener 1995a). So betont Löw-Beer (1993), daß die Verteilung von Reichtum – Walzers Geld-und-Waren-Sphäre – oder Qualifikation – Walzers Ausbildungs-Sphäre – in der Regel auch mit gesellschaftlicher Anerkennung – Walzers Anerkennungs-Sphäre – verknüpft ist. Auch im Kontext von Unternehmen gibt es empirische Anzeichen, daß eine Konfundierung Walzer'scher Sphären nicht als problematisch oder ungerecht angesehen wird (Martin & Harder 1994).

Es wäre zu voreilig, aus diesen Befunden abzuleiten, Walzers Idee *bereichsspezifischer* Gerechtigkeitsvorstellungen sei vollkommen haltlos. Denn aus dem gesellschaftstheoretischen Entwurf von Max Weber konnte eine ähnliche "Gerechtigkeitskonzeption" abgeleitet werden. Auch Weber sprach sich dagegen aus, ein Wertprinzip auf alle Wertsphären zu übertragen. Walzer argumentiert ähnlich, wenn er sich für "sphärenspezifische" Gerechtigkeitsstandards ausspricht. Er zieht einem einzigen Gerechtigkeitsmaßstab die Pluralität möglicher Gerechtigkeitsregeln vor und auch bei seiner Begründung greift er auf die Figur der "gesellschaftlichen Differenzierung" zurück.

Doch Walzers Idee kann nicht nur durch den Hinweis auf Max Weber untermauert werden. In der Gerechtigkeitsforschung finden sich auch empirische Hinweise dafür, daß bestimmte Gerechtigkeitsregeln nur für bestimmte gesellschaftliche Teilbereiche gelten. So zeigt Hochschild (1981), daß im Bereich der Politik, Ökonomie und der Wohlfahrt durchaus unterschiedliche Verteilungsprinzipien als *gerecht* angesehen werden. Dies wird durch die psychologische Gerechtigkeitsforschung unterstützt. Denn es finden sich genügend empirische Ergebnisse, die auf eine bereichsspezifische Gültigkeit einzelner Gerechtigkeitsprinzipien verweisen (Törnblom 1992; Schwinger 1980). Von Seiten der Gerechtigkeitsforschung bestätigt sich also die Grundidee. Walzers Umsetzung weist aber insbesondere durch das Sphärenkonzept Schwachpunkte auf. Grundlegend dafür ist die Bestimmung der Sphären durch bestimmte Typen sozialer Güter und die fehlende Berücksichtigung der institutionellen Struktur einer Gesellschaft. Dem liegt ein Verständnis von Gesellschaften als politische *Gemeinschaften* zugrunde, die sich intern allein nach den zur Verteilung anstehenden Typen sozialer Güter differenzieren. Eine institutionelle Strukturierung von Gesellschaften wie sie sich auf der intermediären Ebene durch Organisationen und Verbände ausdrückt, in denen mehrere soziale Güter verteilt werden und in denen unterschiedliche Formen der Handlungsrationalität gelten, wird in diesem Verständnis ausgeblendet.

Die fehlende Berücksichtigung institutionalisierter *Verteilungsarenen* drückt sich auch darin aus, daß für Walzer ein soziales Gut immer nur *eine* soziale Bewertung erhalten

kann. Wie Gutmann (1995) zeigt, ist dies aber empirisch nicht der Fall. Denn die Berufstätigkeit einer Person kann als Teil der Wohlfahrtssphäre verstanden werden, wie dies z.B. durch die Forderung nach einer verfassungsrechtlichen Verankerung des Rechts auf Arbeit ausgedrückt wird. In diesem Fall ist Berufstätigkeit ein Bürgerrecht und als Ausdruck der Mitgliedschaft in einer Gesellschaft unter allen Gesellschaftsmitgliedern gleich zu verteilen. Oder Berufstätigkeit kann als Teil der Wohlfahrtssphäre die Bedeutung eines individuellen Rechts zum Erwerb des eigenen Lebensunterhalts erhalten. Oder sie kann schließlich als eine eigene Sphäre verstanden werden. In dem Fall wäre sie gerade unabhängig von der Wohlfahrtssphäre. Ein Arbeitsplatz müßte dann nach Kriterien der Chancengleichheit und der individuellen Leistung verteilt werden. An diesem Beispiel wird nicht nur die Mehrdeutigkeit sozialer Güter deutlich. Es zeigt auch, daß erst durch die Einbindung in einen institutionellen Rahmen diese Mehrdeutigkeit reduziert wird. Die von Walzer postulierte Eindeutigkeit der Bewertung ist also erst durch die Kenntnis der institutionellen Verankerung eines Gutes möglich. Damit sind es aber letztlich die institutionellen Zusammenhänge, die für die Ausbildung bestimmter Bewertungen oder *Sphären der Gerechtigkeit* verantwortlich gemacht werden können. Der Begriff der *Sphäre* erweist sich deshalb bei Walzer – auch wenn er auf den ersten Blick gerade für Soziologen attraktiv erscheint (Müller 1995) – bei genauerer Betrachtung als Leerformel. Es fehlt der Bezug auf die Institutionen einer Gesellschaft oder die unterschiedlichen Arten institutionalisierter Interaktionszusammenhänge.

1.3 Rawls, Walzer und Gerechtigkeit in Unternehmen

Ein gemeinsames Kennzeichen der beiden Ansätze von Rawls und Walzer besteht darin, daß sie die institutionelle Struktur einer Gesellschaft nicht in ausreichendem Maß berücksichtigen. Daraus ergeben sich jeweils spezifische Anwendungsprobleme auf Verteilungssituationen in Unternehmen. Für Rawls gilt dies, weil er allein die Gerechtigkeit einer Gesellschaftsverfassung untersucht und auf die Angabe inner-institutioneller Gerechtigkeitsnormen verzichtet (Coleman 1974; Favell 1994). Da Rawls seine Theorie der Gerechtigkeit als politische Theorie versteht und allein auf die Grundordnung einer Gesellschaft abzielt (Schmidt 1995), erhebt er keinen Anspruch auf eine Anwendbarkeit unterhalb der Verfassungsebene. Sie gibt allein die Rahmenbedingungen für die Verteilung von Gütern in sozialen Aggregationsformen unterhalb der Gesellschaftsebene an. Deutlicher wird dies, wenn man die beiden Gerechtigkeitsgrundsätze auf Verteilungsprobleme in Organisationen anzuwenden versucht. Da Rawls die Freiheitsrechte des ersten Gerechtigkeitsgrundsatzes auf die politische Sphäre einschränkt, läßt sich allein der zweite Gerechtigkeitsgrundsatz im Kontext von Unternehmen anwenden. Daraus ergibt sich die Forderung der Chancengleichheit bei der Verteilung von Positionen in Unternehmen. Darüber hinaus müßte eine bestehende oder zu installierende Ungleichheit der Güterverteilung neben der Sicherung der Leistungsfähigkeit eines Unternehmens auch dem Kriterium der Wohlfahrt genügen. Doch darin erweist sich die Unschärfe der Rawls'schen Gerechtigkeitsgrundsätze *unterhalb* der Verfassungsebene. Wenn Ungleichheiten der

Güterverteilung in einem Unternehmen nur dann gerechtfertigt sind, wenn sie den *am wenigsten Begünstigten* nützen, so bleibt offen, wer diese Gruppe in einem Unternehmen sein kann. Im Grunde genommen könnte jede Verteilung mit dem Argument "Vorteil für die am wenigsten Begünstigten" gerechtfertigt werden. Denn auch eine Ungleichverteilung, die die höheren im Vergleich zu den niedrigeren Hierarchiestufen extrem begünstigt, könnte mit dem Verweis auf die Wichtigkeit des Topmanagements für die Existenz des Unternehmens und für die Sicherung der Arbeitsplätze der *am wenigsten Begünstigten* argumentativ gerechtfertigt werden.²⁵

Auch die Übertragbarkeit der Walzer'schen Gerechtigkeitstheorie ist eingeschränkt. Denn sie nimmt ihren Anfang bei den gesellschaftlichen Gütern und blendet den spezifischen institutionellen Verteilungskontext aus. Dieser Verteilungskontext ist nicht auf die *Logik* eines Gutes rückführbar, da in gesellschaftlichen Institutionen mehrere Güter verteilt werden. Dies trifft vor allem für Verteilungsprozesse in Unternehmen zu. Denn dort werden monetäre und nicht-monetäre Belohnungen genauso verteilt wie Arbeitsbedingungen, Möglichkeiten soziale Beziehungen einzugehen oder Karrierechancen. Auch der mögliche Kontext für die Ausbildung von Gerechtigkeitsstandards wird durch das Fehlen einer intermediären Ebene der Institutionen oder Organisationen nicht hinreichend beschrieben. Denn neben den extern vorgegebenen Gerechtigkeitsstandards für die Kompensation der Arbeitsleistungen gibt es Hinweise für die Ausbildung eigener Verteilungsstandards in Unternehmen selbst (Doeringer & Piore 1971; Liebig 1995). Da die "Theorie der Gerechtigkeit" und die "Sphären der Gerechtigkeit" nur partiell auf Probleme der Gerechtigkeit in Unternehmen übertragbar sind, sollen anschließend zwei weitere Ansätze diskutiert werden: Die Diskursethik und die Gerechtigkeitstheorie von Miller. Beide Ansätze scheinen auf den ersten Blick eher für die Begründung von Verteilungsnormen in Organisationen geeignet zu sein. Denn sie betonen die Kontextbezogenheit und die Bedeutung institutioneller Arrangements bei der Begründung von Verteilungsnormen. Die Diskursethik kann als eine *Gerechtigkeitstheorie* verstanden werden, die einen größeren Kontextbezug als Rawls proklamiert (Kitschelt 1980; Solomon & Murphy 1991). Die Theorie Millers (1976, 1993) kann dagegen als eine Konkretisierung der Walzer'schen Theorie angesehen werden. Denn es wird eine ähnliche Begründungsstrategie verfolgt. Im Unterschied zu Walzer (1983) werden jedoch die institutionelle Verfaßtheit einer Gesellschaft und die institutionalisierten Interaktionsformen stärker berücksichtigt.

25. Keeley (1978) versucht eine Anwendung der Rawls'schen Gerechtigkeitskriterien auf Unternehmen. Sein *social justice approach to organizational evaluation* übersetzt das Differenzprinzip in ein Effizienzkriterium. Die Effizienz einer Organisation mißt sich daran, wie groß die Gruppe derjenigen ist, die "Bedauern, der Organisation anzugehören". Es ist dann die Organisation vorzuziehen, in der die Gruppe derer, die Bedauern über ihre Zugehörigkeit zur Organisation äußern, am kleinsten ist.

2 Die Konkretisierung der Grundpositionen

2.1 Gerechtigkeitsregeln als Ergebnis diskursiver Einigung

Die Diskursethik (Habermas 1983, 1985, 1992) teilt mit Rawls den Anspruch eines Ethikentwurfs in der Tradition Kants. Im Gegensatz zu Rawls und Kant ist aber für die Diskursethik das Prüfverfahren sozialer (Gerechtigkeits-)Normen nicht in einen hypothetischen Zustand der *original position* oder ein Gedankenexperiment zu verlagern. Ob eine Norm universalisierbar ist, entscheidet sich im praktischen Diskurs. In ihm haben alle Betroffenen das Recht, durch die Angabe von "guten Gründen" für oder gegen eine Norm zu optieren. In dem Maß wie Rawls die vertragstheoretische Begründung einer *Sozial-ethik*, wie sie bei Kant vorgezeichnet ist (Kersting 1994a), weiterverfolgt, entfernt sich die Diskursethik von diesen vertragstheoretischen Wurzeln. Denn für die Diskursethik ist das Prüfverfahren für soziale (Gerechtigkeits-)Normen kein einmaliger Akt, der mit Abschluß des fiktiven Vertrags – bei Rawls z.B. mit der Verabschiedung einer Verfassung – beendet ist. Statt um einen einmaligen, bloß fingierten Kontrakt, geht es darum, *jede* strittige Norm über eine real durchzuführende Diskussion der Betroffenen zu überprüfen (Honneth 1986). Dieses Verfahren der Normenprüfung zielt nach Habermas (1983) genau auf die Probleme, auf die auch Rawls Theorie gerichtet ist: Die Legitimation von Institutionen in modernen Gesellschaften. Damit möchte die Diskursethik auf spezifische Anerkennungsprobleme in modernen Gesellschaften reagieren (Habermas 1973). Im Gegensatz zu Rawls erhebt die Diskursethik aber nicht nur den Anspruch, auf die gesellschaftliche Grundstruktur, sondern auf jegliche Art der Begründung von Normen anwendbar zu sein (Kitschelt 1980). Ist deshalb die Diskursethik für die Begründung von Verteilungsnormen in Organisationen eher geeignet als die "Theorie der Gerechtigkeit"?

Nach Habermas (1983) zeichnet sich die Diskursethik durch vier Merkmale aus: Sie ist

- (1) eine *kognitivistische* Ethik, weil sie auf der Annahme beruht, daß moralisch-praktische Fragen mit Argumenten entschieden werden können,
- (2) eine *universalistische* Ethik, weil die Urteilenden unabhängig von den Wertstandards einer bestimmten Kultur zu gleichen moralischen Entscheidungen kommen können,
- (3) eine *formale* Ethik, weil sie sich nur mit rational entscheidbaren Fragen der Gerechtigkeit und nicht auf evaluative Fragen des "guten Lebens" bezieht, und
- (4) eine *prozedurale* Ethik, weil sie nicht materiale Prinzipien sondern eine voraussetzungslose Prozedur diskursiver Willensbildung zur Prüfung von Normen vorschlägt.

Im Zentrum stehen zwei Grundsätze, die den *Kategorischen Imperativs* ersetzen sollen:

- (1) der Universalisierungsgrundsatz (U) und (2) der diskursethische Grundsatz (D). Der Universalisierungsgrundsatz soll einen universellen Rollentausch erzwingen. Er lautet:

Bei gültigen Normen müssen Ergebnisse und Nebenfolgen, die sich aus einer allgemeinen Befolgung für die Befriedigung der Interessen eines jeden ergeben, von allen zwanglos akzeptiert werden. (Habermas 1985:1041)

Während U die Bedingung für die Geltung einer Norm angibt, legt der diskursethische

Grundsatz das Verfahren fest, wie diese Bedingung erzeugt werden kann (Habermas 1985: 1041). Die Diskursethik setzt somit an die Stelle des Kategorischen Imperativs erstens eine verantwortungsethisch erweiterte Argumentationsregel (D), die auch die Ergebnisse und Nebenfolgen von Normen mitberücksichtigt und zweitens eine Verfahrensregel (U) (Habermas 1983). Beide Regeln können als *formale Gerechtigkeitsnormen* verstanden werden. Sie sind nicht auf die *Präferenz von Werten*, sondern die "Sollgeltung von Handlungsregeln" bezogen (Bender 1988: 83). Anzuwenden sind sie, wenn Gerechtigkeitsfragen – im Unterschied zu Wahrheitsfragen oder Fragen des Geschmacks – zu klären sind. Der in diesem Fall durchzuführende praktische Diskurs dient aber nicht dazu, Normen zu erzeugen, sondern allein zur Überprüfung der strittigen Normen. Der Universalisierungsgrundsatz als formale Prüfregel wird nicht einfach nur behauptet. Die Vertreter der Diskursethik erheben vielmehr den Anspruch, die Geltung dieses Grundsatzes selbst von den sprachlichen Implikationen des moralischen Argumentierens und des kommunikativen, auf Verständigung orientierten Handelns abzuleiten:

beide [Habermas und Apel, S.L.] sind davon überzeugt, daß in den allgemeinen und notwendigen Präsuppositionen, die derjenige implizit erheben muß, der in eine moralische Argumentation eintritt, jener Universalisierungsgrundsatz bereits enthalten ist, den die an Kant anschließenden Moralphilosophen sonst nur als ein weiter nicht begründbares Prinzip behaupten können. (Honneth 1986: 269)

Die Bedingung, der ein Teilnehmer an einer moralischen Argumentation zustimmen muß, besteht z.B. darin, daß er kein sprach- und handlungsfähiges Subjekt aus dem Diskurs ausschließen kann, ohne damit rechnen zu müssen auch sich selbst vom Diskurs auszuschließen. Ebenso gehört es nach Einschätzung der Diskursethiker zur Voraussetzung der argumentativen Rede, daß die Teilnehmer anerkennen, daß allein das *bessere Argument* zu einem rational motivierten Einverständnis führen kann (Habermas 1983: 98ff.). Dies umfaßt die Zustimmung zu einer *idealen* Sprechsituation, an der jeder ausnahmslos und ohne äußeren Zwang teilnehmen kann. Jeder Teilnehmer erhält dann die gleichen Chancen und Rechte zur Formulierung seiner Argumente.

Wenn Habermas normenprüfende Diskurse unter die Bedingungen einer derartigen *idealen Sprechsituation* stellt, benennt er damit auch indirekt Regeln der *Verfahrensgerechtigkeit*. Sie bestehen in der Gleichheit der Zugangsmöglichkeiten zu Diskursen und in einer formalen Gleichheit aller Diskursteilnehmer (Habermas 1992, 1996).

Wie Honneth (1986) betont, geht die Diskursethik über die Angabe eines formalen Gerechtigkeitskriteriums hinaus. Denn mit der Forderung, praktische Diskurse seien nach Maßgabe einer idealen Sprechgemeinschaft zu gestalten, werden auch materiale Vorstellungen der Gerechtigkeit formuliert. Sie bestehen in der Forderung, daß auch die institutionelle Struktur einer Gesellschaft so gestaltet werden muß, damit sie praktische Diskurse der Normenprüfung im Sinne einer *idealen Sprechgemeinschaft* ermöglicht:

Nur die Gesellschaft darf letztlich im Sinne einer formalen Diskursethik als sozial gerecht gelten, die in ihren normativen Binnenstrukturen die Bedingungen für herrschaftsfreie Kommunikation bereithält

und also allen ihren Mitgliedern die zwangsfreie und chancengleiche Aushandlung von strittigen Normen überhaupt erst gewährt. (Honneth 1986: 271)

Damit fordert die Diskursethik nicht alleine institutionelle Vorkehrungen für gleiche Zugangsmöglichkeiten zu praktischen Diskursen. Da jeder Diskurs gewisse soziale Fähigkeiten bei den Teilnehmern voraussetzt, besteht die materiale Gerechtigkeitsforderung in der Forderung nach gleichen Zugangschancen zum Erwerb dieser Fähigkeiten. Es geht von daher nicht alleine um die *gerechte* Gestaltung der Verfahren, sondern auch um die *gerechte* Gestaltung der Teilnahmebedingungen für einen Diskurs. Damit

treten die kulturellen und institutionellen Voraussetzungen in den Blick, welche die Äußerung und die Behauptung von eigenen moralischen Intuitionen, Ansichten und Urteilen überhaupt erst ermöglichen; eine chancengleiche Teilnahme an praktischen Diskursen verlangt nämlich einerseits eine egalitäre Zugangsmöglichkeit zu jenen sozialen Informationen und kulturellen Bildungstraditionen, die nötig sind, um die eigenen moralischen Intuitionen öffentlich eingestehen und vertreten zu können. (Honneth 1986: 273)

Der Diskursethik fordert deshalb eine gesellschaftliche Binnenstruktur, die für alle Mitglieder die "institutionellen Voraussetzungen des Erwerbs sozial verfügbarem Wissen und der Erlangung individueller Selbstachtung bereitstellt" (Honneth 1986: 273).

Diskursethik und Gerechtigkeit in Unternehmen

Da die Diskursethik den Anspruch erhebt, auf alle Fragen der Normenbegründung anwendbar zu sein, beschränkt sie sich nicht auf Fragen einer *gerechten Gesellschaftsstruktur* wie dies für Rawls gilt (Kitschelt 1980). Honneths (1986) Interpretation richtet den Blick auch auf die institutionellen Voraussetzungen. Dies bezieht sich zwar primär auf gesellschaftliche Strukturen, ist aber auch auf Organisationen anwendbar. Dies zeigt die Diskussion kommunikationsethischer Entwürfe im Zusammenhang mit Problemen der Gerechtigkeit in Organisationen. So fordern Steinmann und Löhr (1992), Lohngerechtigkeit als das Ergebnis eines ethisch-politischen Prozesses der kommunikativen Einigung der Betroffenen zu konzipieren. Es geht ihnen dabei nicht um die "Erkenntnis des (raumzeitunabhängig) gerechten Lohnes, sondern um die Einrichtung von Institutionen zur argumentativen Herstellung von Lohngerechtigkeit" (1992:1292). Diese *prozessuale Normenbegründung* durch einen dialogisch herzustellenden Konsens, möchten Steinmann und Löhr (1992) auf verschiedenen institutionellen Ebenen – Gesetzgeber, Tarifparteien, Unternehmen, Person – etablieren.

Sofern sich dieses Modell auf einen unternehmensintern auszuhandelnden Konsens aller Beteiligten bezieht, ergeben sich aber mindestens zwei Einwände. Der erste Einwand beruht auf den praktischen Bedingungen, unter denen derartige Normenbegründungsdiskurse ablaufen (Kitschelt 1980). Aus Gründen der praktischen Durchführung einer Konsensfindung in sozialen Großgruppen und aufgrund der Zunahme der Komplexität von Entscheidungsprozessen in Unternehmen, sind erhebliche Umsetzungsschwierigkeiten

zu erwarten. Im Ergebnis scheinen solche Verfahren der Konsensfindung allein für Probleme sehr geringer Komplexität geeignet zu sein (Kitschelt 1980: 412). Die Chancen für eine Realisierbarkeit der geforderten *Einigung* sind aufgrund dieses *praktischen* Arguments relativ gering, denn: "Diskurse enden einfach irgendwie" (Kitschelt 1980:412). Bedeutender ist aber, daß sich ein Konsens immer nur auf einen bestimmten Personenkreis im Unternehmen stützen kann: auf die Personen, die zu einem *bestimmten Zeitpunkt* Unternehmensmitglieder sind. Um einen Konsens aller Betroffenen zu gewährleisten, müßte immer dann eine Konsensbildung erfolgen, wenn es zu einer Personalfuktuation im Unternehmen gekommen ist. Abgesehen von den praktischen Grenzen eines solchen repetitiven Verfahrens wird damit ein Grundprinzip von Organisationen verletzt. Wie Coleman (1979, 1993a) zeigt, verdankt sich die soziale Organisationsform Unternehmen gerade dem Wunsch, solche soziale Gebilde zu schaffen, die eine Realisierung von Zielen auch über die Lebensspanne eines Individuum hinaus ermöglichen. Für Unternehmen besteht dieses Ziel darin, die Produktion oder Distribution von Gütern oder Dienstleistungen unabhängig von spezifischen Personen sicherzustellen. Wenn die unternehmensinternen Normen sich immer dann einem neuen Begründungsprozeß unterziehen müssen, wenn sich die Mitgliederstruktur geändert hat – dies wäre die implizite Forderung von Steinmann und Löhr (1992) –, wird dem Grundprinzip der Formalisierung widersprochen. Die Verteilungsprozesse werden dann nämlich abhängig von den aktuell im Unternehmen befindlichen Personen, was dem Konstitutionsprinzip von Organisationen widerspricht.

2.2 Soziale Kontextbedingungen und Gerechtigkeitsregeln

Auch wenn der Ansatz von David Miller zeitlich vor Walzers "Sphären der Gerechtigkeit" begründet wurde (Miller 1976, 1993), kann er als eine Konkretisierung von Walzers Idee der "Bereichsgerechtigkeit" (vgl. Nida-Rümelin 1996) verstanden werden. Millers Konkretisierung besteht darin, daß er die Anerkennung von Gerechtigkeitsstandards an den Typus von Gesellschaft und die darin bestehenden Interaktionsformen bindet. Er vertritt damit zunächst die bei Walzer und anderen kommunitaristischen Ansätzen vertretene Vorstellung, daß Gerechtigkeitsvorstellungen immer an soziale und historische Bedingungen gebunden sind. Mit der Verknüpfung von Gerechtigkeitsregeln und der Art einer Sozialbeziehung formuliert er aber ein Prinzip, das in gleicher Weise bei Walzer und bei Rawls zu finden ist. Denn Walzers *Spheres of Justice* ist am Idealbild einer politischen *Gemeinschaft* und Rawls *Theory of Justice* am Idealbild einer liberal-politischen *Gesellschaft* ausgerichtet (Tönnies 1935).²⁶ Miller setzt dieses Strukturprinzip der Gerechtigkeitstheorien von Rawls und Walzer gleichermaßen um, indem er die Regeln der Gerechtigkeit aus dem Typus einer Gesellschaft und aus den Interaktionsformen ableitet. In seinem 1976 zuerst erschienen Buch "Social Justice" will Miller den Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Gesellschaftstypen und Gerechtigkeitsvorstellungen aufzeigen. Damit betont er, daß soziale Gerechtigkeit nicht alleine auf Verfahrensgerechtig-

26. Deshalb steht bei Walzer der *Konsens*, bei Rawls dagegen der *Konflikt* um Werte im Mittelpunkt.

keit reduzierbar ist und Gerechtigkeitsvorstellungen in übergeordnete Sichtweisen der Organisation menschlicher Interaktion und Kooperation eingebettet sind:

Men hold conceptions of social justice as part of more general views of society, and...they acquire these views through their experience of living in actual societies with definite structures and embodying particular kinds of interpersonal relationship. (Miller 1976: 342)

Entscheidend für die Ausbildung von Gerechtigkeitsvorstellungen ist deshalb die Gesellschaftsstruktur, die dominierenden Leitbilder (Wertorientierungen) und die Art der Beziehungen der Gesellschaftsmitglieder. Nach Miller (1976) lassen sich genau vier Regeln benennen, die den Status eines Gerechtigkeitsprinzips erhalten: Verteilung nach (1) zugesprochenen Rechten, (2) individuellen Verdiensten oder (3) individuellen Bedürfnissen sowie (4) nach dem Gleichheitsprinzip. Sowohl die Geltung als auch die inhaltliche Bedeutung dieser Gerechtigkeitsprinzipien variiert für Miller in Abhängigkeit zum Typus einer Gesellschaft und der dominierenden Interaktionsformen.

In primitiven Gesellschaften spielt soziale Gerechtigkeit eine untergeordnete Rolle. Grundlegend dafür ist die These Humes (1992), wonach Gerechtigkeitsregeln nur dann relevant werden, wenn Güter weder zu knapp noch zu reichlich vorhanden sind. Da primitive Gesellschaften immer ums Überleben kämpfen, sind Gerechtigkeitsregeln überflüssig. Denn unter solchen Knappheitsbedingungen muß zunächst das Überleben gesichert werden. Fragen der Verteilungsgerechtigkeit stellen sich nicht.²⁷ Aber auch die Art der sozialen Beziehungen verhindert eine Relevanz sozialer Gerechtigkeit. Denn es dominieren hier enge, nicht-formalisierte Beziehungen. Das Ideal dieser Art der sozialen Beziehung besteht in der Freigebigkeit und Hilfeleistung und nicht in der Gerechtigkeit.²⁸ Erst in hierarchisch geordneten, feudalen Gesellschaften erhält soziale Gerechtigkeit eine Bedeutung. Die ökonomischen Voraussetzungen für Probleme der Verteilungsgerechtigkeit sind hier erfüllt. Denn über Handelstätigkeiten steht ein *Surplus* an Ressourcen zur Verteilung bereit. Regeln der Gerechtigkeit zielen hier auf eine doppelte Bewahrung des *Status quo*. Sie sollen die individuellen Rechte der hierarchisch Übergeordneten und die bestehende Rollenverteilung sichern. In derartigen Gesellschaften verfügt jede Person *qua* Zugehörigkeit zu einem Stand über einen bestimmten Umfang an zugeschriebenen Rechten. Die vertikalen Beziehungen zwischen den einzelnen Ständen werden dabei als

27. Auf diesen Zusammenhang macht auch Lenski (1973) aufmerksam. Er geht in Abhängigkeit vom Entwicklungsstadium einer Gesellschaft von zwei Verteilungssystemen aus: Verteilung nach Bedarf oder Macht. In primitiven Gesellschaften orientieren sich Verteilungen nach Bedarf. Denn in solchen Gesellschaften kann kein, über die Grundversorgung hinausgehender Surplus verteilt werden. Die verfügbaren Güter reichen nur zur Sicherung des Lebensnotwendigen. In modernen Gesellschaften existiert jedoch ein derartiger Surplus. Die Verteilung richtet sich dann nicht nach dem Bedarf, sondern ist abhängig von der Macht der Gesellschaftsmitglieder. Erst unter diesen Bedingungen entstehen für Lenski Fragen der Gerechtigkeit (Lenski 1973: 74ff.).

28. Bereits bei Durkheim findet sich eine ähnliche Argumentation (vgl. Schoenfeld & Mestrovic 1989).

patrimoniale Beziehungen aufgefaßt. Der jeweils Höhere hat Fürsorgepflichten für die ihm Untergebenen. Deshalb sind die Gerechtigkeitsvorstellungen dieses Gesellschaftstypus auch von der Vorstellung der Unterstützung Bedürftiger geprägt. Im Mittelpunkt steht die Fürsorge für die hierarchisch Untergeordneten. Die hierarchisch Übergeordneten sind aufgefordert von ihrem Überfluß abzugeben. Die Kriterien, die eine Verteilung als gerecht definieren, beruhen auf den einer gesellschaftlichen Position zugesprochenen Rechten und der individuellen Bedürftigkeit der Empfänger. Dies steht im Einklang mit der Vorstellung einer Gesellschaft als stabile hierarchische Ordnung, in der den Übergeordneten die Verantwortung für die Wohlfahrt der Untergeordneten zukommt. Der dritte Gesellschaftstypus, den Miller (1976) behandelt, sind die frühkapitalistischen Marktgesellschaften in Westeuropa und den USA. Sie sind gekennzeichnet durch das Ideal des Individualismus. Die Beziehungen der Gesellschaftsmitglieder basieren vor allem auf Verträgen (vgl. Durkheim 1988). Sie werden zwischen freien und gleichen Personen abgeschlossen. Für Miller gilt dies besonders für Angehörige des Bürgertums. Diese Gruppe hat keine klare soziale Position, sie verfügt nicht über traditionelle Rechte, und sie weist eine hohe soziale und geographische Mobilität auf. Ein integraler Bestandteil dieses Gesellschaftstypus ist die Betonung der individuellen Leistung. Die Einschätzung der Leistung geschieht primär durch Marktprozesse. Unter solchen Bedingungen ist eine Verteilung dann gerecht, wenn sie sich an den Marktpreisen orientiert und die individuelle Leistung honoriert.

Als vierten Gesellschaftstypus behandelt Miller den "organisierten Kapitalismus". Durch die Zunahme von Organisationen und der Ausweitung der Staatsaufgaben wurden in den westlichen Gesellschaften Marktmechanismen außer Kraft gesetzt. Damit kam es zu einer abnehmenden Dominanz des Individualismus. Auch die Mittelschicht – als Trägergruppe des Individualismus – war nun gezwungen, kooperative Beziehungen im Geschäftsleben einzugehen. Die Arbeitsleistungen wurden nun in größeren Organisationen erbracht. Damit änderte sich auch das Verständnis des Beitragsprinzips. Es wurde jetzt nicht mehr allein an Marktmechanismen gebunden, sondern die Festlegung der individuellen Leistung war stärker von der *Einschätzung* des Beitrags für ein Gesamtergebnis abhängig. Neben dem Beitragsprinzip wird auch das Bedürfnisprinzip in solchen Gesellschaften als gerecht angesehen. Denn auch hier wird den Bedürftigen – insbesondere in stark wohlfahrtstaatlichen Gesellschaften – ein Recht auf Hilfe zugestanden.

It is important here that the needy have a claim of justice to the benefits created by others, otherwise the notion of 'service' degenerates into paternalistic charity. (Miller 1976: 309)

Während Miller durch diese Gegenüberstellung von Gesellschaftstypen und Gerechtigkeitsprinzipien die historische Wandelbarkeit und die Abhängigkeit der Gerechtigkeitsvorstellungen von den jeweiligen gesellschaftlichen Kontextbedingungen nachzuweisen versucht, bestimmt er in einem neueren Beitrag (Miller 1993) den Zusammenhang zwischen Interaktionsformen und Gerechtigkeitsprinzipien genauer. Er unterscheidet drei

Arten interpersonaler Beziehungen: solidarische Gemeinschaft, instrumentelle Vereinigung und politische Organisation. Jeder dieser Beziehungstypen ist nach Miller mit einem spezifischen Gerechtigkeitsprinzip verbunden. Werden Güterverteilungen in den jeweiligen Interaktionsformen nach dem für sie gültigen Prinzip vorgenommen, so werden sie als gerecht angesehen. Verteilungen in solidarischen Gemeinschaften wie Familien oder religiösen Gemeinschaften sind deshalb gerecht, weil sie nach dem Prinzip des individuellen Bedürfnisses vorgenommen werden. In instrumentellen Organisationen dagegen gilt es als gerecht, wenn Verteilungen in Abhängigkeit zum Beitrag, den eine Person für den Fortbestand der Organisation leistet, vorgenommen werden (Verdienstprinzip). Politische Organisationsformen sind hingegen durch die Gültigkeit des Gleichheitsprinzips charakterisiert (z.B. "Gleichheit vor dem Gesetz").

Für Miller (1993) sind diese institutionalisierten Interaktionsformen und die korrespondierenden Gerechtigkeitsprinzipien lediglich Idealtypen. Die tatsächlichen Formen institutionalisierter Interaktion können von ihren Mitgliedern in unterschiedlichen Graden einem der drei Idealtypen zugeordnet werden. Dies bedeutet für Miller, daß Konflikte zwischen Gerechtigkeitsvorstellungen dann entstehen, wenn die Beteiligten die konkrete Organisationsform in unterschiedlicher Weise einem der drei Idealtypen zuordnen.

Die Abhängigkeit einheitlicher Gerechtigkeitsvorstellungen von den Vorstellungen über den Zweck einer Organisationsform wird für Miller (1993) in instrumentellen Organisationen deutlich. Denn eines der Kennzeichen des Verdienstprinzips ist es, daß es unklar sein kann, welche Art der Leistung einer Person als relevant angesehen wird. Hier können sich unterschiedliche Auffassungen über den Zweck einer Organisation nicht nur in einer unterschiedlichen Präferenz von Verteilungsprinzipien, sondern auch in einem unterschiedlichen Verständnis relevanter Leistungen ausdrücken:

University lecturers may be judged within the profession primarily by their success in conducting original research, whereas outsiders may attach greater weight to teaching or to research with practical applications. (Miller 1993: 8)

Millers (1976, 1993) Ansatz zeigt Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu Walzer (1983). Ähnlich zu Walzer verzichtet er auf ein rationales (Rawls) oder "kommunikatives" (Habermas) Begründungsverfahren. Sein Argument ist – ähnlich zur Ableitung der Sphären bei Walzer – *empirisch*. Weil sich historisch bestimmte Verteilungsprinzipien unter den spezifischen Bedingungen sozialer Interaktion, institutioneller Strukturen und gesellschaftlicher Zielvorstellung ausgebildet haben, sind sie auch als Gerechtigkeitsregeln zu bezeichnen. Damit *begründet* Miller Gerechtigkeitsregeln jedoch nicht, sondern *expliziert* sie lediglich. Ähnlich zu Walzer benennt er die Prinzipien, die ohnehin schon als *gerecht* gelten. *Kommunitaristisch* argumentiert er auch dann, wenn er eine Verknüpfung von Gesellschaftstypen und Gerechtigkeitsvorstellungen herstellt.

Miller verläßt den kommunitaristischen Boden, wenn er Gerechtigkeitsvorstellungen mit Interaktionsformen verbindet. In dem Moment sind die Gerechtigkeitsvorstellungen nicht mehr abhängig von einer spezifischen *politischen oder kulturellen Gemeinschaft*.

Sie erhalten jetzt eine allgemeinere Begründung: Genauso wie sich historisch bestimmte Formen der Kooperation ausgebildet haben, so haben sich auch bestimmte Gerechtigkeitsvorstellungen entwickelt. Mit der Zielsetzung einer bestimmten Kooperationsform sind dann unmittelbar bestimmte Verteilungsprinzipien verbunden. Millers Argument besteht darin, daß Verteilungsprozesse dann als gerecht angesehen werden, wenn sie dem entsprechenden Typus von Kooperation und der darin formulierten *Zweckbestimmung* entsprechen. Ähnlich zu Durkheim ist Gerechtigkeit folglich ein *Konsistenzkriterium*.

Durch die Verknüpfung von Gerechtigkeitsvorstellung und Kooperationsform entstehen Konflikte über die Gerechtigkeit einer Verteilung nicht primär wegen differierender Gerechtigkeitsvorstellungen. Die Ursache besteht vielmehr in einem unterschiedlichen Verständnis, welcher Typus sozialer Kooperation vorliegt und welche Zweckbestimmung verwirklicht werden soll. Wird z.B. ein Unternehmen als eine *solidarische Gemeinschaft* angesehen, so leitet sich daraus die Forderung nach einer Entlohnung aufgrund der sozial anerkannten Bedürfnisse (z.B. Familiengröße) ab. Wird es dagegen eher als ein politisches Gemeinwesen angesehen, so verbinden sich damit Forderungen nach einer möglichst gleichen Güterverteilung. Gilt ein Unternehmen schließlich als instrumentelle Organisation, so sind Verteilungen gerecht, die den Beitrag zum Gesamtergebnis honorieren. Im Gegensatz zu den Ansätzen von Rawls, Walzer und der Diskursethik eignet sich Millers Konzept eher für die Anwendung auf Verteilungsprobleme in Unternehmen:

- (1) Im Unterschied zu Rawls beschränkt Miller seine Begründung von Gerechtigkeitsregeln nicht auf die Grundordnung der Gesellschaft. Bei ihm stehen statt dessen die Handlungszusammenhänge in unterschiedlichen gesellschaftlichen Institutionen und deren Bedeutung für die Gerechtigkeitsregeln im Mittelpunkt.
- (2) Ein Hauptargument gegen die Brauchbarkeit von Walzers Ansatz im Unternehmenskontext war seine güterabhängige Trennung von Sphären. Miller fokussiert dagegen nicht die zur Verteilung anstehenden Güter, sondern die Kontextbedingungen ihrer Verteilung. Damit formuliert er im Vergleich zu Walzer das Konzept der "Bereichsgerechtigkeit" konkreter. Die Art der Beziehung definiert für Miller dann auch die Gerechtigkeit unterschiedlicher Verteilungsprinzipien. Da Unternehmen primär als *instrumentelle* Organisationen verstanden werden, wird die Verteilung nach individueller Leistung als gerechtes Verteilungsprinzip angesehen (Rübling 1988; Steensma & Vermunt 1991). Darüber hinaus werden auch andere Verteilungsprinzipien als gerecht angesehen, weil Unternehmen nicht nur als instrumentelle Organisation gelten. So werden z.B. im bundesdeutschen Kontext Unternehmen durch die Arbeitsgesetzgebung *auch* als politische Organisationen definiert. Unternehmen erhalten die Eigenschaft als politische Gemeinschaft – als eine Eigenschaft unter anderen –, weil das Betriebsverfassungsgesetz *demokratische* Elemente in die Unternehmensverfassung einführt: Die Arbeitnehmer können Vertreter demokratisch wählen, die Mitbestimmungs-, Anhörungs- oder Informationsrechte haben (§§ 74ff BetrVG). Als eine *solidarische Gemeinschaft* werden Unternehmen verstanden, weil bei der Güterverteilung *soziale Kriterien* berücksichtigt werden müssen (§1 KSchG).

- (3) Im Gegensatz zu einer diskursethischen Gerechtigkeitstheorie hat der Ansatz Millers den Vorteil, daß die Bedingungen für Gerechtigkeitvorstellungen näher erläutert werden. Die Herstellung von Verteilungsgerechtigkeit ist damit nicht ausschließlich von dem Ergebnis kontingenter Diskurse zwischen den Unternehmensmitgliedern abhängig. Bereits vor einem möglicherweise einzuleitenden Einigungsprozeß bestehen Gemeinsamkeiten in den Gerechtigkeitvorstellungen der Diskursteilnehmer. Sie benötigen somit einen geringeren Abstimmungsbedarf. Gerechtigkeit ist deshalb bis zu einem gewissen Grad unabhängig von einer diskursiven Einigung.

Gegen Millers Ansatz ist jedoch anzumerken, daß gerade die neuere Konzeption einer Zuordnung von institutionalisierten Interaktionsformen und Gerechtigkeitvorstellungen zu wenig ausformuliert ist. Dies bezieht sich auf die zugrundegelegten Formen institutionalisierter Interaktion und die postulierten drei Gerechtigkeitsprinzipien. Auf diesen Zusammenhang wird aber erst im siebten Kapitel näher einzugehen sein. Denn gerade aus der *empirischen* Argumentation ergibt sich die Frage, inwieweit seine Annahme einer Verknüpfung von Interaktionsformen und Gerechtigkeitsregeln auch empirisch gültig ist. Dies kann erst vor dem Hintergrund der Ergebnisse der empirischen Gerechtigkeitsforschung beantwortet werden.

Kapitel 4

Empirische Gerechtigkeitsforschung

Da die empirische Gerechtigkeitsforschung durch eine Vielzahl konzeptioneller Ansätze und empirischer Einzelstudien geprägt ist, ist es sinnvoll, bei ihrer Darstellung einer gewissen Systematik zu folgen. In Anknüpfung an einen Vorschlag von Wegener (1992, 1995a) läßt sich eine solche Systematik daraus ableiten, welche Art von Gerechtigkeitsurteilen Gegenstand der Gerechtigkeitsforschung sind und welcher disziplinspezifischer Zugang dabei gewählt wird. Was die Art der Gerechtigkeitsurteile anbelangt, so können sie sich entweder auf die *Ordnung* oder die *Ergebnisse* einer Verteilung beziehen.¹ Für den *ordnungsbezogenen Urteilsmodus* ist grundlegend, daß gerechtigkeitsrelevante Verteilungsprozesse, im Unterschied zu zufallsgesteuerten Verteilungsprozessen (z.B. Lotterien), immer bestimmten Regeln folgen (Boudon 1992; Koller 1995). Diese Verteilungsregeln können als Handlungsanweisungen interpretiert werden (Elster 1989) und die Handlungsmöglichkeiten der verteilenden Personen bzw. Institutionen einschränken oder erweitern (Giddens 1992). Werden diese Regeln Gegenstand von Gerechtigkeitsurteilen, so geht es um die Frage, ob sie – unabhängig von den konkreten Verteilungsergebnissen – prinzipiell eine *gerechte* Güterverteilung garantieren können. In der Gerechtigkeitsforschung werden diese Regeln zusätzlich danach unterschieden, ob sie sich eher auf die institutionelle Ordnung oder auf die Verteilungsregeln im engeren Sinne beziehen (Arts et al. 1991; Arts 1995; Wegener 1992). Im Anschluß an eine Unterscheidung von Brickman (Brickman et al. 1981) handelt es sich im ersten Fall um sogenannte "Makroprinzipien". Sie enthalten Aussagen über die institutionelle Gestaltung von Verteilungsprozessen allgemein in einer Gesellschaft oder einem Unternehmen. Sie legen z.B. fest, daß eine gerechte Verteilungsordnung auf Marktprozessen beruht und die Verteilung von Gütern über die "selbststeuernden Kräfte des Marktes" geschehen sollte; oder sie beinhalten die Vorstellung, daß nur solche Verteilungen gerecht sein können, die von einer zentralen Instanz den entsprechenden Empfängern zugewiesen werden. Demgegenüber geben die Verteilungsregeln im engeren Sinne an, nach welchen Kriterien eine Güterverteilung an einzelne Personen vorgenommen werden soll. Dies bedeutet z.B., daß es als gerecht gilt, wenn Personen relativ zu ihren Aufwendungen, die sie getätigt haben, eine Belohnung erhalten. Ein anderes "Mikroprinzip" besteht z.B. in der Forderung, eine gerechte Güterverteilung hätte allein die individuellen Bedürfnisse einer Person und nicht deren Leistung zu berücksichtigen. Nach dem ersten Beispiel sollten individuelle Güterverteilungen auf der Grundlage des *Proportionalitäts*-, im zweiten nach dem *Bedürfnis*-

1. Bei Wegener werden beide Urteilsmodi als "ordnungs-" und "subjektbezogen" bezeichnet, der Bezug auf die Parsons'sche Handlungs-/Ordnungs-Distinktion wird damit deutlicher. Im Unterschied dazu wird hier die Bezeichnung "ergebnisorientiert" verwendet. Dadurch kann deutlicher gemacht werden, daß in Unternehmen sowohl die bestehenden Regeln als auch die Ergebnisse der Güterverteilung Gegenstand von Gerechtigkeitsurteilen sein können (vgl. dazu Hayek 1981).

prinzip vorgenommen werden. Werden beide Arten von Verteilungsregeln, die Mikro- und die Makroprinzipien, Gegenstand von Gerechtigkeitsbeurteilungen, so handelt es sich um *ordnungsbezogene* Gerechtigkeitsurteile.

Der *ergebnisbezogene Urteilsmodus* bezieht sich auf die Folgen von Verteilungsentscheidungen (Wegener 1995a). In diesem Fall werden die konkreten Ergebnisse Gegenstand von Gerechtigkeitsbewertungen. Obwohl die Gerechtigkeit von Verteilungsergebnissen grundsätzlich von der Gerechtigkeit der Verteilungsordnung abhängig sein kann, können die Ergebnisse doch ein eigenständiger Beurteilungsgegenstand werden. Denn auch aus *gerechten* Regeln können – durch deren Mißachtung – *ungerechte* Verteilungsergebnisse resultieren. Die alleinige Existenz einer Regel bedeutet deshalb noch nicht ihre *richtige* Anwendung. Werden Verteilungsergebnisse bewertet, so sind die konkreten Anteile einer Person Gegenstand der Gerechtigkeitsbewertung. Es geht dann um die Frage, ob eine Person den Anteil aus einer Verteilung bekommt, der ihr gerechterweise zustehen sollte. Überblickt man die einzelnen Studien der Gerechtigkeitsforschung, so konzentrieren sie sich in der Regel auf einen dieser beiden Urteilsmodi (Arts 1995; Alwin 1992; Cohen 1986, 1987; Cook 1987; Dornstein 1991; Hegtvedt 1992; Markovsky 1985; Miller 1991; Müller & Crott 1978; Norden 1985; Reis 1984; Soltan 1982). Dabei ist aber eine disziplinspezifische Herangehensweise festzustellen. Die *psychologische* Gerechtigkeitsforschung untersucht die psychologischen Gesetzmäßigkeiten und Ursachen individueller Gerechtigkeitsurteile (Furby 1986; Törnblom 1992). Demgegenüber konzentriert sich die *soziologische* Gerechtigkeitsforschung bislang auf eine Systematisierung von ordnungs- und ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsbeurteilungen allein auf der Ebene von Gesellschaften (Wegener 1992). Sind ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile Gegenstand der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung, so stehen im Gegensatz zu den psychologischen Studien die Vorstellungen über die Gestaltung der gesellschaftlichen Verteilungsordnung – also die Makroprinzipien – im Mittelpunkt.

Wenn wir beide Unterscheidungsmerkmale – Urteilsmodi und disziplinspezifischer Zugang – aufeinander beziehen, so erhalten wir eine Vierfeldertafel, in die die bestehenden Arbeiten der empirischen Gerechtigkeitsforschung eingeordnet werden können. Die *ergebnisbezogene, psychologische* Gerechtigkeitsforschung wird im wesentlichen durch vier Ansätze bestimmt: Den forschungsgeschichtlichen Ausgangspunkt bilden (1) die *Theorie der Relativen Deprivation* und (2) die *austauschtheoretisch* argumentierenden Gerechtigkeitstheorien von Homans, Adams sowie Walster und Mitarbeitern (Mikula 1985). Die Entwicklung der psychologischen Gerechtigkeitsforschung ist vor allem durch die Auseinandersetzung mit der *Equity* Theorie gekennzeichnet (Folger 1984; Messick & Cook 1983). Sie war für lange Zeit das dominierende Forschungsparadigma. Dieses *Erklärungsmonopol* wurde durch die von Berger und Mitarbeitern formulierte *Status-Value-Theorie* (Berger et al. 1972) aufgelöst. In neuerer Zeit wurden die grundlegenden Aussagen der *Equity*-Theorie und der *Status-Value* Theorie durch die von Jasso (1989) begründete *Theory of Distributive Justice Force* weitergeführt. Dieser Ansatz steht in der Tradition der sozialen Psychophysik und bemüht sich um die mathematische Rekon-

struktion der Gesetzmäßigkeiten individueller Gerechtigkeitsurteile. Deshalb kann dieser Ansatz auch als *Psychophysik der Gerechtigkeit* bezeichnet werden (Wegener 1996).

Tab. 4.1: Forschungsfelder der empirischen Gerechtigkeitsforschung²

	Ordnungsbezogen	Ergebnisbezogen
Psychologische Erklärungsmodelle	Mehrprinzipienansatz Verfahrensgerechtigkeit	Relative Deprivation Austauschtheorien Status-Value-Theorie Gerechtigkeitspsychophysik
Soziologische Erklärungsmodelle	Ordnungsbezogene Vorstellungen in Gesellschaften oder in sozialen Gruppen	Kulturelle oder sozialstrukturelle Bedingungen ergebnisorientierter Gerechtigkeitsurteile

Erst durch die Auseinandersetzung mit der *Equity-Theorie* traten auch ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile in das Blickfeld der empirischen Gerechtigkeitsforschung. Eine zentrale Bedeutung kommt dabei dem *Mehrprinzipienansatz* zu. Seine Vertreter weisen darauf hin, daß – entgegen der Annahme der austauschtheoretischen Ansätze – nicht nur das Proportionalitätsprinzip als Gerechtigkeitsregel anerkannt ist. Statt dessen gäbe es mindestens zwei weitere Gerechtigkeitsregeln: Das Gleichverteilungs- und das Bedürfnisprinzip (Deutsch 1949, 1975; Leventhal 1980). Die daran anknüpfenden empirischen Studien befassen sich deshalb mit der Frage, unter welchen Bedingungen eines der drei Verteilungsprinzipien als gerecht angesehen wird.

Mit der Einsicht, daß Gerechtigkeitsurteile nicht ausschließlich der Konzeptionalisierung der *Equity-Theorie* folgen, verbindet sich eine weitere Erweiterung der gerechtigkeits-theoretischen Forschungsagenda: Es wurde nämlich deutlich, daß auch die Verfahren zur Güterverteilung Gegenstand von Gerechtigkeitsurteilen sein können. Die daran anknüpfenden Studien zur Verfahrensgerechtigkeit konzentrieren sich auf die Beschreibung und Erklärung der empirisch beobachtbaren Urteile zu Verteilungsverfahren und versuchen daraus Regeln der Verfahrensgerechtigkeit abzuleiten.

Die *empirisch-soziologische* Gerechtigkeitsforschung hat bislang keinen vergleichbaren

2. Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle noch auf eine weitere Richtung der Gerechtigkeitsforschung verwiesen: die im Rahmen wohlfahrtsökonomischer Ansätze diskutierte *Collective-Choice* Theorie (Sen 1970; Stevens 1993). Bislang stellt sich dieser Ansatz vorwiegend als analytisches "Prüfverfahren" für Verteilungsverfahren und -regeln dar. Es geht um die nutzentheoretische Rekonstruktion von Verfahrens- und Verteilungsregeln. Kern dieses Ansatzes ist die Formalisierung von Verfahrens- und Verteilungsregeln auf der Grundlage der formalen Logik und mathematischer Modelle. Es finden sich dazu auch vermehrt empirische Untersuchungen (Frohlich, Oppenheimer & Eavey 1987; Frohlich & Oppenheimer 1992; Lissowski & Swistak 1995). In der sozialwissenschaftlichen Gerechtigkeitsforschung wurde dieser Ansatz bislang noch wenig beachtet. Aus diesem Grund wird auf eine explizite Darstellung verzichtet.

Stand der Theoriebildung hervorgebracht (Arts & Veen 1992; Rubinstein 1988; Rytina 1986; Wegener 1992). Es dominieren empirische Einzelfallstudien, die sich um die Beschreibung von Gerechtigkeitsurteilen und um den empirischen Nachweis kultureller und sozialstruktureller Einflußfaktoren bemühen (Kluegel, Mason & Wegener 1995). Beziehen sich die Einzelfallstudien auf ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile, so stehen der Einfluß ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen und die Bedeutung sozialstruktureller Bedingungen für das individuelle Urteilsverhalten im Mittelpunkt (Alwin 1987; Wegener & Steinmann 1995). Einen breiteren Raum nehmen Analysen zu ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsurteilen ein. Damit knüpfen diese Studien an den gerechtigkeits-theoretischen Implikationen der soziologischen Gesellschaftsentwürfen an. Es werden Aussagen über die Existenz bestimmter Gerechtigkeitsvorstellungen oder über den Einfluß sozialstruktureller oder kultureller Faktoren auf das individuelle Urteilsverhalten überprüft (Alwin et al. 1995; Arts et al. 1995a; D'Anjou et al. 1995; Haller et al. 1995; Liebig & Wegener 1995; Wegener 1987, 1992; Wegener & Liebig 1993). Aus der Unterscheidung von vier Forschungsbereichen ergibt sich die Gliederung dieses Kapitels. Es ist in zwei größere Abschnitte unterteilt: die psychologische und die soziologische Gerechtigkeitsforschung. Innerhalb dieser beiden Abschnitte wird jeweils eine Trennung zwischen ordnungs- und ergebnisorientierten Forschungsarbeiten vorgenommen. Die Darstellung beginnt mit der psychologischen Gerechtigkeitsforschung. Sie ist nicht nur durch eine weit fortgeschrittenere Theorieentwicklung geprägt, sondern stellt auch den konzeptionellen Rahmen für einzelne Studien der soziologischen Gerechtigkeitsforschung bereit.

1 Psychologische Gerechtigkeitsforschung

1.1 Ergebnisbezogene Erklärungsmodelle

1.1.1 Theorie der Relativen Deprivation

Ihre Grundlegung fand die Theorie der Relativen Deprivation in den Arbeiten Stouffers. Stouffer und seine Mitarbeiter (Stouffer et al. 1949) beobachteten in ihrer Studie "The American Soldier", daß Mitglieder einer Luftwaffeneinheit über ihre Aufstiegschancen unzufrieden waren, obwohl sie *de facto* gute Aufstiegsmöglichkeiten hatten. Mitglieder einer Militärpolizeieinheit waren dagegen zufriedener, trotzdem sie faktisch schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten hatten. Stouffer et al. (1949) erklärten dieses widersprüchliche Phänomen mit dem Konzept der Referenzgruppe. Da eine große Zahl der Luftwaffeneinheit befördert wurde, verglichen sich die Nicht-Beförderten mit der Gruppe der Beförderten. Sie waren deshalb über ihre eigene Situation unzufrieden und zeigten das Gefühl der "relativen Deprivation". Da bei der Militärpolizei lediglich eine kleine Anzahl von Personen befördert wurden, war die Referenzgruppe der Mitglieder dieser Einheit nicht die Gruppe der Beförderten, sondern die Gruppe der Nicht-Beförderten.

Die Theorie der Relativen Deprivation möchte nun erklären, warum z.B. die von Stouffer untersuchten Soldaten das Gefühl der relativen Benachteiligung bzw. der *relativen Depri-*

vation entwickelten. Den Ausgangspunkt dazu bildet die Aussage: Eine Person fühlt sich dann relativ depriviert, wenn sie über ein Gut X nicht verfügt, dagegen eine andere Person bzw. Gruppe, die ihr als Vergleichsmaßstab gilt, über dieses Gut X verfügt. Es wird also davon ausgegangen, daß sich das Gefühl der relativen Deprivation dann einstellt, wenn die vergleichende Person auf der Grundlage eines *sozialen Vergleichs* zu dem Schluß kommt, daß sie in *ungerechter Weise* nicht über das Gut X verfügt. Ob eine Person "objektiv" depriviert ist, d.h. offensichtlich nicht über Gut X verfügt, ist dabei unwesentlich.³ Das Ausgangsmodell der Theorie der relativen Deprivation besteht somit aus drei, kausal miteinander verbundenen Variablen (Martin & Murray 1984:97):

Güterverteilung → Sozialer Vergleich → Gefühl der Deprivation

Dieses Ausgangsmodell erfährt durch die Arbeiten von Davis (1959), Runciman (1966) und Crosby (Crosby 1976, Crosby & Gonzalez-Intal 1984) eine schrittweise Erweiterung. Für Davis (1959) entsteht das Gefühl der relativen Deprivation erst dann, wenn eine Person (1) sich mit einer anderen Person vergleicht, die ihr ähnlich ist ("very similar to each other") und (2) sich selbst und die Vergleichsperson als unterschiedlich zu anderen Personengruppen wahrnimmt ("very different from members of the out-group", Davis 1959:293).⁴ Eine Person wird deshalb das Gefühl der relativen Deprivation haben, wenn die Vergleichsperson, die der gleichen sozialen Merkmalsgruppe zugeordnet wird, über ein Gut verfügt, das die Person nicht hat. Entscheidend ist, daß dieses Gefühl erst dann auftaucht, wenn die Person glaubt, einen Anspruch auf das Gut X zu haben. Dieser Anspruch ergibt sich aus der Zugehörigkeit der Vergleichsperson zur eigenen Merkmalsgruppe: Weil Person und Vergleichsperson der gleichen sozialen Merkmalsgruppe angehören, haben beide in gleicher Weise Anspruch auf den Besitz bzw. die Verfügungsgehalt über ein Gut.

Runciman (1966) erweitert diese Erklärung durch drei Aspekte. Er gibt (1) eine genauere Bestimmung der Vergleichsgruppe, unterscheidet (2) verschiedene Arten der relativen Deprivation und macht (3) die Entstehung der relativen Deprivation davon abhängig, ob die Person prinzipiell eine Möglichkeit sieht, ein gewünschtes Gut zu erhalten. In seiner Kritik an den Erklärungsmodellen von Stouffer et al. (1949) und Davis (1959) weist Runciman (1966) darauf hin, daß der Begriff der Referenzgruppe zu unscharf ist.⁵

3. Runciman (1966) gibt folgende Definition relativer Deprivation: "If A, who does not have something but wants it, compares himself to B, who have it, then A is 'relatively deprived' with reference to B." (Runciman 1966:10)

4. Die Ähnlichkeit ist über soziale Kategorien bestimmt: "Any population is partitioned in numerous ways, in terms of education, age, sex, hair color, introversion, etc. In some of these instances, the logical division is also associated with recognized social divisions, as in the case of religious sub-groups or political parties." (Davis 1959:293)

5. Bereits Merton und Rossi (1957) prägten den Begriff der "Referenzgruppe" als *terminus technicus* zur Erklärung sozialer Vergleichsprozesse. Eine Referenzgruppe bezeichnet demnach eine Gruppe, auf die *Ego* sich in seinem Vergleich bezieht oder zu der *Alter* zugeordnet wird. Merton und Rossi (1957)

Denn eine Referenzgruppe kann diejenige Gruppe sein, mit der sich die Person vergleicht oder diejenige Gruppe, aus der die Person ihre *Standards* des Vergleichs bekommt. Eine Referenzgruppe kann aber auch diejenige Gruppe sein, zu der sich die Person zugehörig fühlt (im Sinne der "in-group" bei Davis). Runciman (1966:13) unterscheidet deshalb drei Arten von Referenzgruppen:

- (1) *comparative reference group*: Eine Gruppe, mit der sich eine Person vergleicht.
- (2) *normative reference group*: Eine Gruppe, aus der die Person die Standards ihres Vergleichs erhält.

(3) *membership reference group*: Eine Gruppe, zu der sich die Person zugehörig fühlt. Diese drei Arten von Referenzgruppen sind für das Gefühl der relativen Deprivation von unterschiedlicher Bedeutung. Wenn eine Gruppe als *comparative reference group* gewählt wird und eine Person das haben will, was Vertreter dieser Gruppe haben, so resultiert daraus unmittelbar das Gefühl der relativen Deprivation. Dient diese Gruppe jedoch als *normative reference group*, so gilt dies nicht notwendigerweise. Der Vergleich mit Vertretern dieser Gruppe kann zwar dazu führen, daß eine Person sich benachteiligt fühlt. Es ist aber auch möglich, daß die Vergleichspersonen aus dieser Gruppe lediglich als Quelle für bestimmte Wertmaßstäbe und Vergleichsstandards dienen. In diesem Fall geht es einer Person nicht um die tatsächlichen *Outcomes*. Sie vergleicht lediglich ihren *Outcome* mit den normativen Standards, die durch die *normative reference group* gesetzt werden. Das Gefühl der relativen Deprivation entwickelt sich dann vor dem Hintergrund der normativen Erwartungen – nicht aufgrund der tatsächlichen Güterverteilungen in der *normative reference group*.⁶

Die dritte Art der Referenzgruppe nimmt eine ergänzende Funktion zur *normative reference group* ein: Sie definiert die eigene Position einer Person im Vergleichsprozess. Jedes Attribut einer Person macht sie zu einem Mitglied einer *membership group*. Eine *membership reference group* konstituiert sich deshalb nach Maßgabe bestimmter sozialer Attribute. Da eine Person mehrere solcher Attribute besitzt, kann sie sich auch einer unterschiedlichen Anzahl *membership reference groups* zuordnen. Während eine Person das Gefühl der relativen Deprivation umgehen kann, wenn sie die komparative Referenzgruppe wechselt, ist dies im Fall der *membership reference group* nur bedingt möglich. Damit Gefühle der relativen Deprivation entstehen können, ist für Runciman (1966) somit entscheidend, wie eine Person (1) sich selbst im Vergleich zur eigenen *membership reference group* und (2) die *membership reference group* im Vergleich zur *comparative reference group* wahrnimmt. Aus der Kombination der Vergleichsmöglichkeiten ergeben sich dann drei Arten der relativen Deprivation:

- (1) *Egoistische* Deprivation, wenn eine Person zwar mit der Position der eigenen mem-

betonen dabei, daß "some similarity in status attributes between the individual and the reference group must be perceived or imagined for the comparison to occur at all." (1957:242)

6. Nach Runciman ist es für die Stabilität einer Gesellschaft notwendig, daß Personen komparative und normative Referenzgruppen benennen können. Dort, wo dies nicht möglich ist, liegt seiner Ansicht nach ein normatives Vakuum bzw. ein Zustand der Anomie vor (Runciman 1966:22).

bership reference group zufrieden ist, dagegen mit der eigenen Position in dieser Gruppe unzufrieden ist.

- (2) *Fraternalistische* Deprivation, wenn eine Person mit ihrer Position in der *membership reference group* zufrieden ist, aber die eigene Gruppe im Vergleich zur *comparative reference group* benachteiligt sieht.
- (3) *Doppelte* Deprivation, wenn eine Person sowohl sich selbst als auch die *membership reference group* als benachteiligt wahrnimmt.

Durch diese Systematik ergänzt Runciman die ausschließlich individualistische Perspektive von Davis (1959) um eine gruppenbezogene Sichtweise. Personen können also auch dann relativ depriviert sein, wenn sie sich selbst nicht benachteiligt fühlen. Darüber hinaus erweitert er das klassische "Drei-Variablen-Modell". Für Gefühle der relativen Deprivation muß nach seiner Konzeption nicht nur die Bedingung "Person A hat einen Anspruch" erfüllt sein. Eine Person muß auch eine realistische Möglichkeit sehen, ein Gut zu erhalten. Erst wenn eine prinzipielle Chance besteht, über ein Gut verfügen zu können, entsteht das Gefühl der relativen Deprivation.⁷

Obwohl Runciman eine differenziertere Sichtweise von Referenzgruppen als die Ansätze von Davis oder Stouffer et al (1949) vertritt, kritisieren Crosby und Mitarbeiter (Crosby 1976; Crosby et al 1986; Cook et al. 1977; Crosby & Gonzalez-Intal 1984), daß er zwei wesentliche Elemente des psychologischen Prozesses sozialer Vergleiche mißachtet: Erstens muß eine Person überzeugt sein, nicht selbst daran Schuld zu sein, ein bestimmtes Gut nicht zu haben. Zweitens vernachlässigt Runciman Prozesse der sozialen Wahrnehmung (vgl. Wegener 1991). Für Crosby und Mitarbeiter entscheidet nämlich gerade die Wahrnehmung sozialer Ungleichheit und die über soziale Prozesse beeinflusste Einschätzung des Wertes eines Gutes über das Gefühl der relativen Deprivation (Atkinson 1986). Relative Deprivation ist deshalb für Crosby (1976) das Ergebnis eines fünfstufigen, psychologischen Prozesses. Er wird durch persönliche und soziale Kontextfaktoren bestimmt. Individuen fühlen sich dann relativ depriviert, wenn sie (1) über ein Gut X verfügen wollen, (2) wahrnehmen, daß andere darüber verfügen, (3) glauben, einen Anspruch darauf zu haben, (4) es für möglich halten über X zu verfügen und (5) es nicht als ihre eigene Schuld betrachten, über X nicht zu verfügen. Dieser Prozeß ist wesentlich bestimmt von den Persönlichkeitsmerkmalen der direkten Umgebung der Individuen (z.B. Kontakt mit Personen, die über X verfügen) und die gesellschaftlichen Standards (z.B.: Besitz von X verschafft gesellschaftliche Anerkennung) (Crosby 1976:83).

7. In einigen Studien wurden die Folgen der unterschiedlichen Typen relativer Deprivation untersucht. Während egoistische Deprivation ein Verhalten bedingt, daß die wahrgenommene Ungleichheit auf der *individuellen* Ebene ausgleichen will, zielen Reaktionen der fraternalistischen Deprivation auf die Veränderung der Situation auf einer *gesellschaftlichen* Ebene (z.B. Wahlverhalten oder Teilnahme an politischen Protestveranstaltungen (Martin & Murray 1984:116). Insbesondere den verhaltensrelevanten Folgen der fraternalistischen Deprivation galt das besondere Interesse der empirischen Forschungen im Rahmen der Bürgerrechtsbewegungen der 60er und 70er Jahren in den USA (Crosby 1976; Gurr 1970; Martin & Murray 1984).

Crosby und Mitarbeiter bemühen sich auch, die verhaltensbezogenen Folgen relativer Deprivation zu benennen. Je nach Persönlichkeitsmerkmalen (z.B. *locus of control*) und Handlungsmöglichkeiten können sie unterschiedlich sein:

Its behavioral consequences, which may be directed either toward the self or toward society and which may be either constructive or destructive, are stress symptoms, self-improvement, violence against society, or constructive change of society. (Crosby & Gonzalez-Intal 1984:147)

Das Anfangs dargestellte "three-variable-model" wird deshalb von Crosby und Mitarbeitern auf ein "Fünf-Variablen-Modell" erweitert:

Güterverteilung → Wahrgenommene Güterverteilung → Sozialer Vergleich → Deprivation → Verhalten

Theorie der Relativen Deprivation und Gerechtigkeit in Unternehmen

Ein grundlegendes empirisches Problem der Theorie der Relativen Deprivation ist die empirische Bestimmung der relevanten Vergleichsgruppen. So zeigte sich auf der gesellschaftlichen Ebene, daß die relevanten Vergleichsgruppen nur ungenau zu beschreiben sind (Runciman 1966).⁸ Die hierarchische Strukturierung in Unternehmen stellt dagegen eine Situation dar, in der durch die Organisationsstruktur bereits Vergleichsgruppen definiert sind. Ein wesentlicher Teil der empirischen Studien wurde deshalb im Unternehmenskontext vorgenommen (deCarufel 1986). Einen Schwerpunkt bildeten dabei Vergleiche mit hierarchisch tieferstehenden oder hierarchisch höherstehenden Mitarbeitergruppen (Dornstein 1991). Beispielhaft dafür ist eine Studie von Martin (1982). In einem Feldexperiment untersuchte sie die Determinanten für die Wahl einer Vergleichsgruppe. Die Befragten – 100 gelernte Arbeiter (*skilled blue-collar workers*) – waren aufgefordert vier unterschiedliche Einkommensverteilungen zu beurteilen. Die festgelegte Einkommensverteilung ordnete sechs fiktiven Personen (*highest supervisor, average supervisor, lowest supervisor, highest technician, average technician und lowest technician*) jeweils einen Einkommensbetrag zu. Dabei wurde auf eine Variation der Ungleichheit zwischen und in den beiden Beschäftigtengruppen (*supervisors vs. technicians*) geachtet. Die Versuchspersonen sollten sich in die Rolle einer dieser fiktiven Personen (*average technician*) versetzen – deren Einkommen wurde in den vier Einkommensverteilungen konstant gehalten – und aus ihrer Sicht die Verteilung bewerten. Zusätzlich wurden zwei weitere

8. Obwohl die Auswahl der Referenzgruppe ein zentrales Element der Theorie ist, enthalten die vorgestellten Theorieansätze wenig Aussagen darüber, warum und welche Person oder Gruppe als Referenz gewählt wird. Auf diese Schwierigkeit stieß bereits Runciman (1966). Bei der empirischen Überprüfung seiner theoretischen Annahmen wurde nämlich deutlich, daß die Vergleichsgruppen, die die Befragten bei einem Vergleich ihres Einkommens angaben, entgegen den Annahmen relativ identisch mit der eigenen Gruppe waren. War die Referenzgruppe aber nicht identisch, so konnten die Befragten nur ungenaue Angaben über ihre Vergleichsgruppe machen (Runciman 1966:197f.). Gerade die Voraussetzung für Runcimans Systematik – die Unterscheidung von komparativer und normativer Referenzgruppe – konnte empirisch also nicht nachgewiesen werden.

Messungen vorgenommen: Die Versuchspersonen sollten ihre Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit den vier Einkommensverteilungen angeben und diejenige fiktive Person nennen, die ihnen als Vergleichsperson diene. Damit sollte festgestellt werden, welches Ausmaß der Ungleichheit entscheidender für die Unzufriedenheit mit der Einkommensverteilung war und ob es zu einem *upward* (mit *supervisors*) oder zu einem *downward* Vergleich kommt. Die Ergebnisse faßt Martin (1982) zusammen:

As predicted, the magnitude of the between group inequality had a significant main effect on feelings of deprivation based on upward dissimilar comparisons. That is, when the labor/management pay differential was large rather than small, blue-collar subjects' comparisons of their pay levels with managerial pay levels caused significantly stronger perceptions of injustice. The magnitude of the pay inequality within the blue-collar group had no significant effects on feelings of deprivation based on comparisons to managerial pay levels. (Martin 1982:118)

Im Anschluß an dieses Feldexperiment wurde eine Befragung zur gleichen Problemstellung durchgeführt. Hier ging es jedoch um Vergleichsprozesse bei der Bewertung des eigenen Einkommens. Grundlage war das experimentelle Sample, das mittlere Management eines anderen Unternehmens und ein heterogenes Sample aus einer Leserumfrage einer Wirtschaftszeitschrift. Nach Auskunft von Martin (1982) bestätigten sich die Ergebnisse aus dem Feldexperiment. Die Befragten verglichen sich auch hier mit Personen, die hierarchisch höher standen und einer anderen Beschäftigtengruppe angehörten.

Upward dissimilar comparisons did cause dissatisfaction in all three samples and perceptions of injustice in the experiment and middle management samples. These survey results suggest that the experimental results were not an anomaly due to the experimental design or subject sample. (Martin 1982: 120)

Wie auch andere Studien bestätigen (Martin & Murray 1983; Dornstein 1988), besteht eine generelle Tendenz, Einkommensvergleiche mit hierarchisch höher Gestellten vorzunehmen. Martin (1982) schließt daraus, daß hohe Einkommensungleichheiten in Unternehmen als Ungerechtigkeit wahrgenommen werden. Wie die folgenden Einwände gegen die Theorie der Relativen Deprivation zeigen werden, ist ein solcher Schluß aber nicht möglich.

Theorie der Relativen Deprivation als Gerechtigkeitstheorie

In der Vergangenheit wurden eine Reihe von Einwänden gegen die Theorie der Relativen Deprivation angeführt (Dornstein 1988). Auf zwei solcher Einwände soll an dieser Stelle näher eingegangen werden. Als erstes wurde von soziologischer Seite kritisiert, die Aussagen der Theorie beruhten letztlich auf Spekulationen über kognitive Prozesse und würden die Bedingungen einer Verteilungssituation und den strukturellen Kontext, in dem Personen ihre Urteile abgeben, vernachlässigen. So stellt Boudon (1979) dem rein psychologischen Erklärungsmodell eine spieltheoretisch abgeleitete Rekonstruktion entgegen. Damit möchte er darauf aufmerksam machen, daß es nicht innerpsychische

Prozesse, sondern *objektive* Bedingungen der Verteilungssituation sind, die Gefühle der Benachteiligung entstehen lassen. Besteht nämlich in einer Situation objektiv eine höhere Wahrscheinlichkeit, ein Gut zu erhalten – z.B. wenn ein größerer Umfang an Gütern verteilt wird – so wird auch die subjektive Gewinnerwartung steigen. Das hat zur Folge, daß mehr Personen um den Erhalt eines Gutes konkurrieren werden. Aus der Zunahme der Konkurrenten folgt aber, daß mehr Personen in ihren Gewinnerwartungen "frustriert" werden. Ist der Umfang eines zu verteilenden Gutes von vornherein gering, so werden weniger Personen um den Erhalt des Gutes konkurrieren. Die subjektive Gewinnerwartung ist aufgrund der geringeren Verfügbarkeit des Gutes niedriger als im ersten Fall. Es werden deshalb von vornherein weniger Personen um den Erhalt des knappen Gutes konkurrieren. Folglich können auch die Gewinnerwartungen einer geringeren Anzahl von Personen enttäuscht werden. Im ersten Fall entsteht somit bei einer größeren Anzahl von Personen das Gefühl der Benachteiligung als im zweiten. Beides mal ist aber das Gefühl der relativen Deprivation nicht das Ergebnis eines sozialen Vergleichsprozesses, sondern Folge einer durch den Umfang des zu verteilenden Gutes und durch die Anzahl der Mitkonkurrenten bedingten, nicht eingelösten subjektiven Gewinnerwartung.

Wegener (1991) knüpft an diese Kritik an und macht auf die strukturellen Bedingungen als Ursachen relativer Deprivation aufmerksam. Als derartige Strukturbedingungen sieht er den sozialen Status einer Person und die erfahrene Mobilität. Die eine Bedingung beschreibt die strukturellen Möglichkeiten, die andere die strukturellen Restriktionen einer Person. Anhand empirischer Daten zeigt Wegener (1991), daß beide Bedingungen die Gerechtigkeitsurteile einer Person beeinflussen. Nach seinen Analysen äußern nämlich nur solche Personen Gefühle der relativen Deprivation, die aufgrund ihrer sozialen Stellung zwar hohe Möglichkeiten des sozialen Aufstiegs, aber in ihrem Berufsverlauf hohe Restriktionen erfahren hatten und deshalb nicht in dem Maße beruflich aufgestiegen sind, wie dies in ihrer Gesellschaft üblich ist. Demnach ist das Gefühl der relativen Deprivation nicht von subjektiven Wertvorstellungen oder der Wahl einer Vergleichsgruppe abhängig, sondern von objektiv beschreibbaren gesellschaftlichen Möglichkeiten und Restriktionen. Der zweite und entscheidende Einwand bezieht sich auf das Fehlen von Gerechtigkeitsnormen (Deutsch 1985). Eine ungerechte Verteilung liegt nach der Theorie der Relativen Deprivation dann vor, wenn eine Person im Vergleich zu ihrer Referenzgruppe ein Gut nicht besitzt, aber einen Anspruch darauf zu haben glaubt. Damit hat die Person die Erwartung, ein bestimmtes Gut zu besitzen. Woher weiß sie aber, daß diese Erwartung eine "legitime" Erwartung ist? Der bloße Bezug auf eine andere Personengruppe, die über ein Gut verfügt ("normative Referenzgruppe"), reicht in dem Fall nicht aus. Denn diese Gruppe kann aus illegitimen Gründen ein Gut besitzen. Die Legitimität einer Erwartung ergibt sich somit nicht notwendigerweise aufgrund einer bestimmten Referenzgruppe. Eine andere Antwort muß deshalb sein: Eine Person weiß, daß sie legitimerweise etwas fordert, weil sie sich auf Normen oder Regeln beziehen kann. Sie legen dann fest, wann eine Person berechtigt ist, einen spezifischen Anspruch zu haben (Boudon 1979, 1986, 1992). Erst unter diesen Bedingungen wird ein Anspruch auch zu einem *legitimen* An-

spruch. Die dargestellten Ansätze sehen einen derartigen Bezug auf *Regeln der Gerechtigkeit* nicht vor. Der Anspruch einer Person ist in der subjektiven Sicht oder in den allgemein üblichen Verhältnissen begründet. Damit können ungleiche Verteilungen nur aus subjektiver Sicht mit dem Begriff *gerecht* bzw. *ungerecht* qualifiziert werden. Die bisherigen Betrachtungen haben aber gerade gezeigt, daß Gerechtigkeit oder Ungerechtigkeit eben kein ausschließlich subjektives Phänomen ist. Die – oftmals stillschweigende – Verknüpfung des Gefühls der relativen Deprivation mit einem Urteil, das eine Güterverteilung als ungerecht kennzeichnet, verdeutlicht diese "normative" Leerstelle. Die empirischen Beobachtungen Runcimans (1966) untermauern dies. Er fand in seiner Studie nämlich einen geringen Grad an relativer Deprivation und eine hohe Divergenz zwischen dem objektiven Maß an sozialer Ungleichheit und der beobachteten relativen Deprivation. Diese Ergebnisse legen die Vermutung nahe, daß offenbar ein normatives Bezugssystem zur Legitimation bestehender Ungleichheiten existiert. Die von der Ungleichheit Betroffenen scheinen deshalb ihre Situation nicht als ungerecht wahrzunehmen (vgl. Wegener 1990). Der fehlende Bezug auf Gerechtigkeitsregeln verbietet es dann eigentlich, die Theorie der Relativen Deprivation als eine Gerechtigkeitstheorie zu bezeichnen. Denn Gerechtigkeitsvorstellungen sind genau genommen *kein* Bestandteil des Erklärungsmodells.⁹ Damit wird auch klar, warum Martins (1982) Schlußfolgerung nicht in der Form möglich ist. Sie und die übrigen Vertreter der Theorie der Relativen Deprivation untersuchen dann keine Ungerechtigkeits- sondern lediglich Unzufriedenheitsgefühle.

1.1.2 Austauschtheoretische Modelle

Ähnlich zur Theorie der Relative Deprivation konzipieren die austauschtheoretischen Ansätze Gerechtigkeitsurteile als soziale Vergleiche. Doch bildet nicht eine Referenzgruppe, sondern das direkte Gegenüber den Vergleichsmaßstab, an dem die Gerechtigkeit einer Austauschbeziehung gemessen wird. Die für ein Verständnis der austauschtheoretischen Konzeption von Gerechtigkeitsbeurteilungen wichtigen drei Positionen von Homans (1968, 1974), Adams (1963, 1965) und Walster und Mitarbeitern (Austin & Hatfield 1980; Walster et al. 1973, 1978; Walster & Walster 1975; Hatfield & Sprecher 1984) sollen im folgenden dargestellt werden. Sie waren für eine lange Zeit die dominierenden Ansätze der Gerechtigkeitsforschung bzw. stellten selbst die Gerechtigkeitsforschung dar (Mikula 1985; Müller & Crott 1978). Gemeinsam ist diesen Modellen, daß sie Gerechtigkeitsurteile allein im Kontext lokaler Austauschbeziehungen untersuchen. Die Gerechtigkeitsvorstellung, die die Akteure in solchen Situationen leitet, ist das seit Aristoteles bekannte Proportionalitätsprinzip. Demnach wird eine Austauschbeziehung danach beurteilt, ob das Verhältnis zwischen Aufwendungen und Entschädigungen gleich ist. Die Akteure erwarten aus einer Interaktion nur den Gewinn, der proportional zu den eigenen Aufwendungen bzw. den Gewinnen und Aufwendungen des Gegenübers ist.

9. Deutsch wirft den Vertretern der Theorie vor: "...they are unconcerned with the many questions related to the social psychological determinants of the preferences for different distributive values or to the social psychological consequences of different distributive systems." (Deutsch 1985: 110)

Homans

Mit Homans Aufsatz "Social Behavior as Exchange" (1958) wechselte der Blickwinkel der soziologischen Theoriebildung nicht nur von sozialen Systemen zu individuellen Akteuren (Coleman 1986:1311), sondern es wurde auch der Begriff "Gerechtigkeit" als handlungstheoretische Kategorie eingeführt.¹⁰ Wenn zwei Akteure in eine gegenseitige Austauschbeziehung treten, so knüpfen sie an das Ergebnis dieser Beziehung nicht nur die Erwartung eines möglichst hohen subjektiven Nutzens (Homans 1974). Sie erwarten auch, daß die Aufteilung des Interaktionsnutzens bestimmten Standards entspricht.¹¹ Als ein solcher Standard gilt das Prinzip der ausgleichenden Gerechtigkeit. Das soziale Verhalten der Austauschpartner wird deshalb daran ausgerichtet sein, die individuellen Interaktionsgewinne nach diesem Prinzip zu verteilen (Homans 1958: 603f.). Da die Akteure in ihrer Austauschbeziehung auch Investitionen tätigen müssen, ergibt sich ihr Interaktionsgewinn aus der Differenz der Belohnungen und Kosten der Interaktion. Dem Prinzip der ausgleichenden Gerechtigkeit ist dann Genüge getan, wenn diese Differenz für beide Personen gleich ist. Wird dieses Prinzip verletzt, so werden die Akteure nach Homans mit Ärger reagieren.¹²

Während Homans in der anfänglichen Formulierung seiner Theorie (1958: 604) davon ausgeht, daß ein Interaktionsergebnis von den Beteiligten dann als angemessen beurteilt wird, wenn für jeden Akteur eine absolute Gewinnleichheit, d.h. strikte Reziprozität gewährleistet ist, modifiziert er diese Aussage in der ersten Auflage seines Buchs *Social Behavior: Its Elementary Forms*. In der modifizierten Form streben die Interaktionspartner nicht eine absolute, sondern eine *relative* Gewinnleichheit an.

Eine Person, die mit anderen in einer Tauschbeziehung steht, wird erwarten, daß sich die Gewinne einer jeden proportional zu ihren Investitionen verhalten und falls beide von dritter Seite belohnt werden, daß diese dritte Instanz besagtes Verhältnis zwischen beiden respektiert. (Homans 1968:206)

Homans spezifiziert in seiner überarbeiteten Version auch die "Kosten" der Austauschpartner und spricht jetzt von "Investitionen". Erst durch diese Begrifflichkeit wird es möglich, die sozialen Merkmale einer Person – z.B. Alter, Erfahrung oder sozialer Status – als relevante Kriterien in einer Austauschsituation zu begreifen (Homans 1968:223). Sie erhalten dann den Status von Aufwendungen. Beide Modifikationen der Theorie – relative Gewinnleichheit und Investitionen als Aufwandskomponente – haben zur Folge,

10. Homans knüpft damit an die aristotelische Konzeption der distributiven Gerechtigkeit als "geometrische Gleichheit" an (Homans 1968:206, Austin & Hatfield 1980, Cohen & Greenberg 1982, Wegener 1990).

11. Solche Standards sind in Sozialsystemen verpflichtend, denn sie gelten als soziale Regulative, um die individuelle Nutzenmaximierung sozial verträglich zu gestalten und einen 'Kampf aller gegen alle' zu vermeiden.

12. "Je krasser die Regel der ausgleichenden Gerechtigkeit zum Nachteil einer Person verletzt wird, desto wahrscheinlicher wird sie das emotionale Verhalten an den Tag legen, das wir Ärger nennen." (Homans 1968:64)

daß jetzt Verteilungsgerechtigkeit als Gleichheit der beiden Quotienten aus Gewinn und Investition abgebildet wird:

$$\frac{\text{Gewinn}_A}{\text{Investition}_A} = \frac{\text{Gewinn}_B}{\text{Investition}_B}$$

$$\text{Gewinn}_A = \text{Belohnung}_A - \text{Kosten}_A$$

$$\text{Gewinn}_B = \text{Belohnung}_B - \text{Kosten}_B$$

Das Urteil über das Vorliegen distributiver Gerechtigkeit ist aus dieser Sicht das Ergebnis eines Vergleichsprozesses, in dessen Verlauf die Gewinne und Investitionen der Interaktionspartner miteinander verglichen werden (Homans 1968:209). Damit eine Austauschbeziehung als gerecht beurteilt werden kann, müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

(1) the (proportionality) principle of distributive justice (2) what legitimately constitutes rewards, investments, and contributions; and (3) how persons rank on each of these dimensions. (Cohen & Greenberg 1982:12)

Wird das Gleichgewicht in Richtung des eigenen Nachteils verletzt, so reagieren die Akteure mit Unmut oder Ärger. Er richtet sich bei einer direkten Austauschbeziehung gegen den Interaktionspartner als Nutznießer und Verursacher des Ungleichgewichts. Wird eine ungleiche Güterverteilung durch eine dritte Partei vorgenommen (*third-party allocation situation*), so richtet sich der Unmut gegen die Entscheidungsinstanz als Verursacherin des Ungleichgewichts und gegen den Interaktionspartner als Nutznießer. Wird das Gleichgewicht in Richtung des eigenen Vorteils verletzt, so reagieren die Interaktionspartner in beiden Fällen mit Schuldgefühlen.¹³

Nach Homans sind die Akteure bestrebt, gegen die Verletzung des Gleichgewichts etwas zu unternehmen. Besteht ein Ungleichgewicht zwischen zwei Interaktionspartnern, so werden sie die Belohnung des anderen verändern oder die eigenen Einsätze vermindern. Mit diesen Strategien zur Herstellung eines Equilibriums zwischen den einzelnen Aufwands- und Ergebnisquotienten soll eine langfristige Stabilisierung der Austauschbeziehung erreicht werden..

Adams

Adams (1963, 1965) knüpft an die Arbeiten von Homans an und modifiziert dessen Ansatz durch die Integration von Ergebnissen der Theorie der relativen Deprivation (Stouffer et al. 1949), der Theorie sozialer Vergleichsprozesse (Festinger 1954) und der Dissonanz-

13. In der zweiten Auflage von "Social Behavior: Its Elementary Forms" formuliert Homans diesen Umstand als "Frustrations/Aggressionshypothese" (Dollard et al. 1939): "Wenn eine Person als Konsequenz ihres Handelns nicht die Belohnung, die sie erwartet, sondern Strafe, die sie nicht erwartet, erhält, dann wird die Person ärgerlich und im Zustand des Ärgers sind die Ergebnisse aggressiven Verhaltens belohnend." (Homans 1974) Diese modifizierte Form ist allgemeiner, da es nicht mehr nur um Gerechtigkeitsverletzung, sondern um Erwartungsenttäuschung geht; sie ist deutlicher, da sie die Konsequenzen einer Erwartungsenttäuschung näher spezifiziert; und sie ist komplexer, da sie die subjektiven Wertsetzungen mit Verhaltenskonsequenzen verbindet.

theorie (Festinger 1957). Die wesentliche Modifikation zu Homans besteht in der Einführung der Kategorien *inputs* und *outcomes*. Der Input wird als die Summe der Einsatzkomponenten einer Person verstanden, die in eine Austauschsituation eingebracht werden und für die eine gerechte Entschädigung erwartet wird (Adams 1965:277). Als solche Einsatzkomponenten gelten Ausbildung, Intelligenz, Erfahrung, Fertigkeiten, Alter, Geschlecht oder Attraktivität. Ob diese Attribute in einer Austauschsituation relevante Inputs sind, hängt von den beteiligten Akteuren ab. Denn sie müssen sie als Einsatzkomponenten wahrnehmen und in gleicher Weise als relevant ansehen.¹⁴ Die Definition eines sozialen Merkmals als relevanter Input ist somit die Voraussetzung, um eine Verteilung überhaupt beurteilen zu können.

Gleichzeitig weist Adams darauf hin, daß Interaktionsergebnisse auch Verluste sein können. Er ersetzt deshalb Homans Begriff *profit* durch *outcomes*. In diesem Sinne können *outcomes* positive und negative Ergebnisse sein. Analog zu den Inputs gilt auch hier, daß ein Interaktionsergebnis von den beteiligten Personen erst als ein Outcome wahrgenommen und als relevant empfunden werden muß.¹⁵ Sowohl Input als auch Outcome können sich je nach Situation und Attributen der Akteure aus unterschiedlich gewichteten und als entscheidend erachteten Einsatz- und Ergebniskomponenten zusammensetzen. In Austauschbeziehungen vergleichen die Akteure ihre eigenen Inputs bzw. Outcomes mit denen des jeweils anderen. Im Rahmen dieses Vergleichs stehen ihnen über die Sozialisation vermittelte Standards zur Verfügung. Sie definieren, welche Relationen von Inputs und Outcomes als *fair* zu gelten haben. Dabei beziehen sich die Urteilenden auf Referenzpersonen ("a coworker or a colleague, a relative or neighbor") oder Referenzgruppen ("a group of coworkers, a craft group, an industry-wide pattern") (Adams 1965:279). Kommt ein Akteur im Laufe eines sozialen Vergleichs zum Schluß, daß seine Erwartungen enttäuscht werden, so ist die Relation seiner Outcomes und Inputs im Vergleich zu der Relation der Vergleichspersonen nicht ausgeglichen – es liegt eine Inequity-Situation vor.

Adams interessieren vor allem die Folgen solcher Inequity-Situationen. Die Grundlage bilden zwei, aus der Dissonanztheorie Festingers (1957) abgeleitete Postulate: (1) Das Vorhandensein von Inequity bewirkt kognitive Spannung, die (2) als unangenehmer Zustand erlebt wird und zur Spannungsreduktion oder -eliminierung motiviert (Adams 1965:281 f). Auf dieser Grundlage benennt Adams sechs mögliche Strategien, die Akteure verfolgen können, um ein ausgewogenes und faires Verhältnis von Ergebnissen und Einsätzen wiederherzustellen (1965:283 ff):

14. "If either the possessor or both members of the exchange recognize its existence, the attribute has the probability of being an input...Problems of inequity arise if only the possessor of the attribute considers it relevant to the exchange, or if the other party to the exchange considers it irrelevant and acts accordingly." (Adams 1965:277)

15. "If the recipient or both the recipient and the giver of an outcome in an exchange recognize its existence, it has the potentiality of being an outcome psychologically. If the recipient considers it relevant to the exchange and it has some marginal utility for him, it *is* an outcome." (Adams 1965:279)

- (1) aktive reale Veränderung der eigenen *Einsatz*komponenten,
- (2) aktive reale Veränderung der eigenen *Ergebnis*komponenten,
- (3) kognitiv verzerrte Wahrnehmung eigener Einsatz- und Ergebnis-komponenten,
- (4) Beendigung der Austauschbeziehung ("leaving-the-field"),
- (5) aktive Intervention beim Tauschpartner bzw. verzerrte Wahrnehmung seiner Einsätze und Ergebnisse oder
- (6) Wechsel des Austauschpartners.

Welche der möglichen sechs Strategien ausgewählt wird, hängt von zwei zentralen Motiven ab. Das eine ist die Tendenz, die eigenen Ergebnisse durch eine Verringerung der Einsätze zu erhöhen. Das andere Motiv besteht im Wunsch, bei kognitiven Änderungen eine Selbstbestätigung zu erhalten. Die Kognitionen über die eigenen Einsatz- und Ergebnis-komponenten werden somit weniger schnell verändert werden als die Kognitionen über die des Partners. Die eigenen Einsatzkomponenten zeigen sich um so resistenter gegen verzerrte kognitive Wahrnehmung, je wichtiger sie für das Selbstkonzept und das Selbstvertrauen der Akteure sind (Adams & Rosenbaum 1962; Adams 1963).

Equity Theorie

Die Equity-Theorie (Walster et al. 1978) ist der eigentliche austauschtheoretische Ansatz, der die Gerechtigkeitstheorie nachhaltig für einige Jahre dominierte. Elaine Walster (bzw. Hatfield) und ihre Mitarbeiter nehmen die relevanten Aspekte der Arbeiten von Homans und Adams auf (Walster & Walster 1975:21) und erweitern sie mit psychologischen und sozialpsychologischen Theorieansätzen (Cohen & Greenberg 1982:16). Gleichzeitig erheben sie den Anspruch, mit der Equity-Theorie eine sozialpsychologische *Meta-Theorie* zu entwickeln, die unterschiedliche theoretische Ansätze verbindet (Walster et al. 1976: 36, 1978) und individuelles Handeln im allgemeinen erklären kann (Müller & Crott 1978:235f).

Walster und Mitarbeiter konzentrieren sich bei ihrer Fortführung des austauschtheoretischen Gerechtigkeitsparadigmas auf die Zusammenfassung und Explikation der Grundannahmen¹⁶ und auf die Bearbeitung bisher nicht behandelter Themenbezüge.¹⁷ Die erste Proposition der Theorie faßt das verhaltensmotivierende Basistheorem zusammen:

- (1) Jedes Individuum versucht, seine Ergebnisse zu maximieren. (Austin & Hatfield 1980:26)

16. Die dritte und vierte Proposition faßt die Annahmen von Adams und Homans zusammen: "3. Wenn Personen der Meinung sind, daß sie einer unausgewogenen Beziehung angehören, so werden sie sich unbehaglich fühlen. Je unausgewogener die Beziehung ist, desto unbehaglicher werden sie sich fühlen. 4. Personen, die feststellen, daß sie sich in einer unausgewogenen Beziehung befinden, werden ihr Unbehagen durch die Wiederherstellung eines Zustandes der Equity zu beseitigen versuchen. Je größer die vorhandene Unausgewogenheit ist, desto größeres Unbehagen werden sie empfinden und desto mehr werden sie sich bemühen, einen Zustand der Equity wiederherzustellen." (Austin & Hatfield 1980:26)

17. Walster et al. (1976) weisen auf die mathematische Unzulänglichkeit der Equity-Formeln von Adams und Homans hin und modifizieren sie in der Weise, daß auch negative und positive Komponenten sinnvoll berücksichtigt werden können.

Dieses hedonistische Austauschprinzip steuert die Gerechtigkeitsurteile und die daraus resultierenden Verhaltensweisen. Denn Akteure orientieren sich nicht deshalb am Equity-Prinzip, weil sie tugendhaft sind, sondern weil sie in bestimmten Bezugsgruppen handeln. Diese Bezugsgruppen setzen Belohnungs- und Bestrafungsmechanismen ein, um ihre Mitglieder zu einem gerechten Verhalten zu zwingen. Innerhalb dieser Bezugsgruppen nimmt die *distributive Gerechtigkeit* eine regulative Funktion ein. Sie stellt sicher, daß der Gesamtnutzen der Gruppe möglichst hoch ist. Soziale Gruppen werden

allgemein akzeptierte Systeme entwickeln, um Belohnungen und Kosten ausgewogen unter den Gruppenmitgliedern zu verteilen. Daher werden Gruppen solche Equity-Systeme entwickeln und versuchen, ihre Mitglieder dazu anzuregen, diese Systeme anzuerkennen und einzuhalten. Gruppen werden im allgemeinen die Mitglieder belohnen, die sich gegenüber anderen gerecht (im Sinne des jeweiligen Equity-Systems) verhalten und diejenigen Mitglieder bestrafen (d.h. die Kosten für sie erhöhen), die andere ungerecht behandeln. (Austin & Hatfield 1980:26)

Eine weitere Spezifikation unternehmen Walster und Mitarbeiter im Hinblick auf die Reaktionen auf Inequity. Bei Adams erfaßte die Theorie nicht genau die Bedingungen, die für einen Wechsel von der Verhaltens- zur Wahrnehmungsmodifikation (oder umgekehrt) verantwortlich gemacht werden können. Diese Lücke wird jetzt mit zwei Annahmen geschlossen:

Je angemessener eine Strategie zum Ausgleich von Inequity wahrgenommen wird, um so wahrscheinlicher ist es, daß sie ausgewählt wird und je weniger kostenreich ein Ausgleich von Inequity erscheint, um so eher wird er ausgewählt. (Walster et al. 1976: 10ff)

Während die Theorieansätze von Homans und Adams nur Situationen kennen, in denen die Urteilenden direkt involviert sind (direkte Austauschbeziehung oder "third-party-allocation-situation"), werden nun auch außenstehende Beurteiler berücksichtigt:

Nach Aussage der Equity-Theoretiker sollten unparteiische Beobachter auf Ungerechtigkeit in gleicher Weise reagieren...[wie die direkt Involvierten, S.L.] - mit einer Einschränkung: die Reaktion sollte weniger heftig sein als die der Teilnehmer. (Austin & Hatfield 1980:31)

Equity-Theorie und Gerechtigkeit in Unternehmen

Von den drei vorgestellten austauschtheoretischen Gerechtigkeitsmodellen war die Equity-Theorie lange Zeit das dominierende Forschungsparadigma der *justice in organizations* Forschung (Greenberg 1990b). So finden sich zahlreiche Untersuchungen zu den Themen "Reaktionen auf ungleiche Bezahlung", "Gewinnaufteilung in Leistungs- und Wettbewerbssituationen" und "Ausbeutung und Hilfeleistungen" (Crott & Müller 1978; Anderson et al. 1969). Die Untersuchungen im Unternehmenskontext zeigten, daß die Annahmen der Equity Theorie zu den kognitiven und verhaltensrelevanten Folgen von Unterzahlung empirisch nachvollziehbar sind (Friedman & Goodman 1967; Mowday 1987). So beobachtete bereits Homans (1953), daß eine gleiche Bezahlung bei vorliegen-

dem Statusunterschied Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation bewirkt. Dies galt jedoch nur für diejenigen, die einen höheren Status hatten. Pritchard (1969) folgert deshalb:

The predictions made by equity theory regarding underpayment are generally supported. In two of the [reviewed, S.L.] studies discrepancies in input-outcome ratios were related to feelings of dissatisfaction. In four studies, perceived under-reward led to observable behavior that tended to make input-outcome ratios more equitytable. (Pritchard 1969:204)

Für die postulierten Effekte der Überzahlung existieren jedoch weniger eindeutige Ergebnisse. So fanden zwar Adams und Jacobsen (1964) eine Leistungserhöhung bei Personen, die überbezahlt waren, doch konnte dies in einer Studie von Lawler (1968) und bei einigen von Pritchard (1969) berichteten Studien nicht beobachtet werden. Einheitliche Ergebnisse zeigten sich dagegen bei Gewinnaufteilungen in Leistungs- und Wettbewerbssituationen. In derartigen sozialen Kontexten scheint das Proportionalitätsprinzip weitgehend als Gerechtigkeitsregel anerkannt zu sein.

Kritik an den austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätzen

Die Bedeutung der austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätze liegt darin, daß sie Gerechtigkeitsurteile als ein empirisch zugängliches Phänomen konzipieren. Damit wird es möglich, die empirischen Bedingungen und Folgen von Gerechtigkeitsurteilen näher zu erfassen. Dies hat unmittelbare Konsequenzen für die Betrachtung von Gerechtigkeit in Unternehmen. Folgt man nämlich der Einsicht Humes (1992), daß eine moralische Überzeugung alleine nicht gleichbedeutend mit moralischem Handeln ist,¹⁸ so besagt auch eine über rationale Argumentation normativ als anerkennungswürdig erwiesene Gerechtigkeitsvorstellung noch nicht, daß eine Person dementsprechend handeln wird (Taylor 1993). Die Voraussetzung für eine größere Anreizwirkung gerechter Normen – und damit ihrer Handlungsrelevanz – besteht deshalb darin, ob Personen überhaupt ihre Nutzeninteressen zurückstellen wollen, um einer gerechten Normen zu folgen. Diesen Aspekt machen die austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätze deutlich. Denn sie betonen, daß Personen durchaus bereit sind, auf die Realisierung des maximalen Gewinns zu verzichten, wenn damit Gerechtigkeitskriterien entsprochen werden kann (Vidmar 1981; Wall & Nolan 1987). Und sie zeigen auch, daß Personen ihr Verhalten von ihren Gerechtigkeitsurteilen abhängig machen. Moralische Überzeugungen – d.h. Gerechtigkeitsvorstellungen – können somit auch verhaltensrelevant werden. Aus dieser Sicht ergänzen die austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätze die beiden bisher diskutierten Zweige der Gerechtigkeitsforschung: Sie klären die verhaltensbezogenen Voraussetzungen für die normativ-philosophische Gerechtigkeitsforschung, und sie geben einen

18. "Reason in a strict and philosophical sense, can have an influence on our conduct only after two ways: Either when it excites a passion by informing us of the existence of something which is a proper object of it; or when it discovers the connexion of causes and effects, so as to afford us means of exerting any passion." (Hume 1992: 413f.)

Hinweis auf den in den soziologischen Gesellschaftsentwürfen hergestellten Zusammenhang zwischen sozialer Gerechtigkeit und deren Auswirkungen auf die soziale Ordnung einer Gesellschaft. Was gerade diesen letzten Aspekt anbelangt, so sind wir für unsere Fragestellung jedoch auf die im nächsten Kapitel diskutierte *justice in organizations* Forschung verwiesen. Dort werden explizit die empirischen Bedingungen und Konsequenzen von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen im Mittelpunkt stehen. Doch zuvor ist eine detailliertere Betrachtung der empirischen Konzeptionalisierung von Gerechtigkeitsurteilen notwendig. Denn die austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätze sind nicht in dem Maße befriedigend, wie dies auf den ersten Blick erscheint. Darauf macht (1) die gegen sie vorgebrachte Kritik und (2) die daran anschließende Weiterentwicklung durch die *Status-Value* Theorie und die Gerechtigkeitspsychophysik aufmerksam. Die Kritik läßt sich in fünf Punkten zusammenfassen (Folger 1984):

(1) Blau (1971) macht in seiner Kritik an Homans deutlich, daß dem Proportionalitätsprinzip nicht die Rolle einer *sozialen* Norm zugesprochen wird. Denn Homans definiert Verteilungsgerechtigkeit nicht i.S. einer geteilten Überzeugung von Mitgliedern eines Kollektivs, sondern als *natürliches* Gefühl der Individuen. Damit erhält das Proportionalitätsprinzip den Status einer *anthropologischen Konstante*, die unabhängig von sozialen Einflußfaktoren anerkannt wird. Darauf verweist auch Deutsch (1975, 1985). Er betont, daß Gerechtigkeitsurteile nur als solche zu verstehen sind, wenn sie sich an Regeln orientieren. Wenn die austauschtheoretischen Ansätze aber von einer *allgemeinen* und *zwingenden* Gültigkeit der Proportionalitätsregel ausgehen, haben Individuen keine Wahlmöglichkeiten, welche Regel sie zur Beurteilung anwenden. Aus der Einzigartigkeit der Proportionalitätsregel folgt somit, daß sie nicht in dem Sinne als Norm zu verstehen ist.

(2) Blau (1971) betont auch, daß es nicht ausreicht, allein die Proportionalität von Aufwendungen und Ergebnissen anzunehmen, ohne näher zu bestimmen, in welchem Verhältnis sie stehen sollen oder welche Belohnungen überhaupt als gerecht gelten sollen (vgl. Parcel & Cook 1977). Diese Näherbestimmung der Proportionalität durch eine Bewertung sozialer Güter übernehmen nach Blaus Ansicht soziale Normen:

Common norms in a society stipulate what just returns for various investments are, and these norms have their source in the evaluations the members of the society place upon the different services made possible by these investments. (Blau 1971: 68)

(3) Ein weitere Kritik an den austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätzen zielt auf die konzeptionellen Unklarheiten in bezug auf Investitionen und Ergebnisse. Um auf eine ähnliche Gerechtigkeitsbeurteilung zu kommen, müssen die Austauschpartner beide Komponenten gleich beurteilen. Dies setzt bestimmte soziale Mechanismen – wie soziale Bewertungsprozesse oder geteilte Überzeugungen über die Wertigkeit einer Investition bzw. eines Ertrages – voraus, die aber nicht Gegenstand der Theorien sind. Es bleibt also offen, welche Investitionen in einer Austauschsituation als relevant angesehen werden und welche Faktoren deren Relevanz bestimmen können. Darüber hinaus sind Investitionen und Ergebnisse nicht klar unterscheidbar. Denn sie sind unter Umständen

austauschbar oder korrelieren miteinander. Als Beispiel dafür nennt Dornstein (1991) Verantwortung am Arbeitsplatz. Sie kann als Investition bzw. Aufwendung und gleichzeitig als eine Belohnung angesehen werden, die ein Arbeitnehmer für seine guten Leistungen erhält. Die Theorien lassen aber auch außer acht, daß verschiedene Formen von Investitionen unterschiedlich gewichtet werden können.

(4) Ein zentraler Kritikpunkt richtet sich gegen zwei Einseitigkeiten der Equity-Theorie: Die alleinige Berücksichtigung des Proportionalitätsprinzips und die fehlende Differenzierung unterschiedlicher Ressourcenarten. Wie weiter unten noch detaillierter darzustellen ist, nehmen die Vertreter des Mehrprinzipienansatzes an, daß neben dem Proportionalitätsprinzip eine Reihe anderer Gerechtigkeitsprinzipien existieren, nach denen Individuen die Gerechtigkeit einer Verteilung beurteilen: z.B. das Gleichheitsprinzip oder das Bedürfnisprinzip (Deutsch 1985; Folger 1984; Hegtvedt 1987; Leventhal 1976a; Sampson 1975). Im Zuge ihrer allgemeineren Kritik an den Austauschtheorien kritisieren Foa und Foa (Foa 1973; Foa & Foa 1980) auch die fehlende Berücksichtigung unterschiedlicher Arten von Ressourcen. Demnach ist es in der Konzeptionalisierung der Equity-Theorie nicht möglich, unterschiedliche Ressourcen – wie z.B. Zuneigung oder Geld – als Inputs- oder Outputs zu berücksichtigen.¹⁹

(5) Schließlich ist es die Fixierung auf interindividuelle Vergleiche, durch die sich die austauschtheoretischen Gerechtigkeitstheorien einer Kritik aussetzen. Für Martin und Murray (1983) ist dies "reduktionistisch", weil damit der Einfluß des sozialen Kontextes, in dem Urteile gefällt werden, ausgeblendet wird:

Some theoretically important issues, such as the distinction between the powerful and the powerless, surface only when aggregates are directly or indirectly considered. (Martin & Murray 1983: 178)

Wie dies bei der Diskussion der *Status-Value* Theorie deutlicher werden wird, ist es aus einer austauschtheoretischen Perspektive nicht möglich, eine über die konkrete Austauschsituation hinausgehende Bedeutung der Investitionen und Ergebnisse zu erfassen (Berger et al. 1972). Genausowenig können unterschiedliche Bedeutungsgehalte eines *over-* oder *underrewards* berücksichtigt werden (Jasso 1978).

1.1.3 Status-Value Theorie

Die austauschtheoretischen Gerechtigkeitstheorien definieren die Frage nach dem Beurteilungsmaßstab einer Gewinnaufteilung als ein Problem der proportionalen Verteilung von Aufwendungen und Gewinnen. Die Entscheidung, inwieweit Gerechtigkeit vorliegt, wird somit an einen lokalen Vergleichsprozeß zweier Interaktionsteilnehmer gebunden. Im Vordergrund stehen die individuellen Reaktionen auf eine wahrgenommene *inequity-Situation*, jedoch nicht der Prozeß, durch den Ungerechtigkeit überhaupt *definiert* wird. Berger, Zelditch, Anderson und Cohen (Berger et al. 1972) zielen mit ihrer Status-Value-Theorie genau auf diese ungeklärte Bedingung: Sie fragen, wann überhaupt eine Situation

19. Es wird auch darauf hingewiesen, daß die Art der getauschten Güter darüber entscheiden kann, welches Verteilungsprinzip als gerecht angesehen wird (Törnblom & Foa 1983).

als eine nach Kriterien der Gerechtigkeit zu beurteilende definiert wird (Cohen & Greenberg 1982, Cook & Parcel 1977). Ihre Antwort verstehen sie als eine *Metatheorie der sozialen Gerechtigkeit*.

Die *Status-Value Theorie* kritisiert zunächst die von den Austauschtheorien im allgemeinen vorgenommene Einschränkung des Gerechtigkeitsproblems auf lokale Vergleichsprozesse. Nach Berger und Mitarbeitern (Berger et al. 1972) sind Gerechtigkeitsphänomene in einer Austauschbeziehung allein nicht entscheidbar. Denn die Akteure sind nicht in der Lage, ohne einen Bezug auf situationsexterne Standards die Gerechtigkeit einer Belohnung festzustellen.²⁰ Sie können nur deren *Angemessenheit* im Vergleich zu den eigenen Investitionen und den Belohnungen bzw. Investitionen des Interaktionspartners feststellen. Die Beurteilung der Gerechtigkeit einer Verteilung ist dagegen nur in referentiellen Vergleichsprozessen möglich. Dabei mißt der Urteilende seine Belohnungen an einem *generalized other*. Erst durch einen solchen Bezug auf externe Standards erhält er Informationen über die Bedeutung einer *Belohnung* (Berger et al. 1972:122).

Neben dieser grundlegenden Kritik formulieren Berger und Mitarbeiter drei weitere Einwände gegen die Austauschtheorien. Erstens sind sie aufgrund ihrer austauschtheoretischen Fundierung nicht in der Lage, Situationen zu erfassen, in denen nicht nur der Gebrauchswert, sondern der *Prestigewert* einer Belohnung relevant ist. Austauschtheorien können diese Unterscheidung zwischen materiellen Konsumptionsbelohnungen und der *status significance* von Belohnungen nicht erfassen. Zweitens sind die individuellen Reaktionen auf Belohnungsungleichheiten wie sie die *Equity Theorie* beschreibt (Ärger oder Maßnahmen zur Beseitigung des Ungleichgewichts), nicht mit normativen Ansprüchen bzw. normativen Erwartungen verbunden; sie sind nicht an der Herstellung von Gerechtigkeit, sondern an der Herstellung einer lokalen, ausgeglichenen Verteilung interessiert. Drittens kritisieren Berger und Mitarbeiter (1972:125f.) die durch die *Equity-Formeln* vorausgesetzte Skalierbarkeit der Inputs bzw. Investments. Denn Status-Eigenschaften wie Rasse oder Geschlecht können nicht als Investments eines Austauschs definiert werden. Sie sind keine skalierbaren Größen.

Die *Status-Value Theorie* befaßt sich nun mit der Erklärung von Situationen, in denen nicht der Konsumptionswert, sondern die *Status-Bedeutung* von Objekten relevant werden. In solchen Situationen sind zwei Elemente Gegenstand einer Statusbewertung.²¹

20. "The distributive justice process is obscured by formulating comparison as local. First, anomic states are confused with unjust states. Second, some states that are just are identified as unjust. Third, some states that are unjust are identified as just. Fourth, collective injustice cannot be distinguished from individual injustice. Fifth, situations in which it is oneself who is unjustly rewarded are not distinguished from those in which the other person is unjustly rewarded. Sixth, it is not even possible to always correctly distinguish situations of overreward from those of underreward." (Berger et al. 1972:124)

21. "The theory of status value is concerned with evaluations of worth, esteem, or honor. 'Status significance' in this usage means 'honorific significance'." (Berger et al. 1972:128)

- (1) *Eigenschaften*: Sie umfassen jede Eigenschaft einer Person, die zu ihrer Beschreibung benutzt werden kann, z.B. Körpergröße oder Hautfarbe. Eine Eigenschaft kann die Zustände groß oder klein, hell oder dunkel, viel oder wenig annehmen.
- (2) *Zielobjekte*: Sie beziehen sich auf jedes Objekt, das eine Person begehrt oder braucht, z.B. Wohnung, Einkommen oder Titel. Analog zu den Eigenschaften kann ein Zielobjekt die Zustände gut oder schlecht, viel oder wenig etc. annehmen.²²

Jede Statussituation wird aus der Sicht eines Akteurs konzipiert. Sie richtet sich auf soziale Objekte. Der Akteur kann sich selbst oder andere Personen zum Objekt seiner Orientierung machen. Dasselbe gilt für generalisierte Objekte. Als soziale Objekte gelten also der Akteur selbst, andere Personen oder generalisierte Objekte.

Im Gegensatz zu lokalen Vergleichen weisen referentielle Vergleiche einen stabilen Referenzrahmen auf (Webster 1984). Diese Referenzstruktur beinhaltet eine sozial gültige Menge von Überzeugungen. Sie beschreibt, wie die Ausprägungen einer relevanten individuellen Eigenschaft mit unterschiedlichen Zielobjekten (Belohnungsniveaus) verbunden ist. Referenzstrukturen beschreiben somit Verteilungsregeln, die als wahr im Sinne eines sozialen Faktums gelten. Und sie repräsentieren allgemein geteilte Vorstellungen, insbesondere die Vorstellungen eines generalisierten Akteurs. Dabei gilt: Referenzstrukturen können als generalisierte Standards dienen, auf deren Basis Individuen bestimmte Belohnungen erwarten.²³ Drei Typen von Referenzstrukturen werden unterschieden:

- (1) *Kategoriale Referenzstruktur*: Die entscheidenden Eigenschaften, die mit unterschiedlichen Belohnungsniveaus verbunden sind, sind breite soziale Kategorien. Belohnungen sind also mit dem Besitz von diffusen Statuscharakteristiken wie Geschlecht, Rasse, formaler Ausbildungsabschluß und Alter verbunden (Bei der Verteilung von Belohnungen ist das Kriterium: "Wer bist du").
- (2) *Fähigkeitsbezogene Referenzstruktur*: Um eine Belohnung zu erhalten, ist die Fähigkeit entscheidend, die für die primäre Aufgabe in einer Situation notwendig ist. Belohnungen sind mit dem Besitz bestimmter Ausprägungen verbunden, die sich auf die Aufgabenart beziehen (Kriterium: "Was sind deine Möglichkeiten").
- (3) *Leistungsergebnisbezogene Referenzstruktur*: Belohnungen sind verknüpft mit der aktuellen Leistung in einer Situation und mit der Erreichung bestimmter Ergebniszustände ("Was hast Du getan?") (Berger et al. 1983).

Eine Referenzstruktur weist vier Merkmale auf: (1) Generalisierte soziale Objekte, die (2) bestimmte Eigenschaften haben und (3) mit bestimmten Zielobjekten verbunden sind. Eigenschaften und Zielobjekte sind beide (4) statusbewertet (1972:122). Die Existenz einer Referenzstruktur ist aber nicht hinreichend für eine Gerechtigkeitsbeurteilung. Dafür

22. In Situationen, in denen es um distributive Gerechtigkeit geht, entsprechen die "Eigenschaften" den "Investitionen", die "Zielobjekte" den "Belohnungen".

23. "Given a referential structure, p sees his own characteristics and goal-objects as similar to or different from those of generalized social objects in it. It is in terms of such similarities and differences that his own characteristics and goal-objects acquire their status significance, and expectations emerge about which goal-objects he has a right to possess." (Berger et al. 1972:134)

müssen zusätzliche Bedingungen erfüllt sein: Die Referenzstruktur muß (1) einheitlich, (2) differenziert und (3) balanciert sein. Einheitlich ist eine Referenzstruktur, wenn zwei unterschiedlich statusbewertete Zielobjekte nicht mit demselben generalisierten Individuum verbunden sind. Differenziert ist sie, wenn sie hohe und niedrige Zustände der Eigenschaften und des Zielobjekts umfaßt. Und sie ist balanciert, wenn eine Person eine eindeutige Zuordnung der generalisierten Individuen mit bestimmten Zuständen von Zielobjekten vornehmen kann. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so können normative Erwartungen für die Verteilung von Belohnungen und damit auch Probleme der Gerechtigkeit entstehen. Entspricht die aktuelle Verteilung von Zielobjekten nicht den normativen Erwartungen, die die richtige oder die *gerechte* Verteilung definieren, so liegt distributive Ungerechtigkeit vor. Die Referenzstruktur definiert somit den Kontext, durch den auch in lokalen Vergleichen Aussagen über die Gerechtigkeit oder die Ungerechtigkeit einer Verteilung formuliert werden können.

Die *Status-Value* Theorie schließt insofern eine Lücke in der Gerechtigkeitsforschung, als sie zu klären versucht, wann überhaupt Urteile über Verteilungsergebnisse als Gerechtigkeitsurteile zu bezeichnen sind und welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssen. Ähnlich zu Durkheim geht die Theorie davon aus, daß Gerechtigkeitsurteile nur auf der Grundlage sozial geteilter Vorstellungen über den Wert sozialer Güter und über die Merkmale einer Person abgegeben werden können. Erst der Statuswert eines Gutes oder einer persönlichen Eigenschaft entscheidet dann über die "Gerechtigkeitsrelevanz". Oder: Weil Güter und persönliche Merkmale statusbewertet sind, entsteht auch das Problem der Gerechtigkeit. Im Unterschied zur *Equity*-Theorie werden damit individuelle Gerechtigkeitsurteile in einen sozialen Kontext eingebunden und an die Norm- und Wertvorstellungen übergeordneter Sozialsysteme gekoppelt. Damit verweist die *Status-Value* Theorie darauf, daß Gerechtigkeitsurteile in Unternehmen nur dann adäquat rekonstruiert werden können, wenn die sozialen Bewertungen berücksichtigt werden, die sich mit bestimmten Merkmalen (z.B. hierarchische Position) in einem Unternehmen verbinden. Unabhängig von diesem Beitrag für das Verständnis der Kontextabhängigkeit von Gerechtigkeitsurteilen setzt sich die *Status-Value* Theorie aber drei Einwänden aus: (1) Sie klärt nicht die Bedingungen und Folgen, die zu erwarten sind, wenn in einer Verteilungssituation mehrere Referenzstrukturen und mehrere statusbewertete Eigenschaften von Personen relevant werden. Ein solcher Fall kann eintreten, wenn konfligierende normative Erwartungen mit einem Verteilungsergebnis verknüpft sind. (2) Ebenso werden keine Aussagen über die Randbedingungen gemacht, die zur Relevanz einer Referenzstruktur führen – wann also eine spezifische normative Erwartung entscheidend ist. (3) Die *Status-Value* Theorie ist auch von daher eingeschränkt, als sie allein die statusbewerteten Eigenschaften einer Person und nicht die situativen Bedingungen einer Verteilungssituation betrachtet (Soltan 1987).²⁴

24. Eine empirische Überprüfung der Annahmen der Status-Value Theorie wurde vor allem durch Alves, Rossi und Jasso (Alves 1982; Alves & Rossi 1978; Jasso & Rossi 1977) vorgenommen. In deren Arbeiten geht es um den Nachweis eines normativen Referenzrahmens, d.h. Vorstellungen über die

1.1.4 Gerechtigkeitspsychophysik

Der vierte Ansatz der ergebnisbezogenen, empirischen Gerechtigkeitsforschung stellt noch kein derart abgeschlossenes Erklärungsmodell dar, wie dies für die bisher diskutierten Modelle gilt. Auch die empirische Validierung der theoretischen Aussagen ist noch nicht in dem Umfang geschehen, wie dies bei der Equity-Theorie der Fall ist – insbesondere was die Anwendung im Unternehmenskontext betrifft. In der aktuellen Entwicklungsphase der Theorie zur *Psychophysik ergebnisbezogener Gerechtigkeitsurteile* ist lediglich der theoretische Rahmen mit einigen Kernaussagen formuliert. Die darauf bezogenen empirischen Studien bestätigen die Modellannahmen weitgehend. Der mit dieser Theorie verbundene Anspruch, die bisherigen Ansätze der Gerechtigkeitsforschung zu integrieren und deren Defizite auszugleichen, scheint von daher einlösbar zu sein. Überblickt man die bisherige Entwicklung, so lassen sich drei Entwicklungsphasen unterscheiden:

- (1) Formulierung und vorwiegend experimentelle Validierung des Grundmodells,
- (2) Anwendung des Grundmodells auf unterschiedliche Kontexte und weitergehende experimentelle Validierung,
- (3) Systematisierung und Erweiterung des Grundmodells für die Anwendung unter außer-experimentellen, "realen" Bedingungen.

Die Formulierung der Theorie der *Distributive Justice Force* von Jasso (1978, 1989) stellt die *erste Phase* in der Entwicklung zur *Gerechtigkeitspsychophysik* dar. In Übereinstimmung mit den austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätzen sieht Jasso (1978) Gerechtigkeit als eine grundlegende Determinante individueller Gefühle und Verhaltensweisen und der Eigenschaften sozialer Gruppen, Organisationen und Gesellschaften:

The theory of distributive justice suggests that the social life may be regarded as a meeting of justice sentiments. Thus a collectivity ... may, at any moment of its existence, be represented by the instantaneous distribution of reflexive Justice Evaluations among its members. (Jasso 1989:370)²⁵

Die Theorie entwickelt sich in Auseinandersetzung mit der *Equity-* und *Status-Value* Theorie (Turner & Jasso 1989). Das Defizit der *Equity-Theorie* sieht Jasso (1978) darin, daß durch die Equity-Formel Ungerechtigkeitskonstellationen nicht angemessen erfaßt werden können. So ist es (1) nicht möglich, zwischen einer ungerechten Bevorzugung (*overreward*) und einer ungerechten Benachteiligung (*underreward*) zu unterscheiden. Weiterhin kann die Equity-Formel eine Situation nicht adäquat erfassen, in der (2) die

Höhe einer bestimmten Belohnung in Abhängigkeit von einer statusbewerteten Eigenschaft. Cohen und Zhou (1991) konnten die Bedeutung von statusbewerteten Eigenschaften für das Ausmaß an Interaktion in Arbeitsgruppen aufzeigen (vgl. Webster 1984; Yoon 1996).

25. Wie lange eine Gruppe besteht, der Zeitanteil, den Individuen innerhalb einer Gruppe verbringen, das Ausmaß der sozialen Distanz zwischen den Gruppenmitgliedern, das Vorhandensein von Untergruppen und Fraktionen oder das Konfliktniveau innerhalb einer Gruppe, alle diese Gruppeneigenschaften sind nach Ansicht von Jasso das Produkt der Erfahrung distributiver Gerechtigkeit der Gruppenmitglieder (Jasso 1983b:243).

beiden Belohnungs- und Investitions-Verhältnisse ungleich sind und eine Person "under-rewarded", die andere dagegen "over-rewarded" ist. Schließlich können Situationen nicht abgebildet werden, in denen (3) beide Personen gleichzeitig ungerecht belohnt werden (1978:1402).²⁶ Darüber hinaus kritisiert Jasso (1978) im Einklang mit der *Status-Value* Theorie, daß die austauschtheoretischen Gerechtigkeitstheorien externe Standards nicht berücksichtigen können. Die *Status-Value* Theorie versucht dies über die Annahme eines normativen Referenzrahmens auszugleichen. Doch erlaubt diese Konzeptionalisierung keine angemessene mathematische Abbildung von Gerechtigkeitseinschätzungen, die unabhängig von der Art der Belohnung ist und gleichzeitig deren unterschiedliche emotionale Bedeutung eines *over-* oder *underrewards* berücksichtigt (1978:1403).²⁷ Jasso versucht mit ihrem Ansatz die Erkenntnisse der austauschtheoretischen Gerechtigkeitstheorien und der *Status-Value* Theorie zu integrieren und gleichzeitig die jeweiligen Defizite aufzuheben. Ähnlich zu den austauschtheoretischen Ansätzen wird angenommen, daß Gerechtigkeitsurteile mathematisch rekonstruierbaren Regelmäßigkeiten folgen – wie dies z.B. über die *Equity*-Formel ausgedrückt wird. Ebenso wird in Übereinstimmung zu den Annahmen von Homans, Adams oder der *Equity*-Theorie vorausgesetzt, daß ungerichtete Verteilungsergebnisse bestimmte emotionale Reaktionen auslösen. Das Ziel der Theorie der *Distributive Justice Force* besteht deshalb darin, diese Reaktion auf eine bestehende Güterverteilung mathematisch angemessen abzubilden. Ähnlich zu den austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätzen werden Gerechtigkeitsbewertungen als Ergebnis eines Vergleichs konzeptionalisiert. Nicht das Ergebnis eines Interaktionspartners entscheidet dabei über die Gerechtigkeit. Gerechtigkeitsbewertungen werden vielmehr – in Übereinstimmung mit der *Status-Value* Theorie – auf der Grundlage eines normativen Referenzrahmens abgegeben. Deshalb ist eine Gerechtigkeitsbewertung das Resultat aus einem Vergleich zwischen *tatsächlicher Belohnung* und einer als *gerecht eingeschätzten Belohnung*.

Damit sind die vier Grundelemente und die Kernaussage der Theorie der *Distributive Justice Force* genannt: Sie behauptet nämlich, daß (1) die Gerechtigkeitsbewertung eines Verteilungsergebnisses (*justice evaluation, J*) eine (2) mathematisch rekonstruierbare Funktion der (3) tatsächlichen Belohnung (*actual reward, A*) und der (4) als gerecht angesehenen Belohnung (*just reward, C*) ist.²⁸ Die Gerechtigkeitsbewertung *J* drückt dabei

26. Gleiches gilt für die von Walster et al. (1973) modifizierte Equity Formel (Jasso 1978:1404).

27. Nach Jasso (1978) ergibt sich eine Gerechtigkeitsbewertung aus der Sicht der *Status-Value* Theorie als Differenz zwischen *actual reward* (Ausmaß, in dem A über das Zielobjekt verfügt) und *just reward* (Ausmaß, in dem A gemessen an seinen Standards über das Zielobjekt verfügen sollte). Dies bedeutet, daß die Maßeinheit für den wahrgenommenen Grad an Ungerechtigkeit die Maßeinheit der jeweiligen *rewards* ist (*actual reward*=200 DM, *just reward*=300 DM, Grad der Angemessenheit=100 DM). Gleichzeitig wird in dieser Formel eine gleiche emotionale Bedeutung für *over-* und *underreward* unterstellt: *actual reward*=200 DM, *just reward*=300 DM, *underreward*=100 DM, *actual reward*=300 DM, *just reward*=200 DM, *overreward*=100DM (Jasso 1978:1403).

28. "The theory provides a mathematical description of the process whereby individuals compare their holdings of the goods they value (such as beauty, intelligence or wealth) to holdings deemed just or

den Grad der Übereinstimmung bzw. den Grad der Nichtübereinstimmung eines faktischen mit einem idealen Verteilungsergebnis aus. Eine Person berechnet dazu *comparison ratios* aus dem *aktuellen* und dem *gerechten* Anteil. Entscheidend ist dabei, daß solche *comparison ratios* über die eigene Belohnung (reflexive Gerechtigkeitsbewertung) oder über die Belohnung von anderen Personen (nicht-reflexiv) gebildet werden können.

Würde man diese *comparison ratios* – wie dies die bisher diskutierten Ansätze vorgeschlagen haben – im Sinne eines bloßen Verhältnisses oder einer einfachen Differenz von A und C verstehen, so wären Gerechtigkeitsbewertungen nicht angemessen wiedergegeben. Denn durch eine Rekonstruktion als reines Verhältnis kann die unterschiedliche emotionale Bedeutung einer ungerechten Benachteiligung oder Übervorteilung nicht wiedergegeben werden. Würde man die Bewertungen lediglich als Differenz der beiden Größen A und C abbilden, so wäre der daraus resultierende Betrag der Gerechtigkeitsbewertung nicht unabhängig von den Einheiten, in denen die aktuelle oder gerechte Belohnung gemessen wird. Deshalb schlägt Jasso (1978) vor, die Gerechtigkeitsbewertung J_i mit der eine Person i ihr eigenes Einkommen (A_i) unter dem Eindruck eines für sie gerechten Einkommens (C_i) bewertet, als den *natürlichen Logarithmus* des Verhältnisses zwischen A_i und C_i auszudrücken.²⁹

$$J_i = \ln (A_i / C_i)$$

Durch diese Rekonstruktion wird ein dreistufiger Bewertungsprozeß unterstellt:

First, the observer forms or retrieves the reward amount he/she/it considers just for the rewardee – the just reward. Second, the observer implicitly forms a ratio of the rewardee's actual reward to the observer's idea of the rewardee's just reward. Third the observer's experience of the justice evaluation is represented by the natural logarithm ... of the ratio. (Jasso 1996: 256)

Durch den logarithmierten Ausdruck des Verhältnisses von aktueller und gerechter Entlohnung können Gerechtigkeitsbewertungen auf dem realen Zahlenkontinuum repräsentiert werden. Positive Zahlen drücken das Ausmaß ungerechter Bevorteilung und negative Zahlen das Ausmaß ungerechter Benachteiligung aus. Die Null kennzeichnet den Zustand perfekter Gerechtigkeit. Durch den Logarithmus des Verhältnisses von *actual* und *just reward* wird eine wichtige Eigenschaft des subjektiven Gerechtigkeitsempfindens ausgedrückt: Eine Unterbezahlung wird in der Regel ungerechter wahrgenommen als eine Überbezahlung. Anhand von Daten über die Vorstellungen zur Einkommensgerechtigkeit (Alves & Rossi 1978, Jasso & Rossi 1977) konnte die theoretisch abgeleitete funktionale

appropriate for them, experiencing a fundamental instantaneous magnitude of the Justice Evaluation (J), which captures their sense of being fairly or unfairly treated in the distributions of the natural and social goods." (Jasso 1989: 355)

29. Die Abbildung der *justice evaluation* als logarithmierte Funktion "kann sich auf das psychophysische Maßgesetz Gustav Fechners ... berufen und drückt einen Spezialfall der durch dieses Gesetz erfaßten Wahrnehmungsdiskriminierung aus." (Wegener 1996: 6)

Beziehung zwischen A , C , und J auch empirisch untermauert werden.

Damit erfaßt die Theorie der *Distributive Justice Force* Gerechtigkeitsbewertungen differenzierter als die *Equity*-Theorie. Denn die von Walster et al. (1973) vorgeschlagene *Equity*-Formel erlaubt eine solche Differenzierung nicht. Aus dieser Undifferenziertheit folgt, daß bestimmte empirische Ergebnisse durch die *Equity*-Theorie nicht erklärbar sind. Denn in einigen Studien resultierte aus einer Überbezahlung der Versuchspersonen keine vergleichbare einstellungs- oder verhaltensbezogene Reaktion wie bei einer Unterbezahlung. Aus der Sicht der Theorie der *Distributive Justice Force* ist dieses Ergebnis aber wenig verwunderlich. Denn Ungerechtigkeit im Sinne einer Unterbezahlung wird viel eher bestimmte Reaktionen hervorrufen als eine Überbezahlung. Der Grund liegt in der unterschiedlichen emotionalen Valenz beider Ungerechtigkeiten. Durch die logarithmierte Form der Diskrepanz zwischen *actual* und *just reward* wird dem entsprochen:³⁰

The magnitude of injustice associated with an individual who earns one-half of his or her just earnings is $-.6931$, which is the natural logarithm of the ratio 0.5 . The justice evaluation score of an individual who earns twice his or her just earnings is $+.6931$, which is the logarithm of the ratio 2 . This score of $+.6931$ indicates that the individual is unjustly overrewarded and that the magnitude of the injustice is 0.6931 . (Jasso 1978: 1414)³¹

Die Formulierung der *Justice Evaluation Function* ist der Ausgangspunkt für die beiden folgenden Phasen der Theorieentwicklung. In der zweiten Phase werden die unterschiedlichen Anwendungsbereiche der *Justice Evaluation Function* näher spezifiziert. So wird (1) die *justice evaluation function* für die Verteilung unterschiedlicher Arten von Gütern spezifiziert, (2) ihre Anwendung auf die Verteilung mehrerer Güter diskutiert und (3) die Bedeutung der *justice scores* als Ausdruck individueller Gerechtigkeitsbewertungen näher erläutert.

Nach Jasso (1983b) kann die *justice evaluation function* nicht nur auf die Bewertung von Einkommen angewandt werden. Um dies deutlich zu machen unterscheidet sie zwischen qualitativen (nicht additive, nichttransferierbare Attribute wie Schönheit oder Intelligenz) und quantitativen (additive, transferierbarer Besitz wie Einkommen oder Land) Gütern (1983:245). Die spezifische Art der Güter kann in der *justice evaluation function* insofern berücksichtigt werden, als für den *actual reward* und für den *just reward* die quantitativen Güter in Form ihrer spezifischen Einheiten in die Formel eingehen. Bei qualitativen Gütern sind es die Rangzahlen ihrer Bewertung in einem sozialen Aggregat. Für solche Güter

30. Nach Jasso hat die *justice-evaluation function* die folgenden Eigenschaften: "It predicts precisely and unambiguously the kind of injustice (i.e. underreward or overreward) and the degree of injustice associated with given departures from perfect justice. The new justice evaluation function was inducted from extensive analyses of survey data on the perceived justice or injustice of earnings. It is directly generalizable to cover all socially distributed goods, and hence I propose it as a candidate for a universal Law of Justice Evaluation in distributional matters." (Jasso 1978:1398)

31. Die über die logarithmierte Form erreichte Abbildung der *justice evaluation* entspricht der emotionalen Bewertung von Gewinnen und Verlusten, wie sie auch Tversky und Kahneman (1986) aufzeigen.

ist deshalb immer eine Vergleichsgruppe nötig, an der eine Person die aktuelle Position und die gerechte Position ihres "Gutes" verorten kann.

Die *justice evaluation function* ist aber auch auf Situationen anwendbar, in denen mehr als ein Gut verteilt und beurteilt wird. In solchen Fällen ergibt sich der *justice score* als Ausdruck der Gerechtigkeitsbewertung einer Person für alle Güter aus dem arithmetischen Mittel der *justice scores* der einzelnen Güter (1980:6):

$$J^* = (1/k) \sum J \quad k \text{ steht für die Anzahl der Güter}$$

Entscheidender ist aber, daß die individuellen *justice scores* nicht nur zur Beschreibung von Individuen und ihrem Verhalten dienen können (Jasso 1986).³² Es wird vielmehr davon ausgegangen, daß sie *soziale Fakten* sind (1983b:246). Die individuellen Gerechtigkeitsbewertungen beeinflussen dann die Zustände in sozialen Aggregaten:

The character of social groups is fundamentally determined by the distribution of magnitudes of the sense of justice or injustice experienced by their members. (Jasso 1983b:243)

Wie lange eine Gruppe besteht, der Zeitanteil, den die Individuen in einer Gruppe verbringen, das Ausmaß der sozialen Distanz zwischen den Gruppemitgliedern, das Vorhandensein von Untergruppen und Fraktionen oder das Konfliktniveau in einer Gruppe können nach Jasso (1983b) das Produkt einer bestimmten Kombination der Erfahrung distributiver Gerechtigkeit zwischen den Gruppenmitgliedern sein. Distributive Gerechtigkeit stellt aus dieser Sicht das grundlegende Konstitutionselement für soziale Aggregate dar. Faßt man die wesentlichen Aussagen der Theorie der *Distributive-Justice Force* in diesem Stadium zusammen, so wird angenommen, daß Urteile zur Verteilungsgerechtigkeit

- (1) aus Vergleichsverhältnissen (*comparison ratios*) resultieren,
- (2) in Einheiten - *justice scores* - quantifiziert werden können, die unabhängig von den jeweiligen Gütern sind,
- (3) Bezug auf einen Referenzrahmen nehmen, der die gerechte Verteilung eines Gutes unabhängig von einer spezifischen Austauschsituation bestimmt,
- (4) einen *underreward* oder einen *overreward* ausdrücken können,
- (5) eine unterschiedliche *emotionale* Bedeutung haben, wenn sie als *overreward* oder *underreward* beurteilt werden und
- (6) als *soziale Fakten* wesentliche Determinanten individueller Gefühle und Verhaltensweisen sowie sozialer Strukturen und Prozesse sind.

Die *dritte Phase* der Theorieentwicklung ist durch eine wissenschaftstheoretisch fundierte Systematisierung der Theorieelemente und einiger theoriespezifischer Erweiterungen geprägt (Jasso & Wegener 1995, 1996a, 1996b; Wegener 1996). Die Erweiterungen be-

32. Die *justice evaluation function* kann für die Beschreibung individueller Gerechtigkeitsbewertungen genauso benutzt werden, wie für aggregierte Gerechtigkeitsbewertungen in sozialen Gruppen oder Gesellschaften (Alwin 1987; 1992, Cohen & Greenberg 1982:26).

ziehen sich (1) auf den Anspruch, die Theorie auf jegliche Arten von Vergleichsprozessen anzuwenden und (2) auf die Näherbestimmung des bisherigen Modells durch die Berücksichtigung zusätzlicher, für eine Gerechtigkeitsbewertung wichtigen Größen.

Die *Systematisierung der Theorie* geschieht in Anknüpfung an den *non-statement view* wissenschaftlicher Theorien von Sneed (1979) und beinhaltet drei Elemente: (1) Rahmen, (2) mathematischer Kern und (3) Anwendungsbereiche des mathematischen Kerns:

Nach der neuen Struktur folgen wir jetzt der mengentheoretischen Konzeption von wissenschaftlichen Theorien ... und formulieren zunächst einen *Rahmen* für die Theorie der Gerechtigkeit, der sich anschließend um Elemente des mathematischen *Kerns* und schließlich um zusätzliche empirische Funktionen für *intendierte Anwendungsbereiche* erweitern läßt. Diese Dreiteilung – *frame, core, expanded core* – stellt eine neue Gliederung für die Gerechtigkeitstheorie dar. Der Vorteil liegt darin, daß man jetzt deutlicher zwischen den allgemeinen theoretischen Fragen, auf die die Theorie eine Antwort sucht, und den empirischen Spezifikationen unterscheiden kann. (Wegener 1996: 3)

Der Rahmen der *Theorie* ergibt sich nach Jasso und Wegener (1996b) aus vier Fragen:

- (1) Was glauben Individuen und Gesellschaften, was gerecht ist und warum glauben sie es?
- (2) Wie beeinflussen Gerechtigkeitsvorstellungen die aktuellen Belohnungen und die bestehende Güterverteilung in einer Gesellschaft?
- (3) Wie ist das Ausmaß wahrgenommener Ungerechtigkeit bei einer Abweichung von einem gerechten Zustand?
- (4) Was sind die verhaltensbezogenen und sozialen Folgen einer wahrgenommenen Ungerechtigkeit?

Es entspricht dem Grundkonzept dieses Modells, die vier Fragen durch ein formales Gleichungssystem abzubilden. Aus der Eigenschaft eines Theorierahmens folgt, daß damit aber nur die Grundstruktur möglicher Erklärungen ausgedrückt werden kann. Sie besteht darin, daß Urteile über eine gerechte (C) (Frage 1) und eine aktuelle Belohnung (A) (Frage 2), sowie die Gerechtigkeitsbewertung (J) (Frage 3) und die Konsequenzen wahrgenommener Ungerechtigkeiten (K) (Frage 4), jeweils als eine Funktion unabhängiger Variablen und den dazugehörigen Parametern formal beschrieben werden können.

Für Urteile über eine gerechte Belohnungshöhe bedeutet dies, daß unterschiedliche Einflußfaktoren dafür verantwortlich sein können, was eine Person sich selbst oder einer anderen Person "gerechterweise" zubilligen würde. Um welche Einflußgrößen es sich dabei handelt, wird nicht weiter spezifiziert.³³ Grundsätzlich können es individuelle Eigenschaften der Person genauso sein wie normative Vorstellungen darüber, welche

33. Dies steht im Einklang mit der Aussage der *Status-Value*-Theorie, Personen würden Vorstellungen über eine gerechte Belohnung entwickeln, die (1) unabhängig von einer lokalen Austauschsituation sind und (2) durch einen normativen Referenzrahmen beeinflusst sind. Daß solche Vorstellungen z.B. über das eigene oder fremde Einkommen existieren, konnten Jasso und Rossi (1977) und Alves und Rossi (1978) empirisch aufzeigen. Die Urteiler ordneten dabei Personen "gerechte" Einkommensbeträge in Abhängigkeit zu unterschiedlichen Merkmalen wie Familienstand, Geschlecht, Alter oder Beruf zu.

Belohnung mit bestimmten Merkmalen verbunden sein sollten oder wie eine Belohnung ganz allgemein in einem sozialen Aggregat verteilt werden sollte (Jasso & Wegener 1996b).³⁴ Es wird lediglich die Aussage getroffen, daß ein Urteil über eine gerechte Belohnung (C) von einer Reihe von Einflußgrößen abhängig ist. Urteile zur gerechten Belohnung C sind somit eine näher zu bestimmende Funktion h aus einer Anzahl von Determinanten $X = x_1, \dots, x_k$ und deren Gewichtungparametern $B = \beta_1, \dots, \beta_k$. Die formale Beschreibung der *Just Reward Function* (JRF) als ersten Teil des Theorierahmens lautet:

$$C = h(X, B)$$

Eine vergleichbare funktionale Beziehung wird für die übrigen drei Teile des Theorierahmens postuliert (Fragen 2 bis 4) (Jasso & Wegener 1996b). Der formale Ausdruck der *Actual Reward Function* ist dann:

$$A = f(G; C; A)$$

Im Gegensatz zur *Just Reward Function* beinhaltet die *Actual Reward Function* zwei Typen von Einflußgrößen. Der erste Typus bezieht sich auf die objektiven Determinanten einer bestehenden Güterverteilung, wie sie etwa durch Einkommensdeterminationsmodelle (Mincer 1974) näher spezifiziert werden. G steht folglich für einen Vektor unabhängiger Variablen ($G = g_1, \dots, g_k$) zur Bestimmung einer aktuellen Belohnung und A für den entsprechenden Vektor der Parameter ($A = \alpha_1, \dots, \alpha_k$), der die relative Bedeutung der einzelnen unabhängigen Variablen beschreibt. Der zweite Typus (C) möglicher Determinanten bezieht sich auf Gerechtigkeitsurteile. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, daß bei der Festsetzung einer Belohnung die Gerechtigkeitsvorstellungen der Entscheider eine Rolle spielen können (Jasso & Wegener 1995). Dies ist dann der Fall, wenn gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen bestimmte Gerechtigkeitsvorstellungen widerspiegeln und damit die aktuelle Einkommensverteilung beeinflussen.³⁵ Auch die *Justice Evaluation Function* (JEF) läßt sich in einer ähnlich allgemeinen Form darstellen wie JRF und ARF. Sie ist dann eine Funktion g der aktuellen Belohnung A und der als gerecht angesehenen Belohnung C:

$$J = g(A, C)$$

34. "The Just term may come in mind as a result of noticing another person's holding...Or come to mind as a result of hearing on the evening news that the mean annual earnings of full-time employed, thirty-five-year-old men is \$12,000...Whatever may be the etiology of the Just term, it is of the form 'What I think I ought to have'". (Jasso 1983b:246)

35. Das tatsächliche Einkommen einer Person wird deshalb in Deutschland auch davon beeinflusst, in welchem Maß die Tarifparteien ihre Gerechtigkeitsvorstellungen durchsetzen können. Dabei stehen z.B. die am Gleichheits- und Bedürfnisprinzip orientierten Vorstellungen der Gewerkschaften den primär an der individuellen Leistung orientierten Vorstellungen der Arbeitgeber entgegen.

Wie wir sahen, wurde diese Funktion bereits durch theoretische Ableitung und durch empirische Ergebnisse als natürlicher Logarithmus des Verhältnisses von A und C bestimmt. Dieser Teil des Theorierahmens ist aber im derzeitigen Entwicklungsstand bereits weitergehend spezifiziert. Bevor dies erläutert wird, noch zum vierten Teil des Theorierahmens: Im Unterschied zu den bisher diskutierten ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsansätzen wird der Anspruch erhoben, nicht nur das Urteilsverhalten im Bezug auf die Elemente A und C, sondern auch die Folgen der [Un-]Gerechtigkeitsbewertungen zu rekonstruieren. Für die vierte Frage des Theorierahmens wird deshalb ebenfalls eine Formalisierung vorgeschlagen,

wobei davon ausgegangen wird, daß die Folgen von erfahrener Ungerechtigkeit von zwei Faktoren abhängen: (i) von der instantanen Gerechtigkeitsbewertung eines Individuums bzw. vom entsprechenden Aggregationswert für eine Gruppe und (ii) von der zeitlichen Verteilung und Dauer der erlebten Gerechtigkeit oder Ungerechtigkeit, woraus ein individuelles oder gruppenspezifisches "Profil" der Gerechtigkeitserfahrung entsteht. (Wegener 1996: 5)

Die Gerechtigkeitskonsequenzen K sind dann als eine Funktion ξ der zeitbezogenen Profile der Gerechtigkeitsbewertungen $T(J)$ und den aktuellen Gerechtigkeitsbewertung J sowie den entsprechenden Parametervektor $\Lambda = \lambda_1, \dots, \lambda_k$ beschreibbar. Die *Justice Consequences Function* (JCF) lautet dann:

$$K = \xi [T(J); J; \Lambda]$$

Kennzeichnend für diesen Theorierahmen ist, daß nicht spezifiziert wird, welche Determinanten (X, G) mit welchem relativen Gewicht (B, A, Λ) in welcher funktionalen Beziehung (h, f, g, ξ) zu C, A, J, bzw. K stehen. Es ist Aufgabe der weitergehenden Theoriespezifikation und deren empirischer Überprüfung, diese Determinanten mit ihren Gewichtungsparemtern zu bestimmen und die funktionalen Beziehungen jeweils gesondert für C, A, J oder K zu ermitteln (Wegener & Jasso 1996b).

Die Bemühungen zur Klärung der entsprechenden Erklärungsmodelle konzentrierten sich bislang auf die *Justice Evaluation Function*. In der wissenschaftstheoretischen Begrifflichkeit des *non-statement views* handelt es sich dabei um die mathematische Spezifikation eines Kerns der Theorie (Wegener 1996). Über die bereits näher spezifizierte *Justice Evaluation Function* hinaus wird das Ausgangsmodell um zwei Elemente erweitert (Jasso 1996; Wegener & Jasso 1996b): (1) einem individuellen Ausdruckskoeffizienten und (2) einem Wahrnehmungskoeffizienten.

Der individuelle Ausdruckskoeffizient setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen. Zunächst den eigentlichen Ausdruckskoeffizienten, der die Art, wie eine Person ihre Empfindungen ausdrückt, berücksichtigen soll. Damit wird der Beobachtung entsprochen, daß Personen ihrem Ungerechtigkeitserleben unterschiedlichen Ausdruck verleihen. Soll eine Person z.B. ihr Ungerechtigkeitsempfinden (J) auf einer Skala von - 100 und + 100 ausdrücken, so kann sie entweder das ganze Zahlenkontinuum ausnutzen, oder sich auf

eine bestimmte Variationsbreite beschränken. Denkbar ist zum Beispiel, daß eine subjektiv als sehr groß erlebte Ungerechtigkeit von einer stark expressiven Person mit einem Wert von -100, von einer eher gering expressiven Person dagegen nur mit einem Wert von -50 ausgedrückt wird. Beide Personen könnten in einem solchen Fall die Ungerechtigkeit subjektiv gleich stark erleben, würden sie aber unterschiedlich stark ausdrücken. Dem wird in der Reformulierung der *Justice Evaluation Function* durch die Einführung des *expressiveness coefficient* θ entsprochen.

Der zweite Bestandteil des Ausdruckskoeffizienten ist sein Vorzeichen [*signum* (θ)]. Es beschreibt, ob eine Person eine Belohnung als angenehm oder unangenehm empfindet. Ein positives Vorzeichen von θ bedeutet dann, daß sich die Gerechtigkeitsbewertung auf ein Gut bezieht, ein negatives Vorzeichen kennzeichnet dann die Bewertung eines Übels (Jasso 1996). Demzufolge lautet *JEF* jetzt:

$$J = [\text{signum}(\theta)] [|\theta|] \ln(A/C)$$

An dieser Spezifikation wird deutlich, daß zwischen einer empfundenen und einer ausgedrückten Gerechtigkeitsbewertung unterschieden werden muß. Auch wenn zwei Personen ein ähnliches Ungerechtigkeitsempfinden haben, können sie dieses Empfinden in unterschiedlicher Stärke ausdrücken. Oder umgekehrt: wenn zwei Personen die gleiche Gerechtigkeitsbewertung abgeben, muß deshalb der empfundene Grad an Ungerechtigkeit nicht notwendigerweise gleich sein.

Neben der Expressivität einer Person werden in der neueren Formulierung der Theorie auch die Mechanismen der *Wahrnehmung* einer Belohnungshöhe berücksichtigt. Anhand empirischer Untersuchungen wurde nämlich deutlich, daß Personen die tatsächliche Verteilung von Einkommen in Abhängigkeit zu ihrer sozialen Position unterschiedlich wahrnehmen (Wegener 1987, 1990, 1991).³⁶ Eine wahrgenommene Belohnungshöhe (*A*) muß deshalb nicht gleichbedeutend mit der tatsächlichen, objektiven Belohnungshöhe sein. Sie ist vielmehr als eine *Reaktion* auf einen bestimmten *Reiz* zu interpretieren. Unter Rückgriff auf die moderne Psychophysik (Stevens 1986) und die daran sich anschließenden empirischen Arbeiten zur Wahrnehmung "sozialer Stimuli" (Wegener 1982) kann gezeigt werden, daß auch die Wahrnehmung von Einkommen bestimmten Gesetzmäßigkeiten folgt. Ähnlich zur Wahrnehmung physikalischer Reize wie Lautstärke oder Helligkeit läßt sich diese Gesetzmäßigkeit als *Potenzfunktion* darstellen. Im Gegensatz zu den physikalischen Reizen ist der Exponent für die Wahrnehmung von Einkommen aber abhängig von der sozialen Position einer Person. Wie im zweiten Abschnitt dieses Kapitels näher erläutert werden wird, nehmen Personen, die einen niedrigeren Sozialstatus haben, das tatsächliche Einkommenskontinuum verkürzter wahr und Personen mit einem höheren Sozialstatus erweitern es. Für statusniedrigere Personen existiert somit eine geringere, für Statushohe eine größere Einkommensungleichheit. Um diese Unterschiede

36. Auf diesen Problemzusammenhang wird im zweiten Abschnitt dieses Kapitels näher eingegangen.

in der Wahrnehmung tatsächlicher Belohnungen berücksichtigen zu können, wird die *Actual Reward Function* um einen Wahrnehmungsexponenten erweitert. Dieser Exponent gibt das Ausmaß an, wie sich Personen bei der Wahrnehmung objektiver Belohnungshöhen "irren" können. Die wahrgenommene tatsächliche Belohnung A einer Person i ergibt sich dann aus der mit dem Exponenten β "gewichteten" objektiven Belohnungshöhe und dem entsprechenden Parameter α :

$$A_i = \alpha A_{\text{obj},i}^{\beta}$$

Aus dieser Anwendung der Erkenntnisse der modernen Psychophysik und der Berücksichtigung der individuellen Expressivität bei der Gerechtigkeitsbewertung wird der mathematische Kern also durch zwei Größen ergänzt. Die vollständige *Justice Evaluation Function* für eine Person i lautet dann:

$$J_i = [\text{signum}(\theta)] [|\theta|] \ln(\alpha A_{\text{obj},i}^{\beta}/C)$$

Mit der Formulierung des Theorierahmens und der Spezifikation eines Theoriekerns wird die Theorie der *Distributive Justice Force* zu einem umfassenderen gerechtigkeits-theoretischen Modell erweitert. Es werden damit nicht nur die relevanten Fragen einer sozialwissenschaftlichen Gerechtigkeitsanalyse formuliert und ein analytisches Instrumentarium zu deren empirischer Überprüfung an die Hand gegeben. Wesentlich ist auch, daß durch dieses Modell die disziplinspezifische Ausrichtung der empirischen Gerechtigkeitsforschung überwunden werden kann. Dies wird anhand der formalen Beschreibung der vier Theorieteile deutlich. Denn als Determinanten von A , C , J , und K sind in gleicherweise individuelle wie soziale Größen denkbar. Eine solche Spezifikation der Einflußgrößen bezieht sich dann auf das dritte Element der Theorie, die Erweiterung der Theoriekerne. Wie dies geschehen kann, wurde bereits von Jasso und Wegener (1996a; Wegener 1996) am Beispiel der *Justice Evaluation Function* gezeigt. Eine mögliche Erweiterung besteht dann darin, über ein Parameterdeterminationsmodell die sozialen Determinanten der Ausdrucks- und Wahrnehmungskoeffizienten zu bestimmen. Wie Wegener (1996) anhand der Daten des ISSP und ISJP zeigt, beeinflußt die soziale Position der Urteiler beide Koeffizienten. Die Expressivität bei der Gerechtigkeitsbewertung und die Wahrnehmung tatsächlicher Belohnungshöhen ist somit nicht nur von individuellen sondern auch von gesellschaftlichen Dispositionen abhängig.

Damit wird die einseitig psychologische Betrachtung der austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätze genauso überwunden, wie deren Einschränkung auf ein Gerechtigkeitsprinzip. Das Modell zur Psychophysik ergebnisbezogener Gerechtigkeitsurteile geht nämlich nicht von vornherein davon aus, daß Verteilungsergebnisse allein auf der Grundlage des Proportionalitätsprinzips abgegeben werden. Die Vorstellungen über eine gerechte Belohnung (C) können ebenso auf der Grundlage des Bedürfnisprinzip oder des Gleichheitsprinzips formuliert sein. Inwieweit die Erkenntnisse der soziologischen Gerechtig-

keitsforschung in dieses Modell integriert werden können, wird im Abschnitt über die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung zu klären sein.

Die empirischen Studien zur *Psychophysik ergebnisbezogener Gerechtigkeitsurteile* waren bis zu ihrer neueren Formulierung vor allem auf experimentelle Erhebungen beschränkt. Kennzeichnend war dabei ein spezifisches Erhebungsdesign, der von Rossi entwickelte *Factorial Survey Approach* (Rossi & Nock 1982). Erst in neuerer Zeit wurden die Erkenntnisse der Theorie an Umfragedaten überprüft bzw. auf solche Daten angewandt (Jasso & Wegener 1996a; Wegener 1996; Wegener & Steinmann 1995). Die bisherige Beschränkung auf experimentelle Erhebungsmethoden ist eine mögliche Erklärung dafür, daß dieser Ansatz bislang noch nicht in dem Umfang Eingang in die *justice in organizations* Forschung gefunden hat. Eine Studie von Randall und Mueller (1995) bildet die Ausnahme. Sie wird im fünften Kapitel vorgestellt werden. Die Ergebnisse dieser Studie belegen aber, daß ergebnisbezogene Urteile und Bewertungen in Unternehmen umfassender rekonstruiert werden können, als dies auf der Grundlage der austauschtheoretischen Ansätze möglich ist.

Die in diesem Abschnitt diskutierten Modelle machen deutlich, daß die Gerechtigkeit von Verteilungsergebnissen nach bestimmten Regelmäßigkeiten beurteilt wird und dieses Urteilsverhalten von den psychischen Determinanten der Urteiler ebenso beeinflusst wird wie von sozialen Kontextfaktoren. Genauso gehört es zu den Ergebnissen dieses Zweigs der Gerechtigkeitsforschung, daß Gerechtigkeitsurteile bestimmte Konsequenzen in den Einstellungen und den Verhaltensweisen haben. Welche Folgen in Unternehmen zu erwarten sind, wird im fünften Kapitel näher beleuchtet. Bevor dies geschehen kann, sind die Ansätze zu den ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsurteilen und die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung zu diskutieren. Denn beide Forschungsfelder sind für eine weitere Betrachtung sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen und für die Einschätzung der bisherigen *justice in organizations* Forschung wichtig.³⁷

37. Neben den dargestellten vier Theorieansätzen hat in der Gerechtigkeitsforschung die *sog. Gerechtigkeitsmotiv-Theorie* eine forschungsgeschichtliche Bedeutung (Lerner 1975). Ihr zentrales Element ist die Annahme eines *Glaubens an eine gerechte Welt*. Demnach ist es für Personen notwendig, an eine Welt zu glauben, in der jeder das bekommt, was er verdient. Die Regeln dafür werden in der Kindheit vermittelt. Im Übergang vom Lust- zum Realitätsprinzip lernt das Kind, daß es seinem langfristigen Interesse entspricht, auf eine unmittelbare Befriedigung seiner Wünsche zu verzichten. Ein Belohnungsaufschub wird in Kauf genommen, damit in der Zukunft attraktivere Ereignisse eintreten können. Dieser *persönliche Vertrag* kommt dann zustande und wird beibehalten, wenn die positiven Konsequenzen auch wirklich eintreten. Wenn die erwarteten Konsequenzen ausbleiben, wird der persönliche Vertrag bedroht. Dies gilt auch dann, wenn die Person andere Personen sieht, die nicht das erhalten, was ihnen zusteht. In diesem Fall ist der *persönliche Vertrag* aber bedroht. Für seine Aufrechterhaltung ist es deshalb notwendig, daß die Person glaubt, in einer *gerechten Welt* zu leben (Montada et al. 1986; Montada & Lerner 1996; Schmitt et al. 1991). Dieses Bedürfnis - und damit auch das Gerechtigkeitsmotiv - ist nach Lerner (1975) so stark, daß es andere Handlungsmotive überlagert. Da Gerechtigkeitsurteile nicht als eine Funktion empirisch beobachtbarer Variablen, sondern als Resultat entwicklungspsychologisch beschreibbarer Prozesse aufgefaßt werden, wird auf eine detaillierte Darstellung verzichtet.

1.2 Ordnungsbezogene Erklärungsmodelle

1.2.1 Mehrprinzipienansatz

Während die bisher dargestellten Theorieansätze ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile zum Gegenstand hatten, behandelt der *Mehrprinzipienansatz* (Mikula 1980) die ordnungsbezogenen Aspekte von Güterverteilungen. Im Unterschied zu den austauschtheoretischen Ansätzen wird davon ausgegangen, daß Gerechtigkeitsurteile auf der Grundlage mehrerer Verteilungsprinzipien abgegeben werden (Deutsch 1949, 1975, 1985; Leventhal 1980). Dem Mehrprinzipienansatz geht es dabei um die Frage, in welchen sozialen Kontexten diese Verteilungsprinzipien als gerecht gelten. An den austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätzen werden drei Punkte kritisiert:

- (1) Die Eindimensionalität, wie sie sich in der ausschließlichen Berücksichtigung eines Gerechtigkeitsprinzips (Deutsch 1975, 1981; Leventhal 1976, 1980; Mikula & Schwinger 1978; Schwinger 1980, 1981, 1986) und der Betrachtung von Gerechtigkeitsurteilen allein über input/output Relationen ergibt (Deutsch 1985:29, Leventhal 1980:29).³⁸
- (2) Die ausschließliche Orientierung auf eine extrinsische Motivation der Individuen. Damit wird die qualitative Beziehung zwischen den individuellen Motiven und den extrinsischen Belohnungen außer acht gelassen (Deutsch 1985:25).
- (3) Die Orientierung an Gerechtigkeitsurteilen, die allein das Endprodukt einer Verteilung bewerten. Damit kann – so Leventhal (1980:28) – die Equity-Theorie das Zustandekommen von Gerechtigkeitsurteilen nicht vollständig erklären.

Die These des Mehrprinzipienansatzes ist demgegenüber, daß (1) neben dem Beitragsprinzip auch andere Gerechtigkeitsprinzipien relevant werden, daß (2) ihre Anwendung von jeweils unterschiedlichen individuellen und situativen Kontextfaktoren abhängt, und daß (3) die Anwendung der Prinzipien zur Steuerung und Definition von Sozialbeziehungen beitragen kann. Die Arbeiten des Mehrprinzipienansatzes beschäftigen sich deshalb mit der

- (1) Benennung relevanter Verteilungs- bzw. Gerechtigkeitsprinzipien,
- (2) Analyse ihrer Geltungsbedingungen und
- (3) Beschreibung der verhaltens- und einstellungsrelevanten Folgen der Anwendung dieser Verteilungsprinzipien in verschiedenen sozialen Kontexten (Tömbloom 1992).

Bei der Bestimmung der relevanten Gerechtigkeitsprinzipien geht es um die Frage, welche Verteilungsprinzipien aus der Sicht der Urteiler *gerechte* Ergebnisse ermöglichen. Es wird davon ausgegangen, daß drei Prinzipien diese Funktion erfüllen können: das Beitrags- bzw. Proportionalitätsprinzip, das Gleichverteilungs- und das Bedürfnisprinzip (Deutsch 1975, 1985; Schwinger 1980, 1981, 1986; Mikula & Schwinger 1978).

Darüber hinaus wurden gerade in neuerer Zeit weitere Gerechtigkeitsprinzipien vorge-

38. Nach Sampson (1975, 1980, 1983) spiegelt die Equity Norm das Denken einer bestimmten soziohistorischen Epoche und einer bestimmten sozialen Klasse ("upper middle class") wieder. Die Annahme einer universalen Gültigkeit des Beitragsprinzip hat für ihn deshalb allein eine ideologische und keine wissenschaftliche Funktion.

schlagen, um damit eine Spezifikation der drei "Grundprinzipien" vorzunehmen. Dies erscheint notwendig, denn die "klassische" Dreiteilung ist zu, um als Maßstab für konkrete Verteilungsregeln zu dienen. Dies gilt für das Gleichverteilungsprinzip, weil eine gleiche Verteilung der Zugangschancen zu Gütern ein anderes Verteilungsergebnis zur Folge hat als die Forderung einer Gleichverteilung der Güter selbst. Ebenso erscheint das Proportionalitätsprinzip erst dann in seiner Anwendung an Trennschärfe zu gewinnen, wenn festgelegt ist, was ein relevanter Beitrag ist – z.B. Leistung, Fähigkeiten oder Aufwendungen. Die Notwendigkeit zu einer weiteren Differenzierung ergibt sich auch im Fall des Bedürfnisprinzips. Denn erst auf der Grundlage einer gültigen Definition von Bedürfnissen kann dieses Verteilungsprinzip Anwendung finden (Törnblom 1992). Auf der Basis empirischer Untersuchungen wurde deshalb eine Erweiterung auf insgesamt sieben Gerechtigkeitsprinzipien vorgeschlagen (Törnblom & Jonsson 1985; Sabbagh et al. 1994): (1) Gleichheit der Ergebnisse, (2) Chancengleichheit, (3) Primäre Bedürfnisse, (4) Sekundäre Bedürfnisse³⁹, (5) Proportionale Verteilung nach der Leistung, (6) Proportionale Verteilung nach dem Beitrag zu einem bestimmten Gesamtergebnis, (7) Proportionale Verteilung nach den Fähigkeiten (Sabbagh et al. 1994; vgl. Eckhoff 1974). Die Untersuchungen des Mehrprinzipienansatzes konzentrieren sich vor allem auf die Klärung der Bedingungen, unter denen Verteilungsregeln als gerecht gelten. Die Auswahl eines Gerechtigkeitsprinzips kann von persönlichen Eigenschaften genauso beeinflusst sein wie von den situativen Bedingungen, in denen eine Verteilungsregel angewandt werden soll. Insgesamt fünf solcher Determinanten werden diskutiert (Törnblom 1992).

(1) Die Eigenschaften der Beurteiler: Das Geschlecht und das Alter gelten als die wichtigsten Einflußfaktoren bei der Auswahl eines Gerechtigkeitsprinzips. Nach Törnblom (1992) belegen eine Reihe empirischer Studien, daß Frauen das Gleichheitsprinzip, Männer aber das Beitragsprinzip präferieren. Einige Studien (Hondrich 1984; Robinson & Bell 1978) machten deutlich, daß jüngere Erwachsene in den westlichen Industrieländern eher das Gleichheitsprinzip, ältere Personen dagegen das auf eine Ungleichverteilung zielende Beitragsprinzip vorziehen.

(2) Die Art der Aufwendungen, die als Kriterien für eine Verteilung angesehen werden: Nach Törnblom (1992: 207f.) wird die Präferenz eines Gerechtigkeitsprinzips bereits durch solche Merkmale einer Person beeinflusst, die für die Verteilung entscheidend sind. Sind nämlich für die Verteilung zugeschriebene Eigenschaften wichtig, so würden eher Verteilungen nach dem Gleichheitsprinzip als gerecht angesehen. Orientieren sich aber Verteilungen nach erworbenen Eigenschaften einer Person, so würden ungleiche Verteilungen, die proportional zu den Aufwendungen vorgenommen werden, als gerecht gelten.

(3) Die Eigenart der sozialen Beziehung und die Eigenschaften der zu verteilenden Güter (Deutsch 1975; Schwinger 1980, 1981, 1986; Törnblom & Foa 1983): Die kontextabhängige Anwendung der drei Gerechtigkeitsprinzipien betont bereits Deutsch:

39. Primäre Bedürfnisse sind z.B. Nahrung, Kleidung, Unterkunft, medizinische Grundversorgung und Ausbildung, sekundäre Bedürfnisse sind höhere Bedürfnisse bezogen auf die intellektuelle, künstlerische, moralische und emotionale Entwicklung (Sabbagh et al. 1994).

(1) In cooperative relations in which economic productivity is a primary goal, equity rather than equality or need will be the dominant principle of distributive justice. (2) In cooperative relations in which the fostering or maintenance of enjoyable social relations is the common goal, equality will be the dominant principle of distributive justice. (3) In cooperative relations in which the fostering of personal development and personal welfare is the common goal, need will be the dominant principle of distributive justice (Deutsch 1975:143).

Tab. 4.2: Geltungsbedingungen von Gerechtigkeitsprinzipien in Abhängigkeit zur Art der sozialen Beziehung und der zu verteilenden Ressourcen (Schwinger 1986:221).

Ressourcenart	Art der sozialen Beziehung		
	Intime Beziehungen	Freundschaftsbeziehung	Austauschbeziehung
Liebe	Bedürfnis	Bedürfnis	Gleichheit/Beitrag
Status	Gleichheit	Beitrag	Beitrag
Hilfestellung	Bedürfnis	Bedürfnis	Beitrag
Information	Bedürfnis	Bedürfnis	Beitrag
Güter	Bedürfnis	Gleichheit	Beitrag
Geld	Bedürfnis	Gleichheit	Beitrag

Tabelle 4.2 gibt die Ergebnisse einer Reihe von Untersuchungen zum Zusammenhang von Verteilungsprinzipien, Art der sozialen Beziehung und zu verteilenden Güter wieder. (4) Die Ziele, die mit einer Verteilung erreicht werden sollen: Wie Schwinger (1980, 1981) zeigen konnte, ist der Zusammenhang zwischen sozialem Kontext und Verteilungsprinzip in beiden Richtungen wirksam. Durch die Anwendung eines Prinzips können nämlich die sozialen Prozesse in Gruppen oder Organisationen beeinflusst werden. Verteilungsprinzipien können deshalb auch zur Steuerung von Gruppenprozessen eingesetzt werden. Sie reproduzieren dann die Bedingungen ihrer Anwendung. Im Fall des Beitragsprinzips heißt das, daß ein wettbewerbsorientiertes Verhalten und eine geringe emotionale Bindung der Gruppenmitglieder induziert wird. Bei einer Gleich- oder Bedürfnisverteilung wird hingegen emotionale Nähe und eine hohe emotionale Bindung der Gruppenmitglieder hervorgerufen (Morgan & Sawyer 1979; Schwinger 1981). Die Auswirkungen bestimmter Verteilungsprinzipien auf Gruppenprozesse stellt auch Törnblom (1992) heraus. Denn unter experimentellen Bedingungen konnte gezeigt werden, daß in kooperativen Zusammenhängen bei *Gleichverteilung* größere Leistungen erzielt werden. Erfolgt die Leistungserbringung in einer Gruppe nicht kooperativ, so resultiert aus der Anwendung des *Beitragsprinzips* eine höhere Leistung (Törnblom 1992).

(5) Die Eigenart des sozialen, kulturellen und historischen Kontextes (James 1992): Hier wird in der Regel auf die kulturellen Unterschiede zwischen der asiatischen, europäischen und anglo-amerikanischen Kultur verwiesen. Eine Reihe von Untersuchungen (Törnblom 1992) zeigen, daß im US-amerikanischen Kontext eher das Beitragsprinzip, im europä-

schen und asiatischen Kulturkreis hingegen das Gleichheits- oder Bedürfnisprinzip als gerecht angesehen wird.

Der Mehrprinzipienansatz macht deutlich, daß neben den Ergebnissen auch die Regeln einer Verteilung Gegenstand von Gerechtigkeitsbeurteilungen sein können. Damit bezieht er sich auf einen anderen Erklärungsgegenstand als die austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätze, die *Status-Value* Theorie oder die Theorie zur *Gerechtigkeitspsychophysik*. Die empirischen Ergebnisse bestätigen dabei die theoretischen Annahmen weitgehend. Sie beruhen nicht nur auf Laborexperimenten (Bossong 1983, Mikula 1980) oder Studien im Kontext von Organisationen (Meindl 1989, Törnblom & Jonsson 1985), sondern auch auf internationalen Vergleichsstudien (Törnblom & Foa 1983).

Der Mehrprinzipienansatz ist aber nicht ausschließlich ordnungsbezogen. Die Vorstellung unterschiedlicher Gerechtigkeitsprinzipien kann nämlich auch auf ergebnisbezogene Probleme der Gerechtigkeit angewandt werden. Die Gerechtigkeitsprinzipien stellen dann den normativen Rahmen für ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile bereit. Leventhal (1980) geht z.B. davon aus, daß ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile das Resultat eines umfassenden Entscheidungsprozesses sind:

- (1) Unter Berücksichtigung des sozialen Kontexts fragt die urteilende Person zunächst, welche Verteilungsregeln wichtig und in welcher Art sie wichtig sind.
- (2) Anschließend geschieht eine vorläufige Einschätzung der Höhe und der Art der Outcomes, die ein Empfänger auf der Basis einzelner Verteilungsregeln erhalten würde.
- (3) Die gewichteten Einschätzungen werden durch Regelkombination verbunden:

$$\text{Erwartetes Ergebnis} = w D_{\text{contributions}} + w D_{\text{needs}} + w D_{\text{equality}} + w D_{\text{other rules}}$$
 $w = \text{Gewichtung}$
- (4) Schließlich erfolgt eine abschließende Outcome-Beurteilung: Der Urteilende hat sich klar gemacht, was Empfänger erhalten können und kann nun bestimmen wie die aktuelle Verteilung damit übereinstimmt und was eine Person unter den spezifischen Bedingungen erhalten sollte.

An diese Konzeptionalisierung von ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsurteilen knüpft die soziologische Gerechtigkeitsforschung an, wenn sie die Bedeutung ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen für ergebnisbezogene Urteile untersucht. Darauf wird im zweiten Teil dieses Kapitels noch zurückzukommen sein.

1.2.2 Verfahrensgerechtigkeit

Eine zweite Richtung der ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsforschung konzentriert sich nicht auf die Regeln der Verteilung, sondern auf die Verfahren, die einer Güterverteilung vorgelagert sind. Dieses Forschungsfeld wurde erst Mitte der siebziger Jahre durch die Arbeit von Thibaut und Walker (1975) als ein Teil der Gerechtigkeitsforschung erkannt (Röhl 1993). Entscheidend waren dabei weniger theoretische Erkenntnisse als empirische Beobachtungen. Thibaut und Walker (1975) untersuchten unterschiedliche Formen der institutionellen Konfliktlösung in Gerichtsverfahren und fanden heraus, daß die Gerechtigkeit von Gerichtsurteilen nicht alleine vom Strafmaß, sondern auch von der Verfah-

rengestaltung abhängig war.⁴⁰ Seitdem sind im wesentlichen drei Modelle zur Verfahrensgerechtigkeit entwickelt worden:

(1) Leventhal (1976, 1980, Leventhal et al. 1980) geht in seinem Erklärungsmodell davon aus, daß jedes Mitglied eines Sozialsystems über eine kognitive Landkarte darüber verfügt, wie gerechte Verteilungsprozesse in diesem System gestaltet sein müssen. Neben den Verteilungsprinzipien umfaßt sie auch die für eine Verteilung als gerecht angesehenen *Verfahrenskomponenten*: Sie beziehen sich (1) auf die Auswahl der ausführenden Personen, (2) die Festlegung von Grundregeln, (3) das Sammeln von Informationen, (4) die Struktur des Entscheidungsprozesses, (5) die Sicherungen im Hinblick auf eine angemessene Erfüllung der Pflichten von Personen im Verteilungsprozeß, (6) die Beschwerde- und Berufungsverfahren und (7) die Mechanismen zur Abänderung von Verteilungsverfahren. Erst wenn Verfahren nach diesen Verfahrenskomponenten konsistent gestaltet sind, eine Parteilichkeit verhindern und korrigierbar sind, werden sie auch als gerecht angesehen (Leventhal 1980: 189ff.). Gleichwohl ist die Gerechtigkeit der Verfahren der Gerechtigkeit der Verteilung *untergeordnet* (Lind & Tyler 1988). Denn der Verfahrensaspekt erhält nur dann eine Bedeutung, wenn eine Person eine erwartete Belohnung nicht erhält. Erst dann werden die Verfahren, die zur Verweigerung einer Belohnung führten, Gegenstand von Gerechtigkeitserwägungen. Wird in einem solchen Fall das Verteilungsverfahren als gerecht angesehen, dann wird die Entscheidung auch akzeptiert. War aber das Verfahren "ungerecht", so wird dies zu einem größeren Ärger bei der abgelehnten Person führen. Verfahrensgerechtigkeit ist somit nur dann wichtig, wenn durch eine Verteilung den Erwartungen der potentiellen Empfänger *nicht* entsprochen wird.

(2) Diese Einschränkung auf subjektiv ungünstige Verteilungssituationen macht Deutsch (1985) nicht. Verfahrensgerechtigkeit wird bei ihm in den Mehrprinzipienansatz integriert und bildet die Voraussetzung, für die Beurteilung von Verteilungen nach Gerechtigkeitskriterien. Die entscheidenden Verfahrensaspekte sind für Deutsch "die Rolle der am Verteilungsprozeß Beteiligten", "die Gestaltung und der zeitliche Ablauf der Verteilung", "die Regeln der Verteilung", "die Meßverfahren der Verteilung" und das "Entscheidungsverfahren" (Deutsch 1985: 32ff).

(3) Lind und Tyler (1988) vertreten eine absolute Eigenständigkeit der Verfahrensgerechtigkeit. Im Unterschied zu den beiden eher empirischen Modellen von Leventhal und Deutsch, versuchen sie auch zu *erklären*, warum Verfahrensgerechtigkeit eine eigenstän-

40. Sie schränken die Bedeutung der prozeduralen Gerechtigkeit aber auf Situationen ein, in denen keine Übereinstimmung zwischen zwei Parteien über die Verteilung von Ressourcen besteht. Die Einhaltung oder Herstellung von Verfahrensgerechtigkeit ist demnach ein Teil der institutionellen Konfliktlösung. Sie trennen dabei zwischen distributiver und prozeduraler Gerechtigkeit. Verfahren werden nach diesem Ansatz von den Konfliktparteien als Instrumente zur Erzielung von vorteilhaften oder angemessenen Belohnungen betrachtet. Verfahrensgerechtigkeit wird in diesem Sinne im wesentlichen danach beurteilt, ob das Verfahren für den Empfänger vorteilhaft ist, ob das Ausmaß an Kontrolle über die Outcomes den Empfänger begünstigt, ob die Gerechtigkeit der Outcomes durch das Verfahren gewährleistet ist oder ob das Verfahren über Personen hinweg konsistent angewandt wird.

dige Bedeutung erhalten kann. Den Ausgangspunkt zu ihrem *group-value model* bilden Überlegungen zu den Eigenarten von Gruppen. Gruppen sind für Lind und Tyler durch zwei Prozesse bestimmt. Erstens grenzen sie sich durch die Ausbildung einer Gruppenidentität nach außen ab. Zweitens werden Autoritätsbeziehungen und formale bzw. informale soziale Prozesse festgelegt. Über beides werden die Gruppenaktivitäten reguliert. Die Verfahren gelten dabei als Normen der *Behandlung* und der Entscheidungsfindung. Wenn diese Verfahren mit den fundamentalen Werten der Gruppe und der Individuen übereinstimmen, so werden sie als gerecht angesehen. In dem Maß wie die Gruppenprozesse als fair beurteilt werden, wird auch die Loyalität zur Gruppe zunehmen.

Für Lind und Tyler (1988) wird durch die Gestaltung der Entscheidungs- oder Verteilungsverfahren auch die Bedeutung der einzelnen Mitglieder für eine Gruppe ausgedrückt. Legt eine Gruppe Wert auf eine *gerechte* Gestaltung der Verfahren, so signalisiert sie damit ihre Wertschätzung den Mitgliedern gegenüber. Jedes Mitglied kann dadurch erkennen, welchen Status es in der Gruppe hat. Bestehen nämlich bei Verteilungsentscheidungen volle Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, so wird jeder einzelne als vollgültiges Mitglied anerkannt. Das Ausmaß an Partizipation bei Verteilungsentscheidungen ist damit ein Ausdruck der Wertschätzung. Ist die Partizipationsmöglichkeit groß, so kann der einzelne auf eine vollwertige Mitgliedschaft und auf eine Akzeptanz durch die Gruppe schließen. Fünf Punkte kennzeichnen dieses *group-value model*:

- (1) Die Wichtigkeit der Verfahrensgerechtigkeit erscheint als eine Funktion der Wichtigkeit der Gruppe für den einzelnen.
- (2) Da Verfahren in Gruppen als die Manifestation der Gruppenwerte gelten, werden die Personen, die stark mit der Gruppe verbunden sind, auch die Verfahren wichtiger einschätzen.
- (3) Diejenigen, die über ihre eigene Stellung in der Gruppe unsicher sind, werden besonders sensibel sein, ob die Verfahren ihre Position in der Gruppe berücksichtigen.
- (4) Verletzung der Verfahrensgerechtigkeit wird als Verletzung der fundamentalen Gruppenwerte und der Werte der Individuen beurteilt. Deshalb werden demjenigen, der die Verfahrensgerechtigkeit verletzt, Abneigung und Ärger entgegengebracht.
- (5) Je wichtiger eine Gruppe für eine Person ist, umso gewichtiger wird auch die Verfahrensgerechtigkeit für sie sein.

Die Bedeutung der Verfahrensgerechtigkeit konnte in zahlreichen empirischen Untersuchungen nachgewiesen werden (Hoffmann 1992; Koper & Vermunt 1988; Lind & Tyler 1988: 129ff.). Weitgehend unabhängig von der gewählten Forschungsmethode (Laborexperimente oder Feldstudien) und den institutionellen oder kulturellen Kontexten lassen sich fünf Kriterien der Verfahrensgerechtigkeit benennen (Schmidt 1993: 94f.).

- (1) Vollständigkeit und Genauigkeit: Verfahren werden dann als gerecht angesehen, wenn die Betroffenen den Eindruck haben, daß alle relevanten Gesichtspunkte berücksichtigt wurden (Leventhal 1980).
- (2) Offenheit für Informationen: Sie besteht dann, wenn die Verfahren offen sind für "die Berücksichtigung eines Maximums an einschlägigen Informationen. Ergeben

- sich neue Gesichtspunkte, müssen diese auch Beachtung finden können" (Schmidt 1993: 94).
- (3) Beteiligung (*Voice*): Insbesondere im Unternehmenskontext ist es wichtig, daß Möglichkeiten der Beteiligung und zum Einspruch eingeräumt werden (Cohen 1985; Folger 1977; Folger et al. 1979).
 - (4) Transparenz: Voraussetzung für die Mitwirkung oder die Einspruchnahme bei Verfahren ist die Öffentlichkeit und die öffentliche Kontrollierbarkeit der Verfahren (Paese et al. 1988; Lind et al. 1983).
 - (5) Reversibilität: Verfahren müssen so gestaltet werden, daß Korrekturen möglich sind (Folger 1994).

Die empirischen Ergebnisse der einzelnen Studien bestätigen weitgehend die Bedeutung der Verfahrensgerechtigkeit für unterschiedliche Bereiche. So konnten Thibaut und Walker (Thibaut & Walker 1975, Walker et al. 1979) zeigen, daß die Wahrnehmung von Prozeßgerechtigkeit in den meisten Situationen zu höherer Zufriedenheit führt. Nach Greenberg und Folger (Greenberg & Folger 1983, Greenberg 1987b) werden Outcomes als gerechter beurteilt, wenn sie aus Verfahren stammen, die ebenfalls als gerecht beurteilt wurden. Dabei bestätigte sich auch die Aussage Leventhals (1980): Negative Outcomes werden dann als gerecht beurteilt, wenn sie sich aus gerechten Verfahren ergeben.⁴¹ Eine wesentliche Bedeutung erfährt Verfahrensgerechtigkeit bei der Beurteilung von Institutionen und Behörden. Eine Reihe von Untersuchungen zeigt, daß Verfahrensgerechtigkeit die Zustimmung und Loyalität zu Institutionen stärkt (Bies 1987, Gibson 1989; Tyler & Folger 1980, Tyler et al. 1981, Tyler & McGraw 1986). Urteile über Verfahrensgerechtigkeit beeinflussen jedoch nicht nur Einstellungen, sondern sind in gleichem Maße verhaltensrelevant. So konnten Tyler und McGraw (1986) zeigen, daß das Wahl- und Protestverhalten von der erfahrenen Verfahrensgerechtigkeit bei politischen Entscheidungen abhängig ist. Nach Greenberg (1987a, 1987b) ist das Ausmaß der Aufgabenerfüllung und das Konfliktverhalten am Arbeitsplatz von Urteilen zur Verfahrensgerechtigkeit bestimmt.

Vor dem Hintergrund der empirischen Ergebnisse wird deutlich, daß bei Leventhal (1980) die Bedeutung von Verfahrensgerechtigkeit unterbewertet wird. Denn nicht allein unter den Bedingungen nicht eingelöster Erwartungen scheinen die eingesetzten Verfahren zur Güterverteilung bedeutsam zu sein. Bei Deutsch (1985) und Lind und Tyler (1988) wird dem eher entsprochen. Dabei erscheint der Ansatz von Lind und Tyler (1988) gerade für den Unternehmenskontext aussagefähiger. Wie im fünften Kapitel deutlich werden wird, zeigen nämlich Studien zur Verfahrensgerechtigkeit in Unternehmen, daß die Gestaltung der Verfahren für Mitarbeiter in der Tat als *Maßstab ihrer Wertschätzung* angesehen wird (Folger 1994) und ihre Bindung an das Unternehmen dadurch beeinflusst wird (Organ & Moorman 1993).

41. "...(i) distributive and procedural justice are interrelated, such that perceptions of one can influence perceptions of the other; and (ii) distributive and procedural justice can nevertheless be evaluated on independent grounds, such that the two types of fairness need not coincide. (Folger 1987:151)

Eine wichtige Einschränkung der bisherigen Studien zur Verfahrensgerechtigkeit sei aber an dieser Stelle erwähnt: Die geringe theoretische Fundierung des Konzepts der Verfahrensgerechtigkeit. Was als Verfahrensgerechtigkeit verstanden wird, hängt oftmals von der Operationalisierung ab. So wird beispielsweise nicht eindeutig zwischen formalen Regeln der Verfahren und der Umsetzung dieser Verfahrensregeln unterschieden. Wie wir weiter unten im Zusammenhang mit den Ansätzen zur Verfahrensgerechtigkeit in Unternehmen sehen werden, ist aber eine solche Differenzierung notwendig. Die empirischen Arbeiten zeigen nämlich, daß die formalen und interaktionsbezogenen Aspekte von Verfahrensregelungen durchaus unterschiedlich bewertet werden und auch zu verschiedenen Konsequenzen in den Einstellungen und den Verhaltensweisen der Betroffenen führen.

Mit der Darstellung der Arbeiten zur Verfahrensgerechtigkeit sind die wesentlichen Ansätze der psychologischen Gerechtigkeitsforschung vorgestellt. Ein Defizit dieses Zweigs der Gerechtigkeitsforschung ist aber, daß die sozialen Kontextbedingungen von Gerechtigkeitsurteilen bislang nicht hinreichend berücksichtigt wurden (Sampson 1983, 1986). Bereits bei der Diskussion der soziologischen Gesellschaftsentwürfen wurde deutlich, daß z.B. die kulturellen Eigenarten einer Gesellschaft oder die soziale Position einer Person für ihr Urteilsverhalten möglicherweise bedeutsam werden kann. Damit werden die *Grenzen der psychologischen Gerechtigkeitsforschung* erreicht. Denn gesellschaftliche oder unternehmensspezifische Einflußfaktoren erhalten in den diskutierten Gerechtigkeitsmodellen allenfalls eine marginale Bedeutung. Insbesondere dann, wenn wir Gerechtigkeitsurteile in Unternehmen untersuchen wollen, sind aber gerade solche Faktoren bedeutsam. Die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung untersucht zwar bislang nicht explizit den Einfluß des Unternehmenskontextes auf individuelle Gerechtigkeitsbeurteilungen. Doch ihre Ergebnisse zur Bedeutung des gesellschaftlichen Kontextes können auch einen Hinweis auf die Rolle des Unternehmenskontextes geben. Dieser Zweig der Gerechtigkeitsforschung unterscheidet sich in drei Punkten von den diskutierten psychologischen Gerechtigkeitsansätzen.

Erstens wird betont, daß Personen unterschiedliche Verteilungsregeln präferieren können. Das von den austauschtheoretischen Ansätzen zugrundegelegte Proportionalitätsprinzip ist also nicht die einzige Gerechtigkeitsregel. Im Unterschied zum Mehrprinzipienansatz können aus der Sicht der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung aber Vorstellungen über eine gerechte Verteilungsordnung nicht auf die drei Gerechtigkeitsprinzipien eingeschränkt werden. Denn eine Güterverteilung kann in unterschiedlichen institutionellen Kontexten ablaufen, z.B. über Marktprozesse oder durch politische Entscheidungen. Ordnungsbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen können sich deshalb auch darauf beziehen, welchen Institutionen eine gerechte Güterverteilung zugetraut wird. Diese Vorstellungen über eine gerechte Verteilungsordnung werden – im Gegensatz zu den *Mikroprinzipien* des Mehrprinzipienansatzes – als *Makroprinzipien* oder auch als *Gerechtigkeitsideologien* bezeichnet (Liebig & Wegener 1995; Wegener & Liebig 1993). Zweitens stellt die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung heraus, daß ord-

nungsbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen den Urteilsrahmen für ergebnisbezogene Urteile bilden (Arts et al. 1991, 1995b; Lindenberg 1992). Die Regeln der Verteilung definieren dabei den Referenzrahmen, mit dessen Hilfe Urteile über gerechte Verteilungsergebnisse oder faktische Güterverteilungen möglich werden. Dieser Urteilsrahmen kann dann durch Gerechtigkeitsideologien (Makroprinzipien) und Gerechtigkeitsprinzipien (Mikroprinzipien) konstituiert sein (Jasso 1983a).

Drittens betont die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung, daß Gerechtigkeitsurteile von den sozialen Kontextbedingungen – der Kultur und der sozialen oder institutionellen Struktur einer Gesellschaft – beeinflußt sind (Haller 1989; Haller et al. 1995; Liebig & Wegener 1995; Kluegel & Mateju 1995). Damit kann es unter ähnlichen sozialen Kontextbedingungen auch zu ähnlichen Gerechtigkeitsurteilen kommen. Dies steht im Widerspruch zur *Equity*-Theorie. Walster und Mitarbeiter (Walster et al. 1976: 4) gehen nämlich davon aus, daß Gerechtigkeitsurteile letztlich rein subjektiv sind. Da jede Person die tatsächlichen Verhältnisse unterschiedlich wahrnimmt und auch eigene Maßstäbe der Gerechtigkeit besitzt, ist es sehr unwahrscheinlich, daß zwei Personen zu einem ähnlichen Urteil kommen. Demgegenüber will die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung gerade verdeutlichen, daß es geteilte Vorstellungen über das Gerechte gibt. Oder wie Swift und Mitarbeiter es formulieren: "Justice judgments are clearly neither arbitrary nor random" (Swift et al. 1995: 38). Eine Ursache für die Ähnlichkeit der Gerechtigkeitsurteile liegt dann in der Gleichartigkeit der sozialen Kontextbedingungen.

2 Soziologische Gerechtigkeitsforschung

Die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung ist durch eine Reihe empirischer Einzelfallstudien und nicht durch theoretisch ausformulierte Erklärungsansätze gekennzeichnet. Dabei fehlt nicht nur eine eigenständige gerechtigkeits-theoretische Modellbildung, sondern auch die diskutierten gerechtigkeits-theoretischen Implikationen der soziologischen Gesellschaftstheorien werden bislang nur unsystematisch berücksichtigt. Folglich kann die Darstellung dieses Zweigs der Gerechtigkeitsforschung nicht theoretischen Modellen folgen. Es liegt deshalb nahe, eine gegenstandsbezogene Systematik zu wählen, bei der aus den möglichen Formen von Gerechtigkeitsurteilen auf die Forschungsbereiche geschlossen wird, mit denen sich die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung grundsätzlich befassen kann. Zwei Unterscheidungen sind für eine derartige Systematik von Bedeutung: (1) Die bereits diskutierte Trennung zweier Urteilsmodi und (2) die Unterscheidung zwischen Gerechtigkeitsurteilen und Gerechtigkeitsbewertungen. Aus der Kombination dieser beiden Unterscheidungen lassen sich insgesamt vier Forschungsbereiche ableiten, denen die vorhandenen Einzelstudien der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung zugeordnet werden können.

Was die erste Unterscheidung anbelangt, so wurde bereits zu Anfang dieses Kapitels darauf hingewiesen, daß Gerechtigkeitsurteile sich entweder auf die Verteilungsordnung oder auf die Verteilungsergebnisse beziehen können. Die zweite, davon unabhängige

Unterscheidung ergibt sich aus der Einsicht, daß Individuen in ihren Urteilen entweder einen Soll-Zustand formulieren oder einen faktischen Zustand entsprechend seiner Abweichung von einem Idealzustand bewerten können. Auf diesen Unterschied macht die *Gerechtigkeitspsychophysik* aufmerksam, wenn sie zwischen *Gerechtigkeitsurteilen* (*just reward* [C]) und *Gerechtigkeitsbewertungen* (*justice evaluation* [J]) unterscheidet (Jasso 1989). Damit beziehen sich *Gerechtigkeitsurteile* (C) auf den gewünschten Zielzustand einer Verteilung, *Gerechtigkeitsbewertungen* (J) beschreiben dagegen das Ausmaß, in dem ein *Ist*- von einem *Soll*-Zustand abweicht. In der Konzeptionalisierung der *Gerechtigkeitspsychophysik* sind beide Urteilsarten Reaktionen auf die Verteilung zählbarer, eintauschbarer, teilbarer und anhäuflarer Güter. C und J beziehen sich also auf metrische Größen.

Diese Unterscheidung von *Gerechtigkeitsurteilen* (C) und -bewertungen (J) kann auch auf den ordnungsbezogenen Urteilsmodus angewandt werden. Dabei muß aber ein grundlegender Unterschied beachtet werden. Denn ordnungsbezogenen Urteilen fehlt der Bezug auf direkt meßbare Verteilungsergebnisse. Sie beziehen sich auf Normen bzw. auf die Geltung von Normen. Von daher orientieren sie sich nicht an meßbaren *Quantitäten*, sondern allein an einschätzbaren *Qualitäten*. Wir haben es also im Fall von ergebnis- und ordnungsbezogenen *Gerechtigkeitsurteilen* mit eigenen, jeweils spezifischen Urteilsformen zu tun.

Vor dem Hintergrund dieser grundsätzlichen Verschiedenheit der Urteilsformen können wir Personen aber danach fragen, was sie glauben, was eine gerechte Ordnung wäre. Und wir können sie auch fragen, wie gerecht die derzeitige Verteilungsordnung ihrer Meinung nach *ist*. In beiden Fällen wären die Antworten keine Reaktionen auf *quantitativ meßbare* Verteilungsergebnisse. Die Personen würden vielmehr ihre *Meinungen* darüber ausdrücken, welche Geltung eine Verteilungsregel haben sollte und wie die aktuelle Geltung einer Regel unter dem Eindruck des erwünschten Zustands wahrgenommen wird. Beides mal können wir zwar die Antworten als Meinungsintensitäten quantifizieren, der Bezugspunkt ist aber nicht die Quantität eines tauschbaren Gutes, sondern die erwünschte oder wahrgenommene Geltung einer Verteilungsregel.

Damit besteht eine gewisse Ähnlichkeit zwischen beiden Urteilsmodi. Denn in beiden Fällen können Urteile über einen erwünschten Zustand und über die Abweichung des *Ist*- von einem *Soll*-Zustand abgegeben werden: Im einen Fall ist es der Bezug auf einen quantitativen oder qualitativen *Soll*-Zustand und im anderen Fall die Bewertung einer Differenz. Um diesen Unterschied deutlich zu machen, soll im folgenden immer dann von *Gerechtigkeitsurteilen* gesprochen werden, wenn es um Urteile zu einem *Soll*-Zustand geht. Als *Gerechtigkeitsbewertungen* sollen hingegen solche Urteile bezeichnet werden, in denen es um die Bewertung der *Ist*-*Soll*-Differenz geht.

Aus der Kreuztabellierung der beiden Unterscheidungen resultieren insgesamt vier mögliche Formen, wie Personen ihre Gerechtigkeitseinstellungen äußern können und die gleichzeitig Gegenstand empirisch-soziologischer Gerechtigkeitforschung sein können (Tab. 4.3): Im Bezug auf die Regeln einer Verteilung können Personen (1) ein Urteil über

die in ihren Augen gerechte Verteilungsordnung formulieren – in der Begrifflichkeit der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung geht es hier um die Präferenz einer bestimmten *Gerechtigkeitsideologie* (Form & Rytina 1969; Wegener 1992) – und sie können (2) die Differenz zwischen ihrer Idealvorstellung und der tatsächlich bestehenden Verteilungsordnung bewerten. Im Bezug auf Verteilungsergebnisse können sie dementsprechend (3) ein Urteil über das gerechte Einkommen einer Person abgeben und sie können (4) das faktische Einkommen einer Person mit diesem Soll-Zustand vergleichen und die Differenz zwischen Ist- und Soll-Zustand bewerten.

Tab. 4.3: Gegenstandsbereiche empirisch-soziologischer Gerechtigkeitsforschung

	Ordnungsbezogen Nicht quantifizierbare Regeln	Ergebnisbezogen Quantifizierbare Güter
Gerechtigkeitsurteile (Soll-Zustand)	Gerechtigkeitsideologien	Ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile
Gerechtigkeitsbewertung (Ist-Soll Differenz)	Bewertung faktischer Verteilungsregeln	Bewertung faktischer Verteilungsergebnisse

Wenn es die Eigenart der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung ist, den Einfluß der gesellschaftsspezifischen Kontextbedingungen auf das individuelle Urteilsverhalten zu untersuchen, so ergeben sich folglich vier mögliche Forschungsfragen:

- (1) Welche Gerechtigkeitsideologien werden in verschiedenen Gesellschaften präferiert und welche Rolle spielt die gesellschaftliche Position der Urteilenden (Form & Rytina 1969; Form & Hanson 1985; Robinson & Bell 1978; Sandberger 1983; Herz 1981; Hondrich 1984; Kluegel & Mateju 1995; Noll 1992; Wegener & Liebig 1995a, 1995b)?
- (2) Wie werden die faktischen Verteilungsregeln in Abhängigkeit zu den sozialen Kontextbedingungen der Urteiler bewertet (Arts et al. 1995a, 1995b)?
- (3) Welche Urteile über gerechte Verteilungsergebnisse (C) existieren in einer Gesellschaft und wie unterscheiden sie sich in Abhängigkeit zur sozialen Position einer Person (Alves 1982; Alves & Rossi 1978; Jasso & Rossi 1977; Hermkens & Boerman 1989)?
- (4) Wie werden faktische Verteilungsergebnisse unter wechselnden sozialen Kontextbedingungen bewertet? (Alwin 1987; Headey 1991; Kluegel et al. 1995; Shepelak & Alwin 1986; Szirmai 1991; Wegener & Steinmann 1995)?

Überblickt man die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung, so kommt den ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen (*Gerechtigkeitsideologien*) eine gewisse Schlüsselfunktion zu. Im Vordergrund steht dabei die beschreibende Analyse, welche Gerechtigkeitsideologien überhaupt empirisch feststellbar sind und wie sie aus den gesellschaftlichen Bedingungen erklärbar sind (Form & Rytina 1969; Kluegel & Mateju

1995; Robinson & Bell 1978; Wegener & Liebig 1995a, 1995b). Darüber hinaus finden sich aber auch Studien, die die Rolle der Gerechtigkeitsideologien für andere Gerechtigkeitsbeurteilungen herausarbeiten. Dies kann sich dann auf den "Einfluß" der Gerechtigkeitsideologien auf die Bewertung der bestehenden Verteilungsregeln in einer Gesellschaft beziehen (Arts et al. 1995a, 1995b). Oder es wird untersucht, wie die Präferenz einer Gerechtigkeitsideologie die Urteile zu gerechten Verteilungsergebnissen (ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteilen) bestimmt (Wegener & Steinmann 1995). Die grundlegende Idee besteht darin, daß die Vorstellungen über eine gerechte gesellschaftliche Verteilungsordnung den *Urteilsrahmen* (Kahneman & Tversky 1984; Lindenberg 1992) für ordnungsbezogene Bewertungen und ergebnisbezogene Urteile *und* Bewertungen zur Verfügung stellen (Arts et al. 1995b; D'Anjou et al. 1995; Wegener & Steinmann 1995). Dies entspricht im Prinzip den Annahmen des psychologischen Mehrprinzipienansatzes. Denn auch dort wurden Urteile über gerechte Verteilungsergebnisse bzw. die Bewertung bestehender Verteilungsergebnisse von der Präferenz eines Gerechtigkeitsprinzips abhängig gemacht (Leventhal 1980). Im Unterschied zur psychologischen Forschung geht es aber in der soziologischen Gerechtigkeitsforschung nicht um die Rolle des Proportionalitäts-, Bedürfnis- oder Gleichheitsprinzips. Gegenstand der Untersuchungen sind statt dessen allgemeinere Vorstellungen über eine gerechte gesellschaftliche Verteilungsordnung.

Aus der in der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung wenig fortgeschrittenen Theoriebildung folgt, daß den Gerechtigkeitsideologien zwar eine gewisse Schlüsselstellung zukommt, aber bislang keine detaillierte konzeptionelle Klärung vorgenommen wurde. Wir finden weder ein einheitliches Konzept der Gerechtigkeitsideologien, noch eine systematische Anwendung auf die drei übrigen Quadranten der Abbildung 4.1: *der Bewertung der faktischen Verteilungsordnung, den Urteilen zu gerechten Verteilungsergebnissen* oder *der Bewertung faktischer Verteilungsergebnisse*. In den nächsten Abschnitten soll eine solche Systematisierung vorgenommen werden. Den konzeptionellen Rahmen dafür liefern bereits veröffentlichte Arbeiten des Autors, in denen das Konzept der Gerechtigkeitsideologien erläutert und empirisch untersucht wurde (Liebig & Wegener 1995; Wegener & Liebig 1993). Die folgenden Ausführungen gehen aber insofern über diese Arbeiten hinaus, als hier (1) eine detailliertere Diskussion der bisherigen Gerechtigkeitsforschung vorgestellt und (2) das bereits ausgeführte Konzept mit Hilfe neuerer Datenanalysen im gesellschaftsübergreifenden Kontext validiert und auf die drei übrigen Arten der Gerechtigkeitsbeurteilung angewendet wird.

Ein Ergebnis der im weiteren vorzustellenden Studien besteht im Nachweis bestimmter Gemeinsamkeiten bei Gerechtigkeitsurteilen und Gerechtigkeitsbewertungen auf der Ebene von Gesellschaften und in einzelnen gesellschaftlichen Subgruppen. Damit erhalten die Ergebnisse dieses Zweigs der Gerechtigkeitsforschung ein besonderes Gewicht für die Frage nach der Bedeutung sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen. Wenn nämlich durch den gemeinsamen sozialen Kontext in einer Gesellschaft auch ein ähnliches Urteilsverhalten bei der Bewertung von Verteilungsregeln und -ergebnissen erzeugt wird,

so ist dies möglicherweise auch auf den Kontext von Unternehmen übertragbar. Damit wären Rückschlüsse auf die unternehmensspezifischen Bedingungen für die Ausbildung eigenständiger Gerechtigkeitsvorstellungen oder auf die Ursachen unterschiedlicher Gerechtigkeitsverständnisse in Unternehmen möglich. Die folgenden Ausführungen sollen die theoretischen und empirischen Grundlagen für eine solche Anwendung der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung auf den Unternehmenskontext bereitstellen. Dabei unterscheidet sich diese Darstellung von den vorangegangenen Abschnitten dieses Kapitels. Es wird nämlich (1) eine gegenstandsbezogene Systematik zugrundegelegt und es werden (2) eigene Datenanalysen diskutiert, die die konzeptionellen Überlegungen untermauern sollen.

Die weiteren Ausführungen gliedern sich in zwei Teile. Im ersten Teil stehen ordnungsbezogene Gerechtigkeitsbeurteilungen im Vordergrund. Es werden zunächst theoretische und empirische Studien vorgestellt, die sich auf ordnungsbezogene *Gerechtigkeitsurteile* beziehen. Dazu wird eine idealtypische Unterscheidung von Gerechtigkeitsideologien vorgestellt, die als Grundlage für die drei übrigen Abschnitte dient. Anhand der Daten des *International Social Justice Project* (Kluegel, Mason & Wegener 1995) wird die empirische Tragweite dieser Typologie auch an internationalen Umfragedaten überprüft. Gleichzeitig wird in diesem Abschnitt gezeigt, daß individuelle ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile als Positionswirkungen rekonstruierbar sind. Damit erhalten wir einen ersten Anhaltspunkt für die Anwendung der Ergebnisse der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung auf die Unternehmensebene. Der daran anschließende Abschnitt zeigt vor dem Hintergrund bestehender Studien und an eigenen Datenanalysen, daß Gerechtigkeitsideologien den Urteilsrahmen für die *Bewertung der faktischen Verteilungsordnung* in einer Gesellschaft bilden.

Der zweite Teil befaßt sich dann mit ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsbeurteilungen. Dazu werden zunächst Studien zu ergebnisorientierten *Gerechtigkeitsurteilen* und daran anschließend zu den ergebnisbezogenen *Gerechtigkeitsbewertungen* vorgestellt. Über einen Vergleich von Umfragedaten aus Ost- und Westdeutschland werden in beiden Fällen die Ergebnisse der bisherigen Studien veranschaulicht und die Rolle der Gerechtigkeitsideologien als Urteilsrahmen für ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile und -bewertungen näher erläutert. Am Ende dieses Kapitels wird der Ertrag der psychologischen und soziologischen Gerechtigkeitsforschung für die weitere Analyse sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen diskutiert.

2.1 Ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile

Wenn es in der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung um die Beschreibung der bestehenden Gerechtigkeitsideologien geht, so geschieht dies entweder durch einen internationalen Vergleich, oder es wird der Einfluß sozialstruktureller Merkmale einer Person auf ihre Gerechtigkeitsurteile untersucht. Damit geht es um das Auffinden gemeinsamer Urteilmuster. Erst wenn sich solche Konsensstrukturen zeigen, können Gerechtigkeitsvorstellungen auch als *sozial geteilte Vorstellungen* oder *soziale Tatsachen* im Sinne

Durkheims verstanden werden. Die Aufgabe der Gerechtigkeitsforschung besteht dann darin, diese Vorstellungen idealtypisch zu beschreiben und empirisch die Reichweite und die Ursachen ihrer Zustimmung aufzuzeigen. Damit wird an die Problemstellung der soziologischen Gesellschaftsentwürfe und an die philosophische Gerechtigkeitsforschung angeknüpft. Für beide Bereiche wird damit geklärt, welche Gerechtigkeitsvorstellungen in einer Gesellschaft bestehen und von welchen sozialen Bedingungen dies abhängig ist.

Exemplarisch wurde dieses Forschungsprogramm bereits in einer Studie von Robinson und Bell (1978) skizziert. Sie befragten 1975 die Bewohner zweier Regionen in den USA und in Großbritannien zu ihren Vorstellungen über distributive Gleichheit und Ungleichheit. Damit sollte der Einfluß der institutionellen Eigenarten einer Gesellschaft und der sozialen Position auf Gerechtigkeitspräferenzen geklärt werden. An den Ergebnissen bestätigte sich die Annahme länderspezifischer Präferenzmuster. Dies äußerte sich darin, daß die Befragten aus den USA deutlich stärker soziale Ungleichheit präferierten als die Befragten aus Großbritannien. Darüber hinaus beobachteten Robinson und Bell (1978) sozialstrukturelle Unterschiede. So fanden sie in den unteren sozialen Schichten beider Länder deutliche Gleichheitspräferenzen (*underdog hypothesis*⁴²) (vgl. Tallman & Ihinger-Tallman 1979). Zusätzlich hatten die höher Gebildeten in Großbritannien eine größere Gleichheitsorientierung (*enlightenment-hypothesis*⁴³). Für die USA fand sich ein solches Einstellungsmuster nur bei den Jüngeren.⁴⁴ Die Autoren folgern daraus, daß es vor allem die kulturellen Unterschiede zwischen England und den USA sind, aus denen die unterschiedlichen Einstellungen zur Ungleichheit und Gleichheit resultieren.

Unabhängig von den Unterschieden in den Gerechtigkeitsurteilen fand sich in beiden Stichproben ein hoher Grad an Übereinstimmung in den Gerechtigkeitsbeurteilungen. Die bestehende Gesellschafts- und Verteilungsordnung wurde nämlich von der Mehrheit der Befragten als gerecht angesehen. Die gesellschaftlichen Verteilungsprozesse waren also in den USA und in Großbritannien in einem hohen Maß legitimiert. Die Ursache dafür sehen Robinson und Bell (1978) darin, daß es in einer jeden Gesellschaft bestimmte Legitimationsmuster gibt, die das bestehende System rechtfertigen:

Our findings support the generalization that every society, in the face of its particular historical contingencies, provides a rationale, a myth or belief, that enables its members to cope with their position in the stratification system. Such a rationale invites people to accept and condone existing inequality as generally just and reasonable. (Robinson & Bell 1978: 141)

42. "[W]e predicted that egalitarians will be found more frequently among nonwhites than whites, more among persons of low prestige occupations, more among persons with low family incomes than high family incomes, and more among people with lower and working class identifications than middle and upper class identifications." (Robinson & Bell 1978: 139f.)

43. "[W]e predicted positive relationships between education and evaluated equality." (Robinson & Bell 1978:140)

44. Darüber hinaus wurde deutlich, daß neben nationalen und sozialstrukturellen Eigenarten auch aktuelle gesellschaftspolitische Strömungen ("Zeitgeist") bedeutsam sind (Robinson & Bell 1978: 140).

Die Studie von Robinson und Bell (1978) kann von daher als *programmatisch* angesehen werden, weil darin (1) die Aufgaben der an ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsurteilen interessierten soziologischen Gerechtigkeitsforschung umrissen werden und (2) der Unterschied zur psychologischen Gerechtigkeitsforschung deutlich wird. Das Forschungsfeld der *ordnungsbezogenen* Gerechtigkeitsforschung bezieht sich demnach auf drei Fragestellungen:

- (1) Welche Gerechtigkeitsideologien existieren in modernen Gesellschaften?
- (2) Wie kommen die möglicherweise bestehenden inhaltlichen Unterschiede in den Gerechtigkeitsideologien verschiedener Gesellschaften zustande?
- (3) Welche Determinanten können für eine Homogenität oder Heterogenität der Gerechtigkeitsurteile und -bewertungen in einer Gesellschaft verantwortlich gemacht werden?

Die spezifische Sichtweise soziologischer Gerechtigkeitsforschung kann an einer konzeptionellen Unklarheit der Studie von Robinson und Bell (1978) verdeutlicht werden. Sie unterscheiden nämlich Gerechtigkeitsvorstellungen allein nach einer Gleichheits- und Ungleichheitsorientierung. Dadurch erfassen sie aber ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile nicht hinreichend. Dies zeigt sich in einer Unstimmigkeit der Befragungsergebnisse. Robinson und Bell (1978) finden nämlich in Großbritannien und in den USA in gleichem Maße Präferenzen für Gleichheitsorientierungen. Dies widerspricht einer allgemein geteilten Sichtweise. Die USA gelten nämlich als eine Gesellschaft, in der soziale Ungleichheit eine weitaus größere Zustimmung in der Bevölkerung findet, als dies für andere westliche Industriegesellschaften gilt (Flora & Heidenheimer 1987; Lane 1962, 1986; Münch 1986a, 1986b; Wegener & Liebig 1995a). Betrachtet man die Ergebnisse von Robinson und Bell (1978) genauer, so werden die Unterschiede zwischen den beiden Ländern deutlicher. In den USA wird nämlich nur solchen Gleichheitsvorstellungen zugestimmt, die sich auf den Aspekt der Chancengleichheit beziehen. Die Forderung nach Gleichheit bleibt also auf die *Verteilungsverfahren* beschränkt: Bei der Verteilung von Gütern sollte jeder prinzipiell die gleichen Chancen haben. Die *Ergebnisse* stehen hingegen nicht unter der Gleichheitsforderung. Dieser spezifische Bezug der Gleichheits- bzw. Ungleichheitsforderung findet sich bei den Befragten in Großbritannien nicht. Denn hier beziehen sich Gleichheitsorientierungen auf beides, die Ergebnisse und die Verfahren – wobei diese *doppelte* Gleichheitsforderung nur von einer Minderheit vertreten wird. Wir beobachten also zwischen den beiden Ländern zwar ausgeprägte Gleichheitsorientierungen, doch beziehen sie sich jeweils auf unterschiedliche Aspekte eines Verteilungsprozesses. Für die soziologische Gerechtigkeitsforschung ergibt sich daraus, daß ordnungsbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen nicht auf die Präferenz von *Verteilungsprinzipien* – im Sinne des Mehrprinzipienansatzes – reduzierbar sind. Vorstellungen über eine gesellschaftliche Verteilungsordnung gehen offenbar über die in der psychologischen Gerechtigkeitsforschung behandelten Prinzipien hinaus und sind als komplexere Einstellungsmuster zu betrachten. Um diesen Unterschied hervorzuheben, wird in der soziologischen Gerechtigkeitsforschung von *Gerechtigkeitsideologien* gesprochen (D'Anjou et

al. 1995; Form & Hanson 1985; Haller et al. 1995; Shepelak 1989; Liebig & Wegener 1995; Wegener 1992; Wegener & Liebig 1993).

2.1.1 Gerechtigkeitsideologien und ihre sozialen Determinanten

In Übereinstimmung mit der von Mannheim (1985) und Geertz (1964) geprägten Bedeutung werden in der neueren Gerechtigkeitsforschung Gerechtigkeitsideologien als ein System normativer Ideen verstanden. Gerechtigkeitsideologien beeinflussen die soziale Wahrnehmung und das soziale Handeln der Individuen und sind abhängig von historischen und sozialen Kontextbedingungen (Boudon 1988; Eagleton 1976). Dabei wird auf den in der marxistischen Tradition (Marx & Engels 1988a) üblichen Bezug auf ein Wahrheitskriterium verzichtet (Lieber 1985; Luhmann 1991). Gerechtigkeitsideologien bezeichnen deshalb kein "falsches Bewußtsein" (marxistische Tradition), keine Abweichung von der "wissenschaftlichen Objektivität" oder auch kein irrationales Glaubenssystem, das – um ein Beispiel Boudons (1988:62) zu benutzen – wie eine optische Täuschung die Wahrnehmung ohne Wissen und Mitwirkung der Subjekte beeinflusst. Sie sind statt dessen als kontextbezogene, idealtypische Muster rekonstruierbar, mit denen Individuen ihren Vorstellungen über eine gerechte Verteilungsordnung Ausdruck verleihen. In der Präferenz bestimmter Gerechtigkeitsideologien spiegelt sich dann die soziale Situation der Urteilenden wieder, weil sie "verständliche Wirkungen – im Sinne Webers – der Situation der Handelnden" sind (Boudon 1988: 62; Form & Hanson 1985).⁴⁵ Vor dem Hintergrund dieses Verständnisses geht es der soziologischen Gerechtigkeitsforschung bislang vor allem um die Klärung der möglichen Formen von Gerechtigkeitsideologien und der sozialen Bedingungen, unter denen sie präferiert werden.

In Übereinstimmung mit der sozialen Ungleichheitsforschung (Esping-Anderson 1990; Flora & Heidenheimer 1987; Verba & Orren 1985; Verba et al. 1987; Wilensky 1975) wurden in der Gerechtigkeitsforschung bislang zwei Formen von Gerechtigkeitsideologien unterschieden (D'Anjou et al. 1995; Haller et al. 1995): Egalitarismus und Inegalitarismus. Dabei wird vorausgesetzt, daß mit beiden Orientierungsmustern bestimmte Gesellschaftsverständnisse verknüpft sind. Der Präferenz für ungleiche Verteilungen entspricht eine Orientierung am Ideal eines liberalen "Minimalstaates" (Nozick 1974). Egalitarismus ist hingegen mit dem Ideal des Wohlfahrtsstaats verbunden (Esping-Anderson 1990; Haller 1989; Wilensky 1975).

45. Dem liegt der von Mannheim beschriebene Ideologiebegriff zugrunde: "Man wird an diesem Ideologiebegriff in erster Reihe bei historischen Forschungen festhalten, wo man provisorisch, der Vereinfachung der Probleme zuliebe, auf die Frage der "Richtigkeit" der zu behandelnden "Ideen" verzichtet und sich vielmehr darauf beschränkt, Beziehungen zwischen jeweiligen Bewußtseinsstrukturen und Seinslagen aufzuweisen. Man wird sich stets fragen müssen, wie bestimmte sozial strukturierte Seinslagen zu bestimmten Seinsauslegungsarten drängen. Ideologiehafteigkeit des menschlichen Denkens wird also auf dieser Stufe der Überlegungen nichts mehr mit unwahr, verlogen usw. zu tun haben, sondern, wie erwähnt die jeweilige *Seinsgebundenheit des Denkens* bedeuten: das menschliche Denken konstituiert sich nicht freischwebend im sozial freien Raum, sondern ist im Gegenteil stets an einem bestimmten Orte in diesem verwurzelt." (Mannheim 1985:73)

Diese "klassische" Dichotomisierung beschreibt aber die möglichen Gerechtigkeitsideologien in einer Gesellschaft nicht vollständig. Dies zeigt sich, wenn man die in beiden Ideologien favorisierten Verteilungsinstanzen betrachtet. Im einen Fall wird allein den *selbststeuernden* Kräften des *Marktes* zugetraut, für Verteilungsgerechtigkeit in einer Gesellschaft zu sorgen. Im anderen Fall wird diese Aufgabe einer *zentralen Instanz* – z.B. dem Staat und seinen Institutionen – zugeschrieben. Wie wir bei der Diskussion des Ansatzes von Miller (1976, 1993) sahen, müssen wir aber auch solche Vorstellungen berücksichtigen, in der gesellschaftliche Verteilungen als gerecht angesehen werden, die weder durch Marktprozesse noch durch zentrale Entscheidungsinstanzen zustande gekommen sind. Wie Miller historisch an der Gerechtigkeitsideologie feudaler Gesellschaften aufgezeigt hat, können Sitte oder Brauchtum ebenfalls als legitime Verteilungsinstanz verstanden werden. Verteilungen werden nach Maßgabe der askriptiven Merkmale einer Person – z.B. Zugehörigkeit zu einem bestimmten Stand – verteilt. Eine Dichotomisierung von Gerechtigkeitsideologien greift also zu kurz. Der folgende Abschnitt will deshalb aufzeigen, daß es *theoretisch* und *empirisch* sinnvoll ist, bei der Beschreibung ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen nicht von zwei, sondern von *vier* idealtypischen Gerechtigkeitsideologien auszugehen (Wegener & Liebig 1993):

- (1) *Etatismus* als eine Gerechtigkeitsideologie, in der über staatliche Interventionen eine gleichheits- bzw. bedarfsorientierte Verteilung von Gütern verwirklicht werden soll,
- (2) *Individualismus* als Ungleichheit präferierende und auf Marktmechanismen vertrauende Gerechtigkeitsvorstellung,
- (3) *Askriptivismus* als Gerechtigkeitsideologie, nach der Menschen bestimmte zugesprochene Ansprüche auf ein Verteilungsergebnis haben
- (4) und *Fatalismus* als Gerechtigkeitsideologie, die gerade durch einen Verzicht auf bestimmte Gerechtigkeitsforderungen gekennzeichnet ist.

Etatismus und Individualismus

Für Lane (1986) existieren in modernen Industriegesellschaften generell zwei Typen von Gerechtigkeitsvorstellungen: *market justice* und *political justice*. Beide unterscheiden sich nicht nur im präferierten Verteilungsprinzip, sondern auch in der Vorstellung, welche *Verfahren* für die Güterverteilung in einer Gesellschaft anzuwenden sind und welchen *Institutionen* die Kompetenz zu einer gerechten Güterverteilung zugesprochen wird. Im Zentrum der *Marktgerechtigkeit* steht die Vorstellung, jegliche soziale Ungleichheit sei gerecht, sofern sie nur das Ergebnis freier Marktprozesse ist. Folglich sind die anzuwendenden Verfahren Wettbewerbsprozesse und die Institution, der eine *gerechte* Verteilung zugetraut wird, ist der Markt.

Mit *Politikgerechtigkeit* verknüpfen sich hingegen Vorstellungen über eine möglichst gleiche Verteilung von Gütern. Das anzuwendende Verfahren besteht in einem Entscheidungsprozeß, in dem der Umfang und die Zielgruppe einer Verteilung festgelegt werden. Die Institutionen, in denen dieser Entscheidungsprozeß ablaufen sollte und denen die Kompetenz zugetraut wird, eine gerechte Verteilung herzustellen, sind *politische* bzw.

staatliche Organe. Nicht das *freie Spiel der Marktkräfte* sollte also über den Besitz eines Gutes entscheiden, sondern die Entscheidung eines politisch-legitimierten Organs. Anhand von Umfrageergebnissen zeigt Lane, daß in modernen Gesellschaften generell eine Verteilungsordnung bevorzugt wird, die auf der Vorstellung einer Marktgerechtigkeit beruht. Dies gilt nach seiner Einschätzung auch dann, wenn daraus ein hohes Maß an sozialer Ungleichheit resultiert. Demgegenüber würden Verteilungsordnungen, deren Prinzip die politisch begründete Zuteilung von Gütern ist, eher als ungerecht angesehen:

While it is the case that market procedures are, in practice, considered more fair than political procedures, at an abstract level both procedures are considered fair in their respective domains. The main difference between them lies in the fact that the market escapes criticisms for unjust outcomes if it adheres faithfully to its criteria of allocation (contribution to productivity), because people apply to it the criteria of Rawls's pure procedural justice. But the policy does not escape such criticism. A fair procedure is sufficient justification in the market, but not in the polity. More than that, the polity may be called upon to redistribute what the market "fairly" distributed in the first place, or, from a political perspective, the outcome of that "fairness" is seen to be unjust, making polity doubly vulnerable to allegations of both unfairness and injustice. (Lane 1986:391)

Im Anschluß an die soziale Ungleichheitsforschung können diese beiden Typen von Gerechtigkeitsvorstellungen als *Individualismus* und *Etatismus* bezeichnet werden (Liebig & Wegener 1995). Lanes Beschreibung der Marktgerechtigkeit entspricht einer individualistischen Verteilungsordnung. Hier werden das Eigeninteresse der Gesellschaftsmitglieder und ein individualistisches, dem Prinzip der Ungleichheit verpflichtetes Verteilungssystem als die entscheidenden Kriterien für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit angesehen. Die individuelle Leistung gilt als das einzige legitime Kriterium für eine gesellschaftliche Güterverteilung. Lanes Politikgerechtigkeit entspricht demgegenüber einer Gerechtigkeitsideologie, die als Etatismus bezeichnet werden kann. Soziale Gerechtigkeit verwirklicht sich aus dieser Sicht durch umverteilende Maßnahmen des Staates, bei denen Verteilungsgleichheit das leitende Prinzip ist. Im Gegensatz zu Individualismus werden hier dem Staat auch fürsorgliche Aufgaben gegenüber seinen Bürgern zugeschrieben.

Askriptivismus

Sieht man zunächst davon ab, ob Lanes Annahme einer generellen Präferenz von Marktgerechtigkeit in der Form zutreffend ist, so ist zu fragen, ob die Unterscheidung von Markt- und Politikgerechtigkeit bzw. Individualismus und Etatismus das Spektrum möglicher Gerechtigkeitsideologien vollständig wiedergibt. Bereits bei der Diskussion des Ansatzes von Miller (1976) begegneten wir einem Typus von Gerechtigkeitsvorstellungen, nach dem Verteilungen nach Maßgabe zugeschriebener Rechte als gerecht gelten. Für Miller war dieser *Askriptivismus* eine Gerechtigkeitsvorstellung, die allein unter der Bedingung feudaler Gesellschaften möglich ist. Denn nur hier bestünde eine stabile, hierarchisch gegliederte Gesellschaftsordnung, in der jeder eine klar bestimmbare Position hat und über daraus ableitbare Anrechte bei der Güterverteilung verfügt.

Doch diese Bedingung askriptiver Gerechtigkeitsideologien finden wir auch in modernen Gesellschaften. Eine festgefügte soziale Ordnung wird hier nicht durch Stände, sondern durch Klassen und ausgeprägte Regelsysteme definiert. Solche Gesellschaftstypen zeichnen sich durch große Mobilitätsbarrieren, hochgradig stratifizierte Bildungssysteme und eine hohe Bedeutung zugeschriebener Merkmale (z.B. soziale Herkunft) aus. Durch die gesellschaftlichen Regelsysteme ist festgelegt, welche Person welche Anrechte auf welche Güter geltend machen kann. Dieses System von Anrechten ist durch die Gesellschaft definiert und jedes Mitglied kann sich darauf berufen. Seine Entsprechung findet eine solche Verteilungsordnung in der Ideologie des *Askriptivismus*. Wegener und Liebig (1993) beschreiben Vertreter dieser Gerechtigkeitsideologie folgendermaßen:

Ascriptivists, for example, have a vested interest in keeping the responsibility for prevailing social inequalities impersonal. They maintain that the factual distribution of privileges and goods is natural and self evident and that inequality is ascriptively determined and good. (Wegener & Liebig 1995:268)

Die Merkmale des Askriptivismus werden durch einen Vergleich der beiden anderen von Wegener und Liebig (1995b) dargestellten Gerechtigkeitsideologien deutlich. Askriptivismus stimmt nämlich mit Individualismus in der Ungleichheitsorientierung überein. Es sind aber nicht Marktprozesse, die die Ungleichheit legitimieren, sondern allein bestimmte festgeschriebene Rechte. Mit der Ablehnung marktgesteuerter Verteilungsprozesse zeigt Askriptivismus eine Nähe zu Etatismus. Während bei Etatismus die Entscheidung für die Güterverteilung einer zentralen Instanz bzw. staatlichen Organen zugeschrieben wird, sind es bei Askriptivismus Sitte, Brauchtum oder allgemeine Regelsysteme. In beiden Fällen wird die Verantwortung für ein Verteilungsergebnis einer bestimmten Instanz zugeschrieben, in der alles andere als das *freie Spiel der Marktkräfte* waltet.

Fatalismus

In der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung wird eine vierte Gerechtigkeitsideologie diskutiert: Fatalismus. Damit soll ein Einstellungsmuster beschrieben werden, das das wiedergibt, was bei Durkheims mit dem Begriff *Anomie* bezeichnet wurde: das begründete Fehlen von Gerechtigkeitsvorstellungen. Nach Durkheim tritt ein Zustand der Anomie dann ein, wenn sich in einer Gesellschaft noch keine Wertvorstellungen ausgebildet haben, an denen die faktischen Verteilungsergebnisse gemessen werden können. Die Verteilungsmechanismen haben sich also *verselbständigt*. Oder wie Arts, Hermkens und van Wijck (Arts et al. 1995a) es ausdrücken:

An anomic situation arises, for example, when the institutions that normally regulate interaction in a society have been rendered inoperative by sudden unexpected changes in prosperity and adversity. Such a situation leads to the distortion of a communal sense of values and standards. (Arts et al. 1995a:2)

Wie die Ergebnisse des *International Social Justice Project* (Kluegel, Mason & Wegener

1995) verdeutlichen, ist gerade in den Ländern Osteuropas Fatalismus weitaus häufiger anzutreffen als in den westlichen Ländern (Arts et al. 1995a).⁴⁶ Vor dem Hintergrund des Durkheim'schen Anomie-Konzepts erscheint dies auch plausibel. Denn die institutionelle Transformation in diesen Ländern äußert sich gerade in einer Veränderung von Verteilungsprozessen und Verteilungskriterien. Der anomische Zustand dieser Gesellschaften ist dann das Resultat einer fehlenden Anpassung an die zugrundeliegenden Wertmuster bzw. eines fehlenden Konsenses in der Bevölkerung.

Doch nicht allein das Fehlen passender Wertbezüge kann Ursache für eine fatalistische Gerechtigkeitsideologie sein. Wie Wegener und Liebig (1993, 1995b) zeigen, gibt es auch bestimmte gesellschaftliche Bedingungen, unter denen es Individuen nicht möglich ist, Vorstellungen über eine gerechte Güterverteilung zu entwickeln. Sie sind dadurch gekennzeichnet, daß Personen geringe solidarische Bindungen an eine soziale Gruppe haben und gleichzeitig in der Gesellschaft eine ausgeprägte hierarchische Gliederung der sozialen Positionen besteht (Douglas 1982; Thompson et al. 1990; Wegener & Liebig 1995b). Solche Personen sind hohen gesellschaftlichen Restriktionen ausgesetzt, die sie aber nicht über eine Zugehörigkeit zu einer solidarischen Gruppe kompensieren können. Verbindet sich damit auch noch der Eindruck, immer Verlierer zu sein und keine Möglichkeiten zu haben, diese Situation zu ändern, kann daraus eine Gerechtigkeitsperspektive entstehen, die als *Verteilungsfatalismus* bezeichnet wird:

Individuals exposed to tenacious restrictions stemming from his or her position within a social hierarchy without having the support of group solidarity...will in time come to fatalistically comply to the inevitable and to acquiesce in what fate decrees. The non-unionized textile worker of 19th century England is an example of this type of social condition. S/he was forced to accept what the dictates of the social environment and was, as an isolated individual, at its mercy. With time the fatalistically oriented individual has learned that s/he, in the end, is always the loser, and that all attempts made to change the situation are virtually useless. (Wegener & Liebig 1995b: 267)

Diese Unterscheidung von insgesamt vier Gerechtigkeitsideologien wurde von Wegener und Liebig (1993, 1995b) auch empirisch rekonstruiert. Anhand der Daten des *International Social Justice Project*⁴⁷ von 1991 (Kluegel, Mason & Wegener 1995) zeigen sie, daß in Ost- und Westdeutschland diese vier Gerechtigkeitsideologien auch empirisch

46. "Respondents from Eastern European countries more often tend to agree with the statement that it is hard to know what is just anymore, than in the West. A t-test indicates that the mean value for the East is significantly lower than the mean value for the West (t=28)." (Arts et al. 1995a: 8)

47. Das *International Social Justice Project* ist ein international vergleichendes Forschungsprojekt zur Wahrnehmung sozialer Gerechtigkeit im Ost-West Vergleich. Insgesamt 13 Länder waren an der ersten Erhebung im Jahr 1991 beteiligt. Dabei wurden national repräsentative Stichproben (geschichtete Zufallsstichproben) mit einem für alle europäischen, amerikanischen und asiatischen Länder identischen Erhebungsinstrument befragt (vgl. Kluegel, Mason & Wegener 1995). Der deutsche Teil wurde durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft gefördert. Eine umfassende Darstellung der nationalen und internationalen Ergebnisse findet sich in Wegener et al. 1994 und Kluegel, Mason und Wegener 1995.

nachweisbar sind. Sie folgern aus ihren Analysen, daß beide Teile Deutschlands zwar eine ähnliche Einstellungsstruktur haben, aber bei der Präferenz der einzelnen Ideologien deutliche Unterschiede bestehen. Im Anschluß an diese Analysen soll im folgenden Abschnitt gezeigt werden, daß dies nicht nur für Deutschland gilt. Auch in anderen Ländern sind die vier Gerechtigkeitsideologien empirisch nachweisbar.

Tab. 4.4: Explorative Faktorenanalyse zu vier Gerechtigkeitsideologien in sechs Ländern (ISJP 1991).⁴⁸

	Individualis- mus	Etatismus	Fatalismus	Askriptivis- mus	R ²
Jeder sollte das behalten, was er verdient hat.	76	-14	3	6	.596
Wer hart arbeitet, sollte auch mehr bekommen	67	14	12	10	.491
Ungleichheiten sind bei Chancengleichheit gerecht	61	8	-17	3	.408
Jeder sollte das bekommen, was er zum Leben braucht	2	71	-17	8	.543
Staat sollte Arbeitsplatz be- reitstellen	-1	70	27	-11	.583
Staat sollte minimalen Le- bensstandard garantieren	5	73	15	-12	.567
Die Verhältnisse sind nicht änderbar	-8	7	77	18	.640
Man weiß gar nicht mehr, was heute gerecht ist	2	10	81	-9	.668
Gerechte Verteilungsent- scheidungen über Lotterie	-22	33	42	35	.437
Es ist gerecht, daß manche Berufe mehr Ansehen haben	12	5	-8	74	.570
Kinder reicher Eltern sollen bessere Ausbildung erhalten	5	-21	15	71	.578
Eigenwerte	1.746	1.578	1.494	1.263	6.081

Die Faktorladungen sind mit 100 multipliziert. Varimax Rotation. N = 8126.

Ergebnisse zu den vier Gerechtigkeitsideologien

Wie die Tabellen 4.4 und 4.5 zeigen, lassen sich die Ergebnisse von Wegener und Liebzig (1993) auch im internationalen Vergleich replizieren. In Tabelle 4.4 sind die Ergebnisse einer explorativen Faktorenanalyse über die Stichproben aus sechs Teilnehmerländern des *International Social Justice Project* aufgeführt. Die Faktorenstruktur ist für alle sechs Länder bzw. sieben Stichproben gleich.

48. Bei den Antwortkategorien handelt es sich um 5-stufige Ratingskalen mit 1 = "Stimme voll zu" bis 5 = "Lehne ganz ab" (vgl. Kleebar & Wegener 1991). Für die Analysen wurden die Items umgepolt, so daß hohe Werte Zustimmung und niedrige Werte Ablehnung bedeuten.

Basierend auf den Ergebnissen dieser Faktorenanalyse wurden für alle Länder Factorscores berechnet. Die Ländermittelwerte sind in Tabelle 4.5 aufgelistet. Betrachten wir die Unterschiede in der Präferenz der einzelnen Gerechtigkeitsideologien, so fällt bei Fatalismus die Trennung zwischen den ehemals sozialistischen und den westlichen Ländern auf. In den ehemals sozialistischen Ländern finden wir im Mittel eine höhere Präferenz als im Westen. Auf der Aggregatebene gibt es also durchaus Zusammenhänge zwischen gesellschaftlichem Wandel und Gerechtigkeitsvorstellungen. Eine ähnliche Trennung können wir bei Etatismus beobachten. Die Befragten aus den ehemaligen Ostblockländern fordern stärker umverteilende Staatsinterventionen. Westdeutschland tendiert als einziges westliches Land zu den ehemaligen Ostblockstaaten.

Tab. 4.5: Mittelwerte der Ideologien in sieben Ländern (ISJP 1991)⁴⁹

	Individualismus	Etatismus	Fatalismus	Askriptivismus
USA	2.944	-9.200	-3.600	0.041
Großbritannien	-1.127	-2.351	-0.851	0.441
Westdeutschland	-0.236	1.853	-2.817	1.645
Ostdeutschland	2.487	6.997	0.120	-0.884
Polen	-5.311	1.345	4.281	2.842
Tschechoslowakei	0.121	0.313	2.117	-6.116
Ungarn	2.144	4.176	3.792	0.171

Eine vergleichbare Trennung findet sich dagegen bei Individualismus und Askriptivismus nicht. Auffällig ist, daß wir in Ostdeutschland und Ungarn ein ebenso hohes Zustimmungsniveau für Individualismus finden wie in den USA. Doch unterscheiden sich Ostdeutschland und Ungarn grundsätzlich vom Einstellungsmuster in den USA. Denn in den USA korrespondiert die Zustimmung zu Individualismus mit einer Ablehnung von Etatismus (vgl. Esping-Andersen 1990; Flora & Heidenheimer 1987; Münch 1986a, 1986b). Ein derart konsistentes Bild erhalten wir aber in Ostdeutschland oder in Ungarn nicht. Beides mal geht die Präferenz für Individualismus mit einer hohen Präferenz für Etatismus einher. In beiden Ländern fordern die Befragten eine ungleiche Verteilung und zugleich eine durch staatliche Organe regulierte Umverteilung. Dies aber als generelles Muster der osteuropäischen Transformationsgesellschaften zu bezeichnen, wäre verfehlt. Denn in Polen finden wir ein konsistenteres Bild: niedrige Zustimmung für Individualismus und hohe Zustimmung für Etatismus.

49. Die Skalierung der Items reicht von 1 (stimme voll zu) bis 5 (lehne ganz ab). Negative Werte würden deshalb Zustimmung und positive Werte Ablehnung bezeichnen. Zum besseren Verständnis wurden die Factorscores deshalb mit -10 multipliziert. N = 8126.

Durch den Vergleich der Mittelwerte in den einzelnen Ländern wird deutlich, daß offenbar soziale Faktoren die Zustimmung zu den vier Gerechtigkeitsideologien beeinflussen. In der soziologischen Gerechtigkeitsforschung wurden dazu bislang unterschiedliche Vorschläge unterbreitet, welche individuellen oder gesellschaftlichen Faktoren für die Variation von Gerechtigkeitsurteilen verantwortlich gemacht werden können.

Rationale oder normative Orientierung

In Übereinstimmung mit Durkheim (1988) und Parsons (1970) geht Lane (1986) davon aus, daß Individualismus als Gerechtigkeitsideologie – in seiner Diktion Marktgerechtigkeit – in modernen Industriegesellschaften generell akzeptiert wird. Doch im Gegensatz zu Durkheim oder Parsons ist dies für Lane kein Ergebnis einer Internalisierung *kultureller Wertorientierungen*. Für ihn sind es vielmehr rationale Erwägungen, die eine Person für Marktgerechtigkeit optieren lassen. Unabhängig von ihrer sozialen Position und unabhängig von den kulturellen Eigenarten einer Gesellschaft würden nämlich – so Lane – solche Verteilungskriterien als gerecht angesehen, die die individuelle Leistung belohnen und bei denen Güter auf der Grundlage von Marktprozessen verteilt werden. Lane begründet diese generelle Präferenz meritokratischer Verteilungsregeln nicht alleine mit Umfrageergebnissen. Sein Argument besteht darin, daß es dem rationalen Interesse der Menschen entspricht, solche Verteilungsregeln zu präferieren. Denn allein meritokratische Verteilungssysteme versprechen bei höherer Leistung auch höhere Gewinne. Diese Aussicht auf höhere Gewinne und der Wunsch, das eigene Schicksal selbst bestimmen zu können, führt dazu, daß nicht der *Politikgerechtigkeit*, sondern der *Marktgerechtigkeit* der Vorzug gegeben wird. Da in allen Gesellschaften die Menschen nach rationalen Gesichtspunkten auswählen und das Prinzip der rationalen Wahl deshalb für alle Menschen gilt, kann es auch keinen Unterschied in den Gerechtigkeitspräferenzen geben.

Dieser Sichtweise widersprechen aber die Ergebnisse der neueren vergleichenden Umfrageforschung. So stellt Haller (1989) fest, daß es durchaus moderne Industriegesellschaften gibt, in denen *Politikgerechtigkeit* als ein gemeinsames Gerechtigkeitsideal angesehen wird. Auf der Grundlage eines Vergleichs von Umfragedaten aus neun Ländern zeigt er, daß in Ländern mit traditionell starker Klassenstruktur und einer fortgeschrittenen wohlfahrtsstaatlichen Entwicklung mehrheitlich eine Gerechtigkeitsvorstellung vertreten wird, die vom Staat egalisierende Maßnahmen fordert. Dagegen werden in Gesellschaften mit gering ausgeprägten Mobilitätsbarrieren und einer schwachen wohlfahrtsstaatlichen Entwicklung (meritokratische Gesellschaften) soziale Ungleichheiten von der Mehrheit der Bevölkerung als *gerecht empfunden* (Hochschild 1981; Kluegel & Smith 1986). Mit der Gegenüberstellung von *Etatismus* und *Individualismus* als allgemein akzeptierte Gerechtigkeitsvorstellungen in unterschiedlichen Industriegesellschaften widerspricht Haller nicht nur Lanes Annahme eines *gesellschaftsübergreifenden* Konsenses. Er gibt auch eine andere Erklärung. Nach Haller sind es nämlich nicht die rationalen Motive, die für die Wahl einer Gerechtigkeitsvorstellung verantwortlich sind. Statt dessen verweist er auf die jeweiligen gesellschaftlichen Umstände und die darin präferierten Orien-

tierungsmuster. Mit anderen Worten: Es sind die *Kultur* und die institutionelle Struktur einer Gesellschaft, die die Gerechtigkeitsurteile beeinflussen. Nach Hallers Ergebnissen scheint es eine Parallelität zwischen den Gerechtigkeitsideologien und den gesellschaftlichen Verhältnissen zu geben: Etatismus wird in wohlfahrtsstaatlichen Klassengesellschaften, Individualismus hingegen in meritokratischen Wettbewerbsgesellschaften präferiert.

Primäre und sekundäre Ideologien

Wegener und Liebig (1995a; Liebig & Wegener 1995) versuchen den offensichtlichen Widerspruch zwischen den Positionen von Lane und Haller aufzulösen. Sie weisen daraufhin, daß Lane und Haller im Grunde jeweils nur eine Seite *derselben* Medaille beleuchten. Lane geht davon aus, daß allein die rationalen Handlungsziele die Gerechtigkeitspräferenzen determinieren. Haller macht hingegen allein die *normativen* Orientierungen dafür verantwortlich. Zu einer Medaille gehören beide Sichtweisen, weil aus einem handlungstheoretischen Blickwinkel heraus eine Trennung nicht möglich ist: Individuen können in ihrem Handeln entweder rationalen oder normativen Motiven folgen. Im ersten Fall bevorzugen Personen diejenigen Gerechtigkeitsvorstellungen, die ihnen eine Erhöhung ihres subjektiven Nutzens versprechen. Im zweiten Fall werden sie diejenigen Gerechtigkeitsvorstellungen präferieren, die sie über Sozialisationsprozesse vermittelt bekommen haben und die Bestandteil der Kultur einer Gesellschaft sind:

Haller und mit ihm diejenigen, die betonen, daß in unterschiedlichen Gesellschaften auch unterschiedliche dominierende Gerechtigkeitsideologien existieren, berücksichtigen allein den normativen Aspekt von Gerechtigkeitsurteilen. Vertreter dieser Position stützen ihre Aussagen auf die Annahme bestimmter "Kulturwerte" (Weber 1972: 34), die sich über die Geschichte hinweg entwickelt und die die Verteilungsinstitutionen einer Gesellschaft geprägt haben. Die institutionelle Grundordnung spiegelt, so gesehen, die Kulturwerte einer Gesellschaft wider. Die Wurzeln der kulturellen Werte, die für die Entwicklung *meritokratischer* Gesellschaften entscheidend waren, lassen sich in dieser Tradition auf die religiösen Wertvorstellungen des Calvinismus zurückführen, in denen der innerweltliche Erfolg des Einzelnen als religiöse Aufgabe formuliert ist. Der Protestantismus lutherischer Prägung mit seiner Hochschätzung staatlicher Autorität und seinem Ideal des patrimonialen Staates dagegen bildet die Grundlage für die Entwicklung *wohlfahrtsstaatlicher* Gesellschaften. Die unterschiedlichen Gerechtigkeitsvorstellungen dieser beiden Gesellschaftstypen erklären sich somit aus ihrer Verwurzelung in der jeweils eigenen normativen Kultur. (Liebig & Wegener 1995: 265f.)

Wegener und Liebig machen außerdem auf einen weiteren Aspekt aufmerksam, der bei Lane und Haller implizit ist: die Annahme *dominanter Ideologien*. Diese bei Marx und Parsons in gleicher Weise zu findende Argumentationsfigur behauptet, daß sich in Gesellschaften homogene Ideologien ausbilden, die von der Mehrzahl der Bevölkerung vertreten werden. Freilich hat der Begriff der *dominanten Ideologie* bei Marx und Parsons eine jeweils unterschiedliche Konnotation. Aus der Perspektive der Marx'schen Theorie ist die dominante Ideologie die *Ideologie der herrschenden Klasse* (Pruzan 1989; Poulantzas 1974). Ein Konsens über die gerechte Verteilungsordnung einer Gesellschaft besteht deshalb, weil es der herrschenden Klasse gelungen ist, die unterdrückten Klassen

mit ihrer Ideologie zu infiltrieren. Während Marx die ökonomischen und interessenbezogenen Determinanten den normativen voranstellt, ist dies bei Parsons gerade umgekehrt. Auch bei ihm finden wir die Idee einer *dominanten Ideologie*, doch leitet sie sich aus dem Konsens über Wertvorstellungen ab.

Bereits bei Parkin wurde deutlich, daß die Vorstellung einer *homogenen Gerechtigkeitsideologie* theoretisch widerlegt wurde. Unter Bezug auf die Arbeiten Abercrombies und seiner Mitarbeiter (Abercrombie & Turner 1978; Abercrombie et al. 1980, 1990) verweisen Wegener und Liebig (1995a) darauf, daß bereits bei Marx die Idee der dominanten Ideologie widersprüchlich ist und historisch in dieser Form nicht haltbar ist.⁵⁰ Unterstützt wird dies durch Ergebnisse der neueren Gerechtigkeitsforschung (Della Fave 1986). Im Rahmen seiner *Split-consciousness-These* vertritt nämlich Kluegel (Kluegel 1989; Kluegel & Smith 1986) die Ansicht, daß Personen nicht nur *eine* Vorstellung über Verteilungsgerechtigkeit vertreten. Anhand empirischer Umfragedaten konnte er zeigen, daß ein und dieselbe Person sich *gleichzeitig* für einen ungleichheitbetonenden Verteilungsindividualismus und einen gleichheitbetonenden Etatismus aussprechen kann.⁵¹

Nach Wegener und Liebig machen diese Erkenntnisse deutlich, daß (1) in einer Gesellschaft mehr als eine *dominante* Gerechtigkeitsideologie besteht und (2) rationale und normative Orientierungen durchaus zu widersprüchlichen Gerechtigkeitspräferenzen führen können. Sie schlagen deshalb vor, sogenannte *primäre* und *sekundäre* Gerechtigkeitsideologien zu unterscheiden. Zur Definition führen sie jeweils ein quantitatives und ein qualitatives Kriterium an. Unter dem quantitativen Aspekt sind primäre Gerechtigkeitsideologien solche Gerechtigkeitsvorstellungen, die in einer Gesellschaft von der Mehrheit ihrer Mitglieder vertreten werden. Sekundäre Gerechtigkeitsideologien hingegen werden nur von Teilgruppen einer Gesellschaft geteilt.⁵² Darüber hinaus unterscheiden sich die beiden Formen der Gerechtigkeitsideologien in *qualitativer* Hinsicht:

Primäre Gerechtigkeitsideologien...bilden die Grundlage für die Legitimation der Gesellschaft. Als solche sind sie in der gemeinsamen Kulturgeschichte verwurzelt und beeinflussen die Vorstellungen der meisten oder aller Individuen von einer gerechten Güterverteilung. Entsprechend muß die Eigenart

50. Wie Abercrombie und Mitarbeiter (Abercrombie et al. 1990) zeigen, ist die Annahme einer dominanten Ideologie theoretisch und historisch verfehlt. Denn bereits bei Marx stehen der Ideologie der herrschenden Klasse die Klasseninteressen der beherrschten Klasse gegenüber, sobald diese eine Klasse *für sich* geworden ist. Die Ideologie der herrschenden Klasse ist deshalb nicht die einzige (dominante) Ideologie. Darüber hinaus war die "dominante" Ideologie für die Beherrschten oftmals gar nicht zugänglich. Denn entweder war sie – z.B. die christologischen Streitigkeiten in der frühen Kirche – intellektuell zu anspruchsvoll oder hatten keine Relevanz für das alltägliche Leben – wie etwa die Sexualmoral der viktorianischen Zeit. Der Zweck der Ideologien scheint vielmehr die Sicherung des Zusammenhalts der herrschenden Klasse gewesen zu sein (Abercrombie et al. 1990).

51. Die *split consciousness* These bestätigte sich auch außerhalb des US-amerikanischen Kontext bei Analysen in fünf westlichen und acht Ländern des ehemaligen Ostblocks (Kluegel & Mateju 1995)

52. "Primäre Ideologien charakterisieren eine Gesellschaft als Ganzes und sekundäre Ideologien beschreiben Teilgruppen innerhalb dieser Gesellschaft." (Liebig & Wegener 1995: 268)

dieser Vorstellungen durch den Bezug auf die geschichtlich entwickelten Kulturwerte der Gesellschaft rekonstruiert werden. Im Gegensatz dazu müssen wir bei sekundären Ideologien, die nur für bestimmte Teilgruppen relevant sind, nach anderen Einflußfaktoren suchen. Eine Möglichkeit besteht darin, die rationalen Motive der Angehörigen von gesellschaftlichen Teilgruppen zu bestimmen... Primäre Gerechtigkeitsideologien haben einen normativen Hintergrund, der in der kulturellen Tradition einer Gesellschaft verwurzelt ist. Sekundäre Gerechtigkeitsideologien sind das Ergebnis rationaler Orientierungen, die sich als Reaktionen auf bestimmte soziale, politische und ökonomische Gegebenheiten von Teilgruppen in einer Gesellschaft ergeben. (Liebig & Wegener 1995: 269)

Entscheidend ist nun, daß es zwischen primären und sekundären Ideologien zu einer *Interaktion* kommt. Denn mit sekundären Gerechtigkeitsideologien formulieren bestimmte Teilgruppen auf der Grundlage der bestehenden primären Gerechtigkeitsideologie ihre Verteilungsinteressen. Die sekundäre Gerechtigkeitsideologie stellt somit eine *Reaktion* auf die in einer Gesellschaft allgemein verbreiteten Vorstellungen über gerechte Verteilungsprozesse dar. Das heißt auch: Sekundäre Gerechtigkeitsideologien können immer nur im Kontext von primären Ideologien verstanden werden.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund die beiden Positionen von Lane (1986) und Haller (1989), so behandeln beide unterschiedliche Arten von Ideologien. Wenn Haller Etatismus als Ideologie in Wohlfahrtsstaaten beschreibt, so redet er von der *primären* Ideologie dieser Gesellschaften. Auch Lane beschreibt mit seinen Ausführungen zur Marktgerechtigkeit eine primäre Ideologie. Beide tun dies aber jeweils für *andere* Gesellschaftstypen. Wie Wegener und Liebig (1995a) nämlich mit Umfragedaten des ISJP zeigen, wird in Deutschland – als Beispiel für eine wohlfahrtsstaatliche Gesellschaft – von der Mehrzahl der Bevölkerung Etatismus als Gerechtigkeitsideologie präferiert. Dies stimmt mit den Ergebnissen Hallers (1989) überein. Dagegen wird in den USA – als eine meritokratische Gesellschaft – von der Mehrheit ein Verteilungsindividualismus vertreten (vgl. Form & Hanson 1985; Kluegel & Smith 1986; Shepelak 1989). Die Unterschiede in den beiden Ländern erklären Liebig und Wegener (1995) – im Anschluß an Weber und Troeltsch – mit der unterschiedlichen religiösen Tradition. Denn in beiden Ländern dominierten jeweils spezifische Formen des Protestantismus.⁵³

In beiden Ländern finden sich aber auch Gruppen, die neben der primären Ideologie andere Gerechtigkeitspräferenzen haben. Diese *sekundären Ideologien* geben mit Individualismus in Deutschland die Verteilungsinteressen der bessergestellten Dienstklassenangehörigen (Herz 1990) wieder. In den USA hingegen fordern die materiell Schlechtergestellten staatliche Interventionen (Shepelak 1989). Sie möchten sich nicht alleine auf *Markt*gerechtigkeit verlassen und fordern – gleichzeitig – *Politik*gerechtigkeit.

53. Spätestens seit Max Webers *Protestantischer Ethik* (Weber 1991a) ist deutlich, daß die theologischen Lehrinhalte des Calvinismus für die Kultur der USA bestimmend waren. Die Entsprechung in Deutschland finden wir im lutherischen Protestantismus und seinen unterschiedlichen pietistischen Strömungen. Liebig und Wegener (1995) zeigen auf, daß auch die primäre Gerechtigkeitsideologie des Etatismus für Deutschland und der Verteilungsindividualismus in den USA mit einigen theologischen Lehrinhalten des lutherischen Pietismus bzw. des calvinistischen Puritanismus übereinstimmen.

Mit der Trennung von primären und sekundären Ideologien wird es möglich, ein weiteres Problem der Gerechtigkeitsforschung aufzulösen. Bei der Diskussion der soziologischen Gesellschaftsentwürfe blieb offen, ob in modernen Gesellschaften von einem Konsens oder von einem Dissens der Gerechtigkeitsvorstellungen auszugehen ist. Die Trennung von primärer und sekundärer Gerechtigkeitsideologie erlaubt es, beide Positionen zu integrieren. Denn es wird einmal festgestellt, daß es in einer Gesellschaft einen grundlegenden *Konsens* darüber gibt, wie soziale Güter verteilt werden sollten. In Deutschland bezieht sich dieser Konsens auf ein etatistisches Verteilungsideal. In den USA hingegen ist ein Konsens über das gegenläufige Ideal festzustellen. Hier ist es nämlich die Anerkennung großer sozialer Ungleichheit als Ergebnis marktgesteuerter Verteilungsprozesse. Gleichzeitig ist in beiden Ländern ein gewisser *Dissens* zwischen den Bevölkerungsgruppen auszumachen. Er äußert sich in den USA darin, daß sich die Angehörigen der unteren sozialen Schichten für Etatismus aussprechen und in Deutschland die Dienstklasse für Verteilungsindividualismus optiert. Beide Formen der sekundären Ideologien markieren einen Dissens als Reaktion auf die jeweils konsensuell geteilte Gerechtigkeitsvorstellung der Gesellschaft.⁵⁴

Für Wegener und Liebig (1995a, 1995b; Liebig und Wegener 1995) sind es letztlich zwei Faktoren, die die Gerechtigkeitsvorstellungen von Individuen beeinflussen: Die über die Sozialstruktur vermittelten Interessen und die in der Kultur sich ausdrückenden Ideen (vgl. Lepsius 1990). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen auch Haller, Mach und Zwicky (1995) im Anschluß an ihre Analysen der Daten des ISSP von 1987. Auch hier zeigte sich die Präferenz für eine gleichheits- und ungleichheitsorientierte Gerechtigkeitsideologie abhängig von der kulturellen und institutionellen Eigenart einer Gesellschaft und den individuellen, aus der Position in der Sozialstruktur ableitbaren Interessen. Den vorgestellten Studien ist gemeinsam, daß ihre Ergebnisse zur Präferenz einer Gerechtigkeitsideologie als *Positionswirkung* (Boudon 1990: 390) interpretiert werden können (Form & Hanson 1985; Marshall & Swift 1993). Die Gerechtigkeitspräferenz einer bestimmten Person ergibt sich (1) aus ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gesellschaft und (2) aus der sozialen Position, die sie in dieser Gesellschaft einnimmt. Dies hat unmittelbare Folgen für unsere Frage nach den Bedingungen sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen. Wenn es zutrifft, daß die aktuelle soziale Position die Gerechtigkeitsurteile mitbestimmt, so ist dies ein Hinweis, daß auch der unmittelbare Handlungskontext in einem Unternehmen Auswirkungen auf die Gerechtigkeitspräferenzen haben kann. Das Problem besteht aber darin, daß wir vor dem Hintergrund der Ergebnisse der vorgestellten Studien nicht zweifelsfrei auf eine derartige *reine* Positionswirkung schließen können. Dies wird im nächsten Abschnitt erläutert und anhand empirischer Daten überprüft.

54. "Durch diese Unterscheidung [in primäre und sekundäre Gerechtigkeitsideologien, S.L.] ist es möglich, daß in ein und derselben Gesellschaft Individuen als Teil einer bestimmten Gruppe gleichzeitig eine sekundäre Gerechtigkeitsideologie vertreten, die nicht notwendigerweise konsistent mit der für die Gesellschaft primären Gerechtigkeitsideologie ist. Es kann also sowohl ein *Konsens* als auch ein *Dissens* über den Modus der *gerechten* Verteilung von Gütern bestehen." (Liebig & Wegener 1995:269)

Gerechtigkeitspräferenzen als Positionswirkungen

Wenn die strukturellen und kulturellen Merkmale einer Gesellschaft und die soziale Position einer Person ihre Gerechtigkeitspräferenzen bestimmt, so gilt dies zunächst unabhängig von einer normativen oder rationalen Motivierung des Urteils. Denn auch Präferenzen, in denen sich die Verteilungsinteressen einer Person widerspiegeln, sind abhängig von diesen sozialen Bedingungsfaktoren. Sie sind nämlich Reaktionen auf die bestehende primäre Ideologie und leiten sich aus der Zugehörigkeit zu einer bestimmten, über gemeinsame sozialstrukturelle Merkmale beschreibbaren Gruppe in dieser Gesellschaft ab. Die Voraussetzung, um auch den Handlungskontext *in einem Unternehmen* als mögliche Determinante des Urteilsverhaltens ins Auge fassen können, besteht aber darin, daß sich die Positionswirkungen auf die *aktuelle* Position einer Person beziehen. Denn nur wenn die aktuelle Position unmittelbare Auswirkungen auf die Gerechtigkeitspräferenzen hat, kann bei einem Wechsel des Unternehmens der neue Unternehmenskontext wirksam werden. Eine Veränderbarkeit der Gerechtigkeitspräferenzen durch den Unternehmenskontext ist aber dann nicht gegeben, wenn die beobachteten Positionswirkungen auf die soziale Herkunft und die Sozialisationserfahrungen einer Person rückführbar sind. Unter diesen Bedingungen hätten wir es bei den untersuchten ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsurteilen mit *langfristigen* Orientierungen zu tun, die unter Umständen unabhängig vom aktuellen Unternehmenskontext wären. Sie wären dann nicht *reine*, aus der *aktuellen* Position ableitbare *Positionswirkungen*.

Dieses Problem läßt sich mit Hilfe der berichteten Studien nicht zweifelsfrei klären. Denn es werden nicht explizit die Effekte der *aktuellen* Position einer Person und deren soziale Herkunft überprüft. Die über die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Bevölkerungsgruppe abgeleitete soziale Position ist in diesem Fall zu ungenau. Denn auch hier können aufgrund geringer intergenerationaler Mobilität Effekte der sozialen Herkunft wirksam werden. Deshalb soll anhand eigener Analysen die Wirkung der aktuellen Position einer Person und ihre soziale Herkunft auf die Präferenz der vier Gerechtigkeitsideologien überprüft werden.

Methode und Variablen

Die Grundlage für die weiteren Analysen sind wiederum die Ergebnisse der Befragung des ISJP 1991 in Ost- und Westdeutschland. Um die Effekte der aktuellen sozialen Position einer Person auf die vier Gerechtigkeitsideologien zu bestimmen, werden Strukturgleichungsmodelle berechnet werden. Die vier Gerechtigkeitsideologien stellen die zu erklärenden Variablen dar. Der Vorzug dieses Verfahrens liegt darin, daß wir in einem Analyseschritt die Gerechtigkeitsideologien im Sinne einer Faktorenanalyse über unterschiedliche Indikatorvariablen messen (Meßmodell) und gleichzeitig den Einfluß der unabhängigen Variablen auf die gemessenen Faktoren feststellen können (Strukturmodell) (Bollen 1989; Jöreskog & Sörbom 1985). Analog zu Regressionsmodellen entscheidet sich die Aussagefähigkeit des Modells an den signifikanten Koeffizienten und an der durch die unabhängigen Strukturvariablen aufgeklärten Varianz. Zusätzlich können wir

über Anpassungskoeffizienten die Güte des Gesamtmodells einschätzen. D.h. wir erhalten Maßzahlen, die uns Auskunft darüber geben, inwieweit die spezifizierten Zusammenhänge im Modell auch empirisch gültig sind.⁵⁵

Als Indikatoren für die vier Gerechtigkeitsideologien dienen die bereits in Tabelle 4.4 aufgeführten Einstellungsvariablen. Die Zuordnung der Indikatoren zu den Faktoren (Gerechtigkeitsideologien) wird in ähnlicher Weise vorgenommen, wie es sich über die explorative Faktorenanalyse als sinnvoll erwies. Die unabhängigen Variablen zur Erklärung der Ideologien ergeben sich aus unserer Fragestellung. Es werden insgesamt drei Variablengruppen in ihrem Einfluß auf die vier Gerechtigkeitsideologien überprüft:

- (1) Die soziale Herkunft der Befragten. Als Indikator wird dafür das Berufsprestige des Vaters (MPS, Wegener 1988) gewählt. Vorausgesetzt wird, daß die Position des Vaters, als die Befragten 15 Jahre alt waren, die Sozialisationsbedingungen bestimmt. Signifikante Effekte für diese Variable bedeuten, daß Gerechtigkeitsurteile langfristige Positionswirkungen sind, die nicht unmittelbar auf die aktuelle Position zurückführbar sind.
- (2) Aktuelle Position der Befragten: Die aktuelle ökonomische Situation und die relativ grobe Unterscheidung zwischen berufstätig und arbeitslos dienen als Hinweis auf die aktuelle soziale Position der Befragten. Die aktuelle ökonomische Situation wird über die Bewertung des aktuellen Haushaltseinkommens erfaßt. Die Befragten sollten hier angeben, inwieweit das derzeitige Haushaltseinkommen ihren Bedarf deckt.
- (3) Sozialstrukturelle Merkmale: In Anlehnung an die vorgestellten Studien werden die Merkmale Alter, Geschlecht und Bildung als weitere Determinanten berücksichtigt.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der beiden Strukturgleichungsmodelle für Ost- und Westdeutschland sind in Tabelle 4.6 wiedergegeben. Betrachten wir die einzelnen Koeffizienten, so entsprechen die Effekte der drei sozialstrukturellen Merkmale Geschlecht, Alter und Bildung den Ergebnissen der bisherigen Gerechtigkeitsforschung (Haller et al. 1995; Kluegel, Mason & Wegener 1995; Wegener & Liebig 1993, 1995a, 1995b; Liebig & Wegener 1995). In Ostdeutschland sind es die Älteren und die Gebildeteren, die Etatismus befürworten. Dagegen zeigen die Älteren in Westdeutschland gerade eine Ungleichheitsorientierung: Sie präferieren deutlich Individualismus.

Alter und Bildung sind zu einem großen Teil auch verantwortlich für die Variation der beiden Ideologien Fatalismus und Askriptivismus. Es gilt: Ältere und weniger Gebildete

55. Ein Erklärungsmodell hat dann eine sehr gute Anpassung, wenn die über das Meß- und Strukturmodell hypothetisch festgelegte Kovarianzmatrix mit der aus den Daten errechenbaren Kovarianzmatrix übereinstimmt. Anpassungskoeffizienten geben die Güte dieser Anpassung an. Die im weiteren zu berichtenden Maße sind CFI und GFI. Beide können Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei 1 die vollständige Übereinstimmung zwischen hypothetischer und Kovarianzmatrix wiedergibt, 0 dagegen überhaupt keine Übereinstimmung (Bollen 1989).

äußern fatalistische und askriptivistische Gerechtigkeitsvorstellungen. Bei beiden Ideologien finden wir auch Effekte des Geschlechts. Im Osten sind Frauen fatalistischer und im Westen sind Männer askriptivistischer als Frauen.

Tabelle 4.6: Determinanten der Gerechtigkeitsideologien in Ost- und Westdeutschland (ISJP 1991)⁵⁶

	Individualismus		Etatismus		Fatalismus		Askriptivismus	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West
<i>Sozialstrukturelle Merkmale</i>								
Geschlecht (1=Frauen)	-.122 (-1.288)	-.120 (-1.390)	.073 (1.278)	.124 (1.475)	.355* (2.518)	.038 (.283)	.052 (1.069)	-.094* (-2.255)
Alter	.002 (.741)	.009** (3.429)	.008** (3.025)	-.003 (-1.139)	.012* (2.421)	.012** (2.942)	.003* (1.974)	.008*** (4.881)
Bildung	-.049 (-1.252)	-.001 (-.032)	.073* (2.393)	.061 (1.893)	-.435*** (-6.427)	-.549*** (-10.202)	-.102*** (-3.645)	-.068*** (-3.957)
<i>Aktuelle Position</i>								
Arbeitslosigkeit (=1)	.072 (.607)	-.398** (-2.806)	.280 (1.739)	.401** (3.097)	.125 (.707)	.035 (.161)	-.053 (-.868)	-.139* (-2.046)
Haushaltseinkommen ausreichend (=1)	.077 (1.630)	.087 (1.757)	-.052 (-1.772)	-.152*** (-3.362)	-.147* (-2.120)	-.183* (-2.416)	.008 (.340)	.010 (.415)
<i>Soziale Herkunft</i>								
Berufsprestige des Vaters	.005** (2.664)	.000 (.112)	.001 (.555)	-.000 (-.120)	-.005 (-1.883)	-.005* (-1.985)	.000 (.194)	-.001 (-.639)
R ²	.025	.031	.106	.053	.278	.272	.121	.123

Anpassungskoeffizienten	Ostdeutschland	Westdeutschland
Chi ²	135.401	185.800
df	79	79
N	736	1271
GFI	.979	.983
CFI	.936	.955

Anm.: Unstandardisierte Koeffizienten, t-Werte in Klammern: * p_i ≤ .05; ** p_i ≤ .01; *** p_i ≤ .001

Die aktuelle Position der Befragten hat nur in Westdeutschland statistisch interpretierbare Effekte für *jede* der vier Gerechtigkeitsideologien. In Ostdeutschland sind ein zu geringes Haushaltseinkommen und Arbeitslosigkeit nur für fatalistische und askriptivistische Gerechtigkeitsvorstellungen bedeutsam. Individualismus und Etatismus sind hier weitgehend unabhängig von der aktuellen Position der Befragten. In Westdeutschland sprechen sich aktuell Arbeitslose und diejenigen mit einem unter dem Bedarf liegenden Haushaltseinkommen für Etatismus und tendenziell gegen Individualismus aus.

56. Als Indikatoren der Gerechtigkeitsideologien wurden die gleichen Variablen wie in Tabelle 4.4 benutzt. Es wurden Korrelationen zwischen den Faktoren zugelassen, die aber nicht berichtet werden.

Betrachten wir den Einfluß der sozialen Herkunft, so finden wir in Ostdeutschland bei Individualismus signifikante Effekte. Personen, deren Vater ein hohes Sozialprestige hatte, sprechen sich für Individualismus aus. Soziale Herkunft spielt also in Ostdeutschland gerade bei der, an sozialer Ungleichheit orientierten Ideologie (Kluegel & Mateju 1995) des Individualismus eine Rolle. In Westdeutschland gilt dieser Einfluß allein für Fatalismus. Doch erreicht dieser Effekt nur knapp das fünfprozentige Signifikanzniveau. Was bedeuten diese Ergebnisse für unsere Frage nach den "reinen" Positionswirkungen? Die Effekte der beiden Variablen Arbeitslosigkeit und Haushaltseinkommen auf Individualismus und Etatismus in Ost- und Westdeutschland legen den Schluß nahe, daß in Ostdeutschland beide Ideologien unabhängig von der aktuellen Position der Befragten vertreten werden. Dies gilt aber nicht für Westdeutschland. Entsprechend ist in Ostdeutschland die soziale Herkunft für Individualismus bedeutsamer, in Westdeutschland gilt dies nur mit Einschränkungen für Fatalismus. In Westdeutschland finden wir also relativ stabile Effekte, die auf eine "reine" Positionswirkung hinweisen; in Ostdeutschland dagegen nicht. Daraus können wir ableiten: In Westdeutschland sind die Bedingungen erfüllt, um von einer "reinen" Positionswirkung auch auf einen Einfluß des Unternehmenskontextes auf die Gerechtigkeitspräferenzen zu schließen, in Ostdeutschland aber nicht. Denn dort scheinen wir es eher mit längerfristigen Orientierungen zu tun zu haben. Wie kann dieser uneinheitliche Befund erklärt werden? Eine mögliche Erklärung besteht darin, daß sich "reine" Positionswirkungen nur dann einstellen, wenn die Sozialstruktur einer Gesellschaft relativ stabil ist. Denn erst in einer weitgehend stabilen Sozialstruktur lassen sich Personen einer bestimmten Position zuordnen, und sie können aufgrund dieser Position auch bestimmte Interessen entwickeln. In Ostdeutschland haben wir es jedoch mit einer Transformationsgesellschaft zu tun. Folge des Übergangs ist, daß die Sozialstruktur noch nicht die Stabilität besitzt und viele Personen noch nicht "ihre" Position in dieser Struktur eingenommen haben (Geißler 1991). Diese Unsicherheiten würden sich dann in den Ergebnissen widerspiegeln. Es werden in dem Fall nicht der aktuellen Position entsprechende, sondern längerfristige, über die Sozialisation vermittelte Wertorientierungen wirksam. Dies wird durch die Beobachtung untermauert, daß gerade die Zustimmung zur "neuen", der Marktwirtschaft zugrundeliegenden Ideologie des Individualismus (Kluegel & Mateju 1995: 213), von der sozialen Herkunft, d.h. der Position des Vaters, abhängig ist. Es ist also nicht die aktuelle ökonomische oder berufliche Situation, sondern die soziale Herkunft, die die Präferenz einer Gerechtigkeitsideologie in Zeiten des gesellschaftlichen Übergangs begünstigt.

Fassen wir diesen Abschnitt über ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile bzw. den Gerechtigkeitsideologien zusammen, so können wir festhalten, daß die Unterscheidung von vier idealtypischen Gerechtigkeitsideologien theoretisch differenzierter ist als die bislang in der Ungleichheits- und Gerechtigkeitsforschung verwendete Dichotomie. Die Sinnhaftigkeit dieser Unterscheidung läßt sich nicht nur auf der theoretischen Ebene darstellen, sondern wird auch durch einen Vergleich von Umfragedaten aus unterschiedlichen Ländern gestützt. Die daran anknüpfenden Analysen zeigten, daß die Präferenz der

Gerechtigkeitsideologien von den sozialen Kontextbedingungen bestimmt wird. Denn die kulturellen und institutionellen Bedingungen in einer Gesellschaft prägen die Vorstellung über eine gerechte gesellschaftliche Verteilungsordnung. Die Bedeutung der aktuellen Position läßt sich nur unter den Bedingungen einer weitgehend stabilen Gesellschaft, wie dies für Westdeutschland gilt, zeigen. Wenn wir von der aktuellen Positionswirkung auf die Beeinflussung von Gerechtigkeitsurteilen durch den Unternehmenskontext schließen, so sind diese Effekte allenfalls unter stabilen gesellschaftlichen Bedingungen zu erwarten. Wir können damit zum zweiten Problembereich empirisch-soziologischer Gerechtigkeitsforschung übergehen und nach der Rolle der vier Gerechtigkeitsideologien für die Bewertung einer bestehenden Verteilungsordnung fragen.

2.1.2 Gerechtigkeitsideologien und die Bewertung von Verteilungsregeln

Wie wir bereits bei der Studie von Robinson und Bell (1978) sahen, wird in der Gerechtigkeitsforschung davon ausgegangen, daß Gerechtigkeitsideologien die Bewertung einer bestehenden Verteilungsordnung beeinflussen. Robinson und Bell schlossen dies aus den Ergebnissen ihrer Befragung, wonach die Befragten in Großbritannien und USA die bestehende Verteilungsordnung weitgehend als gerecht empfanden. Sie erklärten dies mit der legitimierenden Funktion von Gerechtigkeitsideologien. Auch in neueren Studien wird dieser Zusammenhang von ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsbewertungen und Gerechtigkeitsideologien hergestellt. So verglichen Arts, Hermkens und Wijck (1995a) anhand der Daten des *International Social Justice Project* die Bewertung der bestehenden Verteilungsregeln in Ländern des ehemaligen Ostblocks mit der Bewertung in westlichen Ländern. Dazu betrachteten sie die wahrgenommene Differenz zwischen der faktischen Bedeutung und der als gerecht eingeschätzten Bedeutung der Kriterien Leistung, Verantwortung, Ausbildung, Familiengröße, Betriebszugehörigkeit und Geschlecht für die Festsetzung des Einkommens einer Person. In den Ländern Osteuropas war diese Differenz zwischen der tatsächlichen und der als gerecht beurteilten Bedeutung durchgängig höher als in den westlichen Gesellschaften. Für Arts, Hermkens und van Wijck belegen diese Ergebnisse einen anomischen Zustand der osteuropäischen Gesellschaften.⁵⁷

Wenn wir diese Schlußfolgerung in den Kontext des letzten Abschnitts stellen, so behaupten Arts und Mitarbeiter (Arts et al. 1995a), daß in osteuropäischen Ländern eine fatalistische Gerechtigkeitsideologie vorzufinden ist. Dieser Schluß ist für sich genommen noch nicht problematisch, denn er stimmt mit den in Tabelle 4.5 berichteten Ergebnissen überein. Problematisch ist dagegen, daß die Autoren behaupten, die größere Differenz zwischen Ist und Soll sei Ausdruck dieser fatalistischen Gerechtigkeitsideologie. Denn

57. Die zugrundegelegte Hypothese war: "If Durkheim's theory of anomie makes sense and if the countries of contemporary Eastern Europe resemble an ideal-typical situation of anomie more than Western countries do, then in the post-communist countries of Eastern Europe there will be a lower degree of consensus on principles of distributive justice, less agreement on perceptions of inequality, a wider gap between is and ought, more doubts about what is and what is not just and more and stronger feelings of injustice and dissatisfaction than in the countries of the West." (Art et al. 1995a: 4)

genau genommen drückt diese größere Differenz ein Ungerechtigkeitsempfinden aus. Die Ergebnisse von Arts und Mitarbeitern zeigen, daß die bestehende Verteilungsordnung in den ehemaligen Ostblockländern als ungerechter wahrgenommen wird als in den westlichen Ländern. Dieses Ergebnis auf eine fatalistische Gerechtigkeitsideologie oder auf einen anomischen Zustand zurückzuführen, ist aber in der Form nicht möglich. Denn die Ergebnisse spiegeln nicht notwendigerweise einen anomischen Zustand wieder. Die größere Ist-Soll Differenz kann nämlich zwei Ursachen haben: Sie kann erstens Ausdruck eines Traditionalismus – i.S. eines Festhaltens an alten Wertvorstellungen – sein. Die größere Differenz ergibt sich dann daraus, daß die Wertvorstellungen, die in einer früheren Entwicklungsstufe gültig waren, durch die gesellschaftlichen oder institutionellen Veränderungen wirkungslos geworden sind. Die tatsächliche Bedeutung der Verteilungskriterien hat sich im Vergleich zu den Wertmustern der Vergangenheit grundsätzlich verändert. Da sich aber noch kein neuer Wertkonsens in der Gesellschaft ausgebildet hat, fehlen adäquate Bewertungsmuster. Die tatsächliche Bedeutung eines Verteilungskriteriums wird an seiner früheren Bedeutung gemessen. Hält ein Teil der Bevölkerung an den alten Wertmustern fest, so ergibt sich daraus im Aggregat eine höhere Differenz. Eine größere Ist-Soll Differenz kann zweitens auch das Resultat veränderter Gerechtigkeitsvorstellungen sein. In dem Fall bestehen – im Gegensatz zur Annahme eines anomischen Zustands bzw. der Dominanz einer fatalistischen Gerechtigkeitsideologie – klare Vorstellungen über die Soll-Bedeutung eines Verteilungskriteriums. Doch haben sich die gesellschaftlichen Verhältnisse diesen Vorstellungen noch nicht angepaßt. Der Ist-Zustand hinkt also dem erwünschten Soll-Zustand hinterher. Die Gesellschaftsmitglieder können sich z.B. darüber einig sein, daß Leistung eine sehr große Bedeutung für das Einkommen haben sollte. Da aber in den Betrieben noch die alten staatswirtschaftlichen Strukturen existieren, hat Leistung faktisch keine Bedeutung. Wunsch und Wirklichkeit klaffen also auseinander, ohne daß dies als Ausdruck eines anomischen Zustands interpretiert werden kann.

Beide Interpretationsmöglichkeiten zeigen, daß wir die Differenz zwischen Ist- und Soll-Bedeutung nicht als Ausdruck einer anomischen Situation oder der Dominanz einer fatalistischen Gerechtigkeitsideologie interpretieren können. Um dies tun zu können, müssen wir den *Urteilsrahmen* kennen, den eine Person für ihre Differenzwahrnehmung zugrunde legt. Dieser Urteilsrahmen definiert dann, welcher Soll-Zustand als Maßstab für die Bewertung der faktischen Situation angelegt wird. Als ein solcher *Rahmen* (Kahneman & Tversky 1984) zur Bewertung bestehender Verteilungsordnungen können die vier Gerechtigkeitsideologien dienen. Sie stellen den Referenzpunkt dar, von dem aus die "gerechte" oder die "ungerechte" Geltung einer Verteilungsnorm festgestellt werden kann. Je nach Auswahl eines spezifischen ideologischen Rahmens wird eine Person auch die Geltung einer Norm unterschiedlich bewerten. Eine Person mit einem "individualistischen" Rahmen wird die Bedeutung des Leistungsprinzips bei der Güterverteilung in Wohlfahrtsstaaten eher als ungerecht – im Sinne einer zu geringen Bedeutung – bewerten, als eine Person mit einem "etatistischen" Rahmen. In beiden Fällen entscheidet sich die

Gerechtigkeitsbewertung durch eine unterschiedliche "Rahmung" (Lindenberg 1992). Damit sind wir auf die Frage verwiesen, welche Bedeutung die Präferenz einer Gerechtigkeitsideologie für die Wahrnehmung der Differenz zwischen faktischer und gerechter Geltung eines Verteilungskriteriums hat. Basierend auf den bisherigen Analysen soll dies wiederum anhand eines Vergleichs zwischen Ost- und Westdeutschland überprüft werden.

Variablen und Methode

Die Grundlage für diese Analyse bildet das in Tabelle 4.6 berichtete Modell. Um den Zusammenhang der darin erklärten Ideologien mit der Bewertung faktischer Verteilungsregeln aufzeigen zu können, muß dem Modell lediglich eine weitere Regressionsgleichung hinzugefügt werden. Sie enthält als abhängige Variablen die entsprechenden ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsbewertungen. Anknüpfend an die Analysen von Arts, Hermkens und Wijck (1995a) handelt es sich hier um die wahrgenommene Differenz zwischen der tatsächlichen und der erwünschten Bedeutung, die die Kriterien Leistung, Familiengröße, Ausbildung und Geschlecht bei der Festsetzung des individuellen Einkommens haben sollten.⁵⁸ Es werden also insgesamt vier Bewertungen untersucht. Da wir davon ausgehen müssen, daß diese Bewertungen auch von den sozialstrukturellen Merkmalen einer Person beeinflusst werden, werden die oben bereits verwendeten Merkmale der Personen (Alter, Geschlecht, Bildung, Arbeitslosigkeit, Haushaltseinkommen, Berufsprestige des Vaters) als unabhängige Variablen in das Modell eingefügt. Als Kovariate dienen die vier Gerechtigkeitsideologien in ihrer Eigenschaft als Urteilsrahmen. Das zu schätzende Strukturgleichungsmodell besteht somit aus drei Teilen. Der erste Teil enthält das Meßmodell, mit dem wir die Gerechtigkeitsideologien messen. Im zweiten Teil werden die Gerechtigkeitsideologien – wie in Tabelle 4.6 berichtet – auf die unabhängigen Variablen Geschlecht, Alter, Bildung, Arbeitslosigkeit, Haushaltseinkommen und Berufsprestige zurückgeführt. Der dritte Teil enthält schließlich die vier Regressionsgleichungen, in denen die Effekte der sozialstrukturellen Merkmale und der Zusammenhang zwischen Gerechtigkeitsideologien und Differenzwahrnehmungen untersucht wird.

Ergebnisse

In Tabelle 4.7 sind die Mittelwerte der vier untersuchten ordnungsbezogenen Bewertungen für Ost- und Westdeutschland aufgeführt. Negative Werte bedeuten, daß ein Kriterium unterbewertet ist. Die aktuelle Bedeutung eines Kriteriums für das Einkommen ist also geringer, als es sein sollte. Positive Werte besagen dagegen, ein Kriterium ist fak-

58. Die Soll-Bedeutung wurde erfragt mit: "Wonach sollte sich Ihrer Meinung nach die Bezahlung im Beruf richten? Wieviel Einfluß sollten die folgenden Gesichtspunkte für die Festsetzung des Gehalts haben...". Die Ist-Bedeutung wurde analog mit "Und wieviel Einfluß, meinen Sie, haben diese Gesichtspunkte bei der Feststellung des Gehalts heute im allgemeinen tatsächlich?...". (Kleebar & Wegener 1991). Als Antwortkategorien dienten bei beiden Einschätzungen 5-stufige Ratingskalen mit 1 = "Sehr großer Einfluß" bis 5 = "Überhaupt keinen Einfluß". Im Unterschied zu Arts, Hermkens und Wijck (1995a) wird nicht die quadrierte, sondern die einfache Differenz zwischen Ist und Soll berechnet.

tisch überbewertet – es hat tatsächlich ein zu großes Gewicht. Signifikante Unterschiede finden wir in den beiden Stichproben allein für Leistung, Ausbildung und Geschlecht. Inhaltlich am bedeutsamsten ist der Unterschied bei Ausbildung. Befragte aus dem Osten meinen nämlich, daß Ausbildung als Einkommenskriterium aktuell unterbewertet ist. Im Westen hingegen herrscht die Meinung vor, Ausbildung sei überbewertet. In beiden Landesteilen glauben die Befragten, dem Geschlecht würde bei der Festsetzung des Einkommens ein zu großes Gewicht beigemessen. Leistung und Familiengröße gilt einheitlich als unterbewertet. Bemerkenswert ist, daß wir bei Familiengröße keinen signifikanten Unterschied feststellen. Die Bewertung der faktischen Bedeutung von Familiengröße ist also in Ost- und Westdeutschland einheitlich.

Wie die Variationskoeffizienten zeigen, ist die Variation in beiden Stichproben unterschiedlich. Dies gilt vor allem für die Kriterien Leistung und Geschlecht. Die Differenzwahrnehmung für Leistung ist in Westdeutschland uneinheitlicher als in Ostdeutschland. Für Geschlecht kehrt sich dieses Verhältnis um. Die Differenz zwischen Ist und Soll wird in Westdeutschland einheitlicher, in Ostdeutschland aber uneinheitlicher wahrgenommen.

Tab. 4.7: Mittelwerte und Variationskoeffizienten der Bewertung von Einkommenskriterien (ISJP 1991)

	Ostdeutschland	Westdeutschland	Unterschied(t-Test)
Leistung	-1.151 [0.955]	-0.585 [1.610]	11.706***
Familiengröße	-0.724 [1.546]	-0.729 [1.686]	0.081
Ausbildung	-0.534 [2.242]	0.396 [2.556]	17.722***
Geschlecht	0.921 [1.454]	1.531 [0.956]	9.916***

Variationskoeffizienten in eckigen Klammern; *** $p_1 \leq .001$; Ost: N = 736; West = 1271

Betrachten wir die Ergebnisse aus den Strukturgleichungsmodellen in Tabelle 4.8. Einheitliche Effekte des Geschlechts der Befragten finden wir für beide Stichproben nur beim Kriterium Geschlecht. Frauen sind in Ost- und Westdeutschland der Meinung, Geschlecht wäre als Einkommenskriterium überbewertet. In Westdeutschland unterscheiden sich Männer und Frauen nur beim Kriterium Familiengröße. Für Frauen spielt die Familiengröße bei der Festsetzung des Einkommens eine zu geringe Rolle. Sie nehmen also eine größere Diskrepanz zwischen Ist- und Soll wahr. Für das Alter der Befragten finden wir bei Leistung und Familiengröße einheitliche Effekte. Ältere Befragte schätzen Leistung und Familiengröße als überbewertet ein. In Ostdeutschland spielt bei der Bewertung von Leistung und Ausbildung das Bildungsniveau der Befragten eine statistisch bedeutsame Rolle. Höher Gebildete meinen, Leistung und Ausbildung seien in ihrer Bedeutung unterbewertet.

Tab.4.8: Bewertung von Einkommenskriterien (ISJP 1991)⁵⁹

	Leistung		Familiengröße		Ausbildung		Geschlecht	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West
<i>Sozialstrukturelle Merkmale</i>								
Geschlecht (1 = Frauen)	-.032 (-.773)	-.031 (-1.119)	.034 (1.005)	-.200** (-2.935)	.012 (.294)	.043 (1.581)	.219* (2.138)	.430*** (5.479)
Alter	.006* (2.114)	.002* (2.341)	.013*** (3.957)	.009*** (3.799)	-.002 (-1.337)	-.012*** (-3.627)	-.000 (-1.168)	-.012*** (-4.713)
Bildung	-.084* (-2.026)	-.015 (-1.155)	.018 (1.087)	-.009 (-.790)	-.047* (-2.196)	-.002 (-1.190)	.005 (.269)	.060 (1.677)
<i>Aktuelle Position</i>								
Arbeitslosigkeit (=1)	.061 (1.215)	.062 (1.679)	.077 (1.842)	-.016 (-.387)	.017 (.321)	.218* (2.314)	.029 (.689)	.293* (2.261)
Haushaltseinkommen ausreichend (=1)	-.012 (-.573)	-.007 (-.397)	.019 (1.100)	.028* (1.964)	.020 (1.914)	.011 (.683)	-.032 (-1.441)	.028 (1.720)
<i>Soziale Herkunft</i>								
Berufsprestige des Vaters	.000 (.473)	.001 (1.464)	.001 (.956)	.002 (1.787)	.001 (1.585)	.000 (.144)	.001 (1.748)	.001 (1.707)
<i>Gerechtigkeitsideologien</i>								
Individualismus	-.154** (-2.995)	-.090*** (-3.428)	.087 (1.688)	.072* (2.192)	.032 (1.114)	-.020 (-1.535)	.156* (2.528)	.111** (2.852)
Etatismus	-.013 (-1.190)	.018 (.850)	-.568** (-3.234)	-.202*** (-3.733)	-.291* (-2.054)	.101* (2.306)	-.011 (-1.194)	.187** (3.067)
Fatalismus	.021 (.857)	.002 (.126)	-.157** (-2.651)	-.012 (-1.160)	.013 (.496)	.010 (.754)	-.167* (-2.446)	-.013 (-1.025)
Askriptivismus	.454** (2.824)	.210* (2.563)	.075* (1.959)	.202* (1.999)	.045 (.624)	-.039 (-1.190)	-.634** (-3.122)	-.610*** (-4.767)
R ²	.095	.037	.127	.107	.043	.061	.107	.215
Anpassungskoeffizienten			Ostdeutschland	Westdeutschland				
Chi ²			202.536	239.588				
df			113	113				
N			736	1271				
GFI			.975	.983				
CFI			.916	.955				

Anm.: Unstandardisierte Koeffizienten, t-Werte in Klammern: * $p_t \leq .05$; ** $p_t \leq .01$; *** $p_t \leq .001$

59. Meßmodell und Strukturmodell zur Regression der vier Ideologiefaktoren stimmen mit den in Tab. 4.4 und 4.6 berichteten überein. Es treten keine nennenswerten Veränderungen bei den Einzeleffekten auf. Die angegebenen Anpassungskoeffizienten beziehen sich auf die drei Modellteile: Meßmodell (Tabelle 4.4), Strukturmodell 1 (Tabelle 4.6) und das hier berichtete Strukturmodell. Für die Interpretation der Koeffizienten gilt: Positive Werte beschreiben eine Überbewertung, negative Werte eine aktuelle Unterbewertung bei der Gehaltsfestsetzung.

Die aktuelle Position der Befragten ist in Westdeutschland für die Gerechtigkeitsbewertung nur dann wichtig, wenn eine Person arbeitslos ist bzw. wenn sie Arbeitslosigkeit bereits erfahren hat. In diesem Fall werden die Kriterien Ausbildung und Geschlecht als überbewertet angesehen. Der relativ schwache Effekt des Haushaltseinkommens in Westdeutschland kann lediglich als Hinweis interpretiert werden. Auch hier wird deutlich, daß die aktuelle ökonomische oder berufliche Situation für die Gerechtigkeitsbeurteilungen in Ostdeutschland zu vernachlässigen ist. Keine der beiden Variablen (Arbeitslosigkeit, Haushaltseinkommen) zeigt signifikante Effekte. Auch die soziale Herkunft hat in beiden Stichproben keinen Einfluß auf die Wahrnehmung der Gerechtigkeit der Verteilungsregeln. Dies gilt im Unterschied zu den Ergebnissen aus dem letzten Abschnitt auch für Ostdeutschland.

Welche Zusammenhänge bestehen nun zwischen den vier Gerechtigkeitsideologien und den ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsbewertungen? Wir können zunächst festhalten, daß eine Präferenz für Individualismus mit der Ansicht einhergeht, Leistung sei aktuell unterbewertet. Askriptivisten hingegen meinen, Leistung sei überbewertet. Vergegenwärtigt man sich die Bedeutung von Askriptivismus, wonach Verteilungen nach angeborenen oder zugeschriebenen Rechten vorgenommen werden sollten, so ist dies verständlich: Nicht die Leistung einer Person, sondern deren Anrecht auf ein bestimmtes Einkommen sollte das entscheidende Verteilungskriterium sein. Diese Interpretation bestätigt sich, wenn wir den Zusammenhang von Askriptivismus und dem Einkommenskriterium Geschlecht betrachten. Askriptivisten vertreten die Ansicht, Geschlecht wäre unterbewertet, es sollte also gerechterweise eine größere Bedeutung haben. Dieses Zusammenhangsmuster gilt für Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. Der entgegengesetzte Zusammenhang findet sich bei Individualismus. Hier sind individuelle Leistungsmerkmale entscheidender. Das Einkommen sollte also nicht nach *zugeschriebenen*, sondern nach *erworbenen* Merkmalen verteilt werden. Deshalb meinen Individualisten auch, Geschlecht wäre zur Zeit überbewertet. Geschlecht als askriptives Merkmal sollte also gerechterweise eine geringe Bedeutung haben. Für Askriptivismus finden wir auch beim Kriterium Familiengröße einen signifikanten Zusammenhang. Askriptivisten teilen in beiden Stichproben die Meinung, Familiengröße sei überbewertet. Auch hier gilt: Die Größe der Familie ist kein angeborenes Merkmal einer Person. Sie berechtigt aus askriptivistischer Sicht noch nicht zu einem höheren Einkommen.

Etatismus zeigt bei Familiengröße und Ausbildung in Ost- und Westdeutschland signifikante Effekte. Für Etatisten sollte die Größe der Familie ein größeres Gewicht bei der Festsetzung des Einkommens haben – was die karitative Dimension des Etatismus verdeutlicht. Wer aufgrund einer größeren Familie einen größeren Bedarf hat, sollte auch mehr bekommen. Der gegenläufige Zusammenhang von Individualismus und Familiengröße unterstreicht dies. Denn aus der Sicht des Individualismus ist die Größe der Familie keine einkommensrelevante Aufwendung. Es zählt alleine die Leistung. Für Ausbildung finden wir in Ost- und Westdeutschland gegenläufige Effekte. In Ostdeutschland ist für Etatisten Ausbildung unterbewertet, in Westdeutschland hingegen überbewertet.

Betrachten wir die Bedeutung von Fatalismus als *Rahmen* der vier Differenzbewertungen. Wie aus Tabelle 4.8 deutlich wird, spielt Fatalismus allein in Ostdeutschland für die Bewertung der untersuchten Einkommenskriterien eine Rolle. Fatalisten kommen hier zu dem Urteil, Familiengröße und Geschlecht seien derzeit unterbewertet. In diesem Urteilsmuster könnte sich in beiden Fällen ein traditionelles Weltverständnis ausdrücken. Kernelemente dieser Sichtweise sind die Hochachtung der Familie und das Festhalten an einem traditionellen Rollenverständnis der Geschlechter. Der Unterschied zwischen Fatalismus und Askriptivismus wird am gegenläufigen Effekt für Familiengröße deutlich. Während beide Ideologien gemeinsam durch ein traditionelles Geschlechterrollenverständnis beschreibbar sind, unterscheiden sie sich in ihrer Sichtweise der Familie. Bezogen auf die Schlußfolgerungen von Arts und seinen Mitarbeitern (Arts et al. 1995a) wird an diesen Ergebnissen deutlich, daß wir nur vor dem Hintergrund des ideologischen Rahmens einer Person die Bewertung einer bestehenden Verteilungsordnung adäquat einschätzen können. Denn die Bewertungen der Einkommenskriterien zeigen mit allen vier Gerechtigkeitsideologien signifikante Zusammenhänge. Eine große Differenz ist deshalb nicht notwendigerweise Ausdruck eines "anomischen" Zustands. Für die weitere Argumentation ist aber wichtiger, daß die beobachteten Zusammenhänge die Rolle der vier Gerechtigkeitsideologien als Urteilsrahmen für Gerechtigkeitsbewertungen unterstreichen. Gilt dies auch für ergebnisbezogene Gerechtigkeitsbeurteilungen? Werden also auch die Vorstellungen über eine gerechte Belohnung (*ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile*) oder die Bewertung von Verteilungsergebnissen (*ergebnisbezogene Gerechtigkeitsbewertungen*) durch die vier Gerechtigkeitsideologien "gerahmt"?

2.2 Ergebnisbezogene Gerechtigkeitsbeurteilungen

Die bisherigen Arbeiten zu ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsurteilen konzentrieren sich auf den normativen Referenzrahmen, mit dem Individuen Verteilungsergebnisse bewerten und den Einfluß der sozialen Position auf das Urteilsverhalten. Was den normativen Referenzrahmen anbelangt, so gehen die meisten Studien davon aus, daß er nur durch die Verteilungsprinzipien (*Mikroprinzipien*) konstituiert wird. Ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile und -bewertungen würden also allein durch das Proportionalitäts-, Gleichheits- oder Bedürfnisprinzip "gerahmt". Die Rolle von Gerechtigkeitsideologien wurde dabei wenig untersucht. Deshalb steht dieser Zusammenhang – neben der Darstellung und Diskussion der bisherigen Forschungsarbeiten – im Vordergrund der nächsten drei Abschnitte. Dazu werden erst die Ergebnisse zu den Urteilen über gerechte Verteilungsergebnisse und daran anschließend zu den Bewertungen bestehender Verteilungsergebnisse diskutiert und mit entsprechenden Analysen ergänzt.

2.2.1 Gerechtigkeitsideologien und gerechte Verteilungsergebnisse

Die Urteile zu gerechten Verteilungsergebnissen wurden unter einem soziologischen Blickwinkel vor allem von Alves, Jasso und Rossi (Alves 1982, Alves & Rossi 1978; Jasso & Rossi 1977) untersucht (vgl. Norden 1985). Sie knüpfen mit ihren empirischen

Studien an die *Status-Value* Theorie an und möchten das Postulat eines normativen Referenzrahmens empirisch überprüfen. Für die *Status-Value* Theorie folgt aus der Existenz eines normativen Referenzrahmens, daß mit bestimmten Eigenschaften von Verteilungsempfängern auch entsprechende Belohnungshöhen verbunden sind. Das bedeutet, daß ein normativer Referenzrahmen festlegt, welche Merkmale einer Person in einer Verteilungssituation relevant sind und welche relative Bedeutung den einzelnen Merkmalen für den Erhalt eines Gutes zukommen sollte. Sichtbar wird die Existenz eines normativen Referenzrahmens dann, wenn die Mitglieder einer Gesellschaft oder einer Organisation darin übereinstimmen, welche Belohnungshöhe mit welchen Voraussetzungen eines potentiellen Verteilungsempfängers verknüpft werden sollte.⁶⁰ Alves, Jasso und Rossi untersuchen deshalb, (1) welche Merkmale von Personen oder Haushalten bei der Bestimmung eines *gerechten* Einkommens wichtig werden, (2) welches relative Gewicht ihnen zugemessen wird und (3) wie weit ein Konsens über die Relevanz und Gewichtung dieser Merkmale reicht. Sie überprüften diese drei Fragestellungen an einer Quotenstichprobe aus einer städtischen Region in den USA (Jasso & Rossi 1977) und an einer 522 Erwachsene umfassenden Zufallsstichprobe der US-amerikanischen Bevölkerung (Alves & Rossi 1978). Die Befragten waren aufgefordert, das Einkommen einer Reihe fiktiver Personen auf einer Skala von *extrem unterbezahlt* (-4) über *gerecht bezahlt* (0) bis *extrem überbezahlt* (+4) zu beurteilen. Die fiktiven Personen unterschieden sich in den Merkmalen Geschlecht, Rasse, Bildung, Beruf, Familienstand und Kinderzahl. Die Ergebnisse lassen sich in vier Punkten zusammenfassen (Alves 1982):

- (1) Einkommensdifferenzen zwischen Personen oder Haushalten werden weitgehend akzeptiert. Die Urteile über gerechte Einkommen weisen einen hohen Grad an Differenzierung auf. Das heißt, die Befragten haben eine differenzierte Vorstellung über gerechte Verteilungsergebnisse.
- (2) Bei der Zuordnung von gerechten Einkommenshöhen gehen die Befragten nicht zufällig vor. Sie folgen vielmehr einer Systematik. Mit jedem Personenmerkmal ist auch eine bestimmte Vorstellung über die *gerechte* Belohnungshöhe verbunden:

This research shows that the fairness of earnings is judged relative to a set of criteria which includes (but may not be limited to) education, occupation, sex, marital status and knowledge of family earnings. These criteria appear to be held consensually and are largely independent of the raters' observable demographic attributes. This means that an equal distribution of earnings would be considered unjust. (Jasso & Rossi 1977:650)

- (3) Die Urteile über ein gerechtes Einkommen sind abhängig von der sozialen Position

60. Damit geht die *Status-Value* Theorie davon aus, daß ordnungsbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen, wie sie z.B. im Beitrags- oder Bedürfnisprinzip ihren Ausdruck finden, die Vorstellungen über gerechte Verteilungsergebnisse beeinflussen. Das Bedürfnisprinzip wäre dann wirksam, wenn die gleiche Einkommenshöhe für eine Familie als gerecht und für eine alleinstehende Person als ungerecht angesehen würde. Das Merkmal *Familiengröße* wäre dann mit einem höheren Einkommen verknüpft.

einer Person. Die Auswahl der relevanten Kriterien und die Gewichtung dieser Kriterien für die Bestimmung eines gerechten Einkommens ist abhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Subgruppe einer Gesellschaft:

higher income respondents give more weight to merit considerations (both occupational and educational achievements), while low income respondents were more sensitive to need, as reflected in the larger coefficient for number of children in the low-income respondents' equation. (Alves 1982: 218)

(4) Die gerechte Einkommensverteilung unterscheidet sich von der faktischen Einkommensverteilung durch ein höheres Minimal- und ein niedrigeres Maximaleinkommen. Mit diesen Ergebnissen wird nicht nur die Annahme eines normativen Referenzrahmens bei der Beurteilung von Verteilungsergebnissen empirisch untermauert. Viel bedeutsamer für die Gerechtigkeitsforschung ist, daß damit die Aussage der *Equity*-Theoretiker⁶¹ widerlegt wird: Wenn zwei Personen ihre Inputs aus ihrem Austauschverhältnis vergleichen, so sind es nicht alleine ihre *subjektiven* Vorstellungen über deren Wertigkeit, sondern sie beziehen sich auf *soziale* Standards. Es besteht ein gewisses Maß an Übereinstimmung über die relevanten Input-Kriterien und deren relativer Gewichtung.⁶² Wie die Ergebnisse nahelegen, ist die Übereinstimmung bei Personen aus den gleichen gesellschaftlichen Subgruppen höher. Die Wahrscheinlichkeit eines Konsenses wird umso größer, je ähnlicher die Personen in ihren sozialen Merkmalen sind (Arts 1995).

Doch der theoretische Bezugsrahmen, den die Alves-Jasso-Rossi-Gruppe wählt, ist zu einseitig auf die "Mikro-Ebene" von Verteilungen bezogen. Denn sie berücksichtigen nicht, daß Verteilungen in institutionellen Kontexten vorgenommen werden und deshalb auch Vorstellungen über die institutionelle Gestaltung von Verteilungsprozessen einen Urteilsrahmen bereitstellen können. So ist die Höhe individueller Einkommen unmittelbar von der staatlichen Fiskalpolitik abhängig. In wohlfahrtsstaatlichen Gesellschaften ist sie durch umverteilende Maßnahmen bestimmt und folglich werden die Einkommensungleichheiten in solchen Gesellschaften geringer sein als in meritokratischen Gesellschaften ohne redistributive Fiskalpolitik. Ein anderes Beispiel für die Bedeutung der institutionellen Ordnung ist das bundesdeutsche Flächentarifsystem. Durch die in der Regel

61. "Ultimately, equity is in the eye of the beholder. An individual's perception of how equitable a relationship is will depend on his assessment of the value and relevance of the various participant's input and outcomes ... If participants do calculate inputs and outcomes differently – and it is likely that they will – it is inevitable that participants will differ in their perceptions of whether or not a given relationship is equitable. Moreover, "objective" outside observers are likely to evaluate the equitableness of a relationship quite differently than do participants." (Walster et al. 1976: 4-5)

62. Die Betonung eines Konsens in den Gerechtigkeitsvorstellungen blieb nicht unwidersprochen. Wie Baker (1980) betont, könnten die empirischen Ergebnisse der Alves-Jasso-Rossi-Gruppe auch das Gegenteil belegen und Faia wendet ein: "Alves and Rossi concept of normative judgement, however, is misinformed and cannot properly be used to test for the existence of normative regulation as conventionally understood." (Faia 1980: 951)

jährlich ausgehandelten Tariferhöhungen steigt das individuelle Einkommen zu einem festgelegten Anteilsbetrag und auch das Mindesteinkommen einer Person ist durch Tarifvereinbarungen festgelegt. Entscheidend ist aber, daß über die institutionellen Ordnung auch bestimmte Gerechtigkeitsvorstellungen Einfluß auf das faktische Einkommen gewinnen. In wohlfahrtstaatlichen Gesellschaften werden etatistische und in meritokratischen Gesellschaften individualistische Gerechtigkeitsvorstellungen wirksam (Liebig & Wegener 1995). Eine Person, die staatliche Umverteilungen ablehnt und Einkommen eher nach Marktprinzipien verteilen würde, wird deshalb z.B. einem Vorstandsvorsitzenden ein ganz anderes "gerechtes" Einkommen zubilligen als eine Person, die vom Staat umverteilende Maßnahmen fordert. Damit wird aber der normative Referenzrahmen zur Beurteilung von Einkommen nicht allein durch die Mikroprinzipien Gleichheit, Bedarf oder Beitrag bestimmt. Darauf macht bereits Lindenberg (1992) aufmerksam. Er stellt nämlich fest, daß Ungleichheitsvorstellungen vor dem Hintergrund eines – wie er es nennt – *market* oder *state frame* formuliert werden. Mit anderen Worten: Urteile über gerechte Verteilungsergebnisse sind beeinflußt von Vorstellungen über die institutionelle Ordnung der Verteilung (Arts et al. 1991). Da Gerechtigkeitsideologien solche Vorstellungen formulieren, können auch sie Teil des normativen Referenzrahmens für ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile sein (Jasso 1983a; Shepelak 1989; Wegener & Steinmann 1995). Anknüpfend an die Analysen der letzten Abschnitte kann auch diese Annahme anhand der Daten des ISJP empirisch überprüft werden. Es wird zu zeigen sein, daß Individualismus, Etatismus, Fatalismus und Askriptivismus als zusätzliche *Variablen* bei der Erklärung ergebnisbezogener Gerechtigkeitsurteile sinnvoll sind und dementsprechend den Urteilsrahmen auch für ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile darstellen.

Variablen und Methode

Die abhängigen Variablen dieser Analyse sind Urteile der ost- und westdeutschen Befragten zum gerechten monatlichen Einkommen eines Vorstandsvorsitzenden und eines ungelernen Arbeiters (Kleebaum & Wegener 1991). Als unabhängige Variable bzw. Kovariate dienen – neben den vier Gerechtigkeitsideologien – die in den vorangegangenen Abschnitten bereits verwendeten Merkmale zur sozialen Position und zum sozialen Hintergrund. Zusätzlich werden in das Erklärungsmodell das wahrgenommene tatsächliche Einkommen für beide Berufe eingefügt. Denn bereits Homans stellte fest, daß das, was als gerecht angesehen wird, nur unwesentlich von den faktischen Verhältnissen abweicht.⁶³ Tatsächlich gibt es empirische Befunde, nach denen das gerechte eigene Einkommen oder das anderer Personen zu einem hohen Maß vom wahrgenommenen Ist-Einkommen abhängig ist (Alwin 1987; Headey 1991; Shepelak & Alwin 1986; Wegener & Steinmann 1995).⁶⁴

63. "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 1974: 250)

64. In der Gerechtigkeitsforschung hat man deshalb versucht, zwischen *existentiellen* und *utopischen* Gerechtigkeitsstandards zu unterscheiden (Alwin & Mason 1989; Haller et al. 1995; Shepelak & Alwin 1986). *Existentielle* Gerechtigkeitsstandards sind aus dieser Sicht die Standards, die sich aus den tat-

Die Überprüfung dieser Zusammenhänge wird über getrennte Strukturgleichungsmodelle für Ost- und Westdeutschland erfolgen. Dabei werden drei Modelle spezifiziert: Das erste Modell enthält nur die abhängigen Variablen und die strukturellen Merkmale der Befragten. Im zweiten Modell werden die wahrgenommenen Ist-Einkommen hinzugefügt. Das dritte Modell beinhaltet dann zusätzlich die vier Gerechtigkeitsideologien. Durch ein solches mehrstufiges Vorgehen läßt sich das relative Gewicht der drei Variablengruppen besser beurteilen.

Tab. 4.9: Deskriptive Ergebnisse zu ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsurteilen (Deutschland, ISJP 1991)

	Vorstandsvorsitzender		Ungelernter Arbeiter	
	Ost	West	Ost	West
Stichprobenmittel	13 382.10 [14 052.70]	21 041.52 [21 671.42]	2 596.14 [984.70]	2 402.15 [676.58]
Variationskoeffizienten	1.046	1.030	.379	.282
Individualisten	15 007.33	22 724.27	2 576.37	2 374.65
Etatisten	12 704.04	17 271.71	2 667.34	2 534.63
Fatalisten	10 962.56	16 015.96	2 583.08	2 445.54
Askriptivisten	12 229.79	20 943.75	2 531.91	2 362.44

Standardabweichungen in eckigen Klammern, Ost: N = 609; West: N = 1036

Ergebnisse

In Tabelle 4.9 sind die Mittelwerte für das *gerechte* Einkommen eines Vorstandsvorsitzenden und eines ungelerten Arbeiters in Ost- und Westdeutschland aufgeführt. Die *gerechten* Einkommen unterscheiden sich signifikant mit $p < .001$ ($t > 4.00$) in beiden Stichproben. Für die Befragten aus Ostdeutschland wäre das *gerechte* Einkommen eines Vorstandsvorsitzenden um fast 8000 DM geringer als für die Befragten in Westdeutschland. Einem ungelerten Arbeiter billigen die Westdeutschen im Vergleich zu den Ostdeutschen fast 200 DM weniger zu. Wie wir aus den Variationskoeffizienten entnehmen können, ist in beiden Teilen Deutschlands die Variation der *gerechten* Einkommen nicht so verschieden. Nahezu identisch ist sie beim Vorstandsvorsitzenden. Für einen ungelerten Arbeiter ist die Variation in Westdeutschland etwas geringer, d.h. die Vorstellungen

sächlichen Verhältnissen, den aktuell oder in der Vergangenheit vorgenommenen Verteilungen ableiten lassen. Sie formulieren allein die Sicherung des *Status quo*. *Utopische* Standards sind hingegen solche Vorstellungen, die über das Bestehende hinausgehen und eine Veränderung des *Status quo* fordern: "Utopian standards define in ideal terms how social goods ought to be distributed, while existential standards define what ought to be strictly in terms of established practices." (Shepelak & Alwin 1986:31) Doch eine solche Trennung ist nicht möglich. Wie die genannten Arbeiten von Alves, Jasso und Rossi zeigen, wird auch bei "utopischen Standards" auf "existentielle Standards" Bezug genommen, z.B. auf die tatsächliche Bewertung bestimmter Personenmerkmale.

zwischen den Befragten differieren weniger als in Ostdeutschland. Wenn wir davon ausgehen, daß beide Berufe jeweils das obere und das untere Ende der Einkommenskala repräsentieren, so besteht über das untere Ende ein höherer Konsens. Die Spanne, auf die sich die meisten Befragten für einen ungelerten Arbeiter einigen könnten, ist nämlich in Ost- und in Westdeutschland viel kleiner als für den Vorstandsvorsitzenden. Das untere Ende der Einkommenskala sollte zwischen 2100 und 2700 DM im Westen und zwischen 2 100 und 3 000 DM im Osten liegen. Das obere Ende dagegen reicht von 10 000 bis 31 000 DM im Westen und von 6 000 bis 20 000 DM im Osten. In beiden Landesteilen würden sich die Befragten also eher auf das Einkommensminimum als auf das Einkommensmaximum einigen (vgl. Alves 1982; Frohlich & Oppenheimer 1992).

In Tabelle 4.9 sind zusätzlich zu den Stichprobenmittelwerten die mittleren Soll-Einkommen für Individualisten, Etatisten, Fatalisten und Askriptivisten aufgeführt.⁶⁵ Wie wir sehen, besteht der größte Unterschied für das gerechte Einkommen eines Vorstandsvorsitzenden zwischen *Individualisten* und *Fatalisten*. In Ostdeutschland beträgt die Differenz knapp 4 000 DM und in Westdeutschland rund 6 700 DM. In beiden Teilen Deutschlands sprechen also *Individualisten* einem Vorstandsvorsitzenden das höchste Einkommen zu. Für einen ungelerten Arbeiter sind die Meinungen einheitlicher. Die größte Differenz besteht hier zwischen Askriptivisten und Etatisten und beträgt lediglich 170 DM im Westen und 130 DM im Osten.

In Tabelle 4.10 sind die Ergebnisse von jeweils drei hierarchischen Modellen (M_1 - M_3) aufgelistet.⁶⁶ Damit kann die *relative Bedeutung* der drei Variablengruppen *sozialstrukturelle Merkmale*, *wahrgenommenes Ist-Einkommen* und *Gerechtigkeitsideologien* herausgestellt werden.⁶⁷ Der bereits in Tabelle 4.6 hervorgehobene Dissens bei der Festsetzung eines Maximizeinkommens wird auf der nicht-aggregierten Ebene deutlicher. Denn wir finden in beiden Stichproben einheitliche signifikante Effekte der strukturellen

65. Die Zuordnung zur Gruppe der Individualisten, Etatisten, Fatalisten und Askriptivisten geschah auf der Basis der Factorscores. Es werden die z.B. als Individualisten bezeichnet, die eine deutliche Präferenz der Ideologie Individualismus zeigen. Da wir nicht davon ausgehen können, daß Personen einheitliche Gerechtigkeitsideologien vertreten, schließen sich die vier Gruppen nicht gegenseitig aus. Eine Person kann also gleichzeitig zur Gruppe der "Individualisten" und zur Gruppe der "Etatisten" gehören. Die Zuordnung geschah nach folgender Regel: Befürworter: $c > (\bar{x} + .5 \cdot s)$ alle anderen: $c \leq (\bar{x} + .5 \cdot s)$ (c: Faktorwerte; \bar{x} : Mittelwert; s: Standardabweichung).

66. Nicht dargestellt ist das Meßmodell und das Strukturmodell zur Erklärung der Ideologien aus den strukturellen Variablen. In beiden Fällen verändert sich die Signifikanz der Einzeleffekte im Vergleich zu Tab. 4.6 nicht. Die aufgeführten Anpassungskoeffizienten beziehen beide Modellteile mit ein.

67. Da ein Zusammenhang zwischen der sozialen Position und der Wahrnehmung des Ist-Einkommens anzunehmen ist, besteht ein hohes Risiko zur Multikollinearität. Um dies zu vermeiden, wurde der Anteil an der Varianz des Ist-Einkommens herauspartialisiert, der auf die soziale Position der Befragten zurückgeführt werden kann. Bei beiden Ist-Einkommenseinschätzungen gehen also die Residuen aus einer Regressionsgleichung in die Modelle ein. Die unabhängigen Variablen waren: Prestige des Befragten (MPS), Beschäftigung in einem privaten Unternehmen; Größe des Unternehmens und Vorgesetztenstatus des Befragten.

Tabelle 4.10: Sozialstrukturelle Merkmale, Gerechtigkeitsideologien und ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile (ISJP 1991)

	Vorstandsvorsitzender				Arbeiter			
	Ost		West		Ost		West	
Geschlecht (1=Frauen)	-4.515*** (-4.278)	-4.157*** (-5.039)	-8.906*** (-7.212)	-8.548*** (-9.311)	.074 (.963)	.048 (.711)	-.063 (-1.581)	-.038 (-1.082)
Alter	-.078* (-2.156)	-.102*** (-3.506)	.152*** (3.848)	.141*** (4.610)	.007* (2.439)	.005* (2.088)	.001 (1.026)	.002 (1.880)
Bildung	1.313*** (3.018)	1.312*** (3.877)	1.483*** (3.152)	1.541*** (4.498)	.002 (.073)	.046 (1.401)	.026 (1.711)	.015 (.303)
Berufsprestige des Vaters	.002 (.094)	-.003 (-.168)	.014 (.868)	.006 (.336)	-.002 (-1.073)	-.002 (-1.540)	-.001 (-1.599)	-.001 (-1.736)
Arbeitslosigkeit (= 1)	-.016 (-.012)	-.109 (-1.108)	-5.692*** (-2.857)	-5.181*** (-3.366)	.047 (.496)	.014 (.164)	.111 (1.712)	.139** (2.576)
Haushaltseinkommen deckt Bedarf	1.303* (2.496)	1.351*** (3.284)	.889* (1.999)	2.258*** (4.240)	.030 (.777)	.048 (1.339)	.044 (1.939)	.010 (1.482)
Vorstandsvorsitzender	.435*** (22.566)	.435*** (22.842)	.435*** (22.842)	.556*** (32.392)	.006*** (3.735)	.005*** (3.459)	.001 (1.752)	.001* (2.211)
Arbeiter	-.016 (-.027)	-.014 (-.024)	-.014 (-.024)	1.664 (1.874)	.797*** (16.932)	.798*** (17.151)	.771*** (22.746)	.779*** (23.552)
Individualismus	.630 (1.391)	.630 (1.391)	.914* (2.060)	.914* (2.060)	-.033 (-.936)	-.033 (-.936)	-.032* (-1.966)	-.032* (-1.966)
Elatismus	-2.908 (-1.439)	-2.908 (-1.439)	-2.874*** (-3.569)	-2.874*** (-3.569)	.329* (1.992)	.329* (1.992)	.165*** (5.045)	.165*** (5.045)
Fatalismus	-1.415** (-2.608)	-1.415** (-2.608)	-.533 (-1.135)	-.533 (-1.135)	.016 (.398)	.016 (.398)	-.014 (.814)	-.014 (.814)
Askriptivismus	1.581 (1.266)	1.581 (1.266)	1.591 (1.326)	1.591 (1.326)	-.262* (-2.489)	-.262* (-2.489)	-.106* (-2.333)	-.106* (-2.333)
R ²	.061	.489	.511	.084	.459	.564	.013	.347
								.378
								.011
								.331

Anpassungskoeffizienten	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	M ₁	M ₂	M ₃	M ₁	M ₂	M ₃
Chi ²	183.064	209.439	183.814	231.561	253.554	187.532
df	171	210	210	171	210	210
N	609	609	609	1036	1036	1036
GFI	962	969	973	979	977	983
AGFI	948	941	945	959	954	964
CFI	.908	.939	.951	.943	.957	.976

Merkmale der Befragten. Frauen sprechen sich im Vergleich zu den Männern für ein geringeres gerechtes Einkommen für Vorstandsvorsitzende aus. Ältere nennen jedoch einen höheren Betrag. Gleiches gilt für Personen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen. Die eigene ökonomische Situation hat in beiden Stichproben einen Einfluß auf die Vorstellungen über die Höhe eines gerechten Einkommens für Vorstandsvorsitzende. Deckt das Haushaltseinkommen den eigenen Bedarf, so wird einem Vorstandsvorsitzenden in Ost- und Westdeutschland auch ein höheres gerechtes Einkommen zugesprochen.

Bei den Vorstellungen über das gerechte Einkommen eines ungelerten Arbeiters spielt die soziale Position der Befragten keine wesentliche Rolle. Die geringe Varianz und die fehlenden sozialstrukturellen Effekte legen es nahe, von einem Konsens in der Bevölkerung auszugehen. Allein in Ostdeutschland würden ältere Befragte einem ungelerten Arbeiter ein deutlich höheres gerechtes Einkommen zuweisen. Dies entspricht den Beobachtungen der neueren Transformationsforschung. Nahezu einheitlich wird darauf hingewiesen, daß es gerade Ältere sind, die an den sozialistischen Wertorientierungen der DDR-Zeit festhalten (Huinink & Mayer 1993; Meulemann 1996).

Fügen wir dem Modell die Wahrnehmung der beiden Ist-Einkommen hinzu, so erhöht sich die Varianzaufklärung in beiden Stichproben beachtlich. Zwischen 30 und 40 Prozent der Varianz der gerechten Einkommen für beide Berufe kann allein durch die Höhe des wahrgenommenen Ist-Einkommens erklärt werden. Die Befragten orientieren sich in ihren Urteilen zum gerechten Einkommen also zu einem relativ hohen Maß am wahrgenommenen Ist-Zustand. Daraus können wir zunächst nur ableiten, daß die Befragten keine grundsätzlich andere Verteilung der Einkommen wünschen. Ob sie die tatsächlichen Verhältnisse als gerecht ansehen, kann daraus nicht abgeleitet werden.

Im dritten Modell wurden zusätzlich die Gerechtigkeitsideologien hinzugefügt. Die Varianzaufklärung erhöht sich so um 3 bis 11 Prozent. Dies ist aber für beide Teile Deutschlands unterschiedlich. Denn in Ostdeutschland entfallen jeweils nur drei Prozent auf die Gerechtigkeitsideologien. In Westdeutschland sind es hingegen beim Vorstandsvorsitzenden elf Prozent und beim ungelerten Arbeiter sieben Prozent. In Westdeutschland besteht also ein engerer Zusammenhang zwischen der Präferenz einer Gerechtigkeitsideologie und den ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsurteilen. Die Bedeutung der Gerechtigkeitsideologien als *Rahmen* für ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile ist somit in beiden "Gesellschaften" unterschiedlich. Berücksichtigen wir die Ergebnisse aus den letzten Abschnitten, so erhalten wir einen weiteren Hinweis darauf, daß der Grad der Stabilität einer Gesellschaft offensichtlich darüber entscheidet, inwieweit ideologische Einstellungen für Gerechtigkeitsurteile wirksam werden. In weitgehend stabilen Gesellschaften – wofür Westdeutschland ein Beispiel wäre – besteht auch eine stabilere Struktur in der Präferenz einer Gerechtigkeitsideologie: Die Ideologien können als Urteilsrahmen dienen. Haben Personen in Zeiten des Übergangs noch nicht "ihre" Position in der Sozialstruktur gefunden, bzw. ist die Sozialstruktur in Veränderung begriffen, so verfügen sie auch nicht über eine eindeutige Gerechtigkeitspräferenz. Es fehlt in dem Fall ein stabiler Urteilsrahmen (Berger et al. 1972) für ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile.

Im einzelnen geben *Fatalisten* in Ostdeutschland ein deutlich niedrigeres gerechtes Einkommen für einen Vorstandsvorsitzenden an. Die übrigen drei Ideologien weisen dagegen keine interpretierbaren Zusammenhänge für das gerechte Einkommen eines Vorstandsvorsitzenden auf. In Westdeutschland zeigen Individualisten und Etatisten – ganz im Sinne der obigen Beschreibung – gegenläufige Urteilmuster. Im Vergleich zum Stichprobenmittel halten die Individualisten einen höheren und Etatisten einen geringeren Betrag für gerecht.

Beim gerechten Einkommen eines ungelernten Arbeiters urteilen Etatisten und Askriptivisten in beiden Landesteilen gegenläufig. Etatisten fordern ein höheres Einkommen, Askriptivisten dagegen ein niedrigeres. Nur in Westdeutschland ist die Präferenz von Individualismus mit einem geringeren gerechten Einkommen für ungelernete Arbeiter verknüpft.

Zusammenfassend können wir feststellen, daß die Ergebnisse den Vorschlag einer Erweiterung des *klassischen* Erklärungsansatzes untermauern. Für die untersuchten ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsurteile lassen sich jeweils spezifische Zusammenhänge mit den vier Gerechtigkeitsideologien feststellen. Es sind also auch übergreifende Ordnungsvorstellungen, wie sie sich z.B. in den vier Gerechtigkeitsideologien ausdrücken, die den Urteilsrahmen für ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile bereitstellen.

Gerade durch die unterschiedliche Relevanz der Gerechtigkeitsideologien in Ost- und Westdeutschland wird deutlich, daß die gesellschaftlichen Verhältnisse auch bei den Urteilen über ein gerechtes Einkommen bedeutsam werden. Auch wenn wir weit davon entfernt sind, ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile aus der sozialen Position einer Person oder aufgrund ihrer ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen vollständig vorauszusagen, machen die berichteten Ergebnisse noch einmal die Abhängigkeit von sozialen Kontextbedingungen deutlich. Der Einwand, auf allgemeine Prinzipien der Verteilung könne man sich leicht einigen, auf konkrete Verteilungsergebnisse jedoch nicht (vgl. Walzer 1994), entspricht in der Form nicht den empirischen Verhältnissen. Wir können durchaus bestimmte Rahmenbedingungen benennen, nach denen die Mitglieder einer Gesellschaft ihre Urteile über die Höhe eines gerechten Einkommens formulieren. Wie wir beim Vergleich zwischen dem gerechten Einkommen eines Vorstands und eines ungelernten Arbeiters gesehen haben, können sich diese Urteile auf einen unterschiedlichen Grad an Konsens stützen. Es ist deshalb im weiteren zu überprüfen, welche Bedingung für eine derartige Strukturierung von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen gegeben sind. Denn offensichtlich sind ergebnisbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen nicht *rein subjektiv* oder, um es mit Alwin et al. (1995) auszudrücken:

...not only are justice sentiments predictable, in the sense that we can achieve nonzero coefficients of determination for our measures ..., but that the pattern of effects is highly predictable as well. (Alwin et al. 1995: 130)

Ein bemerkenswertes Ergebnis der vorgestellten Analysen war der hohe Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen Ist-Einkommen und dem als gerecht eingeschätzten

Einkommen. Allein auf der Grundlage der Urteile zum gerechten Einkommen konnte daraus nur geschlossen werden, daß die Befragten sich in ihren Urteilen am Ist-Einkommen orientieren. Inwieweit sie die bestehenden Verhältnisse als gerecht ansehen, konnte nicht zweifelsfrei geklärt werden. Damit sind wir auf das vierte Forschungsfeld der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung verwiesen.

2.2.2 Gerechtigkeitsideologien und die Bewertung von Verteilungsergebnissen

Eine – auf den ersten Blick ungewöhnliche – Beobachtung der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung besteht darin, daß die meisten Personen ihr eigenes Einkommen in einem hohen Maß als gerecht wahrnehmen. So beobachteten Shepelak und Alwin (1986) an einer Zufallsstichprobe aus einer US-amerikanischen Region, daß 46 Prozent ihr eigenes Haushaltseinkommen als gerecht ansahen. 33 Prozent empfanden sich etwas unterbezahlt und nur 19 Prozent meinten, ihr Haushaltseinkommen sei viel zu gering. Lediglich drei Prozent der Befragten sahen sich auf der Grundlage ihres aktuellen Haushaltseinkommens überbezahlt. Damit scheint das eigene Einkommen mehr oder weniger als gerecht eingeschätzt zu werden. Faßt man nämlich die beiden Kategorien *Haushaltseinkommen ist gerecht* und *Haushaltseinkommen ist etwas zu gering* zusammen, so erhält man einen Anteil von 79 Prozent, die ihr Haushaltseinkommen mehr oder weniger gerecht ansehen (Shepelak & Alwin 1986). Noch eindrücklicher werden diese Ergebnisse, wenn man die Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen betrachtet. Denn lediglich 29 Prozent der Befragten waren mit ihrem Einkommen unzufrieden.⁶⁸ Es scheint, als würde die Mehrzahl der Befragten keine tiefgreifende Differenz zwischen aktuellem und gerechtem Einkommen wahrnehmen und sich mehr oder weniger gerecht entlohnt fühlen.

Ein ähnliches Bild ergibt sich auch für Westdeutschland. Die Ergebnisse des ISJP zeigen nämlich, daß in Westdeutschland nahezu 51 Prozent der Befragten ihr Einkommen als uneingeschränkt gerecht bewerten.⁶⁹ Nimmt man dazu diejenigen, für die ihr Einkommen etwas weniger und etwas mehr ist, als ihnen aus eigener Sicht gerechterweise zusteht, so erhöht sich der Anteil auf rund 89 Prozent. Lediglich 11 Prozent der Berufstätigen in Westdeutschland sehen also ihr Einkommen als ausgesprochen ungerecht an.

Ein vollkommen anderes Bild erhalten wir, wenn wir die Bewertungen der Befragten aus Ostdeutschland betrachten. Hier sind es nur rund 18 Prozent, die ihr Einkommen als gerecht bewerten. Nehmen wir die beiden Kategorien "etwas weniger" und "etwas mehr" hinzu, dann sind es lediglich 58 Prozent. In Ostdeutschland empfinden also 42 Prozent der Berufstätigen ihr Einkommen 1991 als ungerecht. Eine Erklärung wäre die oben bereits zitierte Ansicht von Homans: Mit der Zeit sehen Personen das, was sie bekommen,

68. "Summarizing these results we learn that respondents not only believe their income to be just but also that they understand it to be approximately an average income; that they do not think they are grossly over- or underpaid; and finally that the majority of respondents feel quite satisfied with their income situation." (Wegener 1987:2)

69. Eigene Berechnungen anhand der Daten des ISJP 1991. Die Bewertungen des eigenen Einkommens wurden auf einer 5-stufigen Ratingskala beurteilt.

auch als gerecht an. Es wäre also letztlich die Gewöhnung an den *Status quo*, der die Personen veranlaßt, das Vorfindbare auch als das Gerechte anzusehen. Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland wären dann darin begründet, daß sich die Ostdeutschen noch nicht an ihr Einkommen gewöhnt hätten (vgl. Arts et al. 1995b).

Doch Alwin et al. (1995) geben sich mit einer solchen Begründung nicht zufrieden. Ihrer Ansicht nach ist es der Legitimationsgrad des politischen und ökonomischen Systems einer Gesellschaft, der über die Übereinstimmung zwischen Ist- und Soll-Einkommen entscheidet. In einem Vergleich mit Daten des ISJP fanden sie nämlich – wie dies bereits am Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland deutlich wird – zwischen westlichen Industrieländern und den Ländern des ehemaligen Ostblocks einen unterschiedlichen Grad an Übereinstimmung zwischen *Ist* und *Soll*. Sie überprüften dazu den Zusammenhang zwischen dem eigenen aktuellen und dem als gerecht genannten Haushaltseinkommen in Abhängigkeit zu Urteilen über die Legitimation des politischen und ökonomischen Systems. Ihre Ergebnisse zeigen, daß bei denjenigen Befragten, in deren Augen das politische und ökonomische System weitgehend anerkannt ist, auch eine höhere Übereinstimmung zwischen Ist- und Soll-Einkommen festzustellen ist. Somit sind es nicht nur individuell-psychologische Gewöhnungseffekte, sondern auch die Einstellungen zum politischen und ökonomischen System, die die Bewertung des eigenen Einkommens bestimmen. Doch eine Begründung allein durch den Verweis auf den subjektiven Grad der Legitimation des gesellschaftlichen Systems ist nicht zwingend. Die Aussage "Gerechtigkeitsbewertungen sind eine Funktion des subjektiven Glaubens an die Legitimität des gesellschaftlichen Systems" läßt sich auch umkehren. In dem Fall wäre die *Legitimation* eine Funktion der Bewertung des eigenen Einkommens: Weil das eigene Einkommen als gerecht angesehen wird, ist das gesellschaftliche System auch legitimiert.

Wegener (1987) schlägt eine andere Erklärung vor. Für ihn ist nämlich die Bewertung des eigenen Einkommens das Resultat einer Wahrnehmungsverzerrung der tatsächlich vorhandenen Einkommensverteilung. Dies äußert sich darin, daß statusniedrigere Personen das Ausmaß der gesellschaftlichen Ungleichheit im Bezug auf Einkommen oder Prestige verringern. Statushohe Personen erweitern hingegen dieses Spektrum. Bei statusniedrigeren Personen kommt es also zu einer Nivellierung der tatsächlichen Verteilung sozialer Güter, bei statushöheren Personen zu einer Polarisierung.⁷⁰ Nivellierung und Polarisierung sind aber nicht Ausdruck unterschiedlicher Wertorientierungen, sondern gerade die Folge eines Wertekonsenses. Dies leitet sich aus der Endanker-Theorie ab (De Soto & Albrecht 1968; Lindenberg 1977). Sie geht davon aus, daß Personen ihre Urteile über die Verteilung eines Gutes an den beiden Endpunkten eines Kontinuums

70. Für die Prestigewahrnehmung bedeutet das: "High-status members of a society have a more extensive discriminatory ability than low-status members when it comes to distinguishing social positions. Compared to low status observers, high-status observers assign higher prestige to high-status positions and lower prestige to low-status positions. Compared to high-status observers, low-status observers assign higher prestige to low-status positions and lower prestige to high-status positions." (Wegener 1990: 76f.; vgl. auch Wegener 1992)

orientieren. Beide Endpunkte haben aber eine unterschiedliche Stabilität. Der untere Endpunkt – in dem Fall das untere Ende der Einkommenshierarchie – wird dabei als stabiler angesehen als der obere. Die Position der beiden Endpunkte ist aber abhängig von der Position, die eine Person glaubt, auf dem Kontinuum zu haben. Plaziert sich eine Person eher am unteren Ende, so wird damit der untere Endpunkt gestärkt. Die Folge ist, daß der obere Endpunkt näher an den unteren rückt. Da der obere Endpunkt aufgrund der positiven Bewertung von Einkommen auch mit einem hohen Einkommen gleichgesetzt ist, verringert sich somit der Betrag des höchsten Einkommens. Die tatsächliche Einkommensverteilung wird nivelliert. Ordnet sich aber eine Person eher im oberen Bereich des Kontinuums ein, dann wird der obere Endpunkt gestärkt. Da auch hier wiederum der obere Endpunkt ein positiv bewertetes hohes Einkommen ist, wird dieser Betrag höher gesetzt. Die Folge ist eine Polarisierung des Einkommens. Der Konsens über die positive Bewertung von Einkommen resultiert also in einem paradoxen Effekt: Er führt zu einer Nivellierung der wahrgenommenen Einkommensverteilung bei denjenigen, die ein geringeres Einkommen haben und zu einer Polarisierung bei denjenigen, die höheres Einkommen haben. In beiden Fällen folgt daraus, daß Urteiler ihre Position positiver wahrnehmen als sie tatsächlich ist.

Insbesondere die Nivellierung der Verteilungsungleichheiten hat unmittelbare Konsequenzen für die Wahrnehmung der Differenz zwischen Ist- und Soll-Einkommen. Denn gerade diejenigen, die in einer Gesellschaft in der unteren Hälfte des Einkommenskontinuums angesiedelt sind, nehmen ihr Einkommen nicht so niedrig wahr, als es tatsächlich im Vergleich zu den *Besserverdienenden* ist. Sie empfinden sich – in der Diktion der Theorie der Relativen Deprivation – gar nicht relativ depriviert. Statt dessen haben sie den Eindruck, durchaus das zu verdienen, was der Durchschnitt verdient.⁷¹ Die Folge dieser Wahrnehmungsverzerrung besteht dann in einer – wie Wegener es nennt – *illusion of distributive justice*. Beide, statushohe und statusniedrige Personen, nehmen ihr eigenes Einkommen als gerecht wahr:

In light of this reasoning, it becomes obvious why the majority of persons in a society believe that they are rewarded by just standards. They perceive their own social standing as well as their income on distorted continua. The subjective social position of an individual is perceived as approximately 'average', and this misperception corresponds with the perception of his or her subjective income situation as approximately 'average' as well. It is rational, then, for the majority of individuals to experience this correspondence as just. (Wegener 1990: 77)

Der beobachtete Unterschied in der wahrgenommenen Gerechtigkeit des eigenen Einkommens in Ost- und Westdeutschland wäre aus dieser Sicht durch zwei Umstände zu erklären: Erstens wäre die größere Ungerechtigkeitswahrnehmung in Ostdeutschland das Re-

71. "All those members of a society who have, objectively, below-average positions will have the deceptive impression that they stand 'somewhere in the middle'. This results from their leveling of the grading continuum." (Wegener 1990: 77)

sultat eines fehlenden Wertekonsenses. Weil keine einheitliche Hochschätzung des "Einkommens" gegeben ist, wird der obere Endpunkt des gesellschaftlichen Kontinuums nicht mit einem positiv bewerteten höherem Einkommen gleichgesetzt. Es kommt deshalb nicht zu einer Nivellierung und Polarisierung des Einkommenskontinuums und folglich auch nicht zu einer "gerechteren" Sichtweise des eigenen Einkommens. Unabhängig von der Gültigkeit einer solchen Interpretation ergibt sich aber eine zweite, plausiblere Erklärung. Eine Voraussetzung für die von Wegener (1990) beschriebenen Wahrnehmungs- und Vergleichsprozesse ist nämlich, daß eine Person ihre Position in einer Gesellschaft kennt oder zumindest angeben kann, ob sie sich eher im unteren oder eher im oberen Bereich einer Gesellschaft verortet. Eine Folge des Transformationsprozesses ist aber, daß sich die gesellschaftlichen Positionen verändert haben und die Positionsstruktur noch nicht in dem Maße stabilisiert war wie dies für Westdeutschland zu diesem Zeitpunkt (1991) gegolten hat (Geißler 1991).

Im Unterschied zu den Analysen des vorangegangenen Abschnitts beziehen sich diese Ergebnisse und Erklärungen jedoch auf das eigene Einkommen der Befragten. Gelten diese Beobachtungen auch dann, wenn die Einkommen anderer Personen oder Berufsgruppen beurteilt werden? Headey (1991) untersuchte dazu die Bewertung der Einkommen unterschiedlicher Berufe anhand einer nationalen Stichprobe in Australien. Die Befragten waren aufgefordert, das tatsächliche und das gerechte Einkommen für eine Reihe statushoher und statusniedriger Berufe anzugeben. Die Ergebnisse zeigten, daß die wahrgenommene und als gerecht eingeschätzte Einkommensverteilung nicht sonderlich voneinander abwich (Headey 1991: 581). Die Befragten sahen die tatsächliche Einkommensverteilung weitgehend als gerecht an. Die Ursache für diese Übereinstimmung zwischen Ist- und Soll-Einkommen sieht Headey in einer verzerrten Wahrnehmung des Ist-Zustands. Die tatsächliche Einkommensverteilung wird nicht auf der Basis der realen Verhältnisse beurteilt, sondern es wird bereits ein bestimmtes Wunschbild als Ausgangsbasis genommen. Die Differenz dieses, an den normativen Erwartungen bereits angepaßten Bildes, wird dann nur zu einem geringen Maß vom realen Wunschbild abweichen:

The public systematically misperceives the income distribution and erroneously believes that there is virtually no difference between legitimate incomes and actual incomes. (Headey 1991: 581)

Zu diesem Ergebnis kam Headey, nachdem er die Angaben über die wahrgenommenen Einkommen der unterschiedlichen Berufe aus seiner Stichprobe mit externen Daten über die tatsächlichen Einkommen verglich. Es stellte sich heraus, daß die Einkommen von Berufen mit geringem Status (z.B. Einzelhandelsverkäufer, Fließbandarbeiter oder einfache Büroangestellte) zwischen 20 und 30 Prozent des tatsächlichen Einkommens überschätzt, die Ist-Einkommen von statushohen Berufen (z.B. Universitätsprofessoren, Piloten, Vorstandsvorsitzender) zwischen fünf und 37 Prozent aber unterschätzt wurden. Diese Verzerrung ist seiner Ansicht nach vom *erwünschten* Einkommen beeinflusst. Headey (1991) leitet dies aus der Beobachtung ab, daß das wahrgenommene Einkommen

jeweils eine Mittelposition einnimmt. Der wahrgenommene Betrag bei statusniedrigen Berufen ist immer größer als das tatsächliche und kleiner als das gerechte Einkommen. Bei statushohen Berufen dagegen ist das wahrgenommene Einkommen geringer als das tatsächliche und höher als das gerechte:

Statusniedrige Berufe: $E_t < E_w < E_g$

Statushohe Berufe: $E_t > E_w > E_g$

E_g = Gerechtes Einkommen
 E_w = Wahrgenommenes Einkommen
 E_t = Tatsächliches Einkommen

Die Folge dieser Angleichung ist eine Verringerung der Differenz. Die Einkommensverteilung wird gerechter wahrgenommen, als sie tatsächlich ist (Szirmai 1991). Heißt das nun, daß das Ungerechtigkeitsempfinden bei der Bewertung fremder Einkommen ähnlich gering ist wie bei der Bewertung des eigenen Einkommens? Dies kann anhand der bereits in den letzten Abschnitten verwendeten Daten des ISJP für Ost- und Westdeutschland überprüft werden.

Wir benötigen dazu zunächst eine adäquate Abbildung der Gerechtigkeitsbewertungen. Bei der Diskussion der psychologischen Ansätze zum ergebnisbezogenen Urteilsmodus wurde deutlich, daß die Quantifizierung, wie sie von Jasso (1978) vorgeschlagen wurde, die bisherigen theoretischen und empirischen Erkenntnisse der Gerechtigkeitsforschung am angemessensten berücksichtigt. Demnach können wir die Bewertung der Einkommen eines ungelerten Arbeiters und eines Vorstandsvorsitzenden am besten durch den natürlichen Logarithmus aus dem Verhältnis von Ist- und Soll-Einkommen wiedergeben. Ein Wert von 0 bedeutet dann, das tatsächliche Einkommen ist in den Augen der Urteiler gerecht, negative Werte kennzeichnen eine Unterbezahlung und positive Werte eine Überbezahlung. Die *justice evaluation* für das Einkommen eines ungelerten Arbeiters und eines Vorstandsvorsitzenden ergibt sich dann aus der Gleichung: $J = \ln(A/J)^{72}$

Auf der Grundlage der so errechneten *justice evaluation* ist für rund 32 Prozent der Befragten des ISJP in Ostdeutschland das Einkommen eines ungelerten Arbeiters gerecht. Das Einkommen eines Vorstandsvorsitzenden wird hier von rund 29 Prozent der Befragten als gerecht angesehen. In Westdeutschland bewerten nur 20 Prozent das Einkommen eines ungelerten Arbeiters und 25 Prozent das Einkommen eines Vorstandsvorsitzenden als gerecht. In Ostdeutschland wird also der wahrgenommene *Status quo* eher als gerecht angesehen als im Westen. Auffällig ist dabei, daß die Intensität der wahrgenommenen Ungerechtigkeit beim Einkommen des Vorstandsvorsitzenden größer ist. Der Vorstandsvorsitzende wird also viel stärker überbezahlt wahrgenommen als der Arbeiter unterbezahlt. Sichtbar wird dies an den höheren positiven Beträgen des Vorstandsvorsitzenden im Vergleich zu den geringeren negativen Beträgen beim ungelerten Arbeiter.

72. A bezieht sich auf das tatsächliche Einkommen eines ungelerten Arbeiters bzw. Vorstandsvorsitzenden und C auf das Gerechte Einkommen eines ungelerten Arbeiters / Vorstandsvorsitzenden. In der Terminologie der Theorie zur Gerechtigkeitspsychophysik handelt es sich hier um die *indirekte* Messung der *justice evaluation* (J). Es ist darauf hinzuweisen, daß diese Quantifizierung die in der "dritten Phase" der Theorieentwicklung eingeführten Erweiterungen von θ und β nicht mitberücksichtigt.

Tab. 4.11: Gerechtigkeitsideologien und ergebnisbezogene Gerechtigkeitsbewertung (ISJP 1991)⁷³

	Vorstandsvorsitzender		Ungelernter Arbeiter	
	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland
Stichprobenmittel	.434 ^a	1..510 ^a	-.204	-.264
	[.514]	[.540]	[.304]	[.246]
Variationskoeffizienten	1.184	1.080	1.490	.932
Individualisten	.385*	.438***	-1.170	-.230***
Etatisten	.469	.563*	-.229*	-.312***
Fatalisten	.504*	.509	-.227	-.262
Askriptivisten	.403	.423***	-.170*	-.229***

Standardabweichung in eckigen Klammern; * p<.05; ** p<.01; *** p<.001; Ost: N=609; West: N=1036

In diesem Bewertungsmuster spiegelt sich nicht nur wider, daß fremde Einkommen eher als ungerecht empfunden werden als das eigene. Es wird darin auch ein Konsens in der Gerechtigkeitswahrnehmung in beiden Gesellschaften sichtbar. Er bezieht sich darauf, daß höhere Einkommen eher als ungerecht angesehen werden als niedrigere. Dies zeigen die Mittelwerte der *justice evaluations* getrennt nach Ost- und Westdeutschland in Tabelle 4.11. Wie an den positiven Mittelwerten zu sehen, schätzen die Befragten in beiden Teilen Deutschlands einen Vorstandsvorsitzenden als *überbezahlt* ein (.434 / .510). Das aktuelle Einkommen ist also höher als das gerechte. Diese Ungerechtigkeit wird aber in Westdeutschland viel stärker empfunden, was sich in einem größeren Betrag der *justice evaluation* ausdrückt. Dagegen gilt das Einkommen eines ungelerten Arbeiter als zu gering (-.204 / -.264). Arbeiter werden in beiden Landesteilen als unterbezahlt eingeschätzt und erhalten nicht das, was ihnen nach Meinung der Befragten gerechterweise zustehen würde. Das Ungerechtigkeitserleben ist dabei im Westen größer als im Osten. Die Befragten in Ostdeutschland empfinden also einen Vorstandsvorsitzenden weniger überbezahlt und einen Arbeiter weniger unterbezahlt als die Befragten aus dem Westen. mit scheint die von Headey (1991) implizit vertretene Annahme über eine generelle Präferenz geringer sozialer Ungleichheit zuzutreffen. Doch damit wird vorausgesetzt, daß die Bewertung der tatsächlichen Einkommen in einer Gesellschaft auf der Grundlage einer Ordnungsvorstellung geschieht. Wie wir aber aus den Ergebnissen des letzten Abschnitts wissen, variieren die Vorstellungen über ein gerechtes Einkommen mit der Art der vertretenen Gerechtigkeitsideologie. Personen, die eine individualistische Gerechtigkeitsideologie und damit eine meritokratische Verteilungsordnung präferierten, billigten

73. Die Stichprobenmittelwerte der Gerechtigkeitsbewertungen unterscheiden sich zwischen Ost- und Westdeutschland für "Vorstandsvorsitzender" mit $t=2.825^{(*)}$ und für "ungelernter Arbeiter" mit $t=4.200^{(b)}$. Die Mittelwerte der Gerechtigkeitsbewertungen ergeben sich durch die Gruppierung von Befürwortern und Ablehnenden (siehe Anm. 65). Die fettgedruckten Werte geben an, daß sich Befürworter und Ablehnende in ihrer Bewertung signifikant unterscheiden.

einem Vorstandsvorsitzenden ein viel höheres Einkommen zu als Personen, die eine etatistische Gerechtigkeitsideologie vertraten. Bedeutet dies nun, daß sich diese Personen auch in ihrer Ungerechtigkeitswahrnehmung unterscheiden?

Vor dem Hintergrund der bisherigen Ergebnisse zur Bedeutung von Gerechtigkeitsideologien als Urteilsrahmen für ordnungs- und ergebnisbezogene Gerechtigkeitsbeurteilungen ist ein derartiger Unterschied sehr wahrscheinlich. Auf der aggregierten Ebene von Mittelwerten erwarten wir dann, daß Personen mit hoher Präferenz für Individualismus das Einkommen eines Vorstandsvorsitzenden weniger ungerecht empfinden als Personen mit einer Präferenz für Etatismus. Um dies anhand der Daten des ISJP überprüfen zu können, wurden die Befragten für jede der vier Gerechtigkeitsideologien in zwei Gruppen unterteilt. Die eine Gruppe umfaßt alle Befragten, die die entsprechende Ideologie sehr befürworten. Die zweite Gruppe wird durch diejenigen Befragten gebildet, die die jeweilige Gerechtigkeitsideologie eher ablehnen. Da wir – nicht zuletzt aufgrund der *split consciousness* These – davon ausgehen müssen, daß Personen mehr als eine Ideologie präferieren, ist eine solche Einteilung für jede der vier Ideologien separat vorzunehmen. Auf der Grundlage dieser Unterteilung ist es dann möglich, die Unterschiede in den *justice evaluations* zu überprüfen. Die entsprechenden Ergebnisse für Ost- und Westdeutschland sind in Tabelle 4.11 aufgeführt.

In Ostdeutschland und Westdeutschland haben *Individualisten* einen kleineren Betrag in der *justice evaluation* (.385 / .438) als das Stichprobenmittel (.434 / .510). Sie tendieren also eher zum Nullpunkt, der einen gerechten Zustand wiedergeben würde. Mit diesem Antwortprofil unterscheiden sich Individualisten in beiden Teilen Deutschlands signifikant von denen, die Individualismus eher ablehnen. Individualisten schätzen also das Einkommen eines Vorstandsvorsitzenden eher gerecht ein. In Ostdeutschland errechnet sich für *Fatalisten* im Mittel eine höhere *justice evaluation*. Sie empfinden einen Vorstandsvorsitzenden also viel stärker überbezahlt. In Westdeutschland empfinden *Askriptivisten* das Einkommen eines Vorstandsvorsitzenden eher gerecht. Dagegen sind es hier die *Etatisten*, die eine größere Ungerechtigkeit im Sinne eines *overreward* konstatieren. In ihren Augen ist ein Vorstandsvorsitzender viel stärker überbezahlt.

Bei den *justice evaluations* für das Einkommen eines ungelerten Arbeiters nehmen Askriptivisten ein geringeres Defizit wahr. Für Etatisten im Osten und im Westen ist das Defizit aber größer. Ungelernte Arbeiter sind ihrer Meinung nach also ungerechterweise unterbezahlt. Für Individualisten in Westdeutschland entspricht das Einkommen eines ungelerten Arbeiters eher dem gerechten als für diejenigen, die sich gegen Individualismus aussprechen. In beiden Fällen liegen die Beträge der Gruppenwerte unter denen der jeweiligen Stichprobe und tendieren eher zu Null.

Damit zeigt sich auf der aggregierten Ebene von Mittelwerten, daß die Präferenz einer Gerechtigkeitsideologie auch für die Gerechtigkeitsbewertungen fremder Einkommen wichtig wird. Das Ungerechtigkeitsempfinden ist zwischen Befürwortern und "Gegnern" der vier Gerechtigkeitsideologien jeweils unterschiedlich. Wir erhalten damit einen weiteren empirischen Hinweis für die Bedeutung der Gerechtigkeitsideologien als

Urteilsrahmen (Arts et al. 1991; Kahnemann & Tversky 1984; Kahnemann et al. 1986a, 1986b; Lindenberg 1992). Aus der Diskussion der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung und den berichteten Analysen ergeben sich somit zwei Ergebnisse:

- (1) Bei der Bewertung von Verteilungsregeln, bei Urteilen über gerechte Verteilungsergebnisse und bei der Bewertung bestehender Verteilungsergebnisse spielen Urteile zu einer gerechten Verteilungsordnung, wie sie über die Gerechtigkeitsideologien erfaßt wurden, eine grundlegende Rolle. Gerechtigkeitsideologien stellen deshalb den *Urteilsrahmen* für Gerechtigkeitsurteile und -bewertungen bereit.
- (2) Urteile zur Gerechtigkeit der Verteilungsordnung und der Verteilungsergebnisse sind beeinflußt von der Zugehörigkeit zu einer Gesellschaft und der darin eingenommenen sozialen Position. Es finden sich also bestimmte Konsensstrukturen, die sich entweder auf eine Gesellschaft als Ganze oder auf Subgruppen beziehen.

3 Soziale Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Unternehmen

Aus der Diskussion der soziologischen Gesellschaftsentwürfe im zweiten Kapitel ergaben sich zwei Fragestellungen, die mit Hilfe der normativen und empirischen Gerechtigkeitsforschung geklärt werden sollten: (1) Welche Regeln können aus einer normativen Perspektive als gerecht angesehen werden? Und: (2) Welche empirischen Bedingungen gelten für Gerechtigkeitsurteile? Bei der Diskussion der normativen Gerechtigkeitsansätze wurde deutlich, daß der Beitrag von Rawls (1979) auf die Definition und die analytische Klärung der Möglichkeitsbedingungen von sozialer Gerechtigkeit eingeschränkt ist. Für die Explikation und Begründung von Gerechtigkeitsregeln erwies sich die Idee von Walzer (1983) und ihre Konkretisierung durch Miller (1993) als geeigneter. Vergleicht man die Kernaussage dieser beiden Ansätze zur Sphären- oder Interaktionsbezogenheit von Gerechtigkeitsregeln mit den gerechtigkeitstheoretischen Implikation der soziologischen Gesellschaftsentwürfe, so wird darin eine Übereinstimmung sichtbar. Denn aus den Ausführungen von Weber wurde abgeleitet, daß einer Differenzierung moderner Gesellschaften auch eine Differenzierung der Gerechtigkeitsregeln entsprechen muß. Im Gegensatz zur Vorstellung, Verteilungsprozesse seien anhand eines einzigen übergreifenden Gerechtigkeitsmaßstabs zu messen, wurde die Mehrdimensionalität von Gerechtigkeitsvorstellungen in Abhängigkeit zu ihren unterschiedlichen Anwendungskontexten betont. Walzer (1983) und vor allem Miller (1993) bestätigen diese Sichtweise, indem sie auf die begrenzte Geltung von Gerechtigkeitsregeln in einzelnen gesellschaftlichen "Sphären" (Walzer 1983) oder – etwas differenzierter – institutionalisierten Interaktionsformen (Miller 1993) hinweisen. Ergänzt wird diese Einsicht durch die Ergebnisse des Mehrprinzipienansatzes (Törnblom 1992; Schwinger 1981). Es zeigte sich, daß in Abhängigkeit zu verschiedenen Interaktionszusammenhängen auch entsprechende Verteilungsregeln (Mikroprinzipien) als gerecht gelten. Je nachdem, in welchem Interaktionszusammenhang Verteilungsprozesse vorgenommen werden, wird das Proportionalitäts-, das Gleichheits- oder das Bedürfnisprinzip als gerecht angesehen. Damit bestätigt sich die Annahme der

normativen Ansätze über eine Differenziertheit sozialer Gerechtigkeit auch empirisch. Bei der Diskussion der empirisch-soziologischen Forschungsansätze wurde deutlich, daß die von Miller (1993) oder dem Mehrprinzipienansatz thematisierten Verteilungsprinzipien nur einen Aspekt möglicher ordnungsbezogener Gerechtigkeitsurteile abdecken. Dementsprechend stand die Beschreibung der Gerechtigkeitsideologien, deren Geltungsbedingungen und deren Funktion als Urteilsrahmen im Mittelpunkt des vorangegangenen Abschnitts. Die vorgestellten Analysen bestätigten die theoretischen Annahmen der soziologischen Gesellschaftsentwürfe über die soziale Bedingtheit von Gerechtigkeitsvorstellungen. Neben den kulturellen Einflüssen erwiesen sich die sozialstrukturellen Bedingungen in einer Gesellschaft als wesentliche Determinanten individueller Gerechtigkeitsvorstellungen. Dies entspricht den Annahmen, die aus den soziologischen Gesellschaftsentwürfen abgeleitet wurden. Die Ähnlichkeit der sozialen Kontextbedingungen führt offensichtlich zu einer Angleichung der einzelnen Gerechtigkeitsvorstellungen. Doch ist die Annahme einer einzigen dominierenden Gerechtigkeitsvorstellung ebenso verfehlt wie die einer vollkommenen Pluralität (Schmidt 1993; Rütters 1991). Vielmehr scheint es so zu sein, daß die Mitglieder einer Gesellschaft durchaus mehrere Gerechtigkeitsvorstellungen präferieren. Dadurch wird es möglich, daß sie sich auf allgemeine Gerechtigkeitsvorstellungen einigen aber gleichzeitig divergierende Vorstellungen vertreten können. Die empirische Gerechtigkeitsforschung zeigt somit, daß in einer Gesellschaft sowohl ein Konsens als auch ein Dissens der Gerechtigkeitsvorstellungen existiert (Robinson & Bell 1978; Rytina 1986; Wegener & Liebig 1993, 1995).

Werden durch die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung die sozialen Determinanten individueller Gerechtigkeitsbeurteilungen hervorgehoben, so macht die psychologische Gerechtigkeitsforschung auf die psychischen Determinanten und psychophysischen Gesetzmäßigkeiten aufmerksam. Individuen beurteilen also Verteilungsergebnisse oder Verteilungsordnungen nicht rein zufällig. Sie greifen auf normative Standards zurück und urteilen in Abhängigkeit zu ihrer sozialen Position in einer Gesellschaft.

Vor dem Hintergrund dieser beiden Ergebnisse – der Abhängigkeit der Gerechtigkeitsregeln von ihren Anwendungskontexten und der Abhängigkeit individueller Gerechtigkeitsvorstellungen von individuellen und sozialen Einflußgrößen – läßt sich die gesonderte Betrachtung sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen begründen. Verteilungsprozesse in Unternehmen stellen in dem Fall einen spezifischen Anwendungskontext dar. Dies kann zur Folge haben, daß in Unternehmen bestimmte Verteilungsregeln eher als gerecht angesehen werden, als in anderen sozialen Kontexten. Vor dem Hintergrund der diskutierten normativen und empirischen Ansätze ist eine derartige, in Unternehmen generell präferierte Verteilungsregel das Proportionalitätsprinzip. Dies ist darin begründet, daß Unternehmen instrumentelle, auf Wettbewerbsprozessen beruhende Organisationen sind. Diese Dominanz eines Gerechtigkeitsprinzips muß aber nicht bedeuten, daß andere Verteilungsprinzipien generell als ungerecht angesehen werden. Denkbar wäre, daß ein Verteilungsergebnis oder eine Verteilungsordnung als gerecht gilt, wenn darin eine Kombination unterschiedlicher Verteilungsprinzipien zum Ausdruck kommt (Deutsch 1986; 1991).

Eine explizite Betrachtung sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen leitet sich aber auch daraus ab, daß die sozialen Bedingungen in einem Unternehmen die Gerechtigkeitsvorstellungen der Beschäftigten prägen können. Der empirische Nachweis, daß Gerechtigkeitsurteile Positionswirkungen sind, stellt dafür die Grundlage dar. Denn ohne diese Bedeutung des aktuellen Handlungskontextes einer Person würde sich die allgemeine Gerechtigkeitsforschung und die *justice in organizations* Forschung nur in der Art der untersuchten Gerechtigkeitsprobleme unterscheiden. Die allgemeine Gerechtigkeitsforschung würde dann die Gerechtigkeitsurteile und -bewertungen von Güterverteilungen in Gesellschaften, Familien oder sozialen Gruppen untersuchen. Die *justice in organizations* Forschung wäre dagegen spezifisch auf solche Güterverteilungen bezogen, die in Unternehmen stattfinden. Ein Unterschied ergäbe sich nur bei den abhängigen Variablen der jeweiligen Erklärungsmodelle. Die Ergebnisse der empirischen Gerechtigkeitsforschung machen demgegenüber deutlich, daß es beiden Forschungsrichtungen gerade um die Betrachtung spezifischer Einflußfaktoren gehen sollte – sie sich also auch im Hinblick auf die unabhängigen Variablen ihrer Erklärungsmodelle unterscheiden sollten. Die Aufgabe der allgemeinen Gerechtigkeitsforschung besteht dann darin, die sozialstrukturellen und kulturellen Kontextbedingungen sowie die psychischen Determinanten und psychophysischen Gesetzmäßigkeiten des Urteilsverhaltens zu untersuchen. Gegenstand der *justice in organizations* Forschung ist dagegen die Wirkung unternehmensspezifischer Strukturen und Prozesse auf die Gerechtigkeitspräferenzen einer Person. Sie untersucht dann den Einfluß der Handlungsbedingungen in Unternehmen auf die Gerechtigkeitsbeurteilungen und die Folgen für die unternehmensinternen Prozesse.

Die Ergebnisse der sozialen Gerechtigkeitsforschung begründen nicht nur eine explizite Betrachtung sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen und umreißen damit die Aufgaben der *justice in organizations* Forschung. Sie tragen auch zu einer Näherbestimmung korporativer Gerechtigkeit bei. Drei Punkte sind für die weitere Argumentation von Bedeutung: (1) Die Unterscheidung von Gerechtigkeits- und Zufriedenheitsurteilen, (2) die weitere konzeptionelle Klärung der im zweiten Kapitel eingeführten Unterscheidung von vier Bedeutungsaspekten sozialer Gerechtigkeit und (3) das Verständnis von Gerechtigkeit als handlungstheoretische Kategorie.

Gerechtigkeits- und Zufriedenheitsurteile

Bei der Kritik an der Theorie der Relativen Deprivation und der austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätze wurde darauf hingewiesen, Gerechtigkeitsbeurteilungen könnten nur auf der Grundlage normativer Standards geschehen. Die durch die Theorie der Relativen Deprivation vorgenommene Vereinfachung im Sinne einer Kausalität zwischen Vergleichsprozessen und Gerechtigkeitsurteilen wurde damit verworfen. Für Verteilungsprozesse in Unternehmen bedeutet dies, daß interne oder externe Vergleiche der Unternehmensmitglieder nicht automatisch in Gerechtigkeitsbewertungen münden. Sie können zwar Ursache für Unzufriedenheit oder Unbehagen sein, reichen aber nicht aus, eine Verteilung als gerecht oder ungerecht zu qualifizieren. Somit können soziale Vergleiche

mit anderen Beschäftigten eines Unternehmens bzw. mit externen Personen lediglich den Prozeß einer Gerechtigkeitsbeurteilung auslösen. Sie entscheiden aber selbst noch nicht über die Beurteilung. Dafür müssen normative Standards zur Verfügung stehen. Erst dann können die Beschäftigten einen legitimen Anspruch anmelden. Darin liegt auch der Unterschied zu Zufriedenheitsurteilen (Prentice & Crosby 1987). Arbeitszufriedenheit und Gerechtigkeit in Unternehmen sind deshalb zwei unterschiedliche Bereiche: Der eine orientiert sich an *subjektiven*, der andere an *sozial* verbindlichen Maßstäben.

Urteilsmodi und Gerechtigkeitsaspekte

Auch durch die Gerechtigkeitsforschung bestätigt sich die Ableitung unterschiedlicher Bedeutungsaspekte sozialer Gerechtigkeit, wie sie mit Hinweis auf Durkheim am Ende des zweiten Kapitels vorgenommen wurde. Denn die einzelnen Zweige der Gerechtigkeitsforschung konzentrieren sich jeweils auf verschiedene Bedeutungsaspekte. So stehen z.B. in Rawls (1979) Theorie der Gerechtigkeit solche Regeln im Mittelpunkt, die sich als Konstitutionsprinzipien gesellschaftlicher Institutionen eignen. Es geht in dem Fall um die Bestimmung *konstitutiver Gerechtigkeit* – der Verteilungsordnung und der Verteilungsregeln, die in einer Gesellschaft oder anderen sozialen Aggregaten gelten sollten. Die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung ergänzt dies mit Ergebnissen zu den darüber bestehenden Vorstellungen. Demgegenüber beschäftigen sich die austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätze mit der Tauschgerechtigkeit (*kommutative Gerechtigkeit*), wie sie bei Durkheim unter dem Begriff der Vertragsgerechtigkeit diskutiert wurde. Ein Teil der psychologischen Gerechtigkeitsforschung verweist auf den dritten Bedeutungsaspekt: die Gerechtigkeit der Allokations und Distributionsverfahren.

Entscheidender ist jedoch, daß wir vor dem Hintergrund der grundsätzlichen Unterscheidung ergebnis- und ordnungsbezogener Urteilsmodi die vier Bedeutungsaspekte weiter systematisieren können. Konstitutive, kommutative und prozedurale Gerechtigkeit und distributive Gerechtigkeit im engeren Sinne beziehen sich nämlich entweder auf die Ordnung oder auf die Ergebnisse einer Verteilung. Kommutative und distributive Gerechtigkeit sind dabei dem ergebnisbezogenen Modus zuzuordnen. Denn in beiden Fällen werden Ergebnisse einer Güterverteilung bewertet. Im ersten Fall geht es um die Äquivalenz von Leistung und Gegenleistung, im zweiten um die gerechte Verteilung von Gütern in sozialen Aggregaten. Konstitutive und prozedurale Gerechtigkeit beziehen sich dagegen auf den ordnungsbezogenen Modus. Denn einmal sind die grundlegenden Regeln und zum anderen die konkreten Verfahren ihrer Umsetzung Gegenstand der Beurteilung. Im sechsten Kapitel wird zu prüfen sein, welche Gerechtigkeitsaspekte aus der Sicht der Beschäftigten in *Unternehmen* eine Rolle spielen können.

Gerechtigkeit als handlungstheoretische Kategorie

Im Gegensatz zu den im zweiten Kapitel diskutierten gesellschaftstheoretischen Entwürfen argumentieren die Ansätze der psychologischen Gerechtigkeitsforschung aus einer handlungstheoretischen Perspektive, wenn es um die Notwendigkeit gerechter Ver-

teilungsprozesse geht. Nicht die Stabilität der sozialen Ordnung, sondern die Aufrechterhaltung oder Fortsetzung einer Interaktionsbeziehung entscheidet sich – so die austauschtheoretischen Ansätze – an der Gerechtigkeit der Verteilung von Aufwendungen und Erträgen. Damit wird Gerechtigkeit bzw. die Vermeidung von Ungerechtigkeiten als ein zentrales Handlungsmotiv angesehen. Gerechtigkeit ist dadurch nicht nur eine politische Forderung, sondern sie wird als handlungsrelevantes Motiv verstanden, das jedes Verhalten einer Person beeinflussen kann.

Damit liefert die psychologische Gerechtigkeitsforschung ein wesentliches Argument für die am Ende des ersten Kapitels vertretene These, gerechte Normen würden eine größere Anreizwirkung zur Vermeidung des Gefangenen-Dilemmas entfalten. Denn erst gerechte Normen wären aus der Sicht beider Akteure verpflichtender und würden deshalb die Unsicherheit über das Verhalten des Gegenübers reduzieren (Stolte 1987). Diese Annahme wird zwar durch die Aussagen der soziologischen Gesellschaftsentwürfe untermauert. Denn – mit einigen Ausnahmen (Weber, Luhmann) – wird soziale Gerechtigkeit als eine Bedingung für die freiwillige Anerkennung von verhaltens einschränkenden Normen angesehen. Folgt man aber der Einsicht Humes (1992), daß eine moralische Überzeugung alleine nicht gleichbedeutend mit moralischem Handeln ist,⁷⁴ so besagt die Anerkennungswürdigkeit einer Norm noch nicht, daß eine Person auch dementsprechend handelt (Taylor 1993). Die Voraussetzung für eine größere Anreizwirkung gerechter Normen besteht deshalb darin, ob Personen überhaupt ihre Nutzeninteressen zurückstellen wollen, um einer gerechten Norm zu folgen. Darauf verweisen die Ergebnisse der *psychologischen* Gerechtigkeitsansätze: Sie betonen, daß Personen durchaus bereit sind, bei einem Interessenkonflikt auf die Realisierung des maximalen Gewinns zu verzichten, wenn damit Gerechtigkeitskriterien entsprochen werden kann (Vidmar 1981; Wall & Nolan 1987). Und sie zeigen auch, daß Personen ihr Verhalten von ihren Gerechtigkeitsurteilen abhängig machen. "Moralische Überzeugungen" im Sinne von Gerechtigkeitsvorstellungen können somit auch verhaltensrelevant werden.

Welche Folgen sich aber aus gerechten oder ungerechten Verteilungsprozessen in Unternehmen ergeben, ist im Verlauf der bisherigen Darstellung nur ansatzweise geklärt worden. Die austauschtheoretischen Ansätze verweisen lediglich auf emotionale, kognitive und verhaltensbezogene Reaktionen – was eher den allgemeinen Erkenntnisstand der Sozialpsychologie wiedergibt (Ajzen & Fishbein 1980; Eiser 1986), aber keine substantielle Klärung darstellt. Wenn es im folgenden Kapitel um die Ergebnisse der *justice in organizations* Forschung geht, wird deshalb den Bedingungen und den möglichen Formen der Reaktion auf gerechte oder ungerechte Verteilungsprozesse in Unternehmen ein Hauptaugenmerk gelten.

74. "Reason in a strict and philosophical sense, can have an influence on our conduct only after two ways: Either when it excites a passion by informing us of the existence of something which is a proper object of it; or when it discovers the connexion of causes and effects, so as to afford us means of exerting any passion." (Hume 1992: 413f.)

Kapitel 5

Justice in Organizations:

Empirische Ergebnisse und theoretische Modelle

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel deutlich wurde, steht die Frage nach Gerechtigkeit in Unternehmen am Anfang der empirischen Gerechtigkeitsforschung. Die Arbeiten von Stouffer (Stouffer et al. 1949) und die Begründer der austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätze leiteten ihre Aussagen aus Beobachtungen in Organisationen ab. Bei Stouffer waren es die Aufstiegsmöglichkeiten in Militäreinheiten, bei Homans das Leistungsverhalten von Beschäftigten im Verwaltungsbereich (Homans 1953) und bei Adams die Reaktionen von *blue-collar workers* auf unterschiedliche Entlohnungsbedingungen (Adams & Rosenbaum 1962). Analog zur allgemeinen empirischen Gerechtigkeitsforschung war auch in der *justice in organizations* Forschung lange Zeit die Equity-Theorie das dominierende Forschungsparadigma. Ihre Quantifizierung von *inputs* und *outputs* machte sie zu einer geeigneten Theorie zur Erklärung individuellen Verhaltens in Organisationen (Mowday 1987). In den 60er und 70er Jahren fand sie auch Eingang in die Organisationstheorie (Kubon-Gilke 1990) und in personalwirtschaftliche Entlohnungstheorien (Hentze & Brose 1986; Schanz 1991).

Für einen ersten Überblick kann die bisherige *justice in organizations* Forschung unter Berücksichtigung der Entwicklung in der allgemeinen, empirischen Gerechtigkeitsforschung in drei Phasen eingeteilt werden (vgl. Tabelle 5.1). Die erste Phase ist durch eine Dominanz der Equity-Theorie geprägt. In dieser Anfangsphase geht es primär um den Nachweis, daß Verteilungsgerechtigkeit ein verhaltensrelevantes Kriterium in Unternehmen ist. Die meisten Studien untersuchen deshalb die Auswirkungen von Unter- oder Überbezahlung auf die Arbeitsleistung. Beendet wird diese Phase Mitte der 70er Jahre:

- (1) Deutsch (1975) kritisiert die Eindimensionalität der Equity-Theorie und
- (2) Thibaut und Walker (1975) weisen nach, daß nicht nur die Ergebnisse, sondern auch die *Verteilungsverfahren* Gegenstand von Gerechtigkeitsbeurteilungen sind.

Beides führt in der *justice in organizations* Forschung zu einer veränderten Forschungsagenda. Solche Studien, die am Equity-Modell festhalten, konzentrieren sich auf andere einstellungs- und verhaltensbezogene Formen der Reaktion auf *inequity* – z.B. Diebstahl am Arbeitsplatz oder Austrittswilligkeit – und erweitern die Aussagefähigkeit der Equity-Theorie. In anderen Arbeiten rückt dagegen die Frage nach den normativen Grundlagen *gerechter bzw. ungerechter Verfahren* in den Mittelpunkt (Folger 1977; Greenberg 1987b). Dabei wird auch auf den Unterschied zwischen formaler Verfahrensgerechtigkeit und Interaktionsgerechtigkeit hingewiesen.

Die Kritik von Deutsch an der Eindimensionalität der Equity-Theorie äußert sich darin, daß nun die Geltungsbedingungen unterschiedlicher Verteilungsprinzipien in Organisa-

tionen untersucht werden.¹ Damit treten ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile in den Blickwinkel der *justice in organizations* Forschung. Es geht um die Frage, welche Verteilungsprinzipien in Unternehmen als gerecht angesehen werden. Eine besondere Aufmerksamkeit wird dabei auch der Interaktion von ergebnis- und ordnungsbezogenen Urteilen

Tab. 5.1: Drei Phasen der *justice in organizations* Forschung (vgl. Greenberg 1990)

	Gerechtigkeitsaspekt	Problemstellung	Beispiele
Phase I '49-'75	Tauschgerechtigkeit	Arbeitsleistung	Homans 1953; Adams & Rosenbaum 1962; Adams & Jacobsen 1964
Phase II '75-'90	Verfahrensgerechtigkeit	Verfahrensregeln Folgen von Verfahrens- [un-]gerechtigkeiten Interaktionsgerechtigkeit	Thibaut & Walker 1975; Folger 1977 Lind & Tyler 1988; Organ 1988; Bies 1987
	Tauschgerechtigkeit	Reaktion auf Ungerechtigkeiten	Dittrich & Carell 1976, 1979 Greenberg 1990a
	Tauschgerechtigkeit	Gerechtigkeitsprinzipien Folgen von Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit	Leventhal 1980; Schwinger 1981 Alexander & Rudermann 1987
Phase III '90-	<i>systemische</i> Gerechtigkeit	Unterschiedl. Güter Kontexteffekte	Martin & Harder 1994; Randall & Mueller 1995 Greenberg 1992; James 1992; Kabanoff 1991, 1992; Lansberg 1989; Sheppard, Lewicki & Minton 1992;
	<i>local justice</i>	Entscheidungsverhalten bei unteilbaren Gütern	Elster 1990, 1992; Schmidt 1992; Engelstad 1994

entgegengebracht. Es werden deshalb die Effekte prozeduraler Gerechtigkeit auf die Bewertung von Ergebnissen und umgekehrt die Effekte distributiver Gerechtigkeit auf die Bewertung von Verfahren untersucht. Ebenso sind die unterschiedlichen einstellungs- oder verhaltensrelevanten Folgen distributiver bzw. prozeduraler [Un-]Gerechtigkeit Gegenstand der empirischen Arbeiten. Ein Kennzeichen dieser Phase ist (1) der vorwiegend explorative Charakter der Studien – für Greenberg (1993) eine Folge des Verlusts des dominierenden austauschtheoretischen Forschungsparadigmas – und (2) die Einschränkung auf eine rein psychologische Forschungsperspektive. Die unternehmensspezifischen Kontextbedingungen, wie sie sich z.B. in den Organisationsstrukturen äußern, werden zu diesem Zeitpunkt weitgehend außer acht gelassen (James 1992).

Diese Lücke wird mit Beginn der 90er Jahre zunehmend erkannt (Greenberg 1992; James

1. Wie Greenberg (1991) zeigt, wird damit dem *reaktiven* Gerechtigkeitsmodell der Equity-Theorie ein *proaktives* entgegengestellt. Nunmehr reagieren die Untersuchungspersonen nicht nur auf unterschiedliche Entlohnungshöhen. Es wird jetzt unterstellt, daß Organisationsmitglieder auch ein eigenständiges Interesse an Gerechtigkeit haben. Um dieses *Gerechtigkeitsmotiv* zu verwirklichen wenden sie z.B. auch unterschiedliche Verteilungsprinzipien an (Leventhal 1980).

1992; Sheppard, Lewicki & Minton 1992). Es mehren sich nicht nur die Stimmen, die eine Erweiterung der psychologischen Perspektive durch Erkenntnisse der vergleichenden Gerechtigkeitsforschung fordern (James 1992), es wird jetzt auch der soziale Kontext in einem Unternehmen als mögliche Determinante individueller Gerechtigkeitsurteile entdeckt (Kabanoff 1991, 1992). Darüber hinaus werden in dieser dritten Phase auch übergreifende theoretische Modelle entwickelt (Rutte & Messick 1995). Zwei solcher Modelle sollen im Verlauf des folgenden Kapitels diskutiert werden. Es handelt sich einmal um den aus soziologischer Perspektive formulierten *local justice* Ansatz (Elster 1990, Schmidt 1992). Diese organisationsbezogene *Theorie* der Gerechtigkeit greift bewußt nicht auf die bisherige *justice in organizations* Forschung zurück und versteht sich als eine "Phänomenologie lokaler Gerechtigkeit". Demgegenüber knüpft der zweite Ansatz (Sheppard, Lewicki & Minton 1992) explizit an die bisherigen Forschungsergebnisse an und erhebt den Anspruch, einen theoretischen Rahmen dafür zu liefern.

Das folgende Kapitel gliedert sich in drei Abschnitte. Im ersten Teil werden einige ausgewählte Ergebnisse der *justice in organizations* Forschung vorgestellt. Da die allgemeine Gerechtigkeitsforschung keine unmittelbaren Aussagen über die spezifischen Bedingungen und Folgen von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen formuliert, geht es in diesem Abschnitt um die Klärung von drei Fragen:

- (1) *Was* bewerten Organisationsmitglieder unter Gerechtigkeitskriterien?
- (2) Was sind die organisationspezifischen *Bedingungen* von Gerechtigkeitsurteilen?
- (3) Was sind die *Folgen* wahrgenommener [Un-]Gerechtigkeit in Organisationen?

Es wird also in diesem Abschnitt keine *forschungshistorische*, sondern eine *problembezogene* Darstellung gewählt. Damit soll gezielter auf die von der allgemeinen Gerechtigkeitsforschung nicht geklärten Folgen von gerechten oder ungerechten Verteilungsprozessen in Unternehmen eingegangen werden. Im zweiten Abschnitt dieses Kapitels erfolgt dann eine kritische Darstellung der beiden theoretischen Ansätze. Im letzten Abschnitt wird schließlich der Beitrag der bisherigen *justice in organizations* Forschung für die Klärung korporativer Gerechtigkeit diskutiert.

1 Empirische Ergebnisse zu Gerechtigkeitsbeurteilungen in Unternehmen

1.1 Der Gegenstand von Gerechtigkeitsbeurteilungen

Aus der Sicht der *justice in organizations* Forschung sind Gerechtigkeitsbeurteilungen in Unternehmen auf zwei Aspekte bezogen: Auf die Ergebnisse der Verteilung unterschiedlicher Güter und auf die Verfahren, die zu ihrer Verteilung eingesetzt werden. Im ersten Fall geht es um *Verteilungsgerechtigkeit*, im zweiten um *Verfahrensgerechtigkeit*.

1.1.1 Verteilungsgerechtigkeit

Was die Beurteilung von Verteilungsergebnissen angeht, konzentrieren sich die meisten empirischen Studien auf die Beurteilungen monetärer Güterverteilungen (Dornstein 1991). Darüber hinaus wurden in der Vergangenheit auch nicht-monetäre Güterverteilungen, wie die Verteilung von Arbeitsplätzen (Brockner et al. 1992; Brockner & Green-

berg 1990; Engelstad 1994), oder die physischen Arbeitsbedingungen² untersucht. Ein Beispiel dafür ist die Studie von Martin und Harder (1994), in der die Anwendung unterschiedlicher Verteilungsprinzipien bei der Verteilung nicht-monetärer Güter im Organisationskontext beleuchtet wurde. Dazu wurden in zwei Experimenten 67 und 39 Wirtschaftsstudenten untersucht. Die Studenten sollten sich fiktiv in die Rolle einer Führungskraft eines großen Unternehmens versetzen und in dieser Rolle Verteilungsentscheidungen treffen. Zur Verteilung standen neben Geldzahlungen auch nicht-monetäre Güter wie Firmenwagen, Büro- und Parkraum, Umzugshilfe und sozioemotionale Zuwendung (Freundlichkeit). Die Studenten konnten jeweils entscheiden, welche Merkmale einer Person (Leistung, Status, Seniorität) für die Zuweisung eines dieser Güter wichtig sein sollte, ob jede Person oder jede Arbeitsgruppe gleiche Anteile erhalten oder die Grundlage der Verteilung der persönliche Bedarf sein sollte.

Die Ergebnisse aus beiden Experimenten zeigen, daß unter induzierten Organisationsbedingungen auch nicht-monetäre Güter nach bestimmten Regeln verteilt werden. Dabei werden offensichtlich für unterschiedliche "Ressourcen" auch unterschiedliche Verteilungskriterien angewandt:

People in a managerial decision-making role in a U.S. organizational context distributed this broad range of rewards using a wide variety of distributive justice rules. Rather than keeping spheres of justice separate, these decision makers used contribution rules to distribute more financial rewards and used equality- and need-based rules to distribute more socioemotional rewards in an organizational context. (Martin & Hader 1994:258)

Die Gültigkeit dieser Ergebnisse für tatsächliche Gerechtigkeitsbeurteilungen in Unternehmen ist jedoch eingeschränkt. Denn erstens handelt es sich um eine fiktive Verteilungssituation und zweitens beruhen die Ergebnisse allein auf den Urteilen von befragten Studenten. Auch wenn daraus auf die Situation in Unternehmen geschlossen werden kann, ist es doch fraglich, ob Unternehmensmitglieder sich in dieser Weise verhalten würden. Folgt man nämlich der Unternehmenskulturforchung, so kommt es in Unternehmen zur Ausbildung normativer Standards (Schein 1985), die die Grundlage für die Bewertung der Güterverteilung bilden können. Durch diese unternehmensspezifische Bewertung des "Statuswerts" von Gütern wäre es dann denkbar, daß die Verteilungskriterien gerade unabhängig von der Art des Gutes angewandt werden.

Die Gerechtigkeitsrelevanz nicht-monetärer Güter unter *realen* Bedingungen wurde von Randall und Mueller (1995) untersucht. Ihre Studie hat den Vorzug, daß sie (1) keine experimentell erhobenen Daten verwendet und sich (2) nicht auf Verteilungsentscheidun-

2. Zusammenfassend dazu: "Reasoning that the opportunity to work in a higher status office constituted an increase in work rewards, it was expected that such individuals would report feeling overpaid and would increase their performance. Likewise, reassignment to a lower-status office was expected to be a source of underpayment, leading to decreased performance. Very strong support was found for each of these predictions, thereby suggesting that the status-value of offices constitutes a valid source of outcomes in the equity formula." (Greenberg 1990: 413)

gen in simulierten Situationen stützt. Es wurden Gerechtigkeitsurteile von 162 Krankenschwestern eines US-amerikanischen Krankenhauses und deren Reaktionen auf die tatsächliche Verteilung nicht-monetärer Güter überprüft. Randall und Mueller gingen dabei von der Hypothese aus, daß die Gerechtigkeitsrelevanz eines nicht-materiellen Gutes dann gegeben ist, wenn die Wahrnehmung einer gerechten oder ungerechten Verteilung auch Folgen in den Einstellungen und Verhaltensweisen der Urteiler hat. Diese möglichen Folgen untersuchten sie im Bezug auf (1) die Zufriedenheit über den *Besitz* dieser Güter, (2) die allgemeine Arbeitszufriedenheit, (3) die Bindung an die Organisation, (4) die Austrittswilligkeit und (5) das Kündigungsverhalten.

Die Grundlage der Analysen bildete Jassos *Justice-Evaluation-Modell* (Jasso 1986, 1989). Die Befragten sollten auf einer siebenstufigen Skala einschätzen, in welchem Umfang sie tatsächlich über die Güter (1) Status, (2) Sicherheit, (3) Möglichkeit der Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz, (4) Möglichkeit, Freundschaften am Arbeitsplatz zu schließen und (5) Möglichkeiten, altruistisch handeln zu können, verfügen. In der Terminologie der Gerechtigkeitspsychophysik handelt es sich dabei um Urteile zum *actual reward*. Gleichzeitig waren die Befragten aufgefordert, auf einer identischen Urteilsskala den *just reward* für diese fünf Güter anzugeben. Aus beiden Angaben errechneten Randall und Mueller (1995) die Gerechtigkeitsbewertung (*justice evaluation*) für jede Person und jedes Gut. Zusätzlich wurde eine globale *Distributive-Justice-Evaluation* als Mittelwert der fünf Einzelbewertungen errechnet. Über Regressions- und Pfadanalysen wurde der Einfluß dieser Gerechtigkeitsbewertungen auf die genannten Einstellungs- und Verhaltensaspekte überprüft.³

Die Ergebnisse zeigten, daß nur ein geringer Teil der Befragten meinte, sie würden ungerichterweise zuviel von den fünf *Gütern* besitzen. Ein *overreward* wurde also nur in Ausnahmefällen konstatiert. Ebenso fanden Randall und Mueller (1995) für *Möglichkeit, Freundschaften am Arbeitsplatz zu schließen* und *Möglichkeit, altruistisch zu handeln* eine geringe Varianz in Richtung eines *underreward*. Der Einfluß der globalen *Distributive-Justice-Evaluation* auf die Einstellungs- bzw. Verhaltensaspekte erwies sich als nicht einheitlich. Signifikante Effekte zeigten sich nur bei der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, der Bindung an das Unternehmen und der Austrittswilligkeit.⁴ Bei den güterspezifischen *justice-evaluations* war die Bewertung der *Möglichkeit der Selbstverwirklichung* der wichtigste Prädiktor der gemessenen Einstellungen.

Randall und Mueller (1995) leiten daraus ab, daß die Verteilung von immateriellen Gütern unter Gerechtigkeitsaspekten bewertet wird. Entscheidender ist in ihren Augen, daß offensichtlich die Art der Güter auch die Art der Reaktion auf Ungerechtigkeiten bestimmt. Zwei Ergebnisse bilden die Grundlage ihrer Schlußfolgerung: Erstens fühlte

3. Die Modelle enthielten als zusätzliche Variablen Alter und Berufserfahrung der Befragten.

4. "The more individuals ... perceive justice in the distribution of the workplace rewards, the more satisfied they are with their jobs, the more strongly committed they are to the place of employment, and the more likely they are to intend to remain employed with that organization." (Randall & Mueller 1995: 189)

sich fast keine der Befragten bei einigen untersuchten Gütern *overrewarded*. Zweitens war das Kündigungsverhalten weder von der globalen noch von den einzelnen *justice evaluations* abhängig. Dies steht im Gegensatz zu den konzeptionellen Annahmen (Adams 1965) und empirischen Ergebnissen (Dittrich & Carrell 1979) der *justice in organizations* Forschung. Denn Ungerechtigkeiten in der Bezahlung werden darin als Ursache für eine erhöhte Kündigungsbereitschaft bzw. Kündigung angesehen. Die Ursache für diese Ergebnisse sehen die Autoren in der unterschiedlichen Verfügbarkeit von Beurteilungsstandards. Da für Geld ein allgemeiner und objektiver Maßstab existiert, ist die Menge, über die eine Person verfügt, auch relativ leicht und objektiv feststellbar. Bei immateriellen Gütern hingegen existiert eine solche Skala nicht. Deswegen ist es bei immateriellen Gütern schwerer, die tatsächliche Menge, über die eine Person verfügt, im Vergleich zu einem allgemeinen Maßstab zu bestimmen. Es stehen also keine, mit gleicher Sicherheit wie bei materiellen Gütern abrufbaren, Verteilungsstandards zur Verfügung. Deshalb äußern sich nur eine geringe Anzahl von Befragten im Sinne eines *overrewards*. Aus der geringeren Meß- und Vergleichbarkeit erklärt sich aber auch das Fehlen verhaltensbezogener Reaktionen. Eine bestehende Ungerechtigkeit wird nämlich bei immateriellen Gütern nicht in der emotionalen Intensität erfahren wie bei materiellen Gütern. Diese geringe emotionale Intensität verhindert dann eine Verhaltensreaktion. Zusammenfassend können wir feststellen, daß es empirische Hinweise dafür gibt, daß nicht nur materielle, sondern auch immaterielle Güter in Unternehmen nach Gerechtigkeitskriterien bewertet werden (Konrad & Pfeffer 1990). Folgt man den Ergebnissen von Randall und Mueller (1995), so werden Ungerechtigkeiten in Unternehmen am deutlichsten für monetäre Güter wahrgenommen. Die Ursache dafür kann (1) die Wichtigkeit des Gutes sein – ein Arbeitsverhältnis wird primär wegen dem zu erwartenden monetären Nutzen eingegangen – und (2) die Eigenschaft als ein generalisiertes Austauschmedium und die damit verbundene Verfügbarkeit von Verteilungsstandards.

1.1.2 Verfahrensgerechtigkeit

Folgt man G.F.Müller (1996), so werden in Unternehmen Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit in sechs Bereichen relevant: Bei (1) der Personalauswahl, (2) der Entgeltfindung, (3) der Zielsetzung und Leistungsbeurteilung, (4) dem Umgang mit Beschwerden, (5) den Maßnahmen zur Förderung des Arbeitsengagements und (6) bei Kündigungen. Neuere Untersuchungen zeigen in diesem Zusammenhang, daß bei der Beurteilung der Verfahrensgerechtigkeit zwischen *formalen* und *interpersonalen* Aspekten unterschieden werden muß. Diese Trennung verdankt sich der Einsicht, daß

people's judgments of procedural fairness are influenced by the quality of interpersonal treatment they receive from decision makers ... (Tyler & Bies 1990: 88)

Die *formalen* Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit beziehen sich dabei auf die Regeln, nach denen die jeweiligen Verfahren gestaltet sind. Beurteilen Organisationsmitglieder die Verfahren zur Personalauswahl, Entgeltfindung oder zur Leistungsbeurteilung, so

geschieht dies ohne deren konkrete Anwendung zu berücksichtigen. Ob ein Vorgesetzter also die Verfahren korrekt anwendet oder ob er sich bei jedem Mitarbeiter in gleichem Maß bemüht, die Verfahrensregeln einzuhalten, spielt in dem Fall keine Rolle. Davon zu unterscheiden ist der von Bies als *interpersonale* Gerechtigkeit bezeichnete Aspekt der Verfahrensgerechtigkeit (Bies 1987; Bies & Moag 1986; Bies & Shapiro 1987; Tyler & Bies 1990). Hier steht die *Anwendung* der Regeln durch die Entscheidungsträger im Mittelpunkt. Es werden die Handlungen der Personen beurteilt, die die Personalauswahl oder die Leistungsbeurteilung vornehmen. Es geht also darum, wie die kodifizierten Verfahrensregeln in einem Unternehmen umgesetzt werden:

Procedures refer to the structural quality of the decision process, whereas interactional justice refers to a social exchange between two participants. (Cropanzano & Randall 1992: 13)

Unter dem *formalen* Aspekt wird somit das *Was* und unter dem *interpersonalen* Aspekt das *Wie* von Verteilungsverfahren bewertet.⁵

Neben dieser Exploration der Bedeutungsaspekte unternehmensinterner Verfahrensgerechtigkeit konzentrierte sich die *justice in organizations* Forschung bislang auch auf die *Verhältnisbestimmung von Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit* (Brockner & Siegel 1996). Die leitende Forschungsfrage bestand 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 *outcomes* die Verfahrensgerechtigkeit gegenüber der Verteilungsgerechtigkeit in den Hintergrund. Bei der Verteilung von Einkommen kann deshalb ein Verteilungsergebnis auch dann gerecht sein, wenn es aus ungerechten Verfahren resultiert. Verfahrensgerechtigkeit wird aber gerade dann wichtig, wenn die Verteilungsergebnisse als ungerecht wahrgenommen werden. Die Meinung, die Verteilung sei auch noch das Ergebnis ungerechter Verfahren, verstärkt in dem Fall das Ungerechtigkeitsempfinden. Dies gilt auch dann, wenn das Ergebnis als gerecht angesehen wird, aber für die Betroffenen unvorteilhaft ist. In beiden Fällen ist also die wahrgenommene Verfahrensgerechtigkeit entscheidend.⁶

5. "Formale Merkmale können als "Was"-Kriterien apostrophiert werden, weil sie die Frage beantworten, was faire Entscheidungsverfahren im Allgemeinen auszeichnen sollte. Interpersonale Merkmale sind demgegenüber "Wie"-Kriterien, weil sie die Frage beantworten, wie faire Entscheidungsverfahren von den daran Beteiligten ausgeführt werden sollten." (Müller 1996:4)

6. Greenberg (1987b) hat diesen Zusammenhang über Laborexperimente überprüft. Diejenigen, die über ein unfaires Verfahren mittlere oder hohe *outcomes* zugeteilt bekamen, beurteilten die Verteilungsergebnisse als gerecht. Diejenigen, die 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.

1.2 Die Bedingungen unternehmensinterner Gerechtigkeitsbeurteilungen

Bei der Analyse der Bedingungen von Gerechtigkeitsbeurteilungen in Unternehmen konzentrieren sich die bisherigen Studien auf drei Bereiche: Erstens auf die Grundlagen ergebnis- und ordnungsbezogener Gerechtigkeitsbeurteilungen. Dabei geht es um die Frage, welche personen- oder arbeitsplatzbezogenen Merkmale, welche *Verteilungsprinzipien* und welche *Verfahrensregeln* als gerecht angesehen werden. Der zweite Bereich befaßt sich mit dem Einfluß der hierarchischen Struktur und der dritte Bereich mit den unternehmensspezifischen Strukturen und Prozessen als Bedingungen für Gerechtigkeitsbeurteilungen der Beschäftigten.

1.2.1 Verteilungs- und Verfahrensregeln

Wie wir bei der Diskussion der allgemeinen Gerechtigkeitsforschung sahen, stellen die Vorstellungen über ein anzuwendendes Verteilungsprinzip und die zu berücksichtigenden Verteilungskriterien die Grundlage ergebnisbezogener Gerechtigkeitsurteile und -bewertungen dar. Was die *Verteilungskriterien* anbelangt, so zeigt eine Studie von Sell und Griffith (1993), daß insgesamt sechs solche personenbezogene Kriterien in Unternehmen wichtig sind: der Arbeitserfolg, die Arbeitsleistung, die Dauer der Zugehörigkeit zur Organisation, der hierarchische Status in der Organisation, das Humankapital und die Bedürfnisse einer Person (vgl. Cowherd & Levine 1992). Nach Soltan (1987) gelten darüber hinaus auch die Merkmale der Tätigkeit als relevante Verteilungskriterien. Ein gerechtes Verteilungsergebnis berücksichtigt demnach auch die Komplexität der Tätigkeit, die Verantwortung und die physischen Bedingungen, die mit einer Tätigkeit verbunden sind.⁷ Was die *Verteilungsprinzipien* anbelangt, so verweisen eine Reihe von Arbeiten des Mehrprinzipienansatzes darauf, daß in Organisationen generell das Leistungsprinzip als gerecht angesehen wird (Deutsch 1986, 1991; Schwinger 1981). Folgt man Leventhal (1980), so müßten in Unternehmen aber auch andere Verteilungsprinzipien anerkannt sein. Denn er geht davon aus, daß Gerechtigkeitsbewertungen auf der Grundlage einer Kombination mehrerer Prinzipien zustandekommen. Diese Pluralität und Variabilität der Gerechtigkeitsprinzipien konnte Meindl (1989) in einer Befragung von Führungskräften zeigen. Er untersuchte die Wahl des Beitrags- und Gleichheitsprinzips in Abhän-

7. Overlaet und Schokkaert (1991) untersuchten die relative Bedeutung von Verteilungskriterien. Sie konstruierten dazu eine fiktive Verteilungssituation, in der Studierende zwei Beschäftigten mit unterschiedlichen Merkmalen einen bestimmten Geldbetrag zuteilen sollten. Die möglichen Verteilungsarrangements berücksichtigten jeweils die Arbeitsleistung, die individuelle Bedürftigkeit und den Ausgleich für Arbeitsbedingungen. Es zeigte sich, daß die Arbeitsleistung die primäre Rechtfertigung für Einkommensunterschiede war. Die anderen Merkmale nahmen zwar eine untergeordnete, aber entscheidende Bedeutung ein. In einer weiteren Studie untersuchten sie die Bedeutung der Kriterien Seniorität und hierarchische Position in Kombination mit der aktuellen Leistung. Seniorität oder hierarchische Position wurden allgemein als Rechtfertigung für Einkommensunterschiede akzeptiert. Dies galt aber nur so lange, wie die Verteilungsempfänger gleiche Leistungen erbrachten. Somit ist Leistung das primäre Verteilungskriterium, dem Seniorität oder hierarchische Position nachgeordnet sind. Auch hier wird die Aussagefähigkeit der Ergebnisse aber durch die Auswahl der Untersuchungseinheiten eingeschränkt.

gigkeit zur Zielsetzung und Qualität der sozialen Beziehungen in Arbeitsgruppen. Als Datengrundlage diente ihm eine schriftliche Befragung von 262 mittleren und unteren Führungskräften aus vier US-amerikanischen Unternehmen. Von den Befragten wurde dann das Beitragsprinzip gewählt, wenn sie Produktivität und hohe Fairneß als Ziel hatten und eine geringe Interdependenz der Arbeitsgruppenmitglieder angenommen wurde. Bei hoher Interdependenz der Arbeitsgruppenmitglieder und hoher Produktivität bzw. hoher Fairneß als Ziel wurde eine Gleichverteilung präferiert. Damit scheint auch in Unternehmen ein Zusammenhang zwischen Gerechtigkeitsprinzipien und der wahrgenommenen Art der Beziehung der Beschäftigten zu bestehen.

Auch bei Urteilen über die Verfahrensgerechtigkeit lassen sich bestimmte grundlegende Gerechtigkeitsprinzipien feststellen. Die im vorangegangenen Kapitel vorgestellten fünf Prinzipien gerechter Verfahren gelten in gleicher Weise auch in Unternehmen (Lind & Tyler 1988). Vor dem Hintergrund der Unterscheidung zwischen *formaler* und *interpersonaler* Verfahrensgerechtigkeit beziehen sich die Prinzipien Genauigkeit, Offenheit, Beteiligung, Transparenz und Reversibilität aber auf den formalen Verfahrensaspekt. Denn sie haben die Gestaltung der kodifizierten Verfahrensregeln zum Gegenstand. Folgt man G.F. Müller (1996) so lassen sich analog dazu auch fünf Prinzipien der *interpersonalen* Verfahrensgerechtigkeit unterscheiden:

(1) *Berücksichtigung*: Bei diesem Prinzip geht es darum, ob die Entscheider auf die Anliegen der Betroffenen eingehen. Lissak (1983) konnte in einer Feldstudie mit kanadischen Soldaten zeigen, daß Leistungsbeurteilungsverfahren dann gerechter wahrgenommen wurden, wenn die Personen die Möglichkeit hatten, ihre eigene Sicht ihrer Leistungen darzustellen. Bies (1987) befragte MBA-Studierende und erfahrene Stellenbewerber im Wirtschaftsbereich nach ihren Erfahrungen und ihren Urteilen zu unterschiedlichen Stellenauswahlsituationen. Einen Aspekt der interpersonalen Verfahrensgerechtigkeit sahen die Befragten darin, ob sie in ihrer Individualität ernst genommen wurden; ob also während der Auswahlverfahren auf ihre individuellen Erfahrungen, Eigenarten und Zielvorstellungen eingegangen und diese auch berücksichtigt wurden.

(2) *Kommunikative Integrität*: Das zweite Kriterium interpersonaler Gerechtigkeit nimmt das Kommunikationsverhalten der Entscheider in den Blick. Bemühen sich die Entscheider um eine ausgewogene Argumentation, eine unvoreingenommene Sammlung von Informationen und eine glaubwürdige und vertrauenswürdige Kommunikation, so werden Verfahren der Güterverteilung als gerecht angesehen (Bies & Moag 1986).

(3) *Gleichbehandlung*: Sheppard und Lewicki (1987) befragten 44 Führungskräfte über offene Leitfadeninterviews, welche Kriterien für eine gerechte Behandlung am Arbeitsplatz wichtig seien. Neben den formalen Kriterien wurde die Gleichbehandlung aller Betroffenen als wichtigstes eigenes Handlungsziel und als ein Kriterium genannt, das selbst bei der Beurteilung des eigenen Vorgesetzten angewandt wurde.

(4) *Rückmeldung*: Das formale Kriterium der Transparenz von Verfahren findet seine Entsprechung in der Forderung nach einem schnellen und ausführlichen Feedback. Daß rasche Rückmeldung ein Kriterium interpersonaler Gerechtigkeit sein kann, zeigen Untersuchungen zu Verfahren der Personalauswahl und des betrieblichen Vorschlagswesens:

Verfahren mit schleppender oder völlig ausbleibender Rückmeldung erschienen weniger fair als Verfahren, deren Verantwortliche schnell reagierten und Informationsbedürfnisse von Betroffenen umgehend zu befriedigen verstanden. (Müller 1996: 7f.)

(5) *Aufklärung*: Bereits Leventhal (1980) beschreibt am Beispiel abgelehnter Studienplatzbewerber die Wichtigkeit der Begründung und Aufklärung über das Zustandekommen der Verteilungsentscheidung. Er betont, daß dieses Kriterium dann wichtig ist, wenn Entscheidungen zuungunsten der Bewerber ausfallen. Dies wird durch Studien im Unternehmenskontext empirisch untermauert, in denen das Vorgehen bei Gehaltskürzungen (Greenberg 1990a), Entlassungen (Brockner & Greenberg 1990) und bei der Abweisung von Beschwerden untersucht wurde (Bies & Shapiro 1987; Folger & Martin 1986).

1.2.2 Unternehmenshierarchie

Die Bedeutung der hierarchischen Position für Gerechtigkeitsbeurteilungen versuchten vor allem die empirischen Studien zur Theorie der Relativen Deprivation nachzuweisen (Crosby 1984; Dornstein 1988; Martin 1981, 1982; Moore 1990). Wie wir im vierten Kapitel sahen, können diese Ergebnisse nur eingeschränkt der *Gerechtigkeitsforschung* zugeordnet werden. Sie zeigen kenntlich, daß interne oder externe Vergleiche im Unternehmen eine Gerechtigkeitsbeurteilung induzieren *können*. Ob das "Gefühl der Deprivation" eine Folge von Gerechtigkeitsbeurteilungen oder lediglich Unzufriedenheit ist, kann nicht zweifelsfrei entschieden werden. Deshalb wird auf die Darstellung der Arbeiten aus diesem theoretischen Umfeld verzichtet.

Demgegenüber ist die Studie von Cowherd und Levine (1992) erwähnenswert. Im Gegensatz zu vielen Untersuchungen der *justice in organizations* Forschung beziehen sie sich nicht auf Einstellungsäußerungen, sondern versuchen, aus Unternehmensdaten einen Zusammenhang zwischen erfahrener Ungerechtigkeit und den daraus sich ergebenden Konsequenzen auf der Unternehmensebene abzuleiten. Sie gehen von drei Annahmen aus:

- (1) Hohe Einkommensunterschiede zwischen Management und Mitarbeitern führen zu Ungerechtigkeitsgefühlen auf den unteren Rängen der betrieblichen Hierarchie.
- (2) Orientieren sich die Einkommen des Managements und der Mitarbeiter in unterschiedlicher Weise an marktüblichen Einkommen, so führt dies zu Ungerechtigkeitsgefühlen auf den unteren Rängen.
- (3) Gefühle der Ungerechtigkeit äußern sich in einem verringerten Leistungsverhalten der Beschäftigten, Folge davon ist eine Verringerung der Produktqualität.

Cowherd und Levine (1992) beziehen ihre Analysen auf 102 US-amerikanische Betriebe. Grundlage sind Informationen über die Einkommensstruktur auf mehreren hierarchischen Ebenen. Als unabhängige Variablen gelten (1) ein Wert für die "Equity"-Gerechtigkeit des Stundenlohns für Arbeiter im Vergleich zum Einkommen des Managements und (2) die Differenz der mittleren Einkommen auf den drei unteren und den drei oberen Ebenen

der Unternehmenshierarchie.⁸ Beide Variablen dienen als Indikatoren für die [Un-]Gerechtigkeit der Güterverteilung. Sie repräsentieren jeweils unterschiedliche Verteilungsprinzipien. Die Einkommensdifferenz zwischen den hierarchischen Gruppen dient als Maß für die Einkommensgleichheit. Das Maß für "Equity"-Gerechtigkeit ist Ausdruck des Beitragsprinzips. Es gibt an, ob der Stundenlohn für Arbeiter die gleiche marktübliche Höhe hat wie das Einkommen der Manager. Ob also für Arbeiter und Manager die gleichen Entlohnungskriterien angewandt werden. Werden Arbeiter weit unter den marktüblichen Löhnen entlohnt und erhalten die Manager weitaus höhere marktübliche Gehälter, dann werden nicht die gleichen Entlohnungsregeln angewandt. Für Cowherd und Levine (1992) wird in einem solchen Fall das Entlohnungssystem aus der Sicht der Arbeiter als ungerecht bewertet.

Die abhängige Variable im Erklärungsmodell bildet der unternehmensspezifische Skalenwert zur Produktqualität des Unternehmens.⁹ Die Ergebnisse der Regressionsmodelle zeigen für beide Gerechtigkeitsindikatoren signifikante Effekte. Je mehr der Stundenlohn der Arbeiter in gleichem Maß marktüblichen Löhnen entspricht wie das Einkommen der Manager, und je geringer der Unterschied zwischen den unteren und oberen Hierarchieebenen ist, um so höher ist auch die Produktqualität. Somit scheint das Leistungsverhalten der Beschäftigten auf den unteren Rängen der Hierarchie davon abhängig zu sein, ob ihre Entlohnung gemessen an unternehmensexternen und unternehmensinternen Standards "gerecht" ist. Der signifikante Einfluß der Differenz zwischen Arbeiter- und Managergehältern legt den Schluß nahe, daß eine geringere Ungleichheit in der Entlohnung zwischen den unterschiedlichen Hierarchieebenen positiv bewertet wird.¹⁰ Die Folge ist nach Cowherd und Levine (1992) eine höhere Arbeitsleistung der Arbeiter.

Ordnungsbezogene Gerechtigkeitsbeurteilung

Bezieht sich die Studie von Cowherd und Levine (1992) auf ergebnisbezogene Gerechtigkeitsbewertungen, so untersuchte Lansberg (1984) die Hierarchieabhängigkeit ordnungsbezogener Gerechtigkeitsbeurteilungen. In einer Befragung von 70 Beschäftigten in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen eines US-amerikanischen Unternehmens fand er eine positionsabhängige Präferenz des Leistungs- und Gleichheitsprinzips. Angehörige des höheren Managements sprachen sich für eine Verteilungsordnung aus, die die Leistung einer Person honoriert. Mitglieder des unteren Managements sprachen sich zwar auch für das Leistungsprinzip aus, doch sollte hier der Beitrag für die jeweilige Arbeitsgruppe bzw. -einheit entscheidend sein. Im Unterschied zu den Führungskräften dieses

8. Kontrollvariablen waren der Gewerkschaftseinfluß, die technologische Komplexität der Produkte, die relative Marktposition und die Anzahl der Mitarbeiter.

9. Die Skalenwerte zur Produktqualität sind das Ergebnis einer Expertenbefragung, in der die Produkte der Unternehmen jeweils im Vergleich zu Konkurrenzprodukten bewertet wurden.

10. "This study provides the first evidence that egalitarian interclass reward distributions lead not just to perceptions of fairness by lower-level employees, as has been demonstrated in many studies, but may also increase product quality." (Cowherd & Levine 1992: 316)

Unternehmens sprachen sich die Mitarbeiter für eine Kombination von Leistungs- und Gleichheitsprinzip aus. In Abhängigkeit zur eigenen Position finden wir also unterschiedliche Präferenzen für eine gerechte Verteilungsordnung im Unternehmen.

Wie wir sahen, ist in Unternehmen auch die Gestaltung der Verteilungsverfahren entscheidend für das Vorliegen oder Fehlen von Gerechtigkeit (Lind & Tyler 1988). Im Anschluß an die Ergebnisse von Lansberg (1984) stellt sich deshalb die Frage, ob wir auch bei der *Bewertung* der Verfahrensgerechtigkeit mit Einflüssen der hierarchischen Position rechnen müssen. Wie die Ergebnisse einer Sekundäranalyse von Liebig (1992) zeigen, muß diese Frage verneint werden. Mit diesen Analysen sollte der Einfluß der hierarchischen Position auf die Bewertung des eigenen Einkommens und den formalen Regeln des Leistungsbeurteilungsverfahrens überprüft werden. Die Grundlage bildete eine Befragung von 101 Angehörigen des unteren Managements ("Meister" und "Gruppenmeister") eines bundesdeutschen Unternehmens der Metall- und Elektroindustrie. Die Ergebnisse der Strukturgleichungsmodelle, in denen die Bewertung des eigenen Einkommens und des Leistungsbeurteilungsverfahrens durch eine Reihe positions- und personbezogener Merkmale erklärt werden sollten, lassen sich in drei Punkten zusammenfassen:

- (1) Mit zunehmender Hierarchieebene wurde das eigene Einkommen ungerechter bewertet. Die Meister fühlten sich im Vergleich zu den hierarchisch tiefergestellten Gruppenmeistern weniger gerecht entlohnt.
- (2) Nicht die absolute Höhe des Einkommens, sondern die relative Höhe im Vergleich zu den hierarchisch unmittelbar tiefergestellten Beschäftigtengruppen führte zu einer positiveren Bewertung des eigenen Einkommens. Für beide untersuchten Führungskräftegruppen galt, daß das eigene Einkommen dann gerecht war, wenn es eine Differenzierung gegenüber der unmittelbar tiefergestellten Beschäftigtengruppe vornahm. Für Meister war es also wichtig, mehr zu verdienen als die Gruppenmeister. Die Gruppenmeister wiederum legten Wert auf ein höheres Einkommen als die ihnen direkt unterstellten Vorarbeiter. Dies stimmt mit neueren Arbeiten der *justice in organizations* Forschung überein. So fand beispielsweise Yoon (1996) bei koreanischen Führungskräften und Facharbeitern ähnlich gerichtete Effekte.
- (3) Urteile zur Verfahrensgerechtigkeit wurden *nicht* durch Positionseffekte beeinflusst. Dies entspricht den Erkenntnissen der Gerechtigkeitsforschung insoweit, als Lind und Tyler (1988) vor dem Hintergrund kulturvergleichender Studien betonen, daß die Prinzipien der Verfahrensgerechtigkeit weitgehend unabhängig von der kulturellen Zugehörigkeit oder der sozialen Position einer Person anerkannt sind.

Wenn wir diese Ergebnisse mit denen der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung vergleichen, so werden die dort berichteten Positionseffekte bestätigt. Die Ergebnisse der *justice in organizations* Forschung gehen aber über die dort beobachteten Effekte hinaus. Denn die hier vorgenommene Unterscheidung von unternehmensinternen Positionen ist differenzierter als dies auf der Grundlage von Bevölkerungsumfragen möglich ist. Wir finden also auch dann Positionseffekte, wenn wir nicht nur zwischen Angestellten und Arbeitern oder Angestellten mit oder ohne Hochschulabschluß unterscheiden. Auch bei einer differenzierten Unterscheidung finden sich somit Effekte der

hierarchischen Positionen auf die Gerechtigkeitsbeurteilungen. Dies kann als Hinweis auf den Einfluß des Unternehmenskontexts auf das Urteilsverhalten der Beschäftigten interpretiert werden.

1.2.3 Unternehmenskontext

Entsprechend dem Verständnis von Unternehmen als korporative Akteure, sind Unternehmen nicht allein durch ihre hierarchische Positionsstruktur beschreibbar. Sie zeichnen sich ebenso durch die Art der Kooperation, die Gestaltung der Austauschbeziehungen und ihre konstitutiven Regelsysteme aus. In der *justice in organizations* Forschung wurde diese "Unternehmenskultur" bislang wenig beachtet. Gleichwohl finden sich einige Studien in denen über die hierarchische Struktur hinaus, auch andere Unternehmensmerkmale in ihrem Einfluß auf die Gerechtigkeitsurteile der Beschäftigten diskutiert werden. So macht De Gijzel (1984) darauf aufmerksam, daß die *Kooperationsbedingungen* am Arbeitsplatz für die individuellen Gerechtigkeitsbeurteilungen konstitutiv sind. Er geht zunächst davon aus, daß jede Person über Erziehung und Ausbildung ein bestimmtes Gerechtigkeitsempfinden erworben hat. Es ist orientiert an allgemeinen Gerechtigkeitsnormen - wie "*gleiche Leistung wird gleich bewertet*" oder "*Ungleiches ist ungleich zu bewerten*". Diese Gerechtigkeitsnormen sind aufgrund ihrer Allgemeinheit aber interpretationsbedürftig. Die dafür notwendigen Interpretationskriterien bilden sich nach De Gijzel (1984) am Arbeitsplatz. Durch den Austausch von Erfahrungen und die Interpretation der Beschäftigungssituation entwickeln die Beschäftigten gemeinsame Bewertungsstandards. Sie legen fest, was unter den gegebenen Arbeitsbedingungen als gerecht oder ungerecht anzusehen ist (vgl. Doeringer & Piore 1971).

Wenn De Gijzel (1984) davon ausgeht, daß gemeinsame Gerechtigkeitsbewertungen allein durch die direkte Interaktion am Arbeitsplatz entstehen, so betrachtet er nur eine mögliche Determinante. Denn aus den Ergebnissen der empirischen Gerechtigkeitsforschung wissen wir, daß sich nicht allein in direkten Interaktionszusammenhängen, sondern auch in größeren sozialen Aggregationsformen gemeinsame Gerechtigkeitsvorstellungen bilden können. Das bedeutet, daß wir auch über den direkten Arbeitsplatzzusammenhang hinaus mit Ähnlichkeiten in den Gerechtigkeitsbewertungen rechnen können. Auf diesen Umstand wird in neuerer Zeit verstärkt hingewiesen. Die organisationstheoretischen Arbeiten zu den Bedingungen und Folgen von Unternehmenskulturen bilden dazu die Grundlage (Kerr und Slocum 1987; Schein 1985). So macht James (1992) darauf aufmerksam, daß die Unternehmenskultur eine Determinante individueller Gerechtigkeitsvorstellungen sein kann und stellt damit einen Zusammenhang zwischen individualistischen und kollektivistischen Unternehmenskulturen einerseits und den Vorstellungen über eine gerechte Verteilungsordnung andererseits her:

It seems that certain types of values or norms seem to lead to particular justice orientations. Even in individualistic cultures, organizationally or situationally induced orientations toward social harmony and social cohesiveness promote equality-based (or, sometimes, need based) allocations; whereas orientations toward productivity and economic exchange promote equity-based allocations. (James 1992:24)

Die Bedeutung des Unternehmenskontextes für Gerechtigkeitsurteile versucht auch Kabanoff in einer konzeptionellen (Kabanoff 1991) und einer empirischen Studie (Kabanoff 1992) genauer herauszustellen. Im Gegensatz zu den bisher dargestellten Studien entwickelt er aber seine gerechtigkeits-theoretischen Annahmen aus einem organisations-theoretischen Modell heraus. Den Ausgangspunkt bildet die Annahme, daß Unternehmen bei der Festlegung von Verteilungsregeln vor einem grundsätzlichen Dilemma stehen, das sich aus der Dualität zwischen Aufgaben- und Personenorientierungen und den damit verbundenen konfligierenden Verteilungsprinzipien ergibt. Aufgabenorientierung meint dabei die Notwendigkeit, die Arbeitsorganisation entsprechend ihrer ökonomischen Produktivität und Effizienz zu gestalten. Personenorientierung bedeutet dagegen, daß diese Effizienz abhängig ist von der Qualität der Kooperation der Unternehmensmitglieder. Um beide Ziele realisieren zu können, kann es jedoch zu einem Konflikt widerstreitender Gerechtigkeitsorientierungen kommen. Dabei bezieht sich Kabanoff auf Ergebnisse des Mehrprinzipienansatzes (Schwinger 1986), wonach in Kontexten, in denen die Steigerung der *Effizienz* das primäre Ziel ist, das *Beitragsprinzip* und in Kontexten, in denen *Solidarität* und *Zufriedenheit* im Mittelpunkt stehen, das *Gleichheitsprinzip* als gerecht gelten. Verteilungsprozesse in Unternehmen stehen somit für Kabanoff (1991, 1992) immer im Spannungsfeld zwischen Beitrags- und Gleichheitsprinzip. Denn die Aufgabe von Güterverteilungen liegt in der Steigerung der Effizienz und der Stabilisierung kooperativer Beziehungen zugleich. Da Unternehmen von der ökonomischen Leistung abhängen, wird zunächst die Aufgabenorientierung im Vordergrund stehen. Verteilungsprozesse werden deshalb primär vom Beitragsprinzip geleitet sein. Da Effizienz aber nur durch Kooperation möglich ist, müssen Verteilungen ebenso das Gleichheitsprinzip berücksichtigen. Im Spannungsfeld dieser beiden Grundorientierungen bilden sich für Kabanoff (1991) unternehmensspezifische Verteilungskulturen aus. Verantwortlich sind dafür die Strukturen und Prozesse. Mit Strukturen meint Kabanoff die Machtverteilung im Unternehmen. Sie drückt sich in der Machtzuweisung auf einzelne Positionen und im Grad der Zentralisierung von Entscheidungen aus. Existiert in einem Unternehmen eine hohe Differenzierung der Macht, so wird damit die Unterschiedlichkeit der Verteiler und Empfänger betont. Entsprechend den Erkenntnissen des Mehrprinzipien-Ansatzes folgt aus dieser Unterschiedlichkeit eine Präferenz ungleicher Verteilungen. Ist die Machtdifferenzierung aber gering, so resultieren daraus reziproke Beziehungen. Die Unternehmensmitglieder interagieren als gleichwertige Partner und sie bevorzugen eine Gleichverteilung. Beide distributiven Grundorientierungen können über unternehmensinterne Prozesse entweder unterstützt oder abgemildert werden. Die Prozesse können dann eine egalitäre oder eine inegalitäre Orientierung haben:

Organizations also have operating mechanisms that include all of the policies, procedures, and processes that are usually viewed as reinforcing the basic structure and the main distributive tendency, whether it is equity or equality. Thus, in a highly power-differentiated/equity-driven organization, widespread use of procedures such as performance appraisal, productivity-related bonuses, titles, status symbols, and so on, reinforces differentiation and equity, whereas in a power-undifferentiated/equality-oriented organization procedures such as participative decision making, consultation, rewards based

on tenure, and so on, carry out a similar reinforcing function. However, operating mechanisms can also fulfill a compensatory function, in which they balance or counteract the distributive tendency evoked by the basic structure. Thus, in a power-differentiated / equity-based organization, procedures, that promote equality serve a compensatory function, whereas in a power-undifferentiated/equality-oriented organization, procedures involving differentiating between members or groups in terms of resources or rewards also serve a compensatory role. (Kabanoff 1991: 430f.)

Die Verteilungskultur eines Unternehmens leitet sich nun aus der Kombination der beiden Dimensionen Struktur und Prozesse ab. Die Folge sind vier Typen: *Elitäre, meritokratische, führerbezogene* oder *kollegiale* Verteilungskultur. Resultieren aus der Struktur eines Unternehmens ungleiche Machtverhältnisse zwischen den Beschäftigten und wird dies über Prozesse unterstützt, die eine Ungleichheit zum Ziel haben, so handelt es sich nach Kabanoff (1992) um eine elitäre Verteilungskultur. Sie zeichnet sich durch eine Gering-schätzung von Partizipation und Solidarität aus. Leistung, ökonomische Belohnung und Ausübung von Autorität werden als die entscheidenden Mittel zur Koordination und Kontrolle individuellen Verhaltens angesehen. Kommt es über die Unternehmensstrukturen zu einer gleichen Machtverteilung und wird diese Gleichheitsorientierung durch ungleichheitsbetonende Prozesse konterkariert, so spricht Kabanoff (1992) von einer *meritokratischen* Kultur. Sie ist das Beispiel für eine strikt an der individuellen Leistung orientierten Verteilungskultur, in der Status, Seniorität oder andere zugeschriebene Merkmale keine Rolle spielen. In kollegialen Verteilungskulturen werden Güterverteilungen hingegen nicht auf der Grundlage individueller Leistungen, sondern nach Maßgabe eines übergreifenden, unternehmensbezogenen Erfolgs vorgenommen. Im Vordergrund steht der Zusammenhalt und die Solidarität der Beschäftigten und ihre Einbindung in Entscheidungsprozesse. Führerbezogene Verteilungskulturen sind schließlich primär an der Erfüllung der Aufgaben und an der Kontrolle der Mitarbeiter orientiert. Der Zusammenhalt wird über die Loyalität gegenüber den Vorgesetzten hergestellt. Nicht die individuelle Leistung ist wichtig, sondern die Leistung des Teams.

Diese vier Idealtypen versucht Kabanoff (1992) auch empirisch nachzuweisen. Dazu benutzt er nicht Einstellungsdaten, sondern analysiert die Publikationen von insgesamt 98 australischen Unternehmen auf die darin geäußerten verteilungsrelevanten Wertorientierungen. Damit geht es um die Verteilungsorientierungen des Managements und nicht der Belegschaft eines Unternehmens.¹¹ Gegenstand der Dokumentenanalyse sind Jahresberichte, unternehmensinterne Zeitschriften, Darstellungen der Unternehmenskultur und andere unternehmensinterne Publikationen. Diese Dokumente wurden inhaltsanalytisch bearbeitet und für insgesamt 10 Wertorientierungen die Häufigkeit ihrer Nennungen pro Unternehmen ermittelt. Daran anschließend wurden die Unternehmen über eine Clusteranalyse gruppiert. Trotz kleinerer Abweichungen – eliteorientierte Verteilungs-

11. "We believe that this type of content-analysis describes primarily the values of senior managers and that these values can be different from those of other organisational members. Thus while our descriptions provide us with one important window on organisations' culture, we do not assume that we had described an overall, organisational consensus around the values we measured." (Kabanoff 1992: 13)

kulturen maßen z. B. der individuellen Leistung nur ein sehr geringes Gewicht zu – bestätigten sich die vier postulierten Verteilungskulturen.

Kabanoffs Modell hat gegenüber der in der *justice in organizations* Forschung sonst üblichen Vorgehensweisen den Vorzug, daß es einen organisationstheoretischen Ausgangspunkt wählt. Doch gerade die Verknüpfung des unternehmensspezifischen Handlungskontextes mit den Gerechtigkeitsurteilen der Beschäftigten gelingt nicht wirklich. Dies hat zwei Gründe:

- (1) Es werden zwei Dimensionen als unabhängige Variablen definiert, die selbst schon Gerechtigkeitsorientierungen ausdrücken und deshalb bereits erklärungsbedürftig sind. Denn Strukturen und Prozesse sind bei Kabanoff durch die beiden Ausprägungen Ungleichheits- oder Gleichheitsorientierung charakterisiert. Damit werden zwei unabhängige Dimensionen zur Erklärung von Gerechtigkeitsorientierungen benutzt, die selbst schon inhaltlich definiert sind. Gerade diese inhaltliche Orientierung soll aber durch das Modell erklärt werden. Deshalb eignen sich nur solche Merkmale als unabhängige Variablen, die *nicht* von vornherein einen inhaltlichen Bezug zu Gerechtigkeitsvorstellungen haben.
- (2) Die Verteilungskulturen sollen empirisch abgeleitet werden, doch geschieht dies nicht wirklich. Denn Gegenstand Kabanoffs Studie sind keine Gerechtigkeitsurteile von Unternehmensmitgliedern, sondern allein Außendarstellungen von Unternehmen. Wenn der Anspruch besteht, eine Verteilungskultur äußere sich in geteilten Vorstellungen über die anzuwendenden Verteilungsregeln, dann muß dies auch anhand von Gerechtigkeitsurteilen gezeigt werden. Die Analyse von Dokumenten zeigt dann allein, wie sich Unternehmen nach außen darstellen. Daß sich diese Muster auch in den subjektiven Gerechtigkeitsurteilen oder -bewertungen äußern, ist damit noch nicht gezeigt.

Von daher markieren Kabanoffs Arbeiten zwar einen Fortschritt in der *justice in organizations* Forschung, die Umsetzung seiner Idee vom Einfluß struktureller Unternehmensmerkmale auf die bestehende Verteilungskultur ist aber nicht befriedigend.

1.3 Die Folgen ergebnis- und ordnungsbezogener Gerechtigkeitsbewertungen

Der dritte und umfangreichste Schwerpunkt der *justice in organizations* Forschung befaßt sich mit den Folgen von Gerechtigkeitsbewertungen (Cropanzano & Randall 1992). In der Gerechtigkeitsforschung finden sich eine Reihe von Systematisierungsvorschlägen, wie Reaktionen auf Ungerechtigkeiten erfaßt werden können. Jasso (1983b, 1986) schlägt z. B. zwei Dimensionen für eine solche Klassifizierung vor:

- (1) Ein Verhalten kann entweder reaktiv (*responsive*) oder zielgerichtet (*purposive*) sein. Reaktives Verhalten äußert sich z. B. in einer veränderten Zufriedenheit. Die Person wird bei dieser Reaktionsweise nichts tun, was die Ursachen ihres Ungerechtigkeitsgefühls verändern würde. Bei zielgerichteten Reaktionen bemüht sie sich dagegen um die Veränderung ihrer Ungerechtigkeitswahrnehmung. Ein Beispiel für ein solches Verhalten ist Diebstahl am Arbeitsplatz. Durch die Aneignung von Unternehmenseigentum versucht eine Person ihre aktuelle Entlohnung über die Aneignung

von Sachmitteln dem gerecht empfundenen Einkommen anzupassen. Damit verändert sie im Modell von Jasso den Betrag ihrer *justice evaluation* (*J*) in Richtung eines gerechten Zustandes.

- (2) Die Reaktion auf Ungerechtigkeiten kann auch davon abhängen, ob allein deren Ausmaß oder auch die Art der Ungerechtigkeit (*over- oder underreward*) relevant ist.

Ein anderer Klassifizierungsvorschlag findet sich bei Adams (1965) und Markovsky (1988). Beide berücksichtigen weniger die Art der Ungerechtigkeit als die psychologischen Eigenarten der Reaktionen. Wie wir bereits bei der Diskussion der austauschtheoretischen Ansätze sahen, geht diese Klassifizierung von drei möglichen Reaktionsweisen aus. Individuen können demnach (1) affektiv, (2) kognitiv oder (3) durch offenes Verhalten auf Ungerechtigkeiten reagieren (Adams 1965, Markovsky 1988). Um *affektive* Reaktionen handelt es sich, wenn durch Gerechtigkeitsbewertungen die Zufriedenheit mit dem Beruf oder der Organisation beeinflusst wird. Organisationsmitglieder zeigen *kognitive* Reaktionen, wenn sie – in austauschtheoretischen Begriffen – die eigenen *inputs* und *outputs* bzw. die der Austauschpartner umbewerten, um dadurch eine ungerechte Situation subjektiv als gerecht erscheinen zu lassen. Eine weitere *kognitive* Reaktion ist der Wunsch, das Unternehmen zu verlassen (Randall & Mueller 1995). Beiden Typen von Reaktionen ist gemeinsam, daß sie primär auf Einstellungsänderungen bezogen sind. Die dritte Art von Reaktionen ist dagegen verhaltensbezogen: Kündigung, Diebstahl oder Leistungssteigerung sind Beispiele für derartige *verhaltensbezogene* Reaktionen.

Der Vorschlag von Jasso zeichnet sich dadurch aus, daß er die Art der Ungerechtigkeit einbezieht. Dagegen ist es durch dieses Modell nicht möglich, ausschließlich *subjektiv* relevante und *unternehmensrelevante* Folgen von Gerechtigkeitsurteilen zu unterscheiden. Nehmen wir beispielsweise die Strategie der Umbewertung von *inputs* und *outputs*, so ist dies einmal ein zielgerichtetes Handeln, durch das die Gerechtigkeitsbewertung – ähnlich zur Strategie Diebstahl am Arbeitsplatz – verändert werden soll. Die Umbewertung hat jedoch im Gegensatz zur Strategie des Diebstahls auf den ersten Blick keine ähnlich negativen Effekte im Unternehmen. Die eine Strategie betrifft allein die Urteilsperson, die zweite Strategie wirkt sich auch im Unternehmen aus. Der Vorschlag von Adams (1965) und Markovsky (1988) trägt dem dagegen Rechnung. Auch wenn affektive und kognitive Reaktionsweisen zunächst keine Effekte im Unternehmen haben müssen, wird dies für verhaltensbezogene Reaktionen der Fall sein. Das Problem der Dreiteilung besteht aber darin, daß es empirisch – nicht zuletzt in Umfragen – oftmals schwierig ist, eine Trennung zwischen affektiv und kognitiv eindeutig vorzunehmen.

Um den Schwierigkeiten mit beiden Klassifizierungsvorschlägen aus dem Wege zu gehen, wird bei der folgenden Darstellung der Studien zu den Folgen von Gerechtigkeitsbeurteilungen lediglich zwischen *einstellungsrelevanten* und *verhaltensbezogenen* Reaktionen unterschieden. Wenn Unternehmensmitglieder aufgrund ungerechter Verteilungsprozesse eine geringere Arbeitszufriedenheit oder weniger Vertrauen in das Unternehmen haben, so zeigen sie einstellungsrelevante Reaktionen. Verhaltensbezogene Reaktionsweisen beziehen sich hingegen auf unmittelbar beobachtbares Verhalten im Unternehmen, wie z.B. Diebstahl, Fehlzeiten oder verminderte Arbeitsleistung. Zu beiden Reaktionsweisen

liegen empirische Studien vor, aus denen im folgenden eine Auswahl vorgestellt wird. Als Beispiel für einstellungsrelevante Reaktionen werden Studien zur (1) Einkommenszufriedenheit, (2) Zufriedenheit mit dem Management und den Gewerkschaften und (3) Bindung an das Unternehmen berichtet. Was die verhaltensbezogenen Reaktionen anbelangt, so liegen dafür Untersuchungen zur (1) Arbeitsleistung, (2) zu Fehlzeiten, Krankenstand bzw. Kündigung, (3) Diebstahl am Arbeitsplatz und (4) *organizational citizenship behavior* vor.

1.3.1 Einstellungsbezogene Folgen

Arbeits- und Einkommenszufriedenheit

Anfang der 70er Jahre wurde damit begonnen, auch außerhalb experimenteller Laborbedingungen den Einfluß ergebnisbezogener Gerechtigkeitsbewertungen auf die Arbeitszufriedenheit zu überprüfen. Eine Studie von Klein (1973) konnte als erste diesen Zusammenhang aufzeigen (Dittrich & Carrell 1976). Klein fragte Arbeiter eines Unternehmens nach der Bewertung ihres Einkommens und ihrer Arbeitszufriedenheit. Wobei diese beiden Variablen lediglich über zweistufige Antwortvorgaben erfaßt wurden. Beim Vergleich der Mittelwerte zur Arbeitszufriedenheit fand Klein (1973) einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden "high and low equity groups". Es liegt auf der Hand, daß diese Ergebnisse nur einen sehr geringen Aussagewert haben. Denn erstens wurden die Gerechtigkeitsurteile und die Zufriedenheit über zweistufige Antwortvorgaben höchst unbefriedigend erfaßt.¹² Zweitens ist es über Mittelwertvergleiche – was bei dichotomen Variablen ein fragwürdiges Verfahren ist – nicht möglich, die Bedeutung der Gerechtigkeitsbewertungen im Zusammenhang mit anderen Einflußfaktoren zu überprüfen.

Diese methodischen Unzulänglichkeiten versucht die Studie von Dittrich und Carrel (1976) zu umgehen. Mit Hilfe eines standardisierten Instruments wurden 158 Beschäftigte einer öffentlichen Verwaltungseinrichtung in den USA befragt. Fünf Gerechtigkeitsaspekte wurden über mehrere 5-stufige Items gemessen: (1) Gerechtigkeit des eigenen Einkommens relativ zu den Arbeitskollegen, (2) Gerechtigkeit der Vorgesetzten bei der Anwendung der Regeln bei Gehaltserhöhung und Beförderung, (3) Gerechtigkeit der Vorgesetzten bei der Zuweisung von Arbeitsaufgaben, (4) Gerechtigkeit des eigenen Einkommens im Vergleich zu anderen Personen außerhalb der Organisation und (5) Gerechtigkeit der Vorgesetzten bei der Arbeitsplatzüberwachung. Dazu wurden drei Zufriedenheitsbereiche erfragt: (1) Intrinsische Zufriedenheit,¹³ (2) Extrinsische Zufriedenheit¹⁴ und (3) Allgemeine Zufriedenheit. Bei einer schrittweisen Regression der allgemeinen Zufriedenheit auf die fünf Gerechtigkeitsurteile hatten allein die beiden Variablen "Gerechtigkeit des eigenen Einkommens relativ zu den Arbeitskollegen" und "Gerechtigkeit

12. Erstens besitzen dichotome Antwortvorgaben keine metrischen Eigenschaften und zweitens gehört es mittlerweile zum Standard empirischer Sozialforschung, Zufriedenheitsurteile über mindestens siebenstufig skalierte Items abzufragen (Price & Mueller 1986).

13. Z. B. Sicherheit, Autonomie, Verantwortung oder Kreativität.

14. Z.B. Zufriedenheit mit der Politik des Unternehmens oder der Beziehungen zu den Vorgesetzten.

der Vorgesetzten bei der Anwendung der Regeln für Gehaltserhöhung und Beförderung" signifikante Effekte. Für Dittrich und Carrell (1976) ist dies ein Hinweis für den kausalen Effekt von Gerechtigkeits- auf Zufriedenheitsurteile.

Vor dem Hintergrund der neueren Gerechtigkeitsforschung wird deutlich, daß Dittrich und Carrell (1976) entgegen ihrer Intention nicht die Wirkung ergebnisbezogener Gerechtigkeitsbewertungen auf Zufriedenheitsurteile überprüfen. "Gerechtigkeit der Vorgesetzten bei der Anwendung der Regeln für Gehaltserhöhung und Beförderung" kann nämlich genauso als Bewertung der *interpersonalen* Gerechtigkeit interpretiert werden. Ebenso umfaßt die Itematterie für die Messung der "Gerechtigkeit des eigenen Einkommens relativ zu Arbeitskollegen" ergebnis- und ordnungsbezogene Gerechtigkeitsbewertungen. Es wurden also Bewertungen des eigenen Einkommens und der geltenden Verteilungsregeln zusammengefaßt.¹⁵

Die Vermengung unterschiedlicher Gerechtigkeitsaspekte bei Dittrich und Carrell (1976) umgeht eine Studie von Folger und Konovsky (1989). Sie untersuchten 217 Arbeiter eines Industrieunternehmens auf ihre Einkommenszufriedenheit bei einer Gehaltserhöhung.¹⁶ Die Gehaltserhöhung wurde in formalisierten Mitarbeitergesprächen jedem Beschäftigten gegenüber durch den jeweiligen Vorgesetzten begründet. Die Bewertung dieser Verfahren und der Gehaltserhöhung wurde in einer Regressionsanalyse als unabhängige Variablen zur Vorhersage der Einkommenszufriedenheit verwendet.¹⁷ Dabei hatte die Bewertung der eigenen Gehaltserhöhung einen signifikanten Einfluß auf die Einkommenszufriedenheit. Demgegenüber waren die Ergebnisse zum Einfluß der Verfahrensgerechtigkeit weniger eindeutig. Nur einer der insgesamt vier Verfahrensaspekte erreichte knapp das Signifikanzniveau von .05. Die Ergebnisse erlauben also keine klaren Rückschlüsse auf den Einfluß ergebnis- und ordnungsbezogener Gerechtigkeitsbewertungen.

Eine Studie von McFarlin und Sweeney (1992) macht die bei Folger und Konovsky (1989) beobachtete Tendenz deutlicher. Auch sie untersuchten die unterschiedlichen Effekte der Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit auf die Zufriedenheit. Es wurden dazu 675 Beschäftigte einer US-amerikanischen Bank befragt. Die Urteile zur Verfahrensgerechtigkeit bezogen sich auf allgemeine Verfahren der Leistungsbeurteilung. Bei den Urteilen zur Verteilungsgerechtigkeit handelte es sich um die Einschätzung, ob das Einkommen die Verantwortung, Erfahrung, psychische Belastung, den Erfolg und die eigenen Leistungen angemessen kompensiert. Die abhängigen Variablen in den Erklärungs-

15. Z.B.: "The rules for giving raises are not fair to some employees." (Dittrich & Carrell 1976:33)

16. Bei den Gehaltserhöhungen handelte es sich um eine jährlich stattfindende Gehaltsanpassung. Durchschnittliche Beschäftigte erhielten eine Erhöhung als Inflationsausgleich, bei leistungsstarken und leistungsschwächeren Beschäftigten wurde eine größere oder geringere Gehaltserhöhung vorgenommen.

17. Die vier Verfahrensaspekte ergaben sich aus einer Faktorenanalyse und gingen als Faktorscores in die Regression ein: Feedback, Information und Kontrolle, Erklärung der Entscheidung und genaue Informationssammlung vor der Entscheidung. Die Urteile zur Verteilungsgerechtigkeit wurden über zwei Items gemessen. (1) "How fair do you consider the size of your raise to be?" und (2) "To what extent did your raise give you the full amount you deserved". Beide wurden als Summenindex zusammengefaßt (Folger & Konovsky 1989:119).

modellen waren Einkommens- und Arbeitszufriedenheit. Im Unterschied zur Mehrzahl der hier vorgestellten Studien berücksichtigten McFarlin und Sweeney (1992) als unabhängige Variablen die strukturellen Merkmale der Befragten: Geschlecht, Alter, Einkommenshöhe, hierarchische Position (Manager/Angestellte) und Art des Arbeitsvertrags (Festanstellung/Zeitvertrag). Bei der Erklärung der beiden Zufriedenheitsurteile allein über die Merkmale der Beschäftigten wurde eine Varianzaufklärung von 4 bzw. 12 Prozent erreicht. Nachdem im zweiten Schritt die beiden Gerechtigkeitsurteile hinzugefügt wurden, erhöhte sich die Varianzaufklärung für Einkommenszufriedenheit auf 37 und für Arbeitszufriedenheit auf 18 Prozent.

Das relative Gewicht der beiden Gerechtigkeitsaspekte verglichen McFarlin und Sweeney (1992) über die Beträge der standardisierten Regressionskoeffizienten. Sie erreichten bei der Verteilungsgerechtigkeit .52 für Einkommenszufriedenheit bzw. .30 für Arbeitszufriedenheit und bei der Verfahrensgerechtigkeit die Werte .14 bzw. .18.¹⁸ Damit werden die Beobachtungen von Folger und Konovsky (1989) bestätigt. Offensichtlich sind beide Gerechtigkeitsaspekte wichtig für die Zufriedenheit, dabei erhält Verteilungsgerechtigkeit jedoch eine Schlüsselrolle. Dies entspricht den bereits vorgestellten Beobachtungen von Randall und Mueller (1995). Auch in ihrer Studie war die Zufriedenheit abhängig von den ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsbewertungen. Ein grundsätzlicher Einwand ergibt sich aber bei beiden vorgestellten Studien: Sie erklären Einstellungen mit Einstellungen, wodurch eine Kausalitätsaussage im Prinzip nicht möglich ist.

Zufriedenheit mit Management und Gewerkschaften

Fryxell und Gordon (1989) untersuchten den Einfluß von Einstellungen zur Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit auf die Zufriedenheit mit Management und Gewerkschaften. Die Einstellungen zur Verteilungsgerechtigkeit wurden über neun Items gemessen. Sie bezogen sich auf die Frage, ob über Beschwerdeverfahren eine gerechtere Verteilung der Organisationsressourcen erreicht werden kann. Darüber hinaus wurde eine Einschätzung der allgemeinen Verteilungsgerechtigkeit im jeweiligen Unternehmen erfragt. Die Fragen zur Verfahrensgerechtigkeit richteten sich auf die Gestaltung von Beschwerdeverfahren, die mögliche Einflußnahme der Beschäftigten und die Chancengleichheit bei der Behandlung individueller Beschwerden. Die Zufriedenheit mit dem Management und der Gewerkschaft konnte über eine 5-stufige Zufriedenheitsskala wiedergegeben werden. Die schriftlichen Befragungen wurden an insgesamt vier Stichproben mit insgesamt 2700 Befragten aus Betrieben des öffentlichen und privaten Sektors durchgeführt.

Über eine Regressionsanalyse wurde die Bedeutung der Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit für die Zufriedenheit mit Management und Gewerkschaften überprüft. Zusätzlich zu den Gerechtigkeitsurteilen wurden drei Zufriedenheitsmaße (Allgemeine Lebenszufriedenheit, Arbeitsplatzzufriedenheit und Zufriedenheit mit dem Beschwerdeverfahren

18. Von den strukturellen Merkmalen werden nur die Effekte von Alter und hierarchische Position signifikant. Ältere Beschäftigte und Manager äußerten eine höhere Zufriedenheit als jüngere und Angestellte.

ren) als unabhängige Variablen verwendet. In allen vier Stichproben zeigten sich ähnliche Ergebnisse. Waren die Befragten der Meinung, über das Beschwerdeverfahren sei eine gerechtere Verteilung der Organisationsressourcen möglich und das Beschwerdeverfahren sei selbst gerecht, so zeigten sie auch eine höhere Zufriedenheit mit der Gewerkschaft. Die allgemeinere Einschätzung, daß im jeweiligen Unternehmen die Beförderung oder Entlohnung der Mitarbeiter mehr oder weniger gerecht sei, resultierte in einer höheren Zufriedenheit mit dem Management. Entscheidend ist bei diesen Ergebnissen aber, daß die drei übrigen Zufriedenheitsmaße keine signifikanten Effekte zeigten. Für die Bindung an das Unternehmen oder die Gewerkschaft waren in dem Fall Gerechtigkeitserwägungen entscheidender als die subjektive Zufriedenheit. Dies verweist darauf, daß eine Gleichsetzung von "gerecht" und "zufrieden" nicht möglich ist. "Gerechtigkeitserwägungen" erstrecken sich also auf andere Aspekte als Zufriedenheitsurteile.

Bindung an das Unternehmen

Alexander und Ruderman (1987) untersuchten den Einfluß von Verfahrens- und Verteilungsgerechtigkeit auf Einstellungen und Verhalten. Die Fragestellung bestand darin, welcher Gerechtigkeitsaspekt für die eine oder andere Reaktionsweise entscheidender sei. Als Indikatoren der Verfahrensgerechtigkeit galten das von den Beschäftigten beurteilte *Ausmaß der Partizipation am Arbeitsplatz* und die *Beurteilung der Leistungsbeurteilungsverfahren bzw. der Sanktionsmechanismen* im Unternehmen. Die Bewertung der Entlohnungs- und Beförderungsgerechtigkeit war Maß der Verteilungsgerechtigkeit. Die Summenscores der Einzelitems für beide Gerechtigkeitsaspekte gingen als unabhängige Variablen in die Regression ein. Abhängige Variablen waren die Einschätzung des Vorgesetzten, die Arbeitszufriedenheit, die wahrgenommenen Konflikte am Arbeitsplatz, das geäußerte Vertrauen in die Unternehmensleitung, die Austrittswilligkeit und das Ausmaß der Überlastung am Arbeitsplatz. In Tabelle 5.2 ist der Anteil der durch beide Gerechtigkeitsaspekte aufgeklärten Varianz aufgelistet. Aus den Ergebnissen folgern die Autoren, daß Verteilungsgerechtigkeit *verhaltensrelevant* und Verfahrensgerechtigkeit *gefühls- und einstellungsrelevant* sei. Diese Interpretation ist aber insofern unzutreffend, als die Verhaltensrelevanz nicht aus der Beobachtung tatsächlichen Verhaltens, sondern aus Berichten über *Verhaltensintentionen* (Austrittswilligkeit) abgeleitet ist.

Tab. 5.2: Folgen von Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit (Alexander & Ruderman 1987:188)

	Beurteilung d. Vorgesetzten	Arbeitszufriedenheit	Konflikte am Arbeitsplatz	Vertrauen in Unternehmen	Austrittswilligkeit	Überlastung am Arbeitsplatz
Verfahrensgerechtigkeit	.35*	.17*	.22*	.22*	.01*	.00
Verteilungsgerechtigkeit	.16*	.08*	.10*	.15*	.13*	.00

* Prob, < .01

In die gleiche Richtung weisen die Ergebnisse der bereits dargestellten Untersuchung von Folger und Konovsky (1989). Neben der Zufriedenheit ging es hier auch um die Bindung an die Organisation. Die Regressionsanalysen zeigen, daß dort, wo in den Augen der Betroffenen das Mitarbeitergespräch gerecht ablief, auch eine höhere Bindung an das Unternehmen und an den Vorgesetzten geäußert wurde. Die ebenfalls erhobenen Urteile zur Gerechtigkeit des Einkommens zeigten dagegen keine signifikanten Effekte. Folger und Konovsky (1989) schließen daraus, daß gerechte Verfahren die Bindung an das Unternehmen und an die Vorgesetzten erhöhen (Bies 1987; Lind & Tyler 1988). Auch in der Studie von McFarlin und Sweeney (1992) wurden neben den Zufriedenheitsurteilen die Bindung an die Organisation und die Beurteilung der Vorgesetzten untersucht.¹⁹ Durch die Merkmale der Beschäftigten und ihre Gerechtigkeitsurteile konnten insgesamt 11 Prozent der Variation der Vorgesetztenbeurteilung und 26 Prozent der Bindung an die Organisation erklärt werden. Die Effekte der Verteilungsgerechtigkeit waren bei beiden Modellen niedriger (.15 für Vorgesetztenbeurteilung und .23 für Bindung an die Organisation) als die Effekte der prozeduralen Gerechtigkeit (.23/.34):

We found...that distributive justice tended to be a stronger predictor of personal outcomes than procedural justice, whereas the reverse was true for organizational outcomes. The fairness of a firm's procedures may have a greater impact on organizational commitment than fairness of personal outcomes that workers receive, perhaps because procedures define the organization's capacity to treat employees fairly. (McFarlin & Sweeney 1992:634)

McFarlin und Sweeney (1992) überprüften in einem zusätzlichen Modell auch den Interaktionseffekt der Verfahrens- und Verteilungsgerechtigkeit. Im Unterschied zu den Urteilen zur Zufriedenheit waren bei den organisationsbezogenen Urteilen (Bindung und Vorgesetzte) die Interaktionseffekte signifikant. Beide Gerechtigkeitsaspekte verstärkten sich also. Wurden die Verfahren als gerecht wahrgenommen, so resultierte aus einer niedrigen oder hohen Verteilungsgerechtigkeit nur ein geringer Unterschied in der Bindung an die Organisation (Skalenwerte: 18.0 bei niedriger Verteilungsgerechtigkeit und 19.0 bei hoher Verteilungsgerechtigkeit). Wurden dagegen die Verfahren als ungerecht beurteilt, so konnte ein großer Unterschied bei der Bindung in Abhängigkeit zur Verteilungsgerechtigkeit beobachtet werden (14.5 bei niedriger Verteilungsgerechtigkeit und 17.0 bei hoher Verteilungsgerechtigkeit). Die höchste Bindung zeigte sich, wenn Verfahren und Ergebnisse gerecht wahrgenommen wurden, die niedrigste Bindung jedoch dort, wo beidemale eine Ungerechtigkeit konstatiert wurde.

In einem zweiten Analyseschritt wurden die Variablen zur Gerechtigkeitsbeurteilung und zur retrospektiven Bindung dichotomisiert. Die aus eine Kreuztabellierung resultierenden vier Gruppen wurden auf Unterschiede bei der Veränderung der Bindung, Arbeits-

19. Die Bindung an die Organisation wurde z. B. über die Frage "I feel myself to be a part of this company" (5-stufige Antwortskala) erfragt. Die Beurteilung der Vorgesetzten orientierte sich an Fragen wie: "Overall, I think my boss is a poor performer" (McFarlin & Sweeney 1992: 629)

leistung und Austrittswilligkeit untersucht (Tabelle 5.3).²⁰ Da die Unterschiede zwischen den Gruppen nicht statistisch überprüft wurden, kann eine Interpretation nur per Augenschein vorgenommen werden. Die deutlichsten Veränderungen lassen sich bei der Bindung und bei der Austrittswilligkeit feststellen. Unter der Bedingung "hohe Bindung vor den Entlassungen" und "niedrige Gerechtigkeit" kommt es zu einer Abnahme der Bindung und zu einer Zunahme der Austrittswilligkeit nach den Entlassungen. Ungerechtigkeiten bei der Entlassung wirken sich also gerade bei denjenigen negativ aus, die sich positiv mit dem Unternehmen verbunden fühlen und die ein größeres Arbeitsengagement haben.

Tab. 5.3: Einstellungswerte vor und nach Entlassungen (Brockner et al. 1992: 250).

Bindung vor den Entlassungen	Gerechtigkeit der Auswahlkriterien	
	niedrig	hoch
Veränderung der Bindung an die Organisation		
niedrig	- 4.77	- 9.18
hoch	-25.50	- 4.31
Veränderung der Arbeitsleistung		
niedrig	+ 1.69	+ 0.25
hoch	- 1.00	+ 1.26
Veränderung der Austrittswilligkeit		
niedrig	- 0.50	+ 0.21
hoch	+ 1.54	- 0.29

Trotz des bereits genannten methodischen Problems einer kausalen Erklärung von Einstellungen durch Einstellungen machen diese Untersuchungen deutlich, daß es einen Zusammenhang zwischen Gerechtigkeitsbewertungen und den Arbeits- bzw. Unternehmens-einstellungen gibt. Interpretiert man die Ergebnisse im Sinne einer Korrelation von Einstellungsbereichen, so sind die Beobachtungen von Alexander und Ruderman (1987) bzw. von Brockner und Mitarbeitern (1992: 250) am aussagekräftigsten. Sie machen deutlich, daß (1) verschiedene Gerechtigkeitsaspekte in Unternehmen mit jeweils eigenen Einstellungsbereichen kovariieren und (2) [Un-]Gerechtigkeiten Auswirkungen im Unternehmen haben. Insbesondere durch den letzten Aspekt wird hervorgehoben, daß nicht nur die Erfahrung eigener Ungerechtigkeiten Folgen in Unternehmen haben kann. Daß Gerechtigkeitsbewertungen nicht nur mit Einstellungen kovariieren, zeigen die Studien, die im nächsten Abschnitt zu Arbeitsleistung, Fehlzeiten, Diebstahl und *organizational citizenship behavior* vorgestellt werden.

20. Die Veränderungsmaße geben die Differenz der retrospektiven und aktuellen Einschätzungen wieder. Die Veränderung der drei Einstellungen vor und nach den Entlassungen ist die Differenz der beiden Summenscores. Positive Werte bedeuten einen Anstieg der Bindung, Arbeitsleistung und Austrittswilligkeit.

1.3.2 Verhaltensbezogene Folgen

Arbeitsleistung

Am Anfang der *austauschtheoretischen* Gerechtigkeitstheorien stand die Analyse der Folgen gerechter Bezahlung für die Produktivität (Adams & Rosenbaum 1962; Homans 1953). Die Effekte ergebnisbezogener Gerechtigkeitsbewertungen auf das Leistungsverhalten gehören deshalb zum bestdokumentiertesten Bereich der *justice in organizations* Forschung (Greenberg 1990b; Dornstein 1991; Shepphard, Lewicki & Minton 1992). Entsprechend ihren Annahmen konnten Adams und Mitarbeiter (Adams & Jacobsen 1964; Adams & Rosenbaum 1962) und nach ihnen Lawler (1968, 1971) nachweisen, daß die Produktivität unterbezahlter Arbeiter im selben Maß abnimmt, wie sie die Ungerechtigkeit der Bezahlung wahrnehmen (Anderson et al. 1969; Konrad & Pfeffer 1990; Pritchard et al. 1972). Nach Stundenlohn bezahlte Arbeiter reduzieren dabei die Quantität. Nach Stücklohn bezahlte Arbeiter vermindern dagegen die Qualität ihrer Tätigkeit (Andrews 1967; Landy et al. 1978, 1980). Die analoge Annahme, daß überbezahlte Arbeiter 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. Effekte der Überbezahlung dürften deshalb nach Greenberg (1987b) lediglich kurzfristig wirksam sein (vgl. Tabelle 5.4).

Tab. 5.4: Unter- und Überbezahlung bei Stück- oder Zeitlohn (Ortlieb 1993: 77).

	Unterbezahlung	Überbezahlung
Stücklohn	Höhere Quantität bei geringer Qualität	Höhere Qualität bei geringer Quantität
Zeitlohn	Geringere Qualität und/oder Quantität	Höhere Qualität und/oder Quantität

Folgt man Tyler (1988), so sind allein Urteile zur *Verteilungsgerechtigkeit* für eine Steigerung oder Verringerung der Arbeitsleistung verantwortlich. Ein Zusammenhang zwischen Urteilen über die *Verfahrensgerechtigkeit* und der Effizienz bzw. Produktivität läßt sich weder unter experimentellen noch unter realen Bedingungen nachweisen.

Fehlzeiten, Krankenstand und Kündigungen

Dittrich und Carrell (1976) untersuchten in der oben bereits dargestellten Studie auch den Einfluß der Gerechtigkeitsbewertungen und der Zufriedenheit auf Absentismus und Kündigungsverhalten. Ihnen ging es um die Frage, ob eher Zufriedenheits- oder Gerechtigkeitsaspekte für ein "leaving-the-field"-Verhalten entscheidend sind. Deshalb berechneten sie ein Regressionsmodell, in dem die beschriebenen Gerechtigkeits- und Zufriedenheitsmessungen als unabhängige Variablen definiert waren. Die abhängigen Variablen waren entweder die Fehlzeiten der Befragten in den letzten 11 Monaten oder die Kündigungsquote pro Abteilung im selben Zeitraum. Das Modell zur Vorhersage der Fehlzeiten

bezog sich auf die Befragten, das Modell zur Kündigungsquote wurde auf Abteilungsebene berechnet ($N=19$). In beiden Fällen konnten keine signifikanten Effekte der intrinsischen und extrinsischen Zufriedenheitsmaße beobachtet werden. Die Absentismusquoten zeigten sich jedoch beeinflusst von den beiden Variablen "Gerechtigkeit des eigenen Einkommens im Vergleich zu anderen außerhalb der Organisation" und "Gerechtigkeit der Vorgesetzten bei der Anwendung der Regeln zur Gehaltserhöhung und Beförderung". Beim Kündigungsverhalten konnte lediglich ein Zusammenhang mit den auf Abteilungsebene aggregierten Urteilen der Beschäftigten zur "Gerechtigkeit des eigenen Einkommens im Vergleich zu anderen Personen außerhalb der Organisation" nachgewiesen werden. In Abteilungen, in denen das Einkommen im Vergleich zu organisationsexternen Referenzpersonen als ungerecht bewertet wurde, gab es somit eine höhere Anzahl an Kündigungen. Auch in der Studie von Randall und Mueller (1995) konnte ein derartiger Zusammenhang beobachtet werden. Ähnliches gilt für eine Studie von Summers und Hendrix (1991). Bei einer Befragung von 365 Manager einer US-amerikanischen Restaurantkette zeigte sich die Austrittswilligkeit und die vollzogenen Kündigungen abhängig von der Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens (Telly et al. 1971).²¹

Diebstahl

Nach Adams (1965) Annahmen über die Folgen von *inequity* ist Diebstahl am Arbeitsplatz eine verhaltensbezogene Reaktionsweise zum Ausgleich des bestehenden Mißverhältnisses von geleistetem Aufwand und erhaltener Entschädigung. Hollinger und Clark (1983) untersuchten dies in einer größeren Feldstudie und kamen zu dem Ergebnis:

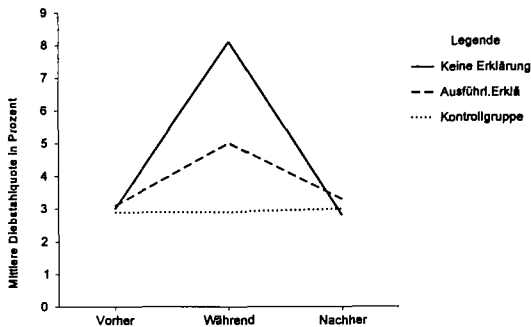
When employees felt exploited by the company...these workers were more involved against the organizations as a mechanism to correct perceptions of inequity or injustice. (Hollinger & Clark 1983: 142)

Diese Schlußfolgerung wurde durch eine Studie von Fisher und Baron (1982) unterstützt. Sie konnten zeigen, daß neben Diebstahl auch Vandalismus als eine Form der *inequity*-Reduktion gewählt wird. Aus der Sicht der Akteure ist ein solches Verhalten moralisch nicht verwerflich (Mars 1974). Denn es wird mit dem Verweis gerechtfertigt, daß damit das entgangene Entgelt zurückgeholt wird. Diebstahl wird also nicht als eine ungerechtfertigte Aneignung fremden Eigentums angesehen, sondern "as a morally justified addition to wages;...as an entitlement due from exploiting employers." (Mars 1974:224) Greenberg (1990a) untersuchte die Auswirkungen von zeitlich befristeten Gehaltskürzungen auf Diebstähle in zwei Betrieben eines US-amerikanischen Unternehmens. Dazu wurden die Diebstahlquoten vor, während und nach der 10 Wochen andauernden 15-pro-

21. Die Gerechtigkeitsbewertungen des eigenen Einkommens basierten auf einer Itematterie, in der das Einkommen im Vergleich zu Personen innerhalb und außerhalb der Organisation und an einem generalisierten Anderen beurteilt werden sollte.

zentigen Kürzung der Gehälter erfaßt.²² Aufgrund der Ergebnisse aus den Studien zum Einfluß der Verfahrensgerechtigkeit wurde zusätzlich angenommen, daß die Reaktion auf Gehaltskürzung durch die Art ihrer Begründung beeinflußt wird. Deshalb wurde die Begründung für die Gehaltskürzung variiert. Im ersten Betrieb wurde eine "adäquate" Begründung gegeben. Es wurde ausführlich auf die Ursachen und auf die Überlegungen der Firmenleitung eingegangen, ökonomische Kennzahlen präsentiert und um das Verständnis der Mitarbeiter geworben. Im zweiten Betrieb wurde dagegen die Gehaltskürzung als ein Faktum dargestellt, das die Firmenleitung entschieden hätte, das aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens unvermeidlich wäre und das zu akzeptieren sei. Ein dritter Betrieb desselben Unternehmens diente als Kontrollgruppe. Dort wurden keine Gehaltskürzungen vorgenommen, aber die Diebstahlquoten zu den gleichen Zeitpunkten wie in den beiden anderen Unternehmen ermittelt.

Abb. 5.1: Diebstahlquote und befristete Gehaltskürzung (aus: Greenberg 1990:565).



Wie Abbildung 5.1 zeigt, konnte in beiden untersuchten Unternehmen während der zehnwöchigen Gehaltskürzung eine Zunahme der Diebstahlquote beobachtet werden. Die nahezu konstante Diebstahlquote in dem Unternehmen ohne Gehaltskürzungen untermauert dies. Offensichtlich glichen viele Mitarbeiter das verlorengegangene Einkommen durch Diebstähle wieder aus. Auffällig ist, daß nach Zurücknahme der Gehaltskürzung die Diebstahlquote ebenfalls wieder auf das ursprüngliche Niveau zurückfiel. Bemerkenswert ist auch, daß es einen Unterschied macht, wie die Gehaltskürzung den Beschäftigten präsentiert wurde. In dem Unternehmen, in dem keine ausführliche Erklärung gegeben wurde, wirkte sich die Gehaltskürzung in einer nahezu doppelt so hohen Diebstahlquote aus, wie in dem Unternehmen in dem eine ausführlichere Erklärung gegeben wurde.

22. Die Diebstahlquote bezieht sich auf den wöchentlichen Verlust an Firmeninventar, wie z.B. Werkzeug, Verbrauchsmaterial etc., abzüglich des produktionsbedingten Verlusts.

Organizational Citizenship Behavior

Wie wir in den vorangegangenen Abschnitten sahen, zeigt die *justice in organizations* Forschung, daß ergebnis- und ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile jeweils unterschiedliche Folgen haben. Ergebnisbezogene Gerechtigkeit äußert sich in spezifischen Einstellungen und Verhaltensweisen, wie z.B. Zufriedenheit mit der Entlohnung, erhöhte Produktivität oder geringerem Absentismus. Ordnungsbezogene Gerechtigkeit ist hingegen mit weniger spezifischen Folgen verbunden. Hier sind es allgemeinere Einstellungen, wie z.B. die Bindung an das Unternehmen oder das Vertrauen in die Unternehmensleitung (Greenberg 1987b; Folger & Konowski 1986; Alexander & Rudermann 1987). Organ und Mitarbeiter (Organ 1988; Organ & Moorman 1993; Smith et al. 1983) fügen den bisher diskutierten einstellungs- und verhaltensrelevanten Folgen eine weitere hinzu: Nach ihrer Ansicht resultiert Gerechtigkeit in Unternehmen in einem ganzen Bündel von Verhaltensweisen: Dem *organizational citizenship behavior (OCB)*. Sie meinen damit ein Verhalten, das nicht unmittelbar im Arbeitsvertrag definiert und nicht aus der Stellenbeschreibung des Arbeitsplatzes ableitbar ist:

...those contributions to organizational effectiveness that are neither mandated by individual job requirements nor recognized by the formal reward system. (Organ & Moorman 1993:6)

Ausdruck des *organizational citizenship behavior* können z.B. Kooperations- und Hilfsbereitschaft am Arbeitsplatz, Einsatz- und Veränderungsbereitschaft, Verantwortungsbewußtsein oder auch Altruismus sein.²³ Das gemeinsame Prinzip dieser Verhaltensweisen liegt für Organ und Mitarbeiter in einem bestimmten Verständnis der Austauschbeziehung zur Organisation. Normalerweise wird diese Austauschbeziehung als ökonomischer Austausch verstanden. Die Beschäftigten interpretieren ihre Beziehung zum Unternehmen im Sinne einer strengen Reziprozität. Leistungen werden nur dann erbracht, wenn sie in vollem Umfang kompensiert werden. Jedes Unternehmensmitglied achtet darauf, daß es bei diesem Austausch nicht übervorteilt wird. Fühlen sich dagegen die Beschäftigten gerecht entlohnt oder orientieren sich die Verfahren im Unternehmen an Gerechtigkeitskriterien, so führt dies auf der Seite der Unternehmensmitglieder zu einem veränderten Verständnis der Austauschbeziehung (Moorman 1991). In der Terminologie von Blau (1964) kommt es zu einem Wechsel von einem *ökonomischen* zu einem *sozialen* Austauschverständnis. Sozialer Austausch beruht auf einem wechselseitigen Vertrauen und zeichnet sich durch eine Aufhebung der strikten Reziprozitätsregel aus. In sozialen Austauschbeziehungen sind die Austauschpartner bereit auch einseitige Vorleistungen zu tätigen und im Sinne des Gegenübers zu handeln. Ein solches Verständnis der Beziehung zum Unternehmen führt dann – so Organ und Moorman (1993) – auf der Seite der Be-

23. In ihrer empirischen Studie benutzten Smith, Organ und Near (1983) einen 16 Items umfassenden "OCB-Test". Diese Liste relevanter Verhaltensweisen umfaßte z.B. Hilfsbereitschaft gegenüber Kollegen, Pünktlichkeit, freiwillige Übernahme von Tätigkeiten, überdurchschnittliche Arbeitszeit, frühzeitige Information über Fehler in der Produktion oder Verbesserungsvorschläge.

schäftigten zu *organizational citizenship behavior*. Es ist Teil des spontanen und innovativen Verhaltens, das für die Effizienz der Organisation notwendig ist:

Nearly two decades ago, Katz (1964) identified three basic types of behavior essential for a functioning organization: (a) People must be induced to enter and remain within the system (b) they must carry out specific role requirements in a dependable fashion; and (c) there must be innovative and spontaneous activity that goes beyond role prescriptions. Concerning this third category, Katz noted, "An organization which depends solely upon its blue-prints of prescribed behavior is a very fragile social system" (p.132). Every factory, office, or bureau depends daily on a myriad of acts of cooperation, helpfulness, suggestions, gestures of goodwill, altruism, and other instances of what we might call citizenship behavior. (Smith, Organ & Near 1983: 652)

Die konzeptionellen Aussagen zu den Merkmalen, den Bedingungen und dem Stellenwert von *organizational citizenship behavior* werden durch eine empirische Studie von Moorman (1991) ergänzt. Er untersuchte die Auswirkungen unterschiedlicher Gerechtigkeitsaspekte auf *organizational citizenship behavior*. Dazu wurden in zwei Unternehmen 225 Personen mit einem standardisierten Erhebungsinstrument befragt. Die Befragten rekrutierten sich jeweils zu einem Drittel aus Arbeitern bzw. Angestellten und Führungskräften des unteren und oberen Managements. Sie sollten das eigene Einkommen, die formalen Verfahren des Unternehmens und die Anwendung dieser Verfahren durch die Vorgesetzten bewerten.²⁴ In Moormans Erklärungsmodell stellten diese Urteile die unabhängigen Variablen dar. Daran anschließend wurden über standardisierte Tests die allgemeine Arbeitszufriedenheit und das eigene *organizational citizenship behavior* erfragt. Die Urteile zum eigenen *organizational citizenship behavior* konnten auf fünf Faktoren reduziert werden. Zur Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den drei Gerechtigkeitsaspekten, der Zufriedenheit und dem *organizational citizenship behavior* wurde ein Strukturgleichungsmodell spezifiziert. Verteilungsgerechtigkeit, formale Verfahrensgerechtigkeit und interpersonale Gerechtigkeit waren die exogenen, latenten Variablen. Zufriedenheit und die OCB Faktoren – "altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, civic virtue" (Moorman 1991:851) – hatten den Status der endogenen, latenten Variablen. In Tabelle 5.5 sind die daraus resultierenden signifikanten Effekte aufgelistet. Zunächst replizieren diese Ergebnisse die bisher dargestellten Zusammenhänge zwischen Gerechtigkeit und Arbeitszufriedenheit. Herauszuheben sind die Effekte der beiden ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsbewertungen (formale und interpersonale Verfahrensgerechtigkeit) auf die Bewertung des eigenen Einkommens (ergebnisbezogene Bewertung). Es wird deutlich, daß der interpersonale Aspekt der Verfahrensgerechtigkeit eine viel stärkere Bedeutung hat. Die gerechte Behandlung durch den Vorgesetzten trägt somit deutlich zur Wahrnehmung der Verteilungsgerechtigkeit bei.

24. Bei den Fragen zur Entlohnungsgerechtigkeit mußte das eigene Einkommen im Vergleich zu anderen Personen und zu einer Reihe von Verteilungskriterien (Ausbildung, Erfolg, Leistung etc.) beurteilt werden. Bei den Urteilen zur formalen und interpersonalen Verfahrensgerechtigkeit sollten die im Unternehmen üblichen Verfahren der Leistungsbewertung und Beförderung bewertet werden.

Tab. 5.5 Signifikante Koeffizienten des Strukturgleichungsmodells von Moorman (1991)(N=225)²⁵

	Verteilungs- gerechtigkeit	Arbeits- zufriedenheit	organizational citizenship behavior			
			altruism	courtesy	sports- manship	conscientio- usness
Verteilungs- gerechtigkeit		.195 (2.350)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Formale Verfahrens- gerechtigkeit	.173 (2.200)	.151 (1.690)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Interpersonale Gerechtigkeit	.483 (5.860)	.246 (2.490)	.194 (1.690)	.422 (3.960)	.290 (2.69)	.306 (2.790)

Was den Zusammenhang zwischen Gerechtigkeitsurteilen und *OCB* angeht, so werden die Annahmen der Gruppe um Organ nur teilweise bestätigt. Denn allein die interpersonale Verfahrensgerechtigkeit zeigt einen signifikanten Zusammenhang mit vier *OCB*-Aspekten. Verteilungsgerechtigkeit und formale Verfahrensgerechtigkeit wirken sich bei diesen Befragten auf ihr *organizational citizenship behavior* nicht aus. Daraus läßt sich ableiten, daß die Umsetzung der Verfahrensregeln im Unternehmen entscheidender für diese Art des Leistungsverhaltens ist als die Gerechtigkeit der formalen Verfahrensregeln oder der Verteilungsergebnisse.²⁶ Das Problem der Untersuchung von Moorman (1991) ist jedoch, daß er sich im Gegensatz zu den zuvor berichteten Studie zu den verhaltensbezogenen allein auf Einstellungsdaten stützt. Er untersucht von daher nicht wirklich verhaltensbezogene Reaktionen, sondern allein *Einstellungen* oder die *Bereitschaft* zu *organizational citizenship behavior*. Damit hat sein Modell nicht die gleiche Aussagekraft wie dies für die berichtete Untersuchung von Greenberg (1990a) über Diebstahl am Arbeitsplatz gilt.

Wie wir sahen, finden sich zu den verhaltensbezogenen Folgen relativ einheitliche und methodisch eher akzeptablere Ergebnisse. Denn eine Reihe von Studien stützt sich auf Daten, die unabhängig von den Befragten erhoben wurden. Die Gefahr einer Konfundierung von Gerechtigkeitsbewertungen und Einstellungsäußerungen ist damit also geringer, und wir können eher Aussagen treffen, denen bestimmte Kausalitätsannahmen zugrundeliegen. Inhaltlich wird anhand der Ergebnisse deutlich, daß sowohl ordnungs- als auch ergebnisbezogene Gerechtigkeitsbewertungen sich in den Verhaltensweisen der

25. Bei dem fünften *OCB*-Faktor "civic virtue" ergaben sich keine signifikanten Koeffizienten.

26. This finding [of a causal relationship between interpersonal justice and *OCB*, S.L.] provided support for Organ's view that the decision to behave as an organizational citizen may be a function of the degree to which an employee believes that he or she has been treated fairly by the organization...and that fairness may influence citizenship by allowing for a redefinition of the exchange between the organization and the employee from one of economic exchange to social exchange. (Moorman 1991: 851)

Beschäftigten niederschlagen. Die Annahme, wie sie aus den gesellschaftstheoretischen Ansätzen abgeleitet wurde, daß Gerechtigkeit zu einer freiwilligen Anerkennung der sozialen Ordnung eines Unternehmens führt, findet vor dem Hintergrund der beobachtbaren Verhaltensweisen einen empirischen Anhaltspunkt. Eine solche Behauptung des Zusammenhangs von Einstellungen und Verhaltensweisen kann jedoch nur vor dem Hintergrund der Einsicht sozialpsychologischer Forschung formuliert werden:

...that attitude, no matter how assessed, is only one of the factors that influence behavior. (Ajzen & Fishbein 1980:26)

Nach diesem Überblick über die empirischen Ergebnisse der *justice in organizations* Forschung, wenden wir uns jetzt den beiden theoretischen Erklärungsansätzen zu: Dem aus einer soziologischen Perspektive konzipierten *local justice* Ansatz und dem, auf den Ergebnissen der *justice in organizations* Forschung beruhenden Ansatz von Sheppard, Lewicki und Minton (1992).

2 Theoretische Modelle zur Bedeutung von Gerechtigkeit in Unternehmen

2.1 Gerechtigkeit in Unternehmen als "Lokale Gerechtigkeit"

Für die Vertreter des *local-justice* Ansatzes resultieren Gerechtigkeitsprobleme ausschließlich aus Verteilungsentscheidungen, die in den institutionellen Sektoren der Gesellschaft getroffen werden (Elster 1990, 1992; Schmidt 1992, 1995). Da solche Entscheidungen nur im Kontext von Organisationen stattfinden, müssen Organisationen und deren Verteilungsentscheidungen auch der primäre Gegenstand soziologischer Gerechtigkeitsforschung sein. Denn:

Erstens unterliegen Institutionen...einer Dauerprüfung ihrer Gerechtigkeit... Zweitens inkorporieren vorhandene Institutionen immer, neben anderen Elementen, immer schon bestimmte, in einem gegebenen Kontext für angemessen gehaltene Wertideen und Normvorstellungen, die in ihre Gestaltung einfließen bzw. ihre alltägliche Praxis strukturieren. Und drittens schließlich wirken Institutionen selbst normbildend, insofern sie die Erwartungshorizonte der Akteure in ihrer inneren und äußeren Umwelt verhaltenswirksam prägen. (Schmidt 1995: 174)

Bei ihren gerechtigkeitsbezogenen Analysen interessiert die Vertreter des *local-justice* Ansatzes ausschließlich die Verteilung *unteilbarer* Güter. Es geht also nicht um die Gestaltung von Entlohnungssystemen oder die Verteilung monetärer Belohnungen. In beiden Fällen sind es teilbare Güter, die zur Verteilung kommen. Mit diesem Fokus auf die Verteilung von Wohnungen, Organspenden, Kindergartenplätzen oder Arbeitsstellen möchte sich der *local-justice* Ansatz ganz bewußt von der bisherigen Gerechtigkeitsforschung abheben (Schmidt 1991:14ff.).

Nicht allein im Forschungsgegenstand, sondern auch im Erkenntnisinteresse will der *local-justice* Ansatz eigene Wege gehen. Ziel ist nämlich nicht, Regelmäßigkeiten in der Gerechtigkeitsbewertung oder in der Bedeutung sozialer Gerechtigkeit in Organisationen

herauszufinden. Im Mittelpunkt steht vielmehr eine "Phänomenologie der lokalen Gerechtigkeit" (Elster 1992). Gerechtigkeit meint dabei

the allocation of scarce goods for the purpose of maximizing some aggregate features of the recipients or, more generally, of all citizens. (Elster 1992: 6)

Ziel der *Phänomenologie* ist die Beschreibung und Klassifizierung von Verteilungsentscheidungen, mit denen lokale Gerechtigkeit, d.h. eine Maximierung des Nutzens aller Beteiligten, erreicht wird. Für Entlassungen bedeutet dies beispielsweise, daß lokale Gerechtigkeit dann besteht, wenn der Schaden bei den Mitarbeitern am geringsten und der Nutzen für das Unternehmen am größten ist (Elster 1992). Bei der Beschreibung der Entscheidungsprozesse interessiert die Vertreter des *local justice* Ansatzes aber nicht die Einschätzung der Verteilungsempfänger. Gegenstand ihrer *phänomenologischen* Betrachtung sind allein die Rechtfertigungen der Entscheider. Das Hauptaugenmerk gilt der Rekonstruktion des Gebrauchs von Gerechtigkeitsargumenten. Dabei wird jedoch angenommen, daß Gerechtigkeit ein *kontingentes Entscheidungskriterium* ist. Es wird den funktionalen Imperativen der Organisation oder anderen Forderungen und Interessen untergeordnet (Schmidt 1994). Im Mittelpunkt steht die Frage, "wie Institutionen faktisch jene Rechtfertigungsprobleme bewältigen...[und] welche normativen Standards in die 'Baupläne' welcher Art von Institutionen einfließen" (Schmidt 1995: 175) Um dies zu klären, will der *local-justice* Ansatz den Verlauf von Entscheidungsprozessen nachzeichnen, die faktische Beschaffenheit der vorgefundenen Verteilungsregeln beschreiben, die institutionelle Genese von Verteilungsentscheidungen rekonstruieren und die sozialen Rechtfertigungs- und Integrationsleistungen von Verteilungsregeln analysieren (Schmidt 1992). Den Ausgangspunkt für die "Phänomenologie der lokalen Gerechtigkeit" bilden Situationen, in denen knappe und *unteilbare* Güter verteilt werden. Da die Güterverteilung durch relativ autonome Institutionen geschieht, bestimmen diese Institutionen auch zu einem großen Teil die Verteilungsregeln (Elster 1992). Daraus resultieren lokale Verteilungen, die durch ihre sachliche, zeitliche und soziale Begrenztheit gekennzeichnet sind. Dies bedeutet, daß die Maßstäbe einer richtigen oder *gerechten* Verteilung nur vor Ort ausgebildet und nur dort in ihrer Wirkung untersucht werden können. Sie gelten nur für ein spezifisches Allokationsproblem unter gegebenen Entscheidungsbedingungen (Schmidt 1991). Deshalb wird nur das situative Entscheidungsverhalten der Akteure untersucht. Lokale Verteilungsentscheidungen sind davon geprägt, daß stets mehrere Akteursgruppen auf unterschiedlichen Entwicklungsstufen an der Entwicklung der entsprechenden Allokationspraktiken beteiligt sind bzw. deren Implementation beeinflussen (Schmidt 1992). In der Regel sind es vier Akteursgruppen: (1) Akteure des politisch-administrativen Systems, die die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen der lokalen Entscheidungsprozesse festlegen, (2) die Entscheidungsträger der allozierenden Institutionen selbst, (3) die Verteilungsempfänger und (4) die öffentliche Meinung. Diese vier Akteursgruppen unterscheiden sich in ihren spezifischen Allokationspräferenzen: Die politischen Akteure sind an einer allgemeinen Effizienz, die Entscheidungsträger

an einer leistungsbezogenen oder lokalen Effizienz interessiert und die Rezipienten beurteilen die Ergebnisse entsprechend ihrem Selbstinteresse. Diese Präferenzen sind beeinflusst von strukturellen Variablen der Verteilungssituation, professionellen Normen, nationaler Kultur, institutioneller Politik, öffentlicher Meinung, Anreizproblemen oder eben auch von Regeln der Gerechtigkeit.²⁷

Bei Entscheidungsprozessen in Organisationen kommt Gerechtigkeitsaspekten aus der Sicht des *local-justice* Ansatzes eine instrumentelle Rolle zu. Denn der Bezug auf Gerechtigkeitsvorstellungen dient lediglich zur nachträglichen Absicherung von Entscheidungen. Damit soll Entscheidungen, die bereits nach Maßgabe funktionaler Erfordernisse getroffen wurden, eine zusätzliche Legitimation gegeben werden. Gerechtigkeit ist in diesem Fall ein "kontingentes" Entscheidungskriterium. Es wird nur herangezogen, wenn eine Legitimation an extra-funktionalen und organisationsexternen Maßstäben notwendig ist.²⁸ Stimmen die Gerechtigkeitsforderungen mit den funktionalen Imperativen überein, so finden sie als ein Wert unter anderen Eingang in das Entscheidungskalkül (Schmidt 1991:25). Schmidt (1991) spricht deshalb auch von *adaptiver* Gerechtigkeit und meint damit, daß den Akteuren bei ihrer Entscheidung ein breites Repertoire an Normen und Angemessenheitsstandards zur Verfügung steht. Zur Begründung können sie aus diesem Repertoire solche Gerechtigkeitsargumente auswählen,²⁹ die den institutionellen Zielsetzungen am besten entsprechen. Oder: "Was ursprünglich womöglich aus ganz anderen Gründen gewählt wurde, heißt dann eben auch 'gerecht'." (Schmidt 1995:184) Damit wird an ein Gerechtigkeitsverständnis angeknüpft, wie wir es bereits bei Marx und Parkin vorgefunden haben. Auch dort wurde *Gerechtigkeitsideologien* eine instrumentelle Rolle zur Begründung und Durchsetzung partikularer Klasseninteressen zugesprochen.

Lokale Gerechtigkeit und Verteilungsprozesse in Unternehmen

Es wird deutlich, daß sich dieser Forschungsansatz nur auf einen Ausschnitt der in Unternehmen stattfindenden Verteilungsprozesse bezieht. Denn es werden nur Verteilungs-

27. Obwohl bei der Verteilungsentscheidung willkürlich auf Gerechtigkeitsvorstellungen Bezug genommen wird, halten die Vertreter des *local justice* Ansatzes (Elster 1992; Schmidt 1992) im Anschluß an sozialpsychologische und philosophische Gerechtigkeitstheorien (Deutsch 1985; Miller 1976) daran fest, daß in spezifischen gesellschaftlichen Bereichen wie z.B. Ökonomie, Wohlfahrt oder Politik jeweils dominierende Gerechtigkeitsprinzipien als "gerecht" gelten.

28. "Justice is, strictly speaking, an extra-institutional concern; not a goal of the institution itself, but something imported from outside and potentially threatening its autonomy of decision making. The institution would rather not have to take it into account." (Schmidt 1991:6)

29. Elster (1992) unterscheidet insgesamt sechs Prinzipien, durch die Entscheidungen als "gerecht" begründet werden können: (1) Egalitäre Prinzipien (z.B. Lotterie), (2) Zeitbezogene Entscheidungsprinzipien (z.B. Warteliste, Seniorität), (3) Statusdefinierte Entscheidungsprinzipien (beobachtbare Eigenschaften oder soziale bzw. juristische Gesichtspunkte wie z.B. Alter oder Bürgerschaftsstatus), (4) Entscheidungsprinzipien definiert durch andere Eigenschaften (z.B. Individueller Reichtum), (5) Entscheidungsmechanismen, die auf Macht beruhen (z.B. Verkaufsmacht). Diese fünf Prinzipien werden als "elementary building blocks of local justice" (103) verstanden. Neben ihnen gibt es noch sogenannte Mischsysteme wie z.B. gewichtete Lotterie.

prozesse von *unteilbaren* Güter betrachtet. Verteilungen, wie sie über Anreiz- und Gratifikationssysteme vorgenommen werden und sich auf teilbare Güter beziehen, gelten demnach nicht als *gerechtigkeitsrelevant*. Da die im ersten Kapitel dieser Arbeit herausgearbeiteten Regelungsbereiche von Verteilungsprozessen gerade auf solche Güter bezogen sind, sind sie im Prinzip kein Anwendungsbereich *lokaler Gerechtigkeit*. Darüber hinaus lassen sich drei weitere Einwände gegen die *lokale* Gerechtigkeitsperspektive anführen: Erstens wird der Horizont von Problemen der Gerechtigkeit in Unternehmen eingeschränkt, weil allein das *individuelle Entscheidungsverhalten* untersucht wird (Elster 1992, Schmidt 1992). Gerechtigkeitsbeurteilungen der Beschäftigten sind solange kein Gegenstand gerechtigkeits-theoretischer Erklärungen, wie sie sich nicht in *Verteilungsentscheidungen* äußern (Schmidt 1991, 1992, 1994). Gerechtigkeitsforschung reduziert sich damit auf Entscheidungsforschung (Liebig 1992, Wegener 1992, 1995a). Die Bedeutung des Gerechtigkeitsempfindens für "die Stabilität, die Dauer und das Veränderungspotential von Institutionen und die durch sie vollzogenen Allokationsprozesse" (Wegener 1995a:257) gehört also nicht zum Problemhorizont *lokaler* Gerechtigkeit.

Der zweite Einwand bezieht sich auf das Verständnis von Gerechtigkeit als ein *kontingentes Entscheidungskriterium*. Damit wird nicht nur behauptet, mit dem Bezug auf Gerechtigkeitsvorstellungen verfolge ein Akteur allein ein strategisches Interesse. Es wird auch einer Heterogenität von Gerechtigkeitsvorstellungen das Wort geredet, die im postulierten Ausmaß den Ergebnissen der empirischen Gerechtigkeitsforschung widerspricht. Mehr noch: Durch die ausschließliche Kontext- und Situationsbezogenheit werden Regelmäßigkeiten in der Gerechtigkeitsbewertung vollkommen negiert (Jasso 1994). Nach welchen Kriterien Individuen bestimmte Verteilungen bewerten, ist bestenfalls "*kontingent*". Auch der Bezug auf Gerechtigkeitsvorstellungen ist in diesem Fall beliebig bzw. hängt allein von den beteiligten Akteuren oder den situativen Akteurskonstellationen ab (vgl. Rütters 1991). Situationsübergreifende *Gerechtigkeitsvorstellungen*, wie sie sich z.B. in Unternehmen ausbilden können und die die Gerechtigkeitsbewertungen der Akteure strukturieren, existieren demnach nicht bzw. sind forschungspraktisch unbedeutend.

Der dritte Einwand gegen den *local justice* Ansatz – in der Form, wie ihn Elster (1992) formuliert hat – besteht in der impliziten Normativität (Wegener 1995a). Elster stellt in der Einleitung seines Buchs über *Local Justice* (1992: 4) heraus, er wolle keinen *normativen* Gerechtigkeitsansatz entwickeln. Statt dessen möchte er diejenigen Vorstellungen über Gerechtigkeit phänomenologisch beschreiben, die Entscheider vertreten, "who are in a position to influence the selection of specific procedures or criteria to allocate scarce resources" (Elster 1992: 5). Elsters Phänomenologie der Gerechtigkeitsvorstellungen der "Entscheidungselite" ist aber nicht weniger normativ. Denn es wird behauptet, die rekonstruierten Entscheidungskriterien zur Verteilung knapper Güter würde ein *verantwortungsvolles* Mitglied der Entscheidungselite wählen (Wegener 1995a). Für Elster sind die Vorstellungen dieses Personenkreises – "lawyers, economists, and politicians, who are professional, secular all-round problem solvers" (Elster 1992: 236) – darüber hinaus fundierter und entscheidender als die der übrigen Öffentlichkeit oder der Philosophen. Fundierter scheinen sie zu sein, weil:

...they have been shaped by their all-round experience of making hard choices of allocation and selection (Elster 1992: 244f.)

Und entscheidender sind sie, weil durch sie die Güterverteilung in einer Gesellschaft bestimmt wird. Beide Charakterisierungen sind auch der Grund für das ausschließliche Interesse des *local justice* Ansatzes an der Analyse von Entscheidungsprozessen. Denn unter diesen beiden – normativen – Voraussetzungen einer größeren Fundiertheit und Relevanz der Entscheidungselite ist es letztlich bedeutungslos, welche Vorstellungen über Gerechtigkeit die *Empfänger der Güter* haben. Deshalb sind aus der Sicht des *local justice* Ansatzes die Ergebnisse der *justice in organizations* Forschung in gleichem Maße uninteressant wie die Ergebnisse der übrigen empirischen Gerechtigkeitsforschung (Schmidt 1992), beziehen sie sich doch im wesentlichen auf die Reaktionen der aktuellen oder potentiellen Verteilungsempfänger. Demgegenüber erhalten diese Ergebnisse im zweiten, hier zu diskutierenden, theoretischen Modell eine konstitutive Rolle.

2.2 Dimensionen und Kriterien der Gerechtigkeitsbewertung in Unternehmen

Der bislang umfangreichste Vorschlag zum Verständnis und zur Erklärung sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen wurde 1992 von Sheppard, Lewicki und Minton vorgelegt. Im Gegensatz zum *local justice* Ansatz konzentrieren sich die Autoren von vornherein auf Verteilungsprozesse in Unternehmen. Sie versuchen damit

- (1) Gerechtigkeitsprobleme in Organisationen unabhängig von der Art der verteilten Güter zu bearbeiten,
- (2) knüpfen explizit an die bisherige Gerechtigkeitsforschung an,
- (3) stellen die Reaktionen der Organisationsmitglieder auf Verteilungsergebnisse und -verfahren in den Mittelpunkt ihres theoretischen Modells
- (4) und sind nicht an einer bloßen Phänomenologie interessiert, sondern möchten einen möglichst konkreten Entwurf zum Verständnis und zur Gestaltung von Verteilungsprozessen in Unternehmen liefern.³⁰

Die Autoren gehen vor dem Hintergrund der psychologischen Gerechtigkeitsforschung davon aus, daß Gerechtigkeitsurteile auf zwei formalen Grundprinzipien aufbauen: dem *Balance-* und dem *Correctness-Prinzip*. Das *Balance-*Prinzip drückt die Forderung nach formaler Gleichheit und der Gleichheit der *Input/Output*-Relation zwischen zwei Personen aus. Formale Gleichheit besteht dann, wenn gleiche Handlungen unter gleichen Umständen auch gleich bewertet werden. Das *Correctness-*Prinzip bezieht sich dagegen auf die Art, wie eine Verteilungsentscheidung zustande gekommen ist:

By correctness, we mean that quality which makes the decision seem "right," the determination of which encompasses aspects of consistency, accuracy, clarity, procedural thoroughness, and compatibility with the morals and values of the times...Simply states, decisions that seem "incorrect," and that

30. "We stress that this model is descriptive rather than prescriptive – that is, our intent is to explain how things are, not how they should be." (Sheppard, Lewicki & Minton 1992: 14)

unduly benefit or harm some individual or group at the expense of others, are unfair. (Sheppard, Lewicki & Minton 1992:11)

Diese beiden Grundprinzipien sind der Ausgangspunkt für die Bestimmung von Gerechtigkeitsstandards, die auf drei unterschiedlichen Urteilebenen relevant und von drei unterschiedlichen Zielvorstellungen beeinflusst sein können. Die möglichen *Ebenen* ergeben sich aus der Trennung von Verteilungsergebnissen und Verteilungsverfahren. Verteilungsverfahren sind dabei den Ergebnissen vorgeordnet und bilden deren Grundlage – eine Gehaltserhöhung wird in der Regel erst auf der Grundlage eines Verfahrens zur Leistungsbeurteilung vorgenommen. Aus dieser Hierarchisierung ergibt sich die dritte Ebene. Denn Verfahren und Ergebnisse werden als *organisationsabhängige* Verteilungsmechanismen angesehen. Entsprechend kann das *System* Organisation die Verfahren und Ergebnisse beeinflussen und selbst Gegenstand der Gerechtigkeitsurteile werden. In dem Fall geht es um die Frage, wie gerechte Institutionen gestaltet werden können, bzw. was das Kennzeichen gerechter Institutionen ist:

The third level of justice is the system within those evaluation procedures and pay raises were generated. In addition to outcomes and procedures systems themselves may be considered fair or unfair. The systemic level of justice concerns the broader organizational context in which procedures are embedded - including, for example, aspects of the authority system, or how information is generated, processed, and received. (Sheppard, Lewicki & Minton 1992: 13)

Neben diesen drei möglichen Urteilebenen unterscheiden Sheppard, Lewicki und Minton (1992) eine weitere Dimension. In Anknüpfung an die Ergebnisse des Mehrprinzipienansatzes gehen sie davon aus, daß Gerechtigkeitsurteile von den Zielen abhängig sind, die durch Verteilungsprozesse verwirklicht werden sollen:

In addition to the principles of justice (balance and correctness) being applied at three different levels (outcomes, procedures, and systems), those individuals and organizations who pursue justice in their daily affairs aspose different goals. These different goals lead individuals and organizations to attach different shades of meaning to the principles of balance and correctness. (Sheppard, Lewicki & Minton 1992: 17f.)

Drei Ziele werden für die Beurteilung von Verteilungsprozessen relevant: Leistungssteigerung, Erreichen bzw. Verfestigen der Gemeinschaft und Sicherung der individuellen Würde bzw. Einzigartigkeit. Leistungssteigerung wird als primäres Ziel der Organisation und der Organisationsmitglieder angesehen. Gleichzeitig verfolgen Personen durch ihre Tätigkeit in einer Organisation das Ziel, einer Gemeinschaft anzugehören und damit ihr individuelles Wohlergehen zu verbessern, eine eigene Identität auszubilden und von anderen Wertschätzung zu erfahren (Sheppard, Lewicki & Minton 1992:18).

Basierend auf diesen Unterscheidungen leiten Sheppard, Lewicki und Minton (1992) für jede mögliche Urteilebene (Ergebnisse, Verfahren, System), für jedes der drei möglichen Ziele und für jedes der beiden formalen Gerechtigkeitsprinzipien einen entsprechenden *Standard* der Gerechtigkeit ab. Diese – in Tabelle 5.6 wiedergegebenen – 18

Gerechtigkeitsstandards sind jeweils Konkretionen der beiden Prinzipien *Balance* und *Correctness*. Als Konkretion des *Balance*-Prinzips finden sich beispielsweise auf der Ebene der Ergebnisse die aus der Diskussion des Mehrprinzipienansatzes bekannten Gerechtigkeitsprinzipien Proportionalität, Gleichheit und Bedürfnis. Was die Anwendung

Tab.5.6: Gerechtigkeitsstandards in Unternehmen nach Sheppard, Lewicki und Minton (1992).

Formale Grundprinzipien		
Ziele	Balance	Correctness
Leistungssteigerung	Ergebnis: Proportionalität	Ergebnis: Übereinstimmung mit der Bewertung der Leistung
	Verfahren: Kontrollmöglichkeiten	Verfahren: Vollständigkeit der Informationen und Offenheit.
	System: Mißbrauchskontrolle. Niemand soll allein durch den Gebrauch seiner Macht Vorteile erhalten	System: Wandlungsfähigkeit. Das System selbst muß für Veränderungen offen sein.
Gemeinschaft	Ergebnis: Gleichheit	Ergebnis: Übereinstimmung mit geltenden Standards.
	Verfahren: Ausgleich von Machtungleichgewichten.	Verfahren: Die Verfahren werden konsistent verfolgt. Es werden keine widersprechenden Regeln angewandt.
	System: Berücksichtigung aller Interessen. Jedes Interesse in der Organisation wird anerkannt und berücksichtigt.	System: Stabilität. Die Stabilität der Verfahren und Ergebnisse ist notwendig für deren Berechenbarkeit.
Würde	Ergebnis: Bedürfnis	Ergebnis: Bedürfnisse in abhängigkeit zum Lebensabschnitt.
	Verfahren: Ausgleich der individuellen Aufwendungen	Verfahren: Die Verfahren gewährleisten, daß jeder entsprechend seiner Organisationsposition behandelt wird.
	System: Chancen müssen dem Kriterium der Menschlichkeit entsprechen.	System: Jeder muß seine Interessen im System ausdrücken können.

des *Correctness*-Prinzips anbelangt, so resultieren daraus ebenfalls Gerechtigkeitsstandards. Sie fordern beispielsweise die Übereinstimmung der Entlohnung mit den gesammelten Informationen über die Arbeitsleistung, mit den geltenden Gesetzen oder Regeln und mit den Anrechten, die einer Person aufgrund ihrer *Expertise* oder ihrer *Seniorität* zustehen.³¹ Auf der Verfahrens- und Systemebene begegnen eine Reihe von *Standards*, wie sie im Rahmen der Arbeiten zur Verfahrensgerechtigkeit als zentrale Gestaltungsmerkmale gerechter Verfahren erkannt wurden: Mitsprachemöglichkeit, Partizipation oder Offenheit für Veränderungen.

Ein Verteilungsergebnis wird nach Meinung von Sheppard, Lewicki und Minton (1992) als gerecht angesehen, wenn es mit den Gerechtigkeitsstandards auf allen drei Ebenen

31. "...what they need or require to survive as humans and to maintain their sense of individual dignity." (Sheppard, Lewicki & Minton 1992: 21)

übereinstimmt. Zu konfligierenden Gerechtigkeitsvorstellungen wird es dann kommen, wenn mit einer Verteilung, einem Verfahren oder einem unternehmensbezogenen Regelsystem unterschiedliche Ziele und Interessen verknüpft werden. Für die Autoren ist ein solcher Dissens wahrscheinlich. Denn die soziale Position einer Person in der Organisation hat unterschiedliche Zielvorstellungen und Interessen zur Folge. Daraus ergeben sich auch verschiedene Gerechtigkeitsstandards.

Diese Annahmen über die Ebenen und Standards von Gerechtigkeitsbeurteilungen werden durch ein Modell zu den Folgen von Ungerechtigkeiten ergänzt. Den Ausgangspunkt bildet das *Exit-Voice Paradigma* von Hirschman (1974). Hirschman behandelt darin das Problem, welche Folgen die Unzufriedenheit rational handelnder Akteure in oder mit Organisationen haben kann. Demnach haben Akteure grundsätzlich zwei Möglichkeiten, ihrer Unzufriedenheit mit dem System Ausdruck zu verleihen: Abwanderung (Exit) oder Widerspruch (Voice). Verkürzt ausgedrückt, ist die Auswahl einer der beiden Reaktionsweisen von der Anzahl der bestehenden Alternativen, der Möglichkeit der Veränderbarkeit des bestehenden Systems und den zu erwartenden Kosten abhängig (Hirschman 1974: 65). Weil in vielen Organisationen weniger Abwanderung als Widerspruch zu beobachten ist, fügt Hirschman *Loyalität* als intervenierende Variable ein. Auf der Grundlage seiner nutzentheoretischen Argumentation kommt er zum Schluß, daß Loyalität die Abwanderung verringert und den Widerspruch der Organisationsmitglieder erhöhen kann.

Sheppard, Lewicki und Minton (1992) übertragen dieses Modell auf die Reaktion auf Ungerechtigkeiten in Organisationen. Sie gehen davon aus, daß ein Zusammenhang zwischen dem Grad der wahrgenommenen Ungerechtigkeit und der Wahrscheinlichkeit von Widerspruch oder Abwanderung besteht. Die Auswahl einer der beiden Reaktionsweisen wird dann davon abhängig sein, ob ein konstruktives oder destruktives Reaktionsverhalten gewählt wird. Konstruktives *coping* bedeutet eine Verringerung der Wahrscheinlichkeit zur Abwanderung und eine Erhöhung der Wahrscheinlichkeit des Widerspruchs. Doch für Sheppard, Lewicki und Minton (1992) würden mit einer bloßen Übertragung des *Exit-Voice-Paradigmas* ausschließlich proaktive Reaktionsweisen berücksichtigt werden. Denn Abwanderung oder Widerspruch zielen immer auf eine reale Veränderung der Situation. Aus den austauschtheoretischen Gerechtigkeitsansätzen wissen wir aber, daß es durchaus auch zu reaktiven Formen der Situationsveränderung kommen kann. In diesem Fall wird die erfahrene Ungerechtigkeit durch Umdeutungen subjektiv abgemildert. Derartige Mechanismen sind dann ebenfalls Antworten auf Ungerechtigkeiten. Sie werden aber nicht in dem Maße in der Organisation wirksam wie proaktive Formen.

Vor diesem Hintergrund werden zwei jeweils dichotome Dimensionen unterschieden: (1) Konstruktive oder destruktive *coping* Strategie und (2) proaktives oder reaktives Verhalten. Aus der Kreuztabellierung dieser beiden Dimensionen resultieren vier mögliche Reaktionsweisen. Wählt eine Person eine proaktive und konstruktive Reaktionsweise, so wird sie Widerspruchsverhalten (*voice behavior*) zeigen. Wählt die Person jedoch eine destruktive Verhaltensweise, so zeigt sie Austrittsverhalten (*exit behavior*). Die entsprechende reaktiv, destruktive Handlungsmöglichkeit wäre ein Vermeidungsverhalten, wie es sich z.B. in der Leistungszurückhaltung ausdrückt (*withdrawal behavior*). Die

reaktiv, konstruktive Handlungsoption besteht schließlich in einem Loyalitätsverhalten (*loyalty behavior*). Es äußert sich z.B. in einer Rationalisierung oder Umdeutung der Ungerechtigkeit. In dem Fall kann eine Ungerechtigkeit weiterbestehen, wird aber nicht mehr als solche wahrgenommen. Für die Auswahl einer dieser Reaktionen sind für Sheppard, Lewicki und Minton (1992) die zu erwartenden Kosten entscheidend.

Tab. 5.7 Reaktionen auf Ungerechtigkeiten in Unternehmen (Sheppard, Lewicki & Minton 1992)

	proaktiv	reaktiv
konstruktiv	<i>voice behavior</i> <i>change behavior</i>	<i>loyalty behavior</i> <i>rationalize the injustice</i>
destruktiv	<i>exit behavior</i> <i>leave the scene</i>	<i>withdrawal behavior</i> <i>change behavior</i>

Mit dieser Beschreibung und Systematisierung möglicher Reaktionsstrategien gehen Sheppard, Lewicki und Minton (1992) über die bisherigen Arbeiten der *justice in organizations* Forschung hinaus. Dies gilt insbesondere für die *Systemebene* als mögliches Objekt der Gerechtigkeitsbeurteilung, womit der Unternehmenskontext als Determinante von Verteilungsprozessen eingeführt wird. Diesen Kontextbezug machen die Autoren durch einen weiteren Punkt deutlich. Sie gehen nämlich davon aus, daß durch die Art der Interessenstruktur in einer Organisation bereits spezifische Gerechtigkeitsaspekte relevant werden. Sie unterscheiden dabei drei Interessenarrangements:³²

- (1) *Single-Interest-Organization*: Hier gruppieren sich Organisationen um ein Interesse. Sie verkörpern den Idealtypus einer bürokratischen Organisation und sind deshalb durch eine klar definierte Autoritätsstruktur definiert. Die Manager sind in der Regel Autokraten, denen es allein um die Durchsetzung des Organisationsziels – der Erhaltung der Organisation – geht. Für Sheppard, Lewicki und Minton (1992) entstehen in solchen Organisationen keine *offiziellen* Gerechtigkeitsprobleme. Denn sie entstehen nur dann, wenn eine anerkannte Interessendivergenz vorliegt. Da es in *single-interest organizations* offiziell keine Interessenunterschiede gibt, und festgelegt ist, was gerecht zu sein hat, treten auch keine Gerechtigkeitsprobleme auf:

When no 'legitimate' competing interest exists, injustice and unfairness cannot exist – only decisions with which some disagree exist. Clearly, justice is more relevant when considering the organization and its external context (i.e. more than one interest exists when the firm is compared to other firms), but not its internal context (i.e. it is not necessarily unfair that additional interests are discouraged and unrecognized). (Sheppard, Lewicki & Minton 1992: 173)

- (2) *Few-Interest-Organization*: Solche Organisationen sind durch wenige, oftmals mit-

32. "We assert that there are three basic arrangements of interests, that each exists at different points in time in all organizations, and that each of these arrangements has different implications for how justice should be considered within an organization (Sheppard, Lewicki & Minton 1992: 169).

einander konkurrierende Interessengruppen bestimmt. Für Sheppard, Lewicki und Minton (1992) beruhen solche Organisationen auf dem klassischen Modell des Klassenkampfes. Zwei oder mehrere Interessengruppen kämpfen um die Vorherrschaft in der Organisation, deren Aufgabe in der Herstellung von Ressourcen und ihrer Verteilung auf die Interessengruppen gesehen wird. Im Gegensatz zu den *single interest organizations* ist Gerechtigkeit hier ein explizites Ziel:

Justice is the hallmark of the few interests organization. A balance must be struck among the competing interests, so that each can continue its connection to the firm. For example, protracted strikes or lockouts are usually the result of a perceived imbalance between the interests of union members and management. (Sheppard, Lewicki & Minton 1992:184)

- (3) *Multi-Interest-Organization*: Der dritte Typus von Organisationen ist durch eine plurale Interessenstruktur bestimmt. Aus dieser Sichtweise werden Organisationen als Einheiten verstanden, die aus vielen unterschiedlichen Interessen zusammengesetzt sind. Eine Vielzahl von Einzelpersonen oder Gruppen konkurrieren um einen *gerechten* Anteil an der Macht, am Einfluß und an den monetären Ressourcen der Organisation. Im Unterschied zu *few-interest-organization* besteht hier das charakteristische Gerechtigkeitsproblem nicht nur in der Verteilung der Güter auf die Vielzahl der Interessenträger, sondern auch in der Sicherung der Reziprozität zwischen individuellem Aufwand und individuellem Ertrag.

In *single-interest organizations* fehlt also das Bewußtsein für Gerechtigkeitsprobleme, in *few-interest organizations* stehen vorwiegend Probleme der austeilenden Gerechtigkeit und in *multi-interest organizations* Probleme der Tauschgerechtigkeit im Mittelpunkt.

Kritik des Modells von Sheppard, Lewicki und Minton

Mit diesem Modell zu den Ursachen, Eigenarten und Folgen von Gerechtigkeitsbeurteilungen wollen Sheppard, Lewicki und Minton (1992) zwar eine theoretische Klammer für die *justice in organizations* Forschung liefern, das primäre Kriterium ihres Ansatzes sehen sie aber in der Praxistauglichkeit. Dies wird auch daran deutlich, daß sie darum bemüht sind, relativ griffige Formulierungen und Handlungsanweisungen zur Gestaltung gerechter Verteilungsprozesse in Unternehmen abzuleiten. Dadurch sind aber manche theoretisch relevanten Vorschläge zu pauschal. So versäumen es die Autoren, ihre insgesamt 18 Gerechtigkeitsstandards theoretisch sinnvoll abzuleiten. Warum gerade die 18 Standards gültig sein sollen, wird letztlich durch den Verweis auf empirische Forschungsergebnisse beantwortet. Damit verstärkt sich der Eindruck, damit werde ein Flickenteppich einer Vielzahl explorativer Studien der *justice in organizations* Forschung geknüpft. Dies wird auch daran deutlich, daß die beiden Grundprinzipien, die eigentlich die Grundlage der Klassifikation der Gerechtigkeitsstandards bilden, zwar als unabhängig eingeführt werden, sich bei näherer Betrachtung aber als voneinander abhängig erweisen. Das Balance-Prinzip gilt als *formales* Gerechtigkeitsprinzip. Es fordert allein den Ausgleich von Interessen und ist unabhängig von bestehenden Regelungen oder materialen Forderungen. Das *Correctness-Prinzip* drückt dagegen allein die Regelgerechtigkeit aus. Wie

bereits im ersten Kapitel gezeigt, kann Regelgerechtigkeit selbst wieder Gegenstand von Gerechtigkeitserwägungen sein. Damit können Forderungen des *Correctness*-Prinzips auf Forderungen des *Balance*-Prinzips reduziert werden. Die Dichotomie der Gerechtigkeitsgrundsätze existiert somit nicht in der Form, wie sie unterstellt wird.

Auch das vorgeschlagene Modell zu den Reaktionsweisen auf Ungerechtigkeiten ist nicht in dem Maße konsistent. Folgt man dem Modell, so müßte bei jeder Abweichung von der Ergebnis-, Verfahrens- oder Systemgerechtigkeit die gleiche Wahrscheinlichkeit für die Wahl einer Reaktionsweise bestehen. Dies ist aber nicht notwendigerweise so. Wie Studien zu den Folgen von Ergebnis- und Verfahrensungerechtigkeiten zeigen, wirken sich Verfahrensungerechtigkeiten primär auf die Einstellungen, Verteilungsungerechtigkeiten auf das Verhalten der Personen aus (Alexander & Ruderman 1987; Organ & Moorman 1993). Daraus folgt, (1) daß die vier möglichen Reaktionsweisen – sofern sie sich auf ein beobachtbares Verhalten beziehen – eher bei Ungerechtigkeiten der Verteilungsergebnisse auftreten, und (2) daß die Wahl einer *konstruktiven* oder *destruktiven* Reaktionsweise selbst von Gerechtigkeitserwägungen abhängig ist. Denn Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit sind offensichtlich für die Loyalität zu einer Institution entscheidend. Es ist deshalb zu erwarten, daß Personen, die eine hohe Loyalität zu einer Organisation haben, eher konstruktive Reaktionsweisen wählen werden. Wenn die Wahl der konstruktiven Lösung davon abhängt, ob in dieser Organisation Verteilungsprozesse immer nach Regeln der Verfahrensgerechtigkeit ablaufen, so ist die Wahl einer der vier Reaktionsweisen nicht unabhängig von der Art der Ungerechtigkeit.

Ein letzter Punkt sei noch vermerkt: Sheppard, Lewicki und Minton (1992) erheben den Anspruch, mit ihrem Ansatz eine *Theorie der Gerechtigkeit in Organisationen* vorzustellen. Das Spezifische dieser *Theorie* liegt in der zusätzlichen Berücksichtigung der *systemischen* Gerechtigkeit und in der angedeuteten Verknüpfung von Gerechtigkeitsproblemen und der Machtstruktur. Obwohl damit der unternehmensinterne Kontext Eingang in die *justice in organizations* Forschung findet, stellt dies noch keine Verknüpfung organisations- und gerechtigkeitstheoretischer Zugangsweisen dar. Denn Ausgangspunkt sind weiterhin allein die normativen Ansprüche der Individuen. Wie wir bei Durkheim aber sahen, resultieren Probleme der Gerechtigkeit gerade aus dem Zusammentreffen von normativen Erwartungen und funktionalen Erfordernissen. Eine Theorie der Gerechtigkeit *in Organisationen* müßte deshalb gerade an beide Bedingungen zugleich anknüpfen. Was wir von Sheppard, Lewicki und Minton (1992) für die weitere Betrachtung von Gerechtigkeit in Unternehmen lernen können, läßt sich dann in zwei Punkten zusammenfassen: (1) In Unternehmen werden neben Fragen der Verfahrens- und Verteilungsgerechtigkeit auch Fragen "systemischer Gerechtigkeit" relevant und (2) in Abhängigkeit zu einzelnen Unternehmensmerkmalen existieren bestimmte Sichtweisen der Gerechtigkeit.

Abschließend soll der Ertrag der *justice in organizations* Forschung diskutiert werden. Dazu werden die vorgestellten Studien zunächst unter einem methodischen und inhaltlichen Blickwinkel beleuchtet, um daraus Anknüpfungspunkte für eine weitergehende Bestimmung sozialer Gerechtigkeit in Unternehmen abzuleiten.

3 Justice in Organizations Forschung und korporative Gerechtigkeit

3.1 Methodische und inhaltliche Kritik

Im Verlauf der Darstellung der empirischen Studien der *justice in organizations* Forschung wurde bereits auf die methodischen Schwächen einzelner Untersuchungen hingewiesen. Darüber hinaus lassen sich jedoch drei generelle Einwände gegen das bisherige Vorgehen der *justice in organizations* Forschung formulieren. Dies betrifft (1) den weitgehend explorativen Charakter der Studien, (2) die Operationalisierung und (3) die verwendeten Variablen.

Wie wir sahen, findet sich bislang keine geeignete Theorie, die einen angemessenen organisations- und gerechtigkeitstheoretisch begründeten Rahmen für die Beschreibung und Erklärung korporativer Gerechtigkeit bereitstellen kann. Deshalb untersuchen die einzelnen Studien eine Vielzahl möglicher Bedingungen und Folgen von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen. Die Forschungsfragen werden in der Regel aus den allgemeinen Gerechtigkeitsansätzen und nicht aus den spezifischen Bedingungen in Unternehmen abgeleitet. Der explorative Charakter zeigt sich auch daran, daß keine eindeutige Operationalisierung der untersuchten Gerechtigkeitsaspekte vorgenommen wird. So werden ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile oder -bewertungen als Indikatoren für ergebnisbezogene verwendet (Dittrich & Carrell 1976), die Gerechtigkeitsbewertung unterschiedlicher Verteilungskriterien als Verfahrensgerechtigkeit definiert (Brockner et al. 1992) oder es wird gänzlich auf die Analyse von Gerechtigkeitsurteilen verzichtet (Cowherd & Levine 1992). Schließlich bleibt der Einfluß von Merkmalen der Urteiler oder des Unternehmens auf das Urteilsverhalten in den meisten Studien ungeprüft. Dabei werden – insbesondere wenn es um die einstellungsrelevanten "Folgen" von Gerechtigkeitsurteilen geht – in den meisten Fällen Einstellungsvariablen benutzt, die in einer kausalen Beziehung zueinander gebracht und in diesem Sinne interpretiert werden. Mit dieser Modellierung von Gerechtigkeitsurteilen und Aussagen über die Zufriedenheit, Bindung an das Unternehmen oder die eigene Austrittswilligkeit ist es letztlich nicht möglich, kausal von den beobachteten "Folgen" auf die "Ursachen" der Gerechtigkeitsbewertung zu schließen. Dabei werden die Folgen von Gerechtigkeitsurteilen vorwiegend – außer in den Studien von Cowherd & Levine (1992) und Greenberg (1990a) – auf der individuellen Ebene und auf der Grundlage subjektiver Urteile gemessen.

Unabhängig von diesen drei Einwänden ist aber allen berichteten Studien gemeinsam, daß sie die Determinanten für eine bestimmte Reaktionsweise auf Ungerechtigkeiten nicht eindeutig klären. So kann keine der Studien empirisch untermauerte Aussagen darüber machen, unter welchen Bedingungen ein Wechsel von einer einstellungs- zu einer verhaltensbezogenen Reaktion zu erwarten ist. Der einzige Verweis besteht auf die unterschiedlichen Effekte der Verfahrens- und Verteilungsgerechtigkeit. Welche über diese grobe Unterscheidung hinausgehenden Bedingungen erfüllt sein müssen, damit ein Wechsel von Austrittswilligkeit zu einem real vollzogenen Austritt vorgenommen wird, bleibt ungeklärt. Damit rächt sich die unbesehene Übernahme des austauschtheoretischen Gerechtigkeitsmodells. Denn bereits Adams (1965) lieferte eine – letztlich zum Allgemeinut psychologischer Erkenntnis gehörende – Unterteilung in affektive, kognitive oder

behaviorale Reaktionen. Die gerechtigkeitsbezogenen Bedingungen für eine der Reaktionsweisen nannte er aber nicht. Die *justice in organizations* Forschung übernimmt damit die Unklarheit der *Equity*-Theorie unbesehen und fügt dem keinen eigenständigen Erklärungsansatz hinzu.

Eine Ursache für diesen Befund mag darin liegen, daß bei ergebnisbezogenen Beurteilungen das gerechtigkeits-theoretische Modell unzureichend ist. Denn die *Equity*-Theorie will zwar eine Quantifizierung von Gerechtigkeitsurteilen vornehmen, sie scheitert aber an deren Umsetzung (Jasso 1978, 1989). Das Problem liegt darin, daß kein zufriedenstellender Ausdruck für Gerechtigkeitsurteile erreicht wird. Demgegenüber erscheint die Quantifizierung und Konzeptionalisierung von Gerechtigkeitsurteilen durch die *Theorie der Gerechtigkeitspsychophysik* vielversprechender zu sein. Das zeigen Randall und Mueller (1995). Sie geben auch einen Hinweis auf mögliche Bedingungen für spezifische Reaktionsformen. Demnach ist die Auswahl einer affektiven, kognitiven oder behavioralen Reaktionsweise von der Intensität der erfahrenen Ungerechtigkeit abhängig – was durch das Modell der *Equity*-Theorie empirisch nur unzureichend erfaßt werden kann. Vergleicht man die hier dargestellten Themen und Forschungsergebnisse mit dem im ersten Kapitel vorgestellten theoretischen Modell von Unternehmen, so wird deutlich, daß einige Aspekte unternehmensinterner Verteilungsprozesse nicht expliziter Gegenstand sind. So bilden in der Regel die individuellen Tauschergebnisse die Grundlage für die untersuchten Gerechtigkeitsbewertungen. Die Beurteilung der Verteilung gemeinsam erwirtschafteter Güter im Unternehmen wird nicht untersucht. Genausowenig fehlt ein systematischer Bezug auf die möglicherweise gerechtigkeitsrelevanten Aspekte von Verteilungsprozessen unter den Bedingungen der Allokation und Mobilisierung von Humanressourcen. Somit bestünde eine grundlegende inhaltliche Kritik an der *justice in organizations* Forschung in ihrem fehlenden Bezug zur Organisationsforschung. Es wurde deutlich, daß weder die empirischen Einzelstudien noch die beiden vorgestellten theoretischen Ansätze in großem Maße organisationstheoretische Erkenntnisse berücksichtigen. Allein die Studien von Kabanoff (1991, 1992), die Studien von Organ und seinen Mitarbeitern und der Ansatz von Sheppard, Lewicki und Minton (1992) greifen auf organisationstheoretische Erkenntnisse zurück. Die übrigen Studien versuchen gerade ohne solche Modellaussagen auszukommen. Darin werden entweder allgemeine gerechtigkeits-theoretische Modelle unbesehen in den Unternehmenskontext übertragen oder es wird nur noch der Anspruch einer Beschreibung bestehender *kontingenter* Legitimationsleistungen bzw. einer *Phänomenologie der Gerechtigkeitsvorstellungen* vertreten (Elster 1992; Schmidt 1992). Der Bezug zu Verteilungsprozessen in Unternehmen geht gerade bei dieser letzten Art der Gerechtigkeitsforschung vollkommen verloren. Der Grund für die Bezeichnung der vorgestellten Studien als *justice in organizations* Forschung kann deshalb nicht darin liegen, daß sie organisations- und gerechtigkeits-theoretische Konzepte verbinden. Nicht die Verknüpfung von Organisations- und Gerechtigkeits-theorie, sondern die Art der verwendeten *Variablen* machen sie zur *justice in organizations* Forschung.

3.2 Anknüpfungspunkte

Auch unter den Bedingungen inhaltlicher und methodischer Unzulänglichkeiten läßt die Einheitlichkeit der empirischen Ergebnisse den Schluß zu, daß Gerechtigkeitsurteile individuelle Reaktionen auf der Einstellungs- und Verhaltensebene zur Folge haben. Diese Reaktionen zeigen sich in Bereichen, die sich auch negativ auf die sozialen und ökonomischen Prozesse in Organisationen auswirken können. Auch kann man ungeachtet der methodischen Einwände die generelle Aussage ableiten, daß *ergebnisbezogene* Gerechtigkeitsurteile eher konkrete Einstellungen oder Verhaltensweisen nach sich ziehen und Verfahrensgerechtigkeit die Bindung an ein Unternehmen beeinflußt. Gerade die Effekte der Verfahrensgerechtigkeit scheinen auch ohne eine exakte methodische Bestätigung plausibel. Denn ein Grundprinzip der Verfahrensgerechtigkeit kann darin gesehen werden, die Individualität der Person und ihre Rechte im Umgang mit Institutionen zu schützen (Folger 1994). Mitbestimmung, Anhörung oder ausführliche Erklärung der Entscheidung stellen dies sicher. Wenn ein Unternehmen diese Achtung seinen Mitgliedern nicht entgegenbringt und ungerechte Verteilungsprozesse anwendet, so erscheint es nur folgerichtig, daß die betroffenen Personen mit einer Abwertung des Unternehmens reagieren. Anhand dieser Ergebnisse wird deutlich, daß es für die Annahmen der soziologischen Gesellschaftsentwürfe zu den Folgen gerechter bzw. ungerechter Verteilungsprozesse durchaus empirische Anhaltspunkte gibt. Denn die Ergebnisse der *justice in organizations* Forschung machen deutlich, daß dort, wo Verteilungsprozesse nicht den normativen Erwartungen der Unternehmensmitglieder entsprechen, auch einstellungs- und verhaltensbezogene Folgen zu erwarten sind. Am deutlichsten wird dieser Zusammenhang zwischen Gerechtigkeitsbewertung und Anerkennung der sozialen Ordnung eines Unternehmens durch die Studien von Organ und Mitarbeitern hervorgehoben. Denn die von ihnen untersuchten Verhaltensweisen (*organizational citizenship behavior*) können als Folge einer Anerkennung der sozialen Ordnung des Unternehmens interpretiert werden.

Aus vereinzelt Studien der *justice in organizations* Forschung kann aber auch abgeleitet werden, daß die Gerechtigkeitsurteile der Beschäftigten durch die Handlungsbedingungen im Unternehmen beeinflußt werden. Auch wenn Kabanoffs Studie diesen Zusammenhang letztlich nicht empirisch aufzeigen kann, verweisen seine Überlegungen über unternehmensspezifische Verteilungskulturen in diese Richtung. Einen empirischen Hinweis finden wir im dargestellten Zusammenhang zwischen der hierarchischen Position und den individuellen Gerechtigkeitspräferenzen.

In den vorgestellten empirischen Studien läßt sich kein durchgängiges Konzept feststellen, welche Gerechtigkeitsaspekte im Unternehmen wichtig sind. Gleichwohl machen die Studien deutlich, daß soziale Gerechtigkeit in Unternehmen kein eindimensionales Phänomen ist. Sie scheint viel mehr von unterschiedlichen Aspekten abhängig zu sein: Von gerechten Verteilungsverfahren genauso wie von gerechten Verteilungsergebnissen. Ein wesentlicher Fortschritt der Gerechtigkeitsforschung besteht in der von Sheppard, Lewicki und Minton (1992) vorgenommenen dreifachen Unterteilung möglicher Gerechtigkeitsaspekte. Durch die zusätzliche Unterscheidung *systemischer* Gerechtigkeit wird der Blick auf die grundlegende Eigenschaft von Unternehmen als konstitutive Systeme

gelenkt. Es wird damit berücksichtigt, daß (1) Unternehmen Verbände sind, in denen Regelsysteme für die Gestaltung von Verteilungsverfahren und Verteilungsergebnissen existieren, und daß (2) diese Regelsysteme bereits über Gerechtigkeit oder Ungerechtigkeit im Unternehmen entscheiden können.

Wenn wir die allgemeine Gerechtigkeitsforschung betrachten, können wir aber bei einer solchen Dreiteilung nicht stehenbleiben. Denn das Verständnis der Verteilungsgerechtigkeit bleibt zu undifferenziert. Wie wir bei der Diskussion der gerechtigkeitstheoretischen Implikationen der soziologischen Gesellschaftsentwürfe bereits sahen, muß zwischen distributiver Gerechtigkeit – im engeren Sinne – und kommutativer Gerechtigkeit unterschieden werden. Der eine Aspekt bezieht sich auf die Verteilung gemeinsam erwirtschafteter Güter, der andere auf die Gerechtigkeit eines Ressourcenaustauschs. Diese Unterscheidung deutlich zu machen, wird Aufgabe des nächsten Kapitels sein. Im Gegensatz zur Diskussion am Ende des dritten und vierten Kapitels läßt sich nun genauer bestimmen, durch welche Bedeutungsaspekte *korporative* Gerechtigkeit konstituiert wird. Ein weiterer Anknüpfungspunkt leitet sich wiederum aus einem Defizit der bisherigen *justice in organizations* Forschung ab: Aufgrund des explorativen Charakters der Studien und der fehlenden Theoriekonzeption bestehen keine überprüfbaren Modelle darüber, was in Unternehmen als gerecht angesehen wird und von welchen unternehmensbezogenen Bedingungen dies abhängig sein kann. Kabanoff (1991, 1992) formuliert solche inhaltlichen Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Bedingungen und Urteilmustern, und auch bei Sheppard, Lewicki und Minton (1992) wird eine Verknüpfung von Interessenarrangement und Gerechtigkeitsproblematik hergestellt. Beide Vorschläge weisen jedoch konzeptionelle Mängel auf. Dies betrifft vor allem die Ableitung und die Erklärung möglicher Gerechtigkeitsvorstellungen. Darauf wird ebenfalls in den folgenden Kapiteln näher einzugehen sein. Im Mittelpunkt wird eine Verknüpfung der Ergebnisse der *justice in organizations* Forschung (1) mit den organisationstheoretischen Vorüberlegungen aus dem ersten Kapitel und (2) den Ergebnissen der normativen und empirischen Gerechtigkeitsforschung stehen.

TEIL III

KORPORATIVE GERECHTIGKEIT

Kapitel 6

Bedeutungsaspekte korporativer Gerechtigkeit

Die dargestellten Ergebnisse der sozialen Gerechtigkeitsforschung machen deutlich, daß eine Analyse korporativer Gerechtigkeit vor dem Hintergrund von vier grundlegenden Einsichten geschehen muß:

- (1) Soziale Gerechtigkeit bestimmt sich jeweils in Abhängigkeit zum jeweiligen Anwendungskontext. Damit wird ausgedrückt, daß Regeln der Gerechtigkeit eine bereichsspezifische Geltung haben und nicht universalistisch für alle "Wertsphären" einer Gesellschaft den Maßstab der Güterverteilung bereitstellen können. Für die Analyse korporativer Gerechtigkeit bedeutet dies, daß in Unternehmen andere Regeln der Gerechtigkeit gelten können als in anderen sozialen Aggregaten.
- (2) Soziale Gerechtigkeit ist kein einheitlicher Gegenstandsbereich, sondern hat aus der Sicht der Urteiler verschiedene Bedeutungsaspekte. Sie können Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit genauso umfassen wie Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit. Da die Relevanz der einzelnen Bedeutungsaspekte vom institutionellen Kontext abhängt, in dem Verteilungsprozesse vorgenommen werden, muß für Unternehmen gesondert überprüft werden, welche Bedeutungsaspekte Gerechtigkeit konstituieren.
- (3) Soziale Gerechtigkeit ist abhängig von einer Reihe empirischer Bestimmungsgrößen des individuellen Urteilsverhaltens. Unabhängig von der Anwendungsbezogenheit der Regeln und der möglichen Bedeutungsaspekte werden Urteile zur sozialen Gerechtigkeit von psychischen und sozialen Determinanten sowie psychophysischen Gesetzmäßigkeiten geprägt. Bei der Analyse korporativer Gerechtigkeit müssen folglich auch die Urteilsbedingungen der Beschäftigten berücksichtigt werden.
- (4) Die Einsicht in die Mehrdimensionalität der empirischen Bestimmungsgrößen macht deutlich, daß soziale Gerechtigkeit nicht allein als normatives Problem zu behandeln ist. Statt dessen ist ein interdisziplinärer Zugang zu wählen, über den die spezifischen Anwendungskontexte, Bedeutungsaspekte und empirischen Einflußgrößen erfaßt werden können.

Daraus folgt, daß wir nur zu einer adäquaten Beschreibung korporativer Gerechtigkeit gelangen können, wenn wir nicht nur die unterschiedlichen Zweige der Gerechtigkeitsforschung berücksichtigen. Gerade durch die Einsicht in die Kontextbezogenheit sind gerechtigkeitstheoretische Aussagen allein im Kontext organisationstheoretischer Überlegungen möglich. Diese interdisziplinäre Betrachtung wird durch die *justice in organizations* Forschung bisher nicht geleistet. Sie knüpft weder an organisationstheoretische Überlegungen an, noch beachtet sie in ihren empirischen Untersuchungsmodellen ausreichend die spezifischen Kontextbedingungen in Unternehmen. Beides ist aber wichtig, um feststellen zu können, (1) welche Gerechtigkeitsaspekte in Unternehmen wichtig werden und (2) welche inhaltlichen Vorstellungen über Gerechtigkeit in welchen unternehmensspezifischen Kontexten zu erwarten sind. Die folgenden drei Kapitel beschäf-

tigen sich mit diesen beiden Fragestellungen. Damit soll ein erster Schritt zu einer – von Greenberg (1993) geforderten – *neuen* Forschungsagenda der *justice in organizations* Forschung gemacht werden. Denn es wird um die Umsetzung von zwei seiner Forderungen gehen: (1) die Formulierung eines theoretischen Rahmens für eine hypothesentestende empirische Bearbeitung korporativer Gerechtigkeit, der (2) zugleich gerechtigkeitstheoretisch und organisationstheoretisch abgeleitet ist.

Der ersten Fragestellung widmet sich das vorliegende Kapitel. Es geht darum, die *Bedeutungsaspekte korporativer Gerechtigkeit* aus den dargestellten organisations- und gerechtigkeitstheoretischen Grundlagen abzuleiten. Auf die zweite Fragestellung wird sich das siebte Kapitel konzentrieren. Dazu wird ein theoretisches Modell zur Beschreibung und Erklärung von ordnungsbezogenen Gerechtigkeitstheorien in Unternehmen entwickelt, das im achten Kapitel auf seine empirische Anwendbarkeit überprüft wird.

1 Vier Bedeutungsaspekte korporativer Gerechtigkeit

Aus den gerechtigkeitstheoretischen Implikationen des Gesellschaftsentwurfs von Durkheim wurde abgeleitet, daß sich Probleme der Gerechtigkeit im Schnittpunkt von zwei Dimensionen ergeben: Den funktionalen Erfordernissen sozialer Systeme und den normativen Erwartungen der Individuen. Im Kontext von Unternehmen bezieht sich die erste Dimension auf die funktionalen Erfordernisse, die über Verteilungsprozesse erfüllt werden sollen: die Allokation und Mobilisierung von Humanressourcen. Durch ersteres wird bei aktuellen oder potentiellen Unternehmensmitgliedern eine Teilnahmemotivation, durch letzteres eine Leistungsmotivation hergestellt bzw. gesichert. Beide funktionalen Erfordernisse gelten nur für Unternehmen. Denn die Notwendigkeit zur Allokation und Mobilisierung von Humanressourcen ergibt sich nur hier. Im Gegensatz zu Gesellschaften oder Familien müssen sich Unternehmen um die Allokation formaler Positionen durch Personen explizit bemühen. Da mit der Allokation noch keine effektive Leistungserbringung der Beschäftigten gesichert ist, kann die Mobilisierung der vorhandenen Leistungen über Verteilungsprozesse geschehen. Die Notwendigkeit zur Mobilisierung ist in dem Fall Folge der Unbestimmtheit des Arbeitsvertrags und der Interessendivergenz zwischen Unternehmen und seinen Beschäftigten.

Die zweite Dimension bezieht sich auf die normativen Erwartungen, welche die Beschäftigten an die Verteilungsprozesse formulieren. Folgt man einem Vorschlag von Greenberg (1992), so werden in Unternehmen nur Forderungen nach Verfahrens- und Verteilungsgerechtigkeit relevant. Die Unterscheidung in Verfahrens- und Verteilungsgerechtigkeit bildet deshalb die Grundlage seiner Taxonomie möglicher Gerechtigkeitsaspekte:

distributive justice refers to the perceived fairness of outcome distributions, whereas procedural justice refers to the fairness of the procedures used to determine those outcomes. (Greenberg 1992: 82)

Wie wir bei der Diskussion der empirischen Gerechtigkeitsforschung sahen, ist diese Unterscheidung aber zu ungenau. Denn dadurch wird (1) nicht berücksichtigt, daß Verteilungsergebnisse nicht nur Folge der Anwendung bestimmter Verfahren sind. Für ihr Zustandekommen sind vielmehr auch die Regeln verantwortlich, die sich z.B. aus der Anwendung unterschiedlicher Verteilungsprinzipien oder der Bewertung von Gütern ableiten lassen. Genausowenig wird durch Greenbergs (1992) Unterscheidung deutlich, daß (2) Verfahren und Ergebnisse unter bestimmten konstitutiven Rahmenbedingungen ablaufen. Gerade die Verteilungsordnung eines Unternehmens bestimmt nämlich die Ergebnisse und die Verfahren der Güterverteilung und kann deshalb selbst zum Gegenstand der normativen Erwartungen werden (Sheppard, Lewicki & Minton 1992). Durch Greenbergs Unterscheidung wird dieser Aspekt nicht angemessen erfaßt.

Deshalb erscheint es sinnvoller, eine Taxonomie möglicher Gerechtigkeitsaspekte in Unternehmen aus der Unterscheidung von *ergebnis- und ordnungsbezogenem Urteilsmodus* abzuleiten. Denn dadurch kann deutlich gemacht werden, daß sowohl die *Ordnung*, wie sie sich in den Verteilungsregeln und Verteilungsverfahren ausdrückt, als auch die *Ergebnisse* einer Güterverteilung Gegenstand der normativen Erwartungen werden. In Unternehmen stehen somit die konkreten Beträge der Entlohnung und die Regeln des Anreiz- und Gratifikationssystems unter einem normativen Anspruch der Gerechtigkeit.

Im Schnittpunkt dieser beiden Dimensionen ergeben sich insgesamt vier mögliche Bedeutungsaspekte. Es können in Unternehmen nämlich (1) der Tauschwert eines Gutes, (2) die Verfahren zur Güterverteilung, (3) die Verteilung gemeinsam erwirtschafteter Gewinne und (4) die in der Unternehmensverfassung festgelegten Verteilungsregeln Gegenstand von Gerechtigkeitserwartungen werden. Damit finden wir eine Entsprechung zu den vier, bereits im zweiten Kapitel unterschiedenen Bedeutungsaspekten von Gerechtigkeit: kommutative, prozedurale, distributive und konstitutive Gerechtigkeit (Müller 1992a).

Kommutative Gerechtigkeit

Im Schnittpunkt ergebnisbezogener Gerechtigkeitserwartungen und der Allokation von Humanressourcen ergeben sich Fragen der Tauschgerechtigkeit (kommutative Gerechtigkeit). Denn die Grundlage zur Allokation bildet der Arbeitsvertrag, in dem ein Austausch von Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt vereinbart wird. Durch ihn begründet eine Person ihre Mitgliedschaft in einem Unternehmen. Auch wenn dieser Vertrag durch eine doppelte Unbestimmtheit charakterisiert ist, wird ein Rahmen für die Kompensation des Ressourcenpotentials einer Person festgelegt. Wie wir im ersten Kapitel sahen, wird der vertraglich vereinbarte Kompensationsbetrag nicht an der tatsächlich erbrachten Leistung einer Person orientiert sein. Vergütet wird statt dessen allein das Ressourcenpotential und die Einordnung in ein formales und personales Herrschaftsverhältnis. In dieser Form begründet der Arbeitsvertrag ein ökonomisches Austauschverhältnis zwischen zwei Akteuren. Wie dies bereits in der klassischen Ökonomie diskutiert wurde, können sich daraus Fragen der Tauschgerechtigkeit entwickeln (De Gijssel 1984). Tauschgerechtigkeit liegt dann vor, wenn es zu einem Äquivalententausch kommt (vgl. Durkheim 1988). Im Mittelpunkt

steht die Höhe der Ergebnisse, die jedem Tauschpartner in Aussicht gestellt wird und die Leistung, die dafür zu erbringen ist. Damit beruhen Forderungen der Tausch- bzw. *kommutativen* Gerechtigkeit auf dem ergebnisbezogenen Urteilsmodus. Denn die normativen Erwartungen richten sich auf konkrete Verteilungsergebnisse. In der Gerechtigkeitsforschung hat sich vor allem die *Equity-Theorie* mit diesem Aspekt beschäftigt. Wie wir sahen, muß deren Konzeptionalisierung erweitert werden, weil sie lediglich lokale Austauschsituationen erfaßt. Arbeitnehmer können deshalb die im Arbeitsvertrag fixierten Aufwendungen und Erträge nur dann als gerecht oder ungerecht einschätzen, wenn sie über einen Referenzrahmen verfügen, der ihnen Auskunft über den relativen Wert der eingetauschten Ressourcen vermittelt. Damit ein Tauschverhältnis aus der Sicht beider Vertragspartner gerecht ist, müssen beide die getauschten Güter gleich bewerten.

Distributive Gerechtigkeit

Für Ottel (1961) ist Gerechtigkeit in Unternehmen nicht alleine von der Tauschgerechtigkeit abhängig. Zusätzlich muß sichergestellt werden, daß der aus der Kooperation der Beschäftigten sich ergebende Mehrwert im Unternehmen ebenfalls nach Kriterien der Gerechtigkeit verteilt wird. Begründet ist dies darin, daß sich die Vergütung in Unternehmen nicht nur aus der vertraglich vereinbarten Kompensation des Ressourcenpotentials zusammensetzt. Zusätzlich werden den Mitgliedern auch Anteile aus dem gemeinschaftlich erwirtschafteten Vorteilsbündel zugeteilt (Lücke 1992). Dies kann auf unterschiedliche Weise geschehen: Durch verbilligte Mahlzeiten, Firmenwohnungen, Unterstützung von Sportvereinen oder auch durch monetäre Leistungen (z.B. jährliche Gewinnbeteiligung) (Wagner et al. 1993). Das Ziel besteht dann darin, durch die Verteilung von Anteilen aus diesem gemeinschaftlich erwirtschafteten Gewinn, die Leistungsmotivation der Mitarbeiter zu erhöhen (Eyer 1995; Kaiser 1995). Dies kann im voraus über monetäre oder nicht-monetäre Zusatzleistungen geschehen oder im nachhinein durch eine Prämienausschüttung. Die Grundlage für eine solche Ausschüttung bildet der Mehrwert, der dem Unternehmen durch die Kooperation der Unternehmensmitglieder entsteht:

The contributions provided by the various groups are the source from which the organization manufactures the inducements offered to participants. (Simon et al. 1950: 382)

Wird dieser Gewinn verteilt, dann sind Verteilungsentscheidungen notwendig. Das Unternehmen legt darin fest, welcher Anteil des Unternehmensgewinns zugunsten des Unternehmens, welcher zugunsten aller Beschäftigten und welcher an einzelne Gruppen oder Personen verteilt wird. Damit können auch diese Entscheidungen Gegenstand normativer Erwartungen der Unternehmensmitglieder werden. Seit Aristoteles wird eine derartige Verteilung gemeinsamer Güter oder Lasten als Gegenstand *distributiver Gerechtigkeit* angesehen (Koller 1995). Da die Güterverteilung zur Steigerung der Leistungsmotivation geschieht und dabei konkrete Verteilungsergebnisse im Mittelpunkt stehen, ergeben sich Fragen distributiver Gerechtigkeit demnach im Schnittpunkt ergebnisbezogener Gerech-

tigkeitserwartungen und der Mobilisierung von Humanressourcen. Für Ottel (1961) ist dieser Gerechtigkeitsaspekt – neben der Tauschgerechtigkeit – ein notwendiger Bestandteil für einen "gerechten" Lohn. Aus der Sicht der Mitarbeiter stellt sich dann die Frage, ob sie selbst einen *gerechten* Anteil aus der monetären und nicht-monetären Kooperationsrente des Unternehmens erhalten.¹

Konstitutive Gerechtigkeit

Mit dem Verständnis von Unternehmen als konstitutive Verbände ist die Vorstellung verknüpft, daß sich Personen bei ihrem Eintritt in das Unternehmen den existierenden Regeln unterwerfen. Mit ihrer Entscheidung zur Mitgliedschaft im Unternehmen akzeptieren sie bestimmte Verhaltenseinschränkungen, die durch die Unternehmensverfassung definiert sind.² Für Vanberg (1986) ist es entscheidend, ob die über explizite oder implizite Normen festgelegten Verhaltenseinschränkungen in den Augen der Betroffenen auch legitim sind. Ist das der Fall, so ist zu erwarten, daß die Teilnahmemotivation der Beschäftigten erhöht wird. Sofern sich die Regeln auf die Güterverteilung im Unternehmen beziehen, können Kriterien der Gerechtigkeit den Maßstab der Legitimität bilden.

Im Unterschied zu den beiden bisherigen Gerechtigkeitsaspekten, werden in diesem Fall nicht die Ergebnisse, sondern die Verteilungsregeln zum Gegenstand von Gerechtigkeitsbewertungen. Es geht dann um die Frage, ob die in einem Unternehmen bestehenden Verteilungsregeln auch gerecht sind, bzw. ob durch ihre Anwendung grundsätzlich gerechte Ergebnisse möglich sind. Dies kann sich beispielsweise darauf beziehen, ob es gerecht ist, wenn sich die Einkommen der Beschäftigten an der Größe ihrer Familie oder ihren formalen Ausbildungsabschlüssen orientieren, und wie das relative Gewicht dieser Kriterien im Bezug auf die konkrete Arbeitsleistung einer Person zu bestimmen ist.³ Richten sich die normativen Erwartungen auf diese grundlegenden Bestimmungen der Verteilungsordnung, so geht es nach Sheppard, Lewicki und Minton (1992) um den

1. Da die *justice in organizations* Forschung ergebnisbezogene Gerechtigkeitsbewertungen bisher nicht in der hier vorgeschlagenen Differenziertheit untersucht hat, lassen sich keine spezifischen Aussagen über die Ursachen und Folgen kommutativer und distributiver Gerechtigkeit in Unternehmen machen.

2. "Die Unternehmensverfassung ergibt sich ... aus den einschlägigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere dem Wettbewerbs-, Kapitalmarkt-, Verbraucherschutz-, Gesellschafts-, Arbeits- und Mitbestimmungsrecht, aus kollektivvertraglichen Vereinbarungen wie Fimmentarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie privatautonomem Rechtssetzungen wie dem Gesellschaftsvertrag, der Satzung, der Geschäftsordnungen oder Unternehmensverträgen. Sie umfaßt die Gesamtheit der konstitutiven und langfristig angelegten Regelungen für Unternehmen. Historisch betrachtet ist die Unternehmensverfassung in einem immer größeren Umfang zu einem Ort der Interessenabstimmung geworden." (Gerum 1989: 136)

3. In der Unternehmensverfassung werden aber nicht nur Regeln der Verteilung monetärer Güter definiert. Es kommt gleichzeitig auch zur Verteilung von Rechten. Dies kann sich auf den Umfang der Mitsprache- und Entscheidungsrechte der Beschäftigten genauso beziehen wie auf den Umfang der Weisungsbefugnis, die ein Vorgesetzter gegenüber seinen untergebenen Mitarbeitern hat. In dem Fall beziehen sich die normativen Erwartungen der Beschäftigten auf die Art der Herrschaftsausübung.

Aspekt der *systemischen* Gerechtigkeit. Der Begriff "*systemisch*" soll in diesem Fall deutlich machen, daß die Rahmenbedingungen beurteilt werden, die für die Gestaltung der Verteilungsergebnisse und -verfahren in Unternehmen verantwortlich sind. Doch diese Bezeichnung ist nicht in dem Maße trennscharf. Denn auch bei der distributiven Gerechtigkeit wird eine "systemische" Perspektive eingenommen. Es geht hier nämlich um die Bewertung der Güterverteilung im "System Unternehmen" – wie also Gewinne systemintern auf die einzelnen Akteursgruppen (Mitarbeiter, Führungskräfte) verteilt werden. Es erscheint deshalb sinnvoller, in Übereinstimmung mit der allgemeinen Gerechtigkeitsdiskussion (Müller 1992a), von *konstitutiver* Gerechtigkeit zu sprechen, wenn es um die Frage nach der Gerechtigkeit der Rahmenbedingungen von Verteilungsprozessen in Unternehmen geht. Dieser Begriff ist darüber hinaus organisations- und gerechtigkeits-theoretisch eindeutiger. Denn es wird (1) klar gemacht, daß Unternehmen als konstitutive Systeme verstanden werden und die normativen Erwartungen auf diese verfassungsmäßigen Grundlagen des Unternehmens gerichtet sein können (Coleman 1979, 1990). Und es wird (2) betont, daß hier ordnungsbezogene, auf die grundlegenden Regelmechanismen der Güterverteilung gerichtete Gerechtigkeitsurteile relevant werden. Liegt *konstitutive* Gerechtigkeit vor, so gewährleistet die Verteilungsordnung, daß die Arbeitsleistung auf den einzelnen Positionen eines Unternehmens in einer gerechten Weise eingeschätzt und vergütet wird.

Prozedurale Gerechtigkeit

Aus der Sicht der Unternehmensmitglieder erhalten die Verfahren der Herrschaftsausübung und der Güterverteilung eine zentrale Bedeutung. Dabei kommt den Vorgesetzten eine Schlüsselrolle zu. Denn sie beurteilen in der Regel die Leistungen einer Person, welche die Grundlage für die Festsetzung des individuellen Einkommens ist. Damit werden die Verfahren und die Interaktionen, welche die Grundlage für diese Beurteilung bilden, zum Gegenstand von Gerechtigkeitserwartungen (Folger 1994; Greenberg 1992; Vidmar 1991). Wie die im letzten Kapitel referierten Befunde aus der *justice in organizations* Forschung nahelegen, stellt die Gerechtigkeit der Verfahren eine zentrale Bewertungskategorie dar. Folgt man Organ und Mitarbeitern (Smith et al. 1983; Organ 1988; Organ & Moorman 1993; Moorman 1991), so entscheidet die Verfahrensgerechtigkeit über die Bindung an das Unternehmen, was durch andere Studien zur Loyalität und Identifikation mit dem Unternehmen untermauert wurde (Brockner & Siegel 1996; Lind & Tyler 1988). *Prozedurale Gerechtigkeit* ist von daher der vierte Bedeutungsaspekt, der im Zusammenhang mit Verteilungsprozessen in Unternehmen zu nennen ist.

Unter dem Aspekt der prozeduralen Gerechtigkeit werden zwei Formen in Unternehmen wichtig. Die eine bezieht sich auf die kodifizierten Regeln der Verfahren und zeigt damit eine Nähe zur konstitutiven Gerechtigkeit. Die zweite Form stellt die *interpersonale* Gerechtigkeit dar und ist unmittelbar auf die personale Herrschaftsbeziehung zwischen den Treuhändern des Unternehmens und dem einzelnen Mitglied bezogen. Liegt in diesem Sinne prozedurale Gerechtigkeit vor, so ist z.B. sichergestellt, daß die Verfahren zur

individuellen Leistungsbeurteilung eine gerechte Beurteilung aus der Sicht der beteiligten Beschäftigten vornehmen. Im Unterschied zur konstitutiven Gerechtigkeit, die eher einen institutionellen Beurteilungsrahmen impliziert, ist prozedurale Gerechtigkeit eher auf die individuelle Person und die konkrete Situation einer Beurteilung bezogen.

Die Zuordnung prozeduraler Gerechtigkeit zum Funktionsbereich der Mobilisierung ergibt sich aus der Bedeutung der Interaktion zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, wie sie bereits im ersten Kapitel hervorgehoben wurde. Darüber hinaus stellen die Studien zum Zusammenhang von Gerechtigkeitsbewertungen und *organizational citizenship behavior* (Moorman 1991; Müller 1996; Organ & Moorman 1993) heraus, daß gerade Verfahrensaspekte für die Leistungsmotivation der Beschäftigten entscheidend sind (Moorman 1991).

2 Vier Bedeutungsaspekte korporativer Gerechtigkeit und ihre organisationstheoretische Verankerung

Wenn es darum geht, den möglichen Gegenstand von Gerechtigkeitsurteilen in Unternehmen nicht nur gerechtigkeits-theoretisch abzuleiten, so müssen die vier Gerechtigkeitsaspekte auch eine organisationstheoretische Entsprechung haben. Diese Entsprechung besteht (1) mit den organisationstheoretisch abgeleiteten Aspekten von Verteilungsprozessen und (2) mit den Konstitutionselementen von Unternehmen als korporative Akteure. Erst durch beide Bezugspunkte kann die Besonderheit von Problemen *korporativer Gerechtigkeit* deutlich gemacht werden.

Wie wir im ersten Kapitel sahen, lassen sich Verteilungsprozesse in Unternehmen analytisch durch vier Aspekte näher beschreiben. Formulieren Unternehmensmitglieder ihre normativen Erwartungen, so werden sie darauf Bezug nehmen:

- (1) Dort wo die Kompensation des Ressourcenpotentials vertraglich festgelegt wird, geht es um Fragen der Tauschgerechtigkeit oder der kommutativen Gerechtigkeit.
- (2) Bei Entscheidungen über die Vergütung des individuellen Ressourceneinsatzes stehen Fragen der Verteilungsgerechtigkeit oder der distributiven Gerechtigkeit im Mittelpunkt.
- (3) Wird die Leistung einer Person festgelegt oder entscheiden Vorgesetzte über die Handlungen der Mitarbeiter, ist Verfahrensgerechtigkeit oder prozedurale Gerechtigkeit wichtig.
- (4) Werden die grundlegenden Regeln der Güterverteilung und die Gestaltung von Verteilungsprozessen in Unternehmen festgelegt, geht es um den Aspekt der Verfassungsgerechtigkeit oder der konstitutiven Gerechtigkeit.

Mit dieser, bereits am Ende des zweiten Kapitels erläuterten Entsprechung wird auch die Zuordnung der vier Gerechtigkeitsaspekte zur Allokations- und Mobilisierungsfunktion von Verteilungsprozessen deutlicher. Denn die im Arbeitsvertrag festgelegte Kompensation des Ressourcenpotentials und die konstitutionellen Grundlagen von Verteilungsprozessen werden bei der Allokation von Personen auf Positionen entscheidend.

Mit Abschluß des Arbeitsvertrages ordnet sich eine Person den geltenden Regeln im Unternehmen unter und stimmt der vereinbarten Arbeitsleistung und der in Aussicht gestellten Vergütung zu. Dementsprechend werden auch kommutative und konstitutive Gerechtigkeit bei der Allokation wichtig. Für die Mobilisierung von Humanressourcen werden hingegen die beiden anderen Gerechtigkeitsaspekte bedeutsam. Denn die Kompensation des Ressourceneinsatzes und die Ausübung der Kontrollrechte werden als "leistungsmotivierende" Formen von Anreiz- und Gratifikationssystemen angesehen (Moderegger 1995a; Neubauer 1995; Schanz 1991). Distributive und prozedurale Gerechtigkeit wird deshalb auch über die Leistungsmotivation im Unternehmen entscheiden.

Die zweite organisationstheoretische Entsprechung besteht in den Eigenschaften von Unternehmen als korporative Akteure. Jede der aus Colemans Theorie korporativer Akteure abgeleiteten Eigenschaft findet nämlich ihre Entsprechung in einem der vier Bedeutungsaspekte. Wenn Unternehmen durch Verträge konstituiert werden, so richten sich die normativen Erwartungen der Vertragspartner zunächst auf die kommutative Gerechtigkeit. Die zweite Eigenschaft, die Existenz einer Positionsstruktur, findet ihr gerechtigkeitstheoretisches Äquivalent in der prozeduralen Gerechtigkeit. Denn durch die Positionsstruktur wird eine Über- und Unterordnung von Personen vorgenommen. Die entsprechenden normativen Erwartungen zielen auf eine gerechte Ausübung der Kontrollrechte durch die Treuhänder des Unternehmens. Mit der Eigenschaft als Herrschaftsverband verbinden sich dagegen Forderungen konstitutiver Gerechtigkeit. In dem Fall erwarten die Beschäftigten, daß die Verteilungsordnung in einem Unternehmen selbst gerecht ist. Als vierte Eigenschaft von Unternehmen wurde die Zusammenlegung individueller Ressourcen zur Erzeugung eines gemeinschaftlichen Vorteilsbündels genannt. Mit dieser Eigenschaft sind dann Fragen distributiver Gerechtigkeit verknüpft. Denn es geht um eine gerechte Verteilung der gemeinschaftlich erwirtschafteten Güter. Genau wie die vier Eigenschaften ein Unternehmen als *korporativen* Akteur konstituieren, so gilt analog, daß erst die vier Bedeutungsaspekte *korporative Gerechtigkeit* beschreiben (vgl. Tabelle 6.1).

Damit erhalten wir eine *doppelte organisationstheoretische Verankerung*: Es sind nicht allein die organisationstheoretisch bestimmbar Aspekte von Verteilungsprozessen, die eine differenzierte Sichtweise rechtfertigen, sondern auch aus den Eigenschaften von Unternehmen selbst ergibt sich eine Differenzierung korporativer Gerechtigkeit. Mehr noch: Wenn wir aus den soziologischen Gesellschaftsentwürfen ableiten, daß eine soziale Ordnung dann legitimiert ist, wenn die Regeln und die Ergebnisse von Verteilungen den normativen Erwartungen entsprechen (Durkheim 1988, 1991; Parsons 1970), so ist eine vollständige Legitimation der Ordnung eines Unternehmens nur dann zu erwarten, wenn den vier *Bedeutungsaspekten* entsprochen wird. In diesem Fall gewährleistet die Unternehmensverfassung gerechte Regeln der Güterverteilung, es kommt aus der Sicht der Akteure zu einem gerechten Ressourcenaustausch, es werden gerechte Verfahren zur Ausübung der Kontrollrechte und der Einschätzung individueller Leistung angewandt, und das erwirtschaftete Vorteilsbündel wird in einer gerechten Weise verteilt.

Tab. 6.1: Vier Bedeutungsaspekte korporativer Gerechtigkeit

	<i>Allokation von Humanressourcen</i>	<i>Mobilisierung von Humanressourcen</i>
<i>Verteilungsergebnis</i>	<i>Kommutative Gerechtigkeit Vertragliche Grundlegung</i>	<i>Distributive Gerechtigkeit Zusammenlegung von Ressourcen</i>
<i>Verteilungsordnung</i>	<i>Konstitutive Gerechtigkeit Konstitutioneller Herrschaftsverband</i>	<i>Prozedurale Gerechtigkeit Hierarchische Positionsstruktur</i>

Mit der Unterscheidung von vier Aspekten korporativer Gerechtigkeit und ihrer doppelten organisationstheoretischen Verankerung können wir auch einzelne Defizite bisheriger (1) organisations- und (2) gerechtigkeitstheoretischer Konzeptionen ausgleichen:

(1) In der Organisationstheorie bezog sich Gerechtigkeit in Unternehmen vor allem auf kommutative Gerechtigkeit und wurde primär im Zusammenhang mit der Allokation von Humanressourcen diskutiert. Ein Beispiel dafür ist die Anreiz-Beitrags-Theorie. Für Barnard (1962) und March und Simon (1993) machen Personen ihre Teilnahme- und Leistungsentscheidung in Unternehmen davon abhängig, ob ein Gleichgewicht zwischen den geleisteten Beiträgen an das Unternehmen und den Kompensationszahlungen vorliegt. In Übereinstimmung mit den austauschtheoretischen Ansätzen der Gerechtigkeitsforschung (Homans 1974; Adams 1965; Walster et al. 1978) wird vorausgesetzt, daß Personen (1) ihre Austauschbeziehung mit dem Unternehmen nach Regeln der Proportionalität beurteilen und (2) nicht ausschließlich nutzenmaximierend sind, sondern sich bei geleisteten Kompensationszahlungen zur Leistung verpflichtet fühlen. Damit gehen die Vertreter der Anreiz-Beitrags-Theorie davon aus, daß kommutative Gerechtigkeit über die Teilnahme- und Leistungsmotivation der Beschäftigten entscheidet (Kubon-Gilke 1990). Da aber normative Erwartungen nicht nur den Verteilungsergebnissen gegenüber bestehen, muß diese Fixierung auf Tauschgerechtigkeit erweitert werden. Denn auch die Verteilungsordnung eines Unternehmens kann Gegenstand der normativen Erwartungen werden und über die Teilnahmemotivation einer Person entscheiden.

Durch die vorgenommene Unterscheidung von vier Bedeutungsaspekten wird aber nicht nur dieser gerechtigkeitstheoretischen Erkenntnis entsprochen. Wie wir im ersten Kapitel sahen, wird in der neueren Organisationsforschung gerade auf die Unterschiedlichkeit der Teilnahme- und Leistungsmotivation hingewiesen. Allokation und Mobilisierung von Humanressourcen werden deshalb als zwei getrennte Steuerungsbereiche angesehen. Wenn die Anreiz-Beitrags-Theorie allein die Wichtigkeit der Tauschgerechtigkeit betont, so wird der Trennung der beiden Steuerungsbereiche nicht hinreichend Genüge getan. Denn es werden nur solche normativen Erwartungen berücksichtigt, die primär über die Teilnahmemotivation entscheiden (March & Simon 1993). Durch den Hinweis auf die Aspekte der distributiven und prozeduralen Gerechtigkeit wird dagegen deutlich gemacht,

daß die Leistungsmotivation von der gerechten Verteilung der Unternehmensgewinne und der im Unternehmen bestehenden Verfahren der Güterverteilung abhängig sein kann. (2) Im Unterschied zur bisherigen *justice in organizations* Forschung wird durch den hier vorgestellten analytischen Bezugsrahmen hervorgehoben, daß Gerechtigkeit in Unternehmen nur auf der Grundlage eines organisationstheoretisch eindeutigen Modells und nur durch eine differenzierte Sichtweise unterschiedlicher Aspekte bearbeitet werden kann. Durch die Verknüpfung der vier Bedeutungsaspekte mit den Eigenschaften von Unternehmen kann gezeigt werden, daß sich Fragen der Gerechtigkeit unmittelbar aus den Konstitutionsbedingungen von Unternehmen ergeben. Im Gegensatz zu den im fünften Kapitel diskutierten Ansätzen von Elster (1992) bzw. Schmidt (1992, 1995) und Shepard, Lewicki und Minton (1992) sind Probleme der Gerechtigkeit nicht das Resultat kontingenter Entscheidungsprozesse oder subjektiver Gerechtigkeitserwartungen. Sie ergeben sich vielmehr direkt aus den Eigenschaften von Unternehmen.

Doch die Unterscheidung von vier Bedeutungsaspekten stellt nicht nur eine Erweiterung der bisherigen organisations- und gerechtigkeitstheoretischen Perspektive von Gerechtigkeit in Unternehmen dar. Wir können damit auch die am Ende des ersten Kapitels vorgestellte spieltheoretische Argumentation zur Bedeutung von Gerechtigkeit in Unternehmen genauer fassen. Denn dort wurde davon ausgegangen, daß erst gerechte Verteilungsnormen das Gefangenens-Dilemma, vor dem Unternehmen und Beschäftigte stehen, vermeiden können. Aus den vier Bedeutungsaspekten korporativer Gerechtigkeit ergibt sich, daß der Hinweis auf gerechte Verteilungsnormen nicht ausreicht. Denn gerechte Verteilungsnormen beziehen sich nur auf einen der relevanten Aspekte, die – in der spieltheoretischen Terminologie – für kooperatives Verhalten entscheidend sind. Neben konstitutiver Gerechtigkeit werden auch die Verteilungsergebnisse (kommutative und distributive Gerechtigkeit) und die Verteilungsverfahren (prozedurale Gerechtigkeit) über die Auswahl einer der beiden Verhaltensstrategien (kooperieren oder defektieren) entscheiden.

Es sind also weitere spielexterne Bedingungen für die Wahl einer Verhaltensstrategie der Akteure wichtig.⁴ Sie beziehen sich zunächst auf die Grundlage der strategischen Interdependenz der beiden Akteure: den Arbeitsvertrag. Wird nämlich bereits hier ein ungerechter Tausch vereinbart, wird die Bereitschaft zur Kooperation bei dem Akteur geringer sein, zu dessen Lasten der Tausch geht. Zweitens werden die Verteilungsverfahren, mit denen die Treuhänder des Unternehmens die Leistung einer Person einschätzen und über die sie die entsprechenden Verteilungsergebnisse festlegen, die Wahl einer der beiden Handlungsoptionen beeinflussen. Dies wird daran deutlich, daß empirisch ein Zusammenhang zwischen der erfahrenen Verfahrensgerechtigkeit und dem kooperativen Verhalten der Beschäftigten zu beobachten ist (Moorman 1991). Aus der Ableitung von vier Aspekten korporativer Gerechtigkeit ergibt sich aber auch, daß die Verteilung der gemeinsam erwirtschafteten Gewinne ebenfalls Gegenstand der normativen Erwartungen

4. Damit verlassen wir aber den spieltheoretischen Rahmen des Gefangenendilemmas. Denn die Situation des ersten Kapitels ist dann bereits durch Entscheidungen der Akteure bestimmt.

der Beschäftigten sein wird. Dementsprechend wird auch dieser Gerechtigkeitsaspekt für die Wahl eines kooperativen oder defektiven Verhaltens entscheidend sein.

3 Formale und inhaltliche Aspekte korporativer Gerechtigkeit

Die vorgestellte Unterscheidung ist jedoch nicht ausreichend, um die Bedeutung korporativer Gerechtigkeit hinreichend zu beschreiben. Denn damit ist allein eine differenzierte Betrachtung des Gegenstandsbereichs möglich: welche Gerechtigkeitsaspekte unter den Bedingungen funktionaler Erfordernisse des Unternehmens und den normativen Erwartungen der Beschäftigten zu erwarten sind. Auch wenn damit das bisherige Begriffsverständnis in der Organisations- und Gerechtigkeitsforschung erweitert wird, kann daraus weder abgeleitet noch erklärt werden, was in Unternehmen unter welchen Bedingungen als gerecht angesehen wird. Wie wir im fünften Kapitel sahen, wurde dies in der *justice in organizations* Forschung bislang über eine Vielzahl von Einzeluntersuchungen zu erreichen versucht. Damit wurden aber weder die spezifischen Bedingungen in Unternehmen adäquat berücksichtigt, noch konnte daraus ein hinreichendes Erklärungsmodell abgeleitet werden (Greenberg 1993). Damit bestünde die Aufgabe, über eine rein analytische Bestimmung möglicher Gerechtigkeitsaspekte hinaus (1) inhaltliche Aussagen über die in Unternehmen zu erwartenden Gerechtigkeitsvorstellungen abzuleiten und (2) die Variation in den individuellen Gerechtigkeitsbeurteilungen auf die entsprechenden sozialen Bedingungen im Unternehmen zurückzuführen. Doch muß dazu genauer spezifiziert werden, auf welche Art von Gerechtigkeitsurteilen bzw. auf welche Bedeutungsaspekte korporativer Gerechtigkeit sich ein solches Modell beziehen kann.

Universalismus und Partikularismus von Gerechtigkeitsurteilen

Eines der Ergebnisse der normativen und empirischen Gerechtigkeitsforschung bestand darin, daß die Präferenz von Verteilungsergebnissen oder Verteilungsordnungen vom sozialen Kontext und der sozialen Position der Urteilenden abhängt. Dies gilt aber nicht uneingeschränkt für alle Bedeutungsaspekte korporativer Gerechtigkeit. Denn die Kontextgebundenheit scheint sich nur auf Regeln der Verteilungsgerechtigkeit zu beziehen. Kriterien der Verfahrensgerechtigkeit erwiesen sich nämlich relativ invariant gegenüber der Anwendungssituation und dem sozialen Kontext der Beurteiler. Die bereits genannten Verfahrensprinzipien (z.B. Mitsprachemöglichkeit, Korrigierbarkeit oder Gleichbehandlung aller Beteiligten) werden unabhängig von der Verteilungssituation (z.B. in einer Gesellschaft, einer Organisation oder in dyadischen Beziehungen) und unabhängig von der kulturellen Zugehörigkeit oder der gesellschaftlichen Position der Urteiler als konstitutiv für ein gerechtes Verfahren angesehen. Die Verfahrensprinzipien können deshalb als universale Prinzipien bezeichnet werden. Damit findet das Anliegen einiger philosophischer und gesellschaftstheoretischer Ansätze (Rawls 1979; Habermas 1983, 1996; Luhmann 1983), Regeln der Gerechtigkeit allein über Verfahrensregeln festzulegen und den Gleichbehandlungsgrundsatz als eine universalistische Metaregel der Gerechtigkeit

zu etablieren (Koller 1995), durchaus seine empirische Entsprechung.

Der Universalismus der Verfahrensgerechtigkeit gilt aber nicht in dem Maß für die Bewertung der Regeln und Ergebnisse der Verteilungsgerechtigkeit. Systematisch ist dies für die Regeln und die institutionelle Ordnung der Güterverteilung – Gerechtigkeitsprinzipien und Gerechtigkeitsideologien – aufgezeigt worden. Verteilungsprinzipien sind im Vergleich zu Verfahrensprinzipien nicht in der Weise von der Situation, in der eine Güterverteilung vorgenommen wird, unabhängig und auch die Präferenz einer Gerechtigkeitsideologie ist nicht unabhängig vom sozialen Standort des Urteilenden.

Universalismus der Verfahrensgerechtigkeit und *Partikularismus* der Verteilungsgerechtigkeit bedeutet dann, daß wir nur bei Vorstellungen über kommutative, distributive und konstitutive Gerechtigkeit mit Variationen in Abhängigkeit zum Unternehmenskontext rechnen können. Somit liegt der Erklärungsbedarf bei ergebnisbezogenen Urteilen und Bewertungen sowie bei solchen ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsbeurteilungen, die sich *nicht* auf den Aspekt der Verfahrensgerechtigkeit beziehen. Wie wir im vierten Kapitel sahen, kommt dabei den ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen eine besondere Bedeutung zu. Denn sie bilden den Urteilsrahmen für die Bewertung einer Verteilungsordnung und für ergebnisbezogene Urteile und Bewertungen. Was als ein gerechter Tausch angesehen wird, wie die Verteilung der gemeinsam erwirtschafteten Gewinne in einem Unternehmen aussehen sollte und wie die tatsächlichen Verhältnisse bewertet werden, ist damit auch von den Vorstellungen über eine gerechte Verteilungsordnung abhängig. Damit bilden Vorstellungen über die *konstitutive Gerechtigkeit* den Urteilsrahmen für Urteile und Bewertungen zur kommutativen und distributiven Gerechtigkeit in Unternehmen. Um über die formale Unterscheidung von vier Bedeutungsaspekten hinaus zu einer ersten inhaltlichen Beschreibung und Erklärung von Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen zu kommen, bestünde somit die Aufgabe darin:

- (1) aus den bisherigen Erkenntnissen der Gerechtigkeitsforschung mögliche Ordnungsvorstellungen in Unternehmen analytisch abzuleiten und
- (2) diejenigen Bedingungen zu benennen, die diese Ordnungsvorstellungen der Beschäftigten beeinflussen.

Ordnungsbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen und ihre sozialen Bedingungen

Wie wir bei der Diskussion der bisherigen Gerechtigkeitsforschung sahen, können sich Vorstellungen über die Ordnung einer Verteilung sowohl auf Gerechtigkeitsprinzipien als auch auf Gerechtigkeitsideologien beziehen. Gerechtigkeitsprinzipien wurden dabei als solche Regeln bezeichnet, nach denen konkrete Verteilungen vorzunehmen sind. Als Gerechtigkeitsideologien galten dagegen Ordnungsvorstellungen, die sich stärker auf die institutionellen Rahmenbedingungen von Verteilungen richten. Wenn wir aus der Gerechtigkeitsforschung ableiten wollen, welche Prinzipien und Ideologien unter welchen Bedingungen im Unternehmen präferiert werden, so sind wir mit dem Problem konfrontiert, daß beide Arten von Ordnungsvorstellungen bislang von unterschiedlichen Bedingungsfaktoren abhängig gemacht wurden.

Die psychologische Gerechtigkeitsforschung betont, daß Gerechtigkeitsprinzipien in Abhängigkeit zu bestimmten *Interaktionsformen* präferiert werden. Demgegenüber verweist die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung darauf, daß die Präferenz einer Gerechtigkeitsideologie von den *strukturellen* Handlungsbedingungen bestimmt wird (Wegener & Liebig 1993). Damit werden ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile von zwei, auf den ersten Blick unterschiedlichen Bedingungen abhängig gemacht: Gerechtigkeitsprinzipien von Interaktionsprozessen und Gerechtigkeitsideologien von Interaktionsstrukturen. Würden wir uns bei der Beschreibung und Erklärung von Ordnungsvorstellungen in Unternehmen allein auf den Vorschlag der psychologischen Gerechtigkeitsforschung stützen, so würden wir damit Vorstellungen über den institutionellen Rahmen von Verteilungen in Unternehmen ausblenden. Denn in dem Fall würden sich ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile allein auf die anzuwendenden Regeln der Güterverteilung beziehen. Es ist aber denkbar, daß auch die Vorstellungen über die institutionellen Rahmenbedingungen im Unternehmen variieren können. So können Personen unternehmensinterne Verteilungen, die durch Marktprozesse gesteuert werden, solchen, die durch Entscheidungen der Unternehmensleitung oder durch Aushandlungsprozesse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern zustandekommen, vorziehen.

Mit einem etwas anders gelagerten Problem sind wir konfrontiert, wenn wir uns ausschließlich auf den Vorschlag aus der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung beziehen. Denn darin werden allein die strukturellen Bedingungen für die Präferenz einer Gerechtigkeitsideologie verantwortlich gemacht (Wegener & Liebig 1993). Durch diese Erklärung wird der Eindruck vermittelt, strukturelle Bedingungen würden sich unmittelbar in bestimmten Gerechtigkeitsvorstellungen niederschlagen. Damit die strukturellen Bedingungen aber diese Wirkung entfalten können, müssen sie über bestimmte Interaktionsprozesse wirksam werden (Archer 1988). Erst dadurch können sich die bestehenden Strukturen wieder reproduzieren (Giddens 1982).

Beide Einwände lassen sich aber durch die Berücksichtigung des jeweils anderen Erklärungsmodells umgehen. Eine solche Verknüpfung der psychologischen und soziologischen Gerechtigkeitsforschung und ihre Anwendung auf die Beschreibung und Erklärung von ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen wird im folgenden Kapitel vorgenommen. Damit können (1) Gerechtigkeitsprinzipien und Gerechtigkeitsideologien und ihre bisher in der Gerechtigkeitsforschung isoliert betrachteten Geltungsbedingungen systematisch aufeinander bezogen werden. Entscheidender ist aber, daß wir aus den Konvergenzen beider disziplinspezifischer Zugangsweisen (2) ein analytisches Modell ableiten können, das als theoretischer Bezugsrahmen für die inhaltliche Beschreibung und Erklärung ordnungsbezogener Urteile in Unternehmen dienen kann.

Kapitel 7

Ordnungsbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen

Das Ziel dieses Kapitels besteht in der Ableitung eines analytischen Bezugsrahmens zur Beschreibung und Erklärung ordnungsbezogener Gerechtigkeitsurteile in Unternehmen. Dazu werden Gerechtigkeitsvorstellungen nicht *induktiv* aufgelistet, um sie dann zu einer "Landkarte" möglicher Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen zusammenzufügen. Statt dessen wird ein *deduktives* Vorgehen gewählt. Wir fragen deshalb zunächst nach den theoretisch möglichen Bestimmungsgründen von Gerechtigkeitsvorstellungen, um daraus idealtypische Muster von Gerechtigkeitsvorstellungen abzuleiten. Es ist Aufgabe des achten Kapitels, dieses Modell auf seine empirische Tragweite zu überprüfen.

Der Zusammenhang zwischen sozialen Bestimmungsgründen und Gerechtigkeitsvorstellungen verweist auf die kultursoziologische Diskussion um die Verhältnisbestimmung von Struktur und Kultur. Wir können daraus ableiten, daß auch Gerechtigkeitsvorstellungen zur Interpretation bestimmter sozialer Kontextbedingungen dienen können. Daraus folgt, daß es theoretisch so viele Muster von Gerechtigkeitsvorstellungen geben könnte, wie es soziale Kontextbedingungen gibt. Doch die sozialen Bedingungen, in denen Personen leben, sind nicht unendlich, sondern lassen sich nach bestimmten Kriterien strukturieren. Genau genommen lassen sie sich auf vier idealtypische Handlungsbedingungen reduzieren. Dementsprechend müssen wir auch nicht von einer unendlichen Zahl möglicher Gerechtigkeitsvorstellungen ausgehen. Wenn deren Bedeutung nämlich in der Interpretation und Legitimation der individuellen Handlungsbedingungen liegt, so entsprechen den idealtypischen Handlungsbedingungen auch idealtypische Muster von Gerechtigkeitsvorstellungen. Dieser Zusammenhang wurde bisher in der Gerechtigkeitsforschung relativ allgemein und nicht für den Unternehmenskontext aufgezeigt. Darüber hinaus existieren in der psychologischen und der soziologischen Gerechtigkeitsforschung unterschiedliche Vorstellungen, welche Handlungsbedingungen für die Ausbildung von Gerechtigkeitsvorstellungen relevant sind. Deshalb wird es im folgenden darum gehen, die disziplinspezifischen Argumentationsmodelle aufeinander zu beziehen und auf die Unternehmensebene zu übertragen. Das Ziel besteht in einer Ableitung idealtypischer Gerechtigkeitsvorstellungen, die sich als Reaktion auf die Handlungsbedingungen in Unternehmen interpretieren lassen. Beschreibend ist das daraus resultierende Modell, weil damit inhaltliche Aussagen über ordnungsbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen möglich sind; und erklärend ist es, weil empirisch beobachtbare Gerechtigkeitsurteile auf die Handlungsbedingungen in einem Unternehmen zurückgeführt werden.

Das folgende Kapitel gliedert sich in drei Abschnitte. In den ersten beiden Abschnitten wird zu klären sein, inwieweit die Aussagen der empirisch-soziologischen und der psychologischen Gerechtigkeitsforschung über die Bedingungen ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen auf den Unternehmenskontext übertragbar sind und welche Modi-

fikationen an den vorliegenden Konzepten vorgenommen werden müssen. Im dritten Abschnitt wird dann darauf aufbauend das idealtypische Modell zum Zusammenhang von Handlungsbedingungen und Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen näher erläutert.

1 Strukturelle Bedingungen ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen

1.1 Grid-Group als Bedingung ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen

Eine gemeinsame Argumentationsfigur der soziologischen Gesellschaftsentwürfe und der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung bestand darin, daß die gesellschaftlichen Bedingungen die Vorstellungen über eine gerechte Verteilungsordnung beeinflussen. Unter ähnlichen gesellschaftlichen Bedingungen käme es also zu einer Angleichung der Gerechtigkeitsvorstellungen. Damit sind wir auf einen Problemzusammenhang verwiesen, der in der Kulturosoziologie als das Verhältnis von Kultur und Struktur diskutiert wird (Archer 1988; H.-P.Müller 1996; Haferkamp 1990). Dabei geht es u.a. um die Frage, ob kulturelle Ideen als bloßer Reflex struktureller Bedingungen zu interpretieren sind, oder ob diese Ideen eine eigenständige Bedeutung haben, in ihrer Wirksamkeit aber von bestimmten strukturellen Bedingungen abhängig sind. Die Klärung dieser Verhältnisbestimmung hat unmittelbare Bedeutung für unsere Frage nach den inhaltlichen Ausprägungen ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen. Wir können dadurch (1) beantworten, *warum* Gerechtigkeitsvorstellungen als Positionswirkungen zu verstehen sind und (2) *welche* ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen unter *welchen* Bedingungen in Unternehmen zu erwarten sind.

Strukturen und kulturelle Ideen

Vor allem Karl Marx hat darauf hingewiesen, daß kulturelle Ideen als bloßer Reflex struktureller Bedingungen zu interpretieren sind. Sie haben keine eigenständige Bedeutung, sondern können lediglich als Instrumente der Herrschaftssicherung durch die Mächtigen angesehen werden. Daraus folgt, daß kulturelle Ideen erstens keine eigenständige Bedeutung für die Entwicklung einer Gesellschaft haben können und zweitens in einer Gesellschaft eine erzwungene Homogenität der Kultur im Sinne der "*dominant ideology thesis*" (Abercrombie et al. 1980) besteht. Kultur und Struktur sind in dem Fall keine eigenständigen Größen.¹ Ein kultureller Wandel wäre nur durch den Wandel der Sozialstruktur

1. "Nevertheless the structural and cultural domains are substantively very different, as well as being relatively autonomous from one another...The first consideration means that the concepts used have both to respect and to capture the substantive differences between structures and culture; otherwise these would simply be clamped together in a conceptual vice, doing violence to our subject matter by eliding the material and the ideational aspects of social life. The second means that theories developed about the relationship between structures and social agents and between culture and cultural actors have to recognize the relative autonomy of structure and culture. Otherwise we would be violating our ability to understand social life as the interplay between interests and ideas." (Archer 1988: ix)

denkbar, und ein Wandel der Sozialstruktur würde automatisch auch in einem kulturellen Wandel münden. Insbesondere Max Weber hat demgegenüber auf die eigenständige Bedeutung kultureller Ideen verwiesen (Weber 1972, 1991a). Durchaus als Gegenposition zu Marx zeigt er auf, daß kulturelle Ideen einen eigenständigen Beitrag zum Wandel der Sozialstruktur einer Gesellschaft liefern. Beide Teile – Kultur und Struktur – sind deshalb eigenständige, aber aufeinander bezogene Größen. Weber macht deutlich, daß kulturelle Ideen erst dann wirksam werden, wenn sie von bestimmten Trägergruppen einer Gesellschaft vertreten werden. Umgekehrt sind die Trägergruppen bei der Begründung ihrer gesellschaftlichen Interessen auf kulturelle Ideen angewiesen – die Struktur ist also auch von kulturellen Ideen abhängig. Damit nimmt Weber eine komplexere Verhältnisbestimmung zwischen Struktur und Kultur vor als Marx und mit ihm die marxistische Tradition. Die relative Unabhängigkeit beider Größen unterstreicht, daß die Übernahme kultureller Ideen einen gewissen Auswahlprozeß auf der Seite der Individuen voraussetzt. Es werden solche Ideen ausgewählt, die eine sinnvolle Interpretation der eigenen Situation leisten. Erbringt eine kulturelle Idee bzw. ein Ideensystem eine solche Interpretation, so wird sie von bestimmten Trägergruppen auch übernommen und kann damit die Sozialstruktur einer Gesellschaft bestimmen (Archer 1988). Weber (1991a) hat dies am Beispiel der calvinistischen Ethik deutlich gemacht. Denn nicht die Motivations-, sondern die Legitimationsfunktion dieses Ideensystems war entscheidend für seine strukturelle Wirksamkeit (Lepsius 1995). Weil diese Ethik bestimmte Erklärungsmuster bereitstellte, die eine sinnvolle Interpretation der eigenen Position und der gesellschaftlichen Verhältnisse erlaubte, wurde sie als normatives Ideal akzeptiert und konnte auch strukturell wirksam werden. Dieses Ideensystem stellte damit eine adäquate Form der *Legitimation* (1) der eigenen Position und (2) der gesellschaftlichen Zustände zur Verfügung. Es legitimierte z.B. ökonomische Ungleichheiten, indem Reichtum als Ausdruck des göttlichen Erwähltheits galt oder es vermittelte ein dynamisches Berufsverständnis im Gegensatz zur statischen Vorstellung der katholischen oder lutherischen Ethik (Liebig & Wegener 1995). Damit war die calvinistische Ethik ein geeigneteres Hilfsmittel, um die Welt, wie sie sich aus der Sicht einer bestimmten sozialen Position ergab, zu rechtfertigen.

In diesem Sinne sind kulturelle Ideen nicht bloßer Reflex einer Struktur, sondern das Ergebnis ihrer *Interpretation und Deutung*. Auf diesen Zusammenhang macht die Anthropologin Mary Douglas (1982) aufmerksam. Sie sieht die Überzeugungen und Werthaltungen als eine Reaktion auf die sozialen Bedingungen, in denen die Menschen leben. Douglas spricht von *impliziten Kosmologien* und meint damit die spezifischen Weltansichten, mit denen die Menschen ihre Umwelt wahrnehmen und ihre Verhaltensweisen rechtfertigen. Sie dienen ihnen als Hilfsmittel zur Interpretation der sozialen Welt, beeinflussen die individuellen Präferenzen in unterschiedlichen Sphären und sind abhängig vom eigenen Standort in der Gesellschaft. Auch bei Douglas ist der Zusammenhang zwischen sozialer Position und impliziter Kosmologie nicht deterministisch. Ähnlich zu Weber versteht sie die Kosmologien als eine Form der *Interpretation* der eigenen Position.

Gerechtigkeitsvorstellungen als Interpretations- und Legitimationsmuster

Stellen kulturelle Ideen bzw. Kosmologien in dem Sinne Interpretations- und Legitimationsmuster dar, so gilt dies auch für Gerechtigkeitsideologien (Wegener & Liebig 1993). Denn auch sie sind Hilfsmittel zur Deutung der sozialen Welt und können die individuellen Handlungspräferenzen beeinflussen. Sie beziehen sich aber nur auf einen bestimmten Ausschnitt: auf die Legitimation von *Güterverteilungen* bzw. der *Regeln zur Güterverteilung*. Auf der Grundlage der formalen Begriffsdefinition von Gerechtigkeit, wie sie Rawls (1979) formuliert hat, können wir auch angeben, warum Gerechtigkeitsideologien diese legitimierende Funktion zukommt. Denn Rawls definiert Gerechtigkeit als einen Zustand, in dem die Interessen aller von Verteilungsprozessen Betroffenen angemessen berücksichtigt sind. Gerechtigkeit beschreibt somit bei ihm einen Gleichgewichtszustand zwischen konkurrierenden Interessen. Legen wir dieses Begriffsverständnis zugrunde, so wird durch Gerechtigkeitsideologien die Vorstellung ausgedrückt, welche institutionelle Rahmenbedingungen einen Ausgleich der Interessen aller Beteiligten herstellen können. Am Beispiel der im vierten Kapitel diskutierten Gerechtigkeitsideologie des Verteilungsindividualismus bedeutet das: Mit dieser Ordnungsvorstellung verbindet sich die Annahme, gesellschaftliche Verteilungsprozesse, die auf der Grundlage von Marktprozessen ablaufen und die eine Ungleichheit der Verteilungsergebnisse zur Folge haben, würden den Interessen aller Gesellschaftsmitglieder am besten gerecht werden. Bei Etatismus besteht hingegen die Vorstellung, daß gerade eine Gleichheit der Verteilungsergebnisse einen angemessenen Ausgleich aller Interessen gewährleistet.

Wenn wir Gerechtigkeitsideologien in dem Sinne als Muster zur Interpretation und Legitimation von Verteilungsprozessen verstehen, so wird damit auch deutlicher, warum sie sich bei der Diskussion der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung als Positionswirkungen herausstellten. Ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile sind dann nämlich Teil der Weltsicht, die sich aus spezifischen strukturellen Bedingungen ergibt, in denen Personen leben. Sie dienen ihnen als Hilfsmittel, um die eigene Situation und die gesellschaftlichen Umstände subjektiv verständlich und legitim erscheinen zu lassen. Gerechtigkeitsvorstellungen sind in dem Fall nicht reduktionistisch als bloßer Reflex der sozialen Position zu verstehen. Sie sind vielmehr ein mögliches Deutungsmuster, das gerade deshalb gewählt wird, weil es eine adäquate Interpretation der eigenen sozialen Position erlaubt. Fragen wir nach den möglichen Inhalten dieser Gerechtigkeitsvorstellungen, so müssen wir folglich an zwei Punkten ansetzen: Wir müssen erstens die strukturellen Zusammenhänge beschreiben, unter denen Personen existieren und in denen sie auf bestimmte Deutungs- und Legitimationsmuster angewiesen sind. Und wir müssen zweitens daraus ableiten, welche Gerechtigkeitsvorstellungen eine angemessene Deutung und Legitimation dieser Situation bereitstellen können.

Grid und Group

Dieses "Programm" zur Beschreibung und Erklärung von Gerechtigkeitsvorstellungen besitzt an sich noch keine Originalität. Denn der Zusammenhang zwischen strukturellen

Bedingungen und den daraus ableitbaren Deutungs- und Legitimationsmustern wurde in der Vergangenheit zur Genüge beschrieben. Die diskutierten Arbeiten aus der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung stellen dabei nur einen Ausschnitt dar und auch in der Kulturosoziologie bemühen sich gerade neuere Arbeiten (H.-P.Müller 1996) um eine adäquate Beschreibung dieses Problemzusammenhangs. Doch genügt es nicht, explorativ die Bedeutung der sozialstrukturellen Position einer Person auf ihre Einstellungsmuster kenntlich zu machen – wie dies etwa Lamont (1996) am Beispiel der "kulturellen Welten" der Mittelklasse in den USA und Frankreich unternommen hat. Denn in dem Fall wären lediglich singuläre Aussagen darüber möglich, daß ein Zusammenhang von strukturellen Bedingungen und Gerechtigkeitsvorstellungen besteht. Wie die Variation der strukturellen Bedingungen sich auch in der Variation der Gerechtigkeitsvorstellungen zeigt, kann daran nicht deutlich gemacht werden. Dazu ist es notwendig, zunächst die strukturellen Handlungsbedingungen der Individuen möglichst umfassend zu beschreiben. Der Fokus einer solchen Systematik muß dabei so allgemein sein, daß er nicht nur die strukturellen Bedingungen auf der gesellschaftlichen Ebene erfaßt, sondern auch die möglichen Handlungskontexte in Unternehmen abbildet. Erst auf einer solchen Grundlage ist es möglich, diejenigen Gerechtigkeitsvorstellungen abzuleiten, die als Interpretationsmuster für die entsprechenden Handlungsbedingungen dienen können.

Eine derartige Systematik zur Beschreibung der strukturellen Handlungsbedingungen finden wir bei Mary Douglas (1982). Sie geht davon aus, daß zwei Dimensionen für die Ausbildung und Stabilisierung der Weltansichten bzw. *impliziten Kosmologien* verantwortlich sind: Die Rollenerwartungen und Regeln, die das Verhalten von Personen einschränken, und der Grad der Einbindung in eine soziale Gruppe. Die erste Dimension beschreibt die *Grid-*, die zweite die *Group-Bedingung* (Douglas 1982: 190).

Mit Bezug auf Durkheims Begriff des gesellschaftlichen Zwangs erfaßt die *Grid-Dimension* das Ausmaß, in dem eine Person in ihrem Handeln durch das Hierarchiegefüge einer Sozialordnung eingeschränkt ist. Ist der Handlungskontext in diesem Sinne hochgradig reguliert, dann besteht eine klare Definition der verschiedenen Sozialpositionen. Sie enthalten feste Vorstellungen über ein "oben" und "unten" und legen damit fest, welche Art der Beziehungen zwischen den Positionsinhabern auf unterschiedlichen Hierarchieebenen bestehen sollten. Dadurch ist festgelegt, mit wem jeder einzelne interagieren kann und welchen Charakter diese Interaktionen haben müssen. Die *Grid-Dimension* gibt also den Grad der Individuation oder das Ausmaß der individuellen Freiheit an. In Kontexten mit hoher Grid-Ausprägung können die Personen nicht frei bestimmen, wie sie ihre Beziehungen zu anderen Personen gestalten. In dem Maß wie die Grid-Ausprägung schwächer wird, bestehen aber größere individuelle Freiheiten, "die Verhältnisse zu anderen frei auszuhandeln und selber zu bestimmen" (Wegener & Liebig 1993: 671).

Die *Group-Dimension* beschreibt dagegen das Ausmaß, in dem eine Person in eine Gruppe inkorporiert ist. Sie ist in dem Fall durch Gruppenentscheidungen in ihrem Verhalten eingeschränkt, kann sich aber durch die Zugehörigkeit zu einer Gruppe auf die Solidarität der anderen Gruppenmitglieder berufen.

Die dimensionale Betrachtung von *Grid* und *Group* impliziert in beiden Fällen einen *Null-Punkt*. Je mehr man sich von diesem Ursprungsort entfernt, um so mehr nimmt auch der Grad der Individuation ab bzw. der Inkorporation zu. Betrachten wir die *Grid-Dimension*, so stellt der *Null-Punkt* die Abwesenheit jeglicher Regeln dar. Jede Person ist frei, mit anderen Personen zu interagieren. Den Gegenpol bildet ein Zustand, in dem ein Höchstmaß an Regulierung besteht:

Individuals do not, as such, freely transact with one another. An explicit set of institutionalized classifications keeps them apart and regulates their interactions, restricting their options. (Douglas 1982:192)

Für die *Group*-Dimension bedeutet der Nullpunkt eine Situation, in der eine Person keine feste Einbindung in eine soziale Gruppe hat. Der Endpunkt dieser Dimension besteht dagegen in einer fast vollständigen Inkorporation eines Individuums in eine Gruppe. Als Beispiel nennt Douglas die Einbindung einer Person in eine Kommune, in der alle Lebensvollzüge durch die Gruppe bestimmt und auf sie bezogen sind:

The strongest effects of group are to be found where it incorporates a person with the rest by implicating them together in common residence, shared work, shared resources and recreation, and by exerting control over marriage and kinship. (Douglas 1982: 202)

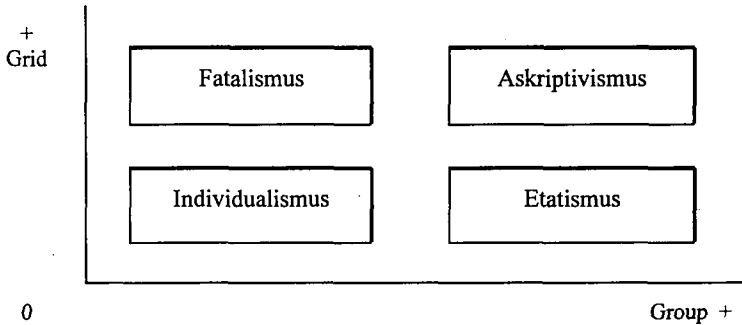
Beide Dimensionen beschreiben somit das Ausmaß der sozialen Kontrolle, durch die eine Person in ihren Entscheidungen und Handlungen beeinflusst wird. Die *Grid*-Dimension bezieht sich auf die soziale Kontrolle, die sich aus einer bestimmten Position in einem sozialen Hierarchiegefüge ergibt. Die *Group*-Dimension beschreibt dagegen die Art der sozialen Kontrolle, die durch Gruppenentscheidungen und Gruppennormen erzeugt wird.

Gerechtigkeitsideologien im Kontext von Grid und Group

Nach Douglas (1982) ergeben sich aus der Kombination dieser beiden Dimensionen vier idealtypische Handlungsbedingungen, mit denen jeweils vier Kosmologien verbunden sind. Wegener und Liebig (1993) übertrugen dieses Modell auf die Beschreibung von Gerechtigkeitsideologien. Die *Grid*- und *Group*-Dimension beschreibt dann jeweils die Bedingung für die Ausbildung einer der vier, bereits im vierten Kapitel beschriebenen idealtypischen Gerechtigkeitsideologien. *Individualismus* resultiert aus einer geringen Regulierung individuellen Verhaltens und einer geringen Einbindung in eine soziale Gruppe. *Etatismus* resultiert hingegen aus einem Handlungskontext, der zwar durch geringe Rollenerwartungen, aber durch eine starke Einbindung in soziale Gruppen gekennzeichnet ist. Der soziale Kontext für die Ausbildung und Stabilisierung von *Askriptivismus* ist dagegen durch hohe Regulation und hohe Gruppeneinbindung geprägt. *Fatalismus* schließlich ist eine Gerechtigkeitsideologie, die aus einer geringen Einbindung in eine soziale Gruppe bei gleichzeitiger hoher Einengung der individuellen Freiheit

durch soziale Normen und Rollenerwartungen resultiert (Abbildung 7.1).²

Abb. 7.1: Gerechtigkeitsideologien in Abhängigkeit zu Grid und Group (vgl. Wegener & Liebig 1993)



1.2 Strukturelle Bedingungen in Unternehmen

Wollte man auf der Grundlage der Systematik von Wegener und Liebig (1993) Aussagen über Gerechtigkeitsideologien in Unternehmen treffen, so bliebe allein der Verweis auf die gesellschaftlichen Kontextbedingungen. Denn sie wenden das *Grid-Group*-Schema allein auf gesellschaftsbezogene Gerechtigkeitsideologien an. In Gesellschaften, die eher durch ein schwach ausgeprägtes Hierarchiegefüge und eine hohe Einbindung in soziale Gruppen gekennzeichnet sind, ist mit einer primär etatistischen Gerechtigkeitsideologie zu rechnen. Dementsprechend würden sich auch die Vorstellungen über die Verteilungsordnung in Unternehmen an diesem Ideal orientieren. Verteilungsordnungen, die damit übereinstimmen, könnten dann beanspruchen, legitimiert zu sein. Wie wir im ersten Kapitel bereits sahen, ist ein solcher Einfluß unternehmensexterner Institutionen sehr wahrscheinlich (DiMaggio 1990; Friedland & Alford 1991). So unterscheiden sich die industriellen Beziehungen in den USA und der Bundesrepublik durch den Grad der institutionalisierten Mitbestimmung oder den Einfluß arbeitsrechtlicher Bestimmungen (Bleicher 1983). Keller beschreibt beide Formen als "legalistisch/zentralisiert/kooperativ" für Deutschland und "voluntaristisch/dezentralisiert/konfliktorisch" für die USA (Keller 1995:228). Beide Beschreibungen stimmen mit den jeweiligen "primären" Gerechtigkeitsideologien überein (vgl. Liebig & Wegener 1995). In Deutschland entsprechen sie einer etatistisch-egalitären Ordnungsvorstellung, in den USA finden sich dagegen größere Berührungspunkte zum Individualismus.

Würden wir uns mit dieser Beschreibung des Zusammenhangs von sozialen Bedingungen und Gerechtigkeitsideologien in Unternehmen zufriedengeben, so hätten wir allein den Einfluß des unternehmensexternen Kontextes berücksichtigt. Die Gerechtigkeitsbeur-

2. Douglas (1982) und in ihrer Folge auch Thompson, Ellis und Wildavsky (1990) unterscheiden noch eine fünfte Kosmologie: das Eremitentum. Vgl. dazu Wegener & Liebig 1993: 672 Anm. 2.

teilungen der Beschäftigten eines Unternehmens wären allein bestimmt durch die gesellschaftlichen Verhältnisse. Wie bereits im ersten Kapitel betont, ist die gesellschaftliche oder kulturelle Umgebung eines Unternehmens aber nur *eine* mögliche Determinante der unternehmensinternen Strukturen und Prozesse. Neben dieser externen Bedingtheit müssen wir auch von einer gewissen Eigenständigkeit der Strukturen und Prozesse in Unternehmen ausgehen. Damit definieren Unternehmen auch relativ eigenständige Handlungskontext für ihre Beschäftigten. Sie können sich dann auch nach ihren Ausprägungen auf der *Grid- und Group-Dimension* unterscheiden. Folglich ist es denkbar, daß Personen unter diesen unternehmensspezifischen Bedingungen auch Gerechtigkeitsvorstellungen entwickeln, die ihnen als Hilfsmittel zur Interpretation und Legitimation *dieser* Verhältnisse dienen. Dementsprechend könnten sich auch in Unternehmen spezifische Gerechtigkeitsideologien ausbilden. Die Präferenz für diese Ordnungsvorstellungen wäre dann weniger vom gesellschaftlichen als vom unternehmensspezifischen Kontext beeinflusst. Die Beschäftigten würden dann solche Gerechtigkeitsideologien präferieren, die ihrem, nach der *Grid- und Group-Ausprägung* beschreibbaren, *unternehmensbezogenen* Handlungskontext entsprechen.

Mit dieser Annahme wird eine Argumentation, die bislang nur auf die gesellschaftliche Ebene bezogen war, auf die Unternehmensebene übertragen. Dies ist aber nur dann möglich, wenn zuvor mindestens zwei *organisationstheoretische* Bedingungen geklärt sind: (1) Ist es möglich, daß sich in Unternehmen eigenständige Ideologien ausbilden, und (2) ist der Handlungskontext auch in Unternehmen über das *Grid-Group-Schema* beschreibbar?³ Erst wenn beide Fragen positiv beantwortet sind, lassen sich auch in Unternehmen vier Gerechtigkeitsideologien unterscheiden. Sie wären dann analog zu den vier gesellschaftlichen Typen als Fatalismus, Askriptivismus, Etatismus und Individualismus beschreibbar. Sie würden aber nicht gesellschaftliche Ordnungsvorstellungen, sondern Vorstellungen über eine gerechte Verteilungsordnung *in Unternehmen* ausdrücken.

Ideologien in Unternehmen

Was die erste der beiden Bedingungen angeht, so waren in der Organisationsforschung Gerechtigkeitsideologien bislang kein expliziter Gegenstand der Diskussion. Dies gilt aber nicht für die Vorstellung unternehmensbezogener Ideologien. Eine der grundlegenden Arbeiten zu diesem Thema stammt von Reinhard Bendix (1960). Er beschreibt für die USA und die UdSSR die Entstehung von Managerideologien als Antwort auf die

3. Wir haben dazu zwei Möglichkeiten: Erstens können wir fragen, ob sich Unternehmen als Ganzes nach Grid und Group unterscheiden. In dem Fall nehmen wir für alle Unternehmensmitglieder ähnliche Kontextbedingungen an. Verschiedene Unternehmen lassen sich dann entsprechend den strukturellen Handlungseinschränkungen und der Inkorporation ihrer Mitglieder unterscheiden. Die Folge wäre eine Einheitlichkeit der vertretenen Gerechtigkeitsideologie. Wir können aber zweitens auch fragen, inwieweit sich in einem Unternehmen eigenständige Handlungskontexte für bestimmte Beschäftigtengruppen ergeben. In dem Fall ergäben sich in Unternehmen "Subkulturen", die aufgrund ihrer Handlungskontexte auch eigene Gerechtigkeitsideologien entwickeln.

wachsende Bürokratisierung von Wirtschaftsunternehmen. Sie sind in seinem Verständnis Herrschaftsinstrumente, mit denen das Management in Betrieben die Dysfunktionalitäten bürokratischer Organisation auszugleichen versucht.⁴ Damit sieht Bendix unternehmensbezogene Ideologien als das Resultat struktureller Bedingungen und der Interessen der Unternehmensleitung. Ihre *Funktion* ist, die bestehenden Machtverhältnisse zu legitimieren und die Mitarbeiter zu einer höheren Leistung anzuleiten (Bendix 1960). In neuerer Zeit wurde das Thema Ideologien vor allem durch die Arbeiten zur "Unternehmenskultur" wieder diskutiert (Weiss & Miller 1987). Doch wird hier der Ideologiebegriff von seinen strukturellen Bedingungen und dem für Bendix (1960) noch konstitutiven Verständnis als Herrschaftsinstrument abgekoppelt.⁵ Während Bendix Managementideologien noch auf einer allgemeinen, gesellschaftlichen Ebene analysierte, geschieht dies in der neueren Diskussion auf der Ebene von Unternehmen (Weiss & Miller 1987). Ideologien in Unternehmen sind in diesem Verständnis gemeinsame Wertvorstellungen oder von den Beschäftigten eines Unternehmens geteilte Normen:

In the contemporary organization studies literature, ideology has been treated as roughly synonymous with 'frames of reference' and 'cognitive maps', 'perceptions and norms', 'values', and 'beliefs'. (Weiss & Miller 1987: 111)

Aus beiden Diskussionszusammenhängen heraus erscheint es plausibel, auch in Unternehmen Ideologien über eine gerechte Verteilungsordnung anzunehmen (vgl. Kabanoff 1991, 1992). Um eine inhaltliche Beschreibung dieser Ideologien in Anlehnung an die empirisch-soziologische Gerechtigkeitsforschung vornehmen zu können, müssen wir aber Anhaltspunkte für eine Strukturierung des unternehmensinternen Handlungskontexts entsprechend der beiden *Grid-* und *Group-Dimensionen* finden.

Grid und Group in Unternehmen

Grundlage für die Beschreibung unternehmensinterner Handlungskontexte nach dem *Grid-Group Schema* bildet die Positionsstruktur (*Grid*) und die über die Arbeitsorganisation vorgenommene Inkorporation der Beschäftigten in eine Gruppe (*Group*).

Wie wir aus der Theorie korporativer Akteure abgeleitet haben, ist die Positionsstruktur das Merkmal, durch das sich Unternehmen von anderen sozialen Aggregationsformen unterscheiden. Die Funktion der Positionsstruktur besteht darin, den Positionsinhabern solche Handlungen vorzuschreiben, die der Zielerreichung des Unternehmens und der unternehmensinternen Kooperation dienen. Damit werden den Positionsinhabern Handlungsrestriktionen auferlegt. Die Positionsstruktur eines Unternehmens gibt deshalb die

4. "Managerideologien bestehen also darin, daß sie Instrumente der Unternehmensleiter oder deren Vertretungen sind, um die Tätigkeiten der Arbeiter zu kontrollieren und zu führen." (Bendix 1960: 28)

5. "Rather than discussing ideology as sets of ideas originating in social structurally-based interests and conflicts, the contemporary literature most often treats it as one of a variety of ideational components of organizations, frequently as part of an analysis of 'organizational culture'." (Weiss & Miller 1987: 107)

Grid-Dimension des Douglas'schen Schemas wieder. Denn auch die Positionsstruktur kann den Positionsinhabern graduelle Handlungsrestriktionen auferlegen. Für die Intensität dieser Restriktionen können drei Merkmale verantwortlich sein (Baron & Bielby 1980; Kieser & Kubicek 1992):

- (1) Der Grad der Arbeitsteilung (Differenzierung von Aufgaben),
- (2) der Grad der Formalisierung (formale Arbeitsplatzanforderungen),
- (3) der Grad der Hierarchisierung (Ausmaß der Über- und Unterordnung).

Das gemeinsame Kennzeichen dieser drei Merkmale besteht in ihrer Einschränkung individueller Handlungsmöglichkeiten. Der Grad der Arbeitsteilung spiegelt die Spezialisierung bei den Tätigkeiten der Beschäftigten wieder. Ist die Arbeitsteilung hoch, so ist das Aufgabenspektrum der Beschäftigten gering und sie haben weniger Handlungsfreiräume. Ähnliches gilt für die Formalisierung der Tätigkeiten durch Arbeitsplatzbeschreibungen. Hier kommt hinzu, daß von den Positionsinhabern gefordert ist, die Handlungen zu vollziehen, die ihrer Organisationsrolle entsprechen (Wagner 1993). Der Grad der Hierarchisierung spiegelt ebenfalls den restriktiven Aspekt der *Grid*-Dimension wieder: Positionsinhaber sind verpflichtet, den Anweisungen der übergeordneten Personen zu folgen. Beispielhaft für eine hohe Restriktion bei allen drei Strukturaspekten ist die Arbeitsorganisation des Taylorismus (Manske 1987; Kieser 1993a; Schäfer 1996). Dieses Organisationsmodell zielt auf die Einschränkung der Handlungsfreiheiten zur Optimierung der Produktionsabläufe und zur effizienten Arbeitsorganisation.⁶ Die seit einigen Jahren geführte Debatte über eine "Abkehr vom Taylorismus" (Manske 1987; Kern & Schumann 1984) und die Einführung von *lean management* (Schäfer 1996; Zink 1995) spiegelt die Variationsmöglichkeit der über die Arbeitsorganisation vermittelten Restriktion wieder. Wird über die beschriebenen Strukturelemente der Arbeitsorganisation die *Grid*-Dimension des Douglas'schen Schemas abgedeckt, so finden wir auch in Unternehmen unterschiedliche Grade der Inkorporation in soziale Gruppen (Rosenstil 1993a):⁷

Nicht nur sog. freiwillige Vereinigungen, sondern auch Unternehmungen, Verwaltungen und Verbände lassen sich im Hinblick auf solche primären (von vornherein beabsichtigten) bzw. sekundären (sich erst im Zuge der Kooperation entwickelnden) Gemeinschaftsbildungen untersuchen. Es scheint für Organisationen überhaupt kennzeichnend zu sein, daß sie interne Gesamt- oder zumindest Subkulturen mit spezifischer Solidarität und Loyalität ausbilden, die sich als "Corpsgeist" auf die kollektive Interessenwahrung vor allem gegen als außerhalb befindlich definierte Personen bzw. Gruppen richtet. (Türk 1993: 315)

6. "The work was analysed and the best procedure for doing tasks was determined. These tasks would then be assigned to those who were specially trained in doing them. A high degree of control was needed to make this work successfully... Scientific management also emphasised areas other than job design: the formalisation of authority and responsibility, standardisation of means of control, development of task specialisation and separation of responsibility and authority." (Bamber & Simmons 1995: 57)

7. Auf die Bedeutung sozialer Gruppen hat vor allem die "Human Relations Schule" (Roethlisberger & Dickson 1939) hingewiesen (Kieser 1993a).

Die Inkorporation der Beschäftigten in eine Gruppe ist unter anderem auch das Ziel der "neuen" Formen der Arbeitsorganisation (Krell 1994).⁸ Ein gemeinsames Strukturelement dieser Konzepte sind unterschiedliche Formen der Gruppenarbeit (Esser 1992; Faust et al. 1994, 1995; Kleinschmidt & Pekruhl 1994). Wie Kleinschmidt und Pekruhl (1994) anhand empirischer Daten zeigen, existieren in Unternehmen unterschiedliche Grade der Inkorporation. Dies reicht von "völlig fremdbestimmter Einzelarbeit" – die den Null-Punkt der *Group*-Dimension beschreibt – bis hin zu einer "zwangsläufigen Kooperation", bei der die Beschäftigten "in erster Linie durch den Charakter des Arbeitsprozesses" und durch die Art der Tätigkeit zur Zusammenarbeit mit Kollegen gezwungen werden (Kleinschmidt & Pekruhl 1994: 15). Dort wo eine hohe Einbindung in die Gruppe geschieht, werden Entscheidungskompetenzen, die im Rahmen tayloristischer Arbeitsorganisation den Vorgesetzten zukamen, auf die Gruppenmitglieder übertragen. Ziel ist die "Steuerung" der einzelnen Arbeitsgruppen nicht über externe, sondern interne Regelmechanismen. Über die soziale Kontrolle durch die Gruppenmitglieder soll die Kontrolle durch Vorgesetzte oder technische Kontrollmechanismen ersetzt werden (Minssen 1995). Die Beispiele möglicher Formen der Arbeitsorganisation zeigen, daß auch auf der Ebene von Unternehmen der Handlungskontext der Beschäftigten durch die beiden Dimensionen *Grid* und *Group* beschreibbar ist (vgl. Douglas 1995). Je nachdem, welche Form der Arbeitsorganisation in einem Unternehmen besteht, wird sich daraus auch ein spezifischer Handlungskontext für die Beschäftigten ergeben (Bamber & Simmons 1995: 70). Bevor wir die Gerechtigkeitsideologien, die sich idealtypischerweise aus den strukturellen Handlungsbedingungen in Unternehmen ableiten lassen, inhaltlich näher beschreiben können, muß jedoch geklärt werden, durch welche Interaktionsformen sie reproduziert werden. Denn Douglas (1982) geht in ihrem *Grid-Group*-Schema davon aus, daß die beiden Struktur Aspekte die Weltansichten der Individuen unmittelbar beeinflussen und die Bedingungen wiederum durch die Weltansichten repliziert werden. Damit bleibt offen, in welcher Weise diese wechselseitige Beeinflussung geschieht. Das Verbindungsglied zwischen Struktur und Ideologie wird damit nicht eindeutig beschrieben. Als eine solche intervenierende Variable eignet sich allein das Handeln der Akteure. Zwischen den beiden strukturellen und ideologischen Ebenen muß deshalb eine *interaktionsbezogene* eingefügt werden (Archer 1988). Denn wie Margaret Archer (1988) hervorhebt, können gesellschaftliche Strukturen erst durch Interaktionsprozesse wirksam werden. Diese, zwischen Strukturen und kulturellen Ideen vermittelnde Ebene kann sich nur auf solche Handlungs-

8. Dabei wird auf Konzepte der Vergemeinschaftung zurückgegriffen, wie sie bereits seit den 20er Jahren durch die Betriebs- oder Werksgemeinschaft propagiert wurden (Breisig 1985; Krell 1994). Als Vorbild der neueren Konzepte dient aber die japanische Arbeitsorganisation des "Clans" (Deutschmann 1989; Ouchi 1980): "A clan is a culturally homogenous organization, one in which most members have a common set of values or objectives plus beliefs about how to coordinate effort in order to reach common objectives. The clan functions by socializing each member completely so that each merges individual goals with the organization one; thus providing them with the motivation to serve the organization." (Ouchi & Price 1978: 36)

formen beziehen, in der mehrere Akteure miteinander interagieren und die die hierarchische Struktur (*Grid*) und die Einbindung in eine Gruppe (*Group*) entweder verfestigen oder abschwächen. Erst wenn wir auch diese intervenierenden Interaktionsformen benannt haben, ist eine differenzierte Beschreibung des Handlungskontextes und folglich auch der Gerechtigkeitsideologien in Unternehmen möglich.

2 Prozeßbezogene Bedingungen ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen

2.1 Interaktionsformen und das Grid-Group Schema

Folgt man der Logik des *Grid-Group* Schemas, so müßten auch auf der Ebene der Interaktionen die beiden strukturellen Bedingungen wirksam werden. Die Stabilisierung der beiden *Grid* und *Group* Bedingungen würde dann durch komplementäre Formen der Interaktion geschehen. Es sind also die Interaktionsformen zu benennen, die über unterschiedliche Grade der Regulierung und Inkorporierung beschreibbar sind und zwischen Struktur und Ideologie vermitteln können. Folgt man Haller (1994), so lassen sich in der Tat solche *institutionalisierten* Interaktionsformen unterscheiden: (1) Markttausch, (2) Hierarchie/ Autorität, (3) Politische Steuerung und (4) Solidarität. Haller bezieht diese vier Interaktionsformen aber nicht auf den Unternehmenskontext, sondern betrachtet sie als "*gesellschaftliche* Steuerungsmechanismen" (1994: 48). Die vier "grundlegenden Formen gesellschaftlicher Steuerung" stellen dabei institutionalisierte Interaktionsformen dar, über die "Menschen andere Menschen beeinflussen" (Haller 1994:48).

Institutionalisierte Interaktionsformen

Grundlegend für die *austauschbezogene* Steuerung individuellen Handelns ist der Tausch von Gütern oder Dienstleistungen nach Maßgabe von Angebot und Nachfrage. Die über die individuellen Interessen und Marktverhältnisse geregelte Attraktivität der Güter ist Bedingung für das Zustandekommen oder den Abbruch einer Interaktion. Dabei kommt es auf Anbieter- und Käuferseite zu einem Wettbewerb unterschiedlicher Akteure. Es besteht aber nicht nur zwischen unterschiedlichen Anbietern bzw. Nachfragern eine Konflikt- oder Kampfbeziehung. Auch zwischen den Tauschpartner herrscht ein Konflikt über die Höhe des Nutzens aus der Austauschbeziehung. Dieser Konflikt hat seine Ursache in der strategischen Interdependenz der Austauschpartner (vgl. Kapitel 1). Die Beziehungen zwischen Anbietern und Nachfragern sind in der Regel durch zeitlich befristete Interaktionen bestimmt. Die Grundlage dazu bilden explizite oder implizite Verträge. Sie binden die Akteure nur für eine spezifische Transaktion aneinander. Im Mittelpunkt steht ein Ressourcenaustausch (Geld, Fähigkeiten, Dienstleistungen). Für das Zustandekommen der Austauschbeziehung ist die Höhe des Entschädigungsbetrags (auf der Seite des Anbieters) und der Bedarf an den angebotenen Ressourcen (auf der Seite des Nachfragers) entscheidend. Das gemeinsame Ziel besteht in einer Steigerung wirtschaftlicher Effizienz und der Erreichung eines möglichst hohen Gewinns.

Die Interaktion von Individuen kann aber auch über *formale Autoritätsbeziehungen* koordiniert werden. Haller (1994) greift dabei auf eine Definition von Lindblom zurück:

Die formale Autoritätsbeziehung... ist dann gegeben, wenn ein Individuum oder mehrere Personen ausdrücklich oder indirekt jemand anderem erlauben, im Rahmen einer bestimmten Kategorie von Handlungen für sie Entscheidungen zu treffen. (Haller 1994: 54)

Diese Art der Interaktionsform ist unmittelbar mit der Ausbildung hierarchischer Organisation verbunden. Deren Ursachen, Folgen und Eigenschaften wurden vor allem von Max Weber (1972) am Beispiel bürokratischer Organisationen untersucht. In seiner Folge wurde auf die Bedeutung formalisierter Strukturen und Prozesse für die Kooperation hierarchisch eingeordneter Personen aufmerksam gemacht (Kieser & Kubicek 1992). Mit der Formalisierung wiederkehrender Handlungsabläufe sollen die Positionsinhaber von Entscheidungsprozessen entlastet und die Koordinierung ihres Handelns vereinfacht werden. Die handelnden Personen treten allein in ihrer Rolle als Positionsinhaber in Erscheinung. Gleichzeitig kommt es über die Hierarchisierung der Entscheidungs- und Durchführungskompetenzen zur Bündelung von Entscheidungsmacht, die über Statuten begründet ist. Durch die auf Dauer gestellte hierarchische Über- und Unterordnung und die damit korrespondierenden Formalisierungen werden Berechenbarkeit und Konstanz in den Abläufen gewährleistet. Sie stellt ein Gegengewicht zur Unberechenbarkeit marktorientierter Kooperationsformen dar (Williamson 1975). Nach Haller (1994) orientieren sich Personen, die im Kontext hierarchischer Steuerungsmechanismen handeln, primär am Eigennutz und an der Organisationsloyalität.

Als dritte Form der Handlungskoordination nennt Haller die *politische* Interaktionsform. Sie hat vor allem durch den demokratischen Staat eine, gegenüber den anderen drei Steuerungsmechanismen, eigenständige Bedeutung erhalten. Hier wird der Pluralisierung von Interessen Rechnung getragen, die durch die Anerkennung von Freiheits- und Bürgerrechten historisch mit der Französischen Revolution zum Durchbruch kam (Marshall 1964). Ein Kennzeichen politischer Interaktionsformen besteht darin, daß sich Personen mit ähnlichen Interessen in Interessengruppen oder Verbänden zusammenschließen. Sie ordnen sich den gewählten Interessenvertretern unter, deren Aufgabe die Durchsetzung der Mitgliederinteressen ist. Dies geschieht in institutionalisierten Verfahren der Meinungs- und Entscheidungsbildung. Sie gelten als Arenen zur Austragung von Interessenkonflikten. Darüber hinaus basiert die politische Interaktionsform auf der Vorstellung, daß die Mitglieder eines politischen Gemeinwesens individuelle, einklagbare Schutzrechte genießen und gleichzeitig Pflichten dem Gemeinwesen gegenüber haben (Haller 1994). Schließlich können Individuen ihre Interaktion über *Vergemeinschaftungsprozesse* gestalten. Grundlegend sind gegenseitige affektuelle Bindungen. Ein Beispiel für diese Interaktionsform ist die Familie. Hier geht es weniger um die Erhöhung des Nutzens für den einzelnen allein, als um die Erhöhung der Wohlfahrt der Gemeinschaft. Deshalb ist eine wesentliche Eigenschaft und Aufgabe des gemeinschaftlichen Steuerungsmechanismus die Fürsorge für das physische und psychische Wohlergehen seiner Mitglieder. Da Ge-

meinschaftsverhältnisse oftmals durch gemeinsamen Besitz und solidarische Beziehungen gekennzeichnet sind, geschieht die darin praktizierte Fürsorge zum Nutzen des Individuums und im Interesse der Gemeinschaft – z.B. die bevorzugte Verteilung von Gütern an diejenigen, die für den Erhalt der Gemeinschaft am wichtigsten sind. Derartige Interaktionsformen sind durch einen expliziten Bezug zur gemeinsamen Geschichte gekennzeichnet. Die gemeinsame Geschichte, die Tradition und die Überlieferung sind entscheidende Elemente individueller und gemeinschaftlicher Identität.

Mit den vier Interaktionsformen sind auch spezifische Zielsetzungen verbunden: Marktbezogener Austausch dient der Steigerung wirtschaftlicher Effizienz, hierarchische Organisation der Bündelung produktiver Kräfte, politische Interaktionsformen dienen der Herstellung einer stabilen sozialen Ordnung, und Vergemeinschaftungsprozesse zielen letztlich auf die Herstellung enger sozialer Beziehungen und die Versorgung und Hilfestellung Bedürftiger oder Nahestehender (Haller 1994).

Interaktionsformen im Kontext von Grid und Group

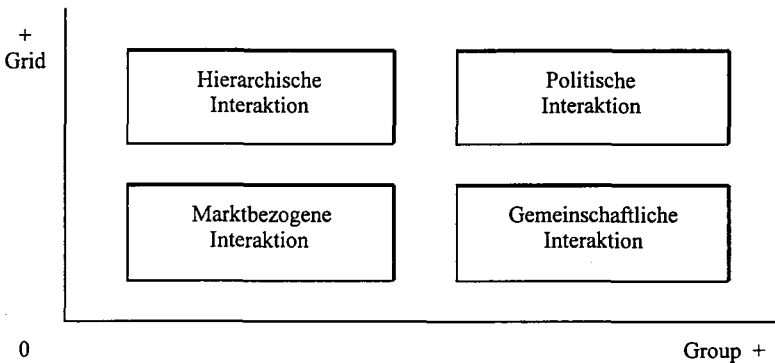
Wie bereits bei der Darstellung ersichtlich wurde, replizieren die vier Interaktionsformen die strukturellen Bedingungen des *Grid-Group*-Schemas. Denn der marktbezogene Austausch legt den beteiligten Personen ein geringes Maß an Zwang auf. Die Handelnden sind allein an die Regeln von Angebot und Nachfrage gebunden und allenfalls an Verträge, die sie aber selbst vereinbart haben. Gleichzeitig binden marktbezogene Kooperationen die beteiligten Personen nur in einem sehr geringen Maß aneinander. Da sie allein auf den Austausch von Gütern bezogen sind, kann die Beziehung der Tauschpartner nach einer abgeschlossenen Transaktion abgebrochen werden. Weitergehende Verpflichtungen auf eine Fortsetzung der Austauschbeziehung bestehen in der Regel nicht. Interaktionen, die dem Typus des marktbezogenen Austauschs entsprechen, reproduzieren demnach die Bedingungen von *low grid* und *low group*.

Die Freiwilligkeit der Handlungen, wie wir sie bei austauschorientierten Interaktionsformen finden, ist jedoch bei der hierarchischen Interaktionsform nicht gegeben. Das Charakteristikum derartiger Beziehungen besteht gerade in der Über- und Unterordnung der Personen. Sie interagieren nach bestimmten Handlungsmustern, die sich aus ihrer Position oder ihren Rollen ergeben. Hierarchisch untergeordnete Personen sind in diesem Fall an die Weisungen der Übergeordneten gebunden. Hierarchische Interaktionsformen üben somit einen größeren Zwang aus. Auch die Einbindung in eine Gruppe ist relativ gering:

Horizontale gegenseitige Abhängigkeiten oder soziale Aktivitäten gelten in der Hierarchie, soweit sie nicht von vertikal übergeordneter Stelle ausdrücklich vorgesehen und kontrolliert werden, als regelwidrig. (Hartfiel & Hillmann 1982:302)

Personen agieren also in ihrer Eigenschaft als Positionsinhaber. Als solche sind sie nicht in bestimmte Gruppen eingebunden, sondern immer Teil der Positionsstruktur und Repräsentanten einzelner formaler Positionen. Diese Interaktionsform ist somit durch *high grid* und *low group* beschrieben.

Abb.7.2: Institutionalisierte Interaktionsformen im Kontext von Grid und Group



Die Inkorporation einer Person in eine soziale Gruppe ist gerade das Ziel des *gemeinschaftsorientierten* Steuerungsmechanismus. Die Personen interagieren hier aber nicht in ihrer Eigenschaft als Rollenträger. Ihr Handeln ist nur zu einem geringen Maß durch externen Zwang – im Sinne einer Regulierung durch Normen – bestimmt. In gemeinschaftlichen Interaktionsformen geht es vielmehr darum, daß die Mitglieder ihre Handlungen *freiwillig* vollziehen. Damit wird die Bedingung *low grid* und *high group* repliziert. Die *politische Interaktionsform* ist schließlich durch eine hohe *Grid*- und eine hohe *Group*-Ausprägung gekennzeichnet. Das Verhalten der Beteiligten wird primär über Rollenerwartungen und formale Regeln bestimmt. Darin liegt der Unterschied zu einer gemeinschaftsbezogenen Interaktion. Es existieren Regeln für die Gestaltung von Abstimmungsprozessen und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Gemeinwesen. Im Unterschied zu austausch- oder hierarchiebezogenen Interaktionsformen ist hier die Einbindung in eine Gruppe stärker. Denn politische Abstimmungsprozesse erfolgen in der Regel durch Koalitionsbildung. In Unternehmen kommt es in einem solchen Fall zu Gruppenbildungen. Positionsinhaber schließen sich zusammen, um ihre Interessen im Unternehmen gemeinsam durchzusetzen. In dieser Möglichkeit der Partizipation an Entscheidungen als Repräsentant oder Teil einer Interessengruppe liegt der entscheidende Unterschied zur hierarchischen Interaktionsform. Denn dort sind die Betroffenen den Entscheidungen der Vorgesetzten ausgeliefert und haben keine Mitsprachemöglichkeit.

2.2 Prozeßorientierungen in Unternehmen

Wenn die Handlungsbedingungen in Unternehmen nach den beiden Dimensionen von *Grid* und *Group* rekonstruierbar sind, so gilt dies in gleichem Maß für die damit verbundenen Interaktionsformen. Einen ersten Anhaltspunkt finden wir in den beiden oben bereits genannten Formen der Arbeitsorganisation. So betont der Taylorismus (Taylor 1919) die Steuerung der Interaktion im Unternehmen durch Hierarchie und Autorität. Durch die Zerlegung der Arbeitsabläufe und die Trennung zwischen "Hand- und Kopfarbeit"

(Kieser 1993a) müssen die Beschäftigten stärker überwacht werden. Entscheidungskompetenzen sind an die hierarchisch übergeordneten Personen übertragen und die Beschäftigten werden als Befehlsempfänger verstanden. Durch diese Form der Interaktion werden die über die Arbeitsorganisation vorgegebenen Strukturen verfestigt. Ähnliches läßt sich auch für die in den neuen Managementkonzepten propagierte Form einer gemeinschaftsorientierten Arbeitsorganisation zeigen. Auch hier werden die erwünschten "Selbststeuerungsmechanismen" (Esser 1992) durch "gemeinschaftsorientierte" Interaktionen der Gruppenmitglieder wirksam (Krell 1994).

Unabhängig von diesen Beispielen läßt sich auch aus einer theoretischen Perspektive zeigen, daß die sozialen Prozesse in Unternehmen durch vier Interaktionsformen bestimmt sind. Denn die Interaktionsformen finden ihre Entsprechung in den Konstitutionselementen von Unternehmen als korporative Akteure. Die vertragliche Grundlegung bezieht sich auf eine, am Austausch von Gütern orientierten Interaktion. Beide Akteure verbinden damit die Erwartung, ihre Ressourcen gewinnbringend einzusetzen. Demgegenüber hat die Existenz einer Positionsstruktur zur Folge, daß Personen nach Regeln und Rollenerwartungen handeln. Die Positionsstruktur ist somit Ausdruck der hierarchischen Interaktionsform. Das Ziel besteht in einer möglichst effizienten Bündelung der produktiven Kräfte des Unternehmens. Auf die politische Interaktionsform wird durch das Verständnis von Unternehmen als konstitutive Herrschaftsverbände verwiesen. Es existiert ein Netz von Herrschaftsbeziehungen zwischen dem Unternehmen, den Vorgesetzten und den Mitarbeitern. Die Rechte und Pflichten der einzelnen sind festgelegt und es bestehen unterschiedliche Formen der Mitsprache bei der Gestaltung dieser Regeln. Das Ziel ist die Herstellung einer stabilen sozialen Ordnung. Die Vorstellung von einer Zusammenlegung gemeinsamer Güter in Unternehmen entspricht schließlich kooperativen und an einem gemeinsamen Gut orientierten "gemeinschaftlichen" Interaktionsformen. Genau wie die vier Eigenschaften von korporativen Akteuren zusammengenommen erst ein Unternehmen konstituieren, so werden die sozialen Prozesse dementsprechend auch durch alle vier Interaktionsformen bestimmt sein. Damit beschreiben die Interaktionsformen *idealtypische Prozesse der Interaktion im Unternehmen*. Die tatsächlich vorfindbaren Prozesse werden dann immer Mischformen der Idealtypen sein. Denn hierarchieorientierte Unternehmen müssen über eine bestimmte Austauschorientierung verfügen, da das Verhältnis zu ihren Mitgliedern auf einem marktbezogenen Austausch beruht. Unternehmen müssen aber gleichzeitig zur Wahrung der eigenen Identität und der Bindung der Mitarbeiter an die Organisation gemeinschaftliche Elemente übernehmen.⁹ Hierarchieorientierte Unternehmen sind gleichzeitig auf die Mitwirkung ihrer Beschäftigten angewiesen, wenn es um die Optimierung von Arbeits- und Produktionsabläufe geht. Sie müssen dann ein Mindestmaß an selbstgesteuerter Teamarbeit oder Beteiligung an Entscheidungen zulassen. Je nachdem, welche Form der Arbeitsorganisation in einem Unter-

9. So betont Türk (1993), daß Vergemeinschaftungsprozesse in Unternehmen gerade auf eine erhöhte Bindung der Beschäftigten an ein Unternehmen abzielen und dadurch "die Einhaltung interner Ordnung" (Türk 1993: 316) gefördert werden soll.

nehmen dominiert, werden auch die Interaktions- und Kooperationsprozesse den vier Idealtypen zuzuordnen sein. In dem Fall werden sich Unternehmen darin unterscheiden, welches Gewicht sie den einzelnen Interaktionsformen zumessen. Um den idealtypischen Charakter und die Bedeutung für die sozialen Prozesse im Unternehmen auch begrifflich hervorzuheben, sollen die vier Interaktionsformen weiterhin als *Prozeßorientierungen* eines Unternehmens bezeichnet werden.

Wir können somit den Handlungskontext der Unternehmensmitglieder sowohl über die beiden Dimensionen *Grid* und *Group* als auch durch die entsprechende Austausch-, Gemeinschafts-, Hierarchie- und Politikorientierung beschreiben. An diesem Punkt wäre es bereits möglich, die idealtypischen Gerechtigkeitsideologien zu benennen, die unter derartigen Kontextbedingungen zu erwarten sind. Doch hätten wir damit lediglich eine der beiden Ebenen ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen aus den sozialen Kontextbedingungen abgeleitet. Um auch die Ebene der Gerechtigkeitsprinzipien in diesem Modell berücksichtigen zu können, sind die Ergebnisse der psychologischen Gerechtigkeitsforschung einzubeziehen. Das Problem besteht aber darin, daß der Mehrprinzipienansatz und der Ansatz von Miller (1993) zwar einen Zusammenhang zwischen Interaktionsformen und Gerechtigkeitsprinzipien annehmen, beide Zusammenhangsgrößen jedoch nicht in der nötigen Differenziertheit erfaßt sind, um sie auf den Unternehmenskontext anwenden zu können. Deshalb wird im Anschluß an eine Kritik beider Ansätze ein differenzierteres Modell zum Zusammenhang von Prozeßorientierungen und Gerechtigkeitsprinzipien vorzuschlagen sein. Erst auf dieser Grundlage können dann die idealtypischen Muster ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen in ihrem Bezug zu den unternehmensinternen Strukturen und Prozessen dargestellt werden.

2.3 Prozeßorientierungen und Gerechtigkeitsprinzipien

Der Ansatz von Miller (1993) und die Arbeiten des Mehrprinzipienansatzes (Törnblom 1992) gehen davon aus, daß für bestimmte Interaktionsformen auch die entsprechenden Verteilungsprinzipien als gerecht angenommen werden. So wird in wettbewerbsorientierten Interaktionsformen eine Verteilungsordnung als gerecht angesehen, wenn sie auf dem Proportionalitätsprinzip beruht. Die Präferenz eines Verteilungsprinzips wird also durch die wahrgenommene Interaktionsform beeinflußt (Bierhoff et al. 1986). Die Beschäftigten eines Unternehmens werden deshalb – sofern sie die sozialen Prozesse als wettbewerbsorientiert wahrnehmen – auf die Frage nach der gerechten Verteilungsregel, das Beitragsprinzip nennen.

Doch die von Miller und dem Mehrprinzipienansatz vorgenommene Verknüpfung von Interaktionsformen und Gerechtigkeitsprinzipien zeigt (1) nur eingeschränkte Berührungspunkte zu der hier vorgeschlagenen Systematik von Prozeßorientierungen in Unternehmen. Und beide Vorschläge sind (2) auch aus einer gerechtigkeitstheoretischen Perspektive zu undifferenziert, denn:

- (1) Der Mehrprinzipienansatz bezieht sich stärker auf Beziehungsarten und weniger auf institutionalisierte Formen sozialer Interaktion. Es findet sich die Dreiteilung (a)

intime Beziehung, (b) Freundschaftsbeziehung und (c) Austauschbeziehung, die ihre Entsprechung im Bedürfnis-, Gleichheits- und Proportionalitätsprinzip haben.

- (2) Der Ansatz von Miller bietet dagegen eine stärkere Orientierung an den institutionalisierten Formen der Kooperation. Bei ihm findet sich die Dreiteilung (a) solidarische Gemeinschaft, (b) instrumentelle Vereinigung und (c) politische Organisation. Analog gelten hier das Bedarfsprinzip, das Proportionalitätsprinzip und das Gleichheitsprinzip als gerechte Verteilungsregeln.

Die Systematik der Interaktionsformen des Mehrprinzipienansatzes ist nur eingeschränkt auf Unternehmen übertragbar. Denn das Unterscheidungsmerkmal ist hier allein das Ausmaß der affektuellen Bindung. Eine darüber hinausweisende Unterscheidung wird nicht vorgenommen. Dies zeigt sich daran, daß zwar zwischen intimen und freundschaftlichen Beziehungen getrennt wird, aber Austauschbeziehungen nicht weiter differenziert werden. Austauschbeziehungen können sich aber gerade im Ausmaß der Handlungsrestriktionen unterscheiden. Austauschbeziehungen im Kontext hierarchisch gegliederter Organisationen unterliegen dann größeren Handlungsrestriktionen als solche, die unter Marktbedingungen stattfinden. Legt man die Unterscheidung von Blau (1964) zugrunde, so sind Austauschbeziehungen nicht nur im Sinne eines ökonomischen, sondern auch im Sinne eines sozialen Austauschs zu rekonstruieren. Damit würden auch gemeinschafts- oder politikorientierte Interaktionsformen unter die Kategorie der Austauschbeziehungen fallen. Angesichts dieser Unklarheiten erscheint die Typologie des Mehrprinzipienansatzes wenig geeignet, relevante Interaktionstypen in Unternehmen zu erfassen.

Demgegenüber trifft diese Undifferenziertheit auf den ersten Blick auf Millers Typologie nicht zu. Denn sein Unterscheidungsmerkmal ist nicht der Grad der affektuellen Bindung, sondern die Zielsetzungen, die mit einer bestimmten Interaktionsform verbunden sind. Sein Referenzpunkt sind auch nicht Dyaden – wie beim Mehrprinzipienansatz –, sondern ebenso wie bei Haller (1994) hat er institutionalisierte Formen der Interaktion im Blick. Gleichwohl fehlt bei ihm eine adäquate Differenzierung "instrumenteller Organisation". Wie Coase (1988) und Williamson (1975) zeigen, ist die Gestaltung einer "instrumentellen Organisation" über zwei Prinzipien möglich: Über marktbezogene und hierarchiebezogene Prinzipien. Die Gestaltung konkreter Organisationen orientiert sich dann an der Frage, wieviel Markt und wieviel Organisation (im Sinne einer Formalisierung und Standardisierung von Abläufen) zur Erreichung eines bestimmten Ziels notwendig ist. Neben dieser Kritik an der zugrundegelegten Systematik der Interaktionstypen gibt es auch *gerechtigkeits-theoretische* Einwände gegen beide Ansätze. Auf das Ungenügen der klassischen Unterscheidung von drei Gerechtigkeitsprinzipien macht bereits die *Status-Value* Theorie (Berger et al 1972) aufmerksam. Sie betont nämlich, daß bei der Beurteilung einer Verteilung auch Merkmale der Verteilungsempfänger eine Rolle spielen. Diese *Verteilungskriterien* sind insbesondere bei den beiden Ungleichheitsprinzipien notwendig. Denn bei der Anwendung des Beitragsprinzips können unterschiedliche Eigenschaften oder Leistungen einer Person als relevante Beiträge angesehen werden: So kann beispielsweise die formale Ausbildung, die Organisationsposition oder die

gemessene Arbeitsleistung einer Person die Grundlage einer nach dem Beitragsprinzip vorgenommenen Verteilung sein. Jedes dieser Kriterien beinhaltet aber jeweils unterschiedliche Vorstellungen über verteilungsrelevante "Leistungen". Um diese Unbestimmtheit zu umgehen, wird in neueren Arbeiten der Gerechtigkeitsforschung deshalb vorgeschlagen, den Kanon der Gerechtigkeitsprinzipien zu erweitern (Sabbagh et al. 1994; Törnblom & Johnsson 1985). Demnach ist beim Beitragsprinzip zu unterscheiden, ob (1) die individuelle Leistung, (2) die Fähigkeit oder (3) der Beitrag zu einem Gesamtergebnis als entscheidende Aufwendung gilt. Ebenso muß beim Bedürfnisprinzip offensichtlich zwischen primären und sekundären Bedürfnissen unterschieden werden. Wie wir bereits bei der Diskussion der Arbeiten von Robinson und Bell (1978) gesehen haben, kann auch das Gleichheitsprinzip unterschiedlich interpretiert werden. Es kann sich einmal auf eine strikte (4) Gleichverteilung von Ergebnissen bzw. Gütern beziehen, oder auf die (5) Gleichverteilung der Zugangschancen (Eckhoff 1974). Im wesentlichen wird durch diese fünf "Prinzipien" eine Näherbestimmung der drei klassischen Verteilungsprinzipien vorgenommen. Für die beiden an einer Ungleichheit der Verteilungsergebnisse orientierten Prinzipien Beitrag und Bedarf geschieht dies über die zusätzliche Angabe von *Verteilungskriterien*. Für das Gleichheitsprinzip ist die Näherbestimmung auf die Reichweite der Gleichheit bezogen: Soll sie sich nur auf die Voraussetzungen oder auch auf die Ergebnisse beziehen?

2.4 Gerechtigkeitsprinzipien in Unternehmen

Vor dem Hintergrund dieser Kritik wird die bislang vorgenommene Verknüpfung von Interaktionsformen und Gerechtigkeitsprinzipien hinfällig. Es gilt deshalb, die differenziertere Form der Gerechtigkeitsprinzipien mit den vier Prozeßorientierungen in Einklang zu bringen. Das Kriterium für eine solche Zuordnung läßt sich aus den Ausführungen Millers (1993) und aus den gerechtigkeits-theoretischen Implikationen des Gesellschaftsentwurfs von Durkheim (1988, 1991) ableiten. Denn für beide besteht das Kriterium für die Gerechtigkeit einer Verteilungsregel in der Übereinstimmung mit dem entsprechenden Konstitutionsprinzip einer Interaktionsform (bei Miller) oder der gesellschaftlichen Ordnung (Durkheim). So liegt für Durkheim soziale Gerechtigkeit dann vor, wenn in einer Gesellschaft die Normen, Verträge und gesellschaftlichen Ungleichheiten mit den vorhandenen gesellschaftlichen Strukturen übereinstimmen. Miller (1993) argumentiert ähnlich: Gerecht sind die Verteilungsregeln, wenn sie mit den Zielen übereinstimmen, die der jeweiligen Interaktionsform zugrunde liegen. Deshalb gilt auch das Beitragsprinzip in wettbewerbsorientierten Interaktionsformen als gerecht, wenn es dem Konstitutionsprinzip dieser Interaktionsform entspricht. Denn durch den Wettbewerb soll eine Rangordnung der Personen hergestellt werden. Diese Ungleichheiten werden in der Güterverteilung abgebildet, wenn das Beitragsprinzip angewendet wird. Güterverteilungen nach dem Gleichheitsprinzip würden dem Ziel des Wettbewerbs zuwiderlaufen.

Wenn wir dieses Konsistenzkriterium zugrunde legen, so gelten die Verteilungsregeln als gerecht, die mit dem Konstitutionsprinzip der jeweiligen Prozeßorientierung überein-

stimmen.¹⁰ Für die Bestimmung der relevanten Gerechtigkeitsprinzipien in Unternehmen ist eine Beobachtung der *justice in organizations* Forschung dann grundlegend. Denn eines der Ergebnisse bestand darin, daß in Unternehmen das Proportionalitätsprinzip als primäres Gerechtigkeitsprinzip anerkannt ist. Verteilungen in Unternehmen sollten somit, weitgehend unabhängig von der Position der Urteiler, entsprechend der individuellen Beiträge bzw. Leistungen vorgenommen werden. Unterschiede ergaben sich dort, wo (1) eine nähere Beschreibung dieser Beiträge oder Leistungen gefordert und (2) ergänzende Verteilungsprinzipien zu bewerten waren. Somit ist das Proportionalitätsprinzip die Gerechtigkeitsregel, die für diesen Anwendungskontext "typisch" ist.

Welche Gerechtigkeitsprinzipien entsprechen den Merkmalen der einzelnen Prozeßorientierungen? Für die *Hierarchieorientierung* können wir die Über- und Unterordnung von Positionsinhabern als ein Hauptmerkmal ansehen. Verteilungen wären dann gerecht, wenn sie diesem Konstitutionsprinzip entsprechen würden. Das korrespondierende Gerechtigkeitsprinzip wäre das Beitragsprinzip, bei dem jedoch die formalen Fähigkeiten als relevant angesehen werden. Diese formalen Fähigkeiten werden in Hierarchien z.B. durch den Ausbildungsabschluß oder die Position einer Person in der Hierarchie ausgedrückt. Wie Weber (1972) betont, ist die Dauer der Zugehörigkeit in hierarchischen Interaktionsformen (bürokratische Organisation) ebenfalls ein relevantes Verteilungskriterium:

Das Gehalt ist der lohnartigen Abmessung nach der Leistung im Prinzip entzogen, vielmehr 'standesgemäß', d.h. nach der Art der Funktionen (dem 'Rang') und daneben eventuell nach der Dauer der Dienstzeit bemessen. (Weber 1972:555)

Als Konstitutionsprinzip der *Austauschorientierung* kann der freie Wettbewerb der Akteure und die Orientierung an Angebot und Nachfrage aufgefaßt werden. Damit konsistent sind Verteilungsprozesse, die sich an der individuellen Leistung orientieren. Der Maßstab für den Wert der individuellen Leistung sind dann die Angebots- und Nachfragesituationen, d.h. die Marktverhältnisse.

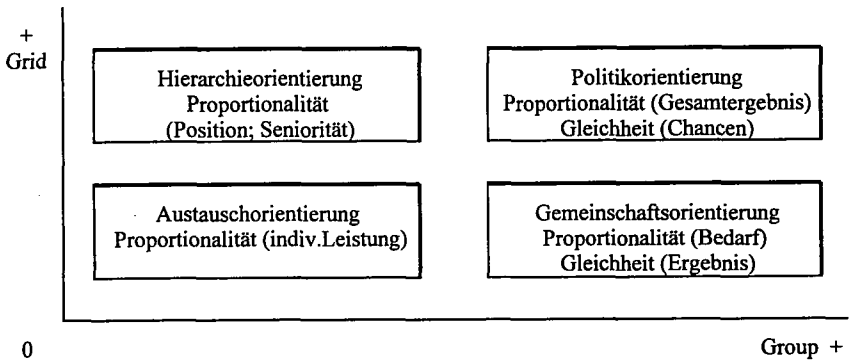
Für die *Gemeinschaftsorientierung* ist die Solidarität der Mitglieder untereinander das konstitutive Prinzip. Deshalb werden auch solche Verteilungsregeln als gerecht eingeschätzt werden, die die Solidarität unterstützen. Dies wird dann der Fall sein, wenn sie sich am Bedürfnis- und Gleichverteilungsprinzip orientieren (Schwinger 1986). Die Forderung nach Gleichverteilung ist in dem Fall nicht auf die Gleichheit der Zugangschancen, sondern auf die gleiche Verteilung der Güter gerichtet.

Für die *politische* Interaktionsform wurde die Anerkennung von Interessengegensätzen, die prozedurale Konfliktlösung und Normensetzung sowie die Orientierung an einem Gemeinwesen als konstitutiv angesehen (Haller 1994). Mit diesen Konstitutionsprinzipien

10. Deshalb verweist Miller (1993) auch darauf, daß Konflikte über Gerechtigkeit in der Regel in einer unterschiedlichen Definition der Situation begründet sind. Nicht die Anwendung des Proportionalitätsprinzips ist strittig, sondern ob bestimmte Interaktionen oder Kooperationen eher wettbewerbs- oder solidaritätsorientiert gestaltet werden sollten und *deshalb* andere Verteilungsregeln anzuwenden sind.

stimmen solche Verteilungsregeln überein, die die Gleichheit der Zugangschancen und der Teilnahmemöglichkeiten an Abstimmungsprozessen sicherstellen und den individuellen Beitrag für das Gemeinwesen honorieren.

Abb. 7.3: Gerechtigkeitsprinzipien und Interaktionsformen in Unternehmen



Die Zuordnung von Prozeßorientierungen und Gerechtigkeitsprinzipien veranschaulicht Abbildung 7.3. Damit erhalten wir nicht nur eine differenziertere Sichtweise über die in einem Unternehmen möglichen Gerechtigkeitsprinzipien und ihre Variation entsprechend den jeweiligen Prozeßorientierungen. Wir können jetzt auch die *strukturellen Geltungsbedingungen* der Gerechtigkeitsprinzipien näher beschreiben. Unter *low grid/low group* Bedingungen erwarten wir deshalb eine Präferenz des an der individuellen Leistung ausgerichteten Beitragsprinzips. Die Geltungsbedingung für das auf die Position oder die Seniorität bezogene Proportionalitätsprinzip ist dann ein Unternehmenskontext, der durch *high grid* und *low group* gekennzeichnet ist. Die Verteilung entsprechend dem Beitrag am Gesamtergebnis eines Unternehmens wird jedoch unter der *high grid/high group* Bedingung als gerechte Verteilungsregel angesehen werden. Schließlich stellt ein durch *low grid/high group* charakterisierbarer Unternehmenskontext die Geltungsbedingung für Verteilungsregeln dar, die dem Prinzip der Gleichheit der Ergebnisse und der Verteilung nach den individuellen Bedürfnissen folgen. Damit können wir beide Formen ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen (Gerechtigkeitsprinzipien und Gerechtigkeitsideologien) auf gemeinsame Strukturbedingungen zurückführen und systematisch miteinander verknüpfen.

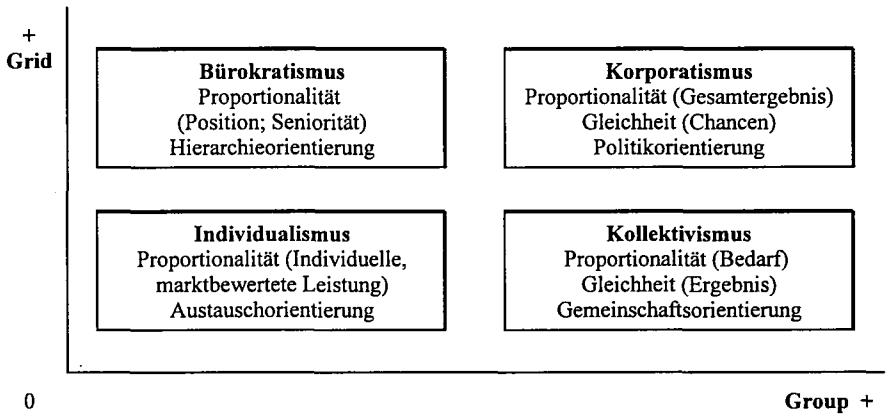
3 Muster ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen

Vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen können wir nun die beiden Konzepte zu ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen, wie sie in der soziologischen und psychologischen Gerechtigkeitsforschung diskutiert werden, aufeinander beziehen und auf den Kontext von Unternehmen anwenden. Denn wir verfügen jetzt über eine Systematik des unternehmensinternen Handlungskontextes, die die möglichen Strukturen und Prozesse in Unternehmen hinreichend wiedergibt. Sofern ordnungsbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen als Legitimationsmuster von Verteilungsprozessen in diesen Kontexten zu verstehen sind, erwarten wir dementsprechend vier idealtypische Muster ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen (vgl. Abbildung 7.4). Entsprechend der Einsicht der normativen und empirischen Gerechtigkeitsforschung, daß in verschiedenen gesellschaftlichen Verteilungskontexten auch unterschiedliche Regeln der Verteilung als gerecht gelten, sind diese vier Muster nicht notwendigerweise deckungsgleich mit den beschriebenen vier Gerechtigkeitsideologien auf der gesellschaftlichen Ebene.

- (1) Resultieren die Strukturen eines Unternehmens in einer geringen Handlungsrestriktion (*low grid*) bei gleichzeitig geringer Inkorporation der Mitglieder in eine soziale Gruppe (*low group*), so werden die Interaktionen der Beschäftigten über einen marktbezogenen Austausch gesteuert. Die entsprechende Gerechtigkeitsideologie wird *Verteilungsindividualismus* sein. Es werden solche Verteilungsregeln als gerecht gelten, die eine Güterverteilung proportional zu den individuellen Leistungen vorschreiben.
- (2) Sind die Strukturen im Unternehmen so gestaltet, daß sie zwar den Mitgliedern hohe Handlungsrestriktionen auferlegen (*high grid*), sie aber nur zu einem geringen Grad in soziale Gruppen inkorporiert sind (*low group*), wird die Interaktion der Beschäftigten hierarchieorientiert sein. Solchen Handlungsbedingungen wird entweder Verteilungsfatalismus oder *Bürokratismus* als Gerechtigkeitsideologie entsprechen. Verteilungen gelten dann als gerecht, wenn sie proportional zur hierarchischen Position oder der Zugehörigkeit (*Anciennität* [Weber 1972: 556]) vorgenommen werden.
- (3) Werden die Unternehmensmitglieder durch die bestehenden Strukturen zu einem hohen Maß in soziale Gruppen inkorporiert (*high group*) und ihnen nur geringe Handlungsrestriktionen auferlegt (*low grid*), so wird sich dies in einer Gemeinschaftsorientierung äußern. Die vorherrschende Gerechtigkeitsideologie bei den Beschäftigten wird dann *Kollektivismus* sein. Nur solche Verteilungen werden als gerecht angesehen, die entweder eine Gleichheit der Ergebnisse zur Folge haben oder die proportional zur individuellen Bedürftigkeit vorgenommen werden.
- (4) Zielen die Strukturen in einem Unternehmen auf eine hohe Restriktion (*high grid*) und auf eine starke Einbindung in soziale Gruppen (*high group*), so korrespondiert dies mit einer Politikorientierung der unternehmensinternen Interaktionen. Dem wird *Korporatismus* als dominierende Gerechtigkeitsideologie entsprechen. Voraussetzung für gerechte Verteilungen ist aus dieser Sicht eine Gleichheit der Chancen. Die

Regeln und die Ergebnisse von Güterverteilungen sind dann gerecht, wenn sie entsprechend dem Beitrag einer Person für das Gesamtergebnis des Unternehmens vorgenommen werden.

Abb. 7.4: Idealtypische Muster ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen



Verteilungsindividualismus

Die Verknüpfung der *low grid/low group* Bedingung und der Austauschorientierung mit der individualistischen Gerechtigkeitsideologie ist vor dem Hintergrund der Ausführungen zur empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung im vierten Kapitel nahezu selbstexplikativ. Es wurde bereits hervorgehoben, daß es ein Charakteristikum des Individualismus ist, marktgesteuerte Verteilungsprozesse zu bevorzugen. Dabei orientieren Anbieter und Nachfrager ihr Handeln am Prinzip des Eigennutzes (Haller 1994):

Individuals can transact freely. In so far as they find the terms of trade, as it were turned against them, they will press for rules governing transactions, to enforce the honouring of contract or to make restrictive agreements. Both such outcomes shift the environment away from full zero; the public control of contracts represents a small shift up grid for everyone involved, the price rings a small shift towards group. The extreme case of free individual transaction is the environment described as the free market for which complete mobility of resources and complete knowledge of prices are the main conditions enabling individual firms of roughly the same size and power to compete. (Douglas 1982:208)

Da Anbieter und Nachfrager weder in Gruppen eingebunden sind, noch durch Restriktionen in der Ausbildung ihrer eigenen Interessen gehindert werden, besteht die Annahme einer Interessenpluralität. Ein gerechter Ausgleich dieser Vielzahl von Interessen wird in der Vorstellung des Individualismus über einen möglichst ungehinderten Wettbewerb erreicht. Die daraus resultierenden Ungleichheiten werden als legitim angesehen, da sie das Resultat von Marktprozessen sind. Wie die Studien des Mehrprinzipienansatzes

zeigen, wird in derartigen Handlungskontexten das Beitragsprinzip als gerechte Verteilungsregel anerkannt (Tömbloom 1992). Die Wertigkeit des individuellen Beitrags und der Belohnung orientiert sich dabei an Marktkriterien. Als relevanter Beitrag wird deshalb nicht die hierarchische Position einer Person oder der Beitrag zu einem Gesamtergebnis angesehen werden, sondern allein die nach Marktgesichtspunkten bewertete individuelle Leistung. Verteilungen sind deshalb solange gerecht, wie sie auf der individuellen Leistung beruhen und das Ergebnis von marktgesteuerten Wettbewerbsprozessen sind.

Bürokratismus

Bei einer hohen Regulierung der individuellen Handlungen und bei gleichzeitigem Fehlen solidarischer Gruppeneinbindung resultiert in der Logik des *Grid-Group* Schemas eine fatalistische Gerechtigkeitseinstellung (Thompson et al 1990; Wegener und Liebig 1993). Wie wir sahen, können auch in Unternehmen solche Handlungsbedingungen existieren. Die Beschäftigten verfügen in dem Fall über keinerlei Autonomie. Sie sind allein an die Verhaltensregeln gebunden, die ihnen ihre Position vorschreibt (Douglas 1995: 109). Nach Sheppard, Lewicki und Minton (1992) entstehen unter derartigen Verhältnissen *offiziell* keine Gerechtigkeitsprobleme. Das bedeutet aber nicht, daß es keine Vorstellungen über eine "gerechte" Verteilung geben muß. Denn was gerecht ist, wird durch die geltenden Regeln und durch die jeweils hierarchisch übergeordneten Personen *definiert*. Die Beschäftigten fügen sich in einem solchen Fall den geltenden Verteilungsregeln und sehen sie – aus Resignation oder gezwungenermaßen – auch als legitim an. Die damit korrespondierende Vorstellung über eine legitime Verteilungsordnung im Unternehmen läßt sich als *Bürokratismus* bezeichnen. Sie stellt ein Legitimationsmuster dar, um die eigene, subalterne Position im Unternehmen und die festgelegten Verteilungsmechanismen sinnvoll zu interpretieren. Was damit gemeint ist, wird an Max Webers Beschreibung des "bureaukratischen Verwaltungsstabs" deutlich (Weber 1972: 125ff.). Maßgebend ist die Vorstellung, daß Amtsautoritäten das Recht haben, Verteilungsentscheidungen festzulegen. Die Autorität leitet sich direkt aus der Organisationsposition ab, unabhängig von ihrem Charisma oder ihren individuellen Leistungen (Weber 1972). Entsprechend dem bürokratischen Prinzip benötigen diese Verteilungsentscheidungen keine über die Amtsautorität hinausweisende Begründung.

Gleichwohl sind auch solche Handlungskontexte von der Anerkennung der "Herrschaftsunterworfenen" abhängig (Minssens 1990). Denn es muß sichergestellt sein, daß die Positionsinhaber die geforderten Arbeitsleistungen erbringen. Verteilungsprozesse stehen deshalb auch hier unter dem Anspruch einer Konsistenz mit dem zugrundeliegenden Konstitutionsprinzip. Dem entspricht die Verteilung von Gütern entsprechend der Position in der Hierarchie. Es gilt also das Prinzip der Trennung von Amt und Person (Coleman 1990; Weber 1972). Es wird also nicht die Leistung einer Person belohnt, sondern ihre Position. Damit wird im Vergleich zu den Bedingungen der Austauschorientierung zwar auch auf das Beitragsprinzip zurückgegriffen. In dem Fall ist es aber nicht die individuelle Leistung, sondern die Position in der Hierarchie und allenfalls die *Seniorität*,

die als relevanter Beitrag angesehen wird. Mehr noch: Da in derartigen Handlungszusammenhängen allein die Position einer Person entscheidend ist, *widerspricht* die Belohnung nach individueller Leistung dem Prinzip der "Entpersönlichung" (Neidhardt 1983):

Die ökonomischen Vergütungen ... [werden] nicht als Bezahlung für eine bestimmte Arbeitsleistung oder als Vergütung für Arbeit an sich betrachtet, sondern als das einem bestimmten Rang, bestimmten Funktionen oder dem Dienstalter angemessene Gehalt. (Türk 1978: 136)

Mit Bürokratismus verbindet sich somit die Vorstellung, eine legitime Verteilungsordnung in Unternehmen beruhe letztlich auf Entscheidungen hierarchisch höher gestellter Positionsinhaber. Damit konsistent sind Verteilungskriterien, die sich allein an der unternehmensinternen Position einer Person orientieren (Seniorität, Amtsposition).

Kollektivismus

Unter der Bedingung von *low grid/high group* kommt es in der Begrifflichkeit der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung zur Ausbildung einer egalitären Gerechtigkeitsideologie (Wegner & Liebig 1995b). Überträgt man die Merkmale dieser Gerechtigkeitsideologie auf den Unternehmenskontext, so besteht die Vorstellung, den Interessen aller Unternehmensmitglieder würde durch eine Gleichverteilung der Güter und die Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse entsprochen. Während bei Individualismus von einer Pluralität der Interessen, bei Bürokratismus von einer Irrelevanz individueller Interessen im Unternehmen ausgegangen wird, besteht hier die Vorstellung von einer Interessenshomogenität. Dementsprechend kann die unternehmensbezogene Form des Etatismus auch als *Kollektivismus* bezeichnet werden. Durch diesen Begriff kann die bereits bei der Diskussion der gesellschaftsbezogenen Ideologie des Etatismus hervorgehobene Hochschätzung der Gemeinschaft kenntlich gemacht werden. Gerechte Verteilungsentscheidungen sind in diesem Verständnis nicht über Marktprozesse (Individualismus), Festlegung durch den Vorgesetzten (Bürokratismus) oder durch Abstimmungsprozesse zwischen konfligierenden Gruppen (Korporatismus) herzustellen. Gerecht ist eine Verteilung vielmehr dann, wenn alle Gruppenmitglieder sich konsensuell einigen. Die Grundlage dieser Gerechtigkeitsideologie sind enge solidarische Beziehungen zwischen den Personen. Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe ist entscheidend, und die formale Stellung in der Positionshierarchie tritt in den Hintergrund. Wie die Gerechtigkeitsforschung zeigt, ist die Orientierung am Gleichheitsprinzip Ausdruck der Solidarität der Mitglieder untereinander (Miller 1991, 1992, 1993; Törnblom 1992; Schwinger 1980). Dementsprechend sind Verteilungen dann gerecht, wenn sie allen Mitgliedern in gleichem Maße zugute kommen (Deutsch 1986, 1991). Damit steht zunächst der Aspekt der Gleichheit im Mittelpunkt. Folgt man der Beschreibung von Haller (1994), so wird die Orientierung an der Gleichheit durch den Aspekt der Fürsorge ergänzt. Damit ist zu erwarten, daß auch die individuellen Bedürfnisse zu einem relevanten Verteilungskriterium werden können. Das im Rahmen des Mehrprinzipienansatzes diskutierte Bedarfsprinzip ist dabei in gleicher Weise als Proportionalitätsprinzip zu interpretieren. Denn auch hier werden

Verteilungen entsprechend den Ausprägungen eines bestimmten Verteilungskriteriums vorgenommen. Der individuelle Bedarf kann in diesem Sinne auch als "negativer Beitrag" bezeichnet werden. In Unternehmen kann sich dies z.B. auf die Kompensation von Gesundheitsrisiken oder auf eine höhere Entlohnung entsprechend dem Familienstand und der Kinderzahl beziehen. In beiden Fällen wird durch die Kompensation dieser "Bedürftigkeiten" eine Fürsorge der Gemeinschaft für den einzelnen deutlich. Auch für gemeinschaftsorientierte Interaktionsformen in Unternehmen gilt dann das Proportionalitätsprinzip, jedoch bezieht es sich hier nicht auf Investitionen, wie z.B. die individuelle Leistung oder die Seniorität.

Deutlich wird Kollektivismus als unternehmensbezogene Gerechtigkeitsideologie in den oben bereits genannten "neueren" Managementkonzepten. Darin werden besonders die konsensuellen Elemente und die Betonung gemeinschaftlicher Interaktionsformen hervorgehoben. Eine zentrale Forderung dieser Konzepte ist deshalb auch der Abbau von Hierarchieebenen, der Verzicht auf Statusdifferenzierung und die "Verpersönlichung" der horizontalen und vertikalen Beziehungen im Unternehmen.¹¹ Im Sinne des Kollektivismus ist die Verteilungsordnung eines Unternehmens dann gerecht, wenn aus ihr *gleiche* Ergebnisse resultieren, die von allen Gruppenmitgliedern konsensuell festgelegt wurden, die Mitgliedschaft durch gleiche Güteranteile belohnt wird und darüber hinaus die individuellen Bedürfnisse berücksichtigt werden.

Korporatismus

Der Idealtypus unter den Bedingungen *high grid/high group* wurde im Unterschied zum gesellschaftsbezogenen Äquivalent (Askriptivismus) als *Korporatismus* bezeichnet. Damit wird auf einen Begriff zurückgegriffen, der vor allem in den 70er und 80er Jahren in der Politikwissenschaft und politischen Soziologie diskutiert wurde (Alemann & Heinze 1981; Reutter 1991). Versucht man ungeachtet der konzeptionellen Unterschiede eine allgemeine Begriffsbestimmung, so kann Korporatismus als ein theoretisches Ordnungskonzept zur Beschreibung von Prozessen der Interessenvermittlung in modernen Gesellschaften verstanden werden (Alemann 1983). Den Kern dieses Modells bildet die Vorstellung, auf der gesellschaftlichen Ebene würde eine begrenzte Anzahl von Verbänden die Durchsetzung ihrer Interessen verfolgen (Lehmbruch 1979).

Wenn im folgenden Korporatismus als eine Gerechtigkeitsideologie in Unternehmen beschrieben wird, so unterscheidet sich diese Begriffsverwendung von der bislang in der Politikwissenschaft und politischen Soziologie (Reutter 1991) üblichen. Denn Korpo-

11. Ein Vertreter dieser neuen Managementkonzepte beschreibt die Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern folgendermaßen: "1. Unterschied zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern wenig ausgeprägt...; 2. Die ganze Gruppe fühlt sich für die Aufgaben verantwortlich, spricht von *unserer* Aufgabe...; 6. Entspannte Atmosphäre infolge gegenseitigen Vertrauens, kameradschaftlicher Zusammenarbeit, Offenheit...; 10. "Wir Gefühl" (Gefühl der Zusammengehörigkeit) schließt den Vorgesetzten ein. Der Vorgesetzte wird als Gruppenmitglied angesehen...[und]...als "Erster Mitarbeiter" geachtet." (Rosenkranz 1990: 194f.)

rasmus wird weder als neues gesellschaftliches System – im Unterschied zu Kapitalismus oder Sozialismus (Winkler 1976) – noch als ein "Analyseinstrument" gesellschaftlicher Interessenvermittlung (Alemann 1983) verstanden. Statt dessen soll damit ein Vorstellungsmuster über die institutionelle Gestaltung von Verteilungsprozessen in Unternehmen beschrieben werden. Es können dabei zwar Elemente des politikwissenschaftlichen Korporatismusverständnisses aufgenommen werden, doch besteht gerade durch die Anwendung auf die Unternehmensebene ein grundsätzlicher Unterschied.

Ein zentrales Merkmal des politikwissenschaftlichen Korporatismusbegriffs ist die Vorstellung, daß Verteilungskonflikte nicht auf einer individuellen Ebene, sondern zwischen verschiedenen Interessenverbänden ausgetragen werden (Alemann 1983). In einer Gesellschaft formieren sich deshalb Verbände, die in "institutionalisierten" Politikarenen um die Durchsetzung ihrer Interessen kämpfen. Entscheidend ist dabei, daß sich mit Korporatismus die Vorstellung verbindet, individuelle Interessen seien letztlich auf Gruppeninteressen rückführbar und ein Interessenausgleich sei in "institutionalisierten" Arenen austragbar. Ein Interessenausgleich kann deshalb auf Verbandsebene durch unterschiedliche Formen der Entscheidungsfindung hergestellt werden. Damit besteht die Vorstellung nicht in einer Pluralität von Verteilungsinteressen – wie dies für Verteilungsindividualismus gilt –, sondern in einer Heterogenität, deren Umfang aber auf eine Anzahl von Gruppen oder Verbänden reduziert ist. Wie bei der Darstellung des Modells von Shepard, Lewicki und Minton (1992) im fünften Kapitel deutlich wurde, können auch Unternehmen über eine solche Interessenstruktur beschrieben werden. In derartigen "*few-interest-organizations*" konkurrieren nicht einzelne Personen, sondern Interessengruppen um die Verteilung der Organisationsressourcen. In bundesdeutschen Unternehmen sind dies die Akteursgruppen, die auf die unternehmensinternen Prozesse Einfluß nehmen können, wie z.B. Kapitaleigner, Unternehmensleitung, Führungskräfte, Gewerkschaften oder Mitarbeitervertretung. Eine derartige Ordnungsvorstellung, nach der (1) Verteilungsinteressen über Interessengruppen wahrgenommen, (2) Unternehmen als Politikarenen aufgefaßt und über (3) Aushandlungsprozesse die Regeln der Güterverteilung festgelegt werden, kann als *Korporatismus* bezeichnet werden.

Die Inhalte dieser unternehmensbezogenen Gerechtigkeitsideologie unter der *high grid/high group* Bedingung veranschaulicht (1) die in den 50er und 60er Jahren geführte Diskussion um Lohngerechtigkeit (Baldamus 1960; Kosiol 1962; Ottel 1961) und (2) die Gestaltung unternehmensinterner Verteilungsprozesse in Deutschland. Mit Einsetzen der Mitbestimmungsdiskussion wurde Lohngerechtigkeit als vorrangig sozialpolitisches und tarifrechtliches Problem definiert (Nell-Breuning 1960). Das Ziel einer "Anforderungs- und Leistungsgerechtigkeit" sollte über arbeitsrechtliche Bestimmungen, flächentarifliche Regelungen und "objektiver", arbeitswissenschaftlicher Leistungsermittlung verwirklicht werden (Kosiol 1962; Ottel 1961). Den Kern dieser Forderungen bildete die Vorstellung, daß die rechtlichen Rahmenbedingungen für unternehmensinterne Verteilungsprozesse über "politische" Abstimmungsprozesse auf der Ebene von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden definiert werden. Darin wird bereits eine "korporatistische"

Ordnungsvorstellung deutlich. Nicht individuelle Aushandlungsprozesse zwischen Unternehmen und dem einzelnen Arbeitnehmer, sondern die Definition einer Rechtsordnung durch Verbände soll demnach eine gerechte Verteilungsordnung sicherstellen.

Betrachtet man das bestehende Flächentarifsystem in Deutschland, so entspricht dies weitgehend diesem "korporatistischen Ordnungsmodell". Denn Grundlage flächentariflicher Regelungen sind Abstimmungsprozesse zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Ergänzt wird dies auf der Unternehmensebene durch die Einrichtung von Betriebsräten und der Definition ihrer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte. Damit werden unternehmensinterne Verteilungsprozesse an Aushandlungsprozesse zwischen Interessenverbänden gebunden (Müller-Jentsch 1986). Die entsprechenden Akteure dieser institutionalisierten Konfliktaustragung sind Unternehmen und Betriebsrat sowie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Damit werden Interessenkonflikte nicht über hierarchische Entscheidungen oder Marktmechanismen zum Ausgleich gebracht, sondern über institutionalisierte Aushandlungsprozesse zwischen Verbänden.

Entscheidend daran ist aber, daß durch diese Aushandlungsprozesse jeweils eigenständiges Recht gesetzt wird, das für die jeweiligen Unternehmen verbindlich gilt. Was die unternehmensinterne Güterverteilung anbelangt, so werden die Verteilungsbedingungen und die entsprechenden Verteilungsergebnisse unternehmensübergreifend festgelegt. Es gelten dann tarifrechtlich definierte Gehaltsgruppen, die nach Anforderungsgrad und der entsprechenden Gratifikation differenziert sind (Zander 1992). Damit wird ein weiteres Kennzeichen von Gerechtigkeitsvorstellungen unter den Bedingungen von *high grid* und *high group* deutlich. Thompson et al. (1990) beschreiben nämlich am Beispiel eines Angehörigen der Hindu-Kaste, daß es Personen unter diesen Bedingungen als natürlich ansehen, in hohem Maß durch externe Handlungsregeln bestimmt zu sein und über festdefinierte Anrechte zu verfügen. Diese Anrechte leiten sich dann aus der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe ab. Auf den ersten Blick trifft eine solche "Weltsicht" für Unternehmen nicht zu. Betrachtet man aber das bundesdeutsche Tarifsysteem genauer, so werden darin durchaus gruppenbezogene Anrechte festgelegt. Freilich sind diese Anrechte nicht in der Tradition oder der göttlichen Ordnung verwurzelt, sondern über Verhandeln festgelegt. Und es gelten auch nicht Merkmale der Geburt als entscheidende Verteilungskriterien. Statt dessen sind die einzelnen Tarifgruppen über einen bestimmten Anforderungskatalog definiert, der aber unabhängig von einer konkreten Person festgelegt ist. Ist eine Person in diese Gruppe eingeordnet, so erwachsen ihr daraus "automatisch" auch tarifrechtlich begründete Anrechte auf Vergütungen und andere Vergünstigungen. Die Zugehörigkeit zu einer Tarifgruppe legt also die Einkommenshöhe fest. Dabei sind unterschiedliche Differenzierungen möglich – z.B. zwischen kaufmännischen und gewerblichen Beschäftigten. Im Unterschied zu Bürokratismus entscheidet in dem Fall nicht die einzelne Position, sondern die Zugehörigkeit zu einer definierten Gruppe über bestimmte Verteilungsergebnisse. Genauso resultieren Verteilungsergebnisse nicht aus den "autokratischen" Entscheidungen hierarchisch übergeordneter Positionsinhaber (Sheppard, Lewicki & Minton 1992), sondern sind das Ergebnis einer ausgehandelten

Normensetzung durch die relevanten Akteursgruppen im Unternehmen.

Welche Verteilungsregeln werden nun unter diesen Bedingungen als gerecht eingeschätzt werden? Wie wir im Verlauf dieser Arbeit des öfteren sahen (z.B. bei Durkheim, Weber, Luhmann oder Rawls) wird das Prinzip der Chancengleichheit dann als besonders wichtig erachtet, wenn Interessenkonflikte zwischen verschiedenen Gruppen einer Gesellschaft existieren. Unabhängig von diesem Verfahrensprinzip erwarten wir jedoch, daß unter diesen Bedingungen eine Verteilung proportional zum Beitrag am Gesamtergebnis als gerecht eingeschätzt wird. Wie Haller (1994) hervorhebt, besteht bei der politischen Interaktionsform ein individuelles Handlungsmotiv in der Sorge um das Gemeinwohl. Dementsprechend werden diejenigen Personen auch gerechterweise belohnt werden, deren Beitrag für dieses Gemeinwohl am größten ist. Es geht also in dem Fall nicht um die individuelle Leistung für sich genommen, sondern nur in Verbindung mit ihrem Beitrag für das Unternehmen. In diesem Bezug auf das Unternehmen liegt der Unterschied zum Beitragsprinzip unter den Bedingungen einer Austauschorientierung. Begründet ist diese Unterschiedlichkeit in den verschiedenen Ausprägungen der beiden Interaktionsformen auf der Group-Dimension. Denn im einen Fall besteht eine Inkorporation in eine soziale Gruppe (Unternehmen) im anderen fehlt sie.

Aus der Sicht des Korporatismus ist somit eine Verteilungsordnung dann gerecht, wenn aus ihr Verteilungen resultieren, die den Beitrag zum Unternehmensgewinn honorieren. Die Festlegung der individuellen Ergebnisse folgt dabei den *geltenden Bestimmungen*, die das Ergebnis von Aushandlungsprozessen der verschiedenen Interessengruppen eines Unternehmen sind und aus denen sich bestimmte Anrechte ergeben.

Tab. 7.1: Bedingungen und Merkmale ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen

	Individualismus	Bürokratismus	Kollektivismus	Korporatismus
<i>Institution</i>	Markt	Amtsautorität	Kollektiv	Interessenverbände
<i>Verfahren</i>	Wettbewerb	Hierarch. Entscheidung	Konsensuelle Einigung	Abstimmung
<i>Regeln</i>	Indiv. Leistung	Hierarch. Position Seniorität	Gleichheit, Bedürfnis	Beitrag am Gesamtergebnis

Die inhaltlichen Unterschiede der vier idealtypischen ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen soll durch Tabelle 7.1 zusammenfassend verdeutlicht werden. Wir können demnach ordnungsbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen nach drei Kriterien unterscheiden. Zunächst können wir fragen, welchen Institutionen zugetraut wird, für gerechte Verteilungsprozesse zu sorgen. Bei Individualismus ist es der Markt, bei Bürokratismus die Amtsautorität, bei Kollektivismus das Kollektiv selbst und bei Korporatismus sind es die Interessenverbände, die eine gerechte Verteilung von Gütern garantieren können. Die bei der Güterverteilung anzuwendenden Verfahren sind dementsprechend Wettbe-

werb (Individualismus), hierarchische Entscheidung (Bürokratismus), konsensuelle Einigung (Kollektivismus) und schließlich Abstimmung (Kollektivismus). Aufgrund der Abhängigkeit der Gerechtigkeitsregeln vom jeweiligen Anwendungskontext wurde davon ausgegangen, daß das Beitragsprinzip als das dominierende Verteilungsprinzip anerkannt ist. Als relevanter Beitrag, den es in Unternehmen zu vergüten gilt, wird bei Individualismus die individuelle, marktbewertete Leistung, bei Bürokratismus die hierarchische Position und die Seniorität, und bei Korporatismus der Beitrag zum Gesamtergebnis verstanden. Bei Kollektivismus wird das Beitragsprinzip durch die Orientierung an den individuellen Bedürfnissen ergänzt und durch eine generelle Präferenz für Gleichverteilung überlagert (Deutsch 1991).

Aus diesem idealtypischen Modell lassen sich nun Hypothesen über die empirisch zu erwartenden ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsurteile in Unternehmen ableiten. Wir können also nicht nur analytisch die Aspekte benennen, die in einem Unternehmen soziale Gerechtigkeit konstituieren – wie dies im sechsten Kapitel geschehen ist –, sondern sind auch in der Lage, weitergehende inhaltliche Aussagen zu den Vorstellungen über eine gerechte Verteilungsordnung abzuleiten. Eine solche empirische Anwendung des theoretischen Modells wird im folgenden Kapitel vorgenommen. Dazu soll in einem ersten Schritt der postulierte Zusammenhang zwischen Interaktionsformen und Verteilungsprinzipien an Umfragedaten überprüft werden. In einem zweiten Schritt wird die Aussagefähigkeit des Modells für die Beschreibung tatsächlich vorhandener Gerechtigkeitsideologien in unterschiedlichen Unternehmenstypen überprüft.

Kapitel 8

Ordnungsbezogene Gerechtigkeit und Unternehmenskontext: Empirische Ergebnisse

Bei der ersten empirischen Anwendung des vorgestellten theoretischen Modells fragen wir zunächst, ob tatsächlich eine Korrespondenz zwischen Prozeßorientierungen und Gerechtigkeitsprinzipien zu beobachten ist. Dazu sind die vier theoretisch unterschiedenen Prozeßorientierungen anhand empirischer Daten über die Gestaltung der sozialen Prozesse in Unternehmen zu rekonstruieren. Anschließend kann deren Zusammenhang mit der Bewertung von Verteilungsregeln in Unternehmen überprüft werden. Beide Male stellt eine vom Autor 1994 durchgeführte schriftliche Befragung von Vertretern bundesdeutscher Großunternehmen die Grundlage dar. Die zweite Anwendung des theoretischen Modells bezieht sich auf die Beschreibung vorfindbarer Muster von Gerechtigkeitsurteilen in Abhängigkeit zum Unternehmenskontext. Die Frage lautet hier: Welche Gerechtigkeitsideologien sind in unterschiedlichen Unternehmenstypen zu erwarten? Dabei steht nicht die Variation von Gerechtigkeitsvorstellungen in Abhängigkeit zu den beiden abstrakten Dimensionen des *Grid-Group* Schemas im Vordergrund. Wir verlassen vielmehr die idealtypische Ebene und fragen nach den tatsächlich zu erwartenden Gerechtigkeitspräferenzen der Beschäftigten in Unternehmen. Aus dieser Anwendung auf konkrete Unternehmenskontexte lassen sich bestimmte Hypothesen ableiten, die am sinnvollsten an Betriebsstichproben zu überprüfen wären. Da ein solches Datenmaterial nicht zur Verfügung steht, sind wir auf die Befragungsergebnisse des *ISJP* angewiesen.

1 Prozeßorientierung und Gerechtigkeitsprinzipien

Den Ausgangspunkt für die im vorigen Kapitel vorgenommene Zuordnung von Gerechtigkeitsprinzipien zu Prozeßorientierungen in Unternehmen bildeten die Ergebnisse der psychologischen Gerechtigkeitsforschung. Ein grundlegendes Unterscheidungsmerkmal der Gerechtigkeitsprinzipien war dabei die Bewertung von Verteilungskriterien. So wurde davon ausgegangen, daß *Bürokratismus* sich gerade darin äußert, daß Verteilungen, die nach dem Kriterium "Position im Unternehmen" vorgenommen werden, als gerecht gelten. In einem solchen Fall erfährt das Kriterium *Position* eine höhere Bewertung als z.B. das *Leistungsergebnis* einer Person. Das bedeutet, daß wir empirisch einen Zusammenhang zwischen den vier Prozeßorientierungen und der *Bewertung von Verteilungskriterien* beobachten müßten. Wir nehmen deshalb an, daß bei zunehmender *Austauschorientierung* auch die individuelle Leistung bei der Güterverteilung in einem Unternehmen ein höheres Gewicht erhält. Im Gegensatz zur Politikorientierung bemißt sich diese Leistung aber nicht am Beitrag für das Gesamtergebnis. Entscheidend für die Höhe der Kompensation ist vielmehr der Marktwert dieser Leistung. Deswegen wird die Verteilung von Einkommen sowohl von der individuellen Leistung einer Person als auch von den externen Be-

dingungen von Angebot und Nachfrage abhängen. Damit ist die Kompensation einer Leistung letztlich von unternehmensexternen Kriterien abhängig. Die Marktbedingungen erhalten den Status eines Verteilungskriteriums. Hat die Leistung einer Person aufgrund der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt einen geringeren Wert, so wird sich dies auch in einem geringeren Einkommen niederschlagen.

Für *Hierarchieorientierung* ist eine solche positive Bewertung von Leistung und Arbeitsmarkt aber weniger wahrscheinlich. Denn Hierarchieorientierung zeichnet sich gerade durch eine Abschottung gegen Marktprozesse aus. Das unternehmensexterne Verteilungskriterium "Arbeitsmarkt" spielt folglich eine geringere Rolle. Auch die Leistung einer Person wird wenig Gewicht bei der Güterverteilung haben. Denn es geht bei diesem Prozeßtyp gerade darum, daß die Positionsinhaber lediglich die vorgeschriebenen Arbeitsabläufe verrichten. Ein individuelles Engagement ist in dem Fall wenig erwünscht. Von daher werden auch die Eigenschaften einer Person, die über rein formale Merkmale wie Geschlecht oder Ausbildungsstand hinausweisen, wenig Beachtung erfahren. Wichtig ist allein, daß die Personen in ihrer Eigenschaft als Positionsinhaber in der Weise tätig werden, wie es in den Stellenbeschreibungen oder anderen Regelsystemen verlangt wird. Bei *Gemeinschaftsorientierung* werden Verteilungskriterien hoch bewertet sein, durch die das Unternehmen seine Fürsorge zeigen kann. Dies kann sich z.B. darin ausdrücken, daß der Grad der physischen oder psychischen Belastung einer Tätigkeit für die Festsetzung des Einkommens eine hohe Bedeutung erhält. In dem Fall signalisiert das Unternehmen, daß ihm die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitglieder wichtig ist – auch wenn sich dies allein in einer höheren Kompensation äußert. Aus der hohen Gruppeneinbindung der Individuen ergibt sich auch, daß persönliche Qualitäten (z.B. die Fähigkeit sich in einer Gruppe zu bewegen, Freundschaften und Kontakte zu pflegen) hoch bewertet werden, weil sich solche Eigenschaften positiv für das Gruppenklima auswirken.

Mit *Politikorientierung* schließlich wird eine positive Bewertung solcher Verteilungskriterien einhergehen, die sich auf den Beitrag einer Person für das Gesamtergebnis beziehen. Da die Politikorientierung ähnlich der Gemeinschaftsorientierung die *high group* Bedingung widerspiegelt, werden auch hier soziale Kompetenzen der Personen eine positive Bewertung erfahren. Diese hypothetischen Zusammenhänge zwischen den Prozeßorientierungen eines Unternehmens und den korrespondierenden Verteilungsregeln gilt es im folgenden zu überprüfen.

Daten, Variablen und Methode

Die postalische Befragung von Unternehmensvertretern wurde im Frühjahr 1994 durchgeführt. Die Auswahlinheiten waren Unternehmen, die Befragung richtete sich aber an Führungskräfte der ersten Führungsebene. Die Grundlage der Ergebnisse bildet eine geschichtete Stichprobe aller bundesdeutschen Unternehmen mit mehr als 1500 Beschäftigten aus den Branchen (1) Metall und Elektroindustrie, (2) Banken und Versicherungen, (3) Chemische und pharmazeutische Industrie, (4) Dienstleistungsunternehmen und Betriebe des (5) privaten Transport und Verkehrsgewerbe. Von den 680 kontaktierten Unter-

nehmen beteiligten sich 103 an der Befragung.¹ Aufgrund fehlender Angaben können 93 Unternehmen für die folgenden Analysen verwendet werden. Da die schriftlichen Fragebögen in der Mehrzahl von leitenden Beschäftigten ausgefüllt wurden, geben die Ergebnisse in erster Linie die Einschätzungen dieser Beschäftigtengruppe wieder.

Die Zusammenhänge zwischen Prozeßorientierungen und der Bewertung von Verteilungskriterien werden anhand der Bewertung von vier Einkommenskriterien untersucht: (1) Leistungsergebnis, (2) Sozialkompetenz, (3) Arbeitsmarktbedingungen und (4) Physische Belastung einer Tätigkeit. Die befragten Unternehmensvertreter waren aufgefordert, die tatsächliche Bedeutung dieser Kriterien für die Festsetzung der Einkommen von gewerblichen, kaufmännischen und außertariflich Beschäftigten in ihrem Unternehmen auf einer 7-stufigen Ratingskala zu beurteilen. Diese insgesamt 12 Einzelbewertungen gruppierten sich in einer explorativen Faktorenanalyse entsprechend den vier Verteilungskriterien. Die daraus resultierenden Factorscores dienen als abhängige Variablen in vier, für jedes Verteilungskriterium identisch formulierten Regressionsmodellen.

Das Leistungsergebnis zielt auf den Beitrag einer Person zum Gesamtergebnis und wird somit mit Politikorientierung kovariieren. Sozialkompetenz bezieht sich auf die individuellen Merkmale einer Person, unabhängig von ihren formalen Bildungstiteln. Deshalb wird die Bedeutung dieses Kriteriums mit der Gemeinschaftsorientierung und gleichzeitig mit dem Grad der Politikorientierung zunehmen. Beide Kriterien stehen aber dem Konstitutionsprinzip der Hierarchieorientierung entgegen. Deshalb erwarten wir hier einen negativen Zusammenhang: Mit zunehmender Hierarchieorientierung werden auch Leistungsergebnis und Sozialkompetenz für die Einkommensfestsetzung an Gewicht verlieren. Die Bewertung der Arbeitsmarktbedingungen wird mit Austauschorientierung verbunden sein. Dieses unternehmensexterne Kriterium ist in dem Fall Voraussetzung für die Festsetzung des Werts der individuellen Leistung. Die Physische Belastung einer Tätigkeit wird dagegen mit der Gemeinschaftsorientierung kovariieren. In dem Fall drückt eine positive Bewertung die Fürsorge des Unternehmens aus.

Zur Erfassung der vier Prozeßorientierungen waren die befragten Unternehmensvertreter aufgefordert auf einer fünfstufigen Ratingskala die Wichtigkeit unterschiedlicher Aspekte

1. Die Grundgesamtheit wurde auf der Grundlage der aktuellen Version der Online-Datenbank von Hoppenstedt ermittelt. Die bereinigte Grundgesamtheit der Unternehmen mit mehr als 1500 Mitarbeitern in den fünf Branchen umfaßt 957 Betriebe. Daraus wurde eine geschichtete Zufallsauswahl von 639 Betrieben gezogen (66 Prozent der Grundgesamtheit, Schichtungskriterium war Branchenzugehörigkeit). Diesen Unternehmen wurde im März 1994 ein schriftlicher Fragebogen zugesandt (vgl. Dillman 1983). Adressaten waren die "Leiter des Personalwesens". Nach 4 Wochen ging den Unternehmen ein Erinnerungsschreiben zu. Die Rücklaufquote betrug 16 Prozent, das sind 11 Prozent der Grundgesamtheit. Der Anteil der Branchen in der realisierten Stichprobe ist für Banken und Versicherungen 27 Prozent (16 Prozent in der Grundgesamtheit), für die chemisch-pharmazeutische Industrie 16 Prozent (12), für Dienstleistungsunternehmen 12 Prozent (17), für die Metall- und Elektroindustrie 40 Prozent (49) und für Transport- und Verkehrsbetriebe 5 Prozent (6). Die Befragten gehörten zu 68 Prozent der ersten Führungsebene an (Personalvorstände, Personaldirektoren). Rund 23 Prozent waren Personalreferenten und 5 Prozent hatten eine Stabsfunktion im Personalbereich.

der "Kultur" ihres Unternehmens einzuschätzen. Dabei ging es um die Gestaltung der unternehmensinternen Kooperation, der Entscheidungsprozesse oder der Personalpolitik. Bei der Zusammenstellung der Itembatterie konnte auf ein bereits bestehendes Befragungsinstrument zurückgegriffen werden (Kern 1989), das aber in der Formulierung einzelner Aussagen und in der Anzahl der zu beurteilenden Items modifiziert wurde. Die vier Prozeßorientierungen gehen als Factorscores in die Regressionsmodelle ein.

Da wir davon ausgehen müssen, daß das relative Gewicht der vier Einkommenskriterien bei der Gehaltsfestsetzung nicht unabhängig von den Strukturdaten eines Unternehmens ist, werden zusätzlich insgesamt *fünf Strukturmerkmale* der Unternehmen berücksichtigt. Den wichtigsten Einfluß auf die Bewertung der Verteilungskriterien wird die *Branchenzugehörigkeit* haben. So wird in Branchen, in denen z.B. eine geringere physische Belastung durch die Arbeitstätigkeit gegeben ist, diesem Kriterium auch ein geringeres Gewicht für das Einkommen beigemessen werden. Darüber hinaus wird Unternehmen durch tarifrechtliche Bestimmungen bereits eine bestimmte Gewichtung von Verteilungskriterien vorgegeben. Da Tarifverträge branchenbezogen sind, werden in verschiedenen Branchen auch die Bewertungen unterschiedlich sein.

Als weitere Strukturmerkmale werden *Unternehmensgröße* (Anzahl der Mitarbeiter) und die *durchschnittliche Betriebszugehörigkeit* berücksichtigt. In beiden Fällen erwarten wir eine geringere Bewertung unternehmensexterner Verteilungskriterien. Denn sowohl große Unternehmen als auch Unternehmen mit einer geringeren Personalfuktuation können sich gegenüber Marktverhältnissen unabhängiger machen. Interne Arbeitsmärkte sind in dem Fall bedeutsamer als der externe Arbeitsmarkt (Pfeffer & Cohen 1984). Sind in einem Unternehmen längere Beschäftigungsverhältnisse üblich, so bedeutet dies auch eine stärkere Inkorporation der Beschäftigten in das Unternehmen. Damit sind die Bedingungen für politik- oder gemeinschaftsbezogene Prozesse in Unternehmen erfüllt und es wird zu einer Höherbewertung ergebnis- und bedürfnisbezogener Kriterien kommen. Aber auch die *ökonomische Situation* eines Unternehmens wird die Bewertung der Verteilungskriterien beeinflussen. So ist es denkbar, daß bei negativer Ertragslage ergebnisbezogene Verteilungskriterien in den Vordergrund treten.

Insbesondere im bundesdeutschen Kontext wird die Art der *industriellen Beziehungen* in einem Unternehmen von Bedeutung sein. Denn über die institutionalisierte Arbeitnehmervertretung können die Beschäftigten ihre Verteilungsinteressen formulieren. Zugleich bietet der Betriebsrat den Gewerkschaften die Möglichkeit, betriebsübergreifende Zielsetzungen im Unternehmen durchzusetzen. Diese tarifpolitischen Interessen bestehen nicht zuletzt in einer Verringerung der Unsicherheiten der Beschäftigten, die sich aus einer rein an Marktprozessen orientierten Beschäftigungspolitik ergeben würden (Schudlich 1991). Gleichzeitig wird die Arbeitnehmervertretung den Schutz vor gesundheitlichen Schädigungen (physische Belastung) als wichtiger einschätzen. Vom Einfluß des Betriebsrates wird es deshalb auch abhängen, welche Verteilungskriterien welches Gewicht bei der Einkommensfestlegung erhalten.

Da wir es bei den vorliegenden Daten mit Urteilen von Unternehmensvertretern zu tun haben, werden die Bewertungen der Verteilungskriterien nicht unabhängig von der eigenen Position der Befragten sein. Deshalb ist neben den Strukturdaten und den vier Prozeßorientierungen der Einfluß der *Urteilermerkmale* zu kontrollieren. Es liegen dazu drei Informationen vor: Der formale Ausbildungsabschluß der Befragten, die Betriebszugehörigkeit in Jahren und die Position im Unternehmen. Diese drei Merkmale gehen als dritte Gruppe unabhängiger Variablen in die Regressionsmodelle ein.

Ergebnisse

Zunächst zu den Ergebnissen zur Unterscheidung der vier Prozeßorientierungen. Eine explorative Faktorenanalyse über die insgesamt 13 zu bewertenden "Kultur"-Items bestätigt die zugrundegelegte vier-faktorielle Struktur. Wie Tabelle 8.1 zeigt, gruppieren sich die Items entsprechend den vier Prozeßorientierungen.

Tab. 8.1: Faktorenanalyse zu vier Prozeßorientierungen

	Politik	Gemeinschaft	Austausch	Hierarchie	h ²
Förderung von Teamarbeit	85	5	-28	-6	.813
Partnerschaft Management - Belegschaft	81	16	-14	12	.721
Beteiligung an Entscheidungen	79	17	0	-23	.711
Innerbetrieblicher Wettbewerb	73	-6	12	-25	.617
Beschäftigungssicherheit	-11	83	-8	-8	.713
Betonung gemeinsamer Tradition	17	69	-9	13	.530
Unternehmen als Ort der Geborgenheit	34	63	21	21	.643
Materielle Anreize leistungsentscheidend	-1	4	78	0	.618
Ausbau Machtposition des Unternehmens	-4	8	68	0	.467
Kostenorientierung	-16	-30	65	11	.544
Vorrechte für Führungskräfte	-23	-15	37	71	.713
Betriebszugehörigkeit wichtig	8	45	9	68	.679
Wettbewerbsorientierung	28	-92	34	-61	.578
Eigenwerte	2.925	1.952	1.926	1544	8.347

Varimax-Rotation; Faktorwerte mit 100 multipliziert; N= 93.

Die vier Faktoren lassen sich wie folgt beschreiben: Der erste Faktor erfaßt die *Politikorientierung* eines Unternehmens. Er setzt sich aus den Aspekten Teamorientierung, Partizipation bei Entscheidungen, Partnerschaft zwischen Management und Belegschaft sowie Betonung des innerbetrieblichen Wettbewerbs zusammen. Dies entspricht der Beschreibung der politischen Interaktionsform. Denn im Unterschied zur Gemeinschaftsorientierung wird Wettbewerbsprozessen ein hoher Stellenwert eingeräumt. Drückt sich darin bereits die Anerkennung möglicher Konflikte – im Unterschied zu einer Harmonisierungstendenz der Gemeinschaftsorientierung – aus, so wird durch den Begriff der

"Partnerschaft" zwischen Management und Belegschaft die Anerkennung verschiedener Interessengruppen deutlich. Im Gegensatz zur Hierarchieorientierung findet eine Beteiligung der Beschäftigten bei Entscheidungen statt. Durch das Item "Förderung von Teamarbeit" wird die Einbindung der Beschäftigten in soziale Gruppen hervorgehoben.

Der zweite Faktor gibt die *Gemeinschaftsorientierung* eines Unternehmens wieder. Die Items "Beschäftigungssicherheit für Mitarbeiter", Betonung der "Tradition" des Unternehmens und das Verständnis des Unternehmens als "Ort der Geborgenheit" verweisen auf die Beschreibung gemeinschaftsorientierter Interaktionsformen, wie sie Haller (1994) vorgenommen hat. Denn es wird Wert auf affektuelle Bindungen der Beschäftigten gelegt (Geborgenheit), die Geschichte des Unternehmens ist Teil der gemeinsamen Identität (Tradition) und die Gemeinschaft tritt für ihre Mitglieder ein (Beschäftigungssicherheit).

Der dritte Faktor beschreibt die *Austauschorientierung* eines Unternehmens, denn hier wird der materielle Aspekt von Austauschbeziehungen betont (materielle Anreize, Kostenorientierung). Durch das Item "Ausbau der Marktmacht eines Unternehmens" wird ein expliziter Bezug zu unternehmensexternen Marktprozessen hergestellt. Damit steht die Steigerung der wirtschaftlichen Effizienz und die Steuerung des Verhaltens der Beschäftigten durch rein materielle Anreize im Vordergrund.

Der vierte Faktor gibt schließlich die *Hierarchieorientierung* wieder. Anhaltspunkte für diese Zuordnung finden wir in der Betonung von Vorrechten der Führungskräfte, in der positiven Bewertung der Seniorität bei Verteilungsentscheidungen und in der Ablehnung einer Wettbewerbsorientierung. Der letzte Aspekt macht den Unterschied zur Austauschorientierung deutlich; ist dort doch gerade die Orientierung an unternehmensexternen Marktprozessen ein wesentliches Merkmal. Die Ergebnisse zeigen, daß die Unterscheidung von vier idealtypischen Formen der Interaktion in Unternehmen nicht nur theoretische, sondern auch empirische Anhaltspunkte findet.

Was den Zusammenhang dieser Prozeßorientierungen mit dem relativen Gewicht der vier Einkommenskriterien angeht, so sind in Tabelle 8.2 die Ergebnisse aus den vier Regressionsmodellen aufgeführt. Durch die Merkmale der Befragten, die Strukturdaten und die vier Prozeßorientierungen kann die Variation bei der Bewertung des Leistungsergebnisses zu rund 38 Prozent, der Sozialkompetenz zu 44 Prozent, des Arbeitsmarkts und der physischen Belastung zu jeweils 31 Prozent erklärt werden.

Betrachten wir zunächst den Einfluß der drei Urteilermerkmale auf die Bewertung der Verteilungskriterien. Lediglich das Gewicht der physischen Belastung wird von denjenigen Befragten höher eingeschätzt, die länger im Unternehmen beschäftigt sind. Wenn wir dieses Verteilungskriterium als Ausdruck der Fürsorge des Unternehmens interpretieren, dann haben die länger im Unternehmen Beschäftigten auch ein "fürsorglicheres" Bild von ihrem Unternehmen. Aus ihrer Sicht ist das Unternehmen mehr um die physische Gesundheit besorgt als aus der Sicht der Befragten, die kürzer in einem Unternehmen beschäftigt sind. Abgesehen von diesem singulären Effekt scheint das Bild, daß die Befragten von der Bedeutung der vier Verteilungskriterien in ihrem Unternehmen zeichnen, relativ unabhängig von ihren individuellen Merkmalen. Denn Leistungsergebnis, Sozial-

kompetenz und Arbeitsmarkt sind unabhängig von den drei kontrollierten Merkmalen der Urteiler. Dies ist aber insofern einzuschränken, als wir es hier mit einer relativ homogenen Befragtengruppe zu tun haben. Wenn wir die Einschätzungen hierarchisch tiefergestellter Personen oder Vertreter des Betriebsrats berücksichtigen würden, wären unter Umständen deutlichere Effekte der Urteilermerkmale zu beobachten.

Tab. 8.2: Einkommenskriterien in Unternehmen (unstandardisierte Regressionskoeffizienten)

	Leistungs- ergebnis	Soziale Kompetenz	Arbeitsmarkt	Phys. Belastung
<i>Merkmale der Urteiler</i>				
Ausbildungsstand	-0.081 (-.774)	.029 (.288)	.054 (.510)	-.069 (-.641)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	-0.012 (-1.049)	.010 (.951)	-.008 (-.741)	.025* (2.088)
Position (1 = Führungskraft)	-.184 (-.776)	-.313 (-1.382)	.209 (.510)	-.316 (-1.283)
<i>Strukturdaten des Unternehmens</i>				
Branche 1 (1 = Dienstleistung)	-.417 (-1.258)	-.419 (-1.325)	.709* (2.120)	.486 (1.516)
Branche 2 (1 = Trans- port und Verkehr)	-1.301** (-2.898)	-.044 (-.103)	.339 (.750)	.709 (1.579)
Branche 3 (1=Metall- und Elektroindustrie)	.088 (.354)	-.119 (-.498)	-.067 (-.266)	.737** (2.846)
Anzahl der Beschäftigten	-.000 (-.031)	-.000 (-1.023)	-.000** (-2.922)	-.000 (-.872)
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	-.012 (-.819)	.027* (1.951)	-.021 (-1.427)	.001 (.069)
Ertragsentwicklung in den letzten 2 Jahren	.114 (1.500)	.182** (2.498)	-.092 (-1.210)	.165* (2.093)
Durchsetzung Betriebsrat	-.006 (-.873)	.013** (1.949)	-.002 (-.312)	.021** (2.897)
<i>Prozessorientierung</i>				
Austausch	.194 (1.887)	.162 (1.658)	.368*** (3.541)	.193 (1.811)
Hierarchie	-.307** (-2.930)	-.214* (-2.142)	.060 (.569)	-.001 (-.011)
Politik	.349*** (3.652)	.447*** (4.906)	.136 (1.416)	-.064 (-.653)
Gemeinschaft	-.019 (-.189)	.048 (.503)	.018 (.175)	.260** (2.488)
R ²	.378	.436	.309	.314
F-Wert des Modells	[3.391] ^o	[4.300] ^o	[2.501] [†]	[2.555] [†]

Unstandardisierte Regressionskoeffizienten, t-Werte in runden Klammern, F-Werte des Gesamtmodells in eckigen Klammern. N = 93; * p_t < .05; ** p_t < .01; *** p_t < .001; † p_F < .05; ° p_F < .001.

Bei den Strukturdaten beeinflußt die *Branchenzugehörigkeit* erwartungsgemäß die Bewertung der Verteilungskriterien am deutlichsten. In *Dienstleistungsunternehmen* hat der *Arbeitsmarkt* ein höheres Gewicht für das Einkommen. Dies entspricht dem allgemeinen Bild von kurzfristigen und durch geringe soziale Absicherung geprägten Beschäftigungsverhältnissen in Dienstleistungsunternehmen.

Im *Transport und Verkehrsgewerbe* wird das *Leistungsergebnis* geringer bewertet. In der *Metall- und Elektroindustrie* erfährt die *Physische Belastung* eine höhere Bewertung. Beide Effekte ergeben sich bereits aus der Art der Tätigkeiten in den beiden Branchen. Es liegt auf der Hand, daß das Leistungsergebnis im Transport- und Verkehrsgewerbe nur unzureichend ermittelbar ist. Eine ähnliche Verknüpfung von Verteilungskriterium und Art der Tätigkeit ergibt sich in der Metall- und Elektroindustrie. Im Vergleich zu den übrigen hier untersuchten Branchen sind die Tätigkeiten physisch weitaus belastender als z.B. bei Banken und Versicherungen. In *großen Unternehmen* spielt *Arbeitsmarkt* eine geringere Rolle. Dies kann als Folge einer Abschottung gegenüber unternehmensexternen Bedingungen interpretiert werden.

Entgegen unserer Annahme folgt aus einer höheren durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit keine positivere Bewertung ergebnis- und bedürfnisbezogener Kriterien. Statt dessen wird die Sozialkompetenz höher bewertet. Dies ist einsichtig, weil in Kontexten, in denen offensichtlich eine größere Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen und an die Kollegen besteht, die Fähigkeit, sich in derartigen sozialen Beziehungsnetzwerken zu bewegen, auch bei der Güterverteilung im Unternehmen honoriert wird.

Dort, wo der *Betriebsrat* eine relativ starke Verhandlungsposition hat, erfahren *Sozialkompetenz* und die *Physische Belastung* eine höhere Bewertung bei der Einkommensfestsetzung. Es kommt also zu einer positiveren Bewertung personen- und aufgabenbezogener Kriterien. Dies steht in Einklang mit gewerkschaftlichen Forderungen (Schudlich 1991; Meine & Ohl 1990).

Betrachten wir den Zusammenhang der *Prozeßorientierungen* mit den vier Verteilungskriterien. Am auffälligsten ist hier das gegenläufige Muster der Hierarchie- und Politikorientierung. *Leistungsergebnis* und *Sozialkompetenz* erfahren bei hoher Hierarchieorientierung eine geringere, bei Politikorientierung eine höhere Bewertung. Dies entspricht – insbesondere was die Bewertung des Leistungsergebnisses betrifft – den Annahmen. Denn Hierarchieorientierung wurde als eine Prozeßorientierung beschrieben, in der weder die Person noch deren Leistung besondere Bedeutung erhält. Entscheidend ist allein die Erfüllung der formalen Positionsaufgaben – *sine ira ac studio* (Weber 1972: 563).

Im Sinne der Annahmen sind auch die signifikanten Koeffizienten der Austausch- und Gemeinschaftsorientierung bei *Arbeitsmarkt* und *Physischer Belastung* zu interpretieren. Mit Austauschorientierung verbindet sich eine höhere Bewertung unternehmensexterner Einkommenskriterien und die höhere Bewertung der *Physischen Belastung* kann als Ausdruck der Fürsorge des Unternehmens für seine Beschäftigten verstanden werden.

Diese Ergebnisse bestätigen weitgehend unsere theoretischen Annahmen zum Zusammenhang von Prozeßorientierungen und Verteilungskriterien. Mit der Variation der Prozeßor-

ientierungen geht auch eine Gewichtung der entsprechenden Verteilungskriterien einher. Gleichzeitig finden wir signifikante Effekte der Strukturdaten eines Unternehmens. Die Aussagekraft der Analysen wird aber durch zwei Punkte eingeschränkt: (1) die Befragung einer homogenen Beschäftigtengruppe und (2) die Analyse von Meinungsdaten.

Aufgrund der Befragung von Führungskräften und Vertretern der Personalabteilungen erhalten wir lediglich einen Ausschnitt aus den möglichen Urteilmustern. Wie andere Beschäftigtengruppen die Prozesse in den jeweiligen Unternehmen wahrnehmen und wie ihrer Meinung nach die Einkommenskriterien gewichtet werden, kann nicht erfaßt werden. Damit können wir allein die Aussage treffen, daß von den Führungskräften der untersuchten Betriebe eine Verknüpfung zwischen Prozeßorientierung und Verteilungskriterien vorgenommen wird.

Damit verbunden ist die Einschränkung, daß es sich bei beiden Variablengruppen um Einstellungsvariablen handelt. Wir können deshalb nicht davon ausgehen, daß in den untersuchten Unternehmen die dargestellten Prozeßorientierungen "objektiv" vorherrschen. Und es lassen sich keine Aussagen über die tatsächliche Bedeutung der Einkommenskriterien ableiten.

Beide Einschränkungen betreffen aber nicht die Aussagekraft des zugrundegelegten theoretischen Modells. Denn es bestätigt sich die Annahme, daß mit bestimmten Interaktionsformen auch die entsprechenden Gerechtigkeitsprinzipien verknüpft sind. Die empirischen Ergebnisse machen deutlich, daß die Wahrnehmung der Prozeßorientierungen im Unternehmen mit der Wahrnehmung einer bestimmten Bewertung der Verteilungskriterien einhergeht. Diese Konsistenz auch bei anderen Beschäftigtengruppen nachzuweisen, wäre Aufgabe weiterer empirischer Studien. Was diese Analysen nicht aufzeigen können, ist der postulierte Zusammenhang zwischen den strukturellen Handlungsbedingungen in einem Unternehmen und den ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsurteilen der Beschäftigten. Dies wird Gegenstand des folgenden Abschnitts sein.

2 Unternehmenskontext und Gerechtigkeitsideologien

Die zentrale These der vorangegangenen theoretischen Überlegungen bestand darin, daß die Gerechtigkeitsurteile der Beschäftigten von den unternehmensinternen Strukturen und Prozessen beeinflußt werden. Die in Unternehmen möglichen ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen orientieren sich dabei an den beschriebenen vier *Idealtypen* und spiegeln ihrerseits die unternehmensspezifischen Handlungsbedingungen wieder. Damit stellt das beschriebene theoretische Modell nur den Orientierungsrahmen für eine empirische Anwendung bereit. Denn aus dem idealtypischen Charakter folgt, daß wir bei der Erklärung empirischer Gerechtigkeitsurteile in Unternehmen bestimmte Anwendungsbedingungen berücksichtigen müssen. Eine solche Bedingung kann darin bestehen, daß der Handlungskontext in einem Unternehmen nicht den "reinen" Typen entspricht. Die dimensionale Betrachtung von *Grid* und *Group* legt eine solche Abweichung nahe. In dem Fall wären Gerechtigkeitsurteile zu beobachten, die sich nicht eindeutig einem

der beschriebenen vier Muster zuordnen ließen. Gleichzeitig ist es denkbar, daß eine Person zwar in einem Unternehmen beschäftigt ist, das relativ zu anderen Unternehmen stärker durch *high grid* und *low group* charakterisiert werden kann. Der unmittelbare Arbeitsplatz dieser Person kann aber durch eine stärkere Gruppeneinbindung (*high group*) geprägt sein. Nach unserem Modell müßte sich diese Person dann für Bürokratismus und Kollektivismus aussprechen. Aus diesen Variationsmöglichkeiten folgt, daß die ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsurteile in Unternehmen nicht notwendigerweise den idealtypischen Mustern folgen. Die erste Aufgabe für die Anwendung des theoretischen Modells besteht deshalb in einer Analyse der empirisch vorfindbaren Handlungsbedingungen.

Empirische Bedingungen von Gerechtigkeitsideologien in Unternehmen

Grundlegend für die Bestimmung der tatsächlichen Handlungsbedingungen in Unternehmen ist der Umstand, daß bürokratische Strukturen und hierarchische Interaktionsprozesse zu den Eigenschaften von Unternehmen gehören, die sie von anderen sozialen Aggregaten unterscheiden (Coleman 1979, 1990). Der Handlungskontext der Unternehmensmitglieder ist folglich zuallererst durch *high grid* und *low group* und durch die entsprechende Hierarchieorientierung geprägt. Diese Situation beschreibt Max Weber (1972), wenn er in einem Durchgang durch die Geschichte den "Siegeszug" bürokratischer Organisation beschreibt. Die Säulen dieser Form der Koordinierung der Aufgabenerfüllung sind Arbeitsteilung, Amtshierarchie, Aktenmäßigkeit und festgelegte Amtskompetenzen zur Bündelung produktiver Kräfte. Wie Bendix zeigte, ist dies nicht allein auf staatliche Verwaltungsorgane bezogen. Vielmehr ist auch in Unternehmen eine steigende Bürokratisierung festzustellen (Bendix 1960: 320f.). Nach unserem Modell wäre unter solchen Handlungsbedingungen Bürokratismus die zu erwartende Gerechtigkeitsideologie. Ungleiche Verteilung von Gütern entsprechend der Organisationsposition und der Seniorität sowie monokratische Verteilungsentscheidungen aufgrund der Hochschätzung der Amtsautorität konstituieren unter diesen Bedingungen gerechte Verteilungsprozesse. Da alle Unternehmen – *qua definitionem* – dem Strukturmuster bürokratischer Organisationen folgen, wäre Bürokratismus die dominierende Gerechtigkeitsideologie (Fischer & Sirianni 1994). Es ist aber sehr unwahrscheinlich, daß alle Unternehmen allein nach den Regeln bürokratischer Organisation strukturiert sind. Denn in der Vergangenheit wurde auf die negativen Folgen dieser Arbeitsorganisation und der daraus sich ergebenden Einstellungen der Beschäftigten hingewiesen (Coleman 1990; Kieser 1993). Schwerfälligkeit und Langsamkeit durch Aktenmäßigkeit, Stellenvermehrung, Tendenz zum Übermaß von Vorschriften, geringe Innovationsbereitschaft, Konflikte zwischen Spezialisten und Bürokraten sind nur ein Ausschnitt der in diesem Zusammenhang genannten Dysfunktionalitäten. Damit ergibt sich für ein bürokratisch strukturiertes Unternehmen ein grundlegendes Steuerungsproblem: Einerseits ist es auf die bürokratisch-hierarchische Strukturen und Prozesse zur Zielerreichung angewiesen, andererseits besteht die Gefahr, daß gerade dadurch negative Effekte auftreten, die sich auf der Seite der Beschäftigten in den genannten dysfunktionalen Einstellungsmustern und Verhaltensweisen äußern.

Nach Bendix (1960) versucht das Management eines Unternehmens dieses *Bürokratisierungsdilemma* durch Ideologiebildung aufzulösen. Die negativen Bürokratisierungseffekte sollen über *Managementideologien* ausgeglichen werden. Deren Inhalt kann je nach gesellschaftlicher Situation oder dem aktuellen Stand der Bürokratisierung variieren.² Auch wenn man der Grundposition von Bendix – Ideologien seien ausschließlich Herrschaftsinstrumente – nicht folgt, wird in seiner Analyse eines deutlich: Die Zunahme der Hierarchieorientierung (Bürokratisierung) in Unternehmen benötigt eine Gegensteuerung durch andere Formen der Arbeitsorganisation. Eine Möglichkeit zur Auflösung des *Bürokratisierungsdilemmas* bestünde dann in der Einführung nicht-bürokratischer Strukturen und Prozesse. Überblickt man die Management- und Organisationsphilosophien, so finden sich in der Tat solche gegensteuernden Strategien.

(1) Die erste Strategie wird spätestens seit den 20er Jahren systematisch angewandt: die Abschwächung negativer Bürokratisierungseffekte durch "*Vergemeinschaftung*" (Krell 1994). Dem *sine ira ac studio* der Bürokratie wird ein *cum ira et studio* entgegengestellt. Durch die Inkorporation in die "Gemeinschaft Unternehmen" soll eine höhere Leistungserbringung im Interesse des Unternehmens gewährleistet werden. Es geht um "*gemeinsame Wertvorstellungen*" oder "*Sinnvermittlung*" (Becker & Langosch 1986; Böckmann 1980). Hierarchisch-bürokratische Kontrolle wird ersetzt durch soziale Kontrolle.

(2) Im Deutschland der 50er und 60er Jahre wird eine zweite Strategie gewählt. Die Ursache für die über hierarchisch-bürokratische Strukturen vermittelte Leistungszurückhaltung wird im Interessenkonflikt zwischen Arbeit und Kapital vermutet. Die Lösung wird in der Institutionalisierung dieses Konflikts (Müller-Jentsch 1986) und der damit verbundenen Einführung politischer Strukturen und Prozesse in Unternehmen gesehen: Über Betriebsrat, Flächentarifvertrag, kollektive Interessenvertretung, Einheitsgewerkschaften und Arbeitgeberverbände soll der zugrundeliegende Konflikt kanalisiert und "konstruktiv" umgesetzt werden. Damit werden die Beschäftigten als politische Interessengruppe im Unternehmen anerkannt und an Entscheidungsprozessen beteiligt.

(3) Die dritte Strategie besteht schließlich in einem Gegensteuern durch marktähnliche Organisationsstrukturen und Austauschorientierung. Diversifizierung von Unternehmen in selbständig am Markt operierende "Profit Center", Auslagerung von Funktionsbereichen oder kurzfristige, am Austausch von Arbeitsleistung und Kompensation orientierte Arbeitsverhältnisse sind Beispiele für diese Lösungsstrategie. Die Gegensteuerung erfolgt in dem Fall durch das Prinzip "mehr Markt" (Faust et al. 1995).

2. Ziel ist aber immer eine Mehrleistung der Beschäftigten: "Im Westen und besonders in den USA erfährt die Autorität, die in der Industrie ausgeübt wird, ihre Rechtfertigung hauptsächlich in dem Hinweis, daß alle, die sich in ihrem Leben der vielen guten Dinge erfreuen, sie verdient haben und mit vollem Recht die ihnen so gebotenen Vorteile nutzen. Autorität, Einkommen und Privilegien des Unternehmers werden also als eine Art Belohnung für seine jetzigen und vergangenen Anstrengungen verstanden...In Sowjetrußland gilt der Erfolg als Ergebnis einer Kollektivleistung, an der teilzunehmenden Industrieführer und -arbeiter das Recht und die Pflicht haben – indessen schreibt man zumeist das Verdienst an ihm ausschließlich der Führung der Partei zu." (Bendix 1960:31f.)

Dies bedeutet aber, daß wir in Unternehmen empirisch nicht nur Bürokratismus als Gerechtigkeitsideologie finden werden. Ergänzt wird diese "Basisideologie" durch die entsprechenden Ideologien, die mit den drei Strategien verbunden sind. In Unternehmen, in denen durch Vergemeinschaftung bürokratische Strukturen ausgeglichen werden sollen, erwarten wir dann im Vergleich zu anderen Unternehmen eine eher kollektivistische Ideologie. Bei einer Gegensteuerung durch politische Strukturen und Prozesse werden die Mitarbeiter eher eine korporatistische, bei einer markt- bzw. austauschorientierten Gegensteuerung dagegen eher eine individualistische Gerechtigkeitsideologie befürworten. Diese Annahmen sollen im folgenden anhand von Umfragedaten überprüft werden.

Gerechtigkeitsideologien und Unternehmens- und Positionsmerkmale

Die Grundlage für die folgenden Analysen bildet die westdeutsche Stichprobe des *ISJP* (Kleebaum & Wegener 1991). Da es sich beim *ISJP* um eine allgemeine Bevölkerungsumfrage handelt, liegen zwar ausführliche Informationen zu unterschiedlichen Einstellungsbereichen vor, die Merkmale der Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind, wurden aber nicht mit der erwünschten Genauigkeit erfaßt. Wir sind in diesem Fall auf die Angaben der Standarddemographie angewiesen (Kleebaum & Wegener 1991). Es sind also nur grobe Orientierungspunkte verfügbar, um Rückschlüsse auf die Strukturen und Prozesse zu ziehen, in denen die Befragten tätig sind. Im Unterschied zu den im vorhergehenden Abschnitt verwendeten Daten, stehen uns jedoch Informationen über einen breiteren Personenkreis zur Verfügung. Wir erhalten idealerweise Auskunft über einen repräsentativen Ausschnitt der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland.

Die Unternehmensmerkmale, die im *ISJP* erfragt wurden, sind (1) die Zugehörigkeit des Unternehmens zum Öffentlichen Dienst oder der Privatwirtschaft und (2) die Branchenzugehörigkeit. Darüber hinaus kann die Position der Befragten im Unternehmen nach der Unterscheidung Führungskraft oder Mitarbeiter bestimmt werden (Kleebaum & Wegener 1991). Diese Informationen reichen aus, um zumindest eine grobe Klassifizierung vorzunehmen. Wir können die Gerechtigkeitsurteile der Beschäftigten in Betrieben des Öffentlichen Dienstes und in unterschiedlichen Branchen der Privatwirtschaft miteinander vergleichen. Zusätzlich können wir nach Unterschieden zwischen Personen mit und ohne Führungsaufgaben fragen.

Die Zugehörigkeit eines Unternehmens zum Öffentlichen Dienst oder zur Privatwirtschaft und zu einer bestimmten Branche macht eine Unterteilung in drei Gruppen möglich: Betriebe des Öffentlichen Dienstes, Unternehmen der Schlüsselbranchen (Kern & Schuhmann 1984) und übrige Unternehmen der Privatwirtschaft. Diese Dreiteilung leitet sich aus den Annahmen über die Strategien zur Vermeidung negativer Bürokratieeffekte ab: In Firmen der Privatwirtschaft werden durch das Betriebsverfassungsgesetz und über tarifrechtliche Bestimmungen politische Strukturen und Prozesse stärker betont. Die institutionalisierte Interessenvertretung wird mit weitergehenden Rechten ausgestattet, als dies im Öffentlichen Dienst der Fall ist. Gleichzeitig agieren privatwirtschaftliche Unternehmen unter Marktbedingungen. Eine Gegensteuerung durch Markt- bzw. Austauschor-

ientierung liegt deshalb nahe. Beide Strategien werden aber nicht in allen Unternehmertypen angewandt werden. Die erste, auf die Politikorientierung zielende Strategie, wird eher in Unternehmen der Schlüsselbranchen anzutreffen sein. Denn diese Unternehmen sind traditionell durch einen stärkeren Einfluß der Gewerkschaft und eine stärkere Position der überwiegend aus Facharbeitern und anderen qualifizierten Fachkräften bestehenden Belegschaft geprägt. Dagegen vermuten wir in den übrigen privatwirtschaftlichen Unternehmen eher eine Gegensteuerung durch marktähnliche Strukturen. Die Beschäftigten werden deshalb – als Reaktion auf die bestehenden Handlungsbedingungen – Individualismus positiver bewerten.

Tab. 8.3: Branchenzugehörigkeit und Gerechtigkeitsideologien

Unternehmenstyp		Gegensteuerung		Gerechtigkeitsideologie
Öffentlicher Dienst	→	Gemeinschaft	→	Kollektivismus
Schlüsselbranchen	→	Politik	→	Korporatismus
Übrige Privatwirtschaft	→	Austausch	→	Individualismus

Für den Öffentlichen Dienst ist jedoch ein Gegensteuern durch die gemeinschaftsorientierte Strategie wahrscheinlicher. Denn diese Betriebe sind (1) nicht in Güter- oder Dienstleistungsmärkte eingebunden und (2) Teil des wohlfahrtstaatlichen Systems der Bundesrepublik. Damit gehört es zu ihren Aufgaben, ein etatistisches Verteilungsideal umzusetzen. Die damit verbundene Gleichheits- und Fürsorgeorientierung spiegelt sich auch in den internen Strukturen und Prozessen wider. So ist das Entlohnungssystem im Öffentlichen Dienst durch eine völlige Transparenz bei gleichzeitig fehlendem Leistungsbezug geprägt, die Vergütung ist auf den individuellen Bedarf ausgerichtet (Orts-, Verheirateten- und Kinderzuschlag) und es besteht in der Regel eine lebenslange Anstellung. Aufgrund dieser Merkmale erwarten wir für den Öffentlichen Dienst eine stärkere Gemeinschaftsorientierung und eine Präferenz für Kollektivismus.

Wie wir bei der Darstellung der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung sahen, ist die Präferenz einer Gerechtigkeitsideologie auch als Ausdruck der rationalen Interessen einer Person zu erklären. Vor dem Hintergrund der daran anschließenden empirischen Analysen erwarten wir bei den Führungskräften eines Unternehmens eher eine Präferenz für Individualismus. Wie die gesellschaftsbezogenen Analysen zeigen, sprechen sich Personen mit höherem gesellschaftlichen Status auch in Deutschland stärker für eine individualistische Gerechtigkeitsideologie aus (Wegner & Liebig 1993, 1995b). Auch in Unternehmen entspricht diese Ideologie den rationalen Interessen der Führungskräfte. Denn sie haben in der Regel eine bessere Arbeitsmarktposition und würden durch eine Stärkung von Marktmechanismen bei der Verteilung von Gütern profitieren. Gleichzeitig wird durch Marktmechanismen die Position der Untergebenen geschwächt. Kennzeichen solcher Verteilungsprozesse ist nämlich gerade das Fehlen von Arbeitnehmerschutzrech-

ten (Keller 1995). Im Extremfall bedeutet dies eine Personalpolitik nach dem Prinzip "hire and fire". Dies wird vor allem solche Arbeitsplätze betreffen, bei denen auf dem Arbeitsmarkt ein Arbeitskräfteüberhang besteht und für die ein Personalaustausch für das Unternehmen kostengünstig ist. Durch die Möglichkeit einer leichteren Kündigung wird die Machtposition der Führungskraft gestärkt. Es entspräche deshalb ihren rationalen Interessen, sich für marktgesteuerte Verteilungsprozesse in Unternehmen auszusprechen. Für die Beschäftigten ohne Führungsaufgaben ist es dagegen nicht rational Verteilungsindividualismus zu präferieren. In ihrem Interesse ist es vielmehr, sich für Kollektivismus und damit für umverteilende Maßnahmen auszusprechen. Denn in dem Fall können sie sichergehen, daß sie auch bei Leistungszurückhaltung einen angemessenen Gewinn aus ihrem Arbeitsverhältnis ziehen.

Methode und Variablen

Die empirische Bedeutung unterschiedlicher Unternehmenskontexte für die Präferenz der vier ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen soll varianzanalytisch überprüft werden. Es geht deshalb in den folgenden Analysen um Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede auf der aggregierten Ebene von Mittelwerten. Wir vergleichen also das Antwortverhalten von Personen, die nach bestimmten Merkmalen zusammengefaßt sind. Dazu muß sich (1) die Struktur der Gerechtigkeitsideologien empirisch replizieren lassen und (2) müssen die postulierten Unterschiede auch statistisch bedeutsam sein.

Da im Rahmen des *ISJP* nicht explizit die Beurteilung von Verteilungsprozessen in Unternehmen abgefragt wurde, kann eine Operationalisierung der Gerechtigkeitsideologien nur näherungsweise erfolgen. Es steht lediglich eine Itematterie zur Verfügung, in der die Befragten eine Verteilungssituation im Unternehmenskontext beurteilen sollten: Den Befragten wurde ein Szenario vorgelegt, in dem eine Werkswohnung an drei Beschäftigte eines Unternehmens verteilt werden sollte. Sie waren aufgefordert, den Grad der Gerechtigkeit unterschiedlicher Verteilungskriterien zu beurteilen. Zusätzlich zu diesen Bewertungen werden bei der Operationalisierung allgemeine Einstellungen zur Einkommensverteilung und zum Zusammenhang von Entlohnung und Leistung einbezogen. Als Indikatoren für Kollektivismus gelten die Präferenz für eine Verteilung der Werkswohnung an die Person mit dem geringsten Einkommen und die Zustimmung zur Aussage: "Am wichtigsten ist, daß die Menschen das bekommen, was sie zum Leben brauchen, auch wenn die Besserverdienenden dafür etwas von ihrem Einkommen abgeben müssen". Die Einstellung zu Bürokratismus wird über zwei Items gemessen. Die Zustimmung zur Aussage, "Es ist zwecklos, sich über soziale Gerechtigkeit zu streiten, weil sich die Verhältnisse doch nicht ändern lassen", und die Meinung, die Betriebszugehörigkeit einer Person sollte einen großen Einfluß auf ihr Einkommen haben. Als Ausdruck von Korporatismus gilt die Zustimmung zur Verteilung der Werkswohnung über einen Losentscheid und die Meinung, die Bewerber sollten sich selbst über die Verteilung einigen. Durch beide Items wird das Prinzip gleicher Zugangschancen und die Betonung partizipativer Entscheidungsprozesse ausgedrückt. Individualismus wird sich schließlich

darin ausdrücken, ob die Befragten eine Verteilung der Werkswohnung nach dem Nutzen der Personen gerecht fänden und ob sie der Ansicht sind, daß Personen nur dann mehr leisten, wenn sie auch mehr Geld dafür bekommen. Das Antwortverhalten auf diesen vier Faktoren wird Grundlage für die Varianzanalysen sein. Die entsprechenden Klassifikationsvariablen sind die Branchen- bzw. Sektorzugehörigkeit differenziert nach Öffentlicher Dienst, Schlüsselbranchen der Privatwirtschaft (chemisch-pharmazeutische bzw. Metall- und Elektroindustrie) und übrige privatwirtschaftliche Unternehmen.

Ergebnisse

Die Ergebnisse einer explorativen Faktorenanalyse über die insgesamt acht Einzelitems sind in Tabelle 8.4 aufgeführt. Die Ergebnisse bestätigen die angenommene vier-faktorielle Struktur. Die resultierenden Faktoren sind inhaltlich sinnvoll und beschreiben Kollektivismus, Bürokratismus, Korporatismus und Individualismus hinreichend. Auch von den statistischen Kennwerten her kann diese Lösung akzeptiert werden. Denn die Kommunalitäten der Einzelitems liegen zwischen .471 und .715. Durch die vier-faktorielle Struktur erklären wir 59 Prozent der Gesamtvarianz der Einzelitems.

Tab. 8.4: Faktorenanalyse zu vier Gerechtigkeitsideologien (Westdeutschland, N = 606; ISJP 1991)

	Kollektivismus	Bürokratismus	Korporatismus	Individualismus	h ²
Verteilungskriterium: Geringes Einkommen	76	21	2	-7	.622
Einkommensverteilung: Bedarf	73	-26	1	13	.616
Verhältnisse nicht veränderbar	-17	76	9	2	.608
Kriterium für Gehalt: Betriebszugehörigkeit	17	69	-15	10	.539
Verteilungskriterium: Einigung	14	9	81	-18	.715
Verteilungskriterium: Losentscheid	-12	-18	70	27	.611
Verteilungskriterium: Nutzen	-7	1	-5	73	.543
Mehr Leistung nur über mehr Geld	11	9	8	67	.471
Eigenwerte	1.212	1.208	1.188	1.118	4.725

Varimax-Rotation; Faktorwerte mit 100 multipliziert; N= 606.

Um das Antwortverhalten auf den vier Faktoren zu ermitteln, wurden Factorscores errechnet. Sie sind die abhängigen Variablen in den weiteren Analysen. Die Ergebnisse der Haupteffekte aus den Varianzanalysen sind in Tabelle 8.5 wiedergegeben. Die schraffierten Zellen markieren jeweils die Gruppe, in der die Zustimmung zu den einzelnen Gerechtigkeitsideologien am höchsten sind. Demnach wird Individualismus in den übrigen Branchen der Privatwirtschaft am deutlichsten vertreten. Im Öffentlichen Dienst finden wir

die höchste Zustimmung für Kollektivismus und in den Schlüsselbranchen der Privatwirtschaft für Korporatismus. Bei Individualismus, Kollektivismus und Korporatismus zeigen alle drei Unternehmenstypen ein eigenständiges Antwortprofil. Ein Scheffe-Test zur Überprüfung der Mittelwertsunterschiede in den drei Gruppen zeigt die deutlichsten Unterschiede für Individualismus und Kollektivismus zwischen Öffentlichem Dienst und den übrigen Branchen der Privatwirtschaft.³ Bei Korporatismus zeigen diejenigen Befragten, die in den Schlüsselbranchen beschäftigt sind, gegenüber denen im Öffentlichen Dienst oder den übrigen Branchen der Privatwirtschaft, ein eigenständiges Antwortprofil.⁴ Wenn wir zusätzlich zu den Mittelwerten die Variation der Antwortmuster in den drei Gruppen betrachten, so äußern sich die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes am homogensten für Kollektivismus und gegen Individualismus.

Tab.8.5: Gerechtigkeitsideologien: Organisationstyp und -position (Westdeutschland, N=606; ISJP 1991).

	Individualismus	Kollektivismus	Bürokratismus	Korporatismus
Organisationstyp				
Öffentlicher Dienst (N = 203)	-1.383† [.704]	2.250† [.405]	-.768 [1.295]	-.934b [1.089]
Privatwirtschaft (Schlüsselbranchen) (N = 139)	-.303 [3.253]	-.393 [2.585]	.714 [1.483]	1.454a [.659]
Privatwirtschaft (übrige Branchen) (N = 264)	1.095† [.981]	-1.120† [.936]	.235 [4.045]	-.704b [1.394]
MSM	3.577	6.807	1.025	2.844
MSE	1.033	.988	.999	.972
F-Wert	3.463*	6.890**	1.026	2.926*
Organisationsposition				
Mitarbeiter (N = 421)	-1.211 [.819]	.428 [2.356]	1.619 [.616]	.513 [1.939]
Führungskräfte (N = 251)	1.658 [.629]	-.200 [5.221]	-2.380 [.400]	.050 [19.760]
MSM	11.998	.572	23.307	.462
MSE	1.023	1.008	.962	.979
F-Wert	11.728***	.567	24.228***	.472
Interaktionsmodell (df=9)				
MSM	2.310	1.867	2.899	1.556
MSE	1.018	.992	.964	.967
F-Wert	2.269**	1.882*	3.007***	1.609

Faktormittelwerte mit 10 multipliziert. In eckigen Klammern mit .10 multiplizierten Absolutbeträge der Variationskoeffizienten. * $\text{Prob}_F \leq .05$; ** $\text{Prob}_F \leq .01$; *** $\text{Prob}_F \leq .001$; † Mittelwertsunterschied signifikant mit $\text{Prob}_F \leq .05$ (Scheffe-Test); a,b Kontrasteffekte signifikant mit $\text{Prob}_F \leq .05$.

3. Die Mittelwerte unterscheiden sich jeweils signifikant mit $p < .05$.

4. Kontrasteffekt Schlüsselbranchen versus Öffentlichen Dienst und übrige Privatwirtschaft

Betrachten wir das Antwortverhalten in Abhängigkeit zur Organisationsposition. Entsprechend unserer Annahme und in Übereinstimmung mit den Ergebnissen der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung präferieren Führungskräfte Individualismus als Gerechtigkeitsideologie (Wegner & Liebig 1995a). Dies entspricht ihren rationalen Interessen. Entgegen unseren Annahmen unterscheiden sich beide Beschäftigtengruppen aber nicht in der Zustimmung für Kollektivismus, sondern für Bürokratismus. Die Mitarbeiter sprechen sich im Vergleich zu den Führungskräften deutlicher für Bürokratismus aus. An den Ergebnissen ist zu erkennen, daß offensichtlich beide Einflußfaktoren – Unternehmenstyp und Organisationsposition – für die Gerechtigkeitspräferenzen bedeutsam sind. Deshalb wurden zusätzlich Varianzanalysen mit den zwei Haupteffekten Organisationsposition und Unternehmenstyp durchgeführt. Damit können wir das Antwortprofil von Führungskräften und Mitarbeitern in den einzelnen Unternehmensgruppen untersuchen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 8.6 aufgelistet. Auch hier markieren die schraffierten Zellen die Gruppen mit der höchsten Zustimmung.

Tab.8.6: Interaktion von Position und Unternehmenstyp (Westdeutschland, N = 606; ISJP 1991).

		Individualismus	Kollektivismus	Bürokratismus	Korporatismus
Mitarbeiter	Öffentlicher Dienst (N=119)	-1.813 [.504]	2.417 [.391]	.845 [1.233]	-.760b [1.353]
	Privatwirtschaft (Schlüsselbranchen) (N=92)	-1.813 [.543]	.218 [4.790]	1.847 [.498]	.651a [1.503]
	Privatwirtschaft (N=151)	-.369 [2.854]	-1.011 [1.007]	2.246 [.470]	-1.027b [.937]
Führungskräfte	Öffentlicher Dienst (N=84)	-.773 [1.366]	2.013 [.428]	-3.053 [.284]	-1.182b [.852]
	Privatwirtschaft (Schlüsselbranchen) (N=47)	2.652 [.340]	-1.589 [.572]	-2.285 [.440]	3.024a [.299]
	Privatwirtschaft (N = 113)	3.051 [.347]	-1.265 [.866]	-1.919 [.519]	-.271b [3.678]
MSM		4.291	2.950	5.017	1.546
MSE		1.014	0.992	.965	.973
F-Wert		4.232***	2.973*	5.199***	1.589

Faktormittelwerte mit 10 multipliziert. In eckigen Klammern sind die mit .10 multiplizierten Absolutbeträge der Variationskoeffizienten aufgeführt. Die schraffierten Zellen markieren relative Zustimmung.

* $\text{Prob}_F \leq .05$; ** $\text{Prob}_F \leq .01$; *** $\text{Prob}_F \leq .001$; a,b Kontrasteffekte signifikant mit $\text{Prob}_F \leq .05$.

Wir erhalten jetzt für Individualismus ein differenzierteres Bild. Denn es wird deutlich, daß es vor allem die Führungskräfte in Privatfirmen und in den Schlüsselbranchen sind, die Individualismus präferieren. Beide unterscheiden sich jeweils von den ihnen unter-

stellten Mitarbeitern. Die Kluft zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist in Unternehmen der Schlüsselbranchen am deutlichsten ($F=7.46$; $df=1$). Denn die Antwortprofile sind gegenläufig und die Befragten antworten in beiden Gruppen relativ homogen – die Variationskoeffizienten sind in beiden Fällen vergleichsweise gering: Mitarbeiter .543 und Führungskräfte .340. Der Unterschied zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist im Öffentlichen Dienst dagegen verschwindend klein ($F=.53$; $df=1$). Beide Beschäftigtengruppen lehnen im Vergleich zu den Beschäftigten in der Privatwirtschaft Individualismus ab. Eine vergleichbare Einheitlichkeit finden wir bei der Zustimmung zu Kollektivismus. Im Öffentlichen Dienst rückt dabei die Organisationsposition einer Person in den Hintergrund. Denn beide untersuchten Beschäftigtengruppen sprechen sich mit einer relativ hohen Homogenität für Kollektivismus aus. Ähnliches gilt für Korporatismus in den Schlüsselbranchen. Auch hier unterscheiden sich – zwar nicht so deutlich wie im Öffentlichen Dienst – Mitarbeiter und Führungskräfte von den übrigen Vergleichsgruppen. Da die Mittelwerte der übrigen Befragtengruppen nur wenig variieren, ist dies der einzige interpretierbare Unterschied bei Korporatismus.

Die Ergebnisse zum Bürokratismus zeigen die höchste Zustimmung bei den Mitarbeitern in den Schlüsselbranchen und in der übrigen Privatwirtschaft. Dies erscheint auf den ersten Blick inkonsistent. Denn nach allgemeinem Verständnis zeichnet sich der Öffentliche Dienst und nicht die Privatwirtschaft durch eine Bürokratieorientierung aus.

Faßt man die varianzanalytischen Ergebnisse zusammen, so können wir festhalten:

- (1) Der Kontext, in dem die Befragten beschäftigt sind, hat Einfluß auf ihre Gerechtigkeitsurteile. Auf der aggregierten Ebene von Mittelwerten finden sich signifikante Unterschiede zwischen Unternehmenstypen und Organisationspositionen.
- (2) Der Öffentliche Dienst ist weitgehend homogen in der Ablehnung von Individualismus und in der Zustimmung zum Kollektivismus. Unterschiede der Organisationsposition spielen hier offenbar eine untergeordnete Rolle.
- (3) In Unternehmen der Privatwirtschaft – sofern sie den bundesdeutschen Schlüsselbranchen der chemischen und pharmazeutischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie angehören – findet sich Korporatismus als Gerechtigkeitsideologie. Die Organisationsposition ist hier entscheidender. Führungskräfte präferieren tendenziell Individualismus und Korporatismus, die Mitarbeiter jedoch Bürokratismus und Korporatismus. Am deutlichsten unterscheiden sich die beiden Beschäftigtengruppen bei Individualismus. Die Mitarbeiter lehnen diese Gerechtigkeitsideologie ab, die Führungskräfte präferieren sie. Beide stimmen jedoch in der Präferenz für Korporatismus nahezu überein.
- (4) In Unternehmen der übrigen Privatwirtschaft ist Individualismus die vorherrschende Gerechtigkeitsideologie. Die Unterschiede zwischen Führungskräften und Mitarbeitern sind hier geringer als in den Schlüsselbranchen. Beide Beschäftigtengruppen lehnen fast einhellig Kollektivismus ab.

Damit bestätigen sich die Hypothesen von der Tendenz her: Entsprechend den Annahmen finden sich in den untersuchten Unternehmenstypen eigenständige, ordnungsbezogene

Urteilmuster. Erklärungsbedürftig ist jedoch die Präferenz von Bürokratismus durch die Beschäftigten ohne Führungsaufgaben und durch die Beschäftigten in den bundesdeutschen Schlüsselbranchen. Denn im ersten Fall erwarteten wir Kollektivismus und im zweiten Fall eine Gerechtigkeitsideologie der *high group* Bedingung. Die Präferenz von Bürokratismus kann damit erklärt werden, daß auch in Unternehmen der Schlüsselbranchen Handlungsbedingungen möglich sind, die weniger durch den Einfluß der Gewerkschaften oder des Betriebsrats geprägt sind. Folgt man der Erklärung von Bendix (1960), so geht die Bürokratisierung von Unternehmen mit der Zunahme ihrer Mitarbeiter einher. In großen Unternehmen werden also die bürokratischen Handlungsrestriktionen größer. In dem Moment, in dem die Einbindung in eine Gruppe (z.B. Gewerkschaft, Arbeitsgruppe) geringer wird, sind die Bedingungen von *high grid* und *low group* und die daraus resultierende Sicht eines fatalistischen Bürokratismus gegeben. Was die Annahme der rationalen – im Gegensatz zur normativen – Gerechtigkeitsideologie bei den Mitarbeitern anbelangt, so verweist die Präferenz für Bürokratismus auf einen Prozeß, dem wir im Zusammenhang mit Parkins Überlegungen zur sozialen Gerechtigkeit begegnet sind. Für ihn sind nämlich Gerechtigkeitsideologien ein Mittel zur sozialen Schließung. Gerechtigkeitsideologien legitimieren aus dieser Sicht den Ausschluß bestimmter Bevölkerungsgruppen von sozialen Positionen. Die generelle Präferenz von Beschäftigten ohne Führungsaufgaben für Bürokratismus verweist auf einen ähnlichen Prozeß. Denn eine nach bürokratischen Prinzipien gestaltete Verteilungsordnung begünstigt diejenigen, die bereits Inhaber einer Position sind und verfestigt den *Status quo*. So spielen Marktprozesse eine untergeordnete und die Betriebszugehörigkeit eine größere Rolle. Die einmal erreichte Position im Unternehmen sichert bestimmte Privilegien, unabhängig von Leistungs- oder Marktschwankungen. Damit gewährleistet eine bürokratische Verteilungsordnung eine weitgehende Abschottung gegen unternehmensexterne Verhältnisse z.B. gegen die Angebots- und Nachfragestruktur auf dem Arbeitsmarkt. Bürokratismus begünstigt also einen Prozeß der sozialen Schließung gegenüber denjenigen, die außerhalb des Unternehmens stehen. Folgt ein Unternehmen dieser, für die Mitarbeiter rationalen Gerechtigkeitsideologie, so kann es davon ausgehen, daß sich die in der *justice in organizations* Forschung beobachteten Effekte gerechter Verteilungsprozesse einstellen. Loyalität mit dem Unternehmen, geringere Kündigungsbereitschaft oder auch *organizational citizenship behavior* können mögliche Reaktionen sein. Setzt man voraus, daß durch diese Einstellungen und Verhaltensweisen dem Unternehmen Vorteile entstehen, dann ist die Gestaltung des Anreiz- und Gratifikationssystems im Sinne des Bürokratismus für das Unternehmen *betriebswirtschaftlich rational*.⁵ Vor dem Hintergrund der Gerechtigkeitsforschung erscheint somit auch das nicht erwartete Ergebnis für Bürokratismus plausibel.

5. Wie De Gijssel (1984) hervorhebt, ist ein solches Vorgehen aber *volkswirtschaftlich* nachteilig. Denn es kommt unter diesen Bedingungen zu einer Abschottung des Unternehmens gegenüber Erwerbslosen.

Auch wenn die theoretischen Annahmen über die vorgestellten Analysen weitgehend gestützt werden, muß auf zwei Einschränkungen hingewiesen werden. Dies bezieht sich erstens auf die relativ grobe Einteilung von Personen aus unterschiedlichen Betrieben. Damit haben wir strenggenommen keine Möglichkeit die Ideologiebildung *in einem Unternehmen* zu überprüfen. Wir können allein die Aussage treffen, daß der Unternehmenskontext einen Einfluß auf die Gerechtigkeitsurteile hat und aus der Gleichmäßigkeit des Urteilsverhalten auf mögliche Gerechtigkeitsideologien schließen. Ob es nicht nur in den beschriebenen Unternehmenstypen, sondern in *einzelnen Unternehmen* zu eigenständigen Ideologiebildung kommt und wie weit ein Konsens über die gerechte Verteilungsordnung reicht, ist mit den verwendeten Daten nicht überprüfbar. Dazu sind Betriebsstichproben aus einer genügend großen Anzahl von Betrieben notwendig.

Die zweite Einschränkung bezieht sich darauf, daß die empirischen Analysen und das theoretische Modell auf ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile beschränkt sind. Wenn wir inhaltliche Aussagen über Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen machen möchten, interessieren aber auch die ergebnisbezogenen Urteile und Bewertungen. Inwieweit es auch hier zu Urteils- oder Bewertungsmustern bei den Beschäftigten kommt, ist damit noch nicht geklärt. Dies gilt in gleichem Maß für den im sechsten Kapitel vorgeschlagenen analytischen Bezugsrahmen zu Aspekten korporativer Gerechtigkeit. Auch hier wäre empirisch zu überprüfen, ob die Beschäftigten eine solche differenzierte Wahrnehmung von Gerechtigkeitsaspekten haben und ob die Bedeutung für die Teilnahme- und Leistungsmotivation in der postulierten Art auch empirisch beobachtbar ist.

3 Folgen der Kontextabhängigkeit von Gerechtigkeitsurteilen

Die empirischen Ergebnisse legen es nahe, ordnungsbezogene Gerechtigkeitsvorstellungen als eine Reaktion auf die Handlungsbedingungen in einem Unternehmen zu interpretieren. Korporative Gerechtigkeit mißt sich dementsprechend an einem *Konsistenzkriterium*: Entspricht die bestehende Verteilungsordnung den vorgegebenen strukturellen und prozeßbezogenen Rahmenbedingungen eines Unternehmens, so gilt sie als gerecht. Wenn die internen Strukturen und Prozesse beispielsweise nach den Prinzipien eines marktgesteuerten Austauschs gestaltet sind, so sind die Verteilungsprozesse dann gerecht, wenn sie individuelle Leistungen nach Marktkriterien belohnen, der formale Status einer Person für die Güterverteilung nicht entscheidend ist und hohe Einkommensungleichheiten bestehen. Damit wird das beschrieben, was in der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung als "normative" Gerechtigkeitsorientierung bezeichnet wurde. Normativ heißt in dem Fall: Es werden die Verteilungsmechanismen als gerecht angesehen, die über die Organisationsstrukturen und -prozesse vorgegeben sind. Solche über den Handlungskontext vorgegebenen Gerechtigkeitsvorstellungen erlauben dann eine adäquate Interpretation der eigenen Position und der bestehenden Verteilungsverhältnisse.

Als gerecht gelten die Verteilungsmechanismen deshalb, weil die Vorstellung besteht, nur durch diese Verteilungsordnung wäre ein Ausgleich der Interessen unter den gegeb-

nen Bedingungen möglich. Welche Interessen zum Ausgleich gebracht werden sollen, wird durch den Kontext definiert. Denn durch die Gestaltung der unternehmensinternen Handlungsbedingungen wird festgelegt, welche Interessen die Akteure geltend machen können. Dominiert in einem Unternehmen beispielsweise eine Hierarchieorientierung, so werden damit solche Verteilungsinteressen als legitim definiert, die sich an die *Dauer der Betriebszugehörigkeit* und an die *hierarchische Position* knüpfen. Gerecht sind Verteilungsprozesse dann, wenn die Beschäftigten diesen Interessen Rechnung tragen und sich (1) loyal zum Unternehmen verhalten und (2) ihre formalen Positionsaufgaben erfüllen. Aus der Sicht der Beschäftigten werden Verteilungsprozesse gerecht sein, wenn sie nach den Kriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit und hierarchische Position vorgenommen werden. Damit wird den über die Handlungsbedingungen legitimierten Interessen beider Akteure entsprochen. Die Verteilungsprozesse entsprechen dann der unter diesen Bedingungen geltenden Gerechtigkeitsideologie. Sie sind konsistent mit den bestehenden Handlungsbedingungen. Sind die unternehmensinternen Prozesse hierarchieorientiert und werden Verteilungen allein nach Kriterien der individuell erbrachten Leistung vorgenommen, so wird dies als ungerecht wahrgenommen. In dem Fall besteht eine Inkonsistenz zwischen dem über den Handlungskontext formulierten Anspruch und der Wirklichkeit der Verteilungsprozesse.

Die beschriebenen Gerechtigkeitsideologien erhalten damit eine koordinierende Funktion beim Gütertausch zwischen Unternehmen und seinen Beschäftigten, und bei der Vermeidung des im ersten Kapitel beschriebenen Prisoner's-Dilemma (Blau 1964; Voss 1985; vgl. Kapitel). Denn beide Akteure verfügen über Informationen, was das Gegenüber von ihnen erwartet. Gerechtigkeitsideologien gleichen somit das Informationsdefizit zwischen Unternehmen und den Beschäftigten aus. In hierarchieorientierten Unternehmen bedeutet dies, daß Beschäftigte, die mehr Einkommen haben wollen, dieses über eine lange Betriebszugehörigkeit und einen Aufstieg in der Hierarchie erhalten können. Folgen die Verteilungsprozesse in diesem Unternehmen aber nicht den vorgegebenem Ideologiemuster und werden Betriebszugehörigkeit und Aufstieg nicht belohnt, so ist dies aus der Sicht der Beschäftigten nicht legitim. Die Erwartungen der Beschäftigten werden nicht eingelöst. Durch diese "Ungerechtigkeit" kann es auch nicht zu einem Interessenausgleich kommen. Denn beide Akteure – Unternehmen und Beschäftigte – sehen ganz unterschiedliche Interessen als legitim an. Aus der Sicht des Unternehmens sind Verteilungsinteressen allein auf der Grundlage individueller Leistung legitim, aus der Sicht der Beschäftigten dagegen Verteilungsinteressen auf der Grundlage einer langen Betriebszugehörigkeit und der Stellung im Unternehmen.

In dem Moment, in dem korporative Gerechtigkeit sich allein auf die Übereinstimmung der Verteilungsregeln mit den vorfindbaren Strukturen beziehen würde, wäre aber (1) ein Interessenausgleich nur im Rahmen des bestehenden normativen Rahmens möglich und es wäre (2) nicht zu erklären, daß Forderungen der Gerechtigkeit eine Veränderung der bestehenden Verhältnisse zum Ziel haben können. Wie wir anhand der empirischen Analysen sahen, vertreten die einzelnen Beschäftigtengruppen eigenständige Gerechtig-

keitsideologien, die in Übereinstimmung mit ihren Verteilungsinteressen stehen. Damit verbindet sich der Anspruch, daß auch diese Interessen im Unternehmen anerkannt werden und Eingang in die Gestaltung der Verteilungsprozesse finden. Sie zielen also auf eine Veränderung der bestehenden Verhältnisse. Solange diese Interessen nicht berücksichtigt werden, werden die Beschäftigten zwar die Verteilungsprozesse unter den gegebenen Bedingungen gerecht empfinden, sie gleichzeitig aber auch als ungerecht ansehen. Denn ihre Interessen werden nicht vollständig berücksichtigt. Damit erhält die Gestaltung der Verfahren zur Güterverteilung eine wesentliche Bedeutung. Besteht nämlich Verfahrensgerechtigkeit, so haben die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Interessen und somit auch ihre entgegengesetzten Gerechtigkeitsvorstellungen zu äußern. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die bestehenden Verteilungsregeln und -ergebnisse zu verändern. Betrachtet man nämlich die in der Gerechtigkeitsforschung diskutierten Regeln der Verfahrensgerechtigkeit, so zielen sie auf die Berücksichtigung der Interessen aller Beteiligten und auf die Ermöglichung einer Veränderung der bestehenden Verteilungsregeln und -ergebnisse. Denn "Vollständigkeit und Genauigkeit", "Offenheit für Information" oder "Beteiligung" (Schmidt 1993; Leventhal 1980) zielen auf die Anerkennung der Individualität, die Berücksichtigung der Interessen eines jeden Beteiligten und auf die Möglichkeit der Veränderung der bestehenden Verteilungsregeln und -ergebnisse. Damit erhält Verfahrensgerechtigkeit bei der Vermittlung unterschiedlicher Gerechtigkeitsvorstellungen im Unternehmen eine grundlegende Funktion (Folger 1994).⁶

6. Auch bei Rawls oder in der Diskursethik finden wir die Forderung, Verfahren so zu gestalten, daß jedem die gleiche Möglichkeit gegeben wird, seine Interessen zu artikulieren (vgl. Koller 1995).

Zusammenfassung und Ausblick

Der Anknüpfungspunkt für eine genauere Analyse korporativer Gerechtigkeit war die Annahme, angesichts der aktuellen arbeitsorganisatorischen und tarifrechtlichen Veränderungen würden Fragen der Gerechtigkeit in bundesdeutschen Unternehmen an Aktualität gewinnen. Dazu wurde gleich zu Anfang darauf verwiesen, daß eine Diskussion über Gerechtigkeit nur auf der Grundlage eines differenzierten Begriffsverständnisses geschehen kann. Diese Differenziertheit auf unterschiedlichen Ebenen deutlich zu machen, war ein Anliegen dieser Studie. Deshalb wurden die theoretischen Modelle und empirischen Ergebnisse der normativen und empirischen Gerechtigkeitsforschung in einer gewissen Ausführlichkeit behandelt. Mit dieser Bestandsaufnahme des aktuellen Forschungsstands und der Anwendung auf einen konkreten Problemzusammenhang sollte gleichzeitig ein Beitrag zur Überwindung der bislang in der sozialen Gerechtigkeitsforschung üblichen Einengung auf die jeweilige philosophische, psychologische oder soziologische Fachperspektive geleistet werden. Dabei zeigte sich, daß die theoretischen Modelle und empirischen Ergebnisse der einzelnen Forschungsrichtungen Konvergenzen aufweisen, die eine *interdisziplinäre Analyse spezifischer* Gerechtigkeitsprobleme möglich machen.

Ein Ergebnis der Betrachtung *korporativer Gerechtigkeit* war die Erweiterung der Perspektive der bisherigen *justice in organizations* Forschung. Dabei stand vor allem die Verknüpfung verschiedener gerechtigkeits-theoretischer und organisationstheoretischer Überlegungen im Mittelpunkt. Daraus konnte (1) ein analytischer Bezugsrahmen zu den Bedeutungsaspekten korporativer Gerechtigkeit abgeleitet werden, der (2) durch ein Modell zur Beschreibung und Erklärung ordnungsbezogener Gerechtigkeitsvorstellungen in Unternehmen ergänzt wurde. Die zentrale Aussage dieses Modells bestand darin, daß bestimmte Vorstellungsmuster über die Verteilungsordnung in Unternehmen existieren, die als Reaktion auf die unternehmensinternen Handlungsbedingungen interpretiert werden können. Sie dienen als Urteilsrahmen für die Beurteilung vorfindbarer Verteilungsregeln und Verteilungsergebnisse.

Die Diskussion der Gerechtigkeitsforschung und ihre Anwendung auf den Unternehmenskontext erlaubt aber nicht nur eine konzeptionelle Erweiterung der bisherigen *justice in organizations* Forschung. Es läßt sich damit auch der Beitrag der Gerechtigkeitsforschung für die Debatte um eine zunehmende Bedeutung korporativer Gerechtigkeit *in bundesdeutschen Unternehmen* näher umreißen. Die Gerechtigkeitsforschung macht nämlich *erstens* auf die Differenziertheit sozialer Gerechtigkeit aufmerksam. Demnach kann die Organisationsforschung nur dann Prognosen über eine zunehmende Bedeutung korporativer Gerechtigkeit formulieren, wenn sie (1) die verschiedenen disziplinspezifischen Zugangsweisen, (2) die Unterschiedlichkeit der Anwendungskontexte und (3) Bedeutungsaspekte sozialer Gerechtigkeit und (4) die Mehrdimensionalität der empirischen Bestimmungsgründe des individuellen Urteilsverhaltens beachtet. *Zweitens* kann die Gerechtigkeitsforschung zu einer genaueren Beschreibung beitragen, warum und in welcher Form durch die aktuellen Veränderungstendenzen korporative Gerechtigkeit

wichtiger werden kann. Diese Beiträge der Gerechtigkeitsforschung für eine organisationstheoretische Diskussion der aktuellen Veränderungstendenzen sollen abschließend hervorgehoben werden.

Die Differenziertheit korporativer Gerechtigkeit

Auf der Grundlage des aktuellen Stands der Gerechtigkeitsforschung kann die Differenziertheit *korporativer Gerechtigkeit* auf vier Ebenen beschrieben werden. Die *erste Ebene* bezieht sich auf die möglichen *disziplinspezifischen Zugangsweisen*. Demnach ist soziale Gerechtigkeit – in einem allgemeinen Sinn – über gesellschaftstheoretische, philosophische, psychologische und empirisch-soziologische Überlegungen näher zu bestimmen. Wie die vorangegangenen Kapitel zeigten, ist dabei eine Verknüpfung der einzelnen Fachperspektiven möglich. Die neuere Entwicklung in der sozialen Gerechtigkeitsforschung trägt dieser Erkenntnis Rechnung und zielt auf deren weitere Integration (Brockner & Siegel 1996; Jasso & Wegener 1996b; Miller 1992; Montada 1995a, 1995b; Müller 1995; Müller & Wegener 1995; Swift et al 1995). Denn die verschiedenen Zugangsweisen tragen zur Klärung jeweils eigenständiger Problembereiche bei. So verweisen die diskutierten gesellschaftstheoretischen Ansätze auf die Bedeutung sozialer Gerechtigkeit für die Aufrechterhaltung einer sozialen Ordnung und auf die Abhängigkeit der Gerechtigkeitsvorstellungen vom jeweiligen sozialen Kontext, in dem eine Person eingebettet ist. Die psychologische Gerechtigkeitsforschung ergänzt dies mit dem Hinweis auf die Regelmäßigkeiten individueller Gerechtigkeitsurteile und die individuellen einstellungs- und verhaltensrelevanten Folgen von [Un-]Gerechtigkeiten. Legen bereits die gesellschaftstheoretischen Ansätze eine Absage an einen uneingeschränkten Universalismus von Gerechtigkeitsvorstellungen nahe, so wird dies theoretisch durch die Entwicklung in der philosophischen Gerechtigkeitsforschung und empirisch durch die Studien der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung untermauert. Denn sowohl der auf Umfragedaten beruhende Nachweis, Gerechtigkeitsurteile seien durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gesellschaft und der darin eingenommenen sozialen Position bestimmt, als auch die philosophische Einsicht, Gerechtigkeitsregeln seien nur im Kontext einer sozialen Gemeinschaft und nur auf einen spezifischen Anwendungskontext hin formulierbar (Walzer 1983; Miller 1993), unterstreichen dies. Dies stellt die Voraussetzung für eine gesonderte Betrachtung korporativer Gerechtigkeit dar.

Wenn die psychologische Gerechtigkeitsforschung die Gesetzmäßigkeiten ergebnisbezogener Urteile und Bewertungen herausstellt, so macht sie damit deutlich, daß soziale Gerechtigkeit kein ausschließlich normatives Problem ist. Folglich ist auch *korporative Gerechtigkeit* einer erfahrungswissenschaftlichen Beschreibung und Erklärung zugänglich. Es lassen sich nämlich aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive Bedingungen, Regelmäßigkeiten und Folgen individueller Gerechtigkeitsurteile in Unternehmen benennen. Damit kann die Bedeutung korporativer Gerechtigkeit für die sozialen und ökonomischen Prozesse in Unternehmen unabhängig von ihrer moralischen Wertigkeit hervorgehoben werden. Dies steht im Gegensatz zu einer bislang dominierenden Sichtweise. Denn vor

allem in der bundesdeutschen Debatte wurde Gerechtigkeit in Unternehmen vorrangig als ein Problem der Normenbegründung verstanden (Ottel 1961; Kosiol 1962; Nell-Breuning 1960; Steinmann & Löhr 1992; Wieland 1993). Die Folge war eine Ausklammerung erfahrungswissenschaftlicher Erkenntnisse und schließlich generell ein Verzicht auf die Diskussion von Fragen der Gerechtigkeit in der betrieblichen Praxis. Obwohl Gerechtigkeit für unternehmensinterne Verteilungsprozesse als wichtig erachtet wurde, mündete dies nicht in einer expliziten Analyse, was als gerecht gelten kann und was daraus für die Gestaltung von Anreiz- und Gratifikationssystemen abzuleiten ist (Liebig 1995). Dies kann als Folge eines ausschließlich normativen Begriffsverständnisses interpretiert werden. Weil Gerechtigkeit ausschließlich von den individuellen Vorstellungen des "guten Lebens" abhängig gemacht und dem Bereich der individuellen Moral zugeordnet wurde, war sie in der betrieblichen Praxis auch kein Diskussionsgegenstand. Die *zweite Ebene*, auf der sich die Differenziertheit korporativer Gerechtigkeit zeigt, sind die unterschiedlichen *Anwendungskontexte*. Damit ist die Bereichsbezogenheit und die Pluralität möglicher Gerechtigkeitsvorstellungen gemeint. In Abhängigkeit zum jeweiligen Kontext, in dem Verteilungsprozesse vorgenommen werden, können verschiedene Maßstäbe eine gerechte Verteilung definieren. So müssen etwa die Regeln, die eine Verteilung von Spenderorganen im medizinischen Bereich als gerecht definieren (Schmidt 1996), nicht ebenso für die Güterverteilung im Unternehmen gelten. Diese Einsicht in die unterschiedlichen Anwendungskontexte verdankt sich gleichermaßen den Ergebnissen der normativen wie der empirischen Gerechtigkeitsforschung. Durch diese Absage an einen uneingeschränkten Universalismus der Gerechtigkeitsregeln wird ein Argument hinfällig, das Weber (1972, 1991b) und Luhmann (1990) zur Ablehnung sozialer Gerechtigkeit veranlaßt hat. Denn es scheint genügend theoretische und empirische Anhaltspunkte zu geben, daß sich die Differenzierung gesellschaftlicher Wertsphären auch in einer Differenzierung der "Gerechtigkeitsphären" widerspiegelt. Doch die Pluralität der Gerechtigkeitsregeln ergibt sich nicht nur aus den unterschiedlichen Kontexten von Verteilungsprozessen. Auch innerhalb dieser Kontexte existiert nicht nur eine Vorstellung über "das Gerechte". Dies machen die im vierten Kapitel dargestellten Ergebnisse der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung deutlich. So finden sich in modernen Gesellschaften durchaus unterschiedliche Gerechtigkeitsideologien. Wie das siebte und achte Kapitel dieser Studie zeigten, gilt dies auch für Unternehmen. Auch hier lassen sich verschiedene Vorstellungsmuster über eine gerechte Verteilungsordnung ableiten. Sie setzen jeweils unterschiedliche Maßstäbe für eine gerechte Güterverteilung in Unternehmen. Demzufolge entscheidet sich Gerechtigkeit nicht nur in den jeweiligen Anwendungskontexten an spezifischen Vorstellungen, es ist auch die Mehrdimensionalität dieser Regeln selbst, die einem Verständnis von sozialer Gerechtigkeit als "monolithisches" Konzept entgegensteht. Für *korporative Gerechtigkeit* bedeutet dies, daß wir nur dann zu einer angemessenen Beschreibung kommen können, wenn wir den spezifischen Kontext beachten, aus dem heraus die Beschäftigten eines Unternehmens ihre normativen Erwartungen an die unternehmensinternen Verteilungsprozesse formulieren.

Daraus leitet sich die Differenziertheit korporativer Gerechtigkeit auf einer *dritten Ebene* ab: die verschiedenen *Bedeutungsaspekte*. Weil sich Probleme der Gerechtigkeit im Schnittpunkt der normativen Erwartungen der Individuen und den funktionalen Erfordernissen von sozialen Systemen ergeben, lassen sich die relevanten Bedeutungsaspekte jeweils nur für spezifische Kontexte benennen. Für den Unternehmenskontext konnten insgesamt vier solcher Aspekte abgeleitet werden. Erst zusammengenommen entscheiden sie über soziale Gerechtigkeit in Unternehmen. Eine Reduktion auf den Aspekt der *Tauschgerechtigkeit*, wie er im Rahmen der neoklassischen Ökonomie vorgenommen wird (De Gijssel 1984), verbietet sich dann in gleicher Weise wie ein bloßer Rückzug auf *Verfahrensgerechtigkeit* (Schmidt 1993). In beiden Fällen werden entweder die ordnungs- oder die ergebnisbezogenen Aspekte korporativer Gerechtigkeit vernachlässigt. Schließlich zeigt sich die Differenziertheit korporativer Gerechtigkeit auch auf einer *vierten Ebene*: den verschiedenen *empirischen Bestimmungsgründen* des individuellen Urteilsverhaltens. Denn die empirische Gerechtigkeitsforschung verweist nicht nur auf die Möglichkeit einer erfahrungswissenschaftlichen Betrachtung, sondern sie stellt auch die Determinanten individueller Gerechtigkeitsvorstellungen und Gerechtigkeitsbewertungen heraus. Wie im vierten Kapitel gezeigt, sind es nicht allein die von der psychologischen Gerechtigkeitsforschung hervorgehobenen psychischen Dispositionen der Urteiler oder die psychophysischen Gesetzmäßigkeiten bei der Wahrnehmung und Bewertung von Verteilungsprozessen, die für die empirisch vorfindbaren Gerechtigkeitsbeurteilungen verantwortlich sind. Es müssen darüber hinaus auch die sozialen Handlungsbedingungen und der kulturelle, institutionelle oder gesellschaftliche Hintergrund beachtet werden. Damit sind Gerechtigkeitsurteile und -bewertungen nicht rein zufällig und folgen auch nicht rein subjektiven Maßstäben. Denn Personen orientieren sich offenbar an normativ oder rational motivierten *Urteilmustern*. Dabei beeinflusst gerade der gemeinsame soziale Kontext den Inhalt und die Auswahl dieser Urteilmuster. Somit verbietet auch der aktuelle Forschungsstand der Gerechtigkeitsforschung eine "Individualisierung" *korporativer Gerechtigkeit*, wie es implizit durch die *Equity-Theorie* (Walster et al. 1976) und explizit in der angewandten Organisationsforschung vorgenommen wird (Knebel 1982; Schanz 1991).¹ Wie im siebten und achten Kapitel gezeigt werden konnte, können auch die sozialen Bedingungen in einem Unternehmen die Gerechtigkeitsvorstellungen der Beschäftigten prägen. Damit kann es in einem Unternehmen oder bei unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten zu einem Konsens über die gerechte Verteilungsordnung und über gerechte Verteilungsergebnisse kommen.

1. Ein Beispiel dazu: "Es ist zu beachten, daß bei den beschriebenen Vorstellungen von Gerechtigkeit stets etwas *Subjektives* zur Debatte steht – was Mitarbeiter in konkreten Situationen als gerecht empfinden. Das bedeutet auch, daß sich das Gefühl durch ein Anreizsystem unfair behandelt zu werden, völlig ungerechtfertigt herausbilden kann." (Schanz 1991: 26).

Korporative Gerechtigkeit und aktuelle Veränderungstendenzen

Welchen Beitrag kann nun die Gerechtigkeitsforschung für die Debatte um eine Bedeutungszunahme korporativer Gerechtigkeit leisten? Neben der konzeptionellen Klärung des Gegenstandsbereichs und dem Aufweis der empirischen Ursachen und Folgen von Gerechtigkeitsbeurteilungen sind es vor allem zwei Beiträge, auf die abschließend hingewiesen werden soll: (1) Die Klärung der *Möglichkeitsbedingungen* korporativer Gerechtigkeit und (2) die genauere Beschreibung, *in welcher Form* korporative Gerechtigkeit angesichts der "Restrukturierung und Deregulierung der Arbeit" wichtiger werden kann. In den bisherigen Ausführungen wurde davon ausgegangen, daß Gerechtigkeit eine zentrale Bestimmungsgröße für die sozialen und ökonomischen Prozesse in Unternehmen ist. Dies war im wesentlichen darin begründet, daß die Beschäftigten normative Erwartungen gegenüber den Verteilungsprozessen in Unternehmen formulieren und Gerechtigkeit dabei ein zentrales Motiv (Lerner 1980) ist. Bei der Diskussion der gesellschaftstheoretischen Entwürfe haben wir jedoch feststellen müssen, daß diese Einschätzung nicht von allen Theoretikern geteilt wird. Insbesondere Luhmann erwies sich als einer der schärfsten Kritiker eines "Gerechtigkeitsstandpunktes" (Höffe 1991). Er führt damit eine von Max Weber begründete Tradition fort. Sein Argument bestand darin, daß Gerechtigkeit eine moralische und politische Kategorie ist, deren Anspruch unter den Bedingungen der Moderne – Ausdifferenzierung der Gesellschaft und Wertepluralität – insbesondere in Unternehmen nicht mehr einzulösen ist. Auf Gerechtigkeit als Kriterium zur Bewertung oder Gestaltung von Verteilungsprozessen in Unternehmen sei deshalb strikt zu verzichten. Auch wenn wir dieser kategorischen Absage aufgrund des zugrundeliegenden undifferenzierten Gerechtigkeitsbegriffs nicht folgen können, verweist Luhmann doch auf einen Aspekt, der für die Einschätzung der Bedeutung korporativer Gerechtigkeit unter den Bedingungen einer "Restrukturierung und Deregulierung der Arbeit" (Baethge et al. 1994) wichtig ist: die *Möglichkeitsbedingungen korporativer Gerechtigkeit*. Aus der Einsicht in die Kontextbezogenheit sozialer Gerechtigkeit ist nämlich Luhmanns Argument von einer *Dominanz ökonomischer Rationalität* in Unternehmen durchaus anzuerkennen. Doch kann dies nicht in einem Verzicht auf eine genauere Analyse korporativer Gerechtigkeit enden. Es gilt vielmehr die Bedingungen anzugeben, *wann* Gerechtigkeit unter der Dominanz ökonomischer Rationalität und den skizzierten Veränderungstendenzen relevant werden kann.

In der Gerechtigkeitsforschung wird soziale Gerechtigkeit als eine Bedingung für die freiwillige Anerkennung einer sozialen Ordnung angesehen. Soziale Ordnungen können aber grundsätzlich auch ohne freiwillige Zustimmung bestehen, wenn sie etwa über Zwangsmechanismen aufrechterhalten werden. Daraus läßt sich ableiten, daß in Unternehmen nur dann auf Gerechtigkeit zu achten ist, wenn die soziale Ordnung auf eine freiwillige Anerkennung angewiesen ist. Kann der erwünschte Grad an Arbeitsleistung auch durch den Einsatz von Zwangsmechanismen erreicht werden, so besteht keine *funktionale Notwendigkeit* für gerechte Verteilungsprozesse. Damit sind *gerechte* Verteilungsprozesse ein mögliches Instrument zur Steuerung der sozialen Prozesse in Unternehmen.

Beide Optionen sind für das Unternehmen aber mit Kosten verbunden. Wird allein Kontrolle als Steuerungsinstrument gewählt, so entstehen dem Unternehmen "Kontrollkosten", die sich z.B. aus der Einrichtung eines personellen und technischen Kontrollapparates ergeben (Picot 1982; Wiegran 1993).² Wie die *justice in organizations* Forschung hervorhebt, sind zu diesen Kontrollkosten auch solche Kosten zu rechnen, die sich aus den Folgen ungerechter Verteilungsprozesse in Unternehmen ergeben. Denn ungerechte Verteilungsprozesse können sich auch in den Einstellungen und Verhaltensweisen der Beschäftigten niederschlagen (Greenberg 1990a). Auch die Befolgung von Gerechtigkeitsvorstellungen ist für ein Unternehmen kostenträchtig. Wie die normative Gerechtigkeitsforschung zeigt, ist der Ausgleich von Verteilungsinteressen gerade das Kennzeichen *gerechter* Verteilungsregeln oder Verteilungsergebnisse. Damit setzen *gerechte* Regeln und Ergebnisse immer einen Verzicht auf den maximal erreichbaren Gewinn voraus. Beides, die Mißachtung und die Beachtung von Gerechtigkeitsvorstellungen, ist demnach mit Aufwendungen für ein Unternehmen verknüpft. Nach Maßgabe der "ökonomischen Rationalität" ist deshalb zu erwarten, daß diejenige Strategie gewählt wird, die kurz- oder langfristig den höchsten Gewinn für das Unternehmen verspricht. Damit wird die *gerechte* Gestaltung von Anreiz- und Gratifikationssystemen Teil des *betriebswirtschaftlichen Nutzenkalküls*. Die Entscheidung für oder gegen eine Befolgung der Gerechtigkeits-erwartungen der Beschäftigten kann dann durch zwei Aspekte beeinflußt sein:

- (1) Die Abhängigkeit des Unternehmens von einer eigenständigen, intrinsisch motivierten Leistungserbringung der Beschäftigten. In Arbeitszusammenhängen, die durch repetitive Tätigkeiten bestimmt sind, ist eine externe Kontrolle der Beschäftigten leicht möglich. Dies gilt aber nicht für Tätigkeiten, in denen die Beschäftigten eigenverantwortlich handeln und entscheiden müssen oder in denen innovative Leistungen gefordert sind.
- (2) Die relative Macht der Beschäftigten. In dem Moment, in dem ein Unternehmen auf Arbeitskräfte angewiesen ist – sei es weil sie am Arbeitsmarkt knapp sind oder weil sie über spezifisches Wissen oder spezifische Fähigkeiten verfügen – wird es eher dazu neigen, deren normativen Erwartungen entgegenzukommen. Deshalb wird es in Bereichen des sekundären Arbeitsmarktes – wo ein Überangebot an Arbeitskräften besteht – eher zu einer Mißachtung von Gerechtigkeitsvorstellungen kommen.

Durch beide Möglichkeitsbedingungen kann die Prognose über die zukünftige Bedeutung korporativer Gerechtigkeit sowohl gestützt als auch widerlegt werden. Für eine Bedeutungszunahme spricht, daß im Zuge der aktuellen Veränderungstendenzen repetitive Tätigkeiten an Bedeutung verlieren und gleichzeitig betriebsbezogene Fachkompetenzen wichtiger werden (Kern & Schuhmann 1984; Schäfer 1996). Identifikation mit dem Unternehmen und freiwillige Leistungserbringung sind dazu notwendig. Folglich sind

2. Wie die jüngeren gesellschaftlichen Veränderungen in Mittel- und Osteuropa zeigen, können aber die "Kontrollkosten" zur Aufrechterhaltung einer Zwangsordnung mit der Zeit so hoch werden, daß es schließlich zu einem Zusammenbruch der Ordnung kommt.

Unternehmen auf die freiwillige Anerkennung ihrer sozialen Ordnung angewiesen. *Korporative Gerechtigkeit* wird aus dieser Sicht also wichtiger.

Demgegenüber wird durch die Verknüpfung von Personalabbau und Veränderung der Arbeitsorganisation die Machtposition bestimmter Beschäftigtengruppen verringert (Faust et al. 1995). Für diese Personen ist die "exit"-Option (Hirschman 1974) bei bestehenden Ungerechtigkeiten mit sehr hohen Kosten verbunden. Auch bei einem subjektiv hohen Grad an Ungerechtigkeit werden diese Personen deshalb zwangsweise die soziale Ordnung eines Unternehmens anerkennen und die Leistungsanforderungen zu erfüllen versuchen. In dem Fall spielt die Frage nach Gerechtigkeit – aus der Sicht eines unternehmerischen Nutzenkalküls – keine ernstzunehmende Rolle. Eine Mißachtung von Gerechtigkeitsvorstellungen kann deshalb profitabler sein. Von diesem Standpunkt aus wäre also der Prognose über eine Bedeutungszunahme zu widersprechen.

Beide Interpretationsmöglichkeiten machen deutlich, daß korporative Gerechtigkeit nur für bestimmte Beschäftigtengruppen wichtiger werden wird. Es sind dann sowohl unternehmensinterne als auch unternehmensübergreifende Unterschiede zu erwarten. Es wäre eine weitergehende Aufgabe empirischer Forschung, diese unterschiedlichen Bedeutungssegmente korporativer Gerechtigkeit näher zu bestimmen.

Über den Hinweis auf unternehmensinterne und unternehmensübergreifende Bedeutungsunterschiede hinaus kann vor dem Hintergrund der gerechtigkeitstheoretischen Ergebnisse dieser Untersuchung auch näher beschrieben werden, in welcher Form Gerechtigkeit unter den Bedingungen (1) einer Deregulierung und (2) einer Veränderung der Arbeitsorganisation an Bedeutung gewinnen kann. Damit wenden wir uns dem zweiten hier zu diskutierenden Beitrag der Gerechtigkeitsforschung zu. Dies kann an dieser Stelle aber nur angedeutet werden und bedarf einer weitergehenden empirischen Untersuchung.

Eine Folge der *Deregulierung* des Flächentarifsystems in Deutschland ist die Stärkung der betrieblichen Ebene bei der Gestaltung von Verteilungsprozessen (Baethge 1991). Denn mit einer Bedeutungsabnahme von Flächentarifverträgen kommen den Unternehmen mehr Steuerungsaufgaben für die unternehmensinterne Güterverteilung zu. Bislang konnten sich Unternehmen weitgehend auf die *externe* Legitimationsleistung von Tarifverträgen verlassen. Darin ging es zumeist implizit um die Herstellung korporativer Gerechtigkeit. Dies sollte über unterschiedliche Regelungen zur Mitarbeiterbeteiligung oder Leistungsbeurteilung, unternehmensübergreifende Kriterien zur Einordnung in Tarifgruppen und den daran gekoppelten Vergütungen erreicht werden. Damit wurden die institutionelle Gestaltung von Verteilungsprozessen und die geltenden Verteilungsregeln dem Unternehmen extern vorgegeben.

In gerechtigkeitstheoretischen Begrifflichkeiten zielte das Flächentarifsystem auf die Sicherung *konstitutiver Gerechtigkeit*. Damit waren die Unternehmen weithin von der Aufgabe entlastet, selbst über die Gestaltung ihrer Verteilungsordnung für *konstitutive Gerechtigkeit* zu sorgen. In dem Maße wie die externen Regelungen wegfallen, müssen im Unternehmen die *konstitutiven Voraussetzungen* von Verteilungsprozessen selbständig festgelegt werden. Sie werden dann nicht mehr in alljährlich stattfindenden Tarifverhand-

lungen der "Sozialpartner", sondern im Unternehmen entschieden. Folglich ist mit einer zunehmenden Deregulierung nicht allgemein mit einer Bedeutungszunahme von Fragen korporativer Gerechtigkeit zu rechnen. Genau genommen geht es dann zunächst um Fragen *konstitutiver Gerechtigkeit*.

Was die Prognose über die Folgen der Veränderung der Arbeitsorganisation angeht, so lassen sich vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen zwei Differenzierungen vornehmen: Erstens läßt sich genauer beschreiben, welche Arten von Gerechtigkeit wichtiger werden, und zweitens kann geklärt werden, warum Fragen der Gerechtigkeit unter diesen Bedingungen an Bedeutung gewinnen. Eines der Hauptmerkmale der "neuen" Formen der Arbeitsorganisation besteht in der Forderung nach *intrinsischer* Leistungsmotivation der Beschäftigten (Kubon-Gilke 1990; Tondorf 1994). Weil nicht mehr allein die quantitative, über externe Kontrollmechanismen sanktionierbare Arbeitsleistung als entscheidend angesehen wird, ist eine intrinsische Arbeitsmotivation gefordert (Bühner 1989; Seitz 1993). Damit verbindet sich auch die Vorstellung einer freiwilligen Anerkennung der Regeln des Unternehmens (Minssen 1990). Wie aus den gesellschaftstheoretischen Ansätzen der Soziologie abgeleitet werden kann, werden unter diesen Bedingungen Fragen der gerechten Güterverteilung wichtiger (Durkheim 1988; Parsons 1970). Folgen wir dem im sechsten Kapitel vorgestellten analytischen Bezugsrahmen, so läßt sich näher bestimmen, welche Bedeutungsaspekte dabei eine Rolle spielen. Denn die Einführung neuer Arbeitsorganisationen geschieht in einer Situation des Arbeitskräfteüberhangs. Damit geht es weniger um die Allokation als um die *Mobilisierung von Humanressourcen*. Denn die Unternehmen verfügen über ausreichende Arbeitskräfte, müssen jedoch dafür sorgen, daß sie die erwünschte Leistung erbringen. Diesem Funktionsbereich wurde der *distributive* und der *prozedurale* Gerechtigkeitsaspekt zugeordnet. Es gibt Hinweise, daß diesen beiden Bedeutungsaspekten in der betrieblichen Praxis tatsächlich eine größere Beachtung entgegengebracht wird. Was den Aspekt der distributiven Gerechtigkeit angeht, so wird dies an den neuerdings verstärkt diskutierten Entlohnungsmodellen deutlich (Eyer 1995; Torka 1995; Moderegger 1995; Weber 1993). Darin wird nicht nur die individuelle Leistung belohnt, sondern es geht auch um die Beteiligung der Beschäftigten am Abteilungs- oder Unternehmensgewinn (Eyer 1995). Somit zielen diese neuen Entlohnungsformen auf die Beteiligung der Beschäftigten an den im Unternehmen erwirtschafteten Gewinnen und auf die Herstellung *distributiver* Gerechtigkeit. Was die Bedeutung der prozeduralen Gerechtigkeit angeht, so zeigen die empirischen Ergebnisse der *justice in organizations* Forschung, daß dabei die Gestaltung der Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern entscheidend ist. Auch für diese Bedeutungszunahme der interpersonalen Beziehung gibt es Hinweise aus der betrieblichen Praxis. Denn das verstärkte Bemühen, die "soziale Kompetenz" der Führungskräfte und ihre Fähigkeiten im Umgang mit ihren Mitarbeitern durch spezielle Bildungsmaßnahmen zu erhöhen (Bühner 1989; Pawlowski & Bäumer 1995), kann als Ausdruck einer größeren Beachtung des interpersonalen Aspekts *prozeduraler Gerechtigkeit* interpretiert werden. Die empirischen Ergebnisse zum Zusammenhang von unternehmensinternen Handlungs-

bedingungen und Gerechtigkeitsvorstellungen erlauben es auch, die Gründe für eine zunehmende Bedeutung korporativer Gerechtigkeit genauer zu beschreiben. Aus einer Veränderung der Arbeitsorganisation, wie sie z.B. in der Einführung von Gruppenarbeit bestehen kann, folgt nämlich gleichzeitig eine Veränderung der Strukturen und Prozesse im Unternehmen. Führt ein Unternehmen z.B. Gruppenarbeit ein, so kann sich dies in einer Stärkung seiner Gemeinschaftsorientierung äußern. Denn in dem Fall werden die Beschäftigten stärker in Gruppen integriert und der sozialen Kontrolle durch die übrigen Gruppenmitglieder unterworfen. In der Begrifflichkeit des *Grid-Group* Schemas verändert sich damit der unternehmensinterne Handlungskontext in Richtung *high group*. Gleichzeitig bedeutet die Einführung von Gruppenarbeit eine Verringerung der *Grid*-Dimension. Eines der Merkmale betrieblicher Gruppenarbeit besteht gerade im Abbau der Hierarchieebenen und der hierarchischen Kontrollmechanismen (Esser 1992; Faust et al. 1995; Heidenreich 1994; Kleinschmidt & Pekruhl 1994). Damit verändern sich die Handlungsbedingungen der Beschäftigten. Folgt man den empirischen Ergebnissen des achten Kapitels dieser Studie, so müßten sich damit auch die Vorstellungen darüber ändern, welche institutionelle Gestaltung der Verteilungsprozesse und welche Verteilungsprinzipien eine gerechte Güterverteilung gewährleisten. Da der Handlungskontext durch hohe Gemeinschaftsorientierung definiert ist, würde sich daraus auch die Forderung nach einer Gleichverteilung und einer Verteilung entsprechend den individuellen Bedürfnissen ergeben. Entsprechen die Verteilungsregeln in diesem Unternehmen aber weiterhin z.B. einer Hierarchie- oder Marktorientierung, so werden die neuen Verhältnisse als ungerecht empfunden. Denn in dem Fall besteht keine Konsistenz zwischen den Struktur- und Prozeßbedingungen einerseits und den Verteilungsprozessen andererseits.

Beide Schlußfolgerungen zur Bedeutung korporativer Gerechtigkeit können nur als erste Arbeitshypothesen verstanden werden. Denn nur die empirische Organisationsforschung kann Informationen darüber liefern, ob die skizzierten Veränderungen tatsächlich ablaufen und wie sie sich in den Gerechtigkeitsurteilen und Gerechtigkeitsbewertungen der Beschäftigten widerspiegeln.

Die Notwendigkeit einer detaillierten empirischen Überprüfung ergibt sich aber auch deshalb, weil gerade durch die Analysen des achten Kapitels einige in den vorangegangenen Kapiteln formulierten theoretischen Aussagen nur eingeschränkt belegt werden konnten. Der Grund dafür lag weniger in der fehlenden Übereinstimmung zwischen Theorie und Empirie, als in der mangelnden Verfügbarkeit adäquater Daten. Die vordringlichste Aufgabe weiterer Forschungen bestünde somit in der Schaffung einer solchen Datengrundlage, die die Ursachen und Folgen von Gerechtigkeitsurteilen und Gerechtigkeitsbewertungen der Beschäftigten in unterschiedlichen Unternehmen abbildet. Dabei wird die Sammlung "subjektiver" Einstellungs- und Meinungsdaten genauso wichtig sein wie die Berücksichtigung "objektiver" Unternehmensdaten. Denn gerade durch eine derartige Verknüpfung können die Folgen gerechter oder ungerechter Verteilungsprozesse am deutlichsten herausgestellt werden. Nur auf einer solchen Grundlage wären die Annahmen über die Ausbildung von Gerechtigkeitsideologien in Unternehmen genauso überprüfbar

wie die skizzierte Bedeutungszunahme korporativer Gerechtigkeit unter den Bedingungen einer "Restrukturierung und Deregulierung der Arbeit" (Baethge et al. 1994). Damit wäre auch die Möglichkeit geschaffen, die Bedeutung von Gerechtigkeit in Unternehmen nicht nur auf der Grundlage von allgemeinen Umfragedaten, Aussagen ausgewählter Unternehmensvertreter oder Ergebnissen der vorwiegend US-amerikanischen *justice in organizations* Forschung zu diskutieren. Eine derartige empirische Analyse korporativer Gerechtigkeit in bundesdeutschen Unternehmen wäre allein durch eine Verknüpfung der empirischen Organisationsforschung und der empirischen Gerechtigkeitsforschung möglich. Der Beitrag, den die Gerechtigkeitsforschung für ein solches interdisziplinäres "Kooperationsprojekt" leisten kann, sollte durch diese Studie herausgestellt werden.

Literaturverzeichnis

- Abercrombie, N., und B.S. Turner. 1978. "The Dominant Ideology Thesis". *British Journal of Sociology* 29: 303-17.
- Abercrombie, N., S. Hill und B.S. Turner. 1980. *The Dominant Ideology Thesis*. London: Allen & Unwin.
- Abercrombie, N., S. Hill und B.S. Turner. 1990. *Dominant Ideologies*. London: Unwin Hyman.
- Abraham, M. und B. Prosch. 1991. "Arbeitsbeziehungen und selektive Anreize am Beispiel der Carl-Zeiss-Stiftung". S. 195-211 in *Person - Situation - Institution - Kultur*. Günther Büschges zum 65. Geburtstag, hrsg. v. R. Wittenberg Berlin: Duncker & Humblot.
- Adams, J.S. 1963. "Toward an Understanding of Inequity". *Journal of Abnormal and Social Psychology* 67: 422-36.
- Adams, J.S. 1965. "Inequity in Social Exchange". S. 267-300 in *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol.2., hrsg. v. L. Berkowitz, New York: Academic.
- Adams, J.S. 1968. "Effects of Overpayment: Two Comments on Lawler's Paper". *Journal of Personality and Social Psychology* 10: 315-16.
- Adams, J.S., und P.R. Jacobsen. 1964. "Effects of Wage Inequities on Work Quality". *Journal of Abnormal and Social Psychology* 69: 19-25.
- Adams, J.S., und W.B. Rosenbaum. 1962. "The Relationship of Worker Productivity to Cognitive Dissonance about Wage Inequities". *Journal of Applied Psychology* 46: 161-64.
- Adamy, W. und J. Steffen. 1985. *Handbuch der Arbeitsbeziehungen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ajzen, I., und M. Fishbein 1980. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Akerlof, G.A. 1982. "Labor Contracts as Partial Gift Exchange". *The Quarterly Journal of Economics* 97: 543-69.
- Akerlof, G.A. 1984. "Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views". *American Economic Review*. Papers and Proceedings 74: 79-83.
- Alain, M. 1985. "An Empirical Validation of Relative Deprivation". *Human Relations* 38: 739-49.
- Alchian, A.A., und H. Demsetz. 1972. "Production, Information Costs and Economic Organization". *American Economic Review* 62: 777-95.
- Alemann, U.v. 1983. "Interessenvermittlung in Westeuropa. Die Diskussion um Korporatismus in der vergleichenden Politik." S. 116-42 in *Interessenvermittlung und Politik*, hrsg.v. U.v.Alemann und E. Forndran. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Alemann, U.v., und R. Heinze. 1981. "Korporativer Staat und Korporatismus: Dimensionen der Neo-Korporatismusdiskussion". S. 43-61 in *Neokorporatismus*, hrsg.v. U.v.Alemann, Frankfurt/M.: Campus.
- Alexander, J.C. 1982. *Theoretical Logic in Sociology Vol. 2: The Anatomies of Classical Thought: Marx and Durkheim*. Berkeley: University of California Press.
- Alexander, J.C. 1985. *Theoretical Logic in Sociology Vol. 4: The Modern Reconstruction of Classical Thought: Talcott Parsons*. Berkeley: University of California Press.
- Alexander, J.C. 1986. *Twenty Lectures. Sociological Theory Since World War II*. New York: Columbia University Press.
- Alexander, S., und M. Ruderman. 1987. "The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior". *Social Justice Research* 1: 177-98.

- Allegro, J., H. Kruidenier und H. Steensma. 1991. "Aspect of Distributive and Procedural Justice in Quality of Working Life". S. 99-116 in *Social Justice in Social Relation. Volume 2: Societal and Psychological Consequences of Justice and Injustice*, hrsg. v. H. Steensma und R. Vermunt, New York: Plenum Press.
- Allmendinger, J., D. Krebs, P. Schmidt und B. Wegener. 1983. *Handbuch sozialwissenschaftlicher Skalen*. Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften.
- Alves, W.M. 1982. "Modelling Distributive Justice Judgments". S. 205-34 in *Measuring Social Judgments: The Factorial Survey Approach*, hrsg. v. P. Rossi und S.L. Nock, Beverly Hills, CA: Sage.
- Alves, W.M., und P.H. Rossi. 1978. "Who Should Get What? Fairness Judgments of the Distribution of Earnings". *American Journal of Sociology* 84: 541-64.
- Alwin, D.F. 1987. "Distributive Justice and Satisfaction with Material Well-Being". *American Sociological Review* 52: 83-95.
- Alwin, D.F. 1992. "Equity Theory". S. 563-75 in *Encyclopedia of Sociology*, hrsg. v. E.F. Borgatta und M.L. Borgatta, New York: Macmillan Publishing Company.
- Alwin, D.F., G. Gornev und L.U. Khakhulina. 1995. "Comparative Referential Structures, System Legitimacy, and Justice Sentiments: An International Comparison". S. 109-30 in *Social Justice and Political Change: Public Opinion in Capitalist and Post Communist States*, hrsg. v. J.R. Kluegel, D.S. Mason und B. Wegener, New York: Aldine De Gruyter.
- Alwin, D.F., und D. Mason. 1989. *Perceptions of Justice in Cross-National Perspective*. Paper Prepared for Discussion at a Conference on "Perceptions of Justice in East and West". Dubrovnik, Yugoslavia, October 1989.
- Anderson, B., J. Berger, M.J. Zelditch und B.P. Cohen. 1969. "Reactions to Inequity". *Acta Sociologica* 12: 1-12.
- Andrews, I.R. 1967. "Wage Inequity and Job Performance: An Experimental Study". *Journal of Applied Psychology* 51: 39-45.
- Arbeitsgesetze. 1988. *Arbeitsgesetze*, 36. Auflage München: Beck.
- Archer, M.S. 1988. *Culture and Agency. The Place of the Culture in Social Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arni, J.L. 1989. "Das Verhältnis von Moral und Rationalität. Eine Auseinandersetzung mit David Gauthiers 'Morals by Agreement'". *Analyse und Kritik* 2: 154-78.
- Arrow, K.J. 1985. "The Economics of Agency". S. 37-51 in *Principals and Agents: The Structure of Business*, hrsg. v. J.W. Pratt und R.J. Zeckhauser, Boston: Allyn and Bacon.
- Arts, W. 1985. "To Each His Due: Ideas of Social Justice and Dutch Income (Re)Distribution Policy". *The Netherlands Journal of Sociology* 21: 140-49.
- Arts, W. 1995. "Prinzipien der Verteilungsgerechtigkeit. Überblick und theoretische Rekonstruktion der soziologischen Zugangsweise". S. 107-31 in *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*, hrsg. v. H.-P. Müller und B. Wegener, Leske + Budrich.
- Arts, W., P. Hermkens und P.v. Wijck. 1991. "Income and the Idea of Justice: Principles, Judgments, and their Framing". *Journal of Economic Psychology* 12: 121-40.
- Arts, W., P. Hermkens und P.v. Wijck. 1995a. "Anomie, Distributive Justice and Dissatisfaction with Material Well-Being in Eastern Europe". *International Journal of Comparative Sociology* 34: 1-16.
- Arts, W., P. Hermkens und P.v. Wijck. 1995b. "Justice Evaluation of Income Distribution in East and West". S. 131-50 in *Social Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States*, hrsg. v. J.R. Kluegel, D.S. Mason und B. Wegener, New York: Aldine De Gruyter.
- Arts, W., und P. van Wijck. 1989. "Share and Share Alike? Social Constraints on Income Equalization". *Social Justice Research* 3: 233-49.

- Arts, W., und R.v.d. Veen. 1992. "Sociological Approaches to Distributive and Procedural Justice". S.143-76 in *Justice: Interdisciplinary Perspectives*, hrsg. v. K.R. Scherer, Cambridge: Cambridge University Press.
- Atkinson, M.L. 1986. "The Perception of Social Categories: Implications for the Social Comparison Process". S. 117-34 in *Relative Deprivation and Social Comparison*, hrsg. v. J.M. Olson, C.P. Herman, und M.P.Zanna, Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Austin, W., und E. Hatfield. 1980. "Equity-Theorie, Macht und soziale Gerechtigkeit". S. 25-68 in *Gerechtigkeit und Interaktion*, hrsg. v. G. Mikula, Bern: Huber.
- Axelrod, R. 1987. *Die Evolution der Kooperation*. München: Juventa.
- Bader, V.-M. 1989. "Max Webers Begriff der Legitimität. Versuch einer systematisch-kritischen Rekonstruktion". S. 296-334 in: *Max Weber heute. Erträge und Probleme der Forschung*, hrsg. v. J. Weiss. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Baethge, M. 1991. "Arbeit, Vergesellschaftung Identität. Zur zunehmenden Subjektivierung der Arbeit". *Soziale Welt 37*: 191-207.
- Baethge, M., U. Mückenberger, W. Müller-Jentsch, U. Jürgens, J. Sydow und G. Weiss. 1994. *Regulierung und Restrukturierung der Arbeit in den Spannungsfeldern von Globalisierung und Dezentralisierung*. Antrag an die Deutsche Forschungsgemeinschaft zur Einrichtung eines Forschungsschwerpunktes. Erlangen und Göttingen.
- Baker, P.M. 1980. "Consensus and Dissensus in the Attribution of Status and Equity: Comment on Nock and Rossi and on Alves and Rossi". *American Journal of Sociology* 86: 641-43.
- Baldamus, W. 1960. *Der gerechte Lohn. Eine industriesoziologische Analyse*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Bamber, G.J. und D.E. Simmons. 1995. "Changing Approaches to Work Organizations". S. 55-72 in *Arbeitsstrukturen im Umbruch*. Festschrift für Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Fürstenberg., hrsg. v. C. Heidack, München: Hampp.
- Bardmann, T.M., und R. Franzpötter. 1990. "Unternehmenskultur. Ein postmodernes Organisationskonzept". *Soziale Welt* 41: 424-40.
- Barnard, C. 1962. *The Functions of the Executive*. Cambridge: Harvard University Press (15. Auflage).
- Baron, J.N., und W.T. Bielby. 1980. "Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work". *American Sociological Review* 45: 737-65.
- Barry, B. 1989. *Theories of Justice*. Berkeley: University of California Press.
- Baumann, M. 1993. "Rechte und Normen als soziale Tatsachen". *Analyse und Kritik* 15: 36-61.
- Bayer, R.C. 1990. "On John Rawls' A Theory of Justice: Empirical Application of Justice Theories: A Test Case". *International Social Science Journal* 42: 565-76.
- Becker, F.G. 1990. *Anreizsysteme für Führungskräfte*. Stuttgart: Poeschel.
- Becker, H., und I. Langosch. 1986. *Produktivität und Menschlichkeit. Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis*. Stuttgart: Enke.
- Beckerath, P.G. 1981. "Ideologien im Betriebsleben". S. 205-9 in *Handwörterbuch der Betriebspsychologie und Betriebssoziologie*, hrsg. v. P.G.v. Beckerath, P. Sauermann und G. Wiswede, Stuttgart: Enke.
- Bell, J., und E. Schokkaert. 1992. "Interdisciplinary Theory and Research on Justice". S. 237-53 in *Justice: Interdisciplinary Perspectives*, hrsg. v. K.R. Scherer Cambridge: Cambridge University Press.
- Bender, W. 1980. *Ethische Urteilsbildung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bendix, R. 1960. *Herrschaft und Industriearbeit*. Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Berger, J., M.H. Fisek, R. Norman und D. Wagner. 1983. "The Formation of Reward Expectations in Status Situations". S. 127-68 in *Equity Theory. Psychological and Sociological Perspectives*, hrsg. v. D.M. Messick und K.S. Cook, New York: Praeger.

- Berger, J., M. Zelditch, B. Anderson und B.P. Cohen. 1972. "Structural Aspects of Distributive Justice. A Status Value Formulation". S. 119-46 in *Sociological Theories in Progress. Vol.2.*, hrsg. v. J.Berger, M. Zelditch und B.Anderson, New York: Houghton Mifflin.
- Bernstein, M., und F. Crosby. 1980. "An Empirical Examination of Relative Deprivation Theory". *Journal of Experimental Social Psychology* 16: 442-56.
- Bierhoff, H.W., E. Buck und R. Klein. 1986. "Social Context and Perceived Justice". S. 165-85 in *Justice in Social Relations*, hrsg. v. H.W. Bierhoff, R.L. Cohen und J. Greenberg, New York: Plenum Press.
- Bies, R.J. 1987. "The Predicament of Injustice: The Management of Moral Outrage", S. 289-319 in *Research in Organizational Behavior*. Vol 9, hrsg. v. L.L. Cummings und B.M. Staw, Greenwich CT, JAI Press.
- Bies, R.J., und J.S. Moag. 1986. "Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness". S. 43-55 in *Research on Negotiation in Organizations*, hrsg. v. R.J. Lewicki, B.H. Sheppard und M.H. Bazerman. Greenwich: JAI Press.
- Bies, R.J., und D.L. Shapiro. 1987. "Interactional Fairness Judgements: The Influence of Causal Accounts". *Social Justice Research* 1. 199-218.
- Blau, P.M. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Blau, P.M. 1971. "Justice in Social Exchange". S. 56-68 in *Institutions and Social Exchange*, hrsg. v. H. Turk und R.L. Simpson, Indianapolis: Bobbs-Merill.
- Blau, P.M. 1993. "Putting Coleman's Transition Right-Side Up". *Analyse und Kritik* 15: 3-21.
- Bleicher, K. 1983. "Organisationskulturen und Führungsphilosophien im Wettbewerb". *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 83/2: 135-51.
- Bleicher, K. 1991. *Organisation. Strategien - Strukturen - Kulturen*. Wiesbaden: Gabler.
- Bleicher, K. 1992. *Strategische Anreizsysteme. Flexible Vergütungssysteme für Führungskräfte*. Stuttgart: Poeschel.
- Böckmann, W. 1980. *Sinn-orientierte Leistungsmotivation und Mitarbeiterführung*. Stuttgart: Enke.
- Böhnisch, W. 1992. "Teilnahmeentscheidung". Sp. 2192-2202 in *Handwörterbuch des Personalwesens*. Enzyklopädie des Betriebswirtschaft Bd. 5, hrsg. v. E. Gaugler und W. Weber, Stuttgart: Poeschel (2. Auflage).
- Bollen, K.A. 1989. *Structural Equations with Latent Variables*. New York: Wiley.
- Bossong, B. 1983. "Verteilungspräferenzen, Art der sozialen Beziehung und Bedürftigkeit". *Zeitschrift für Experimentelle und Angewandte Psychologie* 30: 566-72.
- Boudon, R. 1979. *Widersprüche sozialen Handelns*. Darmstadt: Luchterhand.
- Boudon, R. 1986. "The Logic of Relative Frustration". S. 171-96 in *Rational Choice*, hrsg. v. J. Elster, Oxford: Blackwell.
- Boudon, R. 1988. *Ideologie*. Geschichte und Kritik eines Begriffs. Reinbek: Rowohlt.
- Boudon, R. 1990. "Subjektive Rationalität und die Theorie der Ideologie". S. 384-414 in *Sozialstruktur und Kultur*, hrsg. v. H. Haferkamp, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Boudon, R. 1992. "Sentiments of Justice". *Social Justice Research* 5: 113-35.
- Breisig, T. 1985. *Historische Perspektiven von Sozialtechniken*. (Arbeitspapiere zu Organisation, Automation und Führung. 1985/1)". Trier.
- Breuer, S. 1991. *Max Webers Herrschaftssoziologie*. Frankfurt/M.: Campus.
- Brickman, P. 1977. "Preferences for Inequality". *Sociometry* 40: 303-10.
- Brickman, P., R. Folger, E. Goode und Y. Schul. 1981. "Microjustice and Macrojustice", S. 173-202 in: *The Justice Motive in Social Behavior*, hrsg. v. M.L. Lerner und S.C. Lerner, New York: Plenum Press.
- Brinkmann, G. 1984. *Ökonomik der Arbeit. Bd.3: Die Entlohnung der Arbeit*. Stuttgart: Klett-Cotta.

- Brockner, J., und J. Greenberg. 1990. "The Impact of Layoffs on Survivors: An Organizational Justice Perspective". S. 45-75 in *Applied Social Psychology and Organizational Settings*, hrsg. v. J.S. Carroll, Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Brockner, J., T.R. Tyler und R. Cooper-Schneider. 1992. "The Influence of Prior Commitment to an Institution in Reactions to Perceived Unfairness: The Higher They are, the Harder They Fall". *Administrative Science Quarterly* 37: 241-61.
- Brockner, J., und P. Siegel. 1996. "Understanding the Interaction Between Procedural and Distributive Justice." S. 390-413 in *Trust in Organizations. Frontiers of Theory and Research*, hrsg. v. R.M. Kramer und T.R. Tyler. Thousand Oaks: Sage.
- Brox, H. 1989. *Arbeitsrecht*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bruckmeier, K. 1988. *Kritik der Organisationsgesellschaft. Wege der systemtheoretischen Auflösung der Gesellschaft von M.Weber, Parsons, Luhmann und Habermas*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Brünnecke, K., C. Deutschmann und M. Faust. 1991. "Betriebspolitische Aspekte des Bürokratieabbaus in Industrieunternehmen". S. 1-38 in *Managementforschung 2*, hrsg. v. W. und P. Conrad, Berlin: De Gruyter.
- Buchanan, A.E. 1982. *Marx and Justice. The Radical Critique of Liberalism*. London: Methuen.
- Buchanan, A. E., und D. Mathieu. 1986. "Philosophy and Justice". S. 11-46 in *Justice. Views from the Social Sciences*, hrsg. v. R.L. Cohen, New York: Plenum Press.
- Buchanan, J.M. 1975. *The Limits of Liberty. Between Anarchy and Leviathan*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bühner, R. 1989. "Abschied vom Taylorismus. Neue Anforderungen an die Personalqualifikation". *Blick durch die Wirtschaft* 99: 7.
- Büschges, G., M. Abraham und W. Funk. 1996. *Grundzüge der Soziologie*. München: Oldenbourg.
- Cleghorn, J.S. 1987. "Can Workplace Democracy Transform Capitalist Society? Durkheim and Burawoy Compared". *Sociological Inquiry* 57: 305-15.
- Coase, R.H. 1988. *The Firm, the Market, and the Law*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cohen, B.P., und X. Zhou. 1991. "Status Processes in Enduring Work Groups". *American Sociological Review* 56: 179-88.
- Cohen, J. 1989. "Heller, Habermas and Justice". *Praxis International* 8: 491-97.
- Cohen, R.L. 1985. "Procedural Justice and Participation". *Human Relations* 38: 643-63.
- Cohen, R.L. (Hrsg.). 1986. *Justice. Views from the Social Sciences*, New York: Plenum Press.
- Cohen, R.L. 1987. "Distributive Justice: Theory and Research". *Social Justice Research* 1. 19-40.
- Cohen, R.L., und J. Greenberg. 1982. "The Justice Concept in Social Psychology". S. 1-42 in *Equity and Justice in Social Behavior*, hrsg. v. J. Greenberg und R.L. Cohen, New York: Academic Press.
- Coleman, J.S. 1974. "Inequality, Sociology, and Moral Philosophy". *American Journal of Sociology* 80: 739-64.
- Coleman, J.S. 1979. *Macht und Gesellschaftsstruktur*. Tübingen: Mohr.
- Coleman, J.S. 1980. "Rawls, Nozick and Educational Equality" S. 218-26 in *The Norton Reader: An Anthology of Expository Prose*, New York: Norton (5. Auflage).
- Coleman, J.S. 1984. "Introducing Social Structure into Economic Analysis". *American Economic Review. Papers and Proceedings* 74: 84-88.
- Coleman, J.S. 1986. "Social Theory, Social Research, and a Theory of Action". *American Journal of Sociology* 91: 1309-35.
- Coleman, J.S. 1990. *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Belknap Harvard.
- Coleman, J.S. 1993a. "The Rational Reconstruction of Society". *American Sociological Review* 58: 1-15.
- Coleman, J.S. 1993b. "The Role of Rights in a Theory of Social Action". *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 149: 213-32.

- Coleman, J.S. 1993c. "The Vision of Foundations of Social Theory". *Analyse und Kritik* 14: 117-28.
- Coleman, J.S. 1993d. "Reply to Blau, Tuomela, Diekmann and Baurmann". *Analyse und Kritik* 15: 62-69.
- Cook, K.A., und T. Yamagishi. 1983. "Social Determinants of Equity Judgments: The Problem of Multidimensional Input". S. 95-126 in *Equity Theory: Psychological and Sociological Perspectives*, hrsg. v. D.M. Messick und K.S. Cook, New York: Praeger.
- Cook, K.S. 1987. "Toward a More Interdisciplinary Research Agenda: The Potential Contributions of Sociology". *Social Justice Research* 1: 5-18.
- Cook, K.S., und K.A. Hegtvædt. 1983. "Distributive Justice, Equity and Equality". *Annual Review of Sociology* 9: 217-41.
- Cook, K.S., und K.A. Hegtvædt. 1986. "Justice and Power. An Exchange Analysis". S. 19-41 in *Justice in Social Relations*, hrsg. v. H.W. Bierhoff, R.L. Cohen und J. Greenberg, New York, Plenum Press.
- Cook, K.S., und T.L. Parcel. 1977. "Equity Theory: Directions for Future Research". *Sociological Inquiry* 47: 75-88.
- Cook, T.D., F. Crosby und K.M. Hennigan. 1977. "The Construct Validity of Relative Deprivation". S. 307-33 in *Social Comparison Processes*, hrsg. v. J.M. Suls und R.L. Miller, Washington: Wiley & Sons.
- Cowherd, D.M., und D.I. Levine. 1992. "Product Quality and Pay Equity Between Lower-Level Employees and Top Management: An Investigation of Distributive Justice Theory". *Administrative Science Quarterly* 37: 302-20.
- Cropanzano, R. und M.L. Randall. 1992. "Injustice and Work Behavior: A Historical Review". S. 3-20 in *Justice in the Workplace. Approaching Fairness in Human Resource Management.*, hrsg. v. R. Cropanzano. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Crosby, F. 1976. "A Model of Egoistical Relative Deprivation". *Psychological Review* 83: 85-113.
- Crosby, F. 1984. "Relative Deprivation in Organizational Settings". S. 51-93 in *Research in Organizational Behavior*, Vol.6, hrsg. v. L.L. Cummings und B.M. Staw, Greenwich, CT: JAI Press.
- Crosby, F., und A.M. Gonzales-Intal. 1984. "Relative Deprivation and Equity Theories. Felt Injustice and the Undeserved Benefits of Others". S. 141-66 in *The Sense of Injustice*, hrsg. v. R. Folger, New York: Plenum.
- Crosby, F., P. Muehrer und G. Loewenstein. 1986. "Relative Deprivation and Explanation: Models and Concepts". S. 17-32 in *Relative Deprivation and Social Comparison*, hrsg. v. J.M. Olson, C.P. Herman, und M. P. Zanna, Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Crott, H. 1979. *Soziale Interaktion und Gruppenprozesse*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Cullen, B. 1992. "Philosophical Theories of Justice". 15-64 in *Justice: Interdisciplinary Perspectives*, hrsg. v. K.R. Scherer, Cambridge: Cambridge University Press.
- Dahrendorf, R. 1961. *Über den Ursprung der Ungleichheit unter den Menschen*. Tübingen: Mohr.
- Dahrendorf, R. 1971. *Die Idee des Gerechten im Denken von Karl Marx*. Hannover: Verlag für Literatur und Zeitgeschehen.
- Daly, J.P., und P.D. Geyer. 1995. "Procedural Fairness and Organizational Commitment Under Conditions of Growth and Decline". *Social Justice Research* 8: 137-51.
- D'Anjou, L., A. Steijn und D. Van Aarsen. 1995. "Social Position, Ideology and Distributive Justice". *Social Justice Research* 8: 351-84.
- Davis, J.A. 1959. "A Formal Interpretation of the Theory of Relative Deprivation". *Sociometry* 22: 280-96.
- Davis, K., und W.E. Moore. 1945. "Some Principles of Stratification". *American Sociological Review* 10: 242-49.
- Davis, M.D. 1972. *Spieltheorie für Nichtmathematiker*. München: Oldenbourg.
- De Gijsel, P. 1984. "Individuum und Gerechtigkeit in ökonomischen Verteilungstheorien". *Ökonomie und Gesellschaft* 2: 14-66.

- DeCarufel, A. 1986. "Pay Secrecy, Social Comparisons, and Relative Deprivation in Organizations". S. 181-99 in *Relative Deprivation and Social Comparison*, hrsg. v. J.M. Olson, C.P. Herman und M.P.Zanna, Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Della Fave, L.R. 1980. "The Meek Shall not Inherit the Earth: Self-Evaluation and the Legitimacy of Social Stratification". *American Sociological Review* 45: 955-71.
- Della Fave, L.R. 1986. "The Dialectics of Legitimation and Counternorms". *Sociological Perspectives* 29: 435-60.
- Della Fave, L.R. 1991. *Not so Free to Chose: Unequal Exchange and Normative Support for Inequality*. (Paper presented at the Third International Justice Conferenc in Utrecht) Utrecht, The Netherlands.
- DeSoto, C.B., und F. Albrecht. 1968. "Cognition and Social Ordering" S. 531-38 in *Theories in Cognitive Consistency*, hrsg. v. R.P. Abelson und E. Aronson, Chicago: Rand McNally.
- Deutsch, M. 1949. "A Theory of Cooperation and Competition". *Human Relations* 2: 129-51.
- Deutsch, M. 1975. "Equity, Equality, and Need: What Determines which Value will be Used as the Basis of Distributive Justice?". *Journal of Social Issues* 31: 137-49.
- Deutsch, M. 1985. *Distributive Justice. A Social Psychological Perspective*. Princeton: Princeton University Press.
- Deutsch, M. 1986. "Cooperation, Conflict, and Justice". S. 3-18 in *Justice in Social Relations*, hrsg. v. H.W. Bierhoff, R.L. Cohen und J. Greenberg, New York, London: Plenum Press.
- Deutsch, M. 1991. "Egalitarianism in the Laboratory and at Work". S. 195-210 in *Social Justice in Human Relations. Vol 1: Societal and Psychological Origins of Justice*, hrsg. v. R. Vermunt und H. Steensma, New York: Plenum.
- Deutschmann, C. 1989. "Der Clan als Unternehmensmodell der Zukunft". *Leviathan* 10: 85-107.
- Diekmann, A. 1995. *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek: Rowohlt.
- Dill, P., und G. Hügler. 1987. "Unternehmenskultur und Führung betriebswirtschaftlicher Organisationen - Ansatzpunkte für ein kulturbewusstes Management", S. 141-210 in: *Unternehmenskultur. Perspektiven für Wissenschaft und Praxis*, hrsg. v. E. Heinen, München: Piper.
- DiMaggio, P. 1990. "Cultural Aspects of Economic Action and Organization". S. 113-36 in *Beyond the Marketplace. Rethinking Economy and Society*, hrsg. v. R. Friedland und A.F. Robertson, New York: De Gruyter.
- Dillman, D.A. 1983. "Mail and other Self-Administered Questionnaires". S. 359-78 in *Handbook of Survey Research*, hrsg. v. P.H. Rossi, J.D. Wright und A. Anderson, New York: Academic Press.
- Dittrich, J.E., und M.R. Carell. 1976. "Dimensions of Organizational Fairness as Predictors of Job Satisfaction, Absence, and Turnover". *Proceedings of the Academy of Management* 1976: 79-83.
- Dittrich, J.E., und M.R. Carell. 1979. "Organizational Equity Perceptions, Employee Job Satisfaction, and Departmental Absence and Turnover Rates". *Organizational Behavior and Human Performance* 24, 29-40.
- Doeringer, P.B., und M.J. Piore. 1971. *Internal Labor Markets*. Lexington, MA: Heath.
- Dörre, K., und J. Neubert. 1995. "Neue Managementkonzepte und industrielle Beziehungen: Aushandlungsbedarf statt 'Sachzwang Reorganisation'". S. 167-213 in *Managementforschung* 5, hrsg. v. G. Schreyögg und J. Sydow, Berlin: De Gruyter.
- Dollard, J., L. Doob, N. Miller, O. Mowrer und R. Sears. 1939. *Frustration and Aggression*. New Haven: Yale University Press
- Dornstein, M. 1988. "Wage Reference Groups and Their Determinants: A Study of Blue-Collar and White-Collar Employees in Israel". *Journal of Occupational Psychology* 61: 221-35.
- Dornstein, M. 1991. *Conceptions of Fair Pay: Theoretical Perspectives and Empirical Research*. New York: Praeger.
- Douglas, M. 1982. *In the Active Voice*. London: Routledge & Kegan Paul.

- Douglas, M. 1986. *How Institutions Think*. Syracuse NY: Syracuse University Press.
- Douglas, M. 1995. "Converging on Autonomy: Anthropology and Institutional Economics". S. 98-115 in *Organization Theory. From Chester Barnard to the Present and Beyond*, hrsg. v. O.E. Williamson, New York: Oxford University Press.
- Dreier, R. 1974. "Zu Luhmanns systemtheoretischer Neuformulierung des Gerechtigkeitsproblems". *Rechtstheorie* 5: 189-200.
- Dür, W., D. Liepmann, H. Merckens und F. Schmidt (Hrsg.). 1989. *Wertvorstellungen in Unternehmenskulturen*. Baltmannsweiler: Burgbücherei Schneider.
- Durkheim, É. 1988. *Über soziale Arbeitsteilung: Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*. Frankfurt/M.: Suhrkamp (2. Auflage).
- Durkheim, É. 1991. *Physik der Sitten und des Rechts. Vorlesungen zur Soziologie der Moral*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Dyllick, T. 1983. "Management als Sinnvermittlung". *Gottlieb-Duttweiler-Institut impuls* 3/83, 3-12.
- Eagleton, T. 1976. *Criticism and Ideology*. London: Verso.
- Eagleton, T. 1991. *Ideology*. London: Verso.
- Earley, P.C., und E.A. Lind. 1987. "Procedural Justice and Participation in Task Selection: The Role of Control in Mediating Justice Judgments". *Journal of Personality and Social Psychology* 52: 1148-60.
- Eberhardt, H. 1995. "Neuere Entwicklungen: Entlohnung bei Zielvereinbarung und Gruppenarbeit". S. 25-38 in *Die Mitarbeitervergütung. Entgeltsysteme der Zukunft*, hrsg. v. W. Hromadka Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Ebers, M., und W. Gotsch. 1993. "Institutionenökonomische Theorien der Organisation". S. 193-242 in *Organisationstheorien*, hrsg. v. A. Kieser, Stuttgart: Kohlhammer.
- Eckhoff, T. 1974. *Justice: Its Determinants in Social Interaction*. Rotterdam: Rotterdam Press.
- Eder, K. 1986. "Der permanente Gesellschaftsvertrag. Zur kollektiven Konstruktion einer sozialen Ordnung". S. 67-82 in *Gerechtigkeit, Diskurs oder Markt? Die neuen Ansätze in der Vertragstheorie*, hrsg. v. L. Kern und H.P. Müller, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Eisenstadt, S.N. 1971. "Societal Goals, Systemic Needs, Social Interaction, and Individual Behavior: Some Tentative Explorations". S. 36-55 in *Institutions and Social Exchange*, hrsg. v. H. Turk, R.L. Simpson, Indianapolis: Bobbs-Merill.
- Eiser, J.R. 1986. *Social Psychology. Attitude, Cognition, and Social Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ellis, D.P. 1971. "The Hobbesian Problem of Order: A Critical Appraisal of the Normative Solution". *American Sociological Review* 36: 692-703.
- Elster, J. 1985. *Making Sense of Marx*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elster, J. 1989. *The Cement of Society. A Study of Social Order*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elster, J. 1990. "Local justice". *Archives Européennes de Sociologie* 31: 117-40.
- Elster, J. 1992. *Local Justice. How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Endruweit, G. 1993. *Moderne Theorien der Soziologie. Strukturell-funktionale Theorie, Konflikttheorie, Verhaltenstheorie*. Stuttgart: Enke.
- Engelstad, F. (Hrsg.) 1994. *Layoffs and Local Justice*. Oslo: Institut for Social Research.
- Esping-Andersen, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Esser, H. 1992. "'Foundations of Social Theory' oder 'Foundations of Sociology'?" *Analyse und Kritik* 14: 129-42.
- Esser, H. 1993. *Soziologie. Allgemeine Grundbegriffe*. Frankfurt/M.: Campus.
- Esser, U. 1992. *Gruppenarbeit: Theorie und Praxis betrieblicher Problemlösegruppen*. Opladen: Leske + Budrich.

- Etzioni, A. 1975. *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Eyer, E. 1995. "Entgelt und Entgeltsysteme". S. 1-24 in *Die Mitarbeitervergütung. Entgeltsysteme der Zukunft*, hrsg. v. H. Hromodka, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Faia, M.A. 1980. "The Vagaries of the Vignette World: A Comment on Alves and Rossi". *American Journal of Sociology* 85: 951-54.
- Faust, M., P. Jauch, K. Brünnecke und C. Deutschmann. 1995. *Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik*. Mering: Hampp.
- Favell, A. 1993. "James Coleman: Social Theorist and Moral Philosopher?". *American Journal of Sociology* 99: 590-613.
- Fechner, G.T. 1860. *Elemente der Psychophysik*. Leipzig: Breitkopf & Härtel.
- Feinberg, J. (Hrsg.) 1975. *Moral Concepts*. Oxford: Oxford University Press.
- Festinger, L. 1954. "A Theory of Social Comparison Processes". *Human Relations* 7: 117-40.
- Festinger, L. 1957. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford: Stanford University Press.
- Fischer, F., und C. Sirianni (Hrsg.) 1994. *Critical Studies in Organization and Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press (2. Auflage).
- Fischer, L. (Hrsg.). 1991. *Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Fisher, J.D., und R.M. Baron. 1982. "An Equity-Based Model of Vandalism". *Population and Environment* 5: 182-200.
- Fisk, M. (Hrsg.) 1993. *Justice*. Atlantic Highlands: Humanities Press.
- Flora, P., und A.J. Heidenheimer. 1987. *The Development of the Welfare States in Europe and America*. New Brunswick: Transaction Books.
- Foa, U.G. 1973. "Interpersonal and Economic Resources". *Science* 171: 435-51.
- Foa, E.B., und U.G. Foa. 1980. "Resource Theory: Interpersonal Behavior as Exchange". S. 77-101 in *Social Exchange. Advances in Theory and Research*, hrsg. v. K.J. Gergen, M.S. Greenberg, und R.H. Willis, New York, London: Plenum Press.
- Föhr, S., und H. Lenz. 1992. "Unternehmenskultur und ökonomische Theorie". S. 111-62 in *Managementforschung 2*, hrsg. v. W. Staehle und P. Conrad, Berlin: De Gruyter.
- Folger, R. 1977. "Distributive and Procedural Justice: Combined Impact of "Voice" and Improvement on Experienced Inequity". *Journal of Personality and Social Psychology* 35: 108-19.
- Folger, R. 1984. "Emerging Issues in the Social Psychology of Justice". S. 3-24 in *The Sense of Injustice*. hrsg. v. R. Folger, New York, London: Plenum Press.
- Folger, R. 1987. "Distributive and Procedural Justice in the Workplace". *Social Justice Research* 1: 143-59.
- Folger, R. 1994. "Workplace Justice and Employee Worth". *Social Justice Research* 7: 225-40.
- Folger, R., und M.A. Konovsky. 1989. "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions". *Academy of Management Journal* 32: 115-30.
- Folger, R., und C. Martin. 1986. "Relative Deprivation and Referent Cognitions: Distributive and Procedural Justice Effects". *Journal for Experimental Social Psychology* 22: 531-46.
- Folger, R., D. Rosenfield, J. Grove und L. Corkran. 1979. "Effects of "Voice" and Peer Opinions on Responses to Inequity". *Journal of Personality and Social Psychology* 37: 2253-61.
- Form, W., und C. Hanson. 1985. "The Consistency of Stratal Ideologies of Economic Justice". *Research in Social Stratification and Mobility* 4: 239-69.
- Form, W., und J. Rytina. 1969. "Ideological Beliefs on the Distribution of Power in the United States". *American Sociological Review* 34: 19-31.
- Forst, R. 1994. *Kontexte der Gerechtigkeit*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Frank, R.H. 1990. "Rethinking Rational Choice". S. 53-87 in *Beyond the Marketplace. Rethinking Economy and Society*, hrsg. v. R. Friedland, A.F. Robertson, New York: De Gruyter.
- Franke, D. 1995. "Gerechter Lohn". *Personalwirtschaft* 9/95: 32-33.

- Frankena, W.K. 1962. "The Concept of Social Justice". S. 1-29 in *Social Justice*, hrsg. v. R.B. Brandt, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Frankenberg, G. 1994. "Auf der Suche nach der gerechten Gesellschaft. Bemerkungen zur Fortsetzung der Kommunitarismus-Debatte". S. 7-21 in *Auf der Suche nach der gerechten Gesellschaft*, hrsg. v. G. Frankenberg, Frankfurt/M.: Fischer.
- Friedland, R., und R.R. Alford. 1991. "Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions". S. 232-63 in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, hrsg. v. W.W. Powell und P.J. DiMaggio, Chicago: University of Chicago Press.
- Friedman, A., und P. Goodman. 1967. "Wage Inequity and Job Performance: An Experimental Study". *Organizational Behavior and Human Performance* 2: 406-17.
- Frohlich, N., und J.A. Oppenheimer. 1992. *Choosing Justice. An Experimental Approach to Ethical Theory*. Berkeley: University of California Press.
- Frohlich, N., J.A. Oppenheimer und C.L. Eavey. 1987. "Choices and Principles of Distributive Justice in Experimental Groups". *American Journal of Political Science* 31: 606-36.
- Fryxell, G.E., und M.E. Gordon. 1989. "Workplace Justice and Job Satisfaction as Predictors of Satisfaction with Union and Management". *Academy of Management Journal* 32: 851-66.
- Furby, L. 1986. "Psychology and Justice". S. 153-203 in *Justice. Views from the Social Sciences*, hrsg. v. R.L. Cohen, New York: Plenum Press.
- Gaertner, W. 1985. "Einige Theorien der Verteilungsgerechtigkeit im Vergleich". S. 111-42 in *Ethik und Wirtschaftswissenschaft*, hrsg. v. G. Enderle. Berlin: Duncker & Humblot.
- Gaertner, W. 1987. "Über kollektive Entscheidungen, Wohlfahrt und Verteilungsgerechtigkeit". S. 119-32 in *Wissenschaftskolleg zu Berlin. Jahrbuch 1985/86*, hrsg. v. P. Wapnewski. Berlin: Siedler.
- Geertz, C. 1964. "Ideology as a Cultural System". S. 47-76 in *Ideology and Discontent*, hrsg. v. D.E. Apter, Glencoe: Free Press.
- Geißler, R. 1991. "Transformationsprozesse in der Sozialstruktur der neuen Bundesländer". *Berliner Journal für Soziologie* 2: 177-94.
- Geras, N. 1985. "The Controversy about Marx and Justice". *New Left Review* 150: 47-85.
- Gergen, K.J. 1980. "Exchange Theory: The Transient and the Enduring". S. 261-80 in *Social Exchange. Advances in Theory and Research*, hrsg. v. K.J. Gergen, M.S. Greenberg und R.H. Willis, New York: Plenum Press.
- Gibson, J.L. 1989. "Understandings of Justice: Institutional Legitimacy, Procedural Justice, and Political Tolerance". *Law & Society Review* 23: 469-96.
- Giddens, A. 1986. *Durkheim, Politics, and the State*. Stanford: Stanford University Press.
- Giddens, A. 1992. *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt/M.: Campus.
- Goodman, P.S. 1975. "Effect of Perceived Inequity on Salary Allocation Decisions". *Journal of Applied Psychology* 60: 372-75.
- Granovetter, M. 1985. "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness". *American Journal of Sociology* 91: 481-510.
- Green, S.J.D. 1989. "Emile Durkheim on Human Talents and two Traditions of Social Justice". *British Journal of Sociology* 40: 97-117.
- Greenberg, J. 1986. "Organizational Performance Appraisal Procedures: What Makes Them Fair?". S. 25-41 in *Research on Negotiation in Organizations*, hrsg. v. R.J. Lewicki, B.H. Sheppard und M.H. Bazerman, Greenwich: JAI Press.
- Greenberg, J. 1986. "The Distributive Justice in Organizational Performance Evaluations". S. 337-51 in *Justice in Social Relations*, hrsg. v. H.W. Bierhoff, R.L. Cohen und J. Greenberg, New York: Plenum Press.

- Greenberg, J. 1987a. "A Taxonomy of Organizational Justice Theories". *Academy of Management Review* 12: 9-22.
- Greenberg, J. 1987b. "Reactions to Procedural Justice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends?". *Journal of Applied Psychology* 72: 55-61.
- Greenberg, J. 1988. "Cultivating an Image of Justice: Looking Fair on the Job". *Academy of Management Executive* 2: 155-58.
- Greenberg, J. 1990a. "Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts". *Journal of Applied Psychology* 75: 561-68.
- Greenberg, J. 1990b. "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow". *Journal of Management* 16: 399-432.
- Greenberg, J. 1992. "The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice". S. 79-103 in *Justice in the Workplace. Approaching Fairness in Human Resource Management*, hrsg. v. R. Cropanzano, Hillsdale: Erlbaum.
- Greenberg, J. 1993. "The Intellectual Adolescence of Organizational Justice: You've Come a Long Way, Maybe". *Social Justice Research* 6: 135-48.
- Greenberg, J., und R.L. Cohen. 1982. "Why Justice? Normative and Instrumental Interpretations". S.437-69 in *Equity and Justice in Social Behavior*, hrsg. v. J. Greenberg und R.L. Cohen, New York: Academic Press.
- Greenberg, J., und R. Folger. 1983. "Procedural Justice, Participation and the Fair Process Effect in Groups and Organizations". S. 235-256 in *Basic Group Processes*, hrsg. v. P.B. Paulus, New York: Springer.
- Greenberg, J., und T.R. Tyler. 1987. "Why Procedural Justice in Organizations?". *Social Justice Research* 1, 127-142.
- Günther, K. 1994. "Was heißt 'Jedem das Seine'? Zur Wiederentdeckung der distributiven Gerechtigkeit". S. 151-81 in *Auf der Suche nach der gerechten Gesellschaft*, hrsg. v. G. Frankenberg, Frankfurt/M.: Fischer.
- Gurr, T.R. 1970. *Why Men Rebel*. Princeton: Princeton University Press.
- Gutmann, A. 1995. "Justice Across the Spheres". S. 99-119 in *Pluralism, Justice and Equality*, hrsg. v. D. Miller und M. Walzer, Oxford: Oxford University Press.
- Habermas, J. 1973. *Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Habermas, J. 1983. *Moralbewußtsein und kommunikatives Handeln*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Habermas, J. 1985. "Moral und Sittlichkeit". *Merkur* 39: 1041-52.
- Habermas, J. 1987a. *Theorie des kommunikativen Handelns*, Bd.1 Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Habermas, J. 1987b. *Theorie des kommunikativen Handelns*, Band 2: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Habermas, J. 1992. *Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Habermas, J. 1996. "Versöhnung durch öffentlichen Vernunftgebrauch." S. 65-94 in *Die Einbeziehung des Anderen*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Hachen, D.S.J. 1992. "Industrial Characteristics and Job Mobility Rates". *American Sociological Review* 57: 39-55.
- Haferkamp, H. (Hrsg.) 1990. *Sozialstruktur und Kultur*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Hagenauer, T. 1995a. "Boni machen Appetit auf Leistung". *Personalwirtschaft* 7/95: 30-31.
- Hagenauer, T. 1995b. "Von der Ermessenstantieme zum zielorientierten Bonus". *Personal* 7/97: 324-327.

- Haller, M. 1989. "Die Klassenstruktur im sozialen Bewußtsein. Ergebnisse vergleichender Umfrageforschung zu Ungleichheitsvorstellungen". S. 447-69 in *Kultur und Gesellschaft. Verhandlungen des 24. Deutschen Soziologentages, des 11. Österreichischen Soziologentages und des 8. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Zürich 1988*, hrsg. v. M. Haller, Frankfurt/M.: Campus.
- Haller, M. 1994. *Wettbewerb versus Versorgung. Eine Analyse neuer Prozesse sozialer Schließung, Klassenbildung und Schichtung in fortgeschrittenen Gesellschaften. Beitrag zur Tagung "Entstehung, Verlagerung und Auflösung von Klassenmilieus und Klassenidentitäten"*, Graduiertenkolleg "Gesellschaftsvergleich, Freie Universität Berlin, 7. und 8. Juli 1994".
- Harrison, M.I. 1987. *Diagnosing Organizations. Methods, Models, and Processes*, Newbury Park: Sage.
- Hartfiel, G. und K.-H. Hillmann (Hrsg.) 1982. *Wörterbuch der Soziologie*. Stuttgart: Kröner (3. Auflage).
- Hatfield, E., und S. Sprecher. 1984. "Equity Theory and Behavior in Organizations". S. 95-124 in *Research in the Sociology of Organizations*, hrsg. v. S.B. Bacharach und E.J. Lawler, Greenwich: JAI Press.
- Hayek, F.A. v. 1981. *Recht, Gesetzgebung und Freiheit. Bd. 2: Die Illusion der sozialen Gerechtigkeit*. Landsberg am Lech: Verlag Moderne Industrie.
- Headey, B. 1991. "Distributive Justice and Occupational Incomes: Perceptions of Justice Determine Perceptions of Fact". *British Journal of Sociology* 42: 581-96.
- Hechter, M. 1994. "The Role of Values in Rational Choice Theory". *Rationality and Society* 6: 318-33.
- Hegtvædt, K.A. 1987. "When Rewards are Scarce: Equal or Equitable Distributions?". *Social Forces* 66: 183-207.
- Hegtvædt, K.A. 1992. "When is a Distribution Rule Just?". *Rationality and Society* 4: 308-31.
- Heidenreich, M. 1994. "Gruppenarbeit zwischen Toyotismus und Humanisierung. Eine internationale vergleichende Perspektive". *Soziale Welt* 45: 60-82.
- Heidenreich, M., und G.H. Schmidt. 1991. *International vergleichende Organisationsforschung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Heinen, E. (Hrsg.). 1987. *Unternehmenskultur. Perspektiven für Wissenschaft und Praxis*. München: Piper.
- Heinz, W.R. 1991. "Berufliche und betriebliche Sozialisation". S. 367-415 in *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*, hrsg. v. K. Hurrelmann und D. Ulich. Weinheim: Beltz.
- Hentze, J., und P. Brose. 1986. *Personalführungslehre*. Bern: Huber.
- Hermkens, P.L.J., und F.A. Boerman. 1989. "Consensus with Respect to the Fairness of Incomes: Differences Between Social Groups". *Social Justice Research* 3: 201-15.
- Herz, T. 1981. "Die Einstellung zur Verwirklichung der Werte 'Gleichheit' und 'Gerechtigkeit'". S.193-209 in *Wertwandel und gesellschaftlicher Wandel*, hrsg. v. H. Klages und P. Kmiecjak, Frankfurt/M.: Campus.
- Herz, T. 1990. "Die Dienstklasse. Eine empirische Analyse ihrer demographischen, kulturellen und politischen Identität". S. 231-52 in *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*, hrsg.v. P.A. Berger und S. Hradil, Göttingen: Otto Schwartz.
- Herzberg, F. 1968. "One More Time: How do You Motivate Employees?" *Harvard Business Review* 46: 53-62.
- Hirschman, A.O. 1974. *Abwanderung und Widerspruch*. Tübingen: Mohr.
- Hobbes, T. 1994 [1651]. *Leviathan*. London: J.M.Dent.
- Hochschild, J.L. 1981. *What's Fair? American Beliefs about Distributive Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Höffe, O. 1977. "Zur Rolle der Entscheidungstheorie bei der Rechtfertigung von Gerechtigkeitsprinzipien-Kritische Überlegungen im Anschluss an Rawls". *Erkenntnis* 11, 411-25.

- Höffe, O. 1979. *Ethik und Politik. Grundmodelle und -probleme der praktischen Philosophie*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Höffe, O. 1988. "Das Prinzip Gerechtigkeit". S. 66-78 in *Handbuch Sozialpolitik*, hrsg. v. B.v. Maydell und B.W. Kannengießer, Pfullingen: Neske.
- Höffe, O. 1991. *Gerechtigkeit als Tausch? Zum politischen Projekt der Moderne*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Hoffmann, R. 1992. *Verfahrensgerechtigkeit. Studien zu einer Theorie prozeduraler Gerechtigkeit*. München: Schöningh.
- Hofstede, G., B. Neuijen, D.D. Ohayv und G. Sanders. 1990. "Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases". *Administration Science Quarterly* 35, 286-316.
- Hollinger, R.D. und J.P. Clark. 1983. *Theft by Employees*. Lexington: Lexington Books.
- Homann, K. 1992. "Demokratie und Gerechtigkeitstheorie. James M. Buchanans Kritik an John Rawls". S.155-75 in *Sozialphilosophische Grundlagen ökonomischen Handelns*, hrsg. v. B. Bievert, K. Held und J. Wieland, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Homans, G.C. 1953. "Status Among Clerical Workers". *Human Organization* 12: 5-10.
- Homans, G.C. 1958. "Social Behavior as Exchange". *American Journal of Sociology* 63: 597-606.
- Homans, G.C. 1964. "Bringing Men Back In". *American Sociological Review* 29: 809-18.
- Homans, G.C. 1968. *Elementarformen sozialen Verhaltens*. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Homans, G. C. 1974. *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt & Brace Jovanovich (2. Auflage).
- Hondrich, K.O. 1984. "Der Wert der Gleichheit und der Bedeutungswandel der Ungleichheit". *Soziale Welt* 35: 267-93.
- Honneth, A. 1986. "Diskursethik und implizites Gerechtigkeitskonzept. Eine Diskussionsbemerkung". S. 268-74 in *Ethik und Marx*, hrsg. v. E. Angehrn und G. Lohmann, Königstein: Athenäum.
- Hromadka, W. (Hrsg.). 1995. *Die Mitarbeitervergütung. Entgeltsysteme der Zukunft*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Huaco, G.A. 1966. "The Functionalist Theory of Stratification: Two Decades of Controversy". *Inquiry* 9: 215-40.
- Huber, J., und W.H. Form. 1973. *Income and Ideology. An Analysis of the American Political Formula*. New York: Free Press.
- Huinink, J., und K.U. Mayer 1993. "Lebensverläufe im Wandel der DDR-Gesellschaft". S. 151-71 in *Der Zusammenbruch der DDR*, hrsg. v. H. Joas und M.Kohli. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Hume, D. 1992 [1886]. *A Treatise of Human Nature, Vol II*. Aalen: Scientia
- Husami, Z.I. 1980. "Marx on Distributive Justice". S. 42-79 in *Marx, Justice, and History*, hrsg. v. M. Cohen, T. Nagel und T. Scanlon, Princeton: Princeton University Press.
- James, K. 1992. "The Social Context of Organizational Justice: Cultural, Intergroup, and Structural Effects on Justice Behaviors and Perceptions". S. 21-50 in *Justice in the Workplace. Approaching Fairness in Human Resource Management*, hrsg. v. R. Cropanzano, Hillsdale: Erlbaum.
- Jaques, E. 1961. *Equitable Payment*. New York: Wiley.
- Jasso, G. 1978. "On the Justice of Earnings. A New Specification of the Justice Evaluation Function". *American Journal of Sociology* 83: 1398-419.
- Jasso, G. 1980. "A New Theory of Distributive Justice". *American Sociological Review* 45: 3-32.
- Jasso, G. 1983a. "Fairness of Individual Rewards and Fairness of the Reward Distribution. Specifying the Conflict Between the Micro and Macro Principles of Justice". *Social Psychology Quarterly* 46: 185-99.

- Jasso, G. 1983b. "Social Consequences of the Sense of Distributive Justice. Small Group Applications", S. 243-94 in *Equity Theory. Psychological and Sociological Perspectives*, hrsg. v. D.M. Messick und K.S. Cook, New York: Praeger.
- Jasso, G. 1986. "A New Representation of the Just Term in Distributive-Justice Theory: Its Properties and Operation in Theoretical Derivation and Empirical Estimation". *Journal of Mathematical Sociology* 12: 251-74.
- Jasso, G. 1989. "The Theory of the Distributive-Justice Force in Human Affairs: Analyzing the Three Central Questions". S. 354-87 in *Sociological Theories in Progress. New Formulations*, hrsg. v. J. Berger, M. Zelditch und B. Anderson, Newbury Park: Sage.
- Jasso, G. 1991. "Distributive Justice and Social Welfare Institutions", S. 155-96 in *Social Justice in Human Relations Vol. 2. Societal and Psychological Consequences of Justice and Injustice*, hrsg. v. H. Steensma und R. Vermunt, New York: Plenum Press.
- Jasso, G. 1994. "What is Just?", Review of 'Local Justice: How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens, by Jon Elster, New York, New York, Russell Sage, 1992' and 'Equal Justice, by Eric Rakowski, Oxford, United Kingdom, Clarendon Press, 1991'. *Contemporary Sociology* 23: 707-9.
- Jasso, G. 1996. "Exploring the Reciprocal Relation Between Theoretical and Empirical Work (Paper in honor of Robert K. Merton)". *Sociological Methods and Research* 24: 253-303.
- Jasso, G., und P.H. Rossi. 1977. "Distributive Justice and Earned Income". *American Sociological Review* 42: 639-51.
- Jasso, G., und B. Wegener. 1995. *A Revised Framework for the Study of Justice, with New Theoretical Results on the Process by which Ideas of Justice Shape the Actual Rewards*. Unveröffentlichtes Manuskript. Berlin, New York.
- Jasso, G., und B. Wegener. 1996a. "Gender and Country Differences in the Sense of Justice: Justice Evaluation, Gender Earnings Gap, and Earnings Functions in Thirteen Countries". *International Journal of Comparative Sociology* (im Erscheinen).
- Jasso, G. und B. Wegener. 1996b. *New Methods for Justice Analysis*. Paper prepared for presentation at the Winter Meeting of the Methodology Section of the American Sociological Association, Charleston, South Carolina, 26-27 February 1996.
- Jochmann-Döll, A. 1989. "Interne Lohngerechtigkeit durch gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit". S. 277-94 in *Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes*, hrsg. v. K. Emmerich, H.-D. Hardes, D. Sadowski und E. Spitznagel, Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Jochum, E. 1989. "Gerechtigkeit in der Leistungsbeurteilung als Grundlage für eine gerechte Entgelt-politik". S. 9-20 in *Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes*, hrsg. v. K. Emmerich, H.-D. Hardes, D. Sadowski und E. Spitznagel, Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Jöreskog, K.G., und D. Sörbom. 1985. *Lisrel VI: Analysis of Linear Structural Relationship by Maximum Likelihood, Instrumental Variables, and Least Squares*. Uppsala: University of Uppsala.
- Jones, G.R. 1983. "Transaction Costs, Property Rights, and Organizational Culture: An Exchange Perspective". *Administrative Science Quarterly* 28: 454-67.
- Junge, M. 1995a. "Verbotene Früchte der Philosophie? Kommunitarismus und Soziologie". *Soziologische Revue* 18: 351-59.
- Junge, M. 1995b. "Zur Möglichkeit einer empirischen Kritik von Michael Walzers 'Sphären der Gerechtigkeit'". S. 295-311 in *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*, hrsg. v. H.-P. Müller und B. Wegener, Opladen: Leske + Budrich.
- Kabanoff, B. 1991. "Equity, Equality, Power, and Conflict". *Academy of Management Review* 16: 416-41.
- Kabanoff, B. 1992. *Identifying Organisations' Distributive Culture Using Content Analysis*. Working Paper 92-023, Australian Graduate School of Management.
- Kahneman, D., und A. Tversky. 1984. "Choices, Values, and Frames". *American Psychologist* 39:341-50.

- Kahneman, D., J.L. Knetsch und R.H. Thaler. 1986a. "Fairness and the Assumptions of Economics". *Journal of Business* 59: 285-300.
- Kahneman, D., J.L. Knetsch und R.H. Thaler. 1986b. "Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market". *American Economic Review* 76: 728-41.
- Kaiser, M. 1995. "Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter. Sozialer Kreislauf ganzheitlich-integrativen Handelns". *Zeitschrift für Organisation* 1/95: 28-34.
- Kanfer, R., J. Sawyer, P.C. Earley und E.A. Lind. 1987. "Fairness and Participation in Evaluation Procedures: Effects on Task Attitudes and Performance". *Social Justice Research* 1: 235-49.
- Katz, D. 1964. "The Motivational Basis of Organizational Behavior". *Behavioral Science* 9: 131-33.
- Keeley, M. 1978. "A Social-Justice Approach to Organizational Evaluation". *Administrative Science Quarterly* 23: 272-92.
- Keller, B. 1995. "International vergleichende Arbeitsbeziehungen: USA- Deutschland". S. 209-34 in *Arbeitsstrukturen im Umbruch*. Festschrift für Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Fürstenberg, hrsg. v. C. Heidack, Mehring: Hampp.
- Kern, H. 1989. *Entwicklung eines Verfahrens zur Messung unternehmenskultureller Wertesysteme und die empirische Prüfung von konstruktbezogenen Hypothesen zum Begriff der Unternehmenskultur*. Frankfurt/M.: Lang.
- Kern, H., und M. Schumann. 1984. *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München: Juventa.
- Kern, L., und J. Nida-Rümelin. 1994. *Logik kollektiver Entscheidungen*. München: Oldenbourg.
- Kerr, J., und J.W. Slocum. 1987. "Managing Corporate Culture Through Reward Systems". *Academy of Management Executive* 1: 99-108.
- Kersting, W. 1994a. *Die politische Philosophie des Gesellschaftsvertrags*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Kersting, W. 1994b. "Verfassung und kommunale Demokratie". S.84-102 in *Auf der Suche nach der gerechten Gesellschaft*, hrsg. v. G. Frankenberg, Frankfurt/M.: Fischer.
- Kettler, D., und V. Meja. 1994. "Sancho Pansa als Statthalter. Max Weber und das Problem der materialen Gerechtigkeit". S. 713-54 in *Max Webers Wissenschaftslehre. Interpretation und Kritik*, hrsg. v. G. Wagner und H. Zipprian, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Kieser, A. 1991. "Von der Morgensprache zum 'Gemeinsamen HP-Frühstück'. Zur Funktion von Werten, Mythen, Ritualen und Symbolen - 'Organisationskultur' in der Zukunft und im modernen Unternehmen". S. 253-71 in *Organisationskultur. Phänomen - Philosophie - Technologie*. hrsg. v. E. Dülfer. Stuttgart: Poeschel.
- Kieser, A. 1993a. "Managementlehre und Taylorismus". S: 63-94 in *Organisationstheorien*, hrsg. v. A. Kieser, Stuttgart: Kohlhammer.
- Kieser, A. (Hrsg.). 1993b. *Organisationstheorien*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kieser, A. und H. Kubicek. 1992. *Organisation*. Berlin: De Gruyter (3. Auflage).
- Kirkman, B.L., D.L. Shapiro, L. Novelli und J.M. Brett. 1996. "Employee Concerns Regarding Self-Managing Work Teams: A Multidimensional Justice Perspective". *Social Justice Research* 9: 47-67.
- Kiss, G. 1977. *Einführung in die Soziologischen Theorien Bd II*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Kiss, G. 1986. *Grundzüge und Entwicklung der Luhmannschen Systemtheorie*. Stuttgart: Enke.
- Kitschelt, H. 1980. "Moralisches Argumentieren und Sozialtheorie". *Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie* 66: 391-429.
- Kleebar, S., und B. Wegener. 1991. *Dokumentation*. ISJP Arbeitsgruppe für die Bundesrepublik Deutschland. Arbeitsbericht #7. Heidelberg.
- Klein, S.M. 1973. "Pay Factors as Predictors of Satisfaction: A Comparison of Reinforcement, Equity, and Expectancy". *Academy of Management Journal* 16: 598-610.

- Kleinschmidt, M., und U. Pekruhl. 1994. *Kooperative Arbeitsstrukturen und Gruppenarbeit in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung*. IAT Strukturberichterstattung 01, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.
- Kley, R. 1989. *Vertragstheorien der Gerechtigkeit. Eine philosophische Kritik der Theorien von John Rawls, Robert Nozick und James Buchanan*. Bern: Haupt.
- Kluegel, J.R. 1989. *Perceptions of Justice in the U.S. Split-Consciousness among the American Public*. Unpublished Manuscript.
- Kluegel, J.R., G. Csepeli, T. Kolosi, A. Örkény und M. Neményi. 1995. "Accounting for the Rich and the Poor: Existential Justice in Comparative Perspective". S. 179-207 in *Social Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States*, hrsg. v. J.R. Kluegel, D.S. Mason und B. Wegener, New York: Aldine De Gruyter.
- Kluegel, J.R., D.S. Mason und B. Wegener (Hrsg.). 1995. *Social Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States*, New York: Aldine De Gruyter.
- Kluegel, J.R., und P. Mateju. 1995. "Egalitarian vs. Inegalitarian Principles of Distributive Justice". S. 209-38 in *Social Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States*, hrsg. v. J.R. Kluegel, D.S. Mason und B. Wegener, New York: Aldine de Gruyter.
- Kluegel, J.R., und E.R. Smith. 1986. *Beliefs About Inequality. Americans Views of What Is and What Ought to Be*. New York: Aldine.
- Knebel, H. 1982. "Kriterien der Gerechtigkeit bei der Gehaltsfestsetzung". *REFA-Nachrichten* 5/1982: 284-88.
- Koller, P. 1994a. "Gesellschaftsauffassung und soziale Gerechtigkeit". S. 129-50 in *Auf der Suche nach der gerechten Gesellschaft*, hrsg. v. G. Frankenberg, Frankfurt/M.: Fischer.
- Koller, P. 1994b. "Soziale Güter und soziale Gerechtigkeit". *ARSP-Beiheft* 56: 79-104.
- Koller, P. 1995. "Soziale Gleichheit und Gerechtigkeit". 53-79 in *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*, hrsg. v. H.-P. Müller und B. Wegener, Opladen: Leske + Budrich.
- Konrad, A.M., und J. Pfeffer. 1990. "Do you Get What You Deserve? Factors Affecting the Relationship Between Productivity and Pay". *Administration Science Quarterly* 35: 258-85.
- Koper, G., und R. Vermunt. 1988. "The Effects of Procedural Aspects and Outcome Salience on Procedural Fairness Judgments". *Social Justice Research* 2: 289-301.
- Kopp, M., und H.-P. Müller. 1980. *Herrschaft und Legitimität in modernen Industriegesellschaften*. München: tuduv-Verlagsgesellschaft.
- Kosiol, E. 1962. *Leistungsgerechte Entlohnung*. Wiesbaden: Gabler.
- Kossbiel, H. 1994. "Überlegungen zur Effizienz betrieblicher Anreizsysteme". *Der Betriebswirt* 54:75-93.
- Krell, G. 1988. "Organisationskultur - Renaissance der Betriebsgemeinschaft". S. 147-60 in *Organisationskultur. Phänomen - Philosophie - Technologie*, hrsg. v. E. Dülfer, Stuttgart: Poeschel.
- Krell, G. 1994. *Vergemeinschaftende Personalpolitik*. Mehring: Hampp.
- Krettenauer, T., und W. Edelstein. 1996. "Justice as Solidarity: A Study of the Political Sozialisation of Adolescents from East and West Germany within the Theoretical Framework of Durkheim's Sociology of Morality". *Social Justice Research* 9: 281-304.
- Kubon-Gilke, G. 1990. *Motivation und Beschäftigung. Eine sozialpsychologische Beurteilung der Effizienzlohntheorien und ihrer Kritik*. Frankfurt/M.: Campus.
- Kukathas, C., und P. Pettit. 1990. *Rawls. A Theory of Justice and its Critics*. Oxford: Blackwell.
- Kulik, C.T., und M.L. Ambrose. 1992. "Personal and Situational Determinants of Referent Choice". *Academy of Management Review* 17: 212-37.
- Lambert, P., und A. Weale. 1981. "Equality, Risk-Aversion and Contractarian Social Choice". *Theory and Decision*, 13, 109-27.
- Landy, F.J., J.L. Barnes und K.R. Murphy. 1978. "Correlates of Perceived Fairness and Accuracy of Performance Evaluation". *Journal of Applied Psychology* 63, 751-54.

- Landy, F.J., J.L. Barnes-Farrell und J.N. Cleveland. 1980. "Perceived Fairness and Accuracy of Performance Evaluation: A Follow-Up". *Journal of Applied Psychology* 65, 355-56.
- Lane, R.E. 1962. *Political Ideology. Why the American Common Man Beliefs what He Does*. New York: Free Press.
- Lane, R.E. 1986. "Market Justice, Political Justice". *American Political Science Review* 80: 383-402.
- Lansberg, I. 1984. "Hierarchy as a Mediator of Fairness: A Contingency Approach to Distributive Justice in Organizations". *Journal of Applied Social Psychology* 14: 124-35.
- Lansberg, I. 1989. "Social Categorization, Entitlement, and Justice in Organizations: Contextual Determinants and Cognitive Underpinnings". *Human Relations* 41: 871-99.
- Laux, H. 1992. "Anreizsysteme, ökonomische Dimension". Sp.112-22 in *Handwörterbuch des Personalwesens*, hrsg. v. E. Gaugler und W. Weber, Stuttgart: Schäffer-Poeschel (2. Auflage).
- Lamont, M. 1996. "Das Wesen der Tugend. Symbolische Grenzen in der französischen und amerikanischen Mittelklasse". *Berliner Journal für Soziologie* 6: 15-31.
- Lawler, E.E. 1968. "Equity Theory as a Predictor of Productivity and Work Quality". *Psychological Bulletin* 70, 596-610.
- Lawler, E.E. 1971. *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View*. New York: McGraw-Hill.
- Lecher, W. 1991. "Den Tiger reiten. Soziale Produktivität und direkte Mitbestimmung". *WSI Mitteilungen* 44: 103-9.
- Lehmbruch, G. 1979. "Consociational Democracy, Class Conflict and the New Corporatism" S. 53-61 in *Trends Toward Corporatist Intermediation*, hrsg. v. P.C. Schmitter und G. Lehmbruch. London: Sage.
- Lenski, G. 1973. *Macht und Privileg. Eine Theorie der sozialen Schichtung*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Lenz, H. 1991. "Moralische Normen und Opportunismus in der neueren Theorie der Unternehmung". S. 13-35 in *Wirtschaftsethik*, hrsg. v. B. Schauenberg, Wiesbaden: Gabler.
- Lepsius, M.R. 1990. *Interessen, Ideen und Institutionen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Lepsius, M.R. 1995. "Max Weber und das Programm einer Institutionenpolitik". *Berliner Journal für Soziologie* 5:327-33.
- Lerner, M.J. 1974. "The Justice Motive: Equity and Fairness Among Children". *Journal of Personality and Social Psychology* 29: 539-50.
- Lerner, M.J. 1975. "The Justice Motive in Social Behavior: Introduction". *Journal of Social Issues* 31: 1-19.
- Lerner, M.J. 1980. *The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion*. New York: Plenum Press.
- Leventhal, G.S. 1976a. "Fairness in Social Relationships". S. 210-239 in *Contemporary Topics in Social Psychology*, hrsg. v. J.W. Thibaut, J.T. Spende und R.T. Carson, Morristown: General Learning Press.
- Leventhal, G.S. 1976b. "The Distribution of Reward and Resources in Groups and Organizations". S. 91-131 in *Advances in Experimental Social Psychology*, hrsg. v. L. Berkowitz und E. Walster, New York: Academic Press.
- Leventhal, G.S. 1980. "What Should be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationship". S. 27-55 in *Social Exchange. Advances in Theory and Research*, hrsg. v. K.J. Gergen, M.S. Greenberg und R.H. Willis, New York: Plenum Press.
- Leventhal, G.S., J. Karuza und W.R. Fry. 1980. "Es geht nicht nur um Fairneß: Eine Theorie der Verteilungspräferenzen." S. 185-250 in *Gerechtigkeit und soziale Interaktion*, hrsg. v. G. Mikula. Bern: Huber.
- Leventhal, G.S., und J.W. Michaels. 1969. "Extending the Equity Model: Perceptions of Inputs and Allocations of Rewards as a Function of Duration and Quantity of Performance". *Journal of Personality and Social Psychology* 12: 303-9.

- Levi, M. 1990. "A Logic of Institutional Change". S. 402-18 in *The Limits of Rationality*, hrsg. v. K.S. Cook und M. Levi, Chicago: University of Chicago Press.
- Lewis, T., R. Grisebach und A. Nelle. 1995. "Kapitalbeteiligung und Vergütungsregelung zur Förderung von Unternehmertum in Großunternehmen". *Zeitschrift für Organisation* 2/95: 105-10.
- Lieber, H.J. 1985. *Ideologie. Eine historisch-systematische Einführung*. Paderborn: Schöningh.
- Liebig, S. 1992. *Empirische Gerechtigkeitsforschung und Verteilungsprozesse in Unternehmen*. (Magisterarbeit am Institut für Soziologie der Universität Heidelberg) ISJP-Arbeitsbericht Nr. 11. Heidelberg: Universität Heidelberg.
- Liebig, S. 1994. *Ergebnisbericht zur Studie "Die Gestaltung von Anreiz- und Gratifikationssystemen in bundesdeutschen Großunternehmen*. Unveröffentl. Manuskript. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin.
- Liebig, S. 1995. "Gerechtigkeitsvorstellungen und Unternehmenskultur. Befunde zu den Bedingungen von Gerechtigkeitsbeurteilungen in Unternehmen". *Industrielle Beziehungen* 2: 345-366.
- Liebig, S., und B. Wegener. 1995. "Primäre und sekundäre Ideologien: Ein Vergleich von Gerechtigkeitsvorstellungen in Deutschland und den USA". S. 265-93 in *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*, hrsg. v. H.-P. Müller und B. Wegener. Opladen: Leske + Budrich.
- Lind, E.A., S. Kurtz, L. Musante, L. Walker und J.W. Thibaut. 1980. "Procedure and Outcome Effects on Reactions to Adjudicated Resolutions of Conflicts of Interest". *Journal of Personality and Social Psychology* 39, 643-53.
- Lind, E.A., R.I. Lissak und D.E. Conlon. 1983. "Decision Control and Process Control Effects on Procedural Fairness Judgments". *Journal of Applied Social Psychology* 13, 338-50.
- Lind, E.A., und T.R. Tyler. 1988. *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press.
- Lindenberg, S. 1977. "The Direction of Ordering and its Relation to Social Phenomena". *Zeitschrift für Soziologie* 6: 203-21.
- Lindenberg, S. 1983a. "Utility and Morality". *Kyklos* 36: 450-468.
- Lindenberg, S. 1983b. "Zur Kritik an Durkheims Programm für die Soziologie". *Zeitschrift für Soziologie* 12: 139-51.
- Lindenberg, S. 1984. "Normen und die Allokation sozialer Wertschätzung". S. 169-91 in *Normengeleitetes Verhalten in den Sozialwissenschaften*, hrsg. v. H. Todt, Berlin: Duncker & Humblot.
- Lindenberg, S. 1985. "Die Verteilung gemeinsamer Güter: Wer bekommt welchen Anteil". 83-114 in *Soziale Bedingungen, Individuelles Handeln, Soziale Konsequenzen*, hrsg. v. G. Büschges und W. Raub, Frankfurt/M.: Lang.
- Lindenberg, S. 1988. "Contractual Relations and Weak Solidarity: The Behavioral Basis of Restraints on Gain-Maximization". *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 144: 39-58.
- Lindenberg, S. 1990. "Rationalität und Kultur. Die verhaltenstheoretische Basis des Einflusses von Kultur und Transaktionen". S. 249-87 in *Sozialstruktur und Kultur*, hrsg. v. H. Haferkamp, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Lindenberg, S. 1992. "An Extended Theory of Institutions and Contractual Discipline". *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 148: 125-54.
- Lissowski, G. und P. Swistak. 1995. "Choosing the Best Social Order: New Principles of Justice and Normative Dimensions of Choice". *American Political Science Review* 89: 74-96.
- Lockwood, D. 1969. "Soziale Integration und Systemintegration". S. 124-37 in *Theorien des sozialen Wandels*, hrsg. v. W. Zapf, Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Löhr, A., und G. Blickle. 1995. "The Moral Dimension of Recent Organization Concepts". *Éthique et Entreprises* 6: 43-51.
- Löhr, A., und M. Osterloh. 1993. "Ökonomik und Ethik als Grundlage organisationaler Beziehungen". S. 109-55 in *Managementforschung* 3, hrsg. v. W. H. Staehle und J. Sydow, Berlin: De Gruyter.

- Löw-Beer, M. 1993. "Der normative Kitt zwischen Lebensformen: Überlegungen zur politischen Toleranz". S. 199-217 in *Gemeinschaft und Gerechtigkeit*, hrsg. v. M. Brumlik und H. Brunkhorst, Frankfurt/M.: Fischer.
- Lohmann, G. 1986. "Zwei Konzeptionen von Gerechtigkeit in Marx' Kapitalismuskritik". S. 174-94 in *Ethik und Marx*, hrsg. v. E. Angehrn und G. Lohmann. Königstein: Athenäum.
- Luce, R.D., und H. Raiffa. 1967. *Games and Decisions*. New York: Wiley.
- Lübbe, W. 1991. *Legitimität kraft Legalität. Sinnverstehen und Institutionenanalyse bei Max Weber und seinen Kritikern*. Tübingen: Mohr.
- Lücke, W. 1992. *Arbeitsleistung und Arbeitsentlohnung*. Wiesbaden: Gabler.
- Luhmann, N. 1994. *Funktionen und Folgen formaler Organisationen*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Luhmann, N. 1973. "Gerechtigkeit in den Rechtssystemen der modernen Gesellschaft". *Rechtstheorie* 4: 131-67.
- Luhmann, N. 1983. *Legitimation durch Verfahren*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N. 1990. *Paradigm lost: Über die ethische Reflexion der Moral. Rede anlässlich der Verleihung des Hegels Preises 1989*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N. 1991. *Soziologische Aufklärung 1*. Opladen: Westdeutscher Verlag (6. Auflage).
- Luhmann, N. 1994. *Die Wirtschaft der Gesellschaft*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N. 1995. *Das Recht der Gesellschaft*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Lukes, S. 1973. *Emile Durkheim. His Life and Work. A Historical and Critical Study*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Lukes, S. 1985. *Marxism and Morality*. Oxford: Clarendon.
- MacIntyre, A. 1988. *Whose Justice? Which Rationality?* London: Duckworth.
- Mannheim, K. 1985 [1929]. *Ideologie und Utopie*. Frankfurt/M.: Klostermann (7. Auflage).
- Manske, F. 1987. "Ende oder Wandel des Taylorismus? Von der punktuellen zur systemischen Kontrolle des Produktionsprozesses". *Soziale Welt* 38: 166-180.
- March, J.G., und H.A. Simon. 1993. *Organizations*. Oxford: Blackwell. (2.Auflage)
- Markovsky, B. 1985. "Toward a Multilevel Distributive Justice Theory". *American Sociological Review* 50, 822-39.
- Markovsky, B. 1988. "Anchoring Justice". *Social Psychology Quarterly* 51: 213-24.
- Markovsky, B. 1991. "Prospects for a Cognitive-Structural Justice Theory". S. 33-58 in *Social Justice in Human Relations, Vol. 1: Societal and Psychological Origins of Justice*, hrsg. v. R. Vermunt und H. Steensma, New York: Plenum Press.
- Mars, G. 1974. "Dock Pilferage: A Case Study in Occupational Theft". S. 209-28 in *Deviance and Social Control*, hrsg. v. P. Rock und M. McIntosh, London: Tavistock Institute.
- Marshall, G., und A. Swift. 1993. "Social Class and Social Justice". *British Journal of Sociology* 44: 187-211.
- Marshall, T.H. 1964. *Class, Citizenship, and Societal Development*. New York: Doubleday.
- Martin, J. 1981. "Relative Deprivation: A Theory of Distributive Injustice for an Era of Shrinking Resources". S. 53-107 in *Research in Organizational Behavior*, Vol.3, hrsg. v. L.L. Cummings und B.M. Staw, Greenwich: JAI Press.
- Martin, J. 1982. "The Fairness of Earnings Differentials: An Experimental Study of the Perceptions of Blue-Collar Workers". *Journal of Human Resources* 17: 110-22.
- Martin, J., und J.W. Harder. 1994. "Bread and Roses: Justice and the Distribution of Financial and Socio-emotional Rewards in Organizations". *Social Justice Research* 7: 241-64.
- Martin, J., und A. Murray. 1983. "Distributive Injustice and Unfair Exchange". 169-206 in *Equity Theory. Psychological and Sociological Perspectives*, hrsg. v. D.M. Messick, K.S. Cook, New York: Praeger.

- Martin, J., und A. Murray. 1984. "Catalysts for Collective Violence. The Importance of a Psychological Approach". S. 95-140 in *The Sense of Injustice. Social Psychological Perspectives*, hrsg. v. R. Folger, New York: Plenum.
- Marx, K. 1969. *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*, hrsg. v. B. Kautsky. Stuttgart: Kröner.
- Marx, K., und F. Engels. 1988a. *Ausgewählte Werke in sechs Bänden, Band I*, hrsg. vom ZK Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED. Berlin: Dietz.
- Marx, K., und F. Engels. 1988b. *Ausgewählte Werke in sechs Bänden, Band III*, hrsg. vom ZK Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED. Berlin: Dietz.
- Marx, K., und F. Engels. 1988c. *Ausgewählte Werke in sechs Bänden, Band IV*, hrsg. vom ZK Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED. Berlin: Dietz.
- Mayntz, R. 1961. "Kritische Bemerkungen zur funktionalistischen Schichtungstheorie". S. 10-28 in *Soziale Schichtung und soziale Mobilität*, hrsg. v. D.V. Glass und R. König, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- McClintock, C.G. und E. van Avermaet. 1982. "Social Values and Rules of Fairness". S. 44-73 in *Cooperation and Helping Behavior*, hrsg. v. V.J. Derlega und J. Grzelak, New York: Academic Press.
- McFarlin, D.B., und P.D. Sweeney. 1992. "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes". *Academy of Management Journal* 35: 626-37.
- Meindl, J.R. 1989. "Managing to Be Fair: An Exploration of Values, Motives, and Leadership". *Administration Science Quarterly* 34, 252-76.
- Meine, H., und K. Ohl. 1990. "Lohn- und leistungspolitische Konsequenzen veränderter Produktionskonzepte in der Metallindustrie". *WSI Mitteilungen* 43: 197-205.
- Merton, R.K. 1957. "Continuities in the Theory of Reference Groups and Social Structure". S. 281-386 in *Social Theory and Social Structure*, hrsg. v. R.K. Merton, Glencoe: Free Press.
- Merton, R.K., und A.S. Rossi. 1957. "Contributions to the Theory of Reference Group Behavior". S. 225-80 in *Social Theory and Social Structure*, hrsg. v. R.K. Merton, Glencoe: Free Press.
- Messick, D.M. 1991. "Social Dilemmas, Shared Resources, and Social Justice". S. 49-69 in *Social Justice in Human Relations, Volume 2: Societal and Psychological Consequences of Justice and Injustice*, hrsg. v. H. Steensma und R. Vermunt, New York: Plenum Press.
- Messick, D.M., und K.S. Cook (Hrsg.). 1983. *Equity Theory. Psychological and Sociological Perspectives*. New York: Praeger.
- Meulemann, H. 1995. "Aufholendenzen und Systemeffekte. Eine Übersicht über Wertunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland". *Aus Politik und Zeitgeschichte* B40-41/9 21-33.
- Meulemann, H. 1996. *Werte und Wertwandel*. München: Juventa.
- Michels, R. 1989. *Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie: Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens*, hrsg. v. F.R. Pfetsch. Stuttgart: Kröner (4. Auflage).
- Mikula, G. 1980. "Zur Rolle der Gerechtigkeit in Aufteilungsentscheidungen". S. 141-84 in *Gerechtigkeit und soziale Interaktion*, hrsg. v. G. Mikula, Bern: Huber.
- Mikula, G. (Hrsg.). 1980. *Gerechtigkeit und soziale Interaktion. Experimentelle und theoretische Beiträge der psychologischen Forschung*. Bern: Huber.
- Mikula, G. 1985. "Psychologische Theorien des sozialen Austausches". S. 273-305 in *Theorien der Sozialpsychologie. Band II: Gruppen- und Lerntheorien*, hrsg. v. D. Frey und M. Irle, Bern: Huber.
- Mikula, G., und T. Schwinger. 1978. "Intermember Relations and Reward Allocation". S. 229-50 in *Dynamics of Group Decisions*, hrsg. v. H. Brandstätter, J.H. Davis und H. Schuler, Beverly Hills: Sage.
- Mikula, G. und H. Uray. 1973. "Die Vernachlässigung der individuellen Leistungen bei der Lohnaufteilung in Sozialsituationen". *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 4: 136-44.
- Miller, D. 1976. *Social Justice*. Oxford: Clarendon Press.

- Miller, D. 1991. "Recent Theories of Social Justice". *British Journal of Political Science* 21: 371-91.
- Miller, D. 1992. "Distributive Justice: What the People Think". *Ethics* 102: 555-93.
- Miller, D. 1993. *A Sketch of a Theory of Justice*. Unpublished Manuscript. Nuffield College, Oxford.
- Miller, D., und M. Walzer (Hrsg.). 1995. *Pluralism, Justice and Equality*. Oxford: Oxford University Press.
- Miller, G.J. 1990. "Managerial Dilemmas: Political Leadership in Hierarchies". S. 324-48 in *The Limits of Rationality*, hrsg. v. K.S.Cook und M.Levi, Chicago: University of Chicago Press.
- Minssen, H. 1990. "Kontrolle und Konsens. Anmerkungen zu einem vernachlässigten Thema der Industriosozioologie". *Soziale Welt* 41: 365-82.
- Minssen, H. 1995. "Spannungen in teilautonomen Fertigungsgruppen". *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 47: 339-53.
- Moderegger, H. 1995. "Am Ergebnis beteiligt". *Personalwirtschaft* 9/95: 34-35.
- Moderegger, H. 1995. "Betriebliche Sozialleistungen. Vom Fürsorge- zum Leistungsprinzip?". *Personal* 4/1995: 187-89.
- Mommsen, W. 1982. *Max Weber. Gesellschaft, Politik und Geschichte*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Mommsen, W. 1989. "Politik und politische Theorie bei Max Weber." S. 515-42 in *Max Weber heute. Erträge und Probleme der Forschung*, hrsg. v. J. Weiß, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Montada, L. 1980. "Gerechtigkeit im Wandel der Entwicklung". S. 301-29 in *Gerechtigkeit und soziale Interaktion*. Experimentelle und theoretische Beiträge der psychologischen Forschung, hrsg. v. G. Mikula, Bern: Huber.
- Montada, L. 1991. "Coping with Life Stress: Injustice and the Question "Who Is Responsible?"". S. 9-30 in *Social Justice in Human Relations*, Volume 2: Societal and Psychological Consequences of Justice and Injustice, hrsg. v. H. Steensma und R. Vermunt, New York: Plenum Press.
- Montada, L. 1995a. "Applying Social Psychology: The Case of Redistributions in Unified Germany". *Social Justice Research* 8: 73-90.
- Montada, L. 1995b. "Gerechtigkeitsprobleme bei Umverteilungen im vereinten Deutschland." S. 313-33 in *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*, hrsg. v. H.-P. Müller und B. Wegener. Opladen: Leske + Budrich.
- Montada, L., M. Schmitt und C. Dalbert. 1986. "Thinking about Justice and Dealing with One's Own Privileges. A Study of Existential Guilt". S. 125-143 in *Justice in Social Relations*, hrsg. v. H.W. Bierhoff, R.L. Cohen und J. Greenberg, New York, London: Plenum Press.
- Montada, L., und M. J. Lerner (Hrsg.) 1996. *Current Societal Concerns About Justice*. New York: Plenum.
- Moore, B. 1978. *Injustice. The Social Bases of Obedience and Revolt*. London: Macmillan.
- Moore, D. 1990. "Discrimination and Deprivation: The Effects of Social Comparisons". *Social Justice Research* 4: 49-64.
- Moorman, R.H. 1991. "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior". *Journal for Applied Psychology* 76: 845-55.
- Morgan, W.R., und J. Sawyer. 1979. "Equality, Equity, and Procedural Justice in Social Exchange". *Social Psychology Quarterly* 42: 71-75.
- Mouffe, C. 1988. "American Liberalism and its Critics: Rawls, Taylor, Sandel and Walzer". *Praxis International* 8: 193-206.
- Mowday, R.T. 1987. "Equity Theory Predictions of Behavior in Organizations" S. 91-113 in *Motivation and Work Behavior*, hrsg. v. R. M. Steers und L.W. Porter, New York: McGraw-Hill (3. Auflage).
- Müller, G.F. 1996. *Verfahrensgerechtigkeit in Organisationen*. Unveröffentlichtes Manuskript. Universität Landau.
- Müller, G.F. und H.W. Crott. 1978. "Gerechtigkeit in sozialen Beziehungen. Die Equity-Theorie". S.218-41 in *Kognitive Theorien der Sozialpsychologie*, hrsg. v. D. Frey. Bern: Huber.

- Müller, H.P. 1986a. "Gesellschaft, Moral und Individualismus. Emile Durkheims Moraltheorie". S.71-105 in *Gesellschaftlicher Zwang und moralische Autonomie*, hrsg. v. H.Bertram. Frankfurt: Suhrkamp.
- Müller, H.P. 1986b. "Markt, Staat und individuelle Freiheit. Zur soziologischen Kritik individualistischer Vertragstheorien", S. 127-48 in *Gerechtigkeit, Diskurs oder Markt*. Die neuen Ansätze der Vertragstheorie, hrsg. v. L.Kern und H.-P.Müller, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Müller, H.-P. 1991. "Die Moralökologie moderner Gesellschaften". S. 307-41 in *Émile Durkheim, Physik der Sitten und des Rechts*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Müller, H.P. 1992a. "Durkheims Vision einer "gerechten" Gesellschaft." *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 13: 16-43.
- Müller, H.P. 1992b. "Gesellschaftliche Moral und individuelle Lebensführung. Ein Vergleich von Emile Durkheim und Max Weber". *Zeitschrift für Soziologie* 21: 49-60.
- Müller, H.P. 1995. "Soziale Differenzierung und makrosoziologische Gerechtigkeit. Ein Vergleich von Max Weber und Michael Walzer" S. 135-55 in *Soziale Ungleichheit und Soziale Gerechtigkeit*, hrsg. v. H.-P. Müller und B. Wegener. Leverkusen: Leske + Budrich.
- Müller, H.P. 1996. "Das wissenschaftliche Kapital der Kultur. Neuere kultursoziologische Analysen". *Berliner Journal für Soziologie* 6: 113-26.
- Müller, H.P., und M. Schmid. 1988. "Arbeitsteilung, Solidarität und Moral. Eine werkgeschichtliche und systematische Einführung in die 'Arbeitsteilung' von Emile Durkheim". S. 481-532 in É. Durkheim, *Über soziale Arbeitsteilung*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Müller, H.P., und B. Wegener. 1995. "Die Soziologie vor der Gerechtigkeit. Konturen einer soziologischen Gerechtigkeitsforschung". S. 7-49 in *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*, hrsg. v. H.-P. Müller und B. Wegener. Opladen: Leske + Budrich.
- Müller-Jentsch, W. 1986. *Soziologie der industriellen Beziehungen*. Frankfurt/Main: Campus.
- Münch, R. 1986a. *Die Kultur der Moderne. Band 1: Ihre Grundlage und ihre Entwicklung in England und Amerika*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Münch, R. 1986b. 1986b. *Die Kultur der Moderne. Band 2: Ihre Entwicklung in Frankreich und Deutschland*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Mulhall, S., und A. Swift. 1992. *Liberals and Communitarians*. Oxford: Blackwell.
- Neidhardt, F. 1983. "Themen und Thesen zur Gruppensoziologie". S. 12-34, in: *Gruppensoziologie - Perspektiven und Materialien. Sonderheft 25 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, hrsg. v. F. Neidhardt. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Nell-Breuning, O.v. 1960. *Kapitalismus und gerechter Lohn*. Freiburg: Herder.
- Neubauer, W. 1995. "Bedingungen der Arbeitsmotivation: Forschungstrends und Befunde". S. 73-86 in *Arbeitsstrukturen im Umbruch*. Festschrift für Prof. Dr. dr. h.c. Friedrich Fürstenberg, hrsg. v. C. Heidack. München und Mehring: Hampp.
- Neuberger, O. 1985. *Führung. Ideologie, Struktur, Verhalten*. Stuttgart: Enke.
- Neuberger, O., und A. Komp. 1987. *Wir, die Firma. Der Kult um die Unternehmenskultur*. Weinheim: Beltz.
- Newport, F. 1975. "An Experimental Analysis of Some Structural Determinants of Equitable and Inequitable Exchange Relations". *American Sociological Review* 40: 838-42.
- Nida-Rümelin, J. (Hrsg.) 1996. *Angewandte Ethik. Die Bereichsethiken und ihre Fundierung*. Stuttgart: Kröner.
- Niedenhoff, H.U. 1981. "Betriebsverfassung". S. 118-22 in *Handwörterbuch der Betriebspsychologie und Betriebssoziologie*, hrsg. v. P.G.v.Beckerath, P. Sauer mann und G. Wiswede. Stuttgart: Enke.
- Nilakant, V., und H. Rao. 1994. "Agency Theory and Uncertainty in Organizations". *Organizational Studies* 15: 649-72.
- Nisbet, R. 1970. *The Social Bond*. New York: Knopf.

- Nocken, U. 1981. "Korporatistische Theorien und Strukturen in der deutschen Geschichte des 19. und frühen 20. Jahrhunderts". S. 17-39 in *Neokorporatismus*, hrsg. v. U.v.Alemann. Frankfurt/M.: Campus.
- Noll, H.H. 1992. "Zur Legitimität sozialer Ungleichheit in Deutschland: Subjektive Wahrnehmungen und Bewertungen". S. 1-20 in *Blickpunkt Gesellschaft 2*. Einstellungen und Verhalten der Bundesbürger in Ost und West, hrsg. v. Ph.Mohler. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Nord, W.R. 1980. "The Study of Organizations Through a Resource-Exchange Paradigm", S. 43-89 in *Social Exchange. Advances in Theory and Research*, hrsg. v. K. J. Gergen, M.S. Greenberg, und R.H. Willis. New York: Plenum Press.
- Norden, G. 1985. *Einkommensgerechtigkeit. Was darunter verstanden wird*. Wien: Böhlau.
- North, D.C. 1990. "Institutions and Their Consequences for Economic". S. 383-401 in *The Limits of Rationality*, hrsg. v. K. S. Cook und M. Levi. Chicago: University of Chicago Press.
- Nozick, R. 1974. *Anarchy, State, and Utopia*. Oxford: Basil Blackwell.
- Offe, C. 1970. *Leistungsprinzip und industrielle Arbeit*. Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Offe, C. 1972. *Strukturprobleme des kapitalistischen Staates*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Ondrack, D.A. 1987. "Entgeltssysteme als Motivationsinstrument". S. 210-231 in *Handwörterbuch der Führung*, hrsg. v. A.Kieser. Stuttgart: Poeschel.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D.W., und R.H. Moorman. 1993. "Fairness and Organizational Citizenship Behavior: What are the Connections?" *Social Justice Research* 6: 5-18.
- Ortlieb, P. 1993. *Qualitätsmanagement und betriebliches Anreizsystem*. Pfaffenweiler: Centaurus Verlags Gesellschaft.
- Ottel, F. 1961. "Die Idee des gerechten Lohnes in betriebswirtschaftlicher Sicht". *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 31: 705-20.
- Ouchi, W.G. 1980. "Markets, Bureaucracies and Clans". *Administrative Science Quarterly* 25: 129-41.
- Ouchi, W.G., und R.L. Price 1978. "Hierarchies, Clans and Theory Z: A New Perspective on Organizational Development". *Organizational Dynamics* 7: 24-44.
- Overlaet, B., und E. Schokkaert. 1991. "Criteria for Distributive Justice in a Productive Context". S.197-208 in *Social Justice in Human Relations. Volume 2: Societal and Psychological Consequences of Justice and Injustice*, hrsg. v. H. Steensma, R. Vermunt. New York: Plenum Press.
- Paese, P.W., E.A. Lind und R. Kanfer. 1988. "Procedural Fairness and Work Group Responses to Performance Evaluation Systems". *Social Justice Research* 2: 193-205.
- Parcel, T. und K. Cook. 1977. "Status Characteristics, Reward Allocation, and Equity". *Sociometry* 40: 311-24.
- Parkin, F. 1971. *Class Inequality and Political Order. Social Stratification in Capitalist and Communist Societies*. New York: Praeger.
- Parkin, F. 1979. *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. London: Tavistock.
- Parsons, T. 1956. "Suggestions for a sociological approach to the theory of organizations - I". *Administrative Science Quarterly* 1: 63-85.
- Parsons, T. 1957. "Suggestions for a sociological approach to the theory of organizations - I". *Administrative Science Quarterly* 1: 252-39.
- Parsons, T. 1960a. "A Sociological Approach to the Theory of Organizations". S. 17-55 in T. Parsons, *Structure and Process in Modern Societies*. Glencoe: Free Press.
- Parsons, T. 1960b. "Some Ingredients of a General Theory of Formal Organization". S. 59-96 in T. Parsons, *Structure and Process in Modern Societies*. Glencoe: Free Press.
- Parsons, T. 1966. *Societies: Evolutionary and Comparative Perspectives*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

- Parsons, T. 1967. "Durkheim's Contribution to the Theory of Integration of Social Systems". S.3-34 in T. Parsons, *Sociological Theory and Modern Society*. New York: Free Press.
- Parsons, T. 1969. "Das Problem des Strukturwandels: Eine theoretische Skizze". S. 35-54 in Theorien des sozialen Wandels, hrsg. v. W. Zapf. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Parsons, T. 1970. "Equality and inequality in modern society, or social stratification revisited". S. 13-72 in *Social Stratification: Research and Theory for the 1970s*, hrsg. v. E.O. Laumann, Indianapolis: Bobbs-Merrill.
- Parsons, T. 1971. *The System of Modern Societies*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Parsons, T. 1972. *Das System moderner Gesellschaften*. München: Juventa.
- Parsons, T. 1975. *Gesellschaften. Evolutionäre und komparative Perspektiven*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Parsons, T. 1978. *Action Theory and the Human Condition*. New York: Free Press.
- Parsons, T. 1980. *Zur Theorie der soziale Interaktionsmedien*, hrsg. v. S. Jensen. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Parsons, T., und G. Platt. 1990. *Die amerikanische Universität*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Parsons, T., und N.J. Smelser. 1956. *Economy and Society*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Parsons, T., und N.J. Smelser. 1985. "Double Interchanges in Economy and Society" S. 210-23 in *Talcott Parsons, On Institutions and Social Evolution, Selected Writings*, hrsg. v. L.H. Mayhew. Chicago: University of Chicago Press.
- Pawlowski, P. und J. Bäumer. 1995. "Konzepte betrieblicher Weiterbildungsstrategien". S. 145-161 in *Arbeitsstrukturen im Umbruch. Festschrift für Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Fürstenberg*, hrsg. v. C. Heidack, Mehring: Hampp.
- Pfeffer, J., und Y. Cohen. 1984. "Determinants of Internal Labor Markets in Organizations". *Administrative Science Quarterly* 29: 550-72.
- Phillips, D.L. 1986. *Toward a Just Social Order*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Picot, A. 1982. "Transaktionskostenansatz in der Organisationstheorie: Stand der Diskussion und Aussagenwert". *Die Betriebswirtschaft* 42: 267-84.
- Pogge, T.W. 1989. *Realizing Rawls*. Ithaca: Cornell University Press.
- Pomschlegel, H. 1981. "Bezahlung (Arbeitsentgelt)". S. 122-127 in *Handbuch der Betriebspsychologie und Betriebssoziologie*, hrsg. v. P.G.v. Beckerath, P. Sauermann und G. Wiswede, Stuttgart: Enke.
- Poulantzas, N. 1974. *Politische Macht und gesellschaftliche Klasse*. Frankfurt/M.: Athenäum.
- Prentice, D.A., und F. Crosby. 1987. "The Importance of Context for Assessing Deservingness". S. 165-82 in *Social Comparison, Social Justice, and Relative Deprivation*, hrsg. v. J.C. Masters und W.P. Smith, W.P.. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Price, J.L., und C.W. Mueller. 1986. *Handbook of Organizational Measurement*. Marshfield, MA: Pitman.
- Pritchard, R.D. 1969. "Equity -Theory: A Review and Critique". *Organizational Behavior and Human Performance* 4: 176-211.
- Pritchard, R.D., M.D. Dunette und D.O. Jorgenson. 1972. "Effects of Perceptions of Equity and Inequity on Worker Performance and Satisfaction". *Journal of Applied Psychology* 56: 75-94.
- Pruzan, E.R. 1989. *The Concept of Justice in Marx*. New York: Lang.
- Randall, C.S., und C.W. Mueller. 1995. "Extensions of Justice Theory: Justice Evaluations and Employees' Reactions in a Natural Setting". *Social Psychology Quarterly* 58: 178-94.
- Raub, W., und T. Voss. 1986. "Die Sozialstruktur der Kooperation rationaler Egoisten". *Zeitschrift für Soziologie* 15: 309-23.
- Rawls, J. 1979. *Eine Theorie der Gerechtigkeit*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Rawls, J. 1985. "Justice as Fairness: Political not Metaphysical". *Philosophy and Public Affairs* 14: 219-53.
- Rawls, J. 1993. *Political Liberalism*. New York: Columbia University Press.

- Reis, H.T. 1984. "The Multidimensionality of Justice". S. 25-61 in *The Sense of Injustice. Social Psychological Perspectives*, hrsg. v. R. Folger. New York: Plenum.
- Reiß, M. 1981. "Leistungsgerechte und leistungsmotivierende Lohnfindung". *Personal* 33: 10-14.
- Reutter, W. 1991. *Korporatismustheorie*. Frankfurt/M.: Lang.
- Ricoeur, P. 1990. "On John Rawls' A Theory of Justice: Is a Pure Procedural Theory of Justice Possible?". *International Social Science Journal* 45: 553-64.
- Robertsons, R., und B.S. Turner. 1991. *Talcott Parsons. Theorist of Modernity*. London: Sage.
- Robinson, R.V., und W. Bell. 1978. "Equality, Success, and Social Justice in England and the United States". *American Sociological Review* 43: 125-43.
- Röhl, K.F. 1993. "Verfahrensgerechtigkeit (Procedural Justice). Einführung in den Themenbereich und Überblick". *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 14: 1-34.
- Roethlisberger, F.J. und W.J. Dickson. 1939. *Management and the Worker*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Rorty, R. 1990. "The Priority of Democracy to Philosophy". S. 179-302 in *Reading Rorty. Critical Responses to Philosophy and the Mirror of Nature (and Beyond)*, hrsg. v. A.R. Malachowski, Oxford: Basil Blackwell.
- Rosenstiel, L.v. 1993a. "Die Arbeitsgruppe". 311-30 in *Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement*, hrsg. v. Lutz v. Rosenstiel Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rosenstiel, L.v. 1993b. "Motivation von Mitarbeitern". S. 153-72 in *Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement*, hrsg. v. L. Rosenstiel, E. Regnet und M. Domsch. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rosenkranz, H. 1994. *Von der Familie zur Gruppe zum Team*. Paderborn: Junfermann.
- Rossi, P., und S.L. Nock. (Hrsg.) 1982. *Measuring Social Judgments: The Factorial Survey Approach*, Beverly Hills: Sage.
- Rousseau, D.M., und R.J. Anton. 1988. "Fairness and Implied Contract Obligations in Job Termination: A Policy-Capturing Study". *Human Performance* 1: 273-89.
- Rubinstein, D. 1988. "The Concept of Justice in Sociology". *Theory and Society* 17: 527-50.
- Rübling, G. 1988. *Verfahren und Funktionen der Leistungsbeurteilung in Unternehmen*. Konstanz: Hartung-Gorre.
- Rüthers, B. 1991. *Das Ungerechte an der Gerechtigkeit. Defizite eines Begriffs*. Zürich: Edition Interfrom.
- Runciman, W.G. 1966. *Relative Deprivation and Social Justice. A Study of Attitudes to Social Inequality in Twentieth Century England*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Rutte, C.G., und D.M. Messick. 1995. "An Integrated Model of Perceived Unfairness in Organizations". *Social Justice Research* 8: 239-61.
- Rytina, S. 1986. "Sociology and Justice". S. 117-52 in *Justice. Views from the Social Sciences*, hrsg. v. R.L. Cohen, New York: Plenum Press.
- Rytina, J., W. Form und J. Pease. 1970. "Income and Stratification Ideology: Beliefs About the American Opportunity Structure". *American Journal of Sociology* 75: 703-16.
- Sabbagh, C., Y. Dar und N. Resh. 1994. *The Structure of Social Justice Judgements: A Facet Approach*. Unveröffentlichtes Manuskript. Hebrew University of Jerusalem, Jerusalem.
- Sampson, E.E. 1975. "On Justice as Equality". *Journal of Social Issues* 31: 45-64.
- Sampson, E.E. 1980. "Gerechtigkeit und sozialer Charakter", S. 331-66 in: *Gerechtigkeit und soziale Interaktion*, hrsg. v. G. Mikula. Bern: Huber.
- Sampson, E.E. 1983. *Justice and the Critique of Pure Psychology*. New York: Plenum.
- Sampson, E.E. 1986. "Justice Ideology and Social Legitimation: A Revised Agenda for Psychological Inquiry". 87-102 in *Justice in Social Relations*, hrsg. v. H.W. Bierhoff, R. L. Cohen und J. Greenberg. New York: Plenum Press.

- Sandberger, J.U. 1983. "Zwischen Legitimation und Kritik: Vorstellungen von Akademikern, Studenten und Bevölkerung zur sozialen Ungleichheit". *Zeitschrift für Soziologie* 12: 181-202.
- Sandel, M.J. 1982. *Liberalism and the Limits of Justice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schäfer, E. 1996. "Aktivierung und Nutzung menschlicher Ressourcen. Welchen Beitrag können die Sozialwissenschaften zum Lean Management leisten?". *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48: 513-33.
- Schanz, G. 1991. "Motivationale Grundlagen der Gestaltung von Anreizsystemen". S. 3-30 in *Handbuch Anreizsysteme in Wirtschaft und Verwaltung*, hrsg. v. G. Schanz. Stuttgart: Poeschel.
- Schauenberg, B. 1991. "Zur Notwendigkeit der Verbindung von Ethik und Betriebswirtschaftslehre". S. 1-12 in *Wirtschaftsethik. Schnittstellen von Ökonomie und Wissenschaftstheorie*, hrsg. v. D. Ordelheide, B. Rudolph und E. Büsselmann. Stuttgart: Poeschel.
- Scheidl, K. 1975. "Lohngerechtigkeit". 1215-19 in *Handwörterbuch des Personalwesens*, hrsg. v. E. Gaugler. Stuttgart: Poeschel.
- Scheidl, K. 1991. "Die Bedeutung der Entgeltgerechtigkeit für die Leistungsmotivation." S. 257-73 in *Handbuch Anreizsysteme in Wirtschaft und Verwaltung*, hrsg. v. G. Schanz. Stuttgart: Poeschel.
- Schein, E.H. 1985. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco:..
- Schelling, T.C. 1963. *The Strategy of Conflict*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Scherer, K. R. (Hrsg.) 1992. *Justice: Interdisciplinary Perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schirmer, F. und M. Smentek. 1994. "Management contra "Neue Managementkonzepte"?. *Industrielle Beziehungen* 1: 62-90.
- Schlicht, E. 1984. "Die emotive und die kognitive Gerechtigkeitsauffassung". *Ökonomie und Gesellschaft* 2: 141-57.
- Schluchter, W. 1985. "Max Webers Religionssoziologie. eine werkgeschichtliche Rekonstruktion". S.525-60 in *Max Webers Sicht des antiken Christentums*, hrsg. v. W.Schluchter. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Schmidt, J. 1995. "Rational Choice Fundierungen von Gerechtigkeitsprinzipien". *Analyse und Kritik* 17: 167-82.
- Schmidt, V.H. 1991. "Adaptive Justice: Local Distributive Justice in Sociological Perspective". *ZeS-Arbeitspapier Nr. 1/91*.
- Schmidt, V.H. 1992. "Lokale Gerechtigkeit. Perspektiven soziologischer Gerechtigkeitsanalyse". *Zeitschrift für Soziologie* 21: 3-15.
- Schmidt, V.H. 1993. "Zum Verhältnis prozeduraler und distributiver Gerechtigkeit - Am Beispiel 'lokaler Verteilungsprobleme". *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 14: 80-96.
- Schmidt, V.H. 1994. "Bounded Justice". *Social Science Information* 33: 305-333.
- Schmidt, V.H. 1995. "Soziologische Gerechtigkeitsanalyse als empirische Institutionenanalyse" S. 173-94 in *Soziale Ungleichheit und Soziale Gerechtigkeit*, hrsg. v. H.-P. Müller und B. Wegener, Opladen: Leske + Budrich.
- Schmidt, V.H. 1996. *Politik der Organverteilung. Eine Untersuchung über Empfängerenauswahl in der Transplantationsmedizin*. Baden-Baden: Nomos.
- Schmitt, M., et al. 1991. "Gerechte-Welt-Glaube, Gewinn und Verlust: Rechtfertigung oder ausgleichende Gerechtigkeit?". *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 37-45.
- Schmitter, P.C. und G. Lehmbruch. (Hrsg.) 1979. *Trends Toward Corporatist Intermediation*, London: Sage.
- Schnell, R., P.B. Hill und E. Esser. 1993. *Methoden der empirischen Sozialforschung*. München: Oldenbourg.
- Schoeck, H. 1975. "Gleichheit, Gerechtigkeit und Chance: Aporien des Egalitarismus". *Zeitschrift für Politik* 22: 219-31.

- Schoenfeld, E., und S.G. Mestrovic. 1989. "Durkheim's Concept of Justice and its Relationship to Social Solidarity". *Sociological Analysis* 50: 111-27.
- Schokkaert, E. 1992. "The Economics of Distributive Justice, Welfare and Freedom". S. 65-113 in *Justice: Interdisciplinary Perspectives*, hrsg. v. K. Scherer. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schrüfer, K. 1988. *Ökonomische Analyse individueller Arbeitsverhältnisse*. Frankfurt/M.: Campus.
- Schudlich, E. 1989. "Die "Autonomisierung" der industriellen Leistungspolitik und neue gewerkschaftliche Konzepte leistungskontrollierender Entlohnungsmethoden". S. 165-94 in *Jenseits des Taylorismus: Neue Begründungen und Ziele gewerkschaftlicher Rahmentarifpolitik*, hrsg. v. H. Dabrowski, O. Jacobi, E. Schudlich und E. Teschner, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Schudlich, E. 1990. "Anreiz oder Kompromiß? Leistungspolitische Folgen neuer Techniken". *WSI Mitteilungen* 43: 205-12.
- Schudlich, E. 1991. "Traditionelle Leistungslohnpolitik in der Sackgasse. Neue Ansätze der tariflichen Leistungspolitik". *WSI Mitteilungen* 44: 181-88.
- Schuler, H. 1993. "Auswahl von Mitarbeitern". S. 113-40 in *Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement*, hrsg. v. L. Rosenstiel, E. Regnet und M. Domsch, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Schwalbach, J., und S. Winter. 1995. *Anreizsysteme für Führungskräfte*. Ergebnisbericht. Humboldt-Universität zu Berlin. Institut für Management. Berlin: Humboldt-Universität.
- Schwinger, T. 1980. "Gerechte Güter-Verteilungen. Entscheidungen zwischen drei Prinzipien" S. 107-40 in *Gerechtigkeit und soziale Interaktion*, hrsg. v. G. Mikula. Bern: Huber.
- Schwinger, T. 1981. "Steuerung und Rechtfertigung sozialer Prozesse durch Gerechtigkeitsnormen". S. 97-107 in *Kooperation und Konkurrenz in Organisationen*, hrsg. v. W. Grunwald und H.G. Lilge, Bern: Huber.
- Schwinger, T. 1986. "The Need Principle of Distributive Justice". S. 211-25 in *Justice in Social Relations*, hrsg. v. H.W. Bierhoff, R.L.Cohen und J. Greenberg, New York, London: Plenum Press.
- Scott, W.R. 1994. "Institutions and Organizations. Toward a Theoretical Synthesis". S. 55-80 in *Institutional Environments and Organizations. Structural Complexity and Individualism*, hrsg. v. W.R.Scott, J.Meyer und J.Boli, Thousand Oaks: Sage.
- Seitz, B. 1993. *Neue Produktionskonzepte und tarifpolitische Steuerungsprobleme*. SFB 187: Neue Informationstechnologien und flexible Arbeitssysteme, Arbeitspapier Z2-4/93, Ruhr-Universität Bochum.
- Selten, R. 1978. "The Chain Store Paradox". *Theory and Decision* 9: 127-59.
- Sell, J., und W.I. Griffith. 1993. "Are Inputs Sometimes Outcomes? Some Thoughts on Definition in Distributive Justice". *Social Justice Research* 6: 383-98.
- Sen, A.K. 1970. *Collective Choice and Social Welfare*. San Francisco: Holden-Day.
- Shapiro, C., und J.E. Stiglitz. 1984. "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device". *American Economic Review* 74: 433-44.
- Shepelak, N.J. 1989. "Ideological Stratification: American Beliefs About Economic Justice". *Social Justice Research* 3: 217-31.
- Shepelak, N.J. 1991. "The Legitimation of Inequality: Social Psychological and Structural Processes". Unveröffentlichten Manuskript.
- Shepelak, N.J., und D.F. Alwin. 1986. "Beliefs about Inequality and Perception of Distributive Justice". *American Sociological Review* 51: 30-46.
- Sheppard, B.H. 1985. "Justice is no Simple Matter: Case for Elaborating our Model of Procedural Fairness". *Journal of Personality and Social Psychology* 49: 953-62.
- Sheppard, B.H., und R.J. Lewicki. 1987. "Toward General Principles of Managerial Fairness". *Social Justice Research* 1: 161-76.

- Sheppard, B.H., R.J. Lewicki und J.W. Minton. 1992. *Organizational Justice. The Search for Fairness in the Workplace*. New York: Lexington Books.
- Sher, G. 1987. *Desert*. Princeton: Princeton University Press.
- Simon, H.A., D.W. Smithburg und V.A. Thompson. 1950. *Public Administration*. New York: Wiley.
- Sirianni, C.J. 1984. "Justice and the Division of Labor: A Reconsideration of Durkheim's Division of Labour in Society". *Sociological Review* 32: 449-70.
- Skidmore, W.L. 1984. *Sociology's Models of Man*. New York: Gordon and Breach.
- Smith, C.A., D.W. Organ und J.P. Near. 1983. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *Journal of Applied Psychology* 68: 653-63.
- Sneed, J.D. 1979. *The Logical Structure of Mathematical Physics*. Dordrecht: D.Reidel (2. Auflage).
- Sniderman, P.M. und P.E. Tetlock. 1986. "Interrelationship of Political Ideology and Public Opinion". S. 62-96 in *Political Psychology*, hrsg. v. M. Hermann. San Francisco: Josey-Bass.
- Söllner, A. 1993. *Commitment in Geschäftsbeziehungen: Das Beispiel Lean Production*. Wiesbaden: Gabler.
- Sørensen, A.B. 1977. "The Structure of Inequality and the Process of Attainment". *American Sociological Review* 42: 965-78.
- Solomon, R.C., und M.C. Murphy. 1991. *What is Justice? Classic and Contemporary Readings*. Oxford: Oxford University Press.
- Soltan, K.E. 1982. "Empirical Studies of Distributive Justice". *Ethics* 92: 673-91.
- Soltan, K.E. 1987. *The Causal Theory of Justice*. Berkeley: University of California Press.
- Speer, H. 1978. *Herrschaft und Legitimität. Zeitgebundene Aspekte in Max Webers Herrschaftssoziologie*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Staudt, E., J. Bock, P. Mühlemeyer und B. Kriegesmann. 1990. "Anreizsysteme als Instrument des betrieblichen Innovationsmanagement". *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 60: 1183-204.
- Steensma, H., und R. Vermunt. 1991. "Future Trends in the Study of Social Justice". S. 269-78 in *Social Justice in Human Relations. Vol.2: Societal and Psychological Consequences of Justice and Injustice*, hrsg. v. H. Steensma und R. Vermunt. New York: Plenum Press.
- Stehle, W. 1993. "Mitarbeiterbeurteilung". S. 173-84 in *Führung von Mitarbeitern*. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, hrsg. v. L. Rosenstiel, E. Regnet und M. Domsch, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Steinmann, H. und A. Löhr. 1992. "Lohngerechtigkeit". Sp. 1284-94 in *Handwörterbuch des Personalwesens*, hrsg. v. E. Gaugler und W. Weber. Stuttgart: Poeschel (2.Auflage).
- Stevens, J.B. 1993. *The Economics of Collective Choice*. Boulder: Westview Press.
- Stevens, S.S. (Hrsg.) 1986. *Psychophysics: An Introduction to Its Perceptual, Neural, and Social Prospects*. New York: Wiley (2. Auflage).
- Stolte, J.F. 1987. "The Formation of Justice Norms". *American Sociological Review* 52: 774-84.
- Stouffer, S.A., E.A. Suchman, L.C. DeVinney, S.A. Star und R.M. Williams. 1949. *The American Soldier: Adjustment During Army Life (Vol.1)*. Princeton: Princeton University Press.
- Strasser, H. 1986. "Das Ideal der sozialen Gerechtigkeit im Lichte von Ungleichheitstheorien". S.43-64 in *Soziale Ungleichheit und Sozialpolitik*. Legitimation, Wirkung, Programmatik, hrsg. v. J. Krüger und H. Strasser. Regensburg: transfer.
- Suh, Y.J. 1993. *Gerechtigkeit und Kapitalismuskritik bei Karl Marx*. Dissertation, Freie Universität Berlin.
- Summers, T.P., und W.H. Hendrix. 1991. "Modelling the Role of Pay Equity Perceptions: A Field Study". *Journal of Occupational Psychology* 64: 145-57.
- Swift, A. 1995. "The Sociology of Complex Equality". S. 253-80 in *Justice, Pluralism and Equality*, hrsg. v. D. Miller und M. Walzer. Oxford: Oxford University Press.

- Swift, A., G. Marshall, C. Burgoyne und D. Routh. 1995. "Distributive Justice: Does it Matter What the People Think?". S. 15-47 in *Social Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States*, hrsg. v. J.R. Kluegel, D. S. Mason und B. Wegener, New York: Aldine De Gruyter.
- Szirmai, A. 1991. "Explaining Variation in Attitudes Toward Income Equality". S. 229-68 in *Social Justice in Human Relations, Vol. 2: Societal and Psychological Consequences of Justice and Injustice*, hrsg. v. H. Steensma und R. Vermunt. New York, London: Plenum Press.
- Tallman, I., und M. Ihinger-Tallman. 1979. "Values, Distributive Justice, and Social Change". *American Sociological Review* 44: 216-35.
- Taylor, C. 1988. *Negative Freiheit? Zur Kritik des neuzeitlichen Individualismus*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Taylor, F.W. 1919. *Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung*. München: Oldenbourg.
- Taylor, M. 1993. "Cooperation, Norms, and Moral Motivation". *Analyse und Kritik* 14: 70-86.
- Telly, C.S., W.L. French und W.G. Scott. 1971. "The Relationship of Inequity to Turnover among Hourly Workers". *Administration Science Quarterly* 16: 164-72.
- Thibaut, J. und L. Walker. 1975. *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Thompson, J.B. 1990. *Ideology and Modern Culture*. Stanford: Stanford University Press.
- Thompson, M., R. Ellis und A. Wildavsky. 1990. *Cultural Theory*. Boulder: Westview Press.
- Tilly, C. 1991. "Individualism Askew". *American Journal of Sociology* 97: 1007-11.
- Tönnies, F. 1935. *Gemeinschaft und Gesellschaft. Grundbegriffe der reinen Soziologie*. Leipzig: Buske.
- Törnblom, K. 1987. "Distribution vs. Retribution: The Perceived Justice of the Contribution and Equality Principles for Cooperative and Competitive Relationships". *Acta Sociologica* 30: 25-52.
- Törnblom, K. 1992. "The Social Psychology of Distributive Justice". S. 177-236 in *Interdisciplinary Perspectives*, hrsg. v. K. R. Scherer. Cambridge: Cambridge University Press.
- Törnblom, K., und U.G. Foa. 1983. "Choice of a Distribution Principle: Cross-cultural Evidence on the Effects of Resources". *Acta Sociologica* 26: 161-73.
- Törnblom, K., und D.R. Jonsson. 1985. "Subrules of the Equality and Contribution Principles: Their Perceived Fairness in Distribution and Retribution". *Social Psychology Quarterly* 48: 249-61.
- Tondorf, K. 1994. *Modernisierung der industriellen Entlohnung. Neue Modelle der Endgeltgestaltung und Perspektiven gewerkschaftlicher Tarifreform*. Berlin: Edition Sigma.
- Torka, W. 1995. "Leistungsorientierte Vergütungssysteme". *Personal* 7/1995: 328-34.
- Trapp, R.W. 1988. *"Nicht-klassischer" Utilitarismus: Eine Theorie der Gerechtigkeit*. Frankfurt/M.: Klostermann.
- Trice, H., und D. Morand. 1991. "Cultural Diversity: Subcultures and Countercultures in Work Organizations". S. 69-105 in *Studies in Organizational Sociology. Essays in Honor of Ch.K. Warriner*, hrsg. v. G. Miller. Greenwich: JAI Press.
- Türk, K. 1978. *Soziologie der Organisation*. Stuttgart: Enke.
- Türk, K. 1989. *Neuere Entwicklungen in der Organisationsforschung*. Stuttgart: Enke.
- Türk, K. 1993. "Politische Ökonomie der Organisation". S. 297-331 in *Organisationstheorien*, hrsg. v. A. Kieser. Stuttgart: Kohlhammer.
- Tugendhat, E. 1994. *Verlesungen über Ethik*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Tumin, M.M. 1957. "Some Principles of Stratification - A Critical Analysis". S. 420-31 in *Sociological Theory*, hrsg. v. L.A. Coser und B. Rosenberg, New York: Macmillan.
- Tuomela, R. 1993. "Corporate Intention and Corporate Action". *Analyse und Kritik* 15: 11-21.
- Turner, S.P., und G. Jasso. 1989. "Jasso's principle". *Sociological Theory* 7: 130-34.
- Tversky, A., und D. Kahneman. 1986. "Rational Choice and the Framing of Decisions". *Journal of Business* 59: 251-78.

- Tyler, T.R. 1986. "Procedural Justice in Organizations." S. 7-23 in *Research on Negotiating in Organizations, Vol. 1*, hrsg. v. R. Lewicki, M. Bazerman und B. Sheppard, Greenwich: JAI Press.
- Tyler, T.R. 1987. "Procedural Justice Research". *Social Justice Research 1*: 41-65.
- Tyler, T.R. 1988. "What Is Procedural Justice? Criteria Used by Citizens to Assess the Fairness of Legal Procedures". *Law and Society Review 22*: 103-35.
- Tyler, T.R. 1993. "Institutional Legitimacy and Procedural Justice: Reexamining the Question of Causality" *Law and Society Review 27*: 599-608.
- Tyler, T.R., und R.J. Bies. 1990. "Interpersonal Aspects of Procedural Justice". S. 77-98 in *Applied Social Psychology and Organizational Settings*, hrsg. v. J.S. Caroll. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, T.R., und R. Folger. 1980. "Distributional and Procedural Aspects of Satisfaction with Citizen-Police Encounters". *Basic Applied Psychology 1*: 281-92.
- Tyler, T.R., und K.M. McGraw. 1986. "Ideology and the Interpretation of Personal Experience: Procedural Justice and Political Quiescence". *Journal of Social Issues 42*: 115-28.
- Tyler, T.R., und K.A. Rasinski 1991. "Procedural Justice, Institutional Legitimacy and the Acceptance of Unpopular U.S. Supreme Court Decisions: A Reply to Gibson". *Law and Society Review 25*: 621-30.
- Tyler, T.R., K.A. Rasinski und N. Spodick. 1981. "Influence of Voice on Satisfaction with Leaders: Exploring the Meaning of Process Control". *Journal of Personality and Social Psychology 48*: 72-81.
- Ullmann-Margalit, E. 1977. *The Emergence of Norms*. New York: Oxford University Press.
- van Wijck, P. 1994. "Equity and Equality in East and West". *Kyklos 47*: 531-50.
- Vanberg, V. 1979. "Colemans Konzeption des korporativen Akteurs - Grundlegung einer Theorie sozialer Verbände". S. 93- 123 in *J.S. Colemann, Macht und Gesellschaftsstruktur*. Tübingen: Mohr.
- Vanberg, V. 1982. *Markt und Organisation. Individualistische Sozialtheorie und das Problem korporativen Handelns*. Tübingen: Mohr.
- Vanberg, V. 1983. "Organisationsziele und individuelle Interessen". *Soziale Welt 34*: 171-85.
- Vanberg, V. 1984a. "Evolution und spontane Ordnung. Anmerkungen zu F.A. von Hayeks Theorie der kulturellen Evolution". S. 83-112 in *Ökonomisches Denken und soziale Ordnung*. Festschrift für Erik Boettcher, hrsg. v. H.Albert. Tübingen: Mohr.
- Vanberg, V. 1984b. "'Unsichtbare-Hand Erklärung' und soziale Normen". S. 115-46 in *Normengeleitetes Verhalten in den Sozialwissenschaften*, hrsg. v. H.Todt. Berlin: Duncker & Humblot.
- Vanberg, V. 1986. "Eine vertragstheoretische Interpretation sozialer Organisationen". S. 99-110 in *Gerechtigkeit, Diskurs oder Markt? Die neuen Ansätze in der Vertragstheorie*, hrsg. v. L.Kern und H.-P. Müller. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Verba, S., und G.R. Orren. 1985. *Equality in America. The View from the Top*. Cambridge: Harvard University Press.
- Verba, S. et al. 1987. *Elites and the Idea of Equality. A Comparison of Japan, Sweden, and the United States*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Vidmar, N. 1981. "Justice Motives and Other Psychological Factors in the Development and Resolution of Disputes". S. 395-422 in *The Justice Motive in Social Behavior. Adapting to Times of Scarcity and Change*, hrsg. v. M.J. Lerner und S.C. Lerner. New York: Plenum Press.
- Vidmar, N. 1991. "The Origins and Consequences of Procedural Fairness". *Law and Social Inquiry 15*: 877-892.
- Voss, T. 1985. *Rationale Akteure und soziale Institutionen*. München: Oldenbourg.
- Wächter, H. 1989. "Lohnanreiz und Arbeitsmotivation". S. 39-51 in *Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes*, hrsg. v. K. Emmerich, H.-D. Hardes, D. Sadowski und E. Spitznagel, Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Wächter, H. 1991. "Tendenzen der betrieblichen Lohnpolitik in motivationstheoretischer Perspektive". S. 195-214 in *Handbuch Anreizsysteme*, hrsg. v. G. Schanz. Stuttgart: Poeschel.

- Wagner, D. 1993. "Führung und Organisationsstruktur". S. 503-14 in *Führung von Mitarbeitern*, hrsg. v. L.v.Rosenstiel, E. Regnet und M. Domsch, Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Wagner, D., A. Grawert und H. Langemeyer. 1993. *Cafeteria-Modelle. Möglichkeiten der Individualisierung und Flexibilisierung von Entgeltsystemen für Führungskräfte*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Walker, L., E.A. Lind, und J. Thibaut. 1979. "The Relation Between Procedural and Distributive Justice". *Virginia Law Review* 65, 1401-1420.
- Wall, V.D. und L.L. Nolan. 1987. "Small Group Conflict: A Look at Equity, Satisfaction, and Styles of Conflict Management". *Small Group Behavior* 18: 188-211.
- Wallwork, E. 1972. *Durkheim. Morality and Milieu*. Cambridge: Harvard University Press.
- Walster, E., E. Berscheid und G. W. Walster. 1973. "New directions in equity research". *Journal of Personality and Social Psychology* 25: 151-176.
- Walster, E., E. Berscheid, und G.W. Walster. 1976. "New directions in equity research" S. 1-42 in *Equity Theory*, hrsg. v. L. Berkowitz und E. Walster, New York: Academic Press.
- Walster, E., E. Berscheid und G.W. Walster. 1978. *Equity: Theory and Research*. Boston: Allyn and Bacon.
- Walster, E. und G.W. Walster. 1975. "Equity and Social Justice". *Journal of Social Issues* 31: 21-43.
- Walton, R.E. 1985. "From Control to Commitment in the Workplace". *Harvard Business School* 77-84.
- Walzer, M. 1983. *Spheres of Justice: A Defense of Pluralism and Equality*. New York: Basic Books.
- Walzer, M. 1992. "Gespräch mit Chantal Mouffe". *Prokla* 87: 22.
- Walzer, M. 1994. *Thick and Thin. Moral Argument at Home and Abroad*. Notre Dame: University of Notre Dame Press.
- Ward, M.D. 1978. *The Political Economy of Distribution: Equality Versus Inequality*. New York: Elsevier.
- Weber, M. 1972. *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr (5.Auflage).
- Weber, M. 1991a. *Die protestantische Ethik I. Eine Aufsatzsammlung* hrsg. v. J. Winckelmann. Gütersloh: Siebenstern.
- Weber, M. 1991b. *Schriften zur Wissenschaftslehre*, hrsg. v. M. Sukale. Stuttgart: Reclam.
- Weber, W. 1993. "Entgeltsysteme in personalwirtschaftlicher Perspektive". S. 3-22 in *Entgeltsysteme. Lohn, Mitarbeiterbeteiligung und Zusatzleistungen*, hrsg. v. W. Weber. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Webster, M. 1984. "Social Structures and the Sense of Justice". S. 59-94 in *Research in the Sociology of Organizations*, hrsg. v. S. B. Bacharach und E. Lawler. Greenwich: JAI Press.
- Wegener, B. (Hrsg.) 1982. *Social Attitudes and Psychophysical Measurement*, Hillsdale: Erlbaum.
- Wegener, B. 1987. "The Illusion of Distributive Justice". *European Sociological Review* 3: 1-13.
- Wegener, B. 1988. *Kritik des Prestiges*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Wegener, B. 1990. „Equity, Relative Deprivation, and the Value Consensus Paradox.“ *Social Justice Research* 4: 65-86.
- Wegener, B. 1991. "Relative Deprivation and Social Mobility. Structural Constraints on Distributive Justice Judgments". *European Sociological Review* 7: 3-18.
- Wegener, B. 1992. "Gerechtigkeitsforschung und Legitimationsnormen". *Zeitschrift für Soziologie* 21: 269-83.
- Wegener, B., A. Acisu, P. Davidson, S. Fischer, S. Kleebaur, R. Krämer, S. Liebig und S. Steinmann. 1994. *Die Wahrnehmung sozialer Gerechtigkeit in Deutschland im internationalen Vergleich*. Abschlußbericht für den deutschen Teil des International Social Justice Project. Berlin: Humboldt-Universität, Institut für Sozialwissenschaften.
- Wegener, B. 1995a. "Auf dem Weg zur Interdisziplinarität in der sozialen Gerechtigkeitsforschung? Anmerkungen zu Scherer, Elster, Rawls und Walzer". *Berliner Journal für Soziologie* 5: 251-63.

- Wegener, B. 1995b. "Gerechtigkeitstheorie und empirische Gerechtigkeitsforschung". S. 195-218 in *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*, hrsg. v. H.-P. Müller und B. Wegener, Opladen: Leske + Budrich.
- Wegener, B. 1996. Bericht an die DFG über einen Forschungsaufenthalt an der New York University. Manuskript. Humboldt-Universität zu Berlin.
- Wegener, B., und S. Liebig. 1993. "Eine Grid-Group-Analyse Sozialer Gerechtigkeit. Die neuen und alten Bundesländer im Vergleich". *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 45: 668-90.
- Wegener, B., und S. Liebig. 1995a. "Dominant Ideologies and the Variation of Distributive Justice Norms: A Comparison of East and West Germany". S. 239-59 in *Social Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States*, hrsg. v. J. R. Kluegel, D. S. Mason und B. Wegener. New York: Aldine De Gruyter.
- Wegener, B., und S. Liebig. 1995b. "Hierarchical and Social Closure Conceptions of Distributive Social Justice". 263-84 in *Social Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States*, hrsg. v. J. R. Kluegel, D. S. Mason und B. Wegener, New York: Aldine De Gruyter.
- Wegener, B., und S. Steinmann. 1995. "Justice Psychophysics in the Real World: Comparing Income Justice and Income Satisfaction in East and West Germany", S. 151-75 in: *Social Justice and Political Change: Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States*, hrsg. v. J.R. Kluegel, D. Mason und B. Wegener, New York: Aldine de Gruyter.
- Weinert, A.B. 1992. "Anreizsysteme, verhaltenswissenschaftliche Diskussion" Sp. 122-33 in *Handwörterbuch der Organisation*, hrsg. v. E. Frese. Stuttgart: Poeschel (3. Auflage).
- Weiss, R.M. und L.E. Miller. 1987. "The Concept of Ideology in Organizational Analysis: The Sociology of Knowledge or the Social Psychology of Beliefs". *Academy of Management Review* 12: 104-16.
- Westle, B. 1994. "Demokratie und Sozialismus. Politische Ordnungsvorstellungen im vereinten Deutschland zwischen Ideologie, Protest und Nostalgie". *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 46: 571-96.
- Wellmer, A. 1986. *Ethik und Dialog. Elemente des moralischen Urteils bei Kant und in der Diskursethik*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Wiegand, G. 1993. "Transaktionsanalyse in der Personalwirtschaft". *Zeitschrift für Organisation* 63: 264-67.
- Wieland, J. 1993. "Die Ethik der Wirtschaft als Problem lokaler und konstitutioneller Gerechtigkeit". S. 7-31 in *Wirtschaftsethik und Theorie der Gesellschaft*, hrsg. v. J. Wieland, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Wiesenthal, H. 1987. "Rational Choice. Ein Überblick über Grundlinien, Theoriefelder und neuere Themenakquisition eines sozialwissenschaftlichen Paradigmas". *Zeitschrift für Soziologie* 16: 434-49.
- Winckelmann, J. 1952. *Legitimität und Legalität in Max Webers Herrschaftssoziologie*. Tübingen: Mohr.
- Winckler, J. T. 1976. "Corporatism." *European Journal of Sociology* 17: 113-38.
- Windolf, P. 1981. *Berufliche Sozialisation. Zur Produktion des beruflichen Habitus*. Stuttgart: Enke.
- Wilensky, H.L. 1975. *The Welfare State and Equality*. Berkeley: University of California Press.
- Williamson, O.E. 1975. *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.
- Williamson, O.E. 1979. "Transaction Costs Economics: The Governance of Contractual Relations". *Journal of Law and Economics* 22: 233-61.
- Wolff, G. 1995. "Schlanker Lohn für gute Leistung". *Personalwirtschaft* 7/95: 34-35.
- Wood, A.W. 1980. "The Marxian Critique of Justice". S. 3-41 in *Marx, Justice and History*, hrsg. v. M. Cohen, T. Nagel und P. Scanlon, Princeton: Princeton University Press.
- Worland, S.T. 1986. "Economics and Justice". S. 47-84 in *Justice. Views from the Social Sciences*, hrsg. v. R.L. Cohen. New York: Plenum.

- Yoon, J. 1996. "Fairness Issues and Job Satisfaction among Korean Employees: The Significance of Status Value and Procedural Justice in Work Orientation". *Social Justice Research* 9: 121-43.
- Young, G. 1978. "Justice and Capitalist Production: Marx and Bourgeois Ideology". *Canadian Journal of Philosophy* 8: 421-55.
- Young, G. 1981. "Doing Marx Justice". *Canadian Journal of Philosophy, Supplement Vol. VII*: 251-68.
- Zagare, F.C. 1986. *Game Theory: Concepts and Applications*. Beverley Hills: Sage.
- Zander, E. 1992. "Gehaltsfestlegung". Sp.927-939 in *Handwörterbuch für Personalwesen*, hrsg. v. E. Gaugler. Stuttgart: Poeschel (2. Auflage).
- Zelditch, M.J., B. Anderson, J. Berger und B.P. Cohen. 1970. "Equitable Comparisons". *Pacific Sociological Review* 13: 19-26.
- Ziegler, R. 1994. "Normen, Rational Choice und Netzwerkanalyse". S. 151-63 in *Systemrationalität und Partialinteresse*. Festschrift für Renate Mayntz, hrsg. v. H.-U. Derlien, U. Gerhardt, und F.W. Scharpf. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Zink, K.J. 1995. "Die Entwicklungen der Arbeitsstrukturen im soziotechnischen Wandel. Ein Überblick". S. 11-28 in *Arbeitsstrukturen im Umbruch*. Festschrift für Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Fürstenberg, hrsg. v. C. Heidack. Mehring: Hampp.
- Zündorf, L. 1986. "Macht, Einfluß, Vertrauen und Verständigung. zum Problem der Handlungs-koordinierung in Arbeitsorganisationen". S. 33-56 in *Organisation als soziales System: Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisationen*, hrsg. v. R. Seltz. Berlin: Edition Sigma.