

**Gerechtigkeit als Kooperationsbedingung  
in modernen Gesellschaften**

**Stefan Liebig  
Meike May**

**Stefan Liebig and Meike May**

**Gerechtigkeit als Kooperationsbedingung in modernen Gesellschaften**

SFB 882 Working Paper Series, No. 48  
DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities  
Research Project A6  
Bielefeld, January 2015

SFB 882 Working Paper Series  
General Editors: Martin Diewald, Thomas Faist and Stefan Liebig  
ISSN 2193-9624

This publication has been funded by the German Research Foundation (DFG).

SFB 882 Working Papers are refereed scholarly papers. Submissions are reviewed by peers in a two-stage SFB 882 internal and external refereeing process before a final decision on publication is made.

The Working Paper Series is a forum for presenting works in progress. Readers should communicate comments on the manuscript directly to the author(s).

The papers can be downloaded from the SFB 882 website <http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/>

SFB 882 "From Heterogeneities to Inequalities"  
University of Bielefeld  
Faculty of Sociology  
PO Box 100131  
D-33501 Bielefeld  
Germany  
Phone: +49-(0)521-106-4942 or +49-(0)521-106-4613  
Email: [office.sfb882@uni-bielefeld.de](mailto:office.sfb882@uni-bielefeld.de)  
Web: <http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/>

## **DFG Research Center (SFB) “From Heterogeneities to Inequalities”**

Whether fat or thin, male or female, young or old – people are different. Alongside their physical features, they also differ in terms of nationality and ethnicity; in their cultural preferences, lifestyles, attitudes, orientations, and philosophies; in their competencies, qualifications, and traits; and in their professions. But how do such heterogeneities lead to social inequalities? What are the social mechanisms that underlie this process? These are the questions pursued by the DFG Research Center (Sonderforschungsbereich (SFB)) “From Heterogeneities to Inequalities” at Bielefeld University, which was approved by the German Research Foundation (DFG) as “SFB 882” on May 25, 2011.

In the social sciences, research on inequality is dispersed across different research fields such as education, the labor market, equality, migration, health, or gender. One goal of the SFB is to integrate these fields, searching for common mechanisms in the emergence of inequality that can be compiled into a typology. More than fifty senior and junior researchers and the Bielefeld University Library are involved in the SFB. Along with sociologists, it brings together scholars from the Bielefeld University faculties of Business Administration and Economics, Educational Science, Health Science, and Law, as well as from the German Institute for Economic Research (DIW) in Berlin and the University of Erlangen-Nuremberg. In addition to carrying out research, the SFB is concerned to nurture new academic talent, and therefore provides doctoral training in its own integrated Research Training Group. A data infrastructure project has also been launched to archive, prepare, and disseminate the data gathered.

## **Research Project A6 “The Legitimation of Inequalities – Structural Conditions of Justice Attitudes over the Life-span”**

This project investigates (a) the conditions under which inequalities are perceived as problems of justice and (b) how embedment in different social contexts influences the formation of attitudes to justice across the life course.

We assume that individuals evaluate inequalities in terms of whether they consider them just, and that they hold particular attitudes toward justice because, and as long as, these help them to attain their fundamental goals and to solve, especially, the problems that arise through cooperation with other people (cooperative relations). As a result, attitudes on justice are not viewed either as rigidly stable orientations across the life span or as “Sunday best beliefs” i.e. short-lived opinions that are adjusted continuously to fit situational interests. Instead, they are regarded as being shaped by the opportunities for learning and making comparisons in different phases of the life course and different social contexts.

The goal of the project is to use longitudinal survey data to explain why individuals have particular notions of justice. The key aspect is taken to be changes in the social context – particularly households, social networks, or workplaces – in which individuals are embedded across their life course. This is because social contexts offer opportunities to make social comparisons and engage in social learning, processes that are decisive in the formation of particular attitudes to justice. The project will test this empirically by setting up a special longitudinal panel in which the same individuals will be interviewed three times over an 11-year period.

The results of the project will permit conclusions to be drawn on the consequences of changes in a society's social and economic structure for its members' ideas about justice. The project therefore supplements the analysis of the mechanisms that produce inequality, which is the focus of SFB 882 as a whole, by looking at subjective evaluations, and it complements that focus by addressing the mechanisms of attitude formation.

### Research goals

- (1) Analysis of the conditions in which justice is used as a criterion for evaluating inequalities.
- (2) Explanation of attitudes toward justice as the outcome of comparison and learning processes mediated by the social context.
- (3) Longitudinal observation of the individual development of attitudes to justice over the life course.

### Research design

- (1) Continuation and expansion of the longitudinal survey of evaluations of justice conducted by the German Socio-Economic Panel Study (SOEP).
- (2) Commencement of an independent longitudinal panel with ties to the process-generated individual data of the German Institute for Employment Research (IAB) and information on companies and households (the plan is to carry out three survey waves over an 11-year period).

## The Authors

*Stefan Liebig* is Professor of Sociology with a special focus on Social Inequality and Social Stratification at the Faculty of Sociology, Bielefeld University, and Principal Investigator of the Collaborative Research Centre (SFB) 882 research project A6, “The Legitimation of Inequalities – Structural Conditions of Justice Attitudes over the Life-span”. His research interests are empirical justice research, organizations and social inequality, and methods of empirical research. Recent publications are “The justice of earnings in dual-earner households”, in: *Research in Social Stratification and Mobility* 30 (2012): 219-232 (with C. Sauer and J. Schupp); “Gerechtigkeit”, in: S. Mau & N. M. Schöneck (Eds.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands* (2013), Springer VS: 286-299 (with C. Sauer and P. Valet); “The Application of Factorial Surveys in General Population Samples: The Effects of Respondent Age and Education on Response Times and Response Consistency”, in: *Survey Research Methods* 5 (2011): 89-102 (with C. Sauer, K. Auspurg and T. Hinz).

Contact: stefan.liebig@uni-bielefeld.de

*Meike May* is a research assistant in the SFB 882 research project A6 and PhD candidate at the Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS). Her research interests include social justice research, sociological theory, welfare attitudes, and poverty research. Among her recent publications are "Vom gerechten Weg abgekommen? Bewertungen von Hartz IV durch die Bevölkerung." In *Zeitschrift für Sozialreform*, 59 (2), 197-225 (with Julia Schwanholz).

Contact: meike.may@uni-bielefeld.de

# **Gerechtigkeit als Kooperationsbedingung in modernen Gesellschaften**

*Stefan Liebig, Meike May*

## *Abstract*

In modernen arbeitsteiligen Gesellschaften wird Gerechtigkeit immer wichtiger. Dies liegt an einem steigenden Bedürfnis der Menschen in gerechten gesellschaftlichen Strukturen zu leben und zu arbeiten. Denn Gerechtigkeit ist für den Einzelnen funktional. Sie dient der Identifikation möglicher Ausbeutungssituationen in kooperativen Beziehungen wie beispielsweise am Arbeitsplatz. Daher erwarten wir, dass Menschen, die in ihrem alltäglichen Leben stärker in kooperative Beziehungen eingebunden sind, ein größeres Interesse an der Beachtung von Regeln und Verfahren der Gerechtigkeit haben als Menschen, die nur wenig solchen Interdependenzen ausgesetzt sind. Werden Ungerechtigkeiten erfahren, so kündigen Menschen ihre Kooperationsbereitschaft auf. Denn Ungerechtigkeiten signalisieren, dass Ausbeutungsverhältnisse vorliegen und die eigenen Interessen und die Integrität der eigenen Person keine Beachtung finden. Diese Hypothesen werden im Beitrag anhand des Datensatzes LINOS1, der im Rahmen des Teilprojekts A6 des SFB 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ erhoben worden ist, überprüft. Die Analysen bestätigen die Annahmen zum Zusammenhang von Einbindung in Kooperationsbeziehungen, Wichtigkeit von Gerechtigkeit und Kooperationsbereitschaft..

## *Keywords*

Gerechtigkeit, Kooperation, Interdependenz, Arbeitsteilung, Arbeitsmarkt, Beschäftigungsverhältnisse, Kooperationsdilemma

## 1 Einleitung

Eine am Wissenschaftszentrum für Sozialforschung in Berlin durchgeführte Inhaltsanalyse macht deutlich, dass im Zeitraum 1949 bis 2009 der Begriff der sozialen Gerechtigkeit immer häufiger in den Programmen deutscher Parteien verwendet wird. Und auch in den medial vermittelten öffentlichen Diskursen ist seit Anfang der 1990er Jahren in Deutschland eine Zunahme der Thematisierung sozialer Gerechtigkeit insbesondere im Zusammenhang mit einer immer wieder festgestellten Zunahme von Einkommens- und Vermögensungleichheiten festzustellen. Die Hintergründe einer zunehmenden Sensibilität und Thematisierung sozialer Gerechtigkeit sind sicherlich vielfältig. Wir möchten uns in diesem Beitrag jedoch mit der grundlegenden Frage auseinandersetzen, warum Menschen überhaupt ein Interesse an der Gerechtigkeit haben, warum sie in gerechten gesellschaftlichen Strukturen leben wollen, von privaten und öffentlichen Organisationen gerecht behandelt zu werden und einen gerechten Anteil am volkswirtschaftlich produzierten Wohlstand erhalten möchten. Genauer: Welche Gründe können für das individuelle Bedürfnis nach Gerechtigkeit theoretisch benannt werden und welche gesellschaftlichen Entwicklungen lassen sich als Ursachen einer höheren Sensibilität für Gerechtigkeit benennen? Unsere These, die wir im Folgenden zunächst unter Rückgriff auf allgemeine, theoretische Überlegung erläutern und dann auf ihre empirische Tragfähigkeit überprüfen wollen, ist, dass die zunehmende Einbindung in kooperative Beziehungen in modernen Gesellschaften dazu führt, dass Menschen Gerechtigkeit als Schutz vor Ausbeutungsverhältnissen fordern und dieser Schutz gerade in marktwirtschaftlich organisierten Gesellschaften zunehmend wichtiger wird.

Der Soziologe Emile Durkheim (1988) hat bereits zu Ende des 19. Jahrhunderts darauf verwiesen, dass moderne Gesellschaften durch eine wachsende Arbeitsteilung gekennzeichnet sind. Die zunehmende Spezialisierung in den Tätigkeiten, die Auslagerung von Tätigkeiten, die vormals im Haushalt erbracht wurden (zum Beispiel Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Nahrungsproduktion) und die Veränderung der Arbeitsinhalte hin zu einer wissens- und dienstleistungsbasierten Produktion haben zur Folge, dass der Einzelne in immer vielfältigere Kooperationszusammenhänge eingebunden ist. Dies wird ergänzt durch den Wandel der betrieblichen Arbeitsorganisation, wodurch die Beschäftigten stärker in kooperative Zusammenhänge integriert werden (z.B. Zunahme von Formen der Gruppenarbeit) (vgl. dazu Sauer et al. 2005). Damit ist der Einzelne in seinen unmittelbaren Lebensvollzügen zunehmend von den Leistungen und vom Verhalten anderer abhängig und es steigt die Gefahr, von anderen ausgebeutet zu werden. Damit wird es immer wichtiger, erkennen zu können, in welchen Kooperationsbeziehungen man für seine Anstrengungen auch die entsprechenden Belohnungen erhält bzw. die anderen sich auf Kosten der eigenen Anstrengungen bereichern. Der Einzelne braucht also gerade in modernen, marktwirtschaftlich gesteuerten Gesellschaften ein zuverlässiges Instrument, um Ausbeutungsverhältnisse erkennen können.

In dem vorliegenden Beitrag erläutern wir zunächst, warum und in welcher Form Gerechtigkeit eine wichtige Funktion für die Lösung von Problemen zukommt, die sich gerade durch die für Marktgesellschaften typischen und in der Zukunft bedeutsamer werdenden Formen arbeitsteiliger Zusammenarbeit ergeben. Im Anschluss daran referieren wir Forschungsergebnisse aus der Literatur, die unsere Hypothesen stützen. Zuletzt stellen wir Ergebnisse einer eigenen Befragungsstudie sozialversicherungspflichtig beschäftigter Personen in Deutschland aus dem Jahr 2012/13 vor, die zeigen, dass Per-

sonen, die stärker in Kooperationsbeziehungen eingebunden sind, auch ein größeres Gewicht auf Gerechtigkeit legen und, dass erfahrene Ungerechtigkeit die Kooperationsbereitschaft am Arbeitsplatz senkt.

## 2 Gerechtigkeit als Schutz vor Ausbeutungsverhältnissen und als Bedingung individueller Kooperationsbereitschaft

In Abbildung 1 sind zunächst die Ergebnisse der einleitend genannten Inhaltsanalyse zum Begriff sozialer Gerechtigkeit in den Parteiprogrammen abgebildet. Betrachten wir die geglättete Verlaufslinie, so werden drei Phasen sichtbar: Erstens spielt in den 1950er und 1960er Jahren unter dem Eindruck des bundesdeutschen „Wirtschaftswunders“ offenbar soziale Gerechtigkeit keine große Rolle in den parteipolitischen Debatten. Dies ändert sich in den späten 1960er Jahren, wo eine erste Zunahme zu verzeichnen ist. Diese zweite, bis Anfang der 1990er Jahre weitgehend stabile Phase, wird abgelöst von einer Phase eines sprunghaften und offensichtlich auch weiterhin ansteigenden Interesses. Auch wenn sich diese Analyse auf Parteiprogramme bezieht und nicht direkt die Wichtigkeit sozialer Gerechtigkeit aus Sicht der Bürgerinnen und Bürger widerspiegelt, so kann man aus unserer Sicht doch davon ausgehen, dass Parteiprogramme die Erwartungen des Elektorats aufnehmen und diese bis zu einem gewissen Grad auch widerspiegeln. Eine zunehmende Berücksichtigung sozialer Gerechtigkeit in den Parteiprogrammen kann deshalb als Indikator für eine zunehmende individuelle Wichtigkeit sozialer Gerechtigkeit interpretiert werden. Warum sollte es für den Einzelnen nun wichtig sein, wenn bei der Verteilung von Gütern und Lasten den Regeln der Gerechtigkeit gefolgt wird?

Abb. 1: Wichtigkeit von sozialer Gerechtigkeit in deutschen Parteiprogrammen (1949-2009)

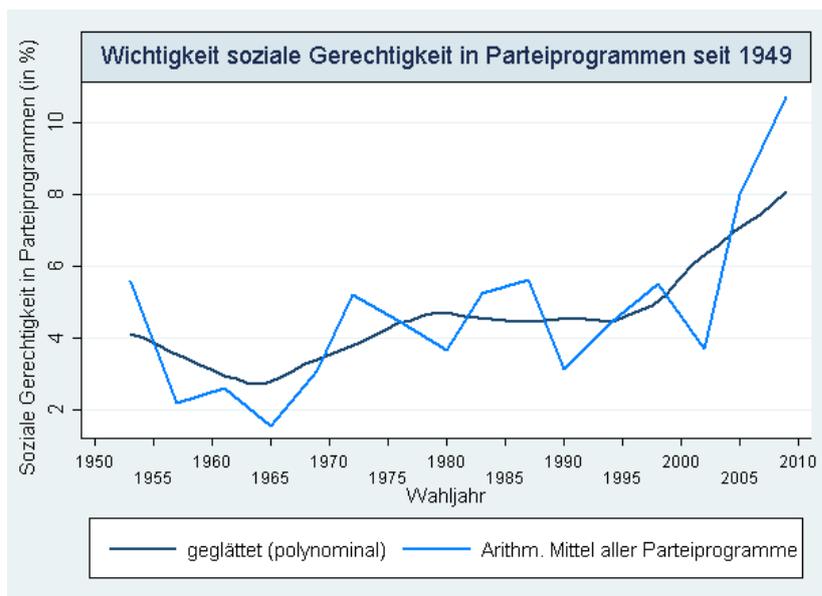


Fig. Berechnungen: Relativer Anteil von Aussagen über soziale Gerechtigkeit in Relation zu allen Aussagen im jeweiligen deutschen Parteiprogramm zu den Bundestagswahlen. Soziale Gerechtigkeit ist definiert als: "Concept of equality; need for fair treatment of all people; special protection for underprivileged; need for fair distribution of resources; removal of class barriers; end of discrimination such as racial or

sexual discrimination, etc.” (Volkens, Andrea; Pola Lehmann; Nicolas Merz; Sven Regel; Annika Werner mit Onawa Promise Lacewell, Henrike Schultze, The Manifesto Data Collection. Manifesto Project (MRG/CMP/MARPOR), Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB))

Dazu muss man zunächst fragen, in welchen typischen Situationen die Idee der Gerechtigkeit eine Lösung von Entscheidungs- und Handlungsproblemen sein kann (Vanberg 2007). Es geht also um die Frage nach der Nützlichkeit der Gerechtigkeit bei der Bewältigung alltäglicher Situationen und der darin auftretenden Probleme (vgl. dazu auch Liebig und Sauer 2015). Ausgangspunkt ist, dass Menschen die meisten ihrer Ziele nur dann erreichen können, wenn sie mit anderen Personen zusammenarbeiten. Gerade die Fähigkeit zur Kooperation und zur Verfolgung gemeinsamer Ziele (z.B. bei der Nahrungsversorgung oder dem Schutz vor Feinden) stellt einen evolutionären Vorteil in der Stammesgeschichte des Menschen dar (Axelrod und Hamilton 1981). Das Problem ist aber, dass Kooperationsbeziehungen immer das Risiko mit sich bringen, von anderen ausgenutzt zu werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Ertrag der Zusammenarbeit nicht nur von der eigenen Entscheidung, den eigenen Anstrengungen oder der eigenen Kooperationsbereitschaft, sondern auch von der Bereitschaft der Kooperationspartner abhängt. Derartige „Interdependenzsituationen“ sind im Alltag vielfältig und treten vor allem dann auf, wenn Güter produziert werden, die, sobald sie hergestellt sind, von allen Beteiligten genutzt werden bzw. von denen alle profitieren können.

Insbesondere die modernen Arbeitsvollzüge sind durch derartige Interdependenzsituation gekennzeichnet. Denn sie sind hoch arbeitsteilig organisiert und jeder einzelne erbringt eine spezifische Einzelleistung, die erst durch die Einzelleistungen der anderen zu einem Gesamtergebnis führt. Problematisch ist indes, dass die Einzelleistungen in vielen Arbeitszusammenhängen weniger exakt bestimmt werden können – insbesondere in wissensbasierten Tätigkeiten. Damit ist es für einzelne Personen möglich, selbst wenig zur Herstellung eines gemeinsamen Gutes zu erbringen, während die anderen vollen Einsatz zeigen. In dem Fall profitiert derjenige, der nichts geleistet hat, von den Anstrengungen der Anderen (Trittbrettfahrerproblem). Hier liegt das strukturelle Problem in Kooperationsbeziehungen. Derartige Situationen bieten dem Einzelnen Anreize, den anderen die Mühen und Lasten der Arbeit zu belassen und dabei selbst keine Anstrengungen auf sich zu nehmen und am Ende doch im vollen Maße von den erzeugten Vorteilen zu profitieren. Diejenigen, die sich an der Herstellung eines derartigen Gemeinschaftsgutes beteiligen sind dann die „Dummen“. Ihre Bereitschaft sich kooperativ zu verhalten, wird von den „Trittbrettfahrern“ ausgenutzt. Genau genommen handelt es sich dabei um eine Form der Ausbeutung: Derjenige, der sich unkooperativ verhält – also keinen Beitrag leistet –, verschafft sich auf Kosten der anderen einen Vorteil und beutet sie aus.

Zu einer der grundlegenden menschlichen Dispositionen gehört es aber, dass Verluste emotional viel stärker wahrgenommen werden als Gewinne und wir sie deshalb möglichst vermeiden möchten (Tversky und Kahneman 1991). Dementsprechend sind Personen nur dann bereit mit anderen zu kooperieren und sich an der Herstellung gemeinsamer Güter zu beteiligen, wenn sie hinreichende Sicherheiten haben, von den anderen nicht ausgenutzt zu werden. In zweiseitigen Kooperationsbeziehungen existieren relativ einfache Strategien, eine solche Kontrolle aufrecht zu erhalten. Beispielsweise durch die Strategie des „tit-for-tat“: Auf ein unkooperatives Verhalten des Anderen wird unmittelbar mit unkooperativem Verhalten geantwortet. In größeren Kooperationszusammen-

hängen sind diese Strategien nicht leicht umzusetzen. Denn die Beteiligten können sich nicht gegenseitig beobachten und unmittelbar sanktionieren. Damit steigen die Risiken für den Einzelnen, dass er sich weiterhin kooperativ verhält – d.h. einen hohen Einsatz zur Fertigstellung eines Gutes zeigt –, ohne zu bemerken, dass die Anderen bereits ihre Engagement gesenkt haben. Je größer der Kooperationsverband und je stärker die Arbeitsteilung, desto unübersichtlicher werden die Beiträge des Einzelnen und desto größer werden die Anreize als Trittbrettfahrer andere auszubeuten. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch, dass das Risiko für den Einzelnen in solchen Kooperationsverbänden ausgebeutet zu werden steigt.

Um sich vor einer Ausbeutung durch andere schützen zu können, muss man solche Situationen möglichst früh erkennen können. Gerechtigkeit und die darauf bezogenen Regeln stellen Hilfsmittel dar, um Ausbeutungsverhältnisse erkennen zu können (Trivers 1985, Krebs 2008). Ausbeutung kann dann nicht stattfinden, wenn alle Beteiligten bei der Güter- und Lastenverteilung gleich und unparteilich behandelt werden und dabei die individuellen Ansprüche adäquat berücksichtigt werden – also die formalen Kriterien der Gerechtigkeit *Gleichbehandlung*, *Unparteilichkeit* und *Berücksichtigung individueller Ansprüche* eingehalten werden (Liebig und Sauer 2013). Die in einer Gesellschaft oder Gruppe existierenden Regeln über eine gerechte Verteilung von Gütern und Lasten bestimmen dann, welche Anrechte der Einzelne geltend machen kann. Werden diese Regeln verletzt, so ist dies ein Hinweis darauf, dass sich Einzelne auf Kosten anderer Vorteile verschaffen. Beispielsweise unternehmen sie weniger Anstrengungen, beziehen aber die gleichen oder sogar höhere Einkommen, oder sie zahlen geringere oder gar keine Steuern als sie gerechterweise zahlen sollten, genießen aber trotzdem die Fülle staatlicher Wohltaten. Je häufiger dies in einem Kooperationszusammenhang – einem Unternehmen oder in einer Gesellschaft – geschieht, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass man selbst zu den Ausgebeuteten gehört.

Warum Menschen Gerechtigkeit fordern und Gerechtigkeit ihnen wichtig ist, liegt somit letztlich in der Angst begründet, von anderen ausgebeutet zu werden; und es ist Ausdruck eines Bedürfnisses, Situationen zu vermeiden, in denen das Risiko besteht, am Ende als der „Dumme“ dazustehen, d.h. selbst Aufwendungen getätigt und Belastungen in Kauf genommen zu haben, während andere nur Vorteile haben. Erkennt man solche Ungerechtigkeiten, so kann man sich vor Ausbeutung durch andere schützen. Entweder man verlässt die Kooperationsbeziehung oder man kündigt die eigene Kooperationsbereitschaft auf und leistet selbst keine oder nur noch geringe Beiträge (Adams 1965).

### **3 Einbindung in kooperative Beziehungen, (Un)Gerechtigkeit und individuelle Kooperationsbereitschaft**

Aus dem Vorangegangenen folgt, dass Gerechtigkeit eine notwendige Bedingung für die Bereitschaft des Einzelnen zu kooperieren ist. Dies wird auch durch Ergebnisse der Gerechtigkeitsforschung untermauert. Insbesondere in Arbeitskontexten ist offenbar Gerechtigkeit von besonderer Bedeutung. So sind Unternehmen und Organisationen darauf angewiesen, dass ihre Mitarbeiter sich über das vertraglich festgelegte Handeln hinaus an ihrem Arbeitsplatz engagieren. Ohne dieses freiwillige Arbeitsengagement ist ein gutes Funktionieren eines Unternehmens nicht vorstellbar. Insbesondere wenn man sich vor Augen führt, dass immer mehr Tätigkeiten im Rahmen eines Dienstvertrags und weniger eines klassischen Arbeitsvertrags mit Stück- oder Stundenzahl verrichtet

werden (Goldthorpe und Erikson 1992). In der Literatur wird auf der Grundlage einer Reihe von empirischen Studien auf einen engen Zusammenhang von freiwilligem Engagement (organizational citizenship behavior, Organ 1988) und der Wahrnehmung von Gerechtigkeit hingewiesen (Scholl et al. 1987, für einen Überblick: Staufienbiel 2000). Arbeitnehmer engagieren sich nur dann über das vertraglich festgelegte Maß hinaus, wenn sie den Eindruck haben, dass im Unternehmen basale Regeln der Gerechtigkeit befolgt werden. Dies bedeutet, dass Ungerechtigkeiten offenbar tatsächlich als Signal gewertet werden, dass die eigenen Interessen und die eigene Persönlichkeit im Arbeitszusammenhang nicht respektiert werden (Folger und Konovsky 1989).

Wird nun ein mögliches Ausbeutungsverhältnis über die Wahrnehmung von Ungerechtigkeiten identifiziert, stellt sich die Frage, wie Personen darauf reagieren. Aus der empirischen Gerechtigkeitsforschung wissen wir, dass Menschen auf Ungerechtigkeit emotional, kognitiv und mit konkreten Handlungen reagieren. Emotionale Reaktionen wie Ärger und Empörung, aber auch Enttäuschung, Hilfslosigkeit oder Niedergeschlagenheit, sind zu erwarten, da Ungerechtigkeiten die Integrität der persönlichen und sozialen Identität gefährden können (Wenzel 2000). Zu den kognitiven Reaktionen zählt die Frage nach den Ursachen und dem oder den Verantwortlichen für die Ungerechtigkeit. Die Situation wird ggf. neu bewertet. Zuletzt wird darüber nachgedacht, wie auf diese Ungerechtigkeit reagiert werden sollte: Wie kann Ungerechtigkeit vergolten oder Gerechtigkeit wiederhergestellt werden? Beobachtbare Handlungskonsequenzen sind solche, die die Wiederherstellung von Gerechtigkeit zum Ziel haben oder –wo dies nicht möglich ist – die durch das Verlassen der Situation die ungerechte Situation auflösen (Adams 1965; Walster et al. 1978; Tedeschi und Nesler 1994; Tyler et al. 1997; Miller 2001). Die Wiederherstellung kann durch eine eigene Verhaltensänderung herbeigeführt werden, z.B. passt der Einzelne sein Engagement soweit an, dass sich eine Balance zwischen Aufwendung und Belohnung ergibt (equity-Prinzip, Adams 1965, Walster et al. 1978), oder durch die Bestrafung der Verantwortlichen (retributive justice, Vidmar 2002). Eine letzte Reaktion kann die Resignation und das Nichthandeln sein, das allerdings nicht die erfahrene Ungerechtigkeit beseitigt. Studien zeigen, dass genau daraus gesundheitliche Probleme entstehen können (Van Vegchel et al. 2005; Schunck et al. 2013).

Zwar ist der Zusammenhang zwischen Gerechtigkeit und kooperativem Verhalten mittlerweile empirisch gut belegt, doch stützen sich die Forschungsergebnisse vor allem auf Experimente/Fallstudien und beziehen sich vor allem auf den US-amerikanischen Kontext. Für eine verlässliche Verallgemeinerung braucht man Daten aus repräsentativen Bevölkerungsumfragen. Wir konzentrieren uns in unserem weiteren Vorgehen auf den Arbeitskontext und verwenden hierfür Daten einer repräsentativen Erhebung der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland. Die Forschungsfrage lautet, welche Bedeutung kommt der Einbindung in Kooperationsbeziehungen und erfahrene Ungerechtigkeit hinsichtlich der grundsätzlichen Bereitschaft zu kooperieren zu. Wir erwarten, dass wenn Personen am Arbeitsplatz in kooperative Beziehungen (z.B. Teamarbeit) eingebunden sind, sie Gerechtigkeit am Arbeitsplatz eine größere Bedeutung zumessen als Personen, die weniger in kooperativen Bezügen tätig sind. Die erste Hypothese lautet demnach:

H<sub>1</sub>: Je mehr eine Person in kooperative Beziehungen am Arbeitsplatz eingebunden ist, umso wichtiger ist ihr Gerechtigkeit.

Weiter erwarten wir, dass Menschen, die Ungerechtigkeiten wahrnehmen und erfahren, immer weniger bereit sind, sich im Arbeitszusammenhang kooperativ zu verhalten. Hypothese 2 lautet deshalb:

H<sub>2</sub>: Je ungerechter eine Situation erfahren wird, umso eher reagiert eine Person mit emotionaler Distanz zum Unternehmen und mit Leistungszurückhaltung am Arbeitsplatz.

Uns ist bewusst, dass beide Hypothesen streng genommen nur mit längsschnittlichen Daten untersucht werden können. Liegt der postulierte Zusammenhang für beide Hypothesen bei Daten zu einem Messzeitpunkt vor, so könnte dies auch auf eine umgekehrte Kausalität zurückzuführen sein. Personen, denen Gerechtigkeit wichtig ist und die bereit sind kooperatives Verhalten zu zeigen, könnten durch Selektionsprozesse auf genau solche Arbeitsplätze rekrutiert werden, die vom Inhaber des Arbeitsplatzes kooperatives Verhalten in Teams und Arbeitsgruppen verlangen. Entweder selektiert durch die eigene Wahl oder durch die bewusste Auswahl des Stellenbesetzers. Sie sind also deshalb in kooperativen Bezügen tätig, weil sie Gerechtigkeit für wichtig erachten und dies für die Verrichtung ihrer Tätigkeiten am Arbeitsplatz förderlich ist. Auch für die zweite Hypothese ist eine umgekehrte Kausalrichtung denkbar. Personen, die bereits innerlich gekündigt haben, werden vom Vorgesetzten für dieses Verhalten durch eine ungerechte Behandlung „sanktioniert“. Hier reagiert der Vorgesetzte auf das unerwünscht unkooperative Verhalten des Angestellten. Darüber hinaus gibt es Hinweise darauf, dass Arbeitnehmer, die ein geringes Commitment zu ihrem Unternehmen aufweisen, sehr viel kritischer gegenüber dem Verhalten des Unternehmens oder des Vorgesetzten sind. Bestimmte Handlungen werden eher als ungerecht wahrgenommen und bewertet. Wir vermuten jedoch aufgrund der vorliegenden theoretischen Überlegungen und der bisherigen experimentellen Forschungsergebnisse die postulierte Kausalrichtung. Sobald in Zukunft längsschnittliche Daten vorliegen, muss dieser Zusammenhang jedoch einer erneuten Prüfung unterzogen werden.

#### **4 Daten, Methode und Variablen**

Die verwendeten Daten wurden im Rahmen des Teilprojekt A6 „Die Legitimation von Ungleichheiten: Strukturelle Bedingungen von Gerechtigkeitseinstellungen über den Lebensverlauf“ des Sonderforschungsbereichs 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft an der Universität Bielefeld gefördert wird, erhoben. Es wurden insgesamt 4.500 Personen befragt, die zum Stichtag 31.12.2011 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (zu den methodischen Details vgl. Sauer und Valet 2014). Für die Analysen werden nur die zur Zeit der Befragung Erwerbstätigen (Voll-/Teilzeit, Altersteilzeit) einbezogen (N=3.565). Es handelt sich dabei um eine nach Alter und Betriebszugehörigkeit geschichtete Zufallsstichprobe. Die Datengrundlage bildete eine 6-Monats-Datei der Meldedaten der Bundesagentur für Arbeit (BA). Da wir ausreichend Informationen über die Grundgesamtheit zum Ziehungstichtag verfügen, sind wir in der Lage genaue Designgewichte zu berechnen (Valet et al. 2014). Die Daten sind mit diesen Designgewichten für die Auswertungen gewichtet. Die Erhebungsmodi waren persönliche Face-to-face-Interviews, ein PAPI und ein webbasierter Fragebogen.

Zur Überprüfung der Hypothesen werden zwei Strukturgleichungsmodelle berechnet. Da die Hypothesen einige Konstrukte über mehrere Itemmessungen beinhalten, sind Strukturgleichungsmodelle die adäquate Analyseverfahren. Wir gehen in zwei Schritten vor: Das erste Strukturgleichungsmodell überprüft die Hypothese, ob die Einbindung in Kooperationsbeziehungen zu einer größeren Wichtigkeit von Gerechtigkeit am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft führt. Zwei latente Variablen werden im Modell gebildet: die Einbindung in kooperative Beziehungen am Arbeitsplatz und die Wichtigkeit von Gerechtigkeit. Die latente Variable „Einbindung in kooperative Beziehungen am Arbeitsplatz“ wird über drei Indikatoren gemessen (vgl. Tab. 2 im Anhang). Sie messen wie sehr eine befragte Person in der Qualität ihrer Arbeitsergebnisse von der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen abhängt, welche Hilfe sie von Kolleginnen oder Kollegen ggf. bekommt und wie sehr sie am Arbeitsplatz auf sich allein gestellt ist. Im Strukturgleichungsmodell wird die Variable über einen Faktor gebildet, wobei positive Werte eine stärkere Einbindung in kooperative Arbeitsbeziehungen bedeuten. Die Wichtigkeit von Gerechtigkeit wird über zwei Indikatoren gemessen: Wichtigkeit von Gerechtigkeit am Arbeitsplatz und Wichtigkeit von Gerechtigkeit in der Gesellschaft.<sup>1</sup> Auch hier gilt: Positive Werte beschreiben eine subjektiv höhere Wichtigkeit von Gerechtigkeit.

Das zweite Strukturgleichungsmodell überprüft, ob erfahrene Ungerechtigkeit eine unkooperative Haltung am Arbeitsplatz befördert und somit zur Aufkündigung der Kooperationsbereitschaft führt. Die Kooperationsbereitschaft wird über zwei Indikatoren operationalisiert: organisationales Commitment und innere Kündigung. Unter organisationalem Commitment ist die Verbundenheit, Zugehörigkeit und Identifikation mit der eigenen Arbeitsorganisation zu verstehen (Folke et al. 2008). Organisationales Commitment hängt positiv mit Verhaltensoutcomes wie organizational citizenship behavior (OCB), Leistung/Performance, Kündigungsabsicht, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit zusammen (Meyer et al. 2002). Ein hohes Commitment wird u.a. von der Gerechtigkeitswahrnehmung positiv beeinflusst (Olkkonen und Lipponen 2006). Das organisationale Commitment wird über die Zustimmung zu dem Item: „Ich bin stolz, wenn ich anderen sagen kann zu welchem Betrieb ich gehöre.“ gemessen (Mowday et al. 1979). Je höher die Zustimmung, desto größer das organisationale Commitment. Der zweite Indikator für eine unkooperative Haltung am Arbeitsplatz ist die innere Kündigung. Innerlich gekündigt hat eine Person, wenn sie die Entscheidung getroffen hat, sich nicht mehr über das absolut notwendige Maß hinaus am Arbeitsplatz zu engagieren und sich innerlich distanziert hat. Dabei aber keine konkreten Kündigungsabsichten hegt. Daher untersuchen wir die Kündigungsintention und nicht das faktische Kündigungsverhalten. Für die Messung unserer abhängigen Variablen – die Aufkündigung der Kooperationsbereitschaft – ist dies besonders geeignet. Die innere Kündigung wird über die Zustimmung zu der Aussage „Ich habe den Entschluss gefasst, am Arbeitsplatz nur noch das zu tun, was für die Erledigung meiner Arbeit unbedingt notwendig ist“ gemessen (Lauck 2005). In dem Strukturgleichungsmodell ist die latente Variable positiv kodiert: Je höher der Wert, desto größer die Kooperationsbereitschaft. Je niedriger der Wert, desto unkooperativer ist die Haltung am Arbeitsplatz.

---

<sup>1</sup> „Abschließend sind wir an Ihrer allgemeinen Einstellung zum Thema Gerechtigkeit interessiert. Wie wichtig ist Ihnen Gerechtigkeit in den verschiedenen Bereichen Ihres Lebens? Wie wichtig ist Ihnen Gerechtigkeit ...am Arbeitsplatz (Item A) ...in der Gesellschaft (Item B)?“ Antwortskala: 1=vollkommen unwichtig, 7=sehr wichtig.

Erfahrene Ungerechtigkeit kann sich auf verschiedene Formen von Gerechtigkeit beziehen: distributive (Verteilungsergebnis), prozedurale (Regeln und Verfahren, die zu dem Verteilungsergebnis führen) und interaktionale Gerechtigkeit (die Beachtung von Gerechtigkeitsregeln im Umgang miteinander; Colquitt 2001). Insbesondere die Ungerechtigkeit von Verfahren und die unfaire Behandlung durch das Unternehmen oder durch den Vorgesetzten sind für die endgültige Gerechtigkeitsbewertung ausschlaggebend. Denn beide Ungerechtigkeiten stellen eine Missachtung der Person dar und führen zu emotional flankierten Verhaltensreaktionen. Verteilungsergebnisse werden eher akzeptiert, wenn die angewendeten Regeln und Verfahren als gerecht eingeschätzt werden (Mikula 2002). Daher ist für unsere vorliegende Fragestellung insbesondere die Verfahrens- und Interaktionsgerechtigkeit von besonderem Interesse und wird über insgesamt sieben Indikatoren im Strukturgleichungsmodell integriert. Die Verfahrensgerechtigkeit wird über drei Indikatoren gemessen. Und zwar bewerten die Befragten die (Un-)Gerechtigkeit der Regeln und Verfahren im Unternehmen, die bei folgenden Entscheidungen angewendet werden: Gehalts-/Lohnfestsetzungen, Beförderungen und die Verteilung von Arbeitsaufgaben (vgl. Tab. 5 im Anhang). Die wahrgenommene interaktionale (Un-)Gerechtigkeit im Kontakt mit dem direkten Vorgesetzten wird über vier Indikatoren gemessen wird (vgl. Tab. 6 im Anhang). Die Indikatoren bilden folgende Dimensionen der Interaktionsgerechtigkeit ab: Wahrhaftigkeit, Respekt, Rechtfertigung und Rechtzeitigkeit (Bies und Moag 1986).

In den Strukturgleichungsmodellen werden darüber hinaus folgende Kontrollvariablen mit einbezogen: Geschlecht, Alter, Bildung (CASMIN), Betriebszugehörigkeit (dichotom: 0=12 Monate und weniger; 1=länger als 12 Monate) und Haushaltsnettoeinkommen (logarithmiert). Der Bezug auf soziale Gerechtigkeit diente schon immer als Schutz für die Schwachen in einer Gesellschaft. Besonders diejenigen, die über wenige Ressourcen verfügen, um ihre Interessen durchzusetzen, sind auf die Geltung von Gerechtigkeitsnormen angewiesen und fordern sie deswegen auch öfter ein. Daher erwarten wir für Personen mit einem niedrigeren Bildungsstand und einem geringeren Haushaltsnettoeinkommen eine größere Sensibilität für Gerechtigkeit.

## 5 Ergebnisse

Das erste Modell gibt Aufschluss über die Determinanten der subjektiven Wichtigkeit von Gerechtigkeit (vgl. Tab. 1). Wir beobachten zunächst, dass Männer tendenziell Gerechtigkeit eine geringere Bedeutung zumessen. Ähnliches gilt für höher Gebildete und Befragte in Haushalten mit höherem Haushaltsnettoeinkommen. Unsere Vermutung, dass gerade Personen mit niedrigerem Bildungsstand und Einkommen Gerechtigkeit als wichtiger erachten, bestätigt sich somit. Unter Kontrolle von Alter, Geschlecht, Bildung, Betriebszugehörigkeit und Haushaltnettoeinkommen ist ein weiterer signifikanter Zusammenhang zu beobachten. Je mehr eine Person in kooperative Arbeitsbeziehungen eingebunden ist, desto wichtiger ist ihr Gerechtigkeit am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. Die Modell-Fit-Maße liegen alle im Bereich akzeptabler bis guter Modellgüte.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> CLI, TLI: Werte >0,90 „gute Modellanpassung“; RMSEA Werte ≤0,50 „guter Fit“, um 0,08 „akzeptabler Fit“, >0,10 „inakzeptabler Fit“; sRMR: Werte <0,05 „gute Modellanpassung“

**Tab. 1: Einbindung in Kooperationsbeziehungen und Wichtigkeit von Gerechtigkeit (Strukturgleichungsmodell)**

<b>Modell 1</b>	<b>Wichtigkeit von Gerechtigkeit</b>	
<i>Einbindung in Kooperationsbeziehungen</i>		
Einbindung in Kooperationsbeziehungen	<b>0,07**</b>	(0,025)
<i>Kontrollvariablen</i>		
Alter	0,00	(0,002)
Geschlecht: männlich	-,17***	(0,031)
Bildung (Casmin)	-0,04***	(0,008)
Betriebszugehörigkeit: länger als 12 Monate	0,05	(0,034)
Haushaltsnettoeinkommen (logarithmiert)	-0,09*	(0,035)

Quelle: SFB A6 Daten, Strukturgleichungsmodell: Maximum likelihood Schätzung, gewichtet, unstandardisierte Koeffizienten, Standardfehler in Klammern, Stichprobengröße: N=2.882, Model Fit:  $\chi^2$  127,022, df(20),  $p < 0,000$ , CFI 0,966, TLI 0,940, RMSEA 0,043, sRMR 0,022,  $R^2=0,047$  (Wichtigkeit von Gerechtigkeit); Signifikanzniveau: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Das zweite Strukturgleichungsmodell untersucht den Zusammenhang zwischen wahrgenommener Ungerechtigkeit bei den Regeln und Verfahren im Unternehmen, wahrgenommener Ungerechtigkeit im Umgang mit dem direkten Vorgesetzten auf der einen Seite und einer unkooperativen Haltung am Arbeitsplatz, die sich in einem geringen Commitment zum Betrieb und in einer inneren Kündigung äußert, auf der anderen Seite (vgl. Tab. 2). Anhand der Regressionskoeffizienten ist zu erkennen, dass die Hypothese 2 bestätigt werden kann. Je größer die interaktionale oder die Verfahrensungerechtigkeit, desto kleiner wird das organisationale Commitment und desto eher haben die Befragten innerlich gekündigt. Auch hier liegen die Model-Fit-Maße in einem akzeptablen Wertebereich und belegen eine gute Modellanpassung.

**Tab. 2: Wahrnehmung von Ungerechtigkeit und Kooperationsbereitschaft**

<b>Modell 2</b>	<b>Kooperationsbereitschaft</b>	
<i>Wahrnehmung von Ungerechtigkeit</i>		
Interaktionale Ungerechtigkeit	<b>-0,78***</b>	(0,091)
Verfahrensungerechtigkeit	<b>-0,88***</b>	(0,087)
<i>Kontrollvariablen</i>		
Alter	-0,00	(0,003)
Geschlecht: männlich	-0,13*	(0,063)
Bildung (Casmin)	0,01	(0,019)
Betriebszugehörigkeit: länger als 12 Monate	0,16*	(0,065)
Haushaltsnettoeinkommen (logarithmiert)	0,12	(0,062)

Quelle: SFB A6 Daten, Strukturgleichungsmodell: Maximum likelihood Schätzung, gewichtet, unstandardisierte Koeffizienten, Standardfehler in Klammern, Stichprobengröße: N=2.451, Model Fit:  $\chi^2$  480,515, df(54),  $p < 0,000$ , CFI 0,935, TLI 0,902, RMSEA 0,057, sRMR 0,030,  $R^2=0,64$  (Kooperationsbereitschaft); Signifikanzniveau: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

## 6 Diskussion

Betrachtet man die öffentlichen Debatten der letzten Jahre, so stellt man eine Zunahme der Thematisierung von Gerechtigkeitsfragen in sehr unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen fest. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Bedeutung von Gerechtigkeit als „Warninstrument vor Ausbeutung“ ist diese Konjunktur kein Ausdruck eines vermehrten Interesses an einer idealistischen Weltverbesserung oder einer zunehmenden Ideologisierung gesellschaftlicher Konflikte. Sie spiegelt vielmehr das individuelle Bedürfnis der Menschen wider, ihre Bereitschaft zur Kooperation und ihr Bedürfnis, sich – beispielsweise am Arbeitsplatz – zu engagieren, vor einer Ausbeutung durch andere zu schützen. Dies zeigen auch unsere empirischen Ergebnisse. Beschäftigte, die in ihrem alltäglichen Arbeitsleben stark in kooperative Beziehungen eingebunden sind und einer hohen Interdependenz ausgesetzt sind, haben ein größeres Interesse an der Beachtung von Regeln und Verfahren der Gerechtigkeit als Beschäftigte, die nur wenig mit Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten. Werden Ungerechtigkeiten in den Verfahren und Regeln eines Unternehmens oder in der direkten Interaktion mit dem oder der Vorgesetzten erfahren, so reagieren Beschäftigte mit Leistungszurückhaltungen, gehen auf innere Distanz zu ihrem Betrieb und kündigen ihre Kooperationsbereitschaft auf. Denn Ungerechtigkeiten signalisieren, dass Ausbeutungsverhältnisse vorliegen und die eigenen Interessen und die Integrität der eigenen Person in den Allokationsentscheidungen keine Relevanz haben. Der Interpretation der Analysen sind jedoch Grenzen gesetzt. Die theoretischen Überlegungen und unsere Hypothesen legen zwar den genannten kausalen Zusammenhang nahe, wir können diesen aber zur Zeit mit den uns zur Verfügung stehenden Querschnittsdaten streng genommen nicht prüfen.

Was bedeutet nun unsere Ergebnisse für die zunehmend arbeitsteilig organisierte Gesellschaft? In einer solchen Gesellschaft sind Zwangsmaßnahmen immer weniger wirksam und man ist vielmehr verstärkt auf die freiwillige Kooperation, das freiwillige Engagement der Bürgerinnen und Bürger, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. In dem Maße, wie ein Gemeinwesen oder auch ein Unternehmen von der freiwilligen Kooperation und dem Engagement seiner Mitglieder abhängig ist, wird es deshalb zu einem Gebot der Klugheit, diesem Bedürfnis nach Schutz vor Ausbeutung nachzukommen. Andernfalls drohen Verhaltenskonsequenzen, die auf lange Sicht die Grundfesten der arbeitsteiligen Gesellschaft gefährden: Nämlich das freiwillige und persönliche Engagement von Menschen in der Zivilgesellschaft, in den Arbeitsorganisationen und im alltäglichen Leben. In diesem Sinne ist Gerechtigkeit die Voraussetzung für ein solches Engagement und wird in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen.

## 7 Literatur

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (S. 267-299). New York: Academic Press.
- Axelrod, R., & Hamilton, W. D. (1981). The Evolution of Cooperation. *Science*, 211(4489), 1390-1396
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice. Communication criteria of fairness. *Research on negotiation in organizations*, 1(1), 43-55.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386-400.
- Durkheim, Emile (1988 [1893]). *Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Erikson, Robert & Goldthorpe, John H. (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Felfe, J., Six B., Schmook, R., & Knorz, C. (2008). Fragebogen zur Erfassung von affektivem, kalkulatorischem und normativem Commitment gegenüber der Organisation, dem Beruf/der Tätigkeit und der Beschäftigungsform (COBB). In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen*. ZIS Version 12.00. Bonn: GESIS.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130.
- Krebs, Dennis L. (2008). The evolution of the sense of justice. S. 230-248 in Joshua Duntley und Todd K. Shackelford (Hg.), *Evolutionary Forensic Psychology: Darwinian Foundations of Crime and Law*, Oxford: Oxford University Press.
- Lauck, G. (2005). Die Messung der Inneren Kündigung. Ein Vorschlag zur Operationalisierung mit Bezügen zur angloamerikanischen Personalforschung. *Zeitschrift für Personalforschung*, 19(2), 139-158.
- Liebig, S., & Sauer, C., 2013. Soziologische Gerechtigkeitsanalyse. Überlegungen zur theoretischen Fundierung eines Forschungsfeldes. *Analyse und Kritik*, 35(2), 371-394.
- Liebig, S./Sauer, C., 2015: *Sociology of Justice*. in: C. Sabbagh/M. Schmidt (Eds.), *Handbook of Social Justice Theory and Research*. New York: Springer (accepted for publication).
- Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnitsky L. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61: 20-52
- Mikula Gerold (2002). Gerecht und ungerecht: Eine Skizze der sozialpsychologischen Gerechtigkeitsforschung. S. 257-278 in Martin Held, Gisela Kubon-Gilke und Richard Sturn (Hg.), *Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik. Jahrbuch 1: Gerechtigkeit als Voraussetzung für effizientes Wirtschaften*, Marburg: Metropolis.
- Miller, D. T. (2001). Disrespect and the experience of injustice. *Annual review of psychology*, 52(1), 527-553.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Olkkonen M-E, Lipponen J. 2006. Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 100: 202-15
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior. The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Sauer, Carsten & Valet, Peter (2014): *Erwartungen an Wirtschaft und Gesellschaft. Feldbericht und Codebuch zur Erwerbstätigenbefragung. Erste Welle*. (SFB 882 Technical Report Series 10). DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.
- Sauer, Dieter, Andreas Boes & Nick Kratzer (2005). Reorganisation des Unternehmens. S.323-350 in Martin Baethge (Hg.), *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen*, Wiesbaden: VS Verlag.
- Scholl, R. W., Cooper, E. A., & McKenna, J. (1987). Referent selection in determining equity perceptions. Differential effects on behavioral and attitudinal outcomes. *Personnel Psychology*, 40(1), 113-124.
- Schunck, R., Sauer, C. & P. Valet, 2013, Macht Ungerechtigkeit krank? Gesundheitliche Folgen von Einkommens(un)gerechtigkeit, *WSI Mitteilungen*, 66(8): 553-561.
- Staufenbiel, T., & Hartz, C. (2000). Organizational Citizenship Behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Meßinstruments. *Diagnostica*, 46(2), 73-83

- Tedeschi, J. T., & Nesler, M. S. (1993). Grievances: Development and reactions. In R. B. Felson, & J. T. Tedeschi (Hrsg.), *Aggression and violence: Social interactionist perspectives* (S. 13-45). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Trivers, Robert (1985). *Social Evolution*, Menlo Park: Benjamin/Cummings.
- Tversky, Amos und Daniel Kahneman (1991). Loss aversion in riskless choice: A referent-dependent model. *Quarterly Journal of Economics* 106: 1039-1061.
- Tyler, T. R., Boeckmann, R. J., Smith, H. J., & Huo, Y. J. (1997). *Social justice in a diverse society*. Boulder, CO, US: Westview Press.
- Valet, P., May, M., Sauer, C. & Liebig, S. (2014): LINOS-1: Legitimation of Inequality Over the Life-Span, (SFB 882 Technical Report Series 13). DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.
- Vanberg, Viktor (2007). Marktwirtschaft und Gerechtigkeit – Idee und Kritik der sozialen Gerechtigkeit im Konzept der Sozialen Marktwirtschaft. (S. 25-50) In Stefan Empter & Robert B. Vehrkamp (Hg.), *Soziale Gerechtigkeit – eine Bestandsaufnahme*, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social science & medicine*, 60(5), 1117-1131.
- Vidmar, N. (2002). Retributive Justice: Its Social Context. In M. Ross, & D. T. Miller (Eds.), *The justice motive in everyday life* (pp. 291-313). Cambridge: Cambridge University Press.
- Walster, E., Walster, G. W., & Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and Research*. Boston: Allyn & Bacon.
- Wenzel, M. (2000). Justice and identity: The significance of inclusion for perceptions of entitlement and the justice motive. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (2), 157-176.

## Anhang

**Tab. 3: Häufigkeitsverteilungen**

<b>Variable</b>	<b>mean</b>	<b>sd</b>	<b>N</b>
<i>Einbindung in kooperative Beziehungen am Arbeitsplatz</i>			
<i>Antwortskala: 1=trifft überhaupt nicht zu, 7=trifft voll zu</i>			
Hilfe von Kolleginnen und Kollegen	5,75	1,57	3.524
Angewiesen auf Zusammenarbeit für gute Arbeitsergebnisse	5,25	1,83	3.519
Auf sich allein gestellt	3,79	2,06	3.532
<i>Wichtigkeit von Gerechtigkeit...</i>			
<i>Antwortskala: 1=vollkommen unwichtig, 7=sehr wichtig</i>			
am Arbeitsplatz	6,46	0,86	3.504
in der Gesellschaft	6,33	0,97	3.499
<i>Kooperationsbereitschaft</i>			
<i>Antwortskala: 1=trifft überhaupt nicht zu, 7=trifft voll zu</i>			
Organisationales Commitment	4,86	1,78	3.519
Innere Kündigung	2,52	1,86	3.526
<i>Prozedurale Ungerechtigkeit</i>			
<i>Antwortskala: 1=sehr gerecht, 2=etwas gerecht, 3=weder noch, 4=etwas ungerecht, 5=sehr ungerecht</i>			
Gehalts- und Lohnfestsetzungen	2,90	1,20	3.468
Beförderungen	2,89	1,01	3.308
Verteilung der Arbeitsaufgaben	2,59	1,12	3.487
<i>Interaktionale Gerechtigkeit</i>			
<i>1=oft, 2=manchmal, 3=selten, 4=nie</i>			
<i>Mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte...</i>			
ist mir gegenüber offen und ehrlich.	1,46	0,70	3.167
behandelt mich respektvoll.	1,29	0,60	3.178
erläutert mir sorgfältig die Gründe von getroffenen Entscheidungen.	1,81	0,88	3.174
teilt mir Dinge, die für mich und meine Arbeit wichtig sind, rechtzeitig mit.	1,68	0,79	3.176
Alter	37,70	10,92	3.498
Haushaltsnettoeinkommen (logarithmiert)	7,98	0,55	2.989
<b>Variable</b>		<b>%</b>	<b>N</b>
<i>Geschlecht</i>			
weiblich		48,58	1.728
männlich		51,42	1.829

<i>Bildung (Casmin)</i>		3.536
(1a) inadequately completed	1,1	39
(1b) general elementary school	1,5	53
(1c) basic vocational qualification	12,05	426
(2a) intermediate general qualificat	1,53	54
(2b) intermediate vocational	33,48	1.184
(2c_gen) general maturity certificat	2,06	73
(2c_voc) vocational maturity certifi	19,32	683
(3a) lower tertiary education	12,81	453
(3b) higher tertiary education	16,15	571
 <i>Betriebszugehörigkeit</i>		3.565
Betriebszugehörigkeit <=12 Monate	44,1	1.572
Betriebszugehörigkeit >12 Monate	55,9	1.993

**Tab. 4: Einbindung in kooperative Beziehungen am Arbeitsplatz**

Nun geht es um Ihre alltäglichen Erfahrungen am Arbeitsplatz. Bitte nennen Sie auf einer Skala von 1 bis 7, wie sehr die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeitssituation zutreffen.		
	Einbindung in Kooperationsbeziehungen	Uniqueness
Meine Kolleginnen und Kollegen helfen mir, wenn ich mal Schwierigkeiten oder Probleme bei meiner Arbeit habe.	<b>.720</b>	.482
Um gute Arbeitsergebnisse zu erzielen, bin ich auf die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen angewiesen.	<b>.756</b>	.428
An meinem Arbeitsplatz bin ich mehr oder weniger auf mich allein gestellt. (R)	<b>-.765</b>	.415

Quelle: SFB 882 Projekt A6 Daten, Hauptkomponentenanalyse, Varimax-Rotation, N=3.734

**Tab. 5: Ungerechtigkeit der Regeln und Verfahren im Betrieb**

Wie gerecht oder ungerecht schätzen Sie die Regeln und Verfahren ein, die in Ihrem Betrieb für folgende Entscheidungen angewendet werden? Antwortskala: 1=Sehr gerecht, etwas gerecht, weder noch, etwas ungerecht, 5=sehr ungerecht.		
	Verfahrensungerechtigkeit	Uniqueness
Gehalts-/Lohnfestsetzungen	0,6502	0,5773
Beförderungen	0,6667	0,5555
Verteilung der Arbeitsaufgaben	0,5224	0,727

Quelle: SFB 882 Projekt A6 Daten, Faktorenanalyse (principal factors), Varimax-Rotation, N=3.268

**Tab. 6: Interaktionale Ungerechtigkeit**

Wenn Sie jetzt an Ihren direkten Vorgesetzten / Ihre direkte Vorgesetzte denken: Wie oft zeit er/sie folgende Verhaltensweisen? Mein Vorgesetzter / meine Vorgesetzte...		
	Interaktionale Ungerechtigkeit	Uniqueness
...ist mir gegenüber offen und ehrlich.	0,7474	0,4414
...behandelt mich respektvoll.	0,6977	0,5133
...erläutert mir sorgfältig die Gründe von getroffenen Entscheidungen.	0,7514	0,4354
...teilt mir Dinge, die für mich und meine Arbeit wichtig sind, rechtzeitig mit.	0,6758	0,5432

Quelle: SFB 882 Projekt A6 Daten, Faktorenanalyse (principal factors), Varimax-Rotation, N=3.147

**Previously published SFB 882 Working Papers:**

Diewald, Martin / Faist, Thomas (2011): From Heterogeneities to Inequalities: Looking at Social Mechanisms as an Explanatory Approach to the Generation of Social Inequalities, SFB 882 Working Paper Series No. 1, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Busch, Anne (2011): Determinants of Occupational Gender Segregation: Work Values and Gender (A) Typical Occupational Preferences of Adolescents, SFB 882 Working Paper Series No. 2, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.

Faist, Thomas (2011): Multiculturalism: From Heterogeneities to Social (In)Equalities, SFB 882 Working Paper Series No. 3, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.

Amelina, Anna (2012): Jenseits des Homogenitätsmodells der Kultur: Zur Analyse von Transnationalität und kulturellen Interferenzen auf der Grundlage der hermeneutischen Wissenssoziologie, SFB 882 Working Paper Series No. 4, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.

Osmanowski, Magdalena / Cardona, Andrés (2012): Resource Dilution or Resource Augmentation? Number of Siblings, Birth Order, Sex of the Child and Frequency of Mother's Activities with Preschool Children, SFB 882 Working Paper Series No. 5, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.

Amelina, Anna / Bilecen, Başak / Barglowski, Karolina / Faist, Thomas (2012): Ties That Protect? The Significance of Transnationality for the Distribution of Informal Social Protection in Migrant Networks, SFB 882 Working Paper Series No. 6, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.

Alemann, Annette von / Beaufaÿs, Sandra / Reimer, Thordis (2012): Gaining Access to the Field of Work Organizations with the Issue of "Work-Family-Life Balance" for Fathers, SFB 882 Working Paper Series No. 7, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B5, Bielefeld.

Kaiser, Till (2012): Haben gebildete Mütter gewissenhaftere Kinder? Soziale Herkunft und Persönlichkeitsentwicklung im frühkindlichen Alter, SFB 882 Working Paper Series No. 8, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.

Gusy, Christoph / Müller, Sebastian (2012): Social Construction of Heterogeneity Indicators and their Relationship to Law. The Example of Guiding Principles in Immigration Law,

SFB 882 Working Paper Series No. 9, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C4, Bielefeld.

Liebig, Stefan / May, Meike / Sauer, Carsten / Schneider, Simone / Valet, Peter (2012): Inequality Preferences in Interviewer- and Self-Administered Interviews, SFB 882 Working Paper Series No. 10, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.

Fausser, Margit / Voigtländer, Sven / Tuncer, Hidayet / Liebau, Elisabeth / Faist, Thomas / Razum, Oliver (2012): Transnationality and Social Inequalities of Migrants in Germany, SFB 882 Working Paper Series No. 11, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C1, Bielefeld.

Freistein, Katja / Koch, Martin (2012): Global Inequality and Development. Textual Representations of the World Bank and UNDP, SFB 882 Working Paper Series No. 12, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C5, Bielefeld.

Golsch, Katrin (2013): Shall I Help You My Dear? Examining Variations in Social Support for Career Advancement within Partnerships, SFB 882 Working Paper Series No. 13, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.

Bröckel, Miriam / Busch, Anne / Golsch, Katrin (2013): Headwind or Tailwind – Do Partner's Resources Support or Restrict a Promotion to a Leadership Position in Germany?, SFB 882 Working Paper Series No. 14, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.

Cardona, Andrés (2013): Closing the Group or the Market? The Two Sides of Weber's Concept of Closure and Their Relevance for the Study of Intergroup Inequality, SFB 882 Working Paper Series No. 15, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.

Friedhoff, Stefan / Meier zu Verl, Christian / Pietsch, Christian / Meyer, Christian / Vompras, Johanna / Liebig, Stefan (2013): Social Research Data. Documentation, Management, and Technical Implementation at SFB 882, SFB 882 Working Paper Series, No. 16, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Project "Information and Data Infrastructure" (INF), Bielefeld.

Reinecke, Jost / Stemmler, Mark / Sünkel, Zara / Schepers, Deborah / Weiss, Maren / Arnis, Maria / Meinert, Julia / Kucur-Uysal, Burcu / Pöge, Andreas / Wallner, Susanne / Wittenberg, Jochen (2013): The Development of Deviant and Delinquent Behavior over the Life Course in the Context of Processes of Social Inequalities, SFB 882 Working Paper Series No. 17, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A2, Bielefeld.

Hense, Andrea / Edler, Susanne / Liebig, Stefan (2013): Individual Determinants of Recalls, SFB 882 Working Paper Series No. 18, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B4, Bielefeld.

- Bilecen, Başak (2013): Analyzing Informal Social Protection Across Borders: Synthesizing Social Network Analysis with Qualitative Interviews, SFB 882 Working Paper Series No. 19, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.
- Schunck, Reinhard / Abendroth, Anja-Kristin / Diwald, Martin / Melzer, Silvia Maja / Pausch, Stephanie (2013): What do Women and Men Want? Investigating and Measuring Preference Heterogeneity for Life Outcomes using a Factorial Survey, SFB 882 Working Paper Series No. 20, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B3, Bielefeld.
- Sauer, Carsten / Valet, Peter / Liebig, Stefan (2013): The Impact of Within and Between Occupational Inequalities on People's Justice Perceptions Towards their Own Earnings, SFB 882 Working Paper Series No. 21, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Schneider, Simone / Valet, Peter (2013): Social Comparison Orientations and their Consequences for Justice Perceptions of Earnings, SFB 882 Working Paper Series No. 22, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Cardona, Andrés (2013): The Programmatic Bias in the Discussion on Social Mechanisms in Sociology, SFB 882 Working Paper Series No. 23, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.
- Hille, Adrian / Schupp, Jürgen (2013): How Learning a Musical Instrument Affects the Development of Skills, SFB 882 Working Paper Series No. 24, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.
- Faist, Thomas (2014): "We are all Transnationals now": The Relevance of Transnationality for Understanding Social Inequalities, SFB 882 Working Paper Series No. 25, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C1, Bielefeld.
- Lohmann, Henning / Ferger, Florian (2014): Educational Poverty in a Comparative Perspective: Theoretical and Empirical Implications, SFB 882 Working Paper Series No. 26, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A5, Bielefeld.
- Freistein, Katja / Koch, Martin (2014): The Effects of Measuring Poverty – Indicators of the World Bank, SFB 882 Working Paper Series No. 27, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C5, Bielefeld.
- Andernach, Björn / Schunck, Reinhard (2014): Investigating the Feasibility of a Factorial Survey in a CATI, SFB 882 Working Paper Series No. 28, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B3, Bielefeld.
- Sauer, Carsten (2014): A Just Gender Pay Gap? Three Factorial Survey Studies on Justice Evaluations of Earnings for Male and Female Employees, SFB 882 Working Paper Series No. 29, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.

- Berger, Johannes (2014): Dringend erforderlich: eine stärker vereinheitlichte soziologische Ungleichheitsforschung, SFB 882 Working Paper Series No. 30, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project Z, Bielefeld.
- Karsch, Anna (2014): Geschlechtstypische Unterschiede in den Berufspräferenzen deutscher Jugendlicher, SFB 882 Working Paper Series No. 31, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.
- Barglowski, Karolina (2014): Social Classifications and Inequalities: Ideologies of Mobility, Care and Work in Transnational Families, SFB 882 Working Paper Series No. 32, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.
- Sauer, Carsten / Valet, Peter / Liebig, Stefan (2014): Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und die Gerechtigkeitswahrnehmung von Erwerbseinkommen, SFB 882 Working Paper Series No. 33, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Dawid, Herbert / Harting, Philipp / Neugart, Michael (2014): Cohesion Policy and Inequality Dynamics: Insights from a Heterogeneous Agents Macroeconomic Model, SFB 882 Working Paper Series No. 34, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A4, Bielefeld.
- Liebig, Stefan / May, Meike / Sauer, Carsten / Schneider, Simone / Peter Valet (2014): The Effect of Interviewer Presence on Inequality Preferences, SFB 882 Working Paper Series No. 35, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Cardona, Andrés / Diewald, Martin (2014): Opening the Black Box of Primary Effects: Relative Risk Aversion and Maternal Time Investments in Preschool Children, SFB 882 Working Paper Series No. 36, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.
- Fehl, Caroline / Freistein, Katja (2014): Institutional Mechanisms of Global Inequality Reproduction, SFB 882 Working Paper Series No. 37, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C5, Bielefeld.
- Freistein, Katja (2014): Are there any Global Imaginaries of Equality and Democracy in Discussions about Inequality? SFB 882 Working Paper Series No. 38, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C5, Bielefeld.
- Meinert, Julia (2014): Selection into criminogenic contexts by personal heterogeneity and its effects on delinquency, SFB 882 Working Paper Series No. 39, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A2, Bielefeld.
- Schepers, Debbie (2014): Social Inequalities as Causes of the Causes of Juvenile Delinquency. Heterogeneities in the Context of Situational Action Theory, SFB 882 Working Paper Series No. 40, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A2, Bielefeld.

- Abendroth, Anja-Kristin / Pausch, Stephanie / Böhm, Sebastian (2014): German Fathers and Their Preference to Reduce Working Hours to Care for Their Children, SFB 882 Working Paper Series No. 41, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.
- Bürmann, Marvin: Determinanten beruflichen Aufstiegs (2014): Der Einfluss von Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte. Eine Sekundäranalyse anhand der Daten des Sozio-oekonomischen Panels. SFB 882 Working Paper Series No. 42, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.
- Rosenbohm, Sophie / Gebel, Tobias / Hense, Andrea (2015): Potenziale und Voraussetzungen für die Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten in der Organisationsforschung. SFB 882 Working Paper Series No. 43, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B4/INF, Bielefeld.
- Schneider, Simone / Shamon, Hawal (2015): How Others' Earnings influence our Justice Perceptions. Studying the Effects of Income Distribution and Social Position on Reflexive Justice Evaluations among German Employees. SFB 882 Working Paper Series No. 44, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Kruphölter, Sonja / Sauer, Carsten / Valet, Peter (2015): Occupational gender segregation and gender differences in justice evaluations. SFB 882 Working Paper Series No. 45, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Liebig, Stefan / Sauer, Carsten / Hülle, Sebastian (2015): Why is justice regarded as so important? Theoretical considerations and an empirical test of a fundamental question. SFB 882 Working Paper Series No. 46, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Liebig, Stefan / Sauer, Carsten / Friedhoff, Stefan (2015): Using Factorial Surveys to Study Justice Perceptions: Five Methodological Problems of Attitudinal Justice Research. SFB 882 Working Paper Series No. 47, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.