

# Soziale Einstellungen in der Organisationsgesellschaft. Betriebliche Strukturen und die gerechte Verteilungsordnung der Gesellschaft

Stefan Liebig und Alexandra Krause\*

Dieser Beitrag untersucht die Bedeutung betrieblicher Einkommens- und Karrierechancen für Einstellungen zur gesellschaftlichen Verteilungsgerechtigkeit. Auf der Grundlage organisationstheoretischer Argumente der neueren soziologischen Klassentheorien und der Befunde der Arbeitsmarkt- und Organisationsforschung wird zunächst die eigenständige Rolle von Erwerbsorganisationen für die Positionszuweisung in der Sozialstruktur einer Gesellschaft aufgezeigt. Begründet wird dies damit, dass betriebliche Einkommens- und Karrierechancen als Kollektivgüter zu verstehen sind, mit der Konsequenz, dass bereits die bloße Mitgliedschaft in einem Betrieb Einkommens- und Karrierechancen eröffnet oder verschließt. Unter der Annahme einer an der „Logik der Situation“ orientierten und über lerntheoretische Mechanismen vermittelten Einstellungsbildung wird darauf aufbauend die Bedeutung von Arbeitsorganisationen für die Ausbildung allgemeiner sozialer Einstellungen diskutiert. Die Annahme besteht darin, dass die strukturellen Merkmale einer Organisation nicht nur für arbeits- und organisationsbezogene, sondern gerade auch für gesellschaftspolitisch relevante Einstellungen wichtig sind. Für eine erste empirische Überprüfung wird auf die 1991 in den USA erhobene und mit Daten des ISSP von 1992 verknüpfte Querschnittsstudie des National Organization Study (NOS) zurückgegriffen. Anhand von Strukturgleichungsmodellen wird der Zusammenhang zwischen der betrieblichen Verteilungsstruktur und gesellschaftsbezogenen Gerechtigkeitseinstellungen untersucht. Die beobachteten Effekte bestätigen weitgehend die theoretisch abgeleiteten Hypothesen. So sprechen sich Beschäftigte mit niedrigen betrieblichen Einkommens- und Mobilitätschancen und einer betrieblichen Praxis der internen Stellenbesetzung stärker für eine staatliche Regulierung sozialer Ungleichheiten aus. Vorgesetzte und Beschäftigte in profitorientierten Unternehmen, die zudem noch über hohe Karrierechancen im Betrieb verfügen, plädieren dagegen für eine gesellschaftliche Verteilungsordnung, die sich durch hohe soziale Ungleichheiten auszeichnet. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass die über Arbeitsorganisationen vermittelten Karriere- und Einkommenschancen für die Ausbildung und Formierung allgemeiner, gesellschaftsbezogener Einstellungen der Beschäftigten entscheidend sein können – genauere Auskunft über die kausale Richtung dieses Zusammenhangs können jedoch erst Längsschnittstudien geben.

## Gliederung

1	Einleitung	5	Empirische Überprüfung
2	Einstellungen, Organisationen und Klassen	5.1	Daten, Variablen, Methode
3	Einkommens- und Karrierechancen als organisationspezifisches Kollektivgut	5.2	Ergebnisse
4	Einkommens- und Mobilitätschancen in Organisationen und Einstellungen zur Verteilungsgerechtigkeit	6	Diskussion
			Literatur

\* Für hilfreiche Kommentare, Anregungen und Kritik danken wir Gerd Nollmann, Cornelia Weins, Martina Eltges und den beiden Gutachtern dieser Zeitschrift.

## 1 Einleitung

Für eine Reihe ganz unterschiedlicher soziologischer Gesellschaftstheorien sind Organisationen das Strukturmerkmal moderner Gesellschaften schlechthin (vgl. Jäger/Schimank 2005). Moderne Gegenwartsgesellschaften können deshalb auch als „Organisationsgesellschaften“ bezeichnet werden. Luhmann (1975, 1994, 1997) sieht beispielsweise Organisationen für die moderne Gesellschaft als unentbehrlich an und fordert mehr Aufmerksamkeit für ihre eigentümliche, auf Entscheidungen beruhende Logik. In James Colemans (1982, 1990, 1993) Sozialtheorie sind korporative Akteure die zentralen „Gegenspieler“ der Individuen und begründen ein strukturelles Machtungleichgewicht in der „asymmetrischen Gesellschaft“. Und auch für Charles Perrow (1989) leben wir in einer Organisationsgesellschaft, weil sich Organisationen die Gesellschaft schon längst einverleibt haben.

Wer mit dem Begriff der Organisationsgesellschaft auf ein zentrales Erkennungsmerkmal moderner Gesellschaften hinweisen möchte, muss zeigen, wie soziale Prozesse oder Strukturen ihren Charakter verändern, wenn sie sich entweder innerhalb formaler Organisationen vollziehen oder durch Organisationen bestimmt werden (vgl. Schimank 2001). Aus einer Ungleichheitstheoretischen Perspektive sind dies vor allem Prozesse der Allokation und Distribution von Gütern und Positionen. In den letzten Jahren wurden dazu eine Reihe konzeptioneller Vorschläge unterbreitet (Baron/Bielby 1980; Bommes 2001; Kreckel 1992; Nassehi 2002; vgl. auch Allmendinger/Hinz 2002) und es mehren sich auch die empirischen Studien, die deutlich machen, dass die Verteilung von Gütern und Positionen von der „Logik der Organisationen“ bestimmt wird (Alda 2005; Alda et al. 2005; Bauer/Bender 2002, 2004; Bender et al. 2000; Brüderl et al. 1991, 1993; Hinz/Abraham 2005; Preisendörfer 1987; Windzio 2003).

Wenn jedoch allein die Bedeutung von Organisationen für die Strukturierung objektiver Ungleichheiten aufgezeigt wird, bleiben solche Phänomene außer Acht, die seit jeher integraler Bestandteil soziologischer Ungleichheitsforschung waren. Zentrales Anliegen klassen- und schichttheoretischer Ansätze ist nicht nur die Beschreibung bzw. Erklärung objektiver Lebenschancen; sie möchten auch zeigen, dass soziale Einstellungen und Verhaltensweisen durch die Klassen- oder Schichtzugehörigkeit sozial strukturiert werden. Um deshalb von Organisationen als zentralen Strukturmerkmalen moderner Gesellschaften sprechen zu können, muss man zeigen, wie Einstellungen und Verhaltensweisen durch die Logik der Organisation strukturiert werden. Freilich

wissen wir aus der Arbeits- und Organisationspsychologie (vgl. Fischer 1991) oder arbeits- und industriosozologischen Studien (vgl. etwa Kern/Schumann 1970), dass Einstellungen, die sich unmittelbar auf die Arbeitstätigkeit beziehen, von der Situation im Betrieb beeinflusst sind. Die These von der Organisationsgesellschaft geht jedoch darüber hinaus. Die „Ubiquität von Organisationen“ (Simon 1991) bedeutet, dass die organisationalen Kontexte, in die der Einzelne eingebunden ist, auch für seine *gesellschaftsbezogenen* sozialen Einstellungen – also allgemeinen Norm- und Werthaltungen oder politischen Einstellungen – wichtig sein sollten. Dies ist genau die Annahme, mit der wir uns im Folgenden auseinander setzen wollen. Unsere Frage lautet: Entscheidet die Mitgliedschaft in einer bestimmten Organisation *ceteris paribus* darüber, welche sozialen Einstellungen wir haben?

Die eigenständige Bedeutung von Organisationen für die Einstellungsbildung muss für unterschiedliche Arten von Organisationen und Einstellungen getrennt untersucht werden. Wir möchten dies für Arbeitsorganisationen – also Unternehmen und Betriebe – auf der einen und Einstellungen über die Prinzipien einer gerechten Güter- und Lastenverteilung in der Gesellschaft auf der anderen Seite untersuchen. Da sie die Akzeptanz der existierenden gesellschaftlichen Verteilungsstrukturen unmittelbar beeinflussen, stellen Einstellungen zur Verteilungsgerechtigkeit zentrale Legitimationsnormen dar (vgl. Wegener 1992). Die Analyse von Arbeitsorganisationen erscheint uns deshalb nahe liegend, weil *erstens* die über die Erwerbssphäre vermittelte ökonomische Situation – trotz des beschworenen Endes der Arbeitsgesellschaft – auch weiterhin für Einstellungen und Verhaltensweisen relevant ist (vgl. etwa Isengard 2005; Rössel 2005; Stein 2005) und *zweitens* die Erfahrungen am Arbeitsplatz die Ausbildung allgemeiner moralischer Orientierungen beeinflussen (Kohn/Schooler 1982, 1983; Liebig 2003).

Unser Beitrag gliedert sich wie folgt: Um die eigenständige Bedeutung von Organisationen für die Einstellungsbildung zunächst auf einer konzeptionellen Ebene deutlich zu machen, beschäftigen wir uns im ersten Abschnitt mit der Rolle von Arbeitsorganisationen in neueren Klassentheorien. Ihre beiden Hauptvertreter – Erik Olin Wright und John H. Goldthorpe – sehen die Steuerungsprobleme in Arbeitsorganisationen als eine Ursache für die Ausdifferenzierung von Klassenpositionen an. Dann zeigen wir, warum Arbeitsorganisationen darüber hinaus als eigenständige Quelle sozialer Ungleichheit berücksichtigt werden müssen, und berichten Befunde der Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung. Vor diesem Hintergrund widmen wir uns der Frage,

welche Bedeutung Arbeitsorganisationen für die Ausbildung sozialer Einstellungen haben können, und leiten daraus drei Hypothesen über den Zusammenhang zwischen der Mitgliedschaft in Arbeitsorganisationen und gesellschaftlichen Gerechtigkeitsvorstellungen ab. Im daran anschließenden Abschnitt überprüfen wir diese Hypothesen anhand von Umfragedaten. Da wir zugleich Informationen über die GerechtigkeitsEinstellungen von Beschäftigten und über die Strukturen in deren Betrieben benötigen, ein entsprechender Datensatz für Deutschland aber nicht verfügbar ist, greifen wir auf Daten zurück, die 1991/1992 in den USA erhoben wurden. Der Beitrag schließt mit einer Diskussion unserer Ergebnisse im deutschen Kontext und ihrer Implikationen für die Sozialstrukturanalyse.

## 2 Einstellungen, Organisationen und Klassen

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

Das Problem, für das neuere Klassentheorien eine Lösung finden müssen, besteht darin, dass das von Marx vertretene binäre Klassenkonzept (Besitz/Nichtbesitz an Produktionsmitteln) nicht geeignet ist, die unterschiedlichen Lebenschancen und Einstellungen der Masse der abhängig Beschäftigten adäquat abzubilden und zu erklären (Wright 1997: 19; Goldthorpe 2000: 207f.). Erik Olin Wright geht deshalb in seinem Modell von drei Dimensionen aus, die die Klassenstruktur bestimmen: die Stellung

zu den Produktionsmitteln, die fachlichen Qualifikationen und die Herrschaftsmacht in Organisationen. Die dritte Dimension ist für ihn aus zwei Gründen wichtig: Erstens benötigt die kapitalistische Produktion immer einen Kontrollapparat, mit dem die Herrschaft über die Arbeiter ausgeübt werden kann. Denn: „Capitalists do not simply *own* the means of production and *hire* workers; they also *dominate* workers within production“ (Wright 1997: 20). Herrschaft im Betrieb kann entweder direkt oder indirekt ausgeübt werden. Direkte Herrschaftsausübung ist auf die Arbeitsvollzüge jedes Einzelnen in Form direkter Handlungsanweisungen des unmittelbaren Vorgesetzten bezogen. Indirekte Herrschaft liegt dann vor, wenn das Management bestimmte Entscheidungen trifft, die sich mittelbar auf die individuelle Arbeitssituation auswirken. Aus diesen beiden Formen der Herrschaftsausübung ergibt sich für Wright eine Ausdifferenzierung der Klassenpositionen. Neben Erwerbstätigen ohne Herrschaftsmacht und dem sehr eng mit der kapitalistischen Klasse verbundenen Management unterscheidet er die Vorgesetzten (supervisors), die mit der direkten Herrschaftsausübung im Betrieb betraut sind.

Der zweite Grund für die Berücksichtigung der Herrschaftsmacht in Organisationen besteht darin, dass sich Personen in Leitungsfunktionen einen Teil des durch die Arbeiter produzierten Mehrwerts aneignen: Mit dem Ziel ihre Bindung an und ihren Einsatz für die Organisation zu sichern, erhalten sie von den Kapitalisten eine „Loyalitätsrente“. Diese geht über das Einkommen hinaus, das zur Produktion und Reproduktion der Arbeitskraft notwendig wäre. Damit gehören Manager und Vorgesetzte selbst zur Klasse der Kapitalisten, weil sie die Arbeiter indirekt oder direkt beherrschen und sich den Mehrwert ihrer Arbeit aneignen, und sie gehören zugleich der Arbeiterklasse an, weil sie selbst von den Kapitalisten kontrolliert und ausgebeutet werden. Je höher Manager in der betrieblichen Hierarchie angesiedelt sind, desto stärker werden sie kapitalistische Klasseninteressen vertreten, während der „Klassencharakter“ der Vorgesetzten näher an dem der Arbeiterklasse verbleibt.<sup>1</sup> Je nach ihrer hierarchischen Position gehören Personen daher unterschiedlichen Klassen an. Umgekehrt gilt aber auch, dass Organisationen selbst eigenständige Klassenstrukturen ausbilden: „Some firms are run by a single capitalist entrepreneur who hires a few managers and a homogeneous set of workers. Such a firm has

<sup>1</sup> „Thus upper managers, and especially CEO's in large corporations will be very closely tied to the capitalist class, while the class character of lower level supervisor jobs will be much closer to the working class“ (Wright 1997: 20).

a quite different class structure from a large corporation, with a hierarchically differentiated managerial structure, an external board of directors representing rentier capitalist stockholders and a segmented working class“ (Wright 1997: 378). Weil Betriebe jeweils eigene hierarchische Strukturen ausbilden, unterscheiden sie sich auch in ihrer Klassenstruktur. Die Existenz einer betrieblichen Rangordnung von Positionen, die jeweils mit unterschiedlichen Rechten der Ausübung von Herrschaft und einer entsprechenden Loyalitätsrente ausgestattet sind, führt somit zu einer Differenzierung von Klassenpositionen. Diese Differenzierung drückt sich dann auch in den Einstellungen und Verhaltensweisen der Personen aus.

Wenden wir uns dem Konzept von John H. Goldthorpe zu. Neben dem Verhältnis zum Arbeitsmarkt (Selbstständige als Arbeitsplatzanbieter, Selbstständige ohne Beschäftigte und abhängig Beschäftigte als Arbeitsplatznachfrager) ist hier die Art des Beschäftigungsverhältnisses für die Differenzierung von Klassenpositionen entscheidend. Ausgangspunkt der Überlegungen Goldthorpes sind die aus der Unvollständigkeit des Arbeitsvertrages resultierenden Steuerungsprobleme.<sup>2</sup> Weil die Arbeitsleistungen in vielen Fällen im Voraus nicht exakt festgelegt werden können, besteht für den Arbeitgeber das Problem, dass er keine vollständige Information darüber haben kann, ob eine Person die Arbeitsleistungen auch tatsächlich in der gewünschten Art erbringt. Die daran anschließenden Steuerungsprobleme werden seit mehr als 40 Jahren von der Organisationsforschung thematisiert (vgl. McGregor 1960; Likert 1967; Braverman 1974). In der Institutionenökonomik werden sie als „Agenturprobleme“ bezeichnet und umfassen neben dem Problem der „hidden information“ vor allem das der „hidden action“. Letzteres meint, dass „der Prinzipal [der Arbeitgeber, S.L./A.K.] keine genaue Kenntnis der Handlungsmöglichkeiten und des tatsächlichen Leistungsverhaltens eines Agenten [Arbeitnehmer, S.L./A.K.] [hat]“ (Ebers/Gotsch 1999: 207).

Betriebe können mit Agenturproblemen unter anderem dadurch umgehen, indem sie sich zweier Formen von Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen bedienen. Während unter Bedingungen einer leichteren Kontrollierbarkeit eine „einfache“ Austausch-

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

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

Wir halten fest: In beiden Klassenmodellen sind organisationsspezifische Steuerungsprobleme bzw. die jeweiligen Versuche zu deren Lösung die Ursache für die Ausdifferenzierung der Klassenstruktur. Bei Goldthorpe sind es arbeitsvertragliche Strategien

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

zur Lösung von Agenturproblemen, bei Wright die Einführung einer hierarchischen Arbeitsorganisation zur Ausübung betrieblicher Herrschaft. In beiden Fällen hat die Differenzierung innerhalb der Organisation eine entsprechende Differenzierung der Klassenstruktur zur Folge. Weil sowohl Wright (1997) als auch Goldthorpe (2000: 6f.) davon ausgehen, dass soziale Einstellungen und Verhaltensweisen durch die jeweilige Klassenposition bestimmt werden, haben Organisationen somit auch einen Einfluss auf die Strukturierung von Einstellungen.

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

Doch aus unserer Sicht liegt eine Ursache für die abnehmende Erklärungskraft klassentheoretisch fundierter Einstellungsanalysen darin, dass man diejenige gesellschaftliche Ebene ausblendet, die dafür verantwortlich ist, dass die sozialen Situationen der Menschen immer heterogener werden. Folgt man den Vertretern der These von der Organisationsgesellschaft, so sind es Organisationen, die für diese Heterogenität verantwortlich sind (vgl. Schimank 2001). Dies wird bereits in den dargestellten Klassentheorien deutlich. Denn für beide Ansätze gilt, dass die möglichen Strategien zur Vermeidung von Agenturproblemen oder der Ausübung der Herrschaft über einzelne Arbeitsorganisationen hinweg unterschiedlich sein können. Dies hat notwendigerweise zur Folge, dass auch die Möglichkeiten des Zugangs zu sozialen Gütern und Positionen über die einzelnen Arbeitsorganisationen hinweg variieren müssen, mit der Konsequenz, dass es für die individuellen Lebenschancen entscheidend ist, in welcher Organisation eine Person Mitglied ist. Allein aus dem Mitgliedschaftsstatus können sich also bereits Einkommens- oder Karrierevorteile ergeben. Bevor wir empirische Befunde vorstellen, die genau das deutlich machen, möchten wir aus einer organisati-

onssoziologischen Perspektive darlegen, warum dies auch theoretisch plausibel ist. Das zentrale Argument besteht darin, dass in Arbeitsorganisationen Kollektivgüter erzeugt werden, zu denen prinzipiell alle Organisationsmitglieder Zugang haben, und es sich bei Einkommens- und Mobilitätschancen genau um derartige Kollektivgüter handelt.

### 3 Einkommens- und Karrierechancen als organisationspezifisches Kollektivgut

Mit dem Mitgliedschaftsstatus in einer Organisation ist immer die Möglichkeit des Zugangs zu solchen Gütern oder Vergünstigungen verbunden, die für alle Mitglieder bereitgestellt werden – so genannten Kollektivgütern. Williamson (1975) verweist darauf, dass Organisationen sich gerade dadurch auszeichnen, dass sie im Gegensatz zu den Schwankungen externer Märkte intern stabile Interaktionszusammenhänge konstituieren. Dies bedeutet für die Organisationsmitglieder, dass sie auch von den Nachfrage- und Preisschwankungen auf den Arbeitsmärkten zumindest bis zu einem gewissen Grad abgeschottet werden. Zugleich werden Organisationen in der Organisationstheorie als korporative Akteure verstanden, die sich über eine Ressourcenzusammenlegung konstituieren. Preisendörfer (2005: 27f.) beschreibt treffend, was damit gemeint ist: „Korporative Akteure entstehen dadurch, dass individuelle Akteure Ressourcen in einen Pool einbringen. Über diesen Ressourcenpool wird dann nicht mehr individuell, sondern im Verbund disponiert. Und aus der gemeinsamen Disposition über die zusammengelegten Ressourcen ergibt sich ein Korporationsertrag, der dann auf die individuellen Akteure verteilt werden kann.“ Als Korporationsertrag gilt nicht nur der von einem Unternehmen erwirtschaftete Gewinn, sondern er umfasst auch die Vorteile, die sich aus der Geschäftsentwicklung oder der Marktposition eines Unternehmens ergeben. Damit kommt dem Korporationsertrag der Status eines Kollektivguts zu (Preisendörfer 2005: 39f.). Von ihm können prinzipiell alle Mitglieder profitieren.<sup>3</sup> So kann sich der wirtschaftliche Erfolg etwa in einer Expansion des Unternehmens äußern und bringt entsprechende Einkommens- und Mobilitätschancen für alle Beschäftigten mit sich. Einkommens- und Mobilitätschancen werden deshalb bereits vom bloßen Mitgliedschaftsstatus in einer spezifischen Arbeitsorganisation mitbestimmt.

<sup>3</sup> Dass es gerade in privatwirtschaftlichen Organisationen zu grundsätzlichen Konflikten um die Verteilung des Korporationsertrags kommt, ist davon unbenommen.

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

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

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

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

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

Aus diesen Befunden lässt sich schlussfolgern, dass Arbeitsorganisationen die Lebenschancen ihrer Mitglieder in einer doppelten Weise beeinflussen: Erstens tragen sie zur Differenzierung der Klassenpositionen bei. Zweitens generieren sie organisationspezifische Einkommens- und Mobilitätschancen, die den Status eines Kollektivguts haben und klassenspezifischen Verteilungslogiken entgegenstehen können. Personen mit der gleichen Bildung, der gleichen beruflichen Tätigkeit, demselben Beschäftigungsverhältnis und derselben hierarchischen Position können aufgrund der Tatsache, dass sie in verschiedenen Betrieben beschäftigt sind, dennoch un-

terschiedliche Lebenschancen im Sinne von Einkommens- und Karrieremöglichkeiten besitzen. Nicht nur die Zugehörigkeit zu einer Klasse, sondern auch die Mitgliedschaft in einer bestimmten Arbeitsorganisation ist damit für die Lebenschancen einer Person wichtig. In dem Maß wie die Einstellungsbildung unter dem Eindruck dieser Chancen geschieht, erhalten Organisationen somit eine eigenständige Bedeutung. Im folgenden Abschnitt legen wir zunächst dar, aus welchen Gründen dieser Schluss plausibel ist, und zeigen, wie sich die Analyse von Einstellungen zur Verteilungsgerechtigkeit diese Erkenntnis zunutze machen kann. Wenn sich die entwickelten Hypothesen über die Bedeutung der Organisationszugehörigkeiten für die Einstellung zur sozialen Gerechtigkeit auch in der empirischen Analyse bewähren, ist damit ein erster Nachweis erbracht, dass Arbeitsorganisationen tatsächlich auch einen Schlüssel zur Erklärung sozialer Einstellungen darstellen.

#### 4 Einkommens- und Mobilitätschancen in Organisationen und Einstellungen zur Verteilungsgerechtigkeit

Dass die Strukturen und Prozesse in Arbeitsorganisationen auch die Einstellungen der Beschäftigten beeinflussen, ist ein zentraler Gegenstand der Arbeits- und Organisationspsychologie. Freilich stehen hier vor allem arbeitsbezogene Einstellungen im Mittelpunkt, wenn es um Arbeitszufriedenheit, Einstellungen zu Vorgesetzten oder commitment dem Unternehmen gegenüber geht (vgl. Fischer 1991; Kirchner 2005; Nerdinger 2003). In der Soziologie wurde die Bedeutung von Organisationen vor allem unter dem Aspekt der „Entfremdung“ diskutiert. Bereits bei Marx hat die soziale Isolation der Arbeiter, ihre Unterwerfung unter die Macht des Fabrikbesitzers und die hochgradige Fragmentierung der Arbeitsvollzüge Konsequenzen für die Lebensvollzüge der Menschen außerhalb ihres unmittelbaren Arbeitsvollzugs (vgl. Schimank 2001). Robert Mertons (1971) „bürokratischer Virtuose“, Whytes (1956) „organizational man“ oder auch die durch Arbeitsorganisationen geprägten Sozialcharaktere von Presthus (1962) verweisen darauf, dass Organisationen eigenständige Sozialisationsagenturen sind, deren Wirkung gerade nicht auf die unmittelbaren Arbeitsvollzüge und die damit verbundene Aufgabenerfüllung reduziert ist (vgl. Kohn/Schooler 1982, 1983; Kohn et al. 1990). Dass die Strukturen und Prozesse der internen Arbeitsorganisation zu unterschiedlichen Einstellungen führen können, zeigt eine Reihe empirischer Studien aus den 1980er und

1990er Jahren. So untersuchten Lincoln und Kalleberg (1985) in einem japanisch-US-amerikanischen Vergleich den Grad der Bindung von Organisationsmitgliedern an ihre Arbeitsorganisation und zeigen, dass die jeweilige Organisationsstruktur eine wichtige Rolle spielt. Für unseren Zusammenhang ist interessant, dass die Art der Arbeitsorganisation offenbar auch für die arbeitsplatzbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen wichtig ist. So sprechen sich Beschäftigte unter den Bedingungen flacher Hierarchien und engeren sozialen Beziehungen zwischen den Beschäftigten eher für eine Gleichverteilung von Einkommen aus als im entgegengesetzten Fall (Kabanoff 1991).

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

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

Wenn wir nun erklären möchten, warum die Menschen sich stärker für das eine oder das andere Modell sozialer Gerechtigkeit aussprechen, so können wir uns auf zwei Argumente beziehen, die auch für die klassentheoretische Einstellungsanalyse grundlegend sind: Erstens, dass Personen solche Gerechtigkeitseinstellungen vertreten, die aus ihrer aktuellen sozialen Situation heraus rational sind, und zweitens, dass die aktuellen Gerechtigkeitseinstellungen das Ergebnis von Lernprozessen in den unterschiedlichen Phasen der Sozialisation sind. Und in der Tat wissen wir aus einer Reihe empirischer Studien, dass der Grad der Zustimmung zu den beiden idealtypischen Gerechtigkeitseinstellungen von der eigenen Position im Ungleichheitsgefüge abhängig ist (z. B. Haller et al. 1995; Kluegel/Miyano 1995; Liebig/Wegener 1995; Svallfors 2005; Wegener/Liebig 1993). Wer über ein geringes Einkommen, geringe berufliche Mobilitätserfahrungen, geringe Bildung und ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko verfügt, plädiert für Eingriffe des Staats in die marktbasierende Verteilung und geringe soziale Ungleichheiten. Demgegenüber sehen Menschen mit besseren Einkommens- und Mobilitätschancen eine gesellschaftliche Verteilungsordnung als gerecht an, die durch geringere Eingriffe des Staats, höhere soziale Ungleichheiten und die Betonung von Leistungskriterien bei der Verteilung von Gütern und Positionen gekennzeichnet ist. Beide Standpunkte spiegeln die Verteilungsinteressen wider, die für die jeweiligen sozialen Situationen, aus denen heraus sie formuliert werden, rational sind. Wer wenig hat, möchte mehr und ruft den Staat zu Hilfe, wer viel hat, möchte dies behalten und sieht sich um seinen gerechten Lohn gebracht, wenn der Staat es ihm wegnimmt.

Zugleich wird die Präferenz für das eine oder andere Modell sozialer Gerechtigkeit auch durch Sozialisationserfahrungen bestimmt. Deshalb finden wir im internationalen Vergleich auch positionsunabhängige Unterschiede in den Gerechtigkeitseinstellungen zwischen unterschiedlichen Gesellschaften (Liebig/Wegener 1995). Entscheidend ist, dass Konzeptionen der Gerechtigkeit als Regeln angesehen werden können, mit deren Hilfe man Konflikte um die Verteilung knapper und begehrter Güter und Positionen einer hinreichend stabilen, weil weit hin akzeptierten Lösung zuführen kann (Rabin 1993; Vieth 2003). Im Rahmen der unterschiedlichen Sozialisationsphasen lernen die Menschen, dass bestimmte Verteilungsregeln für die Lösung von Verteilungskonflikten eher geeignet sind als andere. Wer deshalb täglich erfährt, dass eine bestimmte Norm zur Lösung von Verteilungskonflikten im Betrieb angewendet wird, wird diese Norm auch eher unterstützen als eine, mit deren Anwendung er weniger Erfahrungen hat und deren Tauglichkeit zur Lösung gesellschaftlicher Verteilungs-

konflikte ihm deshalb auch weniger bekannt ist. Es sind also die individuellen Lernerfahrungen im Bezug auf die Lösung von Verteilungskonflikten, die neben der individuellen Interessenlage die Zustimmung zu Etatismus oder Individualismus beeinflussen können.

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

Zunächst zum Rationalitätsargument. Die Tatsache, dass die Strukturen in Arbeitsorganisationen die Einkommens- und Karrierechancen ihrer Mitglieder unmittelbar beeinflussen, bedeutet, dass wir von einer organisationspezifischen Situationslogik ausgehen können. Wenn Personen also ihre Präferenz für das eine oder das andere Modell zur Lösung gesellschaftlicher Verteilungskonflikte äußern sollen, so tun sie dies auch unter dem Eindruck der Karriere- und Einkommenschancen in ihrem Betrieb. Diese Situationslogik kann für Personen mit identischer Klassenposition sehr unterschiedlich sein, weshalb deren unterschiedliche Präferenzen auch nicht durch die klassischen Strukturmerkmale, sondern erst durch die Berücksichtigung der Opportunitätsstrukturen im Betrieb erklärt werden können. Deshalb ist zu erwarten, dass Personen in Betrieben mit hohen Einkommensungleichheiten und hohen Mobilitätschancen eher Individualismus und weniger Etatismus favorisieren werden. Beschäftigte beurteilen Fragen der gesellschaftlichen Verteilungsgerechtigkeit hier unter dem Eindruck der eigenen Einkommens- und Mobilitätschancen. Ein Eintreten für Etatismus widerspräche ihren Verteilungsinteressen, denn unter der Geltung einer derartigen Verteilungsordnung bestünde die Gefahr, dass auf Einkommenszugewinne verzichtet werden müsste. Unsere erste Hypothese lautet deshalb:

#### Hypothese 1:

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

Entscheidend für unser lerntheoretisches Argument ist, dass Arbeitsorganisationen Verteilungsinstanzen für materielle oder immaterielle Güter und Positionen sind. Weil diese Güter und Positionen knapp



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

Somit werden Personen in Arbeitsorganisationen mit einer Reihe von Verteilungskonflikten konfrontiert. Sie können beobachten, welche Regeln beim Umgang mit diesen Konflikten angewandt werden und welche Konsequenzen damit jeweils verbunden sind. Mit anderen Worten: Der Organisationskontext stellt einen Ort dar, in dem die Tauglichkeit bestimmter Regeln zur Reduzierung oder Lösung von Verteilungskonflikten beobachtet werden kann. Dass Betriebe in diesem Sinne auch als Sozialisationsinstanzen zu verstehen sind, die für die Ausbildung solcher Norm- und Wertvorstellungen ihrer Mitglieder wichtig sind, die über die unmittelbare Arbeitstätigkeit hinausgehen, wurde in der Vergangenheit wiederholt gezeigt (vgl. Hoff 1985; Kohn 1981, 1985; Steinkamp 1981; Windolf 1981: 59ff.). Insbesondere aus der qualitativen Moralforschung liegen eine Reihe berufsbiographischer Studien vor, die den Zusammenhang von Berufssituation und Moralentwicklung unterstreichen (Corsten/Lempert 1997; Hoff et al. 1991; Lempert 1986). Entscheidend sind dabei die Arbeiten von Melvin Kohn und Carmi Schooler (Kohn/Schooler 1973, 1982, 1983; Kohn et al. 1990). Denn sie bestätigen nicht nur über international vergleichende Längsschnittstudien den postulierten Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und individuellen Wertorientierungen,<sup>4</sup> sondern ihre Ergebnisse stützen auch die zu-

grunde gelegte Kausalitätsvermutung: Die arbeitsorganisatorischen Bedingungen am Arbeitsplatz vermitteln sozialmoralische Lernprozesse, diese Lernerfahrungen werden generalisiert und auf andere soziale und gesellschaftliche Bereiche übertragen (Kohn/Schooler 1982: 1272). Entsprechendes können wir auch für die am Arbeitsplatz beobachteten Strategien zur Lösung von Verteilungskonflikten vermuten. Die Erfahrungen werden auf Einstellungen und Werthaltungen übertragen, die nicht auf den unmittelbaren Arbeitsplatz bezogen sind und es kommt zu einer Generalisierung der am Arbeitsplatz beobachteten Konfliktlösungsstrategien. In einer Organisation, in der die Verteilung von Einkommen oder Positionen einer Marktlogik und der Betonung individueller Leistung folgt, lernen die Beschäftigten, dass Verteilungskonflikte durch diese Art der Verteilungsregeln gelöst werden können. Unter der Annahme einer „learning generalization“ (Kohn et al. 1990) würden die Beschäftigten dieses Modell dann auch eher für die Lösung von Verteilungskonflikten auf der gesellschaftlichen Ebene anwenden. Individualismus wäre dann das entsprechende Einstellungsmuster, das wir auf der gesellschaftlichen Ebene erwarten. Wir können deshalb als zweite Hypothese formulieren:

#### Hypothese 2:

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

Wenn Organisationen tatsächlich einen sozialisatorischen Effekt auf die Verteilungsvorstellungen ihrer Mitglieder haben, ist davon auszugehen, dass dieser umso stärker ist, je länger eine Person bereits in einer Arbeitsorganisation tätig ist. Vorausgesetzt, dass Betriebe ihre Strategien zur Lösung von Verteilungskonflikten nicht beständig ändern, hätten Personen mit einer höheren Betriebszugehörigkeit mehr Möglichkeiten in der Vergangenheit gehabt, die Tauglichkeit der jeweiligen Regelsysteme zur Lösung von Verteilungskonflikten zu beobachten. Bei längerer Betriebszugehörigkeit müsste sich deshalb auch ein stärkerer Zusammenhang zwischen arbeitsorganisatorischen Bedingungen und Gerech-

<sup>4</sup> „Jobs that facilitate occupational self-direction increase men's ideational flexibility and promote a self-directed orientation to

self and to society; jobs that limit occupational self-direction decrease men's ideational flexibility and promote a conformist orientation to self and to society“ (Kohn/Schooler 1982: 1281).

tigkeitseinstellungen einstellen. Oder mit den Worten Caspar G. Homans ausgedrückt: „the rule of distributive justice is a statement of what ought to be, and what people say ought to be is determined in the long run and with some lag by what they find in fact to be the case“ (Homans 1961: 249f.). Unsere dritte Hypothese lautet daher:

Hypothese 3:

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

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

## 5 Empirische Überprüfung

Zur Überprüfung unserer drei Hypothesen benötigen wir Daten, die uns Auskunft über die Einstellungen von Personen zur Gerechtigkeit gesellschaftlicher Güterverteilungen und zusätzlich zu den Opportunitätsstrukturen und dem Verteilungsregime in ihrem Beschäftigungsbetrieb geben. Ein derartiger Datensatz existiert in Deutschland nicht. Entweder verfügen wir über ausführliche Angaben zu den Gerechtigkeitseinstellungen der Befragten (z.B. International Social Justice Project – ISJP 1991, 1996,

2000) ohne Informationen über die Arbeitsstätten; oder es liegen ausführliche Informationen über die Arbeitsstätten und die individuellen berufsbezogenen Merkmale vor (z.B. der Linked-Employer-Employee Datensatz des IAB), ohne dass wir Zugang zu den Gerechtigkeitseinstellungen der Personen haben. Der einzige Datensatz, der die notwendigen Informationen enthält, lässt sich auf der Grundlage des General Social Survey (GSS) von 1991, der daran anschließenden National Organization Study (NOS, Kalleberg et al. 1994) und einer Wiederholungsbefragung des GSS 1991 im Rahmen des International Social Survey Program (ISSP) aus dem Jahr 1992 rekonstruieren. Deshalb können wir unsere Hypothesen *erstens* nur für den US-amerikanischen Kontext und *zweitens* anhand von Daten überprüfen, die mittlerweile 14 Jahre alt sind. Aus unserer Sicht stellt dies kein grundsätzliches Problem dar. Denn mit unseren Hypothesen postulieren wir Zusammenhänge, die unabhängig vom kulturellen oder institutionellen Kontext einer Gesellschaft gelten müssten.

### 5.1 Daten, Variablen, Methode

Wir fügen Informationen aus drei unterschiedlichen Befragungen zusammen. Im Rahmen der 1991er Studie des GSS wurde bei Befragten, die Angaben zu ihrem aktuellen Beruf bzw. ihres Partners machten, der Name und die Adresse der jeweiligen Arbeitsstätte erhoben. Diese Betriebe wurden im Rahmen der NOS 1991 telefonisch bzw. schriftlich zu ihrer ökonomischen Situation, ihren Personal-, Einkommens- und Mobilitätsstrukturen befragt. Von den ursprünglich 1.127 brauchbaren Betriebsangaben konnten 727 Interviews mit den entsprechenden Repräsentanten der Betriebe realisiert werden, davon bezogen sich 244 Fälle auf die Arbeitsstätte des Partners bzw. der Partnerin. Damit liegen für 483 Befragte der 1991er GSS Befragung sowohl Individual- als auch Organisationsdaten vor. Die Gerechtigkeitseinstellungen dieser Personen sind jedoch erst durch eine Wiederholungsbefragung im Jahr 1992 zugänglich. Die GSS-Befragten des Jahres 1991 wurden im darauf folgenden Jahr schriftlich und telefonisch kontaktiert, um sie im Rahmen des ISSP noch einmal zu befragen. 84,5 Prozent der ursprünglichen Befragten (N = 1.273) nahmen an dieser Wiederholungsbefragung teil. Für 404 Personen können die im Jahr 1991 erhobenen Arbeitsstättenmerkmale über die für beide Erhebungen identische Identifikationsnummer und einen Abgleich der zu beiden Zeitpunkten erhobenen demografischen und berufsbezogenen Merkmale zugeordnet werden. Die Differenz zu den 483 Fällen aus dem Jahr 1991

Tabelle 1

**Struktur der Gerechtigkeitsvorstellungen in den USA im Jahr 1992  
(NOS/ISSP 1991/92, N = 348)**

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

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

ergibt sich dann einmal durch die Verweigerung der Wiederholungsbefragung und zum anderen durch ein Ende der Erwerbstätigkeit. Die Ausgangsstichprobe unserer Analysen umfasst somit 404 Personen. Der Datensatz enthält einmal die 1991 erhobenen Merkmale der Arbeitsstätte (NOS) und zum anderen die 1992 erfragten GerechtigkeitsEinstellungen sowie die zu diesem Zeitpunkt erfassten soziodemografischen Merkmale (ISSP). Aufgrund fehlender Werte in den verwendeten Variablen beläuft sich die endgültige Analysestichprobe auf 348 Personen.

Im Mittelpunkt der Analysen stehen die beiden GerechtigkeitsEinstellungen „Individualismus“ und „Etatismus“. Sie bilden die abhängigen, zu erklärenden Variablen und werden über zwei bzw. drei Einzelitems gemessen, bei denen die Befragten auf einer fünfstufigen Skala ihre Zustimmung zu den jeweiligen Aussagen ausdrücken konnten (vgl. Tabelle 1 zu den Ergebnissen der explorativen Faktorenanalyse).<sup>5</sup>

Zur statistischen Erklärung dieser beiden Einstellungsmuster verwenden wir drei Gruppen von unab-

hängigen Variablen: Personen-, Branchen- und Organisationsmerkmale.

**Personenmerkmale**

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

Eine unserer zentralen Annahmen besteht darin, dass Einstellungen zur Gerechtigkeit auf der gesell-

<sup>5</sup> Eine individualistische GerechtigkeitsEinstellung liegt dann vor, wenn die Befragten den Aussagen „Large differences in income are necessary for America's prosperity“ und „Allowing business to make good profits is the best way to improve everyone's standard of living“ zustimmen. Demgegenüber äußert sich eine etatistische GerechtigkeitsEinstellung in der Zustimmung zu den Aussagen „The government should provide a job for everyone who wants one“, „The government should provide everyone with a guaranteed basic income“ und „It is the responsibility of the government to reduce the differences in income between people with high incomes and those with low incomes“.

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

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

### *Branchen- und Betriebsmerkmale*

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

Ein weiterer Indikator für das Ausmaß marktbasierter Verteilungsprozesse dürfte die Ausstattung mit Kapitalressourcen in bestimmten Branchen sein. Dort, wo Unternehmen über eine größere Kapitaldecke verfügen, ist es eher möglich, sich von kurzfristigen Schwankungen der Absatzmärkte abzukoppeln. Derartige Betriebe sind eher in der Lage, auch in ökonomisch schwierigen Phasen eine gewisse Stabilität der Arbeitsorganisation zu gewährleisten. Dementsprechend dürfte die interne Verteilung von Gütern und Positionen hier weniger der Logik des

Marktes folgen. Verteilungskonflikte werden also weniger über Marktmechanismen gelöst. Aufgrund unseres lerntheoretischen Arguments erwarten wir, dass die Beschäftigten diese Erfahrungen mit der Lösung von Verteilungskonflikten generalisieren. In kapitalkräftigeren Branchen sollten wir also eine Präferenz für Etatismus und weniger für Individualismus beobachten. Als Hinweis auf die Ausstattung mit Kapitalressourcen verwenden wir die im NOS-Datensatz verfügbare durchschnittliche Eigenkapitalausstattung in der Branche des jeweiligen Beschäftigungsbetriebs.

Doch die beiden branchenbezogenen Variablen geben uns keinen Hinweis auf die Einkommens- und Karrieremöglichkeiten, die die Befragten am Arbeitsplatz vorfinden. Dies soll durch drei Variablen erfasst werden, die sich explizit auf die Situation in den untersuchten Betrieben beziehen. Entsprechend unserer ersten Hypothese nehmen wir an, dass in Betrieben, in denen hohe Einkommensungleichheiten existieren, auch die Beschäftigten eher zu Individualismus und weniger zu Etatismus tendieren. Dabei wird aber nicht die Einkommensungleichheit zwischen allen Beschäftigten bzw. der niedrigsten und der höchsten Hierarchieebene relevant sein, sondern jene auf derselben Hierarchieebene des Befragten bzw. bei denjenigen, die ähnliche Tätigkeiten ausüben. Besteht hier eine hohe Einkommensungleichheit, so haben die Beschäftigten auch deutlich höhere Chancen auf Einkommenszuwächse. Dementsprechend erwarten wir in derartigen Kontexten auch eine Präferenz für Individualismus anstatt für Etatismus.<sup>6</sup>

Wie wir oben vermuteten, dürften neben den Einkommenschancen auch die Mobilitätschancen entscheidend sein. Dort, wo hohe Mobilitätschancen bestehen, sollten sich die Befragten eher für Individualismus und weniger für Etatismus aussprechen. Dies ergibt sich einmal aus den bisherigen empirischen Befunden zur Bedeutung beruflicher Mobilitätserfahrungen und Gerechtigkeitseinstellungen. Liebig und Wegener (1995, 1998) konnten zeigen, dass Personen, die in der Vergangenheit berufliche Aufstiege vollzogen haben, gesellschaftliche Ungleichheiten eher als gerecht ansehen. Dass dies auch dann zu erwarten ist, wenn Personen lediglich höhere Mobilitätschancen haben, wäre durchaus ra-

<sup>6</sup> Technisch haben wir zunächst die Spanne zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Einkommen gebildet, die Personen in derselben Berufsgruppe wie der Befragte in einem Betrieb verdienen. Diese Differenz wurde dann an dem Medianeinkommen standardisiert, das diejenigen im Betrieb verdienen, die dieselbe Tätigkeit wie der Befragte verrichten. Damit verfügen wir über ein relatives Maß der Einkommensungleichheit auf der Ebene des Befragten.

tional: Die Wahrscheinlichkeit, sich in der Zukunft besser zu stellen, ist bei höheren Mobilitätschancen ebenfalls höher. Einen Hinweis auf die betrieblichen Mobilitätschancen erhalten wir, wenn wir die Häufigkeit der Beförderungen berücksichtigen, die über der hierarchischen Ebene des Befragten nach Auskunft der in der NOS befragten Unternehmensrepräsentanten durchgeführt wurden.<sup>7</sup> Wir gehen davon aus, dass dort, wo viele Beförderungen stattgefunden haben, auch in Zukunft größere Mobilitätschancen für die Befragten existieren. Die Karrierestruktur einer Arbeitsorganisation ist daher umso günstiger, je höher die Häufigkeit dieser Beförderungen ist. Die Erwartung eines qualitativen Sprunges im eigenen Karriereverlauf und einer damit in der Regel verbundenen Einkommensverbesserung wird dann umso wahrscheinlicher sein. Entsprechend unserer ersten Hypothese vermuten wir unter den Bedingungen hoher Mobilitätschancen auch eine Präferenz für Individualismus.

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

Um Hinweise auf die Gültigkeit unserer dritten Hypothese zu erhalten, spezifizieren wir jeweils Inter-

aktionseffekte zwischen der Dauer der individuellen Betriebszugehörigkeit und den fünf Branchen- und Betriebsvariablen. Auf Lerneffekte können wir dann schließen, wenn sich die einzelnen Branchen- und Betriebseffekte mit der Zeit verstärken, Personen also mit zunehmender Dauer der Mitgliedschaft in einem bestimmten Betrieb die jeweils dafür auch „typischen“ Einstellungsmuster übernehmen.

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

## 5.2 Ergebnisse

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

Eine ähnliche Tendenz finden wir bei Individualismus. Hier beobachten wir allerdings keine signifikanten Effekte der individuellen Strukturvariablen wie Alter, Geschlecht, Klassenzugehörigkeit oder Einkommen. Nur die Einstellungskovariate zeigen signifikante Effekte: Wer durch höhere Ungleichheiten meint, besser gestellt zu werden, spricht sich auch für Individualismus aus, wer von einer größere-

<sup>7</sup> Die befragten Unternehmensvertreter konnten zwischen „not very often“ [1], „often“ [2] und „very often“ [3] auswählen.

Tabelle 2

**Gerechtigkeitseinstellungen und Opportunitätsstrukturen in Arbeitsorganisationen in den USA (Strukturmodelle, NOS/ISSP 1991/92, N = 348)**

	Etatismus				Individualismus			
	M <sub>1</sub>		M <sub>2</sub>		M <sub>1</sub>		M <sub>2</sub>	
Alter (in Jahren)	-.024	(.043)	-.010	(.040)	-.041	(.049)	-.008	(.041)
Geschlecht (1 = Männer)	-.084	(.040)*	-.091	(.045)*	.001	(.057)	.036	(.047)
Klassenzugehörigkeit (ohne Selbstständige), Referenz: ausführende manuelle Berufe (EGP)								
Obere und untere Dienstklasse (EGP)	-.234	(.092)**	-.183	(.067)**	.060	(.104)	.017	(.089)
Ausführende nicht-manuelle Berufe (EGP)	.001	(.086)	.008	(.082)	-.083	(.100)	-.013	(.085)
Qualif. Arbeiter (EGP)	-.126	(.082)	-.095	(.078)	.020	(.094)	.065	(.080)
Erwerbseinkommen 1991 (21 Kategorien)	-.080	(.051)*	-.141	(.050)**	.116	(.059)	.028	(.051)
Eigenes Einkommen steigt bei mehr Gleichheit	.112	(.044)**	.097	(.040)*	-.110	(.051)*	-.045	(.041)
Eigenes Einkommen steigt bei mehr Ungleichheit	.004	(.043)	.010	(.039)	.141	(.051)**	.109	(.042)**
Vorgesetzter (= 1)			.036	(.040)			.122	(.043)**
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)			.084	(.090)			-.199	(.095)*
<b>Branchenmerkmale</b>								
Profit Organisation (= 1)			-.030	(.047)			.092	(.045)*
Interaktion: Betriebszugehörigkeit			.055	(.061)			.123	(.054)*
Durchschnittl. Höhe des Unternehmenskapitals (\$)			.095	(.047)*			-.138	(.050)**
Interaktion: Betriebszugehörigkeit			-.048	(.049)			.015	(.051)
<b>Organisationsmerkmale</b>								
Interne Stellenbesetzung (= 1)			.202	(.052)***			-.110	(.052)*
Interaktion: Betriebszugehörigkeit			.111	(.075)			-.178	(.079)*
Häufigkeit Beförderung über R's hierarch. Ebene			-.100	(.048)*			.117	(.050)*
Interaktion: Betriebszugehörigkeit			.008	(.052)			.073	(.054)
Einkommensspanne auf hierarch. Ebene Befr.			-.085	(.041)*			.029	(.050)
Interaktion: Betriebszugehörigkeit			-.005	(.058)			-.016	(.060)
R <sup>2</sup>	.205		.361		.096		.276	
Goodness of Fit	Chi <sup>2</sup> /df	70.210/27		100.415/63				
	AGFI/CFI	.892/.962		.900/.986				
	RMSR	.047		.027				

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

ren Einkommensgleichheit profitieren würde, ist gegen Individualismus. Ähnlich wie andere Studien beobachten wir eine sehr unterschiedliche Struktu-

riertheit der beiden Gerechtigkeitseinstellungen. Dies wird auch am R<sup>2</sup> deutlich. Während wir knapp 21 Prozent für Etatismus durch die Individualmerk-

male erklären, sind dies für Individualismus lediglich knapp 10 Prozent.

Für unsere Argumentation entscheidender sind die Ergebnisse des zweiten Modells. Durch die zusätzliche Berücksichtigung der Branchen- und Betriebsmerkmale erreichen wir nicht nur eine deutlich verbesserte Modellanpassung (der CFI steigt von .962 auf .986 und das RMSR sinkt von .047 auf .027), sondern auch eine substantielle Verbesserung der erklärten Varianz der beiden endogenen Variablen. Dabei fällt auf, dass die Erhöhung des  $R^2$  bei Individualismus am deutlichsten ist: Während wir bei Etatismus ein um 16 Prozent höheres  $R^2$  erreichen, verdreifacht sich hier die Varianzerklärung nahezu. Dies ist ein erstes inhaltlich relevantes Ergebnis: Einstellungen zu Individualismus sind stärker als Etatismus durch den Organisationskontext bestimmt – ein Ergebnis, das im Übrigen durchaus in Einklang mit Befunden in Deutschland steht. So konnten Meulemann und Birkelbach (2001) mit Paneldaten zeigen, dass Personen mit zunehmender Dauer ihrer Erwerbstätigkeit gesellschaftliche Ungleichheiten eher akzeptieren.

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

Für Individualismus sprechen sich dagegen Personen aus, die eine Vorgesetztenposition innehaben und in profitorientierten Organisationen und in Branchen mit einer geringen durchschnittlichen Eigenkapitaldecke beschäftigt sind. In Betrieben mit häufigen Beförderungen auf der Ebene oberhalb der Befragten finden wir eine stärkere Präferenz für Individualismus. Damit bestätigen sich unsere Hy-

pothesen: Die Mobilitätsmöglichkeiten in einem Betrieb korrelieren mit individualistischen Gerechtigkeitseinstellungen. Der negative Koeffizient interner Stellenbesetzungen bedeutet umgekehrt, dass Beschäftigte in Betrieben mit externen Stellenbesetzungen eher für Individualismus optieren. Offenbar werden hier die vermuteten Lerneffekte deutlich: Wer am Arbeitsplatz mitbekommt, dass Verteilungskonflikte im Betrieb über Marktprozesse gelöst werden können, hält dies auch für die Lösung gesellschaftlicher Verteilungskonflikte und -probleme für wünschenswert.

Entscheidend für unsere Argumentation ist aber ein weiterer Befund, der sich aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit und deren Interaktionseffekten mit den Branchen- bzw. Betriebsmerkmalen ergibt. Zunächst beobachten wir nämlich einen negativen Effekt der Betriebszugehörigkeit auf Individualismus. Je länger jemand in einem Betrieb beschäftigt ist, umso weniger spricht er sich für Individualismus auf der Gesellschaftsebene aus. Doch dies gilt nur für Beschäftigte in Non-Profit-Organisationen, denn der entsprechende Interaktionsterm ist signifikant ( $p < .05$ ) und hat einen annähernd gleichen positiven Betrag. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit beobachten wir auch eine Ablehnung einer individualistischen Gerechtigkeitsperspektive, wenn die Befragten in Betrieben mit interner Stellenbesetzung beschäftigt sind. Dies ist durchaus plausibel: Geschlossene Positionssysteme zeichnen sich dadurch aus, dass Verteilungsprozesse gerade nicht über Marktmechanismen stattfinden: Je länger jemand sich in diesen Systemen befindet, umso eher profitiert er von dieser Marktabschottung durch Senioritätsregeln, und umso mehr lernt er auch, dass Verteilungsprobleme über die Aussetzung von Marktprozessen gelöst werden. Damit verfügen wir über einen Hinweis auf Lerneffekte, die sich aus der Zugehörigkeit zu einer Organisation ergeben.

Die Ergebnisse zeigen *erstens*, dass wir mit Hilfe der Strukturmerkmale der Arbeitsorganisation die gesellschaftsbezogenen Gerechtigkeitseinstellungen in den USA Anfang der 1990er Jahre zu einem weitaus größeren Anteil erklären können, als dies nur mit den klassischen sozialstrukturellen Personenmerkmalen möglich ist. Die soziale Situation, unter deren Eindruck Personen ihre Einstellungen bilden, wird möglicherweise auch durch die Organisationen bestimmt, in denen die Befragten aktuell beschäftigt sind. *Zweitens* finden wir auch in ihrer Richtung plausible Effekte der Strukturmerkmale der Arbeitsorganisationen. Vor dem Hintergrund der bisherigen Ergebnisse zur sozialisierenden Wirkung der Berufstätigkeit (vgl. Corsten/Lempert 1997; Hoff 1985; Kohn 1981; Kohn/Schooler 1983; Kohn

et al. 1990; Steinkamp 1981; Windolf 1981: 59ff.) interpretieren wir dies als Hinweis darauf, dass sowohl die in Arbeitsorganisationen gemachten Lernerfahrungen als auch die durch sie vermittelten Einkommens- und Karrieremöglichkeiten einen Einfluss auf die Präferenz einer eher marktnahen oder durch staatliche Intervention bestimmten Lösung von Verteilungskonflikten haben. Damit verweisen unsere Ergebnisse auf die Bedeutung von Arbeitsorganisationen für Einstellungen zur sozialen Gerechtigkeit. Die dem zugrunde liegende Kausalitätsannahme ist jedoch erst mit Hilfe von Längsschnittanalysen zweifelsfrei zu belegen.

## 6 Diskussion

Anknüpfend an die in unterschiedlichen soziologischen Theorietraditionen vertretene These von der Organisationsgesellschaft ging es in diesem Beitrag um die Frage, ob und in welcher Form Arbeitsorganisationen für die Strukturierung auch solcher Einstellungen relevant sein können, die sich nicht unmittelbar auf den Arbeitsplatz, sondern auf die gerechte Verteilung von Gütern und Positionen in einer Gesellschaft beziehen. Da neuere Klassentheorien von einem Zusammenhang von Klassenposition und sozialen Einstellungen ausgehen, wurden zunächst die beiden prominentesten Ansätze – die neomarxistische Klassentheorie von Erik Olin Wright und das neweberianische Klassenschema von John H. Goldthorpe – danach befragt, welche Bedeutung sie der Organisationsebene bei der Ausbildung der Klassenstruktur moderner Gesellschaften zumessen. Es zeigte sich, dass hier in der Tat auf organisationssoziologische Überlegungen zurückgegriffen wird und Arbeitsorganisationen über ihre klassenstrukturierende Wirkung auch für die Einstellungsbildung wichtig werden. Weil klassentheoretischen Konzepten immer wieder die Fähigkeit abgesprochen wird, die soziale Situation und die tatsächlichen Lebenschancen des Einzelnen adäquat zu erfassen, wurde daran anschließend mit Hilfe konzeptioneller Überlegungen und empirischer Ergebnisse aus der Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung gezeigt, dass Organisationen die Lebenschancen ihrer Mitglieder auch unabhängig von ihrer Klassenposition bestimmen können. Organisationen können ihren Mitgliedern eigenständige, im Sinne eines Kollektivguts zu verstehende Einkommens- und Mobilitätschancen bieten. Deshalb kann der Zusammenhang von objektiven Lebenschancen und subjektiven Einstellungen nur dann adäquat erfasst werden, wenn neben der Klassenposition auch die über die Mitgliedschaft in einer bestimmten Organisation vermittelten Einkommens- und Mobilitäts-

chancen berücksichtigt werden. Die Bedeutung von Organisationen für Einstellungen zur sozialen Gerechtigkeit wurde dann mit Hilfe von zwei Argumenten dargestellt: *Erstens* wählen Personen solche Gerechtigkeitseinstellungen, die im Einklang mit ihren rationalen Nutzeninteressen stehen. Für diese Wahl sind die Einkommens- und Mobilitätschancen entscheidend, die aktuell Erwerbstätige an ihrem Arbeitsplatz vorfinden. *Zweitens* wurde ein lerntheoretisches Argument genutzt, demzufolge Personen die Erfahrungen mit der Lösung von Verteilungskonflikten am Arbeitsplatz generalisieren und sich deshalb auch für solche Lösungsmodelle auf der gesellschaftlichen Ebene aussprechen, mit denen sie am Arbeitsplatz täglich konfrontiert werden. Die aus diesen theoretischen Überlegungen resultierenden empirischen Annahmen zum Zusammenhang von Strukturmerkmalen der Organisation und den Gerechtigkeitseinstellungen ihrer Mitglieder wurden anhand eines Datensatzes aus den USA vom Anfang der 1990er Jahre empirisch überprüft. Da es sich dabei um eine Querschnitterhebung handelt, können die gefundenen Zusammenhänge nicht eindeutig kausal interpretiert werden. Sie weisen aber darauf hin, dass der Organisationskontext in der beschriebenen Form für die Einstellungsbildung durchaus relevant sein kann.

Der zentrale Einwand gegen die vorgestellten konzeptionellen Überlegungen und deren empirische Überprüfung besteht – neben dem der theoretisch begründeten, über die verwendeten Querschnittsdaten aber nicht belegbaren Kausalität – auch darin, dass dies für die Situation in den USA zutreffen mag, eine Übertragung auf die deutschen Verhältnisse aufgrund der unterschiedlichen institutionellen Verfasstheit der Erwerbssphäre nicht möglich sei. Entscheidend dabei ist, dass bundesdeutsche Betriebe aufgrund der besonderen Form der industriellen Beziehungen weitaus weniger Autonomie besitzen. Durch die Bindung an Flächentarifverträge etwa sind die Gestaltungsspielräume einzelner Betriebe weitaus geringer, so dass für die individuellen Lebenschancen eben nicht die Mitgliedschaft in einem bestimmten Betrieb, sondern allenfalls die Branchenzugehörigkeit oder die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Tarifregion entscheidend sind. Genau dieses ist aber nach allgemeiner Einschätzung seit einigen Jahren in Auflösung begriffen. Dies zeigen nicht nur die Debatten und Ergebnisse zur „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (vgl. Kronauer/Linne 2005), zu neuen betrieblichen Entlohnungsformen (Kurdelbusch 2002) oder zur Entwicklung des Flächentarifvertrags (Kohaut/Schnabel 2003). Insgesamt kommt es in den letzten Jahren zu einer Verlagerung von Entscheidungskompetenzen auf die betriebliche Ebene (vgl. bereits Schmidt/



Trinczek 1989). Dies gilt nicht nur für die Erwerbssphäre. Denn vor dem Hintergrund einer fortschreitenden „Deregulierung“ erhalten beispielsweise auch im Bildungswesen einzelne Organisationen größere Entscheidungskompetenzen, die unmittelbar für die individuellen Zugangschancen zu Gütern und Positionen relevant sind – etwa wenn Hochschulen das Recht der Auswahl ihrer Studierenden eingeräumt wird oder sie – zumindest in einigen Bundesländern – in der Personalpolitik autonomer entscheiden können.

Wenn auch in Deutschland die Ebene der einzelnen Organisationen für die Verteilung von Lebenschancen wichtiger wird, so hat dies auch Konsequenzen für das neuerdings wieder aufgeworfene Problem der Sozialstrukturiertheit individueller Einstellungen (Rössel 2005). Seit Anfang der 1990er Jahre muss sich eine an den traditionellen Klassen- und Schichtmodellen anknüpfende soziologische Einstellungsforschung den Vorwurf gefallen lassen, sie sei – angesichts der Auflösung der Sozialstruktur und des „Endes der Großgruppen-Soziologie“ – ein erfolgloses Unterfangen. Offenbar ist es nicht von der Hand zu weisen, dass die klassischen, sozialstrukturellen Merkmale – insbesondere Klassen- und Schichtzugehörigkeiten – nicht mehr in dem Maße Ähnlichkeiten und Unterschiede in den sozialen Einstellungen „erklären“ können wie dies bis in die 1980er Jahre der Fall war (Zerger 2000). Insbesondere die an der Sozialstrukturiertheit von Einstellungen festhaltenden Modelle der Ungleichheitsforschung würden angesichts einer Diversifizierung individueller Lebenssituationen diese zentrale Aufgabe der soziologischen Einstellungsforschung nicht mehr hinreichend erfüllen können. Man kann aus einer derartigen Situation sicherlich unterschiedliche Konsequenzen ziehen. Aus unserer Sicht resultiert daraus aber nicht, dass man sich vom Anspruch der Erklärung von Einstellungen verabschiedet und nur noch demoskopische Zustandsbeschreibungen verfasst. Denn die klassischen sozialstrukturellen Merkmale waren sowieso nur als „proxies“ gedacht, die die soziale Situation und die Lebenschancen der Menschen annäherungsweise erfassen sollten. Weil die sozialen Situationen, in denen wir leben, seit den Tagen von Karl Marx, Max Weber, Theodor Geiger oder auch Helmut Schelsky vielfältiger geworden sind und Organisationen dazu einen nicht unerheblichen Beitrag leisten, müssen wir genau diese intermediäre Ebene berücksichtigen. Den Arbeitsorganisationen kommt dabei – zumindest bei erwerbstätigen Personen – eine entscheidende Bedeutung zu, weil sie die Lebenschancen des Einzelnen eigenständig beeinflussen. Die klassischen, auf der Makroebene der Gesellschaft ansetzenden Modelle der Sozialstrukturanalyse wären deshalb durch eine orga-

nisationssoziologische Perspektive zu erweitern. Nur so kann man der Rolle der konkreten Organisation bei der Strukturierung objektiver Ungleichheiten und den damit verbundenen subjektiven Phänomenen der Einstellungsbildung gerecht werden.

Unsere theoretischen Überlegungen und empirischen Ergebnisse weisen jedoch noch auf einen anderen Zusammenhang hin. Wenn nämlich die gesellschaftlichen Gerechtigkeitsvorstellungen der Beschäftigten auch von den arbeitsorganisatorischen Bedingungen und den im Betrieb angewandten Modellen zur Lösung von Verteilungskonflikten beeinflusst sind, dann haben Veränderungen in den betrieblichen Strukturen und Abläufen auch Folgewirkungen, die über den einzelnen Betrieb und die Erwerbssphäre hinausweisen. Orientieren Betriebe ihre Einkommens- und Karrierestrukturen stärker an der Logik des Marktes, so dürfte dies längerfristig auch zu einer Stärkung individualistischer Gerechtigkeitsvorstellungen in der Gesellschaft führen. Vor dem Hintergrund der hier vorgestellten Analysen mit US-amerikanischen Querschnittsdaten sind dies freilich nur Vermutungen, die einer empirischen Überprüfung bedürfen.

## Literatur

- Abercrombie, Nicholas/Hill, Stephen/Turner, Bryan S.* (1990): *Dominant Ideologies*. London: Unwin Hyman.
- Achatz, Juliane/Gartner, Hermann/Glück, Timea* (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57, S. 466–493.
- Alda, Holger* (2005): *Beobachtbare und unbeobachtbare Betriebs- und Personeneffekte auf die Entlohnung – Empirische Analysen mit Linked-Employer-Employee-Daten unter Berücksichtigung der Risikofaktoren von Personen auf dem Arbeitsmarkt*. Dissertation an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften.
- Alda, Holger/Bellmann, Lutz/Gartner, Hermann* (2005): *Wage structure and labour mobility in the West German private sector 1993–2000*. IAB Discussion Paper 18/2005.
- Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas* (Hrsg.) (2002): *Soziologie der Organisation*. Sonderheft der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Baron, James N.* (1984): *Organizational Perspectives on Stratification*. In: *Annual Review of Sociology*, 10, S. 37–69.
- Baron, James N./Bielby, William T.* (1980): *Bringing the firms back in: stratification, segmentation, and the orga-*

- nization of work. In: *American Sociological Review*, 45, S. 737–765.
- Bauer, Thomas K./Bender, Stefan (2004): Technological change, organizational change, and job turnover. In: *Labour Economics* 11, S. 265–291.
- Bauer, Thomas K./Bender, Stefan (2002): Flexible work systems and the structure of wages. Evidence from matched employer-employee data. IZA-Discussionpapers 353. Bonn: IZA.
- Bender, Stefan/Konietzka, Dirk/Sopp, Peter (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52, S. 475–499.
- Blossfeld, Hans-Peter/Mayer, Karl Ulrich (1988): Labor market segmentation in the Federal Republic of Germany. An empirical study of segmentation theories from a life course perspective. In: *European Sociological Review* 4, No. 2, S. 123–140.
- Bommes, Michael (2001): Organisation, Inklusion und Verteilung. Soziale Ungleichheit in der funktional differenzierten Gesellschaft. In: Tacke, Veronika (Hrsg.): *Organisation und gesellschaftliche Differenzierung*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 236–258.
- Boudon, Raymond (1990): Subjektive Rationalität und die Theorie der Ideologien. In: Haverkamp, H. (Hrsg.): *Sozialstruktur und Kultur*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 384–414.
- Bradley, Harriet (1996): *Fractured Identities. Changing Patterns of Inequality*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Braverman, Harry (1974): *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brüderl, Joseph/Preisendörfer, Peter (1986): Betriebsgröße als Determinante beruflicher Gratifikationen. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 12, S. 507–523.
- Brüderl, Joseph/Preisendörfer, Peter/Ziegler, Rolf (1993): Upward mobility in organizations. The effects of hierarchy and opportunity structure. In: *European Sociological Review* 9, S. 173–188.
- Brüderl, Joseph/Preisendörfer, Peter/Ziegler, Rolf (1991): Innerbetriebliche Mobilitätsprozesse. In: *Zeitschrift für Soziologie* 20, S. 369–384.
- Carroll, Glenn R./Mayer, Karl Ulrich (1984): Organizational effects in the wage attainment process. In: *The Social Science Journal* 21, S. 5–22.
- Coleman, James S. (1993): The Rational Reconstruction of Society. In: *American Sociological Review* 58, S. 1–15.
- Coleman, James S. (1990): *Foundations of Social Theory*. Harvard: Belknap.
- Coleman, James S. (1982): *The Asymmetric Society*. Syracuse.
- Corsten, Michael/Lempert, Wolfgang (1997): *Beruf und Moral. Exemplarische Analysen beruflicher Werdegänge, betrieblicher Kontexte und sozialer Orientierungen erwerbstätiger Lehrlernabsolventen*. Weinheim: Beltz.
- Doeringer, Peter B./Piore, Michael J. (1971): *Internal labor markets and manpower analysis*. Armonk, NY/London: UK.
- Ebers, Mark/Gotsch, Wilfried (1999): Institutionenökonomische Theorien der Organisation. In: Kieser, Alfred (Hrsg.): *Organisationstheorien*. Stuttgart: Kohlhammer, S. 199–252.
- Fischer, Lorenz (Hrsg.) (1991): *Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Hogrefe.
- Gerlach, Knut/Hübler, Olaf (1998): Firm Size and Wages in Germany – Trends and Impacts of Mobility. In: *Empirica* 25, S. 245–261.
- Goldthorpe, John H. (2000): Social class and the differentiation of employment contracts. In: Goldthorpe, John H. (Hrsg.): *On Sociology*. Oxford: Oxford University Press. S. 206–229.
- Haller, Max/Mach, Bogdan/Zwicky, Heinrich (1995): Antiegalitarismus zwischen gesellschaftlichen Interessen und kulturellen Leitbildern. Ergebnisse eines internationalen Vergleichs. In: Müller, Hans-Peter/Wegener, Bernd (Hrsg.): *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*. Opladen: Leske + Budrich, S. 221–264.
- Haveman, Heather A. (1995): The demographic metabolism of organizations. Industry dynamics, turnover, and tenure distributions. In: *Administrative Science Quarterly* 40, S. 586–618.
- Haveman, Heather A./Cohen, Lisa E. (1994): The ecological dynamics of careers. The impact of organizational founding, dissolution, and merger on job mobility. In: *American Journal of Sociology* 100, S. 104–152.
- Hinz, Thomas/Abraham, Martin (2005): Theorien des Arbeitsmarktes. Ein Überblick. In: Abraham, Martin/Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 17–68.
- Hoff, Ernst-H. (1985): *Berufliche Sozialisation. Zur Verbindung soziologischer und psychologischer Forschung*. In: Ernst-H. Hoff/ Lothar Lappe/Wolfgang Lempert (Hrsg.): *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung*. Bern: Lang, S. 15–40.
- Hoff, Ernst-H./Lempert, Wolfgang/Lappe, Lothar (Hrsg.) (1991): *Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien*. Bern: Lang.
- Homans, George Caspar (1961): *Social Behavior. Its Elementary Forms*. New York: Harcourt.
- Hradil, Stefan (1992): Alte Begriffe und neue Strukturen. Die Milieu-, Subkultur- und Lebensstilforschung der 80er Jahre. In: Hradil, Stefan (Hrsg.): *Zwischen Bewußtsein und Sein. Die Vermittlung ‚objektiver‘ Lebens-*

- bedingungen und ‚subjektiver‘ Lebensweisen. Opladen: Leske + Budrich, S. 15–55.
- Isengard, Bettina* (2005): Freizeitverhalten als Ausdruck sozialer Ungleichheiten oder Ergebnis individualisierter Lebensführung? Zur Bedeutung von Einkommen und Bildung im Zeitverlauf. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57, S. 254–277.
- Jäger, Wieland/Schimank, Uwe* (Hrsg.) (2005): Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kabanoff, Boris* (1991): Equity, Equality, Power, and Conflict. In: *Academy of Management Review* 16, S. 416–441.
- Kalleberg, Arne L./Knocke, David/Marsden, Peter V./Spaeth, Joe L.* (1994): National Organization Survey (NOS), 1991 [Computer file]. 2<sup>nd</sup> release. Champaign IL: University of Illinois, Survey Research Laboratory [producer] 1993. Ann Arbor MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research [distributor] 1994.
- Kalleberg, Arne L./Van Buren, Mark E.* (1996a): Organizational differences in earnings. In: *Kalleberg, Arne L./Knocke, David/Marsden, Peter V./Spaeth, Joe L.: Organizations in America*. Thousand Oaks, California 1996: Sage Publications, S. 200–213.
- Kalleberg, Arne L./Van Buren, Mark E.* (1996b): The structure of organizational earnings inequality. In: *Arne L. Kalleberg, Arne L./Knocke, David /Marsden, Peter V./Spaeth, Joe L.: Organizations in America*. Thousand Oaks, California 1996: Sage Publications, S. 214–231.
- Kern, Horst/Schmann, Robert* (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Frankfurt/M.: EVA.
- Kirchler, Erich* (Hrsg.) (2005): Arbeits- und Organisationspsychologie. Weinheim: WUV.
- Kluegel, James R./Miyano, Masaru* (1995): Justice beliefs and support for the welfare state in advanced capitalism. In: *Kluegel, James R./Mason, David S./Wegener, Bernd* (1995): Social justice and political change. public opinion in capitalist and post-capitalist states. Berlin/New York: S. 81–105.
- Kluegel, James R./Smith, Eliot R.* (1986): Beliefs about Inequality. Americans' View of What is and What Ought to Be. New York: Aldine de Gruyter.
- Kohaut, Susanne/Schnabel, Claus* (2003): Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. In: *Industrielle Beziehungen* 10, S. 193–219.
- Kohn, Melvin L.* (1985): Arbeit und Persönlichkeit: Unge löste Probleme der Forschung. In: *Hoff, Ernst-H./Lappe, Lothar/Lempert, Wolfgang* (Hrsg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern: Lang, S. 41–73.
- Kohn, Melvin L.* (1981): Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kohn, Melvin L./Naoi, Atsushi/Schoenbach, Carrie/Schooler, Carmi/Slomczynski, Kazimierz M.* (1990): Position in the Class Structure and Psychological Functioning. A Comparative Analysis of the United States, Japan and Poland. In: *American Journal of Sociology* 95, S. 964–1008.
- Kohn, Melvin L./Schooler, Carmi* (1983): Work and personality. An inquiry into the impact of social stratification. Norwood, N.J.: Ablex Publ. Corp.
- Kohn, Melvin L./Schooler, Carmi* (1982): Job Conditions and Personality. In: *American Journal of Sociology* 87, S. 1257–1286.
- Kohn, Melvin L./Schooler, Carmi* (1973): Occupational Experience and Psychological Functioning. In: *American Sociological Review* 38, S. 97–118.
- Kreckel, Reinhard* (1992): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt/M. [u. a.]: Campus-Verlag.
- Kronauer, Martin/Linne, Gudrun* (Hrsg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: Edition Sigma.
- Kurdelbusch, Antje* (2002): Multinationals and the Rise of Variable Pay in Germany. In: *European Journal of Industrial Relations* 8[3], S. 325–349.
- Lazear, Edward P./Rosen, Sherwin* (1981): Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts. In: *Journal of Political Economy* 89, S. 841–864.
- Le Grand, Carl/Szulkin, Ryszard/Tåhlin, Michael* (1994): Organizational structures and job rewards in Sweden. In: *Acta Sociologica* 37, S. 231–251.
- Lempert, Wolfgang* (1986): Moralische Entwicklung und berufliche Sozialisation. In: *Hans Bertram* (Hrsg.): Gesellschaftlicher Zwang und moralische Autonomie. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 224–257.
- Liebig, Stefan* (2003): Zur Rekonstruktion der Bedingungen kollektiver Moralität in modernen Gesellschaften (Unveröffentlichte Habilitationsschrift). München: Sozialwissenschaftliche Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität.
- Liebig, Stefan/Wegener, Bernd* (1995): Primäre und sekundäre Ideologien. Ein Vergleich von Gerechtigkeitsvorstellungen in Deutschland und den USA. In: *Müller, Hans-Peter/Wegener, Bernd* (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit. Opladen: Leske + Budrich, S. 265–63.
- Likert, Rensis* (1967): The Human Organization. New York et al.: McGraw-Hill Book Comp.
- Lincoln, James R./Kalleberg, Arne L.* (1985): Work organization and workforce commitment. a study of plants and employees in the U.S. and Japan. In: *American Sociological Review* 50, S. 738–760.
- Luhmann, Niklas* (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

- Luhmann, Niklas (1994): Die Gesellschaft und ihre Organisationen. In: Derlien, Hans-Ulrich/Gerhardt, Uta/Scharpf, Fritz W. (Hrsg.): Systemrationalität und Partialinteresse. Baden-Baden: Nomos, S. 189–202.
- Luhmann, Niklas (1975): Interaktion, Organisation, Gesellschaft. Anwendungen der Systemtheorie. In: Luhmann, Niklas: Soziologische Aufklärung, Bd. 2. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 9–19.
- Mann, Michael (1970): The Social Cohesion of Liberal Democracy. In: American Sociological Review 35, S. 423–439.
- McGregor, Douglas (1960): The Human Side of Enterprise. New York et al.: McGraw-Hill Book Comp.
- Merton, Robert K. (1971): Bürokratische Struktur und Persönlichkeit. In: Mayntz, Renate (Hrsg.): Bürokratische Organisation. Köln: Kiepenheuer & Witsch, S. 265–276.
- Meulemann, Heiner/Birkelbach, Klaus (2001): Biographische Erfahrungen und politische Einstellungen zwischen der Jugend und Lebensmitte. Die Entwicklung von Wertansprüchen an die Politik bei ehemaligen Gymnasiasten im 16., 30. und 43. Lebensjahr zwischen 1969–1997. In: Politische Vierteljahrszeitschrift 42, S. 30–50.
- Nassehi, Armin (2002): Die Organisationen der Gesellschaft. Skizze einer Organisationssoziologie in gesellschaftstheoretischer Absicht. In: Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (Hrsg.): Organisationssoziologie. Sonderheft 42/2002 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 473–478.
- Nerding, Friedemann (2003): Grundlagen des Verhaltens in Organisationen. Stuttgart: Kohlhammer.
- Oi, Walter Y./Idson, Todd L. (1999): Firm Size and Wages. In: Ashenfelter, Orley/Layard, Richard (Hrsg.): Handbook of Labor Economics 3. Amsterdam: North-Holland, S. 2165–2214.
- Perrow, Charles (1989): Eine Gesellschaft von Organisationen. In: Journal für Sozialforschung 28, S. 3–19.
- Preisendörfer, Peter (2005): Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Preisendörfer, Peter (1987): Organisationale Determinanten beruflicher Karrieremuster. In: Soziale Welt 38, 211–226.
- Prethuis, Robert (1962): Individuum und Organisation. Typologie der Anpassung. Frankfurt/M.: Fischer.
- Rabin, Matthew (1993): Incorporating Fairness into Game Theory and Economics. In: American Economic Review 83, 1281–1302.
- Rössel, Jörg (2005): Plurale Sozialstrukturanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schimank, Uwe (2001): Organisationsgesellschaft. In: Kneer, Georg/Nassehi, Armin/Schoer, Markus (Hrsg.): Klassische Gesellschaftsbegriffe der Soziologie. München: Fink, S. 278–307.
- Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (1989): ‚Verbetrieblichung‘ und innerbetriebliche Austauschbeziehungen. In: Aichholzer, G./Schienstock, G. (Hg.): Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel. Neue Konfliktlinien und Konsensstrukturen. Berlin: Edition Sigma, S. 135–146.
- Sennett, Richard (1998): The Corrosion of Character. New York: W. W. Norton.
- Simon, Herbert A. (1991): Organizations and Markets. In: Journal of Economic Perspectives 5, S. 25–44.
- Soltan, Karol E. (1987): The Causal Theory of Justice. Berkeley: University of California Press.
- Sørensen, Aage B. (1983a): Processes of allocation to open and closed positions in social structure. In: Zeitschrift für Soziologie 12, S. 203–224.
- Sørensen, Aage B. (1983b): Sociological research on the labor market. In: Work and Occupations 10, S. 261–287.
- Stein, Petra (2005): Soziale Mobilität und Lebensstile. Anwendung eines Modells zur Analyse von Effekten sozialer Mobilität in der Lebensstilforschung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57, S. 205–229.
- Steinkamp, Günther (1981): Zum Sozialisationspotential beruflicher Arbeit. In: Rosemarie Nave-Herz (Hrsg.): Erwachsenensozialisation. Weinheim: Beltz, S. 69–83.
- Stewman, Shelby/Konda, Suresh L. (1983): Careers and organizational labor markets. Demographic models of organizational behaviour. In: American Journal of Sociology 88, S. 637–685.
- Stewman, Shelby/Konda, Suresh L. (1980): An opportunity labor demand model and markovian labor supply models. Comparative tests in an organization. In: American Sociological Review 45, S. 276–301.
- Svallfors, Stefan (2005): Class, attitudes and the welfare state. Sweden in comparative perspective. In: Social Policy & Administration 38, No. 2, S. 119–38.
- Vieth, Manuela (2003): Die Evolution von Fairnessnormen im Ultimatumspiel. Eine spieltheoretische Modellierung. In: Zeitschrift für Soziologie 32, 346–367.
- Weeden, K. A./Grusky, D. (2003): Do big classes really matter? Working Paper, Center for the Study of Inequality, Cornell University.
- Wegener, Bernd (1992): Gerechtigkeitsforschung und Legitimationsnormen. In: Zeitschrift für Soziologie 21, S. 269–283.
- Wegener, Bernd/Liebig, Stefan (1998): Gerechtigkeitsideologien 1991–1996. In: Meulemann, Heiner (Hrsg.): Werte und nationale Identität im vereinten Deutschland. Erklärungsansätze der Umfrageforschung, Opladen: Leske + Budrich, S. 25–59.

- Wegener, Bernd/Liebig, Stefan* (1993): Eine Grid-Group-Analyse sozialer Gerechtigkeit. Die neuen und alten Bundesländer im Vergleich. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 45, S. 668–690.
- Whyte, William H.* (1956): *The Organization Man*. New York: Doubleday.
- Williamson, Oliver E.* (1975): *Markets and Hierarchies. Analysis and Antritrust Implications*. New York: Free Press.
- Windolf, Paul* (1981): *Berufliche Sozialisation. Zur Produktion des beruflichen Habitus*. Stuttgart: Enke.
- Windzio, Michael* (2003): Organisationsökologie und Arbeitsmarktmobilität im sozialen Wandel. Eine empirische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands. In: Zeitschrift für Soziologie 30, S. 116–134.
- Windzio, Michael* (2001): Organisationsökologie und Arbeitsmarktmobilität im sozialen Wandel. Eine empirische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands. In: Zeitschrift für Soziologie 30, S. 116–134.
- Windzio, Michael/Rasztar, Matthias* (2000): Gelegenheitsstrukturen beruflicher Mobilität. In: Sackmann, Reinhold/Weymann, Ansgar/Wingens, Matthias: *Die Generation der Wende*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Wright, Erik Olin* (1997): *Class counts – comparative studies in class analysis*. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
- Zerger, Frithjof* (2000): *Klassen, Milieus und Individualisierung. Eine empirische Untersuchung zum Umbruch der Sozialstruktur*. Frankfurt: Campus-Verlag.

## Anhang

**Verwendete Variablen, Operationalisierungen und deskriptive Statistiken**

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

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

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