



---

# **Arbeitszeit- und Einkommensverzichte als politische Handlungsbereitschaft: die Rolle von Moral, Eigeninteresse und antizipierten Trittbrettfahrern**

---

Inauguraldissertation zur Erlangung des akademischen Grades  
Doktor der Naturwissenschaften (Dr. rer. nat.)  
im Fachbereich I - Psychologie an der Universität Trier

**vorgelegt von Dipl.-Psych. Claudia Gerhardt**

**betreut und begutachtet von  
Prof. Dr. Leo Montada und PD Dr. habil. Jürgen Maes**

**Trier, Januar 2005**

# Vorbemerkung

---

Zu dieser Dissertation haben sehr viele Menschen Hilfreiches beigetragen. Ohne sie wäre diese Arbeit nicht entstanden. Ich bin unsagbar dankbar dafür, dass ich dieses Projekt, das mir so am Herzen lag, durchführen konnte. So freut es mich, diesen Menschen hier nochmals den Dank aussprechen zu können, der ihnen gebührt.

Mein besonderer Dank gilt Prof. Dr. Leo Montada für seine wohlwollende und hilfreiche fachliche und persönliche Unterstützung. Seine Arbeiten zur Gerechtigkeitspsychologie bilden die wissenschaftliche Heimat und den Resonanzraum der vorliegenden Untersuchung. Die hohe Gestaltungsfreiheit, die Herr Montada mir ließ, bei gleichzeitig großem in mich gesetztem Vertrauen hat meine Arbeit in ihrer jetzigen Form möglich gemacht. Herzlich danken möchte ich zudem PD Dr. habil. Jürgen Maes für seine warmherzige und gewinnbringende Betreuung sowie seine Bereitschaft, diese Arbeit trotz hoher Eingebundenheit zu begutachten.

Für ihre wertvolle Unterstützung gebührt Prof. Dr. Elisabeth Kals ebenfalls großer Dank. Den weiteren ehemaligen Mitgliedern des Arbeitsteams um Prof. Dr. Leo Montada verdanke ich vielfältige Anregungen, Ermunterungen und Korrekturhilfen: Dr. Ralf Becker, Dipl.-Psych. Volker Grüngen, Dr. Heidi Ittner, Dr. Markus Müller, Dr. Frithjof Niegot, Dr. Ulrich Orth, Prof. Dr. Barbara Reichle und insbesondere Dr. Yvonne Russell. Anette Weidler-Neu hat mir vielfältige Hilfen gewährt und für eine herzliche Anbindung gesorgt, wofür ich ihr sehr dankbar bin.

Dieses Dissertationsprojekt wurde von der Stiftung der Deutschen Wirtschaft, Studienförderwerk Klaus Murmann, gefördert. Ich danke der Stiftung außerordentlich für die finanzielle Unterstützung und das begleitende, abwechslungsreiche Stiftungsprogramm. Speziell gilt mein Dank Natalia Smith, meiner Betreuerin in Berlin, die sich weit über das Selbstverständliche hinaus für mich eingesetzt hat, mir stets guten Mut zusprach und mich mit ihrer guten Laune ansteckte.

Viele Menschen waren bei der Konzeption des Fragebogens und der Rekrutierung der Stichprobe behilflich. Darüber habe ich mich sehr gefreut, und ich danke namentlich Dr. Christopher Cohrs und Rainer Lüdtke für die Hilfe bei der Erstellung der Online-Version. Zudem möchte ich nochmals allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Studie herzlichst für ihr Durchhaltevermögen und Engagement danken. Ich bin mir bewusst, dass die Beantwortung des Fragebogens eine große Leistung ist.

Sehr wichtig war und ist mir zudem mein lieber Freundeskreis, der mir sehr viel Gutes, viel Kraft und Nachsicht hat zukommen lassen. Ich kann leider nicht alle ausdrücklich nennen, die mir lieb und teuer sind, und so belasse ich es bei einem stellvertretenden Dank an Juliane Kärcher, Boris Neumann, Sandra Rausch, Anne Uhrmacher, Anja Wallerius und Markus Wolf.

Ohne den emotionalen Rückhalt und die Fürsorge meiner Familie wäre diese Arbeit ebenfalls nicht entstanden. Die Aufmunterung meines Vaters möchte ich nicht missen. Meine Mutter hat mich immer bestärkt, mich aufgebaut und mir durch ihr absolutes Vertrauen in mich den Weg geebnet, meinen Traum zu verwirklichen. Sie hat mir das Gefühl gegeben, das Richtige zu tun.

Lars Jansen hat alle Höhen und Tiefen mit mir gemeinsam erlebt. Wir haben diese Phase der Promotion geteilt und uns gemeinsam durch die wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Sphären gearbeitet. Er ist mir wertvoller Gesprächspartner und mein „zu Hause“.

Danke allen.

Trier, im Januar 2005

Claudia Gerhardt

# Inhaltsverzeichnis

---

1	Einführung	1
	<i>Theoretischer Teil</i>	5
2	Mythos Eigeninteresse? - Motive des menschlichen Entscheiders	6
2.1	Wie rational ist der Mensch?	6
2.1.1	Das ökonomische Modell des Verhaltens	7
2.1.1.1	Das Eigennutzaxiom - was ist das?	8
2.1.1.2	Immunisierung durch Brückenannahmen	10
2.1.1.3	Eigeninteresse als präskriptive Norm?	11
2.1.1.4	Erlernen von Eigennutz? - Wege der Verbreitung	12
2.1.2	Der rationale Entscheider? - eingeschränkte Rationalität	13
2.1.2.1	Heuristiken	14
2.1.2.2	„Moralische“ Entscheidungen als Intuitionen	15
2.2	Gerechtigkeit und Fairness in Psychologie und Ökonomie	17
2.2.1	Gerechtigkeit: ein eigenes Motiv oder Mittel zum Zweck?	17
2.2.2	Fairness und Gerechtigkeit in der experimentellen Ökonomie	20
2.2.2.1	Was ist die Spieltheorie?	20
2.2.2.2	Spieltypen	21
2.2.2.3	Nachweis der Bedeutung von Fairness und Gerechtigkeit	22
2.2.2.4	Erklärungshypothesen	27
2.2.2.5	Kritische Auseinandersetzung	30
2.3	Ableitungen für die eigene Arbeit	32
3	Trittbrettfahren	35
3.1	Was heißt Trittbrettfahren?	35
3.1.1	Was ist ein kollektives Gut und welche gibt es?	36
3.1.2	Formen sozialer Dilemmata und das <i>Public-Goods</i> -Spiel	38
3.1.3	Der besondere Fall des Handlungsfeldes Arbeit – Grenzen der Übertragbarkeit	39
3.1.4	Wann ist ein Trittbrettfahrer ein Trittbrettfahrer?	43
3.2	Frühe Beiträge	46
3.3	Trittbrettfahren und Reziprozität	47
3.4	Warum fahren Menschen Trittbrett?	49
3.4.1	Die Rolle der Gruppengröße	49
3.4.2	Selbstwirksamkeit und „Zünglein an der Waage“-Effekt	51
3.4.3	Gier oder Furcht vor Ausnutzung	52

## Inhaltsverzeichnis

---

3.4.3.1	Der „Sucker-Effekt“	54
3.4.3.2	Erwartungen an das Verhalten anderer	55
<b>3.5</b>	<b>Wie kann man Trittbrettfahren reduzieren?</b>	<b>56</b>
3.5.1	Die Rolle von Sanktionen	56
3.5.2	Kommunikationseffekte	59
3.5.3	Beitragsmethode	60
<b>3.6</b>	<b>Interessengruppen und soziale Bewegungen</b>	<b>62</b>
3.6.1	Eigennutz oder alternative Motive?	63
3.6.2	Der Begriff der Solidarität	64
<b>3.7</b>	<b>Ableitungen für die eigene Untersuchung</b>	<b>65</b>
<b>4</b>	<b>Das Handlungsfeld Arbeit</b>	<b>69</b>
<b>4.1</b>	<b>Die Bedeutung von Arbeit für den Menschen</b>	<b>69</b>
4.1.1	Die subjektive Bedeutung der Arbeit im Wandel der Zeiten	70
4.1.1.1	Funktionen beruflicher Arbeit	72
4.1.1.2	Berufsorientierungen	73
4.1.2	Teilzeitmotive und Arbeitszeitwünsche	74
<b>4.2</b>	<b>Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit</b>	<b>76</b>
<b>4.3</b>	<b>Gerechtigkeitserleben in der Arbeitswelt</b>	<b>78</b>
4.3.1	Arbeitslosigkeit und Gerechtigkeit	79
4.3.1.1	Welche Formen der (Un-)Gerechtigkeit können im Bereich Arbeitslosigkeit betroffen sein?	79
4.3.1.2	Anspruch auf Arbeit?	80
4.3.1.3	Gerechtigkeitsbezogene Dispositionen	82
4.3.2	Organisationale Gerechtigkeit	83
4.3.2.1	Relevante Gerechtigkeitskonzepte	83
4.3.2.2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> und <i>kontraproduktives Verhalten</i> in Organisationen	84
<b>4.4</b>	<b>Ableitungen für die eigene Untersuchung</b>	<b>86</b>
<b>5</b>	<b>Entwicklung des eigenen Untersuchungsansatzes</b>	<b>89</b>
<b>5.1</b>	<b>Das Rahmenmodell</b>	<b>89</b>
<b>5.2</b>	<b>Integration der Untersuchungsvariablen</b>	<b>92</b>
5.2.1	Die Kriteriumsvariablen und die Fremdzuschreibungen	92
5.2.2	Verantwortungs- und gemeinsinnbezogene Kognitionen und Emotionen	96

## Inhaltsverzeichnis

---

5.2.3	Eigennutzbezogene Variablen	102
5.2.4	Das Trittbrettfahrer-Phänomen und verwandte Skalen	106
5.2.5	Handlungsfeldspezifische Kognitionen	112
5.2.6	Zielpluralistische Variablen	115
5.2.7	Kontrollvariablen	116
5.3	Integrative Untersuchungsfragen	118
<b>Empirischer Teil</b>		<b>121</b>
6	<b>Methode</b>	<b>121</b>
6.1	Erhebungsinstrument	121
6.2	Datenerhebung und Untersuchungsaufbau online	122
6.3	Beschreibung der Stichprobe	124
6.3.1	Teilstichproben online und offline	130
6.3.2	Diskussion der Stichprobenzusammensetzung	132
6.4	Validierung des Messinstrumentes	133
6.4.1	Objektivität	133
6.4.2	Inhaltsvalidität: Offene Zusatzbefragung	133
6.4.3	Konstruktvalidität und Reliabilität	141
6.4.3.1	Die Bereitschaftsskalen	142
6.4.3.2	Verantwortungs- und gemeinnutzbezogene Kognitionen und Emotionen	144
6.4.3.3	Eigennutzbezogene Kognitionen und Emotionen	148
6.4.3.4	Trittbrettfahrer-Phänomen und verwandte Skalen	150
6.4.3.5	Handlungsfeldspezifische Kognitionen	154
6.4.3.6	Zielpluralistische Variablen	155
6.4.3.7	Soziale Erwünschtheit	156
6.4.3.8	Zusammenfassung und Diskussion der Skalenbildung	157
6.4.4	Kriteriumsvalidität	161
6.4.5	Kontrolle sozialer Erwünschtheit	163
7	<b>Befunde</b>	<b>165</b>
7.1	Wozu sind die Vollzeitstätigen bereit?	165
7.1.1	Einfluss soziodemografischer Variablen	167
7.1.2	Einfluss handlungsfeldspezifischer personenbezogener Daten	168
7.1.3	Stabilität der Bereitschaft nach Fragebogenbearbeitung	170
7.2	Überschätzung der Dominanz von Eigeninteressen?	171
7.2.1	Selbst- und Fremdeinschätzungen der Bereitschaften im Kontrast	171

## Inhaltsverzeichnis

---

7.2.2	Die Wirkung des Anreizes Freizeitgewinn	175
7.2.3	Motive in Selbst- und Fremdwahrnehmung	177
7.2.4	Die Rolle des beruflichen Hintergrundes	181
<b>7.3</b>	<b>Gemeinsinn und Eigennutz</b>	<b>184</b>
7.3.1	Die Rolle von Gemeinsinn und sozialer Verantwortung	184
7.3.1.1	Akzeptanz in der Stichprobe	184
7.3.1.2	Interkorrelationen der gemeinsinn- und verantwortungsbezogenen Skalen	186
7.3.1.3	Der Einfluss auf die Verzichtsbereitschaften	187
7.3.2	Die Rolle der Eigeninteressen	191
7.3.2.1	Akzeptanz in der Stichprobe	191
7.3.2.2	Interkorrelationen der eigeninteressebezogenen Skalen	193
7.3.2.3	Prüfung des Erwartungs-Wert-Modells	193
7.3.2.4	Der Einfluss auf die Verzichtsbereitschaften	195
7.3.3	Gemeinsinn und Eigeninteressen	197
7.3.4	Zielpluralismus?	200
7.3.5	Die Zwischenkriterien	201
7.3.5.1	Akzeptanz und Korrelationsmuster	202
7.3.5.2	Die Zwischenkriterien und die Bereitschaften	203
7.3.6	Verzichtsbereitschaften und Fremdzuschreibungen	208
7.3.6.1	Problematisierung der Einflussrichtung	210
7.3.6.2	Die Rolle von moralischen und eigennützigen Motivpräferenzen	211
<b>7.4</b>	<b>Das Trittbrettfahrer-Phänomen</b>	<b>215</b>
7.4.1	Szenario 1: Akzeptanz in der Stichprobe	215
7.4.1.1	Hoch und gering verzichtsbereite Personen	218
7.4.1.2	Der berufliche Hintergrund, Misstrauen, Eigennutz und Gemeinwohl	220
7.4.2	Szenario 1: Korrelationen und Einfluss auf Verzichte	221
7.4.3	Szenario 2: Akzeptanz in der Stichprobe	226
7.4.4	Szenario 2: Korrelationen und Einfluss auf Verzichte	227
7.4.5	Kontrastierung beider Szenarien	229
7.4.5.1	Exkurs: Blick auf die Kriteriumsvariable Einkommensverzicht	232
7.4.5.2	Zwischenfazit	233
7.4.6	Integratives pfadanalytisches Modell	233
7.4.7	Vertiefende Analysen	238
7.4.7.1	Korrelationen und Moderatorwirkungen der Wahrnehmung der Situation als Gerechtigkeitsproblem	238

## Inhaltsverzeichnis

---

7.4.7.2	Die Rolle der Fremdzuschreibungen für die Trittbrettfahrer-Skalen	242
7.4.7.3	Bereitschaften zu Beginn und am Ende des Fragebogens	243
7.4.8	Der Zusammenhang mit den Variablen des Gesamtmodells	245
<b>7.5</b>	<b>Schnittstelle: Bedeutung von beruflicher Arbeit</b>	<b>250</b>
7.5.1	Akzeptanz in der Stichprobe	250
7.5.1.1	Orientierungen bezüglich beruflicher Arbeit (drei Szenarien)	250
7.5.1.2	Zentralität und Bedeutung der beruflichen Arbeit	252
7.5.1.3	Funktionen der beruflichen Arbeit	252
7.5.2	Identifikation unterschiedlicher Zielgruppen?	253
7.5.2.1	Berufsorientierungen als gehaltvolle Differenzierung?	253
7.5.2.2	Kurze Charakterisierung der Gruppen	257
7.5.2.3	Unterschiede der Berufsorientierungen in den Modellvariablen	261
7.5.3	Integration in die Modellheuristik?	267
7.5.3.1	Berufsorientierungen als Moderatoren?	268
7.5.3.2	Moderierende Effekte der weiteren handlungsfeldspezifischen Skalen	271
	<b><i>Zusammenfassung, Diskussion, Ausblick</i></b>	<b>273</b>
<b>8</b>	<b>Zusammenfassung und Diskussion</b>	<b>273</b>
8.1	Rahmenmodell und Untersuchungsmethode	273
8.2	Überschätzung der Dominanz von Eigeninteressen?	276
8.3	Das Motivnetzwerk	279
8.4	Das Trittbrettfahrerdilemma	291
8.5	Das Handlungsfeld „Arbeit“	301
<b>9</b>	<b>Ableitungen für Theorie und Praxis</b>	<b>306</b>
9.1	Weitere Forschung auf Basis der eigenen Studie	306
9.2	Implikationen für Theorie und Forschung	309
9.3	Implikationen für gesellschaftliche Interventionen	311
	<b><i>Literatur</i></b>	<b>317</b>
Anhang A	Fragebögen und Itemübersicht nach Yamagishi und Sato (1986)	
Anhang B	Tabellen und Abbildungen	
Anhang C	Exemplarische Rechnerausdrucke	

## Verzeichnis der Tabellen im Text

---

<i>Tabelle 1</i>	Berufskategorien (N = 646).	126
<i>Tabelle 2</i>	Regionen nach Postleitzahl (N = 669).	128
<i>Tabelle 3</i>	Kategorien ehrenamtlichen Engagements und deren Besetzung.	129
<i>Tabelle 4</i>	Parteisympathien (675 = N = 680).	130
<i>Tabelle 5</i>	Vergleich der Stichprobe online und offline bezüglich Bildungsniveau.	131
<i>Tabelle 6</i>	Mittelwerte der einzelnen Bereitschaftsitems der qualitativen und quantitativen Befragung für Vollzeittätige (in Klammern: Standardabweichung).	134
<i>Tabelle 7</i>	Antworten zur Frage nach Motiven für Arbeitszeit- und Einkommensverzichte.	136
<i>Tabelle 8</i>	Antworten zur Frage nach Hindernissen für Arbeitszeit- und Einkommensverzichte.	137
<i>Tabelle 9</i>	Antworten in der offenen Befragung zu Szenario 1.	139
<i>Tabelle 10</i>	Antworten in der offenen Befragung zu Szenario 2.	139
<i>Tabelle 11</i>	Soziodemografische Struktur der Kriteriumsgruppen (Teilzeittätige).	161
<i>Tabelle 12</i>	Mittelwertsunterschiede in den Verzichtsbereitschaften zwischen Teilzeit- und Vollzeittätigen.	161
<i>Tabelle 13</i>	Soziodemografische Struktur der Kriteriumsgruppen (Gewerkschafter).	162
<i>Tabelle 14</i>	Mittelwertsunterschiede bei verschiedenen Skalen zwischen Gewerkschaftern und Nicht-Gewerkschaftern.	162
<i>Tabelle 15</i>	Deskriptive Kennwerte der eigenen Verzichtsbereitschaften (12 Items).	165
<i>Tabelle 16</i>	Mittelwertsunterschiede und Streuungen der Verzichtsbereitschaften für verschiedene demografische Gruppen (nur Vollzeittätige).	168
<i>Tabelle 17</i>	Mittelwertsunterschiede und Streuungen der Verzichtsbereitschaften für handlungsfeldspezifische demografische Gruppen (nur Vollzeittätige).	169
<i>Tabelle 18</i>	Korrelationen der Verzichtsbereitschaften mit politischen Sympathien.	170
<i>Tabelle 19</i>	Deskriptive Kennwerte der Verzichtsbereitschaften (5 Items; verkürzte Skalen).	171
<i>Tabelle 20</i>	Deskriptive Kennwerte der Fremdzuschreibungen der Verzichtsbereitschaften.	172
<i>Tabelle 21</i>	Deskriptive Kennwerte der Verzichtsbereitschaften ohne Personen, die keinerlei Bereitschaft angeben.	173
<i>Tabelle 22</i>	Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der Verzichtsbereitschaften (eigene und Fremdzuschreibungen), kontrolliert für beide Skalen zur Sozialen Erwünschtheit.	174
<i>Tabelle 23</i>	Korrelationen der Verzichtsbereitschaften (eigene und Fremdzuschreibungen) für beide Reihenfolgeversionen, kontrolliert für Soziale Erwünschtheit.	175
<i>Tabelle 24</i>	Anteil der eigenen und der erwarteten Verzichtsbereitschaften (in %) sowie die Faktoren der Wirkung des Anreizes Freizeitgewinn.	176
<i>Tabelle 25</i>	Partialkorrelationen der Verzichtsbereitschaften mit den Zielvariablen (Selbst).	180
<i>Tabelle 26</i>	Mittelwertsunterschiede und Streuungen verschiedener Variablen für wirtschaftsnahe und wirtschaftsferne Berufsgruppen (nur Vollzeittätige).	181
<i>Tabelle 27</i>	Partialkorrelationen der Verzichtsbereitschaften mit den gemeinwohlorientierten Zielen für wirtschaftsnahe (Wi) und -ferne (Nicht-Wi) Berufsgruppen.	182
<i>Tabelle 28</i>	Anteil der eigenen und erwarteten Verzichtsbereitschaften für wirtschaftsnahe (Wi) und -ferne (Nicht-Wi) Berufsgruppen (in %).	183



## Tabellenverzeichnis

---

<i>Tabelle 29</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaften durch alle verantwortungs.- und gemeinsinnorientierten Kognitionen und Emotionen.	188
<i>Tabelle 30</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaften durch die verantwortungs.- und gemeinsinnorientierten Kognitionen und Emotionen (ohne <i>Ineffizienz</i> für erste Gleichung und <i>Einfluss internal</i> für die zweite Gleichung).	189
<i>Tabelle 31</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Bereitschaft zum Arbeitszeit- und Einkommensverzicht durch die Valenzen und Folgewertungen sowie die Erwartungs-Wert-Variablen.	195
<i>Tabelle 32</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaften durch die eigennutzorientierten Kognitionen und Emotionen.	196
<i>Tabelle 33</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaften durch alle Kognitionen und Emotionen.	199
<i>Tabelle 34</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Einkommen durch alle Kognitionen und Emotionen sowie die zielpluralistischen Variablen.	201
<i>Tabelle 35</i>	Bivariate und Partialkorrelationen der Zwischenkriterien untereinander.	202
<i>Tabelle 36</i>	Bivariate und Partialkorrelationen der Zwischenkriterien mit den beiden Bereitschaftsmaßen.	204
<i>Tabelle 37</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen und der Verzichtsbereitschaft auf Einkommen durch alle Kognitionen und Emotionen plus alle drei Zwischenkriterien.	205
<i>Tabelle 38</i>	Moderierte multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen durch die Gerechtigkeitsbewertung, das Maß zum Einklang mit den persönlichen Interessen und den Produktterm.	206
<i>Tabelle 39</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaften durch alle Kognitionen und Emotionen plus der jeweiligen Fremdzuschreibung.	209
<i>Tabelle 40</i>	Korrelationen der Selbst- und Fremdwahrnehmung für die beiden Bereitschaftsmaße getrennt für die drei Personengruppen.	211
<i>Tabelle 41</i>	Korrelationen der Selbst- und Fremdwahrnehmung für die beiden Bereitschaftsmaße getrennt für die dominanten Motive bei sich und bei anderen.	212
<i>Tabelle 42</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> durch alle Kognitionen und Emotionen plus der jeweiligen Fremdzuschreibung getrennt für die drei Motivgruppen.	212
<i>Tabelle 43</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der <i>Verzichtsbereitschaft auf Einkommen</i> durch alle Kognitionen und Emotionen plus der jeweiligen Fremdzuschreibung getrennt für die drei Motivgruppen.	213
<i>Tabelle 44</i>	Mittelwerte und Streuungen für die <i>Yamagishi-und-Sato</i> -Skalen differenziert nach Berufsgruppen.	220
<i>Tabelle 45</i>	Interkorrelationen der Skalen des ersten Szenarios.	221
<i>Tabelle 46</i>	Korrelationen der Skalen des ersten Szenarios mit drei Gerechtigkeitsurteilen kontrolliert für <i>soziale Erwünschtheit</i> .	222
<i>Tabelle 47</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen durch alle Skalen des ersten Szenarios.	224
<i>Tabelle 48</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen durch alle Skalen des ersten Szenarios sowie die drei Gerechtigkeitswertungen.	225
<i>Tabelle 49</i>	Interkorrelationen der Skalen des zweiten Szenarios.	227

## Tabellenverzeichnis

---

<i>Tabelle 50</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen durch alle Skalen des zweiten Szenarios.	229
<i>Tabelle 51</i>	Korrelationen der Skalen der beiden Szenarien.	229
<i>Tabelle 52</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen durch alle Skalen der beiden Szenarien.	231
<i>Tabelle 53</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Einkommen durch alle Trittbrettfahrer-Skalen.	232
<i>Tabelle 54</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen durch alle Trittbrettfahrer-Skalen (gestuftes Vorgehen).	234
<i>Tabelle 55</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Handlungsskalen durch die trittbrettfahrerbezogenen Kognitions- und Emotionsvariablen.	237
<i>Tabelle 56</i>	Korrelationen mit Item „keine Frage der Gerechtigkeit“.	239
<i>Tabelle 57</i>	Moderierte multiple Regressionen zur Erklärung der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> durch die ausgewählten Prädiktoren und den potenziellen Moderator „keine Frage der Gerechtigkeit“.	240
<i>Tabelle 58</i>	Mittelwerte und Streuungen der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> für vier Subgruppen.	243
<i>Tabelle 59</i>	Mittelwerte und Streuungen verschiedener Bereitschaftsmaße für gering und hoch demotivierte Befragte zu Beginn und am Ende der Befragung.	244
<i>Tabelle 60</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> durch alle Modellvariablen.	248
<i>Tabelle 61</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> durch alle Modellvariablen exklusive Prädiktor Teilzeitwunsch.	249
<i>Tabelle 62</i>	Univariate Trennfähigkeit der Merkmalsvariablen ( $df = 2$ ).	254
<i>Tabelle 63</i>	Klassifikationsergebnisse.	257
<i>Tabelle 64</i>	Das Bildungsniveau nach Berufsorientierungen.	260
<i>Tabelle 65</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> durch alle Kognitionen und Emotionen für die drei Berufsorientierungen.	269
<i>Tabelle 66</i>	Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der <i>Verzichtsbereitschaft auf Einkommen</i> durch alle Kognitionen und Emotionen für die drei Berufsorientierungen.	270
<i>Tabelle 67</i>	Moderierte multiple Regression zur Erklärung der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> auf die Fremdeinschätzung, die Funktion Broterwerb und den Produktterm.	271
<i>Tabelle 68</i>	Übersicht über die Skalen und Konstrukte der Untersuchung.	275

## Verzeichnis der Abbildungen

---

Abbildung 1	Das <i>Public-Goods</i> -Spiel.	39
Abbildung 2	Zwei generalisierte Austauschstrukturen.	61
Abbildung 3	Das heuristische Rahmenmodell.	91
Abbildung 4	Verteilung des Interesses am Thema.	124
Abbildung 5	Häufigkeitsverteilung der Variable Bildungsniveau.	126
Abbildung 6	Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeit in Stunden pro Woche.	127
Abbildung 7	Verteilung der Einkommenskategorien in Euro.	128
Abbildung 8	Antworten „Aussage ist unrealistisch“ für die Empörungsskala.	147
Abbildung 9	Der Anteil der eher Verzichtsbereiten und eher nicht Verzichtsbereiten (in %) für die Einzelitems.	166
Abbildung 10	Balkendiagramme der Mittelwerte für die Fremd- und Selbsteinschätzung der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> (links) und der <i>Verzichtsbereitschaft auf Einkommen</i> (rechts).	172
Abbildung 11	Balkendiagramme für die Dominanz unterschiedlicher Motive bei sich selbst und bei anderen.	177
Abbildung 12	Mittelwerte der zielpluralistischen Variablen in Selbst- und Fremdwahrnehmung (mit Bezugspunkt der Skalenmitte).	178
Abbildung 13	Mittelwerte ausgewählter verantwortungs- und gemeinsinnbezogener Skalen (mit Bezugspunkt Skalenmitte).	185
Abbildung 14	Mittelwerte einiger eigennutzbezogener Skalen (mit Bezugspunkt Skalenmitte).	191
Abbildung 15	Mittelwerte der Erwartungs-Wert-Variablen (mit Bezugspunkt Skalenmitte).	192
Abbildung 16	Multiple Regression der Bereitschaft zum <i>Arbeitszeit- und Einkommensverzicht</i> auf die Eigennutzvariablen mit Mediatoreffekt <i>Teilzeitwunsch</i> .	197
Abbildung 17	Multiple Regression der Bereitschaft zum <i>Arbeitszeit- und Einkommensverzicht</i> auf alle Modellvariablen mit Mediatoreffekt <i>Gerechtigkeitsmaß</i> .	207
Abbildung 18	Multiple Regression der Bereitschaft zum <i>Arbeitszeit- und Einkommensverzicht</i> auf alle Modellvariablen mit Mediatoreffekt <i>Einklang mit persönlichen Interessen</i> .	207
Abbildung 19	Mittelwerte der Skalen mit Bezug zum Trittbrettfahrer-Szenario (mit Bezugspunkt Skalenmitte; dunkel die Skalen aus Szenario 1).	216
Abbildung 20	Mittelwerte der drei gerechtigkeitsbezogenen Skalen für die Gesamtstichprobe sowie die beiden Teilstichproben (1 = geringe Zustimmung; 2 = hohe Zustimmung zu Item „keine Frage der Gerechtigkeit“).	217
Abbildung 21	Mittelwerte der Skalen aus dem ersten Szenario für die beiden Teilstichproben „hohe Bereitschaft“ und „geringe Bereitschaft“ (** $p < .0045$ ).	219
Abbildung 22	Mittelwerte der gerechtigkeitsbezogenen und <i>Yamagishi-und-Sato</i> -Skalen für die Teilstichproben „hohe Bereitschaft“ und „geringe Bereitschaft“ (** $p < .0045$ ).	219
Abbildung 23	Mittelwerte der Skalen zum Szenario 2 (mit Bezugspunkt Skalenmitte).	226
Abbildung 24	Mittelwerte der Skalen des zweiten Szenarios für die beiden Teilstichproben „hohe Bereitschaft“ und „geringe Bereitschaft“ (* $.01 \leq p \leq .05$ ; ** $p < .01$ ).	226
Abbildung 25	Schematische Darstellung des Pfadmodells.	234

## Abbildungsverzeichnis

---

Abbildung 26	Das empirische pfadanalytische Modell.	235
Abbildung 27	Grafische Darstellung der moderierten multiplen Regression der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> auf den Prädiktor <i>Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht</i> und den Moderator „Frage der Gerechtigkeit“ (vgl. Tabelle 57).	241
Abbildung 28	Grafische Darstellung der moderierten multiplen Regression der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> auf den Prädiktor <i>Empörung über untätige andere</i> und den Moderator „Frage der Gerechtigkeit“ (vgl. Tabelle 57).	241
Abbildung 29	Balkendiagramme der Selbst- und Fremdeinschätzung der Bereitschaft zum <i>Arbeitszeit- und Einkommensverzicht</i> für wenig und stark Demotivierte (links) und Personen mit geringem und hohem Umementscheidungswunsch (rechts).	243
Abbildung 30	Anzahl der Nennungen für die drei Orientierungen gegenüber beruflicher Arbeit. $N = 9$ Personen machten keine Angabe.	251
Abbildung 31	Mittelwerte der sechs Funktionen beruflicher Arbeit in der Gesamtstichprobe (mit Bezugspunkt Skalenmitte).	252
Abbildung 32	z-standardisierte Mittelwerte der handlungsfeldspezifischen Kognitionen für die drei Berufsorientierungen.	258
Abbildung 33	Prozentzahl von kinderlosen Personen für die drei Orientierungen gegenüber beruflicher Arbeit.	259
Abbildung 34	Mittelwerte der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> (links) und der <i>Verzichtsbereitschaft auf Einkommen</i> (rechts); die signifikanten Einzelvergleiche sind verzeichnet.	263
Abbildung 35	Mittelwerte der Skala <i>Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung</i> (links) und der Skala <i>Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag</i> (rechts); die signifikanten Einzelvergleiche sind verzeichnet.	264
Abbildung 36	Mittelwerte der Skala <i>gemeinwohlorientierte Ziele</i> (links) und der Skala <i>karriereorientierte Ziele</i> (rechts); die signifikanten Einzelvergleiche sind verzeichnet.	266
Abbildung 37	Grafische Darstellung der moderierten multiplen Regression der <i>Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</i> auf den Prädiktor <i>Fremdeinschätzung</i> und den Moderator <i>Funktion Broterwerb</i> (vgl. Tabelle 67).	271

## Abkürzungsverzeichnis

---

AM	arithmetisches Mittel
AV	abhängige Variable
b	unstandardisiertes Partialgewicht des Prädiktors
$\beta$ /Beta	standardisiertes Partialgewicht des Prädiktors
df	Anzahl der Freiheitsgrade
EX	Exzess
F	F-verteilte Prüfgröße
$h^2$	Kommunalität
l	Faktorladungskoeffizient
MD	Median
MO	Modalwert
N	Stichprobenumfang
p	Signifikanzniveau
r	Korrelationskoeffizient
R	multipler Korrelationskoeffizient
$R^2$	Determinationskoeffizient bzw. Bestimmtheitsmaß
$r_{ii}$	Interkorrelation zweier Items
$r_{it}$	Trennschärfe
SCH	Schiefe
SD	Standardabweichung
SE b	Standardfehler von b
t	t-verteilte Prüfgröße

## Zwei Menschen wollten Hochzeit halten

---

Die Brautleute hatten nicht viel Geld, aber dennoch waren sie der Meinung, dass viele Menschen mitfeiern sollten. Geteilte Freude ist doppelte Freude, dachten sie. Es sollte ein großes Fest werden, beschlossen sie, mit vielen Gästen. Denn warum sollte unsere Freude nicht ansteckend sein? - fragten sie sich. Es herrscht unter den Menschen ohnehin mehr Leid als Freude. Also baten sie die Eingeladenen, je eine Flasche Wein mitzubringen. Am Eingang würde ein großes Fass stehen, in das sie ihren Wein gießen könnten; und so sollte jeder die Gabe des anderen trinken und jeder mit jedem froh und ausgelassen sein.

Als nun das große Fest eröffnet wurde, liefen die Kellner zu dem großen Fass und schöpften daraus. Doch wie groß war das Erschrecken aller, als sie merkten, dass es Wasser war. Versteinert saßen oder standen sie da, als ihnen allen bewusst wurde, dass eben jeder gedacht hatte: Die eine Flasche Wasser, die ich hineingieße, wird niemand merken oder schmecken. Nun aber wussten sie, dass jeder so gedacht hatte. Jeder von ihnen hatte gedacht: Heute will ich einmal auf Kosten anderer feiern.

Unruhe, Scham und Unsicherheit erfasste alle, nicht nur, weil es lediglich Wasser zu trinken gab. Und als um Mitternacht das Flötenspiel verstummte, gingen alle schweigend nach Hause, und jeder wusste: Das Fest hatte *nicht* stattgefunden.

---

*Chinesische Parabel*

# 1 Einführung

Die Eingangsparabel – so zeitlos sie auf den ersten Blick scheint – ist aktueller denn je. In ihr wird ein existenzielles Thema gesellschaftlichen Zusammenlebens beschrieben: Was geschieht, wenn bestimmte Probleme nur durch gemeinsamen Einsatz lösbar sind, wenn viele Menschen sich engagieren müssen, um ein gesellschaftlich erwünschtes Ergebnis zu erzielen, wenn wenige es nicht schaffen können? Wie also ist die **Logik kollektiven Handelns** (so der Titel eines einflussreichen Buches von Olson, 1965) zu beschreiben?

Es gibt viele kollektive oder öffentliche Güter, die grundsätzlich nur durch gemeinsames Handeln entstehen – sie unterscheiden sich insofern von privaten Gütern, als dass niemand, der der Gemeinschaft angehört, von ihrer Nutzung ausgeschlossen werden kann (vgl. Komorita & Parks, 1994). Die Anonymität, die bei der Erstellung vieler Kollektivgüter besteht, ermöglicht es dabei überhaupt erst, unerkannt „Trittbrett zu fahren“. Es ist dabei von hochrangigem gesellschaftlichen Interesse zu erfahren, unter welchen Umständen sich Menschen engagieren oder zurückziehen bzw. einen „free ride“ absolvieren.

Gesellschaften stehen ständig vor der Herausforderung, mit Widrigkeiten umzugehen und grundlegende Probleme zu lösen. Zur Zeit ist in Deutschland in dieser Hinsicht zweierlei zu bemerken: Einerseits findet sich ein hohes Problembewusstsein und eine prinzipielle Einsicht in die Notwendigkeit kostendämpfender Reformen. Darf man Umfragen hierzu glauben, so sind rund 85 Prozent der deutschen Bürgerinnen und Bürger<sup>1</sup> grundsätzlich für Reformen zu gewinnen (vgl. Perspektive-Deutschland, 2004). Andererseits ist ein scheinbares „sich Sträuben“ gegen weitere Einbußen, Abgaben oder Beschneidungen beobachtbar. Hier werden zentrale Fragen der **Verteilungsgerechtigkeit** berührt, also der Fairness und Verdientheit bestimmter Ergebnisse, das heißt, Zuteilungen, Abgaben und Umverteilungen. Solcherlei Fragen zeigen sich in vielen gesellschaftlichen Bereichen und werden oftmals sehr gefühlsgeladen diskutiert (z.B. Umfrage im *Kölner Stadtanzeiger*: „Sind Sie bereit zum Verzicht?“ 12.5.2004).

Eines der grundlegendsten gesellschaftlichen Probleme in Deutschland ist die hohe **Arbeitslosigkeit**, das beherrschende innenpolitische Thema seit vielen Jahren. Auf der Prioritätenliste zur Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit steht für viele Bürger und Politiker ihre Bekämpfung an erster Stelle (vgl. Studie „Challenges of Europe“ der GfK, 2003). Im November 2004 lag die Zahl der Arbeitslosen laut Bundesagentur für Arbeit bei über 4.26 Millionen, die Arbeitslosenquote betrug für Gesamtdeutschland 10.3 Prozent. Nochmals über 1.4 Millionen Menschen befanden sich in Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Abgesehen von den unzähligen möglichen Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit, die an den verschiedensten „Stellschrauben“ ansetzen

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Weiteren auf eine durchgängige Angabe männlicher und weiblicher Formen verzichtet. Wenn nicht speziell differenziert, sind immer Männer und Frauen zugleich gemeint.

und unterschiedliche Akteure betreffen können (vgl. Montada, 1994): Kann man mit kollektiven Verzicht positive Wirkungen erzielen?

Die Befragung „Perspektive Deutschland“ (2004) bemerkt hierzu, dass persönliche Einschnitte von den Bürgern am ehesten akzeptiert würden, wenn es um die *Sicherung von Arbeitsplätzen* gehe. Dabei erreicht eine Mehrarbeit ohne Mehrbezahlung die höchsten Akzeptanzwerte. Dies zeigt ebenfalls eine aktuelle Befragung des Allensbacher Institutes (zit. n. Meyer-Timpe, DIE ZEIT, 7.4.2004), die den Fokus auf die Neuschaffung von Arbeitsplätzen setzt: 37 Prozent der Befragten halten Mehrarbeit bei gleichem Lohn für am ehesten zumutbar. Es folgt Teilzeitarbeit mit 27 Prozent.

Betrachtet man die Gemeinschaft der Beschäftigten, so ließe sich zudem überlegen, dass unter der Voraussetzung, Arbeit entspräche wichtigen menschlichen Bedürfnissen (vgl. MOW – *Meaning of Working*, 1987; vgl. Kap. 4.1.1), unverdiente Arbeitslosigkeit über das **Solidaritätsprinzip** eine Bereitschaft zur Teilung von Arbeitszeit und Arbeitseinkommen hervorruft (Montada, 1994b). Versuche hierzu sind in bestimmten Berufsgruppen ansatzweise getestet worden: So konnten in mehreren deutschen Bundesländern Lehrer ihre Stundendeputate reduzieren, mit dem Versprechen, dass durch die eingesparten Mittel Junglehrer eingestellt werden. Mit Rekurs auf die Eingangsparabel lässt sich die Frage versuchsweise wie folgt formulieren: Könnte ein Kollektivgut entstehen, wenn das Gut die Schaffung zusätzlichen Arbeitsangebotes wäre und die Flasche Wein der Gäste ein persönlicher Verzicht auf Arbeitszeit- und Einkommensanteile? – Dabei wird vor allem zu problematisieren sein, inwieweit sich bezahlte Arbeit überhaupt als Kollektivgut betrachten lässt und welche Grenzen der Übertragung des Problems öffentlicher Güter auf diesen Handlungskontext gesetzt sind (s. Kap. 3.1.3).

Diese Arbeit wendet sich den aufgeworfenen Fragen zu und versucht, sich dem Problem kollektiven Handelns im Handlungsfeld der Beschäftigungspolitik empirisch anzunähern: Warum scheitern kollektive Aktionen häufig (z.B. der „autofreie Sonntag“)? Was sind Ansatzpunkte für eine Erfolg versprechende Mobilisierung der Bürger zu Verzichtleistungen? Mit der individuellen Betrachtungsebene und systematischen Fokussierung der zugrundeliegenden Motive rückt die Psychologie ins Zentrum. Diese Arbeit geht dabei von einem **Motivpluralismus** aus: Eine manifeste Handlung kann von einer Vielzahl unterschiedlich ausgeprägter Motive zeitgleich oder auch sequenziell determiniert werden. Diese Annahme ist wissenschaftstheoretisch keineswegs trivial, denn sie impliziert eine konzeptionelle Vorentscheidung, die nicht von allen Disziplinen geteilt wird. Die in den Wissenschaften vertretenen Menschenbilder beeinflussen ihrerseits die Wahl des Forschungsparadigmas, die theoretischen Konstrukte und indirekt auch den *Common Sense* (vgl. Berger & Luckmann, 1966; Schwartz, 1997).



Das Phänomen kollektiven Handelns wurde von den Sozialwissenschaften viele Jahre nur am Rande behandelt; lange Zeit überließ man den Ökonomen das Feld. In der Ökonomie ist bisher in aller Regel von der Annahme ausgegangen worden, dass der Mensch **rational und eigennützig** handle (z.B. Fehr & Schwarz, 2003). In aller Regel gehen die Analysen so weit, dass sozial verantwortliches, altruistisches und gemeinsinniges, auf die Herstellung von Gerechtigkeit orientiertes Handeln auf einen zugrundeliegenden Eigennutz zurückgeführt wird (vgl. z.B. Ramb & Tietzel, 1993). Das Fehlen einer systematisch vergleichenden empirischen Motivationsforschung in der Ökonomie hat den Effekt, dass die Annahme der Dominanz von Eigeninteresse oft genug zu einer reinen Glaubensfrage wird, die durchaus auf wissenschaftsexterne Lebensbereiche ausstrahlen kann. So kann es dazu kommen, dass es Menschen unangenehm ist, moralische Motive überhaupt zu formulieren (vgl. Wuthnow, 1991).

Insbesondere das Verhalten von Menschen in sozialen Dilemmata und Experimenten zum *“public-goods-problem”* wurde immer wieder als Inkarnation des Eigeninteresses interpretiert (vgl. Montada, 2002): Wer **Trittbrett fährt**, sich also an einer Aktivität nicht beteiligt, aber dennoch in den Genuss der positiven Effekte kommt, tut dies aus reinem Eigennutz. Doch dies ist empirisch genauer zu klären: Denn es lassen sich Hinweise auf die demotivierende Wirkung beobachteten Trittbrettfahrens finden: So ist in Gemeinschaftsgüterspielen etwa zu beobachten, dass kooperatives Handeln eingestellt wird, wenn man bemerkt, dass dieses ausgenutzt wird (z.B. Fischbacher, Gächter & Fehr, 2001). Insofern wird in dieser Arbeit die These vertreten, dass bestimmte faktische Handlungsweisen nicht a priori eindeutig auf die ihnen zugrundeliegenden Motive – etwa Eigeninteresse oder Gerechtigkeitsmotivationen – interpretiert werden können. Bildlich gesprochen wäre der Phänotyp in diesem Sinne nicht deckungsgleich mit dem/den Genotypen.

Auf Basis dieser Ausgangsüberlegungen untersucht die vorliegende Studie die motivationalen Orientierungen einer spezifischen Akteurgruppe im Handlungsfeld der Beschäftigungspolitik: Fokussiert wird die Verzichtsbereitschaft vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Anteile ihrer Arbeitszeit und/oder ihres Einkommens zugunsten der Schaffung neuer Arbeitsplätze in Deutschland. Dabei wird eine genuin psychologische Perspektive eingenommen, die darauf abzielt, über die gewonnenen Erkenntnisse lösungs- und praxisorientierte Ableitungen zu entwickeln. Eine systematische, theoriegeleitete Herangehensweise wird mit verschiedenen, interdisziplinären Ansätzen verknüpft und auf diese Weise ein gesellschaftlich relevantes, aktuelles und komplexes Themenfeld näher erschlossen. Dabei sind die thematisierten Phänomene in dieser Form im Handlungsfeld der Beschäftigungspolitik noch nicht untersucht worden.

## Überblick über die Struktur der Arbeit

Diese Arbeit gliedert sich in drei Hauptteile:

- Im ersten Teil der Arbeit stehen die **theoretischen Hintergründe** dieser Studie im Vordergrund. Hierzu werden in einem ersten Schritt wichtige Ansätze und Befunde zusammengestellt und diskutiert, die eine Einordnung der Fragestellungen erlauben (Kapitel 2 bis 4). In einem zweiten Schritt wird in Abschnitt 5 der eigene Untersuchungsansatz genauer aufgeklärt. Hierzu werden die in der Untersuchung integrierten Variablen vorgestellt und die forschungsleitenden Fragestellungen abgeleitet.
- Der zweite Teil stellt den **empirischen Kern** der Arbeit dar. Im ersten Abschnitt 6 werden die gewählte Methodik und die Stichprobe dargestellt sowie die Ergebnisse zu den Validierungsanalysen aufgeführt. Die Ergebnislinien werden in Abschnitt 7 anhand der forschungsleitenden Fragestellungen ausführlich dargestellt.
- Im dritten Teil werden wesentliche Befundlinien zusammengefasst und unter Bezugnahme auf die Modellannahmen und explizierten **Fragestellungen diskutiert** (Kapitel 8). Der letzte Abschnitt 9 der Arbeit zeigt die Implikationen für die Praxis und weiterführende Forschungsfragen auf.

## Theoretischer Teil

Die folgenden drei Kapitel stellen den theoretischen Hintergrund der vorliegenden Studie vor. Grundlegendes Anliegen ist es hierbei, die wichtigen Kernideen über die Motive des Menschen allgemein und spezifisch bei kollektiven Handlungen herauszuarbeiten und hieraus Schlussfolgerungen für den eigenen Ansatz zu gewinnen. Das Handlungsfeld der Arbeitswelt wird dabei einer genaueren Betrachtung unterzogen. Es werden Befunde aus der Psychologie, aber auch Ökonomie und Soziologie zusammengezogen, da diese Arbeit einen interdisziplinären Ansatz hat.

Hierzu werden zunächst in Abschnitt 2 die **Motive des menschlichen Entscheiders** insbesondere in Auseinandersetzung mit der *Rational-Choice*-Theorie bzw. dem ökonomischen Modell des Verhaltens expliziert. Neben einer Darlegung und Kritik dieser Ansätze geht es des Weiteren darum, den Pluralismus menschlicher Motive anhand von Beispielforschung zu illustrieren. Der Fokus wird hierbei auf den Motiven der Gerechtigkeit, Fairness und Reziprozität liegen.

Im folgenden Abschnitt 3 wird dann das **Trittbrettfahren** in das Zentrum der Erläuterungen gestellt. Als bedeutsames Problem kollektiven Handelns hat es in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit besonders in der experimentellen Psychologie und Ökonomie erregt. Die Forschung hierzu wird auch unter dem Aspekt zusammengetragen, was *Trittbrettfahren* zu verursachen bzw. zu fördern scheint und wie man es vermindern kann. Da *Trittbrettfahren* eine Form des unsolidarischen Verhaltens ist, wird am Schluss dieses Abschnittes ein Rekurs auf die Solidaritätsforschung genommen.

Der vierte Abschnitt wendet sich dann explizit dem **Handlungsfeld der Arbeitswelt und Arbeitslosigkeit** zu. Hierbei ist zum einen eine Erläuterung dessen angeraten, was Erwerbsarbeit ist und vor allem was sie für den Menschen subjektiv bedeuten kann. Dabei wird die in dieser Studie fokussierte Verzichtbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen als Maßnahme diskutiert und ihre Wahl begründet. Ein letzter Teil stellt sodann Theorien und Studienergebnisse vor, die die Bedeutsamkeit der Gerechtigkeit in Organisationen und für das kritische Lebensereignis Arbeitslosigkeit belegen.

Aus diesen Forschungsbereichen und -befunden werden am Ende des jeweiligen Abschnittes die Forschungsfragen abgeleitet, die als Basis für den eigenen Untersuchungsansatz dienen.

## 2 Mythos Eigeninteresse? – Motive des menschlichen Entscheiders

„Unser Eigennutz ist ein gutes Mittel, um uns selbst auf angenehme Art und Weise Sand in die Augen zu streuen.“

*Blaise Pascal, 1623-1662, französischer Philosoph, Mathematiker und Physiker*

Grundlegend für diese Untersuchung ist die Auseinandersetzung mit dem Menschenbild des *homo oeconomicus* und dem ökonomischen Modell des Verhaltens. Daher wird in den folgenden Kapiteln näher entfaltet, welche Charakteristika diesen Ansatz, menschliches Entscheiden und Handeln zu konzipieren, ausmachen. Insbesondere werden das Eigennutzaxiom sowie seine Implikationen für Forschung und Gesellschaft fokussiert. Ergänzend werden Theorien vorgestellt, welche die „übermenschliche“, „dämonische Rationalität“ (Gigerenzer & Todd, 1999) des Entscheidungsprozesses hinterfragen und die tatsächlichen Prozessabläufe angemessener konzeptualisieren.

Im zweiten Teil dieses Kapitels wird dann der Blick auf weitere handlungsbestimmende Motive wie das Gerechtigkeitsmotiv gelenkt. Die Beziehungen zwischen Gerechtigkeit und Eigeninteressen werden hier ebenso thematisiert wie Belege insbesondere aus der ökonomischen Experimentalforschung, die eindeutig die Bedeutsamkeit von Fairness- und Reziprozitätsnormen nachweisen.

### 2.1 Wie rational ist der Mensch?

Prinzipiell gibt es in den unterschiedlichen Wissenschaften eine immense Anzahl verschiedener Menschenbilder (vgl. Oerter, 1999), die als komplexitätsreduzierende Modelle vom Menschen zur Erklärung bestimmter Verhaltensweisen dienen. Eine zentrale Annahme der Wirtschaftswissenschaften ist, dass sozialer Austausch und soziale Organisation durch die Eigeninteressen der Teilnehmer motiviert sind. Menschen treten demnach in einen Austausch ein oder schließen sich zusammen, weil sie auf einen persönlichen Gewinn hoffen. Bereits Adam Smith argumentierte 1776 in *Wohlstand der Nationen* entsprechend (1999) und versucht, in seiner Theorie der Markt- und Gesellschaftsordnung ohne Moral auszukommen – die für den allgemeinen Wohlstand günstige Ordnung ergebe sich demnach zwangsläufig aus dem eigennützigem Verhalten der Individuen (*invisible hand*). Es finden sich zwar durchaus anthropologische Modelle, die annehmen, der Mensch sei ein kooperativer, solidaritätsorientierter und verantwortlicher Akteur: in der Politikwissenschaft (Mulhall & Swift, 1993), in der Ökonomie (Etzioni, 1988) wie auch in der Psychologie (z.B. Lerner, 1977). In den Sozialvertragstheorien sozialer Gerechtigkeit and sozialer Institutionen wird allerdings Eigeninteresse als dominantes Motiv postuliert (Buchanan, 1984; Rawls, 1971).

### 2.1.1 Das ökonomische Modell des Verhaltens

Im sogenannten *ökonomischen Modell des Entscheidens und Handelns* (Coleman & Fararo, 1992; Kirchgässner, 2000; Ramb & Tietzel, 1993) wird angenommen, dass rationale Entscheider die Verhaltensoption wählen, von der sie den größten Nutzen für ihre eigenen Anliegen erwarten, nicht für die Anliegen anderer oder einer Gemeinschaft, wenn diese in Konkurrenz zu eigenen Anliegen stehen. In den Sozialwissenschaften, in denen diese Vorstellungen ebenfalls weite Verbreitung gefunden haben, werden Ansätze, die in ihren Grundannahmen auf das Menschenbild des *homo oeconomicus* aufbauen, als *Rational-Choice-Modelle* bezeichnet (z.B. Banton, 1995; Hill, 2002; Raub & Voss, 1986). Der Begriff des *homo oeconomicus*, geprägt von Eduard Spranger in seinem Buch *Lebensformen* von 1914 (1950), konzipiert den Menschen als wirtschaftlich handelndes und denkendes Wesen. Ziel allen Handelns ist demnach immer die Maximierung des eigenen Nutzens. Einige Autoren (z.B. McKenzie & Tullock, 1984) propagieren sogar, dass die Maximierung von Eigennutz das einzige Handlungsmotiv ist. In einer solchen sozialen Welt interagieren nur Vertreter des *homo oeconomicus* miteinander. Im Sinne dieses Paradigmas ist ein Handeln dann rational, wenn jemand das tut, was für ihn am besten ist. Was dies nun jedoch im Einzelfall ist, ist im Rahmen des Paradigmas letztlich keine rational beantwortbare Frage mehr.

Die vier Kernelemente der *Rational-Choice*-Theorie sind nach Simon (1993, S. 22) : „[...] eine kardinale Nutzenfunktion, eine endliche Menge von alternativen Strategien, eine mit jeder Strategie verbundene Wahrscheinlichkeitsverteilung für die zukünftigen Szenarien und eine Politik der Nutzenmaximierung.“ (vgl. auch Homans, 1961; Kirchgässner, 2000; Ramb, 1993). Demnach ist für die Modellierung rationaler Wahlen lediglich eine stabile hierarchische Präferenzstruktur des Handelnden notwendig (vgl. Montada, 2002). Diese wird als gegeben vorausgesetzt, es ist in aller Regel nicht Ziel der Theorien, deren Inhalte oder Zustandekommen zu erklären oder vorherzusagen (vgl. Kliemt, 1996). Little sagt hierzu (1957, p. 20) : “It [utility] need not refer to anything.”

Aus der Sicht der traditionellen *Rational-Choice*-Ansätze sollte es grundsätzlich keine größeren Schwierigkeiten bezüglich des Verständnisses der Komplexität eines Problems geben, denn die Betroffenen werden als fähig betrachtet, vollständige und objektive Repräsentationen der Wirklichkeit zu konstruieren. Es wird dabei angenommen, dass die Agenten im Besitz eines umfassenden Wissens über die zur Zielerreichung zur Verfügung stehenden Alternativen sowie die jeweils aus diesen folgenden Konsequenzen sind. Darüber hinaus sollten die Entscheider unbeeinflusst von Gruppennormen oder sonstigen persönlichen Werten sein (vgl. etwa Krasser, 1995). Diese Annahmen werden in das Akteurbild des “restricted, resourceful, expecting, evaluating, maximising man” (RREEMM) integriert . Wenn dieser *homo oeconomicus* ökonomisch handelt, dann bedeutet dies gemeinhin „rational“.

Zentral ist zudem die Annahme, dass man aus dem individuellen Verhalten auf das Verhalten von Kollektiven schließen kann. Rationale Entscheidungen werden die Anliegen anderer nur

insofern berücksichtigen, als diese eine Auswirkung auf den eigenen Nutzen haben könnten. Als Beiprodukt kann so eventuell auch Nutzen für andere oder die Gemeinschaft entstehen. Andererseits wird eine Schädigung anderer billigend in Kauf genommen, sofern sie der Maximierung des eigenen Nutzens zuträglich ist. Der *homo oeconomicus* ist insofern Opportunist – ein Hobbes'scher Wolf (vgl. Zey, 1992). Miller (1994) argumentiert entsprechend, dass sich durch die Analyse eines Szenariums, in dem reine rationale Egoisten aufeinandertreffen, deutlich zeigt, dass individuelle (am eigenen Nutzen orientierte) Rationalität in kollektive Irrationalität umschlagen wird.

Zusammenfassend lassen sich zwei Nuancierungen unterschieden, auf die sich der Rationalitätsbegriff bzw. das Paradigma des *homo oeconomicus* beziehen kann:

- Zum einen auf die Wahl der Mittel, den **Entscheidungsprozess**, der bezüglich Kapazitäten und Ablauf unverzerrt, streng kalkuliert und unlimitiert vonstatten gehen sollte.
- Zum anderen ist in diesen Ausführungen auch eine Aussage über **das Ziel des Prozesses**, über die zugrundeliegende Motivation des Handelns enthalten: Auch die antreibenden Motive oder – in stärkerer Variante – *das* antreibende Motiv ist rational. Hier tritt das **Kardinalmotiv des Eigeninteresses** ins Zentrum.

Zuerst soll nun dieses Kardinalmotiv genauer betrachtet werden. In den folgenden Abschnitten wird daher dargelegt, was unter diesem Kardinalmotiv verstanden wird, um sodann ergänzend aufzuzeigen, mit welchen „Reparaturprogrammen“ (dieser Begriff stammt von Reinhard Selten in seiner Nobelpreisrede) versucht wird, die These von der allumfassenden Wirksamkeit des Eigeninteresses aufrechtzuerhalten. Auf dieser Grundlage werden anschließend die gesellschaftlichen Implikationen vom Menschenbild des *homo oeconomicus* skizziert, die in dieser Studie ein zentrales Forschungsinteresse darstellen.

### **2.1.1.1 Das Eigennutzaxiom – was ist das?**

Die gesamte Argumentation der *Rational-Choice*-Modelle wird auf Basis einer individualistischen Perspektive eines Nutzenmaximierers entwickelt, so dass letztlich die große Gefahr eines tautologischen Konzeptes besteht: „Wenn aber die Bedeutung von Rationalität radikal subjektiviert wird, so bleibt am Ende zwingend allenfalls ein triviales Konzept von Handlungsrationalität übrig: Ein Akteur ist eben dann rational, wenn er das tut, wovon er glaubt, dass es für ihn am besten ist.“ (Miller, 1994, S. 7). Die Aussage, dass jeder Mensch seinen eigenen Interessen folgt, bliebe ohne eine Spezifikation auf das wirkende Eigeninteresse vollkommen trivial. Diese Spezifikation bzw. Gleichsetzung stellt den Kern des Eigennutzaxioms<sup>2</sup> dar. Das Konzept vom Eigennutz entstammt der utilitaristischen Philosophie, bei der alle Mittel, derer man sich bedient, ihre Rechtfertigung über die Ziele, denen sie dienen, erhalten: Der Zweck gibt den Mitteln ihren Nutzen (vgl. Etzioni, 1988, S. 24).

---

<sup>2</sup> Die Begriffe Eigeninteresse und Eigennutz werden synonym verwendet.

Doch auch unter Heranziehung dieses Motivationskonstruktes werden die Aussagen nicht unmittelbar präziser, denn die Frage, was Eigeninteresse bedeutet, ist genauer zu klären. Genau dies erweist sich jedoch als schwierig: Etzioni (1988) bezeichnet das formale Eigennutzkonzept als *Great X*, einen letztlich leeren Generalnenner, in den alle Werte verwandelt werden können. Der zentrale Begriff „Eigeninteresse“ wird häufig mit Egoismus gleichgesetzt (s. Jencks, 1990). Das Eigennutzaxiom schließt demnach sowohl altruistisches Verhalten aus, d.h. Verhalten, das zum Ziel hat, den Nutzen anderer zu maximieren, als auch Neid und Missgunst, also Verhaltensweisen, die darauf zielen, den Nutzen anderer zu minimieren (Mansbridge, 1995). Kirchgässner (2000) ist deshalb der Meinung, das Menschenbild der Ökonomie sei nicht so negativ, wie oftmals behauptet.

Uneinigkeit besteht darüber, ob Eigennutz das ausschließliche oder „nur“ das dominante Motiv ist (vgl. Zey, 1992) und auf welche Güter bzw. Interessen sich Eigennutz erstreckt. Die enge Auslegung fasst dabei materiellen Eigennutz als ausschließliches Motiv; die weite Fassung hingegen betrachtet Eigennutz als das dominante Motiv und umfasst die Vielfalt der als wertvoll erachteten Güter und Interessen. Der Ansatz ist inzwischen in eine Vielzahl von Varianten aufgesplittert. Dieckmann (1996) unterscheidet zwischen dem Modell des klassischen *homo oeconomicus*, einer Theorie rationalen Handelns im engeren und einer im weiteren Sinne.

### Kritische Auseinandersetzung

Die *Rational-Choice*-Theorie hat zahlreiche Kritik ausgelöst (z.B. Boudon, 1998; Esser, 1993; Mansbridge, 1990; Zuckert, 1995). Einige Aspekte seien im Folgenden besonders betont.

Der Begriff des Eigeninteresses verbleibt in aller Regel ambivalent. Was können nun alles Eigeninteressen sein? – Beispiele umfassen (Montada, 2002): die Steigerung oder Bewahrung von Einkommen, Vermögen, Macht, Status, Sicherheit, Identität oder Selbstachtung. Nun sind auch diese Konstrukte per se mehrdeutig und implizieren jeweils ganz unterschiedliche Handlungsoptionen und kontextuelle Bedingungen. Daher wäre eine eindeutige Operationalisierung und dimensionsanalytische Testung der erste Schritt, um zu genaueren Aussagen kommen zu können. Dies unterbleibt jedoch zumeist. In den spieltheoretischen Experimenten wird Eigennutz vorausgesetzt und stimuliert, aber nur intuitiv repräsentiert (s. Kap. 2.2.2). Nur selten werden alternative Modelle gegeneinander getestet (Ausnahme z.B. Quattrone & Tversky, 1988). Es wird spezifisch nach Informationen gesucht, die belegen, dass ein Phänomen sehr gut durch die *Rational-Choice*-Theorie beschreibbar ist (Green & Shapiro, 1994).

Die Proponenten der *Rational-Choice*-Ansätze sehen deren besondere Stärke in der breiten Anwendbarkeit auf Anwendungskontexte aller Art – von der Partnerwahl über Protestverhalten bis hin zu Kirchenbesuchen (vgl. Abbell, 1992; Kals, 1999). Jegliches Verhalten lasse sich damit – ganz ökonomisch – erklären (vgl. Nobelpreisträger Becker, 1993). Doch genau dieser universalistische Anspruch fordert die Kritiker – häufig Nicht-Ökonomen – heraus.

**Wissenschaftstheoretisch** ist dieses Vorgehen unproduktiv, da ein einzelnes Motiv letztlich keine Erklärungskraft hat (Montada, 1998a) und wenig ergiebig für die Interventionsableitung ist (Kals, 1999; Scrubar, 1992; 1994). Varianzen im Handeln und Urteilen zwischen Individuen, Populationen oder Situationen könnten allenfalls mit Ausprägungsunterschieden des Eigeninteresses erklärt werden, nicht mit alternativen Motiven. Oder es werden Hilfstheorien benötigt, die erklären, warum ein und dasselbe Motiv zu sehr unterschiedlichen Manifestationen führen kann (vgl. folgendes Kapitel). Ein-Motiv-Theorien (vgl. auch die Freud'sche Theorie) sind anthropologische Vorentscheidungen. Anhänger argumentieren dabei wie folgt: Die Theorie rationaler Wahl sei eine "As-If-Methodology" (Friedman, 1953, p. 16; Lindenberg, 1996)<sup>3</sup>, die völlig kompatibel mit der Methodologie von Forschungsprogrammen sei. Die Idee ist dabei, dass

„der Kern eines Paradigmas bzw. eines Forschungsprogramms gar nicht direkt Gegenstand der Theoriediskussion und empirischen Prüfung ist, sondern so lange geschützt und trotz bekannter Anomalien beibehalten wird, wie durch den Rückgriff darauf neue und zutreffendere Erklärungen formuliert und empirisch tragfähige Hypothesen abgeleitet und erfolgreich getestet werden können“ (Hill, 2002, S. 54-55).

Dies bedeutet aber, dass keine ernsthaften wissenschaftlichen Prüfungen im Sinne von Falsifikationsversuchen unternommen werden, sondern nur noch nach konfirmierenden Interpretationen Ausschau gehalten wird (vgl. auch Haller, 1999).

### **2.1.1.2      *Immunsierung durch Brückenannahmen***

Die Dominanz der *Rational-Choice*-Modelle spiegelt sich auch in argumentativen Analysen, die moralische Motivationen, sozial verantwortliches, altruistisches und gemeinsinniges, auf die Herstellung von Gerechtigkeit orientiertes Handeln auf zugrundeliegende Eigeninteressen zurückführen (vgl. Nutzinger, 1993). Den Post-Hoc-Erklärungen sind dabei keine Grenzen gesetzt, so dass auch phänotypisch selbstlose Handlungen auf Eigeninteresse zurückgeführt werden.

Setzt man rationale Wahl und Eigennutzmaximierung gleich, so sind per se einige Handlungskategorien nicht abgedeckt, etwa emotionsgesteuertes, habitualisiertes oder wertrationales Handeln. Hier nun werden die Brückenannahmen wirksam (zum Überblick: Abell, 1991). Diese lassen sich auch als „Reparaturprogramme“ bezeichnen. Insgesamt betrachtet hemmen Brückenannahmen die Entwicklung eines differenzierten Handlungsverständnisses sowie die Entwicklung eigenständiger, alternativer Handlungsmodelle. Hierzu sollen einige Beispiele dienen:

- Einen besonderen Stellenwert haben die Brückenannahmen zum altruistischen Verhalten (z.B. Batson et al., 1994). Auf diese Weise wird empathisch motiviertes Hilfehandeln zu einem *verdeckten Eigennutz 2. Ordnung* (Kals, 1999), beispielsweise durch die Annahme, dass gehandelt wird, um soziale Belohnungen wie Lob zu erhalten (vgl. auch "warm-glow"-Konzept von Andreoni, 1989).

---

<sup>3</sup> Damit wird letztlich zum Ausdruck gebracht, dass die Theorie nicht behauptet, was sie eigentlich beschreibt: eben dass die handelnden Akteure **tatsächlich** die beschriebenen Kosten-/Nutzenerwägungen vornehmen.



- Etzioni (1988) nennt das Konzept des *interdependenten Eigennutzes*, das herangezogen wird, um auf den ersten Blick nicht selbstdienliches Verhalten letztlich doch ins Konzept zu integrieren: Z.B. gelte dies für Geschenke – ein Phänomen, das für neoklassizistische Ökonomen eigentlich schwer zu erklären ist. Man führt hierzu die Freude des Schenkenden als Erklärungskonzept ein. Auch lässt sich das *Konstrukt der psychischen Kosten* bemühen, die nach der Theorie der kognitiven Dissonanz entstehen, wenn man gegen internalisierte Normen – die ja spezifische Motive auslösen – handelt (Festinger & Carlsmith, 1959).
- Ähnlich fungiert auch die Unterscheidung von *High-Cost-* und *Low-Cost-Situationen* (Dieckmann, 1992). Im ersten Fall geht es um für die Akteure subjektiv wichtige Entscheidungen, bei denen man Fehler vermeiden möchte und die Situation genau analysiert. Mit geringen Kosten verbunden sind hingegen Entscheidungen, die eher unbedeutend sind, z.B. der Kauf einer Zahnbürste („Schleier der Insignifikanz“; Kliemt, 1986, S. 333ff). Es wird damit versucht, den Nachweis zu erbringen, dass moralische Erwägungen nur dann das Verhalten beeinflussen, wenn dieses mit niedrigen Kosten verbunden ist.
- Auch in der Psychologie wird zum Teil explizit versucht, psychologische Theorien und Konzepte auf das Menschenbild des *homo oeconomicus* zu beziehen (Stroebe, 1980; Wallach & Wallach, 1983). Dass sich im Prinzip jede Motivation hypothetisch auf Eigeninteresse zurückführen lässt, liegt dabei an der schillernden Vielfalt dessen, was mit Eigeninteresse gemeint ist. Auf diese Weise werden auch Konzepte wie das der intrinsischen Motivation auf Eigeninteressen reduziert (vgl. Stroebe & Frey, 1982).

### 2.1.1.3 *Eigeninteresse als präskriptive Norm?*

“Scratching a self-confessed egoist may often reveal an altruist.”

*Miller und Ratner, 1996*

Was die Brisanz der hier behandelten Annahmen ausmacht, ist vor allem der universalistische Erklärungsanspruch vieler *Rational-Choice*-Theoretiker, so dass diesen Annahmen ein quasi-ideologischer Impetus zugesprochen wird. So lassen sich Beispiele für eine ad absurdum geführte Nutzenargumentation finden (Kals, 1999, benennt mehrere Beispiele, etwa bzgl. der Bewertung lebenserhaltender Maßnahmen; s.a. Beispiele in Hill, 2002).

Das Ende ist dann – und darin liegt der entscheidende Kurzschluss – eine „theoretische Apotheose“ der Ellbogengesellschaft: „Wir sind nicht nur egoistisch und berechnend, wir dürfen und sollen es auch sein“ (Miller, 1994, S. 5). In dieser Legitimierung alltäglichen Eigennutzes liegt die gesellschaftspolitische Problematik. Denn die Konzeptionen vom Menschen, die damit vertreten werden, sind zwar soziale und wissenschaftliche Konstruktionen, können jedoch normative und prägende Wirkung auf die Alltagsüberzeugungen, den *Common Sense*, haben, so sie erst einmal in der Öffentlichkeit diskutiert werden, beispielsweise über verliehene Nobelpreise, politische Rhetorik usw. (Berger & Luckmann, 1966; Schwartz, 1997). Welche gravierenden Folgen dies etwa für die Bereiche des sozialen bzw. ehrenamtlichen Engagements oder auch die

Bürgerpartizipation auf politischer Ebene haben könnte, ist leicht vorstellbar (vgl. auch „Wahlparadoxon“, Green & Shapiro, 1994).

Miller und Ratner (1996) belegen mit einer Serie interessanter empirischer Befunde, dass die Bedeutung von Eigeninteresse bei der Erklärung des Verhaltens und der Haltungen anderer Menschen deutlich überschätzt wird. Sie konnten nachweisen, dass weder finanzielle Anreize noch persönliche Interessenlagen einen so großen Einfluss auf das Handeln haben, wie es in der Öffentlichkeit erwartet wird (vgl. auch Sears & Funk, 1991; Sears, Henseler & Speer, 1979 zum Einfluss politischer Grundüberzeugungen auf das Wahlverhalten).

Miller und Ratner (1996) zeigen zudem auf, dass Eigeninteresse nicht nur als sozial akzeptable, sondern sozial *erwünschte* Begründung für eigene Handlungsweisen betrachtet wird: Es ist „en vogue“, egoistisch aufzutreten oder – mit Wuthnow (1991) gesprochen – “to play selfish”. Anders formuliert: Es ist Menschen unbehaglich, wenn sie sich in der „Gefahr“ wähnen, als „Gutmensch“ betrachtet zu werden. Menschen erwarten, nicht ernst genommen zu werden, und scheuen sich daher vor öffentlichen Einlassungen (Ratner & Miller, 2001). Experimentell untersucht ist zudem die „Kauffiktion“ als Kaschierungsmöglichkeit für altruistisches Handeln (Holmes, Miller & Lerner, 1975, zit. n. Lerner, 1977).

Die Menschen glauben also nicht nur, dass andere Menschen aus Eigeninteresse handeln, sondern sie ziehen diese Norm als Begründung für eigenes prosoziales Handeln heran.

#### **2.1.1.4 Erlernen von Eigennutz? – Wege der Verbreitung**

Auf welchen Wegen findet das Eigennutzaxiom Verbreitung? Es lassen sich verschiedene Mechanismen und Kanäle denken. Beispielsweise führen Sears und Funk (1991) Belege für Kontexteinflüsse auf die Tendenz, “to vote one’s pocketbook”, an: Diese sei in der Reagan-Ära, die auch als “me-decade” bezeichnet wird, höher gewesen als zu anderen Zeiten. Insgesamt lässt sich davon ausgehen, dass Eigennutzrhetoriken auf vielfältige Weise ihre Wirkung entfalten: über politische Reden, über populäre Bücher, die Eigennutz zur Philosophie erheben wie z.B. “Virtue of selfishness: A new concept of egoism” (Rand, 1989), oder über alltägliche Hinweise und Gespräche.

Zudem gibt es einige – nicht unumstrittene (vgl. Frey & Meier, 2002) – Experimente mit Ökonomiestudenten, die die Frage aufwarfen: “Economists free ride, does anyone else?” (Camerer & Thaler, 1995; Carter & Irons, 1991; Marwell & Ames, 1981). Studierende sind demnach nach dem Besuch eines Ökonomieseminars, in dem Eigennutz als Motivation des Menschen besonders betont wird, eher bereit, fehlerhafte Rechnungen zu eigenen Gunsten *nicht* zu korrigieren oder einen wertvollen Fund für sich zu behalten oder sich in experimentellen Spielen zu sozialen Dilemmata eigennützig zu verhalten. Auch Zey (1992, p. 27) sieht die Gefahr, durch das Studium der *Rational-Choice*-Theorien zu „narzistischen Trittbrettfahrern“ zu werden. Und natürlich tragen auf diese Weise auch die Wissenschaften zu einer Verbreitung des Motivs bzw. dessen Legitimierung bei. Auch einige Theorien der Gerechtigkeit stellen die Sorge um Gerechtig-

keit in den Dienst des Eigeninteresses, indem behauptet wird, dass Gerechtigkeit nur beachtet wird, wenn sie instrumentell wichtig für die Erzielung fairer Ergebnisse ist. Wenn diese Ergebnisse auch anderweitig erzielbar sind, werde auch den Gerechtigkeitsvorstellungen weniger Aufmerksamkeit gezollt (Thibaut & Walker, 1975; zum Überblick: Tyler et al., 1997).

Zudem finden sich Untersuchungsergebnisse, die zeigen, dass Menschen, die von anderen egoistisches Handeln erwarten, ihrerseits quasi *präventiv* egoistisch handeln (Frank, Gilovich & Regan, 1996; Orbell & Dawes, 1993). Auf diese Weise entstehen Teufelskreise, so dass sich negative Erwartungen über andere selbst bestätigen. Wenn man sich selbst egoistisch verhält, tun andere das reziprok ebenfalls (Darley & Fazio, 1980; vgl. Kap. 3.4.3.2).

**Zusammenfassend** lässt sich sagen, dass die Annahmen zum *homo oeconomicus* letztlich Glaubenssätze darstellen (Montada, 1998a). Angesichts der Ambivalenz des Eigennutzkonstruktes ist der Kardinalweg über saubere Operationalisierungen mit eigens konstruierten Skalen einzuschlagen (z.B. Weigel, Hessing & Elfers, 1999), um so empirisch begründete Antworten geben zu können. Da sich die *Rational-Choice*-Theorien auch im gesellschaftlichen Leben mit Vehemenz auswirken und verbreiten können, sollte der Erforschung dessen, was Menschen zu Entscheidungen bringt und zu Handlungen bewegt, besondere Aufmerksamkeit zukommen.

Im folgenden Abschnitt wenden sich die Ausführungen daher Untersuchungen zu, die den zweiten Aspekt des Rationalitätsbegriffes betreffen: den Entscheidungsprozess selbst. Wie rational ist der Mensch in dieser Hinsicht?

## 2.1.2 Der rationale Entscheider? – eingeschränkte Rationalität

„Alle meine Mittel sind vernünftig, mein Motiv und mein Ziel jedoch, sie sind verrückt.“

*Kapitän Ahab aus Melvilles ‚Moby Dick‘*

Wie verläuft nun der Entscheidungsprozess selbst? Es wurde erläutert, dass *Rational-Choice*-Theoretiker davon ausgehen, dass die Entscheider fähig sind, vollständige und objektive Repräsentationen der Wirklichkeit zu konstruieren – dies basierend auf einem unbegrenzten Wissen über Alternativen und ihre Konsequenzen. Diese Annahmen sind durch die Forschung herausgefordert worden.

Eine große Zahl empirischer Studien belegt, dass Menschen sich tatsächlich nicht in einer scheinbar perfekt rationalen Weise verhalten (z.B. Evans & Over, 1996; Tversky & Kahneman, 1981). Statt einer objektiven und vollständigen Repräsentation bilden Menschen aufgrund ihrer limitierten kognitiven Kapazitäten subjektive, vereinfachte, partielle und teils idiosynkratische mentale Modelle der Situation. Diese werden dann herangezogen, um Projektionen und Vorhersagen für die Zukunft abzuleiten.

Angesichts der „Unzulänglichkeiten“, die auch als gesunde und sehr rationale Funktionsweise des Geistes betrachtet werden können, wurde das Ideal der vollkommenen Rationalität durch

Herbert A. Simons Konzept der „eingeschränkten Rationalität“ (*Bounded Rationality*) ersetzt. Das Individuum verhält sich dann als *Satisficer* und nicht als *Optimierer* (Kirchgässner, 2000, S. 31; vgl. Simon, 1955, pp. 99ff). Das bedeutet, dass der Entscheider ein anpassbares Anspruchsniveau setzt und die Suche nach Alternativen sofort beendet, wenn eine Alternative die gesetzte Schwelle überschreitet. In Auseinandersetzung hiermit hat sich unter anderem eine reichhaltige Forschung zu *kognitiven Heuristiken* herausgebildet, die hier als Beispiel für Untersuchungen im Bereich der *eingeschränkten Rationalität* dienen soll.

### 2.1.2.1 *Heuristiken*

In der Kognitionsforschung zu Urteils- und Entscheidungsprozessen findet sich eine Vielzahl von **Untersuchungen zu Heuristiken**. Der Begriff „Heuristik“ entstammt dem Griechischen (abgeleitet von *heurisko*, zu deutsch: *ich finde*) und meint in den heutigen Kognitionswissenschaften eine „Faustregel“ für kognitive Strategien, “a useful shortcut, an approximation, or a rule of thumb for guiding search” (Gigerenzer & Todd, 1999, p. 26). Ganze Forschungsparadigmen widmen sich der Erforschung dieser einfachen Entscheidungsregeln. Prominent geworden ist unter anderem das “Heuristics-and-Biases”-Programm von Tversky und Kahneman (1974; 1981). Die experimentellen Resultate werden dabei in aller Regel einer von drei Hauptheuristiken zugeordnet:

- Repräsentativität (Sind die Merkmale repräsentativ für die Prototypkategorie?),
- Verfügbarkeit (Urteile auf Basis dessen, was leicht ins Gedächtnis kommt) und
- Verankerung (sich auf das verlassen, was zuerst kommt).

Jede dieser Heuristiken hat wiederum eine große Zahl an Studien evoziert und die gesamte soziale Kognitionsforschung beeinflusst (vgl. Fiedler & Bless, 2001). Zu nennen ist etwa der Bereich der *Priming*-Forschung (z.B. Bargh, Chen & Burrows, 1996; Srull & Wyer, 1979). So zeigt Hertel (1995), dass *Priming* die Kooperativität bzw. diskriminierendes Verhalten von Personen signifikant verändern kann. Im Prinzip werden Heuristiken jedoch als *Urteilsfehler* betrachtet, die für Unzulänglichkeiten bei Urteils- und Entscheidungsprozessen verantwortlich gemacht werden können. Dies hat auch zu Widerspruch und Kritik geführt (vgl. Debatte zwischen Kahneman & Tversky, 1996, und Gigerenzer, 1996).

Das “Fast-and-Frugal-Heuristics”-Forschungsprogramm um Gigerenzer und Mitarbeiter (vgl. Gigerenzer, 2000; Gigerenzer & Selten, 2001; Gigerenzer & Todd, 1999) betrachtet folglich in Abgrenzung hierzu *Heuristiken* nicht als irrational oder fehlerhaft, sondern als bedeutsames Werkzeug, um unter limitierten Bedingungen rationale und vernünftige Entscheidungen zu treffen. Dabei wird davon ausgegangen, dass Heuristiken Strukturen der Umgebung ausnutzen, wie etwa Redundanz der Information oder auch soziale Institutionen. Dies wird mit dem Begriff der *Ökologischen Rationalität* bezeichnet.

So ließ sich etwa zeigen, dass im berühmten „Linda-Problem“<sup>4</sup> (Tversky & Kahneman, 1983) die Vernachlässigung der Basisrate oder die *conjunction fallacy* verschwinden, wenn man das Problem anders präsentiert (Hertwig & Gigerenzer, 1999). Die *conjunction fallacy* bezeichnet das Phänomen, dass Menschen dazu neigen, das gemeinsame Auftreten zweier Komponenten (A&B) als repräsentativer einzuschätzen als das Auftreten der einzelnen Komponenten (A) und (B) (Tversky & Kahnemann, 1983), was nach der Wahrscheinlichkeitstheorie nicht möglich ist. Ändert man jedoch die experimentelle Situation so, dass sie die realen Merkmale der täglichen Lebenswelt besser reflektiert (z.B. indem nach Häufigkeiten statt nach Wahrscheinlichkeiten gefragt wird), kann die Urteilsfähigkeit sehr akkurat ausfallen.

Eine große Zahl unterschiedlicher Heuristiken wurde innerhalb des Paradigmas untersucht (vgl. Gigerenzer, Todd & the ABC Research Group, 1999). Gigerenzer, Czerlinski und Martignon (2002) zeigen, dass beispielsweise die sog. *Take-The-Best*-Heuristik in ihrer Genauigkeit komplexen Modellen klassischer Rationalität vergleichbar ist (z.B. ist sie besser als multiple Regressionsmodelle). Diese Heuristik basiert auf dem Prinzip, dass bei dem Vergleich von zwei Objekten das Merkmal (*cue*) mit der höchsten Validität zuerst verglichen wird; wenn ein Objekt einen positiven Wert erreicht, das andere jedoch nicht, wird das Objekt mit dem positiven Merkmal gewählt. Ansonsten wird ein weiteres Merkmal herangezogen, bis sich eine Unterscheidung findet. Für einen kritischen Test dieser Heuristik sei auf die Untersuchung von Newell, Weston und Shanks (2003) verwiesen.

Insgesamt zeigen die benannten Forschungsprogramme und Studien, wie stark der menschliche Geist in seiner Funktionsweise von jener übernatürlichen „Rechenmaschine“ abweicht, die von den klassischen *Rational-Choice*-Ansätzen angenommen wird. Darüber hinaus wird deutlich, wie sehr über den Begriff der Rationalität gestritten werden kann. Sind die beobachteten Phänomene „Anomalien“, Fehler, Verzerrungen oder gerade ein Beleg für die äußerst gesunde, clevere und damit auch *rational* Problemlösung des menschlichen Entscheiders?

### **2.1.2.2 „Moralische“ Entscheidungen als Intuitionen**

Interessant ist, dass die Mechanismen *eingeschränkter Rationalität*, die hier vorgestellt werden, nicht auf den Bereich kognitiver Heuristiken beschränkt sind. Emotionen, wie etwa Ekel, liefern nach diesem Paradigma ebenfalls äußerst effektive Regeln für die Beendigung von Suchprozessen und begrenzte Suchräume (vgl. Frank, 1988). In gleicher Weise lassen sich soziale Normen oder Kulturstandards betrachten. So geht Gigerenzer (2004) davon aus, dass auch

---

<sup>4</sup> Das Linda-Problem dient der Untersuchung der *conjunction fallacy*. Den Probanden wird die kurze biografische Beschreibung einer Person, Linda, gegeben: “Linda is 31 years old, single, outspoken and very bright. She majored in philosophy. As a student, she was deeply concerned with issues of discrimination and social justice and also participated in anti-nuclear demonstrations.”

Anschließend sollen die Leser einschätzen, welche von mehreren Aussagen auf Linda zutrifft. Ergebnis war, dass 85 Prozent der Teilnehmer angaben, dass es unwahrscheinlicher ist, Linda sei (nur) Bankangestellte als Bankangestellte und zugleich aktive Feministin.

moralische Urteile auf Heuristiken und weniger auf gründlichen und überlegten Urteilsprozessen basieren. Moralische Urteile sind Bewertungen (gut oder schlecht) der Handlungen oder des Charakters einer Person anhand eines bestimmten Sets an Tugenden (vgl. Haidt, 2001). Gigerenzer (2004) nennt sie *moralische Intuitionen*. Diese sind gekennzeichnet dadurch,

- dass sie schnell im Bewusstsein auftauchen, eine Person sich der zugrundeliegenden Gründe jedoch nicht bewusst ist;
- dass sich die Person über diese nicht sicher sein muss, sie aber dennoch so stark empfindet, dass sie danach handelt;
- dass sie an die (soziale) Umgebung angepasst werden können.

Als wichtige Heuristik, die in vielen sozialen Situationen zur Anwendung kommt, nennt Gigerenzer die *“Do-what-the-Majority-do”*-Heuristik. In dem Ausmaß, in dem moralisches Verhalten von Heuristiken geleitet wird, kann es auch durch eine Änderung der Auslösungsbedingungen verändert werden. Dies könnte bereits durch das *Reframing* eines Statements geschehen.

Zu bedenken ist hierbei auch, dass viele Gründe, die in der Öffentlichkeit angegeben werden, Post-Hoc-Rechtfertigungen darstellen und nicht die tatsächliche Basis moralischer Urteile; Menschen benehmen sich oft eher wie „intuitive Rechtsanwälte“ und nicht wie „intuitive Wissenschaftler“ (Baumeister & Newman, 1994; Kunda, 1990). Haidt (2001) stellt in diesem Zusammenhang einen *“Social Intuitionist Approach”* vor, der insbesondere soziale und kulturelle Einflüsse auf Urteile hervorhebt, die automatisch und schnell gefällt werden.

Eine Vielzahl von Befunden lässt sich heranziehen, um das Wirken moralischer Intuition zu belegen, beispielsweise die Stereotypenforschung, die nachweist, mit welcher Schnelligkeit wir andere Personen kategorisieren – auch im Hinblick auf moralbezogene Eigenschaften (Devine, 1989). Im Prinzip lässt sich in diese Theorie sozialer Intuition auch der „Glaube an die gerechte Welt“ nach Lerner (1977) integrieren: Wird er bedroht, etwa durch Menschen, die ohne Grund leiden, werden die moralischen Wertungen intuitiv angepasst und die Opfer der Selbstverschuldung bezichtigt bzw. abgewertet (Lerner & Miller, 1978). Zudem lassen sich Belege heranziehen, die zeigen, dass die Verbindung zwischen Urteilen und Handeln niedriger ist als zwischen moralischen Emotionen und Handeln (z.B. Batson, 1987; Hart & Fegley, 1995), was ebenfalls die Intuitivität unterstreicht.

Da es hier letztlich um Entscheidungsprozesse und nicht um Motivinhalte geht, lässt sich der Begriff der *moralischen Intuition* oder Heuristik auf die unterschiedlichsten Befundlinien anwenden. Der *Social Intuitionist Approach* möchte keine normativen Aussagen treffen, sondern durch das Verstehen der intuitiven Basis moralischen Urteilens Entscheidern helfen, Fehler zu vermeiden. Wesentliches Verdienst der Prozesstheorien ist es, den Begriff des „rationalen Menschen“ erweitert und zum Teil auch neu definiert zu haben. Prozesstheorien fokussieren dabei die Funktionsweisen der Urteilsfällung und bleiben inhaltlich abstinert. Im Folgenden wendet sich die Arbeit hingegen wieder den Inhalten der Motive menschlichen Handelns zu.

## 2.2 Gerechtigkeit und Fairness in Psychologie und Ökonomie

Wie sich in den vorangegangenen Kapiteln gezeigt hat, greift eine Beschränkung auf ein einziges Motiv als Handlungsbasis zu kurz. Wird das Eigennutzkonstrukt eng definiert, lassen sich viele Befunde nicht schlüssig interpretieren, wird es breit gefasst, kann es alles erklären und wird damit wissenschaftstheoretisch unproduktiv. Letztlich bleibt es eine empirisch zu klärende Frage, ob die Vielfalt menschlicher Motive auf Eigeninteresse reduzierbar ist.

Es gibt zahlreiche und breite Forschungsfelder, die sich mit alternativen Motiven beschäftigen (vgl. Kals, 1999): von der Forschung zum Altruismus und zum Thema Hilfeleistung über soziale Verantwortungsübernahme bis hin zu Gerechtigkeitsüberzeugungen u.v.m. (Bierhoff, Klein & Kramp, 1991; Montada, 1998c; Piliavin & Charng, 1990). Auch die Solidaritätsforschung (z.B. Bierhoff & Fetchenhauer, 2001) ist hier zu nennen, auf die in Kapitel 3.6.2 nochmals näher eingegangen wird. Sämtliche dieser Konstrukte erweisen sich sowohl als handlungsfeldübergreifende Persönlichkeitsmerkmale als auch als bereichsspezifische Variablen als wichtige Prädiktoren. Der Fokus soll hier jedoch auf dem Gerechtigkeitskonzept und der umfangreichen Gerechtigkeitsforschung liegen, da sie vielfältige alternative Hypothesen zum Handeln des Menschen entwickelt hat. Der empirischen Gerechtigkeitsforschung geht es nicht um die normativen Standards, die in Disziplinen wie der politischen Theorie oder Rechtswissenschaft untersucht werden. Statt dessen will sie beschreiben, was Menschen über Gerechtigkeit denken, welche Normen sie als verbindlich betrachten, wie diese Entscheidungen und Erleben beeinflussen. Die Ausführungen werden sich dabei auf die Frage konzentrieren, in welchem Zusammenhang Eigeninteressen und Gerechtigkeit stehen.

Aber nicht nur in der Psychologie findet sich ein breites Forschungsspektrum zu alternativen Motiven, sondern inzwischen auch in der Ökonomie selbst. In vielen spieltheoretischen Experimenten hat sich gezeigt, dass der Mensch nicht so eigennützig zu agieren scheint, wie vom *ökonomischen Verhaltensmodell* zu erwarten wäre. Dabei können diese Studien eindrucksvoll die Bedeutung der Fairness und der Gerechtigkeit – auch wenn dieser Begriff selbst nicht von Ökonomen benutzt wird – belegen. Daher wird diesem Forschungszweig im zweiten Teil dieses Kapitels besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

### 2.2.1 Gerechtigkeit: ein eigenes Motiv oder Mittel zum Zweck?

Die Antwort kann an diesem Punkt bereits vorweggenommen werden: Es kann nicht bestritten werden, dass Gerechtigkeit in manchen Fällen zur Durchsetzung von Eigeninteressen genutzt wird, beispielsweise wenn man Entgelte einfordert, die man zu verdienen glaubt. Es finden sich jedoch zahlreiche Belege für die eigenständige Relevanz von Gerechtigkeitsüberzeugungen. Grundsätzlich ist der Singular „Gerechtigkeit“ keineswegs der Sache angemessen.

Die Zusammenhänge zwischen Gerechtigkeitsmotiven und Eigeninteressen werden sehr unterschiedlich konzipiert (vgl. Montada, 1996b). Vornehmlich werden zwei unterschiedliche Positionen vertreten: Entweder wird Gerechtigkeit in den Dienst von Eigeninteressen gestellt (z.B.

Adams, 1965; Walster, Walster & Berscheid, 1978) oder Eigeninteresse und Gerechtigkeit werden als eigenständige Motive auf gleicher Ebene behandelt, die untereinander und innerhalb der Konstrukte Bezüge aufweisen (Kals, Maes & Becker, 2001; Montada, 1996b).

So sieht Lerner (1981) das Gerechtigkeitsmotiv als Grundkonstante menschlichen Handelns, das er in Form des „Glaubens an die gerechte Welt“ (GWG) konzeptualisierte und das eine immense Zahl an Studien und konzeptuellen Verfeinerungen stimuliert hat (zum Überblick: Maes, 1998). Nach dem GWG gehen Menschen davon aus, dass sie in einer gerechten Welt leben, in der jeder bekommt, was er verdient, und verdient, was er bekommt. Dieses Grundprinzip bestimme das menschliche Handeln und wenn in experimentellen Spielen eigennütziges Verhalten gezeigt werde, so sei dies Resultat der Instruktion an die Spieler, den eigenen Gewinn zu maximieren. Entscheidend für die scheinbare Dominanz des Eigeninteresses sei, dass es legitimiert oder sogar explizit gefordert wird. Montada (2002, S. 10) sieht dies ebenso: „Gerechtigkeit ist eine präskriptive Norm, ein moralischer Imperativ für das soziale Leben. Sie ist mehr als ein Mittel. Sie ist Zweck in sich selbst.“

Wenn das Gerechtigkeitsmotiv instrumentell eingesetzt wird, um dem Erfüllen von Eigeninteressen nachzuhelfen, so nennt Montada (1996b) dies „sekundäres Gerechtigkeitsmotiv“. Diese strategische Beachtung von Gerechtigkeitsstandards anderer Personen findet sich in verschiedenen sozialen Phänomenen, z.B. in Gerechtigkeitsrhetoriken (Mikula & Wenzel, 2000). Elster (1989) macht jedoch darauf aufmerksam, dass eine instrumentelle Nutzung „der Moral“ logisch notwendigerweise voraussetzt, dass es einen nicht instrumentellen Eigenwert des Normativen gibt. Hierzu lässt sich als Beleg auch das ultimative Verhandlungsspiel nach Güth (Güth, Schmittberger & Schwarze, 1982) heranziehen, auf das im Folgekapitel nochmals genauer Bezug genommen wird: Menschen lehnen sehr unausgewogene Vorschläge ab, obwohl sie laut *ökonomischem Verhaltensmodell* auch das kleinste Angebot annehmen sollten. Um diese Ablehnung zu verhindern, kalkulieren die meisten vorschlagsberechtigten Spieler daher direkt die Empörung und die Gerechtigkeitsvorstellungen des Gegenübers ein und machen attraktivere Angebote.

Als weiteres Beispiel der instrumentellen Nutzung des Gerechtigkeitsmotivs kann der *egozentrische Fairness-Bias* betrachtet werden (z.B. Babcock et al., 1995). Der Bias besteht darin, dass Personen den eigenen verdienten Anteil an einem zu verteilenden Gut überschätzen. Schon Messick et al. (1985) postulierten einen Unterschied zwischen der Wahrnehmung gerechter und ungerechter Ergebnisse. Ungerechte Ergebnisse haben ihrer Meinung nach eine negative Qualität und sind (relativ) seltener. Aus diesen Gründen stechen sie in der Erinnerung mehr heraus als gerechte Ergebnisse und können auch leichter erinnert werden. Kahneman und Tversky (1979) haben wiederholt nachgewiesen, dass Verluste als bedeutungsvoller wahrgenommen werden als Gewinne (vgl. auch Lupfer et al., 2000). In der Verhandlungsforschung finden sich viele Studien, die sich mit diesem Phänomen beschäftigen und untersuchen, wie es sich auf Verhandlungen auswirkt (z.B. Loewenstein et al., 1993; Thompson & Loewenstein, 1992). In



ihnen dokumentiert sich der unvorteilhafte Einfluss der egoistischen Verzerrungen. Doch lässt sich dieser Bias als Beleg für die Dominanz des Eigeninteresses werten? – Dies sei mit einigen Gegenfragen beantwortet: Warum verändern sich die Verteilungen, wenn die Teilnehmer instruiert werden, fair zu entscheiden (statt auf Maximierung des eigenen Gewinns zu spielen) (Tripp, 1993)? Warum führt Kommunikation zu einer Verminderung eigennützigem Handeln? Und warum sollte die Einhaltung interaktionaler Gerechtigkeit einen mindernden Effekt auf den Bias haben, wenn Fairness nicht einen Wert in sich selbst darstellen würde (Kwok, Kwok-Kit & Salina, 2004)? Die Autoren zeigen auf, dass Studenten eine höhere Studiengebühr akzeptieren und die Gehälter ihrer Dozenten weniger kürzen, wenn die interpersonale Behandlung durch das Lehrpersonal fair war. Dieser Effekt verschwindet, wenn er external attribuiert werden kann. Auch hier ist die Annahme produktiver, dass Unterschiede in Fairnessurteilen durch vielfältige Faktoren bedingt sein können. Die verzerrten Wahrnehmungen können dann als *Trade-offs* zwischen Gerechtigkeit und Eigeninteresse betrachtet werden, nicht jedoch als Reduktion der Gerechtigkeit auf Eigeninteresse (Montada, 1996b).

Es finden sich weitere Phänomene, die als Kompromiss oder *Tradeoff* zwischen Gerechtigkeit und Eigeninteressen eingeordnet werden können, so etwa das *Blaming-the-Victim-Phänomen* (vgl. Lerner, 1980; Maes, 1998), die sogenannte *Austauschfiktio*n von Holmes, Miller und Lerner (zit. n. Lerner, 1977) oder das *Trittbrettfahrerdilemma*, das in Abschnitt 3 gesondert betrachtet wird. Die *Austauschfiktio*n zeigt auf, dass Menschen lieber einen überbewerteten Artikel für einen guten Zweck kaufen als direkt für diesen zu spenden. Dieser Effekt kann auf mehrere Arten erklärt werden: So entsteht durch eine Spende ein Verantwortungsgefühl gegenüber der Person in Not, das durchaus ambivalent ist. Es impliziert eine Bedrohung des GWG, und dieses Handeln führt zu weiteren Ungerechtigkeiten gegenüber anderen bedürftigen Personen. Um dies zu umgehen, etabliert man die *Austauschfiktio*n, so dass die Spende als Kauf erscheint. Eine andere Interpretation ist die nach Miller und Ratner (1996), die annehmen, hier zeige sich die Aversion, als „Gutmensch“ erscheinen zu wollen, weil Eigeninteresse die dominierende Norm in der Gesellschaft sei.

Wenn Menschen einen Gerechtigkeitsstandard für gültig ansehen, dann sehen sie sich und andere diesem Standard verpflichtet. Ein Verstoß gegen diesen Imperativ kann dabei zu *Empörung* über diejenigen führen, die diese Norm verletzen. Ein Verstoß durch die eigene Person führt hingegen zu *Schuldgefühlen*. Beide Emotionskategorien treffen eindeutig das präskriptive Wesen von Normen (Montada, 1993). Betrachtet man etwa die Forschung von Montada und Mitarbeitern zur *relativen Privilegierung* (Montada, Schmitt & Dalbert, 1986; Montada & Schneider, 1989; 1991; Montada, Schneider & Reichle, 1988), so zeigt sich, dass Menschen auf die eigene Besserstellung mit der Emotion der *existenziellen Schuld* oder auch *Empörung* über die ungerechte Benachteiligung anderer reagieren. Zahlreiche Befunde aus der Forschung zu sozialen Bewegungen stehen in Einklang damit, dass das Engagement in einer solchen Bewegung

vielmehr durch Gerechtigkeitsmotive als Eigeninteressen bedingt ist (vgl. z.B. Keniston, 1970 zu Studentenprotesten gegen den Vietnamkrieg; vgl. Kap. 3.6.1).

Das Erleben von Emotionen spielt auch bei der Zurückweisung von Brückenannahmen (vgl. Kap. 2.1.1.2) eine große Rolle. Warum sollte ein eigennütziger Akteur ein schlechtes Gewissen haben, wie es häufig der Fall ist, wenn seine Handlungen für andere Personen mit negativen Externalitäten verbunden sind? Warum werden etwa Schuldgefühle von Managern nach Entlassungen empfunden (Lerner, 1996) oder wozu dient das sog. *Survivor-Guilt*-Phänomen, von dem Überlebende des Holocausts berichten (Baron, 1987)?

Die Studien aus der Forschungsgruppe von Montada können zugleich als Beispiel dafür dienen, wie eine Messbarmachung der oftmals konfundierten Motive möglich ist, um sie zu entflechten. Um zu einer Einschätzung des Verhältnisses von Eigeninteresse und Gerechtigkeit zu kommen, müssen beide Variablengruppen einer Messung zugänglich gemacht werden. Dass dies oftmals nicht geschieht, wurde bereits bemerkt; und es unterbleibt darüber hinaus zumeist, Eigeninteresse überhaupt zu operationalisieren. Mohiyeddini und Montada (1999) haben eine Skala zum *dispositionalen Eigeninteresse* vorgelegt. Spannend ist hierbei das Muster der Korrelationen mit anderen Konstrukten, das nahe legt: Eigeninteresse ist Ergebnis erfahrener Ungerechtigkeit. So lässt sich abschließend fragen, ob es nicht Situationen geben wird, in denen nicht die Gerechtigkeit dem Eigeninteresse dient, sondern Eigeninteresse vielmehr ein *Resultat* einer Verletzung des Gerechtigkeitsmotivs sein kann.

## 2.2.2 Fairness und Gerechtigkeit in der experimentellen Ökonomie

Es finden sich inzwischen eine ganze Reihe an Forschungsbefunden von experimentell forschenden Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern, die sich mit der These auseinandersetzen, dass alle Menschen ausschließlich durch Eigennutz motiviert sind. Einige dieser Studien sollen im Folgenden illustriert und erläutert werden, um die Relevanz von Fairness- und Gerechtigkeitsvorstellungen zu veranschaulichen. Dabei wird auch die Rolle der Vergeltung bzw. Bestrafung als gerechtigkeitsmotivierte Handlungstendenz thematisiert. Innerhalb der Wirtschaftswissenschaften haben sich darüber hinaus Ideen und Theorien entwickelt, die diese augenscheinlich „anormalen“ Ergebnisse erklären wollen. Nach einer kurzen Skizzierung dieser Ansätze wird die Verbindung zur Gerechtigkeitspsychologie hergestellt und aufgezeigt, dass sich die Forschungstraditionen fruchtbar verbinden lassen.

Das klassische Paradigma der experimentellen Ökonomie ist die *Spieltheorie*, die prinzipiell auf der Annahme des „rationalen Egoisten“ fußt. Um die experimentellen Befunde besser einordnen zu können, werden vorab das Paradigma und die denkbaren Spieltypen vorgestellt.

### 2.2.2.1 Was ist die Spieltheorie?

Die Spieltheorie beschreibt in formalisierter Form menschliches Verhalten in Dilemmasituationen (von Neumann & Morgenstern, 1944). Ein Beispiel für diese „Spiele“ ist das *Gefangenendi-*

*lemma*. Der Begriff *Gefangenendilemma* steht für eine Vielzahl problematischer sozialer Situationen, in der die Mitspieler die Wahl zwischen vorgegebenen Optionen haben. Die Krux besteht darin, dass jede Alternative nur in Kombination mit der Wahl der Mitspieler zu bestimmten Ergebnissen führt, die Entscheidungen der Spieler sind demnach interdependent. Der grundlegende Konflikt liegt darin, sich für oder gegen Kooperation zu entscheiden. Die Anzahl der Spieler, die sogenannten *Payoff*-Matrizen (also die Auszahlungen) und die Zahl der Wiederholungen können sich unterscheiden. Der Spielcharakter kommt auch darin zum Ausdruck, dass eine bestimmte Geschichte das Dilemma umschreibt (ein gemeinsamer Bankraub zweier Personen; die Ergebnisse sind unterschiedliche Haftstrafen). Die Anlage ist klassischerweise so, dass Nicht-Kooperation (also eigennütziges Handeln) dann vorteilhafter ist, wenn der andere Spieler sich kooperativ verhält. Wenn beide (alle) Spieler kooperieren, führt dies für alle zum bestmöglichen Ergebnis.<sup>5</sup> Diese Ergebnisstrukturen lassen sich jedoch in jeder Hinsicht variieren. Der Bedeutungshorizont des Begriffs „Kooperation“ ist in der Spieltheorie eng gefasst. Es geht immer um die Kooperation mit dem Spielpartner.

„Rationale Egoisten“ werden sich nur unter bestimmten Bedingungen für eine Kooperation entscheiden (vgl. Raub & Voss, 1986: z.B. bei strategischer Interdependenz, hohen Konfliktkosten). In einem Gefangenendilemma, das nur einmal gespielt wird, ist die unkooperative Wahl rational. Und dennoch kooperiert ein substanzieller Teil der Teilnehmer. Die Zahlen variieren, aber ein Beispiel ist eine Kooperationsrate von 35 Prozent unter diesen restriktiven Bedingungen (Mansbridge, 1995). Das ist bemerkenswert, weil die Personen nicht in etwaige Gruppen eingebettet sind, sie begegnen sich zum ersten Mal und können nicht kommunizieren.

Essenziell ist die Erweiterung des Designs um die Wiederholung der Spiele (Zagare, 1984). Ein wichtiges Resultat dieser wiederholten Spiele ist, dass sich die Strategie *tit-for-tat* als besonders erfolgreich erwiesen hat (Axelrod, 1987). Diese beginnt mit einem kooperativen Zug und wählt alsdann immer die Option, die der Mitspieler wählt. Auf diese Weise wird zuerst Kooperativität eingebracht, fürderhin auf der Basis von *Reziprozität* gehandelt. Ein Einpendeln auf Kooperation wird so überhaupt möglich.

### 2.2.2.2 **Spieltypen**

Es gibt inzwischen eine große Vielfalt an unterschiedlichen Spieltypen. Die Spielvarianten mit der größten Verbreitung werden im Folgenden kurz erläutert:

- **Ultimatum Game** (vgl. Güth, Schmittberger & Schwarze, 1982): Ein Geldbetrag ist auf zwei Spieler A und B zu verteilen, die sich nicht kennen und die in einem einmaligen Austausch stehen. Drei Regeln sind relevant: (1) Spieler A kann einen Aufteilungsvorschlag zwischen sich und B machen; er kann alles behalten oder alles abgeben und sämtliche Variationen da-

---

<sup>5</sup> Ein Freispruch als Ergebnis beidseitiger Kooperation würde den Dilemma-Charakter nivellieren; es handelt sich also um eine niedrige Haftstrafe als Ergebnis.

zwischen. (2) Über den Vorschlag kann nicht gesprochen oder verhandelt werden. (3) Akzeptiert B, wird der Betrag an beide ausbezahlt; weist B den Vorschlag zurück, gehen beide Spieler leer aus.

- **Diktator-Spiel:** Wie das *Ultimatum Game*, nur hat hier B nicht das Recht, den Vorschlag von A abzulehnen.
- **Kollektivgüterspiele (“Public Good Games”)** (Dawes & Thaler, 1988): Individuen empfangen pro Spielrunde einen fixen Geldbetrag und können diesen entweder gleich für sich verwenden oder in einen öffentlichen „Topf“ investieren. Am Ende jeder Spielrunde wird der Wert des öffentlichen Geld-Topfs verdoppelt und zu gleichen Teilen an *alle* Spieler verteilt. Wenn sich jeder an diesem Angebot beteiligt, dann beträgt der Gewinn je Spieler 100 Prozent. Hier entsteht das Trittbrettfahrerndilemma (vgl. Kap. 3).
- **Trust Game:** Ein Spieler A sendet einen Geldbetrag an Spieler B. Dieser Betrag verdreifacht sich für B, der nun zwischen null und dem nun vorhandenen Betrag zurückgeben kann. Hierbei entsteht häufig ein reziproker Austausch, obwohl keine Strafe beim Einbehalten des Gewinns zu befürchten ist (Berg, Dickhaut & McCabe, 1995). Diese Spiele gibt es auch mit Reputationsmechanismen (analog Internetauktionenhaus eBay).
- **Gift Exchange Game:** Hier wird faires Verhalten belohnt. Spieler A entscheidet über ein Angebot, das an Spieler B gegeben wird. B kann annehmen oder ablehnen. Lehnt er ab, erhalten beide nichts. Nimmt er an, muss er eine ihm Kosten verursachende Leistung erbringen. Die Annahme ist, dass A nur einen Minimalbetrag gibt und B nur eine minimale Leistung bringt. Tatsächlich liegen die Angebote meist über dem Minimum, ebenso wie die Leistung (vgl. Fehr, Kirchsteiger & Riedl, 1998). Diese Spiele kommen insbesondere im Bereich von Effizienzlohntheorien zum Einsatz. Hier gibt es z.B. den *Gift-Exchange-Ansatz* (Akerlof, 1982): Zahlt das Unternehmen Löhne oberhalb des Marktniveaus, sind die Arbeitnehmer zu Leistungen bereit, die über den Standard hinausgehen.

### 2.2.2.3 **Nachweis der Bedeutung von Fairness und Gerechtigkeit**

Ein generelles Merkmal fairen Verhaltens ist, dass Spieler B als Antwort auf ein freundliches Verhalten von Spieler A zu kostspieligen Handlungen bereit ist, um zumindest einen Teil des Gefallens zurückzugeben (positive Reziprozität). Als Antwort auf ein schädigendes Verhalten von A ist B hingegen zu kostspieligen Handlungen bereit, die den materiellen *Payoff* von A reduzieren (negative Reziprozität; vgl. Falk, Fehr & Fischbacher, 2000). Falk (2001) spricht daher auch vom Bild des *homo reciprocans*, der in den folgenden Studien dokumentiert wird. Das heißt, dass Fairness in den meisten Studien als Reziprozität definiert wird. Reziprozität ist keineswegs mit Altruismus gleichzusetzen, sondern vielmehr mit einem wichtigen Prinzip der *Austauschgerechtigkeit* in Zusammenhang zu bringen (vgl. Montada, 2003). Sie lässt sich als einfachere Variante des *Equity*-Prinzips betrachten (Homans, 1961; Walster et al., 1978).

Generell sind erste kooperative Züge trotz des Risikos, ausgebeutet zu werden, so häufig, dass Dawes und Thaler (1988) eine *normative Verpflichtung* zu kooperativem Handeln annehmen. In bilateralen Verhandlungsspielen einigen sich die Agenten oft auf relativ egalitäre Aufteilungen, obwohl das ökonomische Modell mit rein eigennutzorientierten Akteuren ungleiche Verteilungen vorhersagt (z.B. Güth, Schmittberger & Schwarze, 1982; zur Übersicht Güth, 1995; Roth, 1995). Es zeigt sich, dass niedrige Angebote in aller Regel durch Zurückweisung bestraft werden. Eine mögliche Motivation für Spieler A, sich bei seinem Angebot an etwaigen Fairnessvorstellungen von Spieler B zu orientieren, könnte strategischer Natur sein. Allerdings erscheint die Furcht vor Ablehnung bei rationalen Akteuren unbegründet, da Spieler B auch sehr ungleiche Verteilungen annehmen würde. Vor allem aber das Verhalten von Spieler B widerspricht der ökonomischen Verhaltenstheorie. In einem Folgeexperiment haben Kahneman, Knetsch und Thaler (1986) Spieler B – bevor er das Angebot von Spieler A erhielt – gefragt, wie hoch das Angebot sein muss, damit er es gerade noch akzeptiert. Bei einem aufzuteilenden Betrag von 10 \$ lag dieses gerade noch akzeptierte Angebot durchschnittlich bei 2,59 \$, d.h., die Spieler waren bereit, auf ein Viertel des aufzuteilenden Betrags zu verzichten, um nicht an einem aus ihrer Sicht unfairen Handel partizipieren zu müssen. Güth und Tietz (1990) fassen die Ergebnisse wie folgt zusammen: “What we have learned is that people are willing to sacrifice considerable monetary amounts in order to punish someone who has been greedy and that they do so even if it will not be of any help for them in the future” (p. 447).

Die Spiele wurden auch mit einem höheren Geldeinsatz wiederholt, um dem Einwand vom Vorliegen einer *Low-Cost-Situation* zu begegnen. Eine Replikation mit 100 \$ erbrachte weitgehend identische Ergebnisse (Camerer & Thaler, 1995). Cameron (1999) stellte in Indonesien fest, dass Geldbeträge in Höhe von drei Monatsgehältern keine anderen Ergebnisse nach sich zogen. Fehr und Tougareva (1995) bestätigten dies für Moskau. Doch natürlich lässt sich weiterhin sagen: „Dann war der Einsatz wohl noch nicht hoch genug! Bei 100.000 \$ sähe es sicher anders aus.“ Leider lassen sich solche Thesen nicht mit den zur Verfügung stehenden Forschungsmitteln prüfen. Aber es ist sicherlich wahrscheinlich, dass die Ablehnungsrate bei einer so hohen Summe geringer ausfällt. Nur: Ist damit der Nachweis für den *homo oeconomicus* erbracht? Dazu müsste man nachweisen, dass Spieler B keine Ungerechtigkeit erlebt. Diese Ungerechtigkeitsempfindungen und punitiven Impulse lassen sich messen – und würden sich bei Integration einer Phase 2, in der es für Spieler B möglich wäre, sich zu rächen, mit Sicherheit dokumentieren lassen (vgl. Folgekapitel).

Ein weiteres Experiment betrifft die prominente „Anomalie“ der hohen Wahlbeteiligung. Gemäß der *Logik des kollektiven Handelns* (Olson, 1965) sollte die Wahlbeteiligung gering sein (Kirchgässner & Pommerehne, 1993). Dass dennoch gewählt wird, wird darüber erklärt, dass der sonntagsmorgliche Spaziergang zum Wahllokal eine typische *Low-Cost-Situation* darstellt (vgl. Kap. 2.1.1.2); die meisten Akteure wären jedoch nicht bereit, für ihr Wahlrecht nennenswerte Kosten auf sich zu nehmen. Güth und Weck-Hahnemann (1995) haben dies überprüft,

indem sie ihren Versuchspersonen verschiedene Geldbeträge anboten, wenn sie bereit wären, fünf Tage vor der Bundestagswahl ihren Wahlschein zu zerreißen und dem Versuchsleiter ihren Personalausweis bis nach der Wahl zur Verfügung zu stellen. Lediglich fünf Prozent der 142 Personen waren bereit, diesen Handel für einen Preis von 10 DM einzugehen, 63 Prozent waren selbst dann nicht bereit, wenn ihnen hierfür 200 DM angeboten wurden.

Abbink, Irlenbusch und Renner (2000) arbeiten mit dem *Moonlighting Game*: Spieler A kann Geld von Spieler B nehmen oder ihm welches geben, der wiederum Geld zurückgeben oder Spieler A bestrafen kann. Untersuchbar ist somit positiv und negativ reziprokes Verhalten, was diese Studie von Vorgänger-Studien unterscheidet, die sich zumeist auf eine der beiden Formen konzentrieren. Beim *Moonlighting Game* ist eine stärkere Vergeltung auch kostspieliger und – anders als beim Ultimatum Game – wird es umso teurer, Spieler A zu bestrafen, je aggressiver das erste Angebot war. Fehr et al. (1997) bedienten sich bereits einer ähnlichen Vorgehensweise in einem dritten Stadium, das sie ihrem *Gift Exchange Game* anhängten. Die Bedrohung durch (nicht-rationale) Bestrafung erhöht dabei die Reziprozität, wodurch ein starkes Maß an Kooperativität erreicht werden kann. Gemäß der Vorhersage des ökonomischen Modells sollte ein eigennutzorientierter Spieler B weder belohnen noch bestrafen, weil beides mit Kosten verbunden ist. Spieler A sollte B die maximal mögliche Punktzahl wegnehmen. Etwas zu geben wäre in diesem Sinne irrational, weil es den Gewinn vermindert. Weniger wegnehmen wäre irrational, da Spieler A nichts zu befürchten hat. Diese Vorhersagen bestätigen sich jedoch keineswegs.

In den Experimenten von Abbink et al. (2000) konnten entweder zuvor unverbindliche Verträge geschlossen werden oder nicht. Vergeltung scheint nach den Resultaten eine homogenere Antwort auf unkooperative Angebote zu sein als Belohnung für kooperative Angebote. Obwohl die Verträge unverbindlich sind, erhöhen sie das Vertrauen; Reziprozität scheinen sie jedoch nicht zu unterstützen. Spannend ist auch die hohe Rate von zwei Drittel der Spieler A, die im ersten Spielzug geben anstatt zu nehmen – die Hälfte der Spieler gibt sogar das maximal Mögliche, dabei riskierend, ausgebeutet zu werden. Spieler B *bestraft* A, wenn dieser ihm Geld wegnimmt und zwar in einem Maße, dass beide mit gleich niedrigen *Payoffs* abschließen. Die „rationale“ Strategie, Zahlungen einzustellen anstatt kostspielig zu bestrafen, wird zumeist nicht gewählt (nur einer von elf in diesem Fall). Je mehr Spieler A nimmt, desto mehr Geld wird in die Bestrafung investiert ( $r = .87$ ). Ist Spieler A im ersten Zug hingegen kooperativ, so ist das Verhalten nicht derart einheitlich: Ein Teil der Teilnehmer behält das Geld, ein kleinerer Teil gibt Geld zurück. Was geschieht hier? Scheinbar sind ungleiche Verteilungen zu Ungunsten der eigenen Person schwerer zu ertragen als „relative Privilegierung“ (vgl. Pritchard, Dunnette & Jorgensen, 1972). Würde das Spiel noch eine weitere Runde vorsehen, so würde Spieler A vermutlich nicht mehr kooperativ handeln, wenn B nichts zurückgegeben hat (was dann der bedingt kooperativen Strategie entspricht). Interessant an diesem Punkt wäre die Einführung einer Bestrafungsmöglichkeit auch für Spieler A.

In wettbewerbsorientierten experimentellen Arbeitsmärkten mit unvollständigen Verträgen rufen Fairness-Überlegungen bereits benannte *Effizienzlohneffekte* hervor, was bedeutet, dass ein Lohn bezahlt wird, der oberhalb des Gleichgewichtsniveaus liegt und den ein Arbeitgeber freiwillig bezahlt, um die Arbeitsproduktivität zu erhöhen. Dies zieht stabile Abweichungen von klar kompetitiven Ergebnissen nach sich (Fehr & Falk, 1999). Fehr, Kirchsteiger und Riedl (1993) belegen die (positive) Reziprozität: Experimentelle Firmen überzahlen ihre Mitarbeiter systematisch im Vergleich zum Wettbewerbslohn, um erhöhte Anstrengung zu induzieren. Es finden sich – dies nur am Rande bemerkt – auch zahlreiche Fragebogenstudien, die zeigen, dass Personalverantwortliche trotz eines Überangebotes an Arbeit nicht bereit sind, die Löhne zu senken, weil sie Angst haben, dass dies als unfair und ungerecht wahrgenommen wird und dadurch die Arbeitsmoral zerstört würde (Bewley, 1995; Campbell & Kamlani, 1997).

**Insgesamt** finden sich zahlreiche Studien, die die Bedeutung von Reziprozität belegen können. So kann auch die umfangreiche Forschung zur Rolle von *Vertrauen* herangezogen werden, die belegt, dass ein deutlich höheres Ausmaß an Vertrauen in den experimentellen Spielen gezeigt wird als die ökonomische Theorie erwarten lassen würde (z.B. Berg, Dickhaut & McCabe, 1995; Bolle 1998; McCabe & Rassenti, 1998). Die Datenlage legt es nahe, sich Gouldner (1960, p. 171) anzuschließen, der der Meinung ist, Reziprozität sei ein so universelles Phänomen wie das Inzestverbot. Auf weitere Studien im *Public-Goods*-Paradigma wird in Kapitel 3.3 eingegangen.

### **Vergeltungsaktionen**

Wie aus den bisherigen Ausführungen ersichtlich, spielt das Thema *Vergeltung* oder *Sanktionierung* in den benannten Studien eine wichtige Rolle. Negative Reziprozität entspricht einer Bestrafung.

Die sozialpsychologische Forschung beschäftigt sich seit langem mit der subjektiven Verarbeitung und der individuellen Reaktion auf widerfahrene Ungerechtigkeit (z.B. Heider, 1958; Lerner & Lerner, 1981; Walster, Walster & Berscheid, 1978). Insgesamt stehen jedoch vielfältige Ansätze relativ desintegriert nebeneinander. Die Forschung zum Thema „retributive Gerechtigkeit“ beschäftigt sich explizit mit der Vergeltung von Unrecht und beleuchtet die Frage, was Vergeltung und Gerechtigkeit miteinander zu tun haben (Hogan & Emler, 1981; Miller & Vidmar, 1981). Für weitere theoretische Ansätze sei auf Gollwitzer (2001; 2004) verwiesen.

Güth, Kliemt und Ockenfels (2003) wenden sich explizit der Untersuchung von retributiven Reaktionen zu. Diese – so die Autoren – seien inkompatibel mit der Zukunftsorientierung des ökonomischen Modells rationalen Verhaltens. Sie führen eine weiterführende Unterscheidung vergeltender Aktionen danach an, ob die Konsequenzen des Verhaltens unmittelbar, also ohne Beachtung der Intentionen des „Täters“, oder unter Berücksichtigung dieser Intentionen ausgewählt werden (*consequentialist* versus *intentionalist*). Die durchgeführten Experimente werden in Vierergruppen durchlaufen, wobei die Einzelentscheidungen (Kooperation oder nicht) anonym durchgeführt werden. Eine Person B kann jedoch die *Payoffs* von entdeckten Nicht-

Kooperativen bestimmen. Per Zufall (Würfelentscheidung) entscheidet sich, welche Nicht-Kooperativen ihre Entscheidung offen legen müssen. Die *Payoff*-Matrizen bestimmen unterschiedliche Konsequenzen und „Intentionen“. Es zeigte sich, dass der durchschnittliche *Payoff*, den die „B“ für entdeckte Unkooperative vergeben, mit der Anzahl der Kooperationswilligen steigt. Die Strukturen der Auszahlungen lassen Rückschlüsse darauf zu, dass nur sechs Prozent der Teilnehmer ein klares retributives (i.S.v. *intentionalist*) Motiv haben – nur wenige bestrafen also deutlich die entdeckten Unkooperativen. Die Autoren kommen zu der Schlussfolgerung, „... that retribution [...] is rarely a dominant motive in practice.“ Es scheint zudem mehr konsequenzbezogene als intentionsbezogene Vergeltungen zu geben. Die Ergebnisse sprechen offenbar gegen universelle retributive Impulse. Individuelle retributive Motivationen seien überschattet von nicht-retributiven Betrachtungen, die auf den Endzustand der Verteilungen fokussieren, egal wie sie entstanden sind (vgl. auch Ergebnisse von Bolton, Brandts & Ockenfels, 1998).

Hierbei ist zu bedenken, wie das Konstrukt der „Intention“ operationalisiert wurde: Es ist nicht separat messbar gemacht worden, sondern wird als in der Messung implizit enthalten vorausgesetzt. Zudem lässt sich überlegen, dass bei der Anlage der Untersuchung unterschiedliche Gerechtigkeitsmotive in Konflikt geraten. Daher scheint es schwierig zu folgern, dass keine retributiven Motive vorhanden sind. Denn die Bestrafungsimpulse konfliktieren mit der Vorstellung von gerechten Verteilungen – dies wird in dieser Studie sehr deutlich, wie auch die Autoren bemerken: Nicht-entdeckte Defektoren werden durch die *Payoff*-Matrix generell belohnt. Die meisten Menschen möchten die Entdeckten vielleicht nicht unverhältnismäßig hart dafür bestrafen, dass der Würfel, also der Zufall, sie erkennbar gemacht hat.

Doch wie sieht es aus, wenn eine derartige Konfliktsituation nicht existiert? Wie beeinflussen Informationen über die Intentionen – als persönliche Handlungsabsichten – die Allokationen?

Einen klaren Nachweis für die Bedeutsamkeit von Intentionen erbringen Falk, Fehr und Fischbacher (2000). Sie können belegen, dass eine Handlung bzw. ein Ergebnis nur dann als fair oder unfair wahrgenommen wird, wenn die handelnde Person hierfür tatsächlich verantwortlich ist, d.h., die Person sich auch hätte anders entscheiden können. Die Autoren führten einen Zufallsmechanismus ein, der die Entscheidung von A bestimmte. Der Unterschied zu einer „intentionalen“ Anordnung ist, dass hier keine Reziprozität mehr besteht. Exakt die gleichen Ergebnisse werden sehr unterschiedlich wahrgenommen, je nachdem, ob A „aus freien Stücken“ oder gezwungenermaßen handelt. Dies ist ein Beleg dafür, dass nicht nur die Konsequenzen beurteilt werden, sondern auch die *Intentionen* des Handelnden. In engem Zusammenhang hiermit stehen auch Ergebnisse aus dem Bereich der Verfahrensgerechtigkeit, die belegen, dass die gleichen Ergebnisse sehr unterschiedlich bewertet werden, je nach wahrgenommener Fairness des Verfahrens (vgl. Lind & Tyler, 1988). Es ist demnach zu erwarten, dass ein höheres Maß an Verfahrensgerechtigkeit sich positiv auf *Civic Virtues* wie Freiwilligenarbeit oder Steuermoral auswirkt (Frey, 1997).



Auch eine Studie von Batson, Bowers, Leonard und Smith (2000) legt nahe, dass die Intention entscheidend ist. So ist es laut ihrer Ergebnisse nicht wichtig, ob eine Schädigung nur intendiert oder tatsächlich vollzogen wird (es ging um die Aufteilung von Lotterielosen). Selbst eine versuchte Schädigung, die nicht zur Ausführung kommt, führt dazu, dass die Probanden ihre Kontrahenten in der Folgerunde stärker schädigen als in den Kontrollbedingungen. Zusätzlich verstärkend auf die Gegenschädigung wirkt eine asymmetrische Verteilung der Ausgangslage: Die Schädigung fällt stärker aus, wenn man von vornherein in der unterlegenen Position ist (Kim, Smith & Brigham, 1998) – weil eine Schädigung bei ungleicher Ausgangslage und eigener Unterlegenheit eben als „noch unfairer“ erscheinen muss.

Zur Bedeutsamkeit von Intentionalität lässt sich zudem auf Studien verweisen, die die Rolle der Entschuldigung des Täters und der Vergebung näher beleuchten. Ohbuchi, Agarie und Kameda (1989) führten ein Leistungsexperiment durch, bei dem ein Gehilfe des Versuchsleiters so viele Fehler machte, dass die Leistung der Versuchsperson relativ schlecht ausfiel. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Rachereaktion stark davon abhängt, ob sich der „Täter“ im Anschluss an das Experiment für sein Verhalten entschuldigt oder nicht (vgl. Montada, 1995a).

#### **2.2.2.4 Erklärungshypothesen**

Warum nun nehmen die vorschlagsberechtigten Spieler in Ultimatum-Spielen nicht alles für sich? Sind es die eigenen Fairnessvorstellungen, ist es Altruismus oder schlicht instrumentelle Gerechtigkeit, da man die Fairnessvorstellungen des anderen strategisch einkalkuliert? Und warum lehnen die Mitspieler einen Vorschlag ab? Einige Autoren halten eine Erweiterung der ökonomischen Verhaltenstheorie für unabdingbar (z.B. Camerer & Thaler, 1995), andere suchen – ganz im Sinne eines „Reparaturprogrammes“ – innerhalb des Paradigmas nach Erklärungen (z.B. Binmore, Gale & Samuelson, 1995). Doch verstricken sich die Autoren zum Teil in ihren Argumentationsmustern.

Es finden sich innerhalb der Ökonomie verschiedene **Modelle zur Erklärung** der von der ökonomischen Theorie abweichenden Befunde. Insgesamt lässt sich beobachten, dass die herangezogenen Konzepte zwar immer Ähnliches meinen, doch Unterschiedliches benennen. Scheinbar handelt es sich um eine diffuse Motivkategorie, die den Ökonomen viele Fragezeichen aufwirft. Hoffman et al. (1994) haben hierfür den Begriff des *“other-regarding” behavior* eingeführt. Es umfasst so vielfältige Aspekte wie altruistisches Handeln (vgl. Andreoni, 1989), Handeln aus Fairnessgründen und kooperatives Verhalten angesichts von Anreizen zum Trittbrettfahren.

Einen Erklärungsversuch liefert Bolton (1991): Die Spieler stellen soziale Vergleiche an und haben eine Aversion, bei einer Verteilung schlechter als der Gegenspieler dazustehen. Dieses Modell ist im Prinzip rein komparativer Natur, der relative *Payoff* ist wichtig. Jedoch besteht diese Aversion nur, solange keine anderen Erklärungen für diese Ungleichheit bestehen – ein weiterer Hinweis auf die Bedeutsamkeit der Kategorie „Verantwortlichkeit“, wie von Falk, Fehr und Fischbacher (2000) belegt. Entsprechend findet sich auch ein intentionalitätsorientierter

Ansatz nach Rabin (1993), der das Konzept des *Fairness-Equilibriums* entwickelt: Menschen helfen gerne denen, die ihnen geholfen haben. Zahlreiche Belege finden sich für die Bedeutung der Intentionalität (z.B. Blount, 1995; Charness, 1996), doch finden sich andere Erklärungsmodelle, die eher auf die Wichtigkeit des relativen *Payoff* verweisen. Hier ist etwa das Modell der *Inequity Aversion* von Fehr und Schmidt (1999) zu nennen, das davon ausgeht, dass es für Menschen aversiv ist, sich von egalitären Verteilungen zu entfernen, wobei es unterschiedlich aversiv ist, besser oder schlechter als jemand anderes dazustehen (vgl. auch Ergebnisse von Abbink et al., 2000). Ähnlich nimmt auch das *ERC-Modell* (*Theory of Equity, Reciprocity, and Competition*) von Bolton und Ockenfels (2000) an, dass neben dem materiellen Eigeninteresse auch noch die verteilungsbezogenen Konsequenzen der Ergebnisse wichtig sind. Diese Modelle können eine Vielzahl scheinbar widersprüchlicher Ergebnisse erklären, vernachlässigen jedoch nicht-konsequenzorientierte Gründe für reziprokes Handeln. Die Ergebnisse von Falk, Fehr und Fischbacher (2000) machen darauf aufmerksam, dass diese Erklärungsmodelle unvollständig sind. Bolton, Brandts, Katok, Ockenfels und Zwick (2002) versuchen, diese unterschiedlichen Modelle gegeneinander zu testen. Sie schlussfolgern zum einen, dass es starke strategische Elemente im *“other-regarding” behavior* zu geben scheint und dass zum anderen *“instead of being distinctly different motives, altruism, fairness and reciprocity are facets of a common pattern of behavior”* (Bolton et al., 2002, p. 9).

Hierin zeigt sich ein Problem der ökonomischen experimentellen Forschung, die Selbstberichte unter allen Umständen vermeiden möchte. Versucht wird, die experimentelle Anordnung so geschickt zu gestalten, dass die Motive abgeleitet werden können. Aber Verhalten ist – so auch eine Grundthese dieser Arbeit – ambivalent. Daher wundert es nicht, wie schwer es ist, diese Motive auseinander zu halten. Eine ergänzende Befragung der Probanden könnte hier hilfreich sein. Es ist vermutlich sogar richtig, dass aus einer Metaperspektive ein „Cluster“ an Verhaltensmotiven entsteht. Bei etwas weniger Misstrauen in die Selbstberichte und einer Nutzung des ausgefeilten psychologischen Inventars zur Messung latenter Konstrukte ließe sich dies empirisch prüfen und nicht nur hypothetisch spekulieren.

Zugleich fällt in dieser Forschung die Absenz des Begriffes der „Gerechtigkeit“ auf. Diesen in Beziehung zu den experimentellen Ergebnissen zu setzen, könnte sehr fruchtbar sein, weil er als Klammer zwischen Eigeninteressen und moralischen Motivationen fungieren kann. Auch ist hinreichend bekannt, dass Kosten-Nutzen-Verteilungen Objekt von Gerechtigkeitswertungen sind, so dass mit diesem Konzept die erste Schlussfolgerung von Bolton et al. (2002) über strategische Elemente sinnvoll integriert werden kann. Die Begriffe Fairness und Reziprozität werden nahezu austauschbar benutzt, obwohl die Gerechtigkeitsforschung hier ebenfalls Hilfestellung leisten könnte. Reziprozität ist ein wichtiges Gerechtigkeitsprinzip bei sozialen Austauschprozessen und der Begriff „Fairness“ ließe sich auf prozedurale Aspekte beziehen.

### Zwei Beispiele: Ungerechtigkeitssensibilität und Sanktionsbereitschaften

Zwei Beispiele für eine fruchtbare Nutzung der Gerechtigkeitspsychologie in diesem Zusammenhang bilden das Konstrukt der *Bereitschaft zur Sanktionierung unfairen Verhaltens* (Fetchenhauer & Bierhoff, 2001) und der *Ungerechtigkeitssensibilität*. Schmitt, Neumann und Montada (1995) entwickelten mittels der Facettentechnik einen Fragebogen, um die Sensibilität für widerfahrene Ungerechtigkeit anhand von vier Indikatoren zu messen: (1) Häufigkeit erinnerter Ungerechtigkeitserlebnisse, (2) Intensität der Ärgerreaktion auf eine widerfahrene Ungerechtigkeit, (3) Perseveranz (Penetranz, Rumination) des Ungerechtigkeitserlebens, (4) Extrapunitivität (Bestrafungs- und Vergeltungswünsche) (vgl. auch Schmitt, Maes & Schmal, 1995).

Mohiyeddini und Schmitt (1997) konnten in einer Untersuchung Reaktionen auf eine ungerechte Behandlung im Labor mit Ungerechtigkeitssensibilität vorhersagen. Die Versuchspersonen wurden daran gehindert, eine gute Leistung zu erbringen. Hierbei fand sich beispielsweise ein Zusammenhang zwischen der Ungerechtigkeitssensibilität und der Protestbereitschaft. Protest kann dabei als indirekte Form von Punitivität aufgefasst werden. Man erhebt Anklage gegen den Urheber einer Ungerechtigkeit und erhofft sich ein strafendes oder korrigierendes Urteil von Seiten der angerufenen moralischen Autorität.

Fetchenhauer und Huang (2004) bedienen sich einer Mischung aus dem ultimativen Verhandlungsspiel und dem Diktatorspiel, um den Zusammenhang zwischen Gerechtigkeit und Verhalten im Spiel zu analysieren. Person A soll hierbei einen Geldbetrag zwischen sich und zwei weiteren Personen B und C aufteilen. Dieser Vorschlag muss allerdings erst von Person B akzeptiert werden. Ist dies nicht der Fall, gehen alle leer aus. Die Probanden wurden nun entweder in die Rolle der Person A oder B versetzt. Es zeigte sich, dass eine hohe dispositionelle Sensibilität für Ungerechtigkeit aus der Beobachterperspektive mit einer deutlich verringerten Bereitschaft einherging, als Person B unfaire Aufteilungsangebote (d.h., eine Abweichung von der Gleichverteilung, also jeder bekommt ein Drittel des Betrages) zu akzeptieren. Das bedeutet also, dass man eine drohende Ungerechtigkeit umso eher abzuwenden versucht, je stärker man durch beobachtete Ungerechtigkeit belastet ist. Dies gilt auch, wenn man selbst dabei auf einen Gewinn verzichten muss.

Mit der *Bereitschaft zur Sanktionierung unfairen Verhaltens* hat sich vor allem Fetchenhauer mit Kollegen beschäftigt. Grundsätzlich lassen sich Handlungsreaktionen auf als ungerecht wahrgenommene Ereignisse in regressive und progressive Strategien einteilen: Miller (2001) spricht hier von "retaliation by withdrawal" und "retaliation by attack". Untersuchungen zu regressiven Strategien der Vergeltung sind im Arbeitskontext recht häufig (z.B. Folger & Baron, 1996); hierunter fallen die Verringerung von *Compliance* (Leistungsreduktion, Absentismus) oder die Attribution von Eigenverantwortlichkeit und Selbstschuld. Gemeint sein kann aber auch, gar nicht zu reagieren oder sich lediglich in Rachephantasien zu ergehen. Progressive Stra-

tegien umfassen hingegen aktive Maßnahmen wie Proteste, Anklagen, indirekte Gegenschädigungen oder direktes aggressives Verhalten (Tedeschi & Nesler, 1993).

Fetchenhauer und Bierhoff (2001) stellen ein Messinstrument vor, das eine intersituational konsistente Tendenz von Personen erfassen soll, auf Normverstöße in bestimmter Weise zu reagieren. Ganz im Sinne einer differenziellen Ungerechtigkeitsensibilität (Schmitt, Neumann & Montada, 1995) ließ sich zeigen, dass es das Persönlichkeitskonzept der *Sanktionsbereitschaft* gibt. Sie unterscheiden dabei zwei Dimensionen: „Auf der einen Seite die Bereitschaft, sich für die Einhaltung sozialer Fairnessnormen aggressionsfrei einzusetzen [...], auf der anderen Seite die Tendenz, in solchen Situationen aggressiv zu reagieren“ (S. 131). Genauer handelt es sich um (vgl. Fetchenhauer & Jacobs, 2004):

- Konstruktiv kommunikative Reaktionen
- Informieren formaler Institutionen
- Aggressive Reaktionen

Dabei werden verschiedene Szenarien vorgegeben, in denen die Probanden sich vorstellen sollen, das antisoziale Verhalten anderer zu beobachten. Die Fragen nach den Reaktionsmodi variieren das Verhältnis zwischen Proband und Täter: Entweder soll aus der Opferperspektive oder der Sicht unbeteiligter Dritter geurteilt werden. Insgesamt zeigen sich starke Korrelationen innerhalb der verschiedenen Reaktionsmodi, mittlere Korrelationen zwischen den Dimensionen *konstruktiv kommunikative Reaktionen* und *Information formeller Institutionen* und nur schwache Korrelationen dieser beiden Dimensionen mit der Tendenz zu *aggressiven Reaktionen*.

In Diktatorspielen gelang der Nachweis, dass *soziale Verantwortung aus der Beobachterperspektive* mit den Strategien *konstruktiv kommunikative Reaktionen* und *Information formeller Institutionen* positiv korreliert; *Autoritarismus* korreliert mit *Information formeller Institutionen* aus beiden Perspektiven. Das Verhalten in den Spielen, d.h., die Summe, die A freiwillig an B gibt, korreliert positiv mit den *konstruktiv kommunikativen Reaktionen aus der Beobachterrolle* und negativ mit der *aggressiven Reaktion aus der Opferperspektive*.

Die Autoren schlußfolgern, dass die Bereitschaft zum kommunikativ konstruktiven Sanktionieren ein Indikator einer prosozialen Persönlichkeit ist, aggressives Sanktionieren hingegen ein Indikator einer antisozialen Persönlichkeit.

### **2.2.2.5 Kritische Auseinandersetzung**

Zum Abschluss soll ein kritischer Blick auf die spieltheoretischen Ansätze geworfen werden. Dabei liegt ein großer Nutzen der experimentellen Spiele in der Möglichkeit, Verhalten in einer kontrollierten Umgebung zu untersuchen. Viele Einflussgrößen sind kontrolliert und zudem geht es um *reales* Verhalten mit *realen* Konsequenzen – in aller Regel monetärer Art.

Ein Kritikpunkt ist, dass experimentelle Spiele unter Umständen künstlich wirken. Versuche, mit Hilfe experimenteller Spiele Rückschlüsse darauf zu ziehen, ob Menschen in sozialen Situa-

tionen eher altruistisch oder eher egoistisch handeln, scheinen letztlich nur wenig erfolgreich zu sein (vgl. Güth, 1995; Güth & Tietz, 1990). Hier setzt die Realitätsferne des Paradigmas einer Generalisierung menschlichen Verhaltens auf andere soziale Situationen deutliche Grenzen. Zur Analyse von Handlungs- und Entscheidungsstrategien sind experimentelle Spiele relativ gut geeignet, da sich Paradigma und erfasste Variablen sehr nahe stehen.

Eine wichtige Frage ist zudem: Welche soziale Wirklichkeit wird nachgestellt? Schafft ein Experiment eine eigene Wirklichkeit? Dies setzt bereits an den monetären Anreizstrukturen der Experimente an. Die Versuchspersonen werden in aller Regel explizit instruiert, ihren eigenen Nutzen, ihren eigenen *Payoff* zu maximieren. Dies gilt für Experimente, die sich Fairness und Reziprozität zum Studiengegenstand gemacht haben, ebenso. Möglich ist, dass die Teilnehmer unterstellen, dass in diesen Spielen übliche Normen und Werte nicht gelten. So lauten zum Teil ja sogar die Instruktionen, dass der Gewinn maximiert werden soll – das ist dann entsprechend die Spielregel. Die, die sich empören, sind dann vielleicht Personen, die Normen der Alltagskultur in das Labor mit hineinnehmen.

Hierbei ist zu bedenken, dass es Kontexte gibt, in denen die Eigennutzmaximierung legitimes Ziel ist, z.B. Spiele, Sport, Börse, Basar, Märkte (vgl. Montada, 2002). Aber sogar in diesen Bereichen gibt es normative Einschränkungen, etwa bestimmte Fairnessregeln und Verbote. In vielen Kontexten regulieren solche Rechtsnormen das Profitstreben des Einzelnen. Und es gibt ebenso Kontexte, in denen soziale Verantwortung, Solidarität und Gemeinsinn, Zuneigung oder Fürsorge geltende Wertvorstellungen sind, die als Normen oder Motive internalisiert sind. Nicht nur Familien oder Gemeinschaften, die Kulturgüter oder Glaubensinhalte pflegen, gehören dazu, sondern auch viele nicht-kommerzialisierte Hilfsorganisationen. Es ist also jeweils zu erfassen, wer welche Situation als Wettbewerb interpretiert und wer als Anregung von Motiven wie Solidarität oder Gerechtigkeit. Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass die Wirkung von Normen der Gerechtigkeit in experimentellen spielerischen Settings *unterschätzt* wird.

Die spieltheoretischen Experimente bilden einen sehr ökonomischen Weg zur Untersuchung der Mechanismen bei Konflikt- und Dilemmasituationen – zum Teil so ökonomisch, dass wichtige Aspekte der ökologischen Validität zu kurz kommen. Bereits angesprochen ist die Abstinenz von Selbsturteilen. Dies schränkt das Paradigma deutlich ein. Neben der Rolle der Normen trifft dies auch die Rolle der Emotionen (vgl. Solomon, 1994). Ihre handlungsleitende Bedeutsamkeit bleibt ausgeklammert. Wie bereits ausgeführt, erweisen sich aber gerade gerechtigkeitsbezogene Emotionen als klare Prädiktoren für Handlungsbereitschaften (z.B. Kals et al., 1998).

Auch die Handlungsoptionen sind unrealistisch verkürzt. Zumeist besteht nur die willkürlich gesetzte Option zwischen Kooperation oder Nicht-Kooperation. Der hohe Einfluss der Kommunikation untereinander zeigt sich jedoch in vielen Experimenten mit Kollektivgüterspielen (s. Kap. 3.5.2), und gerade der gemeinsame Austausch stellt in realen Kontexten eine naheliegende Verhaltensvariante dar. Auch wäre denkbar, einen Austritt aus der Situation durch die Möglichkeit, nicht zu spielen, einzuführen (Orbell & Dawes, 1993).

Wenn im Rahmen der Spieltheorie von *Mixed-Motive*-Spielen die Rede ist, dann wird von einer eingeschränkten Begriffsweise Gebrauch gemacht. Es handelt sich um Spiele, bei denen ein Konflikt zwischen genau zwei Handlungsoptionen besteht: Kooperieren oder kompetitiv agieren (vgl. Komorita & Parks, 1995). Der Motivbegriff wird mit der Handlungspräferenz gleichgesetzt und meint nicht die einer Handlung zugrundeliegende, allgemeinere Orientierung. Auch Müller (2002, S. 11) konstatiert: „Daher ist der Begriff ‚*mixed-motive games*‘ leider unglücklich gewählt und irreführend, denn eine tatsächliche Untersuchung unterschiedlicher Handlungsmotive zur Erklärung des Verhaltens in Dilemmasituationen bleibt in dieser Forschungsrichtung aus.“

Die hier berichtete Forschung hat ihren Wert vor allem auch darin, dass sie das Wirken von Gerechtigkeit und Fairness als Motivhypothese überhaupt prüft und belegt. Wir wissen jedoch oftmals einfach nicht, wie die Teilnehmer das Spiel überhaupt verstanden haben.

## 2.3 Ableitungen für die eigene Arbeit

Das Menschenbild des *homo oeconomicus* hat eine immense Zahl theoretischer und praktischer Arbeiten stimuliert. In den Ausführungen zum Eigennutzaxiom wurde deutlich, dass eine Prüfung der These vom rationalen Egoisten zumeist unterbleibt und nur selten alternative Modelle gegeneinander getestet werden. Eigennutz wird zumeist entweder postuliert oder post hoc in die Befunde „hineininterpretiert“. Dass Eigennutz ein wichtiges Motiv des Menschen ist, das in unterschiedlichen Kontexten unterschiedlich stark dominiert, soll dabei keineswegs bestritten, jedoch der Status der Ein-Motiv-Theorie hinterfragt werden.

### Motivpluralistisches Menschenbild im empirischen Test

Die vorliegende Studie geht nicht von der Wirkung eines einzelnen Motivs, sondern von einem *motivpluralistischen Menschenbild* aus. Die Annahmen zur Dominanz von Eigeninteressen müssen empirisch geprüft werden. Dabei soll der Weg einer kontrastiven und integrierenden Testung unterschiedlicher Motivgruppen beschrrieben werden.

Die hier vorgestellte psychologische Gerechtigkeitsforschung bietet dabei einen wichtigen Ansatzpunkt, da sie die hohe Bedeutung von Fairnessüberzeugungen und entsprechenden Emotionen belegen kann. Darüber hinaus beinhaltet die erwähnte Forschung zur sozialen Verantwortungsübernahme ebenfalls relevante Bezugspunkte. Sowohl diese Motivgruppe als auch Variablen des Eigeninteresses sollen mit eigens konstruierten Skalen operationalisiert und einer vergleichenden Testung zugänglich gemacht werden. Dabei sollen beide Variablengruppen in großer Breite gemessen werden. Hierdurch wird es auch möglich, Bezüge zwischen den Prädiktoren herzustellen und zu klären, welche Gewichtung die Variablengruppen bei der Erklärung einer kooperativen Handlungsbereitschaft haben.

Wie *Blaming-the-Victim*-Phänomene oder die „Kauffiktion“ zeigen, finden zwischen Gerechtigkeit oder moralischen Motiven einerseits und Eigeninteressen andererseits Abwägungsprozesse

statt, die für unterschiedliche Handlungsbereiche unterschiedlich ausfallen werden. Dabei zeigte insbesondere die Forschung zu den *Urteilsheuristiken* auf, dass diese Entscheidungsprozesse keineswegs so reflektiert und rechnerisch versiert verlaufen, wie vom Modell des *homo oeconomicus* gefordert. Im Gegenteil scheint der Mensch eine Vielzahl findiger intuitiver Werkzeuge zu haben, um Entscheidungen in beschränkten Situationen bestmöglich zu fällen.

Es ist auch zu prüfen, inwieweit Eigeninteresse und verantwortungsbezogene Kognitionen oder Gerechtigkeit konfundiert sein können. Hier ist auch auf die Brückenannahmen der *Rational-Choice*-Theoretiker zu verweisen, die davon ausgehen würden, dass Gerechtigkeitsüberzeugungen nur dann eine Bedeutung für das Handeln haben, wenn das Eigeninteresse groß ist. Sie könnten zudem auf die Unterscheidung von *High-Cost*- und *Low-Cost*-Situationen zurückgreifen und behaupten, dass moralische Erwägungen nur dann das Verhalten beeinflussen, wenn dieses mit niedrigen Kosten verbunden ist.

### **Untersuchung von Beitragsverhalten und Kooperation in realen Situationen**

Dabei will sich diese Untersuchung bewusst auf die Ergebnisse der spieltheoretischen Forschung stützen, die deutliche und wertvolle Befunde für die Bedeutsamkeit von Reziprozität, Fairness und retributiven Impulsen erbracht hat, sich aber im Vorgehen von dieser klar absetzen und zwar in einem doppelten Sinne.

**Zum einen** werden Eigennutz und Fairness oder Reziprozität in den spieltheoretischen Experimenten stimuliert und intuitiv repräsentiert. Wie bereits konstatiert, besteht eine große Zurückhaltung in der Ökonomie bezüglich der Befragung der Spielteilnehmer nach ihren Motiven. Das Konzept der „Gerechtigkeit“ scheint Unbehagen auszulösen und wird nicht eingebunden. Hierdurch entsteht das Problem der Ambivalenz und teilweise nur schwer zu interpretierender Ergebnismuster. Es gibt sozusagen ein großes Fragezeichen bezüglich der Verhaltensoptionen, die nicht auf Eigennutz schließen lassen. Dass es „etwas anderes“ gibt, ist klar. Was es ist, bleibt im Diffusen.

Für die vorliegende Studie werden alle interessierenden Variablen sorgfältig operationalisiert und in einem Fragebogen messbar gemacht. Die Teilnehmer werden selbst befragt, sie werden als Experten für ihr Handeln betrachtet. Auf diese Weise entsteht mehr Transparenz über zugrundeliegende Motivationsmuster. Binnenstrukturen können empirisch aufgearbeitet werden. Des Weiteren sollen die Handlungsoptionen nicht als Dichotomie, sondern als Kontinua erfasst werden. Es gibt in dieser Studie demnach *Kooperationsspielräume*.

**Zum anderen** soll eine reale, im gesellschaftlichen Leben verankerte Situation fokussiert werden, um hierdurch dem Problem der ökologischen Validität zu begegnen. Hierbei sollen nicht experimentell entwickelte Modelle ins Feld gebracht werden, sondern Anliegen ist, die Variablen zu suchen und messbar zu machen, die in einer realen Entscheidungssituation eine Rolle spielen. Dies soll jedoch nicht willkürlich oder beliebig geschehen, sondern theoriegeleitet, so dass ein integratives Modell entstehen kann.

Da kooperative Handlungsbereitschaften gesellschaftlich erwünschte Handlungsweisen darstellen, lässt eine profunde bedingungsanalytische Studie, die sowohl eigeninteressebezogene als auch im weitesten Sinne moralische Motive erfasst, darüber hinaus wichtige und vor allem differenzierte Erkenntnisse im Hinblick auf mögliche Interventionen erwarten.

#### **Wie dominant sind Eigeninteressen in diesem Anwendungsfeld?**

Zudem sollen insbesondere zwei spezifische Befunde aufgegriffen und für das hier untersuchte Handlungsfeld der Arbeitszeit- und Einkommensverzichte geprüft werden:

- Dies bezieht sich zum einen auf die einschlägigen Studien von Miller und Ratner (1996) und die Frage danach, ob Eigennutz als präskriptive Norm wirken kann. Es wird also in dieser Studie genauer betrachtet, ob Menschen die Wirkung von Eigennutz bei anderen Menschen überschätzen. Zu diesem Zweck wird es notwendig, die Fremdeinschätzungen der Bereitschaften und verschiedener anderer motivationaler Maße zu erfassen.
- Ein zweiter Aspekt bezieht sich auf die Forschung zu den möglichen Verbreitungswegen des „Mythos’ Eigeninteresse“. Es wurde auf Befunde verwiesen, die nahe legten, dass sich Ökonomiestudierende eigennütziger verhalten als Studierende geisteswissenschaftlicher Fächer. In dieser Untersuchung soll daher auch geprüft werden, ob sich hierfür weitere Belege finden lassen. Dabei werden nicht Studierende, sondern Berufstätige mit dem entsprechenden fachlichen Hintergrund einander gegenüber gestellt.



### 3 Trittbrettfahren

Die Geschäftsstraßen in Trier präsentieren sich in der Weihnachtszeit im Lichterglanz. Doch wenn es um eine Beteiligung an der Finanzierung geht, kneifen manche Geschäftsleute. Laut eines Beitrages im Trierischen Volksfreund muss man sich mit den „Beleuchtungs-Schnorrern“ herumplagen (TV, 2002): „Es gibt leider viele Trittbrett-Fahrer. Von der Beleuchtung profitieren will jeder, dafür seinen Kosten-Anteil bezahlen aber nicht.“ Im Folgejahr 2003 gab es dann für die Beleuchtungs-Sponsoren ein Glühbirnen-Emblem für das Schaufenster oder die Ladentür: „Dieses Lichtlein geht den Beleuchtungs-Trittbrettfahrern nicht auf.“ (TV, 2003).

So ein Beispiel für das Problem öffentlicher Güter – der *Public Goods*. Weitere Alltagsbeispiele sozialer Dilemmata sind etwa Luft- und Wasserverschmutzung oder die Zahlung der Gebühren für öffentlich-rechtliches Fernsehen. Ein prominent gewordenes Beispiel der 80er Jahre in Deutschland ist der „autofreie Sonntag“. Dieses Problem der *Public Goods* und verwandte Phänomene wurden in den vergangenen Jahrzehnten in einer großen Zahl unterschiedlicher Felder unter verschiedenen thematischen Bezügen untersucht. Das ihnen allen gemeinsame Kennzeichen ist der Konflikt zwischen den individuellen kurzfristigen Interessen und den langfristigeren Kollektivinteressen. Jeder Mensch begegnet solchen Dilemmata relativ regelmäßig in seinem täglichen Leben.

Da dieses Problem sowohl im Alltag als auch für die vorliegende Fragestellung nach freiwilligen Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen zugunsten des gemeinschaftlichen Wohles sehr bedeutsam ist, wird es im folgenden Abschnitt einer eingehenden Betrachtung unterzogen. Dabei wird nach der Skizzierung der grundsätzlichen Ideen und experimentellen Herangehensweisen darauf eingegangen, wie viel Trittbrettfahren und reziprokes Verhalten überhaupt gezeigt wird. Im Anschluss werden (mit-)verursachende Bedingungen sowie Mechanismen und Motive, die Trittbrettfahren reduzieren können, näher betrachtet. Begonnen wird jedoch mit einigen Anmerkungen zur begrifflichen Klärung.

#### 3.1 Was heißt Trittbrettfahren?

Der Begriff des *Trittbrettfahrens* oder auch *Free-Riding*<sup>6</sup> findet sich in zahlreichen Disziplinen wie den Wirtschaftswissenschaften, der Soziologie, Politologie und auch der Psychologie. Sei es in Form der „irrationality of voting“ in den Politikwissenschaften, des „free-rider problem“ (Olson, 1965) oder „prisoner’s dilemma“, die Wissenschaften scheinen das Problem kollektiven Handelns in unterschiedlichen Erscheinungsformen zu adressieren. Des Weiteren finden sich auch in den Sozialwissenschaften die vielfältigsten Begriffe für in ihrer Essenz ähnliche Konzepte.

---

<sup>6</sup> Die beiden Begriffe *Trittbrettfahren* und *Free-Riding* sowie die dazugehörigen Verben werden synonym verwendet.

Es ist die Rede von “the tragedy of the commons” (Hardin, 1968)<sup>7</sup>, “the commons dilemma” (Dawes, 1975), “social traps” (Platt, 1973) oder “multiple prisoner’s dilemma” (Schelling, 1973). All diese Begriffe umschreiben letztlich den motivationalen Aspekt des Problems der kollektiven Güter (Edney, 1980; Marwell & Ames, 1979; 1980; Olson, 1965).

Der Begriff des *Trittbrettfahrens* ist dabei mit starken negativen Konnotationen besetzt, politisch aufgeladen und wird im Sprachgebrauch nicht immer eindeutig verwendet. So wird er im Alltag auch oft allgemein für Personen gebraucht, die ein Handeln nachahmen. Die im Begriff enthaltene Metapher bezieht sich dabei auf den Verkehrsbereich. Wer auf dem Trittbrett einer Kutsche, einer Eisenbahn oder eines Busses mitfährt, der hat in aller Regel kein gültiges Ticket, der nutzt den Transportservice, ohne für ihn zu bezahlen. Der auch aufzufindende Begriff des „Schmarotzer-Dilemmas“ (vgl. Glance & Huberman, 1994) macht die starke negative Bedeutung noch deutlicher.

Trittbrettfahren soll in dieser Arbeit verstanden werden als das Profitieren vom Engagement und Einsatz anderer, ohne selbst etwas beizutragen. Die allgemein erwünschten Effekte gemeinsamen Handelns kommen auch Trittbrettfahrern zugute, die ihrerseits keine Kosten haben (vgl. Buchanan, 1968; Montada, 1998c).

*Free-Riding* gilt in aller Regel als Inkarnation eigeninteressegeleiteten Handelns, und so verbinden sich mit dem Begriff in aller Regel zugleich Implikationen über die zugrundeliegenden Motive. Ob dies ein zulässiger Schluss ist, wird in dieser Arbeit aufzuzeigen sein. Trittbrettfahren wird in all jenen Situationen virulent, in denen – wie in der Eingangsparabel – ein erwünschtes Gut nur durch kollektiven Einsatz oder Verzicht möglich wird.

### 3.1.1 Was ist ein kollektives Gut und welche gibt es?

Zu Beginn sei eine Definition angeführt: “A public good is a commodity or service that can be easily supplied to all members of a group (community, society).” (Komorita & Parks, 1994, p. 10). Die Erstellung dieses Gutes ist dabei fast ausschließlich von den Beiträgen der Gruppenmitglieder abhängig. Wichtig ist also die konzeptuelle Unterscheidung von privaten und öffentlichen bzw. kollektiven Gütern (Olson, 1965), die auf der unterschiedlichen Zugänglichkeit zum Verbrauch basiert. Dabei sind es zwei kennzeichnende Aspekte, die kollektive von Konsumgütern unterscheiden:

- *Jointness of supply*: Die Nutzung des öffentlichen Gutes steht allen Gruppenmitgliedern gleichermaßen zu. Soweit die ebenfalls gemeinschaftliche Erstellung gesichert ist, sollte ein Kollektivgut nach Komorita und Parks (1994) nicht aufbrauchbar sein, unabhängig davon,

---

<sup>7</sup> Die Geschichte der Tragik der Allmende (Hardin, 1968) verdeutlicht exemplarisch die Struktur eines sozialen Dilemmas: Die gemeinsame Nutzung der Dorfweide durch unterschiedliche Bauern beinhaltet für jeden Bauern die Erkenntnis, dass es für das eigene Wohlergehen günstig ist, eine möglichst große Herde auf die Weide zu schicken, da der Nachteil, nämlich die Abnutzung der Weide, von allen geteilt wird, während der Gewinn ihm gehört. Da alle Bauern dieser rationalen Erwägung folgen, sinkt die Qualität der Dorfweide zunehmend ab und es ist leicht vorstellbar, dass sie früher oder später unbrauchbar wird.

wie viele Gruppenmitglieder es konsumieren. Als Beispiel nennen die Autoren das öffentlich-rechtliche Fernsehen.

- *Impossibility of exclusion*: Öffentlich-rechtliches Fernsehen kann man auch empfangen, wenn man selbst keine Gebühren bezahlt hat. Man kann es Nicht-Beitragenden nur schwer verwehren, das Gut zu konsumieren.

Diese beiden Prinzipien machen klar, warum laut ökonomischem Verhaltensmodell die individuell *rational* Wahl darin besteht, nicht zur Erstellung des Gutes beizutragen. Der Konflikt zwischen individueller und kollektiver Rationalität liegt hier in der Methode der Gütererstellung. Denn wenn keiner mehr beiträgt – was individuell die *rational* Wahl wäre, so wären alle Mitglieder schlechter gestellt, weil das Gut nicht mehr entsteht. Aus kollektiver Perspektive ist es also durchaus *rational* beizutragen.

Man kann zudem diskrete von kontinuierlichen öffentlichen Gütern unterscheiden:

- Das diskrete Gut kann nur als Ganzes erstellt werden: Es wäre nicht sinnvoll, weniger herzustellen. Zudem ist eine gewisse Zahl Beitragender notwendig. Ein Beispiel ist eine Brücke – gibt es nicht genug Beitragende, so entsteht keine Brücke. Eine halbe Brücke ist nutzlos. Die meisten psychologischen Experimente beschäftigen sich mit solchen Dilemmata.
- Kontinuierliche Güter können auf jedem Niveau oder in jedem Maße erstellt werden, und dieses Ausmaß hängt von der Beitragsrate ab. Wohltätige Einrichtungen sind ein Beispiel; man kann hier leicht *Trittbrettfahren*, weil diese Einrichtungen selten Hilfe ablehnen. Unabhängig davon, wie viele Menschen beitragen, können diese Organisationen in einem gewissen Maße bestehen. Selbst, wenn nur eine Person etwas spendet, können sie etwas tun.

Insgesamt gibt es zahlreiche Beispiele: Selbst der Dienst demokratischer Regierungen kann als öffentliches Gut betrachtet werden. Das Rechtssystem, Gesundheitssystem, die militärische Verteidigung etc. erfordern Beiträge der Öffentlichkeit (z.B. Wahlen, Beitragszahlungen, berufliches Handeln, pflichtgemäßes Handeln). Viele staatlich organisierte Leistungen kommen der Population insgesamt zugute, nicht immer allen einzelnen Bürgern.

Bedeutsam ist für die vorliegende Fragestellung vor allem die Unterscheidung, ob es sich bei den Kollektivgütern um erstellte, produzierte Güter handelt oder natürliche Ressourcen wie beispielsweise Luft, Wasser oder Bodenschätze. So stellt das Eingangsbeispiel der Weihnachtsbeleuchtung ein Beispiel für ein Dilemma dar, bei dem sich die Frage stellt, wie viel man zu einem gemeinsam erstrebten oder zu bewahrenden Gut beitragen will. Die „Tragik der Allmende“ hingegen stellt ein Beispiel für ein Entnahmedilemma dar, da entschieden werden muss, wie viel jeder von einer begrenzten gemeinsamen Ressource für sich in Anspruch nimmt (vgl. Brewer & Kramer, 1986). Kooperation bedeutet demnach in beiden Kontexten Unterschiedliches.

### 3.1.2 Formen sozialer Dilemmata und das *Public-Goods-Spiel*

Laut Axelrod (1984) lässt sich *Trittbrettfahren* als Ergebnis einer Situation beschreiben, die als Gefangenendilemma beschrieben wird. Das bereits erläuterte Paradigma des Gefangenendilemmas (vgl. Kap. 2.2.2.1) wurde in der Psychologie aufgegriffen und für die experimentelle Konfliktforschung nutzbar gemacht. Konstitutiv für soziale Dilemmata sind nach Messick und Brewer (1983) zwei Merkmale: (1) Jede Person hat eine individuell rationale Wahl, die für sie selbst am günstigsten ist. (2) Treffen alle Beteiligten die für sie individuell rationale (eigennützige) Wahl, ist das Ergebnis für alle insgesamt schlechter, als wenn alle diese (nur individuell) rationale Wahl **nicht** getroffen hätten (zur Definition auch Dawes, 1980). Brewer und Kramer fassen pointiert zusammen (1986, p. 543): "Social dilemmas exist whenever the cumulative result of reasonable individual choices is collective disaster." Auch in dieser Forschung bleibt jedoch die Dichotomie von Kooperation und Nichtkooperation weitgehend erhalten. Diese Dilemmasituationen lassen sich nach unterschiedlichen Dimensionen klassifizieren (Messick & Brewer, 1983) und unterscheiden sich zudem in der Zahl der Spieler, der Spieldurchgänge und vor allem auch in den verwendeten Geschichten zur „Verpackung“ des Dilemmas.

Eine bedeutende Unterscheidung der Spieltypen erwächst aus den beiden im vorangegangenen Teilkapitel benannten Dilemmasituationen für produzierte und natürliche öffentliche Güter; diese werden spieltheoretisch durch Beitrags- und Entnahmespiele simuliert. Die *Ressourcen-Management-Aufgabe* stellt z.B. eine solche Technik zur Simulation eines Entnahmedilemmas dar (vgl. Edney, 1980), bei der eine Gruppe von Personen Zugang zu einer gemeinsamen Ressource hat. Eine übermäßige „Ernte“ dieser Ressource durch die einzelnen Gruppenmitglieder führt zu einer Entleerung des Vorrats (vgl. Messick & Brewer, 1983).

Wichtig ist hierbei, dass Entscheidungen psychologisch nicht äquivalent sein müssen, auch wenn sie im Hinblick auf die objektive Einschätzung der Gewinne und Verluste absolut vergleichbar sind (vgl. Dawes, 1980). Denn hier können *Framing*-Effekte eine Rolle spielen (Kahneman & Tversky, 1984). Wenn es um eine Entscheidung im ersten Fall (Beitragsspiel) geht, müssen Individuen entscheiden, wie viel sie von etwas Wertvollem, das sie bereits besitzen, beitragen wollen. Es geht also um das Aufgeben von etwas, das heißt, man muss unmittelbare oder bestimmte Kosten in Kauf nehmen, um einen unbestimmten zukünftigen Vorteil zu erlangen. In diesem Fall wird man – so die *Prospect Theory* – risikofreudiger reagieren als bei einem Entnahmespiel, was in diesem Falle meint: Man wird die Langzeit-Kosten riskieren, um so viel wie möglich des Besitzes zu behalten bzw. Ertrages zu erhalten.<sup>8</sup>

Komorita und Parks (1994) beschreiben diese beiden Dilemmatypen in einer Terminologie, die auf die Valenz und Verzögerung der Folgen abhebt. Sie unterscheiden:

---

<sup>8</sup> Diese zwei Formen entsprechen unterschiedlichen Facetten der Gruppensolidarität, wie sie von Hechter (1987) beschrieben werden.

- *Soziale Fallen*: ein kleines positives Ergebnis unmittelbar in Kombination mit einem verzögerten, großen, negativen Ergebnis;
- das *Public-Goods-Paradigma*; hier ist es andersherum: ein kleines negatives Ergebnis unmittelbar (z.B. Geldeinbuße) in Kombination mit einem verzögerten, großen, positiven Ergebnis. Die verzögerte Konsequenz ist entscheidend, und diese Verzögerung ist oft ausgesprochen lang.

*Soziale Fallen* entsprechen dabei Entnahme-, das *Public-Goods-Paradigma* Beitragsspielen.

Zur Gestaltung der experimentellen Designs lässt sich feststellen, dass bei vielen Studien nur die Versuchsperson eine tatsächliche Person ist. Ein typisches *Public-Goods-Experiment* läuft dabei ab, wie Abbildung 1 zeigt. Drei oder mehr Individuen verteilen ihre Ausstattung entweder auf ein privates oder ein öffentliches Gut. Die dem Kollektivgut zugeführten Beträge haben eine höhere Effizienz (indem die Summen mit einem bestimmten Faktor multipliziert werden). Jedes Individuum kann vom Kollektivgut profitieren, egal, wie hoch der eigene Beitrag war (*nonexcludability*). Trittbrett zu fahren ist in diesem Paradigma individuell rational, kollektiv aber irrational im Sinne von pareto-ineffizient. Das Optimum für alle wird nicht erreicht. Sehr viele Studien bedienen sich dieses grundlegenden Aufbaus. Die meisten der im Folgenden berichteten Ergebnisse resultieren aus experimentellen Studien. Die Kritikpunkte, die für spieltheoretische Ansätze zusammengestellt wurden (vgl. Kapitel 2.2.2.5), gelten hier gleichermaßen.

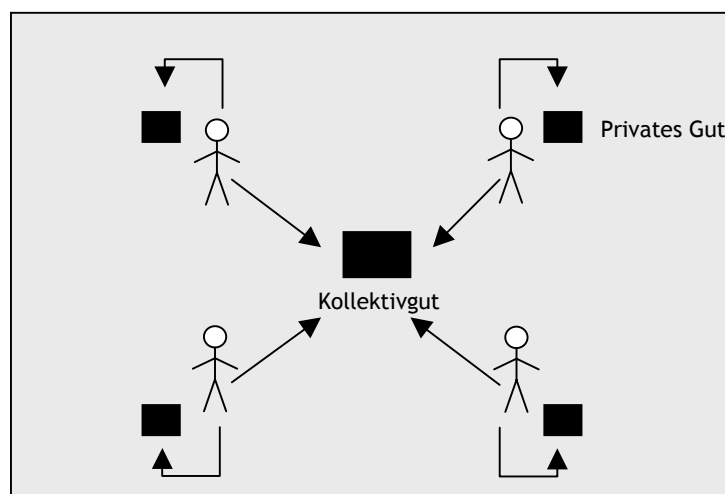


Abbildung 1: Das *Public-Goods-Spiel*.

### 3.1.3 Der besondere Fall des Handlungsfeldes Arbeit – Grenzen der Übertragbarkeit

Für das in dieser Arbeit tangierte Handlungsfeld der beruflichen Arbeit ist genauer zu klären, ob sich von öffentlichen Gütern sprechen lässt und wo die Grenzen der Übertragbarkeit der oben genannten Definitionen, Bestimmungen und Simulationen liegen. Dabei ist einerseits näher zu bestimmen, was überhaupt als Kollektivgut angesehen werden kann, und andererseits, wie dieses Kollektivgut zu verstehen ist.

Für die vorliegende Fragestellung der Schaffung neuer Arbeitsplätze durch Kollektivverzicht von Arbeitsplatzbesitzern stellt sich die Frage, ob sich das bestehende Arbeitsangebot als *Public Good* verstehen lässt. Die Antwort auf diese Frage ist nicht trivial. Mit dieser Frage ist eine grundlegende gesellschaftliche Frage angesprochen. Denn mit ihr eng verbunden sind Vorstellungen davon, ob Arbeit eine natürliche Ressource darstellt (vgl. Kap. 4.3.1.2) oder durch (wesen?) Beiträge erst geschaffen wird, ebenso wie Fragen danach, wer letztlich nutzungsberechtigt ist – also Grundfragen der Gesellschaftsordnung. In sozialen Marktwirtschaften stellt sich diese Frage in einem deutlicheren Maße als in freien Marktwirtschaften, die bezüglich der Güterfrage der Arbeit auf das Wirken von Angebot und Nachfrage verweisen würden (vgl. Montada, 1994b). Demnach ist zu reflektieren, dass die Behandlung von Arbeit als öffentliches Gut bereits eine bestimmte Konzeption von Arbeit voraussetzt, die gesellschaftspolitische Konsequenzen hat und sich in entsprechenden Prämissen und Gesellschaftsbildern spiegelt.

Die Frage danach, ob das Arbeitsangebot ein Kollektivgut ist, nimmt Bezug darauf, welcher Art das Gut „Erwerbsarbeit“ ist: Handelt es sich um eine natürliche Ressource, ähnlich Luft oder Wasser, so dass sich der Umgang mit diesem Gut als „Entnahmespiel“ aus einem vorgegebenen Bestand verstehen lässt? Oder simuliert das Beitragsdilemma die Situation adäquat, indem Arbeit und ein entsprechender Anspruch entsteht, wenn man zur Erstellung des Gutes beigetragen hat (z.B. indem man Sozialabgaben leistet, sich entsprechend fortbildet, etc.)?<sup>9</sup>

Um das Fazit vorweg zu nehmen – Die Antwort lautet: weder noch. Erwerbsarbeit in Form bezahlter Berufstätigkeit ist ein kulturelles Phänomen (vgl. Kap. 4.1) und insofern keine natürliche, sondern eine kulturell geschaffene Ressource. Sie ist weder – im Sinne eines produzierten Kollektivguts – unbegrenzt verfügbar oder herstellbar, noch besteht im Sinne einer natürlichen Ressource ein fixer Gesamtumfang an Arbeit. Zusätzliche Arbeit kann geschaffen werden und Arbeit ist insgesamt ein sich veränderndes Gut und variables Angebot.

Das Kollektivgut des Arbeitsangebotes ließe sich demnach, wie im Grunde alle Sozialversicherungssysteme, zugleich als Beitrags- und selektives Entnahmespiel kennzeichnen. Arbeitsplatzbesitzer – ebenso wie vielfältige andere Akteure – tragen einerseits durch verschiedene Beiträge zur Erstellung des Arbeitsangebotes bei (z.B. Sozialabgaben, Konsum, Arbeitskraft), andererseits nutzen und gebrauchen sie das bestehende Gut, indem sie einen bezahlten Arbeitsplatz haben. Wer Überstunden macht oder mehrere Jobs innehat, nutzt das Gut noch stärker als andere. Diese Interdependenz macht die Dilemmasituation komplexer als es die in den folgenden Kapiteln skizzierten Experimente widerzuspiegeln vermögen.

Die typischen experimentellen Spiele bilden die soziale Wirklichkeit äußerst fragmentarisch ab. Sie wenden sich klar umrissenen Dilemmastrukturen zu, die in dieser Form in der komplexen

---

<sup>9</sup> Für die bisherige Regelung bei Arbeitslosengeld und -hilfe galt diese Dilemmastruktur. Die Reform Hartz IV, die 2005 in Kraft tritt, nivelliert diese Beitragsdilemmasituation in gewissem Ausmaß und führt zu einem als ungerecht wahrnehmbaren Umlagesystem: Beitragende, die viele Jahre Arbeitslosenversicherung bezahlt haben, haben nunmehr nicht mehr Sicherheit als jemand, der noch nie einbezahlt hat.

und vernetzten sozialen Welt nicht existieren. Die Teilnehmer befinden sich in einer künstlichen Laborsituation, die die natürliche soziale Einbettung und Alltagskultur ausblendet (vgl. Kap. 2.2.2.5); oft sind sie die einzigen tatsächlich existierenden Spieler (s. Kap. 3.1.2). In aller Regel werden monetäre Einheiten und Anreize zur Modellierung der Dilemmasituation herangezogen. Zwar lassen sich Konvergenzpunkte zwischen komplexen realen Dilemmata und experimentellen Befunden finden (Biel, 2000) – und auch in dieser Arbeit wird beleuchtet, welche Ergebnislinien sich post hoc für das vorliegende reale Dilemma nutzen lassen; jedoch ist ein Mangel an Anwendungsstudien zu beklagen, die sich insbesondere der Vorhersage von Bewertungen, Haltungen und Handlungen in realen Kontexten zuwenden. Die Simulation in experimentellen Spielen erreicht aufgrund steigender Komplexität und rechnerischen Aufwandes schnell ihre Grenzen. Selbst wenn beispielsweise versucht würde, Beitrags- und Dilemmaspiele zu kombinieren, um den realen Bedingungen gerechter zu werden, bleibt die Kritik an der Künstlichkeit der Situation bestehen. Viele Variablen – wie Emotionen oder bestimmte Norm- und Wertvorstellungen – lassen sich in pflicht- und bindungsfreie Laborsettings nicht angemessen übertragen. Daher sei an diesem Punkt betont, dass ein großes Forschungsdesiderat darin besteht, reale Dilemmasituationen zu untersuchen, ohne sie experimentell zu normieren und damit unauthentisch werden zu lassen.

Es lassen sich weitere Punkte herausarbeiten, an denen sich die Verkürzung der experimentellen Forschung aufzeigen lässt. So passen die genannten Definitionskriterien nicht auf alle öffentlichen Güter – auch nicht auf das Thema Erwerbsarbeit. Der Aspekt der *jointness of supply* lässt sich nur mit Einschränkungen übertragen. Die Mitglieder einer Gesellschaft könnten sich über ihre Staatsbürgerschaft als empfangsberechtigt betrachten, auf das Arbeitsangebot zuzugreifen. Nun sind jedoch im Bereich Zuteilung und Entzug von Arbeit wesentliche weitere Kriterien relevant, v.a. das Leistungsprinzip oder ein Prinzip der „Passung“ von Anforderung und Kompetenz. Arbeitnehmer stehen auf dem Arbeitsmarkt darüber hinaus untereinander in Wettbewerb um die Ressource bezahlte Arbeit, so dass neben Kooperation andere Mechanismen ebenso bedeutsam sind, die eher dem Kontext „Markt“ als dem Kontext „Kollektivgut“ entsprechen. Im realen Beispiel findet sich demnach eine Durchwirkung von Kontexten, so dass sich kompetitive und kooperative Charakteristika vermischen.

Des Weiteren gibt es Personen, die i.w.S. „freiwillig“ nicht auf den Arbeitsmarkt zugreifen (z.B. Hausfrauen), die aber prinzipiell ebenfalls zugriffsberechtigt wären. Und für den strukturellen Vergleich der im Folgenden vorgestellten Dilemmata und der Situation auf dem Arbeitsmarkt ist darüber hinaus essenziell, dass im Sinne des Beitragsspieles eine besondere Akteurgruppe vorhanden ist, die eine spezielle Rolle bei der Erstellung des Gutes spielt: die Arbeitgeber, die wiederum keine Anspruchsnutzer sind. In gewissem Maße sind also Beitrags- und Entnahmespiele nicht nur für die Arbeitnehmer interdependent, sondern durch die Aufteilung der Gesellschaft in Arbeitgeber und -nehmer auch komplex auf unterschiedlichen Ebenen angeord-

net:<sup>10</sup> Arbeitnehmer entnehmen Arbeit durch ihre bezahlte Berufstätigkeit, deren Produktivität wiederum u.a. bezahlte Arbeit entstehen lässt (z.B. durch Konsum, über Unternehmensgewinne, die Käufe und Investitionen ermöglichen, durch die Lohnnebenkosten, die als Beiträge zu Versicherungssystemen zur Bezahlung anderer beruflicher Arbeit beitragen). Die Arbeitgeber erhalten diese Arbeitskraft, um mit dieser wiederum zur Bereitstellung des Gutes beizutragen. Der Kreislauf ist also kein direkt reziproker, sondern ein vermittelter und hierarchischer. Und auch die Akteurgruppen der Arbeitgeber und darüber hinaus der Selbstständigen sind nicht nur mit den Arbeitnehmern im kooperativen „Spiel“ um das Kollektivgut Arbeitsangebot involviert, sondern darüber hinaus – ebenso wie die Arbeitnehmer – untereinander in ein kompetitives Szenario eingebunden. Denn unter Gleichen stehen diese Akteurgruppen in der Marktwirtschaft ebenfalls in Wettbewerb. Insofern verflechten sich auch hier unterschiedliche soziale Wirklichkeiten, die eine Laborsituation in dieser komplexen Interdependenz nicht abzubilden vermag.

Da Erwerbsarbeit zudem kein unerschöpfliches Gut ist, trifft in diesem Sinne auch das Definitionsmerkmal der *impossibility of exclusion* nicht zu. Denn durch das gesellschaftliche Phänomen der Arbeitslosigkeit wird deutlich, dass es möglich ist, (nicht-beitragende) Personen von der Nutzung des Gutes auszuschließen bzw. sich selbst auszuschließen (durch Kündigung). Spieltheoretisch gesprochen ist es als Arbeitsloser nicht möglich, am Spiel teilzunehmen, da man – zumindest vorläufig – von der Konsumierung ausgeschlossen ist.

Die in dieser Arbeit fokussierte Maßnahme der kollektiven und zugleich freiwilligen Arbeitszeit- und Einkommensverzichte kann in der spieltheoretischen Analogie als Entnahmezurückhaltung verstanden werden: Personen, die dem Pool an Arbeit durch ihren bezahlten Arbeitsplatz Bestandteile entnehmen, nutzen in diesem Sinne dann weniger der vorhandenen Ressource. Die nicht genutzten Anteile tragen dazu bei, die primäre kollektive Ressource des Arbeitsangebotes auszuweiten – wobei nicht vergessen werden sollte, dass es sich um eine Umverteilung handelt, nicht um eine Neuschaffung im engeren Sinne. Durch diese zusätzlichen Arbeitskapazitäten wird der Kreis der Entnehmenden größer, indem bisher Arbeitslose in den Kreis der bisherigen Nutzer aufgenommen werden. Das Spezifische dieser Situation ist, dass in diesem Falle die Personen, die durch ihren Verzicht zur Erweiterung des Arbeitsangebotes beitragen, nicht diejenigen sind, die unmittelbar von der Vergrößerung des Kollektivgutes profitieren, sondern andere Personen, Arbeitslose, die bisher nicht an der Entnahme teilhaben konnten. Durch die geleisteten Verzichte bzw. Entnahmezurückhaltungen entstehen über die Rückkopplung der positiven Wirkungen einer Reduktion von Arbeitslosigkeit zwar nicht für jedes einzelne beteiligte Individuum, aber für die Population insgesamt Gewinne – in Form der Gewährleistung sozialen Friedens, einer Schonung der Staatsausgaben und des Ausbaus gesellschaftlicher Versicherungssysteme.

---

<sup>10</sup> Und auch dies stellt in einem gewissen Sinne noch eine Vereinfachung dar, da weitere Akteurgruppen bedeutende Rollen spielen. So ist zudem der Staat bzw. die Regierung in dieses Handlungsgefüge als regulierender Akteur involviert; er legt zumindest teilweise die entsprechenden „Spielregeln“ für alle interagierenden Akteure fest und ist selbst auf das Engagement der Bürger (z.B. Wahlen) angewiesen.



Dies ist jedoch ein Effekt mit hochgradig vermittelter, interdependenter und verzögerter Wirkung. Das spezielle Problem der Kollektivgüter – das Trittbrettfahrerdilemma – ist aber mit dieser Konzeption dennoch tangiert. Wenn genügend Menschen sich beteiligen, kann es zu den erwünschten Effekten kommen. Die (im Hinblick auf Eigeninteressen) individuell „rationale“ Wahl kann jedoch durchaus in der Nicht-Beteiligung bestehen. Die mittelbar positiven Effekte kämen jedoch auch den Personen zugute, die sich nicht beteiligen.

Die hier gemachten Erläuterungen zeigen auf, dass das Kollektivgüterproblem, wie es in der umfangreichen Forschung konzeptualisiert und gemessen wird, vielfältige Bezüge zum Problem des „Kollektivgutes“ Arbeit aufweist, der direkten Übertragbarkeit auf ein komplexes gesellschaftliches Phänomen jedoch deutliche Grenzen gesetzt sind.

### 3.1.4 Wann ist ein Trittbrettfahrer ein Trittbrettfahrer?

Eine feine Unterscheidung sollte an diesem Punkt eingeführt werden; es gibt beim Begriff vom *Free-Rider* zwei Perspektiven: die innerpsychische des Trittbrettfahrers und die Außenperspektive des Beobachters einer (vermeintlich) trittbrettfahrenden Person. Anders formuliert: Der Begriff des Trittbrettfahrens kann in einem deskriptiven Sinne oder einem evaluativen Sinne benutzt werden. Ob man mit einem Trittbrettfahrer im motivationalen Sinne konfrontiert ist, ist einem Außenstehenden oft nicht klar. Es geht beim *Trittbrettfahren* in enger Auslegung um *strategisches* und intentionales Verhalten. Ob es sich um ein solches Verhalten handelt, ist für einen Beobachter zumeist nicht ersichtlich. Solange jedoch keine weiteren Gründe für eine Nicht-Beteiligung bekannt sind, werden Beobachter Personen, die sich nicht beteiligen, unter die Kategorie der Trittbrettfahrer subsumieren. Hinter den sich nicht Beteiligten können jedoch – neben den Trittbrettfahrern im engeren Sinne, die aus Eigeninteressen bestehende Kollektivgüter ausnutzen – verschiedene Gruppen stehen, z.B.:

- Personen, die aufgrund von Krankheit oder anderen Gründen nicht beitragen können, was dem Grundprinzip des deutschen Solidarsystems entspricht.
- Personen, die aufgrund eines Mangels an Informationen nicht teilnehmen, weil sie nicht über genügend Kenntnis oder Wissen verfügen. So ist eine Person, die an einem autofreien Sonntag Auto fährt, ohne zu wissen, dass es einen autofreien Tag gibt, kein Trittbrettfahrer.
- Personen, die sich aufgrund der hohen Nicht-Beteiligung anderer, also dem zumindest augenscheinlichen Trittbrettfahren anderer, von der Beteiligung zurückziehen.
- Personen, die sich nicht beteiligen, weil sie das entsprechende System nicht sinnvoll finden und es daher nicht unterstützen möchten („Systemkritiker“).

Es stellt sich des Weiteren die Frage, ob Personen, die nichts vom Kollektivgut nehmen oder nutzen, als *Free-Rider* bezeichnet werden können. Price, Cosmides und Tooby (2002) differenzieren Akteure zudem danach, in welchem Ausmaß sie vom Kollektivgut profitieren, wie hoch ihre Kosten sind, um teilzunehmen, und ob sie teilgenommen haben. Personen, deren Vorteile

durch das Kollektivgut ihre Einsatzkosten übersteigen und die dennoch nicht teilgenommen haben, sind ihrer Meinung nach in jedem Falle *Free-Rider*. Ob die folgende Gruppe von Individuen Trittbrettfahrer sind, sei dagegen diskutabel: Personen, deren Kosten den Nutzen durch das Kollektivgut übersteigen. Nehmen diese Personen in den experimentellen Spielen nicht teil, würden sie jedoch ein Nutzenplus erhalten, ohne zur Entstehung des Kollektivguts beigetragen zu haben. Sind sie *Free-Rider* oder *freigestellte Nicht-Teilnehmer*?

Zieht man als Beispiel die deutschen Sozialversicherungssysteme heran, ist folgende Gruppe ein ambivalenter Fall: Gesunde, die nicht Mitglied von Krankenversicherungen sind und die ihr Risiko selbst tragen. Es lässt sich argumentieren, dass diese Personen nicht als *Trittbrettfahrer* zu klassifizieren sind, solange sie die Nutzung der Dienste tatsächlich selbst tragen. In diesem Sinne wären sie nach Price, Cosmides und Tooby (2002) *freigestellte Nicht-Teilnehmer*. Ambivalenz entsteht nun dadurch, dass über das in unserer Gesellschaft herrschende Solidaritätsprinzip eine Interdependenz der sozialen Sicherungssysteme existiert. Durch sie wird das Trittbrettfahrerdilemma relevant. Wer beispielsweise aus der Krankenversicherung austritt, weiß, dass er in Notlagen durch ein weiteres Sicherungssystem abgedeckt ist. Kein Schwerkranker muss befürchten, dass er eine kostenintensive Behandlung nicht erhält, wenn er sie selbst nicht bezahlen kann. Das heißt, hier wird eine Person im Nachhinein zum Trittbrettfahrer, wenn eine Solidargemeinschaft für Risiken aufkommt, die ihre Möglichkeiten übersteigt.

Betrachtet man die Krankenversicherung, so haben alle Gesunden durch ihre Beiträge vorerst mehr direkte Kosten als (finanziellen) Nutzen. Gleiches gilt für die bisherige Regelung der Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung oder weiterer Sozialabgaben. Price et al. (2002) betrachten die Beitragenden in einem solchen Fall als Opfer einer Ausnutzung, indem sie zum Nutzen anderer beitragen, während sie selbst nur Nachteile haben. Insofern könnte man schlussfolgern, dass die Solidargemeinschaft wohlhabende Gesunde, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen und sich also gezwungenermaßen versichern müssen, zunächst einmal ausbeutet und in diesem Sinne auf ihren Leistungen Trittbrett fährt.

Dass für den Beitragszahler nur Nachteile entstehen, gilt für die genannten Systeme jedoch nur in eingeschränktem Maße, da man selbst ein eigenes Nutzungsrecht hat und im Falle der Bedürftigkeit von der Solidargemeinschaft getragen wird. Der Nutzen besteht u.a. in der Sicherheit, im Notfall gut versorgt zu sein und zur entsprechenden Infrastruktur beizutragen. Mit dem benannten Risikoszenario, dass der „Schleier des Nichtwissens“ (Rawls, 1971) verhindert, alle Risiken überblicken zu können, schränkt der Sozialstaat daher die Freiheit zur Selbstversicherung ein und zwingt alle in bestimmte Versicherungen (Beispiel hierfür ist die Auto-Haftpflicht). Darüber hinaus ist das Bestehen der öffentlichen Dienstleistungen an regelmäßige und kalkulierbare Mittelzuweisungen gebunden. Wenn viele Personen aus der Solidargemeinschaft austreten, ist das Bestehen dieser Dienste, wie z.B. öffentlicher Krankenhäuser, die im Krankheitsfall auch von Nicht-Versicherten genutzt werden, nicht mehr sicherzustellen. Insofern könnten

Personen, die sich nicht entsprechend in die Solidarsysteme eingliedern bzw. mögliche Schäden absichern als *potenzielle* Post-Hoc-Trittbrettfahrer betrachtet werden.

Personen, die arbeitslos sind oder ein sehr geringes Einkommen haben, werden als freigestellte Nicht-Teilnehmer betrachtet, solange – und hier besteht eine Einschränkung, die sich an Intentionen ausrichtet – solange die betreffenden Personen nicht bewusst-intentional in die Notlage geraten oder in ihr verharren. Mitversicherte Familienangehörige könnten auf deskriptiver Ebene als trittbrettfahrend betrachtet werden, da sie selbst keine Beiträge leisten, jedoch vom Beitrag der anderen profitieren. Hier ist jedoch zu differenzieren: Kinder sind freigestellt, weil sie als Teil des Generationenvertrages als Zukunftsinvestitionen von Familien in das Umlagesystem der Gesamtgesellschaft zu betrachten sind. Kinderlose leisten die entsprechenden Investitionen nicht und werden daher in manchen Diskussionen als Trittbrettfahrer betrachtet. Die Mitfinanzierung der Krankenversicherung der Kinder und Erwachsener mit Kinderbetreuungsaufgaben, die ebenfalls freigestellt sind, ist als Teil eines Ausgleichs zu betrachten. Mitversicherte Erwachsenen können unter zwei Voraussetzungen als Trittbrettfahrer bezeichnet werden: (1) Es sind keine Kinder zu betreuen. (2) Es gibt Arbeitsplätze (i.S.v. sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten) für sie.

Im Falle freiwilliger Verzichtsleistungen zugunsten der Schaffung neuer Arbeitsplätze hingegen lässt sich argumentieren, dass bei rein finanziellen Verzichtern primär Kosten entstehen, die durch keinen persönlichen Nutzen ausgeglichen werden, sondern anderen, bisher ausgeschlossenen Teilnehmern zugute kommen. In diesem Sinne ließe sich ein Verzicht als altruistische Handlung kategorisieren. Aber was bedeutet ein Nicht-Verzicht? Dieses Verhalten ist ambivalent. Wird eine entsprechende Senkung der Arbeitszeit an die Verminderung des Einkommens gekoppelt, besteht durchaus ein direkter persönlicher Nutzen, der den entstehenden Kosten gegenübergestellt werden kann. Wer hier nicht verzichtet, nimmt auch den entsprechenden Vorteil nicht in Anspruch. Das Kollektivgut der Arbeit wird jedoch weiterhin genutzt und verbraucht, ohne dass der mögliche Beitrag (der belohnt wird) geleistet wird. Ist diese Person als Trittbrettfahrer einzuordnen? Vermutlich wird sowohl eine Rolle spielen, für wie wichtig die Schaffung zusätzlichen Arbeitsangebotes angesehen wird, als auch das (Nicht-)Wissen um bestimmte Ausstattungsgegebenheiten. Wenn beispielsweise das Einkommen durch einen Verzicht unter eine bestimmte Grenze absinken würde, gälte dies als Entschuldigung? Oder werden diese Personen dennoch als *Free-Rider* betrachtet? Dies ist eine empirisch zu klärende Frage.

Bei sehr großen Gruppen wie dem Arbeitnehmerkollektiv ist zudem oftmals nicht erkennbar, ob ein einzelner Nicht-Beiträger dies aus allgemein akzeptablen Gründen – also mit Rechtfertigung – tut, oder ob er ein tatsächlicher Trittbrettfahrer ist. Aus der Außenperspektive und ohne Möglichkeit, nach Gründen zu fragen, erscheinen die Handlungsweisen gleich. Welche Schlüsse nun die Beobachter über die beobachtete Nicht-Beteiligung ziehen, wird für ihre Empfindungen und Handlungsimpulse essenziell sein.

## 3.2 Frühe Beiträge

Auf das Problem des Trittbrettfahrens wurde schon früh verwiesen (Parsons, 1937). Die Ökonomen interessierten sich jedoch weit vor den Soziologen, Politologen und Psychologen intensiver für das Thema. Spätestens seit den 50er Jahren begann die systematische Untersuchung mit den Schriften von Samuelson (1954), Musgrave (1959) und Head (1962). 1965 erschien das einflussreiche Buch von Mancur Olson, in dem er das Konzept des *Free-Riding* vorstellte. Da keiner vom Konsum eines Kollektivgutes ausgeschlossen werden kann, so die Argumentation, werden Menschen bei der Erstellung öffentlicher Güter Trittbrett fahren. Die "logic of collective action" (Olson, 1965) führe letztlich dazu, dass freiwillig kein Kollektivgut entstehen wird, besagt die sogenannte *strenge Trittbrettfahrer-Hypothese* (vgl. Brubaker, 1975).<sup>11</sup>

In der Realität existieren jedoch viele kollektive und öffentliche Güter. Daher führte Brubaker (1975) eine abgeschwächte Version dieser Hypothese ein, die ursprünglich von Samuelson (1954) aufgestellt wurde und besagt, dass kollektive Güter in aller Regel nur *suboptimal* erstellt werden, weil einige Personen beitragen, andere hingegen Trittbrett fahren. Diese sogenannte *weak free-rider hypothesis* erklärt jedoch nicht, **warum** Menschen sich entscheiden, individuell oder kollektiv *rational* zu handeln. Zudem wird nichts darüber ausgesagt, **wie** *Free-Riding* minimiert werden kann. Bei diesen Analysen wird nur das Ausmaß des Gesamtbeitrages der Gruppe betrachtet und hierzu eine Aussage getroffen. (Übersichten von Studien über das Problem kollektiven Handelns in: Ledyard, 1995; Ostrom, 1998; Udéhn, 1993). Moralisch motivierte Beiträge zu kollektivem Handeln kann es nach dieser Logik nur geben, wenn es selektiv wirkende moralische Anreize gibt (sogenannter *interner psychischer Nutzen*). „Die Effekte eines Beitrages auf die Realisierung des gewünschten kollektiven Gutes, die Verbesserung der Durchsetzungschancen einer ‚guten Sache‘ oder auch die Dringlichkeit eines Anliegens spielen in der individuellen Kalkulation keine Rolle.“ (Willems, 1996, S. 145).

Diese Beiträge mündeten in die Formierung des *Public-Choice-Paradigmas*, dessen Charakteristika und Credo Etzioni (1988) wie folgt zusammenfasst:

- Individuen werden ihre Ressourcen nicht in ein öffentliches Gut geben.
- Es wird Trittbrett gefahren, wann immer möglich.
- Es findet mehr *Free-Riding* in großen Gruppen statt.
- Weniger oft findet man die Hypothese, dass Individuen nicht kooperieren, selbst wenn es in ihrem Interesse liegt, aus der Angst heraus, dass sie „angeschmiert“ sind, wenn sie kooperieren, andere aber nicht reziprok antworten; eine Situation, auf die als Gefangenendilemma verwiesen wird. "When we all stand on our tiptoes to get a better view of the game, we see no more than if we all sat down, yet each of us would be rational to sit down only in those special cases where our example would lead the rest to sit down too." (Olson, 1984).

---

<sup>11</sup> Olsons (1965) Analyse geht dabei von einem Idealszenario aus: So sollten die Akteure unabhängig handeln, ihre Eigeninteressen maximieren wollen und über „volle Information“ bezüglich der Effekte des eigenen Handelns verfügen. Der Effekt des einzelnen Handelns auf das Kollektivgut sollte nicht wahrnehmbar sein.

- Individuen werden lügen und betrügen, wann immer sie erwarten können, ungestraft davon zu kommen.

Marwell (1982) schlussfolgert in seinem Überblick wie folgt: “The problem with this logic, however, is that empirical evidence for its ability to predict actual behavior is either scant or non-existent. The fact seems to be that under the conditions described by the theory as leading to free riding, people often cooperate instead.” (p. 208). Dies soll in den folgenden Kapiteln aufgezeigt werden.

### 3.3 Trittbrettfahren und Reziprozität

Die Befunde zum Ausmaß des Trittbrettfahrens und reziproken Verhaltens sind nicht einheitlich. Doch findet sich eine große Anzahl an Studien, die mit der klassischen *Rational-Choice*-Theorie nicht vereinbar erscheinen (vgl. Komorita & Parks, 1999). Die frühen Beiträge von Marwell und Ames (1979; 1980) lassen eher auf marginale Trittbrettfahrer-Effekte schließen. In ihren Experimenten investierten die Probanden die Ressourcen individuell oder in einen „Gruppentopf“. Individuell hieß hierbei: unabhängig von den anderen. „Gruppentopf“ demgegenüber meinte, dass man etwas zurückerhält, was von den Investitionen der anderen abhängt (s.o.). In ihrer Studie war dies so geregelt, dass man nur einen guten Ertrag erzielte, wenn jeder in den Gruppentopf einzahlte. Das beste Ergebnis war erzielbar, wenn alle in den Gruppentopf investierten außer man selbst. Es sollte laut *Rational-Choice*-Annahmen also niemand in den Gruppentopf investieren. Dies konnte eindeutig widerlegt werden. Die Forschung stürzte sich dann darauf, warum durchschnittlich „nur“ 47 Prozent der Ressourcen in den Gruppentopf investiert wurden. Aber es gibt keinen Grund anzunehmen, dass Menschen 100 Prozent investieren.

Auch aktuellere Studien etwa von Fischbacher, Gächter und Fehr (2001) belegen, dass die Minderheit der Spieler in einem einmaligen *Public-Goods-Game* als Trittbrettfahrer zu klassifizieren ist. Statt dessen sind etwa 50 Prozent der Teilnehmer sogenannte “conditional cooperators”, also Personen, die bereit sind, umso mehr in ein Kollektivgut zu investieren, je mehr andere beitragen (vgl. auch Sudgen, 1984). Hier spielen wiederum Fairnessüberlegungen eine bedeutende Rolle (vgl. Keser & van Winden, 2000; Kap. 2.2.2.3). Liebrand, Wilke und Kollegen wiesen hier nach, dass Individuen in *sozialen Fallen* gern reziproke Beziehungen mit anderen Gruppenmitgliedern aufbauen möchten (Liebrand et al., 1986; Wilke & Braspenning, 1989) – und dies bereits beim ersten Durchgang.

Zudem legen die Interviewergebnisse von Marwell und Ames (1979) nahe, dass „Fairness“ als Mediatorvariable wirksam sein könnte. Es gab einen erstaunlichen Konsens unter den Teilnehmern, dass es fair sei, einen substanziellen Teil der eigenen Ressourcen in das Kollektivgut zu investieren: 88 Prozent sagten, dass mindestens 40 Prozent der Ressourcen investiert werden sollen, mehr als ein Drittel sagte sogar, *alles* solle investiert werden. Es liegt demnach ein normativer Konsens vor. Interessant ist vor allem noch, dass hier auch Personen zustimmten, die selbst kaum beitrugen. Den essenziellen Unterschied scheint daher zu machen, ob man

“concerned with being fair” ist (p. 1357): “Despite isolation, instructions which emphasized the monetary importance of the situation and minimized social factors, and the chance to develop full information regarding the parameters of the situation, normative factors such as fairness seem to have strongly influenced economic decisions.” Die Ergebnisse der Folgestudien (1980), die vor allem eine Reihe von Kritikpunkten ausräumen sollten, bestärken die Notwendigkeit einer Re-Evaluation der Annahmen der klassischen *Free-Rider*-Hypothese.

Bezüglich der Wirkung *iterativen Spiels* liegen unterschiedliche Befunde und Argumentationen vor. Die einen sind hier der Meinung, die Erwartung künftiger Interaktionen erhöhe die Kooperativität, die anderen sagen, Kooperativität werde abnehmen, weil die Spieler verstehen lernen, wie die strategische Situation funktioniert, und die Vorteile des Trittbrettfahrens kennen lernen (vgl. Isaac, McCue, & Plott, 1985). In wiederholten Gefangenendilemma-Spielen führt ein reziprokes Vorgehen zu einem hohen Maße an Kooperation (Komorita, Hilty & Parks, 1991). In wiederholten *Public-Goods*-Spielen hingegen kann reziprokes Verhalten zu einer kontinuierlichen Abnahme der Kooperation führen, belegen Fehr und Fischbacher (2003): Man kann sich in diesen Spielen nicht individuellen anderen gegenüber reziprok verhalten. Daher können wenige durchgängig Unkooperative die Mehrheit der Kooperativen dazu bringen, ebenfalls unkooperativ zu spielen. In den meisten wiederholten *Public-Goods*-Spielen nimmt der Beitrag kontinuierlich ab (Ledyard, 1995).

Hierzu führt Andreoni (1988) ein spannendes Ergebnis an: Zwar nimmt die Kooperation über die Runden auch bei ihm ab, aber ein „Neustart“ des Spiels führt zu einem sprunghaften Anstieg der Beiträge zu einem kollektiven Gut. Auch die Unterbrechung durch eine Phase der Kommunikation zieht unmittelbar eine Erhöhung der Kooperation nach sich (Ostrom & Walker 1991). Es ist also eher wahrscheinlich, dass das unkooperative Verhalten der anderen zu einer Demotivation führt (Loewenstein, Bazerman & Thompson, 1989) als dass man die Vorteile des Trittbrettfahrens zu schätzen gelernt hat.

### **Persönliche Präferenzen**

Es gibt zahlreiche Studien, die sich der Untersuchung der situationalen Stabilität *sozialer Werte* unter Nutzung von Varianten des Gefangenendilemmas zuwenden. Offenbar sind Präferenzen für Kooperation, kompetitives Spielen und individuelle Wahlen transsituational stabil. Kelley und Stahelski (1970) stellten hierzu die so genannte *triangle hypothesis* auf: Kompetitive erwarten von anderen kompetitives Verhalten und Kooperative sind heterogener in ihren Erwartungen an andere (vgl. Kap. 3.4.3.2). Manche Studien belegen dies (z.B. McClintock & Liebrand, 1988), andere zeigen auf, dass beide Gruppen einem *egozentrischen Bias* unterliegen (Dawes, MacTavish & Shaklee, 1977).

Liebrand und Kollegen zeigten, dass das Konzept der „Kooperation“ sehr unterschiedlich von Kooperativen und Unkooperativen wahrgenommen wird: Van Lange, Liebrand und Kuhlmann (1990) und van Lange und Liebrand (1991) etwa fanden, dass Kooperative andere Kooperative

als intelligent und Unkooperative als unintelligent, schwach und ignorant wahrnahmen. Das genau entgegengesetzte Muster fand sich für Unkooperative.

Interessant sind auch die folgenden Befunde: Liebrand et al. (1986) und McClintock und Liebrand (1988) stellten fest, dass Kooperative die Frage, was man in einer sozial interdependenten Situation tun soll, als eine der *Moral* betrachten. Man sollte kooperieren, weil es gut und korrekt ist. Nicht-Kooperative hingegen denken über Kooperation als Frage von Macht nach. Kooperation ist ein Zeichen von Schwäche und Kapitulation – diese “*Might-versus-Morality*”-Frage hat die nachfolgende Forschung beschäftigt. Die Machtmotivation der Nicht-Kooperativen konnte jedoch nicht nachgewiesen werden (Beggan, Messick & Allison, 1988; Sattler & Kerr, 1991).

Studien, die sich mit der Entwicklung sozialer Werte beschäftigen, scheinen das Folgende zu zeigen: Die Kompetitivität nimmt mit dem Alter der Kinder (Schulkinder) zu – dies zeigen einige Studien um McClintock (z.B. McClintock, 1974). Zudem scheint das Phänomen universell zu sein. Wie sieht es in jüngerem Alter aus? Drei- bis Vierjährige spielen vollkommen egoistisch, nur auf kurzfristigen Gewinn hin (McClintock & Keil, 1983). Mit viereinhalb Jahren kennen die Kinder das Konzept des Wettbewerbs und lernen, kurz- und langfristige Interessen zu unterscheiden. Kooperation verstehen die Kinder offenbar erst mit sechs oder sieben Jahren. Dies könnte eventuell darauf zurückzuführen sein, dass das Konzept des Wettbewerbs weniger komplex und daher leichter zu erlernen ist.

### **3.4 Warum fahren Menschen Tritt Brett?**

Im Folgenden werden einige Faktoren näher beleuchtet, die helfen können, besser zu verstehen, welche Gründe – und Motive – dazu beitragen können, dass Tritt Brett gefahren wird. Hierzu findet sich eine reichhaltige Forschungsliteratur, die in diesem Kapitel nur in Ausschnitten präsentiert werden kann. Dabei werden insbesondere Faktoren und Phänomene fokussiert, die auch für die vorliegende Fragestellung von Bedeutung sein können, wie etwa die Gruppengröße, die Furcht vor Ausnutzung und die Erwartungen an das Verhalten der anderen Beteiligten.

#### **3.4.1 Die Rolle der Gruppengröße**

Tritt Brett fahren wurde auch in der Sozialpsychologie als Phänomen adressiert, für das sich in dieser Disziplin der Begriff des “*social loafings*” eingebürgert hat (Karau & Williams, 1993; Latané, Williams & Harkins, 1979). Stroebe und Frey (1982) liefern beispielsweise eine austauschtheoretische Erklärung, die auf die Gruppengröße abzielt: Je größer die Gruppe, desto unwahrscheinlicher fällt unsolidarisches Verhalten auf. Daher wird es für Einzelne leichter, sich um den eigenen Beitrag zu drücken, und insgesamt schwieriger, Anstrengungen und Belohnungen zu verbinden. Es wurde in Einklang hiermit festgestellt, dass die Anstrengungsbereitschaft in kleinen Gruppen größer als in großen Gruppen (Karau & Williams, 1993) und als allein verantwortliche Person größer als in einer kleinen Gruppe ist (Arnscheid, Diehl & Stroebe, 1997).

Schon früh stieß der deutsche Psychologe Ringelmann bei Modellversuchen im Tauziehen darauf, dass die Leistung von Personen in Gruppen kleiner ist als die Summe der Leistungen, die jede Person für sich alleine erbrachte. Wenn ein einzelner Teilnehmer 100 Prozent Einsatz bringt, bringen zwei Teilnehmer im Team nicht etwa zweimal 100 Prozent, sondern nur etwa zweimal 93 Prozent. Dieses Phänomen ist auch als Ringelmann-Effekt bekannt geworden (Forsyth, 1999). Das bedeutet also, dass die steigende *Anonymität* in großen Gruppen ein bedeutender Faktor ist.

Es finden sich verschiedene Studien, die zeigen konnten, dass der *alleinige* Anstieg der Gruppengröße nur einen minimalen Effekt auf das Verhalten einer Person gegenüber öffentlichen Gütern hat (z.B. Marwell & Ames, 1979; Stroebe & Frey, 1982). Es ist anscheinend nicht die *Gruppengröße an sich*, die individuelles Verhalten beeinflusst, sondern etwas, das sich mit der Gruppengröße gemeinsam verändert. Issac und Walker (1988) fanden beispielsweise heraus, dass Menschen ihren Beitrag nur einschränken, wenn mit der Gruppengröße ihr Genuss des Gutes sinkt (z.B. überfüllter Park). Neben der benannten Anonymität wurden die ungünstigen Effekte der Gruppengröße zudem auf verminderte Anreize und *Payoffs* zurückgeführt (z.B. Messick, 1973), auf Deindividuation (Hamburger, Guyer & Fox, 1975) oder Verantwortungsdiffusion.

Es gibt eine Vielzahl von Studien, die sich der Frage widmen, was getan werden kann, um dieses *soziale Faulenzen* zu vermeiden. Dazu gehört etwa, die Identifizierbarkeit des individuellen Verhaltens zu erhöhen (Kerr & Bruun, 1981) oder einen extra Anreiz für große Anstrengung bereitzustellen (Shepperd & Wright, 1989). Die Übertragung dieser Lösungen auf das Problem öffentlicher Güter steht noch weitgehend aus.

Ein Beispiel stellt jedoch die Studie von Brewer und Kramer (1986) dar, die feststellten, dass die Gruppengröße bei der Erstellung von Kollektivgütern besonders blockierend auf den Einsatz wirke – selbst wenn man forciert, dass den Teilnehmern eine kollektive Identität salient gemacht wird. Das führt zu dem scheinbar paradoxen Effekt, dass in großen Gruppen eine Erhöhung der Salienz der gesamten Gruppe die Bereitschaft, mehr des Besitzes für sich zu behalten, deutlicher erhöht als dies der Fall ist, wenn man eine individuelle Identität betont. Vielleicht lässt sich dieser Effekt aber auch dadurch erklären, dass eine Aufmerksamkeitsfokussierung auf diese große Gruppe dazu führt, sich besonders bewusst zu werden, wie wenig der eigene Verzicht Einfluss auf das Ergebnis nimmt oder wie groß die Gefahr ist, dass andere sich nicht beteiligen, so dass man sich selbst demotiviert fühlt, etwas beizutragen.

Auch Marwell und Ames (1979) untersuchten unter anderem den Einfluss der Gruppengröße. In diesem Zusammenhang sollte die Verteilung des *Interesses* am Kollektivgut eine wichtige Rolle spielen, und zwar insofern, als eine höhere Varianz dieses Interesses die Erstellung des *Public Goods* befördert – dies jedoch vor allem in kleinen Gruppen, wo das Interesse eines einzigen Individuums die Kosten der Produkterstellung leichter übersteigen kann als in großen Gruppen. Was zeigen die Ergebnisse? In kleinen Gruppen mit ungleichem Interesse (eine Person mit sehr hohem Interesse ist dabei) sind die Hochinteressierten motiviert, fast alles zu tun, um die Er-



stellung des Kollektivgutes zu sichern (durch höhere Investition). Bei großen Gruppen war die Untersuchungsanlage derart, dass die Erstellung des Kollektivgutes nicht durch die vorhandenen Ressourcen der Hochinteressierten sichergestellt werden konnte, sie können also das Ergebnis nicht unilateral bestimmen. Hier ist die Investition tatsächlich prozentual geringer.

### 3.4.2 Selbstwirksamkeit und „Zünglein an der Waage“-Effekt

Eine Überlegung, die auch mit der Gruppengröße zusammenhängt, richtet sich auf das Konzept der *Selbstwirksamkeit* (Bandura, 1986): In größeren Gruppe sinke die Selbstwirksamkeit und damit steige unkooperatives Verhalten, da der eigene kleine Beitrag kaum einen Unterschied mache. Schon Olson (1965) benennt diesen Aspekt in seinen Ausführungen, und es konnte gezeigt werden, dass sich Selbstwirksamkeitsüberzeugungen tatsächlich auf die Tendenz eines Menschen, Trittbrett zu fahren, auswirken: Ist die Selbstwirksamkeitsüberzeugung niedrig, ist das *Trittbrettfahren* wahrscheinlich. Hier sind besonders die Studien um Norbert Kerr zu benennen.

Kerr (1989) zeigt auf, dass die Selbstwirksamkeit tatsächlich durch die Gruppengröße beeinflusst wird: Sie ist kleiner, je größer die Gruppe ist. Dies geschieht auch, wenn die tatsächliche Selbstwirksamkeit konstant bleibt (er nennt dies *illusion of efficacy*). Kerr und Bruun (1983) fanden, dass die Selbstwirksamkeit davon beeinflusst wird, wie das öffentliche Gut entsteht. Die Gruppe erhielt dieses Gut, wenn sie eine bestimmte Leistung in einer physikalischen Aufgabe erbrachte. Unterschieden wurde, ob die Auszahlung von der Leistung des Schlechtesten oder des Besten abhing (vgl. auch Yamagishi & Sato, 1986). In einem Vortest wurde den Probanden nun eine fingierte Rückmeldung gegeben: Manchen wurde gesagt, ihre Leistung sei gut, anderen, ihre Leistung sei schlecht (hohe und niedrige Fähigkeit). Die Teilnehmer erfuhren sodann von den Fähigkeiten ihrer anderen Gruppenmitglieder (von denen es tatsächlich keine gab) und absolvierten einige Spielrunden. In der Bedingung „Schlechtester entscheidet“ hatten die Mitglieder mit vermeintlich guten Fähigkeiten eine geringe Selbstwirksamkeitseinschätzung. In der „Bester entscheidet“-Bedingung hatten die vermeintlich gering Fähigen eine niedrige Selbstwirksamkeitsüberzeugung. Dadurch sank der Einsatz der jeweils Betroffenen.

Was passiert, wenn die eigenen Handlungen ausschlaggebend für die Erstellung eines öffentlichen Gutes sind, wenn man „Zünglein an der Waage“ ist? Stroebe und Frey (1982) weisen darauf hin, dass eine positive Beziehung zwischen dieser sogenannten *Criticalness* und der Beitragswahrscheinlichkeit bestehen sollte (vgl. auch Kerr, 1989; Marwell & Ames, 1980). Van de Kragt, Orbell und Dawes (1983) haben hierzu eine einfache experimentelle Technik entwickelt, die sich *Minimal Contributing Set (MCS) Paradigm* nennt. Hierbei muss eine bestimmte Zahl von Teilnehmern kooperieren. Geschieht dies, wird das öffentliche Gut allen zuteil. Wenn nicht genügend Teilnehmer kooperieren, entsteht das *Public Good* nicht. Es darf diskutiert werden, letztlich wird aber privat entschieden. Hier wird kaum Trittbrett gefahren; 96 Prozent der Gruppen hatten die minimale Zahl an Beitragenden. Das sogenannte *minimale Beitragsset* sind

dabei die Personen, die entscheidend für den Erhalt des Kollektivgutes sind (vgl. auch Rapoport, Bornstein & Erev, 1989).<sup>12</sup>

Dawes et al. (1986) prüften in einem Dilemmaspiel ohne Kommunikationsmöglichkeit die These der *Criticalness* und finden abweichende Ergebnisse. Die Spieler wurden hier auch gefragt, mit welcher Wahrscheinlichkeit ihr Beitrag unzureichend, entscheidend oder redundant sein wird. 25 der 26 Unkooperativen nahmen den erwarteten Wert des Betruges als höher wahr als den der Kooperation, aber diese Wahrnehmung galt auch für sieben der neun Kooperativen. Demnach scheint *Criticalness* keine Voraussetzung für Beitragsverhalten zu sein.

Spezialfall ist das *Freiwilligen-Dilemma* (Dieckmann, 1985). Dieses betrifft Situationen, in denen es eines Freiwilligen bedarf, ohne den das Kollektivgut nicht entsteht. Sich nicht freiwillig zu melden, liefert in aller Regel ein besseres persönliches Ergebnis – außer es meldet sich niemand anders. Hier ist das *minimale Beitragsset* = 1. Das Phänomen der *bystander intervention* lässt sich als Beispiel heranziehen (Latané & Darley, 1970). Die Forschung indiziert, dass die Wahrscheinlichkeit, dass einem Opfer geholfen wird, in inverser Beziehung zu den erwarteten Kosten steht und direkt mit der Wahrscheinlichkeit, dass das Opfer wirklich Hilfe braucht, korreliert. Je größer die Zahl der Umherstehenden, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, dass geholfen wird (Latané & Nida, 1981).

### 3.4.3 Gier oder Furcht vor Ausnutzung

Stroebe und Frey (1982, p. 122) machen darauf aufmerksam, dass in der Tragik der Allmende bei genauerer Analyse ein Gerechtigkeitsargument steckt: Bauern, die sich der Gefahr der Übernutzung der Weide bewusst sind, könnten argumentieren, dass sie selbst durchaus bereit wären, einen direkten Profit zurückzustellen, dass jedoch andere sicher nicht fähig wären, ihre Gier zu kontrollieren – genau dies wäre jedoch ein Gerechtigkeitsimpuls, der zum Handeln veranlasst: die Verhinderung ungerechter Benachteiligung gegenüber Trittbrettfahrern. Es macht einen wichtigen Unterschied, ob man handelt, weil man gewinnsüchtig ist oder weil man denkt, dass viele andere es sein könnten.

Die Angst davor, übervorteilt zu werden und davor, dass die eigenen Beiträge umsonst sind, wurde insbesondere von Yamagishi und Sato (1986) thematisiert. Sie argumentieren, dass der Begriff des *Free-Riding* nur einen Teilaspekt der motivationalen Basis des Mangels an Kooperation in sozialen Dilemma-Situationen darstellt. Dawes (1980, p. 170) merkt hierzu an, dass die Kooperation in sozialen Dilemmata gerade auf der Zurückweisung des Prinzips der “nonsatiety of economic greed” als Axiom tatsächlichen menschlichen Verhaltens basiere. Er betont, dass Altruismus, das Einhalten sozialer Normen oder das Befolgen von Gewissensdiktaten ebenso wirksam seien wie die *Payoff*-Struktur in einem sozialen Dilemma.

---

<sup>12</sup> Komorita und Parks (1994) machen darauf aufmerksam, dass Dilemmata im MCS-Paradigma qualitativ anders als andere *Public-Goods*-Dilemmata sein könnten, weil hier Nicht-Kooperation nicht im strikten Sinne die Kooperation (Beitrag) dominiert. Es ist persönlich *rational* beizutragen, wenn man „Zünglein an der Waage“ ist.

Dieser Argumentation schließen sich Yamagishi und Sato (1986) an – sie betrachten Gefühle der Hilflosigkeit und der Nutzlosigkeit von Kooperation als wesentliche Triebkräfte, die ihrerseits aus einem Mangel an Vertrauen in die Solidarität anderer Menschen resultieren. Wenn man von der Nutzlosigkeit des eigenen Beitrages überzeugt ist, wird man in der Konsequenz versuchen, die eigenen Verluste zu minimieren, indem man selbst nicht mehr beiträgt. Eigennütziges Handeln muss also nicht indikativ für ein generell dominantes Eigeninteresse im Sinne eines Bereicherungsmotivs sein. Insofern könnte phänotypisch eigennütziges Verhalten dadurch resultieren, dass man ungerechte Nachteile gegenüber Trittbrettfahrern vermeiden möchte. Hiermit liegt jedoch ein **Gerechtigkeitsdilemma** vor.

Die beiden von Yamagishi und Sato (1986) unterschiedenen Motivationen *greed* (Habgier) und *fear* (Angst) beziehen sich auf zwei unterschiedliche Menschenbilder: den *rational actor* einerseits, den *rational contractor* andererseits. Der letztere wird kooperieren, wenn er oder sie sicher ist, dass die anderen es auch tun. Ganz unterschiedliche Implikationen für die Lösung des *Public-Goods-Problems* resultieren: Das Problem des *Free-Riding* ist auflösbar, indem man etwa die Wahrnehmungen voneinander verändert oder indem durch Koordination sichergestellt wird, dass die anderen kooperieren werden. Diese Lösung ist nicht denkbar, wenn Menschen als rein rationale Egoisten handeln.

Yamagishi und Sato (1986) unterscheiden zudem zwei situationale Determinanten, von denen die relative Dominanz der beiden Motive abhängen soll: Wird das Gemeingut *konjunktiv* erstellt oder aber wird es *disjunktiv* produziert? Konjunktiv bedeutet, dass das Produkt von der Arbeit aller Gruppenmitglieder als Einheit abhängt. In vielen dieser Situationen hängt das Ergebnis vom schwächsten Mitglied ab. Theoretisch ist in diesen Fällen *Free-Riding* unmöglich, weil es zugleich das Kollektivgut zerstört, auf das sich das Trittbrettfahren bezieht. In einer solchen Situation müsste die *Angst*, dass jemand nicht kooperiert, sehr groß sein. Wenn ein öffentliches Gut hingegen *disjunktiv* erstellt wird, dann reicht hierzu die Kooperativität eines oder einiger Mitglieder aus. Von solchen Situationen ist in Olsons (1965) Werk die Rede. Hier sollte demnach *Gier* die Hauptdeterminante für einen Mangel an Zusammenarbeit darstellen.

Die beiden Autoren fanden ihre Vorhersagen für Gruppen bestätigt, in denen sich die Mitglieder untereinander nicht kennen. Wenn Freunde in einer Gruppe zusammenarbeiten, liegt das Beitragslevel bei konjunktiven Aufgaben deutlich höher als bei Fremden – in der disjunktiven Bedingung unterscheiden sich Fremde und Freunde nicht. Dies zeigt den differenziellen Effekt des in Freundesgruppen bestehenden gegenseitigen *Vertrauens*, das sich auf Aufgaben auswirkt, die *Angst* aktivieren, nicht aber auf Aufgaben, die *Gier* aktivieren.

Neben dieser einschlägigen Untersuchung finden sich Studien, die sich mit dem sogenannten „*No Fear (NF) and No Greed (NG)*“-Paradigma beschäftigen, das simultan von Dawes et al. (1986) und Rapoport (1987) entwickelt wurde. Die Spiele sind einfache Varianten des *Minimal Contributing Set (MCS)*-Paradigmas (s.o.). Die *No Fear*-Variante arbeitet mit einer „Geld-Zurück-Garantie“: Wird das Gut nicht erstellt, gibt es das Geld zurück. Bei der *No Greed*-

Bedingung wird eine *“fair share”* Regel eingeführt: Wenn das Gut erstellt wird, müssen Nicht-Beitragende ihre Ausstattung zurückgeben.

Die Resultate deuten auf Folgendes hin: In den *No Greed*-Bedingungen war die Kooperation höher – *Gier* scheint demnach der größere Antreiber zum *Free-Riding* zu sein. Zur Rolle der *Angst* sind die Ergebnisse unterschiedlich. Bei Dawes et al. (1986) fand sich keinerlei Effekt. Im Kontrast dazu fanden Rapoport und Eshed-Levy (1989), dass sowohl *Gier* als auch *Angst* eine wesentliche Rolle bei der Nicht-Kooperation spielen, wobei der Einfluss der *Gier* größer war.

Diskrepanzen können aber auch immer auf unterschiedliche methodologische Herangehensweisen zurückzuführen sein. Zudem sind in den genannten Untersuchungen unterschiedliche Kulturen involviert. Auf Unterschiede weist hier auch Yamagishi (1988) hin: Amerikaner scheinen generell vertrauensseliger als Japaner zu sein, und Japaner treten aus einer Gruppe von *Free-Ridern* schneller aus.

### **3.4.3.1 Der „Sucker-Effekt“**

Eng verbunden mit der Angst vor Ausnutzung ist auch der Ärger über die Ausnutzung und der Unwille, Nicht-Beitragenden auf eigene Kosten einen Vorteil zu geben. Diese Aversion, *Free-Rider* mitzutragen, wird auch als *Sucker-Effekt* bezeichnet (Kerr, 1983; Orbell & Dawes, 1981). Kerr (1983) benennt mehrere Gründe für diese Aversion: Ein Grund mag darin liegen, dass Trittbrettfahren soziale Normen verletzt, z.B. das *Equity*-Prinzip, soziale Verantwortung und Reziprozität. Vielleicht wird aber auch angenommen, dass andere Trittbrettfahren, weil das Gut weder interessant noch wert ist, dass man es erstellt. Man möchte dann nicht helfen, ein „unnützes“ Gut zu erstellen.

Kerr (1983) testete die Hypothesen mit vier Testbedingungen:

1. *Able-fail*: Partner ist fähig, den Test zu bestehen, aber verliert.
2. *Unable-fail*: Partner ist unfähig und verliert.
3. Individuelles Modell: kein Partner; man arbeitet in der Anwesenheit einer Person, die verliert.
4. Allein = Kontrollbedingung

Wenn die Erklärung zu den sozialen Normen korrekt ist, dann sollten Personen in Bedingung eins und zwei sehr viel schlechter abschneiden als in der Kontrollbedingung. Wenn die Erklärung „uninteressantes Gut“ richtig ist, sollten Personen in Bedingung drei schlechter sein als in Bedingung vier. Tatsächlich waren die Versuchspersonen sowohl in der zweiten als auch der dritten Bedingung mindestens so gut wie in der Kontrollbedingung. Nur Personen in Bedingung eins waren schlechter als die Personen in der Kontrollbedingung. Das heißt, die Probanden haben vermieden, den „Dummen“ zu spielen, wenn sie dachten, ihr Partner arbeitet nicht so hart wie sie selbst. Kerr (1983) schlussfolgert, dass man sich einsetzt, wenn man nicht ausgebeutet wird. Lieber würde man ein Gut nicht entstehen sehen, als dass man übervorteilt wird. Unfähigkeit gilt demnach als Entschuldigung. Auch eine Studie von Volland (1998) bestätigt, dass

Menschen besonders sensibel auf persönliche Vorteilnahme durch andere, die die Regeln des Gebens und Nehmens verletzen, reagieren und dies durch Sanktionen abzustellen versuchen.

### **3.4.3.2      *Erwartungen an das Verhalten anderer***

In den obenstehenden Erläuterungen zur Studie von Yamagishi und Sato (1986) ist bereits angeklungen, dass Erwartungen über das Verhalten anderer ein wichtiger Teil des Verhaltens in Dilemmasituationen zu sein scheinen.

Auch in der Studie von Yamagishi und Sato (1986) wurde ein Item erhoben, das erfasste, wie stark nach Meinung der Teilnehmer die anderen Mitglieder beitrugen. Die Antworten hierauf – die nach jeder Entscheidung erfragt wurden – wurden mit dem eigenen Beitragslevel korreliert. Diese Korrelation kann zweierlei bedeuten: (1) Die Versuchspersonen projizieren ihr eigenes Beitragslevel auf andere Mitglieder, (2) Angst hat sowohl das eigene Beitragsniveau als auch die Erwartung des Beitrages der anderen beeinflusst (im Sinne von: diejenigen, die Angst haben, dass andere nichts beitragen, tragen selbst nichts bei). Wenn die Korrelation aus dem zweiten Grund entsteht, dann sollte die Korrelation in der konjunktiven Bedingung höher sein, was auch tatsächlich der Fall ist. Dass sich auch in der disjunktiven Fremde-Bedingung moderate Korrelationen finden, legt nahe, dass der Effekt zumindest partiell durch den ersten Grund bedingt ist. Dennoch variiert die Höhe der Korrelationen substantiell mit der Produktionsregel.

Rapoport und Kollegen haben in diesem Bereich viel geforscht (Rapoport, 1985; 1987; Rapoport & Bornstein, 1987). Sie schauten sich an, wie sich Erwartungen ausbilden. In den meisten Situationen, die öffentliche Güter betreffen, weiß man sehr wenig über die anderen. Wie kann man dann Vorhersagen machen?

- *Homogenitätsannahme*: Alle anderen Teilnehmer haben eine gleiche Wahrscheinlichkeit, zum Kollektivgut beizutragen. Dies kann jedoch in manchen Fällen unrealistisch sein.
- *Heterogenitätsannahme*: Hier würde man Wahrscheinlichkeiten per Zufall wählen und annehmen, dass manche Menschen mit der jeweiligen Wahrscheinlichkeit teilnehmen. Manche nehmen sicher teil (95 %), andere nur sehr unwahrscheinlich (10 %).

Experimentell fand Rapoport (1988) Belege für die Heterogenitätsannahme. Selbst jedoch in den anonymsten Situationen hat man zumindest etwas Information über die anderen Gruppenmitglieder, was Einfluss auf die Erwartungen nimmt. Es ist sinnvoll anzunehmen, dass manche Mitglieder mehr Ressourcen haben. Rapoport (1988) und Rapoport, Bornstein und Erev (1989) haben gezeigt, dass die Erwartungen zumindest in Teilen auf diesen Ressourcenunterschieden basieren.

Zudem kann man das eigene Verhalten als Informationsquelle heranziehen (Komorita & Parks, 1995). Rapoport und Eshed-Levy (1989) nehmen an, dass die eigenen Präferenzen beeinflussen, was man von anderen erwartet. Generell gibt es eine starke positive Korrelation zwischen der eigenen Beitragswilligkeit und dem, was man von anderen erwartet. Einfach gesagt: Man erwartet, dass andere sich so verhalten wie man selbst. Wilke und Braspenning (1989) fragten

ihre Teilnehmer vor dem ersten Durchgang, was sie meinen, wie viele Punkte die anderen Teilnehmer investieren werden. Die Korrelation zwischen der eigenen Wahl und der erwarteten Wahl lag bei  $r = .83$ . Ein Ergebnis der Studie von Marwell und Ames (1979) ist ebenfalls, dass die Investitionen in das Kollektivgut mit den Vorhersagen der Befragten über die Investitionen der anderen kovariieren.

Diese Schätzstrategie ist nicht ungewöhnlich (Dawes, 1988). Nicht-Kooperierende erwarten von anderen ebenfalls, dass sie nicht kooperieren. Also werden sie nicht am Dilemma teilnehmen, nicht investieren. Auf der anderen Seite erwarten Kooperierende von anderen, dass sie kooperieren, und daher nehmen sie am Spiel teil. Da Nicht-Kooperierende nicht teilnehmen, wird ein Kooperativer mit anderen Kooperativen interagieren, so dass er den großen *Payoff* erhalten wird. Orbell und Dawes (1991) entwickeln hierzu eine Theorie des „kognitiven Geizhalses“: Dabei gehen sie vom Wirksamwerden einer *Heuristik* aus (vgl. Kap. 2.1.2), die es den Teilnehmern erlaubt, ihre eigenen Wahlen zur Kooperation und Nicht-Kooperation auf die potenziellen Partner zu projizieren. Mit bestimmten Parametern könne es so zu einer kooperativen Umgebung kommen, aber diese Kooperation „depends, simply, on optimism about others‘ behavior“ (1991, p. 526).

Die Teilnehmer an einem *commons dilemma* passen ihr Verhalten dem Verhalten anderer an, so dass mehr ausgenutzt wird, wenn von anderen gesagt wird, sie hätten dies gemacht (Fleishman, 1988; Samuelson et al., 1986; Schroeder et al., 1983). Information über das Verhalten der anderen Mitglieder war die einzige Variable bei einer Studie von Pillutla und Chen (1999), die Kooperationsraten beeinflusste. Eine Ausnahme besteht dann, wenn die Probanden innerhalb einer definierten Gruppe agieren, in welcher die Gruppenidentität umso mehr Kooperation zu produzieren scheint, je stärker das Kollektivgut erschöpft ist (Brewer & Kramer, 1986; ebenso Kramer & Brewer, 1984, 1986 für andere experimentelle Varianten). Für soziale Dilemmata, die einen Beitrag zu einem Kollektivgut erfordern, gibt es Hinweise, dass folgendes Muster besteht: Die Teilnehmer kompensieren die (berichtete) Unkooperativität anderer, indem sie selbst mehr beitragen (Fleishman, 1988).

### **3.5 Wie kann man Trittbrettfahren reduzieren?**

An die Frage im vorhergehenden Kapitel nach Faktoren, die Trittbrettfahren verursachen können bzw. mit beeinflussen, schließt sich direkt die Frage nach dem an, was getan oder geändert werden könnte, um eine höhere Kooperation zu evozieren. Einige stark erforschte Möglichkeiten, wie auf Kooperation positiv Einfluss genommen werden kann, werden im folgenden Kapitel berichtet: Die Rolle von Sanktionen, Kommunikation und die Art der Beitragsmethode.

#### **3.5.1 Die Rolle von Sanktionen**

Unter den Reaktionen auf Trittbrettfahrer sind auch Kognitionen, Emotionen sowie Handlungsimpulse denkbar, die sich auf Vergeltung und Bestrafung beziehen. Menschen reagieren emp-

findlich, wenn sie sich ausgebeutet oder betrogen fühlen. Oder, wie Fehr und Gächter (2000a) konstatieren: Reziproke, also fairnessorientierte Individuen haben eine starke Ausbeutungsaversion. Wird ein als legitim betrachteter Anspruch verletzt, führt dies zumindest zu Gefühlen der Empörung, wenn nicht gar zu Vergeltungsmaßnahmen (Miller, 2001). Die Konfrontation mit Trittbrettfahrern kann also als Ungerechtigkeitserfahrung erlebt werden. Der Kontrolle und Sanktionierung der (mangelnden) Mitarbeit kommt daher ein hoher Stellenwert zu.

In Gruppen, in denen eigennützig und reziprok motivierte Individuen miteinander agieren, hängt es vom institutionellen Umfeld ab, ob sich reziprokes oder eigennütziges Verhalten durchsetzt, meinen Fehr und Gächter (2000a). In sozialen Dilemmasituationen ohne individuelle Bestrafungsmöglichkeiten wird sich häufig eigennütziges Verhalten durchsetzen. Existiert hingegen die Möglichkeit zu (informellen) Sanktionen, können Egoisten durch reziproke Individuen diszipliniert werden, so dass Kooperation erreicht wird.

Demnach müsste auf der Ebene politischer Maßnahmen – wenn man von der sozialen Einheit einer Gruppe nicht mehr sprechen kann – für entsprechende Kontrollmechanismen gesorgt werden. Eine Politik der Appelle wird so nachweislich als ungerecht abgelehnt, weil das – freiwillige – Befolgen von Appellen zu einer Bevorteilung der Personen führt, die diesen nicht folgen (z.B. Montada, 1999b). Hierfür sprechen auch Yamagishis (1986b) Ausführungen, in denen er eine strukturelle Ziel-/Erwartungstheorie vorschlägt. Demnach ist ein gewisser Zwang notwendig, um Kooperation zu erleichtern. Hierzu wird Teilnehmern die Möglichkeit gegeben, ein Sanktionierungssystem einzubauen, das eine Strafe für Nicht-Kooperation auferlegt oder eine Belohnung für Kooperation oder beides. Sind die Kosten für die Implementierung eines solchen Systems niedriger als der Gewinn durch die Kooperation, verschwindet das Dilemma. Yamagishis (1986b) Theorie sagt insbesondere vorher, dass Menschen es als vergebliche Liebesmühe betrachten, gegenseitige Kooperation durch *freiwillige* Mittel zu erreichen. Daher müssen sie zu der Einsicht kommen, dass eine strukturelle Veränderung notwendig ist, um gegenseitige Kooperation zu erreichen.

Einige aktuelle Modelle der Evolution kollektiven Handelns (aus den Bereichen der Biologie/Anthropologie) fokussieren besonders die Rolle der Bestrafung (Boyd & Richerson, 1992; Gintis, 2000; Henrich & Boyd, 2001). Diese Modelle zeigen, dass die Bereitschaft, zu einem Kollektivgut beizutragen, evolutionär ein stabiles Gleichgewicht ist, solange die *Free-Rider* bestraft werden. Yamagishi (1986a) zeigte, dass ein solches System sehr effektiv ist, gerade, wenn man wenig Vertrauen zueinander hat. Wie in Kapitel 2.2.2.3 beschrieben, gibt es auch aus der experimentellen Ökonomie Belege, dass ein hohes Maß an Kooperation entsteht, wenn die Wahrscheinlichkeit, dass Nicht-Kooperation bestraft wird, hinreichend groß ist (Fehr & Gächter, 2000b; Kurzban et al., 2001). Besonders zu beachten ist dabei, dass die Spieler persönliche Kosten in Kauf nehmen, um den Gegner zu bestrafen (Ostrom, Walker & Gardner, 1992; Sato, 1987; Yamagishi, 1992), und dies sogar, wenn keine künftigen Interaktionen zu erwarten sind, so dass der Verlust auch nicht mehr ausgeglichen werden kann (Review bei Gintis,

2000). Die durchschnittliche Bestrafung fällt dabei umso größer aus, je weiter der Beitrag des *Free-Riders* den mittleren Beitrag der anderen Beteiligten unterschreitet (Fehr & Gächter, 2000a; Fehr & Gächter, 2000b).

Da nun die Bestrafung eines *Free-Riders* ihrerseits Kosten hat, hat jeder potenzielle Bestrafende wiederum einen Anreiz zu betrügen, also diese Kosten einzusparen, indem er nicht straft. Die Bestrafung an sich lässt sich demnach auch als Kollektivgut betrachten (vgl. Price, Cosmides & Tooby, 2002). Jeder Mensch hat einen gewissen Anreiz, zum *Free-Rider* von Bestrafungsaktionen bzw. Sanktionierungssystemen anderer zu werden (Henrich & Boyd, 2001; Sober & Wilson, 1998). Wir haben es also mit einem *Trittbrettfahren zweiter Ordnung* zu tun. Hier lässt sich in gewisser Weise ein infinites Teufelskreis aufzeigen, denn auch die Personen, die Trittbrettfahrer nicht strafen, müssten im Prinzip bestraft werden usw. Es wurden Modelle entwickelt, die sich spezifisch diesem Problem widmen. Einige beinhalten die Möglichkeit der Gruppenauswahl (Gintis, 2000), andere nicht (Boyd & Richerson, 1992; Henrich & Boyd, 2001), und bisher gibt es keinen Konsens darüber, welches der Modelle am wahrscheinlichsten zutrifft.

Price, Cosmides und Tooby (2002) sprechen von einem "punitive sentiment", das sich im motivationalen System als Antezedenz strafender Handlungen entwickelt. Funktion hiervon könnte zweierlei sein:

- a) die Rekrutierung einer ausreichenden Anzahl an Beitragenden;
- b) die Eliminierung nachteiliger Kosten-Nutzenverteilungen gegenüber *Free-Ridern*.

Die Mobilisierung einer ausreichenden Zahl an Teilnehmern, also die erste Funktion, könnte zudem auch über eine besondere Belohnung von Teilnehmern, die über die Teilhabe am Kollektivgut hinaus geht, erreicht werden. Die Autoren untersuchten diese Fragestellungen mit einem Szenariofragebogen, der sich auf defensive oder offensive Kriegshandlungen der USA bezog. Ihre Ergebnisse zeigen auf, dass die Bestrafungsintentionen nicht der Rekrutierung von Teilnehmern dienen, sondern der Entfernung ungerechtfertigter Vorteile der *Free-Rider*. Das Belohnungssystem scheint dagegen speziell dafür da zu sein, die erste Funktion zu übernehmen. Der Wille, selbst zu einem Kollektivgut beizutragen, stand in enger Verbindung mit den Bestrafungswünschen gegenüber Trittbrettfahrern und nicht mit Belohnungsimpulsen von Teilnehmern. Selbst ein erhobenes Maß bezüglich des Eigeninteresses am Kollektivgut konnte keinen Erklärungsbeitrag zum Bestrafungsimpuls leisten, wenn der Wille zum eigenen Beitrag als Variable kontrolliert wurde. Auch eine Studie von Carlsmith, Darley und Robinson (2002) unterstützt die Interpretation, dass das primäre Interesse bei der Bestrafung weniger in der abschreckenden Wirkung für die Zukunft zu bestehen scheint als vielmehr in der Zuteilung einer „gerechten und verdienten Strafe“. Komorita und Barth (1985) zeigten ergänzend, dass die Belohnung jedes Spielers für die Kooperativität der anderen zu größerer Kooperation führt als die Bestrafung für die Unkooperativität der anderen.



*Rational-Choice*-Theoretiker könnten nun entgegnen: Diese Überlegungen sind obsolet, Menschen taxieren und berechnen einfach nur, welche Empfindungen und Entscheidungen in ihrem Eigeninteresse liegen, sie wollen ihren individuellen *Payoff* maximieren.

- Dann sollte nur bestraft werden, wenn die *Payoffs* aus zukünftigen Interaktionen die jetzigen Kosten übersteigen. Oben wurden bereits Experimente berichtet, die zeigen, dass kostenreiche Strafen auch dann vollzogen werden, wenn keine künftige Interaktion zu erwarten ist (Gintis, 2000). Es scheint im Gegenteil um die Verhinderung unfairer Gewinne zu gehen.
- Zudem sollten die Zielpersonen der Bestrafungsimpulse laut *Rational-Choice*-Theorie alle Personen sein, die nicht das Optimum beitragen, die also ihr Beitragsniveau noch erhöhen könnten. In diesen Bereichen wird jedoch in Kollektivgüterspielen nicht bestraft (Experimente von Fehr & Gächter).
- Eigeninteresse am Gruppenziel müsste dann der beste Prädiktor sein – ist es jedoch nicht. Statt dessen spielt der Wille, selbst beizutragen, eine wichtige Rolle. Das ist für *Rational-Choice*-Modelle schwer zu erklären. Die Bestrafungswünsche sind demnach unabhängig vom Eigeninteresse.
- Könnten die Bestrafungssentiments durch ein System rationaler Wahl zustande kommen, das die Etablierung selbstdienlicher Normen motiviert? Dann dürften diese nur bei Personen hoch sein, die bereit sind beizutragen und die Eigeninteressen mit dem Gruppenziel verbinden. Es müssten also Interaktionen, nicht Haupteffekte vorliegen. Dies war nicht der Fall. Zudem sollten bei Existenz eines solchen Systems gerade die Einsatzwilligen das Belohnungssystem besonders unterstützen, weil es in ihrem Interesse liegt. In der Studie von Price, Cosmides und Tooby (2002) konnte die Einsatzbereitschaft keinen eigenständigen Erklärungsbeitrag leisten.
- Es gibt zudem deutliche Hinweise, dass Personen, die in Kollektivgüterspielen kostenreich bestrafen, *verärgert* waren (Andreoni, 1995). Diese Emotion macht nach *Rational-Choice*-Ansatz keinen Sinn, da man aus rein kalkulierenden Erwägungen strafen würde.

Gibt es – wie im Leben außerhalb der experimentellen Spiele zumeist – keine Möglichkeit der Bestrafung, so bleibt den Beitragenden nur, ihren eigenen Einsatz zu reduzieren (Fehr & Gächter, 2000a). Kooperation – die in Kollektivgüterspielen zu Beginn oft sehr hoch ausgeprägt ist – wird sich demnach auflösen (Kurzban et al., 2001): Die Beobachtung ungestrafter Trittbrettfahrers demotiviert, lässt sich schlussfolgern. Ähnlich gelesen werden kann auch das Ergebnis von Bowles und Gintis (2000), dass sozialstaatliche Unterstützungssysteme an Akzeptanz verlieren, wenn eine Ausbeutung möglich erscheint.

### 3.5.2 Kommunikationseffekte

Es finden sich zahlreiche Studien, die belegen, dass Kommunikation einen positiven Effekt auf das Beitragsverhalten hat (z.B. Dawes, MacTavish & Shaklee, 1977; Jorgenson & Papciak, 1981; Review von Sally, 1995). Van de Kragt und Kollegen (1986) fanden, dass Gruppen, die über das Dilemma sprechen dürfen, in durchschnittlich 95 Prozent der Fälle kooperierten.

Doch warum ist Diskussion so effektiv? Ist es ein Effekt der Identifikation mit der Gruppe? Ist Vertrauen ausschlaggebend? Oder sind soziale Werte und Normen hierfür verantwortlich (vgl. auch Kerr et al., 1997; Messick & Brewer, 1983)?

Orbell, van de Kragt und Dawes (1988) fanden keinen Beleg für die Hypothese, dass Kommunikation eine generelle Kooperationsnorm fördert. Sie fanden statt dessen Hinweise darauf, dass Diskussionen die Ausbildung einer *Gruppenidentität* fördern und erlauben, Kontrakte zu schließen. Wenn eine Person sich nicht zur Kooperation entschließt, entsteht starker Gruppendruck.

Bicchieri (2002) geht ebenfalls den Wirkmechanismen des Kommunikationseffektes nach. Sie diskutiert den norm- und den gruppenidentitätsbezogenen Ansatz. Die beiden Ansätze gehen von unterschiedlichen Beziehungen zwischen dem Individuum und der sozialen Einheit aus. Wenn Gruppen ins Selbstkonzept aufgenommen werden, entsteht ein motivationaler *Shift*, so die Befürworter der Identitätserklärung. Die Autorin favorisiert eine normbasierte Begründung, u.a. aufgrund interessanter Ergebnisse aus Experimenten, bei denen mit Menschen und Computern als Interaktionspartnern gearbeitet wird (Kiesler, Sproull & Waters, 1996). Die Teilnehmer wissen, mit wem sie interagieren, also ob es sich um eine Person oder eine Maschine handelt. Hier zeigt sich ein hohes Maß an Kooperation auch dann, wenn Maschinen die Mitspieler sind; dies spricht für die Macht der Norm, Versprechen zu halten. Auch Bouas und Komorita (1996) weisen eine gruppenidentitätsorientierte Erklärung zurück und verweisen statt dessen auf die Wirkung wahrgenommenen Konsenses.

Interessant ist zudem, dass dieser Kommunikationseffekt scheinbar nur auftritt, wenn die kollektiven Zuschläge an die Gruppe gehen, innerhalb derer die Diskussion auftritt (Schwartz-Shea & Simmons, 1990). Dawes, van de Kragt und Orbell (1988) zeigten dies ebenfalls in einer Reihe interessanter Experimente: Die Erlaubnis zur Kommunikation erhöhte die Beitragsrate nicht, wenn diese Gaben an Spieler außerhalb der Gruppe gingen (vgl. auch Dawes et al., 1977). Andererseits berichtet Bicchieri (2002) von so genannten *Carryover-Effekten*: 58.9 Prozent kooperieren auch, wenn entgegen der Ursprungsankündigung doch eine andere Gruppe profitiert. Diese lassen sich über das Anregen einer Norm zum Einhalten von Versprechen erklären.

Mackie (1997) fasste die Ergebnisse mehrerer Experimente zusammen und stellt fest, dass nur die Diskussion über das Dilemma und nicht über irrelevante Themen die Kooperationsraten erhöht. Das ist deshalb wichtig, weil laut Gruppenidentitätshypothese auch das Teilen eines gemeinsamen Schicksals oder das Sprechen über „was auch immer“ die Kooperativität erhöhen sollte. Der primäre Inhalt der Diskussionen sind Versprechen und Commitments.

### 3.5.3 Beitragsmethode

Viele Studien bedienen sich diskreter Beiträge (alles oder nichts). In der Realität sind diese Beiträge jedoch meistens kontinuierlich. Auch muss man nicht immer exakt gleichzeitig beitragen. Suleiman und Rapoport (1992) fanden, dass die durchschnittliche Beitragsrate höher war, wenn die Beiträge kontinuierlich gegeben werden konnten (66 %) als bei diskreten Beiträgen

(42 %). Bezüglich sequenzieller oder simultaner Beiträge zeigten Erev und Rapoport (1990), dass die Erlaubnis zu sequenziellen Beiträgen höhere Beitragsraten erbringt. Zudem war die Information über die Zahl vorhergehender Nicht-Beitragender wichtiger als die Zahl der bisher Beitragenden: Das Verhalten früherer Entscheider bestimmt also das späterer.

Yamagishi und Cook (1993) versuchen, zwei Forschungstraditionen zu verknüpfen: Forschung über soziale Austauschnetzwerke und Forschung zu sozialen Dilemmata. Ekeh (1974) unterscheidet zwei Formen des sozialen Austauschs: restringiert und generalisiert. Bei generalisiertem Austausch ist das, was die eine Seite gibt, nicht direkt mit dem, was sie von dem anderen erhält, verbunden. Es fehlt also eine eins-zu-eins Entsprechung dessen, was die beiden Parteien direkt voneinander nehmen oder sich geben. Jedes System des generalisierten Austauschs beinhaltet in seiner Anreizstruktur Charakteristika des sozialen Dilemmas. Die Möglichkeit des Trittbrettfahrens ist der unterliegenden Struktur inhärent. Die Forschung zu sozialen Dilemmata hat es bisher verpasst, die Wichtigkeit der internalen Struktur der Dilemmasituationen aufzuzeigen. Sie behandeln alle Dilemmata als eine bestimmte Form generalisierten Austauschs, der eine Ressourcenverteilung zum Ziele hat. Die Gruppenmitglieder werden als unabhängige Entitäten konzeptualisiert.

Es gibt zwei Formen des generalisierten Austauschs: Bei Typ eins setzen Gruppenmitglieder ihren Ressourcen gemeinsam ein und erhalten die Gewinne, die durch diesen gemeinsamen Einsatz entstehen (gruppengeneralisiert). Hierbei existiert das Trittbrettfahrerproblem. Typ zwei (netzwerkgeneralisiert) beinhaltet, dass jeder Teilnehmer einen Beitrag an einen Akteur des Netzwerks gibt, der den Gewinn nicht direkt an die Teilnehmer zurückgibt (vgl. Abb. 2).

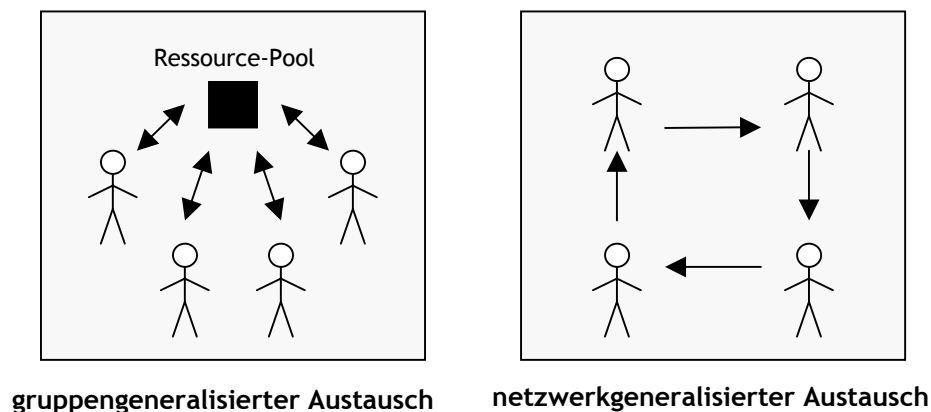


Abbildung 2: Zwei generalisierte Austauschstrukturen.

Statt dessen erhält der Lieferant einen Gewinn von einem anderen Akteur des Netzwerks. Man gibt also nicht der Gesamtgruppe, sondern spezifischen Individuen. Der Austausch ist unilateral. Dieses Konzept ist wesentlich für das Thema des *Vertrauens* und der Kooperation in sozialen Dilemmata. Auch hier ist Trittbrettfahren denkbar: Man kann durchaus Hilfe erhalten, ohne welche zu geben. Diese unterschiedlichen Strukturen haben wichtige Implikationen für das Ausmaß an Kooperation in der sozialen Dilemmasituation.

Aufgrund des Unterschiedes in der langfristigen Anreizstruktur sind die Teilnehmer von netzwerkgeneralisierten Austauschstrukturen weniger in der Versuchung, nicht zu kooperieren, d.h., Trittbrett zu fahren (Yamagishi & Cook, 1993). Zudem unterscheiden sich die Wirksamkeitswahrnehmungen der Teilnehmer bzw. das Ausmaß an Verantwortungsdiffusion in diesen beiden Strukturen. Teilnehmer am gruppengeneralisierten Austausch werden glauben, dass ihre Handlungen die anderen weniger stark betreffen. Insofern steigt die Verantwortungsdiffusion mit der Gruppengröße – dies ist in der Netzwerkstruktur weniger der Fall. Zudem hat das gegenseitige Vertrauen einen starken Einfluss auf das Ausmaß an Kooperation – und zwar das Ausmaß des in die Interaktion eingebrachten Vertrauens.

Grundsätzlich sollte es darüber hinaus möglich sein, über Mechanismen, die individuelle, *selective* Reziprozität erlauben, die Kooperativität zu erhöhen. Verschiedene Studien zum “*Selective-Play*”- Mechanismus bestätigen dies (z.B. Yamagishi & Hayashi, 1996). Coricelli, Fehr und Fellner (2004) zeigen auf, dass deutlich mehr Kooperation entsteht, wenn man unidirektional einen Partner wählen kann als etwa bei bidirektionaler Wahl. Der durchschnittliche monetäre Beitrag, den man zu zahlen bereit ist, um sich einen Partner aussuchen zu können, ist beträchtlich und stabil.

Biele und Rieskamp (2004) stellen das “Social Dilemma Network” (SDN) vor, bei dem jeder Spieler simultan mit jedem anderen Spieler interagieren kann. Die Interaktion zwischen zwei Spielern hat dabei die Struktur eines 2-Personen-Gefangenendilemmas. Eine Partnerwahl ist also möglich und es gibt im Prinzip N-1 öffentliche Töpfe, in die investiert werden kann. Die beiden Autoren präsentieren Ergebnisse, die deutlich belegen, dass der durchschnittliche Beitrag in einem SDN deutlich höher ist als in einem klassischen *Public-Goods*-Spiel.

Hiermit kommt das Kapitel über die Möglichkeiten, *Free-Riding* zu vermindern, zum Abschluss. Es zeigt sich demnach, dass es verschiedene Ansatzpunkte für die Milderung von Trittbrettfahrerimpulsen gibt – beispielsweise die Option der Sanktionierung einzuführen oder Kommunikation zu befördern. Dieses Kapitel weist damit bereits über die Dilemmasituation hinaus auf Interventionen hin, die hilfreich sein könnten, um die Entstehung von Kollektivgütern zu fördern. Diese Aspekte werden nochmals in Kapitel 9 aufgegriffen. Der letzte Teil dieses Kapitels soll sich nochmals von der oft sehr stark auf kleinere Gruppen konzentrierten Forschung im *Public-Goods*-Paradigma abwenden, um größere Kollektive näher zu betrachten. Hierbei wird auch das Konstrukt der Solidarität in die Argumentation eingebunden.

### 3.6 Interessengruppen und soziale Bewegungen

In der Folge der einflussreichen Publikation von Mancur Olson (1965) ist nicht nur eine immense Zahl an Studien im experimentellen Paradigma entstanden, die quasi die mikrosoziologische und psychologische Perspektive fokussieren. Sein Buch hat vor allem auch Theorie und Forschung zu sozialen Bewegungen stark beeinflusst. In erster Linie stellt er in seiner Analyse die kollektiven Handlungen sehr großer Interessengruppen ins Zentrum, beispielsweise der Gewerk-

schaften oder *Pressure Groups*, also freiwillige politische Aktivität. Die gesamte Forschung in diesem Bereich wurde durch Olsons primär instrumentelle, utilitaristische Perspektive beeinflusst. Viele Jahre war das Paradigma, unter welchem geforscht wurde, das der „Ressourcenmobilisation“ (Zald, 1992). Die meiste Forschung ist in den USA beheimatet (Überblick bei Morris & McClurg Mueller, 1992).

Bei sehr großen Gruppen spricht Olson (1965) von „latenter Gruppe“. Ihr Kennzeichen ist, „dass kein Mitglied fühlbar betroffen wird, wenn irgendein Mitglied zur Bereitstellung des Gutes beiträgt oder nicht beiträgt, und deshalb niemand einen Grund hat, darauf zu reagieren“ (S. 49). In einer latenten Gruppe kann man keinen nennenswerten Beitrag leisten – daher bietet sie keinen Anreiz, zur Erlangung eines Kollektivgutes beizutragen. Motivierende Anreize, die in kleinen Gruppen über die Gruppenidentität und den sozialen Austausch entstehen, kommen hier nicht zum Tragen. Es sind „selektive“ Anreize notwendig, um gruppenorientiert zu handeln. Das heißt, beitragende Personen müssen anders behandelt werden (können) als Nicht-Beitragende. Diese „selektiven Anreize“ können in Form von Belohnungen oder Bestrafungen auftreten. Auf diese Weise kann die latente Gruppe mobilisiert werden. Nach dieser Argumentation wären z.B. die Arbeitnehmer in Deutschland eine solche latente Gruppe, die jedoch erst mobilisiert und handlungsfähig wird, indem die Gewerkschaften bestimmte Anreize setzen, die nur Mitgliedern zukommen (z.B. besondere Informationen und Unterstützungsangebote).

### 3.6.1 Eigennutz oder alternative Motive?

Für die Nicht-Partizipation gibt es jedoch zahlreiche Gründe, das klassische *Free-Riding* ist nur einer. So finden etwa viele Menschen Politik schrecklich oder uninteressant (Neumann, 1986). Zudem könnten Indifferenz oder Misstrauen gegenüber Lobby-Organisationen bestehen (Lipset & Schneider, 1983). Diese Alternativhypothesen wurden oftmals gar nicht beachtet und Nicht-Teilnahme mit „Drückebergerei“ gleichgesetzt. Uninteressierte und misstrauische Personen können als Mitglieder der latenten Gruppe betrachtet werden, die durch Maßnahmen, die Interesse wecken oder Misstrauen abbauen (z.B. Aufklärung, Marketing, Imagearbeit), ebenfalls mobilisiert werden könnten.

Warum nun reisen aber manche Menschen weite Strecken, um am anderen Ende der USA zu demonstrieren (Walsh & Warland, 1983)? Immer wieder finden sich Belege, dass es keiner selektiven Anreize bedarf, um Menschen zu aktivieren. Die beiden Forscher fanden beispielsweise Belege für die Bedeutung der zugeschriebenen Wichtigkeit der *kollektiven Verursachung* für ein Engagement (gemessen am Faktor *Ideologie*). Hedges (1984) untersuchte die Spender für die Präsidentschaftskampagne 1972 und fand, dass die hauptgenannten Gründe für das *Political Involvement* die bürgerliche Pflicht und der Wunsch, die Regierungspolitik zu beeinflussen, waren. Viele Studien sind also inkonsistent mit Olsons (1965) These, dass selektive Anreize und nicht kollektive eine Rolle spielen (vgl. auch Green & Cowden, 1992 zur *Antibusing*-Bewegung).

Natürlich wurden auch Entgegnungen gemacht. So finden wir die These von Müller und Opp (1986), dass die Teilnehmer an ihren Fragebogenstudien die Wirksamkeit ihrer Teilnahme an einer Aktivität maßlos überschätzen und dass sie dann rational bzgl. dieser Überzeugung handeln. Diese *Fehlwahrnehmungshypothese* (vgl. auch Moe, 1980) wird dabei als Post-Hoc-Hypothese angewandt und lässt sich somit auch als Brückenannahme qualifizieren. Das schlichte *Behaupten*, dass der Beitrag jeder Person zählt, könnte hingegen auch Teil der Ideologie politischen Aktivismus sein (Green & Shapiro, 1994).

Angesichts der – für *Rational-Choice*-Theoretiker – ungewöhnlich hohen Raten kollektiven Handelns wird oftmals auch auf den Unterhaltungswert von Protest (Tullock 1971), das Aufrechterhalten des eigenen Rufes unter den Peers (Chong, 1991) oder expressive Vorteile wie die Bestätigung der eigenen moralischen Identität (Benn, 1979) verwiesen. An diesem Punkt wird wiederum deutlich, dass Eigeninteresse immer post hoc zur Erklärung herangezogen werden kann. Wenn es zu Ausführungen kommt wie von Moe (1980): “An individual may, for instance, derive a sense of satisfaction *from the very act of contributing*, when he sees this as an act of support for goals in which he believes” (p. 117-118), dann verschwindet die Unterscheidung von Erklärungen rationaler Wahl und anderen Ansätzen, und wieder wird Eigennutz zum allumfassenden und letztlich nichts mehr erklärenden Konstrukt.

### 3.6.2 Der Begriff der Solidarität

*Trittbrettfahren* lässt sich im Grunde als unsolidarisches Verhalten kategorisieren. Insbesondere die zuletzt genannten Studien machen darauf aufmerksam, dass es bei der Kooperation in kollektiven Dilemmasituationen um *Solidarität* geht. Dabei versuchen die Forscher, die auf Olsons (1965) Studie aufbauen, solidarisches Handeln im Rahmen eines „utilitaristischen“ Ansatzes rationalen Handelns zu erklären, wie es auch Raub und Voss (1986) tun.

Eine begriffliche Bestimmung steht vor etlichen Problemen. Und so wird Solidarität wechselweise als Motiv, als Einstellung, als Norm, als Gefühl, als Moralvorstellung, als Verpflichtung oder Verhalten/Handeln angesehen (vgl. Bierhoff & Fetchenhauer, 2001). Montada (2001b; auch 1999a) schlägt vor, Solidarität unter psychologischem Aspekt als *normative Verpflichtung* zu betrachten, eigene Interessen gegenüber denen der sozialen Einheit zurückzustellen. Dem Erleben der Akteure einer eigenen Verpflichtung dieser Art entspricht dabei die normative Anforderung von Solidarität durch Mitglieder der sozialen Einheit.

Besonderes Gewicht hat konzeptionell – durch die wegweisenden Studien von Bierhoff und Küpper (1998; 1999) – die Unterscheidung zweier Formen der Solidarität gewonnen: Solidarität zur Wahrung *eigener* Interessen und Solidarität zur Wahrung *fremder* Interessen. Die Differenzierung des Solidaritätskonzeptes nach der Interessenlage (eigene oder fremde) lässt sich im Prinzip sehr weit zurückverfolgen (vgl. Nissen, 1999): Eine Quelle liegt in der theologischen Betrachtung, die Solidarität in christlichen Werten verankert und diese als Handlungsnorm versteht. Dem entgegen steht ein Solidaritätsbegriff, der auf die gewerkschaftlich-politische Be-

reitschaft von Arbeitnehmern zielt, ihre Interessen gemeinsam zu vertreten. Bei dieser Form wird auch von *Kampfsolidarität* gesprochen (Bayertz, 1998). Diese Unterscheidung weist darauf hin, dass die Determinanten der Solidarität beider Formen unterschiedlich sind. Solidarität bei gemeinsamen Interessen findet sich im Prinzip in allen geschilderten experimentellen Situationen, die soziale Dilemmata gestalten; eine wesentliche Erklärung ist im Konzept der *Reziprozität* zu finden (Hondrich & Koch-Arzberger, 1992; Kap. 2.2.2.3 und 3.3). Solidarität bei unterschiedlichen Interessen verweist auf altruistisches Handeln, das durch Verantwortung oder *existenzielle Schuld* motiviert wird (vgl. Montada, 2001b).

Bierhoff und Küpper (1999) selbst nehmen an, dass *Rational-Choice*-Theorien den Bereich der Solidarität bei gemeinsamen Interessen abdecken können. Wenn man jedoch Solidarität wie Montada (2001b) oder auch Fetscher (1999, S. 203) als Verhalten versteht, „das dem gleichlautenden Interesse der Angehörigen einer Gruppe den Vorzug gegenüber dem besonderen individuellen Interesse gibt“, muss man das Modell des *rationalen Egoisten* als nur eingeschränkt gültig betrachten. Wiswede (2001) macht darauf aufmerksam, dass man das Interessenspektrum als Kontinuum verstehen könne. Dann sei davon auszugehen, dass auch am Eigeninteresse-Pol zumindest partikular für andere gehandelt wird, sogar unter bewusster Hintanstellung persönlicher Bedürfnisse.

Wiswede (2001) zeigt zudem Wege auf, wie der Kontrast zwischen den beiden Solidaritätsformen überbrückt werden kann. Diese Brücke könnte die Wahrnehmung von Interdependenz darstellen, die durch die fortschreitende Globalisierung und die Vermittlung der Medien entstehen kann: Minimale Gemeinsamkeiten können dann über eine große Reichweite ihre Wirkung entfalten, wodurch es zu einer expansiveren Kategorisierung oder De-Kategorisierung kommt. Dies ist ganz im Sinne des „scope of justice“ (Opatow, 1996) zu verstehen, der sich durch diese Prozesse erweitert. Hierdurch kommt es zu einer subjektiven Inklusion der Bedürftigen in die Gemeinschaft (vgl. Montada, 2001b).

### 3.7 Ableitungen für die eigene Untersuchung

In diesem Kapitel stand die Forschung zum Trittbrettfahrerndilemma im Vordergrund. Die frühe Prägung durch die Schrift von Olson (1965) setzte das Trittbrettfahren direkt in den Kontext einer utilitaristischen und eigennutzbezogenen Konzeption des Menschen. *Free-Riding* wurde – gerade im Hinblick auf die Forschung zu sozialen Interessengruppen ab den 60er Jahren – als prototypisches Verhalten des eigennützigen Menschen betrachtet. Aber auch die experimentellen Paradigmen gingen oftmals von dieser Prämisse aus. Das *Public-Choice*-Paradigma, das davon ausgeht, dass Trittbrett gefahren wird, wann immer möglich, ist durch die folgende Forschung sehr stark herausgefordert worden. Margolis (1982) bezieht sich auf eine katastrophale Fehlleistung dieser Theorien. Keine Gesellschaft könne überleben, wenn Menschen immer derart Trittbrett fahren würden. Und tatsächlich tritt in vielen Studien klar zutage, dass häufig reziprokes und kooperatives Handeln gezeigt wird. Die Studien zum *iterativen* Spiel legen je-

doch auch nahe, dass die kooperativen Präferenzen demotiviert werden, wenn einige eigennützig motivierte *Free-Rider* permanent *ungestraft* unkooperativ spielen.

### Übertragung des Trittbrettfahrerdilemmas auf Verzichte zur Schaffung neuer Arbeitsplätze

Eine der zentralen Annahmen dieser Studie ist: Ungestraftes Trittbrettfahren demotiviert. Dass dem so ist, kann durch die vielfältigen erläuterten Belege gestützt werden – jedoch zeichnet sich die Forschungslage sehr augenfällig dadurch aus, dass der bei weitem größte Teil dieser Forschung experimentell geprägt ist, zumeist in Erscheinung des *Public-Goods-Games*, das in Abschnitt 3.1.2 vorgestellt wurde. Dabei geht nicht die gesamte Forschung von rein eigennützi- gen Akteuren aus. Zentral ist immer der Zwiespalt bzw. das Dilemma zwischen kurzfristigen Eigeninteressen und dem langfristigen Gemeinwohl. An diesem Punkt lässt sich analog zu Kapitel 2.3 fragen, inwiefern die dargestellten experimentellen Befunde auf reale Entscheidungssi- tuationen zu übertragen sind. Einige Beispiele bzgl. der in dieser Studie fokussierten Fragestel- lung sollen dies illustrieren:

- Viel dieser Forschung findet mit relativ kleinen Gruppen statt. Was aber geschieht, wenn die Gruppengröße enorm ist – wie im vorliegenden Fall die vollzeitbeschäftigten Arbeitneh- mer Deutschlands? Die *Anonymität* der Verzichtssituation ist außerordentlich groß. Finden sich in diesem Falle überhaupt noch Verzichtsbereite?
- Da die *Selbstwirksamkeitsüberzeugungen* mit der Gruppengröße abnehmen, sollte es so gut wie keine mehr geben. Doch werden nicht manche Menschen doch überzeugt sein, etwas bewirken zu können? Wie wirkt sich dieses auf die Verzichtsbereitschaft aus?
- Die Investition in die „Gemeinschaftstöpfe“ führt in den Spielparadigmen immer zu einem *Payoff* – wenn er auch geringer sein mag als bei einer Investition in das private Gut. Wel- chen gemeinschaftlichen *Payoff* können wird bei Arbeitszeit- und Einkommensverzichten finden? – die neuen Arbeitsplätze bzw. die positiven gesamtgesellschaftlichen Folgen. Doch diese lassen sich nicht als *Payoff* konzipieren, der in „der eigenen Tasche“ landet. Wie wird das kollektive Handeln also ausfallen? Und wie motiviert sein?

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, wichtige Befunde der *Public-Goods*-Forschung in einem angewandten und politisch aktuellen Themenfeld nutzbar zu machen. Dabei ist folgende Überlegung leitend: Die Bereitschaften zum Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen werden auch von sozialen Vergleichen mitbestimmt. Wenn auf die Massenarbeitslosigkeit und ihre un- verdienten Folgen fokussiert wird, dann wird es vielen Menschen gerecht erscheinen, bei- spielsweise durch eine Verzichtleistung zu helfen. Wenn man sich nun andererseits mit den anderen gleichgestellten Vollzeitarbeitnehmern vergleicht und feststellt, dass es unter ihnen *Free-Rider* gibt, die nicht bereit sind, etwas abzugeben, entsteht ein Ungerechtigkeitsgefühl. Wie dieser Abschnitt gezeigt hat, reagieren Menschen äußerst sensibel auf persönliche Vortei- lnahme durch andere, die die Regeln des Gebens und Nehmens verletzen. Dieser „Sucker- Effekt“, die Aversion, der/die Dumme zu sein, führt dann zu retributivem Verhalten, zu Sankti-



onierungsmaßnahmen – wenn dies möglich ist. Dass Menschen hier zu sehr kostenintensiven Strafen greifen, wie auch Kapitel 3.5.1 gezeigt hat, belegt das hohe Maß an Ungerechtigkeitserleben in dieser Situation. Wenn es die Möglichkeit zur Sanktionierung nicht gibt, bleibt im Grunde nur der Rückzug, das Einstellen eigener Beiträge: Reziproke Individuen stellen ihre Kooperation ein, wenn ihre Beiträge ausgenutzt werden. Erschwerend kommt beim Problem der Arbeitszeit- und Einkommensverzichte hinzu, dass noch eine zweite Gruppe als *Trittbrettfahrer* in Frage kommen könnte. Denn – um im Bild des „Gemeinschaftstopfes“ zu bleiben – die Beiträge im gemeinsamen Pool verteilen sich nicht von selbst oder durch einen rechnerisch gesteuerten Verteilungsmechanismus weiter. Hierzu bedarf es weiterer Akteure, wie etwa den Arbeitgebern oder staatlichen Institutionen, die für eine Weiterverteilung des Geldes sorgen müssen. Wenn diese Akteure die Beiträge nicht den für sie vorgesehenen Zwecken zuführen, sondern einbehalten oder in andere Projekte investieren, fahren sie im Grunde ebenfalls Trittbrett. Dies würde zusätzliche Ungerechtigkeitsgefühle auslösen.

### **Bedeutsame Variablen**

Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang die Studie von Yamagishi und Sato (1986). In ihr wurde die Differenzierung zwischen *Angst* vor Ausnutzung und *Gier* etabliert. Diese Arbeit hat einen bedeutenden Beitrag insofern geleistet, als dass sie die dem *Free-Riding* zugrundeliegenden Motive näher betrachtet. Deutlich wird: Ein beobachtetes Verhalten lässt sich nicht mit dem zugrundeliegenden Motiv gleichsetzen. Yamagishi und Sato (1986) zeigen auf, dass auch andere Motive als Eigennutz im Sinne einer Bereicherungsmotivation für *Free-Riding* bedeutsam sein können. Wer an der Solidarität anderer Menschen zweifelt, wird seine eigenen Beiträge zurückstellen. Das Misstrauen in das Handeln anderer kann dabei direkt auf eine verringerte Ausgangsbereitschaft wirken, da das eigene Handeln als nutzlose Kooperation erscheinen muss. Dies möchte man vermeiden. Das heißt, dass die *Antizipation* anderer Trittbrettfahrer bereits demotivierend wirkt. Sollte doch kooperiert werden, lässt sich annehmen, dass Misstrauen zu verstärkten Demotivationsgefühlen führt, wenn man doch auf Trittbrettfahrer trifft.

An diesen Ausführungen wird darüber hinaus zweierlei ersichtlich:

- *Angst* vor Ausnutzung und *Gier* lassen sich zwar durch unterschiedliche Produktionsregeln unterschiedlich stark stimulieren, können jedoch aufgrund ihrer allgemeinen Ausrichtung als dispositionsnahe Konstrukte verstanden werden. Das heißt, Menschen werden sich in ihrem habituellen Ausmaß von *Angst* und *Gier* unterscheiden. Die Studien zur transsituationalen Stabilität kooperativer oder unkooperativer Tendenzen weisen unterstützend darauf hin, dass es dispositionale verankerte Präferenzen oder Haltungen gibt, die die Wahl in Dilemmasituationen steuern. Diesem Aspekt soll in dieser Studie Rechnung getragen werden.
- Wenn es um Vertrauen in die Solidarität anderer geht, werden die Fremdeinschätzungen der Bereitschaften ein wichtiges Maß darstellen, das Handlungsrelevanz besitzt. Was wird von den anderen Teilnehmern erwartet? Die Befunde zeigten, dass es generell eine starke positive Korrelation zwischen der eigenen Beitragswilligkeit und dem, was man von den anderen

erwartet, gibt. Man erwartet, dass andere sich so verhalten wie man selbst. Dabei lieferten Yamagishi und Sato (1986) auch Hinweise darauf, dass das habituelle Ausmaß an „Angst vor Ausnutzung“ für die Einschätzung der Bereitschaft anderer eine Rolle spielt.

Zu guter letzt zeichnen sich die experimentellen Dilemmauntersuchungen durch eine Vernachlässigung emotionaler Variablen aus. Dass die untersuchten Situationen mit starken Emotionen einhergehen müssen, ist offensichtlich. Was bedeutet der Begriff der „Aversion gegen Ausbeutung“? – doch sicherlich emotionale Reaktionen wie Wut oder Empörung über die anderen oder auch Ärger über sich selbst. Nur wenige Studien (Andreoni, 1995) berücksichtigen überhaupt emotionale Indikatoren, die sie meist ergänzend erheben. In Studien zu Umweltallmenden haben sich jedoch Emotionen immer wieder als eigenständige Prädiktoren erwiesen (z.B. Kals et al., 1998).

### **Arbeitslose als Teil des Kollektivs?**

Die Ausführungen zum Solidaritätskonzept machen darauf aufmerksam, dass es für solidarische Handlungen eine wichtige Frage ist, ob die Opfer einer bestimmten Sachlage als Teil der eigenen Gemeinschaft, des eigenen *scope of justice* betrachtet werden oder nicht. Ob Arbeitslose als ins eigene Kollektiv gehörig oder nicht wahrgenommen werden, ist eine prekäre und nur empirisch zu beantwortende Frage. Sie lässt sich sicher nicht mit ja oder nein beantworten, da jeder Mensch hier subjektive Vorstellungen hat. Dass diese jedoch für die Verzichtsbereitschaft eine wesentliche Rolle spielen können, darf angenommen werden. Denn einerseits kann man die Situation so konzipieren, dass man selbst ebenfalls eine potenziell arbeitslose Person ist bzw. die Arbeitslosen potenzielle Arbeitsplatzinhaber sind. Andererseits lassen sich auch soziale Grenzen ziehen, indem man etwa annimmt, man sei qualifizierter oder engagierter als die Arbeitslosen oder diese strengten sich nicht wirklich an. In diesem Fall gibt es mental eine klare Trennlinie zwischen denen, die Arbeit haben, und denen, die keine haben.

Die Fragen, die sich stellen, lauten demnach: Kategorisiert man sowohl Arbeitslose als auch Arbeitsplatzbesitzer als Mitglieder einer Gemeinschaft? Sind die Arbeitslosen in Not geratene Mitglieder, so dass die Solidargemeinschaft zu handeln hat? Oder gibt es eine Trennung? Betrachtet man Arbeitslose als depriviert und zwar ungerechterweise, gibt es also einen verletzten Anspruch? Vielleicht fördert die Stärke der Problemlage und das hohe Ausmaß an Arbeitslosigkeit den Eindruck einer Notsituation, von der jeder betroffen sein könnte. Dies gilt es empirisch zu klären.

## 4 Das Handlungsfeld Arbeit

„Arbeit, die ewige Last, ohne die alle übrigen Lasten unerträglich würden.“

*Klaus Mann*

In den bisherigen Ausführungen wurde noch kein spezifischer Fokus auf das in dieser Studie näher betrachtete Handlungsfeld gesetzt: den Lebensbereich der Erwerbsarbeit. Motivationale Orientierungen konkretisieren sich in Handlungssituationen, die in soziale Kontexte eingebettet sind. Handeln und Entscheiden sind demnach partiell vom sozialen Kontext abhängig, genauer: von den perzipierten sozialen Kontexten.

Daher wird im folgenden Kapitel die Bedeutung der Erwerbsarbeit für den Menschen einer näheren Betrachtung unterzogen: Welche subjektive Valenz hat die berufliche Arbeit, welche Konzepte erweisen sich hier als weiterführend? Dabei wird den derzeitigen gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung getragen und erkundet, welche Motive sich für und wider die Aufnahme einer Teilzeitarbeit finden lassen. Nach einer Darlegung und Begründung der in dieser Studie gewählten Maßnahme „Arbeitszeit- und Einkommensverzichte“ schließt sich in einem weiteren Teil eine nähere Betrachtung des Gerechtigkeitserlebens in der Arbeitswelt an.

### 4.1 Die Bedeutung von Arbeit für den Menschen

Was bedeutet der Begriff „Arbeit“ überhaupt, wann sprechen wir von Arbeit? Der Begriff der Arbeit hat ein nahezu uferloses Bedeutungsfeld und kann grundsätzlich vielfältige Tätigkeiten beschreiben – von Hausarbeit und Familienarbeit über künstlerisches Arbeiten bis zu ehrenamtlicher Arbeit und Studieren. Offe (2004) stellt jedoch eine Gemeinsamkeit aller Arten von Arbeit fest, nämlich, „dass sie durch den Nutzen motiviert ist, den die Tätigkeit für andere oder/und das zukünftige Wohlergehen des Arbeitenden selbst erzeugt“.

In allen europäischen Sprachen lassen sich zwei Bezeichnungen für Arbeit finden, auf die auch schon das Grimmsche Wörterbuch von 1854 verweist; dabei kehrt die eine eher die negativ, die andere die positiv bewertete Seite von Arbeit hervor (vgl. auch Stengel, 1997):

- „Ponos“ bedeutet im Griechischen soviel wie mühselige Plage, die zur Erhaltung der physischen Existenz notwendig ist (vom Wortstamm her auch unserem Ausdruck „Pein“ verwandt).
- „Ergon“ (entspricht unserem Wort „Werk“) bezeichnet dagegen eher den positiven Pol einer befriedigenden Tätigkeit, bei der man „zeigen kann, was man kann“, und die Anerkennung und Selbstbewusstsein vermittelt.

In erster Linie denken wir heute, wenn von Arbeit, „Arbeitsgesellschaft“ und ihrer Zukunft die Rede ist, an die Erwerbsarbeit, oder noch genauer: an die „abhängige“ Erwerbsarbeit. Auch in dieser Studie steht die Erwerbsarbeit im Zentrum. Diese Form der Arbeit ist historisch ein relativ junges Phänomen. Offe (2004) schätzt, dass sie als die „normale“, die Mehrheit der erwach-

senen Bevölkerung einbeziehende und als anzustrebendes Muster der Lebensführung geltende Form der Verrichtung nützlicher Tätigkeiten sicher nicht älter als 200 Jahre ist. Definitionsbemühungen müssen also jeweils als Zeichen ihrer Zeit und Gesellschaft verstanden werden; sie sind niemals als anthropologische Konstanten festzuschreiben.

Offe (2004) benennt die folgenden Kennzeichen „abhängiger Erwerbsarbeit“, auf die sich in dieser Studie bezogen wird (vgl. auch Neuberger, 1985; Semmer & Udris, 1995):

- Sie wird im Rahmen von Arbeitsverträgen (nicht aufgrund von Statuspflichten) verrichtet und
- findet in Betrieben statt (nicht in Haushalten).
- Sie ist zudem berufliche Arbeit, die durch ein umfangreiches System gesetzlicher Normen (z.B. Kündigungsschutz) sowie tariflicher Vereinbarungen geschützt ist.
- Zumindest für Männer, rasch zunehmend aber auch für Frauen ist die mit dieser Erwerbsarbeit verbundene Vorstellung die einer vollzeitigen und (in den Phasen, die zwischen Adoleszenz und Altersgrenze liegen) kontinuierlichen Erwerbstätigkeit, die
- monetär, in Geldeinheiten – auch das, über die lange Frist betrachtet, eine historische Neuerung – belohnt wird (nicht durch Sachleistungen oder die Erfüllung von Fürsorgepflichten).
- Ferner ist sie in ein System sozialer Sicherungen eingelassen, die für den Fall vorgesehen sind, dass die Arbeitskräfte arbeitslos, krank bzw. berufs- und erwerbsunfähig („invalide“) werden, oder eine gesetzlich festgelegte Altersgrenze erreichen.

#### 4.1.1 Die subjektive Bedeutung der Arbeit im Wandel der Zeiten

Der Einfluss von Werten und Wertorientierungen ist in den Sozialwissenschaften verstärkt Untersuchungsthema geworden, als Indikatoren in der 60er/70er Jahren für einen deutlichen Wertewandel sprachen (Inglehart, 1977; Klages, 1984). Dabei zeigten sich gravierende Veränderungen, so dass grundlegende Fragen aufgeworfen wurden, ob Arbeit überhaupt noch länger zentrales Lebensinteresse sei (Glaser, 1988; Udris, 1979). Insbesondere eine Studie ist hier aufgrund ihres internationalen Umfanges hervorzuheben: die Studie *Meaning of Working* (MOW, 1987; vgl. Ruiz-Quintanilla & Wilpert, 1988). Aus ihren Ergebnissen lässt sich jedoch nicht auf einen generellen Bedeutungsverlust beruflicher Arbeit schließen. Die Ansprüche an dieselbe haben sich allerdings – wenn auch von Land zu Land unterschiedlich – verschoben. Für Deutschland lässt sich zeigen, dass die Arbeit im Erleben der Menschen gegenüber anderen Lebensbereichen an Bedeutung verliert (vgl. Rosenstiel, 2001). Auch hochqualifizierte Personen streben keineswegs mehr eine Karriere um den Preis der Freizeit, Partnerschaft oder Familie an (Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1991). In den letzten Jahren kursiert der Begriff der *Work-Life-Balance* – ein populäres Konzept aus dem amerikanischen Management, das die Ausgewogenheit von Arbeit und Privatleben betrifft (Kastner, 2004): Gibt man den Begriff einmal in die Internet-Suchmaschine „google“ ein, so werden über 500.000 Seiten ausgegeben.

Diese Entwicklungen lassen sich möglicherweise vor dem Hintergrund des von Inglehart (1977) postulierten Wandels von eher materialistischen zu postmaterialistischen Werten verstehen.

Auf Basis der klassischen Motivtaxonomie von Maslow (1954) entwickelte er Statements zu politischen Zielen. Dabei zeigte sich in Studien in Deutschland, dass der Anteil jener, die eher den materialistischen Zielen zustimmen – etwa „wirtschaftliches Wachstum“ oder „Ruhe und Ordnung“ – relativ absank gegenüber jenen, die eher postmaterialistische Ziele bevorzugen: „mehr Einfluss der Bürger“, „freie Meinungsäußerung“ etc. (Inglehart, 1989). Es ließ sich demnach ein stetiger Rückgang der ökonomischen Zielsetzungen gegenüber denen des Lebensgenusses verzeichnen. Dass jedoch auch Deutschland kein homogenes Gebilde bezüglich der Ausprägung von Wertorientierungen ist, zeigen verschiedene Untersuchungen, die Ost- und Westdeutschland vergleichen (z.B. Maier et al., 1994; oder das Projekt „Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem“: Maes, 1997 und Schmitt & Montada, 1999).

Sämtliche dieser Prozesse sind natürlich in die gesamtgesellschaftlichen Veränderungen eingebettet, über die in den letzten Jahren besonders in den Sozialwissenschaften viel diskutiert und geschrieben wurde (z.B. Kocka & Offe, 2000). Das bedeutet, dass sich letztlich auch der zu bewertende Gegenstand selbst verändert: die Arbeit. Oft wird von der Krise der Arbeit oder dem Ende der Arbeitsgesellschaft gesprochen, manchmal sogar vom Beginn einer neuen Epoche (z.B. Krockow, 1998). Besonders zwei Veränderungen tragen hierzu bei und stellen letztlich die zentrale Rolle der Erwerbsarbeit in Frage (vgl. Kocka, 2001):

**Zum einen** die anhaltende Massenarbeitslosigkeit, durch die eine erhebliche Anzahl von Menschen keinen Zugang zur Arbeit hat. Hierbei ist bisweilen vermutet worden, dass uns die Arbeit nicht nur vorübergehend ausgehe – dabei nehmen manche an, dass das Volumen verfügbarer Arbeit insgesamt sinke,<sup>13</sup> andere hingegen diagnostizieren, dass noch genügend Arbeit bleibe, aber die Erledigung dieser nicht mehr über Marktmechanismen geschehen könne, so dass der Arbeitsgesellschaft zwar nicht jede, aber zumindest die essenzielle Form der Erwerbsarbeit ausgehe. Diese Position führt zur Forderung neuer Formen der Arbeit, etwa der so genannten Bürgerarbeit, die in einem „dritten Sektor“ zwischen Markt und Staat stattfindet – prominenter Vertreter dieser Idee ist der Soziologe Ulrich Beck (vgl. Beck, 2000). Doch führt dieses Szenario zu gänzlich neuen Fragen der Verteilungsgerechtigkeit in der Gesellschaft: Voll bezahlte Erwerbsarbeit würde ein knappes Gut und Privileg. Und es wären nicht mehr – wie über weite Strecken der Vergangenheit – die Unterprivilegierten, die den Großteil ihres Lebens mit Arbeit verbringen, sondern zu arbeiten wäre Ausweis für gesellschaftliche Bevorzugung. Die Stichhaltigkeit dieser Prognosen ist im Rahmen dieser Arbeit nicht zu prüfen (s. bei Interesse Kocka, 2001).

**Zum anderen** jedoch scheint sich der Charakter der Erwerbsarbeit selbst zu verändern. An die Stelle lebenslanger Tätigkeit in ein und demselben Beruf tritt immer mehr die Abfolge unterschiedlicher Beschäftigungen in wechselnden Arbeitsverhältnissen. Der Arbeitskraft wird „Flexibilität“ abverlangt und damit ein hohes Maß an Unsicherheit zugemutet. Unter dem Stichwort

---

<sup>13</sup> Was durchaus nicht immer bedauert wird: So gibt es eine „Vereinigung für weniger Arbeit“, die Arbeitsplatzabbau und weitere Automatisierung explizit begrüßt, da Arbeit nicht mit Sinnstiftung gleichzusetzen sei: <http://www.wenigerarbeit.de>.

„Entgrenzung von Arbeit und Leben“ wird dies aus soziologischer Perspektive thematisiert und dezidiert beschrieben (vgl. Gottschall & Voss, 2003; Kocka & Offe, 2000; Kratzer & Sauer, 2003). Hierzu gehören sowohl rasche und prägnante Änderungen der Arbeits- und Geschlechterordnung insbesondere seit der 1970er Jahren, die umwälzende Konsequenzen für die Lebensgestaltung haben – es kursiert der Begriff von der androgynen Gesellschaft (der Begriff stammt vom Familienforscher Hans Bertram; s. Thadden, 2001), als auch der Prozess der räumlich-zeitlichen Fragmentierung. Ein Beispiel hierzu (Kocka, 2001; S. 13):

„Während 1970 die Relation zwischen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einerseits und der Summe der Teil- und Kurzzeitbeschäftigten, der befristet und geringfügig Beschäftigten etwa 5 : 1 betrug, verschob sie sich bis 1996 auf 2 : 1.“

Schlagworte wie „Elastizität und Fluidität der Arbeitsverhältnisse“ kennzeichnen die Auflösung traditioneller Erwerbsformen und standardisierter Arbeitszeitgestaltungen (vgl. Kap. 4.1.2).

Vor diesen Hintergründen sind die Wertewandelforschungen einzuordnen; grundsätzlich ist entsprechend von einer Diversifizierung der Lebenswerte auszugehen. Was sich vorsichtig sagen lässt, ist, dass das Verständnis von Erwerbsarbeit als Bürgerpflicht oder -tugend, wie sie sowohl von Pflichtenethiken wie der *protestantischen Arbeitsethik* (MacCrae, 1975) als auch geltenden Normalitätsvorstellungen präskribiert werden, nachgelassen hat (vgl. Kocka & Offe, 2001 oder bereits Noelle-Neumann & Strümpel, 1984). Die Erwerbsarbeit verliert ihre monopolartige Dominanz, und im Prinzip wird die begriffliche Einengung von „Arbeit“ auf „Erwerbsarbeit“ wieder rückgängig gemacht, eine semantische Erweiterung lässt sich beobachten. Wer jedoch von einer generell sinkenden Bedeutung beruflicher Arbeit ausgeht, urteilt vorschnell, denn Arbeit hat vielfältige wesentliche Funktionen für den Menschen und ist von zentraler Bedeutung für die gesellschaftliche Teilhabe.

#### **4.1.1.1 Funktionen beruflicher Arbeit**

Die hohe Bedeutung, die Arbeit – auch im verengten Sinne der Erwerbsarbeit – für den Menschen hat, wird deutlich, wenn man die große Zahl der Arbeitslosen in unserer Gesellschaft zum Untersuchungsgegenstand macht. Marie Jahoda – die durch ihren Klassiker „Die Arbeitslosen von Marienthal“ (Jahoda, Lazarsfeld & Zeisel, 1933) wohl bekannteste Forscherin in diesem Bereich – schreibt hierzu (1983, S. 136):

„Erwerbsarbeit ist zum einen das Mittel, durch das die meisten Menschen ihren Lebensunterhalt verdienen; zum anderen zwingt sie bestimmte Kategorien der Erfahrung auf. Sie gibt dem Tag Zeitstruktur, sie erweitert die sozialen Beziehungen über Familie und Nachbarschaft hinaus und bindet die Menschen in die Ziele und Leistungen der Gemeinschaft ein [...], sie weist uns einen sozialen Status zu und klärt die persönliche Identität.“

Arbeit hat also nicht nur einen Wert an sich, sie ist auch mit verschiedenen Funktionalitäten verbunden und somit instrumentell zur Erreichung bestimmter Ziele oder Ergebnisse wichtig für den Menschen. Es finden sich verschiedene Taxonomien solcher Arbeitsergebnisse (z.B. Hulin &

Triandis, 1981; Vroom, 1964). Doch scheint die Forschungslage in diesem Bereich zum Teil disparat und verwirrend zu sein.

Wegweisend ist hier ebenfalls die Studie der Gruppe *Meaning of Working* (MOW, 1987), die relativ breite Kategorien möglicher Funktionen beruflicher Arbeit erfasst, welche sowohl expressiven als auch instrumentellen Charakter haben. Die sechs in der MOW-Studie (1987, p. 112) erfassten Funktionen lauten wie folgt:

- “the status and prestige-producing function of working
- the income-producing function of working
- the time-occupying function of working
- the interpersonal contact function of working
- the societal-service function of working
- the intrinsic or self-expressive function of working.”

Die Befragten wurden gebeten, 100 Punkte je nach Wichtigkeit auf diese sechs Funktionen zu verteilen. In allen untersuchten Ländern war die Funktion der *Einkommenssicherung* die wichtigste. Im Mittel wurde etwas mehr als ein Drittel der Punkte für sie verwendet. Die *intrinsische Motivation* erreichte in allen Ländern außer Japan den zweiten Rang. Statt dessen setzen die Japaner die *Kontaktfunktion* auf den zweiten Rang. Die *Status- und Prestigefunktion* landet in allen Fällen auf dem hintersten Rang.

Demnach lässt sich eine deutliche Dominanz der Funktion der Einkommenssicherung konstatieren, ganz im Sinne der ersten grundlegenden Bedeutung des Begriffes „Arbeit“ („ponos“; s. Kap. 4.1). Die weiteren Funktionen lassen sich dem zweiten Aspekt „ergon“ zuordnen. Die Vielfältigkeit dieses zweiten Aspektes wird durch die MOW-Studie illustriert. Zugleich wirft dies Fragen danach auf, ob es personale Unterschiede in der Bedeutungszuweisung dieser Funktionen gibt und wie sich die veränderten Arbeitsbedingungen und Werte hierauf auswirken.

#### **4.1.1.2 Berufsorientierungen**

Durch die Wertewandeldiskussion wurde die Entwicklung von Typologien der Berufsorientierung angeregt, da sich Wertorientierungen in segmentierter Weise entwickeln und nicht gesellschaftlich einheitlich. Von einer Möglichkeit berichten von Rosenstiel und Stengel (1987) in Form des Konzeptes der *Berufsorientierung*, die drei Typen umfasst: die *Karriereorientierten*, die *Freizeitorientierten* und die *alternativ Engagierten*. Es geht bei diesen Typisierungen um den Stellenwert von Erwerbsarbeit im Kontext der gesamten Lebensführung. Die Autoren konnten beispielsweise zeigen, dass in der deutschen Bevölkerung insgesamt die *Freizeitorientierten* am häufigsten vertreten sind. Sie beschreiben die *Berufsorientierungen* als Muster bzw. Szenarien zentraler Lebensinteressen, die sich als Tätigkeitsmotive im Sinne von Leont'ev (1977) auffassen lassen. Sie stellen – nach Stengel (1997) – End- und Oberziele dar, so dass Ergebnisse konkreter Handlungen in Bezug auf sie bewertet und Tätigkeiten bzw. konkretes Verhalten an ihnen ausgerichtet werden.

Dies lässt sie als aussichtsreiche Kandidaten für übergreifende und moderierende Variablen in der vorliegenden Studie erscheinen (vgl. Kap. 7.5).

An dieser Stelle sei eine kurze inhaltliche Anreicherung der drei Typen angeführt: Im Postmaterialismusindex (vgl. Kap. 4.1.1; Inglehart, 1977) zeigen die *Karriereorientierten* die geringsten Werte; hieraus haben von Rosenstiel und Stengel (1987) einen Index zur Erfassung der Identifikationsbereitschaft mit Organisationen abgeleitet: Die *Karriereorientierten* haben hier wie erwartet die höchsten Werte, die *Alternativorientierten* die geringsten. Weitere Einstellungsmessungen ergaben folgendes Bild (Rosenstiel & Stengel, 1987):

- Die *Karriereorientierten* haben ein konservativ-industrielles Wirtschaftsbild; sie bewerten Arbeit, Einkommenssteigerung, das Leistungsprinzip, Wachstum und Technik positiv.
- Bei den *Alternativorientierten* herrscht ein postmaterialistisches Wirtschaftsbild: Arbeit wird dabei positiv, Einkommenssteigerung, Leistungsprinzip, Wachstum und Technik dagegen negativ bewertet.
- *Freizeitorientierte* haben ein abwägend-inkonsistentes Wirtschaftsbild: Eine distanzierte Einstellung zum Wirtschaftsleben verbindet sich mit dem Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz.

Die Szenarien enthalten drei Aspekte: übergeordnete berufliche Ziele, eine Gewichtung dieser Ziele im Kontext anderer Lebensziele sowie einen energetischen Aspekt. Das heißt, dass in ihnen sowohl Wertaspekte enthalten sind als auch Motivationstendenzen (vgl. Heckhausen, 1989). Blickle (1999) stellt daher ein integratives Rahmenmodell vor, in dem er die *Berufsorientierungen* als Resultanten kombinierter Variablen aus der „Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungstheorie“ von Vroom (1964), der Theorie des überlegten Handelns (Ajzen & Fishbein, 1977) sowie der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991; Six & Eckes, 1996) konzipiert.

#### 4.1.2 Teilzeitmotive und Arbeitszeitwünsche

Angesichts der skizzierten Entwicklungen der individualisierten Lebensentwürfe und des Wertewandels hin zur mehr Ausgeglichenheit zwischen Beruf und Freizeit lässt sich die Frage nach dem Stellenwert von und den Motiven für Teilzeitarbeit stellen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit benennt auf seiner Homepage als denkbare Motive für Teilzeitarbeit beispielsweise:

- mehr Zeit für Familie;
- mehr Zeit für sich selbst;
- mehr Zeit für Aus- und Weiterbildung bzw. Nebenbeschäftigung;
- Belastungs- und Stressabbau;
- „Eigenzeit-Therapie“ für Workaholics;
- Teilnahme am Erwerbsleben (für Eltern);
- steuerliche Vorteile;
- vorgezogener Ruhestand.



Bielinski, Bosch und Wagner (2002) berichten über eine repräsentative Studie in 16 europäischen Ländern, die näher untersuchte, „wie die Europäer arbeiten wollen“. Sie stellten hierbei fest, dass als häufigster Grund für den Teilzeitwunsch angegeben werde, es mangle an Zeit für sich selbst. An zweiter Stelle stehe der Grund, Belastungen abbauen zu wollen. Erst dann folgen die Wünsche nach mehr Zeit für die Kinder oder andere häusliche Pflichten. Im Vordergrund stehen demnach Wünsche nach einer Erhöhung der individuellen Lebensqualität und weniger außerberufliche Verpflichtungen.

Schmal (1997) hat ebenfalls eine umfangreiche Studie zu Motiven und Präferenzen von Teilzeitbeschäftigung durchgeführt. Es zeigte sich auch hier, dass vor allem die „Zugfaktoren“ Freizeitgewinn und Flexibilität in der Tagesgestaltung dominieren (vgl. auch Brokmann, 1988). Der „Druckfaktor“ Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielte für Männer so gut wie keine Rolle, wohingegen er für Frauen in dieser Studie durchaus ein zentrales Teilzeitmotiv darstellt, insbesondere, wenn Kinder zu versorgen sind. Dies gibt Anlass dazu, den Vorwurf an Teilzeitarbeit ernst zu nehmen, sie halte eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufrecht und stütze traditionelle Rollenmuster (vgl. Schimany, 1991). Nach Angaben des statistischen Bundesamtes ist die Teilzeitquote zwar bei Frauen und bei Männern steigend, bei Männern betrug sie jedoch im Jahre 2002 5.5 Prozent, bei Frauen 40.2 Prozent. 4,3 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte waren im Jahre 2003 teilzeittätig – davon sind 3,6 Millionen Frauen, was einem Anteil von ca. 84 Prozent entspricht.

Die meisten Studien fokussieren – wie gezeigt – selbstbezogene Motive. Schmal (1997) konnte jedoch nachweisen, dass sowohl das individuelle Teilzeitinteresse als auch der Umfang der gewünschten Arbeitszeit darüber hinaus von den antizipierten Folgen einer eigenen Arbeitszeitverkürzung für die allgemeine gesellschaftliche und soziale Entwicklung motiviert werden. Das bedeutet, dass neben den „eigennutzbezogenen“ Motiven „auch prosoziale Motive die eigenen Arbeitszeitpräferenzen beeinflussen können“ (S. 232).

Bezüglich der Formen der Teilzeitarbeit wünschen sich laut Bielinski et al. (2002) 38 Prozent der Teilzeitinteressierten pro Woche einige Tage Vollzeitarbeit und einige freie Tage. 26 Prozent würden gern weniger Stunden pro Tag arbeiten und 20 Prozent würden flexible Regelungen bevorzugen, bei denen die tatsächliche Arbeitszeit kurzfristig gemäß Arbeitsanfall und persönlichen Bedürfnissen festgelegt werden kann. 12 Prozent wünschen längere Perioden von Vollzeitarbeit und Freizeit im Wechsel.

Als Hindernisse für die Umsetzung werden von den Befragten die finanziellen Einbußen betrachtet, die sich aus einer Teilzeitbeschäftigung ergeben. Des Weiteren wird von vielen vermutet, dass der Arbeitgeber Abweichungen vom Standard nicht akzeptieren würde und sich die Karrierechancen hierdurch einschränken. Zudem wird benannt, dass Teilzeitarbeit einen geringeren sozialen Schutz biete und mit der Arbeitsorganisation nicht vereinbar sei, da diese auf eine Vollzeitstelle ausgerichtet sei. Diese Ergebnisse ähneln stark denen von Schmal (1997).

Viele Beschäftigte möchten – anders als in der Vergangenheit – im Laufe ihres Erwerbslebens die Arbeitszeit variieren (Bielinski et al., 2002). Der gewünschte Arbeitszeitstandard liegt dabei unter dem derzeitigen Niveau: Männer, die von ihrem Selbstverständnis her überwiegend in Vollzeit arbeiten, konzentrieren sich auf gewünschte Arbeitszeiten von 40, 35 und 30 Stunden (in dieser Reihenfolge). Eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden wird von rund zehn Prozent der männlichen Arbeitnehmer gewünscht. Frauen ziehen noch kürzere Arbeitszeiten vor. Vor allem Beschäftigte mit über dem Vollzeitstandard liegenden Zeiten möchten kürzer arbeiten. Im Durchschnitt favorisieren 71 Prozent eine Arbeitszeit von 30 bis 40 Wochenstunden. Die erwünschten Arbeitszeiten hängen dabei von der persönlichen und familiären Lebenssituation ab.

Insgesamt zeichnet sich das Bild ab, dass hohe **Zeitsouveränität** und **Wahlarbeitszeiten** statt einer Teilung in Vollzeit und Teilzeit weit verbreitete Wünsche sind, die sich inzwischen fast als „Mainstream“ betrachten lassen.

## 4.2 Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit

Wie bereits in der Einführung bemerkt, beträgt die Arbeitslosenquote zur Zeit etwa zehn Prozent in Deutschland. Nach den Neuerungen, die 2005 im Rahmen der Hartz-Reformen in Kraft treten, ist mit einer weiteren Erhöhung dieser Quote zu rechnen. Circa 34 Prozent der Arbeitslosen werden als Langzeitarbeitslose klassifiziert, d.h., sind über 12 Monate arbeitslos, das macht in absoluten Zahlen über 1,5 Millionen Menschen. Bei den Stellenangeboten zeigt die Kurve stetig nach unten. Geht den Deutschen also die Arbeit aus, wie Horst Siebert (1994) mit seinem Buch fragt? Und was kann man angesichts dieser erdrückend wirkenden Zahlen tun?

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ist ein hochkomplexer und kontrovers diskutierter Themenbereich. Zahlreiche an ganz unterschiedlichen Punkten ansetzende Maßnahmen werden in der (Fach-)Öffentlichkeit diskutiert (vgl. Fink, 1998; Siebert, 1994), die alle jeweils ihre spezifischen Begründungs- und Rechtfertigungsnotwendigkeiten beinhalten (Montada, 1994b; 1997), und keine isolierte Maßnahme wird das Wundermittel beinhalten. Noch dazu ist Deutschland durch Prozesse der Transnationalisierung und Globalisierung in interdependente systemische Wechselwirkungsprozesse eingebunden, so dass – so sei vorab bemerkt – jeder Fokus auf eine Einzelmaßnahme letztlich zu kurz greifen muss. Grundsätzlich ist bei dem Nachdenken über Maßnahmen zur Reduktion der Arbeitslosigkeit bei weitem nicht nur an den Staat zu denken – obwohl dies die meisten Bürger tun: Grundsätzlich wird die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit als Aufgabe des Staates angesehen (Lane, 1986; Montada & Mohiyeddini, 1995). Aber auch alle anderen Akteure auf dem Markt können und sollten mitbedacht werden: Unternehmer, Gewerkschaften, Arbeitnehmer, Arbeitslose. Für jede Akteurgruppe ist wiederum ein ganzer Strauß an potenziellen Maßnahmen konstruierbar.

Grundsätzlich ließe sich besser vom Plural der Arbeitslosigkeiten sprechen, weil es die *eine* Form nicht gibt – im Gegenteil lassen sich in Anlehnung an die unterschiedlichen Verursachungsbedingungen etwa strukturelle, saisonale und konjunkturelle Arbeitslosigkeit unterschei-

den (Altmann, 2000). Auch gibt es arbeitsrechtliche Ursachen und psychologische Hindernisse (z.B. geringe Motivation auf Seiten von Langzeitarbeitslosen). Doch findet sich in der Diskussion auch immer wieder der Rekurs auf Verteilungsprobleme unterschiedlicher Provenienz. Betrachtet man nur die Maßnahmen, die an der **Akteurgruppe der Erwerbstätigen** ansetzen, so findet sich bereits eine Vielzahl an Ideen (vgl. Montada, 1994b):

- stärkere Berücksichtigung von persönlichen Präferenzen für Teilzeitarbeit und freiwilligen Verzichtleistungen auf Arbeitszeit;
- Begrenzung der Arbeitszeit;
- Flexibilisierung der Arbeitszeit;
- wo Tätigkeiten klar abgrenzbar und zerlegbar sind: Job-Sharing Modelle;
- geringerer Kündigungsschutz;
- höherer Arbeitnehmeranteil an Sozialversicherungen.

Demnach gibt es zahlreiche Überlegungen, ob eine Arbeitszeitverkürzung bzw. ein Ausbau der Teilzeitarbeitsverhältnisse Beschäftigungschancen bergen könnte. Bereits 1994 hat beispielsweise die Bundesregierung eine „Teilzeitinitiative“ gestartet, um die Einstellung von Arbeitslosen zu ermöglichen (Bäcker & Stolz-Willig, 1994). Auch heute noch finden sich zahlreiche solcher Initiativen (z.B. 2002 eine Initiative des Arbeitsministeriums im Handwerk; Appell zur freiwilligen Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung der Landesregierung Brandenburg gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem Beamtenbund und Tarifunion Landesbund Brandenburg).

Ob die Gleichung „kürzer arbeiten = mehr Beschäftigung“ stimmt, wird kontrovers diskutiert. Einfache Modellrechnungen werden als unrealistisch betrachtet, jedoch finden sich Berechnungen etwa von McKinsey, dass bei Ausschöpfung aller Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich bis zu zwei Millionen zusätzliche Arbeitsplätze entstehen könnten (Gesterkamp, 1995).

Zu positiven Beschäftigungseffekten kommen etwa die vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (Stille & Zwiener, 1997) unternommenen Ex-Post-Simulationen; Lehment (1991) dagegen verwirft einen positiven Einfluss auf die Beschäftigung und findet deutliche Indizien für die Wirksamkeit niedriger Lohnabschlüsse. Feil und Schröder (2002) stellen weitere Studien und auch eigene Befragungsergebnisse vor, die eher zur Skepsis mahnen.

Prominentes und erfolgreiches Beispiel einer Arbeitsumverteilung zur Beschäftigungssicherung ist die 1993 eingeführte 4-Tage-Woche bei der Volkswagen AG. Diese Arbeitszeitverkürzung fand weitgehend ohne Lohnausgleich statt. Es wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Bruttomonatseinkommen annähernd konstant zu halten, insgesamt sanken die Bruttolöhne jedoch um etwa 16 Prozent (Promberger et al., 1996; dort findet sich auch noch das Beispiel der Ruhrkohle AG). Gesterkamp (1995) verweist hingegen auf die Zunahme der Schwarzarbeit nach der Einführung der 4-Tage-Woche bei VW, die als Indiz dafür gewertet werden kann, dass

die Lohneinbußen nicht unbedingt den Belegschaftswünschen entsprechen. In einer repräsentativen Umfrage bei ca. 1000 Beschäftigten (Schnabel, 1997) wurden auch die Unternehmensreaktionen infolge einer Arbeitszeitverkürzung abgefragt. Von Neueinstellungen berichteten nur 13 Prozent der Befragten. Insgesamt ist als auslösender Faktor zumeist eine Unternehmenskrise für die unternommenen Maßnahmen verantwortlich.

Einig ist man sich nur insofern, als dass Teilzeitarbeit die Beschäftigungskrise *allein* nicht lösen können wird. Neben den wichtigen Maßnahmen der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik kommt ihr eher eine ergänzende Funktion zu (Bäcker & Stolz-Willig, 1994).

Zur Zeit mehrten sich in Deutschland die Stimmen, die Arbeitszeitverlängerungen fordern und sich von ihnen positive Wachstums- und Beschäftigungseffekte erhoffen. Letztlich geht es hierbei um die Senkung der Arbeitskosten. Dabei zeichnet sich die Debatte durch spezifische Defizite aus, so wird beispielsweise die Wirkung der Arbeitszeitflexibilität nicht hinreichend berücksichtigt (Spitznagel & Wanger, 2004). Der IAB-Kurzbericht (Spitznagel & Wanger, 2004) kommt zu dem Ergebnis, dass eine generelle Arbeitszeitverlängerung am Arbeitsmarkt momentan nicht weiterhelfen würde. Es wird ebenfalls aufgezeigt, dass die tatsächlichen Jahresarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland im Mittelfeld der EU-Länder liegen. Deshalb sei es schlicht irreführend, wenn die Forderung nach längeren Arbeitszeiten immer wieder mit den angeblich besonders kurzen Arbeitszeiten in Deutschland begründet werde. Die Produktivität nimmt mit zunehmender Stundenzahl zudem ab, wie auch die OECD-Analyse 2004 (zit. n. Braczko, 2004) eindrucksvoll zeigt: In vielen Ländern gehen kurze Arbeitszeiten und hohe Arbeitsproduktivität mit hohen Beschäftigungsniveaus einher. Hinzu kommen Motivationsverluste bei Arbeitszeitverlängerungen (Bosch & Promberger, 2004).

Nachdem in den vorhergehenden Abschnitten die subjektive Bedeutung der Arbeit, Teilzeitwünsche und mögliche Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit betrachtet wurden, um das Handlungsfeld näher zu erkunden, soll im Folgenden der Blick nochmals auf das Gerechtigkeitsmotiv und -erleben gerichtet werden – nun jedoch mit spezifischem Fokus auf das Handlungsfeld der Erwerbsarbeit. Welche Rolle spielen Gerechtigkeitsüberzeugungen in diesem Lebensbereich?

### **4.3 Gerechtigkeitserleben in der Arbeitswelt**

Die Themen der empirischen Gerechtigkeitspsychologie sind vielfältig (Montada, 1995a) und Gerechtigkeitsurteile sind bei einer großen Vielfalt an Lebenszusammenhängen von Belang. Dass Gerechtigkeitsbewertungen im Bereich der Arbeitswelt und des Themas Arbeitslosigkeit eine essenzielle Rolle spielen, wurde in verschiedenen empirischen Untersuchungen aufgezeigt. Auf einige ausgewählte Ansätze und Studien soll im folgenden Abschnitt näher eingegangen werden. Hierzu werden zuerst Befunde zum Themenbereich Arbeitslosigkeit und (Un-)Gerechtigkeit vorgestellt, um sodann den Fokus nochmals auf einen Forschungsstrang zu richten, der sich der Erforschung von Gerechtigkeit in Organisationen, also in der Arbeitswelt auch jenseits von Arbeitslosigkeit, verschrieben hat: die *Organizational Justice Research*.

### 4.3.1 Arbeitslosigkeit und Gerechtigkeit

Arbeitslosigkeit kann in vielerlei Hinsicht Gerechtigkeitsprobleme aufwerfen. In erster Linie führt Arbeitslosigkeit für die Betroffenen zu schwerwiegenden materiellen Verlusten. Darüber hinaus verschließen sich alle Ziele und Funktionen, die mit der Erwerbsarbeit verbunden sind (vgl. Kap. 4.1.1.1). Für die Betroffenen und ihre Angehörigen handelt es sich um eine schwerwiegende Krise, die äußert schwierig zu bewältigen ist, insbesondere für Langzeitarbeitslose (vgl. Fryer, 1988; Kieselbach, 1997). Betroffene reagieren oft mit Bitterkeit und Empörung, also Gefühlen der Ungerechtigkeit (vgl. Frese, 1994). Diese wurden in der bisherigen Forschung zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit jedoch eher wenig thematisiert.

#### 4.3.1.1 *Welche Formen der (Un-)Gerechtigkeit können im Bereich Arbeitslosigkeit betroffen sein?*

Generell bewerten Menschen ihre Ergebnisse und Zustände nicht absolut, sondern relativ zu einem bestimmten Standard (Tyler, 2000). Nach der *Theorie der relativen Deprivation* (Crosby, 1976) sind soziale Vergleiche die Basis für ein Benachteiligungsgefühl. Die Person nimmt hierbei wahr, dass ihr im Vergleich zu anderen ohne Rechtfertigung ein Gut entzogen oder vorenthalten wird. „Übertragen auf den Arbeitsmarkt wird danach eine relative Deprivation wahrgenommen, wenn eine Person A keinen Arbeitsplatz besitzt, aber einen Arbeitsplatz will, diesen Arbeitsplatz als verdient betrachtet und andere einen Arbeitsplatz besitzen.“ (Maes, Schmal, Schmitt, 2001, S. 189). Auch nach Jahoda (1982) ist Arbeitslosigkeit eine Deprivationserfahrung. Besonders ungerecht wird die Situation, wenn die eigene Benachteiligung anderen zum Vorteil gereicht, wie es etwa nach betriebsbedingten Entlassungen der Fall ist, wenn sich die Arbeitsplatzsicherheit der Verbliebenen noch erhöht. Gefühle der *relativen Deprivation* sind aversiv und führen je nach persönlicher Einstellung zu Stresssymptomen, Versuchen, die eigene Situation zu verbessern, Maßnahmen zur Veränderung der Gesellschaft oder auch Gewalt. Welcher Gerechtigkeitsstandard herangezogen wird und ob es überhaupt ein Standard der Gerechtigkeit oder der Nützlichkeit ist (vgl. Messick & Sentis, 1985), spezifiziert die Theorie nicht. Daher eignet sie sich besser post hoc als zur Vorhersage von Empörung und Protest.

Runciman (1966) hat diese *egoistische Deprivation* um die sogenannte *fraternale Deprivation* ergänzt. Eine *fraternal deprivierte* Person erlebt hierbei, dass ihre eigene Gruppe im Vergleich zu einer anderen Gruppe benachteiligt ist. Doppelte Deprivation entsteht nun, wenn man sich sowohl im Hinblick auf die eigene Position als auch auf die Position der Gruppe als depriviert erlebt. Demnach kann sich beispielsweise ein ostdeutscher Arbeitsloser, der sich mit der Gruppe der Ostdeutschen identifiziert, als doppelt depriviert erleben (vgl. Schmal, 1994). Sozialer und politischer Protest kann dabei besser durch *fraternale* als durch *egoistische Deprivation* vorhergesagt werden (Walker & Mann, 1987).

Ein Gerechtigkeitsproblem kann jedoch auch durch das Erleben eigener Vorteile entstehen. Auf das Konzept der *relativen Privilegierung* wurde bereits in Kapitel 2.2.1 aufmerksam gemacht

(Montada, Schmitt & Dalbert, 1986; Montada & Schneider, 1989; 1991; Montada, Schneider & Reichle, 1988). Die Forschung belegt die Bedeutsamkeit der *existenziellen Schuld* als Motor des Einsatzes für Schwächere.

Wichtig für diese Studie sind die Ergebnisse des Forschungsprojektes GiP („Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem“). Schmitt (1998) zeigt, dass *existentielle Schuldgefühle* Westdeutscher gegenüber Ostdeutschen der stärkste Prädiktor für Solidarität sind. Der Solidaritätsindex umfasste dabei Handlungsbereitschaften wie den Verzicht auf Gehaltserhöhungen im Westen, die Akzeptanz von Gehaltssenkungen, die Bereitschaft zur Hinnahme eigener Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnausgleich und die Bereitschaft zur Zahlung von Sonderabgaben zugunsten neuer Arbeitsplätze im Osten. Sowohl die Wahrnehmung, dass die eigene Gruppe in ihren Arbeitsmöglichkeiten ungerecht benachteiligt, also *fraternal depriviert* ist, als auch die Wahrnehmung, dass die eigene Gruppe ungerecht bevorzugt ist, also in diesem Sinne *fraternal privilegiert*, geht dabei mit Beeinträchtigungen des Wohlbefindens und der seelischen Gesundheit einher (Maes, Schmitt & Seiler, 1999).

Nach der *Equity*-Theorie (Walster, Walster & Berscheid, 1978) streben Menschen nach einem Ausgleich zwischen Beiträgen und Belohnungen. Dabei wird jedwedes Ungleichgewicht – zum eigenen Nachteil aber auch Vorteil – als aversiv empfunden und motiviert zu Ausgleichshandlungen. Die berichteten Ergebnisse stehen hiermit in Einklang. Pritchard, Dunnette und Jorgenson (1972) berichten jedoch von Ergebnissen, die nahe legen, dass ein unfairer Vorteil weniger unzufrieden macht als ein unfairer Nachteil.

#### **4.3.1.2      *Anspruch auf Arbeit?***

Eine der Grundfragen in diesem Zusammenhang ist: Ist Arbeit überhaupt ein zu verteilendes Gut? – Freien Marktwirtschaften ist dieser Gedanke grundsätzlich systemfremd. In sozialen Marktwirtschaften lassen sich jedoch vielfältige staatliche Verantwortlichkeiten finden und die Grenzen sind fließender. Die Zuteilung und der Entzug begehrter Ressourcen sind häufig Gegenstand von Gerechtigkeitsbewertungen (Schmitt & Montada, 1982). Doch stellt sich die Frage, ob Arbeit überhaupt eine solche begehrte Ressource darstellt. Die Ausführungen zum Wertewandel (Kap. 4.1.1) können durchaus Anlass geben, dies differenziert zu betrachten. Doch auch wenn Pflichtenethiken ihre allgemeine Verbindlichkeit verlieren und mit einem Nebeneinander unterschiedlicher *Arbeitsethiken* zu rechnen ist (Furnham & Rose, 1987), ist Erwerbsarbeit mit einer Reihe sehr bedeutsamer Funktionalitäten verbunden (vgl. Kap. 4.1.1.1), so dass vermutet werden kann, dass Arbeit grundsätzlich ein begehrtes Gut darstellt. Diese Eigenheiten sind quasi in der Erwerbsarbeit verschmolzen, und es gibt bisher keine alternative soziale Aktivität, die sie ersetzen kann (vgl. Kieselbach, 1997).

Damit ein Entzug als ungerecht empfunden wird, muss zudem ein *Anspruch* auf das Gut bestehen, man muss sich als empfangsberechtigt betrachten. Ein objektiver Anspruch im Sinne eines Rechtes auf Arbeit besteht dabei in unserer Gesellschaft nicht. In Verfassungen kommunisti-

scher Staaten hingegen fanden sich entsprechende Festschreibungen. *Subjektive* Anspruchsberechtigungen können hingegen auf unterschiedliche Weise entstehen.

Maes, Schmal und Schmitt (2001) sprechen davon, dass etwa eine solide Schulbildung oder der Erwerb von Zusatzqualifikationen als Voraussetzungen empfunden werden können, die einen Anspruch auf Arbeit begründen. Die Autoren führen zur Erklärung das Konzept des *Persönlichen Vertrages* von Melvin Lerner (1977) an: Im *Persönlichen Vertrag*, der sich bereits früh in der Sozialisation bildet, erklärt sich ein Individuum bereit, bestimmte Dinge zu tun und andere zu unterlassen. Dies jedoch geschehe unter der Voraussetzung, dass ihm bestimmte positive Konsequenzen daraus erwachsen, dass es also einen Anspruch auf sie erwirbt. Der Vertrag legt innerlich fest, was man zu verdienen meint. Dieses Konzept hilft zu verstehen, warum Arbeit ein so stark erlebter Anspruch ist: Die Investitionen in den Lebenslauf, in Bildung und Zusatzqualifikationen sind auf Basis des verinnerlichteten Versprechens getätigt worden, sich damit die Voraussetzungen für eine solide berufliche Zukunft zu schaffen.

Besonders in der Arbeitswelt ist in unserer Gesellschaft das Leistungsprinzip das bedeutende und weithin akzeptierte Zuteilungsprinzip (Becker, 1994). Denn bereits Deutsch (1975) zeigte auf, dass das präferierte Prinzip zum Teil auch vom sozialen Kontext abhängt. Im Arbeits- und Berufsleben ist das Leistungsprinzip besonders präsent, während es in sozialen Kontexten eher das Bedürfnisprinzip und bei Bürgerrechten das Gleichheitsprinzip ist (vgl. auch Wagstaff, 1995). *Gleichheit* kann dabei als Grundidee der Gerechtigkeit betrachtet werden (Törnblom, 1992), die jedoch anhand bestimmter Kriterien näher bestimmt wird, um zu definieren, welche „Gleichen“ gleich sind. So werden etwa bei Entlassungen verschiedene Verteilungskriterien berücksichtigt, wie etwa die Seniorität (Elster, 1992).

Das vehementeste Ungerechtigkeitsgefühl sollte resultieren, wenn man den Anspruch aus einem allgemeinen Prinzip herleitet – wie dem Naturrecht. Hier konnte Maes (1986) zeigen, dass über die Hälfte seiner Befragten einen Anspruch auf eine Arbeitsmöglichkeit als Naturrecht betrachten. Nur zehn Prozent der Befragten betrachten den Zufall oder die Umstände als bestimmendes Prinzip. Und 29 Prozent machten die Arbeitsmöglichkeit von anderen Anspruchsvoraussetzungen wie Leistung abhängig.

Diese subjektiven Anspruchsberechtigungen können jedoch auch bei anderen betroffenen Akteuren zu Ungerechtigkeitskognitionen und -emotionen führen. So zeigt sich, dass bei betriebsbedingten Entlassungen *Schuldgefühle* sowohl bei den Managern (Lerner, 1996; Smith, 1994) als auch bei den zurückgebliebenen Kollegen bestehen (Brockner, 1994). Dies demonstriert zugleich die Bedeutung des *scope of justice* (Deutsch, 1985; Opatow, 1996; vgl. Kap. 3.6.2): Der Personenkreis, der als anspruchsberechtigt wahrgenommen wird, variiert interindividuell. Nicht wenige Menschen, so zeigen die Beispiele, schließen die Opfer in die eigene Solidaritätsgemeinschaft ein. Montada (1996a) macht ebenfalls auf diesen Aspekt aufmerksam: Wenn über die Ansprüche der Arbeitnehmer gestritten wird, werden mitunter die Arbeitslosen als *Outsider* in die Gerechtigkeitsüberlegungen nicht mit eingeschlossen.

Montada (1994a) hat die Unterscheidung von *unverdienter* und *ungerechter* Arbeitslosigkeit eingeführt. *Unverdient* ist Arbeitslosigkeit, wenn sie nicht gewollt ist und nicht von den Arbeitslosen verschuldet wurde. Prinzipiell ist dies keinem Akteur vorwerfbar. *Ungerecht* ist Arbeitslosigkeit dann, wenn sie durch andere (eine Person, eine Gruppe, eine Instanz) verschuldet ist, die die Pflicht hatten, sie zu vermeiden oder zu beheben. Beide Formen begründen Ansprüche. Bei *unverdienter* Arbeitslosigkeit richten sich diese an die Solidargemeinschaft bzw. die Solidarität der Gemeinschaft. Adressaten für Ansprüche können letztlich alle persönlich identifizierbaren Instanzen und Akteure sein, die Beiträge zur Verursachung geleistet haben oder – und dies reicht bereits aus – die zum Abbau beitragen können (vgl. Montada, 1994a). Bei *ungerechter* Arbeitslosigkeit bestehen Ansprüche gegenüber den Verantwortlichen, die zur Rechenschaft gezogen werden können.

#### **4.3.1.3 Gerechtigkeitsbezogene Dispositionen**

Es finden sich darüber hinaus gerechtigkeitsthematische Dispositionen, wie die bereits thematisierte *Sensibilität für erlittene Ungerechtigkeit* (vgl. Kap. 2.2.2.3). Welche Rolle spielen diese Dispositionen für den Umgang mit Arbeitslosen und eigener Arbeitslosigkeit? Die am stärksten untersuchte Gerechtigkeitsdisposition, die auf Lerner (1980) zurückgeht, soll hier besonders betrachtet werden: Der *Glaube an eine gerechte Welt*. Für weitere kognitive Strategien, um mit Arbeitslosigkeit umzugehen, sei auf Maes, Schmal und Schmitt (2001) verwiesen.

Zur Messung des individuellen *Glaubens an eine gerechte Welt* (GWG) liegen auch bereichsspezifische Maße des arbeitsbezogenen oder arbeitslosigkeitsbezogenen *Gerechte-Welt-Glaubens* vor (vgl. Maes, 1998). Der GWG kann zur Erklärung dafür herangezogen werden, dass Arbeitslosigkeit von Nicht-Betroffenen immer wieder als selbstverschuldet hingestellt wird (Maes & Montada, 1989). Montada und Schneider (1989) zeigen, dass der *Gerechte-Welt-Glaube* Abwertung von und Vorwürfe an Arbeitslose begünstigt. Dies ist zugleich ein Mechanismus, der von der Verpflichtung enthebt, sich für Arbeitslose einzusetzen (Montada & Schneider, 1991). Dieses *Blaming-the-Victim*-Phänomen (Ryan, 1971) stellt eine zusätzliche Abwertung und eine sekundäre Viktimisierung dar (Wacker, 1981).

Die Befunde zu Selbstbeschuldigungen aus Opferperspektive sind uneinheitlich. Manche Studien halten eine internale Attribution im Sinne der Selbstverantwortung für den Verlust des Arbeitsplatzes für ungünstig im Hinblick auf das psychosoziale Befinden (z.B. Kieselbach, 1991). Lerner und Somers (1992) hingegen finden in einer Studie über Reaktionen auf eine bevorstehende Werksschließung Indizien für ein höheres Ausmaß an Stresssymptomen bei Beschäftigten, die ihre bevorstehende Arbeitslosigkeit als ungerecht empfanden, als bei denjenigen, die sich Selbstverschuldungsvorwürfe machten.

Ist der GWG eventuell eine Ressource zur Aufrechterhaltung des Wohlbefindens? – Dalbert (1997) führte eine empirische Studie mit arbeitslosen Frauen in Ostdeutschland durch, um die protektiven Aspekte des GWG näher zu untersuchen. Sie zeigte, dass nur bei Frauen, die sich



fortwährend die „Warum-gerade-ich?“-Frage stellen, ohne sie beantworten zu können, der GWG mit Depressivität zusammenhängt. In den anderen Fällen geht der *Glaube an eine gerechte Welt* dagegen mit verminderter Depressivität einher. Das Finden eines Sinnes und die Konstruktion einer sinnvollen Welt scheinen also bedeutsame protektive Faktoren zu sein. Auch Otto (2004) findet in ihrer Studie bei Arbeitslosen, Arbeitnehmern und Auszubildenden positive Zusammenhänge zwischen GWG und Arbeitszufriedenheit, Job-Involvement sowie dem allgemeinen Wohlbefinden. Dabei zeigt sich für die Arbeitslosen einerseits, dass ein hoher GWG mit einer stärkeren Berufsidentifikation einhergeht und Zukunftssorgen reduziert, andererseits jedoch, dass der GWG die Aktivität minderte, sich um eine neue Arbeit zu bemühen. Dies steht Befunden von Lerner (1996) entgegen, der einen positiven Zusammenhang zwischen *Gerechte-Welt-Glauben* und aktiver Jobsuche nachwies.

Für die Betroffenen scheinen internale Attributionen insgesamt eine ambivalente Option zu sein, da sie einerseits zu belastenden Emotionen führen können, andererseits aber auch Handlungsmöglichkeiten eröffnen und Selbstwirksamkeit ermöglichen (Bandura, 1991). So fand Maes (1999), dass der *Gerechte-Welt-Glaube* mit einer erhöhten Weiterbildungsbereitschaft und einer positiven Einstellung zum lebenslangen Lernen korreliert. Eigenverantwortung ist vermutlich am hilfreichsten, wenn sie als bewusste Strategie gewählt und nicht aufgedrängt wird (Montada, 1995a).

### 4.3.2 Organisationale Gerechtigkeit

Der Bereich der *organisationalen Gerechtigkeit* hat die Untersuchung der Fairnesswahrnehmungen in Organisationen zum Ziel. Gerechtigkeitsüberzeugungen als anthropologische Konstante spielen selbstverständlich auch in Organisationen eine herausragende Rolle. In den letzten 20 Jahren hat sich dieser Forschungsbereich formiert, der inzwischen eine so große Popularität erreicht hat, dass die Anzahl der Studien fast unüberschaubar ist (Review z.B. von Cropanzano, Byrne, Bobocel & 2001; Greenberg, 1987; Greenberg & Cropanzano, 2001).

#### 4.3.2.1 *Relevante Gerechtigkeitskonzepte*

Dabei zeichnet sich die Forschungslage durch eine gewisse Pragmatik aus, die sich die unterschiedlichsten Konzepte und Ideen in einer eher lose verbundenen Weise nutzbar macht. Versuche der Integration und Bündelung der unterschiedlichen Forschungslinien unternehmen etwa Folger und Cropanzano (2001), die ihre *Fairness Theory* vorstellen, welche annimmt, das zentrale Thema sozialer Gerechtigkeit sei die Zuweisung von Schuld. *Verantwortlichkeit* ist dabei wesentliches Konzept, das aus drei verbundenen Komponenten besteht: (1) Es besteht ein ungünstiger Zustand aversiver Natur. (2) Dieser Zustand muss durch das Handeln einer freiwillig agierenden Person zustande gekommen sein. (3) Diese Handlung muss einem normativen Standard der Gerechtigkeit entgegenstehen (vgl. Montada, 2001a; Weiner, 1995). Dabei wird dem *kontrafaktischen Denken* ein besonderer Stellenwert bei allen Komponenten zugewiesen (Roesse, 1997), da angenommen wird, dass Menschen beim Nachdenken über ein tatsächliches Ereignis

nis mental oftmals bestimmte Parameter verändern, um eine kontrastierende Perspektive als Vergleichsstandard zu erhalten.

Als die drei dominanten Teilbereiche organisationaler Gerechtigkeitsforschung lassen sich die klassischen Gerechtigkeitsdomänen ausmachen: distributive, formal-prozedurale und interaktionale Gerechtigkeit benennt Moorman (1991). Aber es finden sich auch zahlreiche Studien zur retributiven oder vergeltenden Gerechtigkeit in diesem Bereich (z.B. Tripp, Bies & Aquino, 2002). Die gut etablierte Beziehung zwischen Fairness der Verfahren und Akzeptanz organisationaler Ergebnisse findet sich als eine Haupterkennlinie in dieser Forschungsrichtung. Beispielsweise sind die Bewertungen der Leistungsbeurteilungssysteme des Unternehmens positiv mit der Möglichkeit der Mitarbeiter verknüpft, ihre Meinungen über ihre eigene Leistung zum Ausdruck zu bringen (Dipboye & de Pontbraind, 1981). Ähnliches gilt für die Personalauswahlverfahren (Gilliland, 1993). Die Beziehung zwischen Verfahrensgerechtigkeit und der Akzeptanz der Ergebnisse wird dabei durch die Valenz der Ergebnisse moderiert (Brockner & Wiesenfeld, 1994): Faire Verfahren sind bedeutsamer, wenn die Ergebnisse negativ sind. Wenn nun die Garantie einer Mitsprache die Akzeptanz der Ergebnisse erhöht, bedeutet dies: „mehr Mitsprache = größere Akzeptanz“? Die Antwort scheint eher nein zu lauten. Hunton, Wall und Price (1998) stellen in ihrer Studie fest: Zwar waren Mitarbeiter zufriedener, wenn sie etwas Mitspracherecht hatten als keines, aber eine Steigerung der Mitsprachemöglichkeit erbrachte keine Veränderung. Peterson (1999) fand, dass sehr hohe Maße an Mitsprache die Zufriedenheit mit Ergebnissen sogar reduziere. Demnach gilt es, sensibel zu sein für die Grenzen von Mitsprache in Unternehmen.

Es sollen hier zur Illustration zwei Phänomene herausgegriffen werden, die sehr stark erforscht worden sind, um pointiert einige Forschungsergebnisse vorzustellen: das sogenannte *Organizational Citizenship Behavior* und *kontraproduktives Verhalten* in Organisationen, die im Grunde als Endpole einer Dimension des Mitarbeiterverhaltens betrachtet werden können: von einem Einsatz zu Gunsten der Organisation über die Pflicht hinaus bis zum schädigenden und antisozialen Verhalten.

#### **4.3.2.2 *Organizational Citizenship Behavior und kontraproduktives Verhalten in Organisationen***

Ein Phänomen, das besonders in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit erhalten hat, ist das des *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Es wurde als Konstrukt von Organ (1988) entwickelt und wird zu deutsch als freiwilliges Arbeitsengagement oder Extra-Rollen-Verhalten bezeichnet. Für Organisationen ist dieses OCB von höchstem Wert, da es Mitarbeiter-Ressourcen verfügbar macht und kostenintensive Kontrollmechanismen obsolet werden lässt, denn es ist nicht durch monetäre Anreize motiviert (Nerdinger, 2003; Podsakoff, McKenzie & Hui, 1993). Es umfasst Verhaltensweisen wie beispielsweise einem Kollegen helfen, neue Kollegen aus eigenem Antrieb bei der Einarbeitung unterstützen, unbezahlte Überstunden verrichten usw. (Lambert, 2000). Als Einflussvariablen auf diese zusätzlichen Verhaltensweisen zum Wohle der Orga-

nisation haben sich etwa gezeigt (Aryee & Chay, 2001; Pillai, Schriesheim & Williams, 1999): die wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation und den Vorgesetzten, die Art des psychologischen Kontraktes zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber, subjektive Gerechtigkeitsempfindungen und das Vertrauen in den Vorgesetzten und das Unternehmen sowie eine Führung, die durch freundliche Zuwendung und Aktivität gekennzeichnet ist (Bierhoff & Spanke, 2002).

Die hohe Bedeutung der Verfahrensgerechtigkeit und des Führungsstiles werden hier deutlich. Eine Verletzung der Verfahrensgerechtigkeit kann dann aber gleichermaßen – als Kehrseite – zu sehr unerwünschten Handlungsweisen führen. So zeigt Wiesenfeld (1997), dass die Wahrnehmung prozeduraler Ungerechtigkeiten bei Entlassungen zu einer Disidentifikation und zu verringertem *Commitment* bei den zurückbleibenden Managern führen kann. Dies zieht letztlich einen Rückzug vom Engagement zur Veränderung der Organisation nach sich, wodurch sich zukünftige Probleme erschweren. Auch der Befund, von dem Rantakeisu, Starrin und Hagquist (1997; zit. n. Kieselbach, 1997) berichten, dass in der Folge von Personalstreichungen ein so genannter “creaming-off-effect” entsteht, kann in dieser Weise gelesen werden: Die Zahl der freiwillig das Unternehmen verlassenden Mitarbeiter kovariiert mit dem Ausmaß des *Downsizing*. Natürlich werden hier vielfältige Faktoren eine Rolle spielen, das verlorengegangene Vertrauen wird einer davon sein (vgl. auch Bennecke, Rebele & Schmitt, 2004, die die Wichtigkeit der Verfahrensgerechtigkeit und interaktionaler Gerechtigkeit für die Langzeitfolgen gekündigter Arbeitnehmer herausstellen).

Ein kleiner, aber sehr bedeutender Punkt ist in diesem Zusammenhang, dass die positiven Effekte von Mitsprache beispielsweise nur dann auftreten, wenn diese eine ernsthafte Option ist, wenn also wirklich zugehört wird. Ist dies nicht der Fall, kann es leicht zu einem Zurückschlagen kommen, bekannt als “frustration effect” (Greenberg & Folger, 1983). Ernsthaftigkeit betrifft auch die Erklärungen, die Manager für unerwünschte Ergebnisse geben; diese müssen als ernsthaft, ehrlich und authentisch wahrgenommen werden (Shapiro, Buttner & Barry, 1994).

Die *interaktionale Gerechtigkeit*, die Bies und Moag (1986) als Konzept vorstellten und die in oben genannten Studien betroffen ist, hat sich in vielen Studien als wichtige Variable erwiesen, etwa auch zur Vorhersage von Racheimpulsen nach einer unfairen Behandlung (Tripp, Bies & Aquino, 2002). *Kontraproduktives Verhalten* von Arbeitnehmern kann demnach nicht leichtfertig auf antisoziale Dispositionen zurückgeführt werden. Es umfasst Verhalten, das darauf zielt, entweder der Organisation oder einzelnen Personen in der Organisation bewusst Schaden zuzufügen. Dazu gehören eine Vielzahl von Verhaltensweisen, wie z.B. Absentismus, Diebstahl, Sabotage bis hin zu physischer und psychischer Gewalt. Dass dieses Verhalten aus anderen Motiven als Antisozialität oder reinem Eigennutz entstehen kann, zeigt die prominente Studie von Greenberg namens “Stealing in the name of justice” (1993), die auf enttäuschte Gerechtigkeitsvorstellungen als Ursache für kriminelles Handeln

aufmerksam macht. Auch hier zeigt sich wiederum, dass ein gezeigtes Verhalten nicht eindeutig auf ein zugrundeliegendes Motiv zurückgeführt werden kann.

Als grundlegende prozessbezogene Erklärungen für OCB werden *soziale Austauschprozesse* und *soziale Identitätsmodelle* herangezogen (Moorman, 1991; Van Dyne, Cummings, & Parks, 1995). Der soziale Austausch fokussiert darauf, dass Mitarbeiter *Organizational Citizenship Behavior* zeigen, weil sie im Sinne eines reziproken Verhaltens auf die Vorteile antworten, die sie durch die Organisation erhalten. Das soziale Identitätsmodell geht davon aus, dass eine Identifikation mit der Gruppe und eine folgende Arbeitsmotivation für den Gruppenerfolg erklären können, warum Gerechtigkeit und OCB miteinander verbunden sind.

Smith, Organ und Near (1983) brachten die vielen genannten Variablen mit zwei Formen des OCB in Verbindung: *Altruismus* und generalisierte *Compliance*. Der *Altruismus* zielt darauf ab, spezifischen Individuen zu helfen. Generalisierte *Compliance* hingegen ist "a more impersonal sort of conscientiousness, more of a 'good soldier' or 'good citizen' syndrome of doing things that are 'right and proper' but for the sake of the system rather than for specific persons" (Smith et al., 1983, p. 662). Die zugrundeliegenden dispositionalen Variablen werden in den letzten Jahren stärker erforscht, etwa die Rolle einer prosozialen moralischen Orientierung (Wagner & Rush, 2000). Dabei ist bisher wenig Aufmerksamkeit darauf gerichtet worden, dass OCB auch ungünstige Arbeitsumgebungen für die Mitarbeiter schaffen könnte. Beispielsweise – so Bolino, Turnley und Niehoff (forthcoming) – könnte OCB aus Versuchen zum *Impression Management* resultieren oder aus Versuchen, andere Mitarbeiter schlecht aussehen zu lassen. Zudem könnte OCB das Potenzial besitzen, den Arbeitsplatz zu politisieren und den erlebten Stress oder Arbeits-Familienkonflikt zu erhöhen. Zu guter letzt: Wenn Mitarbeiter in immer größerem Maße dieses Extra-Rollenverhalten zeigen müssen, um als guter Mitarbeiter betrachtet zu werden, bestünde die Gefahr einer Eskalation.

#### **4.4 Ableitungen für die eigene Untersuchung**

In diesem Abschnitt stand das Handlungsfeld im Vordergrund, in dem die zu betrachtende Maßnahme angesiedelt ist: die Erwerbsarbeit bzw. Arbeitswelt. Sowohl die in Kapitel 2.3 vorgestellte kontrastive Erhebung von Eigeninteressen und moralbezogenen Motiven sowie das Trittbrettfahrerdilemma realisieren sich dabei in diesem sozialen Kontext. Handlungsleitende Überlegung ist, dass Motivationen und Bereitschaften vom betroffenen Kontext (mit) abhängig sind. So zeigt sich, dass bereichsspezifische Modelle und Anpassungen der Variablen zu besseren Verhaltensvorhersagen kommen als allgemeine Modelle (z.B. im Umweltschutzbereich vielfach gezeigt; vgl. Montada & Kals, 2000). Es ist davon auszugehen, dass sowohl die Bedeutsamkeit als auch das Zusammenhangsmuster der Variablen je nach Handlungsfeld variieren.

##### **Integration handlungsfeldspezifischer Variablen**

Ziel dieses Abschnittes war es unter anderem, die Bedeutsamkeit der beruflichen Arbeit als wichtige handlungsfeldspezifische Variable vorzustellen. Die Forschung zeigt hierbei auf, wie

sehr Erwerbsarbeit, ihre Gestaltung und ihre Bedeutung von gesamtgesellschaftlichen Strömungen beeinflusst sind. In die Erhebung sollen Variablen zur Bedeutsamkeit beruflicher Arbeit, zu den Funktionen beruflicher Arbeit und den *Berufsorientierungen* eingebunden werden. Dabei soll untersucht werden, welche Bedeutung sie für die Verzichtsbereitschaften auf Arbeitszeit und Einkommen haben. Das Fundament der Studie ist ein motivpluralistisches Menschenbild (vgl. Kap. 2.3), das den Menschen als verantwortlich handelndes Wesen begreift, das sowohl auf den eigenen Nutzen als auch das Gemeinwohl achtet und vielfältige Gerechtigkeitsbetrachtungen in sein Handeln einbezieht. Zu den Motiven, die im Handlungsfeld der Arbeitszeit- und Einkommensverzichte bedeutsam sein können, gehören sehr wahrscheinlich besagte Variablen zur Bedeutung der Arbeit. Dabei soll es nicht unterbleiben, diese Variablen mit dem bisher skizzierten motivationalen Netzwerk in Verbindung zu setzen. Hierbei werden insbesondere die Teilzeitmotive und Arbeitszeitwünsche eine bedeutende Rolle spielen. Die benannten Teilzeitmotive beziehen sich in erster Linie auf selbstbezogene Vor- und Nachteile. Daher können sie als denkbare eigeninteressebezogene Variablen betrachtet werden.

### Warum diese Maßnahme?

Wie die Kapitel zuvor gezeigt haben, ist keine Maßnahme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unwiderrspochen nützlich. Die Wahl des Arbeitszeit- und Einkommensverzichtes als potenzielle Maßnahme in dieser Studie beinhaltet keine Wertung im Hinblick auf die Nützlichkeit oder Güte dieser Maßnahme. Diese zu beurteilen, ist Sache der Volkswirtschaft. Ziel ist es vielmehr, die subjektiven Überzeugungen der befragten Arbeitnehmer hierzu zu erfassen. Vor allem sollen die spezifischen Gerechtigkeitsprobleme fokussiert werden (vgl. Montada, 1994b).

Unter Gerechtigkeitsaspekten ist ein Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit so lange unproblematisch, wie er den Wünschen und freiwilligen Entscheidungen der Bürger entspricht. Nach Montada (1994b) wäre ein Arbeitszeit- und Einkommensverzicht dann ungerecht,

- wenn er aufgenötigt wird;
- wenn er auf falschen Informationen und Versprechungen beruht;
- wenn Dritte, für die die Reduktion nicht in Kauf genommen wurde, Vorteile daraus zögen.

Eine freiwillige Reduktion wäre also etwa dann ungerecht, wenn das Versprechen, dass dadurch neue Arbeitsplätze geschaffen oder bestehende erhalten werden, nicht eingelöst wird.

Bei diesen freiwilligen Verzichten entsteht nun das zusätzliche Gerechtigkeitsproblem, welches auf dem Vergleich mit anderen gleichgestellten Personen beruht, die keinen Verzicht leisten. Das Gerechtigkeitsdilemma besteht dann zwischen einer *existenziellen Schuld* gegenüber schlechter Gestellten (Arbeitslose) und relativer Benachteiligung gegenüber Gleichgestellten (vgl. Kap. 3.4): das Trittbrettfahrerdilemma. Diese unterschiedlichen Dynamiken stehen im Zentrum dieser Studie. Nützlichkeits-, Effizienz- und Gerechtigkeitsurteile über die Maßnahme werden als wichtige Einflussvariablen miterhoben. Es ist Erkenntnisziel der Arbeit, ihre Bedeutung für die Bereitschaften zu Verzichtsleistungen näher zu spezifizieren.

### Gerechtigkeitsprobleme im Fokus

Dass Gerechtigkeitsüberzeugungen in der Arbeitswelt in vielfältiger Weise eine wichtige Rolle spielen, zeigten unter anderem die Ausführungen zu den Theorien der *relativen Deprivation* und *relativen Privilegierung*. Dies sind wichtige Konzepte in Bezug auf eine Verzichtsbereitschaft zugunsten der Schaffung neuer Arbeitsplätze. So zeigten bereits die Ergebnisse des Forschungsprojektes GiP („Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem“) die Wichtigkeit *existenzieller Schuldgefühle* auf. Die Frage ist, ob sich die Vollzeitarbeitnehmer, die nach ihrer Verzichtsbereitschaft gefragt werden, tatsächlich als relativ privilegiert empfinden und welche Urteile sie über die Gruppe der Arbeitslosen fällen: Wird ihre Lage womöglich im Sinne des „*Blaming-the-Victim-Ansatzes*“ als selbstverschuldet betrachtet? Je nachdem, ob eine Person noch als in den *scope of justice* gehörig oder nicht wahrgenommen wird, fallen Urteile über (Um-) Verteilungen unterschiedlich aus. Es wird genauer zu untersuchen sein, inwieweit sich Belege finden lassen, dass einer solcher Mechanismus vorliegt. Insgesamt kann die zitierte gerechtigkeitspsychologische Forschung die Bedeutung moralischer Emotionen demonstrieren, die daher besondere Berücksichtigung finden sollen.

Die Untersuchungen zum *Organizational Citizenship Behavior* untermauern ergänzend, wie wichtig es für das Entstehen freiwilligen, engagierten Handelns ist, dass Gerechtigkeitsnormen sowohl verteilungs- als auch verfahrensbezogener Art beachtet und eingehalten werden. Werden vom Management bestimmte Anforderungen an gerechtes Vorgehen und respektvollen Umgang nicht eingehalten, kann es als Reaktion auf dieses Ungerechtigkeitserleben zu kontraproduktivem Verhalten kommen. – Augenscheinlich antisoziales Verhalten kann demnach – wie *Free-Riding* – durchaus durch enttäuschte Gerechtigkeitsüberzeugungen entstehen.

## 5 Entwicklung des eigenen Untersuchungsansatzes

Nachdem in den bisherigen Abschnitten die theoretischen Grundlagen der vorliegenden Arbeit skizziert worden sind, widmet sich dieses Kapitel der eigenen Untersuchungskonzeption, die auf die aufgezeigten Ableitungen und die in ihnen zum Ausdruck kommenden Desiderate Bezug nimmt und versucht, diese einzulösen. Hierzu wird im Folgenden das entwickelte Rahmenmodell vorgestellt, das als Basis für die Generierung und Prüfung der forschungsleitenden Fragestellungen herangezogen wird. Die bisherigen Ableitungen werden dabei integriert sowie weitere konzeptionelle Entscheidungen erläutert. Die einzelnen Modellvariablen werden im Detail in ihrer Operationalisierung vorgestellt, bevor als Übergang zum empirischen Teil die leitenden Forschungsfragen zusammengefasst werden.

Vorab sei bemerkt, dass es sich um eine Korrelationsstudie mittels Fragebogen handelt. Dieser Untersuchungstyp ist insofern angezeigt, als sich die Fragestellung vor allem auf subjektive Sichtweisen und Bewertungen der individuell vorgefundenen Lebenslage und ihres Vergleichs mit realen oder hypothetischen Alternativen bezieht und nicht auf Erleben und Verhalten in standardisierten Situationen, die experimentell oder feldexperimentell hergestellt werden könnten.

### 5.1 Das Rahmenmodell

Der Bedingungsanalyse dieser Untersuchung liegt ein Rahmenmodell zugrunde, das sich an ein Strukturmodell umweltrelevanter Bereitschaften von Kals und Montada (1994; Montada & Kals, 2000) und seine zahlreichen Weiterentwicklungen und Differenzierungen anlehnt (z.B. Ittner, 2001; Kals, 1996, 2000; Montada, 1999b; Montada & Kals, 1995; 2000; Müller, 2002; Russell, 2001). Es wurde zur individualpsychologischen Erklärung von Fairnessurteilen, Entscheidungen und Handlungsbereitschaften in lokalen Umweltkonflikten entwickelt.

Es handelt sich um ein *empirisches Strukturmodell*, das als Kontrastmodell zu Ajzens (1991) Konzeption verstanden werden kann, indem es explizit Handlungsbereitschaften operationalisiert, als Variablenheuristik konzipiert wurde und der jeweiligen lokalen Situation oder dem entsprechenden Handlungsfeld anzupassen ist. Dabei sind in diesem Modell Forschungsergebnisse unterschiedlicher Modelltraditionen vereint, darunter verantwortungs- und normpsychologische (z.B. Modell Schwartz, 1970; 1977) sowie gerechtigkeits- und emotionspsychologische Modelle, wodurch das Modell in Kontrast zu *Rational-Choice-Modellen* steht (vgl. Kals, 2000). Eigeninteressebezogene Variablen können jedoch explizit berücksichtigt und ergänzend oder kontrastierend erhoben werden. Das Modell bietet sich durch die Vielfalt der integrierten theoretischen Perspektiven, aufgrund seines heuristischen Wertes und der individualpsychologischen Ausrichtung als konzeptionelle Grundlage an, mit dem Ziel, es zu erweitern und auf einen anderen Kontext anzuwenden. Die vielfach replizierte Kernaussage des Modells bezieht sich auf das empirische Ergebnis, dass eigene Belastungen durch Umweltverschmutzung nur ein geringes Gewicht bei der Erklärung umweltrelevanter Bereitschaften haben (z.B. Montada & Kals, 2000).

Von herausragender Bedeutung sind vielmehr gesellschaftsbezogene, moralisch relevante Kognitionen und – dies ist spezifisches Merkmal des Ansatzes – Emotionen. Die Befunde konnten in zahlreichen Einzelstudien mit heterogenen Stichproben und in unterschiedlichen Handlungsfeldern bestätigt werden (z.B. Becker, 2000; Kals & Russell, 2000; Müller, 2002; Niegot, 2002). Es soll nun mit entsprechenden Anpassungen versucht werden, die Modellkonzeption für einen neuen Bereich fruchtbar zu machen: den Bereich der Arbeit und Arbeitslosigkeit. Vermutlich verspricht dies eine härtere Testung der Modellaussagen, da substanzielle Verzichte in einem Kontext angesprochen werden, der grundsätzlich eher mit kompetitiven und leistungsbezogenen Assoziationen belegt ist (vgl. Deutsch, 1975).

Im Zentrum des Modells stehen die Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit- und Einkommensanteile und reine Einkommensverzichte als Möglichkeiten, zur Entstehung neuer Arbeitsplätze in Deutschland beizutragen. Das Bereitschaftskonstrukt hat den Vorteil, nicht an die konkrete Situation gebunden zu sein, so dass eine querschnittliche Fragebogenuntersuchung möglich wird, ohne dass es notwendig ist, dass die entsprechenden Maßnahmen und Verfahren in konkreter Form bereits existieren. Hierzu lässt sich anführen, dass es bereits vielerlei Teilzeitmodelle und auch Kurzarbeitserfahrungen gibt: So fand 1993 befristet eine drastische Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich bei der Volkswagen AG statt, 2001 verzichtete der Vorstand der Lufthansa auf zehn Prozent seiner Bezüge und aktuell wurde eine Arbeitszeitverlängerung u.a. bei der DaimlerChrysler AG diskutiert (vgl. Lamparter, DIE ZEIT, 22.7.2004). Daher ist den Bürgern der Themenbereich vertraut. Auch Appelle, bestimmte Verzichte zu leisten, sind weiträumig in Medien und Politik vertreten (vgl. Umfrage „Sind Sie zum Verzicht bereit?“, Kölner Stadtanzeiger, 12.5.2004).

Zudem können Bereitschaften im allgemeinen als valide Prädiktoren von künftigem Verhalten angesehen werden (vgl. Montada, Kals & Becker, submitted), und sie stellen wesentliche Vorbedingungen für dieses dar. Für die Umsetzung der Bereitschaften in Handeln sind verschiedene situative und soziale Parameter verantwortlich, etwa die angenommenen Urteile des nahestehenden sozialen Umfeldes (vgl. Becker, 2000; Ittner, 2001). Mit den eigenen Bereitschaften sind zudem die Zuschreibungen der Bereitschaften der anderen Vollzeit Arbeitnehmer verbunden (vgl. Kap. 3.4.3.2). Daher wird in dieser Arbeit der Zusammenhang zwischen Selbst- und Fremdzuschreibungen näher betrachtet.

Die Bereitschaftsmaße sollen durch ein in den folgenden Kapiteln expliziertes Set an Variablen erklärt werden, das sich aus verantwortungs- und gemeinsinnbezogenen, eigennutzbezogenen und kontextspezifischen Variablen zusammensetzt. Als besonderer Fokus wird eine Variablengruppe aufgenommen, die sich auf den Themenkomplex des antizipierten straflosen Trittbrettfahrens bezieht. Alle diese Gruppen von Variablen werden kontextuell zugeschnitten und in unterschiedlichen Facetten gemessen. Dies meint, dass beispielsweise nicht nur kognitionsorientierte, sondern auch emotionale Konstrukte zur Messung herangezogen werden. Es wird zudem zwischen problemspezifischen bzw. kontextuellen und universelleren (dispositionalen)



Urteilen unterschieden. Die Gesamtkonzeption des Fragebogens sowie die Skalen zum Trittbrettfahrerdilemma stützen sich dabei auch auf den Fragebogen und die Auswertungsergebnisse einer Studie von Montada und Schoop (2002; Auswertung Russell). Dort wurden in analoger Weise Selbst- und Fremdzuschreibungen erhoben sowie bestimmte Motivgruppen, wie etwa egozentrische und gerechtigkeitsbezogene Motivationen, kontrastiert.

Es soll in dieser Studie untersucht werden, welche Variablengruppen in welchem Ausmaß und in welcher Zusammensetzung für die Verzichtsbereitschaften verantwortlich sind. Darüber hinaus soll empirisch sowohl gruppenintern als auch gruppenübergreifend nach Zusammenhängen gesucht werden, wobei letzteres von besonderem Interesse ist. Der Fokus wird vor allem darauf gerichtet, ob gerechtigkeits- und moralbezogene Urteile auf Eigeninteressen zurückgeführt werden können oder ob sie eigenständige Beiträge leisten. Die im Modell (vgl. Abb. 3) dargestellten Pfeile sind als hypothetische, aber nicht als exhaustive Beeinflussungsbeziehungen zu verstehen. Diese Zusammenhänge sollen explorativ ergründet und verfeinert werden.

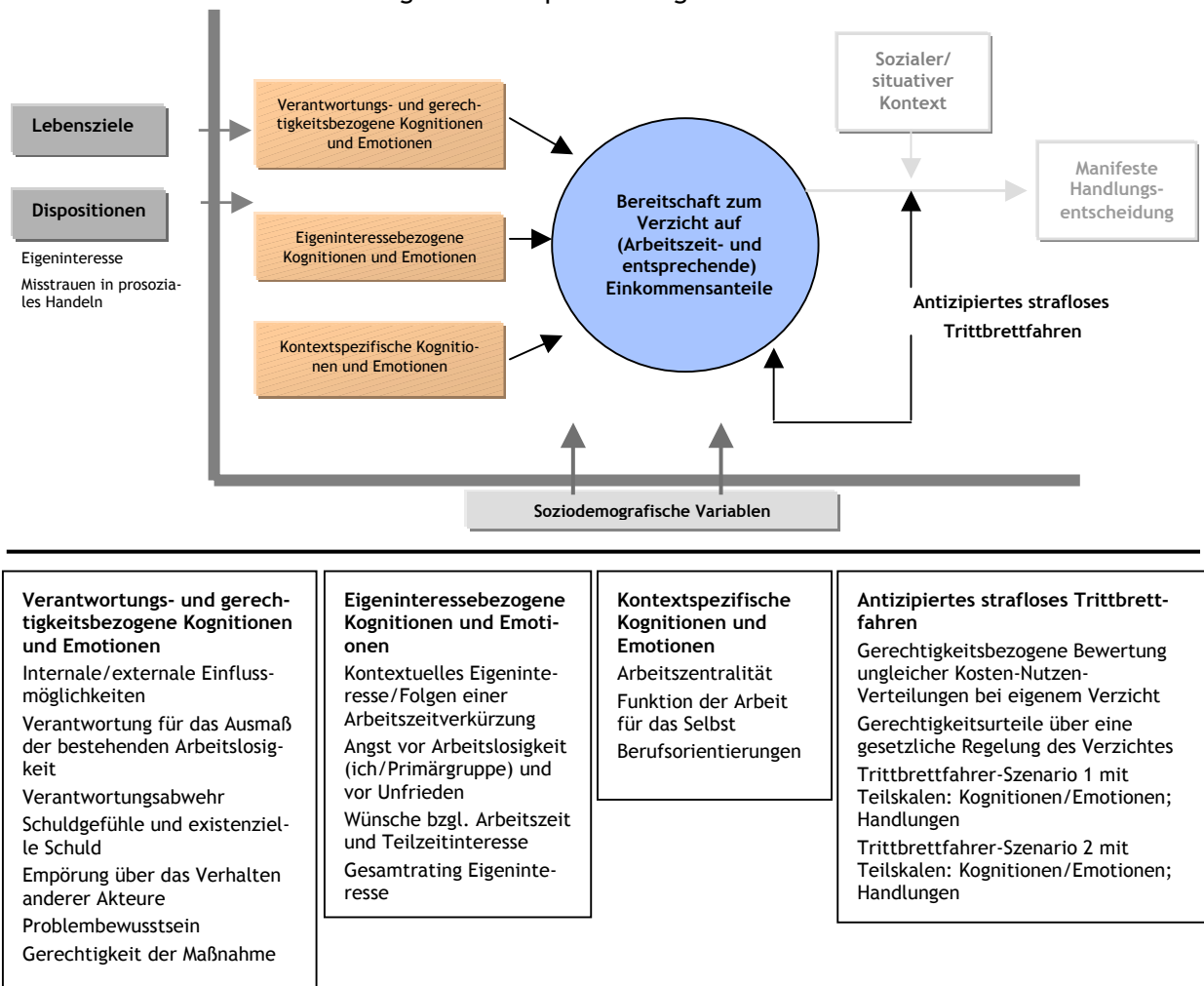


Abbildung 3: Das heuristische Rahmenmodell.

Dieses Modell stellt natürlich nur einen Ausschnitt dessen dar, was an potenziellen Einflussgrößen denkbar ist. Eine Vielzahl weiterer Faktoren bleibt ausgespart. Die Auswahl der Variablen orientierte sich eng an den in Kapitel 2.3, 3.7 und 4.4 zusammengefassten Forschungsinteressen.

sen. Dies und die Erwägungen zur Zumutbarkeit der Fragebogenlänge führten dazu, dass eine Vielzahl möglicherweise weiterführender, dispositionaler Skalen nicht aufgenommen werden konnte (z.B. *Protestantische Arbeitsethik*, *Ungerechtigkeitssensibilität* oder *Glaube an eine gerechte Welt*; vgl. Maes, Schmitt & Schmal, 1995; Schmitt, Maes & Schmal, 1995). Stellvertretend für die Gruppe dispositionaler Variablen wurden die allgemeinen Motivationen nach Yamagishi und Sato (1986) erhoben. Ebenso hätte eine differenziertere Erfassung der Einstellungen zu unterschiedlichen Verteilungsprinzipien erhellend sein können. Ihre Erfassung verbleibt merkwürdiges Desiderat für die Zukunft. Das hier vorgestellte Modell kann als Grundlage für weitere Analysen der Prozesse dienen, die eine Bereitwilligkeit zu verzichten auslösen. Der Fokus liegt auf einer Bedingungsanalyse und der Gewinnung diagnostischer Erkenntnisse über Motive und Handlungsabsichten der Akteure.

## 5.2 Integration der Untersuchungsvariablen

Im Folgenden soll die Auswahl und Operationalisierung der berücksichtigten Untersuchungsvariablen auf Kriterien- und Prädiktorebene näher erläutert und begründet werden. Dabei folgt die Beschreibung jeweils folgendem Vorstellungsschema: Die Variablen werden definiert, ihre theoretische Einbettung wird aufgezeigt und ihre Heranziehung für diese Studie auf dieser Basis begründet. Anschließend werden die Operationalisierungen in ihrer kontextuellen Einbettung beschrieben und die mit den Variablen verbundenen Fragestellungen vorgestellt. Zu Beginn werden die Kriteriumsvariablen der Verzichtsbereitschaften betrachtet, es folgt die Erläuterung der einzelnen Prädiktorgruppen und der Kontrollvariablen. Abschnitt 5.3 fasst abschließend die integrativen Forschungsfragen zusammen.

### 5.2.1 Die Kriteriumsvariablen und die Fremdzuschreibungen

Als Akteurgruppe dieser Befragung stehen Vollzeitbeschäftigte im Fokus. Demnach wird hier nur eine Gruppe der potenziellen Akteure betrachtet – die Gemeinschaft der Beschäftigten. Zahlreiche weitere Maßnahmen anderer wichtiger Institutionen oder Gruppen (etwa Unternehmer, Arbeitslose, Tarifvertragsparteien) werden demnach nicht näher behandelt (vgl. hierzu Montada, 1994a). Auch liegt der Fokus der Studie nicht auf einer näheren Betrachtung der Urteile der Vollzeitbeschäftigten über Nützlichkeit oder Gerechtigkeit der Maßnahmen anderer Parteien bzw. dies nur insofern, als es die eigenen Bereitschaften tangiert, sondern auf dem motivationalen Netz *eigener, persönlicher* Handlungsbereitschaften.

Die Ebene individueller Handlungsbereitschaften, deren Realisation letztlich von weiteren förderlichen und hinderlichen Bedingungen abhängt, ist ein gängiges und handlungsnahes Kriteriums-konstrukt (vgl. Kals & Montada, 1994; Montada & Schneider, 1991; Müller, 2002; Niegot, 2002). Handlungsbereitschaften lassen sich grundsätzlich als Einsatz- bzw. Engagementbereitschaften oder als Verzichts-bereitschaften konzipieren. Zur Erhebung der motivationalen Orientierung im sozialen Kontext der Beschäftigungspolitik wurde die Bereitschaft zum persönlichen Arbeitszeit- und/oder Einkommensverzicht ausgewählt. Es lassen sich grundsätzlich auch

Einsatzbereitschaften zum Thema erheben, so etwa die Bereitschaft zur Förderung bestimmter politischer Maßnahmen (z.B. Spenden, eine Unterschrift leisten, sich in einer engagierten Gruppe beteiligen). Der Fokus dieser Studie liegt jedoch auf Verzichtsmäßen.

Die Bereitschaftsskalen sind nicht auf Einzelhandlungen bezogen, sondern werden als zeitlich weitgehend stabile, generelle *Commitments* verstanden, die eine Vielzahl von Einzelentscheidungen umfassen (vgl. Ittner, 2001). In Längsschnittstudien haben sich umweltbezogene Engagementbereitschaften als valide Prädiktoren manifester Handlungsentscheidungen erwiesen, wobei die Umsetzung – wie bereits angemerkt – letztlich noch von bestimmten sozialen und situativen Kontextmerkmalen moderiert wird (vgl. hierzu Montada, Kals & Becker, submitted).

Das gewählte Szenario bittet um Einschätzung der Bereitschaften unter der Prämisse, dass die geleisteten Verzichte der *Schaffung neuer Arbeitsplätze* in Deutschland dienen. Grundsätzlich lässt sich ebenfalls die Überlegung anstellen, dass die Verzichtseleistungen dazu dienen könnten, *den eigenen Arbeitsplatz* oder *Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen zu sichern*. Bei beiden Abfragen werden unterschiedliche Motive eine Rolle spielen: So werden für die Sicherung etwas Bestehenden u.a. das Motiv der Besitzstandswahrung (vgl. Montada, 2003), die Identifikation mit der bestehenden Organisation, das persönliche Verhältnis zu anderen Betroffenen und Sicherheitsbedürfnisse bedeutsam sein.

Die in dieser Studie konzipierten Verzichtsbereitschaften sind a priori zweidimensional konzipiert: Items zu einem kombinierten Arbeitszeit- und Einkommensverzicht (auch als Arbeitszeitverzicht ohne Lohnausgleich bezeichnet) werden Items zu einem rein finanziellen Verzicht gegenübergestellt. Dabei wird davon ausgegangen, dass beide Dimensionen unterschiedlich motiviert sind. Die Items zum Einkommensverzicht finden sich im Fragebogen jeweils am Ende der Aufstellung. Generell ist die Abfrage auf einen zeitlich befristeten Rahmen von ein bis drei Jahren bezogen, um die Varianz nicht durch zeitliche Unklarheit zu verringern. Die Items zum Arbeitszeit- und Einkommensverzicht beziehen sich auf zwei unterschiedliche Bezugsrahmen mit jeweils abgestuften Verzichtsstärken: Zum einen auf eine Prozentangabe, bei der die Lage bzw. genaue Regelung dieser Reduktion nicht thematisiert wird. Zum anderen wird eine spezifische Zeitangabe (ein Tag, zwei Tage und drei Tage) vorgegeben. Dabei entspricht der Verzicht auf einen Arbeitstag plus Einkommen etwa einem Verzicht von fünf Prozent Arbeitszeit und Gehalt. Für den reinen Einkommensverzicht wurde ebenfalls auf abgestufte Prozentangaben für eine Sonderabgabe zurückgegriffen. Ergänzt wurden als Sonderformen Verzichte auf Gehaltserhöhungen und Urlaubsgeld. Ein Beispiel zu Beginn des Fragebogens erklärt den Befragten die Inhalte genau und anschaulich, um ein Verständnis der Items zu gewährleisten.

Die Skala besteht aus zwölf Items, davon sind sieben auf kombinierte Verzichte bezogen und fünf auf reine Einkommensverzichte. Die Antwortoptionen reichen von „1“ (stimmt überhaupt nicht) bis „6“ (trifft genau zu).<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Auf Itembeispiele wird hier weitestgehend verzichtet. Anhang A enthält zur Konsultierung den Fragebogen.

In der Befragung werden darüber hinaus drei der Bereitschaftsitems nochmals am Schluss der inhaltlichen Befragung, direkt vor den *Soziale-Erwünschtheit*-Maßen, erhoben. Hierbei werden die Teilnehmer aufgefordert, sich zu überlegen, ob sich nach der Beantwortung des Fragebogens an der ursprünglichen Bereitschaft etwas geändert habe. Ausgangsüberlegung ist, dass ein Fragebogen immer auch eine Intervention darstellt und gerade dieser Fragebogen bestimmte Aspekte fokussiert, deren Anregung eventuell Einfluss auf die Bereitschaftsmaße nehmen könnte – so die vorgestellten Trittbrettfahrer-Szenarien (s.u.). Um die Befragten nicht über die Maße zu strapazieren, werden lediglich drei Items nochmals abgefragt: der Verzicht auf ein, fünf oder zehn Prozent Arbeitszeit und Einkommen. Im Grunde ist diese Messung als *Retest-Reliabilitätserhebung* zu verstehen (vgl. Fisseni, 1997), wobei die Probanden explizit darauf hingewiesen werden, dass sie auch am Beginn des Fragebogens nachschauen und sich Gedanken machen können, ob sich ihre Bereitschaft verändert habe. Dies geschieht nicht zuletzt, um Reaktanzeffekte zu vermeiden. Gedächtniseffekte oder Merkmalsfluktuationen sollten somit als Einflussvariablen weitgehend ausgeschlossen sein.

### Fragestellungen

Zentrale Fragestellungen sind: Welche grundsätzlichen Bereitschaften lassen sich – auch für unterschiedliche Gruppen – verzeichnen? Wie hängen die Bereitschaften zusammen? Weiterführend soll geprüft werden, auf welche Motive das Zustandekommen der jeweiligen Bereitschaft zurückzuführen ist und welche hinderlichen Faktoren sich identifizieren lassen.

### Fremdzuschreibungen

In Ergänzung zu den eigenen Verzichtsbereitschaften werden auch die Fremdzuschreibungen der Bereitschaften im Modell berücksichtigt. Diese werden parallel, jedoch aus Gründen der Zumutbarkeit in verkürzter Form erhoben. Sie beziehen sich auf die Einschätzung der Bereitschaften der anderen Vollzeitbeschäftigten in Deutschland.

Im Rahmen der Dilemmaforschung und den Studien zum *Public-Goods*-Problem bzw. Trittbrettfahrerdilemma (vgl. Kap. 3.4) ist deutlich geworden, dass die beschriebenen Prozesse auf der Grundlage sozialer Vergleiche funktionieren. Auch Gerechtigkeitsurteile werden immer in Bezug zu einem sozialen Interaktionspartner – sei er individuell oder kollektiv – gefällt. Gerechtigkeit ist demnach ein *relationaler* Begriff, er erhält erst in einer Gemeinschaft und durch diese Sinn (vgl. Dürrenmatt, 1969). Der Umgang mit sich selbst fällt in aller Regel nicht unter den Gerechtigkeitsbegriff.

Fremdzuschreibungen lassen sich hier als spezifische Verhaltenserwartungen verstehen. Sie können unter dem Aspekt der Effizienz eine Rolle spielen, also der Frage, wie wirksam der eigene Beitrag sein wird (vgl. Komorita & Parks, 1995). Bereits Olson (1965) bezog sich auf das Phänomen, dass man einen *bedeutsamen Unterschied* in der Erstellung der Ressource bewirken möchte. Diese Argumentationen fokussieren Akteure, die auf die Ergebnisse konzentriert sind und ihr Verhalten an Kosten-Nutzen-Analysen ausrichten, also in diesem Sinne „ökonomisch“

motiviert sind. Wenn jedoch die Ausgewogenheit von Kosten und Nutzen transindividuell verglichen wird, so werden Gerechtigkeitsrelationen betrachtet. Auch können internalisierte Normen der Kooperation ihren Einfluss ausüben (Kerr et al., 1997).

Welche Wirkrichtung zwischen eigenen Bereitschaften und Fremdeinschätzungen vorliegen, ist in der Forschung unklar, wie Kapitel 3.4.3.2 zeigte. Wahrscheinlich ist ein oszillierender Abwägungsprozess anzunehmen: So beeinflussen die eigenen Präferenzen, was man von anderen erwartet (Rapoport & Eshed-Levy, 1989). Dies wiederum wird rekursiv die eigenen Handlungen und Bereitschaften beeinflussen. Fremd- und Selbsteinschätzung gleicher Bereitschaftsformen müssten demnach hoch korrelieren. Für das vorliegende Problem ist durch die hohe Anonymität und das nahezu unüberschaubare Kollektiv von solchen Transfereinflüssen auszugehen. Die eigene Bereitschaft ist allerdings nur **eine** Informationsquelle zur Generierung einer Fremdeinschätzung. Denkbar sind zudem Generalisierungsprozesse von Handlungen Einzelner und – gerade in diesem Bereich – (vermeintliches) Wissen aus den Medien oder auch Attributionsprozesse bezogen auf das Verhalten anderer.

Die Messung erfolgt in paralleler Form, jedoch auf fünf Items verkürzt: drei zum kombinierten Verzicht (Bezugsrahmen in Prozent) und zwei zum Einkommensverzicht. Auf diese Weise lassen sich eigene und fremdattribuierte Bereitschaften vergleichen. Relevante Vergleichskategorie ist „die Mehrheit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer“. Die Skalierung erfolgt analog zu den eigenen Bereitschaften.

### *Fragestellungen*

Eine erste explorative Fragestellung bezieht sich auf die Zusammenhänge zwischen Selbst- und Fremdzuschreibungen. Inwiefern hängen komplementäre Bereitschaften positiv zusammen? Erwartet werden darf aufgrund der Forschungsbefunde, dass eigene Bereitschaften zum Verzicht auch mit der Erwartung einhergehen sollten, dass andere zum Verzicht bereit sind. Darüber hinaus wird einer genaueren Betrachtung unterzogen, welche Rolle die Fremdzuschreibungen für die jeweiligen eigenen Bereitschaften spielen.

Mit Bezug auf die Forschungen von Miller und Ratner (1996) stellt sich des Weiteren die Frage, ob sich eine Unterschätzung der Handlungsbereitschaften der anderen dokumentieren lässt.

Eine weitere Fragestellung zielt auf die Prüfung, wie sich Fremdzuschreibungen verstehen lassen: eher im Hinblick auf Eigeninteressen oder auf gemeinsinnorientierte Variablen?

### **Zwischenkriterien**

Die drei hier einzuordnenden Einzelmessungen sind insofern als Zwischenkriterien konzipiert, als hypothetisch angenommen wird, dass die Prädiktorenbündel einen Teil der Varianz dieser Variablen aufklären können, wobei diese gleichermaßen wesentliche Prädiktoren für die oben genannten Kriterien sein sollten (vgl. Kals, 2000). Es wird jedoch zugleich vermutet, dass die weiter unten spezifizierten Prädiktorensätze deutliche eigenständige, nicht vermittelte Einflüsse

auf die o.g. Kriteriumsvariablen haben. Die drei Maße beziehen sich jeweils auf ein Gesamturteil über die betroffenen Maßnahmen und umfassen die Bewertung dieser als mehr oder weniger (1) gerecht, (2) nützlich und (3) in Einklang mit oder Widerspruch zu persönlichen Interessen.

Die ersten beiden Urteile zur wahrgenommenen Gesamtnützlichkeits- und -gerechtigkeit der Maßnahme werden relativ zu Beginn der Befragung nacheinander erhoben, um die intuitiven Urteile zu erfassen, bevor in Form der weiteren Items Denkanstöße gesetzt werden oder weitere Reflexionen einsetzen. Dabei wird genauer zu betrachten sein, welche Zusammenhänge der beiden Maße mit den weiteren Prädiktoren vorliegen. Es soll durch ihre Integration möglich werden zu erfassen, welche Urteilsprozesse zu einem Gerechtigkeitsurteil und welche zu einem Nützlichkeitsurteil führen. Diese Einschätzung wurde im Hinblick auf das Objekt der Nützlichkeitsurteil nicht weiter spezifiziert. Auf diese Weise wird das spontan-intuitive Urteilmuster erkundbar: Worauf stützt sich das Nützlichkeitsurteil? Auf den Nutzen für die eigene Person oder auf andere Aspekte?

Das dritte Zwischenkriterium stellt ein gebündeltes Urteil dessen dar, inwieweit die Maßnahme als mit allen denkbaren betroffenen Interessen in Einklang stehend wahrgenommen wird. Es entspricht insofern einem Urteil über das *Gesamteigeninteresse* und wird nach den Erwartungswert-Urteilen erhoben, da es als Bündelung dieser verstanden werden kann. Es stellt sich die Frage, welche internen Verrechnungen hier vorliegen mögen. Es ist möglich, dass die integrierten Erwartungswert-Bereiche nicht die Gesamtbilanz der Befragten wiedergeben und weitere Aspekte in das Urteil eingehen, die nicht erhoben werden. Zudem ist mit dieser Variable auch eine Kontrastierung von gerechtigkeits- und eigeninteressebezogenen Urteilen auf dieser „höheren“ Modellebene möglich.

### *Fragestellungen*

Die Zwischenkriterien sollen vor allem unter zwei Aspekten betrachtet werden: Welche Zusammenhänge haben die Zwischenkriterien untereinander und zu den anderen Modellvariablen? Bezüglich der Frage zum Zusammenhang mit den weiteren Modellvariablen wird näher untersucht, ob sich die drei Einzelmaße auf empirischer Basis als Zwischenkriterien verstehen und sich demnach Mediatorwirkungen nachweisen lassen.

## **5.2.2 Verantwortungs- und gemeinsinnbezogene Kognitionen und Emotionen**

Die in dieser Gruppe zusammengefassten Variablen nehmen entweder Bezug auf das „soziale Konstrukt“ Verantwortung (Graumann, 1994) oder gehen in je spezifischer Weise über egozentrische Nutzenerwägungen zugunsten der Berücksichtigung der Anliegen anderer Individuen, Gruppen oder sozialer Systeme hinaus. Insofern werden diese Orientierungen zur kommunikativen Vereinfachung „gemeinsinnig“ genannt, ohne ihre spezifischen Bedeutungen zu übersehen.

Aus allgemeinen handlungstheoretischen Modellen der Hilfsbereitschaft wie dem *Norm-Aktivations-Modell* nach Schwartz (1970; 1977; Schwartz & Howard, 1981) und der *Theorie des*

*geplanten Verhaltens* nach Ajzen (1991) sowie zahlreichen Replikationen des oben genannten heuristischen Modells von Kals und Montada (1994; Montada & Kals, 2000) ist abzuleiten, dass die Übernahme von Verantwortlichkeit von wesentlicher Bedeutung für prosoziales Handeln ist.

### **Problembewusstsein, Verursacheranteile und Einflussmöglichkeiten**

In Anlehnung an ein Stufenmodell der Verantwortung von Shaver (1985) wird eine Person sich selbst nur dann Verantwortung (zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit) zuschreiben, wenn überhaupt eine Gefährdung – in diesem Falle durch das soziale Phänomen der Arbeitslosigkeit – wahrgenommen wird, wenn also ein Problembewusstsein vorliegt und wenn sie eigene (ggf. als Teil eines Kollektivs) und fremde Verursachungsanteile erkennt. Das *Problembewusstsein* wurde in dieser Studie mit einer kurzen Skala gemessen, die sich an die von Ittner (2001) für den Umweltbereich konzipierte Skala anlehnt, aber an das Handlungsfeld Arbeitslosigkeit angepasst wurde.

Arbeitslosigkeit ist ein äußerst komplexes Phänomen, dessen potenziell denkbare Ursachen sehr vielfältig und für die meisten Menschen kaum überschaubar und verstehbar sind (vgl. z.B. Altmann, 2000; Montada, 1994b und Kap. 4.2). Nur wenige Menschen können hier wirklich angemessen urteilen. Daher sollte die Erfragung der Verursacheranteile möglichst einfach gestaltet sein. Da Arbeitslosigkeit zudem kein reines Verteilungsproblem, sondern in wesentlichen Bereichen strukturell bedingt ist, wird im vorliegenden Fragebogen nicht der Begriff der „Verursachung“ gebraucht, sondern von der *Verantwortung für das bestehende Ausmaß der Arbeitslosigkeit*, die verschiedenen Akteuren zugeschrieben werden kann, gesprochen. Dieses Vorgehen soll zudem helfen, Reaktanzeffekte zu vermeiden. Die integrierten Beitragsträger beschränken sich auf menschliche Akteure und Kollektive. Das heißt, weitere durchaus wichtige Verursachungsbedingungen etwa struktureller Art oder andere depersonalisierte Einflüsse (z.B. Konjunktur, Globalisierung, Weltmarkt) werden nicht erfragt. Dies erfolgte zum einen aus Gründen der Konsistenz mit der Skala „Einflussmöglichkeiten“ (s.u.), zum anderen, weil letztere Kategorien für die vorliegende Untersuchung nicht von zentralem Interesse sind und darüber hinaus mit hoher Zustimmung bei minimaler Varianz gerechnet werden kann (vgl. Meyer-Timpe, DIE ZEIT). Die Antwortskala ist auch in diesem Fall sechsstufig, doch finden sich andere verbale Anker: Es soll das Beitragsausmaß des jeweiligen Akteurs beurteilt werden (von „kein nennenswerter Beitrag“ bis „sehr großer Beitrag“).

Eine Verantwortungsübernahme wird zudem nur dann erfolgen, wenn eine Person wirksame *Handlungs- und Einflussmöglichkeiten* sieht (Shaver, 1985). Für eine Skala hierzu erschien es angesichts der hohen Komplexität des Themas sinnvoll und nötig, den Befragten einige Handlungsoptionen beispielhaft für jeden aufgeführten Akteur (ich selbst, alle Bürger, alle Arbeitnehmer, Arbeitslose, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Staat) zu nennen, damit nicht Unkenntnis bzw. mangelnde Abrufbarkeit möglicher Maßnahmen das Urteil bestimmen. Es werden daher pro Akteur drei mögliche Maßnahmen zusammengestellt, die durchaus ganz unterschiedliche, teils disparate Handlungsebenen und Zielrichtungen abbilden. Sie wurden aus der Literatur

gewonnen (z.B. Franz, 2003; Montada, 1994b; 1997; Siebert, 1994). Dass es sich nur um Beispiele handelt und es pro Akteur zahlreiche weitere Maßnahmen gibt, wird durch die Darstellungsweise und Instruktion kenntlich gemacht. Bei dieser Skala wurden im Vorfeld Experten konsultiert, die beurteilten, ob die genannten Maßnahmen sinnvoll aus dem Universum der potenziellen Maßnahmen gezogen wurden und verständlich dargestellt sind. Die Beantwortung erfordert von den Befragten die Abgabe eines Gesamturteils pro Akteur. Prinzipiell lassen sich auch die einzelnen Maßnahmen bewerten und dann Mittelwerte über die Einzelmaßnahmen ermitteln. In diesem Fall fiel die Entscheidung gegen dieses Vorgehen und damit für eine interne Verrechnung und Entscheidungsbildung, weil es um eine generelle Einschätzung der Handlungspotenz der Akteurgruppen geht und nicht um die Valenz von Einzelmaßnahmen. Hier wie auch bei den Verursachungsattributionen wird den Befragten explizit Raum zur Verfügung gestellt, um Ergänzungen vorzunehmen.

### *Fragestellungen*

Zunächst wird überprüft, welche Dimensionen sich für die Skalen finden lassen. Findet sich ein klarer Schnitt zwischen *internalen* und *externalen* Akteurkategorien? Weitergehend soll deskriptiv betrachtet werden, welches Ausmaß an unterschiedlichen Attributionen besteht.

Des Weiteren stellt sich insbesondere die Frage, welche Rolle diese Variablen für die Verzichtsbereitschaften spielen. Es wird dabei von einem substanziellen Beitrag der Variablen mit internalem Bezug ausgegangen.

### **Verantwortungsabwehr**

Grundsätzlich kann der Begriff der Verantwortung zwei Bedeutungen haben (Montada, 2001a): (1) Verantwortung für andere, für Gemeinschaften und ihre Gemeingüter oder (2) Verantwortung für eigenes Handeln und Unterlassen sowie die Konsequenzen daraus. Der Fokus wird hier auf erstere Form der Verantwortung, also auf **soziale Verantwortung**, gesetzt (vgl. Bierhoff, 2000). Aus der Altruismusforschung ist hinlänglich bekannt, dass Hilfsbereitschaft von vielen Faktoren abhängt (vgl. zum Überblick: Bierhoff, 1980; 1990; Weiner, 1995). In handlungstheoretischen Modellen der Hilfsbereitschaft wird die Funktion dieser Faktoren, welche Merkmale der Situation, des Hilfsbedürftigen und Merkmale des potenziellen Helfers umfassen, auf den Entscheidungsprozess expliziert (Schwartz & David, 1976). Schwartz (1977) hat hierzu konkrete Hypothesen entwickelt und benennt vornehmlich zwei Persönlichkeitseigenschaften, die von Bedeutung sein sollen: zum einen die personale Norm zu helfen, zum anderen die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung. Die Disposition, Verantwortung abzuwehren, betrachtet er als generalisierte Eigenschaft, die entstände, um persönliche Kosten zu vermeiden. Um dies näher zu prüfen, entwickelten Schmitt, Montada und Dalbert (1990) einen bereichsspezifischen Fragebogen, dessen Items sich auf spezifische Gruppen von Hilfsbedürftigen beziehen (alte Menschen, Gastarbeiter usw.). Schmitt, Dalbert und Montada (1986) fanden zudem Hinweise, dass persönliche Normen – entgegen der Hypothese von Schwartz (1977) – prosoziales Verhal-



ten sogar noch besser vorhersagen, wenn die Kosten hoch sind. Eine Verleugnung von Verantwortung dient dabei dem Schutz der eigenen Person vor Schuldgefühlen und Strafe, sie wird als Grund angeführt, um Aufgaben oder Verpflichtungen zurückzuweisen (vgl. Schmitt, Reichle & Maes, 2001). Hierzu benutzen handelnde Personen Neutralisierungstechniken, die den Grad der Verbindlichkeit einer relevanten Norm reduzieren. Manche dieser Rechtfertigungen lassen sich auch als Versuche verstehen, Eigeninteressen mit dem persönlichen *Glauben an eine gerechte Welt* (Lerner, 1977) und dem Selbstkonzept einer gerechten Person zu harmonisieren (vgl. Montada, 1998b). Im Kontrast hierzu scheint das Zugestehen großer Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft soziale Freiwilligenleistungen (Moschner, 1998) und auch Engagement im Umweltschutz (Montada & Kals, 2000) zu motivieren. Anderen prosoziale Verantwortung zuzuschreiben, ist dabei nicht immer eine Strategie, eigene Verantwortung zu verleugnen. In einer Reihe von Untersuchungen wurde gezeigt, dass die Attribution von Verantwortung zum Selbst **und** zu anderen positiv mit Umweltengagement korreliert ist (Montada & Kals, 2000). Beide Formen sagen also gemeinsam persönliche *Commitments* voraus, was insofern sinnvoll ist, da ein effektiver Schutz der Umwelt kollektive Anstrengungen erfordert.

Für die vorliegende Studie wurde ebenfalls eine bereichsspezifische Variante erstellt, die als Benachteiligte die Gruppe der Arbeitslosen zum Fokus hat. Rekuriert wurde auf die von Schmitt, Montada und Dalbert (1990) benannten drei Strategien der *Verantwortlichkeitsabwehr*: (1) die Bagatellisierung der Hilfsbedürftigkeit oder Notlage (Notlagenverleugnung), (2) die Wahrnehmung der Notlage oder Hilfsbedürftigkeit als selbstverschuldet (Selbstverschuldungsvorwurf) und (3) die Behauptung, andere seien für die Milderung oder Beseitigung der Notlage verantwortlich und kompetent (Abschieben der Verantwortung auf andere).<sup>15</sup> Zudem wurden Items zu einem vierten als Abwehrstrategie konzipierbaren Bereich integriert: Der Zweifel an der Effizienz der Maßnahme und des eigenen Beitrags. Dies lässt sich als ein besonderer Aspekt der Verantwortungsabwehr verstehen, da die persönliche Überzeugung von der Ineffizienz einer Aktivität über ein vermindertes Verantwortungsgefühl zu einer Verringerung der Einsatzbereitschaft führen sollte. Angesprochen ist damit bereits ein Aspekt des Trittbrettfahrerdilemmas (vgl. Kap. 3.7), vor allem wenn das Vertrauen in den Umsetzungswillen anderer für die Maßnahme notwendiger Akteure (Staat, Arbeitgeber) angesprochen ist.

### *Fragestellungen*

Auch für diese Variablen stellt sich zunächst die Frage nach der Binnenstruktur, die durch Faktorenanalysen überprüft wird. Lassen sich die vier Strategien als separate Faktoren finden?

Zudem wird erwartet, dass die Skalen zur *Verantwortungsabwehr* ein bedeutsames (negatives) Gewicht bei der Vorhersage der Verzichtsbereitschaften haben. Ergänzend interessieren die Korrelationsmuster mit den anderen Modellvariablen, um zu validieren und vertiefenden Aussa-

<sup>15</sup> Ein potenzieller vierter Aspekt wäre die Rechtfertigung eigener sozialer Vorteile als verdient (vgl. Montada, 2001a). Dieser Aspekt ist in den Items zur *existenziellen Schuld* integriert.

gen zu kommen. So sollten negative Korrelationen mit den internalen Maßen der Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten sowie mit den Skalen zur *existenziellen Schuld* (s.u.) bestehen.

### Empörung über Handeln bestimmter Akteurgruppen

Grundsätzlich wird in dieser Arbeit ein kognitiver Ansatz der Konzeptionierung von Emotionen vertreten (vgl. Epstein, 1984), was bedeutet, dass Gefühle durch bestimmte Erkenntnisse und Annahmen, sprich Kognitionen, gekennzeichnet sind und aus ihnen resultieren. Diese Kognitionen sind *emotionsspezifisch* und ihr Wirksamwerden beinhaltet – entgegen der klassischen Widerfahnrhese – auch, dass Emotionen kontrollier- und steuerbar sind (Montada, 1993). Emotionen werden also als postkognitiv betrachtet, was ein Spezifikum dieser Ansätze darstellt, denn andere Autoren gehen davon aus, dass Kognitionen allenfalls als nachgeordnete Interpretationen wirksam werden (Zajonc, 1980). Zur Konzeption gehört ebenfalls, dass Emotionen sowohl mit spezifischen Kognitionen als auch Handlungsimpulsen zusammenhängen (Frijda, 1987; 2001).

Ein solcher Emotionsansatz offeriert für ein integratives Modell zur Vorhersage von Handlungsbereitschaften fruchtbare Verknüpfungspunkte. Emotionen werden als diagnostisch hoch bedeutsam für spezifische Kognitionsmuster betrachtet und grundlegend als wichtige und keineswegs vernunftwidrige Quelle der Handlungssteuerung betrachtet. Hiermit steht der vorliegende Ansatz klassischen *Rational-Choice*-Modellen entgegen, die Emotionen als irrational oder zumindest problematisch betrachten (Kals, 1999).

*Empörung* ist als moralische Emotion konzipiert, die über eine Verletzung von moralischen Normen Auskunft geben kann, also informativ für ein gefälltes moralisches Urteil ist. Inkludiert ist in dieser Emotion auch Information über die subjektive Wichtigkeit dieser Norm. *Empörung* hat sich als wichtiger emotionaler Indikator von Ungerechtigkeitserleben erwiesen (Montada, 1997). Untersuchungen haben gezeigt, dass das Erleben von *Empörung* vor allem zu Forderungen an andere führt und im Kontrast zum Erlebnis von *existenzieller Schuld* weniger zu substanziellen Verzichten (Montada, Schmitt & Dalbert, 1986; Montada & Schneider, 1989). Montada (1992) und Bernhardt (2000) haben die Teilkomponenten der *Empörung* zusammengestellt:

- Persönliche Betroffenheit, die nicht mit Eigeninteressen gleichgesetzt werden darf; auch durch die Verletzung einer persönlich wichtigen Norm oder Identifikation mit der geschädigten Person kann Betroffenheit hergestellt werden;
- Wahrnehmung einer Normverletzung;
- Zuschreibung von Verantwortlichkeit für das Handeln;
- Es werden keine Rechtfertigungen oder Entschuldigungen anerkannt.

Es ist also eine Möglichkeit unter mehreren, *Empörung* angesichts der Verletzung legitimer Eigeninteressen zu empfinden. Eine andere ist, sich über die Verletzung etwa der Norm des Altruismus oder nicht wahrgenommene Verantwortung zu empören, ohne selbst direkt geschädigte Person zu sein. Ganz in diesem Sinne bezieht sich die vorliegende Skala auf „Misstände“, die

andere Akteure betreffen. Dabei werden die bereits für die Verursachungszuschreibungen und Einflussmöglichkeiten benannten Akteurgruppen aufgegriffen.

Das Format der Fragen zur Emotion *Empörung* ist angelehnt an bereits existierende Fragebögen (z.B. Müller, 2002). Ein Problem hierbei ist jedoch, dass bei einem „nein“ zwei Aspekte konfundiert sein können: Es ist denkbar, dass manche Personen zwar das Argument richtig finden, aber nicht empört sind, andere hingegen dem Argument gar nicht zustimmen (dies könnte bei den gewerkschaftsbezogenen Items der Fall sein). Daher wird als neues Format eine Spalte eingefügt, bei der die Befragten indizieren können, ob sie das genannte Argument für unrealistisch halten. Hierdurch wird den Probanden Handlungsspielraum gegeben, der helfen kann, Reaktanz zu vermeiden. Zu erwägen ist, ob Items, die zum Beispiel von über 25 Prozent der Befragten angekreuzt werden, aus den Analysen herausgenommen werden sollten.

### *Fragestellungen*

Die Fragestellungen beziehen sich zum einen auf den Zusammenhang der *Empörung* mit den Verzichtsbereitschaften und zum anderen auf die Binnenstruktur dieser Variablen-Gruppe: (1) Inwieweit motiviert *Empörung* zu Verzichtsbereitschaften, und speziell *Empörung* über welche Akteurgruppen? Oder finden sich stattdessen Indizien, dass tatsächlich eher Forderungen an andere gestellt werden? (2) Wie hängt *Empörung* mit den anderen Variablen dieser Prädiktorgruppe zusammen?

### **Existenzielle Schuld und Handlungsschuld**

Die hier erhobenen Items beziehen sich auf die Kategorie der Schuldgefühle. *Schuld* ist eine moralische Emotion (vgl. z.B. Boll, 1998), die in aller Regel als unangenehm erlebt wird und die – wenn möglich – korrigierende Maßnahmen nach sich zieht. Dabei werden zwei Formen von Schuldgefühlen unterschieden: Schuldgefühle aufgrund eigener Handlungen oder Unterlassungen und *existenzielle Schuld*. Es wird in dieser Arbeit davon ausgegangen, dass diese beiden Formen zwei unterschiedliche Konstrukte repräsentieren.

Schuldgefühle entstehen dabei wie folgt (vgl. Montada & Kals, 2001):

- Das Gefühlssubjekt A nimmt eine Schädigung einer anderen Person B wahr. Diese Wahrnehmung kann für sich genommen zu vielerlei Gefühlen führen (z.B. Mitleid, Wut, Befriedigung).
- A hält sich für verantwortlich durch entsprechendes Handeln oder Unterlassen.
- A hält die Schädigung von B für nicht verdient.
- A sieht die eigene Handlungsweise nicht als legitim oder gerechtfertigt an.

Es werden Items in die Befragung aufgenommen, die diesen Aspekt betreffen. Die geschädigten Akteure sind im vorliegenden Fall die Arbeitslosen, deren Schicksal man als Schädigung betrachten kann. Nur wenn die weiteren Kognitionen ebenfalls vorhanden sind, wird von Schuldgefühlen berichtet. Die Items verdeutlichen, dass *eigenes* Handeln/Unterlassen vorliegt.

*Existenzielle Schuld* beschreibt hingegen die Bereitschaft, angesichts der Wahrnehmung von Unterschieden zwischen der eigenen günstigeren Lage (den eigenen Privilegien) und der ungünstigen Lage anderer Schuldgefühle zu erleben (vgl. Montada, Dalbert, Reichle & Schmitt, 1986). Gemessen wurde sie klassischerweise mit einem Situations-Reaktions-Inventar, dessen Messeigenschaften bei Dalbert et al. (1984) dokumentiert sind (vgl. auch Reichle, Montada & Schneider, 1985). Zu jeder Situationsschilderung werden dort unterschiedliche Kognitionen und Emotionen erhoben, unter ihnen auch jeweils ein Item zur *existenziellen Schuld*. Dieses Konstrukt gilt als entscheidendes Motiv für altruistisches Verhalten zugunsten der Schwächeren, was sich häufig dokumentieren ließ (z.B. Montada, Schmitt, Dalbert, 1986; Montada & Schneider, 1989). Schuldgefühle aufgrund der Benachteiligung anderer zu erleben, impliziert dabei, die eigene Privilegierung als nicht völlig gerechtfertigt zu betrachten. Diese Schuldgefühle beruhen also nicht auf eigenem aktiven Handeln bzw. Unterlassen. Es bestehen gewisse Bedeutungsbezüge zu Altruismusmotiven.

Statt auf das Format des Situations-Reaktions-Inventars zurückzugreifen, wurde für diese Studie nach einem neuen Format gesucht, in das sich beide Schuldkategorien gleichermaßen integrieren lassen. Die fünf Items zur *existenziellen Schuld* wurden auf Basis der genannten Studien und der dortigen Operationalisierung entwickelt und beziehen sich rein auf den evozierten und zugrundeliegenden Kontext der Arbeitslosigkeit (vgl. auch Montada & Schoop, 2002). Sie beinhalten Sachverhalte, die einen Fokus auf die eigene bessere Lage erfassen, die auf den Faktor des Zufalls als Bedingung dieser Lageunterschiede und auf die Unverdienstlichkeit des Schicksals vieler Arbeitslosen zielen, so dass sich sagen lässt, dass unterschiedliche Nuancen des Empfindens eines schlechten Gewissens bei eigener Privilegierung umgesetzt werden. Dabei ist das Format an die anderen Skalen des Fragebogens angepasst.

### *Fragestellungen*

Die Fragestellungen sind aufgrund der Neuheit der Messung explorativ: Welche Dimensionen entstehen in den Faktorenanalysen und welche Zusammenhänge bestehen sowohl mit den Verzichtsbereitschaften als auch mit den anderen Modellvariablen. Wer Schuldgefühle – unabhängig welcher der beiden Kategorien – empfindet, sollte dabei die Möglichkeit zum Handeln eher ergreifen als eine Person, die diese Emotion nicht empfindet.

### **5.2.3 Eigennutzbezogene Variablen**

Der vorliegende Ansatz möchte die Bedeutung von Eigeninteressen im Kontrast zu und in Wechselwirkung mit gemeinsinn- und verantwortungsbezogenen Variablen messbar machen. Hierzu sollen die Eigeninteressen in einer speziellen Vielfalt gemessen werden. Ziel ist es, für das Handlungsfeld Arbeitszeit- und/oder Einkommensverzichte relevante Lebensbereiche auszumachen und diese über den Ansatz eines Erwartungs-Wert-Modells bewerten zu lassen. Über die vorgenommenen Operationalisierungen wird es möglich, die Bedeutung von Eigeninteressen zu überprüfen. Stehen hinter den berichteten Bereitschaften also vornehmlich Eigeninteressen?

Die kontextuellen Eigeninteressen werden in verschiedenen Facetten – global und spezifisch sowie auf kognitiver und emotionaler Ebene – gemessen.

### **Erwartungs-Wert-Variablen**

Zur Erhebung der spezifischen Messebene wurden sowohl die Valenzen als auch die Folgerwartungen für verschiedene betroffene Lebensbereiche erhoben. Diese Konzeption lehnt sich an den grundsätzlichen Erwartungs-Wert-Ansatz an, der besonders im Sinne des Instrumentalitätsmodells von Vroom (1964) verstanden wird. Dieses lässt sich innerhalb der Motivationspsychologie den kognitiven und handlungstheoretischen Ansätzen zuordnen (vgl. Schmal, 1986). Die Valenz eines Handlungsergebnisses ergibt sich demnach aus der Summe der multiplikativen Verknüpfungen der Valenzen der Handlungsfolgen mit der angenommenen Instrumentalität des Handlungsergebnisses für das Erreichen der Resultate zweiter Ebene (weitere Ausführungen s. Schmal, 1997). Kontextuelle Eigeninteressen werden entsprechend in der eigenen Studie als Urteile über Vor- und Nachteile der Verzichte für spezifische Lebensbereiche konzipiert, wobei ein Moderatoreffekt der Valenz vermutet wird: Ein Vorteil oder Nachteil kommt besonders dann zum Tragen, wenn auch die Valenz dieses Bereiches hoch ist. Demnach wird von einer linear additiven Funktion aus den Interaktionen zwischen Valenzen und zugehörigen Instrumentalitätserwartungen ausgegangen (vgl. Dalbert & Schmitt, 1986).

Die 15 einbezogenen Lebensbereiche wurden aus der Studie von Schmal (1997) über Teilzeitmotive gewonnen, der sich wiederum an den „Fragebogen zu Lebenszielen und Lebenszufriedenheit (FLL)“ (Kraak & Nord-Rüdiger, 1989) anlehnt. Es wurde entschieden, die dort genannten Bereiche durch jeweils ein Item abzufragen, um den Fragebogen nicht übermäßig zu verlängern. Leichte Anpassungen der Formulierungen und der Auswahl wurden vorgenommen. Letztlich erfasst werden die Bereiche: Freizeit, Berufstätigkeit/Karriere, Arbeit im Haushalt, berufliche Nebentätigkeit, ehrenamtliches Engagement, berufliche Weiterbildung, Muße/Entspannung, Partnerschaft, Kinder/Familie, finanzielle Sicherheit/Wohlstand, Status/Prestige, gesellschaftliche Anerkennung, soziale Kontakte, Abwechslungsreichtum, Gesundheit. Eine faktorenanalytische Reduktion ist vorgesehen.

Die Valenzen sind als aktuelle Wichtigkeit des jeweiligen Lebensbereiches konzeptualisiert und werden über eine sechsstufige Skala mit den Ankern „überhaupt nicht wichtig“ und „äußerst wichtig“ erfasst. Zudem werden parallel die individuellen Folgen für den jeweiligen Lebensbereich über eine bipolare siebenstufige Skala von -3 = „sehr negative Folgen“ über 0 = „weder negative noch positive Folgen“ bis +3 = „sehr positive Folgen“ erfragt. Hierdurch ist im Antwortformat der Bedeutungsgehalt von Vor- bzw. Nachteilen repräsentiert, und es ist auch möglich, dass eine Instrumentalität als fehlend gewertet wird. Den Befragten wurde darüber hinaus die Möglichkeit eingeräumt, weitere ihnen wichtige Bereiche zu ergänzen und auch für diese eine Einschätzung abzugeben. So lassen sich Hinweise auf fehlende Instrumentalitätsbereiche gewinnen.

Theoretisch können durch diese Konzeptualisierung die Valenzen mit der jeweiligen Instrumentalität des Handlungsergebnisses verknüpft werden. Hierin liegt der Bezug zu Erwartungs-Wert-Modellen, die individuelle Arbeitszeitpräferenzen als Mittel zur Erreichung übergeordneter Ziele verstehen (vgl. Schmal, 1997; Stengel, 1987). Demnach sind die Gewichtung verschiedener Lebensziele und damit unterschiedlicher Lebensentwürfe sowie die Instrumentalität der Arbeitszeit- und Einkommensverzichte für die Realisierung der jeweiligen Lebenspläne von zentraler Bedeutung. In Anlehnung an diese Modelle wird als Modus eine multiplikative Verknüpfung gewählt. Die Angemessenheit dieser Verknüpfung wurde in der Forschung teilweise in Frage gestellt und bestimmte methodische Probleme wurden aufgezeigt (z.B. Orth, 1985; Schmal, 1997). Eine Auseinandersetzung hiermit wird in Kapitel 7.3.2.3 erfolgen.

#### *Fragestellungen*

Diese Variablen sollten sich besonders zur Vorhersage der Bereitschaft zum Arbeitszeit- und Einkommensverzicht eignen, nicht jedoch zur Prädiktion der Bereitschaft zum reinen Verzicht auf Einkommen. Die Erwartungs-Wert-Variablen sollten sich als fruchtbarer erweisen als die Folgeerwartungen oder die Valenzen für sich genommen.

Die Variablen könnten sich darüber hinaus auch zur Vorhersage des unten beschriebenen Indikators „Teilzeitwunsch“ eignen, der auch als abhängige Variable fungieren kann. Der Teilzeitwunsch entspricht der Modellkomponente „Valenz des Handlungsergebnisses“ des Vroom'schen (1964) Ansatzes, da sie explizit die Wertigkeit einer Teilzeitbeschäftigung für das Individuum beinhaltet.

#### **Angst vor Arbeitslosigkeit (ich/Primärgruppe) und vor Unfrieden**

Die Emotion *Angst* ist in diese Prädiktorgruppe eingeordnet, wobei die Zuordnung in diesem Falle eher pragmatisch als theoretisch eindeutig erfolgt. Denn prinzipiell ist *Angst* im Hinblick auf Eigeninteresse oder Altruismus ambivalent. Entsprechend der kognitiven Emotionsansätze wird wiederum davon ausgegangen, dass spezifische Erkenntnisse bzw. Annahmen über einen Anlass vorliegen (vgl. Montada, 1995b). Die Emotion *Angst* bedeutet, dass eine Person eine Bedrohung eines wichtigen Anliegens wahrnimmt und nicht sicher ist, diese Bedrohung vermeiden oder meistern zu können (Montada & Kals, 2001). Nun sind jedoch Differenzierungen hinsichtlich dessen, was bedroht sein kann, nötig, damit eine Erklärung und Prognose sinnvoll geschehen kann. Wesentlich ist auch die Frage, wer (oder was) überhaupt bedroht. Je nach Inhalt dessen, was eigentlich bedroht ist, sind unterschiedliche Intensitätsgrade von Eigeninteresse tangiert: So kann eine persönliche Bedrohung bestehen, aber auch wenn nahestehende Personen, die eigene Gruppe oder das eigene Volk bedroht sind, kann Angst entstehen. Gemein ist allen Formen, dass ein gewisses Maß an Identifikation mit dem betroffenen Agenten vorliegt bzw. ein Kollektiv bedroht ist, dem man selbst angehört – hiermit lässt sich begründen, diese Emotion vorerst in die Kategorie der eigeninteressebezogenen Variablen einzuordnen.

In der Untersuchung wird entsprechend des Bedrohungsobjektes zwischen drei Kategorien unterschieden, die unterschiedlich stark den Bedeutungskern von „Eigeninteresse“ treffen: die Angst vor *eigener* Arbeitslosigkeit, vor der Arbeitslosigkeit von Angehörigen der *Primärgruppe* (Verwandte, enge Freunde) und vor *sozialem Unfrieden*. Hat man Ängste, dass nahestehende Personen von Arbeitslosigkeit betroffen sein könnten und trägt dies zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft bei, so lässt sich dieses Phänomen weder als reines Eigeninteresse noch als reiner Altruismus deuten: Einerseits werden zwar egozentrische Sichtweisen auf diese Weise aufgebrochen, andererseits sind rein altruistische Motive durch die Sorge um andere unabhängig von sozialen Beziehungen und ohne Orientierung an Eigeninteressen definiert (vgl. Amelang & Bartussek, 1990). So finden sich auch in der Literatur unterschiedliche Bezeichnungen, die aufzeigen, dass dieses Handeln nicht eindeutig kategorisierbar ist: der Begriff des „dynastischen Eigennutzes“ steht neben dem des „Primärgruppenaltruismus“ (vgl. Russell, 2000). Die Ängste vor *sozialem Unfrieden* beziehen eine gesellschaftlich-verantwortliche Perspektive ein, die diese Form von Angstgefühlen als am wenigsten eigennutzmotiviert erscheinen lässt (vgl. Montada & Schoop, 2002). Die Korrelationsstrukturen mit den anderen Modellvariablen werden zur empirischen Klärung bezüglich dieser drei Angstkategorien beitragen.

### *Fragestellungen*

Angst kann grundsätzlich zu zweierlei Handlungsimpulsen führen: zum einen zu Fluchtimpulsen bzw. zur Vermeidung der Gefahrenquelle, zum anderen kann sie dazu motivieren, die Gefahr zu meistern oder sich zur Wehr zu setzen. Es ist interessant, empirisch zu prüfen, ob und wie sich die Ängste auf die Verzichtsbereitschaften – als einer potenziellen Form der aktiven Bekämpfung – auswirken. Wozu disponieren diese Formen der Angst folglich? Haben sie einen direkten Einfluss auf die Verzichtsbereitschaften und wenn ja, um welche Angst-Kategorien handelt es sich?

Grundsätzlich wird von einer hohen Prävalenz berichteter Ängste ausgegangen, weil diverse Studien immer wieder belegt haben, dass Sorgen und Ängste bezüglich der Arbeitsmarktsituation in der Bevölkerung stark vertreten sind (vgl. Perspektive-Deutschland, 2004).

### **Arbeitszeitpräferenzen und Teilzeitinteresse**

In der Untersuchung wurde sowohl die vertragliche als auch die tatsächliche Arbeitszeit erfragt, um eine Aussage über das Ausmaß an Überstunden treffen zu können und diese Maße als Kontrollvariablen zu berücksichtigen. Zudem ist es für die betroffene Fragestellung essenziell, ein klares Bild der Arbeitszeitpräferenzen zu erhalten (vgl. zur Messung auch Schmal, 1997). Daher wird die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit unter der Prämisse erhoben, dass sich das Einkommen proportional zu den Abweichungen von der üblichen Vollarbeitszeit verändert. Die Differenz von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit kann als Indikator für ein zeitlich gemessenes Ausmaß des Interesses an Teilzeitarbeit verstanden werden. Ergänzend wird der globale *Teilzeitwunsch* in Form einer Einzelitem-Messung erhoben.

### Fragestellungen

Wiederum soll sowohl auf die deskriptiven Maße als auch die Vorhersagekraft für die Verzichtsbereitschaften fokussiert werden: Welche Ausprägungen liegen in der Stichprobe vor? Wie gut können diese Variablen die Verzichtsbereitschaften vorhersagen?

Darüber hinaus soll der Teilzeitwunsch, wie bereits beschrieben, als Kriterium für die Erwartungs-Wert-Variablen überprüft werden.

## 5.2.4 Das Trittbrettfahrer-Phänomen und verwandte Skalen

Es gibt eine Anzahl von Beobachtungen, die eine Kluft zwischen gemeinsinnigen Handlungsbereitschaften und tatsächlichem Handeln (Montada & Kals, 1998), zwischen Einstellungen und Verhalten (Schmitt, 1990; Six & Eckes, 1996) oder zwischen Intentionen und Handeln (Ajzen & Fishbein, 1977) nachweisen. Prinzipiell können verschiedene Barrieren bzw. erleichternde Bedingungen angenommen werden, z.B. das Fehlen oder die Verfügbarkeit von Gelegenheiten zum Handeln und hemmende und förderliche soziale Kontextfaktoren oder individuelle Variablen. Folgende Kategorien können hypothetisch unterschieden werden (Montada, Engel & Wagner, 2001):

- (1) Individuelles gemeinsinniges Handeln ist nicht in *effizienter* Weise zielführend – kollektives Handeln wäre erforderlich. Kollektive Verzichte (Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) kann ein Individuum allein nicht organisieren, wenn nicht „weniger arbeiten“ zu einem Trend des Zeitgeistes oder einer sozialen Bewegung wird, wofür es jedoch durchaus Indizien gibt, wie Kapitel 4.1.1 zeigte. Dieser Aspekt ist unter anderem mit den *Verantwortungsabwehr*-Skalen angesprochen.
- (2) Eine zweite Barriere besteht darin, dass individuelles gemeinsinniges Handeln ausgebeutet werden kann. So kann eine Reduktion von Arbeitszeit ohne Lohnausgleich von Arbeitgebern ausgenutzt werden, um Arbeitskosten zu sparen, ohne neue Stellen zu schaffen. Auch denkbar ist, dass andere Beschäftigte die Arbeitszeitreduktion ihrer Kollegen nutzen, um ihr Arbeitseinkommen durch Überstunden aufzustocken.

Das *Trittbrettfahren* als eine spezifische Form der Ausbeutung gemeinsinnigen Handelns war bereits ausführlich in Kapitel 3 Fokus der Ausführungen.

### Skalen nach Yamagishi und Sato (1986)

Die beiden Skalen „Habituelles Vertrauen in die Kooperativität anderer“ und „generelles Eigeninteresse (Gier)“ beruhen auf Untersuchungen von Yamagishi und Sato (1986; vgl. Kap. 3.4.3). Die Autoren hatten in ihrer Studie Items zu zwei unterschiedlichen Motivationen zusammengestellt: einerseits einer klassisch eigeninteressebezogenen, die von den Autoren *greed* (Gier) benannt wird, andererseits einer auf der *Furcht vor Free-Ridern* basierenden Motivation. Diese Items wurden übersetzt und angepasst. Dabei entstanden die in Tabelle A-1 in Anhang A zusammengestellten 13 Items, von denen sieben a priori der Dimension „Habituelles Vertrauen in



die Kooperativität anderer“<sup>16</sup> (Kürzel „v“) und sechs zur Skala „generelles Eigeninteresse“ (Kürzel „ei“) zugeordnet wurden. Der Begriff *Angst* oder *Furcht* kann irreführend wirken, da die Items weniger auf das emotionale Erleben fokussieren, als dass sie Überzeugungen bezüglich der kooperativen Haltung anderer zum Ausdruck bringen. Die 13 integrierten Items werden anhand einer sechsstufigen Skala gemessen, um die Konsistenz im Fragebogen zu erhalten. In der Studie der Autoren handelte es sich um eine siebenstufige Skala.

### *Fragestellungen*

Die Fragestellungen sind hier explorativ angelegt. Zuerst: Welche empirischen Skalen lassen sich finden? Können die von Yamagishi und Sato (1986) konstatierten beiden Motivationskonstrukte in den Daten gefunden werden?

Welche Rolle spielen diese Überzeugungen des Weiteren hinsichtlich der Verzichtsbereitschaften und wie hängen sie vor allem mit den weiteren Skalen zusammen, die sich dem Trittbrettfahrer-Phänomen widmen? Dabei entspricht die Art und Weise der Erstellung des kollektiven Gutes am ehesten der “average rule” nach Yamagishi und Sato (1986), bei der prinzipiell beide Skalen einen Effekt haben könnten.

### **Gerechtigkeitsbezogene Urteile**

Neben dem globalen gerechtigkeitsbezogenen Maß zur Beurteilung der Maßnahme Arbeitszeit- und Einkommensverzicht wurden im Rahmen des Trittbrettfahrerdilemmas zwei weitere gerechtigkeitsbezogene Urteile in die Studie eingebunden: die Skalen zur *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* sowie zu *Gerechtigkeitsurteilen über eine gesetzliche Regelung*.

Bestehende oder zukünftige Lebensbedingungen und Maßnahmen zu ihrer Veränderung implizieren zahlreiche inter- und intraindividuell relevante Kosten-Nutzen-Verteilungen, die vom Individuum auch hinsichtlich ihrer Gerechtigkeit beurteilt werden (z.B. Kals, Ittner und Montada, 2001; Montada & Kals, 2000). Die Skala zur erlebten *Ungerechtigkeit bei einem eigenen Verzicht* nimmt darauf Bezug, dass eine eigene Beteiligung an einer freiwilligen Maßnahme zu einem spezifischen Ungleichgewicht in den Kosten-Nutzen-Bilanzen der Beteiligten führt (vgl. Adams, 1965; Kap. 3.7): Die eigene Bilanz ist gegenüber der Bilanz der Nicht-Teilnehmer, die gleichwohl von den positiven Effekten einer verbesserten Arbeitsmarktlage profitieren würden, ungleich, was zentralen Gerechtigkeitsprinzipien widerspricht und somit zu Ungerechtigkeitskognitionen führen könnte. Fünf Items wurden gebildet, die verschiedene Aspekte dieser Ungleichheit bzw. Benachteiligung gegenüber anderen Gleichgestellten bei eigenem Verzicht beinhalten (vgl. auch Ittner, 2001). Es wird explizit nicht auf Vorteile einer weiteren beteiligten Partei, der Arbeitgeber, Bezug genommen, sondern die direkt komplementäre Gruppe der Arbeitnehmer fokussiert. Dabei soll nicht übersehen werden, dass diese Kosten-Nutzen-Verteilung ebenfalls von Bedeutung ist. Im Anschluss werden zwei Einzelurteile erhoben:

---

<sup>16</sup> Wobei niedrige Werte für eine vertrauensvolle Haltung stehen.

- Zum einen ein *Demotivationsitem*, das nach dem Impuls, sich nicht zu beteiligen, fragt. Dies soll eine Kontrolle gewährleisten, inwieweit die Bewusstmachung möglicherweise ungerechter Tatbestände zur Reduktion der Verzichtsbereitschaft beiträgt und zudem dem berechtigten Gedanken Rechnung tragen, dass eine solche Auflistung auch eine Intervention darstellt.
- Zum anderen wurde ein „*Gerechtigkeitscheck*“ aufgenommen, um zu einer Aussage darüber zu kommen, ob die (Un-)Gerechtigkeitsurteile generell als unpassend abgelehnt werden (vgl. Russell, 2000), und um prüfen zu können, ob eine Ablehnung bzw. Schwierigkeit mit Ungerechtigkeitsurteilen diese Variablen selbst und auch andere Urteile beeinflusst.

Ergänzend und kontrastierend werden zwei Einzelitems in den Fragebogen einbezogen, die sich auf die Selbst- und Fremdeinschätzung der *Wichtigkeit des Gedankens an unterschiedliche Kosten-Nutzen-Bilanzen Verzichtender und Nicht-Verzichtender* beziehen. Sie werden im hinteren Teil des Fragebogens im Anschluss an die zielpluralistischen Variablen erhoben. Durch sie lässt sich eine Einschätzung davon gewinnen, in welchem Verhältnis Selbst- und Fremdbild bezüglich dieses Aspektes stehen und welche Bezüge sich zu Eigennutz- bzw. Gerechtigkeitsvariablen herstellen lassen. Es wird nicht nach der empfundenen Ungerechtigkeit gefragt, sondern ein Relevanzmaß erhoben: Wie *wichtig* ist das Faktum ungleicher Bilanzen für das Handeln?

Aus Untersuchungen zur Umweltpolitik (z.B. Montada, 1999b) ist zudem ein weiteres Phänomen bekannt: Lässt man verschiedene Grundtypen von Umweltschutzpolitiken auf ihre Gerechtigkeit bewerten, so zeigt sich, dass eine Politik der Appelle die schlechtesten Urteile erhält (vgl. Kap. 3.5.1). Weitere politische Optionen wären etwa die Besteuerung umweltbelastender Aktivitäten (z.B. Energieverbrauch), die Subventionierung von umweltschützenden Handlungs- und Produktionsalternativen (z.B. öffentlicher Verkehr) oder Verbote umweltbelastender Aktivitäten, Produkte und Produktionsprozesse. Eine denkbare Erklärung ist, dass eine Politik der Appelle eine Freiheit beinhaltet, die einerseits viel Selbstbestimmung möglich macht, andererseits jedoch Trittbrettfahrertum erlaubt. Zudem tragen die Befolger von Appellen noch zur Nutzenmaximierung der Trittbrettfahrer bei. Es gibt demnach nicht wenige Personen mit ausgeprägtem Umweltbewusstsein, die bereit wären, den Appellen zu folgen, es aber wegen der Ungerechtigkeit des Trittbrettfahrens nicht tun (z.B. Kals, Ittner und Montada, 2001; Montada & Kals, 2000). Um diesen Effekt im hier vorliegenden Handlungsfeld aufspüren zu können, werden gezielt Gerechtigkeitsurteile bezüglich einer gesetzlichen Regelung und einer Appellpolitik kontrastierend erhoben (vgl. Bomm, 1996; Scheuthle, 1996). Dabei wurden drei Argumente gewählt, die für eine höhere Gerechtigkeit der gesetzlichen Regelung sprechen und drei weitere Argumente, die eine höhere Ungerechtigkeit begründen können.

#### *Fragestellungen*

Deskriptiv wird betrachtet, wie hoch die einbezogenen (Un-)Gerechtigkeitsurteile ausfallen. Sind beispielsweise die Bewertungen der Gerechtigkeit respektive Ungerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung unterschiedlich ausgeprägt? Findet sich auch in diesem Handlungsfeld, dass Appelle als ungerechter beurteilt werden als gesetzliche Gebote?

Wiederum soll der Einfluss dieser Urteile auf die Verzichtsbereitschaft betrachtet werden. Welcher Zusammenhang besteht zudem mit den Skalen der Szenarien und wie stark wirkt sich das Urteil über die *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* auf das Demotivationsurteil aus? Wie fallen diese Urteile bei Differenzierung nach dem Ausmaß der Bereitschaft oder Demotivation aus?

### Trittbrettfahrer-Szenarien

In den Fragebogen wurden zwei Szenarien oder Vignetten<sup>17</sup> zum Trittbrettfahrerdilemma aufgenommen. Diese Skalen sind neu – sowohl in ihrer Form als auch in ihrem Inhalt. Sie sind als Szenarien konzipiert, da die thematisierte Maßnahme selbst noch nicht in der Realität umgesetzt ist. Es wird erfragt, welche Kognitionen, Emotionen und Handlungstendenzen empfunden würden, gesetzt den Fall, man würde sich in der geschilderten Situation wiederfinden.

Ein prinzipiell ungelöstes Problem von Szenariostudien ist dabei das Ausmaß der internen (und auch externen) Validität (vgl. Finch, 1987). Wesentlich ist hierbei zu klären, was man eigentlich untersuchen möchte: Reale Reaktionen auf reale Stimulationen oder vorgestellte Reaktionen auf vorgestellte Stimulationen (vgl. Gollwitzer, 2001). In der vorliegenden Studie wird ein idealtypisches Szenario geschildert, für das erfasst wird, was der Befragte sich vorstellen könnte zu tun („Was ginge in Ihnen vor?“). Dieses Vorgehen erschien im vorliegenden Falle als sinnvolle Erhebungsstrategie, die aufgrund ihrer prinzipiellen Vertrautheit und Vorstellbarkeit erhoffende Erkenntnisse zum Trittbrettfahrerdilemma erhoffen lässt.

Die integrierten Szenarien variieren im Prinzip lediglich *eine* singuläre Information über das jeweilige eigene Handeln und das der Mehrheit der deutschen Vollzeitarbeitnehmer. Die Krux wird darin liegen, dass es für die Personen mit hoher respektive niedriger Ausgangsbereitschaft unterschiedlich schwierig sein wird, sich in den jeweils anderen eigenen Handlungsvollzug einzudenken. Hier kann jedoch nach differenziellen Effekten über eine Splittung der Befragten in hoch und niedrig Verzichtsbereite gesucht werden.

#### **Szenario 1**

Das erste Szenario bezieht sich auf eine Situation, in der man selbst Verzicht geleistet habe, während andere Vollzeitarbeitnehmer sich kaum für einen Verzicht entschieden haben:

„Stellen Sie sich vor, die Bundesregierung würde die Bürger dazu aufrufen, freiwillig auf Teile der Arbeitszeit und des Einkommens zu verzichten, um mitzuhelfen, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Stellen Sie sich weiterhin vor, dass Sie sich zum Verzicht bereit erklären und später erfahren, dass viele andere in ähnlicher Position wie Sie selbst nicht verzichtet haben. Was ginge dann in Ihnen vor?“

Die Reaktionen auf diese Situation werden auf der Ebene emotionaler, kognitiver und aktionsbezogener Indikatoren operationalisiert. Zudem werden Konsequenzen für das eigene Handeln erfragt.

---

<sup>17</sup> Die beiden Begriffe werden im Folgenden synonym verwendet, ohne zu übersehen, dass der Vignetten-Begriff aus der experimentellen Forschung stammt.

Als emotionale Reaktionen sind vor allem *Ärger über sich selbst* und *Empörung über andere* – als moralische Emotion – zu nennen (z.B. Miller, 2001). Hierbei unterscheidet sich zum einen das Ärgerobjekt: Negative Emotionen können sich einerseits eher nach außen wenden, sich auf andere richten, andererseits kann sich Ärger auf die eigene Person konzentrieren. Zum anderen umfasst *Empörung* eine Normverletzung anderer, was beim Ärger über sich selbst nicht gegeben sein muss. Dennoch haben beide Emotionskategorien eine gemeinsame erlebnisbezogene Schnittmenge. Inwieweit Gemeinsamkeiten und Unterschiede bestehen, lässt sich empirisch klären.

Grundsätzlich sind auf kognitiver Ebene verschiedene Strategien möglich, mit der geschilderten Situation umzugehen. Eine denkbare Möglichkeit wäre, dass gar keine Ungerechtigkeitskognitionen bestehen, weil das Verhalten der anderen als legitim betrachtet wird oder in der Selbstwahrnehmung keinen Einfluss auf das eigene Erleben und Handeln hat. Zum anderen sind Ungerechtigkeitskognitionen denkbar, die aufgrund der unterschiedlichen Kosten-Nutzen-Verteilungen bei einem eigenen Verzicht entstehen. Eine Skala hierzu wurde szenarioextern (s.o.) integriert.

Eine Variablengruppe der Reaktionen mit Aktionsbezug stellen die integrierten Items zur *Bereitschaft zur Sanktionierung unsolidarischen Verhaltens* anderer dar. Inspiriert wurde ihre Konzeption von der Studie von Fetchenhauer und Bierhoff (2001; vgl. Kap. 2.2.2.4). Die für die vorliegende Untersuchung entwickelten Items zur *Sanktionsbereitschaft* lassen sich dem Bereich des progressiven Handelns zuordnen und sind in ihrer Form allesamt als konstruktive Einflussnahmen zu bezeichnen. Gegenschädigungen oder Aggressionen werden nicht thematisiert. Hierbei unterscheiden sich die evozierenden Situationen von Fetchenhauer und Bierhoff (2001) insofern von den hiesigen, als es dort um die Beobachtung der Normen von anderen geht und nicht um eigene Betroffenheiten. Dies gilt es zu reflektieren. Diese Unterscheidung lässt sich analog zu den Subdimensionen der *Ungerechtigkeitssensibilität* – (1) Sensibilität zu beobachten, dass andere unfair behandelt werden und (2) Sensibilität bei Ungerechtigkeiten gegenüber der eigenen Person (Opferrolle) – verstehen. Es geht demnach nicht um altruistisches Bestrafen (Fehr & Gächter, 2002), da man laut Situationsbeschreibung selbst betroffen ist.

Die *Ebene der Handlungskonsequenzen* wird separat erfasst und auch optisch abgesetzt. Intention ist die Erfassung möglicher Effekte auf die eigene Handlung – innerhalb des Szenarios. Es wurden vornehmlich drei theoretisch interessierende Varianten erfasst:

- Demotivation: Wunsch, die Handlung rückgängig zu machen; keine erneute Beteiligung;
- keine Konsequenzen, da Handeln aus Eigeninteresse erfolgte;
- keine Konsequenzen, da aus Überzeugung bzw. mit Rücksicht auf andere gehandelt wurde.

Die beiden untenstehenden Varianten kontrastieren dabei eine eigennutzbezogene gegenüber einer normorientierten bzw. prosozialen Begründung.

## Szenario 2

Das zweite Szenario beschreibt eine quasi-komplementäre Situation, in der man selbst **nicht** verzichtet habe, aber viele andere Personen durchaus:

„Stellen Sie sich nun dagegen vor, dass Sie sich nach diesem Appell **nicht** zum Verzicht bereit erklären und dann erfahren, dass extrem viele Deutsche verzichtet haben. Was ginge in diesem Fall alles in Ihnen vor?“

Die Situation ist insofern nicht ganz spiegelbildlich, als die Information gegeben wird, es hätten „extrem viele Deutsche“ verzichtet und nicht nur „ein gewisser Teil“ oder „einige“. Es ist zu reflektieren, dass diese Mengenangabe wahrscheinlich Einfluss auf die berichteten Reaktionen nimmt. Diese würden vermutlich anders ausfallen, wenn man als Nicht-Verzichtender nicht einer Minderheit, sondern der Mehrheit der Bevölkerung angehörte. Das Ziel der Integration dieses Szenarios war es, näher zu erfassen, was in Menschen vorgeht, wenn sie angesichts kooperativer Mitstreiter vermeintlich selbst zu Trittbrettfahrern werden. Hierzu erschien es opportun, das Szenario so zu gestalten, dass die Kooperativität der Mitmenschen möglichst klar herausgestellt wird.

Die Itemkonzeption für dieses zweite Dilemma verlief anhand ähnlicher inhaltlicher Überlegungen wie für das erste Szenario: So wurden Items mit emotionalem, kognitivem und handlungsbezogenem Fokus entwickelt. Grundsätzlich wird auch hier der Spannungsbogen zwischen Eigennutzargumenten und moralischen Variablen aufgespannt und kontrastiert.

Auf emotionaler Ebene boten sich zum einen *Schuld- und Schamgefühle* und zum anderen als eigennutzbezogene Emotion *Freude über den eigenen Vorteil* an. Schuldgefühle aufgrund eigenen Handelns oder Unterlassens waren bereits in Kapitel 5.2.2 näherer Fokus der Ausführungen – in diesem Fall besteht ein wesentlich konkreterer Bezug zu einer eigenen Unterlassung in Form einer Nicht-Beteiligung an der Verzichtsaktion. *Scham* wird als Emotion hiervon konzeptuell abgegrenzt (vgl. Kocherscheidt et al., 2002; Montada & Kals, 2001; Roos, 2000): *Scham* entsteht, wenn das Gefühlssubjekt glaubt, bei ihm wichtigen Personen oder in einer ihm wichtigen Öffentlichkeit an Ansehen verloren zu haben. Sie lässt sich – wie auch *Schuld* – als „Unlustgefühl“ bezeichnen, das schmerzhaft Selbstwahrnehmungen des Subjekts impliziert, die durch Abweichung zwischen dem gewünschten und realen Selbstbild entstehen. *Scham* kann zu unterschiedlichen Handlungen motivieren – etwa zu Rückzug, aber auch zu kompensierenden Taten, die die „Ehre“ wiederherstellen sollen.

Auf kognitiver Ebene werden ergänzend zweierlei Eigennutzargumente erhoben:

- Zum einen wahrgenommene Eigeninteressen *der eigenen Person* als Argument, sich am Verzicht nicht zu beteiligen. Hierzu gehört konzeptuell auch ein Item zur Erfassung der Gleichgültigkeit gegenüber dem Verhalten anderer Menschen. Ob diese Facetten *ein* latentes Konstrukt zur Fokussierung auf eigene Kosten-Nutzen-Erwägungen abbilden, muss empirisch geprüft werden.

- Zum anderen werden Items zur Wahrnehmung *des Verhaltens der Mehrheit* inkludiert, die vornehmlich zwei Facetten abbilden: einen Ausdruck der Verwunderung/Befremdung über die Mehrheit sowie unterstellte Eigennutzthesen als Erklärungsmuster. Diese können zugleich als Abwertung dieses Engagements verstanden werden bzw. Abwehrmechanismen der Befragten implizieren (Beispielitem: „Ich würde mich fragen, was die Leute dafür bekommen haben“).

Auch hier wird die Ebene der *Handlungskonsequenzen* separat erfasst und optisch abgesetzt. Integriert wurden einerseits der Wunsch, die Handlung zu revidieren bzw. der Impuls, bei dieser Sachlage von vornherein anders zu entscheiden und andererseits Items, die klar ein Beibehalten der eigenen Entscheidung aus persönlichen Interessenlagen konstatieren.

Als „Sonderkategorie“ wurde explorativ ein Item ergänzt, das erfragt, ob die Personen sich anderweitig einsetzen möchten. Hier bestehen keine vorgefassten Hypothesen zur faktoriellen Zuordnung. Das Item impliziert zum einen eine gewisse Skepsis gegenüber der Maßnahme, andererseits aber die grundlegende Bereitschaft, sich für ein wichtiges Thema zu engagieren.

#### *Fragestellungen*

Die Variablen dieser beiden Szenarien sind zentral für die eigene Untersuchung und eine Vielzahl bedeutender Fragestellungen verbinden sich mit ihnen: Welche Rolle spielt diese Variablengruppe für die Entscheidung über einen Verzicht? Wie hängen sie untereinander zusammen und wie unterschieden sich Verzichtsbereite von nicht Verzichtsbereiten? Darüber hinaus soll der Frage nachgegangen werden, in welchem Ausmaß *Demotivation* entsteht, wie sie bereits experimentell dokumentiert wurde (vgl. Kap. 3.3).

Auch der Szenarioansatz selbst steht hierbei auf dem Prüfstand: Erweisen sich die Szenarien als fruchtbare Möglichkeit, Emotionen und Kognitionen im Trittbrettfahrerdilemma zu erheben?

### **5.2.5 Handlungsfeldspezifische Kognitionen**

Als handlungsfeldspezifische Erweiterungen des Modells wurden drei Variablengruppen zur Bedeutsamkeit und Funktionalität beruflicher Arbeit im Lebenszusammenhang integriert. Es finden sich im Forschungsbereich einige berufsbezogene Wertinventare, beispielsweise der *Minnesota Importance Questionnaire* (Dawis & Lofquist, 1984) oder das *Work Values Inventory* (Super, 1970). Die zwei zentralen Ansätze, auf die sich in dieser Arbeit gestützt wird – die Studie *Meaning of Working* (MOW, 1987) und das Konzept der *Berufsorientierung* – stellen demnach Ausschnitte aus einem breiten Forschungskanon dar.

#### **Arbeitszentralität**

Die Erfassung der Arbeitszentralität zielt darauf, die subjektive Bedeutsamkeit der Erwerbsarbeit für das Individuum zu erfassen. Der Bezug zur Erwerbsarbeit allgemein ist vom Bezug zur aktuellen Tätigkeit zu unterscheiden (vgl. Kanungo, 1982). Es finden sich verschiedene Messvarianten dieser Haltung in der Literatur. So hat etwa Super (1980) eine Skala zur Arbeitsbedeut-

samkeit (*work salience*) vorgelegt, die ein eindimensionales Kontinuum zwischen hoher und geringer Wichtigkeit der Arbeit operationalisiert. Die hier verfolgte Konzeption beruht auf den umfassenden Studien der Gruppe *Meaning of Working* (MOW, 1987).

Das Konstrukt umfasst zwei theoretische Komponenten, die jeweils spezifische Eigenheiten beinhalten: zum einen eine Wertorientierung gegenüber Arbeit als Lebensrolle, was sowohl eine Identifikation mit der Arbeit als auch Engagement und *Commitment* umfasst. Der zweite Aspekt zielt auf die Orientierung über bevorzugte Lebensbereiche und hat Parallelen zu Dubins (1956) *zentralen Lebensinteressen* oder Heiders (1958) *Theorie interpersonaler Beziehungen*. Die enthaltenen Aspekte beziehen sich auf die Beurteilung der Positionierung des Bereiches Erwerbsarbeit gegenüber anderen Lebensbereichen.

Die Zentralität der beruflichen Arbeit im gesamten Lebensspektrum wird in dieser Studie als Skala mit sechs Items und zusätzlich als Einzelitem-Abfrage erhoben. Auch hier wird das Konstrukt über zwei Messvarianten operationalisiert (vgl. MOW, 1987): Die *Single-Item*-Messung ist analog gestaltet und umfasst kein komparatives Element; die Skala wurde neu konzipiert. Hierbei war es Ziel, die Items so zu formulieren, dass die Wichtigkeit der beruflichen Arbeit im Verhältnis zu anderen Bereichen sowie die persönliche Bedeutung von Arbeit erfasst wird.

### **Funktionen der Arbeit**

Steht die Bedeutung von Arbeit im Fokus, sollte zur Gewinnung eines ganzheitlichen Bildes beachtet werden, welche wertvollen „Ergebnisse“ und Arbeitsziele sich identifizieren lassen (vgl. Kap. 4.1.1.1).

Die vorliegende Skala *Funktionen der Arbeit* ist ein Neuentwurf, der wie die Skala *Arbeitszentralität* auf den Arbeiten der MOW-Gruppe (1987) basiert und darauf zielt, genauer zu differenzieren, für welche Aspekte des Lebens Arbeit instrumentell wichtig ist. Dabei wurde in dieser Studie eine itembezogene Bewertung der Wichtigkeit gewählt, um eine Vergleichbarkeit der Skalierungen zu gewährleisten. Es wurden für die an die MOW-Studie angelehnten Funktionen jeweils zwei Items generiert. Die einbezogenen acht Funktionen sind: Einkommenssicherung, Strukturierung des Lebens, Statusgewinn, Gemeinsinn, sozialer Kontakt, Selbstwertquelle, Sinnproduktion, Fitness.

### **Berufsorientierungen**

Rosenstiel und Mitarbeiter (Rosenstiel & Stengel, 1987; Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1991) entwickelten das Konstrukt der *Berufsorientierung*, das in erster Annäherung als situationsübergreifende und internalisierte Vorstellung einer Person in Bezug auf Tätigkeitsmerkmale im Arbeitsleben bezeichnet werden kann (vgl. Kap. 4.1.1.2). Für dieses Konstrukt spielen berufliche Qualifikation, ihr Erwerb und ihre Aktualisierung keine Rolle.

Die Konzeptualisierung steht im Kontext der in den 80er Jahren blühenden Forschung zum Wertewandel (vgl. Kap. 4.1.1). Eine typisierende und vereinfachende Darstellung hat hierbei den

Vorteil leichter Handhabbarkeit durch Komplexitätsreduktion. Das Konstrukt ist etwas schillernd im Hinblick auf seine Konzeptionierung: Sannig und Stengel (1989) betrachten die *Berufsorientierung* als Syndrom aus berufsbezogenen Wertorientierungen, Einstellungen und Zielen. In der vorliegenden Studie werden *Berufsorientierungen* als Tätigkeitsmotive (Leont'ev, 1977) verstanden, die auch im Sinne der handlungstheoretischen Ansätze als oberste Ebene der Handlungsregulation konzipiert werden können (vgl. Volpert, 1992). Gewisse Bezüge bestehen auch zu Dubins (1956) "Central Life Interests" (vgl. Blickle, 1999).

Die drei Szenarien sind hier im Wortlaut wiedergegeben. Die Befragten werden aufgefordert, das Szenario auszuwählen und anzukreuzen, welches ihren Vorstellungen am ähnlichsten ist.

A: ‚Ich möchte später einmal in einer großen Organisation der Wirtschaft oder Verwaltung in verantwortlicher Position tätig sein. Dort habe ich die Möglichkeit, Einfluss auf wichtige Geschehnisse zu nehmen und werde außerdem gut bezahlt. Dafür bin ich gerne bereit, mehr Zeit als 40 Stunden in der Woche zu investieren und auf Freizeit zu verzichten.‘

B: ‚Ich bin nicht so ehrgeizig. Wenn ich eine sichere Position mit geregelter Arbeitszeit habe und mit netten Kollegen zusammenarbeiten kann, bin ich zufrieden. Die mir wichtigen Dinge liegen nicht in der Arbeitszeit, sondern in der Freizeit - und dafür brauche ich auch nicht sehr viel Geld.‘

C: ‚Ich bin durchaus bereit, viel Arbeitskraft zu investieren, aber nicht in einer der großen Organisationen der Wirtschaft oder Verwaltung. Ich möchte einmal in einer anderen, konkreteren Arbeitswelt tätig sein, in der menschenwürdige Lebensformen erprobt werden. Dafür bin ich auch bereit, auf hohe Bezahlung oder auf Geltung außerhalb meines Freundeskreises zu verzichten.‘

### Fragestellungen

Da die Studie mit ihrem Kriteriums-konstrukt unmittelbar den Bedeutungsraum der Erwerbsarbeit berührt, soll ihre quantitative und qualitative Relevanz messbar gemacht werden. Auf diese Weise wird es möglich, das empirische Gewicht dieser persönlichen Werte auf die Verzichtentscheidung einzuschätzen. Welche Rolle spielt *Arbeitszentralität* im Gesamtzusammenhang der Modellvariablen? Wie gut lassen sich unterschiedliche *Berufsorientierungen* anhand dieses Maßes differenzieren?

Eine faktorenanalytische Untersuchung soll nähere Erkenntnisse darüber bringen, welche *Funktionen der Arbeit* sich empirisch zusammenfassen lassen. Wie stehen die Funktionen mit der allgemeinen Skala zur *Arbeitszentralität* in Zusammenhang und wie gut lassen sich die *Berufsorientierungen* anhand dieser Skalen differenzieren? Wie betten sich die *Funktionen der Arbeit* in das Gesamtmodell ein?

Bezüglich der *Berufsorientierungen* interessieren sowohl ihre Verteilungen in dieser Stichprobe als auch die umfassendere Fragestellung, ob sich durch sie verschiedene interventionsrelevante Zielgruppen identifizieren lassen.



## 5.2.6 Zielpluralistische Variablen

Als handlungsfeldunabhängige Erweiterung wurden zielpluralistische Variablen in die Untersuchung integriert. Es ist wünschenswert, Variablen in den Fragebogen aufzunehmen, die einen Vergleich zwischen selbstberichteten Motivationen und Erwartungen hinsichtlich der Motivationen phänotypisch gemeinsinniger Handlungen anderer erlauben. Es wird demnach sowohl die Selbst- als auch die Fremdwahrnehmung dieser Variablen erhoben. Die realisierte Konzeption erschien als ökonomische und sinnvolle Variante.

Die vorliegenden Skalen haben zudem noch den Vorteil, dass sich theoretisch interessante Verbindungen zur Forschung zum Werte- und Zielpluralismus herstellen lassen. Dieser Ansatz besagt, dass Handlungen für viele unterschiedliche, zum Teil gegensätzliche Werte oder Ziele instrumentell wichtig sein können. Die integrierten Variablen umfassen verschiedene Zielkategorien wie ökonomische, soziale oder hedonistische Ziele, deren Akzeptanz für die beiden Kategorien von Verzichtsbereitschaften geprüft werden soll. Diese zielpluralistische Haltung löst sich grundsätzlich vom starren Gegensatzdenken moralischer und eigennutzbezogener Motive, da eine Vielzahl und Vielfalt an Handlungszielen integriert und empirisch abgebildet wird.

Den Probanden wird ein Katalog an potenziell relevanten Zielkategorien vorgegeben. Im Sinne der Forschungskontinuität orientiert sich diese Auswahl an der werthepluralistischen Konzeption von Becker (2000) und Ittner (2001). Becker (2000) wies die Wirksamkeit eines Wertep pluralismus für den Mobilitätsbereich klar nach. Folglich lassen sich die Ziele in gemeinwohlorientierte und selbstbezogene Ziele kategorisieren. Dies kann für die Diskussion um Moral versus Eigennutz gewinnbringend sein. Auch Ittner (2001) nutzte diesen Ansatz in ihrer Untersuchung zu verkehrspolitischen Engagements, wobei die inkrementelle Varianzaufklärung in den regressionsanalytischen Modellen eher gering ausfiel. Da dieser Ansatz jedoch ein anderes Handlungsfeld fokussiert, lassen sich keine gezielten Hypothesen ableiten. Ob die Ergebnisse ähnlich ausfallen, muss empirisch geprüft werden. Die Zielkategorien wurden an das Handlungsfeld angepasst und entsprechend erweitert.

Ergänzend wird eine Entscheidungsfrage zu drei Motivkonstellationen in den Fragebogen aufgenommen, um im Zweifelsfall ein Kontrastmaß bzw. eine Gruppenzuordnung vornehmen zu können. „Zweifelsfall“ meint in diesem Zusammenhang, dass alle Zielbereiche gleichermaßen als wichtig für die eigene oder fremde Entscheidung betrachtet werden. Daher werden die Befragten gebeten anzugeben, welcher von drei Aussagen sie für sich und andere am ehesten zustimmen – ohne Intensitätsmodulation:

- Letztlich entscheiden die persönlichen Vorteile/Interessen.
- Entscheidend sind vor allem die moralischen Überzeugungen.
- Moralische Überlegungen und eigene Interessen spielen gleichermaßen eine Rolle.

### Fragestellungen

Die zielpluralistischen Variablen sollen vornehmlich hinsichtlich zweier Aspekte betrachtet werden: (1) Leisten sie einen eigenständigen Erklärungsbeitrag für die Verzichtsbereitschaften? (2) Welche Muster lassen sich bei einem Vergleich der Selbst- und Fremdeinschätzungen beobachten? – Diese Frage zielt auf systematische Fehleinschätzungen der Wichtigkeit bestimmter Motivkategorien bei anderen Vollzeitarbeitnehmern.

Die Integration der Entscheidungsfrage hat explorativen Charakter und dient dem Aufspüren des „Mythos' Eigeninteresse“ durch den Vergleich der Selbst- und Fremdeinschätzungen.

## 5.2.7 Kontrollvariablen

Zur Kontrolle und Validierung von Skalen und Effekten werden einige weitere Variablen einbezogen. Hierzu gehören in erster Linie die *Skala zum sozial erwünschten Verhalten* sowie demografische Variablen und Mitgliedschaften in Organisationen, die für das Thema relevant sein könnten.

### Soziale Erwünschtheit

Das Thema der Untersuchung berührt brisante Fragestellungen und hat normative Relevanz, so dass mit eventuellen Effekten einer *Tendenz zu sozial erwünschtem Antworten* gerechnet werden muss. Daher wird versucht, diese sowohl präventiv zu minimieren als auch statistisch zu kontrollieren. In den begleitenden und instruierenden Bemerkungen wird die Anonymität der Daten ausdrücklich betont und um eine Beantwortung „ganz nach (eigener) Sicht der Dinge“ gebeten, um Leistungsdruck oder sozialen Vergleichsprozessen entgegenzuwirken (vgl. Dieckmann, 1998). Ferner soll eine möglichst ausgewogene inhaltliche Aufbereitung dazu beitragen, dass sich Teilnehmer nicht in eine bestimmte Richtung gedrängt fühlen. Zur statistischen Kontrolle wird eine relativ neue Skala eingesetzt, das BIDR (*Balanced Inventory of Desirable Responding*) von Musch, Brockhaus und Bröder (2002), welches zwei Aspekte *sozialer Erwünschtheit* erfasst: das klassische *Impression Management* und einen Faktor der *Selbsttäuschung*, der stärker inhaltlicher Natur als Disposition interpretiert werden kann, die Realität in einer optimistischen Weise selbstwertdienlich verzerrt wahrzunehmen.

In drei Kreuzvalidierungsstudien (Musch et al., 2002) zeichneten sich beide Subskalen durch befriedigende psychometrische Kennwerte, eine klare zweifaktorielle Ladungsstruktur und gute konvergente und diskriminante Validität aus. Dabei erwies sich eine kontinuierliche der dichotomen Skalierung in mehrerer Hinsicht als überlegen (Stöber, Dette & Musch, 2002).

Die aus einer empirischen Itemselektion resultierende Endfassung besteht aus zwei Teilskalen mit jeweils zehn Items. Diese 20 Items wurden nahezu unverändert übernommen; nur einige kleinere Kontextanpassungen wurden vorgenommen. Die Antwortskala entspricht ebenfalls der Vorlage und umfasst sieben Stufen („völlige Ablehnung“ bis „völlige Zustimmung“). Die Reihenfolge der Items unterscheidet sich jedoch vom Original.

### **Interesse am und Bezug zum Thema**

Generell ist ein hohes Interesse vorauszusetzen, da die Beantwortung des Fragebogens auf freiwilliger Basis erfolgt. Es wird konzeptuell kein Zusammenhang zu Eigeninteressen gesehen. Die Messung erfolgt auf mehrfacher Ebene: Zum ersten durch ein Einzelitem, welches das Interesse am Thema Arbeitslosigkeit/Beschäftigungspolitik fünfstufig erfasst („überhaupt nicht“ bis „sehr stark“); darüber hinaus können am Ende des Fragebogens zwei Wünsche geäußert werden: das Interesse an der Zusendung der Ergebnisse, welches als klarer Indikator für tatsächliches Interesse am Studienthema gewertet wird, und das Interesse, an weiteren Untersuchungen der Projektgruppe teilzunehmen. Zudem wird erfragt, ob und wenn ja, welcher Bezug der beruflichen Tätigkeit zum Thema besteht. Das Ausmaß sollte anhand einer Skala von 1 = „überhaupt kein Zusammenhang“ bis 6 = „sehr viel Zusammenhang“ eingestuft werden. Wenn ein Zusammenhang indiziert wird, werden die Befragten um eine offene Erläuterung gebeten.

### **Demografische Variablen**

Die demografischen Variablen dienen zur Beschreibung der Stichprobe und zur Erkundung von Effekten auf die Modellvariablen, insbesondere auf die Verzichtsbereitschaften, da man hierzu bisher keine Erfahrungen hat. Es wurden in diesem Rahmen erhoben: Geschlecht, Alter, Lebenssituation, Anzahl der Kinder, Schulbildung, Einkommen, Wohnort (Region), ehrenamtliches Engagement. Die differenzierte Erfragung, ob tatsächlich Vollzeit, Teilzeit oder in anderer Form gearbeitet wird, war notwendig, um zu kontrollieren, ob auch tatsächlich nur die intendierte Gruppe der Vollzeitmitarbeiter an der Befragung teilnimmt.

Eine offene Frage zur fachlichen Ausbildung hat zudem einen weitergehenden Zweck: Ausgehend von den bereits erläuterten Studien (Camerer & Thaler, 1995; Carter & Irons, 1991; Marwell & Ames, 1981), die einen Effekt der Ausbildung bzw. des Studienfaches auf das Ausmaß eigennutzbezogener Indikatoren dokumentieren konnten, sollen die Befragten anhand ihres fachlichen Hintergrundes entsprechend kategorisiert werden. Dies ermöglicht es, einen Gruppenvergleich für relevante Modellvariablen nicht nur explorativ, sondern ganz gezielt mit der Hypothese einzusetzen, dass sich Personen mit wirtschaftlichen Hintergründen von Personen mit geistes- oder sozialwissenschaftlicher Ausbildung unterscheiden.

### **Handlungsfeldspezifische personenbezogene Daten**

Neben diesen allgemeineren personenbezogenen Daten erschien es nützlich, einige weitere handlungsfeldspezifische Kontrollvariablen zu erheben, für die erst empirisch geprüft werden muss, ob sie einen eigenständigen Beitrag zur Erklärung der Verzichtsbereitschaften leisten können. Es handelt sich um Variablen, durch die ein unterschiedliches Ausmaß und eine unterschiedliche Form der Betroffenheit durch das Thema *Arbeitslosigkeit* zum Ausdruck kommt.

Hierzu gehören Fragen nach eigener Arbeitslosigkeit sowie nach Arbeitslosigkeit im familiären Umfeld. Bei Bejahung wird um Angabe der zeitlichen Dauer – für letztere Variable pro Person – gebeten, um eine Einschätzung davon zu gewinnen, ob Langzeitarbeitslosigkeit für den Betref-

fenden ein persönliches Thema ist. Darüber hinaus werden Fragen nach der Befristung des Arbeitsvertrages inklusive potenzieller Frist integriert sowie die subjektive Einschätzung, ob und wenn ja, wodurch der eigene Arbeitsplatz in Gefahr gesehen wird. Ergänzend werden die Teilnehmer gebeten anzugeben, ob bereits einmal Kurzarbeit geleistet wurde und wenn, wie lange, um Erfahrungen mit dieser spezifischen Maßnahme abzugreifen. Diese Fragen wurden gemeinsam hinter den Angstskalen platziert, weil sie sich in den dort thematisierten semantischen Rahmen sinnvoll einfügen. Ferner wird im vorderen Demografie-Teil noch nach dem Umgang mit Überstunden (bezahlt und/oder anrechenbar?) und einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst gefragt.

### **Mitgliedschaften in relevanten Gruppen/Parteisympathien**

Ein wichtiges Element von Maßnahmen im Bereich Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sind die Gruppen, die als Akteure Einfluss auf die Entwicklungen nehmen können. Bestimmte Interessengruppen sehen sich als Vertreter jeweils eigener Anliegen. Zuvorderst sind hier die Gewerkschaften und Betriebs- bzw. Personalräte zu nennen, die auch als Kriteriengruppen bezüglich der abgefragten Maßnahmen betrachtet werden (vgl. Kap. 6.4.4). Darüber hinaus wird nach der Mitgliedschaft in Arbeitsbündnissen, Berufsverbänden und Arbeitgeberverbänden gefragt.

Zu guter letzt werden die Parteisympathien erfragt. Diese werden erhoben, weil die Fragestellung der Untersuchung im weitesten Sinne politische Themen berührt und es somit angemessen ist, die parteipolitischen Sympathien als Kontrollvariablen zu integrieren. Das Fragenformat wurde in Anlehnung an den Fragebogen „GiP: Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem“ konzipiert (Maes, Schmal & Schmitt, 1996) und die Antwortskala umfasst den Wertebereich von „-3“ (sehr unsympathisch) bis „+3“ (sehr sympathisch). Für eine Erfragung der Sympathien und gegen die sogenannte „Sonntagsfrage“ („Wenn am nächsten Sonntag Bundestagswahl wäre, welcher Partei würden Sie dann Ihre Stimme geben?“) wurde entschieden, weil die Sympathie-Frage differenzierter erfasst und weniger Reaktanz auslöst, da ausgewogener und weniger eindeutig gefragt wird.

## **5.3 Integrative Untersuchungsfragen**

Die mit einzelnen Variablen verbundenen Fragestellungen wurden im vorangehenden Abschnitt vorgestellt. Es ist deutlich geworden, dass ein breit angelegtes Set an Variablen in die Studie integriert wurde. Es sollen an diesem Punkt die wesentlichen Fragestellungen, die mit den Kriterien- und Prädiktorengruppen verbunden sind, im Überblick dargestellt werden.

Ziel der Arbeit insgesamt ist es, einen Beitrag zum Verständnis von politisch relevanten Verzichtsbereitschaften im Bereich von Arbeitszeit und Einkommen zu leisten und hierbei durch die Verknüpfung gemeinsinnorientierter und eigennutzbezogener Variablen eine integrative und holistische Perspektive einzunehmen.

### 1) Prävalenz und Dominanz von Eigeninteresse?

Die Ausgangsfrage der Studie bezieht sich auf die oft beobachtete Überschätzung der Prävalenz und Dominanz von Eigeninteresse (vgl. Miller & Ratner, 1996): Lässt sich der „Mythos Eigeninteresse“ in diesem Handlungsfeld empirisch bestätigen? Ist demnach der Effekt zu finden, dass die Handlungsbereitschaften bei anderen eher unterschätzt und eigennutzorientierte Motivationen überschätzt werden?

Hierzu werden mehrere Vorgehensweisen kombiniert: Zum einen kann der Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzungen sowohl der Verzichtsbereitschaften als auch bestimmter Motive oder Handlungsziele Hinweise auf entsprechende Urteilsverzerrungen geben. Zum anderen lässt sich die Wirkung eines Anreizes wie des Freizeitgewinns bei Arbeitszeitverzicht genauer betrachten. Ergänzend lässt sich ein Blick darauf werfen, ob sich auch in dieser Studie Hinweise finden lassen, dass sich Personen mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung von Sozial- und Geisteswissenschaftlern unterscheiden (vgl. Kap. 2.1.1.4).

### 2) Das Motivnetzwerk: Gemeinsinn und Eigennutz

Lässt sich das Bild des egoistischen Nutzenmaximierers auf Basis der empirischen Daten dieser Studie bestätigen? Oder kommt neben einem *homo oeconomicus*, den zu finden erwartet wird, auch ein verantwortungsvoller und von Gerechtigkeitsaspekten motivierter Mensch zum Vorschein, so dass sich ein komplexeres Menschenbild abzeichnet? Und lässt sich zeigen, dass Handeln nicht allein auf „rationalen“ Erwägungen basiert, sondern dass auch Emotionen ein hoher diagnostischer Wert zukommt?

Ausgehend von einem komplexen Menschenbild wird nicht erwartet, dass sich die Verzichtsbereitschaften allein aus eigennutzbezogenen Variablen erklären lassen (vgl. Kap. 2.2). Statt dessen wird grundsätzlich von einem Motiv- und auch Zielpluralismus ausgegangen, der sich in seiner Zusammensetzung für die Kriterienkategorien – reiner Einkommensverzicht und mit Arbeitszeitreduktion kombinierter Verzicht – unterscheiden sollte. So sollten die verantwortungs- und gemeinsinnbezogenen Skalen bei einem reinen Einkommensverzicht stärker hervortreten, wohingegen für den Arbeitszeit- und Einkommensverzicht eine stärkere Dominanz der eigennutzbezogenen Variablen erwartet wird. Zudem wird davon ausgegangen, dass auch Emotionen einen deutlichen Einfluss auf die Verzichtsbereitschaften haben, der Mensch also kognitiv und emotional gesteuert wird.

### 3) Trittbrettfahrer-Phänomen

Kommen auch im Rahmen der Barrieren gemeinsinniger Handlungsbereitschaften neben egoistischen bzw. eigennutzdominierten Motiven gerechtigkeitsbezogene oder im weitesten Sinne „moralische“ Erwägungen zum Tragen? Von besonderem Interesse für diese Studie ist als potenzielle Barriere das Trittbrettfahrer-Phänomen: Welche spezifische Rolle spielt es in diesem Handlungsfeld? Demotiviert ungestraftes Trittbrettfahren diejenigen, die engagementbereit

sind? Welche korrespondierenden Emotionen und Handlungstendenzen löst die Wahrnehmung von Trittbrettfahrern aus?

Die zugrundeliegende Annahme beruht auf der in Kapitel 3.7 (vgl. auch Kap. 3.4.3) dargelegten Argumentation, dass Trittbrettfahren per se nicht indikativ für ein generell dominantes Eigeninteresse sein muss, sondern durchaus auch auf enttäuschten Gerechtigkeitsmotiven beruhen kann.

#### 4) Das Handlungsfeld Arbeit

Bestätigen die empirischen Daten die integrative Einbindung von handlungsfeldspezifischen Modellerweiterungen (vgl. Kap. 4.4)? Bringt diese Integration von spezifischen Variablen im Bereich „Bedeutung von Arbeit“ einen Erkenntnisgewinn oder verwässert sie eher die Modellstrukturen? Lassen sich auf Basis der integrierten *Berufsorientierungen* Zielgruppen identifizieren, die sich einerseits durch unterschiedliche Motivstrukturen auszeichnen, andererseits auf dieser Basis unterschiedlich angesprochen werden müssten?

Auf Variablenebene werden hierdurch mehrere vornehmlich explorative Fragen aufgeworfen: Eignen sich die gewählten Variablen (Zentralität, Funktionen der Arbeit) als aktive Variablen, um die unterschiedlichen *Berufsorientierungen* inhaltlich näher zu charakterisieren? Lassen sich bedeutsame Unterschiede in den Modellvariablen feststellen? Welche Ableitungen legen diese Unterschiede theoretisch wie praktisch nahe? Können diese Variablen eventuell moderierenden Einfluss auf Modellzusammenhänge haben?

---

Diese integrativen Untersuchungsfragen werden in den nun folgenden Kapiteln – nach einer Beschreibung der Erhebung, Stichprobe und Validierungsschritte – im Mittelpunkt stehen. Auf Basis der vorliegenden Daten können keine erschöpfenden Antworten gegeben werden, da dies den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen würde. Anliegen ist es vielmehr, die wesentlichen Befundlinien anhand der strukturierenden Forschungsfragen herauszuarbeiten.

# Empirischer Teil

## 6 Methode

Bevor die empirischen Befundlinien aufgezeigt werden, steht in diesem Abschnitt das methodische Vorgehen der Studie im Mittelpunkt. Hierzu wird zuerst das Erhebungsinstrument überblicksartig beschrieben (Kap. 6.1), sodann die Datenerhebung (Kap. 6.2) erläutert, um anschließend die Stichprobe anhand demografischer Kriterien näher zu betrachten (Kap. 6.3). In Abschnitt 6.4 steht die Validierung des Messinstrumentes in ihren verschiedenen Facetten im Zentrum.

### 6.1 Erhebungsinstrument

Das in Abschnitt 5.1 vorgestellte Modell diente als Grundlage zur Erstellung eines standardisierten Fragebogens, der die Verzichtsbereitschaften und Meinungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Maßnahme der Arbeitszeit- und Einkommensverzicht erheben soll. Erfasst werden die in Kapitel 5.2 beschriebenen Konstrukte, die sich inhaltlich alle auf den Anwendungsbereich Arbeit und Arbeitslosigkeit beziehen. Der Fragebogen ist in Anhang A abgedruckt. Er wurde in einer papiernen und einer elektronischen Variante erstellt und umfasst in der Papier-Version mit Deckblatt, Instruktionseiten und separatem Blatt zur Angabe der Adresse insgesamt 22 Seiten. Zu bearbeiten sind 18 Seiten.

Dem Fragebogen wurde – soweit in Papierform versandt – separat ein persönliches Anschreiben beigelegt, in dem das Untersuchungsanliegen kurz genannt und nochmaliger Dank ausgesprochen wird. Zudem ist jedem Fragebogen nach dem Deckblatt ein Instruktionsblatt vorangestellt, auf dem der Hintergrund der Studie, die grundlegende Funktionsweise des Fragebogens, das Prozedere und der Umgang mit den Daten explizit beschrieben werden. Die Erhebung erfolgte anonym. Auf einem gesonderten letzten Blatt war die Möglichkeit zur Angabe der Adresse bei Interesse an den Ergebnissen und/oder der Teilnahme an weiteren Studien gegeben. In der elektronischen Version war diese Option ebenfalls gegeben. Die Adressen wurden in einer separaten Datei abgespeichert. Um sicherzustellen, dass die Befragten das komplexe Thema und die abgefragten Maßnahmen verstehen und richtig einordnen können, wurde im Fragebogen vor den zu bearbeitenden Seiten eine kurze Erläuterung der Grundproblematik eingefügt.

Die Konstrukte wurden jeweils durch „Itempakete“ unterschiedlicher Länge gemessen, die faktorenanalytisch überprüft wurden (vgl. Kap. 6.4.3). Die meisten Items waren über eine sechsstufige Antwortskala zu beantworten mit den jeweiligen Polen „stimmt überhaupt nicht“ bis „trifft genau zu“. Einige Skalen sind siebenstufig, haben andere Anker oder sind dichotom. Bei ihnen wurde das jeweilige Antwortformat vor den eigentlichen Skalen kurz erläutert. Bei allen Antwortformaten sind verbale Anker angegeben. Zum Teil wurden zur Illustration abstrakt oder

schwierig anmutender Fragen Beispiele skizziert oder verständnisbezogene Erläuterungen eingefügt.

Bei der Operationalisierung der Variablen konnte zum Teil auf Vorarbeiten zurückgegriffen werden, so dass einige bereits erprobte Skalen für das Handlungsfeld adaptiert wurden (z.B. die Skala *Problembewusstsein für Arbeitslosigkeit*). Viele Skalen, besonders die Trittbrettfahrer-Szenarien, die Kriterienskalen und die Skalen zur *Arbeitszentralität* sowie *Funktionen der Arbeit* wurden neu konzipiert. Wie alle Skalen wurden diese in Vortests auf Verständlichkeit geprüft und durch Expertenurteile optimiert. Nahezu unverändert ist die Skala zur Kontrolle der *sozialen Erwünschtheit* und die Szenarien zur *Berufsorientierung*.

Zu Beginn des Fragebogens werden die soziodemografischen Daten (z.B. Geschlecht, Alter, Bildungsniveau, Beschäftigungsverhältnis) erhoben, da diese Fragen zügig zu beantworten sind. In diesen Teil wurde auch die Erhebung von Sympathien für die bekannten deutschen politischen Parteien integriert. Die Bereitschaftsskalen sind in ihrer Beantwortung komplex. Aus Motivationsgründen wurden diese daher nicht zu Beginn, sondern den demografischen Fragen nachfolgend eingefügt.

In der Papierversion sollte zudem ein Reihenfolgeeffekt kontrolliert werden: So ist in einer Variante die Skala zur Selbsteinschätzung der Verzichtsbereitschaften der Fremdeinschätzung vorangestellt, in der zweiten Variante ist es umgekehrt. In der Online-Version ist die Fremder Selbsteinschätzung durchweg vorangestellt. Es folgen die Skalen der allgemeinen verantwortungs- und gemeinsinn- sowie eigeninteressebezogenen Kognitionen und Emotionen, an die sich die am Trittbrettfahrer-Phänomen spezifisch orientierten Bewertungen anschließen. Nach der Abfrage der handlungsfeldspezifischen Kognitionen endet der Fragebogen mit der Skala zur Kontrolle der *sozialen Erwünschtheit*.

## 6.2 Datenerhebung und Untersuchungsaufbau online

Wichtiges Ziel der Rekrutierungsbemühungen war es, ein möglichst breit gefächertes Meinungsspektrum der Bevölkerung abzubilden. Dabei wurden systematisch vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesucht und angesprochen. Es mussten Überlegungen ansetzen, wie man Vollzeitbeschäftigte am besten erreicht und gleichzeitig absichert, dass nicht zu viele Personen, die nicht in die Zielpopulation fallen, teilnehmen. Daher wurde sowohl in Anschreiben inhaltlich klar auf die angezielte Stichprobe hingewiesen als auch nach besonderen Zugangswegen gesucht. Zur Gewinnung der Teilnehmer wurden folgende Wege beschritten:

- Lancierung einer Pressemitteilung über die Pressestelle der Universität Trier; der Artikel erschien in der Trierer Tageszeitung und kleineren Wochenblättern;
- Nachrichten eines lokalen Radiosenders;
- Pressemitteilung an zahlreiche Wirtschafts- und Politikredaktionen über press2day;
- verschiedene Newsletter: u.a. Informationsdienst Wissenschaft, business-wissen.de, „das flexible Unternehmen“, Arbeitskammer des Saarlandes;



- (Online-)Redaktionen größerer und kleinerer Medien – von n-tv und Saarbrücker Zeitung bis netzeitung oder hunderttausend.de (Trierer Magazin); SWR3 hat auf diese Untersuchung verwiesen, ebenso die Computerzeitschrift c't;
- Alumni-Netzwerk Stiftung der Deutschen Wirtschaft, Netzwerke mehrerer Fortbildungsinstitute;
- E-Mail-Verteiler der Universität Trier, aber auch z.B. der Fernuniversität Hagen;
- Unternehmen, sowohl überregional (z.B. ZEIT-Verlag) als auch regional;
- Kontaktaufnahme zu den größeren IHKs und Handwerkerportalen.

Auch private Netzwerke wurden genutzt. Zudem wurden gezielt die Gewerkschaften der Region und andere Arbeitnehmervereinigungen angesprochen, für die dieses Thema von hoher Relevanz sein sollte.

Die Untersuchung wurde als klassische Papier-Bleistift-Befragung und im Internet durchgeführt. Im Zeitraum von März bis August 2003 wurden Fragebögen verteilt bzw. im Internet bearbeitet. Den Papierfragebögen lag ein adressierter und frankierter Rückumschlag bei. Von ausgegebenen 650 Papier-Fragebögen kamen 306 auswertbare Bögen zurück, was einer Rücklaufquote von 47.1 Prozent entspricht. Da der Fragebogen relativ lang und komplex war, ist diese Quote als gut zu bewerten. Für die Internet-Variante lässt sich die entsprechende Quote nicht berechnen.

### **Untersuchungsaufbau online**

Der entwickelte Fragebogen wurde mit Hilfe der Evaluationsversion des Programms „WWW-Fragebogen-Generator“ von Batinic, Puhle und Moser (1999) – herunterladbar aus dem Internet unter <http://www.online-forschung.de> – als elektronische Version generiert. Da sich manche Itemformate oder beispielsweise doppelte Urteile eines Aspektes online nicht einfach eins zu eins umsetzen ließen, wurden zum Teil Vereinfachungen oder andere Gestaltungen eingesetzt, so dass der Online-Fragebogen zwar so weit wie möglich, aber nicht gänzlich äquivalent zur Papierversion ist. Das erzeugte HTML-Formular wurde auf den Web-Server der Psychologie der Universität Trier eingestellt, auf den die Daten auch abgespeichert wurden. Hierbei wurden Teile dem beim WWW-Fragebogen-Generator mitgelieferten Skript entnommen. Diese wurden korrigiert, ergänzt und an die vorliegenden Formulare angepasst. Zu jedem Durchgang erhielt die Untersuchungsleitung eine Sicherheitskopie der Daten an die eigene E-Mail-Adresse.

Zu Beginn der Untersuchung erscheint zunächst eine Startseite, auf der die Teilnehmer willkommen geheißen werden und ein Hinweis für Einwahl-Surfer platziert ist, dass man nach dem Laden des Fragebogens die Verbindung trennen kann und diese erst wieder zum Absenden der Ergebnisse herstellen muss. Durch Klick auf einen Link wird der Fragebogen als HTML-Formular geladen. Alle Instruktionen und Items befinden sich auf *einem* Formular, um den Teilnehmern die o.g. Trennung der Verbindung zu erlauben. Der Fragebogen endet mit dem Dank an die Teilnehmer, der Frage nach dem Interesse an den Ergebnissen und weiteren Studienteilnahmen

sowie einem freien Textfeld für Kommentare. Nach Absenden des HTML-Formulars werden die Daten in eine Datei auf dem Server geschrieben und eine Kontroll-E-Mail versandt, abschließend erscheint eine Verabschiedungsseite. Auf ihr wird den Teilnehmern versichert, dass der Fragebogen sicher versendet worden ist, nochmaliger Dank ausgesprochen und die Bitte geäußert, die Studie weiterzuempfehlen.

### 6.3 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt beteiligten sich  $N = 694$  Personen an der Studie, davon 56 Prozent online.

#### Interesse am und Bezug zum Thema

Die Teilnehmer wurden explizit nach ihrem Interesse am Thema gefragt – die fünfstufige Skala reichte in diesem Fall von „überhaupt nicht“ bis „sehr stark“. Mit einem Mittelwert von  $AM = 3.84$  bei einer Streuung von  $SD = .85$  liegt das Interesse sehr homogen im oberen Bereich (vgl. Abb. 4).<sup>18</sup> Das überrascht angesichts der allseits öffentlich und medial präsenten Darstellung des Themas Arbeitslosigkeit nicht. 354 Personen (51 %) haben zudem Ihre Adresse angegeben mit dem Wunsch, eine Zusammenfassung der Ergebnisse zu erhalten, was zusätzlich als Zeichen hohen Interesses für die Studie gewertet werden kann und bei diesem sensiblen Thema als positiv zu werten ist. Etwa ein Viertel der Befragten (25.1 %) wäre zudem bereit, an weiteren Untersuchungen der Arbeitsgruppe teilzunehmen.

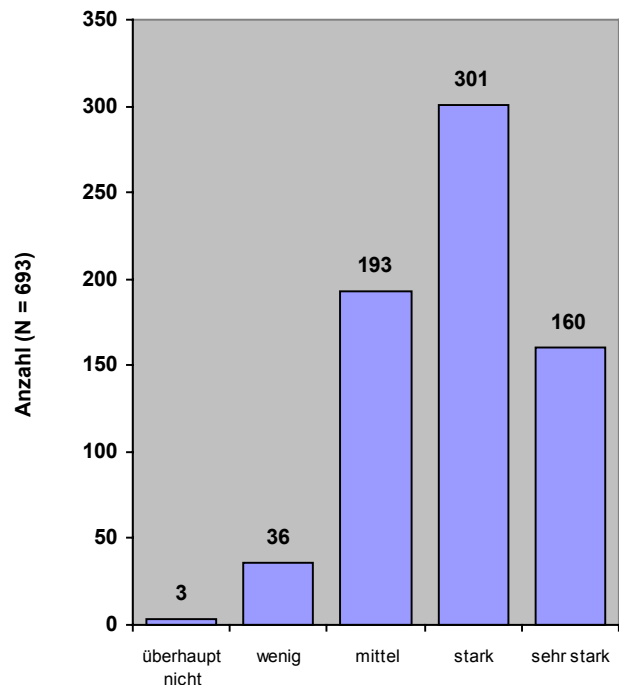


Abbildung 4: Verteilung des Interesses am Thema.

Erfragt wurde zudem, ob die Befragten in irgendeiner Form beruflich mit dem Thema Arbeitslosigkeit oder Beschäftigungspolitik zu tun haben. Die Antwortskala war sechsstufig und reichte von „überhaupt nicht“ bis „sehr viel“. Die Mehrheit der Befragten hat beruflich überhaupt nichts mit dem Thema zu tun (60.5 %). 168 Personen (24.2 %) haben beruflich eher viel bis sehr viel (Skalenwerte 4 bis 6) mit dem Thema Kontakt ( $AM = 2.18$ ;  $SD = 1.73$ ).<sup>19</sup>

Welcher Bezug zum Thema versteckt sich hinter den Angaben? Dies wurde durch eine offene Frage erfasst. Von 272 Personen, die angaben, dass ihre berufliche Tätigkeit eine Verbindung zum Thema hat, gaben 230 eine Beschreibung dieses Zusammenhanges an.

<sup>18</sup> Das Skalenmittel liegt bei einer fünfstufigen Skala bei 3.0.

<sup>19</sup> Zwei Personen machten zu dieser Frage keine Angabe.

Welche Inhalte lassen sich grob festmachen? – Etwa 14 Prozent der Angaben beziehen sich auf eine Arbeit im Bereich „Personal“ (Personalauswahl, Personalreferenten), weitere sieben Prozent auf den Bereich „Personalentwicklung/Erwachsenenbildung“. Über elf Prozent haben Kontakt mit Schülern, Auszubildenden oder betreiben Jugendarbeit und haben auf diesem Wege Kontakt zum Thema. Ca. 13 Prozent der Befragten geben ihre Betriebsrats- oder Personalrats-tätigkeit an. Auch die Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes und Arbeitslosigkeit in der Familie wird des öfteren benannt (ca. 6.5 %). Weitere neun Prozent haben über ihre wissenschaftliche oder journalistische Tätigkeit mit dem Themenbereich Verbindung. Kleinere Gruppen bilden der Bereich Justiz/Arbeitsrecht, Bezug durch eigene Leitungsfunktionen, psychosoziale Beratung, Arbeit bei einer Krankenversicherung oder Tätigkeit beim Arbeitsamt bzw. als Arbeitsvermittler dar. Etwa 13 Prozent der Nennungen sind jedoch so allgemein oder mit unklarem Bezug formuliert, dass sie sich nicht zuordnen lassen.

### Soziodemografische Variablen

Damit ein differenziertes Bild von den Befragten entsteht und Aussagen über die Generalisierbarkeit der Ergebnisse möglich werden, wird die Stichprobe anhand ausgewählter soziodemografischer Merkmale näher beschrieben. Es folgt zunächst ein Blick auf die Gesamtstichprobe.

Von den 694 Befragten gaben 589 die Antwort, **Vollzeit zu arbeiten** (84.9 %); 89 Personen gaben an, einer Teilzeittätigkeit nachzugehen (12.8 %). Durch die Größe dieser Stichprobe wird es prinzipiell möglich, vergleichende Analysen für in Vollzeit und Teilzeit Beschäftigte einzubetten. Die restlichen etwa drei Prozent der Befragten bilden eine heterogene Gruppe von Studierenden/Azubis/Doktoranden, Arbeitslosen/Arbeitssuchenden, Selbstständigen/Freiberuflern.

Von den Teilnehmern waren insgesamt 263 Personen (37.9 %) weiblichen **Geschlechts** und 431 (62.1 %) männlich. Betrachtet man nur die Vollzeittätigen, so liegt der Anteil der männlichen Teilnehmer noch leicht höher bei 63.5 Prozent. Dies entspricht etwa der tatsächlichen Verteilung bei Vollzeitbeschäftigten von 62.3 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland, 2004; [http://www.destatis.de/d\\_home.htm](http://www.destatis.de/d_home.htm))<sup>20</sup>. Die Verteilung unterscheidet sich jedoch in der vorliegenden Stichprobe nicht signifikant von der Geschlechtsverteilung bei Teilzeittätigen. Das durchschnittliche **Alter** – für alle 694 Personen – liegt bei 36.6 Jahren, die Altersspanne reicht von 18 bis 64 Jahren (*MD* = 35; *SD* = 9.2). 43.7 Prozent der Teilnehmer sind zwischen 30 und 39 Jahre alt. Acht Personen machten keine Angabe zum Alter (1.2 %). Eigene **Kinder** haben 234 Probanden (33.7 %), deren Alter wiederum zwischen unter einem und 38 Jahren variiert.<sup>21</sup> Etwa ein Drittel der Befragten lebt allein (27.4 %), etwa zwei Drittel in Partnerschaft oder mit Familie (38.6 % und 28.5 %). Die restlichen fünf Prozent leben in anderen Wohnverhältnissen wie Wohngemeinschaften.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Es wurde die Zahl der Vollzeit tätigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten herangezogen.

<sup>21</sup> 458 Personen (66 %) haben kein Kind. Zwei Personen (0.3 %) machten keine Angabe.

<sup>22</sup> Drei Personen machten keine Angabe (0.4 %).

Für die Variable des **Bildungsniveaus** zeigt sich – ein Phänomen in vielen vergleichbaren Studien (vgl. Ittner, 2001; Müller, 2002) – eine ungleichmäßige Verteilung mit einer deutlichen Überrepräsentierung der höheren Bildungsabschlüsse (s. Abb. 5): 72.7 Prozent der Teilnehmer haben Abitur oder einen Hochschulabschluss. Dies entspricht nicht der tatsächlichen Verteilung in der deutschen Bevölkerung, unter welcher sich lediglich etwa 20 Prozent Personen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife finden (vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland, 2004; [http://www.destatis.de/d\\_home.htm](http://www.destatis.de/d_home.htm)). Durch die Größe der Stichprobe sind die niedrigeren Bildungsabschlüsse jedoch in absoluten Zahlen betrachtet in ausreichender Höhe vertreten: Immerhin 137 Personen haben die mittlere Reife und 48 Personen einen Hauptschulabschluss. Ein Grund für diese Verteilung könnte darin liegen, dass es bei Fragebögen grundsätzlich zu Selbstselektionseffekten kommt. Zu einer Teilnahme sind in aller Regel eher die Personen bereit, die sich für das Thema interessieren und die es als wichtig bewerten.

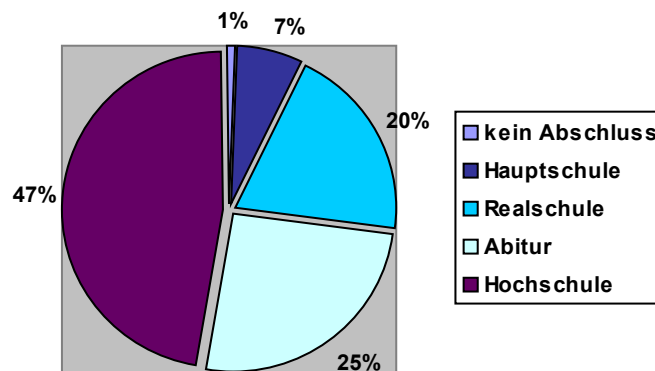


Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung der Variable Bildungsniveau.

Gerade bei komplexeren oder politischen Themen sind dies häufig Personen mit einem hohen Bildungsabschluss. Hinzu kommt, dass eher Personen mit höheren Bildungsabschlüssen Zugang zum Internet haben und die entsprechenden Medien nutzen (Hauptmanns, 1999).

Wie sieht die **Berufstätigkeit** der Teilnehmer aus?

**Tabelle 1: Berufskategorien (N = 646).**

Kategorie	Anzahl	Prozent
Kaufmännische Berufe	95	13.7
Wirtschaftswissenschaftler	74	10.7
Naturwissenschaftler/Ärzte/Geographen	70	10.1
Sozialwissenschaftler	61	8.8
Informatiker	57	8.2
Ingenieure	47	6.8
Geisteswissenschaftler/Fremdsprachler	46	6.6
Verwaltungsberufe	40	5.8
Handwerker	36	5.2
andere technische Berufe	31	4.5
Lehrer	25	3.6
Juristen	21	3.0
Soziale bzw. Pflegeberufe	16	2.3
einfache Berufe/Sekretärin etc.	11	1.6
Künstlerische Berufe/Design	9	1.3
Mischausbildungen	7	1.0

Die Frage nach der beruflichen Ausbildung wurde offen gestellt. 43 Personen (6.2 %) machten hier keine Angabe. Fünf Personen gaben an, keine Ausbildung zu haben. Tabelle 1 führt die beruflichen Kategorien auf. 30.5 Prozent der Befragten arbeiten im öffentlichen Dienst, 68.4 Prozent verneinen dies.<sup>23</sup>

Die Teilnehmer wurden zudem nach ihrer **vertraglichen und ihrer tatsächlichen Arbeitszeit** gefragt, um so eine Differenzvariable erstellen zu können, die sich mit dem Teilzeitwunsch korrelieren lässt. Die folgenden Zahlen gelten für Personen, die Vollzeit arbeiten und deren Angaben über 30 Stunden pro Woche liegen. Diese Entscheidung fiel, da einige Lehrer teilgenommen haben, deren vertragliche Arbeitszeit nur das Lehrdeputat umfasst (zumeist 24 Wochenstunden), was den Durchschnitt unverhältnismäßig nach unten verzerrt. Für die Vollzeittätigen über 30 Wochenstunden ( $N = 540$ ) ergibt sich ein Mittelwert von  $AM = 38.84$  bei der vertraglichen Arbeitszeit ( $SD = 2.25$ ). Die meisten Befragten arbeiten entweder 38,5-Stunden (157 Personen; 29.1 %) oder 40 Wochenstunden (186 Personen; 34.4 %). Für die gleiche Gruppe ergeben sich bei der tatsächlichen Arbeitszeit folgende Werte: Der Mittelwert liegt bei  $AM = 43.49$  ( $SD = 6.32$ ). Elf Angaben fehlen (2 %). Die Streuung ist hier deutlich größer, der maximal angegebene Wert beläuft sich auf 75 Stunden (vgl. Abb. 6).

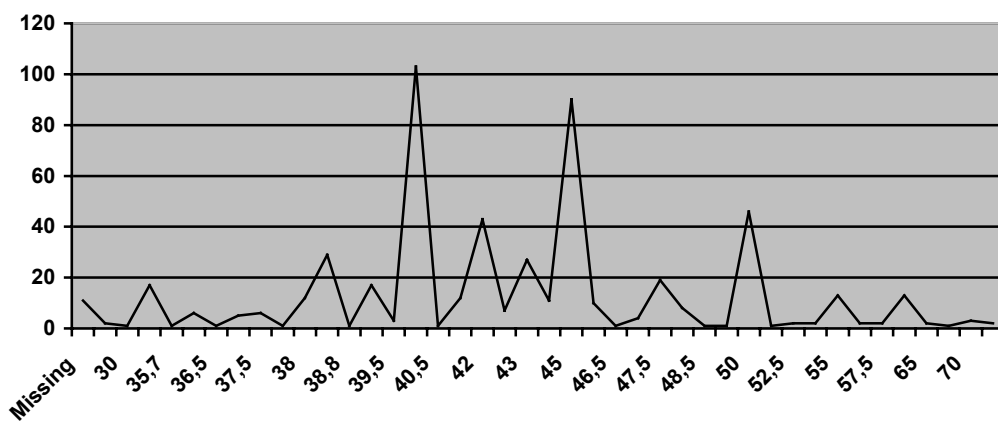


Abbildung 6: Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeit in Stunden pro Woche.

Der Mittelwert liegt erwartungsgemäß also deutlich über jenem der vertraglichen Arbeitszeit. Befragt nach dem **Umgang mit Überstunden**, geben 104 Personen an, dass sie ihre Überstunden bezahlt bekommen (15 %). 82 Prozent gaben eine verneinende Antwort, drei Prozent keine Antwort. Alternativ ist es oft möglich, sich für Überstunden Urlaub zu nehmen. Dies bejahen 435 Befragte (62.7 %), der Rest verneint. 3.3 Prozent machen keine Angabe.

Die Frage nach der **Region**, in welcher die Befragten leben, wurde anhand der ersten drei Ziffern der Postleitzahl beantwortet. Die Befragten wurden anhand dieser Ziffern in 10 Gruppen zusammengefasst (vgl. Tabelle 2). Keine bzw. unauswertbare Angaben machten 25 Personen (3.6 %). Es zeigt sich eine weiträumige Verteilung mit besonderem Schwerpunkt in Rheinland-Pfalz. Hierzu hat die Akquisitionsstrategie der Stichprobe beigetragen. So wurden in Rheinland-Pfalz die Gewerkschaften kontaktiert und Inserate in Zeitungen geschaltet. Zudem hat ein

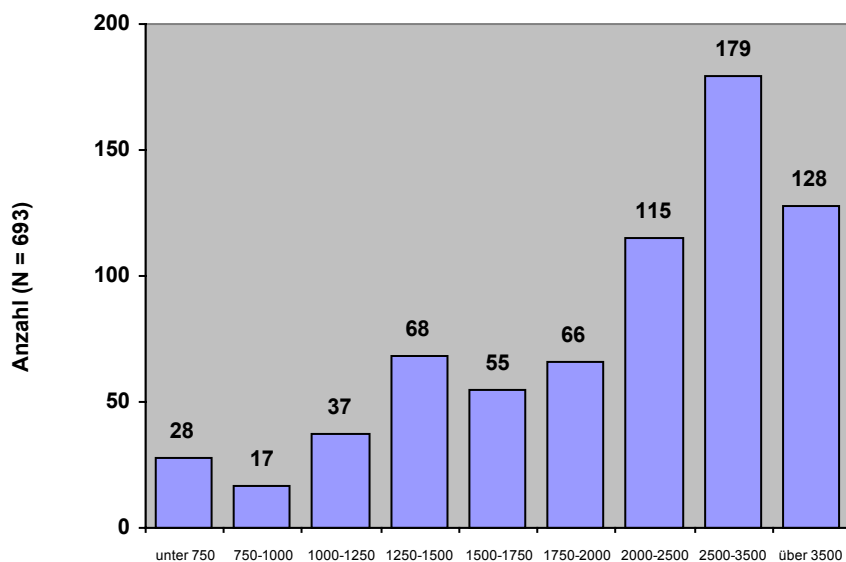
<sup>23</sup> Sieben Personen (1.0 %) machten keine Angabe bei dieser Frage.

Newsletter von SWR3 zu einer hohen Beteiligung geführt. Das Sendegebiet liegt in den südlichen Regionen Deutschlands. Die östlichen Bundesgebiete sind schwächer vertreten.

**Tabelle 2: Regionen nach Postleitzahl (N = 669).**

PLZ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Anzahl	26	25	66	48	49	199	112	90	40	14
Prozent	3.9	3.7	9.9	7.2	7.3	29.8	16.7	13.5	6.0	2.1

Das monatliche (Netto-)Haushaltseinkommen wurde in neun unterschiedlichen Kategorien erhoben, die besonders im mittleren Einkommensbereich klarer differenziert waren. Die Verteilung zeigt Abbildung 7. Dass nur eine Person hierzu keine Angabe machte, spricht für das hohe Vertrauen der Befragten in die Untersuchung. 340 Personen geben dabei an, allein für dieses Einkommen aufzukommen (48.9 %). Bei 322 Personen tragen zwei Personen zum Haushaltseinkommen bei (46.4 %). Bei den restlichen Personen sind es drei oder vier Personen.



**Abbildung 7: Verteilung der Einkommenskategorien in Euro.**

Gerade in den oberen drei Einkommensgruppen sind viele Doppelverdiener: In der Gruppe „2000 bis 2500 Euro“ sind 56 Einzelverdiener (48.7 %), in der Gruppe „2500 bis 3500 Euro“ ebenfalls 56 (31.28 %) und in der Gruppe mit Einkommen über 3500 Euro nurmehr 22 Einzelverdiener (17.2 %). Es liegt also eine breite Einkommensverteilung vor, so dass sich hierzu – bei Bedarf – kategorien-spezifische Aussagen ableiten lassen können.

28.4 Prozent der Befragten sind **ehrenamtlich aktiv**. Dieser Wert liegt leicht unter dem bundesdeutschen Durchschnitt der Bundesbürger über 14 Jahre, der im Freiwilligensurvey 1999 mit 34 Prozent angegeben wird (Rosenblatt, 2001). Dies ist jedoch nicht überraschend, da in der vorliegenden Stichprobe weder Jugendliche noch Rentner beteiligt sind, bei denen der Prozentsatz der ehrenamtlich Engagierten höher liegt. Zudem sind die meisten Befragten vollzeittätig. Laut Freiwilligensurvey steht Erwerbsarbeit jedoch einem ehrenamtlichen Engagement keines-

wegs im Wege. Dabei sind besonders die 40- bis 60-Jährigen und die in Mehrpersonenhaushalten Lebenden besonders stark engagiert – eine Gruppe, die in dieser Studie im Gegensatz zu Alleinlebenden und jüngeren Erwerbstätigen weniger stark vertreten ist. Es gibt einen signifikanten Unterschied in der Verteilung ( $Chi^2 [3] = 18.34; p < .01$ ): Während bei den Alleinlebenden 25.3 Prozent und bei den in Partnerschaft Lebenden sogar nur 22.5 Prozent ehrenamtlich arbeiten, sind es bei den mit Familie Lebenden 39.9 Prozent, die einem Ehrenamt nachgehen. Da die Abgrenzung und Benennung von Tätigkeitsfeldern strittig ist, lehnt sich die vorliegende Einteilung an die Kategorisierung des Freiwilligensurveys (Rosenblatt, 2001) an. Die in Tabelle 3 dargestellten Engagementbereiche sind bei 271 verwertbaren Nennungen (Mehrfachnennungen möglich) in dieser Studie vertreten (in Rangfolge der Besetzung):

**Tabelle 3: Kategorien ehrenamtlichen Engagements und deren Besetzung.**

Kategorie	Anzahl Nennungen	Prozent
(1) Sport und Bewegung	44	16.2
(2) berufliche Interessenvertretung außerhalb Betrieb	34	12.6
(3) Politik und politische Interessenvertretung	33	12.2
(4) kirchlicher und religiöser Bereich	22	8.1
(5) außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene	21	7.8
(6) unspezifische Angabe „Verein“	20	7.4
(7) Kultur und Musik	19	7.0
(8) sozialer Bereich	16	5.9
(9) Schule und Kindergarten	14	5.2
(10) Unfall- oder Rettungsdienst + freiwillige Feuerwehr	13	4.8
(11) Justiz und Kriminalitätsprobleme	10	3.7
(12) Gesundheitsbereich	8	3.0
(13) Freizeit und Geselligkeit	6	2.2
(14) Sonstiges	5	1.9
(15) sonstige bürgerschaftliche Aktivität am Wohnort	4	1.5
(16) Umwelt und Naturschutz + Tierschutz	2	0.7

Im Vergleich zu den Daten des Freiwilligensurveys fallen vor allem die guten Besetzungen der Kategorien zwei und drei auf (dort jeweils 5 %). Hierfür wird die Selbstselektion durch das Thema sowie die gezielte Ansprache von Gewerkschaftsmitgliedern verantwortlich sein (s.u.). Der Bereich „Sport und Bewegung“ versammelt die meisten ehrenamtlich Tätigen.

186 Personen (26.8 Prozent) der Stichprobe sind in einer **Gewerkschaft**. Nach der Intensität ihres Engagements befragt, ergibt sich für eine Skala von 1 = „sehr niedrig“ bis 6 = „sehr hoch“ ein Mittelwert von  $AM = 2.46$  ( $SD = 1.72$ ). 28.5 Prozent (53 Personen) sind eher hoch bis sehr hoch engagiert. 80 Befragte geben an, im Betriebsrat zu sein (11.5 Prozent). Hier ergibt sich ein höherer Mittelwert beim Engagement von  $AM = 3.75$  ( $SD = 2.05$ ). Des Weiteren sind 101 Personen in einem **Berufsverband** (14.6 %;  $AM = 1.91$ ;  $SD = 1.27$ ), 26 Personen in einem **Arbeitsbündnis** (3.7 %;  $AM = 1.73$ ;  $SD = 1.56$ ) und immerhin 24 Personen in einem **Arbeitgeberverband** (3.5 %;  $AM = 1.63$ ;  $SD = 1.47$ ). Für Mitglieder von Gewerkschaften sowie Betriebsräte lassen sich bei diesen Stichprobengrößen gruppenspezifische Analysen berechnen.

Nach den jeweiligen Sympathien für die größeren deutschen Parteien gefragt, ergibt sich das in Tabelle 4 dargestellte Bild. Die Antwortskala umfasste den Wertebereich von -3 = „sehr unsympathisch“ bis +3 = „sehr sympathisch“. Die Werte wurden vor der Analyse entsprechend in Werte von eins bis sieben rekodiert. Die Skala hat also einen Skalenmittelwert von 4.0.

**Tabelle 4: Parteisympathien (675 = N = 680).**

	CDU	CSU	SPD	Bündnis 90/ Die Grünen	FDP	PDS	Republikaner
<b>AM</b>	3.22	2.55	4.06	4.40	3.12	2.44	1.20
<b>MD</b>	3	2	4	5	3	2	1
<b>Mode</b>	2	1	5	6	2 <sup>1</sup>	1	1
<b>SD</b>	1.62	1.69	1.50	1.77	1.60	1.50	0.81

<sup>1</sup> Es existieren mehrere Modalwerte. Der niedrigste wird angegeben.

Es zeigt sich eine Tendenz, nahezu keiner Partei besondere Sympathien auszusprechen. Einzige Ausnahmen sind die SPD, die es in dieser Stichprobe auf ein neutrales Mittel schafft, und Bündnis 90/Die Grünen, die sogar noch leicht bessere Werte erzielen. Alle anderen Parteien landen im Durchschnitt im „eher unsympathisch“-Bereich. Diese Verteilung ist nicht für die Bundesbürger repräsentativ. Dass die höchsten Sympathieauschläge bei Bündnis 90/Die Grünen liegen, hängt auch mit dem hohen Anteil an Akademikern in der Stichprobe zusammen.

### 6.3.1 Teilstichproben online und offline

Dass die Befragung online und offline durchgeführt wurde, birgt eine eigene Problematik und einen separaten Forschungsfokus in sich: Lässt sich die Qualität der Online-Befragung mit jener der schriftlichen vergleichen? Welchen Effekt kann die unterschiedliche mediale Bearbeitungsweise haben?

Inzwischen widmet sich ein ganzer Forschungszweig der Frage, ob sich die psychometrischen Eigenschaften computerisierter Persönlichkeitsfragebögen mit denen von Papier-Bleistift-Versionen vergleichen lassen (z.B. Buchanan & Smith, 1999; Cohrs et al., in Druck; Hertel et al., 2002) – mit gemischten Befunden. Cohrs et al. (in Druck) stellen bezüglich der Länge der Fragebögen fest, dass die Annahme, dass nur kurze Fragebögen im Internet beantwortet werden, nicht haltbar zu sein scheint. Weitere Untersuchungen beschäftigen sich mit Phänomenen der Selbstselektion bei Online- oder E-Mail-Fragebögen (Bosniak & Batinic, 2002) und der Prüfung von Verzerrungen in elektronischen Befragungen. Hierbei lässt sich darauf verweisen, dass „unter dem Gesichtspunkt technisch bedingter Verzerrungen die Datenqualität von elektronischen Befragungen mit der herkömmlicher Erhebungsmethoden vergleichbar ist.“ (Vogt, 1999, S. 141). Bezüglich klassischer Demografievariablen sind hingegen durchaus Unterschiede zu erwarten, da die Internetnutzer beispielsweise einen hohen Anteil männlicher Personen umfassen und in aller Regel Personen über 60 Jahre deutlich geringer vertreten sind als die jüngeren Gruppen (vgl. *Academic Data*-Studie zit. in Hauptmanns, 1999).



Es soll an dieser Stelle ein Blick auf die demografische Beschaffenheit der Online- und Offline-Stichproben geworfen werden, um zu einer Einschätzung bezüglich einer unterschiedlichen Zusammensetzung zu kommen. Es soll jedoch – ohne dieses Problem zu bagatellisieren oder zu ignorieren – kein systematischer Vergleich der Modellvariablen vorgenommen werden, da dies den Rahmen der Arbeit sprengen würde. Angesichts der oben zitierten Befundlage wird davon ausgegangen, dass kleinere Unterschiede in den psychologisch relevanten Maßen auf Unterschiede in der Demografie und nicht des Mediums zurückzuführen sind. Was kann man also beobachten?

Online haben sich mehr Männer an der Studie beteiligt ( $\chi^2 [1] = 4.89; p < .05$ ): 65.7 Prozent Männer sind es online; 57.5 Prozent sind es hingegen offline. Dieser Unterschied ist nicht als eklatant zu bezeichnen und der weibliche Anteil der online Befragten übersteigt sogar noch Quoten, die anderweitig zu finden sind (Hauptmanns, 1999). Der Altersdurchschnitt ist bei den Teilnehmern der schriftlichen Befragung etwas höher: Er liegt bei 38.2 Jahren, online hingegen bei 35.3 Jahren. Ein t-Test für unabhängige Stichproben<sup>24</sup> ergibt einen signifikanten Wert ( $t [539.37^{25}] = 3.98; p < .01$ ).

Weitere bedeutsame Unterschiede finden sich auch für die Lebenssituation ( $\chi^2 [3] = 8.15; p < .05$ ): Online haben mehr Alleinstehende teilgenommen (31 versus 23 Prozent offline) und in der Offline-Stichprobe mehr Personen mit Familie (33 versus 25 Prozent online). Ebenso unterscheidet sich das Bildungsniveau ( $\chi^2 [5] = 25.88; p < .01$ ). Die genaue Verteilung zeigt Tabelle 5. Der Unterschied liegt interessanterweise nicht bei den akademischen Abschlüssen, sondern bei der Verteilung hinsichtlich Abitur gegenüber mittlerer Reife und Hauptschule. Letztere Bildungsabschlüsse sind in der Papier-Bleistift-Stichprobe stärker vertreten.

**Tabelle 5: Vergleich der Stichprobe online und offline bezüglich Bildungsniveau.**

	offline		online	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
keinen	1	0.3	4	1.0
Volksschule/Hauptschule	31	10.1	17	4.4
mittlere Reife	74	24.2	63	16.2
Abitur/Fachabitur	55	18.0	119	30.7
Studium	135	44.1	171	44.1
Promotion	10	3.3	14	3.6

Es finden sich zudem mehr Personen im öffentlichen Dienst in der Papier-Bleistift-Stichprobe ( $\chi^2 [1] = 7.25; p < .01$ ): 36.2 der Befragten sind es hier; hingegen 26.6 Prozent online. Der Unterschied in der Gewerkschaftsmitgliedschaft wird knapp nicht signifikant: 30.4 Prozent sind

<sup>24</sup> Auf Verletzungen seiner Voraussetzungen (z.B. Normalverteilung) reagiert der t-Test relativ robust, solange zumindest Varianzhomogenität besteht (vgl. Bortz, 1993). Diese wird mittels Levene-Test geprüft. Bei heterogenen Varianzen bietet SPSS einen geeigneten Ersatz-Test (Welch-Test; Diehl & Staufenbiehl, 2001).

<sup>25</sup> Die Varianzen sind laut Levene-Test ungleich.

es offline, 24 Prozent online. Die Unterschiede in der Einkommensverteilung und in der Quote ehrenamtlich tätiger Personen unterscheiden sich ebenfalls nicht.

### **6.3.2 Diskussion der Stichprobenzusammensetzung**

In der Stichprobe liegt ein deutlicher Schwerpunkt auf Personen mit hohem Bildungsabschluss und zwischen 30 und 39 Jahren, was dazu Anlass gibt, bei der Interpretation von Mittelwerten und deskriptiven Aussagen eher zurückhaltend zu sein bzw. sich die Stichprobenzusammensetzung zu vergegenwärtigen. Im Zentrum dieser Arbeit stehen jedoch multivariate Analysen, die eine ausreichende Varianz der Variablen benötigen. Es wurden daher bei der Rekrutierung verschiedene Ansprechkanäle genutzt, um ein möglichst breites Meinungsspektrum abzudecken. Durch die Stichprobengröße sind auch untere Bildungsabschlüsse und andere Altersklassen in ausreichender Zahl vertreten. Hinsichtlich vieler Variablen ist die Verteilung völlig unbedenklich (z.B. Geschlecht oder Lebenssituation).

Zu bedenken ist zudem, dass sich die Stichproben online und offline in einigen demografischen Parametern unterscheiden, wie sie erwartet werden, wenn man sich die Beschaffenheit von Internet-Usern betrachtet (vgl. Hauptmanns, 1999): Geschlechts- und Altersverteilung sowie Bildungsniveau unterscheiden sich in gewissem Ausmaß. Der Fokus dieser Arbeit wird jedoch nicht auf Unterschieden zwischen beiden Gruppen liegen, es bestehen hier auch keine zielgerichteten Hypothesen. Insgesamt bietet die Stichprobe eine gute Grundlage, um die übergeordneten Forschungsfragen anzugehen.

## 6.4 Validierung des Messinstrumentes

Da im Fragebogen weitgehend neue oder angepasste Skalen eingesetzt wurde, ist vor einer Betrachtung der inhaltlichen Befundlinien die Qualität und Güte des Messinstrumentes zu prüfen. Daher werden im Folgenden unterschiedliche Kriterien und ihre Anwendung auf die vorliegende Untersuchung vorgestellt, die helfen, Validität und Reliabilität der Ergebnisse einschätzen zu können. Ein wichtiger Schritt besteht darin, die Item- und Skaleneigenschaften des Instrumentes zu überprüfen.

### 6.4.1 Objektivität

Die Objektivität der Untersuchung – d.h., die Unabhängigkeit der Ergebnisse von der untersuchenden Person – ist durch die Standardisierung beider Fragebogenvarianten sichergestellt (vgl. Bortz & Döring, 2002). Alle Instruktionen und Fragen wurden schriftlich gestellt. Die Auswertungsobjektivität ist zudem gewährleistet, indem der Antwortmodus in den meisten Fällen eine sechsstufige Skala vorgab und den gegebenen Antworten eindeutige Werte in der Datenmatrix zugewiesen wurden. Uneindeutige Angaben wurden aus den Analysen ausgeschlossen.

### 6.4.2 Inhaltsvalidität: Offene Zusatzbefragung

Inwieweit in der Studie bzw. in zentralen Teilen der Studie die inhaltliche Validität gegeben ist (Bortz & Döring, 2002), wird für den Fragebogen insgesamt und wesentliche, neu konzipierte Skalen über eine offene, schriftliche Zusatzbefragung abgeschätzt. Für den Aspekt der Inhaltsvalidität gibt es keine Kennziffer, die zur Einschätzung hinzugezogen werden könnte. Sie ist als Leitziel zu verstehen, indem die Konzeption eines Instrumentes daran orientiert sein sollte, dass die zu messenden Konstrukte in den Test-Items in ihren wichtigsten Aspekten repräsentiert sind. Durch eine kurze offene Befragung soll eine bessere Abschätzung ermöglicht werden.

Hierzu wurde ein schriftlich zu beantwortender Fragebogen erstellt, der in drei unterschiedlichen Versionen konzipiert wurde, um den Aufwand für die zu Befragenden möglichst überschaubar zu halten. Dabei wurden die drei Versionen systematisch mit Überschneidungen zusammengestellt: Inhaltlich gibt es drei kombinierbare Bausteine A, B und C. Die Bögen bestehen jeweils aus zwei zusammengestellten Teilen: Version 1 enthält Teil A und Teil C. Version 2 umfasst Teil B und Teil C, Version 3 Teil A und B (vgl. Anhang A). Die Befragung richtete sich nicht an Experten für das Thema, sondern wiederum an die gleiche Zielgruppe wie der quantitative Fragebogen (abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), wobei das Kriterium der Vollzeitarbeit für diesen Zusammenhang nicht als gleichermaßen bedeutsam betrachtet wurde wie bei der quantitativen Befragung, da zu den offenen Fragen sowohl Teilzeit- als auch Vollzeittätige gleichermaßen Auskunft geben können sollten. Mit dieser Zielpopulation berührt diese Zusatzerhebung neben der Inhalts- auch den Bereich der ökologischen Validität (vgl. Kubinger, 1996). Die Befragung wurde zeitlich nach der quantitativen Fragebogen-Untersuchung durchgeführt. Es nahmen insgesamt  $N = 70$  Personen daran teil (Version 1:  $N = 26$ ; Version 2:  $N = 22$ ; Version 3:  $N = 22$ ).

Die gezogene Stichprobe setzt sich dabei wie folgt zusammen: Es nahmen 51 Frauen (72.9 %) und 19 Männer teil. Im Durchschnitt sind die Teilnehmenden 33 Jahre alt ( $SD = 6.7$ ), die Altersspanne reicht von 21 bis 61 Jahren. Lediglich 21.4 Prozent der Befragten haben *nicht* studiert. 30 Prozent der Befragten leben allein, 51.4 Prozent in Partnerschaft und 14.3 Prozent mit Familie – die restlichen Personen leben in anderen Wohnsituationen. 80 Prozent der Befragten haben keine Kinder. 46 Personen bejahen, in Vollzeit zu arbeiten, zwölf Personen arbeiten in Teilzeit, die restlichen zwölf Personen promovieren, sind im Praktikum oder selbstständig. Fünf Personen sind Gewerkschaftsmitglied; acht haben bereits Kurzarbeit geleistet.

Inhaltlich wurden besonders zwei Fragenkomplexe fokussiert:

- die frei genannten Motive für und Hindernisse gegenüber Einkommens- und Arbeitszeitverzicht bei den Mitmenschen allgemein (Teil A) und bei sich persönlich (Teil B);
- die präsenten Kognitionen, Emotionen und Handlungsimpulse bei den beiden Szenarien zum Trittbrettfahrer-Phänomen (Teil C).

Der erste Fragenkomplex erlaubt eine globale Einschätzung, ob die wesentlichen Aspekte der Fragestellung in der Studie miterfasst worden sind und lässt darüber hinaus auf weiterführende Erkenntnisse hoffen, an welchen Punkten ein Ausbau oder eine Detaillierung sinnvoll sein könnte. Der zweite Fragenbereich richtet sich auf die Variablen des Trittbrettfahrerdilemmas und die neue Herangehensweise: Dies soll Hinweise darauf geben, ob die wichtigen und vor allem auch kognitiv präsenten Facetten aufgegriffen worden sind. Dem Fragebogen angehängt sind einige Fragen zur Soziodemografie, um die Antworten besser einordnen zu können (s.o.). Zudem wurde eine Abfrage der Verzichtsbereitschaften in verkürzter Form integriert, um beurteilen zu können, welches der Szenarien den Befragten intuitiv näher gelegen haben mag.

**Tabelle 6: Mittelwerte der einzelnen Bereitschaftsitems der qualitativen und quantitativen Befragung für Vollzeittätige (in Klammern: Standardabweichung).**

	qualitative Befragung ( $N = 46$ )	quantitative Befragung ( $N = 589$ )
Verzicht auf 5 Prozent Arbeitszeit und Einkommen	3.80 (1.97)	4.05 (1.88)
Verzicht auf 10 Prozent Arbeitszeit und Einkommen	2.77 (1.83)	3.00 (1.99)
Verzicht auf einen Tag und entsprechendes Entgelt	4.09 (1.87)	4.24 (1.87)
Sonderabgabe von 5 Prozent	2.27 (1.68)	2.11 (1.49)
Verzicht auf Gehaltserhöhungen	3.56 (1.93)	2.96 (1.78)

Tabelle 6 stellt die Mittelwerte und Streuungen dieser Items für diese und die quantitative Stichprobe gegenüber. Die Muster entsprechen sich mit Ausnahme der höheren Bereitschaft zum Verzicht auf Gehaltserhöhungen in der Stichprobe der qualitativ Befragten. Die Teilnehmer an der offenen Befragung liegen bei den kombinierten Maßen (Items 1 bis 3) leicht unter den Werten der quantitativen Stichprobe, bei der Sonderabgabe leicht darüber. Zu bedenken ist hierbei die Stichprobengröße, die unter acht Prozent der Hauptbefragung ausmacht. Von statistischen Vergleichen wird daher abgesehen. Die Daten dienen in erster Linie der vergleichenden Illustration.

Der Fragebogen konnte als *pdf-file* oder *WORD*-Dokument online verschickt und bearbeitet oder aber ausgedruckt und per Post zurückgesandt werden. Auch eine handschriftliche Beantwortung war möglich. Die Teilnehmer an dieser Studie kannten die Inhalte der Hauptuntersuchung nicht und wurden mit einem persönlichen Anschreiben angesprochen. Auch hier wurden wiederum unterschiedliche Ansprechkanäle genutzt, vor allem Newsletter, Internetportale und Fortbildungsnetzwerke.

Die Auswertung der Angaben erfolgte explorativ. Nach Sichtung der Antworten wurde auf ihrer Basis ein **Kategoriensystem** entwickelt (vgl. Flick, 1998). Dieses Kategoriensystem erlaubte eine Zuordnung der meisten Antworten. Immer wenn eine Nennung sich nicht sinnvoll einer bestehenden Kategorie zuordnen ließ, wurde eine neue Kategorie geöffnet. Am Schluss wurden die Kategorien nochmals auf Redundanzen geprüft und ggf. zusammengefasst. Die Kategorienbezeichnungen wurden entweder dem Wortlaut der Antworten entnommen oder möglichst nah am Bedeutungskern formuliert. Stichprobenartig wurde geprüft, ob unabhängige Rater bei Vorgabe der Kategorientitel eine korrekte Zuordnung treffen können. Wenn dies nicht der Fall war, wurden die entsprechenden Kategorien nochmals überarbeitet. Es ist dabei prinzipiell möglich, dass eine Person mit zwei Antworten in einer Kategorie vertreten ist, wenn diese zwei unterschiedliche Aspekte treffen. Z.B. kann eine Person in der Kategorie *finanzielle Barrieren* mit den Antworten: „zu hohe Lebenshaltungskosten“ und „Schulden“ vertreten sein. Es ist auch möglich, dass eine Aussage, die zwei Aspekte enthält, doppelt kategorisiert wird. So haben manche Personen umfangreichere Sätze geschrieben, die u. U. mehrere Punkte beinhalten. Die Ergebnisse zu den Fragen:

- „Was alles – denken Sie – kann Menschen **motivieren**, auf einen Teil (z.B. 5 Prozent) ihrer Arbeitszeit und ihres Einkommens zu verzichten?“ und
- „Was alles könnte Sie persönlich **motivieren**, auf einen Teil (z.B. 5 Prozent) Ihrer Arbeitszeit und Ihres Einkommens zu verzichten?“

sind in der folgenden Tabelle 7 gegenübergestellt. Auf die erste Frage antworteten  $N = 48$  Personen, für die zweite Frage beträgt  $N = 44$ . Antworten mit zwei und weniger Nennungen werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht aufgeführt. Zudem ist es Ziel dieser Befragung, die bei vielen – nicht bei einzelnen – Menschen repräsentierten Aspekte herauszufiltern. Drei Nennungen werden als Minimum einer breiteren Präsenz betrachtet.

An erster Stelle sowohl im Fremd- als auch im Selbstbild steht der *Freizeitgewinn*. Wurde explizit auf mehr Zeit für die Familie hingewiesen, so wurde dies in einer gesonderten Kategorie erfasst, die ebenfalls stark besetzt ist mit zwölf bzw. zehn Nennungen. An zweiter Stelle findet sich jeweils die Kategorie *Solidarität/Gemeinsinn/soziale Gerechtigkeit*. Danach folgt die Nennung von *finanziellen oder sonstigen Anreizen* (für sich selbst auf Rang vier). Für Antworten, die explizit auf *flexible Arbeitszeiten* eingegangen sind, wurde ebenfalls eine extra Kategorie aufgenommen, die mittelmäßig stark besetzt ist (acht bzw. fünf Nennungen).

Tabelle 7: Antworten zur Frage nach Motiven für Arbeitszeit- und Einkommensverzichte.

Kategorienbezeichnung	Häufigkeit der Nennung	
	Menschen allgemein	ich selbst
Freizeitgewinn	36	26
Solidarität/Gemeinsinn/soziale Gerechtigkeit	27	10
finanzieller/sonstiger Anreiz	18	9
mehr Zeit für Familie/Pflege	12	10
Alter/eigene Gesundheit/Burn-Out	9	2
Teilzeit/flexible Zeiten	8	5
Karriere/Anerkennung gesichert	8	2
gesicherte finanzielle Lage	8	3
gesicherte Umsetzung/Tatsächliche neue Arbeitsplätze	7	7
Sicherung eigener Arbeitsplatz	7	4
Zeit für Weiterbildung	6	5
Entlastung Arbeitsvolumen	6	5
Vorbilder in Politik/Wirtschaft	5	1
Befristung/Wiedereinstieg in Vollzeit möglich	5	3
Sicherung Arbeitsplätze Kollegen	4	2
gar nichts	4	3
Gleichheit: Alle gleich betroffen	4	4
Zeit für Ehrenamt	3	-
gutes Arbeitsklima in Unternehmen	3	-
verantwortungsvoller Umgang mit Geldern	-	3

Die einzige Kategorie, die nur bei der Frage nach den eigenen Motiven genannt wurde, ist der politisch *verantwortungsvolle Umgang mit Geldern*. Es finden sich zudem Nennungen von Voraussetzungen, die auch auf die Frage nach den Hindernissen (s.u.) angeführt wurden: dass *keine Nachteile für Karriere* oder Status entstehen, was für die eigene Person jedoch nur zweimal genannt wurde, und die *gesicherte finanzielle Lage*. Ein relativ oft genannter Motivator ist zudem, dass auch eine *tatsächliche Umsetzung* der Schaffung neuer Arbeitsplätze stattfindet. *Vorbilder* als Motivatoren werden so gut wie nur auf allgemeiner Ebene benannt (fünf Nennungen). Unter den geringeren Nennungen findet sich auch ein Aspekt, der mit dem Trittbrettfahrerdilemma in Verbindung steht: Alle (Gleichen) sollten *gleich betroffen* sein.

Die zahlenmäßig geringeren Nennungen bei Frage zwei sollten hierbei nicht überinterpretiert werden, da in der Fragebogenversion, in der beide Fragen gemeinsam gestellt wurden, Frage eins nach den Mitbürgern im Allgemeinen auch immer vor Frage zwei gestellt wurde.

Der zweite Fragenaspekt zielte auf die Hindernisse:

- „Was alles – denken Sie – kann Menschen **hindern**, auf einen Teil (z.B. 5 Prozent) ihrer Arbeitszeit und ihres Einkommens zu verzichten?“ und
- „Was alles könnte **Sie** persönlich davon **abhalten**, auf einen Teil (z.B. 5 Prozent) Ihrer Arbeitszeit und Ihres Einkommens zu verzichten?“

Auf die erste Frage antworteten  $N = 48$  Personen, für die zweite Frage beträgt  $N = 44$ .

Tabelle 8: Antworten zur Frage nach Hindernissen für Arbeitszeit- und Einkommensverzichte.

Kategorienbezeichnung	Häufigkeit der Nennung	
	Menschen allgemein	ich selbst
finanzielle Gründe	45	25
Angst vor Karriereknick/Konkurrenzdruck/Statusverlust	37	16
gleiche Arbeit in weniger Zeit	10	7
Alleinverdiener/Familie zu versorgen	10	2
Ineffizienz	9	5
Angst vor Arbeitsplatzverlust	7	3
Politik /Wirtschaft kein Vorbild	5	-
Nachteile ggü. Nicht-Verzichtenden (Trittbrettfahrer)	5	3
eingeschränkte Tätigkeitsfelder	4	5
hoher Wert der Arbeit	4	2
Egoismus/Gier	4	-
Angst vor Nichtstun	3	-
Mangel an Solidarität/Verantwortung	3	-
Misstrauen Arbeitgeber/Staat	3	3
alles	3	-
ungerechte Verteilung der Lasten/ sich ausgenutzt fühlen	-	6

Als Hindernis findet sich an erster Stelle, wie Tabelle 8 zu entnehmen ist, eindeutig die Nennung der *finanziellen Gründe*. Diese Kategorie war sehr vielfältig und umfasste Aspekte wie hohe Lebenshaltungskosten, hohe Steuern, Schulden oder die Sorge um niedrige Rentenbeiträge. Auch die klar auf dem zweiten Platz rangierende Kategorie ist breit und umfasst sowohl *Ängste um die eigene Karriere* als auch *Sorge um Prestige, Status* und den eigenen Ruf als arbeitsfaul. Hierzu passt die Kategorie der *Angst vor dem Arbeitsplatz-Verlust*, die auf der Sorge basiert, entbehrlicher zu werden oder dem Arbeitgeber zu signalisieren, man sei nicht am Job interessiert. Relativ oft finden wir noch den Gegenpol zur „tatsächlichen Umsetzung“, nämlich die *Ineffizienz* mit neun respektive fünf Nennungen. Explizite Nennungen des *Misstrauens dem Staat oder Arbeitgeber gegenüber* finden sich in einer gesonderten Kategorie. Trittbrettfahrerbezogene Kognitionen liegen etwa in den *Nachteilen gegenüber Nicht-Verzichtenden* und – interessanterweise nur bei den Nennungen für die eigene Person – in *Gefühlen der Ungerechtigkeit und des ausgenutzt Werdens*. Für die eigene Person liegt diese Kategorie auf dem vierten Rang der Nennungen.

Welche zusammenfassenden Beobachtungen lassen sich machen?

- Die Vielzahl und Vielfalt der Nennungen unterstützt den im quantitativen Fragebogen gewählten Ansatz der Erfassung multipler Eigeninteressen und moralbezogener Variablen. Dies belegt die hohe Bedeutung einer differenzierten Erfassung von Motiven und spricht zudem für einen Zielpluralismus. Ein großer Teil der genannten Kategorien ist im Fragebogen umgesetzt.
- Beide Variablengruppen, also die der eigennutz- und die der verantwortungs- und gemeinsinnbezogenen Konstrukte, finden sich auch in den hier vorliegenden spontanen Assoziationen der Befragten.

- Die vielfältigen Nennungen in der Kategorie *finanzielle Gründe* als Hindernis lassen es überlegenswert erscheinen, diese Kategorie differenzierter zu erfassen. Ebenso und ganz besonders gilt dies für die Kategorie *Karriereknick/Konkurrenzdruck/Statusverlust*, die im Fragebogen eher allgemein bei den Valenzen und Folgeerwartungen erhoben wird. Hier spielen soziale Erwartungen und sozialer Druck eine Rolle, der insbesondere bei der Umsetzung einer allgemeinen Bereitschaft in Handeln eine wichtige Rolle spielen kann (vgl. z.B. Ittner, 2001). Zieht man noch die Kategorie der *Angst vor dem Arbeitsplatzverlust* hinzu, erhöht sich das Gewicht dieser Kategorie nochmals.
- In den spontanen Äußerungen sind auch Gedanken präsent, die sich mit dem *Trittbrettfahrerdilemma* in Verbindung bringen lassen. Sie bilden zwar nicht die häufigsten Nennungen, doch fügt man die Kategorien zu den *Nachteilen gegenüber Nicht-Verzichtenden* und den *Ungerechtigkeitskognitionen* sowie *Gefühlen des ausgenutzt Werdens* zusammen, ergeben sich neun Nennungen, die für die Frage nach der eigenen Person dann den dritten Rang belegen. Es kann also davon ausgegangen werden, dass auch in den spontanen Repräsentationen Aspekte des Trittbrettfahrerdilemmas vertreten sind.
- Die insbesondere im Fremdbild häufige Nennung von *finanziellen oder sonstigen Anreizen* ist interventionsbezogen interessant. Im Fragebogen ist dieser Aspekt nicht repräsentiert.

Der zweite Fragenkomplex adressierte die beiden im quantitativen Fragebogen eingebundenen Szenarien. Der Wortlaut war synonym. Für das erste Szenario lautete er:

Stellen Sie sich vor, die Bundesregierung würde die Bürger dazu aufrufen, freiwillig auf Teile der Arbeitszeit und des Einkommens zu verzichten, um mitzuhelfen, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Stellen Sie sich weiterhin vor, dass Sie sich zum Verzicht bereit erklären und später erfahren, dass viele andere in ähnlicher Position wie Sie selbst nicht verzichtet haben.

Was ginge dann alles in Ihnen vor? Welche Gedanken und Gefühle hätten Sie? Hätte dies irgendwelche Auswirkungen auf Ihr Handeln? Wenn ja, welche?

Für die Antworten auf die beiden szenarienbezogenen Fragen beträgt  $N = 48$  Personen. Tabelle 9 zeigt die genannten Kategorien.

Für die Kognitionen und Emotionen zeigt sich, dass die Kategorie, die das Gefühl betrifft, *der/die Dumme zu sein*, ausgenutzt worden zu sein oder den eigenen Verzicht zu bereuen am stärksten besetzt ist. Gleich stark besetzt finden wir den *Ärger über andere*, der sich auch als Empörung bezeichnen lässt, und Kognitionen, die das Fremdbild der anderen Arbeitnehmer betreffen: *Alle denken nur an sich*, die anderen sind eigennutzmotiviert. Auch eine gewisse Zahl an Befragten sagt, die Situation entspräche genau ihren Erwartungen bzw. sie hätten nichts anderes erwartet. Es folgt als gesonderte Kategorie die *Enttäuschung* über andere und *Resignation* in dieser Situation, weil die emotionale Färbung eine andere ist als bei *Ärger* über sich oder andere. Neun Personen sagen von sich, sich hätten zuvor jedes *Für und Wider abgewogen*, sechs Befragte verweisen auf die *Eigenverantwortung* jedes Bürgers und weitere sechs Nennungen finden sich für die Kategorie: *Das Verhalten anderer ist mir egal*. Mehrere Personen würden eine persönliche Auswertung bzw. Bilanzierung beginnen und sich Fragen stellen wie:



Sind tatsächlich neue Arbeitsplätze entstanden (vier Nennungen)? Oder: Ist meine Lebensqualität wirklich besser geworden (drei Nennungen)?

**Tabelle 9: Antworten in der offenen Befragung zu Szenario 1.**

	Kategorienbezeichnung	Häufigkeit
Kognitionen und Emotionen	„Sucker“-Gefühl/Reue/Gefühl, betrogen worden zu sein	20
	Ärger über andere	15
	Fremdbild: alle denken nur an sich	15
	Enttäuschung über andere/Resignation	12
	alle Pro und Contras abgewogen	9
	Situation entspricht Erwartung	9
	Eigenverantwortung/andere hatten gute Gründe	6
	Verhalten anderer ist egal	6
	Ungerechtigkeit	5
	Verwunderung über Kollegen/andere	5
	alle müssen sich beteiligen/keine Ausnahmen	5
	eigenes Verhalten als beispielhaft	5
	Frage: Wirksamkeit für Arbeitslosigkeit gegeben?	4
	Angst vor Nachteilen ggü. Kollegen	3
	Frage: Ist die Lebensqualität besser?	3
Handlungsimpulse	keine Änderung des Verhaltens	23
	Rückzug/Demotivation	20
	Intervenieren bei Kollegen	4

Bezüglich der Handlungsimpulse finden sich zwei etwa gleichstarke Kategorien: 23 Personen würden (dennoch) bei ihrer Entscheidung bleiben, 20 Personen berichten von *Rückzugswünschen* und *Demotivation* des Handelns.

Tabelle 10 stellt die Nennungen zum zweiten Szenario zusammen:

Stellen Sie sich nun dagegen vor, dass Sie sich nach diesem Appell **nicht** zum Verzicht bereit erklären und dann erfahren, dass extrem viele Deutsche verzichtet haben.

Was ginge in diesem Fall alles in Ihnen vor? Welche Gedanken und Gefühle hätten Sie nun? Hätte dies irgendwelche Auswirkungen auf Ihr Handeln? Wenn ja, welche?

**Tabelle 10: Antworten in der offenen Befragung zu Szenario 2.**

	Kategorienbezeichnung	Häufigkeit
Kognitionen und Emotionen	Schuldgefühle/Rechtfertigungswunsch	23
	hatte meine Gründe	11
	Selbstvorwürfe/Infragestellung	9
	egal, weil das jeder selbst wissen muss	7
	Verwunderung über andere	4
Handlungsimpulse	überdenken/anschließen	24
	keine Änderung des Verhaltens	19
	abwarten, ob sich Maßnahme bewährt	3
	Wiedergutmachung/anderer Einsatz	2

Es finden sich hier deutlich weniger Kategorien. Die am stärksten besetzte Kategorie ist die der *Schuldgefühle* und des *Rechtfertigungswunsches*. Nochmals neun Personen geben an, dass sie

sich Selbstvorwürfe machen würden. Elf Personen würden darauf verweisen, dass sie *gute Gründe für ihre Entscheidung* hatten und nochmals sieben wäre es *egal, weil das jeder für sich entscheiden muss*.

So ergeben sich auch hier zwei hauptsächliche Handlungsimpulse: Wiederum *beim Verhalten zu bleiben*, für das man sich entschieden hat (19 Nennungen), oder die eigene *Entscheidung zu überdenken* bzw. rückgängig machen zu wollen, um sich doch noch anzuschließen.

Welche Beobachtungen lassen sich für die beiden Szenarien machen?

- Die Übereinstimmung mit den im Fragebogen erhobenen Skalen und Items ist sehr hoch. Für Szenario eins zeigt sich die hohe Bedeutung der Aversivität, der oder die Dumme zu sein. Insgesamt zeigt sich wie in der quantitativen Befragung in den Nennungen ein Bereich der starken emotionalen Reaktionen gegenüber einem Komplex an Kategorien, die die Eigenverantwortung und Unabhängigkeit von anderen Menschen betonen.
- Gerade bei Szenario eins fällt die enorme Vielfältigkeit emotionaler und kognitiver Reaktionen auf. Einige dieser Kategorien sind nicht im Fragebogen präsent, so etwa die Bilanzierungsfragen, ob der Verzicht gesellschaftlich oder persönlich die erwünschten Folgen hatte, oder auch die Kategorie der *Enttäuschung*.
- Auffällig ist, dass sich nur wenige Hinweise auf eine spontane Vergegenwärtigung der *Möglichkeit zu Interventionen* finden lassen. Nur vier Personen berichten von solchen Impulsen, auf andere Menschen einwirken zu wollen. Dies mag an der Szenarioformulierung liegen, die auf hohe Anonymität schließen lässt. Die Antworten sähen bei einem Szenario mit einer kleineren sozialen Gruppe als Bezugsrahmen vermutlich anders aus.
- Für Szenario zwei fällt auf, dass sich insgesamt weniger Kategorien finden. Die Abdeckung durch die Items im Fragebogen ist hoch. Auch der Aspekt der *Verwunderung* ist im Fragebogen enthalten, jedoch sehr neutral formuliert. Die Antworten der Befragten lassen auf eine freudige Überraschung schließen. *Schadenfreude* wird hingegen gar nicht berichtet.
- Es finden sich jeweils zwei dominante Handlungsimpulse, wahrscheinlich mitbedingt durch die Fragenformulierung: Entweder man bleibt bei seinem Verhalten oder es resultieren aus den Informationen über das Verhalten der Mitbürger Änderungswünsche, einmal in Richtung Rücknahme des Verzichts (Szenario 1), das andere mal in Richtung Beteiligung.

**Im Gesamtbild** lassen die Ergebnisse dieser Zusatzbefragung auf eine gute inhaltliche Validität schließen. Zugleich finden sich einige Hinweise auf noch verfeinerbare Skalen oder Aspekte, die ergänzt werden könnten. Die Vielzahl der Nennungen emotionaler Reaktionen spricht klar dafür, diese neben kognitiven Urteilen besonders zu beachten. Die Vielfältigkeit der Antworten verweist auf die Notwendigkeit einer differenzierten Erfassung und bestätigt eindeutig, dass multiple Motive für eine Entscheidung bedeutsam sind. Auch in dieser Stichprobe findet sich eine gute Varianz in den erhobenen Bereitschaftsitems, so dass davon auszugehen ist, dass sowohl hoch als auch wenig Bereite ausreichend repräsentiert sind. Es haben im Gegensatz zur

Hauptbefragung jedoch prozentual deutlich mehr Frauen teilgenommen. Zwar gibt es keine begründeten Hypothesen, warum Frauen grundsätzlich andere Ideen gehabt haben sollten als Männer; jedoch sollten die absoluten Zahlen daher eher vorsichtig interpretiert werden.

### 6.4.3 Konstruktvalidität und Reliabilität

Wie genau ein Test ein latentes Merkmal misst, zu dessen Erfassung er konstruiert wurde, ist die Fragestellung der Konstruktvalidität (Bortz & Döring, 2002). Eine Einschätzung der Konstruktvalidität erfolgt über die Betrachtung der Item- und Skaleneigenschaften, die eine Kontrolle der Struktur und Güte des Instrumentes erlauben, was im Zentrum dieses Kapitels steht. Zugleich werden die notwendigen inhaltlichen Erläuterungen zu den gebildeten Skalen gegeben. Variablen, die nur durch ein Item erhoben wurden, werden hier nicht behandelt. Als Methode wird klassischerweise die Faktorenanalyse eingesetzt. Hierbei wird sich in dieser Arbeit folgenden Empfehlungen angeschlossen (vgl. Backhaus et al., 2003):

- Extraktionsmethode ist in aller Regel die Hauptachsenanalyse. Es wurden jedoch zum Vergleich und ergänzend Hauptkomponentenanalysen durchgeführt und bei begründetem Anlass zur Klärung herangezogen.
- Einsatz der orthogonalen Varimax-Rotation für klar abgrenzbare Faktorenstruktur.
- Fehlende Werte werden zwecks besserer Informationsnutzung paarweise ausgeschlossen.

Zur Entscheidung über die Faktorenstruktur werden verschiedene Kriterien herangezogen:

- Höhe und Verlauf der Eigenwerte (Scree-Plot);
- Einfachstruktur (Items laden nur auf einem Faktor substantiell ( $> .40$ ));
- Zuordnung überzeugt inhaltlich und macht theoretisch Sinn;
- Faktorladung größer oder gleich  $.40$ , da das Item dann mindestens 16 Prozent seiner Varianz mit dem Faktor teilt. In den Matrizen (in Anhang B) werden die Ladungen ab diesem Wert fett gedruckt.

Zunächst wurden die Analysen mit dem Kriterium „Eigenwerte größer eins“ durchgeführt (vgl. Bortz, 1993). Ergaben sich hierbei theoretisch sinnvolle Lösungen und wurde die Einfachstruktur nicht verletzt, so wurde diese Lösung zur Skalenbildung gewählt. Das wichtigste Argument bei der Skalenbildung ist jedoch die Stimmigkeit mit der theoretischen Konzeption. Dies erfordert zum Teil begründete Abwägungsprozesse. Gerade bei komplexen Konstrukten galt es daher, auch Alternativen durchzuspielen. Die Faktorenanalysen wurden auf Basis der Gesamtstichprobe ( $N = 694$ ) durchgeführt. Es wurde jedoch kontrolliert, ob sich die Strukturen ändern, wenn nur die  $N = 589$  Vollzeittätigen in die Analysen eingehen. Dies ist nicht der Fall.

Um die Stabilität der Faktoren besser einschätzen zu können, wurden zudem für jede Skala Kreuzvalidierungen vorgenommen, u.z. in Form zweier zusätzlicher Faktorenanalysen mit zufällig aus der Gesamtstichprobe gezogenen Teilstichproben von 50 Prozent und 30 Prozent der Fälle. Auf die tabellarische Darstellung der Kreuzvalidierungen wird aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet, es wird bei eventuellen Abweichungen gegebenenfalls auf diese verwiesen.

Darüber hinaus wurde die Konstrukttestung zur Abschätzung der diskriminativen Validität auch simultan über verschiedene Skalen vorgenommen (vgl. Kap. 6.4.3.8).

Es werden in diesem Kapitel die letztlich gewählten Dimensionierungen dargestellt. Für einfaktorielle Lösungen werden das Ausmaß an Varianzaufklärung sowie die Faktorladungen der Items überprüft, um die Güte der Skala einzuschätzen. Items, deren Ladungen unter .40 bleiben, werden aus der Skalenbildung ausgeschlossen (vgl. Lienert, 1998), wobei auch hier letztlich inhaltliche Überlegungen ausschlaggebend sind. Die Skalen wurden durch Mittelwertbildung aggregiert, wobei negativ gepolte Items zuvor entsprechend rekodiert wurden.

Die Reliabilität, also die Verlässlichkeit der einzelnen Skalen, wird über verschiedene Kennwerte abgeschätzt. Für die Items werden die Trennschärfen (*Item-Total-Korrelationen*) für die Skalen aufgeführt, zu denen sie letztlich aggregiert wurden. Zudem wurden auf Skalenebene die Werte der internen Konsistenz nach Cronbach sowie die Testhalbierungsreliabilitäten nach Guttman und Spearman-Brown berechnet. Generell gelten Werte von mindestens .70 als zufriedenstellend.<sup>26</sup> Besteht eine Skala aus zwei Items, wird die Produkt-Moment-Korrelation zur Beurteilung herangezogen. Diese sollte zumindest  $r = .30$  betragen.

Im Folgenden werden die Skalenanalysen aufgeführt und die Wahl der Alternativen begründet. Die Referenztabellen finden sich in Anhang B, so dass die Ergebnisse in den folgenden Abschnitten komprimiert erläutert werden.

### **6.4.3.1 Die Bereitschaftsskalen**

Die Verzichtsbereitschaftsskalen wurden aus zwei verschiedenen Perspektiven erhoben: zum einen als Selbsteinschätzung, also als eigene Verzichtsbereitschaften, zum anderen als Fremdzuschreibungen. Beide Skalen wurden sowohl getrennt als auch gemeinsam analysiert.

#### **Bereitschaft zum Arbeitszeit- und/oder Einkommensverzicht**

Die zwölf Items dieser Skala liefern in einer Berechnung mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ eine dreifaktorielle Lösung, die keine Einfachstruktur aufweist. Der erste Faktor repräsentiert dabei Items, in denen Arbeitszeit- und Einkommensverzichte kombiniert sind. Der zweite Faktor hingegen versammelt die drei Items, die von einer Sonderabgabe sprechen, sowie mit eher schwachen Ladungen unter .40 den Verzicht auf Gehaltserhöhungen und den Verzicht auf die Bezahlung der Urlaubstage. Die drei Items, welche die geringsten Arbeitszeit- und Einkommensverzichte markieren (ein Prozent, fünf Prozent und ein Tag Verzicht), laden auf einem eigenen Faktor. Daher wurden zwei Faktoren erzwungen.

Diese Lösung hat eine klare Einfachstruktur und klärt insgesamt 55.29 Prozent der Itemgesamtv Varianz auf (vgl. Tabelle B-1). Sie trennt deutlich nach Items, die den Einkommensverzicht an eine entsprechende Reduktion der Arbeitszeit binden, und Items, die einen reinen Einkommensverzicht beinhalten. Dies entspricht den konzeptionellen Annahmen.

---

<sup>26</sup> Wobei zu bedenken ist, dass Cronbachs Alpha außer von der Item-Interkorrelation von der Anzahl der Items, die eine Skala enthält, abhängig ist – je kürzer die Skala, desto niedriger der Wert (vgl. Bortz & Döring, 2002).

Item *selbst12* (Urlaubstage) wird trotz seiner Faktorenladung knapp unter  $a_{ij} = .40$  in der Skala belassen. Zu dieser Entscheidung führten mehrere Überlegungen: In der Hauptkomponentenanalyse beträgt die Faktorladung dieses Items  $a_{ij} = .50$ . Zudem liegen die Reliabilitätskennwerte auch mit diesem Item in einem akzeptablen Bereich ( $\alpha = .75$ ). Man könnte darüber diskutieren, ob der Verzicht auf Urlaubstage einen Spezialfall darstellt. In der Analyse gruppiert das Item sich jedoch zum zweiten Faktor, daher wurde es in die Skala integriert.

Da die Skala zur Fremdzuschreibung nur fünf der hier vorliegenden zwölf Items umfasste, wurde ergänzend eine Hauptachsenanalyse mit den entsprechenden fünf Items zur Selbsteinschätzung gemacht (Tabelle B-2). Diese Analyse ergab mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ebenfalls eine zweifaktorielle Lösung, die 56.29 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt und Einfachstruktur besitzt. Faktor eins gruppiert analog zur Langfassung die Items, die Arbeitszeit- und Einkommensverzicht aneinander binden, Faktor zwei verknüpft die beiden Items, die auf reinen Einkommensverzicht Bezug nehmen. Auch hier sind die Reliabilitätskennwerte gut ( $\alpha = .85$  bzw.  $r_{ij} = .41$ ).

#### **Fremdzuschreibung: Bereitschaft zum Arbeitszeit- und/oder Einkommensverzicht**

Diese Skala ist aus Erwägungen der Zumutbarkeit für die Probanden von vornherein auf fünf Items reduziert worden. Die Hauptkomponentenanalyse führt zur erwünschten zweifaktoriellen Lösung (Tabelle B-3). Der erste Faktor repräsentiert die Items, in denen Arbeitszeit- und Einkommensverzicht kombiniert sind. Auf Faktor zwei laden die beiden Items, in denen von einer Sonderabgabe und vom Verzicht auf Gehaltserhöhungen die Rede ist. Die Korrelation ist mit  $r = .35$  mäßig hoch. Es liegt eine klare Einfachstruktur vor, und es werden mit diesen zwei Faktoren 70.61 Prozent der Varianz aufgeklärt. Diese Lösung wird auch deshalb herangezogen, weil sie der Faktorgruppierung bei der Selbstbeschreibung entspricht.

#### **Zusätzliche gemeinsame Analysen**

Eine explorative gemeinsame Analyse aller zwölf Selbsteinschätzungsitems und der fünf Fremdeinschätzungsitems ergibt bei einer Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ eine Lösung mit fünf Faktoren, die 66.29 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklären können. Der erste Faktor umfasst vier Items der Selbstzuschreibung zum kombinierten Arbeitszeit- und Einkommensverzicht in *höherer* Ausprägung (10 und 20 Prozent bzw. zwei oder drei Tage Reduktion). Den zweiten Faktor bilden die Items zur Sonderabgabe, sowohl in Form der Selbsteinschätzung als auch der Fremdeinschätzung. Faktor drei gruppiert drei Items zum kombinierten Arbeitszeit- und Einkommensverzicht in *niedrigerer* Ausprägung. Der vierte Faktor ist ein Faktor der Fremdzuschreibungen von Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen und der letzte Faktor stellt die Items zum Verzicht auf Gehaltserhöhungen und Urlaubsgeld zusammen – sowohl als Selbst- als auch als Fremdeinschätzung. Die Ladungsmuster deuten demnach auf gewisse Beziehungen zwischen den Selbst- und Fremdeinschätzungen hin (vgl. auch Kap. 7.2.1). In einer erzwungenen zweifaktoriellen Hauptachsenanalyse gruppieren sich

die Items anhand des Kriteriums „reiner Einkommensverzicht versus kombinierter Arbeitszeit- und Einkommensverzicht“ über die Grenzen der Selbst- und Fremdeinschätzung hinweg.

**Zusammenfassend** lassen sich die gefundenen Strukturen der Verzichtsbereitschaften – eigene sowie Fremdzuschreibungen – als theoretisch plausibel und empirisch sicher bezeichnen. Die Interkorrelation der beiden Selbsteinschätzungsskalen liegt bei  $r = .32$  ( $p < .01$ ), für die beiden Fremdeinschätzungsskalen bei  $r = .22$  ( $p < .01$ ). Die Realibilitätskennwerte (Tabellen B-1a, B-2a und B-3a) lassen auf eine ausreichende Homogenität schließen.

#### **6.4.3.2 Verantwortungs- und gemeinsinnbezogene Kognitionen und Emotionen**

Dieser Bereich umfasst sechs Variablen: *Problembewusstsein* für Arbeitslosigkeit, wahrgenommene *Einflussmöglichkeiten*, Zuschreibung von *Verantwortung für das Ausmaß der bestehenden Arbeitslosigkeit*, *Empörung* über andere Akteurgruppen, *Schuldgefühle* aufgrund eigener Handlungen/Unterlassungen plus *existentielle Schuld* sowie *Verantwortungsabwehr*.

##### **Problembewusstsein für Arbeitslosigkeit**

Hier waren zwei Items wegen umgekehrter Polung vor der Analyse zu rekodieren, *pbew\_1n* (Wortlaut: „Die Arbeitslosigkeit in Deutschland gibt keinen Anlass zur Sorge.“) und *pbew3\_n* (Wortlaut: „Die Arbeitslosigkeit in Deutschland wird in der Öffentlichkeit als Problem hochgespielt.“). Laut Konzeption sollte es zu einer einfaktoriellen Lösung kommen. Die Skala ist inhaltlich sehr eng an die entsprechende Skala in der Arbeit von Ittner (2001) angelehnt, wo sich eine einfaktorielle Struktur mit guter Reliabilität finden ließ.

Die Hauptachsenanalyse dieser Skala ergibt jedoch abweichende Befunde. Bei einem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ergeben sich zwei Faktoren, die gemeinsam 28.37 Prozent der Varianz aufklären (Tabelle B-4-1). Die Ladungsmatrix zeigt unbefriedigende Werte, speziell lädt einerseits das erste Item *pbew\_1n* nur schwach auf dem ersten Faktor (nur mit  $a_{ij} = .28$ ), andererseits laden Item *pbew4* und *pbew5* auf dem zweiten Faktor, letzteres jedoch auch mit  $a_{ij} = .35$  auf Faktor eins. Eine erzwungene einfaktorielle Lösung klärt lediglich 19.44 Prozent der Gesamtvarianz auf. Item *pbew\_1n* wurde daher aus den Analysen ausgeschlossen. Die Analyse klärt dann etwas mehr Varianz auf (32.36 %), verbleibt aber zweifaktoriell. Lässt man zudem Item *pbew4* aus den Analysen heraus (Tabelle B-4-2), das als einziges eine hohe Ladung auf Faktor zwei hat, so entsteht mit den verbleibenden drei Items eine einfaktorielle Lösung, die 30.80 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt ( $\alpha = .53$ ; Tabelle B-4a). *pbew4* wird im Weiteren als Einzelitem zur *Hoffnungslosigkeit* bezüglich eines Sinkens der Arbeitslosigkeit beibehalten.

##### **Wahrgenommene internale/externale Einflussmöglichkeiten**

Die wahrgenommenen Einflussmöglichkeiten zur Verringerung der Arbeitslosigkeit umfassen sieben Items zu unterschiedlichen Akteuren (ich selbst, alle Bürger, alle Arbeitnehmer, Arbeitslose, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Staat).

Eine Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ergibt zwei Faktoren, die klar in internale ( $\alpha = .76$ ) und externale ( $\alpha = .63$ ) Akteure zerfallen und die 41.30 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklären (Tabelle B-5 und B-5a). Dies entspricht den konzeptionellen Erwartungen. Dass sich die Akteurgruppe der Arbeitslosen hier dem externalen Faktor angliedert, scheint plausibel, da die Befragten selbst Arbeitsplatzinhaber sind. In dieser Form nicht erwartet ist die unter  $a_{ij} = .40$  verbleibende Ladung des Arbeitgeberitems. Konzeptionell müsste es eher dem zweiten Faktor zugehören, hat aber auf beiden Faktoren – wenn auch nicht substanzielle – Ladungen. Daher wird es in weiteren Analysen als Einzelitem weitergeführt. Auch eine Faktorenanalyse mit forcierten drei Faktoren stützt die singuläre Rolle der Arbeitgeber-Kategorie, da sie hier tatsächlich als einzelnes Item auf dem dritten Faktor lädt.

### **Zuschreibung von Verantwortung für das Ausmaß der bestehenden Arbeitslosigkeit**

Diese Skala dient der Erfassung der wahrgenommenen Verantwortung für das bestehende Ausmaß der Arbeitslosigkeit. Es wurden die gleichen Akteurgruppen wie bei der vorgenannten Skala einbezogen. Es sind durchaus andere Ergebnisse zu erwarten. Diese Fragen sind vergangenheitsorientiert, und es wird nach der Höhe des Beitrags des entsprechenden Akteurs gefragt. Anhand der Mittelwerte (vgl. Tabelle B-6) wird deutlich, dass hier den Einzelakteuren – besonders sich selbst – deutlich weniger Beitrag zugemessen wird als den kollektiven Akteuren. Auch bei den von den Befragten ergänzten Bedingungen handelt es sich zumeist um abstrakte und globale Einflüsse (die Hauptnennungen betreffen Globalisierung, Weltwirtschaft, Technisierung und Konsum).

Eine Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ergibt auch hier zwei Faktoren, die jedoch bestimmte Spezifika aufweisen. Die Kommunalitäten sind nicht sehr hoch und auch die Varianzaufklärung ist mit 38.27 Prozent nur mäßig. Relativ klar lässt sich ein Faktor spezifizieren, der die internalen Beitragsakteure zusammenfasst. Das Item zum Beitrag der Arbeitslosen lädt zwar mit knapp über  $a_{ij} = .40$  auf diesem ersten Faktor, die Betrachtung seiner Korrelationsmuster (Ladung von fast  $a_{ij} = .40$  auch auf Faktor zwei) und der Reliabilitätsanalyse führten jedoch dazu, dieses Item gesondert zu behandeln.<sup>27</sup> Die Reliabilität der Skala sinkt zudem, wenn man das Item in die Analyse aufnimmt. Ebenso wird das arbeitgeberbezogene Item, das in dieser Analyse kaum Korrelationen nennenswerter Höhe mit einem anderen Item aufweist und demnach wie bei den Items zu den Einflussmöglichkeiten eine Sonderrolle spielt, als Einzelitem behandelt. Die Korrelation von  $r_{ij} = .31$  zwischen den beiden Items des zweiten Faktors (Gewerkschaften und Staat betreffend) ließe darüber diskutieren, auch diese als Einzelitems weiterzuführen. Da sie aber eindeutig auf dem zweiten Faktor laden, werden sie zu einer Skala *Verursacheranteil der Institutionen* zusammengefasst (Tabellen B-6 und B-6a).

---

<sup>27</sup> In den vorgenommenen Kreuzvalidierungen hat sich dieses Item ebenfalls unterschiedlich positioniert: So sprang es zwischen den Faktoren, lud manchmal relativ klar auf Faktor eins oder hatte wiederum sehr deutliche Doppelladungen. Auch dies unterstützt die Entscheidung, dieses Item als Einzelitem weiterzuführen.

### Verantwortungsabwehr

Eine Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ergibt eine zweifaktorielle Lösung, die 38.90 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt (Tabelle B-7). Der erste Faktor versammelt die Items zu den Strategien *Notlagenverleugnung* und *Selbstverschuldungsvorwurf* sowie Item *absch3* (Wortlaut: „Die Arbeitslosen wollen gar nicht, dass andere Verzichte leisten, damit sie Arbeit bekommen.“). Das ist nachvollziehbar, denn dieses Item lässt sich so verstehen, dass die Arbeitslosen einen Verzicht nicht wünschen, weil sie nicht arbeiten wollen. Es besteht jedoch eine deutliche Ladung auch auf dem zweiten Faktor. Da die interne Konsistenz des ersten Faktors sinkt, wenn man dieses Item nicht einbezieht, wurde es in die Skala integriert.

Dass die Items der beiden benannten Strategien gemeinsam auf einem Faktor laden, geht konform mit den Befunden von Schmitt, Montada und Dalbert (1990), die ebenfalls eine sehr hohe Korrelation dieser beiden Faktoren fanden. Ihnen ist gemeinsam, „dass sie primär den Hilfsbedürftigen fokussieren, also sozusagen eine weiter vorgeschobene Verteidigungslinie bilden [...]“ (S.8). Dieser erste Faktor hat gute Reliabilitätskennwerte ( $\alpha = .82$ ) und kann als *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* benannt werden (Tabelle B-7a).

Der zweite Faktor gruppiert die Items zur *Ineffizienz der Maßnahme* sowie zwei der ursprünglich als *Abschieben der Verantwortung* konzipierte Items. Item *absch2* (Wortlaut: „Es ist nicht meine Aufgabe, etwas gegen Arbeitslosigkeit zu tun.“) trifft dabei im Kern die Bedeutung der Ineffizienz, speziell der scheinbaren Bedeutungslosigkeit des eigenen Beitrags. Item *absch1* wird trotz der Ladung von  $a_{ij} = .38$  in die Skala aufgenommen, da auf die größere Schlagkraft anderer verwiesen wird und eine Gruppierung theoretisch sinnvoll erscheint (Wortlaut: „Ich sehe nicht ein, dass ich verzichten soll. Andere haben mehr abzugeben.“). Auch diese Skala *Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag* hat gute Reliabilitätskennwerte ( $\alpha = .73$ ; Tabelle B-7a).

### Empörung über das Verhalten anderer Akteurgruppen

Aus den deskriptiven Ergebnissen (vgl. Tabelle B-8) ist ersichtlich, dass es sich um jeweils deutlich rechtsschiefe Verteilungen handelt bis auf eine Ausnahme – die Items zu den Arbeitnehmern (Eigengruppe). Die Angabe von Handlungsweisen und Beispielen für empörendes Verhalten in den Items könnte zu diesen hohen Mittelwerten beigetragen haben. Ein Blick auf die Auswertung der möglichen Zusatzindikation „Aussage unrealistisch“<sup>28</sup> in Abbildung 8 zeigt, dass es zwei kräftigere Ausschläge bei dieser Frage gibt, die jeweils die Items zu den Arbeitnehmern betreffen, also die Gruppe, der man sich selbst zugehörig fühlt: Item *emp\_an1* erhält 44 Ankreuzungen (14.4 %) <sup>29</sup>, Item *emp\_an2* folgt mit 27 Angaben (8.8 %). Da alle anderen Wertungen nah bzw. unter fünf Prozent liegen, werden keine Konsequenzen gezogen, d.h., keine Items aus den Analysen herausgenommen. Für die arbeitnehmerbezogenen Items kommt möglicherweise

<sup>28</sup> Diese war nur im Papierfragebogen möglich und bezieht sich daher auf  $N = 306$ .

<sup>29</sup> Dies ist auch das Item mit den meisten fehlenden Werten von  $N = 15$ .



ein Wahrnehmungs-Bias hinzu. Dennoch zeigt diese Auswertung das skizzierte Problem der Konfundierung auf.

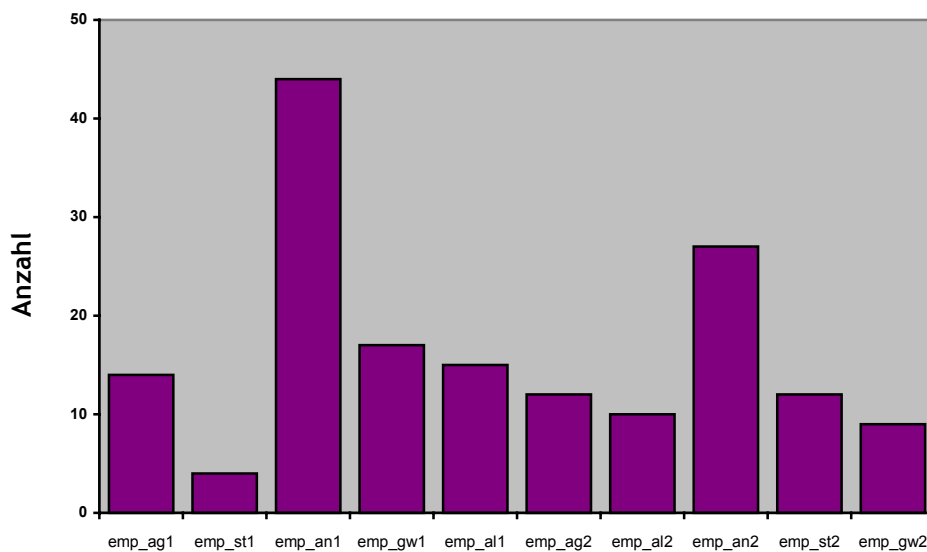


Abbildung 8: Antworten „Aussage ist unrealistisch“ für die Empörungsskala.

Eine Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ergibt drei Faktoren, die insgesamt 47.67 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklären. Dabei gruppieren sich die jeweils zwei Items zu Gewerkschaften und Arbeitslosen auf Faktor eins, wobei die beiden Items zur Empörung über Arbeitslose auch eine deutliche Ladung auf Faktor drei haben. Auf dem zweiten Faktor finden sich die Items zu Arbeitnehmern und Arbeitgebern, wobei letztere ebenfalls deutlich auf Faktor drei laden. Hier liegt eine Verletzung der Einfachstruktur vor. Faktor drei umfasst die beiden Items zum Staat. Da dieses Muster inhaltlich nicht befriedigend ist, wurden mehrere Varianten ausprobiert. Die theoretisch sinnvolle fünffaktorielle Lösung bietet sich an, da sie zum einen zu einer Varianzaufklärung von 61.85 Prozent führt, alle Items sinnvoll laden und gut miteinander korrelieren (s. Tabellen B-8 und B-8a).

#### **Schuldgefühle aufgrund eigener Handlungen/Unterlassungen und *existentielle Schuld***

Laut theoretischer Konzeption finden sich auf dieser Skala drei Items zur *Schuld aufgrund eigener Handlungen oder Unterlassungen* sowie fünf Items zur *existentiellen Schuld* (ES). Generell liegen die Mittelwerte bei allen Schulditems mit einer Ausnahme unter dem Skalenmittel von 3.5. Ein schlechtes Gewissen wird nur bei **einem** Gedanken eher stark empfunden: „weil viele Arbeitslose ihr Los nicht verdient haben.“ Bei getrennter Faktorisierung der *Handlungsschuld*- und *existentielle Schuld*-Items ergibt sich bei der Hauptachsenanalyse jeweils ein einfaktorielles Ergebnis. Die fünf Items zur *existentiellen Schuld* klären gemeinsam 51.41 Prozent der Itemgesamtvarianz auf, die drei Items zur *Handlungsschuld* hingegen 41.19 Prozent. Die Skala zur ES hat gute Kennwerte mit einem  $\alpha = .83$ , die Skala Handlungsschuld liegt im akzeptablen Bereich ( $\alpha = .66$ ).

Eine gemeinsame Hauptachsenanalyse aller Items führt zu einem zweifaktoriellen Ergebnis, das jedoch nicht in der konzeptionellen Weise zu einer Trennung der *Handlungsschuld* von der *existenziellen Schuld* führt (s. Tabelle B-9-1). Eindeutig positionieren sich die beiden Items *es4* und *es5* gemeinsam, die anderen Items bilden einen gemischten Faktor, wobei Item *es1* insgesamt keine zufriedenstellenden Ladungseigenschaften zeigt. Eine Hauptachsenanalyse mit Vorgabe von drei Faktoren klärt 57.24 Prozent der Itemgesamtvarianz auf und führt zu einem ersten Faktor mit den beiden Items *es4* und *es5* sowie mit schwacher Ladung *es1*. Dieses wird als Einzelitem weitergeführt und der Faktor als *existenzielle Schuld aufgrund Zufallsgunst* benannt. Auf dem zweiten Faktor gruppieren sich die Items zur *Handlungsschuld* und auf Faktor drei finden sich *es2* und *es3* als zweite Facette der ES: *existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage* (Tabelle B-9-2).

Der Eigenwerteverlauf deutet auf einen äußerst starken ersten Faktor und erzwingt man diesen, so zeigt sich auch, dass die einfaktorielle Lösung 42.51 der Itemgesamtvarianz aufklären kann. Dies deutet ganz klar darauf hin, dass es eine starke gemeinsame Schuldkomponente gibt, die auch durch das Itemformat bedingt sein kann: Jeder Satz beginnt mit der Formulierung „Ich habe manchmal ein schlechtes Gewissen, weil...“.

#### **6.4.3.3 Eigennutzbezogene Kognitionen und Emotionen**

Für diesen Bereich sind zwei Konstruktgruppen zu betrachten: Kontextuelles Eigeninteresse: *Folgen einer Arbeitszeitverkürzung* und *Valenz der Lebensbereiche*, für die diese Folgen erwartet werden, sowie *Angst vor Arbeitslosigkeit (ich/Primärgruppe)* und *vor Unfrieden*.

##### **Kontextuelles Eigeninteresse**

Die folgenden Analysen werden für die Ebene der Valenzen, der Folgeerwartungen sowie für die multiplizierten Erwartungswerte durchgeführt. Dies bedeutet: Für jeden Lebensbereich wurden die Werte der Valenzen vor der Analyse mit denen der Folgeerwartungen multipliziert. Da die Folgewertungen über eine siebenstufige Skala gemessen wurden und die Valenzen über eine sechsstufige Skala, ergibt sich ein Höchstwert von 42. Personen, die nur für eine Kategorie Eintragungen gemacht haben, entfallen aus diesen Analysen.

Für die *Valenzen der Lebensbereiche* ergibt eine Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ eine fünffaktorielle Lösung, die 42.40 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt. Eine erzwungene vierfaktorielle Lösung klärt 38.06 Prozent der Varianz auf und unterscheidet sich von einer fünffaktoriellen Lösung vornehmlich dadurch, dass sich die Items zu Status/Prestige und gesellschaftlicher Anerkennung von den beiden Items zur Berufstätigkeit/Karriere und finanziellen Sicherheit/Wohlstand als eigener Faktor abtrennen. Die vierfaktorielle Lösung hat zudem den Vorteil, die Einfachstruktur einzuhalten. Für die Ebene der Valenzen ergeben sich demnach folgende Faktoren: *Valenz beruflicher und gesellschaftlicher Erfolg*, *Valenz Freizeit und Wellness*, *Valenz Familie/Partnerschaft* und *Valenz Nebentätigkeit* (Ehrenamt oder bezahlt). Hinzu kommen zwei Einzelitems: *Haushalt* und *Weiterbildung* (s. Tabelle B-10 und B-10-a).

Die *Folgeerwartungen* wurden mit einer siebenstufigen Antwortskala von -3 = „sehr negative Folgen“ bis +3 = „sehr positive Folgen“ erhoben. Der Wert Null bedeutet, dass weder negative noch positive Folgen erwartet werden. Die Skala wurde für die Berechnungen in Werte von eins bis sieben rekodiert. Der Skalenmittelwert liegt demnach bei 4.0. Durchschnittlich eher negative Folgen werden nur für vier Bereiche erwartet: *Berufstätigkeit/Karriere*, *finanzielle Sicherheit/Wohlstand*, *Status/Prestige*, *gesellschaftliche Anerkennung* – was exakt dem ersten Faktor der Valenzwerte entspricht: *Valenz beruflicher und gesellschaftlicher Erfolg*.

Eine Hauptachsenanalyse mit Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ führt zu einer dreifaktoriellen Lösung, die 50.04 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt (Tabelle B-11). Die oben genannten vier Folgebereiche gruppieren sich zum zweiten Faktor. Der erste Faktor bündelt die bei der Abfrage der Valenzen unterschiedenen Bereiche zur *Freizeit/Wellness* und *Partnerschaft/Familie* und ist mit acht ladenden Variablen sehr stark besetzt. Hier gruppieren sich die klar positiv bewerteten Folgebereiche gemeinsam. Faktor drei fasst die Bereiche *Nebentätigkeit* und *Weiterbildung* zusammen. Die Reliabilitätskennwerte sind befriedigend bis gut für diese Skalen (s. Tabelle B-11-a). Eine forcierte vierfaktorielle Lösung reproduziert nicht die Struktur der Valenzen; auf dem ersten Faktor mischen sich weiterhin Items aus den Bereichen *Freizeit* und *Familie/Partnerschaft*. Da zu Vergleichszwecken der Einsatz einer parallelen Folgestruktur notwendig ist, wurden auch die Reliabilitäten dieser vier Folgefaktoren berechnet (Tabelle B-11b), die ebenfalls als gut zu bezeichnen sind. Lediglich die Korrelation zwischen den Items *Nebentätigkeit* und *Ehrenamt* ist als gering, aber akzeptabel zu bezeichnen.

Die dritte Analyse betrifft die *Erwartungs-Wert-Variablen*. Eine Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ergibt eine Lösung mit vier Faktoren, die 45.78 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt. Es ergeben sich Faktorstrukturen, die denen der Valenzen sehr stark ähneln (vgl. Tabelle B-12). Auch hier wird der Bereich *Weiterbildung* als Einzelitem weitergeführt, da er sich nicht sinnvoll einer Skala hinzufügen lässt. Ebenso wurde mit dem Bereich *Haushalt* verfahren, da er unter  $a_{ij} = .40$  und zudem auf mehreren Faktoren lädt. Es entstehen letztlich vier Erwartungs-Wert-Skalen sowie zwei Einzelvariablen, erstere mit akzeptablen Reliabilitätskennwerten (Tabelle B-12a).

### **Angst vor Arbeitslosigkeit (ich/Primärgruppe) und vor Unfrieden**

Bei der Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ergibt sich eine zweifaktorielle Lösung, die 56.85 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt (Tabelle B-13). Die Faktoren setzten sich wie folgt zusammen: Die beiden Items zur Angst vor eigener Arbeitslosigkeit (*angst\_s1* und *angst\_s2*) laden gemeinsam mit Item *angst\_f1*, das die Familienangehörigen fokussiert, auf einem Faktor. Das heißt, dieses Item gruppiert sich nicht gemeinsam mit Item *angst\_f2* zu Freunden und Kollegen, sondern hat offenbar mehr mit der Angst vor eigener Arbeitslosigkeit gemeinsam. Das Item *angst\_f2* ist durch eine nahezu gleichstarke Doppelladung auf beiden Faktoren gekennzeichnet, und die beiden Items mit sozial-gesellschaftlicher Perspektive bilden gemeinsam den zweiten Faktor. Um die Itemstrukturen näher zu erkunden,

wurde eine Hauptachsenanalyse mit Extraktionskriterium „drei Faktoren“ durchgeführt. Diese Lösung klärt 63 Prozent der Varianz auf – es laden dann die beiden selbstbezogenen Items klar auf einem Faktor, die beiden Items mit Fokus auf sozialen Unfrieden bilden den zweiten Faktor gemeinsam mit Item *angst\_f2*, das jedoch auf allen drei Faktoren nahezu gleich hohe Ladungen von etwa  $a_{ij} = .40$  aufweist. Item *angst\_f1* (Familie) bildet allein den dritten Faktor, jedoch mit einer Ladung von  $a_{ij} = .40$  auf dem ersten Faktor. Aufgrund dieser Ladungsmuster wurde entschieden, Item *angst\_f2* als Einzelitem zu behandeln. Die beiden anderen Faktoren wurden – wie oben beschrieben – gebildet (vgl. Tabelle B-13). Die Reliabilitätskennwerte sind mit  $\alpha = .80$  bzw.  $r_{ii} = .51$  gut (Tabelle B-13a).

#### **6.4.3.4 Trittbrettfahrer-Phänomen und verwandte Skalen**

Die zentralen Konstruktbereiche für diese Gruppe von Variablen sind die Skalen nach Yamagishi und Sato (1986), die gerechtigkeitsbezogene *Bewertung ungleicher Kosten-Nutzen-Verteilungen bei eigenem Verzicht*, *Gerechtigkeitsurteile über eine gesetzliche Regelung des Verzichtes*, *Trittbrettfahrer-Szenario 1* sowie *Trittbrettfahrer-Szenario 2* mit den jeweiligen Teilskalen zu Kognitionen und Emotionen sowie Handlungsimpulsen.

##### **Skalen nach Yamagishi und Sato (1986)**

Die 13 Items zu den beiden Bereichen *Habituelles Vertrauen in die Kooperativität anderer* und *generelles Eigeninteresse* wurden vor der Analyse in der Weise umgepolt, wie es der Konzeption von Yamagishi und Sato (1986) entspricht. Es resultierte bei einer Hauptachsenanalyse jedoch eine vier- und keine zweifaktorielle Lösung, wie von den Autoren angenommen.

Da sich Items der beiden a priori angenommenen Skalen mischen, ergeben sich bipolare Faktoren, bestehend aus Items zum *Habituellem Vertrauen* und negativ gepolten Items zum *Eigeninteresse*. Daher wurde entschieden, auf eine Umpolung zu verzichten. Der Anhang zeigt die vierfaktorielle Lösung ohne Rekodierung, was die Interpretierbarkeit deutlich erleichtert (Tabelle B-14-1 und B-14-1a). Die ursprünglich negativ gepolten *Eigeninteresse*-Items sind durch ein „n“ am Ende ihrer Item-Bezeichnung gekennzeichnet. Diese Lösung klärt 31.01 Prozent der Itemgesamtvarianz auf und ist insofern wenig befriedigend, als dass viele Items deutliche Doppelladungen aufweisen.

Betrachtet man die entstandenen Faktoren inhaltlich, so lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen: Der erste Faktor kennzeichnet am ehesten eine *empfundene Norm zur Prämisse Gemeinwohl* bei gleichzeitiger Überzeugung von nötiger Kontrolle. Faktor zwei lässt sich charakterisieren als *Misstrauen gegenüber den (prosozialen) Handlungen anderer*, Faktor drei umfasst zwei Items zur *Überzeugung bzgl. des Eigennutzes der Menschen* und Faktor vier lässt sich als *Konkurrenzhaltung/Sozialdarwinismus* beschreiben. Diese Interpretationen sind jedoch aufgrund der Ladungsstrukturen der einzelnen Items nur sehr vergrößernd möglich. Insgesamt erscheint diese Lösung als unbefriedigend.

Daher wurde eine Hauptachsenanalyse mit zwei erzwungenen Faktoren durchgeführt. Tabelle B-14-2 im Anhang zeigt die Ladungsstrukturen. Es wird mit dieser Variante 24.46 Prozent der Itemgesamtvarianz aufgeklärt. Item *yama\_v5* hat eine relativ hohe Doppelladung – es scheint vom Sinn ambivalent zu sein: Es kann entweder mit einer bedauernden Haltung oder mit einer auch für sich selbst bejahenden Haltung beantwortet werden. Es sollte für künftige Untersuchungen eindeutiger formuliert werden.<sup>30</sup> Da die Reliabilität der Skala jedoch sinkt, wenn man dieses Item entfernt, wird es in der ersten Skala belassen. Gleiches gilt für Item *yam\_ei6n*, das trotz seiner Ladung unter  $a_{ij} = .40$  in die Skala integriert wird, sowie für Item *yama\_v6* und *yama\_ei3* bezüglich Faktor zwei.

Dieses Ladungsmuster ist sinnvoller interpretierbar als das vierfaktorielle. Der erste Faktor fasst Items zusammen, die man *gemeinwohlorientiert* nennen kann. Er versammelt alle drei ursprünglich negativ gepolten *Eigeninteresse*-Items. Gepaart ist dies mit der *Überzeugung zum Vorherrschen des Eigeninteresses in der Bevölkerung*, was in diesem Kontext so zu interpretieren ist, dass dies als durchaus bedauerlich empfunden wird. Faktor zwei repräsentiert einen Faktor zur *misstrauischen und konkurrenzorientierten Haltung*. Die Items gruppieren sich demnach deutlich anders, als von Yamagishi und Sato (1986) postuliert. Die Reliabilität ist auch jetzt nicht zufriedenstellend, weitere Ergebnisse sind also immer unter diesem Vorbehalt zu betrachten (Tabelle B-14-2a).

#### **Gerechtigkeitsbezogene Bewertung ungleicher Kosten-Nutzen-Verteilungen bei Verzicht**

Die Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ergibt bei den zu dieser Skala gehörigen fünf Items wie theoretisch erwünscht ein einfaktorielles Ergebnis, das 49.30 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklären kann (Tabelle B-15 und B-15a). Die Mittelwerte liegen alle und zum Teil sehr deutlich über dem Skalenmittelwert von 3.5, die Verteilung ist demnach rechtsschief. Die Skala hat sehr gute Reliabilitätskennwerte mit einem Cronbachs Alpha von  $\alpha = .82$  und kann als den Erwartungen entsprechend bezeichnet werden.

#### **Gerechtigkeitsurteile über eine gesetzliche Regelung des Verzichtes**

Die *Gerechtigkeitsurteile bezüglich einer gesetzlichen Regelung und einer Appellpolitik* wurden kontrastierend mit sechs Items erhoben, drei bezogen auf eine größere Gerechtigkeit der gesetzlichen Regelung, die anderen drei auf deren größere Ungerechtigkeit. Die Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ resultiert wie gewünscht in einer zweifaktoriellen Lösung, die einen hohen Grad an Aufklärung der Itemgesamtvarianz erreicht: 71.47 Prozent (Tabelle B-16-1). Die jeweiligen Reliabilitätskennwerte sind sehr gut (Tabelle B-16-1a).

---

<sup>30</sup> Auch in Kreuzvalidierungen ist Item v5 „Wackelkandidat“. Ebenso hat es eine hohe Doppelladung bei einer diskriminativen Analyse gemeinsam mit den folgenden beiden Skalen zu Gerechtigkeitsurteilen. Ansonsten werden jedoch – und dies kann als Beleg der diskriminativen Validität gewertet werden – die beiden Skalen nach Yamagishi und Sato (1986) aus Tabelle B-14-2 exakt repliziert.

Betrachtet man das Ladungsmuster genauer, so fällt auf, dass die Items auf dem jeweiligen Faktor hohe Markierladungen erzielen, jedoch auch in mittlerer Höhe und bei einer Ausnahme über  $a_{ij} = .40$  negativ mit dem zweiten Faktor korrelieren. Es wäre zu überlegen, ob es sich um einen einzelnen bipolaren Faktor handeln könnte. Anhand des Sreeplots lässt sich erkennen, dass der erste Faktor sehr stark ist. Eine forcierte einfaktorielle Hauptachsenanalyse führt zu einer Varianzaufklärung von 56.34 Prozent bei einem bipolaren Ladungsmuster, auf dem alle Items mit über  $a_{ij} = .60$  laden (s. Tabelle B-16-2 und B-16-2a). Für die weiteren Auswertungen werden aufgrund der zweifaktoriellen Lösung ohne Faktor erzwingung und aus konzeptionellen Überlegungen zwei Faktoren gebildet, wobei zu bedenken ist, dass diese beiden Faktoren durch relativ hohe Zusammenhänge in einem bipolaren Muster verbunden sind.<sup>31</sup> Die zweifaktorielle Lösung erlaubt die Prüfung genauerer Zusammenhänge. Auch die durchgeführten Kreuzvalidierungen mit den Zufallsstichproben ergaben mit wenigen Ausnahmen eine zweifaktorielle Lösung.

### **Trittbrettfahrer-Szenario 1 mit Teilskalen: Kognitionen/Emotionen; Handlungen**

Eine Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ergibt für die Teilskala der Kognitionen und Emotionen (zehn Items) eine zweifaktorielle Lösung mit einer Aufklärung der Itemgesamtvarianz von 55.73 Prozent. Es resultiert ein sehr starker erster bipolarer Faktor, der alle Items versammelt außer die beiden Items zum *Ärger über sich selbst*. Der Faktor *Ärger über sich selbst* ist demnach klar vorhanden. Die Items zum *Sanktionierungsbedürfnis*, zur *Empörung* und zum *Ärger über andere* laden positiv, die beiden Items zum *Eigeninteresse bzw. Desinteresse an anderen* negativ auf dem großen Faktor. Doch veranlassen zum Teil relativ hohe Doppelladungen zu Analysen mit mehr als zwei Faktoren.

Eine erzwungene dreifaktorielle Hauptachsenanalyse erbringt eine Varianzaufklärung von 60.27 Prozent (s. Tabelle B-17). Immer noch ist der erste Faktor sehr stark. Er unterscheidet sich dadurch von der zweifaktoriellen Lösung, dass die Items *s1\_sank1* und *s1\_sank2* zum *Sanktionsbedürfnis* einen eigenen Faktor bilden. Item *s1\_sank3* lädt auf Faktor eins, jedoch mit klarer Doppelladung von  $a_{ij} = .37$  auf Faktor drei. Dies ist inhaltlich erklärbar, da dieses Item am deutlichsten eine durch Empörung angetriebene Handlung thematisiert (Wortlaut: „Ehrlich gesagt, ich würde das am liebsten öffentlich kritisieren.“). Die beiden anderen Items sind im Vergleich dazu neutraler formuliert. Die erzwungene vierfaktorielle Lösung bringt keinen deutlichen Anstieg der aufgeklärten Varianz: 63.11 Prozent, was einem Anstieg von etwa drei Prozent entspricht.

Jedoch ist die Varianzaufklärung der einzelnen Faktoren hier gleichmäßiger verteilt und die Faktoren trennen sich anhand der konzeptionellen Leitüberlegungen: Der erste Faktor ist deutlich als *Ärger über sich selbst* zu bestimmen. Faktor zwei gruppiert inhaltlich plausibel die bei-

---

<sup>31</sup> Auch eine diskriminative Hauptachsenanalyse mit der Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* führte zu einem gemeinsamen bipolaren Faktor aller *Gerechtigkeitsurteile über eine gesetzliche Regelung des Verzichtes*. Den zweiten Faktor bildeten die Items zur Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht*.

den *Empörungs*-Items mit dem Item zum *Ärger über die anderen*. Die relativ hohe Ladung auf dem ersten Faktor lässt sich der jeweils zugrundeliegenden Verärgerungsnuance zuschreiben. Faktor drei gruppiert die drei Items zum *Sanktionsbedürfnis* und Faktor vier die beiden Items mit *Eigeninteressebezug* – mit Negativladung. Daher fällt die Entscheidung letztlich für einen gemeinsamen bipolaren Faktor der *Empörungs*- und ursprünglichen sog. *Eigeninteresse*-Items: Selbst wenn sie sich von den anderen Items trennen, behalten sie ihre klare negative Ladung, so dass eher von einem bipolaren Konstrukt *Empörung-Desinteresse* an anderen auszugehen ist als von zwei verschiedenen Konzepten. Daher werden die beiden *Eigeninteresse*-Items für die Skalenbildung umgepolt. Das Item *s1\_sank3* wird aus konzeptionellen Überlegungen und aufgrund des Ergebnisses der vierfaktoriellen Analyse mit den beiden anderen Sanktionsitems zu einer Skala zusammengefasst. Dafür sprechen auch die durchgeführten Kreuzvalidierungen. Es entstehen demnach die Skalen: *Empörung über geringen Einsatz anderer*, *Ärger über sich selbst* und *Sanktionsbedürfnis*. Items mit hohen Doppelladungen sollten für künftige Analysen eindeutiger formuliert werden. Dennoch sind die Reliabilitätskennwerte als zufriedenstellend bis sehr gut zu bezeichnen (Tabelle B-17a).

Die acht Items mit Bezug zu den Handlungskonsequenzen wurden einer separaten *Hauptachsen*-analyse unterzogen. Es entsteht eine zweifaktorielle Lösung, bei der sich alle Items außer zweien (*h1\_rücks* und *h1\_wbeg*, die beinhalten, dass man aus anderen Gründen als reinem Eigeninteresse bei seiner Entscheidung bleiben kann) in einem bipolaren Faktor finden. Auch hier laden die *Eigeninteresse*-Items auf dem gleichen Faktor mit negativem Vorzeichen sowie das Item zum *Handeln aus Überzeugung*. Diese Lösung klärt 51.19 Prozent der Itemgesamtvarianz auf. Da der erste Faktor sehr stark ist und zudem die gemeinsame Ladung von *Handeln aus Eigeninteresse* und *Handeln aus Überzeugung* inhaltlich unbefriedigend ist, wurde eine dreifaktorielle Lösung erzwungen (Tabelle B-18). 58.34 Prozent der Itemgesamtvarianz werden erklärt. Der erste Faktor lässt sich als *Demotivationsfaktor* verstehen. Es wurde erwogen, das Item *h1\_überz* aus der Skala zu entfernen, weil es relativ hohe Ladungen auf den beiden anderen Faktoren aufweist. Das liegt sicherlich darin begründet, dass die „Überzeugung“, von der im Item die Rede ist, ambivalent ist und mit unterschiedlichen Assoziationen verbunden werden kann. Da sich die Reliabilitätskennwerte jedoch verbessern ( $\alpha = .87$ ), wenn das Item in die Skala aufgenommen wird, wurde entschieden, es zu integrieren (Tabelle B-18a). Faktor zwei bündelt *Handlungsimpulse aus Eigeninteressen* und Faktor drei stellt einen Restfaktor dar, der Items verbindet, die beinhalten, dass man aus anderen Gründen als reinem Eigeninteresse bei seiner Entscheidung bleiben würde. Seine bivariate Korrelation ist als gering einzustufen.

### **Trittbrettfahrer-Szenario 2 mit Teilskalen: Kognitionen/Emotionen; Handlungen**

Für die Teilskala der Kognitionen und Emotionen (12 Items) wurde eine *Hauptachsen*analyse durchgeführt. Mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ergibt sich eine dreifaktorielle Struktur, die 58.47 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt (Tabelle B-19). Ein klarer erster Faktor *Schuld/Schamgefühle* entsteht bei dieser Lösung. Auf dem zweiten Faktor laden

die Items zur *Schadenfreude* als eigeninteressebezogener Emotion und die *eigeninteressebezogenen Kognitionen über andere* (sich fragen, was andere für ihren Verzicht bekommen haben/sich über die Menschen wundern) gemeinsam. Faktor drei umfasst die beiden Kognitionen zu einem *eigenen vorliegenden Eigeninteresse*. Item *s2\_ei1f* (Wortlaut: „Die Menschen wollen einfach weniger arbeiten.“) ist relativ neutral formuliert und kann so auch als Argument für das eigene Motiv interpretiert werden. Die Reliabilitätskennwerte sind für die beiden letzten Faktoren nicht optimal, jedoch angesichts der Neuheit und der Kürze der Skalen zumindest akzeptabel (Tabelle B-19a).

Für die Teilskala der Handlungsimpulse (acht Items) wurde ebenfalls eine Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ durchgeführt. Diese führt zu einem zweifaktoriellen Ergebnis bei einer Varianzaufklärung von 49.65 Prozent. Hierbei bildet sich ein starker erster Faktor heraus, der bipolar angelegt ist: Es laden die drei Items zur *Umentscheidung* gemeinsam mit den Items zum *Eigeninteresse*, letztere drei negativ. Die beiden unterschiedlichen Handlungsimpulse zu einer Skala zusammenzufassen, ist theoretisch unbefriedigend. Faktor zwei gruppiert die beiden Items *h2\_enga* und *h2\_unang*. Diesen ist gemeinsam, dass man zwar bei der Entscheidung bleibe, dies aber entweder mit Gefühlen des Unwohlseins oder mit dem Impuls, sich anderweitig für das Ziel einzusetzen. Für die weiteren Analysen wird die erzwungene dreifaktorielle Hauptachsenanalyse herangezogen, weil sie klar zu einem Faktor *Umentscheidung*, einem Faktor *Eigeninteresse* und dem oben beschriebenen *Unwohlsein-Faktor* führt (s. Tabelle B-20), wobei das Item *h2\_enga* kein Markier-item darstellt. Es lädt in Kreuzvalidierungen zum Teil noch deutlicher auf dem ersten Faktor. Es werden 54.31 Prozent der Itemgesamtvarianz aufgeklärt. Da die Korrelation der beiden Items auf Faktor drei nur  $r_{ij} = .19$  beträgt, wird hier von einer Zusammenfassung der beiden Items abgesehen. Die Items werden als Einzelitems weitergeführt. Die beiden erstellten Skalen haben gute und sehr gute Reliabilitätskennwerte (Tabelle B-20a).

#### **6.4.3.5 Handlungsfeldspezifische Kognitionen**

In diesem Bereich waren zwei Untersuchungsvariablen auf ihre Item- und Skalenkennwerte zu überprüfen: *Arbeitszentralität* und *Funktionen der Arbeit für das Selbst*.

##### **Arbeitszentralität**

Die Zentralität der beruflichen Arbeit im gesamten Lebensspektrum wurde als Skala mit sechs Items erhoben. Fünf der sechs Items waren in einer Weise formuliert, dass niedrige Werte auf der Antwortskala eine hohe Arbeitszentralität indizierten. Nur Item *azent4* (Wortlaut: „Zu arbeiten ist für mich ein Wert an sich.“) war in der intuitiv stimmigen Richtung gepolt. Daher wurden die anderen fünf Items vor der Analyse rekodiert. Eine Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ ergibt wie theoretisch konzipiert eine einfaktorielle Lösung, die 35.25 Prozent der Varianz aufklären kann (vgl. Tabelle B-21). Die Reliabilitätskennwerte liegen in einem guten Bereich, so dass die einfaktorielle Konzeption als gelungen betrachtet wird (Tabelle B-21a).



### Funktion der Arbeit für das Selbst

Konzeptionell waren acht Funktionsbereiche aufgestellt, wobei a priori keine genauen Hypothesen bestanden, welche dieser Funktionen sich in Faktorenanalysen gemeinsam gruppieren würden. Die Testung war in diesem Sinne explorativ. Die Hauptachsenanalyse mit dem Extrakriterium „Eigenwerte größer eins“ führt zu einer vierfaktoriellen Lösung mit einem starken ersten Faktor ( $\lambda = 6.06$ ), der 51.86 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt. Hierbei werden sehr disparate Funktionen gebündelt, die zum Teil deutliche Doppelladungen aufweisen.

Aufgrund dieser Befundlage wurde mit mehreren höherfaktoriellen Lösungen experimentiert. Geht man davon aus, dass acht Bereiche konzipiert waren, so lag es nahe, eine achtfaktorielle Lösung auszutesten. Diese klärt 62.54 Prozent der Itemgesamtvarianz auf, Faktor sieben und acht werden aber nur durch jeweils ein Item – *f\_kont1* respektive *f\_kont2* – gebildet. Ansonsten ergeben sich Faktoren mit den konzeptionell zusammengedachten Items, wobei sich die Items zum *Selbstwert* und zum *Sinn* gemeinsam positionieren. Da eine sparsamere Lösung wünschenswert ist, wird die sechsfaktorielle Hauptachsenanalyse als Grundlage der Faktorbildung herangezogen (vgl. Tabelle B-22). Sie hat ein angemessenes Maß an Sparsamkeit und Differenziertheit und klärt 58.70 Prozent der Itemgesamtvarianz auf. Den ersten Faktor bilden die beiden Items zum *Status und Prestige* gemeinsam mit dem Item *f\_kont1*, wobei dieses nur sehr gering lädt und in dieser Höhe auf fast allen Faktoren. Diese Zuordnung mag darin begründet sein, dass *interessante Kontakte* direkt auf den eigenen Status zurückwirken können, man lernt „die wichtigen Leute“ kennen. Das Item wird aus inhaltlichen Gründen zur Skala hinzugenommen. Die Reliabilitätskennwerte bleiben im akzeptablen Bereich – gerade für eine so kurze Skala (Tabelle B-22a).

Faktor zwei bündelt die sinn- und selbstwertbezogenen Items und lässt sich am besten bezeichnen als *Sinnerleben für das Selbst*. Die Items zur *Strukturfunktion* bilden gemeinsam mit dem Item *f\_kont2* den dritten Faktor, der die Komponente *Aktivität* erfasst. Es reihen sich drei jeweils doppelt besetzte Faktoren an: *Fitness*, *Gemeinsinn* und *Broterwerb*. Dabei erweist sich der Faktor *Broterwerb* als besonders persistent und unabhängig: Gibt man zwei Faktoren vor, so tauchen diese beiden Items klar als zweiter Faktor auf. Man könnte davon sprechen, dass es die Grundfunktion „Einkommenssicherung zum Überleben“ gibt und darüber hinausgehende Funktionen.

#### 6.4.3.6 Zielpluralistische Variablen

Die beiden hier eingeordneten Skalen erheben die Wichtigkeit bestimmter Ziele, die bei der Entscheidung über einen Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen eine Rolle spielen können. Dabei werden sowohl die selbstberichteten Motivationen als auch die Mutmaßungen über die Motivationen anderer Vollzeitarbeitnehmer erhoben.

Die explorative Hauptachsenanalyse ergibt für die Selbstzuschreibung eine vierfaktorielle Lösung, die 47.03 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt (s. Tabelle B-23). Das Item zu den *familiären Pflichten und Möglichkeiten* (*s\_ziel8*) lädt nicht ganz mit  $a_{ij} = .40$ ; dennoch wird es

gemeinsam mit dem Ziel *Finanzen* zu einer Skala zusammengefasst, was auch eine ergänzende Hauptkomponentenanalyse unterstützt. Es ergeben sich damit die folgenden vier Zielbereiche: *gemeinwohlorientierte Ziele*, *karrierebezogene Ziele*, *private eigeninteressebezogene* und *familien-/finanzorientierte Ziele*. Für die erste Skala sind die Reliabilitätskennwerte im guten Bereich, die anderen Skalen bestehen aus jeweils zwei Zielbereichen und korrelieren in mittlerer Höhe (Tabelle B-23a).

Die Fremdzuschreibung ergibt ohne Erzwingung von Faktoren eine dreifaktorielle Lösung mit einer Varianzaufklärung von 39.16 Prozent. Den ersten Faktor bilden dabei die gleichen vier Items wie bei der Selbsteinschätzung – die *gemeinwohlorientierten Ziele*. Die dortigen Faktoren drei und vier bilden eine gemeinsame Dimension in dieser Analyse. Erzwingt man um der Parallelität willen eine vierfaktorielle Lösung, so steigt die Varianzaufklärung auf 45.97 Prozent. Das Item zu den *sonstigen Interessen* (Hobbies, Freizeit) lädt knapp gemeinsam mit *Familie* und *Finanzen*. Doch beträgt die Faktorladung nur  $a_{ij} = .36$  und das Item weist zwei weitere nahezu gleich hohe Ladungen auf Faktor zwei und drei auf. Daher wurde es aus Konsistenzgründen mit dem *Fitness-Item* ( $f\_ziel2$ ) zusammengezogen (vgl. Tabelle B-24 und B-24a). Es ergeben sich ähnliche Reliabilitätskennwerte wie bei den Selbsteinschätzungen.

#### **6.4.3.7 Soziale Erwünschtheit**

Für diese Studie wurde auf eine neuere Skala zurückgegriffen: die deutsche Version des BIDR (*Balanced Inventory of Desirable Responding*; Musch, Brockhaus & Bröder, 2002), der zwei Komponenten der sozialen Erwünschtheit erfasst: das typische *Impression Management* oder *Fremdtäuschung* und den Faktor der *Selbsttäuschung* mit jeweils zehn Items.

Es wurde aus Vergleichbarkeitsgründen das Verfahren der Hauptkomponentenanalyse gewählt, da die Autoren (Musch, Brockhaus & Bröder, 2002) diese Variante wählen. Führt man diese Analyse ohne Vorgabe einer Faktorenanzahl durch, so ergibt sich eine sechsfaktorielle Lösung, die 51.14 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt und aufgrund von hohen Doppelladungen und einer Mischung der Items zur *Selbst-* und *Fremdtäuschung* nicht zu interpretieren ist – ein Hinweis auf konzeptuelle Unschärfen einzelner Items. Führt man die Analyse mit der Vorgabe einer zweifaktoriellen Lösung durch, so ergibt sich jedoch das erwartete Muster (s. Tabelle B-25). Diese Lösung klärt 27.32 Prozent der Itemgesamtvarianz auf, etwas mehr als die in der Studie von Musch et al. (2002) berichtete Aufklärung von 25.9 Prozent. Nicht alle Items laden in einer Höhe über  $a_{ij} = .40$ , sie werden jedoch in die Skalen aufgenommen: Ein Vergleich der Ladungsmuster mit der Studie von Musch et al. (2002) zeigt, dass auch bei deren Untersuchung einige Items nicht als Markieritems zu betrachten sind. Die Autoren berichten von internen Konsistenzen nach Cronbachs Alpha  $\alpha = .62$  und  $.65$  für *Selbst-* und *Fremdtäuschung* und bezeichnen diese als vertretbar. Die Forderung nach einer klaren zweifaktoriellen Struktur erscheint Musch et al. (2002) vorrangig gegenüber der Forderung nach einer hohen Homogenität der Subskalen (die in dieser Stichprobe mit  $r = .33$ ,  $p < .01$  interkorrelieren). In der vorliegenden Studie liegen die internen Konsistenzen der Subskalen bei  $\alpha = .67$  und  $.69$  für *Selbst-* und *Fremd-*

*täuschung* und damit geringfügig über den von Musch et al. (2002) berichteten Werten (vgl. Tabelle B-25a). Der Vergleich der Ladungsmuster und der Trennschärfen der einzelnen Items zeigt vergleichbare Werte (s. Tabelle B-26).

#### **6.4.3.8 Zusammenfassung und Diskussion der Skalenbildung**

Insgesamt können die Skalenkonzeptionen weitgehend als gelungen bezeichnet werden. Die Erwartungen an die Dimensionalität haben sich bei vielen Skalen bestätigt, und wo dies nicht der Fall war, konnten weiterführende Erkenntnisse über die Binnenstruktur einzelner Konstrukte gewonnen werden. Hierzu soll auf einige Befunde nochmals vertiefend eingegangen werden.

Bezüglich des **Angstkonstruktes** zeigten die Analysen beispielsweise, dass sich das Item zur *Angst vor der Arbeitslosigkeit von Familienmitgliedern* den Items zur *Angst vor eigener Arbeitslosigkeit* und nicht der *Angst vor Arbeitslosigkeit im Bekanntenkreis* zuordnet. Unter Vorbehalt lässt sich formulieren, dass die Familie wie ein Teil des Selbst behandelt wird, also zum erweiterten sozialen Selbst zu gehören scheint.

Die Faktorenanalysen zu den Items zur **Handlungsschuld und existenziellen Schuld** erbrachten eine Differenzierung innerhalb des *existenzielle Schuld*-Konstruktes. Dies zeigt sich bereits anhand des Faktors, der bei einer unforcierten Lösung entsteht und der die Items zur *Handlungsschuld* sowie die beiden Items *es2* und *es3* umfasst. Was verbindet diese Items? Eine Idee ist, dass die beiden ES-Items im Kontext der *Handlungsschuld*-Items auf eine bestimmte Weise verstanden werden: Sie beziehen sich auf die eigene bessere Lage im Vergleich zu Arbeitslosen, was zum einen durchaus einen anderen Aspekt trifft als die beiden anderen Items zur ES (s.o.). Zum anderen ist es vielleicht gerade die eigene bessere Lage, die eine Voraussetzung für Handeln schafft. Oder anders formuliert: Das Empfinden von Schuldgefühlen in Anbetracht der eigenen besseren Lage geht mit Schuldgefühlen aufgrund von zu geringem eigenen Einsatz bzw. aufgrund von Unterlassungen einher. Ein Schuldempfinden aufgrund der Bewertung des eigenen Arbeitsplatzbesitzes als Glück ist hierfür nicht vonnöten.

Da die Analysen zudem darauf deuten, dass allen Items eine starke gemeinsame Schuld-Komponente zugrunde liegt, ist auch an neue Formate zu denken. Denn im vorliegenden Fall beginnen die Formulierungen immer gleich. Es wäre für zukünftige Studien zu überlegen, ob man ein Format verwendet, das die Gefühlskomponente in den Satz integriert und eventuell jeweils leicht anders formuliert („Mir macht es zu schaffen, dass...“; „Ich fühle mich schuldig, wenn ich bedenke, dass...“; „Der Gedanke plagt mich...“). Auch bei der Skala zur *Ungerechtigkeit ungleicher Kosten-Nutzen-Verteilungen* ließe sich überlegen, nicht jedem Item „Es ist sehr ungerecht, ...“ voranzustellen. Darauf deuten auch die deskriptiven Ergebnisse eines Einzelitems mit dem Wortlaut: „Für mich machen diese Aussagen keinen Sinn, da dieses Problem für mich keine Frage der Gerechtigkeit ist.“ Der Mittelwert beträgt  $AM = 3.25$  bei einer Streuung von  $SD = 1.69$ . Man könnte die Formulierung entweder in die Items einbetten oder aber den Skalenanker verändern: von „ist sehr ungerecht“ über „neutral“ bis „ist gerecht“.

Bei den Analysen der **Skalen nach Yamagishi und Sato (1986)** zeigte sich, dass sich die Items deutlich anders gruppieren als konzeptionell angenommen. Nach dieser Analyse zu schließen, werden wahrscheinlich andere Konstrukte gemessen als von Yamagishi und Sato (1986) postuliert. Durch die deutliche Kombination der ursprünglich als *eigeninteresse-* gegenüber *vertrauensbezogen* konzipierten Skalen entstehen zwei in ihrem Gehalt von der Ursprungsidee abweichende Dimensionen. Die *Eigeninteresse*-Items zerfallen entlang ihrer Polung und scheinen daher zwei unterschiedliche Aspekte zu repräsentieren. Die Items, die auf eine Prämisse des Gemeinwohls deuten, kombinieren sich mit Items zum *Habituellen Vertrauen*, die zwar von einem Vorherrschen des Eigeninteresses ausgehen, die dies jedoch eher konstatierend feststellen. Das heißt hier entsteht ein Mischfaktor: *Eigeninteresse* ist zwar eine dominante Strömung, aber Gemeinwohl sollte Vorrang haben. Und auch Faktor zwei ist entsprechend ein Mischfaktor. Er versammelt die vier deutlich tendenziöser *misstrauisch* formulierten Items, die zum Teil Konsequenzen für die entsprechenden Gruppen fordern, und kombinieren diese mit einer *konkurrenzorientierten, die Dominanz von Eigennutz bejahenden Haltung*. Demnach kann auf Basis dieser Ergebnisse und mit den vorliegenden Items nicht klar zwischen den beiden von Yamagishi und Sato (1986) unterschiedenen Motiven getrennt werden.

Die Ergebnisse der Kreuzvalidierungen entsprechen in der Mehrzahl der Fälle den jeweiligen Lösungen in der Gesamtstichprobe. Geringe Abweichungen einzelner Itemzuordnungen ergaben sich vereinzelt bei besonders komplexen Skalen. Die Reliabilitätskennwerte sind zufriedenstellend bis gut, was auch dafür spricht, dass die Probanden das Messinstrument trotz seiner Länge mit hoher Aufmerksamkeit und Differenzierungsfähigkeit bearbeitet haben. An einzelnen Punkten bei neu konzipierten Skalen und bei der Skala zum *Problembewusstsein* ist eine Verbesserung der messtheoretischen Eigenschaften in weiteren Studien wünschenswert.

Zu letzter Skala schließt sich aufgrund der Datenlage die Frage an, warum das Item *pbew\_1n* so schlechte Eigenschaften zeigt. Es ist negativ gepolt. Betrachtet man den Wortlaut, so zeigt sich, dass der Unterschied zu einem positiv gepolten Item lediglich in dem Wort „keinen“ statt „einen“ liegt. Eventuell haben manche Befragte hier nicht sauber gelesen, wodurch es zu Verwechslungen bzw. falschem Ankreuzen kam. Diese Annahme lässt sich durch das Antwortmuster der Personen stützen, die bei diesem Item im Fragebogen den Wert „5“ oder „6“ angekreuzt haben – diese Werte fallen aus den intraindividuellen Antwortmustern heraus. Eine Analyse ohne diese Befragten ( $617 = N = 619$ ) führt wiederum zu einer zweifaktoriellen Lösung, die nun 35.36 Prozent der Varianz aufklärt (ein Anstieg von etwa 7 %). Item *pbew\_1n* hat dann eine Faktorladung von  $a_{ij} = .65$  auf dem ersten Faktor. Item *pbew4* und *pbew5* laden gemeinsam auf dem zweiten Faktor. Die Kennwerte sind demnach für das Item zwar besser, insgesamt jedoch immer noch nicht zufriedenstellend.

### **Diskriminative Validität**

Ergänzend zu diesen Ergebnissen können konstruktübergreifende Faktorenanalysen die gefundenen Strukturen und damit die diskriminative Validität in weiten Teilen bestätigen. Eine ge-

meinsame Analyse aller Emotionsskalen etwa (*Empörung, Angst, existenzielle Schuld, Handlungsschuld*) trennt eindeutig zwischen den unterschiedlichen Emotionen. Beim Kriterium „Eigenwerte größer eins“ entstehen sechs Faktoren:

- zwei Angstfaktoren – Trennlinie *Angst vor Unfrieden* versus die restlichen vier Items;
- zwei Empörungsfaktoren – Arbeitslose und Gewerkschaften versus die restlichen Akteure;
- zwei Schuld faktoren – es4 und es5 dabei als eigener Faktor.

Auch die handlungsfeldspezifischen Bereiche *Arbeitszentralität* und *Funktionen der Arbeit* trennen sich klar. Eine erzwungene dreifaktorielle Hauptachsenanalyse repliziert die Skala *Arbeitszentralität* und zwei Funktionsskalen: *Broterwerb* und ein Faktor, der alle anderen Funktionen gemeinsam umfasst. Auch die Konstrukte *Verantwortungsabwehr* und *Verursachungsanteile* trennen sich: Es entsteht eine vierfaktorielle Lösung mit exakt den beiden erstellten Skalen zur *Verantwortungsabwehr* sowie dem internalen Faktor und einem „Restfaktor“. Einzige Ausnahme bildet Item *b\_al*, das sich inhaltlich nachvollziehbar der ersten Skala *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* zuordnet.

Eine gemeinsame Analyse der Skalen *Einflussmöglichkeiten* und *Verursachungsanteile* hat eine Lösung mit vier Faktoren bei einer Varianzaufklärung von 46.78 Prozent zur Folge. Bei den externalen Akteuren entstehen Mischfaktoren. Die beiden internalen Faktoren trennen sich hingegen entsprechend der konzeptuellen Unterscheidung. Bei den internal ausgerichteten Akteuren wird demnach klarer differenziert, bei den externalen Akteuren eher dazu geneigt, „alles über einen Kamm zu scheren“. Auf eine ungenügende Differenziertheit des Fragebogens bzw. seiner Itemformulierungen kann dieser Umstand nicht zurückgeführt werden, da sich dann auch bzgl. der internalen Akteure keine klare Faktortrennung zeigen dürfte. Diese Faktorenstruktur könnte ein Hinweis auf eine Tendenz sein, angesichts des hochkomplexen Phänomens Arbeitslosigkeit sowohl *Einflussmöglichkeiten* als auch *Beiträge zur Entstehung* eher bei kollektiven Akteuren zu sehen (vgl. Lane, 1986; Montada & Mohiyeddini, 1995). Alternativ wäre denkbar, dass die Befragten auf der internalen Ebene stärker differenzieren, weil der Fragebogen mit den aufgelisteten Optionen bei der Einfluss-Skala bereits vor Augen führt, dass **jeder** Akteur Handlungsmöglichkeiten hat. Bei den Skalen zu den *Verursacheranteilen* wurde hierauf verzichtet, so dass sich hier deutlicher ein Bias durchsetzen könnte, Verursachungsanteile (evtl. auch im Sinne einer Immunisierungsstrategie) auf externe Akteure zu beziehen.

Bei den *Trittbrettfahrer-Szenarien* wurden jeweils alle Items eines Szenarios explorativ einer gemeinsamen Analyse unterzogen. Für diese Analyse wurden keine Reliabilitäten errechnet. Für das erste Szenario liefert eine Hauptachsenanalyse mit dem Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ eine dreifaktorielle Lösung, die 53.67 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklärt. Es entsteht ein erster Faktor mit bipolarer Prägung (vgl. Tabelle B-27): Die drei *Demotivations*-Items als handlungsbezogene Indikatoren laden hier gemeinsam mit den beiden Emotionsitems zum *Ärger über sich selbst*. Zudem laden negativ zwei weitere Items zum *Handeln aus Über-*

*zeugung* und *Handeln aus Rücksichtnahme* – dies sind demnach zwei den Ärgergefühlen und Demotivationsimpulsen entgegenstehende Motivationen. Die zwei auf das Handeln bezogenen *Eigeninteresse*-Items bilden direkt einen eigenen dritten Faktor. Faktor zwei gruppiert die Skalen *Empörung über geringen Einsatz anderer* und *Sanktionsbedürfnis*.

Führt man auch mit den Skalen des zweiten Szenarios eine Hauptachsenanalyse aller Items durch, so ergeben sich beim Extraktionskriterium „Eigenwerte größer eins“ vier Faktoren, die 47.07 Prozent der Itemgesamtvarianz aufklären. Den vierten Faktor bildet allein das Item *s2\_ei1f* und dies mit einer Ladung von nur  $a_{ji} = .37$ . Aus diesem Grunde wurde eine dreifaktorielle Lösung erzwungen, die 44.26 Prozent der Varianz aufklären kann (vgl. Tabelle B-28). Der einzige Unterschied zur vierfaktoriellen Lösung ist, dass sich Item *s2\_ei1f* in den ersten Faktor eingliedert. Der erste Faktor ist damit sehr stark und bipolar geprägt. Er wird von den Handlungsitens zu den Bereichen *Umentscheidung* versus *Beibehaltung aus Eigeninteresse* dominiert. Hinzu kommen noch die Items der Skala *selbstbezogene Eigeninteressen*. Es polarisieren sich demnach kognizierte Eigeninteressen und der Wunsch zum Rückgängigmachen der Entscheidung. Der zweite Faktor entspricht deutlich dem Faktor *Schuld- und Schamgefühle*. Diesem ordnen sich die Items *Unwohlsein bei Beibehaltung* und *anderweitiger Einsatz* zu, zwei Impulse, die aus Schuldgefühlen entstehen können. Faktor drei besteht aus den vier Items der Skala *Schadenfreude und angenommene Eigeninteressen der anderen*, so dass sich drei große Bereiche ergeben.

Insgesamt sind auch die Ergebnisse zu den Trittbrettfahrer-Szenarien sehr zufriedenstellend. Die theoretisch angenommenen Verbindungen konnten weitestgehend empirisch belegt werden und die Reliabilitätskennwerte sind akzeptabel bis gut. Die insgesamt starke Varianzaufklärung spricht dafür, dass wesentliche Aspekte in beiden Szenarien erfragt worden sind, und ist vermutlich durch den starken Bezug von Szenario und Itemuniversum bedingt. Bei den gemeinsamen Analysen aller Items ist weniger die Trennlinie Handlung versus Kognition/Emotion erkennbar, sondern stärker eine Gruppierung über diese Grenzen hinweg, so dass sich korrespondierende Kognitionen/Emotionen und Handlungen gemeinsam anordnen. Diese Trennung war als Hilfskonstruktion hinzugezogen worden; es wäre zu überlegen, ob diese Teilung in zukünftigen Fragebogen aufgehoben werden kann. Für die weiteren Analysen werden jedoch die Skalen für die beiden Ebenen getrennt behandelt. Eine wesentliche Erkenntnis sind die uni- und bipolaren Faktorstrukturen. Für Überarbeitungen ist darauf zu achten, manche Items mit hohen Doppelladungen eindeutiger zu formulieren.

In Tabelle B-29 in Anhang B sind die ermittelten Skalen, die Items und ihre Kennwerte der internen Konsistenz zusammenfassend dargestellt. Wo sich Items nicht zu Skalen zusammenfassen ließen, werden im Folgenden Einzelitems für die Zusammenhangsanalysen herangezogen.

### 6.4.4 Kriteriumsvalidität

Kriteriumsvalidität liegt vor, wenn das Ergebnis eines Tests zur Messung eines latenten Konstrukts mit Messungen eines korrespondierenden manifesten Merkmals bzw. Kriteriums übereinstimmt (vgl. Bortz & Döring, 2002). Diese sogenannten Außenkriterien stellen dabei oft Beobachtungssachverhalte dar, die erst zu einem späteren Zeitpunkt gemessen werden können. Dies ist im vorliegenden Fall nicht möglich, es sei denn, es würde in Zukunft tatsächlich einen Appell von der Bundesregierung zum freiwilligen Verzicht auf Arbeitszeit- und Einkommensanteile geben.

Eine besondere und oft eingesetzte Variante ist die „Technik der bekannten Gruppen“ (*Known Groups*; vgl. Bortz & Döring, 2002). Hierbei ist das Kriterium die Zugehörigkeit zu Gruppen, die für die Unterschiede in der Ausprägung des zu messenden Konstrukts verantwortlich sein sollen (Kubinger, 1996). Für diese Studie sind mehrere Ansatzpunkte denkbar: Eine Möglichkeit ist ein Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeittätigen. Es wurde bereits davon berichtet, dass auch Teilzeittätige an der Studie teilgenommen haben (vgl. Kap. 6.3). Tabelle 11 stellt die soziodemografischen Kennzeichen der Teilzeittätigen und einer gleich großen und hinsichtlich Alter, Geschlecht und Bildung parallelisierten Stichprobe zusammen.

**Tabelle 11: Soziodemografische Struktur der Kriteriumsgruppen (Teilzeittätige).**

	N	Alter		Geschlecht		Bildung
		AM	SD	männlich	weiblich	MD
Teilzeittätige	89	37.14	8.68	46	43	4 (Abitur)
Vergleichsgruppe Vollzeittätige	89	37.22	8.81	46	43	4 (Abitur)

Für die Validität der beiden Kriterienskalen würde es sprechen, wenn sich die Muster der Bereitschaften beider Gruppen unterscheiden: Bei einem reinen *Einkommensverzicht* sollte es keine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen geben, hingegen bei einem gekoppelten *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* kann man erwarten, dass sich bei bereits Teilzeittätigen eine höhere Bereitschaft zeigt, weil aus der Perspektive von Vollzeittätigen geantwortet werden soll. Die Mittelwertsunterschiede bestätigen die formulierten Annahmen (vgl. Tabelle 12), die Effektstärke beläuft sich auf  $d = .52$  (nach Faul & Erdfelder, 1992) und liegt damit im mittleren Bereich (Cohen, 1988).

**Tabelle 12: Mittelwertsunterschiede in den Verzichtsbereitschaften zwischen Teilzeit- und Vollzeittätigen.**

	Teilzeittätige		Vergleichsgruppe Vollzeittätige		t	df
	AM	SD	AM	SD		
Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen	4.17	1.48	3.43	1.34	3.49**	176
Verzichtsbereitschaft auf Einkommen	2.19	1.16	1.96	.86	1.48	158.32 <sup>1</sup>

\*\*  $p < .01$

<sup>1</sup> t-Wert für heterogene Varianzen wird berechnet.

Als zweite sinnvolle Kriteriumsgruppe lassen sich die gewerkschaftlich Aktiven verstehen. Diese Gruppe kann für die Validierung mehrerer Skalen herangezogen werden. Tabelle 13 stellt die Kennzeichen der Gewerkschafter- und einer parallelisierten Vergleichsgruppe zusammen.<sup>32</sup>

**Tabelle 13: Soziodemografische Struktur der Kriteriumsgruppen (Gewerkschafter).**

	N	Alter		Geschlecht		Bildung
		AM	SD	männlich	weiblich	MD
Gewerkschafter	165	39.86	9.96	120	45	4 (Abitur)
Vergleichsgruppe	165	39.56	9.96	120	45	4 (Abitur)

Auch hier wird erwartet, dass sich die Muster der Verzichtsbereitschaften unterscheiden: Das Anliegen der Gewerkschaften liegt zwar durchaus in einer Arbeitszeitverkürzung, jedoch in aller Regel bei vollem Lohnausgleich (vgl. Kilz & Reh, 1997)<sup>33</sup>. In dieser Studie wird jedoch von einer gleichzeitigen entsprechenden Senkung des Einkommens ausgegangen, so dass von einem politisch motivierten „Kontrasteffekt“ ausgegangen werden kann: Die Angleichung des Einkommens nach unten steht den gewerkschaftlichen Forderungen entgegen (vgl. Kilz & Reh, 1997), daher sollte ihre Bereitschaft unter derjenigen der Vergleichsgruppe liegen. Für den reinen *Einkommensverzicht* gibt es a priori keine Unterscheidungshypothese, da dieser nicht in die typischen Verhandlungspositionen der Tarifpartner passt.<sup>34</sup>

Das Antwortmuster bestätigt die Annahmen (mit einem Effekt  $d = .28$ ) und bietet damit auch erste Hinweise für eine unterschiedliche zugrundeliegende Motivkonstellation bei den beiden Verzichtsbereitschaften (vgl. Tabelle 14).

Für die *Empörungsskalen* bzgl. der beiden Tarifpartner sollten sich ebenfalls klare Unterschiede zur Vergleichsgruppe ergeben: Tatsächlich ist die *Empörung über Gewerkschaften* signifikant geringer ( $d = .73$ ), die *Empörung über Arbeitgeber* signifikant höher als bei der nicht-aktiven Vergleichsgruppe ( $d = .57$ ).

**Tabelle 14: Mittelwertsunterschiede bei verschiedenen Skalen zwischen Gewerkschaftern und Nicht-Gewerkschaftern.**

	Gewerkschafter		Vergleichsgruppe Nicht-Mitglieder		t	df
	AM	SD	AM	SD		
Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen	3.15	1.41	3.56	1.55	2.52*	322.85 <sup>1</sup>
Verzichtsbereitschaft auf Einkommen	1.83	0.87	1.88	0.86	0.50	327
Empörung über die Gewerkschaften	3.38	1.63	4.49	1.40	6.65**	318.75 <sup>1</sup>
Empörung über die Arbeitgeber	4.91	1.10	4.23	1.28	-5.12**	318.61 <sup>1</sup>

\*\*  $p < .01$

\*  $.01 < p < .05$

<sup>1</sup> t-Wert für heterogene Varianzen wird berechnet.

<sup>32</sup> Nur Vollzeittätige.

<sup>33</sup> Die Teilzeitarbeit wird von den Gewerkschaften als prekäre Arbeitszeitform eingestuft, hinzukommend betrachten sie ihre Verbreitung eher kritisch. Aus diesem Verständnis heraus wurde den Teilzeitmodellen gegenüber eine „massive Defensiv- bis Blockadeposition“ aufgebaut.

<sup>34</sup> Dies sähe anders aus, wenn nach einer Arbeitszeitverlängerung bei gleichem Lohn gefragt würde.



Die Befunde sind deutlich und sprechen für die Validität der Messung der aufgeführten Konstrukte. Weitere Hinweise für die Validität der Messung der Bereitschaftsskalen finden sich in Kapitel 7.5.2 zu den *Berufsorientierungen*, wobei hier eine subjektive Gruppenzuteilung zugrunde liegt.

Eigene Arbeitslosigkeit kann zudem als manifestes Außenkriterium zur Validierung der Angstskalen dienen. So sollten Personen, die bereits selbst einmal arbeitslos waren, von mehr Angst in der Kategorie *ich/Primärgruppe* – und als strenges Kriterium auch nur in dieser – berichten. Für Personen, die in der Vergangenheit arbeitslos waren ( $N = 263$  in der Gesamtstichprobe) zeigt sich in der besagten Angstskala der gedachte Unterschied zu Personen, die noch nie arbeitslos waren ( $t [689] = 2.09; p < .05$ ). Die beiden Gruppen unterscheiden sich nicht bezüglich der *Angst vor sozialem Unfrieden* oder *Angst vor Arbeitslosigkeit im Bekanntenkreis*. Dabei muss berücksichtigt werden, dass das Kriterium nur Teilaspekte der Angstkonstrukte abbildet – ein häufiges Problem (vgl. Bortz & Döring, 2002).

#### 6.4.5 Kontrolle sozialer Erwünschtheit

Die empirische Kontrolle *sozialer Erwünschtheit* erfolgt über die Betrachtung der bivariaten Korrelationen der Modellvariablen mit den beiden BIDR-Skalen: *Impression Management (Fremdtäuschung;  $\alpha = .69$ )* und *Selbsttäuschung ( $\alpha = .67$ )*.

Bivariate Korrelationen der Modellvariablen mit der ersten Skala der *Fremdtäuschung* weisen auf einen nur sehr geringen Einfluss des *Impression Managements* hin. Bei den Verzichtsbereitschaften beträgt die höchste, noch dazu negative Korrelation  $r = -.09$  ( $p < .05$ )<sup>35</sup> mit der Fremdeinschätzung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen. Alle anderen Korrelationen werden nicht signifikant. Bei den Prädiktoren steigt keine Korrelation über .20 und nur wenige Korrelationen werden signifikant. Die höchsten Zusammenhänge finden sich mit der Skala *Selbsteinschätzung gemeinwohlorientierte Ziele* ( $r = .18$ ), *Arbeitszentralität* ( $r = .15$ ), *gemeinwohlorientierte Haltung* ( $r = .13$ ) und *Funktion Gemeinsinn* ( $r = .12$ ), also einigen Skalen mit dem Primärfokus auf Gemeinsinn bzw. prosoziale Inhalte. Es ist insgesamt nicht von einer bewussten Verfälschung der Antworten auszugehen.

Für die Skala *Selbsttäuschung* zeigen sich bei den Selbsteinschätzungen der Verzichtsbereitschaften moderate, aber signifikante negative Korrelationen ( $r = -.15$  respektive  $r = -.14$ ) – bei den Fremdzuschreibungen nicht. Je höher demnach eine Person auf der Skala *Selbsttäuschung* liegt, desto niedriger die berichteten Selbsteinschätzungen. Zudem gibt es eine Reihe von moderaten Korrelationen, die  $r = .25$  in keinem Fall übersteigen, mit den Prädiktorskalen. Beachtenswert sind die folgenden Korrelationen über  $r = .20$  ( $p < .01$ ):

- S2 Schuld- und Schamgefühle  $r = -.25$ ,
- Handlungsschuld  $r = -.24$ ,

---

<sup>35</sup> Soweit nicht vermerkt, beträgt das Signifikanzniveau  $p < .01$ .

- Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage  $r = -.22$ ,
- H2 Umentscheidung  $r = -.22$ ,
- H2 Eigeninteresse  $r = .20$ .

Musch et al. (2002) beschreiben den Inhalt dieser Skala als „selbsttäuschende Übertreibung“, die dem Schutz des Selbstwertgefühls diene. Je stärker diese Tendenz, desto weniger werden *Schuld- und Schamgefühle* und *Handlungsschuld* empfunden und desto stärker nutzen die Befragten die Strategie der *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* ( $r = .13$ ). Mit den Zwischenkriterien *Nützlichkeit* und *Gerechtigkeit* korreliert diese Skala signifikant, aber mäßig negativ ( $r = -.17$  respektive  $r = -.15$ ). Insgesamt betrachtet weisen die schwachen Korrelationsmuster darauf hin, dass Skalen, die entweder „unangenehme“ Empfindungen beschreiben (wie Schuldgefühle), die Dissonanz auslösend wirken können oder für einen Verzicht sprechen würden, negativ mit der Skala *Selbsttäuschung* korrelieren.

Nur wenige Skalen korrelieren positiv mit *Selbsttäuschung*: Außer den oben benannten Skalen handelt es sich um die Selbsteinschätzung *familien-/finanzorientierter Ziele* ( $r = .13$ ), die Skala *Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag* ( $r = .10$ ) und die *eigennutzorientierte Haltung und Misstrauen* ( $r = .09$ ). Diese Muster lassen sich als Hinweis auf oben benannte Schutzstrategien betrachten, die helfen, aversive Gefühle zu reduzieren oder Verantwortung induzierende Kognitionen abzuwehren. Hierfür lassen sich auch die Ausführungen von Musch et al. (2002) heranziehen, dass die höchste Ladung auf der BIDR-Skala zur Erfassung der *Selbsttäuschung* Items aufweisen, die eine übertriebene Wahrnehmung von Kontrolle und dogmatische Überzuversicht anzeigen.

Obwohl aufgrund der insgesamt sehr geringen Zusammenhänge nicht mit einer Verzerrung der Ergebnislinien zu rechnen ist, wird ggf. bei den entsprechenden empirischen Analysen zur Absicherung der Einfluss der Tendenz zur sozialen Erwünschtheit auspartialisiert.

## 7 Befunde

Im vorliegenden Abschnitt rücken nun die in Kapitel 5.3 zusammengefassten integrativen und leitenden Forschungsfragen in den Mittelpunkt. Die empirischen Befundlinien werden im Einzelnen herausgearbeitet, wobei verschiedene Analysemethoden helfen sollen, die empirischen Antworten zu finden. Hierbei werden sowohl multivariate Methoden als auch inferenzstatistische oder deskriptive Befunde herangezogen.

Zur Veranschaulichung der Untersuchungsergebnisse werden gelegentlich wörtliche Zitate der Befragten aufgeführt, die den freien Anmerkungen am Ende des Fragebogens entnommen sind. Etwa 28 Prozent der Befragten (194 Personen, davon 120 online<sup>36</sup>) haben diese Möglichkeit genutzt, um mit eigenen Worten kritisch und ergänzend auf die Themen des Fragebogens einzugehen.

Bevor die erste Forschungsfrage ins Zentrum der Ausführungen tritt, wird ein genauerer Blick auf die Verzichtsbereitschaften geworfen, um einen Eindruck von ihrer Prävalenz und Ausprägung allgemein sowie in unterschiedlichen demografischen Subgruppen zu gewinnen.

### 7.1 Wozu sind die Vollzeittätigen bereit?

In Tabelle 15 sind die deskriptiven Maße für die beiden Skalen der Verzichtsbereitschaften zusammengestellt – auf Basis der vollzeittätigen Teilnehmer. Wie in Kapitel 6.4.3.1 erläutert, ergaben die Faktorenanalysen zwei Kriteriengruppen, die betrachtet werden können: zum einen den Verzicht auf Einkommen bei gleichzeitiger Senkung der Arbeitszeit, zum anderen einen reinen Einkommensverzicht in Form einer Sonderabgabe, dem Verzicht auf Gehaltserhöhungen oder bezahlten Urlaub.<sup>37</sup> Die Standardabweichung liegt bei der ersten Skala deutlich höher, auch liegt eine klar negative Kurtosis (Dichte der Verteilung um den Mittelwert) vor; bei der *Verzichtsbereitschaft auf Einkommen* ist eine deutliche Schiefe der Verteilung festzustellen. Der Kolmogorov-Smirnov Test zur Überprüfung der Abweichung von der Normalverteilung wird jeweils signifikant (*Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen*: Kolmogorov-Smirnov-Z = 1.45,  $p = .03$ ; *Verzicht auf Einkommen*: Kolmogorov-Smirnov-Z = 3.77,  $p = .00$ ).

Tabelle 15: Deskriptive Kennwerte der eigenen Verzichtsbereitschaften (12 Items).

	N	AM	SD	Schiefe	Exzess
Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen	587	3.53	1.50	-.02	-1.08
Verzichtsbereitschaft auf Einkommen	588	1.89	0.88	1.00	.36

Dabei ist ein Vergleich der absoluten Zahlen beider Skalen nicht möglich, da sie inhaltlich – vom Itemwortlaut her – nicht äquivalent sind. Bildet man exakt vergleichbare Skalen, um einen

<sup>36</sup> Online wurden zumeist längere Kommentare niedergeschrieben als offline und zudem deutlich mehr allgemeine Kommentare zum Thema. Auf den Papierversionen finden sich hingegen mehr Anmerkungen zu einzelnen Items.

<sup>37</sup> Ausführliche deskriptive Kennwerte für alle Skalen dieser Studie finden sich in Tabelle B-30 im Anhang.

klarerer Eindruck vom Unterschied zwischen den Ausprägungen beider Skalen zu erhalten, so lassen sich jeweils die drei Items aggregieren, die Verzichte von 5, 10 und 20 Prozent ansprechen. Es ergibt sich für die *Bereitschaft zum Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* ein Mittelwert von  $AM = 3.08$  ( $SD = 1.65$ ). Für die äquivalenten drei Items zum *Einkommensverzicht* ergibt sich  $AM = 1.60$  ( $SD = .91$ ). Es zeigt sich hierbei, dass das Muster erhalten bleibt.

Die Ergebnisse zu den einzelnen Kriteriumsitems (s. Abb. 9) zeigen auf, dass eine substantielle Zahl der befragten Vollzeitbeschäftigten bereit ist, auf Anteile des Einkommens und/oder der Arbeitszeit zu verzichten. Hierzu wurden die Befragten in der Mitte der Skala gesplittet: Personen, die Werte von 1 bis 3 ankreuzten, wurden zu der Kategorie „eher nicht bereit“ zusammengefasst und Personen mit den Werten 4 bis 6 zur Kategorie „eher bereit“.

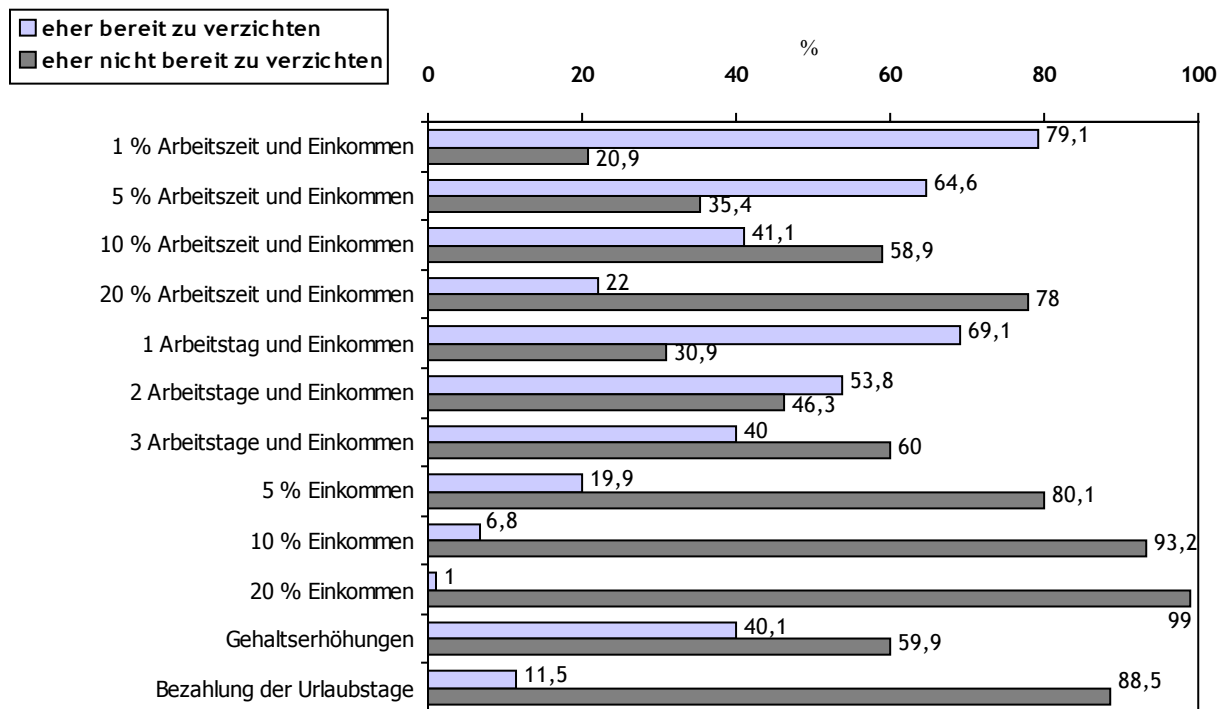


Abbildung 9: Der Anteil der eher Verzichtsbereiten und eher nicht Verzichtsbereiten (in %) für die Einzelitems.

Über die Hälfte der Befragten ist eher bereit, auf ein oder fünf Prozent der Arbeitszeit und des Einkommens zu verzichten; über ein Fünftel der Befragten würde sogar 20 Prozent Zeit und Einkommen aufgeben. Fragt man nach einer Abgabe von ganzen Arbeitstagen mit entsprechender Lohnreduzierung, so würden 53,8 Prozent auch zwei Tage weniger arbeiten (was etwa einer Reduktion um 10 Prozent entspricht) und drei Tage Reduzierung hätten immerhin noch 42 Prozent der Befragten gern – jeweils ohne Lohnausgleich. Hieran zeigt sich, dass die Befragten eine höhere Bereitschaft indizieren, wenn nach *ganzen* Arbeitstagen gefragt wird. Die Attraktivität steigt vermutlich bei Verzichten auf „Zeit am Stück“. Denkbar wäre ebenfalls, dass es sich um einen Anschaulichkeitseffekt handelt. Auf ihren bezahlten Urlaub würden 11,5 Prozent der Arbeitnehmer verzichten. Geht man von einem durchschnittlichen Urlaubsanspruch von 28 Tagen aus (vgl. Saborowski, Schupp & Wagner, 2004), so entspricht dies etwa einem Verzicht auf

über zehn Prozent des Einkommens. Die Zahl von 11.5 Prozent ist daher als beachtlich zu bezeichnen.

### 7.1.1 Einfluss soziodemografischer Variablen

Aufgrund der Zusammensetzung der Stichprobe ist bei Mittelwertsvergleichen auch auf Besonderheiten von einzelnen Untersuchungsgruppen zu achten (vgl. Kap. 6.3). Daher wurden die Verteilungen auch für unterschiedliche Gruppen betrachtet. Hierzu sei zudem auf die Ausführungen bezüglich der Kriteriumsvalidität verwiesen: Zwischen Vollzeit- und Teilzeittätigen sowie Gewerkschaftern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern ließen sich klare Unterschiede in der Bereitschaft zum *Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen* finden, nicht jedoch hinsichtlich reiner *Einkommensverzichte* (vgl. Kap. 6.4.4). Unterscheidet man die Gruppen nach verschiedenen demografischen Variablen, so lässt sich feststellen, dass das grundsätzliche Muster – höhere kombinierte Verzichtsbereitschaft bei größerer Streuung – gleich bleibt (vgl. Tabelle 16 unten). Männer und Frauen unterscheiden sich nur in ihrer Bereitschaft zum *Einkommensverzicht* signifikant: Die weiblichen Befragten geben hierbei eine höhere Bereitschaft an. Zu einem *Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen* sind zudem die jüngeren Befragten bereiter. Eine genauere Betrachtung der Altersvariable – für welche die Vollzeittätigen in fünf Alterskategorien eingeteilt wurden<sup>38</sup> – zeigt, dass sich hierbei vornehmlich die Alterskategorie 26 bis 35 Jahre, also die jungen Berufstätigen, von der Kategorie 46 bis 55 Jahre durch eine höher ausgeprägte Bereitschaft unterscheidet. Dieser Unterschied könnte jedoch leicht auch auf eine Drittvariable (Mediatorvariable) zurückzuführen sein, etwa das Vorhandensein von Kindern. Dies wird durch eine univariate Varianzanalyse mit beiden Faktoren (dichotomer Altersvariable und „Kinder ja - nein“) bestätigt: Der signifikante Alterseffekt verschwindet komplett ( $F [1;576] = .12; p = .73$ ) – nur die Existenz eigener Kinder hat einen signifikanten Effekt ( $F [1;576] = 5.95; p < .02$ ).<sup>39</sup>

Für das Bildungsniveau finden sich ebenfalls signifikante Unterschiede, in diesem Fall sowohl für den reinen Einkommensverzicht als auch für die parallele Arbeitszeitreduktion: Zu beidem sind die höheren Bildungsschichten bereiter. Dabei könnte man an einen Mediatoreffekt des Familieneinkommens denken. Dieser lässt sich jedoch keineswegs finden: Die Höhe des familiären Einkommens hat weder auf die *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* noch auf die Bereitschaft zum reinen *Einkommensverzicht* eine Auswirkung.

Dies gilt sowohl für den t-Test mit dichotomisierten Gruppen als auch für die entsprechenden einfaktoriellen Varianzanalysen mit der feingliedrigeren (neunstufigen) Unterteilung – kein Post-Hoc-Einzelvergleich (Tukey, Bonferroni)<sup>40</sup> erreicht das Signifikanzniveau. Auch eine Kon-

---

<sup>38</sup> Kategorie 1: 18 bis 25 Jahre ( $N = 32$ ); Kategorie 2: 26 bis 35 Jahre ( $N = 282$ ); Kategorie 3: 36 bis 45 Jahre ( $N = 166$ ); Kategorie 4: 46 bis 55 Jahre ( $N = 76$ ); Kategorie 5: 56 bis 65 Jahre ( $N = 26$ ).

<sup>39</sup> Belegt wird dies zusätzlich durch einen signifikanten F-Test der Lebenssituation auf die Verzichtsbereitschaft bzgl. Arbeitszeit und Einkommen ( $F [3;581] = 3.11; p < .05$ ): Laut Post-Hoc-Test liegt der signifikante Unterschied zwischen der Kategorie „in Partnerschaft“ und „mit Familie“ lebend, letztere geringer in ihrer Verzichtsbereitschaft. Der Post-Hoc-Vergleich „allein“ und „mit Familie“ nähert sich der Signifikanz ( $p = .11$ ).

<sup>40</sup> Bei heterogenen Varianzen wird der Games-Howell-Test eingesetzt (Diehl & Staufenbiel, 2001).

trolle der Anzahl der Personen, die zum Einkommen beitragen, durch separate Varianzanalysen für Allein- und Doppelverdiener verändert die Ergebnisse nicht.

**Tabelle 16: Mittelwertsunterschiede und Streuungen der Verzichtsbereitschaften für verschiedene demografische Gruppen (nur Vollzeitstätige).**

In Klammern N	Verzicht auf Arbeitszeit + Einkommen		Verzicht auf Einkommen	
	AM	SD	AM	SD
<b>Geschlecht</b>	t = 1.71 [491.06 <sup>1</sup> ]		t = 3.75** [586]	
männlich (372/373)	3.45	1.56	1.79	0.86
weiblich (215)	3.66	1.39	2.07	0.89
<b>Alter (MD-Split)</b>	t = 2.33* [578]		t = 0.09 [579]	
< 36 (314)	3.66	1.49	1.89	0.84
mind. 36 (266/267)	3.37	1.52	1.89	0.92
<b>Kinder</b>	t = 3.38** [585]		t = 0.11 [586]	
ja (191)	3.23	1.48	1.88	0.95
nein (396/397)	3.67	1.50	1.89	0.84
<b>Bildungsniveau</b>	t = -5.07** [585]		t = -3.03** [344.18 <sup>1</sup> ]	
< Abitur (165)	3.03	1.41	1.73	0.78
mind. Abitur (422/423)	3.72	1.50	1.95	0.91
<b>Familieneinkommen (Netto)</b>	t = -0.63 [584]		t = 0.06 [585]	
< 2000 Euro (209)	3.47	1.49	1.89	0.85
mind. 2000 Euro (377/378)	3.55	1.51	1.89	0.90

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

<sup>1</sup> t-Wert für heterogene Varianzen wird berechnet.

Grundsätzlich sollte man bei der Interpretation dieser Unterschiede insofern vorsichtig sein, als dass sie eventuell auf vermittelnde Variablen zurückzuführen sind, die mit dem Geschlecht oder dem Bildungsniveau konfundiert sind. Für die Altersvariable konnte dies bereits dargelegt werden. Für die Validität der Trennung der beiden Kategorien von Verzichtsbereitschaften spricht, dass die Zusammenhänge zwischen beiden Bereitschaften für die verschiedenen Gruppen unterschiedlich sind – es ist nicht so, dass die Gruppen, die beim kombinierten Verzicht eine höhere Bereitschaft haben, immer auch beim *Einkommensverzicht* eine höhere Bereitschaft zeigen. Das Kehrmuster Kategorie A > B bei einer Skala und zugleich Kategorie A < B auf der zweiten Bereitschaftsskala gibt es nicht.

### 7.1.2 Einfluss handlungsfeldspezifischer personenbezogener Daten

Im Fragebogen wurden zudem einige handlungsfeldspezifische, quasi-demografische Daten erhoben. Auf die diesbezüglichen entsprechenden Gruppenunterschiede soll hier ein ergänzender Blick geworfen werden (vgl. Tabelle 17). Gegebenenfalls wird auf sie zu späteren Zeitpunkten zurückzukommen sein, weil sie Hinweise auf weiterführende psychologische Wirkmechanismen geben könnten.

Insgesamt zeigen sich vier signifikante Unterschiede:

- (1) Personen, die selbst bereits einmal arbeitslos waren, sind zu einem *kombinierten* Verzicht – und nur zu diesem – bereiter als Personen, die noch nie arbeitslos waren.

- (2) Ebenso führt ein befristeter Arbeitsvertrag nur beim gekoppelten Verzicht zu höheren Bereitschaften. Auch hier liegt es nahe, vermittelnde Variablen wie das Alter oder Vorhandensein von Familie anzunehmen. Tatsächlich sind 50 der 64 Personen mit befristeten Verträgen (78.1 %) unter 36 Jahre alt und 84.4 Prozent haben keine Kinder im Vergleich zu 65.2 Prozent der Personen mit unbefristeten Verträgen ( $Chi^2 [1] = 9.53; p < .01$ ).
- (3) Wer von arbeitslosen Familienangehörigen berichtet, ist hingegen signifikant bereiter zu reinen *Einkommensverzichten*.
- (4) Dies gilt auch für Personen, die im öffentlichen Dienst arbeiten. Dieser Befund ist auf den ersten Blick erklärungsbedürftig; auf ihn wird im Kapitel 7.5.2.3 über die *Berufsorientierungen* zurückgekommen.

**Tabelle 17: Mittelwertsunterschiede und Streuungen der Verzichtsbereitschaften für handlungsfeldspezifische demografische Gruppen (nur Vollzeitstätige).**

	Verzicht auf Arbeitszeit + Einkommen		Verzicht auf Einkommen		
	In Klammern N	AM	SD	AM	SD
<b>Eigene Arbeitslosigkeit</b>		t = 2.48* [584]		t = -0.61 [585]	
ja (209)		3.73	1.56	1.86	0.86
nein (377/378)		3.41	1.46	1.90	0.89
<b>Arbeitslosigkeit in der Familie</b>		t = -0.33 [583]		t = -2.16* [584]	
ja (281)		3.54	1.54	1.97	0.92
nein (304/305)		3.50	1.48	1.81	0.82
<b>Befristung Arbeitsvertrag</b>		t = 3.18** [583]		t = 0.98 [584]	
ja (64)		4.09	1.48	1.99	0.84
nein (521/522)		3.46	1.50	1.88	0.88
<b>Arbeitsplatz in Gefahr</b>		t = 0.08 [578]		t = -0.45 [579]	
ja (117/118)		3.52	1.52	1.86	0.86
nein (463)		3.51	1.49	1.90	0.88
<b>Bereits Kurzarbeit geleistet</b>		t = -0.85 [582]		t = -1.25 [583]	
ja (71)		3.38	1.56	1.77	0.94
nein (513/514)		3.54	1.50	1.91	0.87
<b>Öffentlicher Dienst</b>		t = -0.23 [579]		t = 2.50* [284.06]	
ja (176)		3.49	1.49	2.03	0.98
nein (405/406)		3.52	1.51	1.82	0.81

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

Die Wahrnehmung, der eigene Arbeitsplatz sei in Gefahr, und bereits geleistete Kurzarbeit haben keinerlei Einfluss auf die Maße der Verzichtsbereitschaften.

### Politische Sympathien

Betrachtet man die Zusammenhänge der beiden Verzichtsbereitschaftskategorien mit den politischen Sympathien (vgl. Tabelle 18), so zeigen sich folgende Muster:

- Bezüglich des kombinierten Verzichtsmaßes gilt: Je höher die Sympathien für CDU/CSU, desto geringer die Bereitschaft. Erhöhte Sympathiewerte für Bündnis90/die Grünen gehen mit

einer höheren *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* einher. Es folgt in schwächerem Maße die PDS; die Sympathien für die weiteren Parteien haben keinen Zusammenhang mit den Verzichtsbereitschaften.

- Für den reinen *Einkommensverzicht* ergeben sich höhere Bereitschaften bei stärkerer Sympathie für Bündnis 90/die Grünen, SPD und PDS.

**Tabelle 18: Korrelationen der Verzichtsbereitschaften mit politischen Sympathien.**

	CDU	CSU	SPD	Bündnis90/ die Grünen	FDP	PDS	Republikaner
Verzicht auf Arbeitszeit + Einkommen	-.13**	-.18**	.06	.22**	-.04	.10*	-.06
Verzicht auf Einkommen	.01	-.08*	.15**	.20**	.06	.11**	-.04

\*  $01 < p < .05$

\*\*  $p < .01$

Umverteilungsbereitschaft findet sich also tendenziell stärker bei Personen mit Sympathie für die Parteien des linken Parteienspektrums, wobei die Sympathie für Bündnis 90/die Grünen gleichermaßen den stärksten Zusammenhang mit beiden Verzichtskategorien aufweist.

### 7.1.3 Stabilität der Bereitschaft nach Fragebogenbearbeitung

In der Befragung wurden – wie in Kapitel 5.2.1 erläutert – drei der Bereitschaftsitems nochmals am Schluss der inhaltlichen Befragung erhoben.

Über die drei Items gemittelt ergibt sich für Zeitpunkt t1 zu Beginn der Befragung für die *Vollzeittätigen* ein Mittelwert von  $AM = 3.94$  ( $SD = 1.58$ ) und für den Zeitpunkt nach der Befragung t2 ein  $AM = 3.86$  ( $SD = 1.52$ ). Ein t-Test für gepaarte Stichproben belegt einen signifikanten Unterschied ( $t [584] = 2.11$ ;  $p = .04$ ): Die Bereitschaft ist demnach nach der Befragung gesunken – allerdings laut GPower-Analyse (Faul & Erdfelder, 1992) mit einem äußerst kleinen Effekt von  $d = .05$ . Die Korrelation der beiden Skalen liegt sehr hoch bei  $r = .82$  ( $p < .01$ ). Für die *Teilzeitarbeitnehmer* in der Studie ist das Ergebnis ein anderes: Der Mittelwert zum ersten Messzeitpunkt t1 beträgt  $AM = 4.43$  ( $SD = 1.67$ ) und für den Zeitpunkt nach der Befragung t2  $AM = 4.57$  ( $SD = 1.50$ ). Das heißt, hier steigt die Bereitschaft noch leicht an, obwohl der t-Test nicht signifikant wird ( $t [86] = -1.13$ ;  $p = .26$ ). Dies spricht für unterschiedliche Wahrnehmungsprozesse bei Vollzeit- und Teilzeittätigen.



## 7.2 Überschätzung der Dominanz von Eigeninteressen?

„Generell bin ich für Solidarität und würde auch etwas beisteuern. Allerdings habe ich aber auch gelernt, dass die Welt sehr egoistisch ist.“

*Untersuchungsteilnehmerin*

Im Fokus der Betrachtungen dieses Kapitels steht die erste Forschungsfrage dieser Arbeit (vgl. Kap. 5.3), ob sich in der vorliegenden Stichprobe und im hier fokussierten Handlungsfeld der Beschäftigungspolitik bzw. Arbeitslosigkeit eine Überschätzung der Prävalenz und Dominanz von Eigeninteresse – wie etwa in den Studien von Miller und Ratner (1996) – nachweisen lässt. Lassen sich demnach Hinweise für ein Wirksamwerden des „Mythos’ Eigeninteresse“ finden? Hierzu werden verschiedene Analyseansätze präsentiert und zusammengezogen.

Ein erster Schritt besteht in der Betrachtung der Handlungsbereitschaften und dem Vergleich dieser mit den entsprechenden Fremdzuschreibungen: Werden die Handlungsbereitschaften bei anderen unterschätzt? Wenn man davon ausgeht, dass die *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und/oder Einkommen* – aus welchen Motiven auch immer – grundlegend prosozialer Natur ist, weil sie einem allseits erwünschten Ziel zugute kommen soll, so ließe sich eine niedrigere Fremdzuschreibung vorsichtig als Unterschätzung prosozialer Bereitschaften einordnen. Ein weiterer Schritt ist die Betrachtung von in die Untersuchung integrierten Indikatoren unterschiedlicher Motivationen für diese Bereitschaften: Werden eigennutzorientierte Motivationen bei anderen überschätzt?

### 7.2.1 Selbst- und Fremdeinschätzungen der Bereitschaften im Kontrast

Wie erläutert, ergaben sich zwei Kriteriengruppen. Die Fremdzuschreibungen wurden in verkürzter Fassung vorgelegt, um die Befragten nicht über die Maßen zu strapazieren. Um eine Äquivalenz der Fremd- und Selbsteinschätzungen herzustellen, wurden daher zwei verkürzte Selbsteinschätzungsskalen gebildet (vgl. Kap. 6.4.3.1): eine drei Items umfassende Skala zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* und eine zwei Items umfassende Skala zum reinen *Einkommensverzicht*. Die deskriptiven Maße für diese verkürzten Skalen zeigt Tabelle 19. Da die jeweils höheranteiligen Verzichte nicht integriert sind, liegen die Mittelwerte höher als bei den Langversionen. Die Streuung ist hier bei der *Verzichtsbereitschaft auf Einkommen* vergleichsweise höher. Wiederum weichen beide Skalen von der Normalverteilung ab (*Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen (kurz)*: Kolmogorov-Smirnov-Z = 3.62,  $p = .00$ ; *Verzicht auf Einkommen (kurz)*: Kolmogorov-Smirnov-Z = 3.35,  $p = .00$ ).

**Tabelle 19: Deskriptive Kennwerte der Selbsteinschätzungen der Verzichtsbereitschaften (5 Items; verkürzte Skalen).**

	N	AM	SD	Schiefe	Exzess
Eigene Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen	587	4.34	1.59	-.77	-.53
Eigene Verzichtsbereitschaft auf Einkommen	585	2.53	1.37	.57	-.67

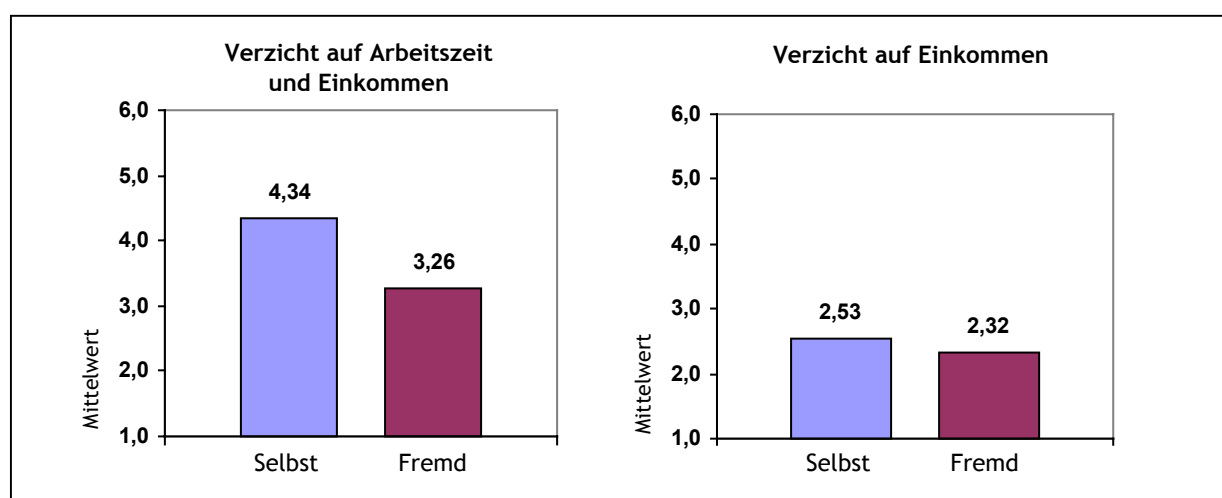
Anzumerken ist an dieser Stelle, dass der Anteil an Personen, die insgesamt überhaupt keine Bereitschaft haben, also einen Mittelwert von eins auf den Skalen besitzen, unterschiedlich groß ist: Für die *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* sind es 47 Vollzeitbeschäftigte und mithin acht Prozent. Für die *Verzichtsbereitschaft auf Einkommen* sind es hingegen 158 Personen, also 27 Prozent. Diese Personen können die Bereitschaften der anderen faktisch nicht mehr unterschätzen.

Tabelle 20 stellt die entsprechenden Kennwerte für die Fremdzuschreibungen zusammen. Die Mittelwerte sowie Streuungen beider Skalen liegen unter denen der Selbsteinschätzung; wiederum liegen jeweils keine Normalverteilungen vor (*Fremdzuschreibung Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen*: Kolmogorov-Smirnov-Z = 1.98,  $p = .00$ ; *Fremdzuschreibung Verzicht auf Einkommen*: Kolmogorov-Smirnov-Z = 3.94,  $p = .00$ ).

**Tabelle 20: Deskriptive Kennwerte der Fremdzuschreibungen der Verzichtsbereitschaften.**

Fremdzuschreibungen	N	AM	SD	Schiefe	Exzess
Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen	587	3.26	1.13	.03	-.47
Verzichtsbereitschaft auf Einkommen	587	2.32	1.10	.71	-.02

Die unterschiedlichen Werte in den Selbst- und Fremdeinschätzungen weisen besonders beim kombinierten *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* auf einen deutlichen Unterschied hin. Überprüft man diese Mittelwertsunterschiede mit Hilfe von t-Tests für abhängige Stichproben, so zeigt sich ein deutlich signifikanter Effekt für den Mittelwertsunterschied der beiden links in Abbildung 10 dargestellten Skalen ( $t [584] = 19.50$ ;  $p < .01$ ) mit hoher Effektstärke ( $d = .79$ ). Aber auch der Mittelwertsunterschied bei den beiden Skalen zum reinen Einkommensverzicht wird signifikant ( $t [582] = 4.75$ ;  $p < .01$ ), jedoch mit kleiner Effektstärke ( $d = .17$ ).



**Abbildung 10:** Balkendiagramme der Mittelwerte für die Fremd- und Selbsteinschätzung der *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* (links) und der *Verzichtsbereitschaft auf Einkommen* (rechts).

Es soll allerdings aufgrund der obigen Befundlage zur Anzahl der Personen, die de facto nicht mehr unterschätzen können (ergo eine mittlere Selbsteinschätzung von eins haben), nochmals auf die Daten geschaut werden, wenn man diese Personen aus den jeweiligen Analysen ausschließt.

Tabelle 21 stellt die Daten für die Vollzeittätigen zusammen, deren jeweilige Bereitschaft größer als eins ist. Die Schere zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung wird für die Bereitschaften zum *Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen* etwas breiter ( $t [538] = 24.10$ ;  $p < .01$ ) mit einem großen Effekt von  $d = 1.08$ . Insbesondere der Vergleich der Selbst- und Fremdeinschätzung bezüglich des reinen *Einkommensverzichtes* zeigt nun auch klar, dass der Unterschied insgesamt wegen eines Bodeneffektes klein ausfiel, denn ohne die Personen, die keinerlei Bereitschaft angeben, zeigt sich die Unterschätzung der tatsächlichen Bereitschaft weit deutlicher ( $t [425] = 9.69$ ;  $p < .01$ ) mit einem mittelstarken Effekt von  $d = .44$ .

**Tabelle 21: Deskriptive Kennwerte der Verzichtsbereitschaften ohne Personen, die keinerlei Bereitschaft angeben.**

	N	AM	SD	Schiefe	Exzess
Eigene Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen	540	4.64	1.30	-.73	-.45
Fremdeinschätzung derselben	539	3.36	1.07	.06	-.38
Eigene Verzichtsbereitschaft auf Einkommen	427	3.10	1.17	.50	-.59
Fremdeinschätzung derselben	426	2.61	1.07	.56	-.09

Die im Folgenden aufgeführten Korrelationen (vgl. Tabelle 22) zwischen den einzelnen Verzichtsbereitschaften (eigene und fremdzugeschriebene) werden als Partialkorrelationen, kontrolliert für beide *soziale Erwünschtheitsskalen*, berichtet, obwohl die Korrelationen mit diesen relativ gering sind (vgl. Kap. 6.4.5). Sie werden wieder für alle Vollzeitbeschäftigten insgesamt angegeben. Welche Beobachtungen lassen sich machen?

- Die Mittelwerte beider Fremdzuschreibungen liegen unter denen der Selbsteinschätzungen; für die Differenz beim *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* ist dieser Effekt deutlich größer als für die Differenz beim *Einkommensverzicht*. Das heißt, die Befragten unterschätzen die Bereitschaft, auf Arbeitszeit **und** Einkommen zu verzichten, deutlich stärker als den reinen *Einkommensverzicht*. Dies gilt auch bei Ausschluss der Personen, die keinerlei Bereitschaft angeben. Insgesamt ist jedoch von einem Bodeneffekt bei der Skala zum *Einkommensverzicht* auszugehen.
- Diese Verhältnisse spiegeln sich auch in den Korrelationen wider: Beide Fremdzuschreibungen korrelieren hoch mit den entsprechenden eigenen Bereitschaften, die Korrelation für den reinen *Einkommensverzicht* ( $r = .64$ ) liegt jedoch noch klar über der Korrelation für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* ( $r = .55$ ). Die Höhe der Erwartung über die Beteiligung anderer geht also mit den eigenen Bereitschaften einher (potenzielle Kausalrichtungen werden später bei den Regressionsanalysen näher betrachtet).

- Der Zusammenhang zwischen der eigenen Bereitschaft zum *Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen* und dem reinen *Einkommensverzicht* beträgt  $r = .33$  und fällt bei den Fremdzuschreibungen deutlich niedriger aus ( $r = .19$ ). Die Enge des Zusammenhangs wird also eher unterschätzt (wobei dies nicht direkt erfragt wurde). Das Streudiagramm der beiden Verzichtsbereitschaften (Abb. B-1 im Anhang) zeigt zudem, dass es so gut wie keine Personen gibt, deren Bereitschaft zum reinen *Einkommensverzicht* höher ausgeprägt ist als ihre Bereitschaft zum kombinierten *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*.
- Die Fremdzuschreibungen korrelieren jeweils relativ stark mit ihren äquivalenten Selbsteinschätzungen, jedoch eher gering mit der jeweils anderen Selbsteinschätzung: Die Fremdzuschreibung der Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* und die Selbstzuschreibung des reinen *Einkommensverzichts* korrelieren zu  $r = .14$  und die Fremdzuschreibung des reinen *Einkommensverzichts* korreliert mit der eigenen Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* zu  $r = .18$ . Dies ist ein Hinweis, dass die Erwartungen spezifisch wirken und die jeweils andere Handlungsbereitschaft eher gering beeinflussen.

Die Fremdzuschreibungen verhalten sich demnach deskriptiv und korrelativ anders als die Selbstzuschreibungen. Auf die weitere inhaltliche Bedeutung dieser Unterschiede wird in Kapitel 7.3.6 eingegangen.

**Tabelle 22: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der Verzichtsbereitschaften (Selbst- und Fremdzuschreibungen), kontrolliert für beide Skalen zur sozialen Erwünschtheit.**

		1	2	3	4
AM		4.34	2.53	3.26	2.32
SD		1.59	1.37	1.13	1.10
1	Eigene Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen	-	-	-	-
2	Eigene Verzichtsbereitschaft auf Einkommen	.33**	-	-	-
3	Fremdzuschreibung: Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen	.55**	.14**	-	-
4	Fremdzuschreibung: Verzichtsbereitschaft auf Einkommen	.18**	.64**	.19**	-

\*\*  $p < .01$

### **Gibt es einen Reihenfolgeeffekt?**

Um einen eventuellen Reihenfolgeeffekt der Beantwortung kontrollieren zu können, wurde für die Papierversion des Fragebogens die Reihenfolge der Abfrage der Selbsteinschätzung und der Fremdzuschreibung variiert. Von den 270 vollzeittätigen Befragten, die die Papierversion beantwortet haben, haben 132 die Version mit der vorangestellten Selbsteinschätzung beantwortet. Die restlichen 138 Personen haben – wie auch alle online Befragten – die Fremdeinschätzung vor der Selbsteinschätzung abgegeben. Der Vergleich beschränkt sich auf die 270 offline Befragten.

Keiner der Mittelwertsvergleiche per t-Test für unabhängige Stichproben wird signifikant. Mit Irrtumswahrscheinlichkeiten von  $p = .14$  respektive  $.11$  liegt bei den Fremdzuschreibungen keine Signifikanz vor. Die Mittelwerte der Befragten, die eine Fremdeinschätzung zuerst abgeben, liegen etwas höher. Ergänzend wurden die Korrelationen betrachtet. Unterscheiden sich diese zwischen den beiden Versionen? Die entsprechenden Partialkorrelationen finden sich in untenstehender Tabelle 23.

**Tabelle 23: Korrelationen der Verzichtsbereitschaften (eigene und Fremdzuschreibungen) für beide Reihenfolgeversionen, kontrolliert für soziale Erwünschtheit.**

		1		2		3	
Version		F-S <sup>1</sup>	S-F <sup>2</sup>	F-S	S-F	F-S	S-F
1	Eigene Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen	-	-	-	-	-	-
2	Eigene Verzichtsbereitschaft auf Einkommen	.45	.30	-	-	-	-
3	Fremdzuschreibung: Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen	.57	.55	.28	.11	-	-
4	Fremdzuschreibung: Verzichtsbereitschaft auf Einkommen	.22	.22	.72	.55	.19	.23

<sup>1</sup> Fremdeinschätzung vor der Selbsteinschätzung ( $N = 134$ )

<sup>2</sup> Selbsteinschätzung vor der Fremdeinschätzung ( $N = 126$ )

Laut Bortz (1993) lassen sich zwei Korrelationen, die für zwei voneinander unabhängige Stichproben mit den Umfängen  $n_1$  und  $n_2$  ermittelt wurden, auf einen signifikanten Unterschied prüfen, indem über Fishers Z-Werte ein z-Wert ermittelt wird (vgl. Meng, Rosenthal & Rubin, 1992). Die paarweisen Vergleiche führen in einem Fall zu einem signifikanten Unterschied: Der kritische z-Wert von 1.65 (der 5 % der Verteilung abschneidet) ist mit  $z = 2.22$  für die Korrelation zwischen der Selbsteinschätzung auf Einkommensverzicht und der entsprechenden Fremdzuschreibung überschritten ( $r = .72$  versus  $.55$  – grau unterlegt in der Tabelle). Das heißt, für Personen, die zuerst eine Fremdeinschätzung abzugeben hatten, ist der Zusammenhang zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung des Einkommensverzichts höher als für Personen, die zuerst eine Selbsteinschätzung abgegeben haben. Dies spricht dafür, dass Personen, die zuerst eine Fremdeinschätzung vornehmen, die folgende Selbsteinschätzung stärker an die abgegebene Fremdeinschätzung anlehnen als vice versa. Möglicherweise könnte dies ein Hinweis auf einen differenziellen Verarbeitungsprozess bei der Bereitschaft zum *Einkommensverzicht* sein: Man lehnt die Selbsteinschätzung stärker an die Fremdeinschätzung an, da man bei dieser Variante zuerst und direkt über das Verhalten anderer nachdenkt.

## 7.2.2 Die Wirkung des Anreizes Freizeitgewinn

Es soll nun ein weiterer Blick auf die Einzelitems geworfen werden. Auf die Bedeutung der Studien von Miller und Ratner (1996) wurde bereits hingewiesen (vgl. Kap. 2.1.1.3). Sie stellten Ergebnisse ihrer Befragungen zusammen, die dazu dienten, die Überschätzung der Macht des Eigeninteresses auf Verhalten und Einstellungen anderer aufzuzeigen. Eine Variante bediente

sich dabei der Operationalisierung von Eigeninteresse durch finanzielle Anreize: Welchen Einfluss hat Bezahlung auf die Bereitschaft zur Blutspende oder zur Teilnahme an weiteren Experimenten?

Die von Miller und Ratner (1996) berichteten Gegenüberstellungen inspirierten den folgenden Vergleich in der vorliegenden Studie: Ein Verzicht auf einen gewissen Anteil des eigenen Einkommens ohne einen weiteren direkten Vorteil (wie Freizeitgewinn) entspricht einer prosozialen Spendebereitschaft. Gleichzeitig kann man diesem Einkommensverzicht einen Vorteil anknüpfen, nämlich die entsprechende Reduzierung der Arbeitszeit. Statt eines monetären Anreizes wird hier also ein anderer eigeninteressebezogener Anreiz gesetzt: der Freizeitgewinn. Für diesen Vergleich benötigen wir die Fremd- und Selbsteinschätzungen des Verzichtes auf einen bestimmten Anteil Einkommen und gleichermaßen für den gekoppelten Einkommens- und Arbeitszeitverzicht. Für die Bereitschaften in Höhe von fünf Prozent liegen alle nötigen Einschätzungen vor.

In einem weiteren Schritt werden die jeweiligen Bereitschaften dichotomisiert gegenübergestellt, also nur die Prozentzahlen verglichen, die für „eher bereit“ stehen (Skalenwerte 4 bis 6). Sollten sich Ergebnisse analog zu Miller und Ratner (1996) finden, so müsste sich zweierlei zeigen: Zum einen sollte sich eine Unterschätzung der Spendebereitschaft unabhängig von einem Anreiz finden, zum anderen sollte sich zeigen, dass der Einfluss des Anreizes überschätzt wird.

**Tabelle 24: Anteil der eigenen und der erwarteten Verzichtsbereitschaften (in %) sowie die Faktoren der Wirkung des Anreizes Freizeitgewinn.**

	5 Prozent Arbeitszeit und Einkommen	5 Prozent Einkommen	gepoolte Bereitschaft
Selbsteinschätzung	64.6	19.9	42.25
	:3.25		
Fremdeinschätzung	47.9	11.8	29.85
	:4.06		

Die letzte Spalte (gepoolte Bereitschaft) in Tabelle 24 zeigt, dass tatsächlich unabhängig von der Bedingung eine Unterschätzung stattfindet – dies ist in der jeweiligen Bedingung ebenfalls zutreffend. Also auch, wenn es einen Anreiz gibt (Freizeit), erwarten die Befragten eine geringere Bereitschaft der anderen. Der Einfluss des Anreizes wird anhand des Ausmaßes geschätzt, mit dem sich die Einschätzungen jeweils erhöhen – getrennt für Selbst- und Fremdeinschätzungen. Liegt dieser Effekt bei den Fremdeinschätzungen höher, so kann man von einer Überschätzung der Wirksamkeit des Anreizes ausgehen. In Tabelle 24 sind die Faktoren verzeichnet, um die sich die Bereitschaften erhöhen, wenn ein Anreiz vorhanden ist: 4.06 bei den Fremdschreibungen und 3.25 bei den Selbsteinschätzungen. Dies kann als Beleg dafür gelten, dass die Wirkungsmacht von Eigeninteresse überschätzt wird: Bei sich selbst erhöht sich die Bereitschaft um 3.25, bei anderen glaubt man, dass der Anreiz mit dem Faktor 4.06 zu Buche schlägt.<sup>41</sup> Da-

<sup>41</sup> Bei Miller und Ratner (1996) ergab sich beim Blutspendeexperiment ein Faktor 1.15 für den monetären Anreiz bei sich selbst und 1.90 bei der Erwartung über das Verhalten der anderen.

bei sollte natürlich nicht übersehen werden, dass der Anreiz auch für die eigene Bereitschaft ein essenzieller Faktor ist – dies gewissermaßen im Unterschied zur Blutspendebereitschaft bei Miller und Ratner (1996). Wichtig ist in diesem Zusammenhang jedoch die Beobachtung, dass sich die beiden Verhältnisse bei Fremd- und Selbsteinschätzung unterscheiden.

### 7.2.3 Motive in Selbst- und Fremdwahrnehmung

Explizit nach dem Vorrang von eher moralischen oder eher eigeninteressebezogenen Motiven befragt, geben die vollzeittätigen Teilnehmer der Studie Antwort wie in Abbildung 11 gezeigt. Die Probanden hatten die Wahl zwischen drei Antwortalternativen und haben diese sowohl für sich ( $N = 579$ ) als auch für die anderen Arbeitnehmer ( $N = 556$ ) eingeschätzt.

Eindeutig zeigt sich hier der „Mythos Eigeninteresse“: Die Mehrheit der Befragten glaubt, dass bei anderen Vollzeitarbeitnehmern das Eigeninteresse bestimmend sei. Für sich selbst wird am häufigsten von einer gleichrangigen Bedeutsamkeit beider Motivationen berichtet. Doch meint eine hohe Anzahl von 231 Personen auch, bei ihnen selbst habe das Eigeninteresse Vorrang. Eine Dominanz von Moral wird kaum berichtet, sowohl in der Selbst- als auch in der Fremdeinschätzung. Die Zellbesetzungen unterscheiden sich laut  $\chi^2$ -Test jeweils signifikant ebenso wie der Vergleich der Selbst- und Fremdeinschätzung ( $\chi^2 [4] = 57.76; p < .01$ ). Die Kombinationen sehen wie folgt aus: 203 Personen geben sowohl für sich als auch die anderen an, Eigeninteresse habe Vorrang (Gruppe „EI/EI“).

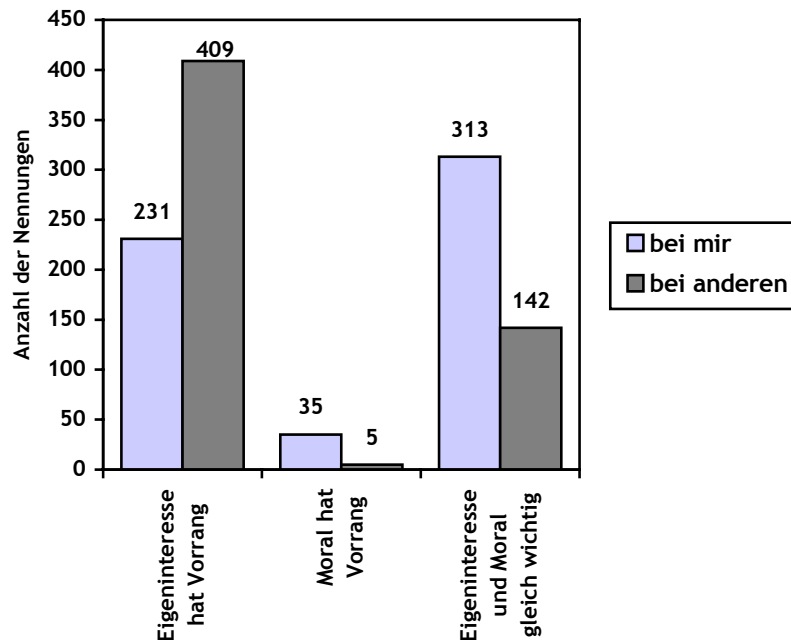


Abbildung 11: Balkendiagramme für die Dominanz unterschiedlicher Motive bei sich selbst und bei anderen.

186 Personen sehen bei sich beide Motivbereiche als bedeutsam an, hingegen bei anderen reines Eigeninteresse (Gruppe „M+EI/EI“). Und 108 Personen sehen sowohl bei sich als auch bei anderen beide Motive wirken (Gruppe „M+EI/M+EI“). Die anderen Zellen sind sehr gering besetzt. Dabei zeigt sich ein Unterschied für die Selbsteinschätzung bei der Skala *Verzichtsbereit-*

*schaft auf Einkommen*: Wer von sich selbst sagt, er sei vorrangig eigeninteressesmotiviert, ist weniger bereit zu einem *Einkommensverzicht* als die beiden anderen Kategorien ( $F [2,575] = 11.11$ ;  $p < .01$ ). Bezüglich der drei Motivgruppen zeigt sich, dass alle Mittelwertsvergleiche zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung signifikante Unterschätzungen dokumentieren – mit einer wichtigen Ausnahme: Die Gruppe EI/EI unterschätzt die Bereitschaft zum *Einkommensverzicht* nicht signifikant ( $t [201] = -.27$ ;  $p = .79$ ).

Über diese Indikatoren hinaus lassen sich die **zielpluralistischen Variablen** zur Beantwortung der Frage nach dem „Mythos Eigeninteresse“ heranziehen, da hier ebenfalls Selbst- und Fremdeinschätzung erhoben wurden. Wie sieht die Akzeptanz der ermittelten vier Zielkategorien aus und welche Erwartungen haben die Befragten bezüglich der Wichtigkeit dieser Ziele bei anderen Vollzeittätigen?

Lediglich die *karrierebezogenen Ziele* erhalten hier eine unterdurchschnittliche Wichtigkeitszuschreibung (vgl. Abb. 12). Die größte Wichtigkeit wird den *familien- und finanzorientierten Zielen* zugeschrieben, die sich nicht als rein eigeninteressebezogen interpretieren lassen, weil mit den familiären Pflichten auch die Interessen dritter Personen betroffen sind. Für die Fremdzuschreibungen findet sich der geringste Wert bei den *gemeinwohlorientierten Zielen*, der höchste ebenfalls bei den *familien- und finanzorientierten Zielen*. Die Standardabweichungen liegen nur bei zwei der Selbsteinschätzungen über 1.00. Die Fremdzuschreibungen zeichnen sich durch eine hohe Homogenität der Antworten aus: Die Streuungen liegen allesamt unter 1.00, drei sogar unter .90. Die Befragten sind sich in ihren Urteilen über andere also relativ einig. Auch die anderen Kennwerte lassen klare Abweichungen von einer idealen Verteilung erkennen (vgl. Tabelle B-30 im Anhang). Die Interkorrelationen der Skalen fallen für die Selbsteinschätzung zwar zum Teil signifikant, aber insgesamt gering aus. Die höchste Interkorrelation besteht zwischen den *privaten eigeninteressebezogenen Zielen* und den *familien- und finanzorientierten Zielen* mit  $r = .24$  (vgl. Tabelle B-31 im Anhang), die damit 5.8 Prozent gemeinsame Varianz aufweisen.

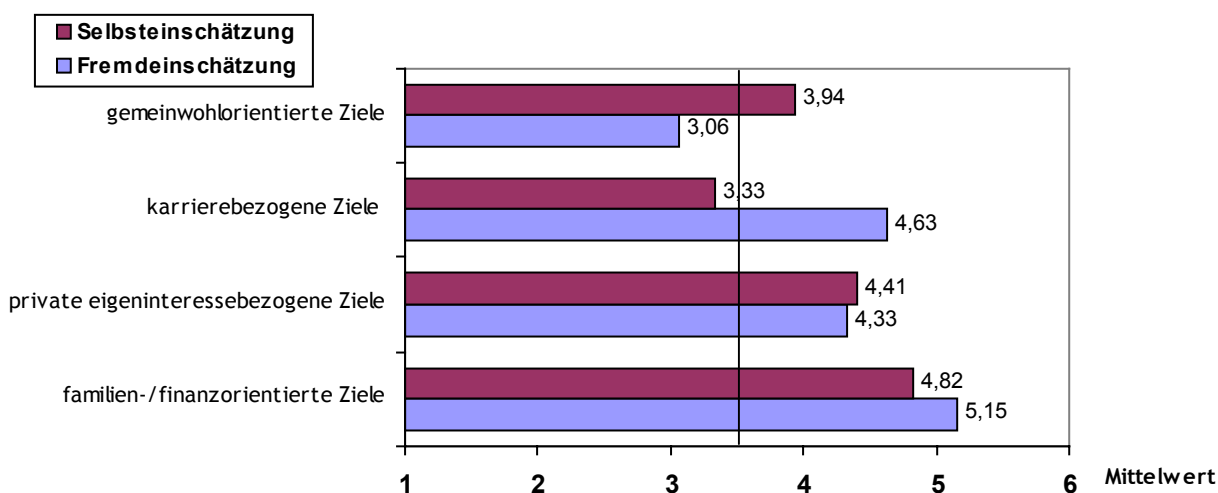


Abbildung 12: Mittelwerte der zielpluralistischen Variablen in Selbst- und Fremdwahrnehmung (mit Bezugspunkt der Skalenmitte).



Auf den ersten Blick sind bereits klare Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmungen erkennbar. Die statistische Relevanz dieser Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung wurde mit t-Tests für abhängige Stichproben geprüft. Dabei erweisen sich die Unterschiede bei den *gemeinwohlorientierten Zielen* ( $t [574] = 20.28; p < .01$ ), bei den *karriereorientierten Zielen* ( $t [575] = -24.50; p < .01$ ) und den *familien-/finanzorientierten Zielen* ( $t [575] = -8.00; p < .01$ ) als signifikant, nicht jedoch die Differenz bei den *privaten eigeninteressebezogenen Zielen* (Gesundheit/Fitness und Hobbies/Freizeit). Dies liegt vornehmlich darin begründet, dass sich die Tendenzen der beiden Items ausmitteln: Der Mittelwert für die Selbsteinschätzung der Wichtigkeit von *Gesundheit und Fitness* liegt bei  $AM = 4.50$  ( $SD = 1.35$ ), die Fremdzuschreibung jedoch bei  $AM = 3.99$  ( $SD = 1.23$ ). Für *Hobbies/Freizeit* erreicht die Selbsteinschätzung dagegen ein Mittel von  $AM = 4.32$  ( $SD = 1.25$ ) und die Fremdeinschätzung  $AM = 4.66$  ( $SD = 1.06$ ). Beide Mittelwertsunterschiede sind signifikant: Für das Item zur *Gesundheit* beträgt  $t = 8.92$  ( $df = 574; p < .01; d = .38$ ) und für das Item zur *Freizeit* ist  $t = -5.98$  ( $df = 573; p < .01; d = .29$ ). Die spezielle Rolle des Items zu den sonstigen Interessen (Hobbies, Freizeit) wurde schon bei den Faktorenanalysen offenbar (vgl. Kap. 6.4.3.6). Der Bereich *Gesundheit/Fitness* ist insgesamt im Hinblick auf Eigeninteresse als ambivalent einzuordnen, da er zwar die eigene Person und damit vitale persönliche Interessen betrifft, jedoch über das Gesundheitssystem auch an das Gemeinwohl gekoppelt ist: die Sorge für die eigene Gesundheit als Bürgerpflicht (vgl. Kärcher & Kals, 2004).

Die Korrelationen zwischen der Selbst- und der Fremdwahrnehmung liegen zwischen  $r = .23$  für die *karrierebezogenen Ziele* und  $r = .42$  für die *privaten eigeninteressebezogenen Ziele*.<sup>42</sup>

Eine kleine Differenzierung soll genauer betrachtet werden, und zwar beschränkt auf die beiden Bereiche mit der größten Diskrepanz zwischen Fremd- und Selbsteinschätzung: Die drei oben beschriebenen Gruppen haben unterschiedliche Zustimmungsmuster: Bezüglich der *gemeinwohlorientierten Ziele* liegen Gruppe M+EI/EI und M+EI/M+EI deutlich über der Gruppe EI/EI ( $F [2;494] = 65.54; p < .01$ ). Bei der Fremdzuschreibung ist es die Gruppe M+EI/M+EI, die höhere Werte erreicht; die beiden anderen Gruppen, die von einer Dominanz des Eigeninteresses bei anderen ausgehen, liegen signifikant niedriger ( $F [2;470] = 28.33; p < .01$ ). Dabei übersteigt die Fremdeinschätzung der Gruppe M+EI/M+EI die Selbsteinschätzung der EI/EI-Gruppe. Bei den *karriereorientierten Zielen* unterscheidet sich für die Selbstzuschreibung nur EI/EI gegenüber M+EI/EI durch eine signifikant höhere Zustimmung (der Unterschied EI/EI gegenüber M+EI/M+EI geht nur tendenziell in Richtung Signifikanz). Für die Fremdzuschreibung ergibt sich wiederum obiges Muster: Die Menschen der Gruppe M+EI/M+EI liegen signifikant niedriger.

**Insgesamt** sprechen die signifikanten Mittelwertsunterschiede klar für einen Bias in Richtung einer Unterschätzung gemeinwohlorientierter und einer Überschätzung selbstbezogener Ziele bei anderen Personen.

---

<sup>42</sup> Für die *gemeinwohlorientierten Ziele* liegt die Korrelation bei  $r = .38$ ; für die *familien-/finanzorientierten Ziele* beträgt  $r = .33$ .

Wie aber sieht der **tatsächliche Zusammenhang zu den Verzichtsbereitschaften** aus? Lassen sich vielleicht sogar Indizien für eine Fehleinschätzung bezüglich der eigenen Person finden? Zur Beantwortung dieser Frage wurden die Zielvariablen mit den beiden Verzichtsbereitschaften partiell korreliert, unter Kontrolle der beiden *Soziale-Erwünschtheits*skalen (vgl. Tabelle 25). Insgesamt sind die Korrelationshöhen als gering zu bezeichnen. Betrachtet man nur die Rangfolge der vier Kategorien, ohne auf die Vorzeichen zu achten, so haben die *privaten eigeninteressebezogenen Ziele* die größte Korrelation mit dem *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*, gefolgt von den *gemeinwohlorientierten Zielen*. Das Muster stimmt nicht ganz mit dem Muster der Mittelwerte überein, denn die *familien- und finanzorientierten Ziele* liegen hier an dritter Stelle statt an erster.

Für den *Einkommensverzicht* besteht die höchste Korrelation mit den *gemeinwohlorientierten Zielen*, gefolgt – mit negativem Vorzeichen – von den *privaten eigeninteressebezogenen Zielen*. Auch dieses Muster spricht wiederum für die Unterscheidung der beiden Verzichtskategorien. Soweit aus diesen Verhältnissen erschließbar, wird bei sich selbst insbesondere die Rolle der *familien- und finanzorientierten Ziele* überschätzt bzw. die Rolle *gemeinwohlorientierter Ziele* unterschätzt, da laut Tabelle 25 der Einfluss dieser beiden Kategorien ähnlich stark ist – mit leichtem Vorsprung zugunsten der *gemeinwohlorientierten Ziele*.

**Tabelle 25: Partialkorrelationen der Verzichtsbereitschaften mit den Zielvariablen (Selbst).**

Selbsteinschätzungen	Eigene Verzichtsbereitschaften	
	Arbeitszeit und Einkommen <sup>1</sup> <i>kontrolliert für soziale Erwünschtheit</i>	Einkommen <sup>2</sup> <i>kontrolliert für soziale Erwünschtheit</i>
gemeinwohlorientierte Ziele	.10*	.18**
karrierebezogene Ziele	-.06	-.03
private eigeninteressebezogene Ziele	.21**	-.11**
familien-/finanzorientierte Ziele	-.09*	-.09*

\* 01 < p < .05      \*\* p < .01      <sup>1</sup> N = 578      <sup>2</sup> N = 579

Die Fremdzuschreibungen lassen sich anhand dieser Muster nochmals als klar gebiast beschreiben: Für die *privaten eigeninteressebezogenen Ziele* sind sie noch am ehesten zutreffend; eine völlige Fehleinschätzung liegt bezüglich der Rolle der *karriereorientierten Ziele* vor: Sie spielen die geringste Rolle, man mutmaßt jedoch, dass sie den zweitstärksten Einfluss auf den Entscheidungsprozess ausüben.

Für die Fremdzuschreibungen gilt: Keine von ihnen hat eine signifikante Korrelation mit der selbstberichteten Bereitschaft zum *Einkommensverzicht* (berechnet wiederum als Partialkorrelation unter Kontrolle *sozialer Erwünschtheit*). Für die Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* lassen sich zwei schwache, aber signifikante Korrelationen finden: Mit der Fremdeinschätzung *gemeinwohlorientierter Ziele* eine negative Korrelation von  $r = -.09$  ( $p = .04$ ) und mit der Fremdeinschätzung *karriereorientierter Ziele* eine positive Korrelation von  $r =$

.13 ( $p < .01$ ). Je höher bei Personen also die Bereitschaft zum *Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen*, desto stärker gehen sie davon aus, dass *gemeinwohlorientierte Ziele* bei anderen keine Rolle spielen und *karriereorientierte Ziele* dominieren. Kontrolliert man den Zusammenhang mit der jeweiligen Selbsteinschätzung, so erreichen die Korrelationen die Höhe von  $r = -.13$  ( $p < .01$ ) bzw.  $r = .15$  ( $p < .01$ ); sie verschwinden also keineswegs.

## 7.2.4 Die Rolle des beruflichen Hintergrundes

Auf Studien, die sich mit dem Einfluss des fachlichen Hintergrundes beschäftigen, vor allem im Hinblick auf Studierende der Ökonomie, wurde in Kapitel 2.1.1.4 verwiesen (z.B. Frank, Gilovich & Regan, 1996). Auch in dieser Untersuchung soll ein ergänzender Blick auf die Berufshintergründe klären helfen, ob diese zu Unterschieden in den Verzichtsbereitschaften beitragen und welche Ziele von welchen Berufsgruppen für besonders wichtig erachtet werden. Vor allem geht es um einen Kontrast von Personen mit einem wirtschaftsnahen beruflichen Hintergrund und Personen, die eher wirtschaftsferne Ausbildungen/Studiengänge belegt hatten. In Abschnitt 6.3 wurde die Verteilung der beruflichen Kategorien dargestellt. Für einen Vergleich bietet es sich an, die Kategorien der wirtschaftswissenschaftlichen und kaufmännischen Berufe zusammenzufassen und ihnen die Sozial- und Geisteswissenschaftler, Lehr- sowie sozialen Berufe gegenüberzustellen. Es sollen für diese beiden Gruppen sowohl die Verzichtsbereitschaften als auch zwei Kategorien der zielpluralistischen Variablen vergleichend gegenübergestellt werden: die *gemeinwohl-* und die *karriereorientierten Ziele*. Für die wirtschaftsnahen Berufe ergibt sich ein  $N = 168$ , davon 153 Vollzeittätige (= 91 %); für die „wirtschaftsfernen“ Berufe beträgt  $N = 148$ , davon 118 Vollzeittätige (= 80 %). Betrachtet werden – weil es einen strengeren Test darstellt – nur die Vollzeitbeschäftigten. Dabei birgt die Mehrfachtestung die Gefahr der Alpha-Fehler-Kumulierung (vgl. Bortz, 1993). Daher wird das Signifikanzniveau an die Anzahl der integrierten abhängigen Variablen nach Bonferroni-Korrektur (vgl. Bortz, 1993) angepasst: Es beträgt somit  $.05/6 = .0083$ . Für die *karriereorientierten Ziele* zeigen sich keine signifikanten Unterschiede (vgl. Tabelle 26).

**Tabelle 26: Mittelwertsunterschiede und Streuungen verschiedener Variablen für wirtschaftsnahe und wirtschaftsferne Berufsgruppen (nur Vollzeittätige).**

	Wirtschaftsnahe Berufe		Wirtschaftsferne Berufe	
	AM	SD	AM	SD
<b>Verzicht auf Arbeitszeit + Einkommen</b>				
t = -3.00** [269]	3.35	1.42	3.86	1.29
<b>Verzicht auf Einkommen</b>				
t = -3.05** [207.49] <sup>1</sup>	1.82	0.77	2.17	1.04
<b>Selbst gemeinwohlorientierte Ziele</b>				
t = -2.43 [268.93] <sup>1</sup>	3.71	1.07	3.99	0.87
<b>Fremd gemeinwohlorientierte Ziele</b>				
t = -2.16 [264]	2.95	0.90	3.19	0.84

\*\*  $p < .0083$

<sup>1</sup> t-Wert für heterogene Varianzen wird berechnet.

Es zeigen sich jedoch in den Verzichtsbereitschaften klare Unterschiede mit etwa mittleren Effekten von  $d = .38$  und  $d = .39$ . Die Effekte für die *gemeinwohlorientierten Ziele* liegen bei  $d = .29$  (Selbst) und  $d = .28$  (Fremd) und sie werden auf dem strengeren Signifikanzniveau knapp nicht signifikant. Beide Gruppen unterschätzen jedoch gleichermaßen die *gemeinwohlorientierten Ziele* bei anderen.

Ergänzend soll für die oben genannten signifikanten Variablen auf den **korrelativen Zusammenhang** geschaut werden. Wie hängen die Verzichtsbereitschaften und die Selbst- sowie Fremdeinschätzung *gemeinwohlorientierter Ziele* bei den beiden Berufsgruppen zusammen?

Die Korrelationen sind insgesamt niedrig und erreichen nicht mehr das Signifikanzniveau (vgl. Tabelle 27). Daher lassen sie sich auch nur mit Vorsicht interpretieren. Das Muster zeigt, dass sich für die wirtschaftsfernen Berufe der bereits beobachtete leicht negative Zusammenhang zwischen den eigenen Bereitschaften und den Fremdeinschätzungen *gemeinwohlorientierter Ziele* findet.

**Tabelle 27: Partialkorrelationen der Verzichtsbereitschaften mit den gemeinwohlorientierten Zielen für wirtschaftsnahe (Wi) und -ferne (Nicht-Wi) Berufsgruppen.**

	Eigene Verzichtsbereitschaften			
	Arbeitszeit und Einkommen		Einkommen	
	kontrolliert für soziale Erwünschtheit		kontrolliert für soziale Erwünschtheit	
	Wi <sup>1</sup>	Nicht-Wi <sup>2</sup>	Wi	Nicht-Wi
Selbst gemeinwohlorientierte Ziele	.12	.13	.20*	.10
Fremd gemeinwohlorientierte Ziele	.04	-.07	.00	-.10

\*  $05 < p < .01$

<sup>1</sup>  $N = 146$

<sup>2</sup>  $N = 111$

Auffällig ist zudem, dass der Zusammenhang zwischen *Einkommensverzicht* und der Wichtigkeit *gemeinwohlorientierter Ziele* für die wirtschaftsnahen Berufe größer ist. Dies kann auch dadurch bedingt sein, dass die Varianz in den Selbsteinschätzungen höher ist; die wirtschaftsfernen Berufsgruppen schätzen sich unisono höher ein. Insofern ist die bestehende Varianz bei den wirtschaftsnahen Berufen bedeutsamer.

Betrachten wir zum Schluss die **Wirkung des Anreizes „Freizeitgewinn“** analog zum Vorgehen in Kapitel 7.2.2. Wiederum werden die jeweiligen Bereitschaften dichotomisiert gegenübergestellt, also nur die Prozentzahlen verglichen, die für „eher bereit“ stehen (Skalenwerte 4 bis 6) – nun jedoch separat für beide Berufsgruppen. Wie sehen die Verhältnisse hier aus?

Die gepoolte Bereitschaft (vgl. Tabelle 28) zeigt nochmals, dass beide Gruppen die Bereitschaften anderer systematisch unterschätzen. Der Einfluss des Anreizes wird erneut über das Ausmaß abgeschätzt, mit dem sich die Einschätzungen erhöhen – getrennt für Selbst- und Fremdeinschätzungen. In Tabelle 28 sind die Faktoren verzeichnet, um die sich die Bereitschaften erhöhen, wenn ein Anreiz vorhanden ist. Bei den wirtschaftsnahen Berufen sinkt die eigene Bereitschaft um den Faktor 3.99, für die Fremdeinschätzung zeigt sich – im Gegensatz zur Gesamtstichprobe und den wirtschaftsfernen Berufen – ein gegenüber dem Verhältnis bei der Selbst-

einschätzung leicht niedrigerer Faktor von 3.63. Die Angehörigen wirtschaftsnaher Berufe senken ihre Bereitschaft ohne Anreiz de facto etwas stärker als sie dies von anderen erwarten.

**Tabelle 28: Anteil der eigenen und erwarteten Verzichtsbereitschaften für wirtschaftsnahen (Wi) und -fernen (Nicht-Wi) Berufsgruppen (in %).**

	5 Prozent Arbeitszeit und Einkommen		5 Prozent Einkommen		gepoolte Bereitschaft	
	Wi	Nicht-Wi	Wi	Nicht-Wi	Wi	Nicht-Wi
Selbsteinschätzung	59.4	78.0	14.9	30.8	37.2	54.4
		:3.99		:2.53		
Fremdeinschätzung	45.4	53.8	12.5	11.3	29.0	32.6
		:3.63		:4.76		

Für die wirtschaftsfernen Berufe ist die Ergebnislage anders: Tatsächlich senken sie ihre Bereitschaft lediglich um den Faktor 2.53, wenn der Freizeitgewinn ausbleibt. Sie sind deutlicher zu einem rein finanziellen Verzicht ohne direkten Vorteil, der als altruistisch mitbedingte Handlung verstanden werden kann (vgl. Kap. 7.3), bereit. Sie erwarten jedoch eine fast doppelt so starke Senkung von 4.76 bei anderen Vollzeittätigen und überschätzen die Wirksamkeit des Anreizes damit klarer als die Gesamtstichprobe. Für die wirtschaftlich geprägten Personen ist der Effekt tendenziell umgekehrt: Der Anreiz wirkt bei ihnen stärker als in der Gesamtstichprobe und als sie dies von anderen Vollzeittätigen erwarten.

Ob dies dadurch mitbedingt sein könnte, dass Personen mit wirtschaftsnahem Beruf einkalkulieren, dass andere Menschen weniger durch Anreize motivierbar sein könnten als sie selbst, kann nur spekuliert werden, da dieser Befund auch auf den Bodeneffekt bei der *Verzichtsbereitschaft auf Einkommen* zurückzuführen sein könnte. Sie gehen jedoch im Prinzip im Sinne der Theorien rationaler Wahl davon aus, dass alle Menschen – inklusive sie selbst – stark auf äußere Anreize ansprechen. Sei es aufgrund der Selbstselektion oder der fachlich-beruflichen Sozialisation, Befragte mit wirtschaftsnahen Berufen reagieren stärker als Befragte „wirtschaftsferner“ Berufe auf den Anreiz, was einem wirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Denken entspricht.

Die nicht-wirtschaftlichen Berufsgruppen überschätzen hingegen die Wirkungsmacht des Eigeninteresses bei den Mitbürgern noch deutlicher als die Gesamtstichprobe. Das Fremdbild der sozial- und geisteswissenschaftlich Ausgebildeten ist demnach von der Annahme geprägt, dass andere Menschen stärker von Anreizen motiviert sind als sie selbst. Sie vertrauen offenbar weniger in ihr eigenes Muster, als dass sie einen Kontrast zur „Gesellschaft“ zu erleben scheinen.

## 7.3 Gemeinsinn und Eigennutz

Im Mittelpunkt dieses Kapitels steht die zweite leitende Forschungsfrage: Lässt sich neben einem *homo oeconomicus*, den zu finden erwartet wird, auch ein verantwortungsvoller und von gemeinsinnigen Aspekten motivierter Mensch belegen, so dass sich ein komplexeres Menschenbild abzeichnet? In welchem Zusammenhang stehen die Verzichtsbereitschaften mit den Prädiktorensätzen?

Dazu werden die Korrelationsmuster zwischen den Bereitschaften und den Prädiktorblöcken Gemeinsinn/soziale Verantwortung und Eigeninteresse zunächst getrennt näher betrachtet und schließlich kontrastiert. Darauf aufbauend werden multiple Regressionsanalysen herangezogen, um die Zusammenhänge und Binnenstrukturen tiefergehend einschätzen zu können. Dabei werden die Analysen aufgrund ihrer konzeptuellen Verschiedenheit grundsätzlich parallel für die beiden Kriteriumsklassen *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* und reiner *Einkommensverzicht* durchgeführt.

### 7.3.1 Die Rolle von Gemeinsinn und sozialer Verantwortung

Zunächst werden die verantwortungs- und gemeinsinnbezogenen Kognitionen und Emotionen näher beleuchtet: Welche Zustimmung erfahren sie in der untersuchten Stichprobe? Welche Zusammenhänge zeigen sich innerhalb der Prädiktorblöcke? Und wie groß ist der Einfluss auf die Verzichtsbereitschaften?

#### 7.3.1.1 Akzeptanz in der Stichprobe

Betrachtet man die Mittelwerte für die einzelnen in diesen Bereich fallenden Skalen, so zeigt sich eine gemischte Zustimmung (vgl. Abb. 13).<sup>43</sup>

Unterhalb des Skalenmittels liegt die Zustimmung bei den internalen Skalen – sowohl bzgl. Einflussmöglichkeiten als auch Entstehungsbeitrag – ebenso wie bei drei der Schuldskalen mit Ausnahme der *Schuldgefühle aufgrund der Unverdientheit von Arbeitslosigkeit*. Der „rote Faden“ hierin besteht in der kognitiven und auch emotionalen Ablehnung eigener Verursacheranteile, was auch durch die eher gering ausgeprägte *Empörung* über die Akteurgruppe der Arbeitnehmer, zu der sich die Befragten selbst zählen, unterstützt wird. Dennoch ist eine Kategorie *existenzieller Schuldgefühle* überdurchschnittlich ausgeprägt. Zudem erhalten die Skalen zum *Verursacheranteil der Arbeitslosen* und zur *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* eher geringe Zustimmung, was sich sinnvoll zusammenfügt. Verursacheranteile werden besonders bei den großen institutionellen Akteurgruppen gesehen.

Die größten Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitslosigkeit werden bei den Arbeitgebern gesehen, gefolgt von der Kategorie *external*, die sowohl Arbeitslose, Gewerkschaften als auch den Staat umfasst. Betrachtet man nur die Kategorie der Arbeitslosen, so wird ihnen zwar ein

---

<sup>43</sup> Die Zwischenkriterien werden in einem separaten Abschnitt 7.3.5 betrachtet.

Verursacheranteil unterhalb des Skalenmittels, aber ein überdurchschnittlicher Einfluss zugeschrieben ( $AM = 4.12$ ;  $SD = 1.40$ ).

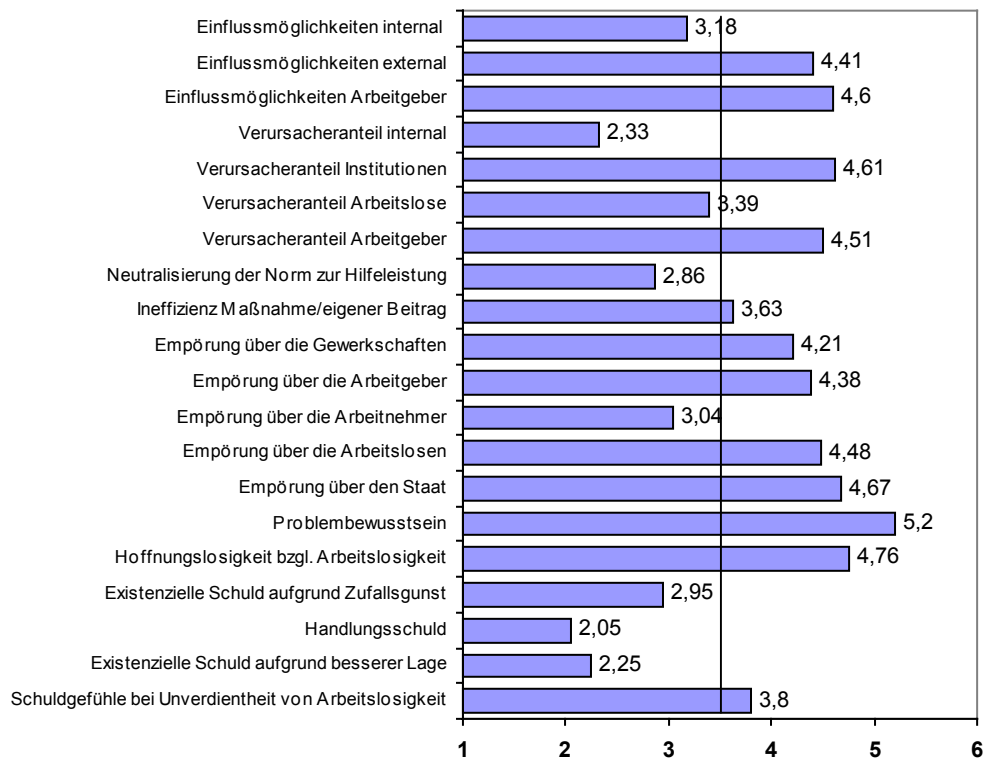


Abbildung 13: Mittelwerte ausgewählter verantwortungs- und gemeinsinnbezogener Skalen (mit Bezugspunkt Skalenmitte).

Weiterführend ist zudem die Differenzierung innerhalb der Skala *Einflussmöglichkeiten internal*: Für die Akteurgruppe der *Arbeitnehmer* wird ein überdurchschnittlicher Mittelwert erreicht  $AM = 3.61$  ( $SD = 1.50$ ), die Einflussoptionen der Kategorie *Bürger* liegen jedoch nur bei einem  $AM = 2.84$  ( $SD = 1.41$ ) – noch unter dem Einfluss der Kategorie *ich selbst* ( $AM = 3.10$ ;  $SD = 1.50$ ). Der Unterschied zwischen den Kategorien der *Arbeitnehmer* und *Bürger* ist klar signifikant ( $t [586] = -11.52$ ;  $p < .01$ ). Für das „Arbeitnehmerkollektiv“ wird also eine eher hohe Möglichkeit der Einflussnahme auf die Arbeitslosigkeit gesehen.

Das *Problembewusstsein* ist ausgesprochen hoch und homogen ( $SD = .74$ ); dies war angesichts der starken Präsenz des Themas in den Medien und den öffentlichen Diskussionen auch nicht anders zu erwarten. Auch die *Hoffnungslosigkeit bzgl. einer Änderung* ist sehr stark ausgeprägt, die Varianz hier jedoch etwas höher. Insgesamt liegen die Standardabweichungen mit wenigen Ausnahmen über 1.00, so dass die Varianz in den Antworten ausreichend erscheint. Die sonstigen Kennwerte – etwa Schiefe und Kurtosis – weichen zum Teil von einer Normalverteilung ab (s. Tabelle B-30 im Anhang). Die Variablen werden dennoch nicht von weiteren Analysen ausgeschlossen aufgrund der Robustheit der meisten Verfahren (vgl. Backhaus et al., 2003; Bortz, 1993).

### 7.3.1.2 **Interkorrelationen der gemeinsinn- und verantwortungsbezogenen Skalen**

Ein ergänzender Blick soll auf die **Interkorrelationen** der Skalen geworfen werden. Einige Aspekte seien hervorgehoben (vgl. Tabelle B-32 im Anhang):

- Die Verantwortungabwehr-Skala *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* hat die höchsten Korrelationen mit dem *Verursacheranteil der Arbeitslosen* ( $r = .55$ )<sup>44</sup>, *Empörung über Arbeitslose* ( $r = .54$ ), *Einflussmöglichkeiten external* ( $r = .33$ ) und *Schuldgefühlen bei Unverdientheit der Arbeitslosigkeit* ( $r = -.30$ ). Wer sich über untätige Arbeitslose aufregt und bei ihnen verstärkt Verursacheranteile sieht, der neigt umso mehr zur Abwehr der Norm zur Hilfeleistung.
- Die Verantwortungabwehr-Skala *Ineffizienz der Maßnahme* hat konsistenterweise die höchste (und negative) Korrelation mit der Skala zu den *internalen Einflussmöglichkeiten* ( $r = -.40$ ), gefolgt von der zweiten Abwehrskala *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* ( $r = .39$ ). Die eher moderaten, aber signifikanten Korrelationen mit der *Empörung über Arbeitslose* ( $r = .19$ ) und dem *Verursacheranteil der Arbeitslosen* ( $r = .11$ ) spricht auch hier für eine Tendenz, dieser Akteurgruppe Schuldanteile zuzuweisen.
- Die Schuldskalen zeichnen sich durch positive Korrelationen mit den internalen Skalen aus – sowohl bezogen auf die Verursacheranteile als auch die Einflussmöglichkeiten. Interessant sind zudem die durchweg positiven Korrelationen mit der *Empörung über Arbeitnehmer* (zwischen  $r = .22$  und  $.29$ ). Somit geht *Empörung* über die Eigengruppe mit Schuldgefühlen gegenüber den „Opfern“ bzw. aufgrund eigener Unterlassungen einher. Negativ korrelieren die Schuldskalen mit den beiden Verantwortungsabwehrmaßen. Dabei sind die Korrelationen der Existenzielle-Schuld-Skalen mit der Skala zur *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* deutlicher im negativen Bereich als die Korrelationen mit der Skala *Ineffizienz der Maßnahme*.
- Die Empörungsskalen weisen viele, zum Teil beachtlich hohe Korrelationen mit den Kognitionsmaßen aus dem Verantwortungscluster auf. Dabei finden sich Zusammenhänge sowohl mit den Verursachungszuschreibungen als auch mit den Einflussmöglichkeiten; zumeist korrelieren die äquivalenten Akteurkategorien besonders stark (also beispielsweise *Verursacheranteil Arbeitslose* und *Empörung über Arbeitslose*). Die *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* zeichnet sich durch ein spezifisches Empörungsmuster aus: zwei mittelstarke negative Korrelationen mit den Gruppen Arbeitgeber und -nehmer, eine positive Korrelation mit *Empörung über Gewerkschaften* und o.g. hohe Korrelation mit *Empörung gegenüber Arbeitslosen*. Die Skala *Ineffizienz der Maßnahme/eigener Beitrag* unterscheidet sich hiervon durch fehlende Korrelationen mit den ersten beiden Kategorien und eine höhere Korrelation mit *Empörung über den Staat* ( $r = .12$ ).

---

<sup>44</sup> Alle berichteten Korrelationen sind auf dem Ein-Prozent-Niveau signifikant.



- Das *Problembewusstsein* hat insgesamt nur geringe Korrelationen mit den anderen Skalen; es ist jedoch umso höher, je stärker man über den Staat und die Arbeitgeber empört ist und je weniger man die Norm zur Hilfeleistung neutralisiert.

Insgesamt lassen sich demnach vielfältige Bezüge innerhalb dieser Variablengruppe herstellen. Tatsächlich korrelieren die Skalen zur Verantwortungsabwehr negativ mit der *internalen Einflussmöglichkeit*. Die Korrelationen der *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* mit den akteurbezogenen Skalen fügt sich sinnvoll zu einem Muster zusammen, dass die Arbeitslosen in besonderer Weise als verantwortlich kennzeichnet.

### 7.3.1.3 **Der Einfluss auf die Verzichtsbereitschaften**

Um das Variablenzusammenspiel der verantwortungs- und gemeinsinnorientierten Kognitionen und Emotionen in Bezug auf die Verzichtsbereitschaften näher zu beleuchten, werden multiple lineare Regressionsanalysen herangezogen (Backhaus et al., 2003; Stevens, 1996). Es ist zur Abschätzung der Erklärungsbeiträge der einzelnen Variablen sinnvoll, eine Reihe verschiedener multipler Regressionsanalysen zu betrachten, bei welchen systematisch unterschiedliche Prädiktorgruppen herangezogen werden. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgt anhand des Gesamtbildes. Die multiple lineare Regressionsanalyse ist an einige Voraussetzungen ihrer Durchführung geknüpft (beispielweise, dass die Residuen einen Erwartungswert von null und konstante Streuungen haben sowie normalverteilt sind), die cursorisch überprüft wurden. Bezüglich dieser Bedingungen lassen sich keine gravierenden Probleme nachweisen (vgl. exemplarische Diagramme in Anhang C für die in Tabelle 29 dargestellte Gleichung zur Vorhersage des *Arbeitszeit- und Einkommensverzichtes*).

Indem jeweils Prädiktorsubgruppen in die Analysen einbezogen werden, vermindert sich die Gefahr der *Multikollinearität*. In die kombinierten Analysen gehen dann nur noch die Variablen ein, die sich in den Subgruppen als Prädiktoren qualifiziert haben sowie diejenigen, die bei einem Eliminieren der varianzstärksten Variable nachrücken. Auf diese Weise soll der Gefahr begegnet werden, dass die varianzstärksten Prädiktoren die Gleichungen verzerren. Die Regressionsanalysen werden parallel für beide Kategorien von Verzichtsbereitschaften (*Arbeitszeit und Einkommen* oder reiner *Einkommensverzicht*) gerechnet. Es gehen jeweils die gleichen Prädiktorensätze in die Analysen ein. Dadurch lassen sich differenzielle Muster leichter aufdecken.

Die ersten beiden Gleichungen berücksichtigen alle verantwortungs- und gemeinsinnorientierten Variablen. Welche Befunde ergeben sich aus den in Tabelle 29 aufgeführten Regressionsgleichungen?

- Für beide Verzichtsbereitschaftskategorien qualifizieren sich **sowohl** kognitive **als auch** emotionale Indikatoren. Es gibt einen breiten Überschneidungsbereich der Variablen, die für beide Bereitschaftsmaße bedeutsam sind, wobei sich die Reihenfolge der Variablen unterscheidet. Die Varianzaufklärung ist für den reinen *Einkommensverzicht* mit  $R^2 = .14$

geringer als für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* mit  $R^2 = .26$ . Dies lässt sich auch anhand der Korrelationsmatrix B-33 im Anhang bestätigen.

**Tabelle 29: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaften durch alle verantwortungs- und gemeinsinnorientierten Kognitionen und Emotionen.**

<i>AV: Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.16	-.44	.06	-.40	-.28	48.74**
Einflussmöglichkeiten internal	.22	.32	.05	.39	.25	40.06**
Verursacheranteil der Institutionen	.24	.21	.06	.07	.14	13.23**
Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.25	.12	.04	.22	.11	8.59**
Empörung über die Arbeitslosen	.26	-.11	.05	-.13	-.09	4.92*
Konstante		3.34	.43			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 39.58**      df = 5/573</b>						
<i>AV: Verzicht auf Einkommen</i>						
Einflussmöglichkeiten internal	.07	.10	.03	.26	.14	9.34**
Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.10	.12	.03	.24	.18	19.66**
Empörung über die Gewerkschaften	.12	.08	.02	.13	.14	13.76**
Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.14	-.13	.04	-.22	-.15	11.42**
Einflussmöglichkeiten Arbeitgeber	.14	.06	.03	.12	.09	4.49*
Konstante		1.16	.25			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 18.85**      df = 5/573</b>						

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

- Jeweils ein *Existenzielle-Schuld*-Maß und eine Empörungsskala qualifizieren sich für beide Bereitschaftsmaße, wobei die Empörungsskalen unterschiedliche Akteure betreffen und auch in unterschiedlichem Zusammenhang mit den Bereitschaften stehen – einmal negativ die *Empörung über die Arbeitslosen*, einmal positiv die *Empörung über die Gewerkschaften*; das relative Gewicht der Emotionsvariablen ist für den *Einkommensverzicht* höher.
- Für beide Maße sind sowohl die *internen Einflussmöglichkeiten* als auch die Verantwortungsabwehrskala zur *Ineffizienz der Maßnahme/eigener Beitrag* bedeutsam.
- Zum Teil steigen die Beta-Gewichte gegenüber der bivariaten Korrelation an. Dies gilt etwa beim *Verursacheranteil der Institutionen* für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*, der nicht signifikant mit dem Kriterium korreliert. Beim *Einkommensverzicht* gilt dies für die *Empörung über die Gewerkschaften*, deren Bedeutung relativ ansteigt. Für die *Einflussmöglichkeiten internal* finden wir darüber hinaus ein klares Absinken des Beta-Koeffizienten gegenüber der bivariaten Korrelation, was als Multikollinearitätseffekt eingestuft werden kann.

In einem weiteren Schritt wurde der jeweils varianzstärkste Prädiktor aus den Gleichungen ausgeschlossen. Dies soll der Aufdeckung möglicher Effekte dieser Variablen auf die Signifikanz der anderen dienen. Was lässt sich in diesem Fall beobachten (vgl. Tabelle 30)?

- Schließt man für den *Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen* den Prädiktor *Ineffizienz der Maßnahme* aus, so sinkt die Varianzaufklärung auf  $R^2 = .20$  ab ( $\Delta R^2 = .06$ ). Das entsprechende Absinken ist für den *Einkommensverzicht* ohne die Variable *Einflussmöglichkeiten internal* deutlich geringer ( $\Delta R^2 = .01$ ). Es qualifiziert sich für den *Einkommensverzicht* keine neue Variable.
- Für den *Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen* wird zusätzlich die *Empörung über die Gewerkschaften* signifikanter Prädiktor. Zudem rückt die Skala zur *existenziellen Schuld aufgrund besserer Lage* durch die bivariate Korrelation auf den zweiten Platz vor. Der *Verursacheranteil der Institutionen* erreicht nicht mehr das Signifikanzniveau, verbleibt aber in der Gleichung; vermutlich fungiert diese Skala als Supressorvariable. Laut Beta-Gewicht hat nun die *Empörung über die Arbeitslosen* höheres Gewicht.
- Auch für das Kriterium *Einkommensverzicht* erweist sich nun ein emotionaler Indikator als stärkste Variable. Es ergibt sich ein Reihenfolgetausch: Die *Ineffizienz*-Skala rückt vor die *Empörungsskala*. Dass die Varianzaufklärung kaum sinkt, spricht für einen breiten Überschneidungsbereich der Skala *internale Einflussmöglichkeiten* mit den anderen Variablen dieser Analyse. Dies gilt in dieser Form nicht für den kombinierten Verzicht, da hier sowohl bei Exklusion des stärksten Indikators (*Ineffizienz der Maßnahme*) als auch alternativ bei Exklusion der Skala *internale Einflussmöglichkeiten* die aufgeklärte Varianz klarer absinkt. Dieser Effekt könnte durch die geringere Varianz des Kriteriums *Einkommensverzicht* mitbedingt sein.

**Tabelle 30: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaften durch die verantwortungs- und gemeinsinnorientierten Kognitionen und Emotionen (ohne *Ineffizienz* für erste Gleichung und *Einfluss internal* für die zweite Gleichung).**

<i>AV: Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen</i>	$R^2$	B	SE B	r	beta	F
Einflussmöglichkeiten internal	.15	.45	.05	.39	.36	88.20**
Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.17	.13	.04	.22	.12	9.34**
Verursacheranteil Institutionen	.18	.13	.07	.07	.08	3.27
Empörung über die Arbeitslosen	.19	-.19	.05	-.13	-.15	13.37**
Empörung über die Gewerkschaften	.20	.09	.05	.07	.09	3.89*
Konstante		1.66	.36			
$F_{\text{gesamt}} = 28.46^{**}$		df = 4/573				
<i>AV: Verzicht auf Einkommen</i>						
Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.06	.13	.03	.24	.20	25.30**
Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.09	-.19	.04	-.22	-.20	26.50**
Empörung über die Gewerkschaften	.11	.08	.02	.13	.14	13.26**
Einflussmöglichkeiten Arbeitgeber	.13	.09	.03	.12	.13	11.34**
Konstante		1.51	.22			
$F_{\text{gesamt}} = 20.93^{**}$		df = 4/574				

\* 01 &lt; p &lt; .05

\*\* p &lt; .01

**Insgesamt** erweist sich für beide Formen der Verzichtsbereitschaft also ein ähnliches Prädiktorenset als bedeutsam, wobei es im Einzelnen leichte Unterschiede gibt und die Variablen beim *Einkommensverzicht* weniger Varianz aufklären können. Für beide Bereitschaftsmaße gilt zudem, dass sowohl emotionale als auch kognitive Variablen wichtig sind.

Die *internalen Einflussmöglichkeiten* spielen für beide Bereitschaftsmaße eine positive Rolle. Dabei ist für diese Variable von Multikollinearitätseffekten auszugehen (vgl. Interkorrelationen Tabelle B-32 im Anhang). In welchem Maße man sich und Kollektiven, zu denen man gehört, die Fähigkeit und Möglichkeit zuspricht, Einfluss auf das Problem der Arbeitslosigkeit zu nehmen, ist ein wesentlicher Prädiktor für die Verzichtsbereitschaften.

Insgesamt spielen laut Korrelationsmatrix Verursachungszuschreibungen eine nebensächliche Rolle. Ausnahme ist der *Verursacheranteil der Institutionen*, der – obwohl keine signifikante Korrelation vorliegt – in die Gleichung aufgenommen wird und einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* ausübt. Wichtig ist also vor allem die Überzeugung, selbst Einfluss nehmen zu können. Interessant ist hierbei noch ein kleiner Unterschied zwischen den beiden Bereitschaftskategorien im Muster der Korrelationen mit den Variablen zu den Einflussmöglichkeiten: Für die Bereitschaft zum kombinierten Verzicht wird nur die Skala der *internalen Einflussmöglichkeiten* signifikant, für den *Einkommensverzicht* jedoch alle. So lässt sich also sagen, dass auch die *externalen Einflussmöglichkeiten* sowie die der Arbeitgeber für den *Einkommensverzicht* wichtig sind.

Von den beiden Verantwortungsabwehrskalen findet sich nur eine als Variable in den Regressionsanalysen: die *Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag*. Für beide Skalen finden sich jedoch wie erwartet negative Korrelationen mit den weiteren Maßen. Die *Ineffizienz*-Skala erweist sich besonders für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* als wichtige Variable.

Von den vier Skalen, die mit der Emotion *Schuld* assoziiert sind, qualifiziert sich für beide Maße das gleiche Maß zur *existenziellen Schuld aufgrund der eigenen besseren Lage*. Es korrelieren aber – wie die Korrelationsmatrix B-33 zeigt – alle Schuldmaße mit einer Ausnahme signifikant mit den Kriterien.

Für die Empörungsskalen zeigen sich differenzielle Befunde je nach betroffener Akteurgruppe: Die *Empörung über Arbeitslose* ist jedoch die einzige Empörungsklasse, die einen negativen Zusammenhang und dies auch nur für die Skala zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* aufweist. Die *Empörung über die Gewerkschaften* erweist sich hingegen für den *Einkommensverzicht* und auch für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* bei Ausschluss des stärksten Prädiktors *Ineffizienz* als positiver Prädiktor, sie mobilisiert: Je stärker diese Empörung, umso höher die Bereitschaften. Die Korrelationsmatrix B-33 im Anhang zeigt zudem, dass Empörung über die „Eigengruppe“ *Arbeitnehmer* mit beiden Bereitschaftsmaßen positiv korreliert. Je mehr man sich über das Verhalten einer Akteurgruppe empört, zu der man selbst gehört, desto größer **beide** Verzichtsbereitschaften.

### 7.3.2 Die Rolle der Eigeninteressen

Nachdem in den vorhergehenden Kapiteln die verantwortungs- und gemeinsinnorientierten Variablen betrachtet wurden, rücken im folgenden Schritt die Variablen des Eigeninteresses in den Fokus. Wie ist ihre Akzeptanz in der Stichprobe und wie hängen sie untereinander zusammen? Welchen Einfluss haben diese Variablen auf die beiden Bereitschaftsmaße?

#### 7.3.2.1 Akzeptanz in der Stichprobe

In diesen Bereich fallen die Skalen zur Emotion *Angst* sowie die Erwartungs-Wert-Maße zu unterschiedlichen Lebensbereichen. Die Erwartungs-Wert-Variablen ergeben sich aus der multiplikativen Verbindung der Valenzen, die unterschiedlichen Lebensbereichen zugesprochen werden, mit den Folgeerwartungen für den entsprechenden Bereich (vgl. Kap. 5.2.3). Hierbei ist auf die unterschiedlichen Skalierungen zu achten: Die Valenzen finden sich in Abbildung 14, sie sind wie fast alle Variablen von „1“ bis „6“ skaliert. Die Folgeerwartungen sind auf einer Skala von „1“ bis „7“ abgebildet und hier nicht visuell wiedergegeben (s. jedoch Tabelle B-30 im Anhang für die genauen Werte). Auch wenn sich in den Skalenanalysen für die Folgeerwartungen leicht andere Faktoren ergeben haben (vgl. Kap. 6.4.3.3), werden hier die jeweils parallel zusammengestellten Faktoren genutzt, damit die Mittelwerte der Skalen für alle drei Ebenen (Valenzen, Folgeerwartungen und Erwartungs-Wert-Variablen) vergleichbar sind.

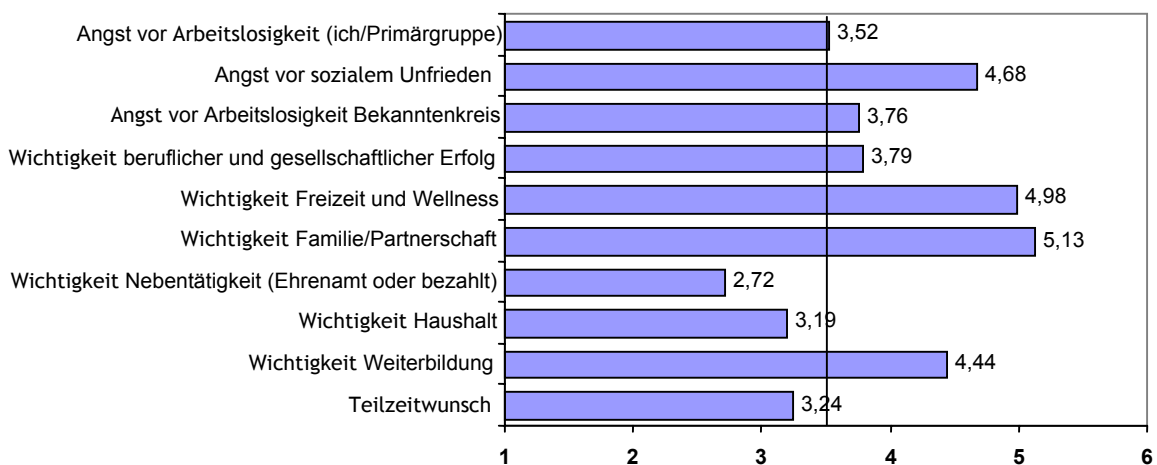


Abbildung 14: Mittelwerte einiger eigennutzbezogener Skalen (mit Bezugspunkt Skalenmitte).

Bei den Angstskalen zeichnet sich die Skala *Angst vor sozialem Unfrieden* durch einen deutlich höheren Zustimmungswert aus als die beiden Skalen mit Fokus auf einen engeren sozialen Rahmen.

Die Valenzen für die sechs Lebensbereiche zeigen, dass den Befragten die Lebensbereiche *Freizeit und Wellness* sowie *Familie/Partnerschaft* besonders wichtig sind. Überraschend – gerade bei einer Stichprobe mit durchschnittlich so hohem Bildungsniveau – ist die nur knapp überdurchschnittliche Wichtigkeit des *beruflichen/gesellschaftlichen Erfolgs*. Dafür wird der Bereich *Weiterbildung* hoch geschätzt.

Ein ergänzender Blick auf die Folgerwartungen (Tabelle B-30) zeigt das Folgende (Skalenmitte ist hier der Wert „4“): Für den Bereich *beruflicher/gesellschaftlicher Erfolg* – und nur für diesen – ist die Folgerwartung mit  $AM = 3.42$  unterdurchschnittlich. Die positivsten Folgen werden für die Bereiche *Familie/Partnerschaft* ( $AM = 5.31$ ) und *Freizeit* ( $AM = 5.16$ ) erwartet, die beiden Bereiche, die auch die höchsten Valenzwerte erhalten. Für die beiden eher als wenig wichtig beurteilten Bereiche *Nebentätigkeit* und *Haushalt* ergeben sich ebenfalls positive Folgerwartungen ( $AM = 4.78$  und  $5.06$ ).

Abbildung 15 stellt die Mittelwerte der Produktterme für die sechs Bereiche zusammen. Die Skala reicht durch die Multiplikation von 1 bis 42. Das Muster dieser Erwartungs-Wert-Variablen ist dem der Valenzen sehr ähnlich. Auch hierbei erreichen die Bereiche *Freizeit* und *Familie/Partnerschaft* die höchsten Werte.

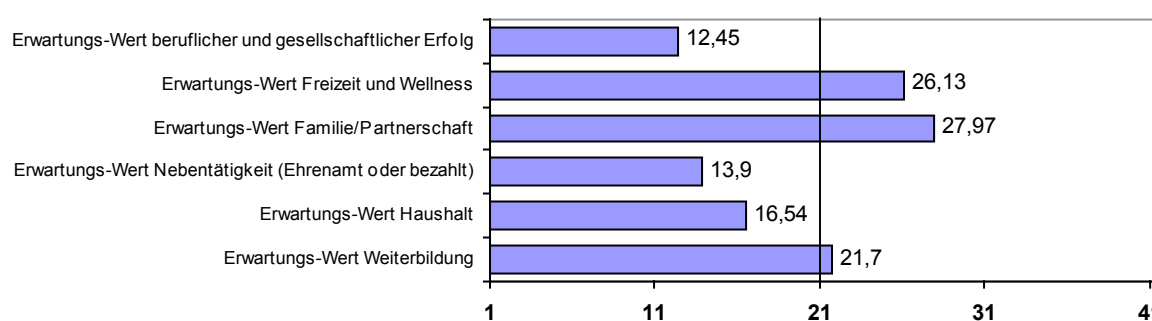


Abbildung 15: Mittelwerte der Erwartungs-Wert-Variablen (mit Bezugspunkt Skalenmitte).

### Der Teilzeitwunsch

Das Ausmaß des *Teilzeitwunsches* (s. Abb. 14) – erhoben als Globalmaß mit einem Item – ist unterdurchschnittlich ausgeprägt. Im Mittel wird also angegeben, dass Teilzeitarbeit eher nicht gewünscht ist oder anders formuliert: Etwas mehr als die Hälfte der Befragten lässt sich als nicht teilzeitinteressiert bezeichnen: 52.8 Prozent der Befragten finden sich im Antwortbereich „1“ bis „3“.

Da der *Teilzeitwunsch* auch als Kriterium für die Erwartungs-Wert-Variablen relativ zentral ist, sei er an dieser Stelle etwas angereichert: Der klassische Geschlechtsunterschied (Bielinski et al., 2002) findet sich in dieser Stichprobe ebenfalls, wenn auch nur auf dem Fünf-Prozent-Niveau: Frauen erreichen einen Wert von  $AM = 3.48$  ( $SD = 1.70$ ), Männer  $AM = 3.10$  ( $SD = 1.76$ ). Der Effekt von  $d = .22$  ist als klein zu bezeichnen, so dass sich für diese Stichprobe ein durchaus großer Prozentsatz der Männer (44.4 %) als teilzeitinteressiert einstufen lässt.

Es wurde ebenfalls die gewünschte Arbeitszeit in Stunden erhoben, so dass sich ein Differenzwert zwischen der vertraglichen und der gewünschten Arbeitszeit bilden lässt. Für die Vollzeitarbeitnehmer, die eine genaue Angabe zur vertraglichen Arbeitszeit gemacht haben und bei denen diese Angabe über 30 Wochenstunden liegt (Begründung s. Kap. 6.3;  $N = 522$ ), beträgt der Mittelwert dieses Differenzwertes  $AM = 3.95$  ( $SD = 5.69$ ), was bedeutet, dass die gewünschte Arbeitszeit im Mittel knapp vier Stunden unter der vertraglichen Arbeitszeit liegt.

Dieser Wert korreliert zu  $r = .55$  ( $p < .01$ ) mit der Einschätzung des Teilzeitwunsches. Für den Differenzwert zur tatsächlichen Arbeitszeit erhalten wir einen höheren Wert von  $AM = 8.87$  ( $SD = 7.12$ ). Gegenüber der tatsächlich im Wochenschnitt gearbeiteten Zeit möchte man also fast neun Stunden weniger arbeiten – ein immenses Reduktionsvolumen.

### 7.3.2.2 **Interkorrelationen der eigeninteressebezogenen Skalen**

Welches Bild entsteht, wenn wir die **Interkorrelationen** der Skalen für den Variablenbereich der Eigeninteressen betrachten (vgl. Tabelle B-34 im Anhang)? Einige Punkte seien bemerkt:

- Es fallen direkt die insgesamt relativ niedrigen Korrelationen der Valenzen, Folgeerwartungen und Erwartungs-Wert-Variablen mit den Angstskalen auf. Es ist zudem deutlich erkennbar, dass – so überhaupt signifikante Korrelationen bestehen – vor allem mit einigen Valenzskalen Zusammenhänge auszumachen sind. Je wichtiger *beruflicher/gesellschaftlicher Erfolg*, desto größer die *Angst vor eigener Arbeitslosigkeit* und vor *Arbeitslosigkeit im Bekanntenkreis*, nicht jedoch vor *sozialem Unfrieden*. Menschen, für die *Familie* und *Haushalt* eine hohe Bedeutung haben, haben in allen drei Angstkategorien erhöhte Werte.
- Der *Teilzeitwunsch* weist besonders deutliche Korrelationen mit dem Bereich *Freizeit/Wellness* auf – sei es als Valenz, als Folgeerwartung oder als Erwartungs-Wert-Variable. Auf der Ebene der Erwartungs-Wert-Variablen folgt die Kategorie *Nebentätigkeit* ( $r = .19$ ). Da hier sowohl bezahlte als auch ehrenamtliche Tätigkeiten eingingen, wurde nochmals differenziert: Die Korrelation zwischen *Teilzeitwunsch* und Erwartungswert des reinen *Ehrenamtes* beläuft sich auf  $r = .14$  ( $p < .01$ ). Die *Valenz des beruflichen Erfolges* erweist sich als einzige hemmende Variable des *Teilzeitwunsches*.
- Die Valenzen, Folgen und Erwartungs-Wert-Variablen korrelieren zumeist im mittleren Rahmen positiv – oder aber gar nicht – miteinander. Dies gilt sowohl zwischen den Kategorien als auch besonders für die Korrelationen innerhalb der jeweiligen Kategorie. Eine wichtige Ausnahme bildet die Kategorie *beruflicher Erfolg*, wo sich eine negative Korrelation findet.

Bevor die Regressionsanalysen aller Variablen dieses Bereiches näher betrachtet werden, ist es nötig, einen Blick auf das Erwartungs-Wert-Modell zuwerfen, das in Kapitel 5.2.3 näher beschrieben wurde. Gibt es Hinweise, dass das Erwartungs-Wert-Modell den Einzelkomponenten überlegen ist? Auf dieser Basis wird entschieden, ob die Multiplikationsterme oder die Einzelvariablen in die weiteren Analysen eingehen.

### 7.3.2.3 **Prüfung des Erwartungs-Wert-Modells**

In Kapitel 5.2.3 wurde erläutert, dass die Erwartungs-Wert-Variablen Moderatorverknüpfungen entsprechen. Hierbei wird auf das Vorgehen moderierter Regressionsanalysen zurückgegriffen (Jaccard, Turrisi & Wan, 1990), die als Methode der Wahl propagiert werden (Dalbert & Schmitt, 1986; Schmitt, 1990). Hierzu werden die Variablen z-standardisiert, um Multikolli-

nearitätseffekte zu mindern (Baltes-Götz, 1997), und aus den beiden Einzeltermen Produktvariablen gebildet, die gemeinsam mit den beiden Einzelprädiktoren in die Regressionsanalyse eingehen. Eine Interaktion liegt vor, wenn der Produktterm signifikant wird. Hierfür wurde das Einschlussverfahren gewählt.

Die Analysen wurden für zwei Kriterien durchgeführt: Zum einen für den *Teilzeitwunsch*. Wie in Kapitel 5.2.3 beschrieben, stellt diese Variable am ehesten die Modellkomponente „Valenz des Handlungsergebnisses“ des Vroom'schen (1964) Ansatzes dar, da sie explizit die Wertigkeit einer Teilzeitbeschäftigung für das Individuum erfragt. Zum anderen wurden die Analysen auch mit dem Kriterium des *Arbeitszeit- und Einkommensverzichtes* durchgeführt. Die Analysen werden hier nicht en detail aufgeführt, sondern zusammenfassend beschrieben (vgl. zur Illustration Tabelle B-35 im Anhang für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*).

Die Ergebnisse sind relativ eindeutig. Für das Kriterium *Teilzeitwunsch* ergibt sich folgendes Bild: Viermal wird allein die Folgeerwartung signifikant (Bereiche *Familie, Nebentätigkeit, Weiterbildung, Haushalt*), einmal nur die Valenzskala (Bereich *beruflicher/gesellschaftlicher Erfolg*) und für den Bereich *Freizeit/Wellness* werden die Folgeerwartung und die Valenz signifikant, nicht jedoch die Erwartungs-Wert-Variable.

Der zweite Blick gilt dem Kriterium *Arbeitszeit und Einkommensverzicht*: Keiner der Multiplikationsterme erreicht Signifikanz. Es werden immer die Folgeerwartungen signifikant, zumeist nur diese; Ausnahmen bilden der Bereich *Haushalt*, für den auch die Valenz Signifikanz erreicht, und der Bereich *beruflicher/gesellschaftlicher Erfolg*, für den die Valenzwertung am gewichtigsten ist.

### **Vergleichende Regression mit Valenzen/Folgeerwartungen vs. Erwartungs-Wert-Variablen**

In einem letzten Schritt sollen für das Kriterium des *Arbeitszeit- und Einkommensverzichtes* zwei Regressionsgleichungen gegenübergestellt werden: Welche Variablen qualifizieren sich, wenn man die Valenzen und Instrumentalitätserwartungen in die Analyse einfügt, und welche, wenn man die Regressionsanalyse mit den Erwartungs-Wert-Variablen durchführt (s. Tabelle 31)?

Es zeigt sich, dass beide Varianten etwa gleich potent in der Aufklärung der Varianz sind, wobei die Einzelvariablen sich als leicht überlegen erweisen. Die betroffenen Bereiche sind identisch: An prominentester Stelle der Bereich *Freizeit und Wellness*, gefolgt vom *beruflichen Erfolg*, der sowohl als Valenz wie auch als Erwartungs-Wert-Variable ein negatives Beta-Gewicht erhält, als drittes der Bereich *Nebentätigkeit*. Da sich die Erwartungs-Wert-Variablen in keiner Weise als überlegen erweisen, wird im Folgenden mit den Einzelvariablen gearbeitet.



**Tabelle 31: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Bereitschaft zum Arbeitszeit- und Einkommensverzicht durch die Valenzen und Folgeerwartungen sowie die Erwartungs-Wert-Variablen.**

<i>AV: Valenzen und Folgeerwartungen</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Folgen Freizeit	.24	.54	.06	.49	.40	77.94**
Wichtigkeit beruflicher/gesellschaftlicher Erfolg	.26	-.26	.06	-.18	-.16	18.98**
Wichtigkeit Freizeit und Wellness	.27	.20	.09	.20	.09	5.64*
Folgen Nebentätigkeit	.27	.15	.07	.33	.09	4.75*
Konstante		.02	.47			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 53.21**      df = 4/568</b>						
<i>AV: Erwartungs-Wert-Variablen</i>						
EW Freizeit und Wellness	.22	.10	.01	.47	.48	149.96**
EW beruflicher und gesellschaftlicher Erfolg	.23	-.04	.01	.01	-.12	10.72**
EW Nebentätigkeit	.24	.02	.01	.20	.10	6.29*
Konstante		1.29	.23			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 60.00**      df = 3/567</b>						

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

#### **7.3.2.4 Der Einfluss auf die Verzichtsbereitschaften**

Um den Einfluss der eigeninteressebezogenen Variablen auf die Verzichtsbereitschaften näher zu beleuchten, werden für die beiden Bereitschaftsmaße alle Skalen gemeinsam in eine Analyse eingegeben: die Valenzen und die Folgeerwartungen, der *Teilzeitwunsch* sowie als emotionale Indikatoren die drei Angstmaße.

Was zeigt sich bei diesen Regressionsanalysen (vgl. Tabelle 32)?

- Auch hier finden sich **kognitive** und **emotionale** Indikatoren in beiden Regressionsgleichungen. In diesem Fall ist das Ausmaß der Varianzaufklärung stark unterschiedlich: 37 Prozent für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* und gerade einmal vier Prozent für den reinen *Einkommensverzicht*. Die eigennutzbezogenen Variablen spielen also für den *Einkommensverzicht* praktisch keine Rolle.
- Der *Teilzeitwunsch* erweist sich als stärkster Prädiktor, die *Folgen für Freizeit/Wellness* haben aber einen eigenständigen Aufklärungsbeitrag von elf Prozent. Die Bedeutung des *beruflichen/gesellschaftlichen Erfolges* hat für beide Bereitschaftsmaße eine hemmende Wirkung: Je wichtiger einer Person ihr Beruf, desto weniger ist sie zu den genannten Verzichten bereit.
- Ebenfalls wird für beide Bereiche eine der Angstvariablen signifikant: die *Angst vor Arbeitslosigkeit im Bekanntenkreis*, die jeweils einen kleinen positiven Beitrag leistet. Die *Angst vor eigener oder familiärer Arbeitslosigkeit*, die als deutlichster Eigennutzbeleg gewertet werden kann, erreicht eine Signifikanz nicht einmal annähernd (vgl. Tabelle B-36 im Anhang).

**Tabelle 32: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaften durch die eigennutzorientierten Kognitionen und Emotionen.**

<i>AV: Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Teilzeitwunsch	.25	.31	.03	.50	.36	99.66**
Folgen Freizeit	.36	.48	.05	.49	.35	97.86**
Valenz Job	.37	-.17	.05	-.18	-.10	9.40**
Angst vor Arbeitslosigkeit Bekanntenkreis	.37	.07	.03	.05	.07	4.62*
Konstante		.40	.35			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 84.81**      df = 4/568</b>						
<i>AV: Verzicht auf Einkommen</i>						
Folgen Nebentätigkeit	.01	.11	.04	.12	.12	7.98**
Angst vor Arbeitslosigkeit Bekanntenkreis	.03	.07	.03	.11	.12	9.03**
Valenz Job	.04	-.11	.04	-.10	-.12	7.76**
Konstante		1.52	.25			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 7.79**      df = 3/569</b>						

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

Nimmt man bei der Regressionsgleichung für den *Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen* den *Teilzeitwunsch* als stärksten Prädiktor heraus, ergibt sich die Regressionsgleichung, die in Tabelle 31 zusammengefasst ist: Die Angstskala erreicht nicht mehr das Signifikanzniveau, statt dessen werden erneut die *Valenz der Freizeit* und die *Folgerwartung Nebentätigkeit* signifikant; die erklärte Varianz sinkt um zehn Prozent auf  $R^2 = .27$ . Für den *Einkommensverzicht* rückt keine weitere Variable nach, wenn man den stärksten Prädiktor entfernt.

Da der *Teilzeitwunsch* beim Kriterium des *Arbeitszeit- und Einkommensverzichtes* sehr viel Varianz bindet, könnte diese Variable auch als **Mediator** zwischen den anderen Eigennutzvariablen (exklusive *Angst*) und dem Kriterium wirken (sensu Baron & Kenny, 1986), so dass der *Teilzeitwunsch* quasi die Valenz- und Folgerwartungen zu einem mit einer Valenz versehenen Handlungsergebnis bündelt. Wie gut können die Valenzen und Folgeinschätzungen den *Teilzeitwunsch* vorhersagen?

Nach Baron und Kenny (1986) gibt es drei Voraussetzungen für eine Mediatorvariable:

1. Die unabhängige muss die Mediatorvariable vorhersagen.
2. Die Mediatorvariable muss die abhängige Variable vorhersagen können.
3. Bei einer perfekten Mediatorwirkung wird der direkte Pfad der unabhängigen auf die abhängige Variable vollständig durch die Mediatorvariable gebunden.

Zumeist liegen jedoch nur partielle Mediatoreffekte vor. Hinweise auf die Stärke des Effektes geben Änderungen in der Höhe der Varianzaufklärung sowie der Regressionsgewichte.

Der *Teilzeitwunsch* kann zu 18 Prozent durch die Valenz- und Folgerwartungsvariablen aufgeklärt werden (vgl. Abb. 16). Das heißt, es steckt ein großer Anteil anderweitiger Varianz im *Teilzeitwunsch* (vgl. Korrelationen Tabelle B-37 im Anhang). Vergleicht man zudem zwei Regressionsgleichungen – die Gleichung allein mit den unabhängigen Variablen und jene unter

Hinzunahme der potenziellen Mediatorvariable –, dann zeigt sich, dass nur noch die *Folgen Freizeit/Wellness* und die *Valenz des beruflichen Erfolges* direkte signifikante Beiträge leisten, jedoch die Angstsskala hinzutritt.

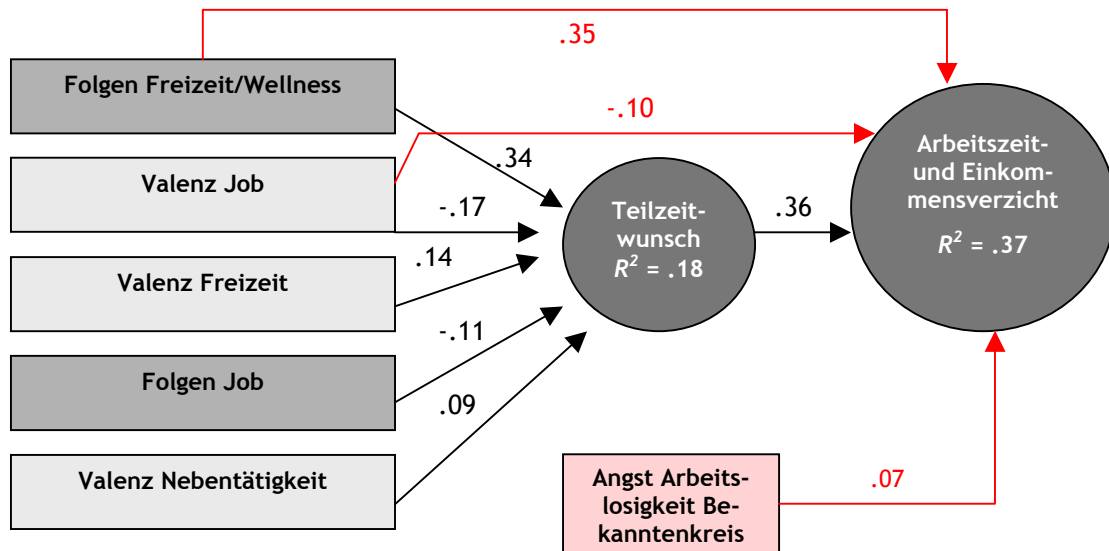


Abbildung 16: Multiple Regression der Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* auf die Eigennutzvariablen mit Mediatoreffekt *Teilzeitwunsch*.

Die Beta-Gewichte verringern sich zwar, jedoch eher mäßig von  $\beta = .40$  auf  $.35$  und von  $\beta = -.16$  auf  $-.10$ . Das heißt, es kann von einem partiellen Mediatoreffekt ausgegangen werden, wobei ein großer Teil der Varianz des *Teilzeitwunsches* unaufgeklärt verbleibt. Abbildung 16 zeigt zusammengefasst das Modell.

**Resümierend** kann festgehalten werden, dass sich die in die Untersuchung integrierten Variablen zum Eigeninteresse wesentlich besser zur Vorhersage der *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* eignen als zur Vorhersage des *Einkommensverzichts*, für den sie keine Rolle spielen. Der Erwartungs-Wert-Ansatz erhält in dieser Studie keine Bestätigung.

### 7.3.3 Gemeinsinn und Eigeninteressen

Beide Variablengruppen haben in den Einzelanalysen unterschiedliches Gewicht für die beiden Verzichtsmaße: Für den *Einkommensverzicht* spielen die eigennutzorientierten Variablen keine und die gemeinsinnorientierten und verantwortungsbezogenen Skalen eine gemäßigte Rolle. Für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* erweisen sich beide Variablengruppen als gute Prädiktorensatz, jedoch waren die eigeninteressebezogenen Variablen im Hinblick auf die Varianzaufklärung stärkere Prädiktoren. Welches Resultat erbringt nun eine gemeinsame Kontrastierung in jeweils einer Regressionsanalyse?

#### Korrelationen

Zuvor soll ein Blick auf das **Korrelationsmuster** der Variablen geworfen werden (s. Tabelle B-38 im Anhang). Es zeigt sich, dass die beiden Prädiktorgruppen nicht vollständig unabhängig

voneinander, sondern in ein differenziertes Zusammenhangsgefüge eingebettet sind. Die meisten Korrelationen sind zwar eher gering, jedoch seien einige Zusammenhänge hervorgehoben (die alle Signifikanz erreichen):

- Die Valenzvariablen haben mit einigen Ausnahmen eher niedrige Korrelationen mit den verantwortungs- und gemeinsinnbezogenen Skalen. Die *Einflussmöglichkeiten external*, die *Ineffizienz der Maßnahme/eigener Beitrag* sowie die *Empörung über Arbeitslose* haben einen positiven Zusammenhang mit der *Valenz des beruflichen Erfolges* ( $r = .19, .18$  und  $.17$ ). Die *Valenz der Freizeit* korreliert hingegen am klarsten mit den *Einflussmöglichkeiten internal*, den *Einflussmöglichkeiten der Arbeitgeber* ( $r = .19$  versus  $.16$ ) sowie mit der *Empörung über Arbeitgeber*. Die *Valenz der Nebentätigkeit* und die *Empörung über Arbeitnehmer* korrelieren positiv ( $r = .23$ ).
- Interessant sind die durchweg positiven und signifikanten Korrelationen zwischen den Folgeerwartungen für alle Bereiche und den *internen Einflussmöglichkeiten*, am höchsten mit dem Bereich *Folge Freizeit/Wellness*. Entsprechende – wenn auch geringere – negative Korrelationen finden sich zwischen den Folgevariablen und der *Ineffizienzeinschätzung*, auch hier die höchste Korrelation mit dem *Bereich Freizeit/Wellness*.
- Der *Teilzeitwunsch* korreliert mit den *Einflussmöglichkeiten internal* positiv zu  $r = .27$ , zugleich negativ zu  $r = -.23$  mit der *Ineffizienz-Skala*; Zudem finden sich Korrelationen mit der *Empörung über Arbeitnehmer* ( $r = .19$ ), eine negative mit der *Empörung über Arbeitslose* ( $r = -.17$ ) sowie eine positive mit der *Existenziellen Schuld aufgrund Zufallsgunst* ( $r = .16$ ).
- Der Blick auf die Emotionsvariablen zeigt, dass die Angstskalen viele mittlere Korrelationen mit den verantwortungsbezogenen Emotionsskalen aufweisen, vor allem mit zwei Empörungsskalen: über *Arbeitnehmer* und *-geber*. Zudem liegen positive Korrelationen zwischen  $r = .16$  und  $.30$  mit den vier schuldbezogenen Skalen vor. Ebenfalls relativ hohe Korrelationen bestehen zwischen *Problembewusstsein* und *Angst vor sozialem Unfrieden* sowie *Angst vor Arbeitslosigkeit im Bekanntenkreis* ( $r = .19$  versus  $.18$ ) ebenso wie zwischen allen Angstkategorien und dem *Verursacheranteil der Arbeitgeber*, den *Einflussmöglichkeiten internal* und der *Arbeitgeber* und – negativ – mit der *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung*. Diese Korrelationen mit den verantwortungs- und gemeinsinnbezogenen Skalen, vor allem mit den Schuldskalen, weisen auf wichtige Facetten der Angstvariablen hin, die über Eigennutzanteile hinausgehen.

### Regressionsanalysen

Ausgehend von den separaten Analysen überrascht es nicht, dass die Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* sehr gut mit der Kombination der stärksten Prädiktoren vorhergesagt werden kann (vgl. Tabelle 33). Die inkrementelle Varianzaufklärung liegt bei  $\Delta R^2 = .20$  gegenüber den verantwortungsbezogenen Variablen allein bzw.  $\Delta R^2 = .09$  gegenüber den eigennutzorientierten Variablen. Die Prädiktoren scheinen sich gut zu ergänzen. In der

Regressionsgleichung finden sich sieben signifikante Prädiktoren, davon vier aus dem Bereich der verantwortungs- und gemeinsinnorientierten Variablen. Es ist also eine Kombination von eigennutz- und moralbezogenen Variablen für die Verzichtsbereitschaft verantwortlich, wobei erstere hier dominanter wirken. Wichtigste Variable bleibt der *Teilzeitwunsch*, gefolgt von der *Folgeinschätzung für den Bereich Freizeit/Wellness*.

**Tabelle 33: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaften durch alle Kognitionen und Emotionen.**

<i>AV: Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Teilzeitwunsch	.25	.26	.03	.50	.30	78.28**
Folgen Freizeit	.36	.38	.05	.49	.28	66.58**
Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.42	-.30	.05	-.40	-.19	30.64**
Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.44	.13	.04	.22	.11	12.68**
Einflussmöglichkeiten internal	.45	.16	.04	.39	.13	12.42**
Verursacheranteil Institutionen	.45	.13	.05	.07	.09	7.71**
Valenz Job	.46	-.10	.05	-.18	-.07	4.14*
Konstante		.81	.44			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 68.34**      df = 7/568</b>						
<i>AV: Verzicht auf Einkommen</i>						
Einflussmöglichkeiten internal	.07	.10	.03	.26	.13	8.48**
Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.10	.12	.03	.24	.18	19.07**
Empörung Gewerkschaften	.12	.09	.02	.13	.16	15.67**
Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.14	-.13	.04	-.22	-.14	9.76**
Einflussmöglichkeiten Arbeitgeber	.14	.07	.03	.12	.10	5.26*
Valenz Job	.15	-.07	.04	-.10	-.08	3.92*
Konstante		1.38	.26			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 16.36**      df = 6/569</b>						

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

Entfernt man den *Teilzeitwunsch*, ergibt sich die Prädiktorreihenfolge *Folgen für Freizeit/Wellness*, *Ineffizienz der Maßnahme*; dann rücken die *internen Einflussmöglichkeiten* auf, gefolgt von der *Existenziellen Schuld aufgrund besserer Lage*, der *Valenz des beruflichen Erfolgs* und dem *Verursacheranteil der Institutionen*. Es werden zwei weitere Variablen signifikant: die *Empörung über Arbeitslose* und die *Folgen für Nebentätigkeit* ( $R^2 = .39$ ). Die dominanten Variablen der Einzelanalysen bleiben demnach auch in der gemeinsamen Analyse bestimmend.

Für den *Einkommenverzicht* sieht die Situation anders aus: Hier qualifizieren sich mit einer Ausnahme nur verantwortungs- und gemeinsinnorientierte Variablen und die inkrementelle Varianzaufklärung gegenüber der isolierten Analyse dieser Gruppe beträgt nur  $\Delta R^2 = .01$ . Es handelt sich um die gleichen Prädiktoren wie in der Einzelanalyse, nur die *Valenz des beruflichen Erfolgs* tritt hinzu. Wiederum findet sich für die Variable *Einflussmöglichkeiten internal* ein klares Absinken des Beta-Koeffizienten gegenüber der bivariaten Korrelation: Entfernt man sie, tritt keine neue Variable hinzu, nur die Reihenfolge der *Empörungs-* und der *Ineffizienz*-Skala wird vertauscht. Die Varianzaufklärung beträgt dann  $R^2 = .13$ .

Fasst man diese Schritte zusammen, so kann kein einseitiges Bild eines rein eigennütigen oder rein moralischen Entscheiders über Verzichte zugunsten der Schaffung neuer Arbeitsplätze in Deutschland gezeichnet werden. Dabei unterscheidet sich die Befundlage deutlich für die beiden Bereitschaftsklassen: Für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* erweisen sich die eigennutzbezogenen Variablen als potenter, vor allem der *Teilzeitwunsch*, jedoch ist es auch hier ein Mix aus beiden Prädiktorklassen, der entscheidend ist. Die beiden Prädiktorensätze ergänzen sich. Dabei wird insbesondere aufgrund der niedrigen Varianzaufklärung durch die Valenzvariablen und Folgerwartungen für den *Teilzeitwunsch* zu diskutieren sein, inwieweit dieser als eindeutig eigennützig zu interpretieren ist. Hinweise auf Ambivalenzen bestehen in den Korrelationen mit den *internalen Einflussmöglichkeiten* sowie dem Erwartungswert des Ehrenamtes.

Für den *Einkommensverzicht* erweisen sich die verantwortungsbezogenen Prädiktoren als bestimmend, allein die *Valenz des beruflichen Erfolgs* erweist sich als generelle eigennutzbezogene Barriere. Alle Analysen zeigen darüber hinaus, dass sich sowohl Kognitionen als auch Emotionen als bedeutsam erweisen.

### 7.3.4 Zielpluralismus?

In diesem Teilkapitel stellt sich die Frage, ob die bereits thematisierten zielpluralistischen Variablen (vgl. Kap. 7.2.3) das bisherige Ergebnisbild bereichern können. Da die deskriptiven Befunde und die Korrelationen bereits erläutert worden sind, kann sich die hiesige Analyse auf die Prüfung ihrer zusätzlichen Einflussmacht beschränken.

Die Varianzaufklärung in einer Regressionsanalyse allein mit den vier zielpluralistischen Variablen ist als gering zu bezeichnen, beläuft sich für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* auf  $R^2 = .08$  mit drei signifikanten Variablen; die Ausnahme bilden die *karrierebezogenen Ziele*, was insofern interessant ist, als sich die *Valenz des Bereiches beruflicher Erfolg* durchaus als bedeutsamer Prädiktor erwiesen hat (vgl. auch Korrelationen zwischen Zielvariablen und Valenzen/Folgerwartungen in Tabelle B-39 im Anhang). Für den *Einkommensverzicht* liegt  $R^2$  noch niedriger bei .06; hier erweisen sich die *gemeinwohlorientierten Ziele* als stärkste Variable und wiederum werden die *karrierebezogenen Ziele* nicht signifikant.

Um zu prüfen, ob die Zielkategorien in **Kombination** mit dem bisherigen Variablen set zusätzliche Kriteriumsvarianz aufklären können, werden die Sets aus Tabelle 33 gemeinsam mit den zielpluralistischen Variablen in eine Gleichung aufgenommen. Für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* erweist sich keine der zielpluralistischen Kategorien als signifikanter Prädiktor.

Für den *Einkommensverzicht* qualifizieren sich zwei Zielkategorien, die zu einer inkrementellen Aufklärung von  $\Delta R^2 = .03$  führen (vgl. Tabelle 34). Es handelt sich um die *privaten eigeninteressebezogenen Ziele*, die sich an dritter Stelle einfügen und ein negatives Beta-Gewicht erhalten, sowie die *gemeinwohlorientierten Ziele*, die sich an vorletzter Stelle

eingliedern. Keine Variable fällt aus der Gleichung heraus. Demnach ist der geringe Gewinn an aufgeklärter Varianz tatsächlich den Zielkategorien zuzuschreiben. Die *gemeinwohlorientierten Ziele* sind demnach inhaltlich nicht komplett durch die anderen Variablen abgedeckt. Interessant ist, dass sich hier die *privaten eigeninteressebezogenen Ziele* als negativer Prädiktor qualifizieren, da sich weder die Valenz noch die Folgerwartung für den Bereich *Freizeit/Wellness* qualifizieren konnte (die Interkorrelationen liegen im mittleren Bereich bei  $r = .42$  und  $.29$ ; vgl. Tabelle B-38). Dies kann jedoch auf Operationalisierungsunterschiede zurückzuführen sein, da bei den zielpluralistischen Variablen gezielt nach der Wichtigkeit für die Entscheidung gefragt wurde.

**Tabelle 34: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Einkommen durch alle Kognitionen und Emotionen sowie die zielpluralistischen Variablen.**

AV: Verzicht auf Einkommen	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Einflussmöglichkeiten internal	.07	.10	.03	.26	.14	9.80**
Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.10	.10	.03	.24	.15	14.70**
Private eigeninteressebezogene Ziele	.12	-.14	.03	-.12	-.17	18.98**
Empörung Gewerkschaften	.15	.09	.02	.13	.16	17.61**
Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.16	-.11	.04	-.22	-.13	8.40**
Einflussmöglichkeiten Arbeitgeber	.17	.07	.03	.12	.11	6.57*
Gemeinwohlorientierte Ziele	.17	.08	.04	.18	.09	5.41*
Valenz Job	.18	-.08	.04	-.10	-.08	4.40*
Konstante		1.59	.30			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 15.67**</b>		<b>df = 8/568</b>				

\*  $01 < p < .05$

\*\*  $p < .01$

So zeigt sich **insgesamt**, dass die zielpluralistischen Variablen ein hohes Gewicht laut Selbstauskunft erhalten, jedoch für die Varianzaufklärung kaum eine Rolle spielen. Interessant ist, dass sich die Variable zu den *privaten eigennutzorientierten Zielen* vor den *gemeinwohlorientierten Zielen* qualifiziert. Dies ist auf einen Multikollinearitätseffekt der *gemeinwohlorientierten Ziele* zurückzuführen. Der Beta-Koeffizient wird gegenüber der Korrelation deutlich herabgesetzt.

### 7.3.5 Die Zwischenkriterien

Wie in Kapitel 5.2.1 vorgestellt, wurden über diese Variablensätze hinaus drei als Zwischenkriterien konzipierte Einzelitems in die Studie integriert. Sie beziehen sich auf ein Gesamturteil über die *Gerechtigkeit* und *Nützlichkeit* der betroffenen Maßnahmen sowie ein Urteil darüber, inwieweit sie in Einklang mit oder in Widerspruch zu *persönlichen Interessen* stehen. Erwartet wird, dass besonders letztere Variable ein hoch potenter Prädiktor sein sollte. Dabei ist es wichtig, genauer zu analysieren, welche Variablen hinter dem Gesamturteil stehen.

Im folgenden Teilkapitel soll daher sowohl ihr Zusammenhangsmuster mit den anderen Modellvariablen sowie ihr Status als Zwischenkriterien näher betrachtet werden. Lassen sich

mediierende Effekte dieser Variablen tatsächlich feststellen? Wieviel Varianz können sie (zusätzlich) aufklären?

### 7.3.5.1 Akzeptanz und Korrelationsmuster

Zu Beginn sollen die deskriptiven und korrelativen Befunde kurz betrachtet werden, um die Bedeutung der drei Variablen näher zu bestimmen. So kann nicht a priori davon ausgegangen werden, dass das Gerechtigkeitsurteil allein auf Gerechtigkeitsperzeptionen fußt, denn es ist plausibel, dass andere Motive ebenfalls Einfluss nehmen (z.B. die eigennutzbezogenen Skalen). Ebenso denkbar ist, dass der *Einklang mit den eigenen Interessen* nicht allein auf klar eigennützigen Motiven beruht.

Alle drei Wertungen sind bemerkenswerterweise überdurchschnittlich ausgeprägt und speziell die Bewertungen der Maßnahme als *gerecht* und als *nützlich* sind sich in allen deskriptiven Verteilungsmaßen sehr ähnlich (vgl. Tabelle B-30 im Anhang). Die Gerechtigkeitseinschätzung erreicht einen Mittelwert von  $AM = 3.85$  ( $SD = 1.74$ ), das Nützlichkeitsmaß liegt etwas darüber bei  $AM = 3.95$  ( $SD = 1.70$ ), ebenso die Wertung zum *Einklang mit den persönlichen Interessen* mit  $AM = 3.89$  ( $SD = 1.45$ ). Diese Wertungen beziehen sich im engeren Sinne nur auf den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*.

Ein erster Blick soll den **Interkorrelationen** gelten, sodann werden die Zusammenhänge mit den anderen Modellvariablen eingehender untersucht. Die drei Einzelmessungen korrelieren untereinander ausgesprochen hoch, wie Tabelle 35 zeigt: Die Wertung der Maßnahme als *gerecht* und als *nützlich* korrelieren bivariat zu  $r = .76$ . Auch unter Herausparsialisierung der Wertung zum *Einklang mit den Eigeninteressen* verbleibt diese Korrelation sehr hoch bei  $r = .63$ . Wenn die Befragten die Maßnahme als *gerecht* bewerten, so werten sie sie zugleich auch als *nützlich*.

Tabelle 35: Bivariate und Partialkorrelationen der Zwischenkriterien untereinander.

	Bivariate Korrelationen		Partialkorrelationen	
	Nützlichkeits Maßnahme	Eigeninteressen Maßnahme	Nützlichkeits Maßnahme kontrolliert für Eigeninteressen	Eigeninteressen Maßnahme kontrolliert für Nützlichkeits Maßnahme
Gerechtigkeit Maßnahme	.76**	.58**	.63**	.25**
Nützlichkeits Maßnahme	-	.59**	-	.29**

\*  $01 < p < .05$

\*\*  $p < .01$

Hierbei ist einschränkend zu bemerken, dass beide Urteile direkt nacheinander erfragt worden sind. Hierdurch könnte es zu einer mangelnden Differenzierung gekommen sein. Daher werden sich die weiteren Analysen auf das *Gerechtigkeitsurteil* konzentrieren.

Zugleich liegt bivariat jeweils eine hohe Korrelation mit dem Gesamtvotum zum Eigeninteresse vor. Diese Korrelation schrumpft jedoch um über die Hälfte, wenn man für das jeweils andere –



hoch korrelierte – Zwischenkriterium kontrolliert: Es verbleibt ein moderater positiver Zusammenhang von  $r = .25$  bzw.  $.29$ .

Betrachtet man in einem zweiten Schritt die **Korrelationen mit den weiteren Modellvariablen** (Tabellen B-40 und B-41 im Anhang), so zeigt sich erneut ein stark ähnliches Muster der beiden Variablen *Gerechtigkeit* und *Nützlichkeit* – hier wurde kaum differenziert –, jedoch weicht auch das Muster beim Rating zum *Einklang mit den persönlichen Interessen* nicht besonders ab. Was lässt sich beobachten?

- Für alle Kriterien liegen deutliche Korrelationen **sowohl** für die verantwortungs- **als auch** die eigennutzbezogenen Variablen vor. Besonders deutlich korrelieren positiv die *Einflussmöglichkeiten internal* und negativ die beiden Skalen zur *Verantwortungsabwehr* mit den Zwischenkriterien. Wer demnach zustimmt, dass die Maßnahme ineffizient sei, der ist nicht nur der Meinung, dass die Maßnahme unnütz sei, sondern auch ungerecht – und zugleich, wenn auch in geringerem Maße, den persönlichen Interessen entgegenstehend. Wie hier Kausalwirkungen angelegt sind, lässt sich nicht mit Bestimmtheit sagen: Ist ein Gerechtigkeitsaspekt im Eigeninteresse-Urteil enthalten? Oder wird aufgrund des geringen wahrgenommenen persönlichen Nutzens argumentiert, dass die Maßnahme ineffizient sei? – Die Regressionsanalysen (s.u.) sollen einer näheren Betrachtung der Bezüge dienen.
- Mit den schuldbezogenen Skalen finden sich durchweg moderate positive Korrelationen. Wer auf den vier integrierten Skalen ein höheres (existenzielles) Schuldgefühl indiziert, der tendiert auch zu einem positiven Urteil bzgl. *Gerechtigkeit*, *Nützlichkeit* und *Einklang mit persönlichen Interessen*.
- Insgesamt liegen für alle drei Items stärkere Korrelationen mit den Folgeerwartungen als mit den Valenzen vor (vgl. Tabelle B-41 im Anhang). Auch hier unterscheidet sich nur das Ausmaß des Zusammenhanges, aber nicht die Richtung zwischen den drei Maßen. Dabei liegen die Korrelationen mit dem *Einklang mit den eigenen Interessen* höher als für das Gerechtigkeitsmaß. Auch finden sich positive Korrelationen zwischen den drei Zwischenkriterien und dem *Teilzeitwunsch*, wobei auch hier die höchste Korrelation mit dem eigeninteresse-bezogenen Maß vorliegt. Wer positive Folgen erwartet, findet die Maßnahme gerecht, nützlich und – konsequenterweise – in *Einklang mit den persönlichen Interessen*, wobei es teilweise verblüfft, dass die Korrelationen mit letzterem Kriterium nicht noch höher liegen.
- Hemmend für alle drei Urteile sind die *Valenz des beruflichen Erfolgs*, entsprechend die *karriereorientierten Ziele* und auch die *familien- und finanzorientierten Ziele*.

### 7.3.5.2 Die Zwischenkriterien und die Bereitschaften

Als zwischengeschalteter Schritt soll nun zuerst der Fokus auf die Verzichtsbereitschaften gelegt werden, bevor die kompletten Modelle betrachtet werden – welche Rolle spielen die drei „Zwischenkriterien“ für die beiden Bereitschaftsmaße? Tabelle 36 zeigt die bivariaten und die Partialkorrelationen mit den beiden Bereitschaftsmaßen.

Tabelle 36: Bivariate und Partialkorrelationen der Zwischenkriterien mit den beiden Bereitschaftsmaßen.

	Bivariate Korrelationen		Partialkorrelationen	
	Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen	Verzicht auf Einkommen	Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen <i>kontrolliert für Nützlichkeit und Eigeninteressen</i>	Verzicht auf Einkommen <i>kontrolliert für Nützlichkeit und Eigeninteressen</i>
<b>Gerechtigkeit Maßnahme</b>	.58**	.23**	.17**	.07
			<i>nur Eigeninteressen</i>	<i>nur Eigeninteressen</i>
			.30**	.13**
			<i>kontrolliert für Gerechtigkeit und Eigeninteressen</i>	<i>kontrolliert für Gerechtigkeit und Eigeninteressen</i>
<b>Nützlichkeit Maßnahme</b>	.57**	.22**	.12**	.04
			<i>nur Eigeninteressen</i>	<i>nur Eigeninteressen</i>
			.29**	.12**
			<i>kontrolliert für Gerechtigkeit und Nützlichkeit</i>	<i>kontrolliert für Gerechtigkeit und Nützlichkeit</i>
<b>Einklang mit Eigeninteressen</b>	.68**	.21**	.48**	.08

\* 01 &lt; p &lt; .05

\*\* p &lt; .01

Zum einen wird deutlich, dass alle drei Maße wesentlich höher – und sehr substanziell – mit der Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* korrelieren als mit dem reinen *Einkommensverzicht*. Zum anderen wird der Einfluss der hohen Interkorrelationen der drei Zwischenkriterien untereinander durch die Partialkorrelationen offenbar: Besonders für die beiden Einschätzungen als gerecht und nützlich verringert sich die Korrelation deutlich, wenn man den Einfluss der beiden jeweils anderen Variablen kontrolliert. Partialisiert man nur den Einfluss der Variable *Einklang mit Eigeninteressen* heraus, steigen die Korrelationskoeffizienten wieder an. In multiplen Regressionen soll nun geprüft werden, wie sich die drei Maße in das bisherige Variablenset eingliedern.

### Regressionsanalysen mit den Zwischenkriterien

Was geschieht bei gemeinsamer Analyse der Zwischenkriterien mit den Modellvariablen? Die multiplen Regressionsanalysen beziehen dabei aufgrund der hohen Korrelation zwischen dem Gerechtigkeits- und dem Nützlichkeitsurteil nur ersteres sowie das Urteil zum *Einklang mit den persönlichen Interessen* ein. Für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* werden die Variablen aus Tabelle 33, für den *Einkommensverzicht* die Variablen aus Tabelle 34 einbezogen. Tabelle 37 zeigt, dass sich die *Eigeninteresse*-Variable sowie das Gerechtigkeitsurteil an den ersten beiden Positionen für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* qualifizieren. Die Varianzaufklärung beträgt  $R^2 = .57$ , steigt also gegenüber Tabelle 33 um elf Prozent an ( $\Delta R^2 = .11$ ). Die *internalen Einflussmöglichkeiten*, mit denen die Gerechtigkeitseinschätzung eine beachtliche Korrelation von  $r = .41$  aufweist, werden nicht mehr signifikant ebenso wie die *Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage* und die *Valenzvariable beruflicher Erfolg*.

**Tabelle 37: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen und der Verzichtsbereitschaft auf Einkommen durch alle Kognitionen und Emotionen plus alle drei Zwischenkriterien.**

<i>AV: Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Einklang mit den persönlichen Interessen	.46	.35	.04	.68	.34	69.88**
Gerechtigkeit Maßnahme	.51	.21	.03	.58	.24	45.47**
Teilzeitwunsch	.54	.14	.03	.50	.17	25.87**
Folgen Freizeit	.56	.20	.04	.49	.15	20.73**
Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.56	-.18	.05	-.40	-.12	13.94**
Verursacheranteil der Institutionen	.57	.13	.04	.07	.08	9.03**
Konstante		-.05	.35			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 125.07**      df = 6/563</b>						
<i>AV: Verzicht auf Einkommen</i>						
Einflussmöglichkeiten internal	.07	.13	.03	.26	.18	16.33**
Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.10	.10	.03	.24	.14	12.47**
Private eigeninteressebezogene Ziele	.12	-.15	.03	-.12	-.18	20.72**
Empörung Gewerkschaften	.15	.08	.02	.13	.14	13.86**
Gerechtigkeit Maßnahme	.16	.07	.02	.23	.14	9.75**
Gemeinwohlorientierte Ziele	.17	.09	.04	.18	.10	6.45*
Konstante		.94	.22			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 19.25**      df = 6/563</b>						

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

Für das Kriterium *Einkommensverzicht* qualifiziert sich nur die Gerechtigkeitseinschätzung, und dies erst an fünfter Stelle. Die Varianzaufklärung sinkt um ein Prozent, da die *Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag*, die *Einflussmöglichkeiten der Arbeitgeber* und die *Valenz des beruflichen Erfolgs* keine signifikanten Prädiktoren mehr darstellen; sie entfallen aus der Analyse.

Es lässt sich festhalten, dass die Zwischenkriterien insbesondere für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* zu den stärksten Prädiktoren gehören und die anderen Variablen verdrängen. Der *Einkommensverzicht* lässt sich nicht mit dem Maß zum *Einklang mit den persönlichen Interessen* vorhersagen, nur das Gerechtigkeitsurteil kann sich qualifizieren.

### Gerechtigkeit als maskierter Eigennutz?

Betrachtet man die beiden varianzstärksten Prädiktoren für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* sowie ihre hohe Interkorrelation von  $r = .58$ , so sollte an dieser Stelle die Frage nach einem **maskierten Eigennutz** gestellt werden, die von *Rational-Choice*-Theoretikern immer wieder eingebracht wird. Der scheinbar gleichwertige additive Haupteffekt muss also hinterfragt werden. Dies bedeutet, dass die Gerechtigkeitseinschätzung nur dann einen positiven Einfluss auf die Verzichtsbereitschaft hat, wenn die Maßnahme in *Einklang mit den persönlichen Interessen* steht. Als Hypothese formuliert: Der Zusammenhang zwischen Verzichtsbereitschaft und Gerechtigkeit wäre umso höher, je deutlicher die Maßnahme als mit den Eigeninteressen konformgehend wahrgenommen wird. Letztere Variable wirkt demnach als Moderator. Dieser Zusammenhang lässt sich mit einer moderierten multiplen Regression prüfen (Vorgehen sensu Baron & Kenny, 1986). Wenn das Gewicht der Interaktion zwischen dem

*Gerechtigkeitsurteil* und dem Urteil zum *Einklang mit den persönlichen Interessen* signifikant wird, bedeutet dies, dass der Effekt des Gerechtigkeitsurteils auf das Bereitschaftsmaß mit der Moderatorvariable variiert, so dass nicht mehr von einem generell gültigen Haupteffekt ausgegangen werden kann (Dalbert & Schmitt, 1986). Ein instrumenteller Gebrauch der *Gerechtigkeitswertung*, der lediglich das Wirken von Eigeninteressen „maskiert“, müsste sich demnach in einer signifikanten Interaktion spiegeln.

Wie Tabelle 38 zeigt, wird die Interaktion **nicht signifikant**. Die These vom *maskierten Eigennutz* findet also in dieser Analyse keine Bestätigung. Vielmehr ist tatsächlich von zwei additiven Haupteffekten beider Urteilsmaße auszugehen, wie er auch bereits in anderen Untersuchungen dokumentiert werden konnte (vgl. Ittner, 2001). Die Analyse wurde auf Basis der Vollzeittätigen vorgenommen. Werden die z-Werte auf Basis der Gesamtstichprobe, also mit den Teilzeittätigen gemeinsam gebildet, stellt sich jedoch das gleiche Ergebnis ein.

**Tabelle 38: Moderierte multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen durch die Gerechtigkeitsbewertung, das Maß zum Einklang mit den persönlichen Interessen und den Produktterm.**

AV: Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	F
Einklang mit den persönlichen Interessen		.53	.04	.68	208.32**
Gerechtigkeit Maßnahme	.51	.28	.04	.58	59.04**
Gerechtigkeit * Einklang mit Interessen		.04	.03	-.14	1.93
Konstante		-.02	.03		
F <sub>gesamt</sub> = 197.03**		df = 3/564			

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

### Zwischenkriterien als Mediatorvariablen?

In einem letzten Schritt wird nun betrachtet, welche der Modellvariablen einen substanziellen Beitrag zur Erklärung der Varianz in den Zwischenkriterien leisten. Da sich gezeigt hat, dass sich die *Nützlichkeitswertung* analog zur *Gerechtigkeitswertung* verhält, beschränkt sich die Analyse auf das *Gerechtigkeits-* und das *Eigeninteresseurteil*. Um eine prägnante Darstellung zu ermöglichen, werden die Ergebnisse direkt mit Einbezug des Kriteriums *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* dargestellt. Durch das gleiche Vorgehen – erst die gemeinsinn- und verantwortungsbezogenen Variablen allein, dann die eigennutzbezogenen allein, dann alle gemeinsam – ergibt sich das in Abbildung 17 dargestellte Modell ( $R^2 = .33$ ).

In die Gerechtigkeitseinschätzung gehen also sowohl verantwortungs- und gemeinsinn- als auch eigennutzbezogene Urteile ein. Interessant ist: Nur die Beta-Koeffizienten der verantwortungs- und gemeinsinnbezogenen Variablen sinken bzw. verschwinden völlig bei Anwesenheit des Mediators, so dass auf diese bezogen von einem partiellen Mediatoreffekt gesprochen werden kann. Die Koeffizienten der beiden eigennutzbezogenen Variablen steigen hingegen an. Es gehen demnach auch gewisse Kosten-Nutzen-Erwägungen in das Gerechtigkeitsurteil ein, was konform mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen geht (vgl. z.B. Ittner, 2001).

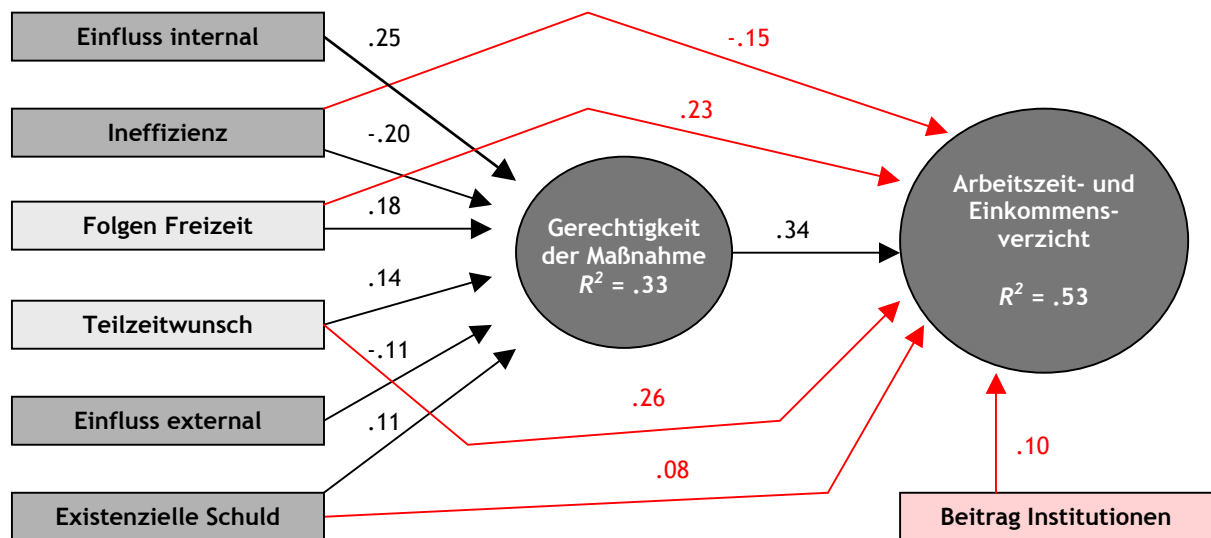


Abbildung 17: Multiple Regression der Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* auf alle Modellvariablen mit Mediatoreffekt *Gerechtigkeitsmaß*.

Für die Variable *Einklang mit Eigeninteressen* erweisen sich die eigennutzbezogenen Variablen als stärkere Prädiktoren: Die Verantwortungsvariablen allein klären 25 Prozent auf, die eigennutzbezogenen Skalen separat 41 Prozent. Insgesamt ergibt sich das in Abbildung 18 dargestellte Modell. Die Varianzaufklärung beträgt 47 Prozent. Zwei der verantwortungs- bzw. gemeinsinnbezogenen Variablen erweisen sich hier ebenfalls als Prädiktoren. Auch in diesem Fall werden vom Mediator einige Effekte absorbiert, andere deutlich gesenkt. Zwar werden insgesamt ähnliche Variablen signifikant, jedoch ist das Muster ein klar anderes als für die Mediatorvariable *Gerechtigkeit der Maßnahme*.

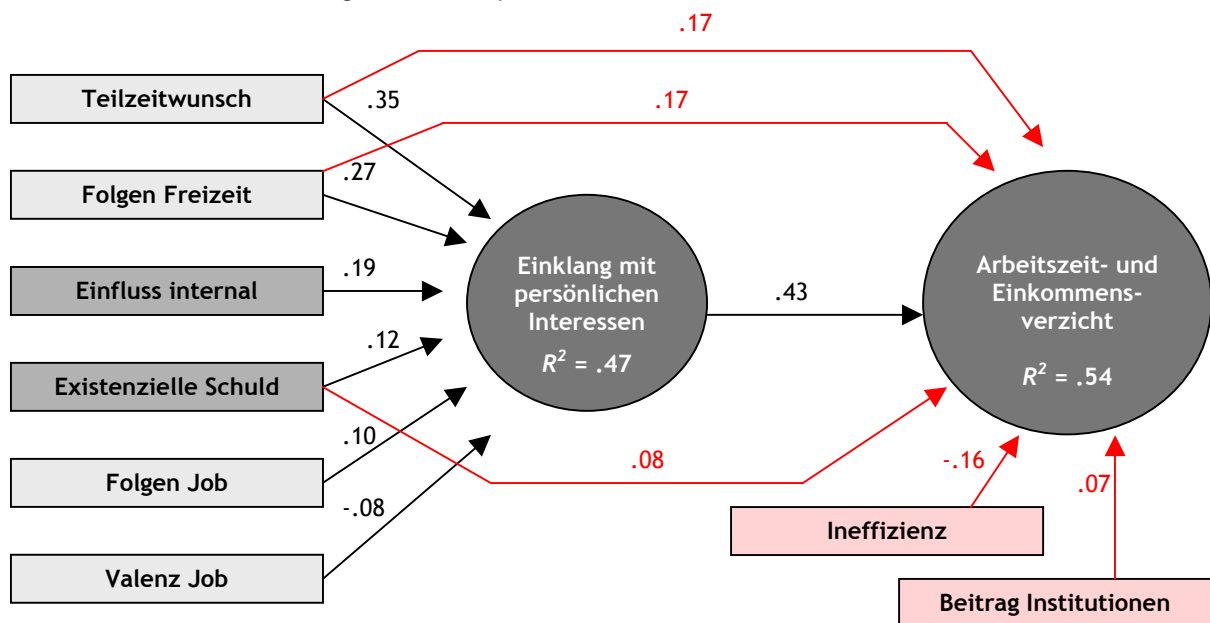


Abbildung 18: Multiple Regression der Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* auf alle Modellvariablen mit Mediatoreffekt *Einklang mit persönlichen Interessen*.

Insgesamt sprechen die Muster jeweils für die Konzeptionierung der hier behandelten Einzelmaße als Zwischenkriterien. Die Wirkung der *Gerechtigkeitsvariable* ist hierbei nicht auf einen *Einklang mit den Eigeninteressen* reduzierbar.

### 7.3.6 Verzichtsbereitschaften und Fremdzuschreibungen

Die Skalen zur Fremdzuschreibung der jeweiligen Verzichtsbereitschaft sind geeignet, weiteren Aufschluss über die differenziellen Wirkungen der Variablensätze zu erhalten und zu eruieren, inwieweit sie zur Aufklärung eigener Bereitschaften geeignet sind. Wie bereits in Kapitel 5.2.1 erläutert, muss dabei berücksichtigt werden, dass – abgesehen von der Möglichkeit ungenauer Schätzungen durch Unwissen oder mangelnde Erfahrung – zwischen Selbst- und Fremdeinschätzungen mehrere Einflussrichtungen denkbar sind:

- Zum einen können die eigenen Präferenzen beeinflussen, was man von anderen erwartet, ergo die Fremdzuschreibungen färben. Tatsächlich finden sich substanzielle Korrelationen zwischen den Selbst- und Fremdzuschreibungen der beiden Bereitschaftsmaße (vgl. Kap. 7.2.1). Da die Fremdzuschreibungen jeweils unter den Werten der Selbstzuschreibung verbleiben, könnte hier eine motivierte Abwertung vorliegen (vgl. Müller, 2002) bzw. der „*Mythos Eigeninteresse*“ eingehen (vgl. Kap. 2.1.1.3).
- Wie beschrieben, sind die eigenen Bereitschaften nur ein Korrelat einer Fremdeinschätzung. Wirksam werden könnten unter anderem: Generalisierungsprozesse von Handlungen Einzelner, Informationen aus den Medien oder Attributionsprozesse des Verhaltens anderer.
- Zudem könnten weitere dritte Faktoren, die in psychologischen Konstrukten zu suchen sind, die Zusammenhänge bedingen, beispielsweise die Dominanz bestimmter Motive. So kann etwa die selbsteingeschätzte Dominanz von Eigeninteressen bei der Entscheidung über einen Verzicht einen Einfluss auf die Zusammenhänge nehmen.

Bereits in Kapitel 7.2.1 wurden die Zusammenhänge zwischen Selbst- und Fremdzuschreibungen thematisiert und aufgezeigt, dass beide deutliche Korrelationen aufweisen. Hierbei muss die jeweilige Skalenlänge beachtet werden: Die bisher benutzten Kriterienskalen sind die Langskalen, die Fremdzuschreibungen umfassen nur drei von sieben bzw. zwei von fünf Items. Aber auch die Korrelationen zwischen der Selbstzuschreibung auf der jeweils langen Skala und der Fremdzuschreibung sind sehr deutlich:  $r = .56$  für die *Bereitschaft zum Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*,  $r = .59$  für den *Einkommensverzicht*. Die Schätzung ist auf diese Weise etwas konservativer.

Es soll an dieser Stelle die hypothetische Annahme gemacht werden, dass die eigenen Bereitschaften teilweise auf die Fremdzuschreibungen zurückzuführen sind. Dass es derartige Beeinflussungsprozesse gibt, hatte auch die nähere Betrachtung der Wirkung der Reihenfolge der Bearbeitung der Selbst- und Fremdzuschreibung (zumindest für den *Einkommensverzicht*) in Kapitel 7.2.1 nahe gelegt.

Nimmt man die jeweilige Fremdzuschreibung in die Regressionsanalyse ohne die Zwischenkriterien auf (auf Basis von Tabelle 33 für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* bzw. Tabelle 34 für den *Einkommensverzicht*), so zeigt Tabelle 39 das aufgrund der bivariaten Korrelation wenig überraschende Ergebnis, dass sich die Fremdeinschätzungen jeweils an erster Position platzieren.

Die Varianzaufklärung erhöht sich von .46 auf .54, also um nochmals acht Prozent für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*. Ergänzt man zusätzlich die Fremdzuschreibung der Bereitschaft zum reinen *Einkommensverzicht*, verändert sich die Regressionsgleichung nicht.

Was geschieht unter Hinzunahme der Zwischenkriterien? Die Einschätzung zum *Einklang mit den persönlichen Interessen* wird wiederum stärkster Prädiktor, auf dem zweiten Rang qualifiziert sich sodann die Fremdzuschreibung. Es folgen der *Teilzeitwunsch*, nun die Gerechtigkeits-einschätzung, die *Folgen für Freizeit/Wellness*, die *Ineffizienz-Skala* und der *Verursacheranteil durch Institutionen*. Die Varianzaufklärung steigt nochmals um weitere acht Prozent auf  $R^2 = .62$ .

**Tabelle 39: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaften durch alle Kognitionen und Emotionen plus die jeweilige Fremdzuschreibung.**

AV: Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen	$R^2$	B	SE B	r	beta	F
Fremd Arbeitszeit-/Einkommensverzicht	.31	.46	.04	.56	.34	115.82**
Teilzeitwunsch	.46	.25	.03	.50	.29	84.38**
Folgen Freizeit	.50	.29	.04	.49	.21	42.92**
Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.53	-.23	.05	-.40	-.15	21.42**
Existenzielle Schuld bessere Lage	.54	.09	.03	.22	.08	6.42*
Einflussmöglichkeiten internal	.54	.09	.04	.39	.07	4.79*
Konstante		.12	.35			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 111.67**      df = 6/570</b>						
<b>AV: Verzicht auf Einkommen</b>						
Fremd Einkommensverzicht	.35	.43	.03	.59	.53	271.31**
Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.38	.10	.02	.24	.14	19.14**
Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.40	-.09	.03	-.22	-.10	8.84**
Einflussmöglichkeiten internal	.41	.09	.03	.26	.13	12.85**
Private eigeninteressebezogene Ziele	.42	-.09	.03	-.12	-.11	11.79**
Empörung Gewerkschaften	.43	.06	.02	.13	.10	9.52**
Konstante		.89	.22			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 71.77**      df = 6/570</b>						

\*  $01 < p < .05$

\*\*  $p < .01$

Für das Kriterium des *Einkommensverzichtes* ergeben sich eklatantere Veränderungen durch die Aufnahme der Fremdzuschreibung: Auch hier wird diese stärkster Prädiktor und hebt die Varianzaufklärung von  $R^2 = .18$  auf .43. Es werden also zusätzliche 25 Prozent der Kriteriumsvarianz aufgeklärt. Die Fremdzuschreibung hat ein enormes Gewicht. Nimmt man die zweite Fremdzuschreibung zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* hinzu, wird diese ebenfalls nicht signifikant. Ein Einschluss der *Zwischenkriterien* zieht kleinere Änderungen nach

sich: Die Fremdeinschätzung verbleibt klar an erster Stelle, es folgt die Skala zur *Existenziellen Schuld aufgrund besserer Lage*. Dann schiebt sich erstmals das Urteil über den *Einklang mit den persönlichen Interessen* mit positivem Vorzeichen dazwischen, das Gerechtigkeitsurteil hingegen qualifiziert sich nicht. Es folgen die bekannten Variablen *private eigennutzbezogene Ziele*, *Einflussmöglichkeiten internal*, *Empörung Gewerkschaften* und *gemeinwohlorientierte Ziele*. Die Varianzaufklärung erreicht  $R^2 = .44$ , steigt demnach lediglich um ein Prozent.

### 7.3.6.1 **Problematisierung der Einflussrichtung**

Im Regressionsmodell erweisen sich die Fremdzuschreibungen also als eigenständige Prädiktorvariablen. Ein Rückschluss auf Kausalitätsbeziehungen ist jedoch nur unter großem Vorbehalt möglich. Ein Indiz für zumindest ein gewisses Ausmaß an Kausalwirkung lässt sich gewinnen, wenn man die durch die Fremdzuschreibung aufgeklärte Varianz für die beiden **Beantwortungsreihenfolgen** vergleicht. Anhand der Korrelationen hatte sich nur ein Unterschied für den reinen *Einkommensverzicht* gezeigt: Dort waren die Korrelationen höher, wenn die Fremdeinschätzung vorausging. Betrachtet man wiederum nur die offline Befragten, so zeigt sich entsprechend in der Regressionsanalyse für den *Einkommensverzicht*, dass die Fremdeinschätzung im Kanon der anderen Variablen ein leicht größeres Gewicht und Varianzaufklärungspotenzial hat, wenn sie der Selbsteinschätzung vorausgeht, als wenn sie ihr folgt ( $R^2 = .39$  und  $\beta = .57$  gegenüber  $R^2 = .34$  und  $\beta = .53$ ). Dieses Ergebnis erlaubt zwar ebenfalls keine Kausalinterpretation, steht jedoch in Einklang mit der Hypothese eines **gegenseitigen** Beeinflussungsprozesses.

Die Muster der Korrelationen der Fremdeinschätzungen mit den weiteren Modellvariablen ist den Mustern der Korrelationen zwischen diesen und den Selbsteinschätzungen sehr ähnlich, nur die Höhe der Zusammenhänge ist bis auf wenige Ausnahmen geringer. Einen weiteren Hinweis auf gegenseitige Beeinflussung kann die **Betrachtung von Partialkorrelationen** geben, u.z. zwischen den Modellvariablen und den Selbst- und Fremdzuschreibungen – kontrolliert für die jeweils entsprechende komplementäre Selbst- oder Fremdzuschreibung. Dabei sinken die Koeffizienten in aller Regel, jedoch für den Zusammenhang der Selbstzuschreibungen mit den Modellvariablen meist in geringerem Ausmaß. Der Zusammenhang der Fremdzuschreibungen mit den Modellvariablen verschwindet hierdurch in weiten Teilen, die Korrelationen sind von vernachlässigbarer Höhe.

Hierzu einige Beispiele zur Illustration: Die Korrelation zwischen eigener Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* und der *Gerechtigkeitswertung* beträgt  $r = .58$ . Partialisiert man die Fremdeinschätzung aus, sinkt der Zusammenhang auf  $r = .45$ . Umgekehrt sinkt ein bivariates  $r = .42$  zwischen Fremdeinschätzung und *Gerechtigkeit* auf  $.15$  ab, wenn man die Selbsteinschätzung auspartialisiert. Ein zweites Beispiel: *Die Ineffizienz der Maßnahme/eigener Beitrag* und die eigene Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* korrelieren  $r = -.40$ . Kontrolliert man die Fremdeinschätzung beträgt  $r = -.31$ . Und zum Vergleich: Die Korrelation zwischen Fremdeinschätzung und *Ineffizienz-Votum*  $r = -.28$  sinkt auf  $-.08$ . Der Zusammenhang zwischen den verantwortungs-, gemeinsinn- und eigennutzbezogenen Variablen



und der Fremdeinschätzung ist demnach deutlich durch den Zusammenhang mit den Selbsteinschätzungen bedingt. Der Einfluss der Fremdeinschätzungen ist eindeutig schwächer, jedoch in geringem Maße vorhanden. Dabei ist dieser Effekt beim *Einkommensverzicht* kleiner als beim *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* (dort sind auch die Ausgangskorrelationen geringer).

### 7.3.6.2 Die Rolle von moralischen und eigennütigen Motivpräferenzen

Bezugnehmend auf die dritte These zu den Zusammenhängen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzungen, die sich auf die Wirkung von Drittvariablen bezieht, sollen die Wirkungen unterschiedlicher selbst- und fremdzugeschriebener Motivationen beleuchtet werden. Dies geschieht unter Einbezug der Entscheidungsfrage zum Vorrang von eher moralischen oder eher eigeninteressebezogenen Motiven (vgl. Kap. 7.2.3). Es wurde festgestellt, dass es vor allem drei Gruppen in der Stichprobe gibt:

- (1) Menschen, die bei sich und anderen den Eigennutz als ausschlaggebend ansehen (EI/EI);
- (2) Personen, die bei sich selbst sowohl Moral als auch Eigennutz wirksam sehen, bei anderen jedoch nur Eigennutz (M+EI/EI);
- (3) Befragte, die sowohl bei sich als auch bei anderen das Wirken beider Motive in Kombination annehmen (M+EI/M+EI).

Wie bereits berichtet, zeigt sich ein signifikanter Mittelwertsunterschied nur für die Selbsteinschätzung der *Verzichtsbereitschaft auf Einkommen* zwischen der Gruppe EI/EI und den beiden anderen Gruppen.

Nun unterscheiden sich die Mittelwerte zwischen den Gruppen letztlich nur wenig; jedoch lässt sich argumentieren, dass es erhellend wäre, einen zusätzlichen Blick auf Unterschiede in der Vorhersagekraft der Fremdeinschätzungen für die Selbsteinschätzungen der drei Gruppen zu werfen. Für welche Gruppe ist die Bedeutsamkeit der Fremdzuschreibung am größten bzw. wo ist der Zusammenhang am deutlichsten?

Die Korrelationen für die drei Gruppen sind in Tabelle 40 zusammengestellt. Die Gruppe EI/EI fällt durch eindeutig geringere Zusammenhänge zwischen den Selbst- und Fremdzuschreibungen beider Bereitschaftsmaße auf.

**Tabelle 40: Korrelationen der Selbst- und Fremdwahrnehmung für die beiden Bereitschaftsmaße getrennt für die drei Personengruppen.**

	EI/EI (N = 202)	M+EI/EI (N = 186)	M+EI/M+EI (N = 107)
Arbeitszeit- & Einkommensverzicht	.46	.59	.69
Einkommensverzicht	.46	.59	.60

Der Unterschied zwischen  $r = .46$  und  $.59$  für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* wird statistisch signifikant (Vorgehen s. Bortz, 1993; oder Diehl & Arbinger, 1992). Auch der Unterschied zwischen  $r = .46$  und  $.60$  für den *Einkommensverzicht* erreicht – wenn auch knapp – Signifikanzniveau.

**Tabelle 41: Korrelationen der Selbst- und Fremdwahrnehmung für die beiden Bereitschaftsmaße getrennt für die dominanten Motive bei sich und bei anderen.**

	Ich EI	Ich M+EI	andere EI	andere M+EI
Arbeitszeit- & Einkommensverzicht	.46	.64	.51	.61
Einkommensverzicht	.50	.64	.55	.60

Zerlegt man die Maße in die vier zugrundeliegenden Einschätzungen über die Motive in der Selbst- und Fremdwahrnehmung, so zeigt sich, dass die Unterschiede in den Zusammenhängen für die Selbsteinschätzungen der Motivation größer sind als für die Fremdeinschätzung (vgl. Tabelle 41): Menschen, die von sich behaupten, bei ihnen dominiere Eigennutz, weisen eine deutlich geringere Korrelation zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung der Bereitschaftsmaße auf als Personen, die beide Motive für sich geltend machen.

### Regressionen für die drei motivationalen Gruppen

Was ergeben nun schlussendlich die Regressionen getrennt für die drei benannten Personengruppen, wenn man sie mit den obigen Modellvariablen durchführt? Zuerst erfolgt ein Blick auf den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* (vgl. Tabelle 42).

**Tabelle 42: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* durch alle Kognitionen und Emotionen plus die jeweilige Fremdzuschreibung getrennt für die drei Motivgruppen.**

Personengruppe		R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
EI/EI	Folgen Freizeit	.33	.48	.09	.58	.29	26.46**
	Teilzeitwunsch	.44	.30	.05	.55	.32	33.13**
	Fremd Arbeitszeit-/Einkommensverzicht	.51	.35	.08	.46	.24	19.94**
	Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.54	-.35	.09	-.46	-.21	15.16**
	Konstante		.18	.65			
F <sub>gesamt</sub> = 58.16**		df = 4/195					
M+EI/EI	Fremd Arbeitszeit-/Einkommensverzicht	.34	.51	.07	.59	.40	53.68**
	Teilzeitwunsch	.46	.20	.04	.46	.25	21.13**
	Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.51	-.24	.08	-.39	-.16	8.34**
	Folgen Freizeit	.54	.21	.07	.48	.17	9.25**
	Einflussmöglichkeiten internal	.56	.17	.06	.43	.16	7.78**
F <sub>gesamt</sub> = 44.81**		df = 5/176					
M+EI/M+EI	Fremd Arbeitszeit-/Einkommensverzicht	.48	.66	.09	.69	.52	49.32**
	Teilzeitwunsch	.54	.18	.06	.51	.24	10.59**
	Folgen Freizeit	.57	.23	.09	.49	.19	6.39*
	Konstante		-.49	.44			
F <sub>gesamt</sub> = 45.25**		df = 3/102					

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

Als erstes fällt deutlich auf, dass für die Gruppe der in Selbst- und Fremdwahrnehmung Eigennutzdominierten die Fremdzuschreibung des Verzichtes nur den dritten Platz erreicht, und die beiden eigennutzorientierten Skalen *Folgen Freizeit/Wellness* und *Teilzeitwunsch* ein größeres Gewicht erhalten (vgl. Tabelle 42). Darüber hinaus wird nur noch die *Ineffizienz*-Einschätzung

signifikant. Für die beiden anderen Gruppen gilt: Die Fremdeinschätzung des Verzichts bleibt stärkster Prädiktor, das Gewicht ist jedoch deutlich größer für die M+EI/M+EI-Gruppe. Hier ist die Fremdeinschätzung äußerst dominant und lässt nur noch den *Teilzeitwunsch* und die *Folgen Freizeit/Wellness* relativ abgeschlagen folgen. Die zusätzliche Varianzaufklärung beträgt gerade einmal  $R^2 = .09$ . Für die Personen, die in die Gruppe M+EI/EI fallen, qualifizieren sich die meisten Variablen und auch die *internalen Einflussmöglichkeiten* spielen bei ihnen eine gewisse Rolle.

Für den *Einkommensverzicht* zeigen sich ähnliche Muster – wobei hier die Fremdzuschreibung bei allen drei Gruppen den stärksten Prädiktor darstellt, jedoch mit unterschiedlicher Gewichtung (vgl. Tabelle 43). Auffällig ist, dass für die EI/EI-Gruppe am wenigsten Varianz aufgeklärt werden kann. Aber auch hier qualifiziert sich ein emotionaler Prädiktor an dritter Stelle: Die *Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage*. Interessanterweise spielt diese für Menschen der M+EI/EI-Gruppe keine Rolle. Die Fremdzuschreibung gewinnt an Bedeutung, und ihr folgen die *privaten eigennutzbezogenen Zielvariablen*. Nur für diese Gruppe spielt die *Empörung über die Gewerkschaften* eine signifikante Rolle. Für die dritte Gruppe werden lediglich die Fremdeinschätzung – mit nochmals leicht größerem Gewicht – sowie die *Existenzielle-Schuld-Skala* signifikant.

**Tabelle 43: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der *Verzichtsbereitschaft auf Einkommen* durch alle Kognitionen und Emotionen plus die jeweilige Fremdzuschreibung getrennt für die drei Motivgruppen.**

Personengruppe		R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
EI/EI	Fremd Einkommensverzicht	.22	.31	.04	.46	.44	54.72**
	Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.27	-.16	.04	-.26	-.23	14.62**
	Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.30	.09	.04	.20	.15	5.82*
	Konstante		1.43	.21			
	F <sub>gesamt</sub> = 27.43**      df = 3/197						
M+EI/EI	Fremd Einkommensverzicht	.35	.44	.05	.59	.53	85.47**
	Private eigeninteressebezogene Ziele	.38	-.19	.05	-.24	-.22	14.28**
	Einflussmöglichkeiten internal	.41	.15	.04	.17	.19	10.95**
	Empörung Gewerkschaften	.43	.08	.04	.21	.14	5.71*
	Konstante		.97	.30			
F <sub>gesamt</sub> = 34.04**      df = 4/180							
M+EI/M+EI	Fremd Einkommensverzicht	.36	.47	.06	.60	.60	62.79**
	Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.42	.16	.05	.25	.24	10.28**
	Konstante		.48	.19			
F <sub>gesamt</sub> = 36.83**      df = 2/103							

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

Könnten demografische Variablen für diese Muster mit verantwortlich sein? – Es findet sich kein Geschlechtseffekt und auch das Bildungsniveau spielt keine Rolle. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft erreicht nicht das Signifikanzniveau (in EI/EI sind 21.7 % Mitglied, 31.2 % bei den M+EI/EI, 28.7 % bei M+EI/M+EI). Das Ausmaß ehrenamtlichen Engagements unterscheidet sich

hingegen deutlich ( $Chi^2 [2] = 10.20; p < .01$ ): 20.7 Prozent der Personen in Gruppe EI/EI sind ehrenamtlich engagiert; 29 Prozent der Personen, die beide Motive für sich wirksam sehen, aber Eigennutz bei anderen, engagieren sich, und 37.4 Prozent sind ehrenamtlich aktiv, wenn das Wirken beider Motive auch bei anderen vermutet wird. Zu guter letzt unterscheidet sich das Alter: In EI/EI sind 60.4 Prozent unter 36 Jahre alt, in M+EI/EI sind es nur 48.1 Prozent und in M+EI/M+EI sind es 50 Prozent.

**Betrachtet man zusammenfassend** die Befunde zu den Fremdzuschreibungen der Verzichtsbereitschaften, so finden sich bedeutsame und ausgeprägte Zusammenhänge dieser mit den Kriteriumsvariablen. Kausale Zusammenhänge sind nur vorsichtig zu interpretieren, es wird eher von einem gegenseitigen Beeinflussungsprozess ausgegangen. Als sehr deutlich erweisen sich die Einflüsse der Selbst- auf die Fremdzuschreibungen: Die Zusammenhänge mit den Prädiktorvariablen sinken deutlich ab, wenn man die Selbstzuschreibungen auspartialisiert.

Der Zusammenhang zwischen Fremd- und Selbstzuschreibung ist zudem für unterschiedliche Motivkonstellationen verschieden stark; dies konnte im letzten Abschnitt aufgezeigt werden. Dabei zeigt sich vor allem, dass Personen, die sich selbst als eigennutzdominiert einordnen, geringere Zusammenhänge aufweisen.

## 7.4 Das Trittbrettfahrer-Phänomen

Mein Stiefvater sagte immer „Gutheit ist Dummheit“. Ich fand den Spruch immer ziemlich be..., weil er nicht meiner Ideologie entspricht. Mittlerweile, nach ein paar Jahren Lebenserfahrung, muss ich dem zustimmen. Wenn man aus Gutmütigkeit des öfteren der Blödmann war, auch wenn man sich dabei in dem Moment innerlich gut gefühlt hat, etwas „Gutes“ zu tun, bekommt man hinterher immer einen schalen Beigeschmack... „Bist du blöd, helfen dir etwa andere....?“

*Untersuchungsteilnehmerin*

Im Mittelpunkt dieses Kapitels wird die dritte forschungsleitende Fragestellung stehen, die sich mit einem spezifischen Aspekt des Handelns zur Erstellung kollektiver Güter beschäftigt: dem Trittbrettfahrer-Phänomen. Zentral sind hierfür die Skalen, die zu den beiden integrierten Szenarien gehören. Welche emotionalen, kognitiven und aktionsbezogenen Reaktionen stellen sich ein, wenn man in einer Situation entweder augenscheinlich derjenige ist, dessen Kooperationsbereitschaft durch Trittbrettfahrer ausgenutzt wird, oder aber scheinbar selbst durch Nicht-Beteiligung zum Trittbrettfahrer wird? Wie sehen die Zusammenhänge zu den Kriteriumsmaßen, den beiden Verzichtsbereitschaften, aus? Dabei wird aus Gründen der Ökonomie und Ergiebigkeit der Fokus auf das Maß zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* gesetzt und der reine *Einkommensverzicht* in einem ergänzenden Kapitel behandelt. Generell werden sowohl die Korrelationsmuster als auch regressionsanalytische Befunde betrachtet. Das Trittbrettfahrer-Szenario 2 – in welchem man sich in die Situation einer Trittbrett fahrenden Person versetzen soll – wird in einem ersten Schritt separat behandelt und sodann mit den weiteren Skalen zusammengeführt.

### 7.4.1 Szenario 1: Akzeptanz in der Stichprobe

Abbildung 19 zeigt die Mittelwerte der beiden Haltungsskalen nach Yamagishi und Sato (1986), der gerechtigkeitsbezogenen Variablen sowie der Skalen aus dem ersten Szenario (man selbst beteiligt sich an der Maßnahme, viele andere hingegen nicht). Was lässt sich beobachten?

Wie bereits in Kapitel 6.4.3.4 beschrieben, lassen sich in dieser Stichprobe die von den Yamagishi und Sato (1986) konzipierten Skalen empirisch nicht finden. In der Skala *gemeinwohlorientierte Haltung* finden sich auch Items, die eine Überzeugung vom Eigennutz der anderen Menschen zum Ausdruck bringen. Die Zustimmung zu dieser Skala ist hoch, die Streuung mit lediglich  $SD = .77$  sehr niedrig. Aber auch die komplementäre Skala, die eine *misstrauische und eigennutzorientierte Haltung* zum Ausdruck bringt, erhält mittlere Zustimmung und hat ebenfalls eine geringe Streuung von  $SD = .80$ . Die Korrelationen mit den *Soziale-Erwünschtheitskalen* sind vernachlässigbar, die höchste Korrelation beträgt  $r = .12$  zwischen den Skalen *Fremdtäuschung* und *gemeinwohlorientierte Haltung*.

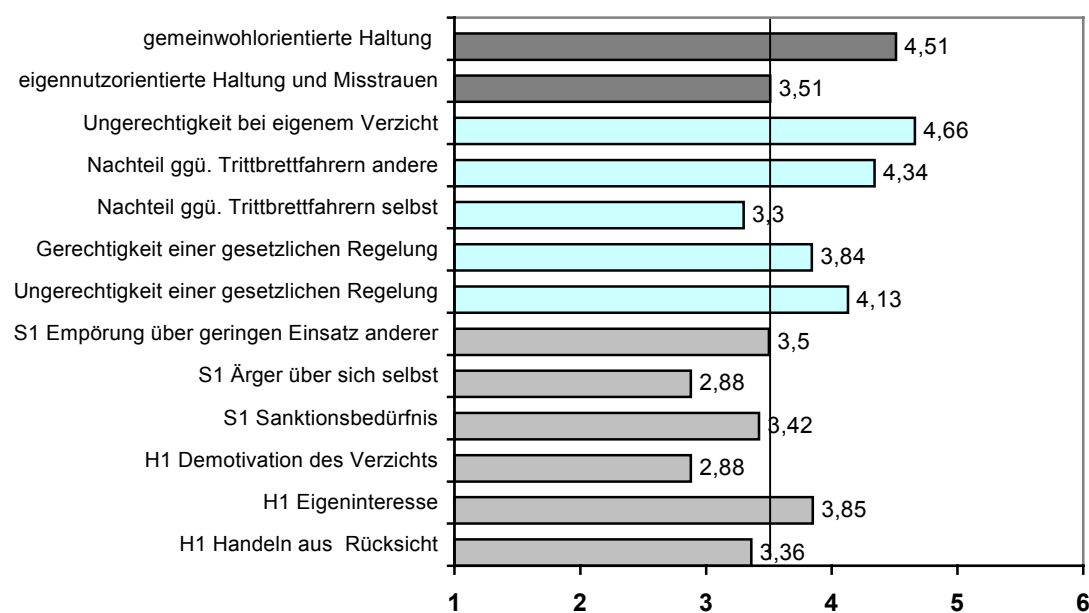


Abbildung 19: Mittelwerte der Skalen mit Bezug zum Trittbrettfahrer-Szenario (mit Bezugspunkt Skalenmitte; dunkel die Skalen aus Szenario 1).

Die Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* spricht das Gerechtigkeitserleben bei ungleichen Kosten-Nutzen-Verteilungen an. Sehr deutlich fällt die Zustimmung zu dieser Skala aus. Die *Gerechtigkeitsbewertungen einer gesetzlichen Maßnahme* fallen hingegen keineswegs eindeutig aus: Zwar liegt das Ungerechtigkeitsurteil über dem Gerechtigkeitsurteil und dies auch signifikant ( $t [576] = 2.39; p < .05$ ), aber der Effekt ist mit  $d = .17$  klein. Auf Mittelwertsebene ist somit keine klare Aussage möglich, ob eine gesetzliche Regelung als gerechter oder ungerechter als ein freiwilliger Verzicht eingeschätzt wird.

Ergänzt sei an dieser Stelle ein Blick auf das Kontroll-Item, welches im Anschluss an die Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* erfasst, ob diese Skala überhaupt von den Teilnehmern als sinnvoll betrachtet wird oder das *Thema keine Frage der Gerechtigkeit* sei. Dieses Kontroll-Item erfährt eine nahezu mittlere Zustimmung:  $AM = 3.25$  ( $SD = 1.67$ ). Infolgedessen wird überprüft, inwieweit sich das Gerechtigkeitsurteil der vorhergehenden Skala sowie die der beiden Skalen zur (Un-)Gerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung verändern, wenn Probanden Schwierigkeiten bei der Beurteilung der Gerechtigkeit erleben. Hierzu wurden die Probanden in zwei Gruppen unterteilt: Personen, die dem Item eher nicht zustimmen (Skalenwerte 1 bis 3; Teilstichprobe 1 mit  $N = 318$ ), gegenüber Personen, die eine hohe Zustimmung zum Kontroll-Item angeben (Skalenwerte 4 bis 6; Teilstichprobe 2 mit  $N = 253$ ). Die Variablenausprägungen werden für diese beiden Gruppen verglichen.

Tatsächlich resultieren unterschiedliche Bewertungen – alle Unterschiede sind statistisch auf dem Ein-Prozent-Niveau signifikant (vgl. Abb. 20). Damit erfüllen sie auch das Signifikanzkriterium von  $p = .0167$  als adjustiertes Alpha-Fehler-Niveau wegen Mehrfachtestung (vgl. Bortz, 1993). Erwartungsgemäß erreichen Personen, die die abgefragte Situation nicht als Gerechtigkeitsproblem konzipieren, einen niedrigeren Wert bei der Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem*

*Verzicht* ( $t [433.13] = 7.85; p < .01$ ) – wobei der Mittelwert auch bei ihnen noch deutlich über dem Skalenmittel von 3.5 rangiert. Bemerkenswert ist zudem, dass sich die Streuungen deutlich unterscheiden: Die Streuung ist größer, nämlich  $SD = 1.23$  (gegenüber .85), wenn man denkt, es liege **kein** Gerechtigkeitsproblem vor.

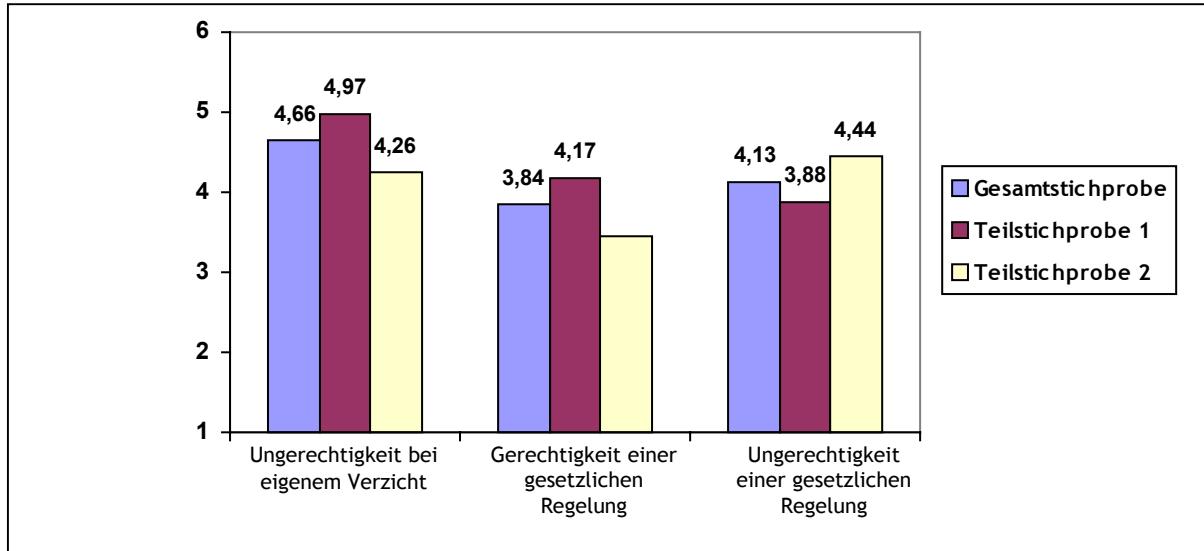


Abbildung 20: Mittelwerte der drei gerechtigkeitsbezogenen Skalen für die Gesamtstichprobe sowie die beiden Teilstichproben (1 = geringe Zustimmung; 2 = hohe Zustimmung zu Item „keine Frage der Gerechtigkeit“).

Für die *Gerechtigkeitsurteile über eine gesetzliche Regelung* im Vergleich zu einem Appell wird offenbar, dass klare und konsistente Gerechtigkeitsbeurteilungen beider Gruppen bestehen: Die Gerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung wird deutlich höher bewertet ( $t [504.19] = 5.52; p < .01$ ), die Ungerechtigkeit deutlich geringer ( $t [566] = -4.50; p < .01$ ), wenn man ein Gerechtigkeitsproblem wahrnimmt. Die Streuung beider Subgruppen unterscheidet sich hier vornehmlich bei der Gerechtigkeitsbewertung, bei der sich wiederum die Befragten, die ein Gerechtigkeitsproblem wahrnehmen, einiger sind ( $SD = 1.44$  versus 1.63 für Teilstichprobe 2). Obwohl also durchaus eine deutliche Zahl an Personen kein Gerechtigkeitsproblem wahrnimmt, fehlen nur wenige Werte: fünf für die *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* (alle von Teilstichprobe 2), elf bzw. sieben (acht bzw. fünf von Teilstichprobe 2) für die *Urteile über eine gesetzliche Regelung*. Die weiteren Analysen werden daher auf Basis der Gesamtstichprobe gerechnet. In Kapitel 7.4.7.1 wird auf diese Unterscheidung jedoch nochmals rekuriert.

In Abbildung 19 finden sich zudem zwei Einzelitems, die nach der *Wichtigkeit des Gedankens an Benachteiligung gegenüber nicht Verzichtenden* fragen – zum einen für sich selbst (Selbstwahrnehmung), zum anderen für die anderen Beschäftigten (Fremdeinschätzung). Auch anhand dieser Items tritt deutlich der bereits in Kapitel 7.2.3 dokumentierte Unterschied zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung zutage. Dabei nehmen die Befragten an, dass der Gedanke an ungleiche Kosten-Nutzen-Verteilungen für andere im Rahmen des Entscheidungsprozesses sehr viel gewichtiger ist als für die eigene Person ( $t [574] = -16.12; p < .01$ ). Die unterdurchschnittliche

Zustimmung für die eigene Person steht in einem gewissen Kontrast zum hohen Mittelwert der Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht*.

Was zeigen die Mittelwerte der Skalen zum ersten Szenario? Die *Empörung über den geringen Einsatz anderer* ist insgesamt mittelmäßig stark ausgeprägt – ebenso wie das *Sanktionsbedürfnis*, wenn es auch mit  $AM = 3.42$  leicht unter dem Skalenmittel liegt. Von *Ärger über sich selbst* wird unterdurchschnittlich berichtet – in dieser Stichprobe sind demnach emotionale Impulse im Mittel stärker nach außen, also auf die anderen Nicht-Verzichtenden gerichtet als auf sich selbst. Von den drei auf das eigene Handeln bezogenen Skalen erfährt die Skala *Handeln aus eigenen Interessen* die größte Zustimmung. Der Wunsch, den Verzicht rückgängig zu machen bzw. nicht noch einmal machen zu wollen, ist unterdurchschnittlich ausgeprägt: Die Skala *Demotivation* erhält eine Zustimmung von  $AM = 2.88$ . Dafür berichten die Befragten im Mittel stärker davon, dass sie ihr Handeln nicht ändern würden, da sie aus *Rücksicht auf andere* gehandelt hätten.

Bezüglich der Skala *Demotivation* sei ergänzend auf das Demotivationsitem verwiesen, welches im Anschluss an die Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* beantwortet wurde und sich direkt auf die zuvor beantworteten Aussagen bezieht; Wortlaut: „Wenn ich mir diese Aspekte vor Augen halte, dann denke ich: ‚Ach, lass’ den freiwilligen Verzicht doch gleich sein.“ Es erhält eine mittlere Zustimmung von  $AM = 3.12$  bei hoher Streuung:  $SD = 1.63$ . Die *Demotivationskala* im Szenario nimmt weniger deutlich auf die Kosten-Nutzen-Erwägungen Bezug, sondern allgemein auf die Situation, dass man einer von wenigen Verzichtleistenden ist. Das Einzelitem korreliert deutlich mit der *Demotivationskala* des Szenarios zu  $r = .51$  ( $p < .01$ ). Da dieses Item zur Demotivation durch Kosten-Nutzen-Überlegungen mit den anderen Modellvariablen meist nur geringere Korrelationen als die Skala im Szenario aufweist, wird es im weiteren Verlauf nicht weiter behandelt.

#### **7.4.1.1 Hoch und gering verzichtsbereite Personen**

Die Stichprobe wurde anhand des Medians der Skala *Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen* in hoch und gering verzichtsbereite Personen gesplittet. Grundüberlegung hierfür ist, dass ihre Ausgangsbereitschaft es den Befragten unterschiedlich schwer bzw. leicht macht, sich mit den in den Szenarien beschriebenen Situationen zu identifizieren bzw. sich in diese hineinzusetzen. Daher werden sowohl die deskriptiven Ergebnisse als auch die Regressionsanalysen jeweils auch für die beiden Teilstichproben „geringe Bereitschaft“ ( $N = 292$ ) und „hohe Bereitschaft“ ( $N = 279$ ) berechnet. Das Signifikanzniveau wird an die elf hier durchgeführten Tests adaptiert:  $.05/11 = .0045$ .

Es zeigen sich für die Skalen des ersten Szenarios vier deutlich unterschiedliche Mittelwerte (vgl. Abb. 21). Die *Empörung* und das *Sanktionsbedürfnis* unterscheiden sich nicht. Die Post-Hoc-Power liegt für einen kleinen Effekt von  $d = .20$  bei  $.77$ . Die empirisch vorliegenden Effekte liegen noch darunter, so dass die Nullhypothese nicht eindeutig angenommen werden kann.



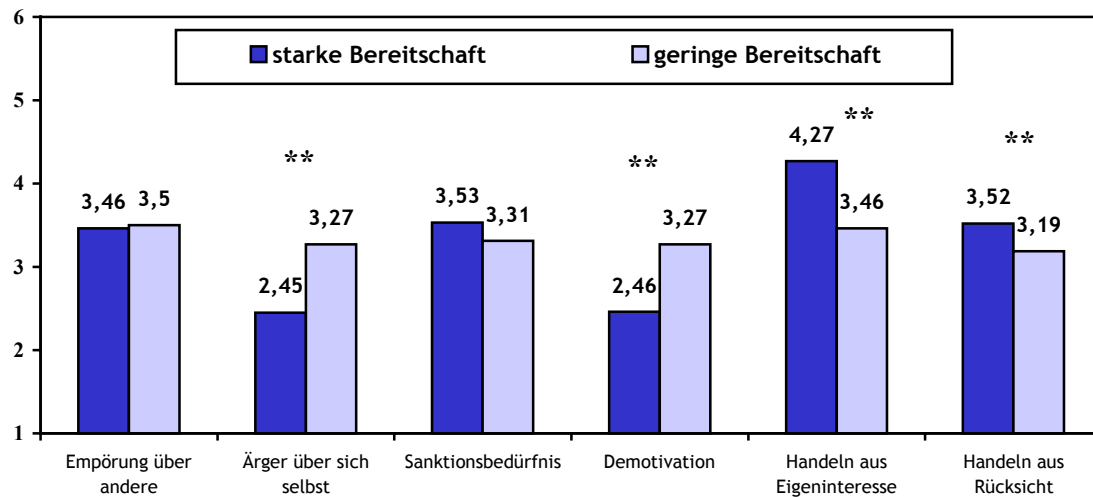


Abbildung 21: Mittelwerte der Skalen aus dem ersten Szenario für die beiden Teilstichproben „hohe Bereitschaft“ und „geringe Bereitschaft“ (\*\*  $p < .0045$ ).

Der *Ärger über sich selbst* und die *Demotivation des Handelns* fallen für Personen mit niedriger Ausgangsbereitschaft jedoch deutlich höher aus. Laut GPower-Analyse (Faul & Erdfelder, 1992) liegen die Effekte bei  $d = .53$  (Ärger) und  $d = .57$  (Demotivation) – also im mittleren bis hohen Bereich. Von *Handeln aus Eigeninteresse* und *Handeln aus Rücksicht* berichten hingegen vermehrt die hoch Verzichtsbereiten. Zudem sind die Mittelwerte der unterschiedlichen Skalen für die Gruppe mit hoher Bereitschaft disparater, die Verteilung der Mittelwerte streut stärker.

Für die weiteren auf das Trittbrettfahrerndilemma gerichteten Skalen zeigt Abbildung 22 die Mittelwerte. Die *gemeinwohlorientierte Haltung* unterscheidet sich demnach nicht für die beiden Gruppen; die *misstrauens- und konkurrenzorientierte Skala* ist hingegen für die gering Verzichtsbereiten signifikant höher ausgeprägt. Die Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* weist ebenfalls keinen Unterschied auf.

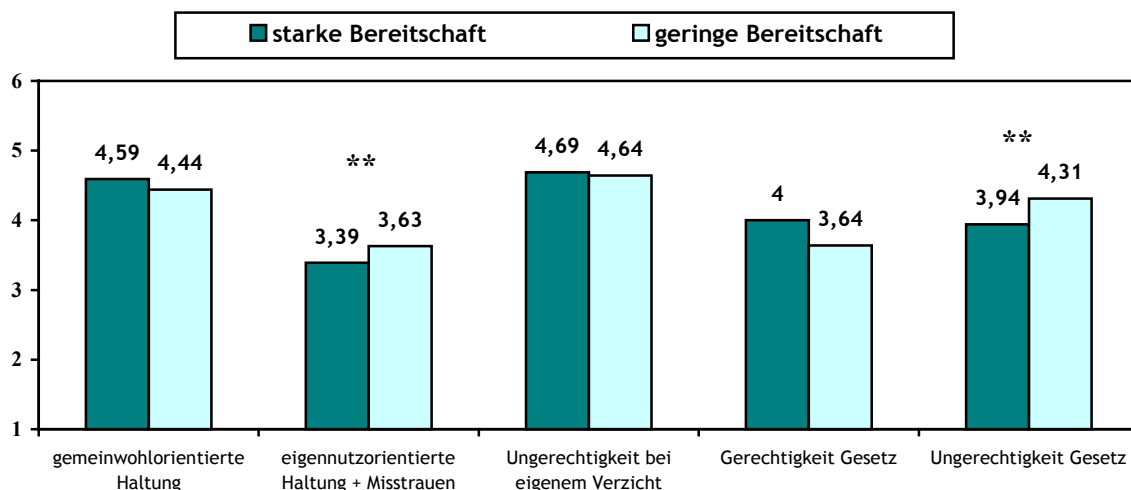


Abbildung 22: Mittelwerte der gerechtigkeitsbezogenen und Yamagishi-und-Sato-Skalen für die Teilstichproben „hohe Bereitschaft“ und „geringe Bereitschaft“ (\*\*  $p < .0045$ ).

Die beiden *Gerechtigkeitsbewertungen des Gesetzes gegenüber dem Appell* fallen deskriptiv spiegelbildlich aus: Wer eine starke Bereitschaft hat, erreicht höhere Werte bei der „Gesetz-

ist-gerechter-als-Appell“-Skala und niedrigere Werte bei der Wertung „Gesetz-ist-ungerechter-als-Appell“. Dabei wird der Gruppenunterschied bei der Gerechtigkeitsbewertung sehr knapp nicht signifikant ( $p = .0067$ ).

Zu beachten ist darüber hinaus, dass der Mittelwertsunterschied zwischen diesen beiden Wertungen für Personen mit geringer Bereitschaft klar signifikant ausfällt ( $t [283] = -3.92$ ;  $p < .01$ ): Die Ungerechtigkeitswertung ist deutlich höher als die Gerechtigkeitswertung (Effektgröße  $d = .41$ ). Für die stark Verzichtsbereiten wird der Mittelwertsunterschied hingegen nicht signifikant. Aus den vorliegenden Werten lässt sich für sie keine Präferenz einer Maßnahmenform ableiten.

#### 7.4.1.2 **Der berufliche Hintergrund, Misstrauen, Eigennutz und Gemeinwohl**

An diesem Punkt sei noch eine kleine Differenzierung einbezogen, die an die Unterscheidung unterschiedlicher Berufsgruppen aus Kapitel 7.2.4 anschließt. Unterscheiden sich die beiden Motivationen nach Yamagishi und Sato (1986) zwischen wirtschaftsnahen und wirtschaftsfernen Berufsgruppen wie Sozial- und Geisteswissenschaftlern?

Tabelle 44 stellt die Mittelwerte und die Standardabweichungen zusammen. Es zeigt sich, dass bei einem Signifikanzniveau von  $.05/2 = .025$  (adjustiert wegen doppelter Testung) der Unterschied bei der *eigennutz- und misstrauensorientierten Haltung* klar in die erwartete Richtung signifikant wird ( $t [269] = 6.56$ ;  $p = .000$ ) bei einem Effektmaß von  $d = .80$ . Jedoch liegt auch der Mittelwert der *gemeinwohlorientierten Haltung* für die wirtschaftsnahen Berufe höher, obwohl der Unterschied auf diesem Signifikanzniveau nicht bestehen kann ( $t [269] = 2.15$ ;  $p = .032$ ).

**Tabelle 44: Mittelwerte und Streuungen für die Yamagishi-und-Sato-Skalen differenziert nach Berufsgruppen.**

	gemeinwohlorientierte Haltung			eigennutzorientierte Haltung und Misstrauen		
	N	AM	SD	N	AM	SD
wirtschaftsnahe Berufe	154	4.46	.73	154	3.68	.80
wirtschaftsferne Berufe	117	4.26	.80	117	3.05	.78

Teilt man jedoch den *gemeinwohlorientierten Faktor* entsprechend Tabelle B-14-1 im Anhang in seine Anteile *Norm zur Prämisse Gemeinwohl* und *Überzeugung über Eigennutz der Menschen*, so zeigt sich, dass dieser fast signifikante Unterschied an den höheren Werten der wirtschaftsnahen Berufe in letzterem Aspekt liegt: Hier erreichen sie ein AM von 4.91 ( $SD = .82$ ), die wirtschaftsfernen Berufsgruppen jedoch  $AM = 4.51$  ( $SD = .90$ ). Dies unterscheidet sich signifikant ( $t [269] = 3.82$ ;  $p = .000$ ) bei einem mittleren Effekt von  $d = .47$ . Der Mittelwertsunterschied zur *Norm Prämisse Gemeinwohl* erreicht keine Signifikanz.

## 7.4.2 Szenario 1: Korrelationen und Einfluss auf Verzichte

In einem nächsten Schritt sollen die Zusammenhänge dieser ersten Variablen­gruppe untereinander näher betrachtet werden (s. auch Tabelle B-42 im Anhang). Es finden sich zahlreiche bedeutsame Korrelationen sowohl unter den Variablen des ersten Szenarios als auch mit den weiteren gerechtigkeitsbezogenen Skalen. Was zeigt sich **innerhalb der Skalen des ersten Szenarios** (vgl. Tabelle 45)?

**Tabelle 45: Interkorrelationen der Skalen des ersten Szenarios.**

	Ärger selbst	Sanktionsbedürfnis	Demotivation	Eigeninteresse	Handeln aus Rücksicht
S1 Empörung über andere	.52**	.66**	.40**	-.42**	.20**
S1 Ärger über sich selbst	-	.23**	.75**	-.46**	-.10*
S1 Sanktionsbedürfnis		-	.12**	-.19**	.31**
H1 Demotivation des Verzichts			-	-.55**	-.28**
H1 Handeln aus Eigeninteresse				-	.12**

\*  $.01 \leq p \leq .05$

\*\*  $p < .01$  (2-seitig)

- Die *Empörung über den geringen Einsatz anderer* korreliert deutlich sowohl mit dem *Ärger über sich selbst* als auch mit dem Bedürfnis, andere zu sanktionieren. Mit dem Beibehalten der *Handlung aus Eigeninteressen* liegt eine klare negative Korrelation vor.
- Die *Demotivation des Verzichts* hat den höchsten Zusammenhang mit dem *Ärger über sich selbst* ( $r = .75$ ), eine äußerst deutliche Verbindung. Sowohl *Handeln aus Eigeninteressen* als auch *Handeln aus Rücksicht auf andere* stehen der *Demotivation* entgegen. Diese beiden Skalen wiederum korrelieren leicht positiv ( $r = .12$ ). Auch Empörungsgefühle haben eine deutlich positive Korrelation von  $r = .40$  mit der *Demotivation* des Handelns.

Nimmt man die Zusammenhänge mit den beiden Einzelitems *Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern selbst* und *Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern andere* hinzu (vgl. Tabelle B-42 im Anhang), so zeigt sich, dass eine hohe Wichtigkeit dieses Gedankens konsistenterweise mit *Empörung* ( $r = .43$ ), *Ärger über sich selbst* ( $r = .44$ ), *Sanktionsbedürfnissen* ( $r = .24$ ) und auch *Demotivation* ( $r = .44$ ) positiv korreliert. Eine negative Korrelation liegt wiederum mit der Skala *Handeln aus Eigeninteresse* ( $r = -.28$ ) vor; kein Zusammenhang besteht mit *Handeln aus Rücksicht*. Die Fremdzuschreibung weist hingegen die höchste Korrelation mit der Selbstzuschreibung auf und nur geringe Zusammenhänge mit den anderen Variablen.

Betrachtet man die **Zusammenhänge der Gerechtigkeitsskalen untereinander**, so weist die Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* einen deutlich positiven Zusammenhang mit der Gerechtigkeitswertung einer gesetzlichen Regelung auf ( $r = .43$ ), jedoch einen negativen mit der *Ungerechtigkeitswertung* ( $r = -.23$ ). Je stärker man zustimmt, dass der Verzicht ungerechte Kosten-Nutzen-Verteilungen für die eigene Person nach sich zieht, desto gerechter wird ein Gesetz gegenüber einem Appell eingeschätzt.

Wie sehen die **Zusammenhänge der Gerechtigkeitsskalen mit den Szenario-Skalen** aus (s. Tabelle 46)?

- *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* hat erwartungsgemäß mit den Skalen des ersten Szenarios klare positive Korrelationen, ausgenommen die Skala *Handeln aus Eigeninteresse* – hier liegt eine negative Korrelation von  $r = -.20$  vor. Je stärker man demnach aus Eigeninteresse handelt, desto weniger Ungerechtigkeitsgefühle werden berichtet. Am deutlichsten hängt die Zustimmung zu diesen Ungerechtigkeitsgefühlen mit *Empörung über andere* zusammen – ein deutlicher Beleg für die in der Emotion Empörung enthaltenen Gerechtigkeitseurteilungen.
- Für die beiden Skalen zur *vergleichenden Gerechtigkeitsbewertung von Gesetz und Appell* zeigt sich ein konsistent spiegelbildliches Korrelationsmuster mit den Skalen des Trittbrettfahrer-Szenarios: Die „*Gesetz-ist-gerechter*“-Wertung korreliert wie die oben genannte Skala deutlich positiv mit allen Skalen des Szenarios außer mit der Skala *Handeln aus Eigeninteresse*. Die höchste Korrelation besteht ebenfalls mit der *Empörung über andere* ( $r = .45$ ). Wer sich über mangelnde Beteiligung anderer empört, der bewertet ein Gesetz als gerechter als einen Appell. Die „*Gesetz-ist-ungerechter*“-Wertung hat nun gerade eine einzige positive Korrelation, und die besteht mit dem *Handeln aus Eigeninteresse*. Wer also sagt: Der Verzicht liegt sowieso in meinem Interesse, der findet ein Gesetz ungerechter als einen Appell. Die höchste Korrelation besteht ebenfalls mit der Skala *Empörung* – nur mit negativem Vorzeichen.

**Tabelle 46: Korrelationen der Skalen des ersten Szenarios mit drei Gerechtigkeitsurteilen kontrolliert für soziale Erwünschtheit.**

	Ungerechtigkeit eigener Verzicht	Gerechtigkeit Gesetz	Ungerechtigkeit Gesetz
S1 Empörung über andere	.51**	.45**	-.31**
S1 Ärger über sich selbst	.21**	.22**	-.12**
S1 Sanktionsbedürfnis	.37**	.36**	-.21**
H1 Demotivation des Verzichts	.22**	.14**	-.07
H1 Handeln aus Eigeninteresse	-.20**	-.16**	.15**
H1 Handeln aus Rücksicht	.15**	.18**	-.01

\*  $.01 \leq p \leq .05$

\*\*  $p < .01$

(2-seitig)

Wie sehen die Korrelationsmuster mit den Skalen, die auf Yamagishis und Satos Studie (1986) beruhen, aus? Die beiden Skalen weisen untereinander einen leicht positiven Zusammenhang auf ( $r = .21$ ). Dies ist nicht überraschend, haben doch die Faktorenanalysen gezeigt, dass sich die Skalen im Bedeutungsgehalt überschneiden (vgl. Kap. 6.4.3.4). Insgesamt bewegen sich die Korrelationen im mäßigen Bereich und übersteigen die .30 nur dreimal (vgl. Tabelle B-42):

- eine Korrelation von  $r = .35$  zwischen der *gemeinwohlorientierten Haltung* und *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht*;
- eine Korrelation von  $r = .32$  zwischen der *gemeinwohlorientierten Haltung* und *Empörung über andere* ( $r = .26$  mit *Sanktionsbedürfnis*);

- für die *eigennutzorientierte und misstrauische Haltung* eine Korrelation mit der *Demotivation des Handelns* ( $r = .31$ ).

Bei letzterem Zusammenhang sollte differenzierter geschaut werden: Sind es die klar konkurrenzorientierten Items oder die auf Misstrauen bezogenen, welche stärker mit Demotivation zusammenhängen? Zieht man diesen Faktor wiederum entsprechend Tabelle B-14-1 im Anhang in *Misstrauen gegenüber anderen* und *Konkurrenzhaltung* auseinander, so zeigt sich, dass *Demotivation* mit *Misstrauen* doppelt so hoch korreliert ( $r = .30$ ) wie mit dem *Konkurrenzdenken* ( $r = .16$ ). Demnach ist – soweit die Datenlage erkennen lässt – der Aspekt des *Misstrauens* (“fear”) wichtiger als der Aspekt der *Konkurrenzhaltung* (“greed”).

### Der Einfluss auf die Verzichtsbereitschaften

Im Folgenden soll geklärt werden, inwieweit auch die einzelnen Skalen der Trittbrettfahrer-Szenarien einen substanziellen Beitrag zur Aufklärung der Varianz in den Verzichtsbereitschaftsmaßen leisten.

Hierzu werden in einem ersten Schritt die Skalen des ersten Szenarios in eine Regressionsanalyse aufgenommen – unspezifiziert danach, ob die emotionale, kognitive oder Handlungsebene betroffen ist. Zusätzlich zur Betrachtung der Gesamtstichprobe wird hierbei auch nach den Teilstichproben der hoch und gering Verzichtsbereiten differenziert. Wie sehen die jeweiligen Muster aus? Tabelle 47 zeigt die Ergebnisse (vgl. Tabelle B-43 im Anhang für die bivariaten Korrelationen). Folgende Punkte sind bemerkenswert:

- Die sich qualifizierenden Variablensets unterscheiden sich verständlicherweise hinsichtlich ihrer Varianzaufklärung. Die erklärte Gesamtvarianz ist auf Ebene der Gesamtstichprobe größer und beträgt 20 Prozent, wobei allein 15 Prozent der Varianzaufklärung durch die *Demotivationsvariable* geleistet wird.
- Für die Gesamtstichprobe und die stark Verzichtsbereiten qualifiziert sich die *Demotivationsvariable* als stärkster Prädiktor. Ansonsten unterscheiden sich die Gefüge.
- Die *Empörungsskala* hat bivariat eine sehr niedrige negative Korrelation von  $r = -.04$  mit dem Kriterium *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*. Auf dieser Basis lässt sich nicht schließen, dass die *Empörung* steigt, je verzichtsbereiter man ist. Jedoch wird *Empörung* in der Regression signifikanter und positiver Prädiktor. Unter Auspartialisierung der Einflüsse der drei anderen Variablen wird auch die Korrelation zwischen *Empörung* und der VerzichtsvARIABLE positiv und steigt auf  $r = .20$ . Die „reine“ *Empörung* erhöht sich demnach mit der Verzichtsbereitschaft. Hier wirkt aufgrund der relativ hohen Korrelationen der Variablen untereinander ein Supressoreffekt. Ergänzend sei bemerkt, dass die *Empörungsskala* für die gering Verzichtsbereiten in die Regression Eingang findet, hier auch mit positiver bivariater Korrelation von  $r = .11$ . Prüft man diese Korrelation für die hoch Verzichtsbereiten, so ergibt sich bivariat eine klar negative Korrelation von  $r = -.26$  ( $p < .01$ ). Die *Empörung* ist also geringer bei den äußerst Verzichtsbereiten als bei den eher Verzichtsbereiten.

- Während für die Gesamtstichprobe und die stark Bereiten das *Handeln aus Eigeninteresse* ein deutliches Gewicht erhält, qualifiziert sich diese Variable für die wenig Bereiten nicht. Dies ist nachvollziehbar, weil sie aufgrund der geringen Bereitschaft vermutlich weniger Eigeninteressen mit dem Verzicht verbinden. Für sie und für die Teilstichprobe der stark Bereiten wird hingegen jeweils das *Handeln aus Rücksicht* ein signifikanter Prädiktor – allerdings mit jeweils unterschiedlichem Vorzeichen. Dies spricht dafür, dass diese Motivation nur im unteren Bereitschaftsbereich verzichtsstärkend wirkt. Andererseits beinhaltet diese Skala auch einen Aspekt des „mangelnden Enthusiasmus“, wodurch die negative Korrelation bedingt sein kann. Insgesamt sollten diese Items künftig eindeutiger formuliert werden. Stärkster Prädiktor für die gering Bereiten ist letztlich jedoch der *Ärger über sich selbst*.

**Tabelle 47: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen durch alle Skalen des ersten Szenarios.**

<i>Gesamtstichprobe</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Demotivation des Verzichts	.15	-.29	.07	-.39	-.26	18.80**
Empörung über geringen Einsatz anderer	.17	.25	.05	-.04	.22	24.75**
Handeln aus Eigeninteresse	.19	.19	.05	.31	.19	17.01**
Ärger über sich selbst	.20	-.15	.06	-.32	-.16	6.80**
Konstante		3.17	.34			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 36.14**      df = 4/573</b>						
<i>Teilstichprobe wenig Bereite</i>						
Handeln aus Rücksicht	.06	.11	.04	.25	.18	9.09**
Ärger über sich selbst	.09	-.13	.03	-.19	-.27	16.52**
Empörung über geringen Einsatz anderer	.12	.11	.04	.11	.20	8.69**
Konstante		1.91	.16			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 12.39**      df = 3/281</b>						
<i>Teilstichprobe stark Bereite</i>						
Demotivation des Verzichts	.11	-.18	.04	-.33	-.28	18.26**
Handeln aus Rücksicht	.13	-.08	.04	-.08	-.13	4.77*
Handeln aus Eigeninteresse	.14	.07	.04	.27	.13	3.89*
Konstante		5.30	.28			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 14.65**      df = 3/272</b>						

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

Da die Prädiktoren hoch korrelieren und damit einen Teil ihrer Bedeutung teilen, ist nicht auszuschließen, dass einige Effekte der nicht-signifikanten Prädiktoren unentdeckt bleiben, da sie in den Effekten der anderen Variablen impliziert sind. Zur Klärung dieser Frage wurden die Analysen für die drei Gruppen zusätzlich mit einer simultanen Analyse (Einschlussverfahren) aller Prädiktoren durchgeführt. Diese Analysen bestätigen den entscheidenden hemmenden Einfluss der *Demotivation* auf Gesamtstichprobenebene ebenso wie die Nicht-Signifikanz der Variablen *Sanktionsbedürfnis* und *Handeln aus Rücksicht*. Auch bei den stark Verzichtsbereiten ist die *Demotivationsvariable* eindeutig am stärksten. *Handeln aus Eigeninteresse* wird knapp nicht mehr signifikant. Für die gering Bereiten sind die Änderungen deutlicher: *Empörung* wird hier zur wichtigsten Prädiktorvariable, gefolgt vom *Ärger über sich selbst* und dann dem *Handeln aus Rücksicht*.

*deln aus Rücksicht*. Es werden demnach die gleichen Variablen signifikant, jedoch mit einer anderen Gewichtsverteilung.

Was geschieht bei **Hinzunahme der Gerechtigkeitsvariablen**? Die genaue Aufstellung findet sich in Tabelle 48 für die Gesamtstichprobe. Es lässt sich erkennen, dass die *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* keine Signifikanz erreicht, jedoch beide Skalen zur vergleichenden Gerechtigkeitsbewertung von Gesetz und Appell. *Demotivation* bleibt stärkster Prädiktor, die Gerechtigkeitsbewertung einer gesetzlichen Regelung erreicht in dieser Analyse den zweiten Platz – obwohl die bivariate Korrelation eher gering ist und auch das Beta-Gewicht den vorletzten Platz anzeigt. Dies kann letztlich nur auf ihre Zusammenhänge mit den anderen Variablen zurückzuführen sein – so ist die Korrelation mit der Variable *Empörung* sehr hoch.

**Tabelle 48:** Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen durch alle Skalen des ersten Szenarios sowie die drei Gerechtigkeitswertungen.

<i>Gesamtstichprobe</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Demotivation des Verzichts	.15	-.28	.07	-.39	-.25	17.36**
Gerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung	.19	.11	.05	.13	.11	5.48*
Handeln aus Eigeninteresse	.20	.20	.05	.31	.19	17.99**
Empörung über geringen Einsatz anderer	.21	.16	.05	-.04	.14	8.50**
Ärger über sich selbst	.22	-.15	.06	-.32	-.16	7.11**
Ungerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung	.23	-.09	.05	-.13	-.09	4.24*
Konstante		3.40	.43			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 27.80**</b>		<b>df = 6/566</b>				

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

Eine simultane Regression zeigt die entsprechend veränderten Werte – *Handeln aus Eigeninteresse* und *Demotivation* werden stärkste Prädiktoren, es folgt der *Ärger über sich selbst* und die *Ungerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung* mit negativem Gewicht. Dahingegen werden nun die Skalen *Empörung*, *Sanktionsbedürfnis*, *Handeln aus Rücksicht* und *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* nicht signifikant. Die *Gerechtigkeitswertung einer gesetzlichen Regelung* wird knapp ebenfalls nicht signifikant ( $p = .06$ ) – sie ordnet sich entsprechend der bivariaten Korrelation ein.

Für die **Teilstichprobe der wenig Bereiten** werden ebenfalls beide vergleichenden Gerechtigkeitsbewertungen signifikante Prädiktoren: An zweiter Stelle die *Gerechtigkeit der gesetzlichen Regelung*, dann qualifiziert sich nun doch die *Demotivationsskala*, die das Beta-Gewicht der Skala *Handeln aus Rücksicht* deutlich senkt. An vierter und letzter Stelle findet sich die *Ungerechtigkeitswertung der gesetzlichen Regelung* mit dem drittstärksten Beta-Gewicht. R<sup>2</sup> steigt von .12 auf .17. Wichtiges Ergebnis ist in diesem Zusammenhang: Beide vergleichenden Gerechtigkeitsbewertungen erhalten ein **positives** Vorzeichen.

Für die **stark Verzichtsbereiten** wird hingegen keine der Gerechtigkeitskalen ins Modell aufgenommen. Die Skala *Handeln aus Eigeninteressen* fällt sehr knapp aus der Gleichung heraus, so dass nur zwei signifikante Prädiktoren verbleiben.

### 7.4.3 Szenario 2: Akzeptanz in der Stichprobe

In einem weiteren Schritt werden nun die Variablen des zweiten Szenarios einbezogen. In ihm wurden die Befragten gebeten sich vorzustellen, man selbst habe **keinen** Verzicht geleistet, aber die Mehrheit der deutschen Vollzeit Arbeitnehmer habe sich beteiligt. Die Akzeptanzwerte zeigen folgendes Bild (vgl. Abb. 23): Insgesamt finden die einbezogenen Skalen mittlere bis eher geringe Zustimmung. Die geringste Zustimmung erhält die Skala, welche *Schadenfreude und bei anderen vermutete Eigeninteressen* kombiniert. Auch der Handlungsimpuls *Umentscheidung* ist unterdurchschnittlich ausgeprägt. Die höchste direkte Zustimmung erhält der *Handlungswunsch, sich anderweitig für das Thema einzusetzen*.

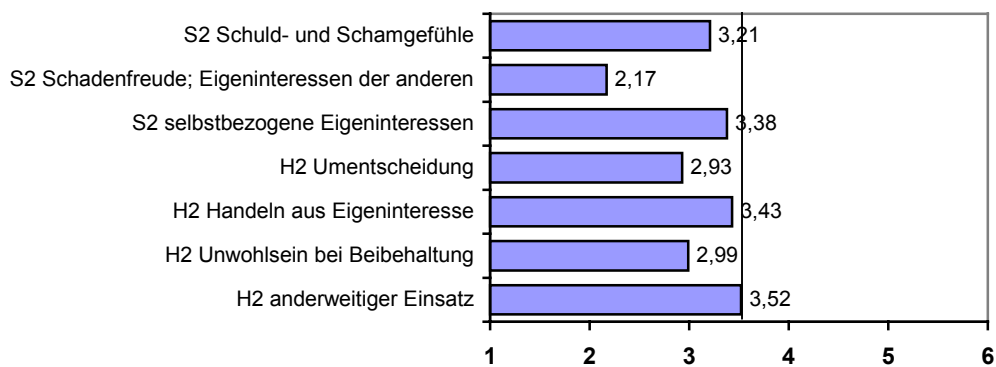


Abbildung 23: Mittelwerte der Skalen zum Szenario 2 (mit Bezugspunkt Skalenmitte).

Auch für diese Skalen wurden die Mittelwerte für die beiden Teilstichproben „geringe Bereitschaft“ und „hohe Bereitschaft“ getrennt betrachtet. Das adjustierte Alpha-Fehler-Niveau beträgt hier  $.05/7 = .007$ . Für drei Skalen werden die Mittelwertsunterschiede nicht signifikant (vgl. Abb. 24): die Skala zu den *wahrgenommenen Eigeninteressen* verfehlt das Signifikanzniveau relativ knapp ( $p = .014$ ) und auch die Skalen *Unwohlsein bei Beibehaltung* und *anderweitiger Einsatz* unterscheiden sich nicht zwischen hoch und gering Bereiteten.

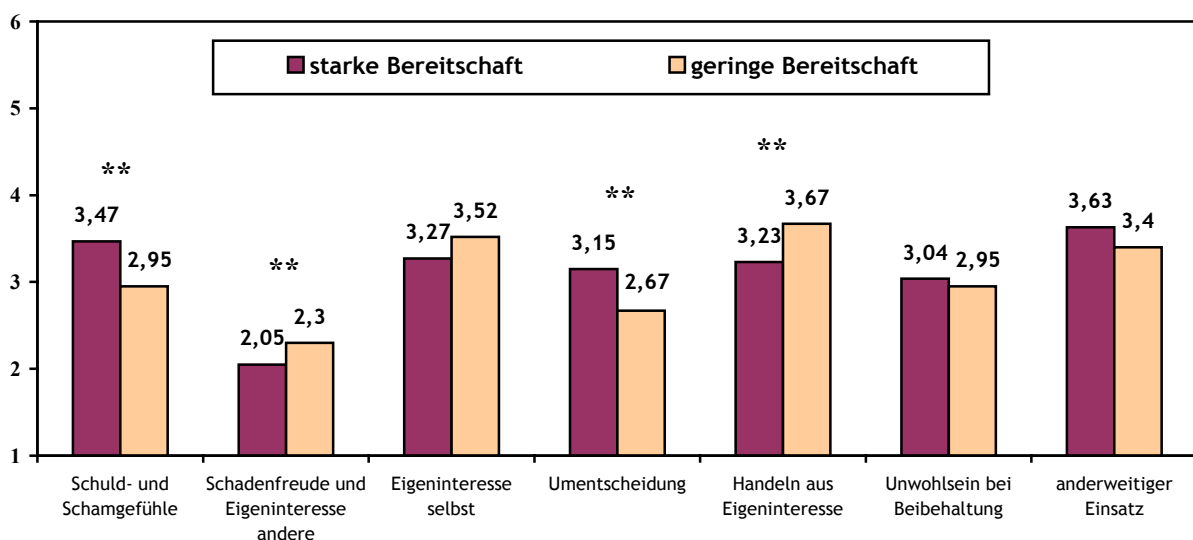


Abbildung 24: Mittelwerte der Skalen des zweiten Szenarios für die beiden Teilstichproben „hohe Bereitschaft“ und „geringe Bereitschaft“ (\*  $.01 \leq p \leq .05$ ; \*\* =  $p < .01$ ).



Auf der Handlungsebene berichten die Befragten mit geringer Verzichtsbereitschaft hingegen von signifikant mehr *Eigeninteressen* ( $d = .32$ ) ebenso wie von stärkerer *Schadenfreude und wahrgenommenem Eigeninteresse anderer* ( $d = .28$ ). Für hoch Bereite sind *Schuld- und Schamgefühle* ( $d = .40$ ) sowie der Wunsch zur *Umentscheidung* ( $d = .34$ ) erwartungsgemäß höher ausgeprägt. Die Mittelwerte fallen auch für die stark Bereiten, die sich schwerer in die Situation versetzen können sollten, sehr unterschiedlich, ergo differenziert aus.

#### 7.4.4 Szenario 2: Korrelationen und Einfluss auf Verzichte

Die Interkorrelationen der Skalen sind auch für die zweite Vignette zum Teil sehr ausgeprägt (vgl. Tabelle 49).

- *Schuld- und Schamgefühle* haben die höchste Korrelation mit dem Handlungsimpuls zur *Umentscheidung* ( $r = .68$ ). Auch der Impuls, sich anderweitig einzusetzen, korreliert positiv mit *Schuld- und Schamgefühlen*. Eine Barriere bildet die Kognition, dass in diesem Fall eigene Interessen vorgelegen haben, ebenso wie die entsprechende Begründung der Handlungsbeibehaltung aus Eigeninteressen.
- Die Skala zur *Schadenfreude und wahrgenommenen Eigeninteressen der anderen* weist insgesamt eher schwache Korrelationen mit anderen Variablen auf.
- Der *Umentscheidungsimpuls* korreliert substantiell negativ mit beiden eigeninteressebezogenen Skalen. Zudem besteht ein positiver Zusammenhang von  $r = .28$  mit der Skala *anderweitiger Einsatz*.
- *Unwohlsein bei Beibehaltung* scheint tatsächlich eine Mischkategorie bzw. eine Kompromisshandlung darzustellen, da mit ihr in gewisser Weise Bedeutungsaspekte sowohl wahrgenommener Eigeninteressen als auch der moralbezogenen Skala verbunden sind. Das „Beibehalten“ korrespondiert hierbei mit den Eigeninteressen und das „Unwohlsein“ kommt über die Korrelation mit den *Schuld- und Schamgefühlen* zum Ausdruck. Der nicht vorhandene Mittelwertsunterschied zwischen stark und wenig Bereiten unterstützt diese Interpretation.

**Tabelle 49: Interkorrelationen der Skalen des zweiten Szenarios.**

	Schaden- freude, EI andere	EI selbst	Ument- scheidung	Handeln EI	Unwohlsein bei Beibe- haltung	anderweit- ger Einsatz
S2 Schuld- und Schamgefühle	.07	-.45**	.68**	-.49**	.17**	.34**
S2 Schadenfreude, EI der anderen	-	.20**	.05	.16**	.16**	.03
S2 Eigeninteressen selbst		-	-.49**	.61**	.11*	-.09*
H2 Umentscheidung			-	-.64**	-.06	.28**
H2 Handeln aus Eigeninteresse				-	.22**	-.17**
H2 Unwohlsein bei Beibehaltung					-	.19**

\*  $.01 \leq p \leq .05$

\*\*  $p < .01$

(2-seitig)

Anmerkung: EI = Eigeninteresse.

Nimmt man auch hier die Zusammenhänge mit dem Item *Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern selbst* hinzu (vgl. Tabelle B-42 im Anhang), so fallen die Korrelationen insgesamt etwas niedriger aus als mit den Skalen des ersten Szenarios, was insofern Sinn macht, als dass die Frage einen klaren Bezug zum ersten Szenario aufweist. Jedoch finden wir auch hier prägnante Korrelationen, etwa zu  $r = .31$  mit *Umentscheidung* und  $r = .29$  mit *Schuld- und Schamgefühlen*. Zudem liegt eine Korrelation von  $r = .24$  mit *Schadenfreude und angenommene Eigeninteressen anderer* vor. Die Fremdzuschreibung *Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern andere* weist wiederum ein zur Selbsteinschätzung ähnliches, nur deutlich schwächeres Korrelationsmuster mit den Skalen des zweiten Szenarios auf.

Die Korrelationen mit den beiden *Yamagishi-und-Sato*-Skalen fallen relativ schwach aus. Die höchste positive Korrelation besteht zwischen der *eigennutz- bzw. misstrauensorientierten Skala* und der Skala *Schadenfreude und angenommene Eigeninteressen der anderen* ( $r = .25$ ) sowie *Handeln aus Eigeninteresse* ( $r = .18$ ). Die *gemeinwohlorientierte Haltung* hat mit den *Schuld- und Schamgefühlen* ( $r = .16$ ) und der *Umentscheidung* ( $r = .18$ ) positive Zusammenhänge. Mit diesen beiden Skalen des zweiten Szenarios weisen auch die Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* sowie *Gerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung* ( $r \geq .30$ ) die höchsten positiven Korrelationen auf. Klar negativ korrelieren diese beiden Gerechtigkeitsskalen mit den eigeninteressebezogenen Skalen des zweiten Szenarios ( $-.29 \geq r \geq -.21$ ). Die Skala zur *Ungerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung* verhält sich wiederum spiegelbildlich.

### Der Einfluss auf die Verzichtsbereitschaften

Bevor die Korrelationen der Skalen beider Szenarien betrachtet werden, soll ein Blick auf den Einfluss der Skalen des zweiten Szenarios auf die Verzichtsbereitschaften für sich geworfen werden. Dies wird analog für die Gesamtstichprobe und die beiden Teilstichproben der hoch und gering Bereiten vorgenommen.

Es werden für jede der drei Regressionsanalysen jeweils zwei Skalen zu signifikanten Prädiktoren – für die hoch und gering Verzichtsbereiten sind es sogar die gleichen Skalen, jedoch mit unterschiedlichem Vorzeichen (vgl. Tabelle 50 und Tabelle B-43 im Anhang für die bivariaten Korrelationen):

- Personen mit geringer Ausgangsbereitschaft berichten in einem solchen Falle sehr deutlich von einem *Umentscheidungswunsch*, der Zusammenhang ist positiv.
- Für die ausgangs stark bereiten Personen finden wir einen gegenteiligen Zusammenhang: Je höher die Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* eingangs ist, desto geringer der *Umentscheidungswunsch* im zweiten Szenario.

Auf Ebene der Gesamtstichprobe erweist sich hingegen nicht der *Umentscheidungswunsch* als bedeutsam, sondern hier sind die *Schuld- und Schamgefühle* wichtigster Prädiktor. Die Skala *Schadenfreude und angenommene Eigeninteressen der anderen* ist für alle drei Stichproben die

zweite signifikante Prädiktorvariable. Insgesamt klären die Skalen des zweiten Szenarios weniger Varianz auf, wobei besonders für die hoch Verzichtsbereiten lediglich fünf Prozent Varianz aufgeklärt werden können. Das macht insofern Sinn, als dass für sie das beschriebene Szenario schwieriger intern zu repräsentieren ist.

**Tabelle 50: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen durch alle Skalen des zweiten Szenarios.**

<i>Gesamtstichprobe</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Schuld- und Schamgefühle	.04	.25	.05	.21	.22	30.04**
Schadenfreude und EI andere	.08	-.33	.07	-.19	-.20	24.55**
Konstante		3.45	.21			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 25.55**      df = 2/558</b>						
<i>Teilstichprobe wenig Bereite</i>						
Umentscheidungswunsch	.10	.19	.03	.32	.33	34.09**
Schadenfreude und Eigeninteresse andere	.13	-.13	.05	-.13	-.16	7.87**
Konstante		2.01	.14			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 19.55**      df = 2/272</b>						
<i>Teilstichprobe stark Bereite</i>						
Umentscheidungswunsch	.03	-.09	.03	-.18	-.17	7.53**
Schadenfreude und Eigeninteresse andere	.05	-.13	.05	-.16	-.15	5.92*
Konstante		5.41	.15			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 7.22**      df = 2/262</b>						

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

## 7.4.5 Kontrastierung beider Szenarien

Nach der separaten Betrachtung werden nun die Zusammenhänge – korrelativ und regressionsanalytisch – zwischen beiden Szenarien beleuchtet. Es lassen sich viele Bezüge herstellen (vgl. Tabelle 51).

**Tabelle 51: Korrelationen der Skalen der beiden Szenarien.**

	S2 Schuld- und Scham	S2 Schadenfreude, EI andere	S2 EI selbst	H2 Umentscheidung	H2 Handeln EI	H2 Unwohlsein bei Beibehaltung	H2 anderweitiger Einsatz
S1 Empörung über andere	.48**	.16**	-.39**	.48**	-.34**	.06	.20**
S1 Ärger über sich selbst	.25**	.41**	-.08	.25**	-.07	.06	.05
S1 Sanktionsbedürfnis	.40**	.11**	-.26**	.41**	-.26**	.07	.31**
H1 Demotivation des Verzichts	.12**	.40**	-.02	.19**	-.03	.10*	-.02
H1 Handeln aus EI	-.23**	-.08*	.32**	-.26**	.27**	.06	-.08
H1 Handeln aus Rücksicht	.33**	-.01	-.19**	.24**	-.19**	.14**	.27**

\* .01 ≤ p ≤ .05

\*\* p < .01

(2-seitig)

Anmerkung: EI = Eigeninteresse.

- *Schuld- und Schamgefühle* korrelieren am deutlichsten mit *Empörung über andere* und dem *Sanktionsbedürfnis* aus dem ersten Szenario. Einzige negative Korrelation besteht mit der Skala *Handeln aus Eigeninteresse*. Wer demnach in einer Situation, in der er oder sie zu den

wenigen Verzichtsbereiten gehört, sagt, dies geschehe aus Eigeninteresse, der berichtet von signifikant geringeren Schuldgefühlen in Szenario zwei.

- *Umentscheiden* im zweiten Szenario hängt mit *Empörung über untätige andere* im ersten Szenario und mit dem *Sanktionsbedürfnis* positiv zusammen. Dieser Zusammenhang ist deutlich stärker als der Zusammenhang mit *Ärger über sich selbst* und *Demotivation*, wobei auch hier positive Zusammenhänge bestehen.
- Die Korrelationsmuster der beiden eigeninteressebezogenen Skalen mit den Skalen des ersten Szenarios gleichen sich sehr stark: Wer sich empört oder andere, die sich nicht beteiligen, bestrafen möchte, berichtet umso weniger von Eigeninteressen in diesem zweiten Szenario. Mit dem *Ärger über sich selbst* im ersten Szenario besteht nur eine sehr schwache negative Korrelation. Wer also klar eigennutzbasiert argumentiert, wenn er nicht verzichtet, der berichtet auch nicht von *Ärger* im ersten Szenario.
- Ein deutliches Korrelat des *Demotivationsimpulses* und des *Ärgers über sich selbst* im ersten Szenario ist die *Schadenfreude bzw. das wahrgenommene Eigeninteresse der anderen*. Je stärker man sich demnach demotiviert fühlt, wenn andere „nicht mitziehen“, desto mehr wundert man sich im umgekehrten Szenario über die Kooperativität der Menschen. Zugleich kommt auch eine gewisse Erleichterung zum Ausdruck, dass man eben in diesem Falle nicht „der/die Dumme“ ist, sondern zu den „Vernünftigen“ gehört.
- *Unwohlsein bei Beibehaltung* weist mit dem ersten Szenario kaum relevante Bezüge auf.

Was geschieht bei gleichzeitiger Aufnahme der Skalen beider Szenarien in die **Regressionsgleichung**? Die folgende Tabelle 52 zeigt das Ergebnis.

- Für die Gesamtstichprobe qualifizieren sich sechs Skalen, die gemeinsam 28 Prozent der Varianz aufklären. Die ersten drei Skalen stellen handlungsbezogene Variablen dar: zuvorderst die *Demotivation*, dann aus dem zweiten Szenario die *Umentscheidung* und nochmals aus dem ersten Szenario das *Handeln aus Eigeninteresse*. Dabei erhält die Skala *Handeln aus Eigeninteresse* das höchste Beta-Gewicht. Die *Umentscheidungsskala* verliert besonders bei Aufnahme der *Schuld- und Schamgefühle* an Gewicht. Laut bivariater Korrelation gehört sie auf den sechsten Rang. *Ärger über sich selbst* hat gegenüber der bivariaten Korrelation ein verringertes Beta-Gewicht.
- Für die wenig Bereiten qualifiziert sich die *Umentscheidungsskala* an erster Stelle. Insgesamt wird weniger Varianz aufgeklärt und weniger Variablen erreichen Signifikanzniveau. An zweiter Stelle landet die *Demotivation*, es folgen die zwei Emotionsskalen *Ärger über sich selbst* und *Schuld- und Schamgefühle*.
- Für die hoch Bereiten werden 13 Prozent der Varianz, also deutlich weniger als für die gering Bereiten aufgeklärt. Die *Demotivationsskala* ist der mit Abstand stärkste Prädiktor.

Tabelle 52: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen durch alle Skalen der beiden Szenarien.

<i>Gesamtstichprobe</i>	$R^2$	B	SE B	r	beta	F
H1 Demotivation	.15	-.22	.07	-.39	-.19	10.87**
H2 Umentscheidung	.22	.13	.06	.18	.12	4.35*
H1 Handeln aus Eigeninteresse	.25	.24	.05	.31	.24	27.48**
S2 Schuld- und Schamgefühl	.26	.21	.06	.21	.19	14.51**
S1 Ärger über sich selbst	.28	-.14	.05	-.32	-.15	7.44**
H2 Handeln aus Eigeninteresse	.28	-.11	.05	-.19	-.10	4.42*
Konstante		2.96	.39			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 36.05**      df = 6/554</b>						
<i>Teilstichprobe wenig Bereite</i>						
H2 Umentscheidung	.10	.16	.05	.32	.28	12.19**
H1 Demotivation	.19	-.11	.04	-.23	-.19	5.88*
S1 Ärger über sich selbst	.21	-.09	.04	-.19	-.19	5.70*
S2 Schuld- und Schamgefühle	.22	.11	.05	.30	.18	5.37*
Konstante		2.13	.13			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 19.35**      df = 4/270</b>						
<i>Teilstichprobe stark Bereite</i>						
H1 Demotivation des Verzichts	.11	-.22	.04	-.33	-.35	35.97**
H1 Handeln aus Rücksicht	.13	-.09	.04	-.08	-.13	5.29*
Konstante		5.73	.18			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 19.02**      df = 2/262</b>						

\* 01 &lt; p &lt; .05

\*\* p &lt; .01

Es wurde in einem ergänzenden Schritt der jeweils stärkste Prädiktor aus der Gleichung entfernt. Für die Gesamtstichprobe betraf dies demnach die Skala *Demotivation*. Dadurch ergibt sich ein Aufstieg der Skala *Ärger über sich selbst* an die erste Position, dann folgen *Schuld- und Schamgefühle*, *Handeln aus Eigeninteresse* im ersten Szenario (positiver Prädiktor) und *Handeln aus Eigeninteresse* im zweiten Szenario (negatives Vorzeichen). Die *Umentscheidungsskala* entfällt. Die aufgeklärte Varianz verändert sich kaum ( $R^2 = .26$ ). Dies spricht für die enge Verbindung zwischen *Demotivation* und *Ärger über sich selbst*: Man kann eine der Variablen ausschließen und die aufgeklärte Varianz bleibt weitgehend stabil ( $\Delta R^2 = .02$ ).

Nimmt man den stärksten Prädiktor *Umentscheidung* für die **wenig Bereiten** aus der Regressionsgleichung, so qualifiziert sich an erster Stelle nun eine andere Variable: *H2 Handeln aus Eigeninteresse*, also die Eigeninteressen bei Nicht-Verzicht. Es folgen die *Demotivation*, die *Schuld- und Schamgefühle* und als letztes der *Ärger über sich selbst*.  $R^2$  bleibt fast stabil bei .21. Hierin spiegelt sich der Multikollinearitätseffekt der Skalen *Schuld- und Schamgefühle* und *Umentscheidung*. Die *Yamagishi-und-Sato*-Skalen haben nur bei dieser Subgruppe einen Effekt: Der *Ärger über sich selbst* entfällt; an seine Stelle tritt die *eigennutzorientierte Haltung und Misstrauen* – ein Hinweis, dass diese Haltung nur für die a priori wenig Bereiten eine (hemmende) Rolle spielt.

Zu guter letzt: Nimmt man den stärksten Prädiktor *Demotivation* für die stark **Verzichtsbereiten** aus der Analyse, so qualifizieren sich zwei komplett andere Variablen: *Handeln aus Eigeninteresse in Szenario 1* (positives Vorzeichen) und *angenommene Eigeninteressen anderer und Schadenfreude* (negatives Vorzeichen).  $R^2$  bleibt niedrig bei .10. Bei Entfernen der *Demotivationsvariable* kann sich demnach wiederum die Eigeninteressevariable qualifizieren, die mit dem Kriterium stärker als der *Ärger über sich selbst* korreliert. Dies hebt sich deutlich von den gering Verzichtsbereiten ab. – *Demotivation* ist demnach für beide Gruppen entscheidend, Eigeninteressen bei Verzicht konsequenterweise nur für hoch Verzichtsbereite.

#### 7.4.5.1 Exkurs: Blick auf die Kriteriumsvariable Einkommensverzicht

Ergänzend soll ein Blick darauf geworfen werden, welche der Skalen zum Trittbrettfahrer-Phänomen einen Vorhersagewert für die Bereitschaft zum reinen *Einkommensverzicht* haben. Hierzu wurden alle Skalen in eine schrittweise multiple Regression einbezogen. Das Ergebnis stellt Tabelle 53 dar.

**Tabelle 53: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf Einkommen durch alle Trittbrettfahrer-Skalen.**

<i>Gesamtstichprobe</i>	$R^2$	B	SE B	r	beta	F
H2 Handeln aus Eigeninteresse	.06	-.09	.03	-.24	-.14	10.61**
eigennutzorientierte Haltung und Misstrauen	.09	-.19	.05	-.22	-.17	17.30**
Ungerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung	.11	-.09	.02	-.21	-.16	14.46**
H1 Handeln aus Rücksicht	.13	.11	.03	.20	.15	12.72**
Konstante		2.87	.23			
$F_{\text{gesamt}} = 20.91^{**}$		df = 4/551				

\*  $01 < p < .05$

\*\*  $p < .01$

Vier Variablen qualifizieren sich als Prädiktoren, drei davon haben einen hemmenden Einfluss auf die *Verzichtsbereitschaft auf Einkommen* und nur die Skala aus dem ersten Szenario zum *Handeln aus Rücksicht* erhält ein positives Vorzeichen. Insgesamt sind immerhin 13 Prozent der Kriteriumsvarianz durch die Trittbrettfahrer-Skalen aufklärbar.

Als negative Prädiktoren erweisen sich zwei eigeninteressebezogene Skalen, eine aus Szenario 2, die andere ist die *eigennutzorientierte und misstrauische Haltung* nach Yamagishi und Sato (1986). Die Bereitschaft, auf Einkommensanteile zu verzichten, ist also umso geringer,

- je stärker man in Szenario 2 zustimmt, aus *Eigeninteresse* nicht zu verzichten,
- je größer die *eigennutzorientierte Haltung und das Misstrauen*,
- je *ungerechter eine gesetzliche Regelung* gegenüber einem Appell eingeschätzt wird und
- je weniger man bei einem Verzicht von *Handeln aus Rücksicht* auf andere spricht.

Nimmt man die Skalen aus der Analyse heraus, die sich nicht auf die beiden Szenarien beziehen, so rückt als dritte Skala mit positivem Vorzeichen die Skala *anderweitiger Einsatz* nach: Die Varianzaufklärung beträgt jedoch nur noch neun Prozent. Es lässt sich also deutlich weniger Varianz in diesem Kriteriumsmaß aufklären, ein Befund, der sich in den vorhergehenden Kapi-

teln bereits gezeigt hat (vgl. Kap. 7.3.3). Auch qualifiziert sich ein anderer Mix aus Variablen, und es fällt auf, dass insbesondere hemmende Faktoren identifiziert werden.

#### 7.4.5.2 **Zwischenfazit**

Was hat sich bis hierhin gezeigt?

- Es konnte gezeigt werden, dass das Urteil, ob das zugrundeliegende Problem in seiner Essenz ein *Gerechtigkeitsproblem* sei, eine bedeutsame Variable darstellt. In den drei einbezogenen gerechtigkeitsbezogenen Skalen zeigten Personen, die ein Gerechtigkeitsproblem wahrnehmen, andere Ausprägungen als Personen, die eher kein Gerechtigkeitsproblem wahrnehmen. Die Konzeptionierung der Situation in Begriffen der Gerechtigkeit ist demnach wichtig. Dies legt nahe, nach weiteren, möglicherweise moderierenden Einflüssen zu suchen.
- Personen mit hoher und geringer Verzichtsbereitschaft unterscheiden sich sowohl in den deskriptiven Werten vieler Variablen als auch in den Regressionsanalysen. Es liegen deutliche Unterschiede in der *eigennutz- und misstrauensorientierten Haltung* und auch den Variablen *Ärger über sich selbst* und *Demotivation* vor. Dabei erweist sich in den Regressionsanalysen die *Demotivationsvariable* für die stark Bereiten als wichtigster Prädiktor, für die wenig Bereiten ist es die *Ärgervariable*. Bei Kontrastierung beider Szenarien wird für die gering Bereiten der *Umentscheidungswunsch* zum stärksten Prädiktor.
- Es finden sich zahlreiche Korrelationen zwischen den Skalen. So korrelieren *Demotivation* und *Ärger über sich selbst* zu  $r = .75$  sowie *Umentscheidung* und *Schuld- und Schamgefühle* zu  $r = .68$ . Die Skala zur wahrgenommenen *Ungerechtigkeit bzgl. der Kosten-Nutzen-Verteilungen* korreliert zu  $r = .43$  mit der Bewertung einer gesetzlichen Regelung als gerechter. Die Korrelationsmuster mit den weiteren Variablen gestalten sich sehr ähnlich. Die Beurteilung einer gesetzlichen Regelung als ungerechter als ein Appell korreliert negativ mit diesen beiden Skalen und weist ansonsten spiegelbildliche Muster auf.
- In der gemeinsamen Regressionsanalyse aller Trittbrettfahrer-Skalen (vgl. Tabelle 52) dokumentiert sich die Bedeutsamkeit der moralbezogenen Emotionen und Handlungsimpulse. Insgesamt können die Skalen der Szenarien 28 Prozent Varianz aufklären. Als stärkste Prädiktoren erweisen sich drei handlungsbezogene Skalen. Daher sollen in den weiteren Analysen potenzielle Mediatorwirkungen herausgearbeitet werden.

#### 7.4.6 **Integratives pfadanalytisches Modell**

Um die Befunde insgesamt zu integrieren, wird ein pfadanalytisches Modell aufgestellt, das mittels schrittweiser multipler Regressionen geprüft wird. Dabei wurde von folgenden vier Abhängigkeitsebenen ausgegangen: zuhinterst die Ebene des Endkriteriums des *Arbeitszeit- und Einkommensverzichtes*, das prinzipiell durch alle trittbrettfahrerbezogenen Skalen vorhersagbar ist. Vorgeordnet finden sich die handlungsbezogenen Skalen der Trittbrettfahrer-Szenarien; sie stellen die spezifischeren, aktionsbezogenen Variablen dar und sollten wiederum durch die

entsprechenden gerechtigkeits- und dilemmabezogenen Kognitionen und Emotionen vorhersagbar sein. Zu guter letzt sollte auf noch allgemeinerer Ebene ein Vorhersagewert der beiden Haltungsskalen nach Yamagishi und Sato (1986) für diese kognitiv-emotionalen Indikatoren bestehen. Abbildung 25 zeigt das Modell in der schematischen Übersicht.

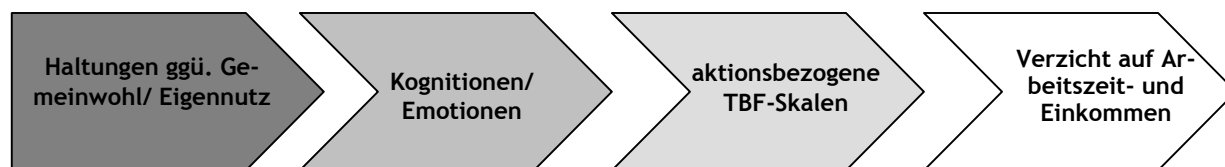


Abbildung 25: Schematische Darstellung des Pfadmodells.

Überprüft werden sollen diese Zusammenhänge durch eine Reihe verzahnter Regressionsanalysen. Ausgangspunkt ist eine schrittweise multiple Regression zur Vorhersage der Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* durch alle vorgeordneten Trittbrettfahrer-Skalen: Die Variablen beider Szenarien, die gerechtigkeitsbezogenen und die Skalen nach Yamagishi und Sato (1986) sowie die beiden Einzelitems *Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern selbst/andere*. Im nächsten Schritt wird geprüft, wie gut sich die aktionsbezogenen Skalen durch alle restlichen Variablen vorhersagen lassen. Um die Übersichtlichkeit zu erhalten, fiel die Entscheidung, nur die im jeweils vorangegangenen Schritt signifikanten Skalen weiter aufzuschlüsseln, d.h., nur die signifikant gewordenen aktionsbezogenen Skalen werden aufgegriffen. Sodann werden in einem letzten Schritt die signifikanten Kognitionen und Emotionen als Kriterien herangezogen und durch die beiden Haltungsskalen vorhergesagt.

Abbildung 26 auf der folgenden Seite zeigt das empirisch ermittelte Pfadmodell mit den verzeichneten Beta-Koeffizienten im Überblick. Der erste Schritt umfasst die Vorhersage des *Arbeitszeit- und Einkommensverzichts* durch alle Skalen (vgl. Tabelle 54).

**Tabelle 54: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Verzichtsbereitschaft auf *Arbeitszeit und Einkommen* durch alle Trittbrettfahrer-Skalen (gestuftes Vorgehen).**

<i>AV: Arbeitszeit-/ Einkommensverzicht</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
H1 Demotivation	.15	-.23	.07	-.39	-.21	12.53**
H2 Umentscheidung	.22	.17	.05	.18	.16	9.45**
H1 Handeln aus Eigeninteresse	.25	.22	.05	.31	.22	24.91**
S2 Schuld- und Schamgefühle	.26	.20	.06	.21	.18	13.26**
S1 Ärger über sich selbst	.28	-.16	.05	-.32	-.17	9.52**
Ungerechtigkeit gesetzliche Regelung	.29	-.10	.04	-.13	-.10	7.57**
Nachteil ggü. Trittbrett andere	.30	.12	.05	.10	.10	7.18**
Konstante		2.57	.41			
F <sub>gesamt</sub> = 32.63**		df = 7/547				

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01



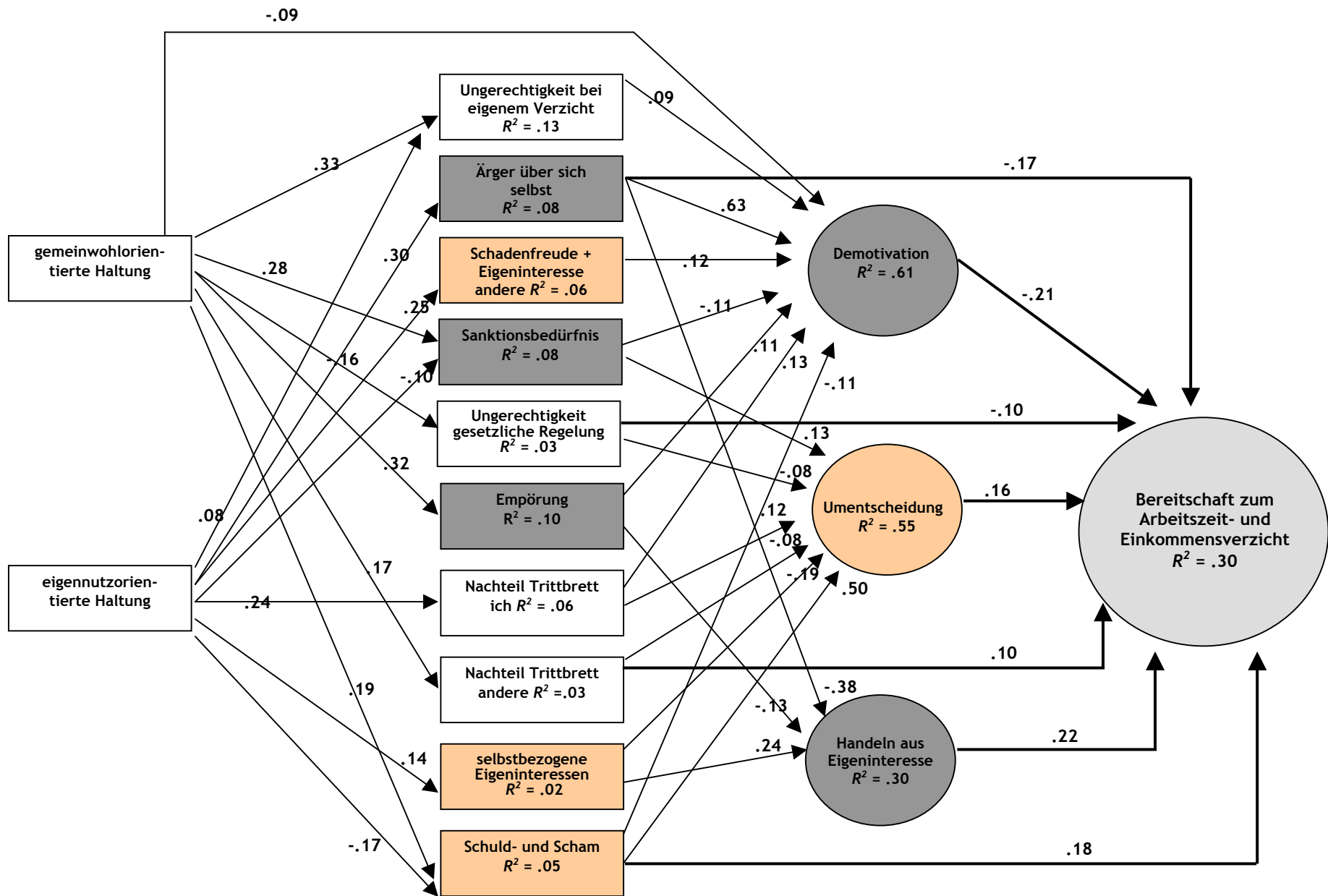


Abbildung 26: Das empirische pfadanalytische Modell.

Im Vergleich zu Tabelle 52 bestehen nur geringfügige Änderungen. Die *Ungerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung* und das Item *Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern andere* qualifizieren sich und *H2 Eigeninteresse* entfällt. Es können nochmals zwei zusätzliche Prozent Varianz aufgeklärt werden.

Wie sehen die Befunde für die nächsthöhere Ebene des Pfadmodells aus? Es haben sich im ersten Schritt drei aktionsbezogene Skalen qualifiziert (*H1 Demotivation*, *H2 Umentscheidung* und *H1 Eigeninteresse*), für die nun geprüft wird, welche der Kognitionen und Emotionen einen substantziellen Vorhersagewert erreichen können. Tabelle 55 zeigt die genauen Werte.

- Die Kognitionen und Emotionen können 61 Prozent der Varianz im Kriterium *Demotivation* erklären. Dabei erweist sich ein vielfältiges Set von acht Variablen als verantwortlich, zuvorderst der *Ärger über sich selbst*, der bereits 55 Prozent der Varianz aufzuklären imstande ist. Geringere positive Beta-Gewichte erreichen die Skalen *Nachteile gegenüber Trittbrettfahrern selbst*, *S2 Schadenfreude*, *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* und *Empörung*. Höhere Ausprägungen der *Empörung* gehen mit höherer *Demotivation* einher, jedoch ist der Beta-Koeffizient im Vergleich zur bivariaten Korrelation deutlich gesenkt. Hemmend auf Demotivationsimpulse wirken *Schuld- und Schamgefühle* bei Nicht-Beteiligung, eine *gemeinwohlorientierte Haltung* sowie *Sanktionsbedürfnisse*. Das Beta-Gewicht der *Empörung* ist gegenüber der bivariaten Korrelation deutlich erniedrigt, und die *gemeinwohlorientierte Haltung* hat einen signifikanten, direkt hemmenden Einfluss, obwohl keine bivariate Korrelation vorhanden ist. Auch das Beta-Gewicht der Skala *S2 Schadenfreude* ist gegenüber der bivariaten Korrelation klar gesenkt.
- Der **Umentscheidungsimpuls** im zweiten Szenario lässt sich zu 55 Prozent durch die einbezogenen Skalen erklären, und wiederum ist es ein inhaltlich heterogener Satz von Variablen, der hierfür verantwortlich ist. Ähnlich einflussreich wie der *Ärger über sich selbst* als Emotionsvariable für die *Demotivation* erweisen sich die *Schuld- und Schamgefühle* des zweiten Szenarios für den *Umentscheidungsimpuls*: Sie binden bereits 47 Prozent der Kriteriumsvarianz. Die Zusammensetzung überschneidet sich nur in geringem Umfang mit dem für die *Demotivation* bedeutsamen Variablenset. Hemmend wirken hier die berichteten *selbstbezogenen Eigeninteressen* im zweiten Szenario, die *Ungerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung* und die Fremdzuschreibung der Wichtigkeit des Gedankens an *Nachteile gegenüber Trittbrettfahrern*. Wer also der Meinung ist, für andere sei dieser Gedanke sehr bedeutsam, der berichtet weniger von einem *Umentscheidungswunsch*. *Sanktionsbedürfnisse* und *Nachteile gegenüber Trittbrettfahrern selbst* erweisen sich als positive Prädiktoren. D. h., wer von sich sagt, der Gedanke an die eigenen Nachteile sei ihm wichtig, der berichtet sowohl von mehr *Demotivation* im ersten Szenario als auch von einem Aktionsimpuls zur *Umentscheidung* im zweiten Szenario.
- **Eigeninteresse bei eigenem Verzicht** wird zu 30 Prozent durch die eingebundenen Prädiktoren erklärt, ist somit am schlechtesten vorhersagbar. Es qualifizieren sich deutlich weniger Variablen, nämlich drei: Der *Ärger über sich selbst* wird auch hier wichtigster Prädiktor,

jedoch mit negativer Vorhersagekraft: Je stärker man davon berichtet, aus persönlichen Interessen bei einem Verzicht bleiben zu wollen, desto geringer der *Ärger über sich selbst* und auch die *Empörung über nicht bereite andere*. Beachtlicherweise qualifizieren sich an zweiter Stelle mit positivem Vorzeichen die *selbstberichteten Eigeninteressen* im zweiten Szenario. Dies bestätigt den auf rein korrelativer Ebene gefundenen Zusammenhang: Es scheint einen Transfer über die Szenarien hinaus zu geben, der darauf hinweist, dass bei Zustimmung zu eigeninteressebezogenen Motiven in Szenario 1 auch beim zweiten Szenario gleichermaßen von Eigeninteressen berichtet wird.

**Tabelle 55: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der Handlungsskalen durch die trittbrettfahrerbezogenen Kognitions- und Emotionsvariablen.**

<i>AV: H1 Demotivation</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
S1 Ärger über sich selbst	.56	.52	.03	.75	.63	322.20**
Nachteile ggü. Tritt Brett selbst	.57	.11	.03	.44	.13	18.29**
S2 Schuld- und Schamgefühle	.58	-.11	.03	.12	-.11	12.83**
S2 Schadenfreude und Eigeninteresse andere	.59	.17	.04	.40	.12	16.13**
gemeinwohlorientierte Haltung	.60	-.16	.05	.01	-.09	9.55**
Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht	.60	.11	.04	.22	.09	7.20**
S1 Sanktionsbedürfnisse	.61	-.11	.04	.12	-.11	9.62**
S1 Empörung über andere	.61	.11	.05	.40	.11	6.02*
Konstante		1.18	.24			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 109.66**      df = 8/560</b>						
<b><i>AV: H2 Umertscheidung</i></b>						
S2 Schuld- und Schamgefühle	.47	.53	.04	.68	.50	208.74**
S2 selbstbezogene Eigeninteressen	.51	-.23	.04	-.49	-.19	33.76**
S1 Sanktionsbedürfnisse	.53	.13	.03	.41	.13	15.91**
Nachteile ggü. Tritt Brett selbst	.54	.11	.03	.31	.12	13.04**
Ungerechtigkeit gesetzliche Regelung	.54	-.08	.03	-.31	-.08	7.24**
Nachteile ggü. Tritt Brett andere	.55	-.10	.04	.05	-.08	6.82**
Konstante		1.94	.28			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 110.99**      df = 6/550</b>						
<b><i>AV: H1 Handeln aus Eigeninteresse</i></b>						
S1 Ärger über sich selbst	.22	-.35	.04	-.46	-.38	83.87**
S2 selbstbezogene Eigeninteressen	.29	.29	.05	.32	.24	37.62**
S1 Empörung über andere	.30	-.14	.05	-.42	-.13	7.84**
Konstante		4.35	.26			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 82.20**      df = 3/565</b>						

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

Es ist also ein reichhaltiges Variablen-set auszumachen, das die aktionsbezogenen Skalen der Tritt-brettfahrer-Szenarien in gutem bis sehr hohem Ausmaße zu erklären vermag. Es soll nun noch betrachtet werden, wie die Skalen nach Yamagishi und Sato (1986) die im vorhergehenden Schritt signifikant gewordenen Variablen vorhersagen können.

Es zeigt sich hierbei, dass sich für jede der signifikanten Kognitionen und Emotionen mindestens eine der beiden Skalen als Prädiktor qualifizieren kann (vgl. Tabelle B-44 im Anhang). Da-

bei ist die Varianzaufklärung insgesamt als gering zu bezeichnen und gelingt am besten mit 13 Prozent beim Kriterium *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* – wobei beide Skalen einen positiven Beta-Koeffizienten erhalten, sich die *gemeinwohlorientierte Haltung* jedoch als deutlich gewichtiger erweist. Gefolgt wird dies von der Variable *Empörung über den geringen Einsatz anderer* mit zehn Prozent Varianzaufklärung durch die *gemeinwohlorientierte Haltung* allein. Die *gemeinwohlorientierte Haltung* dämpft zudem die *Ungerechtigkeitseinschätzung einer gesetzlichen Regelung* und sie geht mit stärkeren *Sanktionsbedürfnissen, Schuld- und Schamgefühlen* sowie höherer Wichtigkeit des *Nachteils gegenüber Trittbrettfahrern andere* einher.

Die *eigennutzorientierte Haltung inklusive Misstrauen* führt hingegen zu einer höheren Wichtigkeit des *Nachteils gegenüber Trittbrettfahrern selbst*, zu stärkeren *Ärgergefühlen* über sich selbst sowie *Schadenfreude und selbstbezogenen Eigeninteressen* im zweiten Szenario. Sie steht *Sanktionsbedürfnissen* und *Schuld- und Schamgefühlen* entgegen.

Insgesamt erweist sich dieses gestufte Pfadmodell als äußerst erhellend für das Verständnis der Zusammenhänge. Insbesondere die Abstufung der aktionsbezogenen von den kognitiven und emotionalen Indikatoren gelingt gut und legt tiefergehende Muster offen, die bei einer gemeinsamen Analyse nicht erkennbar werden. Dabei ist es konzeptionell stimmig, dass sich bei gemeinsamer Analyse aller Variablen drei aktionsbezogene Skalen für die Verzichtsbereitschaft als stärkste Prädiktoren erweisen. Auffällig ist zudem, dass sich die emotionsbezogenen Skalen als sehr starke Prädiktorvariablen erweisen: Dabei ist besonders der *Ärger über sich selbst* für den *Demotivationsimpuls* von hoher Relevanz, für den Wunsch zur *Umentscheidung* sind es hingegen die *Schuld- und Schamgefühle*.

#### **7.4.7 Vertiefende Analysen**

In diesem Abschnitt werden einige differenzierende Befundlinien aufgezeigt. Zu Beginn wird nochmals das Kontrollurteil zur *Konzeption der Situation als Gerechtigkeitsproblem* aufgegriffen und sowohl hinsichtlich korrelativer Muster mit den Trittbrettfahrer-Skalen als auch moderierender Effekte näher betrachtet. Darauf folgt eine nähere Untersuchung der Zusammenhänge der *Fremdzuschreibungen* der Verzichtsbereitschaften mit den Trittbrettfahrer-Skalen. Dieses Kapitel schließt mit einer vergleichenden Betrachtung der *Bereitschaftsmaße zu Beginn und am Ende der Untersuchung*.

##### **7.4.7.1 Korrelationen und Moderatorwirkungen der Wahrnehmung der Situation als Gerechtigkeitsproblem**

Das bereits zu Beginn dieses Kapitels thematisierte Item zur Frage, ob das Thema überhaupt als Gerechtigkeitsproblem definiert wird, soll einer genaueren Betrachtung unterzogen werden. Hierzu werden die Korrelationen dieses Items mit den Trittbrettfahrer-Skalen betrachtet (vgl. Tabelle 56).

Tabelle 56: Korrelationen mit Item „keine Frage der Gerechtigkeit“.

Skala	Korrelation
S1 Empörung über andere	-.35**
S1 Ärger über sich selbst	-.07
S1 Sanktionsbedürfnisse	-.28**
H1 Demotivation	-.09*
H1 Handeln aus Eigeninteresse	.17**
H1 Handeln aus Rücksicht	-.11**
S2 Schuld- und Schamgefühle	-.22**
S2 Schadenfreude und Eigeninteresse andere	.06
S2 selbstbezogene Eigeninteressen	.29**
H2 Umentscheidung	-.30**
H2 Handeln aus Eigeninteresse	.31**
H2 Unwohlsein bei Beibehaltung	.01
H2 anderweitiger Einsatz	-.11**
Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern selbst	-.30**
Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern andere	-.15**
gemeinwohlorientierte Haltung	-.17**
eigennutzorientierte Haltung und Misstrauen	.01

\* 01 &lt; p &lt; .05

\*\* p &lt; .01

Es zeigt sich hierbei Folgendes: Je stärker man das Thema als gerechtigkeitsbezogen betrachtet, desto stärker ist die *Empörung* – ein Beleg, dass die Interpretation von *Empörung* als gerechtigkeitsbezogene Emotion intern valide ist. Desgleichen ist in diesem Fall das *Sanktionsbedürfnis* ebenso erhöht wie der *Umentscheidungswunsch* und die *Schuld- und Schamgefühle* bei Nicht-Verzicht. Die Korrelation von  $r = -.30$  mit dem *Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern selbst* spricht dafür, dass bei diesem Urteil Verteilungsgerechtigkeiten beurteilt werden. Auffällig ist die nur gering ausgeprägte negative Korrelation mit *Demotivation* und dem *Ärger über sich selbst*. Je stärker man dem Item zustimmt und somit keine Gerechtigkeitskonzeptualisierung vornimmt, desto stärker fällt der positive Zusammenhang mit den jeweiligen eigeninteressebezogenen Skalen aus. Die *eigennutzorientierte und misstrauische Haltung* hat jedoch keinen Zusammenhang mit der Gerechtigkeitsperzeption der Situation.

Die bivariate Korrelation dieses Items mit dem Kriterium *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* beträgt  $r = .11$  ( $p < .01$ ). Die Korrelation mit dem *Einkommensverzicht* ist exakt genauso groß. Es besteht demnach ein schwach positiver Zusammenhang oder anders formuliert: Die Wahrnehmung eines Gerechtigkeitsbezuges geht mit einer geringeren Verzichtsbereitschaft einher.

Doch lässt sich bei diesem Item zur Konzeptualisierung der Gesamtsituation auch daran denken, dass es als **Moderatorvariable** einen indirekten Einfluss auf die Verzichtsbereitschaft nimmt. Dies soll für die Kognitionen geprüft werden, die bivariat einen verschwindend geringen Zusammenhang mit dem Kriterium haben: *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht*, *Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern selbst*, *Empörung über andere* und *Sanktionsbedürfnis*. Als Vorgehen wird das bekannte regressionsanalytische Verfahren gewählt, welches bereits in Kapitel 7.3.2.3 zum Einsatz kam. Tabelle 57 zeigt, dass nur der Produktterm für die Skala *Sanktionsbedürfnisse* nicht das Signifikanzniveau erreicht.

**Tabelle 57: Moderierte multiple Regressionen zur Erklärung der *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* durch die ausgewählten Prädiktoren und den potenziellen Moderator „keine Frage der Gerechtigkeit“.**

	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht		-.08	.05	.05	-.08	2.71
keine Frage der Gerechtigkeit		-.12	.05	-.11	-.12	6.43*
Ungerechtigkeit x keine Frage d. Gerechtigkeit	.05	.18	.04	.18	.20	20.02**
Konstante		.08	.04			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 8.87**      df = 3/565</b>						
Nachteil ggü. TBF selbst		-.09	.04	-.04	-.09	4.35*
keine Frage der Gerechtigkeit		-.13	.04	-.11	-.14	9.56**
Nachteil TBF x keine Frage der Gerechtigkeit	.03	.11	.04	.11	.11	6.91**
Konstante		.04	.04			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 5.95**      df = 3/563</b>						
Empörung über andere		-.09	.04	-.04	-.09	4.51*
keine Frage der Gerechtigkeit		-.13	.04	-.11	-.13	9.12**
Empörung x keine Frage der Gerechtigkeit	.03	.11	.04	.12	.11	7.28**
Konstante		.05	.04			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 6.16**      df = 3/563</b>						
Sanktionsbedürfnis		.03	.04	.07	.04	.62
keine Frage der Gerechtigkeit		-.10	.04	-.11	-.10	4.72*
Sanktionsbed. x keine Frage der Gerechtigkeit	.02	.07	.04	.09	.08	3.34
Konstante		.03	.04			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 3.79**      df = 3/564</b>						

\* 01 < p < .05      \*\* p < .01      Die Variablen sind z-standardisiert.  
 Anmerkung: TBF = Trittbrettfahren.

Aufschluss über die Richtung der moderierenden Effekte soll die Visualisierung der Regressionsgeraden für unterschiedliche Ausprägungen des Moderators (> +1z und < -1z) geben. Abbildung 27 zeigt das folgende Muster für die Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht*:

- Bei starker Konzeption des Problems als Gerechtigkeitsfrage findet sich ein negativer Effekt der *Ungerechtigkeitswahrnehmung bei eigenem Verzicht* auf die Verzichtsbereitschaft: Je niedriger die Ungerechtigkeitswahrnehmung, desto höher ist die eigene Verzichtsbereitschaft. Mit Zunahme der wahrgenommenen Ungerechtigkeit sinkt die Bereitschaft.
- Ist für Personen das Problem **keine** Frage der Gerechtigkeit, findet sich fast kein Effekt der Ungerechtigkeitswahrnehmung auf die Verzichtsbereitschaft: Die Steigung der Geraden ist äußerst gering. Die Wahrnehmung geringer Ungerechtigkeit hat hier so gut wie keine erhöhte Bereitschaft zur Folge.
- Die höchste Bereitschaft entsteht bei geringer *Ungerechtigkeitswahrnehmung* bei gleichzeitiger Bejahung, dass es sich grundsätzlich um eine Frage der Gerechtigkeit handelt. Die geringste Bereitschaft besteht bei hoher Ungerechtigkeitswahrnehmung und starker Zustimmung, das Thema sei ein Gerechtigkeitsproblem.

## Arbeitszeit- und Einkommensverzicht

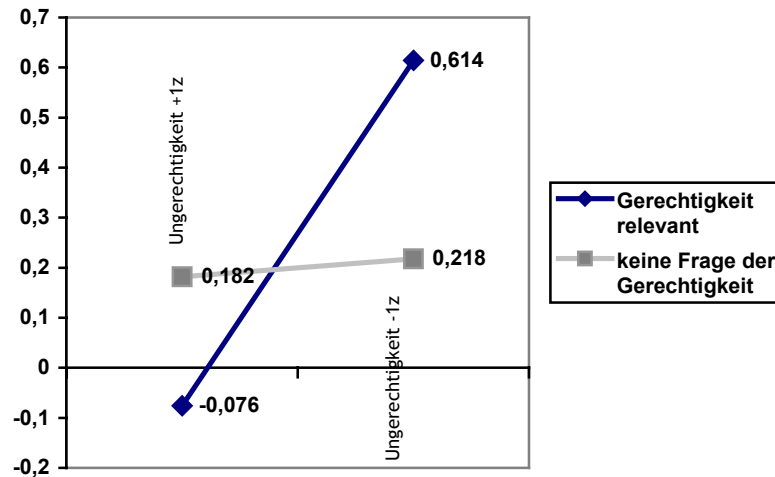


Abbildung 27: Grafische Darstellung der moderierten multiplen Regression der *Verzichts-bereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* auf den Prädiktor *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* und den Moderator „Frage der Gerechtigkeit“ (vgl. Tabelle 57).

Zudem wird der Moderatoreffekt für die *Empörungsskala* visualisiert (vgl. Abb. 28). Für den Moderatoreffekt bzgl. des *Nachteils gegenüber Trittbrettfahrern selbst* gelten die Ausführungen in gleicher Weise.

- Bei starker Betrachtung des Problems als Gerechtigkeitsfrage findet sich auch hier ein deutlich negativer Effekt der *Empörung über untätige andere* auf die Verzichtsbereitschaft: Je geringer die *Empörung*, desto höher ist die eigene Verzichtsbereitschaft. Mit Zunahme der empfundenen *Empörung* sinkt die Bereitschaft, rutscht jedoch nur sehr knapp in den negativen Bereich.
- Ist für Personen das Problem *keine Frage der Gerechtigkeit*, dreht sich der Effekt um. Die Steigung der Geraden ist positiv: Eine steigende *Empörung* geht hier mit einer erhöhten Bereitschaft einher. Die Gerade verläuft zudem weniger steil.

## Arbeitszeit- und Einkommensverzicht

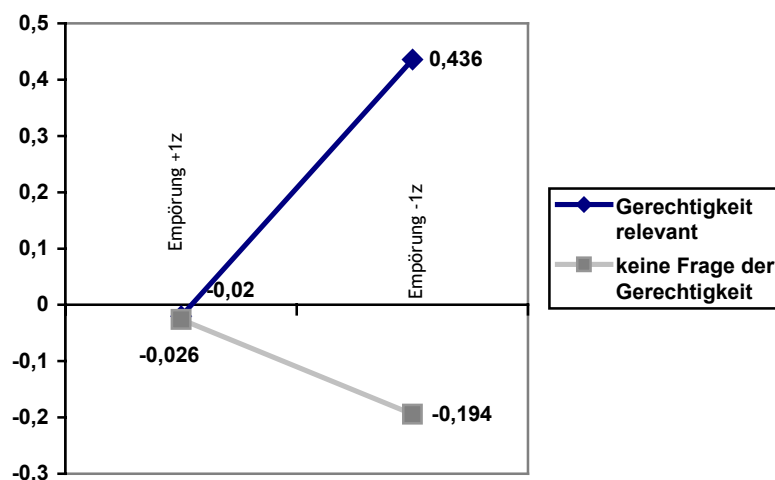


Abbildung 28: Grafische Darstellung der moderierten multiplen Regression der *Verzichts-bereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* auf den Prädiktor *Empörung über untätige andere* und den Moderator „Frage der Gerechtigkeit“ (vgl. Tabelle 57).

- Die höchste Bereitschaft entsteht bei geringer *Empörung* und gleichzeitiger Bejahung, dass es sich um eine Frage der Gerechtigkeit handelt. Die geringste Bereitschaft besteht bei ebenfalls geringer *Empörung* und Verneinung der Frage, das Thema sei ein Gerechtigkeitsproblem. Geringe *Empörung* geht also nur mit erhöhter Bereitschaft einher, wenn man einen Gerechtigkeitsbezug wahrnimmt.

Eine detaillierte Betrachtung der Bezüge kann demnach eine wichtige Vertiefung der allgemeinen Befunde erreichen. Es zeigt sich die Bedeutsamkeit der Frage, ob die Kategorie *Gerechtigkeit* von den Befragten überhaupt zur Fassung des Problems herangezogen wird.

#### 7.4.7.2 Die Rolle der Fremdzuschreibungen für die Trittbrettfahrer-Skalen

Dass die Fremdzuschreibungen sehr hoch mit den Selbsteinschätzungen korrelieren und für diese in den multiplen Regressionen eine wesentliche Rolle spielen, hat sich in Kapitel 7.3.6 gezeigt. Wie nun hängen die Fremdzuschreibungen mit den Variablen des Trittbrettfahrerdilemmas zusammen?

Es zeigt sich in ähnlicher Weise (wenn man Tabelle B-45 im Anhang heranzieht), dass die Korrelationen mit den Fremdzuschreibungen den Korrelationsmustern zwischen Selbstzuschreibung und Trittbrettfahrer-Skalen stark ähneln (vgl. Tabelle B-43), nur dass die Höhe der Koeffizienten durchweg niedriger und zumeist im unsignifikanten Bereich liegt. Die wenigen Ausnahmen verschwinden ebenfalls, wenn man mittels Partialkorrelation den Einfluss der Selbsteinschätzungen auspartialisiert. Ein unabhängiger Einfluss auf die Trittbrettfahrer-Skalen ist demnach als gering einzustufen. Für die wichtige Aktionsskala *Demotivation* bleibt der Zusammenhang zwar auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant, sinkt jedoch von  $r = -.29$  auf  $r = -.10$  ab. Dass sich die Fremdeinschätzung der *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* in einer schrittweisen multiplen Regression der szenarienbezogenen Skalen auf das Kriterium *Demotivation* an dritter Stelle mit einem  $\beta = -.11$  qualifiziert, ist daher nur eingeschränkt interpretierbar. Es ist jedoch zumindest ein Hinweis auf eine gewisse Prädiktorwirkung in dem Sinne, dass eine höhere Fremdeinschätzung mit geringerer Demotivation einhergeht.

Betrachtet man vertiefend für **zwei Subgruppen** die Mittelwertsunterschiede zwischen Selbst- und Fremdzuschreibungen, so zeigen sich folgende Muster:

- Die Stichprobe der Vollzeittätigen wurde per Mediansplit in der Skala *Demotivation* in zwei Gruppen unterteilt: in hoch ( $N = 266$ ) und gering Demotivierte ( $N = 314$ ). Gering und stark demotivierte Personen unterscheiden sich sowohl in den eingangs berichteten eigenen Verzichtsbereitschaften signifikant als auch in den Fremdzuschreibungen (s. Abb. 29): Stark Demotivierte haben in beiden Maßen geringere Werte.
- Zudem wurde die Skala *Umentscheidung* ebenfalls per Mediansplit in zwei Gruppen unterteilt: in Personen mit starkem ( $N = 232$ ) und geringem *Umentscheidungswunsch* ( $N = 333$ ). Diese beiden Gruppen unterschieden sich in der eingangs berichteten eigenen Bereitschaft –



Umentscheidungswillige berichten bereits zu Beginn einen höheren Beteiligungswillen; der Unterschied in den Fremdeinschätzungen wird hingegen nicht signifikant.

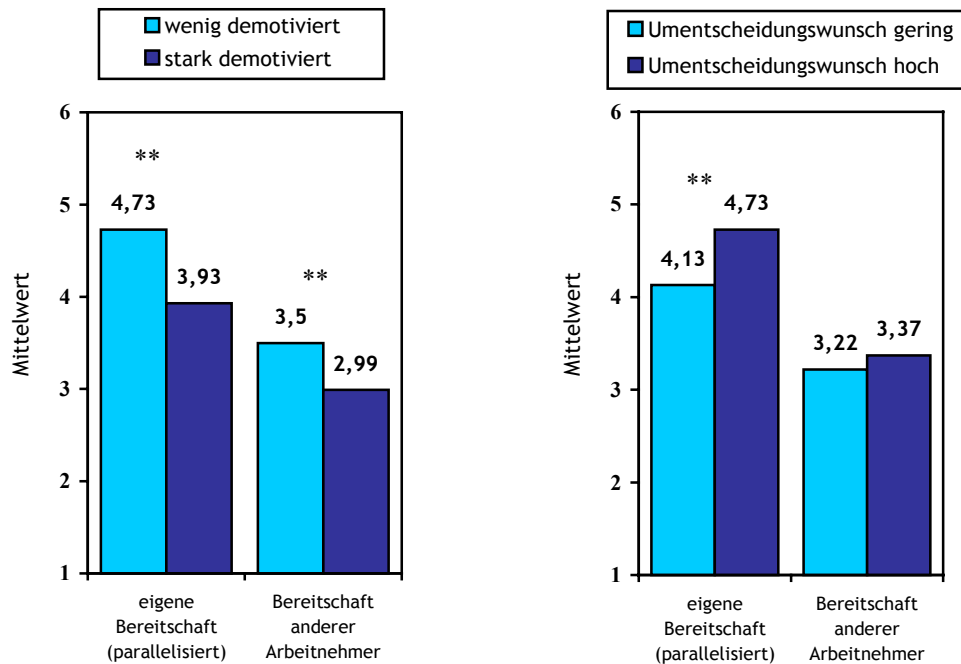


Abbildung 29: Balkendiagramme der Selbst- und Fremdeinschätzung der Bereitschaft zum Arbeitszeit- und Einkommensverzicht für wenig und stark Demotivierte (links) und Personen mit geringem und hohem Umentscheidungswunsch (rechts).

Bezieht man zusätzlich ein, ob die Ausgangsbereitschaft der Personen hoch oder niedrig lag, erhält man vier Subgruppen (vgl. Tabelle 58). Für diese zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen hoher versus niedriger Ausgangsbereitschaft eklatanter ausfallen als die zwischen wenig und stark *Demotivierten*.

Anders formuliert: Bei konstant hoher *Demotivation* macht die Ausgangsbereitschaft einen größeren Unterschied als bei konstant hoher Ausgangsbereitschaft das unterschiedliche *Demotivationsmaß*. Doch haben Personen mit hoher Ausgangsbereitschaft und geringer *Demotivation* die höchste Bereitschaft im Selbst- und Fremdmaß.

Tabelle 58: Mittelwerte und Streuungen der *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* für vier Subgruppen.

Gruppe	Selbst		Fremd	
	AM	SD	AM	SD
Ausgangsbereitschaft hoch - Demotivation hoch (N = 85)	5.40	.72	3.64	.95
Ausgangsbereitschaft niedrig - Demotivation hoch (N = 171)	3.16	1.36	2.64	.96
Ausgangsbereitschaft niedrig - Demotivation niedrig (N = 115)	3.37	1.42	2.89	1.02
Ausgangsbereitschaft hoch - Demotivation niedrig (N = 191)	5.55	.75	3.88	1.00

### 7.4.7.3 Bereitschaften zu Beginn und am Ende des Fragebogens

In Kapitel 7.1.3 wurde der Frage nachgegangen, wie stabil die Bereitschaftsmaße vor und nach der Fragebogenbeantwortung sind. Es hatte sich ein geringfügiger Unterschied gezeigt: Die Ma-

ße vor der inhaltlichen Bearbeitung (t1) lagen leicht über denen nach der Bearbeitung (t2). Wie sehen diese Unterschiede für Befragte aus, die angeben, sich sehr stark demotiviert zu fühlen, und wie für diejenigen, die von nur geringen Demotivierungsgefühlen berichten? Wenn sich diese Angaben in einer entsprechenden Senkung bzw. Konstanthaltung der Bereitschaften spiegeln, so wäre dies ein zusätzlicher Beleg für die Hypothese, dass antizipiertes Trittbrettfahren bzw. eine Auseinandersetzung hiermit zu einer tatsächlichen Herabsetzung der Verzichtsbereitschaft führt. Die t-Tests für abhängige Stichproben wurden jeweils auf Gesamtskalenebene und für die drei Einzelitems durchgeführt; Tabelle 59 zeigt die Ergebnisse.

**Tabelle 59: Mittelwerte und Streuungen verschiedener Bereitschaftsmaße für gering und hoch demotivierte Befragte zu Beginn und am Ende der Befragung.**

		gering Demotivierte		hoch Demotivierte	
		t1	t2	t1	t2
Verzicht auf 1, 5, 10 Prozent (aggregiert)	AM	4.38	4.32	3.44	3.34
	SD	1.51	1.45	1.49	1.40
1 Prozent Arbeitzeit und Einkommen	AM	5.02	4.86	4.53	4.48
	SD	1.60	1.65	1.81	1.81
5 Prozent Arbeitzeit und Einkommen	AM	4.55	4.48	3.53**	3.31
	SD	1.72	1.69	1.87	1.83
10 Prozent Arbeitzeit und Einkommen	AM	3.61	3.53	2.34**	2.12
	SD	2.02	2.02	1.70	1.60

\*\*  $p < .017$

Die Befundlage ist gemischt, jedoch tendenziell bestätigend. Die Effekte sind nicht als groß zu bezeichnen, was aufgrund des auf Ebene der Gesamtstichprobe bereits kleinen Unterschieds nicht verwundert. Auf Ebene der zu einer Skala zusammengezogenen drei Items wird der Mittelwertsunterschied für beide Gruppen nicht signifikant, wobei der Unterschied für die *hoch Demotivierten* nahezu Signifikanz erreicht:  $p = .08$ . Es sind v.a. Personen mit hoher Ausgangsbereitschaft, die ihre Bereitschaft zu t2 absenkten. Für die Tests auf Itemniveau wurde das adjustierte Alpha-Niveau von  $.05/3 = .017$  gewählt.

Für die substanzielleren Bereitschaften zum Verzicht auf fünf bzw. zehn Prozent zeigt sich, dass die *hoch Demotivierten* deutlicher in ihrer Bereitschaft absinken als die nur *gering Demotivierten*. Zumindest kann dies als Indiz gewertet werden, dass bei nicht-trivialen Verzichten durchaus ein *Demotivationsimpuls* auf die Bereitschaft zum zweiten Zeitpunkt wirkt, der für Personen, die von hoher *Demotivation* berichten, stärker ist. Keiner der Werte steigt an.

Alle paarweisen Mittelwertsvergleiche zwischen *gering* und *hoch Demotivierten* werden zu allen Zeitpunkten signifikant, so dass sich sagen lässt, dass Personen, die von erhöhten *Demotivationsimpulsen* berichten, von Anfang an eine geringere Bereitschaft offenbaren bzw. – wie bereits berichtet – hoch bereite Personen von geringerer *Demotivation* berichten als niedrig bereite Personen. Kausalitätswirkungen sind hierbei jedoch nur unter Vorbehalt abzuleiten: Ob antizipiertes Trittbrettfahren direkt demotivierend wirkt und zu einer gesenkten Ausgangsbe-

reitschaft führt oder aber andere Gründe die Ausgangsbereitschaft beeinflussen und die *Demotivationsimpulse* im Nachhinein zur Rechtfertigung herangezogen werden, kann letztlich nicht klar beantwortet werden.

#### 7.4.8 Der Zusammenhang mit den Variablen des Gesamtmodells

In einem weiteren und letzten Schritt soll nun der Blickwinkel über die Szenarien hinaus auf die Gesamtmodellebene geöffnet werden. Welche Rolle spielen die spezifischeren Trittbrettfahrer-Skalen im Rahmen der Variablen des Gesamtmodells? Hierzu werden die auf das Trittbrettfahrerdilemma bezogenen Skalen mit den weiteren Modellvariablen in Beziehung gesetzt. Dies geschieht zum einen durch bivariate Korrelationen, die in den Tabellen B-46 und B-47 im Anhang dokumentiert sind, sowie andererseits durch gemeinsame schrittweise multiple Regressionen, in die nur die bereits signifikanten Prädiktoren der allgemeinen Modellebene einbezogen werden.

Zu Beginn werden einige **wesentliche Zusammenhänge** zwischen den Trittbrettfahrer-Skalen und den verantwortungs-/gemeinsinn- sowie eigeninteressebezogenen Skalen herausgearbeitet und zusammenfassend dargestellt. Hierzu werden die Trittbrettfahrer-Skalen gruppiert behandelt: *Yamagishi-und-Sato*-Skalen, gerechtigkeitsbezogene Skalen sowie die Skalen zum ersten und zum zweiten Szenario.

- **Zuerst der Blick auf die Yamagishi-und-Sato-Skalen:** Insgesamt liegen die Korrelationen im niedrigen Bereich. Doch gerade mit den verantwortungs- und gemeinsinnbezogenen Skalen finden sich einige bemerkenswerte Zusammenhänge: Die *eigennützige und misstrauische Haltung* korreliert zu  $r = .25$  mit dem *Verursacheranteil Arbeitslose* und  $r = .23$  mit dem *Verursacheranteil Institutionen*. Noch höher liegt die Korrelation mit der *Empörung über Arbeitslose* ( $r = .35$ ). Insgesamt zeigt das Korrelationsmuster, dass positive Zusammenhänge insbesondere mit Skalen vorliegen, die auf Arbeitslose und andere externe Agenten Bezug nehmen – ausgenommen die Gruppe Arbeitgeber. Substanziell korreliert diese Skala zudem mit beiden Maßen der Verantwortungsabwehr:  $r = .37$  mit dem *Ineffizienzmaß* und sogar  $.47$  mit der Skala *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung*. Die Korrelationen mit den Erwartungs-Wert-Variablen fallen dagegen verhaltener aus.

Zu beobachten ist, dass die Korrelationen der Skala zur *gemeinwohlorientierten Haltung* tendenziell schwächer ausgeprägt sind. Relativ deutliche Korrelationen bestehen mit allen arbeitgeberbezogenen Skalen, sei es den Verursacheranteil, die Einflussmöglichkeiten oder die *Empörung* betreffend ( $r = .22; .20; .30$ ). Mit den Skalen zur Verantwortungsabwehr besteht kein Zusammenhang. Interessant ist zudem, dass mit allen *Angstskalen* positive Zusammenhänge über  $.21$  bestehen. Erwartungsgemäß findet sich eine klar positive Korrelation mit der selbsteingeschätzten *Wichtigkeit gemeinwohlorientierter Ziele*.

- **Die gerechtigkeitsbezogenen Trittbrettfahrer-Skalen:** Die höchsten Korrelationen der Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* bestehen mit den drei *Angstskalen*, wobei die

höchste mit der *Angst vor sozialem Unfrieden* vorliegt ( $r = .30$ ), sowie mit den *Empörungsskalen*. Einzige Ausnahme ist hier die *Empörung über die Gewerkschaften*. Auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder besteht hier nur eine Korrelation von  $r = .06$ , während diese für Gewerkschaftsmitglieder  $r = -.02$  beträgt.

Die beiden Skalen zu *Gerechtigkeitsurteilen über eine gesetzliche Regelung* haben insgesamt relativ wenige bedeutsame Korrelationen mit den Skalen des Gesamtmodells. Mit den Maßen zur *Handlungsschuld* und *existenziellen Schuld* bestehen für das „Gesetz-ist-gerechter“-Urteil positive Zusammenhänge und für das Urteil „Gesetz-ist-ungerechter“ negative Korrelationen. Analoge Zusammenhangsmuster bestehen mit den drei *Angstskalen*. Das Urteil, eine gesetzliche Regelung sei gerechter als ein Appell, geht also sowohl mit *existenzieller Schuld* als auch mit *Ängsten* einher.

- **Die Einzelitems zur Wichtigkeit des Nachteils gegenüber Trittbrettfahrern:** Hier ist das Hauptergebnis, dass die Korrelationen eher gering sind, oft nicht signifikant. Am deutlichsten korreliert die selbsteingeschätzte Wichtigkeit des Gedankens an Trittbrettfahrer mit den *Angstskalen*.
- **Skalen aus Szenario 1:** Die *Empörungsskala* hat mit allen emotionsbezogenen Skalen relativ hohe Korrelationen, wobei bei den akteurbezogenen *Empörungsskalen* keine Zusammenhänge für die *Empörung über Gewerkschaften* und über *Arbeitslose* bestehen. Deutliche positive Zusammenhänge bestehen mit den schuldbezogenen Skalen ebenso wie mit allen *Angstskalen*. Erwartbar besteht auch ein positiver Zusammenhang mit den *gemeinwohlorientierten Zielen*. Die Zusammenhangsmuster gelten in sehr ähnlicher Weise auch für das *Sanktionsbedürfnis*, wobei hier noch ein deutlicherer Zusammenhang mit der Skala *Einflussmöglichkeiten internal* ( $r = .24$ ) vorliegt.

Die Korrelationsmuster der Skala *Ärger über sich selbst* unterscheiden sich davon deutlich: So findet sich etwa ein klar negativer Koeffizient mit den *Einflussmöglichkeiten internal* ( $r = -.20$ ) und besonders explizit ist der positive Zusammenhang mit dem *Ineffizienzurteil* ( $r = .41$ ). Keinerlei Korrelationen bestehen mit *Empörungs-* und *Schuldskalen*, jedoch einige relativ klar signifikante negative Zusammenhänge mit den Erwartungs-Wert-Skalen – etwa  $r = -.29$  mit der *Folgeinschätzung für den Bereich Freizeit/Wellness* – sowie mit dem *Teilzeitwunsch* ( $r = -.25$ ). Das Korrelationsmuster der Skala *Demotivation* entspricht diesen skizzierten Beziehungen nahezu eins zu eins.

Die deutlichste positive Korrelation der Skala *H1 Eigeninteresse* besteht erwartungsgemäß mit dem *Teilzeitwunsch* ( $r = .33$ ), aber auch die Zusammenhänge mit den spezifischen Folgeinschätzungen sind signifikant positiv. Daher korrelieren auch die *privaten eigeninteressebezogenen Ziele* zu  $r = .25$  mit der Skala zum *Eigeninteresse* im ersten Szenario.

*Handeln aus Rücksicht* hat hingegen eine deutliche positive Korrelation mit den *gemeinwohlorientierten Zielen* ( $r = .29$ ) und ebenfalls positive Korrelationen mit den *Schuldskalen*.

- **Skalen aus Szenario 2:** Die *Schuld- und Schamgefühle* korrelieren – wie zu erwarten – sehr deutlich mit den Skalen zur *existenziellen Schuld* und *Handlungsschuld*. Gleiches gilt für den *Umentscheidungswunsch*. Bzgl. der *Empörungsskalen* besteht die höchste Korrelation mit der Skala zur inklusiven Kategorie:  $r = .28$  mit *Empörung über Arbeitnehmer*. Auch mit der Skala *Einflussmöglichkeiten internal* besteht ein positiver Zusammenhang von  $r = .24$ , was wiederum in gleichem Maße auf die Skala *Umentscheidung* zutrifft. Und die Kategorie der *gemeinwohlorientierten Ziele* hat ebenfalls mit *Schuld- und Scham* sowie dem *Umentscheidungswunsch* positive Korrelationen. Mit den Erwartungs-Wert-Variablen bestehen **keine** Zusammenhänge.

Die Skala *Schadenfreude und Eigeninteressen der anderen* hat wiederum ein deutlich abweichendes Korrelationsmuster. So bestehen hier positive Zusammenhänge mit den beiden Skalen zur Verantwortungsabwehr ( $r = .28$  bzw.  $.30$ ), mit der *Valenz des beruflichen Erfolgs* ( $r = .20$ ) und gleichfalls den *karrierebezogenen Zielen* ( $r = .22$ ).

Ähnlich sind sich zudem die Muster der *selbstbezogenen Eigeninteressen* auf kognitiver Ebene und der aktionsbezogenen Skala *Handeln aus Eigeninteresse*: Negative Zusammenhänge insbesondere mit den *existenzielle Schuld- und Handlungsschuldskalen*, keine oder negative Korrelationen mit den *Empörungsskalen* und den *Einflussmöglichkeiten internal* und entsprechend positive Korrelationen mit beiden Skalen zur Verantwortungsabwehr. Mit den *Valenz- und Folgeurteilen* sind die Korrelationen ebenfalls entweder nicht existent oder leicht negativ (wie etwa zwischen *H2 Eigeninteresse* und *Teilzeitwunsch*:  $r = -.13$ ). Auch mit den *Angstskalen* und den *gemeinwohlorientierten Zielen* bestehen negative Zusammenhänge.

*Unwohlsein bei Beibehaltung* zeichnet sich besonders durch abwesende Korrelationen aus. Zu guter letzt korreliert die *Bereitschaft zum anderweitigen Einsatz* besonders mit *gemeinwohlorientierten Zielen*, mit zwei Angstkategorien – *Angst vor sozialem Unfrieden* und vor *Arbeitslosigkeit im Bekanntenkreis* – und mit *Empörung* über die inklusive Gruppe der *Arbeitnehmer*.

Es bestehen also sehr facettenreiche und konsistente Zusammenhänge mit den Skalen auf Gesamtmodellebene. Die Korrelationen mit den Zwischenkriterien zeigen, dass die Zusammenhänge für alle drei Maße immer in die gleiche Richtung gehen, wie es auch schon in Kapitel 7.3.5.1 beobachtet wurde (vgl. Tabelle B-45 im Anhang). Die höchsten Korrelationen bestehen jeweils mit dem *Demotivationsurteil*: die *Gerechtigkeit der Maßnahme* korreliert zu  $r = -.36$  mit *Demotivation*, für den *Einklang mit den persönlichen Interessen* beträgt  $r = -.39$ . Ebenfalls negative Korrelationen bestehen mit der *eigennutzorientierten und misstrauischen Haltung* – wer also einen *Einklang mit den persönlichen Interessen* anzeigt, ist eher gemeinwohl- als eigennutzorientiert. *Schuld- und Scham* sowie *Umentscheidung* korrelieren hingegen jeweils positiv mit den beiden Urteilen.

Tabelle 60 stellt nun in einem weiteren Schritt die **Ergebnisse der Regressionsanalyse** für das Kriterium des *Arbeitszeit- und Einkommensverzichtes* zusammen, die basierend auf den Tabel-

len 33 und 54 durchgeführt wurde – vorerst ohne Fremdzuschreibung und ohne Zwischenkriterien.

**Tabelle 60: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* durch alle Modellvariablen.**

AV: <i>Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Teilzeitwunsch	.25	.24	.03	.50	.28	64.67**
Folgen Freizeit	.36	.36	.05	.49	.27	57.99**
Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.42	-.23	.06	-.40	-.15	16.04**
S2 Schuld- und Schamgefühle	.44	.13	.04	.21	.12	12.19**
H1 Demotivation	.45	-.15	.04	-.39	-.13	12.29**
Einflussmöglichkeiten internal	.46	.13	.05	.39	.10	8.11**
Verursacheranteil Institutionen	.47	.13	.05	.07	.08	6.91**
Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.47	.10	.04	.22	.09	6.79**
Konstante		.51	.43			
<b>F<sub>gesamt</sub> = 61.38**</b>		<b>df = 8/548</b>				

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

Im Gesamtkanon der Modellvariablen qualifizieren sich mithin zwei auf das Trittbrettfahrer-dilemma bezogene Skalen: *Schuld- und Schamgefühle* bei Nicht-Beteiligung ( $\beta = .12$ ) an vierter Stelle und die aktionsbezogene Skala *Demotivation* an fünfter Stelle ( $\beta = -.13$ ).

Der Einfluss der *existenziellen Schuld aufgrund besserer Lage* erniedrigt sich durch die Aufnahme der *Schuld- und Schamgefühle*. Die *Valenz des beruflichen Erfolgs* entfällt. Im Gesamtzusammenhang mit den anderen Modellvariablen verdrängt die *Schuld- und Schamskala* demnach den stärksten Trittbrettfahrer-Prädiktor *Demotivation* auf den Folgerang. Die beiden anderen aktionsbezogenen Skalen *Umentscheidung* und *H1 Eigeninteresse* qualifizieren sich nicht. Dies überrascht nicht, da erstere Skala sehr viel Varianz mit den *Schuld- und Schamgefühlen* gemeinsam hat und die Skala zum Eigeninteresse mit dem *Teilzeitwunsch*. Ihr eigenständiger Beitrag ist damit zu gering.

Wiederum wird ergänzend beleuchtet, wie sich die Regressionsgleichung verändert, wenn man den stärksten Prädiktor *Teilzeitwunsch* nicht aufnimmt. Tabelle 61 zeigt das Ergebnis.

Es qualifizieren sich nun vier der Trittbrettfahrer-Skalen: Die Skala *H1 Eigeninteresse*, auf welche bereits verwiesen wurde, erreicht den fünften Rang. Dies kann als Bestätigung dafür gesehen werden, dass sie insbesondere ein teilzeitbezogenes Interesse abdeckt. Die Skala *Einflussmöglichkeiten internal* rutscht auf den dritten Rang ab und die *Valenz des beruflichen Erfolgs* findet wieder Eingang in die Gleichung. An letzter Stelle wird die Fremdeinschätzung zum *Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern* signifikanter positiver Prädiktor: Je mehr man glaubt, anderen sei der Gedanke an eigene Nachteile durch Trittbrettfahrer wichtig, desto höher ist die Bereitschaft. Nimmt man sowohl die Fremdzuschreibung des Verzichts als auch die Zwischenkriterien in die Regressionsgleichung auf, wird als einzige Trittbrettfahrer-Skala die Skala *Schuld- und Schamgefühle* signifikant.  $R^2$  beträgt dann .62.

**Tabelle 61:** Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* durch alle Modellvariablen exklusive Prädiktor Teilzeitwunsch.

<i>AV: Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen</i>	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	beta	F
Folgen Freizeit	.24	.42	.05	.49	.31	70.73**
Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.33	-.25	.06	-.40	-.16	16.99**
Einflussmöglichkeiten internal	.36	.16	.05	.39	.13	11.20**
S2 Schuld- und Schamgefühle	.37	.18	.04	.21	.16	19.26**
H1 Handeln aus Eigeninteresse	.40	.12	.04	.31	.12	8.75**
H1 Demotivation	.41	-.14	.05	-.39	-.13	8.25**
Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.41	.10	.04	.22	.09	6.08*
Verursacheranteil Institutionen	.42	.12	.05	.07	.08	5.91*
Valenz Job	.43	-.13	.05	-.18	-.08	5.68*
Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern andere	.43	.08	.04	.10	.07	4.24**
Konstante		.49	.51			
F <sub>gesamt</sub> = 41.17**		df = 10/546				

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

Insgesamt können also einige der spezifischen Trittbrettfahrer-Variablen mit den unspezifischen Skalen konkurrieren – sie leisten sogar im Wettbewerb mit den sehr starken allgemeinen eigeninteresse- und verantwortungsbezogenen Skalen einen eigenständigen Erklärungsbeitrag. Hierbei sind es vornehmlich die Aspekte der *Demotivation* im Falle, dass sich nur wenige andere Vollzeit Arbeitnehmer am Verzicht beteiligen, und der *Schuld- und Schamgefühle*, sollte man selbst keinen Verzicht leisten, die in den Regressionsanalysen mit den weiteren Modellvariablen dominieren. In der Diskussion (s. Kap. 8) werden die Befunde nochmals aufgegriffen und auf ihre Bedeutung für gemeinwohlorientierte Verzichtsleistungen eingeordnet.

## 7.5 Schnittstelle: Bedeutung von beruflicher Arbeit

Der folgende Abschnitt wird sich der vierten Forschungsfrage zuwenden, ob sich aufgrund der integrierten Maße zur Bedeutung und Funktion beruflicher Arbeit unterschiedliche Zielgruppen identifizieren lassen, deren Unterscheidung für die Praxis relevant und erhellend sein könnte. Können diese Maße zudem in die Modellkonzeption mit aufgenommen werden?

Da diese Variablen zum ersten Mal einem empirischen Test unterzogen werden, ist die Analyse in erster Linie explorativ angelegt. Bevor die skizzierten Fragen näher betrachtet werden, soll ein Blick auf die deskriptiven Ergebnisse helfen, einen ersten Eindruck von den Variablen dieser Gruppe zu gewinnen. Es wurde vor Beginn der Analysen entschieden, die Gesamtstichprobe von  $N = 694$  in die Analysen einzubeziehen, d. h., sie nicht allein auf Vollzeittätige zu beschränken. Dies lässt sich sowohl theoretisch als auch empirisch begründen: Aus theoretischer Sicht ist a priori kein Grund erkennbar, warum eine Beschränkung auf Vollzeittätige notwendig wäre, da grundlegende Urteile über Erwerbsarbeit ganz allgemein getroffen werden sollen. Empirisch zeigen sich bei durchgeführten t-Tests in den hier zentralen Variablen keine signifikanten Unterschiede mit einer Ausnahme (s. Fußnote 45). Die Ergebnismuster in den weiteren Variablen verändern sich bei Ausschluss der Teilzeittätigen nicht. Dies zeigen die entsprechenden Analysen auf Basis der Vollzeit-Stichprobe.

### 7.5.1 Akzeptanz in der Stichprobe

Bei den handlungsfeldspezifischen Kognitionen handelt es sich – wie bereits in Kapitel 5.2.5 beschrieben – um die folgenden drei Variablenbereiche: *Orientierungen bezüglich beruflicher Arbeit* (drei Szenarien), *Zentralität und Bedeutung der beruflichen Arbeit* sowie *Funktionen der beruflichen Arbeit*. Inwieweit werden die unterschiedlichen Aspekte akzeptiert oder abgelehnt?

#### 7.5.1.1 Orientierungen bezüglich beruflicher Arbeit (drei Szenarien)

Es wurden drei Szenarien bzw. Schilderungen dreier Angestellter gegenübergestellt, die auf unterschiedliche Orientierungen bezüglich der Rolle der beruflichen Arbeit im Leben abzielen (vgl. Blickle, 1999): ein *karriereorientierter Typus* (KO), ein *freizeit-* (FO) und ein *alternativ orientierter Typus* (AO). Die Befragten sollten sich für ein Szenario entscheiden, dem sie sich am ehesten anschließen können. Abbildung 30 zeigt die empirische Verteilung.

Auffällig ist der deutliche Überhang an Personen in der Stichprobe, die sich selbst als freizeitorientiert einstufen (46.1 %). Dies unterscheidet sich signifikant von den beiden anderen Werten ( $\chi^2 [2] = 56.57; p < .01$ ). Die *Karriere-* (24.8 %) und *Alternativorientierten* (28.5 %) sind



etwa gleich stark vertreten ( $Chi^2 [1] = 1.71$ ; n.s.).<sup>45</sup> Damit ist die Verteilung in dieser Studie der von Rosenstiel (1989) genannten sehr ähnlich: 50 Prozent *Freizeitorientierte* gegenüber jeweils 24 Prozent *Karriere-* und *Alternativorientierten*.

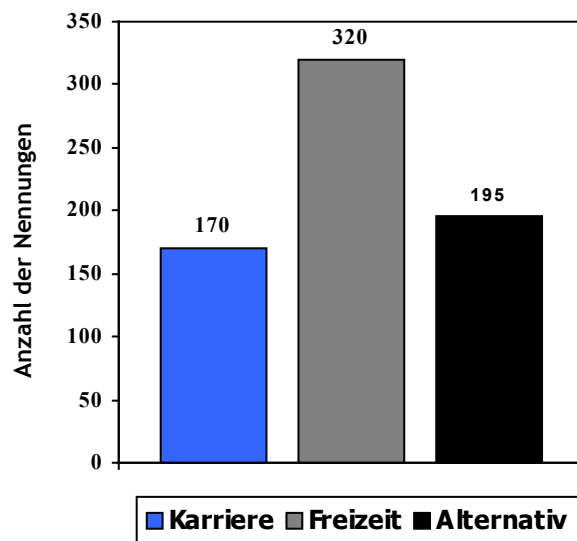


Abbildung 30: Anzahl der Nennungen für die drei Orientierungen gegenüber beruflicher Arbeit.  $N = 9$  Personen machten keine Angabe.

A: ‚Ich möchte später einmal in einer großen Organisation der Wirtschaft oder Verwaltung in verantwortlicher Position tätig sein. Dort habe ich die Möglichkeit, Einfluss auf wichtige Geschehnisse zu nehmen und werde außerdem gut bezahlt. Dafür bin ich gerne bereit, mehr Zeit als 40 Stunden in der Woche zu investieren und auf Freizeit zu verzichten.‘

B: ‚Ich bin nicht so ehrgeizig. Wenn ich eine sichere Position mit geregelter Arbeitszeit habe und mit netten Kollegen zusammenarbeiten kann, bin ich zufrieden. Die mir wichtigen Dinge liegen nicht in der Arbeitszeit, sondern in der Freizeit - und dafür brauche ich auch nicht sehr viel Geld.‘

C: ‚Ich bin durchaus bereit, viel Arbeitskraft zu investieren, aber nicht in einer der großen Organisationen der Wirtschaft oder Verwaltung. Ich möchte einmal in einer anderen, konkreteren Arbeitswelt tätig sein, in der menschenwürdige Lebensformen erprobt werden. Dafür bin ich auch bereit, auf hohe Bezahlung oder auf Geltung außerhalb meines Freundeskreises zu verzichten.‘

Gibt es einen Zusammenhang mit sozial erwünschtem Antwortverhalten? Da es sich um eine kategoriale Variable handelt, wurde dies in diesem Fall über einen einfaktorielle Varianzanalyse geprüft. Für den Faktor der *Fremdtäuschung* zeigen die drei Gruppen keinen Unterschied ( $F [2;681] = 0.01$ ; n.s.). Für die Skala *Selbsttäuschung* wird die Varianzanalyse signifikant ( $F [2;680] = 7.80$ ;  $p < .01$ ) – wenn auch nur schwach mit einer Effektstärke  $Eta^2 = .02$ , d. h., einer aufgeklärten Varianz von zwei Prozent. Dabei zeigen die Post-Hoc-Einzelvergleiche, dass sich

<sup>45</sup> Ohne die Teilzeittätigen lautet die Verteilung: *Karriereorientierung* (KO) = 27.4 %, *Freizeitorientierung* (FO) = 46 % und *Alternative Orientierung* (AO) = 26.7 %. Die Verteilung für die Teilzeitbeschäftigten ( $N = 88$ ) lautet: KO = 11.4 %, FO = 52.3 % und AO = 36.4 %. Plausiblerweise ist also die Kategorie der *Karriereorientierten* geringer besetzt. Die beiden Verteilungen unterscheiden sich signifikant ( $Chi^2 [2] = 11.27$ ;  $p < .01$ ).

*Freizeit-* und *Alternativorientierte* nicht signifikant unterscheiden. Es unterscheiden sich hingegen die *Karriereorientierten* sowohl von den *Freizeit-* als auch von den *Alternativorientierten* durch eine höhere Ausprägung auf dieser Skala ( $p < .01$ ). Diese Befundlage fügt sich sinnvoll zu den Erläuterungen in Kapitel 6.4.5, in dem sich bereits ein bestimmtes Korrelationsmuster offenbart hat. Es wies darauf hin, dass Skalen, die für einen Verzicht sprechen, negativ mit der Skala *Selbsttäuschung* korrelieren.

### 7.5.1.2 Zentralität und Bedeutung der beruflichen Arbeit

Bei diesen Maßen handelt es sich zum einen um die Skala *Arbeitszentralität*, die sich aus sechs Items zusammensetzt, sowie um ein Einzelitem, das die Bedeutung bzw. Wichtigkeit der beruflichen Arbeit abfragt. Für die Skala erweist sich der Mittelwert von  $AM = 3.43$  ( $SD = 1.00$ ) als leicht unterdurchschnittlich (Skalenmitte 3.5). Explizit nach der Wichtigkeit der beruflichen Arbeit befragt, ergibt sich ein deutlich höherer Mittelwert von  $AM = 4.49$  ( $SD = 1.07$ ), wobei dieser Unterschied eindeutig signifikant ist ( $t [686] = 29.97$ ;  $p < .01$ ). Die beiden Skalen korrelieren sehr klar mit  $r = .60$  ( $p < .01$ ). Das Einzelitem misst einen anderen Aspekt, weil die Skalenverankerung erfordert, eine Wichtigkeitseinschätzung abzugeben und nicht – wie bei den anderen Items – eine Zustimmung zu einer Aussage zu indizieren. Mit diesen beiden Skalen korreliert die *Fremdtäuschungsskala* im signifikanten Bereich: Mit der Skala *Arbeitszentralität* zu  $r = .15$  ( $p < .01$ ), mit dem Einzelitem nur zu  $r = .09$  ( $p < .05$ ). Schiefe und Kurtosis weichen zwar klar von einer Normalverteilung ab (vgl. Tabelle B-30 im Anhang), jedoch nicht in einem Maße, dass die Variablen aus weiteren Analysen ausgeschlossen werden müssten.

### 7.5.1.3 Funktionen der beruflichen Arbeit

Die vorgegebenen 16 Items zu unterschiedlichen Funktionen, die berufliche Arbeit für das Individuum haben kann, wurden mittels einer Faktorenanalyse (vgl. Kap. 6.4.3.5) zu sechs Faktoren verdichtet. Die Antwortskala erforderte eine Einschätzung der Wichtigkeit des jeweiligen Aspektes. Das Muster der Mittelwerte dokumentiert – wie bereits bei den Faktorenanalysen zu diesen Items bemerkt – die herausragende Rolle und Wichtigkeit der Funktion *Broterwerb* (vgl. Abb. 31).

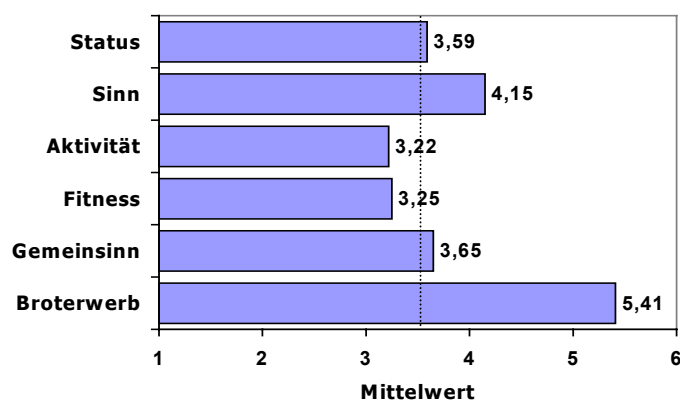


Abbildung 31: Mittelwerte der sechs Funktionen beruflicher Arbeit in der Gesamtstichprobe (mit Bezugspunkt Skalenmitte).

Dort deutete sich aufgrund der Ladungsmuster bereits an, dass es offenbar einerseits eine Grundfunktion „Einkommenssicherung zum Überleben“ und andererseits darüber hinausgehende Funktionen gibt. Dafür spricht auch die hohe Bedeutungszuschreibung bei der *Broterwerbsfunktion* bei äußerst geringer Standardabweichung ( $SD = .67$ ) – die Meinung ist also nahezu einhellig. Nur die Wichtigkeit der Skalen zu den Funktionen *Aktivität* und *Fitness* werden unterhalb des Skalenmittels eingestuft. Die zweithöchste Zustimmung erhält die Funktion des *Sinn- und Werterlebens für das Selbst*.

Auch die **Interkorrelationen** der Skalen aus dem Bereich der Funktionen der Arbeit und der Arbeitszentralität bestätigen die bisherigen Interpretationen: Die Funktion *Broterwerb* korreliert mit allen anderen Skalen – außer *Aktivität* – leicht, aber nicht signifikant *negativ* (vgl. Tabelle B-48 im Anhang). Die Korrelation mit der Skala *Arbeitszentralität* wird als einzige signifikant negativ ( $r = .21$ ;  $p < .01$ ). Alle anderen Skalen sind untereinander positiv korreliert. Die höchsten Korrelationen hat die Funktion *Sinn-/Werterleben für Selbst* mit allen anderen Skalen dieses Variablenbereichs.

Mit den Skalen zur *sozialen Erwünschtheit* findet sich lediglich eine signifikante schwache Korrelation zwischen *Fremdtäuschung* und der Funktion *Gemeinsinn* ( $r = .12$ ,  $p < .01$ ) sowie eine weitere zwischen *Selbsttäuschung* und der Funktion *Aktivität* ( $r = -.09$ ,  $p < .05$ ).

## 7.5.2 Identifikation unterschiedlicher Zielgruppen?

Das Ziel der Einbindung dieser Variablengruppe liegt in ihrer differenzierenden Funktion, also ihrer Potenz, unterschiedliche, womöglich interventionsrelevante Gruppen identifizierbar zu machen. Im folgenden Abschnitt werden daher die anhand der *Berufsorientierungen* entstandenen Subgruppen näher betrachtet. Zunächst wird das Vorgehen kurz beschrieben, alsdann werden die Gruppen näher betrachtet und hinsichtlich ihrer Unterschiedlichkeit bewertet.

### 7.5.2.1 Berufsorientierungen als gehaltvolle Differenzierung?

Mit den *Berufsorientierungen* nach Rosenstiel und Stengel (1987) liegen klare selbstgewählte Gruppenzuordnungen vor. Daher bietet sich das taxonomierende Vorgehen der *Clusteranalyse* in diesem Falle nicht zur Klassifizierung an. Statt dessen wird eine *diskriminanzanalytische* Herangehensweise bzw. einer Analyse per *logistischer Regression* (Backhaus et al., 2003) gewählt, die sich als strukturenprüfende Verfahren für die Aufklärung und Prognose dichotomer oder multinominaler Kriterien (mehrstufig-nominalskaliertes abhängiger Variablen) eignen.

Die lineare *Diskriminanzanalyse* bietet eine direkte Prognose der Gruppenzugehörigkeit und erlaubt zu prüfen, welche Variablen zur Unterscheidung zwischen den Gruppen besonders geeignet sind. Sie ist jedoch vielfach wegen ihrer Voraussetzungen bezüglich der Prädiktoren – Intervallskalenqualität; multivariate Normalverteilung der Variablen in der Population; Homogenität der Varianz-Kovarianzmatrizen – nicht anwendbar (vgl. Baltés-Böttsch, 2004). Die logistische Regression gilt als robuster, da sie an weniger strenge Prämissen gebunden ist (vgl. Back-

haus et al., 2003). Sie schätzt die Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zu den Gruppen aufgrund intervall- oder nominalskalierter Prädiktoren. Daher stützt sich das folgende Vorgehen auf eine logistische Regression. Bei Bedarf – das heißt insbesondere zur Stützung mehrdeutiger Befunde – wird auf eine ergänzend durchgeführte Diskriminanzanalyse verwiesen.

In die logistische Regression gingen 680 Fälle ein ( $N_{\text{karriere}} = 169$ ;  $N_{\text{freizeit}} = 318$ ;  $N_{\text{alternativ}} = 193$ ); eine reduzierte Fallzahl liegt in fehlenden Messwerten begründet. Das Wissen um die Trennfähigkeit der einzelnen Variablen gibt vor allem Aufschluss über ein mögliches *Modell-Overfitting* (ein Vorliegen zu vieler erklärender Variablen; vgl. Backhaus et al., 2003). Tabelle 62 zeigt, wie gut die acht Variablen jeweils isoliert zwischen den drei Gruppen trennen.

**Tabelle 62: Univariate Trennfähigkeit der Merkmalsvariablen ( $df = 2$ ).**

Variablen	-2 log Likelihood für reduziertes Modell	Chi <sup>2</sup>	p
Konstanter Term	1276.457	36.104	.000
Arbeitszentralität	1266.048	25.696	.000
Wichtigkeit Arbeit Gesamtvotum	1265.514	25.162	.000
Funktion Status/Prestige	1261.401	21.048	.000
Funktion Sinn-/Werterleben für Selbst	1243.807	3.455	.178
Funktion Aktivität	1257.860	17.508	.000
Funktion Fitness	1243.400	3.048	.218
Funktion Gemein Sinn	1261.015	20.663	.000
Funktion Broterwerb	1244.313	3.961	.138

Ist die Diskrepanz zwischen den jeweiligen reduzierten Modellen und dem vollständigen Modell groß, so liegt ein hoher Erklärungsanteil der betrachteten Variablen vor. Entsprechend ist die erreichte Signifikanz nahe Null, das heißt, die Nullhypothese, nach der die betrachtete Variable keinen Einfluss auf die Gruppentrennung hat, kann verworfen werden.

Betrachtet man diese Ergebnisse, so lässt sich sagen, dass die beiden Variablen *Arbeitszentralität* und das *Gesamturteil zur Wichtigkeit beruflicher Arbeit* die höchste diskriminatorische Bedeutung besitzen. Es folgt die Funktion *Status und Prestige*. Drei Funktionsskalen werden nicht signifikant: die Funktionen *Sinn- und Werterleben für das Selbst*, *Fitness* und *Broterwerb*. Das Gesamtmodell wird laut Likelihood-Ratio-Test insgesamt hoch signifikant ( $Chi^2 [16] = 199.73$ ;  $p < .01$ ).

Vergleicht man diese Ergebnisse mit denen der ebenfalls durchgeführten *Diskriminanzanalyse* (blockweises Vorgehen), so zeigen sich ähnliche, aber in Nuancen abweichende Ergebnisse: Mit Ausnahme der Funktion *Aktivität* trennen hier alle Variablen signifikant mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit unter einem Prozent. Die Funktion *Broterwerb* wird ebenfalls signifikant, hat aber den nächstniedrigen F-Wert. Die höchste diskriminatorische Bedeutung haben jedoch ebenfalls die beiden Maße *Arbeitszentralität* und das *Gesamtvotum zur Wichtigkeit beruflicher Arbeit*.

Die logistische Regression stellt zudem Maße zur Güte der Modellanpassung zur Verfügung. Hierfür lassen sich die sogenannten *Pseudo-R<sup>2</sup>*-Statistiken zur Beurteilung des Gesamtfits des multinominalen Modells heranziehen: Sie sind mit dem Bestimmtheitsmaß *R<sup>2</sup>* der linearen Regression vergleichbar. Dabei ist für eine inhaltliche Interpretation besonders dem Maß *Nagelkerke-R<sup>2</sup>* der Vorzug zu geben, welches den Maximalwert von „1“ erreichen kann, wodurch es eine eindeutige inhaltliche Interpretation erlaubt. Es beträgt in diesem Fall .29: Die Prädiktoren erklären demnach 29 Prozent der Varianz im Kriterium.<sup>46</sup>

### Binäre Modellvergleiche

Zudem wurde das von Hosmer und Lemeshow vorgeschlagene modifizierte *Pearson  $\chi^2$* -Maß  $\hat{C}$  berechnet. Bei einem multinominalen Modell – wie in diesem Fall – setzt dies eine Zerlegung in mehrere binäre Modelle voraus, da die  $\hat{C}$ -Statistik von SPSS nur in der binären Prozedur angeboten wird. Da eine Ausreißerdiagnostik aufgrund der *Pearson*-Residuen pro Beobachtung ebenfalls empfehlenswert ist und auch dies eine Zerlegung in binäre Modelle erfordert, wurden drei binäre Variablen gebildet. Der *Hosmer-Lemeshow*-Test testet die Nullhypothese der globalen Modellgültigkeit und sollte daher möglichst nicht signifikant werden. Als Methode wurde ein blockweises Vorgehen gewählt.

Das erste Modell kontrastiert die Wahl des ersten Szenarios (KO) mit der Wahl des zweiten Szenarios (FO); es resultiert im *Hosmer-Lemeshow*-Test ein  $Chi^2 = 4.70$  ( $df = 8$ ;  $p = .79$ ). Eine Signifikanz ist demnach hinreichend weit entfernt. *Nagelkerke-R<sup>2</sup>* beträgt für dieses Modell .38, womit demnach gute 38 Prozent der Varianz aufgeklärt werden. Betrachtet man die einzelnen Parameter, so zeigt ein Likelihood-Quotienten-Test (berechnet über das multinominale Verfahren), dass die Funktion *Broterwerb* in diesem Modell kaum diskriminatorische Kraft besitzt ( $p = .84$ ), gefolgt von der Funktion *Sinn- und Werterleben für Selbst* ( $p = .46$ ).

Das zweite Modell stellt Szenario 1 (KO) dem Szenario 3 (AO) gegenüber mit dem Ergebnis eines  $Chi^2 = 8.81$  im *Hosmer-Lemeshow*-Test, das bei einer Signifikanz von  $p = .36$  liegt. Zieht man wiederum in Betracht, wie sich die Wichtigkeit der einzelnen Parameter gestaltet, so erklärt sich direkt der geringere  $p$ -Wert: Fünf der Variablen spielen für die Trennung dieser beiden Gruppen keine Rolle. Die Funktionen *Broterwerb* ( $p = .58$ ), *Aktivität* ( $p = .36$ ) und *Sinn- und Werterleben für das Selbst* ( $p = .25$ ) erweisen sich als besonders wenig trennend. Schließt man diese Variablen aus, so erreicht  $Chi^2$  den Wert 5.50 ( $p = .70$ ).

Das dritte Modell (Kontrastierung Szenario 2 gegen 3, also FO gegen AO) erweist sich als das schwächste: Es ergibt sich ein  $Chi^2$  von 12.21, das dem Signifikanzniveau relativ nahe kommt ( $p = .14$ ). Dies ergibt sich vornehmlich durch nicht-signifikante Parameter wie die Funktion *Status/Prestige* ( $p = .44$ ) und die Funktion *Fitness* ( $p = .38$ ). Bei Ausschluss dieser Variablen sinkt

<sup>46</sup> Zum Vergleich: Bortz (1993) liefert für Diskriminanzanalysen eine Formel, anhand derer sich der Varianzanteil schätzen lässt, der in der Population durch das Treatment aufgeklärt werden kann. Das hiernach berechnete multivariate *R<sup>2</sup>* beträgt .24. Mit 100 multipliziert erhält man einen Schätzwert, der angibt, wie das „wahre“ Diskriminanzpotenzial aussieht: 24.3 Prozent, ein (schwacher bis) mittlerer Effekt nach Cohen (1988).

der *Hosmer-Lemeshow*-Test auf 7.96 ( $p = .44$ ). Durch eine schrittweise logistische Regression (Verfahren: vorwärts) stellt sich zudem heraus, dass die Konstante ihre Differenzierungsfähigkeit verliert, wenn die Variable *Broterwerb* in die Analyse aufgenommen wird, die jedoch im Modell als signifikant trennend ausgewiesen wird. Nimmt man nur die Funktion *Broterwerb* aus dem Gesamtmodell heraus, ergeben sich die Werte:  $Chi^2 = 3.02$  bei einem  $p = .93$ .

Zu diesem Ergebnismuster fügen sich sehr sinnvoll die Resultate der ergänzenden *Diskriminanzanalyse*. Da nach drei Gruppen unterschieden werden soll, ergeben sich zwei Diskriminanzfunktionen. Beide Funktionen werden bei der Klassifizierung berücksichtigt und trennen die drei Gruppen hochsignifikant mit einem residuellen *Wilks' Lambda* von .75 ( $Chi^2 [16] = 191.60$ ;  $p < .01$ ). Auch die zweite Funktion kann signifikant zur Gruppentrennung beitragen, wobei ihr Varianzanteil mit 20.4 Prozent deutlich geringer ist. Es ist also vor allem der erste Faktor, der besonders klar zwischen Szenario 1 und 2 sowie 1 und 3 trennen kann, der die Gruppentrennung bestimmt.

Da zudem eine Ausreißerdiagnostik empfohlen wird, wurden die *Pearson*-Residuen pro Beobachtung näher betrachtet (Baltes-Götz, 2004). Auch hierfür muss das binäre logistische Regressionsmodell herangezogen werden. Die Histogramme finden sich in Anhang C (C-5). Für die standardisierten Individualresiduen folgt aus dem logistischen Regressionsmodell *keine* Normalverteilungsforderung. Insgesamt wird nur eine kleine Zahl von Fällen als Ausreißer erkennbar – diese werden dabei als Fälle definiert, deren *unstandardisierte* Residuen klar über bzw. unter zwei Standardabweichungen vom Mittelwert liegen. Bei Ausschluss der wenigen Ausreißer (Szenario 1 vs. 2: 14 Ausreißer; Szenario 1 vs. 3: vier Ausreißer, Szenario 2 vs. 3: ein Ausreißer) steigen die entsprechenden *Nagelkerke- $R^2$*  leicht an. Die zweigipflige Verteilung der Residuen bei zweien der Vergleiche resultiert aus der binären Struktur der abhängigen Variablen.

**Insgesamt** lässt sich sagen, dass das Gesamtmodell anhand dieser binären Analysen als passend bezeichnet werden kann, wobei das Vollmodell am besten Gruppe 1 und 2 (KO versus FO) trennen kann. Das heißt, besonders prägnant lassen sich die *Karriere-* von den *Freizeitorientierten* abgrenzen. Auch die Trennung der *Karriere-* von den *Alternativorientierten* gelingt anhand der integrierten Variablen gut. Am ähnlichsten auf Basis der hier erhobenen Variablen sind sich die *Freizeit-* und die *Alternativorientierten*. Wie auch schon die Gesamttestung zeigte, haben einige Variablen mehr und andere weniger Bedeutung für die Trennung der jeweiligen Gruppen, doch insgesamt und über alle Lösungen hinweg betrachtet lässt sich der Modellfit auch anhand der binären Kontrastierungen bestätigen.

### Klassifikationsergebnisse

Zur Beurteilung der Gesamtgüte des Modells können abschließend noch die Klassifikationsergebnisse herangezogen werden. 55.9 Prozent der Fälle werden mit dem multinominalen inklusiven Modell erklärt (vgl. Tabelle 63). Für die Gruppe 2 der *Freizeitorientierten* ergibt sich dabei die höchste Erfolgsquote von 78 Prozent.

Tabelle 63: Klassifikationsergebnisse.

beobachtet	vorhergesagt			Prozent richtig
	1	2	3	
1	79	72	18	46.7
2	39	248	31	78.0
3	41	99	53	27.5
Prozent insgesamt	23.4%	61.6%	15.0%	55.9

Der Gesamtwert von 55.9 Prozent kann verglichen werden mit derjenigen Trefferquote, die bei zufälliger Zuordnung der Beobachtungen unter Beachtung der Gruppenstärken zu erwarten ist. Ausgehend von der Verteilung 169 zu 318 zu 193 ist eine Trefferquote von 46.8 Prozent (318/680) für die *maximale* Zufallswahrscheinlichkeit zu erwarten. Dass die Trefferquote aufgrund des Modells um fast zehn Prozent höher ausgefallen ist, kann als weiterer Hinweis auf die Modellgüte betrachtet werden. Die ergänzende Betrachtung der *proportionalen* Zufallswahrscheinlichkeit (vgl. Backhaus et al., 2003) von 36.1 Prozent unterstützt diese Interpretation zusätzlich: Das empirische *Hit Ratio* liegt deutlich darüber.

**Zusammenfassend** kann somit festgestellt werden, dass die drei *Berufsorientierungen* auf klare Unterschiede in Funktionszuschreibungen und der Bedeutung der beruflichen Arbeit hinweisen. Als trennende Kriterien sind vor allem die beiden Maße zur *Arbeitszentralität* und der *Wichtigkeit beruflicher Arbeit* hervorzuheben. Für die Trennung der *Karriereorientierten* von den *Alternativorientierten* sind darüber hinaus vor allem die Funktionen *Status/Prestige* und *Gemeinsinn* wichtig; für die Diskriminierung der Gruppen der *Freizeit-* und *Alternativorientierten* erweisen sich besonders die Variablen *Aktivität* und *Gemeinsinn* gefolgt von *Broterwerb* als wichtig und für die Differenzierung der *Karriere-* von den *Freizeitorientierten* ist ebenfalls die Funktion *Status/Prestige* von hoher Bedeutung. Offensichtlich wurde zudem, dass *Karriereorientierte* von den anderen zwei Gruppen anhand dieser Variablen besser zu trennen sind als die *Freizeit-* von den *Alternativorientierten*.

### 7.5.2.2 Kurze Charakterisierung der Gruppen

Ein Blick auf die inhaltlichen Profile soll helfen, die drei *Berufsorientierungen* näher zu beschreiben. Zur Charakterisierung werden die Mittelwerte der aktiven Variablen sowie soziodemografische Merkmale herangezogen. Abbildung 32 stellt zum Überblick die z-standardisierten Mittelwerte aller handlungsfeldspezifischen Kognitionen für die drei *Berufsorientierungen* dar. Anschließend erfolgt ein genauere Blick auf die drei Gruppen.

Wie zu erwarten, zeichnen sich die *karriereorientierten* Personen in fast allen einbezogenen Skalen durch die höchsten selbstberichteten Werte aus: Insbesondere den beiden funktionsunabhängigen Maßen sowie den Funktionen *Status/Prestige* und *Sinn- und Werterleben für Selbst* wird besondere Zustimmung gegeben bzw. Wichtigkeit zugesprochen. Nur bei der Funktion *Gemeinsinn* werden sie von den *Alternativorientierten* überholt und bei der Funktion *Broterwerb* von den *Freizeitorientierten*.

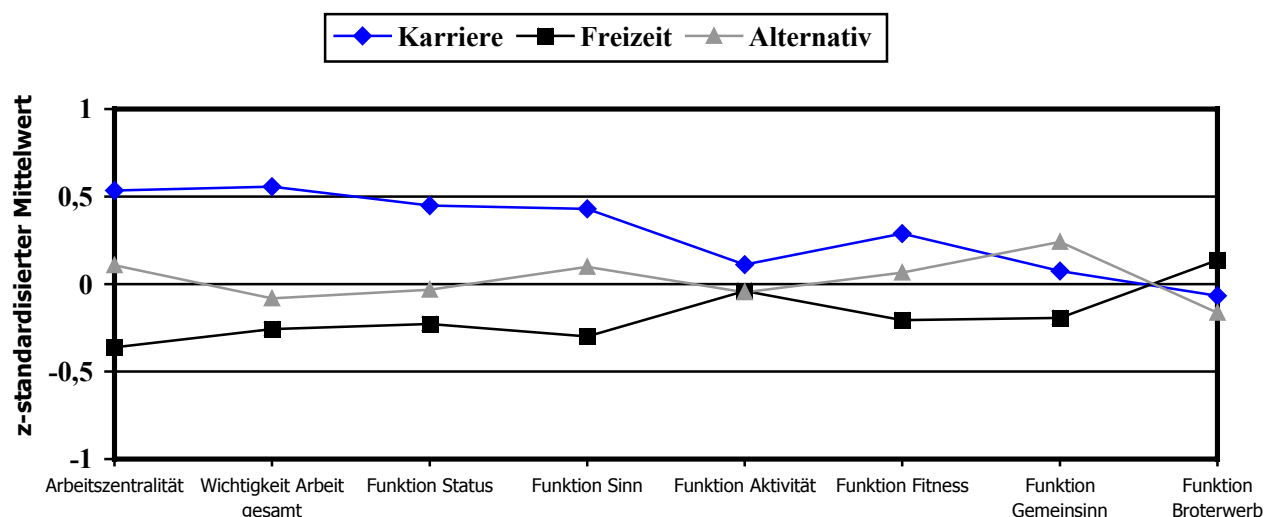


Abbildung 32: z-standardisierte Mittelwerte der handlungsfeldspezifischen Kognitionen für die drei Berufsorientierungen.

*Karriereorientierte* sprechen somit **insgesamt** der beruflichen Arbeit mehr Bedeutung in ihrem Leben zu und bewerten die Instrumentalität ihrer Arbeit für andere Ziele als höher. Die *Freizeitorientierten* zeichnen sich dagegen durch eine deutlich geringere Zuschreibung von Wichtigkeit der beruflichen Arbeit für ihr Leben aus. Generell wird die Wichtigkeit der Funktionalitäten der Erwerbsarbeit gegenüber den beiden anderen Gruppen als geringer eingeschätzt. Einzige Ausnahme ist die besagte Funktion *Broterwerb*, bei welcher diese Gruppe führt. Den *Freizeitorientierten* dient ihre Erwerbsarbeit demnach in erster Linie der Sicherung des Lebensstandards. Die *Alternativorientierten* bilden für die meisten Skalen die Gruppe mit den mittleren Werten. Die berufliche Arbeit wird durchaus als wichtig und zentral bewertet, jedoch nicht im gleichen Ausmaße wie von den *Karriereorientierten*. Erwartungsgemäß ist ihnen die Funktion *Gemeinsinn* im Vergleich wichtiger als den anderen Gruppen. Bei der Funktion *Broterwerb* bilden die *Alternativorientierten* hingegen das Schlusslicht.

Wie unterscheiden sich nun die drei *Berufsorientierungen* anhand **soziodemografischer Daten**?

Hinsichtlich der **Geschlechtsverteilung** unterscheiden sich die drei Szenarien nicht signifikant voneinander ( $Chi^2 [2] = 1.05; p = .59$ ), was als bemerkenswert bezeichnet werden kann: Es finden sich unter den *Karriereorientierten* 59.4 Prozent Männer, bei den FO sind es 61.9 Prozent. In der Gruppe AO findet sich der größte, aber nicht signifikant größere Anteil an männlichen Befragten mit 64.6 Prozent. Traditionell hätte man erwartet, dass sich besonders viele Männer unter den *Karriereorientierten* finden.

Das **Durchschnittsalter** der *Karriereorientierten* beträgt 35.6 Jahre ( $SD_1 = 9.38$ ), die *Freizeitorientierten* sind im Mittel 36.1 Jahre alt ( $SD_2 = 9.15$ ) und die *Alternativorientierten* 38.5 Jahre ( $SD_3 = 9.10$ ). Eine einfaktorielle Varianzanalyse weist einen signifikanten Altersunterschied zwischen den Szenarien nach ( $F [2;675] = 5.42; p < .01$ ). Die Post-Hoc-Einzelvergleiche (Tukey, Bonferroni) machen deutlich, dass sich *Karriere-* und *Freizeitorientierte* hierbei nicht signifikant unterscheiden. Es unterscheiden sich hingegen die *Alternativorientierten* sowohl von den



*Freizeit-* als auch *Karriereorientierten* durch ein höheres Durchschnittsalter ( $p < .05$ ). Denkbar wäre, dass eine Werteentwicklung und -veränderung in Richtung einer *alternativen Orientierung* mit steigendem Alter zunimmt.

Bezüglich der **Lebenssituation** findet sich bei den *Karriereorientierten* ein Anteil von nur 21.2 Prozent, die mit Familie mit Kindern leben; 48.8 Prozent leben hingegen in Partnerschaft und 28.2 Prozent allein. Dieses Muster erscheint schlüssig und unterscheidet sich signifikant von den anderen Orientierungen ( $Chi^2 [6] = 19.37; p < .05$ ): Die *Karriereorientierten* leben seltener in Familien als die anderen Gruppen. Bei den FO leben 29.9 Prozent mit Familie und bei den AO sind es sogar 33.3 Prozent. In Partnerschaft leben hingegen 37.7 Prozent der FO und 31.8 Prozent der AO. Der Anteil der Alleinlebenden ist allerdings für alle drei Gruppen sehr ähnlich. Entsprechend erwartbar hoch ist auch der Anteil an Personen bei den *Karriereorientierten*, die keine Kinder haben (vgl. Abb. 33): 75.3 Prozent. 67.2 Prozent der FO haben keine Kinder und „nur“ 56.7 Prozent der AO sind kinderlos ( $Chi^2 [2] = 14.25; p < .01$ ).

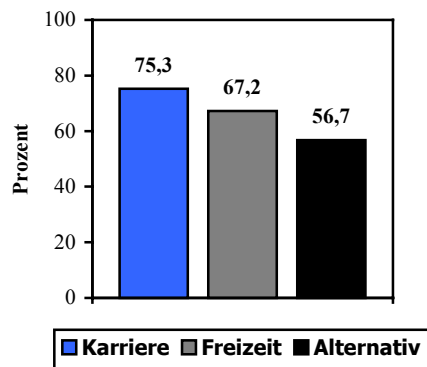


Abbildung 33: Prozentzahl von kinderlosen Personen für die drei Orientierungen gegenüber beruflicher Arbeit.

Hier ließe sich jedoch nur darüber spekulieren, ob das Vorhandensein von Kindern eine *alternative Orientierung* fördert oder ob sich umgekehrt eher *alternativ orientierte* Personen entscheiden, Kinder zu bekommen. Das höhere Durchschnittsalter ist hierbei zusätzlich zu bedenken. Sowohl auffällig als auch plausibel ist allerdings der deutlich höhere Anteil an Personen, die in alternativen Lebensformen leben (primär Wohngemeinschaft oder allein mit Kind): Bei den AO sind es nach eigener Angabe 8.2 Prozent versus 1.8 Prozent bei den KO und 5 Prozent bei den FO. Die *Karriereorientierten* leben demnach öfter als die anderen Gruppen in konventionellen Wohnsituationen.

Für das **Bildungsniveau** lässt sich ebenfalls ein statistisch signifikanter Unterschied dokumentieren ( $Chi^2 [10] = 30.31; p < .01$ ). Tabelle 64 zeigt die genaue Verteilung. Es lässt sich beobachten, dass unter den *Freizeitorientierten* mehr Personen mit Volks- und Hauptschulabschluss sowie mittlerer Reife sind (33.5 %) als unter den KO (21.2 %) und AO (21 %). Entsprechend stärker sind dort die akademischen Bildungsabschlüsse vertreten: 57.1 Prozent der sich selbst als *karriereorientiert* Bezeichnenden sind Akademiker, 50.8 Prozent der AO (also bereits

etwas weniger) und 40.3 Prozent der FO.<sup>47</sup> Der größte Anteil an Abiturienten findet sich bei den AO.

**Tabelle 64: Das Bildungsniveau nach Berufsorientierungen.**

	Wahl des Szenarios					
	Karriere		Freizeit		Alternativ	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
keinen	1	.6	3	.9	1	.5
Volksschule/Hauptschule	8	4.7	30	9.4	10	5.1
mittlere Reife	28	16.5	77	24.1	31	15.9
Abitur/Fachabitur	36	21.2	81	25.3	54	27.7
Studium	85	50.0	119	37.2	98	50.3
Promotion	12	7.1	10	3.1	1	.5

Spiegelt sich dies nun in ähnlicher Weise beim **Einkommen**? Das Einkommen unterscheidet sich hochsignifikant zwischen den drei Gruppen ( $Chi^2$  [16] = 76.15;  $p < .01$ ). 76.5 Prozent der *Karriereorientierten* haben ein monatliches Familieneinkommen von über 2000 Euro netto. Bei den *Freizeitorientierten* sind es hingegen nur 54.1 und bei den *Alternativorientierten* 58.2 Prozent. Am deutlichsten ist der Unterschied bei der Kategorie „Einkommen über 3500 Euro“: 37.1 Prozent der KO stehen 17.5 Prozent der AO und 9.4 Prozent der FO gegenüber. Das Einkommen der *Karriereorientierten* ist also im Durchschnitt höher. Differenziert man nach Alleinverdienern ( $N = 340$ ) und Doppelverdienern ( $N = 322$ )<sup>48</sup>, ergibt sich für die Alleinverdiener folgendes Bild:

- 58.6 Prozent der KO ( $N = 78$ ) verdienen mehr als 2000 Euro (17.1 % über 3500 Euro).
- Nur 33.1 Prozent der FO ( $N = 157$ ) haben über 2000 Euro Monatseinkommen (nur 2.5 % über 3500 Euro).
- 33.7 Prozent der AO ( $N = 95$ ) haben über 2000 Euro (5.3 % über 3500 Euro).

Dem gegenüber sehen die Zahlen bei den Doppelverdienern wie folgt aus:

- 96.3 Prozent der doppelverdienenden KO ( $N = 82$ ) haben mehr als 2000 Euro (57.3 % über 3500 Euro).
- 74.6 Prozent der FO ( $N = 149$ ) haben zusammen mehr als 2000 Euro (14.8 % über 3500 Euro).
- 86.4 Prozent der AO ( $N = 88$ ) verfügen über mehr als 2000 Euro (30.7 % über 3500 Euro).

Die Unterschiede zwischen den drei Gruppen verbleiben auch nach dieser Differenzierung klar signifikant. Zur weiteren Validierung und als Beitrag zur Kriteriumsvalidität (vgl. Kap. 6.4.4) sei noch darauf verwiesen, dass sich die **tatsächliche aktuelle Arbeitszeit** zwischen den drei *Berufsorientierungen* klar unterscheidet.

<sup>47</sup> 47 Prozent der Gesamtstichprobe sind Akademiker.

<sup>48</sup> Acht Personen geben an, dass drei Personen zum Einkommen beitragen (1.2 %). Sie werden hier nicht näher betrachtet.

Betrachtet man (wie in Kapitel 6.3 beschrieben) nur die Vollzeittätigen, die vertraglich mehr als 30 Stunden arbeiten, so ergeben sich die folgenden in einer einfaktorischen Varianzanalyse signifikant unterschiedlichen tatsächlichen Arbeitszeiten ( $F [2;519] = 42.93; p < .01$ ): Die *Karriereorientierten* geben an, durchschnittlich 47.4 Stunden zu arbeiten, die *Freizeittypen* 41.6 Stunden und die *Alternativorientierten* 43.9 Stunden.<sup>49</sup>  $\eta^2$  erreicht .14, d. h., 14 Prozent der Varianz können aufgeklärt werden. Die unterschiedliche tatsächliche Arbeitszeit als manifestes Außenkriterium der drei *Berufsorientierungen* lässt sich als Beleg für die Validität der Zuordnungen betrachten. Bezieht man die **Berufsgruppen** (vgl. Kap. 7.2.4) ein, dann zeigen sich auch hier signifikante Unterschiede ( $\chi^2 [2] = 8.57; p < .05$ ): Für die wirtschaftsfernen Berufsgruppen ist die Kategorie der *Alternativorientierten* am stärksten besetzt (39.1 %), gefolgt von der *Freizeitorientierung* (36.5 %). Bei den wirtschaftsbezogenen Berufsgruppen ist hingegen die *Alternativorientierung* nur mit 22.9 Prozent vertreten. Jedoch ist die *Karriereorientierung* mit 34 Prozent nur zweitstärkste Wahl nach der *Freizeitorientierung* mit 43.1 Prozent.

Bezüglich des Einsatzes für ein **Ehrenamt** kommt es zu einem signifikanten Unterschied ( $\chi^2 [2] = 22.72; p < .01$ ). Dabei unterscheiden sich eindeutig die *Alternativorientierten* von den beiden anderen Gruppen: Bei ihnen sind 41.8 Prozent ehrenamtlich tätig, bei den KO und FO jeweils nur knapp 24 Prozent.

**Resümierend** kann festgehalten werden, dass sich die drei Gruppen auch inhaltlich sinnvoll anhand der Profile in den handlungsfeldspezifischen Variablen interpretieren lassen. Die soziodemografischen Daten offenbaren ergänzend zahlreiche erhellende Differenzierungen zwischen den drei *Berufsorientierungen*, besonders auch in „harten Fakten“ wie dem Familieneinkommen und der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Interessant ist der fehlende Unterschied in der Geschlechtsverteilung. Die drei Szenarien scheinen valide Unterschiede zwischen Personen mit unterschiedlichen Auffassungen von ihrer beruflichen Arbeit zu messen.

### **7.5.2.3. Unterschiede der Berufsorientierungen in den Modellvariablen**

Welchen Nutzen kann diese Subgruppendifferenzierung nun für die Fragestellungen und mögliche Interventionen bringen? Die bisherigen Befundlinien werden aufgegriffen und die gruppenspezifischen Ausprägungen in zentralen Modellvariablen näher betrachtet. Hierfür wird folgendes Vorgehen gewählt: Um die drei Gruppen einem systematischen Vergleich zu unterziehen, lässt sich auf univariate Varianzanalysen mit Post-Hoc-Tests für die betreffenden Modellvariablen zurückgreifen. Diese fungieren dann als abhängige Variablen. Dieses Vorgehen birgt vor allem das Problem einer Alpha-Fehler-Kumulierung (vgl. Bortz, 1993). Daher wird das Signifikanzniveau der univariaten Analysen an die Anzahl der integrierten abhängigen Variablen nach Bonferroni-Korrektur (vgl. Bortz, 1993) angepasst.

---

<sup>49</sup> Der Levene-Test wird in diesem Fall signifikant. Daher wird für den Post-Hoc-Vergleich der Games-Howell-Koeffizient herangezogen: Alle drei Gruppen unterscheiden sich signifikant.

Zudem soll zur Begrenzung der Variablenzahl eine begründete Auswahl getroffen werden, weil ansonsten über 50 Variablen unstrukturiert in die Analyse eingehen. Hierzu wurde vor allem auf die in den vorhergehenden Abschnitten durchgeführten schrittweisen multiplen Regressionsanalysen zurückgegriffen mit der Argumentation, möglichst nur bedeutsame Prädiktorvariablen zu betrachten. Es wurden insgesamt 30 Variablen in die Analysen eingebunden. Hierbei wurde wie folgt entschieden:

- Keine der Fremdeinschätzungsvariablen ging in die Analyse ein; der Fokus soll auf Unterschieden in den Selbsteinschätzungen liegen.
- Die Zwischenkriterien *Gerechtigkeit* und *Einklang mit persönlichen Interessen* gingen ein. Von den zielpluralistischen Variablen wurde lediglich die Skala zu den *familien- und finanzorientierten Zielen* ausgelassen.
- Die verantwortungsbezogenen Variablen aus Tabelle 29 gingen mit zwei Abweichungen ein: Die Skala zum *externalen Einfluss* sowie zur *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* wurden komplettierend aufgenommen, die Skalen zu den Verursachungsanteilen aufgrund der insgesamt geringen Bedeutsamkeit nicht einbezogen.
- Die Variablen zum Eigeninteresse aus Tabelle 32 fanden Eingang, genauer die Valenzvariablen, da diese den Berufsorientierungskonstrukten verwandter erscheinen.
- Die Trittbrettfahrer-Skalen aus Tabelle 54 wurden integriert, ergänzt um *Empörung* und *Sanktionsbedürfnis* sowie die *Yamagishi- und Sato-Skalen*, da bei diesen moralbezogenen Kategorien Unterschiede vermutet werden.

Das adjustierte Alpha-Fehler-Niveau für die univariaten Tests beträgt somit  $.05/30 = .001667$ . Es soll somit konservativ getestet werden, wozu auch die Effektgröße  $Eta^2$  einbezogen wird, die zumindest  $.04$  betragen sollte, was als kleiner bis mittlerer Effekt einzustufen ist (vgl. Bortz, 1993). Ziel dieses Abschnittes ist es, eine Übersicht bzw. eine Skizzierung der wesentlichen Muster zu geben. Die detaillierte Ergebnistabelle B-49 findet sich im Anhang. In ihr sind sowohl die Mittelwerte, Streuungen,  $F$ - und  $Eta^2$ -Werte mit Signifikanzen als auch die Ergebnisse der Post-Hoc-Einzelvergleiche dokumentiert.

### Bereitschaften

Bei den Selbsteinschätzungen der Bereitschaftskriterien lassen sich interessante Mittelwertsunterschiede zwischen den drei Gruppen aufzeigen. Bei der *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* unterscheidet sich insbesondere die *Karriereorientierung* von den beiden anderen Gruppen. Der Mittelwertsunterschied zwischen den *Freizeit-* und *Alternativorientierten* wird nicht signifikant. Bei der *Verzichtsbereitschaft auf Einkommen* sieht die Befundlage etwas anders aus: Es findet sich wiederum ein signifikantes Ergebnis, jedoch unterscheiden sich hierbei die *Alternativorientierten* klar von den beiden anderen Gruppen, die *Karriere-* und *Freizeitorientierten* sind gleichermaßen weniger bereit (vgl. Abb. 34). Die Effekte liegen jeweils über  $Eta^2 = .04$ .

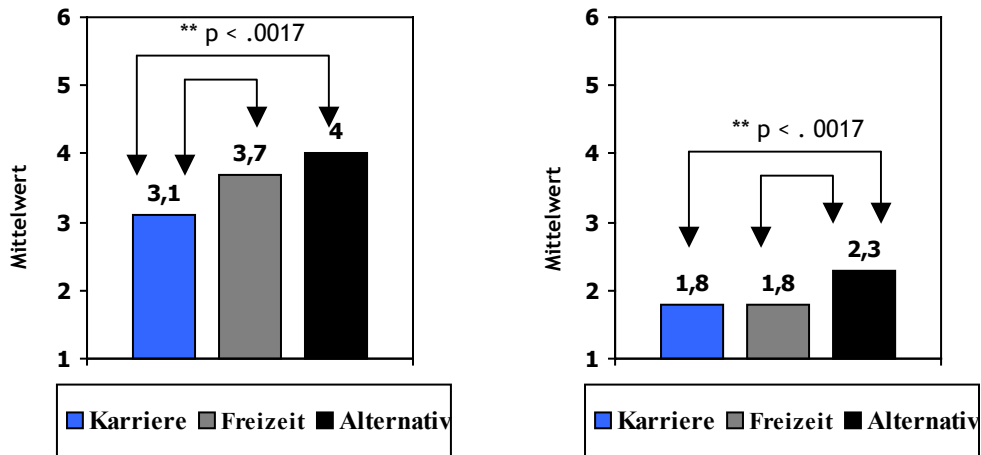


Abbildung 34: Mittelwerte der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen (links) und der Verzichtsbereitschaft auf Einkommen (rechts); die signifikanten Einzelvergleiche sind verzeichnet.

Ergänzt sei noch ein Befund, der Bezug auf die in Kapitel 7.1.2 dokumentierte höhere Bereitschaft zum *Einkommensverzicht* von **Personen im öffentlichen Dienst** nimmt. Unter den vollzeittätigen Personen im öffentlichen Dienst finden sich 33,7 Prozent *Alternativorientierte*, wobei dieser Anteil bei Personen, die nicht im öffentlichen Dienst arbeiten, nur bei 23,6 Prozent liegt. Dies wäre eine Erklärungshypothese für eine intervenierende psychologische Variable, die den Unterschied im *Einkommensverzicht* – und differenziell bei diesem – erklären könnte.

### Zwischenkriterien

Für das *Gerechtigkeitsurteil* werden **alle** Post-Hoc-Unterschiede signifikant. Jedoch sind sich die AO ( $AM = 4.38$ ) und die FO ( $AM = 4.00$ ) einiger und empfinden die Maßnahme als gerechter als die *Karriereorientierten* ( $AM = 3.27$ ). Die Streuungen liegen bei allen drei Gruppen über  $SD = 1.50$ , was auf eine relativ starke Heterogenität innerhalb der Gruppen hindeutet. Für das Maß zum *Einklang mit den persönlichen Interessen* offenbart das Ergebnismuster, dass die FO und AO die Maßnahme in gleichem Ausmaße ( $AM = 4.38$  versus  $4.39$ ) als stärker mit den eigenen Interessen in Einklang empfinden als die KO, die knapp unter dem Skalenmittel bei einem  $AM = 3.46$  verbleiben.  $Eta^2$  liegt mit  $.08$  im oberen mittleren Bereich.

### Verantwortungs- und gemeinsinnbezogene Prädiktoren

Innerhalb der ersten Prädiktorgruppe finden sich verschiedene Unterschiede zwischen den drei *Berufsorientierungen*, die im Hinblick auf die Effektstärken eher im niedrigen Bereich angesiedelt sind. Die bereits konstatierte stärkere Differenzierung der Gruppe der *Karriereorientierten* von den beiden anderen Gruppen lässt sich auch hier beobachten.

Interessant ist hierbei beispielsweise der spiegelbildliche Ergebnisverlauf bei den Skalen zur wahrgenommenen *Einflussmöglichkeit internal* gegenüber *external*: Während die AO und FO deutlich mehr internale Einflussoptionen sehen ( $AM = 3.52$  und  $3.27$ ) als die KO ( $AM = 2.86$ ), ist

es bei den *externalen Einflussmöglichkeiten* umgekehrt: Hier sehen die *Karriereorientierten* in höherem Maße Möglichkeiten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Bezüglich der *Empörung* über die Akteure *Gewerkschaften* und *Arbeitslose* liegen die Empörungswerte der KO höher als die der AO und FO. Der Unterschied in der Skala *Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage* erreicht nicht das Signifikanzniveau.

Die beiden Skalen zur *Verantwortungsabwehr* sind in Abbildung 35 dargestellt. Alle drei Gruppen unterscheiden sich in ihrem Ausmaß, die Hilfeleistungsnorm zu neutralisieren – dabei berichten die FO hiervon weniger als die KO und die AO nochmals signifikant weniger als die beiden anderen Gruppen.  $Eta^2$  liegt bei .04. Die *Ineffizienz der Maßnahme bzw. des eigenen Beitrags* wird von KO und FO als gleichermaßen hoch bewertet, die AO liegen hier signifikant unter diesen Einschätzungen, wobei der Effekt mit  $Eta^2 = .02$  klein ist.

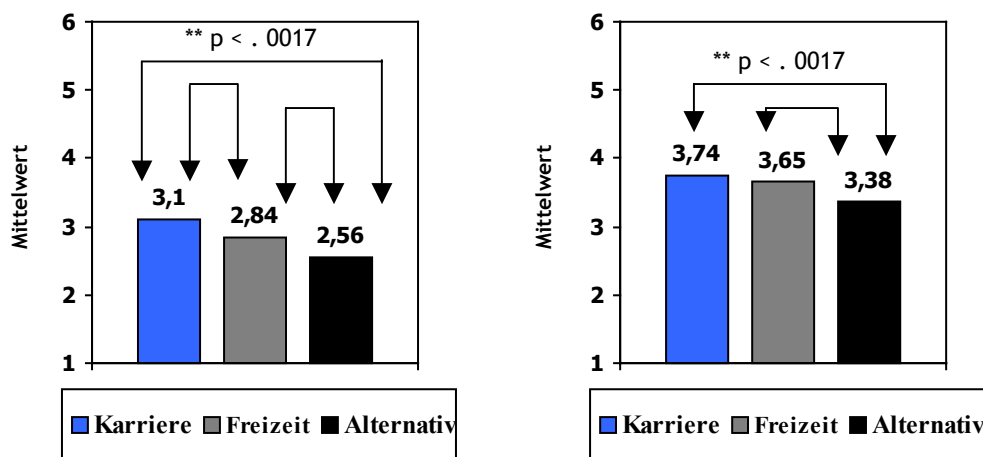


Abbildung 35: Mittelwerte der Skala *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* (links) und der Skala *Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag* (rechts); die signifikanten Einzelvergleiche sind verzeichnet.

Eine Zusatzinformation kann in Anbetracht der vorliegenden Ergebnislage durch die Einbeziehung der Daten zur *Gewerkschaftsmitgliedschaft* gewonnen werden. Für die *Karriereorientierten* ergibt sich ein Anteil von 17.6 Prozent, wohingegen 30 Prozent der *Freizeitorientierten* und 30.8 Prozent der *Alternativorientierten* Gewerkschaftsmitglieder sind ( $Chi^2 [2] = 10.37$ ;  $p < .01$ ). Nimmt man bei der Skala *Empörung über die Gewerkschaften* die Gewerkschaftszugehörigkeit als zweiten Faktor hinzu, so zeigt sich, dass dieser zweite Faktor bei weitem mehr Varianz aufklären kann ( $Eta^2 = 0.091$ , also 9.1 % Varianzaufklärung) als die Szenariowahl ( $Eta^2 = 0.009$ , also nur 0.9 %), wobei beide Haupteffekte signifikant werden.

### Eigeninteressebezogene Kognitionen und Emotionen

In diesem Bereich finden sich drei wesentliche Unterschiede.

- Der *Teilzeitwunsch* unterscheidet sich vor allem zwischen den FO und den KO: Zwischen diesen beiden Gruppen liegt ein substantieller Unterschied, der sich auch im  $Eta^2 = .074$  spiegelt. Was nicht von vornherein so erwartbar erscheint, ist, dass die *Alternativorientier-*

ten sogar einen noch höheren Mittelwert erreichen als die FO. Teilzeitinteresse sollte also nicht mit *Freizeitorientierung* gleichgesetzt werden. Hierbei ist etwa zu bedenken, dass ein deutlich höherer Anteil der AO einem oder mehreren ehrenamtlichen Engagements nachgeht als in den beiden anderen Gruppen.

- Die *Valenz des beruflichen/gesellschaftlichen Erfolgs* unterscheidet sich mit einer 11-prozentigen Varianzaufklärung sehr deutlich zwischen den Gruppen: Die KO ( $AM = 4.29$ ;  $SD = .90$ ) liegen hier deutlich über den beiden anderen Orientierungen ( $AM = 3.55$  und  $3.55$  bei  $SD = .93$  bzw.  $.90$ ).
- Die *Valenz der Nebentätigkeit* ist für die *Alternativorientierten* – obwohl immer noch unterhalb des Skalenmittels liegend – von höherem Wert ( $AM = 3.10$ ;  $SD = 1.20$ ) als für die beiden anderen Gruppen.

Die Skala *Angst vor Arbeitslosigkeit im Bekanntenkreis* und die *Valenz von Freizeit/Wellness* können hier nicht differenzieren.

### Barrieren im Trittbrettfahrerszenario

Bei geringen Streuungen um die  $SD = .80$  erweist sich die *gemeinwohlorientierte Haltung* der FO und der AO als gleichermaßen signifikant höher als die der KO. *Karriereorientierte* haben in dieser Studie demnach eine geringere *gemeinwohlorientierte Haltung*. Ein sehr ähnliches Muster zeigt sich bei der Einschätzung der *Ungerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung*.<sup>50</sup> Ein vergleichender Blick auf die *eigennutzorientierte Haltung und Misstrauen* macht ersichtlich, dass sich hier jedoch die KO und die FO nicht unterscheiden. Beide liegen mit ihren Mittelwerten klar über denen der *Alternativorientierten*.

Der strengen Testung halten in den Trittbrettfahrer-Szenarien drei Variablen stand:

- Die *Empörung über den geringen Einsatz anderer* ist bei den KO deutlich und statistisch signifikant niedriger ausgeprägt als bei den beiden Gruppen AO und FO.
- Was hingegen das *Sanktionsbedürfnis* angeht, unterscheiden sich alle drei Gruppen signifikant: Die höchste Ausprägung haben hier die *Alternativorientierten* mit  $AM = 3.76$ , gefolgt von den *Freizeitorientierten* mit  $AM = 3.44$ . Die KO berichten am wenigsten von Sanktionierungsimpulsen ( $AM = 3.06$ ).
- Für die Skala *Umentscheidung* würde man vor allem einen Unterschied zwischen AO und KO erwarten. Dieser findet sich auch, jedoch berichten auch die *Freizeitorientierten* von signifikant höheren *Umentscheidungsimpulsen* als die KO.

Die Skala *Ärger über sich selbst*, die *Demotivationskala* sowie die Skala *Schuld- und Schamgefühle* bei einer Verweigerung des Verzichtes erreichen nicht das adjustierte Alpha-Niveau.

---

<sup>50</sup> Der Mittelwertsunterschied zwischen den beiden Skalen *Gerechtigkeit gesetzliche Maßnahme* und *Ungerechtigkeit gesetzliche Maßnahme* wird nur für die Gruppe der KO signifikant ( $T [164] = -5.51$ ;  $p < .01$ ): Sie empfinden eine gesetzliche Lösung klar als ungerechter. Die beiden anderen Gruppen treffen keine klare Entscheidung: Sie sehen sowohl Aspekte, die eine gesetzliche Lösung als ungerechter erscheinen lassen, als auch Aspekte, die sie gerechter wirken lassen als einen Appell.

### Zielpluralistische Variablen

Als letzte Variablengruppe werden die *zielpluralistischen Variablen* thematisiert. Bei jeweils eher geringen Streuungen finden sich für diese Skalen zwei erwartbare Unterschiede: In den selbstberichteten *gemeinwohlorientierten Zielen* erreichen die AO einerseits höhere Werte als sowohl KO und FO. Bei den *karrierebezogenen Zielen* berichten nun andererseits die KO von signifikant höherer Wichtigkeit für ihre Entscheidung als die beiden anderen Gruppen, wobei der Mittelwert der FO am niedrigsten liegt (vgl. Abb. 36).

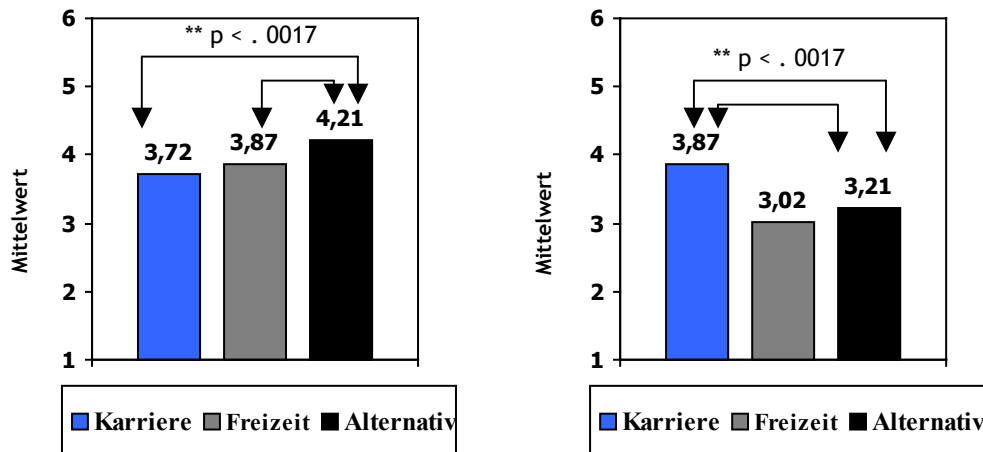


Abbildung 36: Mittelwerte der Skala *gemeinwohlorientierte Ziele* (links) und der Skala *karriereorientierte Ziele* (rechts); die signifikanten Einzelvergleiche sind verzeichnet.

Die forcierte Wahl zwischen den **drei Motivkonstellationen** (Eigeninteresse ist dominant – Moral ist dominant – Moral und Eigeninteresse spielen gleichermaßen eine Rolle) zeigt für die Selbsteinschätzung ( $Chi^2 [4] = 37.90; p < .01$ ) klar signifikante Ergebnisse: Von den *Karriereorientierten* sagen 53.8 Prozent über sich selbst, dass das Eigeninteresse dominiert, bei den *Freizeitorientierten* sind es 41.2 Prozent und bei den *Alternativorientierten* 23.3 Prozent. Wie viele sagen jeweils, dass beides gleich wichtig sei? Bei den KO sind es 42.6 Prozent, bei den FO 53.7 und bei den AO 67.4 Prozent.

**Zusammenfassend** lässt sich sagen, dass sich über alle zentralen Variablengruppen hinweg zahlreiche und statistisch bedeutsame Unterschiede zwischen den drei *Berufsorientierungen* zeigen. Dabei handelt es sich zumeist um eher kleine bis mittlere Effekte, was jedoch auch entsprechend zu erwarten war, da die *Berufsorientierungen* auf einer abstrakteren Ebene anzusiedeln sind als die meisten Modellvariablen. Auch eine ergänzend durchgeführte multivariate Varianzanalyse bestätigt die Bedeutsamkeit der Gruppendifferenzierung: Der multivariate F-Wert (Pillai-Spur) beträgt 5.15 und wird hoch signifikant ( $p = 0$ ) mit einem Gesamt- $Eta^2 = .21$ , also einer 21-prozentigen Varianzaufklärung. Die drei *Berufsorientierungen* unterscheiden sich demnach nachweislich über die einbezogenen Modellparameter.



Bei vielen Variablen zeigt sich anhand der Post-Hoc-Einzelvergleiche besonders die klare Differenz zwischen den *Karriereorientierten* einerseits und den *Freizeit-* und *Alternativorientierten* andererseits. Aber auch die Differenzierung zwischen den letzten beiden Gruppen lässt sich anhand der betrachteten Variablen nachvollziehen und untermauern: Klare Unterschiede finden sich etwa bei den beiden Skalen zur Verantwortungsabwehr oder den *gemeinwohlorientierten Zielen*. Sehr geeignet zur Unterscheidung aller drei Gruppen sind vor allem das Zwischenkriterium *Gerechtigkeit*, die *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* und das *Sanktionsbedürfnis*, in erster Linie also „moralbezogene“ Variablen.

### 7.5.3 Integration in die Modellheuristik?

In diesem Kapitel wird weitergehend gefragt, inwieweit sich die handlungsfeldspezifischen Variablen in die Modellkonzeption integrieren lassen. Hierzu werden in erster Linie die Regressionsgleichungen aus Kapitel 7.3.3 für die drei *Berufsorientierungen* verglichen. Zu guter Letzt sollen moderierende Effekte dieser Variablengruppe näher untersucht werden.

Ergänzend wird vorab kurz beleuchtet, welche handlungsfeldspezifischen Variablen einen **eigenständigen Erklärungsbeitrag** in multiplen Regressionen zur Vorhersage der Verzichtskriterien leisten können. Dies geschieht aus Gründen der Konsistenz wiederum nur für die Vollzeit-tätigen. Die Variablen sind bewusst unspezifisch konzipiert und so werden aufgrund des unterschiedlichen Spezifitätsniveaus eher geringe Zusammenhänge erwartet.

Dies ist auch der Fall:<sup>51</sup> Lediglich fünf Prozent der Kriteriumsvarianz des *Arbeitszeit- und Einkommensverzichts* können mit drei signifikanten Variablen erklärt werden: *Gesamtvotum Arbeitszentralität* ( $\beta = -.23$ ), *Funktion Broterwerb* ( $\beta = -.13$ ) und *Funktion Sinn-/Werterleben für Selbst* ( $\beta = .11$ ). Auch für den *Einkommensverzicht* steigt die aufgeklärte Varianz nicht über fünf Prozent mit den beiden signifikanten Variablen *Funktion Broterwerb* ( $\beta = -.21$ ) und *Aktivität* ( $\beta = .09$ ). Dabei wäre eine höhere Relevanz dieser Variablen für das kombinierte Bereitschaftsmaß zu erwarten gewesen. Für die Variable *Teilzeitwunsch*, die in Kapitel 7.3.2.4 als Zwischenkriterium diskutiert wurde und den hier behandelten Variablen konzeptuell nahe steht, qualifizieren sich lediglich die beiden Arbeitszentralitätsmaße als mäßig negative Prädiktoren mit ebenfalls eher geringer Varianzaufklärung ( $R^2 = .09$ ).

Nimmt man diese Variablen in das gesamte Prädiktorenset auf, das sich im Zuge der vorangegangenen Fragestellungen als wichtig erwiesen hat, so zeigt sich für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* entsprechend dieser Ergebnisse, dass sie **keinen** zusätzlichen Erkenntnisgewinn bringen können – sie qualifizieren sich nicht. Für den *Einkommensverzicht* hingegen qualifizieren sich im Kanon der Variablen aus Tabelle 34 an dritter Stelle die *Funktion Broterwerb*, die *privaten eigennutzbezogenen Ziele* werden auf Platz fünf verdrängt, es folgen die *gemeinwohlorientierten Ziele*, an neunter Stelle findet sich die *Funktion Sinn- und Werterleben für*

---

<sup>51</sup> Auf eine genaue Dokumentierung dieser Regressionen wird hier verzichtet.

das *Selbst* und am Schluss die *Ineffizienzwertung*. Die aufgeklärte Varianz steigt um zwei Prozent auf  $R^2 = .20$ . Hier können diese Variablen demnach einen kleinen Beitrag leisten.

Einige deutliche **Korrelationen** finden sich auf vorgeordneter Ebene **mit den Valenzen sowie den zielpluralistischen Variablen** (vgl. Tabellen B-50 und B-51 im Anhang). Dies ist auch zu erwarten, da die Variablen dieser Bereiche konzeptuell auf vergleichbarem Abstraktionsniveau angesiedelt sind. Hervorzuheben sind etwa die hohen Korrelationen der Valenzvariable *beruflicher/gesellschaftlicher Erfolg* mit der Funktion *Status/Prestige* ( $r = .41$ ) und *Sinn- und Werterleben* ( $r = .31$ ). Die *gemeinwohlorientierten Ziele* korrelieren erwartbar klar mit der Funktion *Gemeinsinn* ( $r = .31$ ), die *familien- und finanzorientierten Ziele* mit der Funktion *Broterwerb* ( $r = .23$ ) und die *privaten eigeninteressebezogenen Ziele* negativ mit der Skala zur *Arbeitszentralität* ( $r = -.22$ ). Die *karrierebezogenen Ziele* weisen viele signifikante Korrelationen auf, am stärksten mit der Funktion *Status/Prestige* ( $r = .41$ ).

### 7.5.3.1 **Berufsorientierungen als Moderatoren?**

In Kapitel 7.5.2.3 wurde deutlich, dass es zwischen den drei *Berufsorientierungen* klare Unterschiede in der Höhe der beiden Verzichtsbereitschaftsmaße gibt. Eine Regression mit Dummy-Variablen – da die *Berufsorientierungen* strenggenommen nur Nominalskalenniveau haben – bestätigt das eher geringe Ausmaß direkter Varianzaufklärung von drei (für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*) bzw. vier Prozent (für den *Einkommensverzicht*). Hierfür wurde die dreistufige kategoriale Variable in n-1 Dummy-Variablen umkodiert, die sich wie metrische Variablen behandeln lassen (vgl. Backhaus et al., 2003).

Neben einem direkten Effekt interessiert zudem, ob sich Hinweise darauf finden lassen, dass die *Berufsorientierungen* als Hintergrundfaktoren die Zusammenhänge zwischen den Kriteriums- und den wesentlichen Prädiktorvariablen moderieren. Als Vorgehen sind mehrere Möglichkeiten denkbar. Es ließe sich für einzelne Variablen die bivariate Korrelation mit den Kriterium errechnen und prüfen, ob sich diese Korrelationen für die *Berufsorientierungen* voneinander unterscheiden. Da aber das Zusammenwirken mehrerer Variablen von Interesse ist, werden die entsprechenden Regressionen für die drei Gruppen berechnet und verglichen. Tabelle 65 dokumentiert die Ergebnisse für die Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*.

Die Effekte werden nicht in Gänze besprochen, doch folgende Akzentuierungen sollen vorgenommen werden: Die aufgenommenen Variablen und Muster unterscheiden sich für die drei Gruppen ebenso wie das Ausmaß aufgeklärter Varianz. Für die *Karriereorientierten* ist das Variablen-set im Hinblick auf die aufgeklärte Varianz am geeignetsten. Höheres Gewicht erhält vor allem die Verantwortungsabwehr-Skala *Ineffizienz der Maßnahme* bei den KO, aber auch bei den FO gegenüber den AO. Laut Beta-Koeffizient ist diese Variable für die KO auch stärkster Prädiktor, der nur aufgrund der leicht geringeren bivariaten Korrelation auf den zweiten Rang gedrängt wird. Das heißt, der *Teilzeitwunsch* und die *Folgen für den Bereich Freizeit* als eigen-nutzbezogene Variablen haben hier – verglichen mit den anderen Gruppen – weniger Gewicht.

Die *Existenzielle-Schuld*-Skala qualifiziert sich nur für KO und AO in der Gleichung – mit höherem relativen Gewicht bei den AO. Dies gilt, obwohl sich in der Varianzanalyse kein Unterschied im berichteten Mittelwert beobachten ließ.

**Tabelle 65: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* durch alle Kognitionen und Emotionen für die drei Berufsorientierungen.**

<i>Berufsorientierung</i>		$R^2$	B	SE B	r	beta	F
<i>Karriere</i>	Teilzeitwunsch	.25	.27	.06	.50	.28	20.22**
	Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.41	-.46	.09	-.49	-.31	24.08**
	Folgen Freizeit	.45	.27	.10	.42	.18	7.74**
	Verursacheranteil Institutionen	.48	.29	.08	.18	.20	11.85**
	Einflussmöglichkeiten internal	.51	.23	.08	.45	.19	8.17**
	Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.52	.16	.07	.28	.14	5.57*
	Konstante		.45	.77			
$F_{\text{gesamt}} = 27.20^{**}$		df = 6/149					
<i>Freizeit</i>	Folgen Freizeit	.24	.36	.07	.49	.29	30.30**
	Teilzeitwunsch	.35	.23	.04	.47	.27	27.49**
	Einflussmöglichkeiten internal	.40	.23	.07	.42	.18	10.65**
	Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.42	-.29	.09	-.41	-.18	11.25**
	Verursacheranteil Institutionen	.43	.16	.07	.11	.10	4.34*
	Konstante		.59	.63			
$F_{\text{gesamt}} = 37.95^{**}$		df = 5/254					
<i>Alternativ</i>	Folgen Freizeit	.31	.56	.09	.56	.41	39.23**
	Teilzeitwunsch	.40	.26	.06	.50	.30	21.54**
	Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.46	.23	.07	.26	.21	12.46**
	Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag	.47	-.19	.09	-.26	-.12	4.07*
	Konstante		.06	.62			
$F_{\text{gesamt}} = 32.72^{**}$		df = 4/148					

\*  $01 < p < .05$

\*\*  $p < .01$

Schließt man die *Fremdeinschätzung* ein, so ergibt sich, dass sie sich bei den KO und den FO an erster Stelle qualifiziert, bei den AO jedoch hinter den *Freizeitfolgen*. Die bivariaten Korrelationen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung sind unterschiedlich:  $r = .63$  für die KO,  $r = .50$  für die FO und nur  $.38$  für die AO. Die Fremdeinschätzung ist also im Verhältnis bei den *Karriereorientierten* einflussreicher. Bei ihnen steigt  $R^2$  auf  $.61$  und allein die Fremdeinschätzung klärt 40 Prozent der Varianz auf. Die letzten beiden Variablen fallen aus der Gleichung. Für die FO erreicht  $R^2 = .52$ ; die Variable *Verursacheranteil Institutionen* entfällt. Für die AO schließlich ist  $R^2 = .53$ ; Die *Ineffizienzeinschätzung* erreicht nun nicht mehr Signifikanz.

Zu guter letzt wurden noch die *Zwischenkriterien Gerechtigkeit der Maßnahme* und *Einklang mit persönlichen Interessen* hinzugefügt. Letzteres Maß wird für alle Gruppen das gewichtigste; die bivariaten Korrelationsmuster betragen: KO =  $.67$ ; FO =  $.68$ ; AO =  $.63$ . Bei den KO wird die *Gerechtigkeit der Maßnahme* an letzter Stelle relevant (bivariates  $r = .48$ ). Bei den FO qualifiziert sie sich sogar an zweiter Stelle ( $r = .62$ ). *Einflussmöglichkeiten internal* und *Ineffizienz-*

einschätzung entfallen dann.  $R^2$  erreicht .60, erhöht sich also nochmals um acht Prozent. Das *Gerechtigkeitsmaß* korreliert bei den *Alternativorientierten* bivariat höher mit dem Kriterium ( $r = .53$ ) als bei den KO, es wird jedoch in der Regression nicht signifikant. Für die FO ist es demnach am bedeutsamsten.

Wie sieht die Beeinflussung der Zusammenhänge für den *Einkommensverzicht* aus? Tabelle 66 zeigt das Ergebnis. Auch hier finden sich deutliche Unterschiede zwischen den drei *Berufsorientierungen*. Wiederum wird das *Existenzielle-Schuld*-Maß für die FO nicht signifikant, während es für die AO wichtigster Prädiktor ist. Das Variablenset kann für die FO deutlich weniger Varianz erklären als für die beiden anderen Gruppen.

**Tabelle 66: Schrittweise multiple Regression zur Erklärung der *Verzichtsbereitschaft auf Einkommen* durch alle Kognitionen und Emotionen für die drei Berufsorientierungen.**

<i>Berufsorientierung</i>		$R^2$	B	SE B	r	beta	F
<i>Karriere</i>	Einflussmöglichkeiten internal	.10	.23	.05	.31	.32	17.57**
	private eigeninteressebezogene Ziele	.14	-.17	.06	-.16	-.21	8.16**
	Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.18	.13	.05	.26	.20	7.37**
	Konstante		1.60	.29			
$F_{\text{gesamt}} = 11.37^{**}$ $df = 3/152$							
<i>Freizeit</i>	Einflussmöglichkeiten internal	.04	.12	.04	.20	.18	8.99**
	Empörung über Gewerkschaften	.06	.08	.03	.27	.16	7.12**
	private eigeninteressebezogene Ziele	.08	-.11	.04	-.11	-.16	6.98**
	gemeinwohlorientierte Ziele	.10	.10	.05	.16	.13	4.54*
	Konstante		1.18	.28			
$F_{\text{gesamt}} = 7.12^{**}$ $df = 4/256$							
<i>Alternativ</i>	Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage	.10	.20	.06	.31	.27	12.55**
	Valenz Job	.13	-.23	.09	-.20	-.20	7.10**
	Empörung über Gewerkschaften	.16	.13	.05	.16	.20	7.39**
	Einflussmöglichkeiten internal	.20	.15	.06	.23	.18	5.65*
	Konstante		1.46	.44			
$F_{\text{gesamt}} = 8.96^{**}$ $df = 4/148$							

\*  $01 < p < .05$

\*\*  $p < .01$

Für sie und die KO qualifizieren sich auch die *privaten eigennutzbezogenen Ziele*, nicht jedoch für die AO. Es fällt zudem auf, dass bei den AO – und nur bei diesen – statt dessen die *Valenz des beruflichen Erfolges* als Prädiktor nachweisbar ist. Man hätte dies auch für die KO erwarten können. Die *Alternativorientierten* sind also – wie in Kapitel 7.5.2.2 ausgeführt – durchaus beruflich ambitioniert und sprechen dem Lebensbereich Beruf eine hohe Wichtigkeit zu.

Die *Fremdeinschätzung* qualifiziert sich für alle drei Gruppen an erster Stelle. Die bivariaten Korrelationen mit dem Kriterium unterscheiden sich wiederum: KO = .67; FO = .55; AO = .57. Der Zusammenhang ist erneut für die *Karriereorientierten* enger. Entsprechend hoch wird  $R^2$  mit .52. Für die beiden anderen Gruppen ist die Varianzaufklärung geringer: FO:  $R^2 = .36$ ; AO:  $R^2 = .42$ . Die Zwischenkriterien haben hier – wie bei der Gesamtstichprobe – kein Gewicht.

### 7.5.3.2 Moderierende Effekte der weiteren handlungsfeldspezifischen Skalen

Es wurde zudem für die wichtigsten Prädiktoren (*Einklang mit persönlichen Interessen, Gerechtigkeitsurteil, Fremdeinschätzung Verzicht, Teilzeitwunsch, Folgen Freizeit, Ineffizienz, existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage und Einflussmöglichkeiten internal*; vgl. Kap. 7.3.6) nach moderierenden Effekten der Skala *Arbeitszentralität* und der Skalen zu den Funktionen der Arbeit für das Kriterium *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* gesucht. Dies wurde erneut mithilfe moderierter multipler Regressionen geprüft (vgl. Kap. 7.3.3). Es zeigen sich nur wenige signifikante Moderatoreffekte. Dies kann mit den geringen Streuungen speziell der Funktionskalen zusammenhängen. Exemplarisch wird ein Moderatoreffekt genauer illustriert.

Die Funktion *Broterwerb* moderiert in einem statistisch bedeutsamen Ausmaß den Zusammenhang der Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* mit der entsprechenden Fremdeinschätzung (vgl. Tabelle 67; Abb. 37). An der Steigung der Geraden ist zu erkennen, dass der Zusammenhang zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung umso enger wird, je wichtiger man die Funktion *Broterwerb* einschätzt: Je wichtiger die Lebenssicherungsfunktion der Arbeit, umso bedeutsamer ist die Fremdeinschätzung für die eigene Bereitschaft et vice versa.

**Tabelle 67: Moderierte multiple Regression zur Erklärung der *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen* auf die Fremdeinschätzung, die Funktion Broterwerb und den Produktterm.**

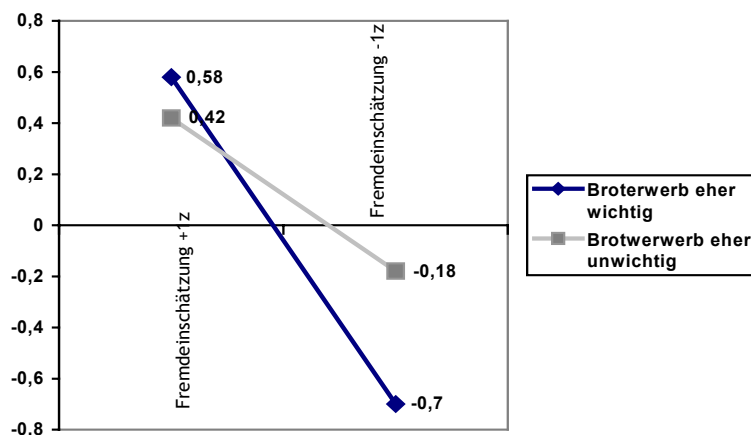
AV: Arbeitszeit- und Einkommensverzicht	R <sup>2</sup>	B	SE B	r	F
Fremdeinschätzung der Verzichtsbereitschaft	.31	.54	.04	.56	238.49**
Fremdeinschätzung x Broterwerb	.32	.10	.03	.13	10.86**
Funktion Broterwerb	.32	-.08	.04	-.13	5.06*
Konstante		.01	.03		

**F<sub>gesamt</sub> = 92.26\*\*      df = 3/579**

\* 01 < p < .05

\*\* p < .01

**Arbeitszeit- und Einkommensverzicht**



**Abbildung 37:** Grafische Darstellung der moderierten multiplen Regression der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen auf den Prädiktor Fremdeinschätzung und den Moderator Funktion Broterwerb (vgl. Tab. 67).

Der Geradenschnittpunkt zeigt, dass sich dies jedoch bei einem bestimmten Maß an positiver Fremdeinschätzung umkehrt und nun die Bereitschaft der Personen, denen die *Broterwerbsfunktion* wichtig ist, höher liegt.

Darüber hinaus findet sich auch für die Funktion *Gemeinsinn* eine signifikante Moderatorwirkung, hier auf den Zusammenhang zwischen dem *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* und dem *Teilzeitwunsch*. Der Zusammenhang zwischen Verzichtsbereitschaft und *Teilzeitwunsch* ist dabei enger, wenn man die Funktion *Gemeinsinn* der Arbeit als wichtig einordnet. Ist der *Teilzeitwunsch* sehr hoch, dann steigt die Bereitschaft zusätzlich, wenn man die *gemeinsinnige Funktion* der Arbeit als wichtig erachtet. Dies kehrt sich bei geringem *Teilzeitwunsch* um; man ist dann sogar weniger bereit zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*.

Zu guter Letzt finden sich leichte Moderator-effekte der Variablen *Arbeitszentralität*, die jedoch nicht ganz das Signifikanzniveau von  $p < .05$  erreichen, sondern lediglich  $p = .07$ . Es sind dies die Zusammenhänge zwischen *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* und der *Gerechtigkeitsbewertung der Maßnahme*, den *internalen Einflussmöglichkeiten* und der *Ineffizienz-Skala*. Der Zusammenhang zwischen *Gerechtigkeit* und Verzichtsbereitschaft ist dabei für Menschen, die von niedriger *Arbeitszentralität* berichten, stärker als für Menschen mit hoher *Arbeitszentralität*. Ein hohes Gerechtigkeitsurteil führt bei Personen mit geringer *Arbeitszentralität* zu einer höheren Bereitschaft zum Verzicht. Und für Menschen mit hoher *Arbeitszentralität* muss die Gerechtigkeitsbewertung der Maßnahme positiver ausfallen, damit sie sich zu einem Verzicht bereit erklären, als bei Personen mit geringer *Arbeitszentralität*. Für den Zusammenhang zwischen Verzichtsbereitschaft und den *internalen Einflussmöglichkeiten* sowie der *Ineffizienz-Skala* gelten diese Ausführungen ebenfalls: So erreichen Personen, die von einer hohen *Arbeitszentralität* berichten, auch bei relativ niedriger *Ineffizienzwertung* kaum eine positive Verhaltensbereitschaft. Sie werden weit von Personen mit geringer *Arbeitszentralität* übertroffen. Bei hoher *Ineffizienzschatzung* liegt jedoch auch ihre Bereitschaft im negativen Skalenbereich.

**Resümierend kann man festhalten**, dass die *Berufsorientierungen* auch auf Modellebene weiterführende Erkenntnisse liefern und sich Hinweise auf eine subgruppenspezifische Modellgültigkeit bei gleichzeitiger Nuancierung des Gewichtes unterschiedlicher Variablen finden. Bei Integration in das Gesamtmodell können die Variablen zur *Arbeitszentralität* und den Funktionen beruflicher Arbeit jedoch nur einen geringen Aufklärungsbeitrag leisten. Es ließ sich gleichwohl aufzeigen, dass diese Variablen – vor allem jedoch die *Berufsorientierungen* – teilweise als Hintergrundfaktoren moderierende Wirkungen auf die Modellzusammenhänge ausüben.

Mit diesen Bemerkungen gelangen die Kapitel zur Darlegung der empirischen Befunde anhand der forschungsleitenden Fragen zum Abschluss. Die geschilderten Ergebnislinien und ihre Bedeutung im Kontext des Gesamtmodells werden Gegenstand des folgenden Diskussionsteils sein.

# Zusammenfassung, Diskussion, Ausblick

## 8 Zusammenfassung und Diskussion

Das Hauptanliegen der vorliegenden Arbeit bestand darin, die Bereitschaften vollzeittätiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Arbeitszeit- und/oder Einkommensverzicht im Spannungsfeld zwischen Eigeninteressen und gemeinsinnigen Motiven zu untersuchen sowie die Rolle des Trittbrettfahrerdilemmas in diesem Kontext näher zu erfassen. Es sollte aufgezeigt werden, dass eine integrierende Modellbildung, die eine Vielfalt unterschiedlicher motivationaler Konstrukte berücksichtigt, sowohl inhaltlich-theoretisch weiterführende Erkenntnisse als auch wesentliche praktisch relevante Befunde erbringen kann (vgl. Kap. 9).

### 8.1 Rahmenmodell und Untersuchungsmethode

Der allgemeine Analyserahmen wurde in dieser Studie durch das in Kapitel 5.1 vorgestellte heuristische Modell gestellt, das eigennutz- und verantwortungsbezogene Motive gegenüberstellt, dem Handlungsfeld durch spezifische Variablen Rechnung trägt sowie das soziale Phänomen des Trittbrettfahrens berücksichtigt. Dabei war die Exploration der Bedeutung und der Beziehungen der einzelnen Variablen(-blöcke) zentrales Ziel. Der Untersuchungsgegenstand „Verzichte für die Schaffung neuer Arbeitsplätze“ erwies sich dabei als aktuell, kontrovers und hoch relevant für die Bürgerinnen und Bürger.

Insgesamt 694 Personen, von denen 589 angaben, in Vollzeit zu arbeiten, nahmen an der vorliegenden empirischen Studie mit einem standardisierten Fragebogen teil. Die Mehrzahl der Analysen wurde auf Basis der Vollzeitstichprobe durchgeführt. Nur für die vierte Forschungsfrage, die sich auf die Bedeutung beruflicher Arbeit bezieht, wurde die gesamte Stichprobe herangezogen, da inhaltlich kein Bezug zur aktuellen Tätigkeit hergestellt wird.

Es handelt sich nicht um eine Repräsentativerhebung, sondern um eine selbstselektierte Zufallsstichprobe, die sich durch ein generell hohes Interesse am Thema auszeichnet. Jedoch sind viele Teile der Bevölkerung repräsentiert (vgl. Kap. 6.3) und aufgrund der Größe der Stichprobe wurde auch die Untersuchung von Subgruppen möglich (vgl. Kap. 7.1.1). Die **Generalisierbarkeit** lässt sich daher insgesamt positiv bewerten. Zu beachten ist gleichwohl der hohe Akademikeranteil in der Stichprobe und die vergleichsweise geringe Sympathie für Parteien des bürgerlich-konservativen Spektrums. Die Einflüsse der demografischen Variablen auf die Kriterienmaße sind allerdings als eher gering einzuordnen (vgl. Kap. 7.1.1); zudem stehen in dieser Studie multivariate Zusammenhangs- und nicht deskriptive Analysen im Zentrum der Befundermittlung (vgl. Kap. 6.3.2).

Die Konstruktion der Skalen erfolgte zum einen theoriebasiert, zum anderen sehr stark am vorliegenden Handlungsfeld orientiert. Daher sind die meisten Urteilsmaße kontextuell zugeschnitten. Die Inhaltsvalidität konnte durch die qualitative Befragung belegt werden (vgl. Kap. 6.4.2). Die Analyse der Skalen hat gezeigt, dass in den meisten Fällen eine gute faktorielle Struktur und Reliabilität erreicht werden konnte. Auf abweichende oder problematische Befunde wird in den folgenden Kapiteln nochmals eingegangen. Aufgrund der Vielzahl der ermittelten und verwendeten Skalen findet sich auf folgender Seite zur Erleichterung des Verfolgens der Diskussion nochmals eine tabellarische Übersicht der Konstrukte (Tabelle 68). Für eine allgemeine Diskussion der skalenanalytischen Befunde sei auf Kapitel 6.4.3.8 verwiesen.

Wie die Befunde zeigen, erweist sich für die komplexe Struktur einer realen Entscheidungssituation das differenzierte Erfassen unterschiedlicher Motivkomplexe als äußerst gewinnbringend. Auch zeigt sich, wie bedeutsam die Berücksichtigung des Handlungsfeldes bei der Bedingungsanalyse ist, weil sich Entscheiden immer in Interaktion mit bestimmten Umgebungsbedingungen, zu denen natürlich auch Menschen zählen, vollzieht (so finden sich auch in den Kognitionswissenschaften inzwischen viele Anhänger einer „ökologischen Rationalität“ oder der „situated cognition“; vgl. z.B. Gigerenzer et al., 1999; Schulmeister, 2001). Zwar erweisen sich bestimmte Variablen durchgehend als bedeutsam, so etwa Verantwortungszuschreibungen, doch die Bereichsspezifität in der Zusammensetzung verschiedener Indikatoren wird gleichsam vielfach offenbar (vgl. die im Bereich des Umweltschutzes durchgeführten Studien; z.B. Kals et al., 1998). In hypothetischen Situationen und fiktiven moralischen Dilemmata besteht darüber hinaus die Gefahr, dass die wesentlichen Prozesse und Motive gar nicht erst sichtbar werden. Das experimentelle Vorgehen der *Public-Goods*-Forschung (vgl. Kap. 3) und der ökonomischen Ansätze (vgl. Kap. 2.2.2) stützt sich vornehmlich auf das Erschließen von Motiven auf Basis des Verhaltens in Laborsituationen. Dass die Gleichsetzung bestimmter Handlungsweisen bzw. -impulse mit bestimmten Motiven dem Forschungsgegenstand nicht gerecht wird, konnte diese Studie aufzeigen. Gerade die Ambiguität einer einzelnen Handlung ist das Problem vieler Studien (vgl. Kap. 2.2.2.4).

In den nächsten Abschnitten werden die empirischen Befundlinien, die sich für jede der vorgestellten Forschungsfragen ergeben haben (vgl. Kap. 5.3), rekapituliert, kritisch bewertet und eingeordnet. Auf methodische Diskussionspunkte und konkrete Ableitungen für wissenschaftliche Untersuchungen wird an den entsprechenden Orten direkt verwiesen.



**Tabelle 68: Übersicht über die Skalen und Konstrukte der Untersuchung.**

<b>Bereitschaftsskalen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbst- und Fremdeinschätzung der Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen</li> <li>• Selbst- und Fremdeinschätzung der Verzichtsbereitschaft auf Einkommen</li> </ul>
<b>Zwischenkriterien</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerechtigkeit der Maßnahme, Nützlichkeit der Maßnahme</li> <li>• Einklang mit den persönlichen Interessen</li> </ul>
<b>Verantwortungs- und gerechtigkeitsbezogene Kognitionen und Emotionen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einflussmöglichkeiten internal, external und der Arbeitgeber</li> <li>• Verursacheranteil internal, Institutionen, Arbeitslose, Arbeitgeber</li> <li>• Empörung über die Gewerkschaften, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitslosen, über den Staat</li> <li>• Problembewusstsein</li> <li>• Hoffnungslosigkeit bzgl. Arbeitslosigkeit</li> <li>• Existenzielle Schuld aufgrund Zufallsgunst, Existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage</li> <li>• Handlungsschuld</li> <li>• Schuldgefühle angesichts der Unverdientheit von Arbeitslosigkeit</li> <li>• Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung</li> <li>• Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag</li> </ul>
<b>Eigeninteressebezogene Kognitionen und Emotionen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angst vor Arbeitslosigkeit (ich/Primärgruppe), Arbeitslosigkeit Bekanntenkreis, sozialem Unfrieden</li> <li>• Valenz und Folgen für beruflichen und gesellschaftlichen Erfolg</li> <li>• Valenz und Folgen für Freizeit und Wellness</li> <li>• Valenz und Folgen für Familie/Partnerschaft</li> <li>• Valenz und Folgen für Nebentätigkeit (Ehrenamt oder bezahlt)</li> <li>• Valenz und Folgen für Haushalt</li> <li>• Valenz und Folgen für Weiterbildung</li> <li>• Teilzeitwunsch</li> </ul>
<b>Trittbrettfahrerndilemma</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinwohlorientierte Haltung, Eigennutzorientierte Haltung und Misstrauen</li> <li>• Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht</li> <li>• Gerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung, Ungerechtigkeit einer gesetzlichen Regelung</li> <li>• Nachteil gegenüber Trittbrettfahrern andere und selbst</li> <li>• S1 Empörung über geringen Einsatz anderer, Ärger über sich selbst, Sanktionsbedürfnis</li> <li>• H1 Demotivation des Verzichts, Eigeninteresse, Handeln aus Rücksicht</li> <li>• S2 Schuld- und Schamgefühle, Schadenfreude und angenommene Eigeninteressen der anderen, selbstbezogene Eigeninteressen</li> <li>• H2 Umentscheidung, Eigeninteresse, Unwohlsein bei Beibehaltung, anderweitiger Einsatz</li> </ul>
<b>Handlungsfeldspezifische Kognitionen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitszentralität, Gesamturteil Wichtigkeit beruflicher Arbeit</li> <li>• Funktion Status/Prestige, Sinn-/Werterleben für Selbst, Aktivität, Fitness, Gemeinnutzen, Broterwerb</li> <li>• Berufsorientierungen</li> </ul>
<b>Zielpluralistische Variablen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbst- und Fremdeinschätzung gemeinwohlorientierte Ziele</li> <li>• Selbst- und Fremdeinschätzung karrierebezogene Ziele</li> <li>• Selbst- und Fremdeinschätzung private eigeninteressebezogene Ziele</li> <li>• Selbst- und Fremdeinschätzung familien-/finanzorientierte Ziele</li> </ul>
<b>Soziale Erwünschtheit</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fremdtäuschung (soziale Erwünschtheit)</li> <li>• Selbsttäuschung</li> </ul>

## 8.2 Überschätzung der Dominanz von Eigeninteressen?

Die erste Frage der Studie (vgl. Kap. 5.3) bezog sich auf die Überschätzung der Prävalenz und Dominanz von Eigeninteressen: Lässt sich der „Mythos Eigeninteresse“ im Handlungsfeld „Arbeitszeit- und Einkommensverzicht“ empirisch bestätigen? Werden die Handlungsbereitschaften bei anderen tatsächlich eher unterschätzt und eigennutzorientierte Motivationen überschätzt?

Die in Kapitel 7.2 präsentierten Ergebnisse lassen insgesamt den Schluss zu, dass auch im Bereich der Beschäftigungspolitik von einer Überschätzung von Eigeninteressen und einer Unterschätzung von Handlungsbereitschaften anderer auszugehen ist.

Die konzeptuellen Vorüberlegungen, dass reine *Einkommensverzichte* und *Arbeitszeitverzichte ohne Lohnausgleich* unterschiedliche Kriteriumskategorien darstellen, wurden durch die Skalenanalysen und Korrelationsmuster bestätigt. Die beiden Bereitschaftskategorien haben dabei einen mittleren positiven Zusammenhang ( $r = .33$ ), korrelieren jedoch jeweils deutlich höher positiv mit der entsprechenden Fremdeinschätzung. Die Korrelation der Fremdeinschätzungen untereinander fällt deutlich niedriger aus ( $r = .19$ ). Die Enge des Zusammenhangs wird demnach eher unterschätzt, wobei dies nicht direkt erfragt wurde. Wie zu erwarten, ist die Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* deutlich höher ausgeprägt als die Bereitschaft zum reinen *Einkommensverzicht*.

Die Untersuchung der **soziodemografischen Einflüsse** auf die Verzichtsbereitschaften erbrachte unter anderem, dass sich die Gewerkschaftszugehörigkeit mindernd auf den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* auswirkt, nicht jedoch auf einen reinen finanziellen Verzicht. Darüber hinaus machte es für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* einen Unterschied, ob Personen Kinder haben oder nicht: Der Alterseffekt, dass jüngere Berufstätige eine höhere Bereitschaft angeben, lässt sich dabei auf die Kinderlosigkeit zurückführen. Der Faktor *Familie* erweist sich demnach als Hindernis. Ein höheres Bildungsniveau erhöht beide Bereitschaften, vor allem aber die Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*. Das Einkommen spielt jeweils keine Rolle, so dass keineswegs zu folgern ist, dass wohlhabendere Personen zu einem Verzicht bereit sind. Zu bedenken ist jedoch, dass sich die Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit mit dem Bildungsniveau signifikant erhöht, und zwar um über zwei Stunden, wenn man mindestens Abitur hat. Insgesamt erwiesen sich die Einflüsse der demografischen und handlungsfeldspezifischen Personmerkmale als eher gering.

Für beide Kategorien von Verzichtsbereitschaften zeigt sich eine **klare Unterschätzung der Verzichtsbereitschaften der anderen Vollzeittätigen**. Dabei erweist sich diese Unterschätzung beim *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* als gravierender als beim *Einkommensverzicht*. Es konnte jedoch demonstriert werden, dass dies auch auf einen „Bodeneffekt“ zurück-

zuführen ist, da der Anteil an Personen, die insgesamt überhaupt keine Bereitschaft haben und die damit die Bereitschaft anderer nicht mehr unterschätzen können, für die *Verzichtsbereitschaft auf Einkommen* bei 27 Prozent liegt. Schließt man diese Befragten aus der Analyse aus, so zeigt sich die Unterschätzung der tatsächlichen Bereitschaft deutlich mit einem mittelstarken Effekt (vgl. Kap. 7.2.1).

Des Weiteren konnte für den eigeninteressebezogenen Anreiz „Freizeitgewinn“ eine klare Überschätzung seiner Wirkung auf die Bereitschaften anderer aufgezeigt werden. Statt eines monetären Anreizes, wie in den Studien von Miller und Ratner (1996), wurde hier der Freizeitgewinn als eigeninteressebezogener Anreiz betrachtet. Bei sich selbst erhöht sich die Bereitschaft zum *Verzicht auf 5 Prozent Einkommen* bei Vorhandensein des Anreizes Freizeitgewinn um den Faktor 3.25, bei anderen glaubt man, dass der Anreiz mit dem Faktor 4.06 zur Wirkung kommt. Die Bedeutung eines Eigeninteresses für soziales Handeln wird demnach überschätzt, was sich gut mit den Ergebnissen von Miller und Ratner (1996; 1998) deckt. Dabei konnte dies in dieser Studie nur anhand eines Beispielitems demonstriert werden. Für künftige Studien könnte diese Art indirekter paralleler Messung ausgeweitet werden, um die Befunde zu verfeinern. Wie würden sich andere Anreize auswirken, etwa freie Parkmöglichkeiten oder Gutscheine? Hätte eine eigene Betroffenheit in Form von Arbeitslosigkeit einen Einfluss auf die Urteile?

Auf **Ebene der erfragten Motive** zeigten sich im jeweiligen Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzungen entsprechend eindeutige Biases. Bei der Kontrastierungsfrage zur Dominanz von Eigeninteressen oder moralischen Motiven wurde deutlich, dass die Mehrheit der Befragten glaubt, bei anderen Vollzeitarbeitnehmern sei das Eigeninteresse entscheidungsbestimmend. Bei sich selbst hingegen berichtet die Mehrheit der Befragten von einer gleichrangigen Bedeutsamkeit beider Motivationen. Aber auch ein substanzieller Anteil der Befragten ( $N = 231$ ) gibt an, bei ihnen selbst dominiere Eigeninteresse. Im Prinzip liegen nur drei Kombinationen von Selbst- und Fremdeinschätzung vor: Eigeninteresse bei sich und anderen (EI/EI), beide Motive bei sich und Eigeninteresse bei anderen (M+EI/EI) und beide Motive bei sich und anderen (M+EI/M+EI).

Bei den **zielppluralistischen Variablen** konnten auf Mittelwertsebene besonders zwei klare Fehleinschätzungen ermittelt werden: Die Bedeutung *gemeinwohlorientierter Ziele* wird deutlich unterschätzt, die Wichtigkeit *karriereorientierter Ziele* hingegen überschätzt. Es entsteht demnach ein klares „Kippbild“ bei diesen beiden Motivgruppen. Dabei zeigt sich, dass Personen, die sich selbst als eigeninteressegesteuert bezeichnen, den *gemeinwohlorientierten Zielen* wie etwa Bürgerverantwortung oder Solidaritätsvorstellungen weniger Gewicht zuschreiben als Personen, die ein Wirken beider Motive bei sich annehmen. Bei der Fremdzuschreibung ist es die Gruppe, die auch anderen Menschen einen Motivpluralismus zugesteht, die höhere Werte

erreicht als die beiden anderen Gruppen, die von einer Dominanz des Eigeninteresses bei anderen ausgehen. Dabei übersteigt die Fremdeinschätzung der Gruppe M+EI/M+EI die Selbsteinschätzung der reinen EI/EI-Gruppe. Anders formuliert: Menschen, die vom Wirksamsein eines Motivmixes ausgehen, unterschätzen die Wirkung *gemeinwohlorientierter Motive* gegenüber ihrer eigenen tatsächlichen Ausprägung, überschätzen diese aber knapp gegenüber der tatsächlichen Bereitschaft von laut Selbstausskunft rein eigennutzorientierten Menschen.

Die Korrelationsmuster mit den vier zielpluralistischen Variablen unterscheiden sich für die beiden Verzichtskategorien: Eigeninteressebezogene Ziele spielen vornehmlich für den kombinierten *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* eine Rolle, bei dem de facto ein Zugewinn existiert. Das sich abbildende Fremdbild ist jedoch in jedem Falle „unrealistisch“. Interessant ist hier das differenzielle, doch schwache und daher nur bedingt interpretierbare korrelative Muster der Fremdeinschätzungen mit den beiden Bereitschaftskategorien: So zeichnet sich für den kombinierten Verzicht ab, dass er sich mit dem Bild eines karrieredominierten und wenig gemeinwohlinteresierten Menschen verbindet – ein offenbar desillusioniertes Fremdbild eines stilisierten *homo oeconomicus*. Dies zeigt sich für den reinen *Einkommensverzicht* nicht.

Auch wenn diese korrelativen Befunde keine Schlüsse auf Kausalwirkungen zulassen, könnte man auf die Idee kommen, dass die Befragten überkompensieren: Gerade weil sie vermuten, dass die Ziele entsprechend bei anderen ausgeprägt sind, erhöhen sie ihre Bereitschaft. Dann ist jedoch unklar, warum die Fremdeinschätzungen keinen entsprechenden Einfluss auf die Bereitschaft zum reinen *Einkommensverzicht* haben. In jedem Falle kann dieser Befund jedoch als Beleg für den „Mythos Eigeninteresse“ gewertet werden, weil die Zusammenhänge von den Befragten in Richtung einer Dominanz von eigennützigen Motiven fehleingeschätzt werden.

Insgesamt sind die Korrelationen der zielpluralistischen Variablen mit den Verzichtsbereitschaften gering, was nicht zuletzt auf die hohe Homogenität in diesen Urteilen (vgl. Tabelle B-30 im Anhang) – sowohl in der Selbst- als auch in der Fremdeinschätzung – zurückzuführen sein wird. Für diese hohe Einigkeit sind mehrere Erklärungsansätze denkbar:

- **Konzeptionelle bzw. reliabilitätsbezogene Schwächen:** Der erste Faktor hat sehr gute Reliabilitäten und ist mit vier Items gut besetzt. Die drei weiteren Faktoren bestehen nur aus jeweils zwei Items und besonders für den Faktor *familien-/finanzorientierte Ziele* ist die Reliabilität in Form der bivariaten Korrelation von  $r = .29$  gering. Eine feingliedrigere Messung mit mehr Zielbereichen könnte Abhilfe schaffen. Die qualitative Befragung liefert auch Hinweise zu weiteren Zielkategorien, die Aufnahme finden könnten. Beispielsweise ließen sich die Kategorien *Finanzen* und *berufliche Aussichten* ausdifferenzieren (vgl. Kap. 6.4.2).
- **Operationalisierung:** Denkbar wäre, dass es bei der Beantwortung der Items zu einem Zustimmungsbias gekommen ist (vgl. Bortz & Döring, 2002). Bis auf ein Item (bzgl. *Anerken-*

nung durch andere) erhalten alle Items überdurchschnittliche Zustimmung. Die Frage nach der Wichtigkeit könnte eine entsprechende Aufforderungscharakteristik implizieren. Hier wäre an alternative Operationalisierungen zu denken, z.B. ausbalancierte Schlüsselrichtungen, eine veränderte oder feinstufigere Antwortskala. Denkbar wäre auch ein anderes Format, etwa eine Sortieraufgabe.

- **Untersuchungstechnische Gründe:** Die Selbstselektion der Teilnehmer könnte zum homogenen Ergebnisbild beigetragen haben.

Ergänzend konnten Unterschiede zwischen **Berufsgruppen** gefunden werden, die bisherige Befunde (z.B. Frank, Gilovich & Regan, 1996; vgl. Kap. 2.1.1.4) unterstützen: Befragte wirtschaftsnaher Berufe (Wirtschaftswissenschaftler, kaufmännische Angestellte) zeichnen sich im Gegensatz zu „wirtschaftsfernen“ Berufen (Sozialwissenschaftler, Psychologen, Pflegeberufe, Geisteswissenschaftler, Lehrer) durch niedrigere Bereitschaftsmaße und tendenziell niedrigere *Gemeinwohl-Ziele* aus – sowohl in der Selbst- als auch Fremdwahrnehmung. Die Ergebnisse zum Anreiz „Freizeitgewinn“ sind zusätzlich erhellend: Die wirtschaftsfernen Berufsgruppen überschätzen die Wirkung des Anreizes auf das Handeln deutlich – auch deutlicher als die Gesamtstichprobe (4.76 gegenüber tatsächlich 2.53); es wird offenbar ein ausdrücklicher Kontrast zur „Gesellschaft“ erlebt. Die wirtschaftsnahen Berufe hingegen zeichnen sich dadurch aus, dass der Anreiz bei ihnen eine ebenso große bzw. sogar leicht größere Rolle spielt als sie es bei anderen erwarten (3.63 gegenüber tatsächlich 3.99). Ob nun durch Selbstselektion Menschen mit einem bestimmten Motivmuster die eine oder andere Ausbildung ergreifen oder die Ausbildung signifikanten Einfluss auf die Motive und Fremdbilder nimmt, kann hier nicht geklärt werden, da keine Langzeitdaten vorliegen. Vermutlich spielen sich beide Prozesse gegenseitig in die Hände.

### 8.3 Das Motivnetzwerk

Die zweite Untersuchungsfrage (vgl. Kapitel 5.3) bezieht sich auf das Bild des egoistischen Nutzenmaximierers: Kommt neben einem *homo oeconomicus* auch ein verantwortungsvoller und von Gerechtigkeitsaspekten motivierter Mensch zum Vorschein, so dass ein komplexeres Menschenbild entsteht? Und in welchem Ausmaß basiert Handeln nicht allein auf „rationalen Erwägungen“, sondern darüber hinaus auf Emotionen?

Insgesamt zeigen die vorliegenden Analysen, dass sich verantwortungs-, gemeinsinn- und eigennutzbezogene Variablen ergänzen. Ein **vielschichtiges Motivnetzwerk** erweist sich als bedeutsam für die Vorhersage der Verzichtsbereitschaften. Weder das Bild eines rein egoistischen Nutzenmaximierers noch eines ausschließlich moralischen Entscheiders kann die Befundlage angemessen erklären.

Dabei reihen sich die Befunde in eine Vielzahl von Replikationen ein, die mit der grundlegenden Modellheuristik in unterschiedlichen Bereichen bereits durchgeführt wurden (z.B. Ittner, 2001; Montada & Kals, 2000; Müller, 2002; Niegot, 2002; Russell, 2000). Ein weiterer Handlungsbereich, der spezifische Eigenheiten mit sich bringt, konnte somit sinnvoll erschlossen werden. Dies soll im Folgenden systematisch für die einzelnen Motivgruppen und anschließend für das gesamte Variablen-set dokumentiert werden (vgl. auch Tabelle 68).

### Die verantwortungs- und gemeinsinnbezogenen Skalen

Auf deskriptiver Ebene zeigte sich eine **Tendenz zur kognitiven und auch emotionalen Ablehnung eigener Verursacheranteile und Einflussmöglichkeiten**. Dies kann sowohl als Selbstschutzmechanismus verstanden werden als auch auf Reaktanzeffekte zurückzuführen sein. Zudem ist natürlich das Thema Arbeitslosigkeit tatsächlich so vielschichtig, dass selbst Experten angemessene Urteile schwer fallen. Ein Hinweis auf eventuelle Reaktanz bei den Skalen zur *Handlungsschuld* und *existenziellen Schuld* lässt sich aus einigen Kommentaren am Fragebogenende gewinnen, in denen mehrere Befragte anmerkten, dass sie kein schlechtes Gewissen empfänden, sondern andere Emotionen hätten.<sup>52</sup> Dies spricht dafür, die Operationalisierung dieser Skalen nochmals zu überdenken und eventuell mehr Variation in die Itemformulierungen einzubringen (vgl. auch Kap. 6.4.3.8). Der Begriff des „schlechten Gewissens“ könnte im Kontext des hochgradig komplexen Phänomens Arbeitslosigkeit zu schroff oder extrem wirken und daher zu einhelliger Zurückweisung führen.

Praxisrelevant ist zudem eine Differenzierung innerhalb der Skala *Einflussmöglichkeiten internal*: Für die Akteurgruppe der Arbeitnehmer wird ein über dem Skalenmittel von 3.5 liegender Mittelwert erreicht, wohingegen die Einflussoptionen der *Bürger* deutlich niedriger und noch unter dem Einfluss der Kategorie *ich selbst* liegen. Für das *Arbeitnehmerkollektiv* wird also durchaus eine hohe Möglichkeit der Einflussnahme auf die Arbeitslosigkeit gesehen – gegenüber den Optionen des einzelnen Bürgers ist man hingegen skeptisch.

Das Korrelationsmuster der verantwortungsbezogenen Skalen fügt sich zudem sinnvoll zu Studien zum **“Blaming-the-Victim”-Phänomen** (Furnham, 1998; Maes, 1998; Montada, 1998b) und zum Zusammenhang zwischen Hilfeleistung und Verursachungszuschreibung beim Opfer: Wer über untätige Arbeitslose empört ist und zudem bei ihnen verstärkt Verursacheranteile

---

<sup>52</sup> Z.B.: „Die Frage “Was empfinden Sie gegenüber Arbeitslosen“ setzt bei jeder Antwort ein “schlechtes Gewissen“ gegenüber Arbeitslosen voraus. Da ich dieses nicht habe, sondern Mitgefühl und Bedauern empfinde, trifft keine der Aussagen zu.“

Eine andere Person schrieb: „In diesem Fall musste ich alle Fragen verneinen, da ich kein schlechtes Gewissen gegenüber Arbeitslosen empfinde. Ein schlechtes Gewissen hätte ich, wenn ich die Arbeitslosigkeit z.B. eines Kollegen persönlich verschuldet hätte. Aber, dass ich Arbeit habe und andere nicht, erzeugt schon ein Gefühl von negativer Bevorteilung und Bedauern. Nur eben kein SCHLECHTES GEWISSEN oder Schuldgefühle. Ebenso ist mir sehr bewusst, wie gut es mir im Vergleich zu Arbeitslosen geht.“

sieht, der neigt zur *Abwehr der Norm zur Hilfeleistung*. „*Blaming the victim*“ ist ein Mechanismus zur Erhaltung des *Gerechte-Welt-Glaubens* (GWG; vgl. Maes, 1994). Insofern kann dieses Korrelationsmuster als Hinweis auf Selbstschutzmechanismen zum Erhalt des eigenen GWG (Lerner, 1980) gelesen werden, was zusätzlich durch die starke Ablehnung der *existenziellen Schuld bei unverdienter Arbeitslosigkeit* belegt wird (vgl. Schmitt, Montada & Dalbert, 1990).

Das emotionale Muster kombiniert korrelativ zudem *Empörung* über die Eigengruppe der Arbeitnehmer mit Schuldgefühlen gegenüber den „Opfern“ bzw. aufgrund eigener Unterlassungen. Die Schuldskalen korrelieren darüber hinaus negativ mit den beiden Verantwortungsabwehrmaßen. Dabei zeigt sich ähnlich wie auch bei Schmitt, Montada und Dalbert (1990), dass die Korrelationen der *Existenzielle-Schuld*-Skalen mit der Skala zur *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* negativer sind als mit der Skala *Ineffizienz der Maßnahme und des eigenen Beitrags*. Dies macht insofern Sinn, als der Verweis auf die Zuständigkeit anderer und die *Ineffizienz des eigenen Beitrags* das Eingeständnis einer rechtfertigungsbedürftigen Benachteiligung beinhalten.

Betrachtet man die **regressionsanalytischen Ergebnisse** separat für die verantwortungs- und gemeinsinnbezogenen Skalen, so ergab sich eine Varianzaufklärung von 26 Prozent für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* und 14 Prozent für den reinen *Einkommensverzicht*. Dabei ist für beide Verzichtsbereitschaftsformen ein ähnliches Prädiktorenset bedeutsam (vgl. Kap. 7.3.1.3). Der handlungsleitende **Einfluss von Emotionen** lässt sich ebenfalls empirisch untermauern, denn sowohl emotionale als auch kognitive Variablen sind von Bedeutung:

- Dabei steigen die Verzichtsbereitschaften, je höher die *internen Einflussmöglichkeiten* eingestuft werden. Es ist also wichtig, in welchem Maße man sich und Kollektiven, zu denen man gehört, die Fähigkeit und Möglichkeit zuspricht, Einfluss auf das Problem der Arbeitslosigkeit zu nehmen. Dabei ist es nicht wichtig, wie das *Problembewusstsein* ausgeprägt ist (die Varianz ist extrem niedrig) oder in welchem Maße interne *Verursachungszuschreibungen* vorgenommen werden.
- Interessant ist ein kleiner Unterschied zwischen den beiden Bereitschaftskategorien im Muster der Korrelationen mit den **Einfluss-Variablen**: Für die Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* ergibt sich nur für die Skala *internale Einflussmöglichkeiten* ein signifikanter Zusammenhang, für den *Einkommensverzicht* jedoch für alle. So lässt sich sagen, dass auch die externalen und arbeitgeberbezogenen Einflussmöglichkeiten für den *Einkommensverzicht* wichtig sind. Dies ist ein Hinweis darauf, dass für dieses Bereitschaftsmaß die Überzeugung wichtig ist, dass die Arbeitslosigkeit überhaupt und nur mit vereinten Kräften beeinflussbar ist (vgl. Montada & Kals, 2000). Entsprechend wird auch das Maß zu den Einflussoptionen der Arbeitgeber ein signifikanter Prädiktor in der Regression.

- Das Urteil zur *Ineffizienz Maßnahme/eigener Beitrag* erweist sich für beide Verzichtskategorien als wichtiger negativer Prädiktor. Auch die Kommentare der Befragten unterstützen die hohe Bedeutung der Überzeugung davon, dass diese Maßnahme überhaupt zum erhofften Ziel der Reduktion von Arbeitslosigkeit führt (z.B. Zitat: „Ich habe nicht das Vertrauen in die Regierung, dass sie dieses ‚Entgegenkommen‘ auch wirklich für diesen Zweck nutzen“). Es kann darüber diskutiert werden, inwiefern diese Variable tatsächlich einer Abwehr von Verantwortungsübernahme gleichkommt. Ein Hinweis, dass dies zutreffend ist, ist die deutlich negative Korrelation von  $r = -.40$  mit der Skala *Einflussmöglichkeiten internal* (dies ist die insgesamt höchste Korrelation für die Skala *Ineffizienz*).
- Von den vier Skalen, die mit der Emotion „Schuld“ assoziiert sind, qualifiziert sich für beide Verichtsmaße das gleiche Maß zur *existenziellen Schuld aufgrund der eigenen besseren Lage*, also das Maß, welches am präzisesten den Bedeutungskern der *existenziellen Schuld* trifft (vgl. Kap. 5.2.2). Es korrelieren aber alle Schuldmaße (mit einer Ausnahme) signifikant mit den Kriterien.
- Für die *Empörungsskalen* als emotionales Pendant von Verantwortungszuschreibungen zeigen sich differenzielle Befunde je nach betroffener Akteurgruppe: Die *Empörung über Arbeitslose* ist jedoch die einzige Empörungsklasse, die einen negativen Zusammenhang aufweist – und dies auch nur für die Skala zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*. Für diesen Verzicht gilt, dass *Empörung über Arbeitslose* hemmend auf die Bereitschaft wirkt. Die *Empörung über die Gewerkschaften* erweist sich für den *Einkommensverzicht* als positiver Prädiktor, sie mobilisiert. Dies ist ein Hinweis darauf, dass es für die Einschätzung der Wirkung der Emotion *Empörung* wesentlich ist, das Objekt dieser *Empörung* genau zu kennen. Die Korrelationsmatrix zeigt zudem, dass *Empörung* über die „Eigengruppe“ Arbeitnehmer mit beiden Bereitschaftsmaßen positiv korreliert. Je mehr man sich über das Verhalten einer Akteurgruppe empört, zu der man selbst gehört, desto größer **beide** Bereitschaften.

Bezüglich der **internen Modellstrukturen** sei auf einige Befunde Bezug genommen: Die Möglichkeit, einen Beitrag zum Abbau zu leisten, ist eine *Voraussetzung* für die Zuschreibung von Verantwortlichkeit, so Montada (1994a, S. 80). Es wurden in dieser Studie nun Verursachungszuschreibungen und Einflussmöglichkeiten erhoben – nicht jedoch separierend *Verantwortungszuschreibungen* für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Diese Entscheidung beruht darauf, dass sich in verschiedenen Studien gezeigt hat, dass die Kontrollzuschreibungen die Verantwortungszuschreibungen aus den Analysen verdrängen (z.B. Ittner, 2001). Die Korrelationsmuster in dieser Studie unterstützen die Interpretation, dass im Urteil über die Einflussoptionen auch eine Verantwortungszuschreibung enthalten ist, und zwar in dem Sinne, dass wer etwas tun *kann*, dies auch tun *soll*. Die Verursachungszuschreibungen erweisen sich mit Ausnahme des



*Verursacheranteils Institutionen* – welcher als Suppressorvariable auftritt (vgl. Kap. 7.3.1.3) – nicht als bedeutsame Prädiktoren. Es ist demnach *nicht* bedeutsam, bei welchen Akteuren Verursacheranteile gesehen werden. Vermutlich ist das Problem in der öffentlichen Wahrnehmung so eklatant und vielschichtig, dass es nicht von Bedeutung ist, wer es verursacht hat, sondern wer etwas gegen den Missstand tun kann. Dafür spricht auch, dass das *Problembewusstsein* in keiner Analyse bedeutsam wird. Diese Skala erwies sich jedoch auch skalenanalytisch nicht als angemessen reliabel (s. Kap. 6.4.3.2). Bei dieser Skala wie auch bei den Variablen zur Verursachungszuschreibung ist zudem die Varianz eher gering. Womöglich ließen sich durch eine andere Operationalisierung Urteile mit mehr Varianz erwirken. Die Befragten neigen zu einhellig hohen Zuschreibungen auf Institutionen und die zusätzlich frei eingefügten Verursacheraspekte betreffen vor allem abstrakte Einflüsse wie Globalisierung, Weltwirtschaft oder andere Institutionen (Arbeitsämter usw.).

### Die eigeninteressebezogenen Skalen

Auffällig ist, dass die Valenzen, Folgen und die multiplikativen Erwartungs-Wert-Variablen zumeist im mittleren Rahmen positiv – oder aber gar nicht – miteinander korrelieren. Eine **Ausnahme bildet die Kategorie *beruflicher/gesellschaftlicher Erfolg***: Je wichtiger der berufliche Erfolg, desto negativer werden die Folgen des *Arbeitszeit- und Einkommensverzichtes* für diesen Bereich beurteilt. Dies entspricht den Befunden von Schimany (1991), der als wichtige Barriere für eine Teilzeitstelle die Befürchtung benennt, dass ein beruflicher Aufstieg dann nicht mehr möglich sei (vgl. auch Bielinski, Bosch & Wagner, 2002; Bielinski & Strümpel, 1988). Auch die Ergebnisse der offenen Befragung lassen sich hier zur Untermauerung heranziehen (vgl. Kap. 6.4.2).

Für das **Erwartungs-Wert-Modell nach Vroom (1964)** konnte in dieser Studie wenig Unterstützung gefunden werden. Hierin ist die vorliegende Befundlage der von Schmal (1997) und auch anderer Autoren (z.B. Blickle, 1999) sehr ähnlich. Auch bei Schmal (1997) erwiesen sich die Produktterme aus Folgeerwartungen und Valenzen nicht als bedeutsame Prädiktoren. Er verweist mit der Frage nach der Konstruktvalidität auf eine wichtige Erklärungshypothese für diesen Befund: Ist das Zielmerkmal hinreichend präzise erfasst worden oder liegen Antworttendenzen vor? Von einer Wirkung *sozialer Erwünschtheit* kann nicht ausgegangen werden, da diese kontrolliert wurde und kaum Korrelationen mit den vorliegenden Variablen aufweist. Jedoch gibt es zahlreiche mögliche Verfälschungseffekte. Verwiesen sei auf die sogenannten *Halo- und Dominanzeffekte*<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> Der *Halo-Effekt* ist die Tendenz, aufgrund einer einzelnen oder einiger weniger Eigenschaften eine Person/ein Objekt insgesamt positiv oder negativ zu bewerten (Thomas, 1991).

Klauer (1989) fand hierzu, dass in Produktsummenmodellen der *Halo-Fehler* in die Instrumentalitätserwartung einfließt. Das hieße, dass in jede Instrumentalitätserwartung eine Valenzgröße als systematische Fehlerquelle einginge. Dies könnte das Ergebnismuster erklären: In der Folgeerwartung ist die Valenz (teilweise) enthalten. Grund hierfür könnte die Überforderung der kognitiven Kapazitäten der Befragten sein, denen der interne *Trade-Off* nicht gelingt. Wenn dies so wäre, sollte es positive Korrelationen zwischen Folgen und Valenzen geben. Dies ist – wie in Kapitel 7.3.2.3 beschrieben – mit einer wichtigen Ausnahme der Fall: die *Valenz des beruflichen Erfolgs* und die entsprechende *Folgeerwartung* korrelieren signifikant negativ (s. Tabelle B-34 im Anhang). Es ist unter der Prämisse, dass die Differenzierung den Befragten nicht gelingt, prinzipiell ebenso möglich, dass in Valenzwerte Instrumentalitätserwartungen eingehen. Da die Folgeerwartungen im Fragebogen als erstes beurteilt werden, wird angenommen, dass die Zusammenhänge der *Folgeerwartungen* mit dem *Teilzeitwunsch* größer sind als die zwischen den *Valenzen* und dem *Teilzeitwunsch*. Auch dies ist mit Ausnahme des Bereiches *beruflicher/gesellschaftlicher Erfolg* der Fall. Dies spricht insgesamt dafür, dass das Erwartungs-Wert-Modell ein zu „rationales“ Menschenbild unterstellt, da angenommen wird, Erwartung und Wert würden voll elaboriert und miteinander in einer multiplikativen Weise integriert (Heckhausen, 1989).

Für die regressionsanalytische Vorhersage zeigte sich, dass die **eigennutzbezogenen Variablen unterschiedliches Gewicht für die Bereitschaftskategorien** haben. Für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* erweisen sie sich als gewichtige Prädiktoren ( $R^2 = .37$ ), während sie für den reinen *Einkommensverzicht* mit vier Prozent Varianzaufklärung eine verschwindend geringe Rolle spielen. Hier greifen eher die verantwortungsbezogenen Prädiktoren. Als einzige Valenzvariable erweist sich für beide Bereitschaftsmaße die *Valenz des beruflichen und gesellschaftlichen Erfolgs* als Barriere.

Ebenso fand sich für beide Maße eine der **Angstvariablen** als jeweils schwacher Prädiktor: die *Angst vor Arbeitslosigkeit im Bekanntenkreis*. Dabei korreliert sie bivariat nur sehr gering mit den Kriterien; dies spricht wiederum für einen Supressoreffekt. Interessant ist, dass die *Angst vor eigener oder familiärer Arbeitslosigkeit*, die als deutlichster Eigennutzbeleg gewertet werden kann, von einer Signifikanz weit entfernt ist. Es lässt sich demnach schlussfolgern, dass die Emotion Angst für die Verzichte keine bedeutsame Rolle spielt. Dabei macht es auch keinen Unterschied, ob man selbst bereits einmal arbeitslos war.

Der *Teilzeitwunsch* erweist sich für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* als besonders starker Prädiktor (er bindet 25 Prozent der Varianz). Die Überlegung, dass der *Teilzeitwunsch* als Mediatorvariable zwischen den Valenzen/Folgeerwartungen und der Verzichtsbereitschaft fungieren könnte, wurde jedoch nur teilweise bestätigt. Denn lediglich 18 Prozent der Varianz

im *Teilzeitwunsch* konnte durch die Folgewerwartungen und Valenzen aufgeklärt werden. Dies deckt sich nicht mit den Ergebnissen der Studie von Schmal (1997), wo sich – bei gleicher Operationalisierung des Kriteriums *Teilzeitwunsch* – diese Variablen als stärkere Prädiktoren erwiesen (mindestens 34 Prozent Varianzaufklärung). Auffällig, aber in Einklang mit anderen Forschungsbefunden ist, dass die Variablen zum Lebensbereich *Familie* keine Signifikanz erlangen. Auch Bielinski et al. (2002) stellten in ihrer europäischen Studie fest: „Die Teilzeitwünsche der Vollzeitbeschäftigten sind tendenziell weniger durch unabweisbare Verpflichtungen geprägt; vielmehr erstreben sie höhere individuelle Lebensqualität.“ (S. 88). Für die eher geringe Varianzaufklärung in der eigenen Studie lassen sich mehrere Gründe denken:

- **Operationalisierung:** Die Valenzen und Folgewerwartungen wurden für eine politische Maßnahme *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* erhoben und genaugenommen nicht im Hinblick auf einen *Teilzeitwunsch*. Dieser wurde an anderer Stelle erhoben. Im Vergleich zu Schmal (1997) wurden die Lebensbereiche auch mit weniger Items erfasst und so liegt eine sparsamere Skalenbildung vor; dies ist eine Differenz, die zum unterschiedlichen Ausmaß der aufgeklärten Varianz beitragen kann. Denkbar wäre auch, dass eventuell die Rangfolge bestimmter Valenzen und auch Instrumentalitäten bedeutsam sein und Differenzen im *Teilzeitwunsch* erklären könnte, die eine gleichförmige skalierte Zustimmung nicht offenbart. Womöglich wird auch direkt an halbe Stellen gedacht und nicht an ein geringeres Ausmaß der Arbeitszeitreduktion, so dass eine geringe Entsprechung vorliegt.
- **Auslassungen:** Womöglich wurden einige Ursachen für einen *Teilzeitwunsch* in der Lebensbereichliste nicht erhoben. Ein Hinweis darauf ist, dass sich bei Schmal (1997) eine Instrumentalitätserwartung für eine Kategorie als bedeutsam erwiesen hat, die in dieser Studie nicht enthalten war: der Bereich *Prosozialität* als Folge für die soziale und gesellschaftliche Entwicklung. Dass dies ein wichtiger Aspekt ist, lässt sich durch die positive Korrelation des *Teilzeitwunsches* mit den *Einflussmöglichkeiten internal* ( $r = .27$ ) sowie durch die negative Korrelation zu  $r = -.23$  mit der *Ineffizienzvariable* stützen.
- Denkbar ist auch, dass die Instrumentalität für bestimmte Lebensbereiche gar nicht die entscheidende Rolle für das Ausmaß des Teilzeitwunsches spielt, sondern bestimmte **globalere Werte**. Zum einen lässt sich natürlich an die *Berufsorientierungen* denken (vgl. Kap. 8.5), die eine wichtige Rolle spielen. Zum anderen lässt sich über das Phänomen spekulieren, dass der Wert der eigenen Lebenszeit an sich und die autonome Bestimmung über sie immer wichtiger werden. So findet sich in der Literatur etwa der Begriff der „*Zeitpioniere*“ (Hörnig, Gerhardt & Michailow, 1990), die versuchen, ihre persönlichen Arbeitszeiten zu flexibilisieren und auf Distanz zu bisherigen Mustern der Arbeitsgesellschaft zu gehen. Für diese Personen ist die Verfügung über mehr Zeit „intrinsic“

motiviert; die Zeit ist ein Wert an sich. Die zu beobachtende „Gleichgewichtsethik“, von der z.B. Klipstein und Strümpel bereits 1984 sprechen, könnte sich in der Absenz klarer Instrumentalitätswirkungen spiegeln. Zur Eruierung dieser Frage sind weitere Studien notwendig, die dem Faktor „Zeit“ mehr Aufmerksamkeit schenken.

## Gemeinsinn und Eigennutz

Nachdem nun die Ergebnisse für die beiden Motivgruppen separat betrachtet wurden, soll auf ihr gemeinsames Wirken eingegangen werden. Auf korrelativer Ebene zeigte sich, dass die beiden Prädiktorgruppen in ein **differenziertes Zusammenhangsgefüge** eingebettet sind.

Bei den **Angstskalen** erhielt die Skala *Angst vor sozialem Unfrieden* einen deutlich höheren Zustimmungswert als die beiden Skalen mit Fokus auf einen engeren sozialen Rahmen. Anhand der Interkorrelationen zeigte sich, dass die Angstskalen relativ schwach mit den vorliegenden Skalen der Folgeerwartungen und Valenzen unterschiedlicher Lebensbereiche korrelieren. Die gemeinsamen Analysen zeigen, dass sich die Angstvariablen nicht als rein eigennutzbezogene Prädiktoren betrachten lassen: Ihre positiven Korrelationen mit den integrierten moralbezogenen Skalen, vor allem den Schuldskalen, weisen auf weitere Facetten hin, so etwa eine Sorge um die Gesellschaft und andere Mitmenschen.

Eine Verschränkung beider Variablengruppen zeigt sich auch in den durchweg positiven signifikanten **Korrelationen zwischen den Folgeerwartungen für alle Bereiche und den internalen Einflussmöglichkeiten**. Ebenso korreliert der *Teilzeitwunsch* positiv mit den *internalen Einflussmöglichkeiten* zu  $r = .27$ , zugleich negativ zu  $r = -.23$  mit der *Ineffizienzvariable* (s.o.). Dies kann als Zeichen dafür gedeutet werden, dass Überzeugungen über die positiven gesellschaftlichen Folgen von Arbeitszeitverkürzungen für den *Teilzeitwunsch* mit ausschlaggebend sind. Wer von *internalen Einflussmöglichkeiten* überzeugt ist, der wertet auch die Folgeerwartungen für andere Lebensbereiche positiv – dies gilt auch für die Folgen im Bereich *beruflicher/gesellschaftlicher Erfolg*. Wer meint, man selbst bzw. das Kollektiv, dem man angehört, könne Einfluss auf die Arbeitslosigkeit nehmen, geht zugleich von positiven Folgen auch im beruflichen Bereich aus. Die Rolle der Überzeugung über die gesellschaftlichen Folgen einer Arbeitszeitverkürzung sollte in künftigen Studien daher genauer erforscht werden. Dabei ließe sich beispielsweise an ein experimentelles Design denken, das über das Lesen unterschiedlich gestalteter Texte das Ausmaß der *Ineffizienzwahrnehmung* variiert, um den kausalen Einfluss dieser Variable besser einschätzen zu können.

Bei den **gemeinsamen Regressionsanalysen** zeigten sich für beide Verzichtsbereitschaften unterschiedliche Bilder. Die beiden Kriterienklassen erwiesen sich als unterschiedlich gut vorhersagbar durch die Variablensets:

- Die Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* lässt sich sehr gut mit der Kombination der stärksten Prädiktoren vorhersagen (vgl. Tabelle 33). Die dominanten Variablen der Einzelanalysen bleiben auch in der gemeinsamen Analyse bestimmend, doch erweisen sich hier die eigeninteressebezogenen Skalen als dominanter.
- Für den *Einkommensverzicht* qualifizieren sich hingegen mit einer Ausnahme (Valenz *beruflicher/gesellschaftlicher Erfolg*) nur verantwortungs- und gemeinsinnorientierte Variablen, wobei die Varianzaufklärung bei 15 Prozent verbleibt.

Der **Zielpluralismus** lässt sich nur bedingt abbilden. Bedingungsanalytisch können sich allein für den *Einkommensverzicht* zwei Variablen qualifizieren, die zusätzliche drei Prozent der Varianz aufklären: die *gemeinwohlorientierten Ziele* als positiver und die *privaten eigeninteressebezogenen Ziele* als negativer Prädiktor. Zumindest ansatzweise zeigt sich hier der Pluralismus unterschiedlicher Ziele, die für eine einzelne Entscheidung Bedeutung haben können. Auf die (messtheoretischen) Schwächen der Zielkategorien wurde bereits bei der ersten Forschungsfrage eingegangen (Kap. 8.2).

Aufgrund der Befunde zu den zentralen Prädiktoren für die Verzichtsbereitschaften lässt sich schließen, dass beide Kategorien unterschiedlich bedingt und damit unterschiedlich zu behandeln sind. Verschiedene Handlungskategorien sollten systematisch unterschieden werden. Dabei verläuft die Differenzierung hier anhand der Existenz oder Absenz eines Freizeitgewinns. Kombinierte *Arbeitszeit- und Einkommensverzichte* sind demnach durch ein anderes Motivset bedingt als reine *Einkommensverzichte*.

### Die Zwischenkriterien

Die drei erhobenen Zwischenkriterien (*Gerechtigkeit* und *Nützlichkeit* der Maßnahme, *Einklang mit den persönlichen Interessen*) waren **überdurchschnittlich ausgeprägt**. Es zeigte sich: Wenn die Befragten die Maßnahme als gerecht bewerten, so werten sie sie zugleich als nützlich. Hier muss jedoch bedacht werden, dass diese beiden Einschätzungen direkt nacheinander erfragt wurden, so dass es zu einem artifiziell hohen Zusammenhang gekommen sein könnte. Inwieweit demnach ein untersuchungstechnisch bedingtes Ergebnis vorliegt, muss in weiteren Studien geprüft werden, die diese Urteile deutlicher trennen, z.B., indem im Fragebogen ein größerer Abstand zwischen den beiden Wertungen gesetzt wird. In der vorliegenden Studie wurde das Nützlichkeitsmaß aufgrund dieser Ergebnislage nicht weiter behandelt.

Das Gerechtigkeitsurteil korreliert desgleichen bivariat hoch mit der Wertung zum *Einklang mit den persönlichen Interessen*. So sieht es scheinbar so aus, als ob in starkem Ausmaße das, was gerecht ist, auch als in *Einklang mit den persönlichen Interessen* betrachtet wird und andersherum.

Für alle Zwischenkriterien liegen darüber hinaus **positive Korrelationen mit den *internalen Einflussmöglichkeiten*** und **negative mit den beiden Skalen zur Verantwortungsabwehr** vor. Wie hier Kausalwirkungen angelegt sind, lässt sich nicht mit Bestimmtheit sagen: Sehen Menschen aufgrund der wahrgenommenen *Ineffizienz* einen Widerspruch zu den eigenen Interessen? – Dann ist ein Gerechtigkeitsaspekt im Eigeninteresse-Urteil enthalten. Oder wird aufgrund des geringen wahrgenommenen persönlichen Nutzens nachgeschoben argumentiert, dass die Maßnahme ineffizient sei? Dass die einschränkenden Maßnahmen auch als wirkungsvolle Handlungsmöglichkeiten gesehen werden, hängt demnach mit dem Gerechtigkeitsurteil stark zusammen. Auch in anderen Studien konnte belegt werden, dass die Effizienz ein entscheidendes Argument für die Gerechtigkeit ist (Kals, Ittner & Montada, 2001).

Eine gemeinsame Regressionsanalyse der Zwischenkriterien mit den weiteren Modellvariablen zeigte für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*, dass sich die Eigeninteressebewertung sowie die Gerechtigkeitseinschätzung auf den ersten beiden Positionen qualifizieren. Für den *Einkommensverzicht* erreicht hingegen nur die Gerechtigkeitsbewertung an fünfter Position Signifikanz. Dies zeigt zum einen, dass durchaus unterschiedliche Sachverhalte bewertet werden und deutet zum anderen bereits darauf hin, dass die Gerechtigkeitsbewertung nicht auf Eigeninteressen reduzierbar ist. Die **These des maskierten Eigennutzes** fand in dieser Untersuchung in einer moderierten Regressionsanalyse tatsächlich keine Bestätigung. Stattdessen ist von zwei additiven Haupteffekten auszugehen. Dies deckt sich mit den Befundlinien anderer Autoren (z.B. Ittner, 2001).

Darüber hinaus ließen sich klare Belege für **Mediatorwirkungen** der als Zwischenkriterien konzipierten Einzelmaße finden. Dies wird im Folgenden illustriert: Die Analysen konnten stützen, dass das *Gerechtigkeitsurteil* den Einfluss der *internalen Einflussmöglichkeiten* und (*In-*)*Effizienzüberzeugungen* auf die Verzichtsbereitschaften teilweise mediiert. Dass *internale* und *externale Einflussmöglichkeiten* das Gerechtigkeitsurteil vorhersagen können, stützt den Befund, dass eine generalisierte Überzeugung über die prinzipielle Beeinflussbarkeit des Sachverhalts für ein Gerechtigkeitsurteil wichtig ist (s.o.; vgl. Montada & Kals, 2000).

Dabei ist zusätzlich davon auszugehen, dass bestimmte gerechtigkeitsrelevante Kosten-Nutzen-Überlegungen in das *Gerechtigkeitsmaß* Eingang finden, denn etwa der *Teilzeitwunsch* erweist sich ebenfalls als signifikanter Prädiktor. Dies lässt sich im Sinne der Austauschgerechtigkeit interpretieren: Ein Prozess des Gebens und Nehmens wird als gerecht empfunden. Man ist bereit, etwas abzugeben – wofür die verantwortungsbezogenen Prädiktoren wichtig sind; es erscheint deshalb gerecht, eine Gegenleistung dafür zu erhalten: Freizeit zu gewinnen bzw. dem *Teilzeitwunsch* zu entsprechen.

Für die Variable *Einklang mit den persönlichen Interessen* erweisen sich die eigennutzbezogenen Variablen als stärkere Prädiktoren. Jedoch ist dieses Urteil kein reiner Eigennutzindikator, da es sich beispielsweise – wenn auch gering – zur Vorhersage des *Einkommensverzichtes* eignet, bei dem sich kein unmittelbarer Gewinn für die Verzichtenden erschließt. Zudem zeigen die Mediatoranalysen, dass sich die *internalen Einflussmöglichkeiten* auch hier als Prädiktor qualifizieren. Für beide Zwischenkriterien tritt des Weiteren die *existenzielle Schuld aufgrund besserer Lage* als Prädiktor in die Regressionsgleichung ein. Die „persönlichen Interessen“ können mithin auch gemeinsinnige Motive umfassen.

Mit diesen globalen Zwischenkriterien zeigt sich, dass diese nicht leichtfertig in die eine oder andere Richtung interpretiert werden können, ohne die genaueren zugrundeliegenden Korrelationsmuster einzubinden. Eine gewisse Konfundierung von moralbezogenen und eigennützigen Motiven ist offenbar. Daher ist es wichtig, **neben Globalmaßen differenzierte Indikatoren zu erheben**. Für weitere Studien wäre etwa eine spezifischere Erfassung unterschiedlicher Gerechtigkeitsprinzipien weiterführend oder eine Einschätzung verschiedener Argumente, warum eine Maßnahme als gerecht oder in Einklang mit den persönlichen Interessen stehend erscheint.

### Die Rolle der Fremdzuschreibungen

Als ein weiteres wichtiges Moment, das für die eigene Verzichtsbereitschaft von Belang ist, erweisen sich die Erwartungen darüber, wie sich die anderen Vollzeitmitarbeiter verhalten werden. Im Regressionsmodell qualifizieren sich die Fremdzuschreibungen als wichtigste Prädiktoren im Kanon der bereits dargestellten Motive. Dabei leistet die Fremdeinschätzung des *Arbeitszeit- und Einkommensverzichtes* eine zusätzliche Varianzaufklärung von acht Prozent, während die Fremdeinschätzung beim reinen *Einkommensverzicht* zusätzliche 25 Prozent bindet. Die Fremdzuschreibung der jeweils anderen Bereitschaftsvariable erweist sich für die Kriterien als **nicht** bedeutsam, so dass hier von differenzierten Urteilen auszugehen ist.

Ein **Rückschluss auf Kausalitätsbeziehungen** ist jedoch nur unter Vorbehalt möglich. In der Studie wurde ein möglicher Reihenfolgeeffekt der Beantwortung von Selbst- und Fremdzuschreibungen kontrolliert (vgl. Kap. 7.2.1). Es zeigte sich diesbezüglich für den *Einkommensverzicht*, dass die Fremdeinschätzung ein leicht größeres Gewicht und Varianzaufklärungspotenzial hat, wenn sie der Selbsteinschätzung vorausgeht, als wenn sie ihr folgt. Dies ist angesichts des kleinen Effektes kein Beleg für eine kausale Wirkung, steht jedoch zumindest in Einklang mit der Hypothese eines gegenseitigen Beeinflussungsprozesses. Eine Betrachtung der Partialkorrelationen ergab zudem, dass der Zusammenhang zwischen den Modellvariablen und der Fremdeinschätzung offenbar zu einem Großteil auf den Zusammenhang mit den Selbsteinschätzungen zurückzuführen ist. Diese „konfundierte Varianz“ ist jedoch keineswegs als irrele-

vant zu betrachten. Zudem sinken auch die Korrelationen zwischen der Selbsteinschätzung und den Modellvariablen, wenn man die Fremdeinschätzungen auspartialisiert. Demnach haben die Fremdeinschätzungen auch einen gewissen Einfluss auf diese Zusammenhänge. Letztlich ist von einer engen Verzahnung beider Urteile auszugehen.

Die Fremdzuschreibungen wurden auch im Kontext der **Motivkonstellationen zur Dominanz von Eigeninteressen oder moralischen Motiven** betrachtet. Für die drei dominanten Gruppen ließ sich zeigen, dass Menschen, die sich selbst als eigennutzdominiert betrachten, geringere Zusammenhänge zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung aufweisen als Menschen, die ein *motivpluralistisches Selbstbild* haben. Dies zeigte sich auch in den Regressionen zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht*, wo sich die Fremdeinschätzung für die „eigennutzdominierten“ Personen nur auf dem dritten Rang – hinter zwei Eigeninteresse-Indikatoren – qualifizieren kann. Auf die Höhe der Erwartung nehmen diese Motivkonstellationen demnach keinen Einfluss (vgl. Kap. 7.2.3), jedoch auf die Enge des Zusammenhangs zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung: Bei Personen, die sich selbst als *homo oeconomicus* betrachten, hat die Fremdeinschätzung weniger Gewicht. Anders formuliert: Die soziale Dimension des Verzichts und der soziale Vergleich spielen für eigennutzdominierte Personen eine untergeordnete Rolle; für sie sind die eigenen Vorteile von höherer Wichtigkeit als das, was andere Menschen tun. Natürlich ist diese Interpretation weitreichend und weitere Studien müssten hier Klärung erbringen. Die Befunde fügen sich jedoch sehr gut zu den Ausführungen etwa von Gigerenzer und McElreath (2003), die – leicht polemisierend – einen Zusammenhang zwischen Theorien rationaler Wahl und *Autismus* im Sinne einer Ignoranz sozialer Einflüsse sehen. Dies würde sich hier auf personenspezifischer Ebene widerspiegeln.

Kann man nun schlussfolgern, dass der *Einkommensverzicht* in besonderer Weise durch die Fremdeinschätzungen, während die Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* deutlicher durch multiple Motive bestimmt ist? **Sind die Fremdeinschätzungen im Verhältnis gewichtiger, wenn es keinen „Gewinn“ (z.B. an Freizeit) bei einem Verzicht gibt?** – In gewissem Sinne ja. Denn beispielsweise bleibt bei Hinzunahme des Zwischenkriteriums *Einklang mit persönlichen Interessen* beim *Einkommensverzicht* die Fremdzuschreibung klar wichtigster Prädiktor, wohingegen dies beim *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* nicht der Fall ist.

Hier muss jedoch auf einen wichtigen **methodischen Aspekt** aufmerksam gemacht werden: Die Varianzaufklärung der integrierten Modellvariablen ohne die Fremdeinschätzung ist für den *Einkommensverzicht* deutlich geringer und liegt bei 18 Prozent. Wie lässt sich dies erklären? Auch hier kommen mehrere potenzielle Ursachen in Betracht:

- Zum einen fand sich in den Daten ein eindeutiger **Bodeneffekt mit sehr geringer Varianz** im Kriterium ( $SD = .88$ ). Da die Varianz so viel geringer ist als beim *Arbeitszeit- und*



*Einkommensverzicht* ( $SD = 1.50$ ), lässt sich entsprechend auch nur weniger Varianz aufklären. Hier könnten sich Überlegungen über eine geeignetere Operationalisierung anschließen. So müssten die erfragten *Einkommensverzichte* eventuell in den unteren Prozentbereichen differenzierter erfasst werden. Auch könnte nach Summen statt nach Prozenten gefragt werden, um auf diese Weise mehr Varianz zu erzeugen.

- Zum anderen ließe sich überlegen, dass die Messung der einzelnen **Urteile mit Bezug zum *Einkommensverzicht* eigenständiger** gestaltet werden müsste. Der Fragebogen hat bei manchen Urteilen nicht exakt unterschieden, ob Bezug zum *Einkommensverzicht* oder *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* genommen wird. Die meisten Skalen sollten gleichermaßen auf beide Maße anwendbar sein, jedoch gilt dies nicht für alle. So wird das *Gerechtigkeits-* und *Nützlichkeitsurteil* nicht doppelt erfragt, was jedoch wichtig sein könnte. Auch einige Anmerkungen am Fragebogenende deuten auf diese Schwierigkeit hin: „Die Abgrenzung zum Einkommensverzicht und der verringerten Arbeitszeit ist nicht immer gegeben. Bei einigen wenigen Fragen ist nur von Lohnverzicht die Rede.“ Hier müssten Überlegungen zum Untersuchungsdesign anschließen. Eine Dopplung der Fragen scheint nicht angeraten, da sich anhand der Kommentare zeigt, dass Doppelurteile über einen Sachverhalt unter zwei Perspektiven als ermüdend und motivationsmindernd erlebt werden.

## 8.4 Das Trittbrettfahrerdilemma

Die dritte forschungsleitende Fragestellung (vgl. Kap. 5.3) fokussierte als potenzielle Barriere das Trittbrettfahrer-Phänomen: **Welche spezifische Rolle spielt es in diesem Handlungsfeld? Demotiviert ungestraftes Trittbrettfahren diejenigen, die engagementbereit sind? Welche korrespondierenden Emotionen und Handlungstendenzen löst die Wahrnehmung von Trittbrettfahrern aus?**

Insgesamt können zahlreiche Bezüge der in den Trittbrettfahrerszenarien gemessenen Variablen (vgl. Tabelle 68) zu den Kriterienmaßen und den weiteren Modellvariablen hergestellt werden. Festhalten lässt sich hierbei, dass die dilemmabezogenen Skalen in den Regressionsanalysen eine Varianzaufklärung von  $R^2 = .30$  erreichen.

### Gerechtigkeitsdilemmata

Auf deskriptiver Ebene offenbarte sich ein scheinbares Paradoxon: Eine gesetzliche Regelung wird im Vergleich zum Appell sowohl als gerechter als auch als ungerechter empfunden. Dies lässt sich als Hinweis auf das Vorliegen einer Dilemmasituation (vgl. Montada, 2002; Montada & Kals, 2001) interpretieren: Bestimmte Aspekte lassen ein Gesetz gerechter als einen Appell erscheinen, andere Aspekte hingegen lassen es ungerechter wirken – es liegt ein **Gerechtigkeitsdilemma** vor. Interessant ist hierbei zudem, dass Personen mit hoher und geringer Verzichtsbereitschaft unterschiedlich urteilen: Für wenig Verzichtsbereite fällt die Ungerechtigkeitswertung deutlich höher aus als die Gerechtigkeitswertung. Für die stark Verzichtsbereiten

wird der Mittelwertsunterschied hingegen nicht signifikant. Das heißt mit anderen Worten: Verzichtsbereite befinden sich scheinbar tiefer im Gerechtigkeitsdilemma; sie finden hinsichtlich der erfragten Aspekte eine gesetzliche Regelung im Mittel gleichermaßen als gerechter und ungerechter als einen Appell. Aus den vorliegenden Werten lässt sich keine Präferenz einer Maßnahmenform ableiten. Zudem zeigte sich auf korrelativer Ebene folgender Zusammenhang: Je stärker man zustimmt, dass der Verzicht *ungerechte Kosten-Nutzen-Verteilungen* nach sich zieht, desto gerechter wird ein Gesetz gegenüber einem Appell eingeschätzt, denn – so die Schlussfolgerung – es beseitigt derartige ungleiche Verteilungsmuster. Dies steht in Einklang mit den Befunden und Schlussfolgerungen von Montada und Kals (1995) zu Gerechtigkeitsbewertungen von Umweltschutzpolitiken.

### Weitere bedeutsame Gerechtigkeitsurteile

Eine aussagekräftige Differenzierung ist die **Konzeptionierung der Entscheidungssituation als gerechtigkeitsrelevant**. Dabei zeigten sich in den drei gerechtigkeitsbezogenen Urteilen des Trittbrettfahrerdilemmas deutliche Mittelwertsunterschiede zwischen Personen, die eine Gerechtigkeitsrelevanz wahrnehmen, und Personen, die diese nicht sehen (vgl. Kap. 7.4.1). Des Weiteren ließen sich Hinweise darauf gewinnen, dass Menschen, die ein Gerechtigkeitsproblem betroffen sehen, *homogener* in ihrer Ungerechtigkeitswahrnehmung sind. Dies lässt sich auch mit Befunden in Einklang bringen, die aufzeigen, wie wichtig die Wahrnehmung der Gesamtsituation für die Entscheidung über Kooperation oder Nicht-Kooperation ist (z.B. Liebrand et al., 1986; Kap. 3.3): Betrachtet man die Frage, was man in einer sozial interdependenten Situation tun soll, als eine der Moral, wird man eher kooperieren, als wenn man diese Situation als Frage der Macht konzipiert.

Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass die Konzeption der Gesamtsituation als eine, die das Thema „Gerechtigkeit“ berührt, **moderierenden Einfluss** auf die Zusammenhänge der Trittbrettfahrer-Skalen mit der Bereitschaft zum *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* nimmt. Wenn eine Person die Gerechtigkeitsrelevanz der Verzichtssituation bejaht,

- hat die Beurteilung der *Ungerechtigkeit ungleicher Kosten und Nutzen* einen umso stärkeren negativen Einfluss auf die Verzichtleistung,
- wirkt die *Empörung über andere* dämpfend auf die Verzichtsbereitschaft; der gegenteilige Effekt entsteht (in schwächerer Form) bei Personen, die meinen, Gerechtigkeit sei nicht Thema.

Die Befragten nehmen zudem an, dass der **Gedanke an ungleiche Kosten-Nutzen-Verteilungen** im Rahmen des Trittbrettfahrer-Dilemmas für andere sehr viel gewichtiger sei als für die eigene Person. Das Muster zeigt (vor allem unter Berücksichtigung der Ausführungen in

Kapitel 7.4.1), dass die Berücksichtigung einer Benachteiligung offenbar weniger als gerechtigkeitsorientiert denn als Missgunst interpretiert wird. Die unter dem Skalenmittel verbleibende Zustimmung für die eigene Person steht in einem gewissen Kontrast zum hohen Mittelwert der Skala *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht*, wobei zu beachten ist, dass im Detail etwas anderes gefragt wurde: bei der Skala nach dem *Ungerechtigkeitserleben*, beim Einzelitem nach der *Relevanz* für die eigene Handlungsweise.

Dass bei diesem Relevanzurteil tatsächlich ein Thema angesprochen ist, das Gerechtigkeitsurteile tangiert, zeigt sich darin, dass eine deutliche Korrelation mit der Wahrnehmung der Situation als gerechtigkeitsrelevant vorliegt. Dies kann als Beleg dafür gewertet werden, dass bei diesem Urteil weniger Eigeninteressen als vielmehr **Verteilungsgerechtigkeiten** beurteilt werden. Die Fremdwahrnehmung hat dabei einen positiven Zusammenhang mit der Verzichtsbereitschaft: Wer meint, anderen Menschen seien Überlegungen über Nachteile gegenüber Trittbrettfahrern wichtig, ist eher zum Verzicht bereit. Darüber hinaus empfinden Personen, denen der Benachteiligungsgedanke selbst wichtig ist, im zweiten Szenario vermehrt *Schuldgefühle* sowie *Verwunderung über das Verhalten der Mehrheit*. Die Korrelation von  $r = .51$  zwischen dem *Demotivationsitem* mit Bezug auf ungleiche Kosten-Nutzen-Erwägungen und der *Demotivationskala* des Szenarios kann darüber hinaus als Hinweis gewertet werden, dass die im Szenario empfundene Demotivation deutliche Anteile von Demotivation aufgrund ungleicher Kosten-Nutzen-Verteilungen beinhaltet.

### **Die Bedeutung der Trittbrettfahrer-Skalen für die Verzichtsbereitschaften**

Die zentralen Trittbrettfahrer-Skalen wurden in Form von kurzen Szenarien erhoben. Eine wichtige Erkenntnis sind in diesem Zusammenhang die unterschiedlichen Urteile von Personen mit hoher und niedriger *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen*. Dabei zeigte sich, dass die *Empörung über andere* und das *Sanktionsbedürfnis* bei beiden Gruppen gleichermaßen stark ausgeprägt ist. Die nach außen gehenden und sich auf andere Personen richtenden Impulse werden also von beiden Gruppen in gleicher Weise empfunden. Hingegen unterscheiden sich signifikant die *Demotivation*, der *Ärger über sich selbst* und das *Handeln aus Eigeninteresse*. Im zweiten Szenario zeigten sich vor allem höhere Mittelwerte der hoch verzichtsbereiten Gruppe bei *Schuld- und Schamgefühlen* sowie dem *Umentscheidungswunsch*; wenig Verzichtsbereite haben hingegen höhere Werte bei den eigeninteressebezogenen Skalen.

Ein **differenziertes Korrelationsgewebe** verbindet die Trittbrettfahrer-Skalen untereinander. Einige zentrale und auch interventionstechnisch relevante Befunde lauten:

- Wer sich über mangelnde Beteiligung anderer empört, der bewertet ein Gesetz als gerechter als einen Appell – ganz in Einklang mit der Schlussfolgerung: weil ein Appell diese Nicht-Beteiligung ermöglicht.
- Liegt der Verzicht sowieso im eigenen Interesse, wird ein Gesetz ungerechter als ein Appell empfunden. Wer sich über das Verhalten der anderen **nicht** empört – es ließe sich auch sagen, wem es gleichgültig ist, wie andere sich verhalten (denn diese Items sind in die Skala integriert), der findet ein Gesetz ungerechter als einen Appell.
- *Schuld- und Schamgefühle* im zweiten Szenario korrelieren am deutlichsten mit den moralbezogenen Skalen des ersten Szenarios: *Empörung über andere* und *Sanktionsbedürfnis*.
- Wer eigennutzbasiert argumentiert, wenn er nicht verzichtet, der berichtet auch nicht von *Ärger über sich selbst* im ersten Szenario. Anders formuliert: Der *Ärger über sich selbst* ist eine „soziale Reaktion“, ein emotionaler Rückzug als Folge des Verhaltens anderer Menschen.
- Zwischen den eigennutzorientierten Skalen bestehen szenarioübergreifend positive Korrelationen: Je stärker argumentiert wird, man würde verzichten, weil Eigeninteressen bestanden hätten, desto stärker wird das gleiche Argument auch im zweiten Szenario für eine Nicht-Beteiligung herangezogen.
- Sichtbar wird folgendes emotionales Muster: Je stärker man sich demotiviert fühlt und sich entsprechend über sich ärgert, wenn andere „nicht mitziehen“, desto stärker wundert man sich im zweiten Szenario über die Menschen und freut sich zugleich über die eigene Lage in umgekehrter Situation. Enthalten scheinen zwei Aspekte: ein gewisser Racheimpuls, der sich in der *Schadenfreude* zeigt, und ein vom Eigennutz des Menschen geprägtes Fremdbild.

Nimmt man alle Trittbrettfahrer-Skalen in die **Regressionsanalysen** zur Erklärung des *Verzichts auf Arbeitszeit und Einkommen* auf, so qualifizieren sich auf Ebene der Gesamtstichprobe sechs Skalen, wovon vier handlungsbezogene Konstrukte abgreifen und zwei emotionale Variablen betreffen:

- Die *Demotivation*, der *Umentscheidungswunsch* und die handlungsbezogenen *Eigeninteressevariablen*.
- *Schuld- und Schamgefühle* und der *Ärger über sich selbst*.

Neben den aktionsbezogenen Skalen erweisen sich demnach – und dies gilt durchweg für alle Analysen – die **emotionsbezogenen Maße** als hochgradig wichtige Prädiktoren. Für die wenig Verzichtsbereiten qualifiziert sich die *Umentscheidungsskala* an erster Stelle, was als Hinweis auf die starke Wirkung des sozialen Vergleichs gewertet werden kann. Für die hoch Bereiten erweist sich die *Demotivationskala* als mit Abstand wichtigster Prädiktor. Die Bedeutung der Demotivationsvariable kann demnach nicht auf einen Rechtfertigungszusammenhang be-

schränkt werden, da sie sich besonders bei den eingangs hoch bereiten Personen als wichtigster Prädiktor qualifiziert.

### Das pfadanalytische Modell

Ein aufgeschlüsseltes Pfadmodell konnte vertiefende Erkenntnisse offen legen (vgl. Kap. 7.4.6). So lassen sich die aktionsbezogenen Skalen der Szenarien als *Mediatorvariablen* verstehen, die einen beachtlichen Anteil der Prädiktorwirkungen der Kognitions- und Emotionsvariablen vermitteln. Die konzeptualisierte Abstufung zwischen handlungsbezogenen Skalen einerseits und kognitions- sowie emotionsbezogenen Skalen andererseits spiegelt sich empirisch deutlich wider. Insbesondere die integrierten Emotionsvariablen können einen bedeutsamen Anteil der Varianz in den aktionsbezogenen Skalen sowie im Kriterium des *Arbeitszeit- und Einkommensverzichts* binden. Als bedeutsamster Prädiktor für die *Demotivation* erweist sich hierbei der *Ärger über sich selbst*. Rückzugstendenzen beruhen also deutlich auf einer auf die eigene Person gerichteten Emotion. Dass die Einschätzung der *Ungerechtigkeit bei eigenem Verzicht* und der *Gedanke an Benachteiligung gegenüber Trittbrettfahrern* ebenfalls signifikante Prädiktoren werden, belegt die Bedeutung von (Un-)Gerechtigkeitserleben für die *Demotivation* – enttäuschte Gerechtigkeitswahrnehmungen liegen in Teilen zugrunde. Hemmend auf *Demotivationsimpulse* wirken im Zusammenklang mit den weiteren Variablen *Schuld- und Schamgefühle* bei Nicht-Beteiligung, eine *gemeinwohlorientierte Haltung* sowie *Sanktionsbedürfnisse* in Szenario eins. Die bivariaten Korrelationen sind dabei leicht positiv oder nahe null. Das *Sanktionsbedürfnis* ist ein auf andere Menschen gerichteter aktiver Impuls, der insofern einer Rückzugstendenz entgegensteht.

Die Rolle der *Empörung über untätige andere* ist hingegen nicht so klar skizzierbar: Bivariat besteht ein äußerst schwacher negativer Zusammenhang mit dem *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* sowie ein deutlich positiver Zusammenhang mit *Demotivationsimpulsen*. Für hoch Verzichtsbereite besteht hingegen – wie auch für Personen, die das Thema der Untersuchung als gerechtigkeitsrelevant einstufen (s.o.) – ein negativer Zusammenhang zwischen *Empörung* und Verzichtsbereitschaft. Weitergehend konnte beobachtet werden, dass die Zusammenhänge zwischen *Empörung* und Verzichtsbereitschaft positiv ausfallen, wenn man insbesondere den *Ärger über sich selbst* ausparialisiert. Dies gilt auf Ebene der Gesamtstichprobe, für die hoch Verzichtsbereiten und die Personen, die einen hohen Gerechtigkeitsbezug wahrnehmen. *Empörung* und *Ärger über sich selbst* teilen demnach einen großen Teil Varianz, die sich als zugrundeliegende emotionale Tönung der Verstimmtheit oder des Unmutes verstehen lässt. Die um den Ärger „bereinigte“ *Empörung* hängt dagegen positiv mit der Verzichtsbereitschaft und gar nicht mit *Demotivation* zusammen. Auch die bivariaten Zusammenhänge zwischen *Sanktionsbedürfnis* und der Verzichtsbereitschaft steigen bei Kontrolle des *Ärgers über sich selbst*. Die

*Empörung* und das *Sanktionsbedürfnis* haben zudem deutliche positive Zusammenhänge mit den einbezogenen Gerechtigkeitsindikatoren. Hilfreich könnte es sein, die *Empörungs-* und *Ärger-*Items in künftigen Studien noch eindeutiger im Hinblick auf die wahrgenommenen Anlasssituationen zu formulieren.

Demnach können **unterschiedliche Reaktionen auf wahrgenommene Ungerechtigkeit bzw. Benachteiligung** entstehen:

- Es gibt einen motivationalen Komplex, der – basierend auf *gemeinwohlorientierten Überzeugungen* – zwar starke Emotionen umfasst, die sich jedoch weniger auf das eigene Handeln, denn auf das anderer richten. Dies bedingt Handlungsimpulse, die sich auf andere Menschen richten, wie *Sanktionierungsimpulse* oder ein „sich nicht entmutigen lassen“.
- Der zweite motivationale Komplex umfasst vor allem das aversive Gefühl, der/die Dumme zu sein, das mit Ängsten bezüglich eigener Ausnutzung zusammenhängt und stärker mit *Misstrauen* gegenüber dem Handeln anderer verbunden ist. Dies führt in letzter Konsequenz zum Rückzug.

### **Gerechtigkeit oder Eigeninteressen?**

Dass als Schutzfaktor vor Rückzugstendenzen etwa der *Glaube an eine gerechte Welt* (Lerner, 1980) wirksam werden könnte, legt der Befund nahe, dass das Item zur Wahrnehmung der Situation als gerechtigkeitsrelevant deutliche Zusammenhänge mit den Variablen des ersten Komplexes hat (*Empörung* etc.), die Korrelationen mit der *Demotivation* und dem *Ärger über sich selbst* jedoch nicht signifikant werden. Dies steht mit Befunden in Einklang, die belegen, dass der *Gerechte-Welt-Glaube* vor einer Erhöhung von Eigeninteressen in Folge eigener ungerechter Benachteiligungen schützt (z.B. Münster & Maes, 2004). Das mit ihm verbundene Vertrauen in die Welt scheint für langfristiges Engagement äußerst wichtig zu sein. Hierfür spricht auch die Korrelation mit der *Misstrauensskala* nach Yamagishi und Sato (1986). Eine ungerechte Welt, die man nicht beeinflussen kann, kann zu der Überzeugung führen, dass Rückzug und in der Folge „Trittbrettfahren“ sinnvoll erscheinen, da es in dieser Welt unsicher erscheint, auf andere Weise bestehen zu können. Hierzu können folgende Befundmuster unterstützend hinzugezogen werden: Sowohl *Ärger über sich selbst* als auch *Demotivation* korrelieren mit der Skala zu den *internalen Einflussmöglichkeiten*, die konzeptuell einer Kontrollierbarkeitsüberzeugung sehr nahe steht, negativ. Je höher zudem die Überzeugung, ein *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* bringe nichts, sei demnach ineffizient, desto größer der *Ärger über sich selbst* und die *Demotivation* in Szenario eins. Hier könnte es weiterführend sein, auch das Konzept der *Selbstwirksamkeit* einzubinden (Bandura, 1986), denn diese Befunde sind Hinweise darauf, dass man glaubt, der eigene Beitrag mache keinen Unterschied (vgl. Kap. 3.4.2). Da die Gruppen-

größe bei diesen Effekten eine Rolle spielt (vgl. Kerr, 1989; Kap. 3.4.1), ist von deutlichen Einflüssen auszugehen.

Dass es zudem nicht um **Eigeninteressen** geht, spiegelt sich auch darin, dass der *Ärger über sich selbst* und die *Demotivationskala* keinerlei Korrelationen mit den berichteten Eigeninteressen in Szenario zwei haben. Angenommen, die berichtete *Demotivation* wäre z.B. reiner Schutzmechanismus oder „Deckmäntelchen“ für verdeckten Eigennutz, so wären hier positive Korrelationen zu erwarten. Der *Ärger über sich selbst* ist zudem auf Gesamtmodellebene mit dem *Teilzeitwunsch* und den *Folgen für den Bereich Freizeit* inkompatibel sowie mit Eigeninteressen im ersten Szenario: Die *Ärgerskala* ist stärkster und negativer Prädiktor. Wer demnach zum Verzicht bereit ist, ohne über starke Eigeninteressen zu verfügen, ärgert sich im Falle des Verzichts über sich selbst und fühlt sich demotiviert. Es ist sehr eindeutig, dass das sog. „Sucker-Gefühl“ ausschlaggebend ist (Kerr, 1983). Die Ergebnisse fügen sich gut zu Kerrs (1983) Belegen, dass die Aversion dagegen, ausgenutzt zu werden, darin begründet liegt, dass dies soziale Normen verletzt, z.B. *Equity*, soziale Verantwortung und Reziprozität.

Es soll hiermit nicht gesagt werden, dass Eigeninteressen keine Rolle für die *Demotivation* spielen – beispielsweise finden sich auch schwache positive Korrelationen mit der *Valenz des beruflichen Lebensbereichs*. Doch zeigen die Befunde, dass sich unter vermeintlichen „Trittbrettfahrern“ sowohl Personen finden können, die rein eigennutzbasiert argumentieren, aber auch Personen, die sich aufgrund ihres Misstrauens und ihrer Ängste vor Ausnutzung zurückziehen (vgl. auch Grüsgen, in Vorb.; Montada & Schoop, 2002).

Für den *Umentscheidungsimpuls* erweisen sich die *Schuld- und Schamgefühle* als wesentlicher Prädiktor, was auch durch die qualitative Befragung unterstützt wird. Hier zeigt sich deutlich eine Facette des „moralischen Menschen“. Wer im zweiten Szenario – also als vermeintlicher *Trittbrettfahrer* – über das Vorhandensein von Eigeninteressen berichtet, sich demnach selbst als „*homme éclairé*“ beschreibt (der aufgeklärte Mensch nach Kant), der alle Vor- und Nachteile abgewogen hat und daher bei seinem Urteil bleibt, berichtet umso weniger von *Schuldgefühlen* jeglicher Art, empfindet keine *Empörung* und neigt zur Abwehr von Verantwortung.

### **Die Rolle der Trittbrettfahrer-Skalen im Motivkanon**

Im **Gesamtkanon der Modellvariablen** qualifizieren sich vor allem zwei Trittbrettfahrer-Skalen, deren herausragende und sich ergänzende Wichtigkeit damit unterstützt wird: Die *Schuld- und Schamgefühle* bei Nicht-Beteiligung und die aktionsbezogene Skala *Demotivation*. Mit diesen Ergebnissen werden auch Studien belegt, die die Wirkung deskriptiver Normen auf das Handeln nachgewiesen haben (z.B. Fleishman, 1988; Samuelson et al., 1986). Auch lassen sich die Ergebnisse gewinnbringend mit der Idee *sozialer Heuristiken* in Einklang bringen, die Verhalten in

Situationen leiten können, die sich auf moralische Fragen beziehen (Gigerenzer, 2004; vgl. Kap. 2.1.2.2).

Auch die **Fremdzuschreibungen** lassen sich in das Trittbrettfahrer-Szenario einbinden. Vergleicht man Personen mit hoher und niedriger *Demotivation*, so lagen sowohl die eigenen Verzichtsbereitschaften als auch die Fremdeinschätzungen der stark *Demotivierten* signifikant unter den Werten der wenig *Demotivierten*. Bezieht man zusätzlich ein, ob die Ausgangsbereitschaft der Personen hoch oder niedrig war, zeigt sich, dass die Unterschiede in Selbst- und Fremdwahrnehmungen zwischen eingangs hoch versus gering Verzichtsbereiten eklatanter ausfallen als die zwischen wenig und stark *Demotivierten*. Die Vergleiche der Verzichtsbereitschaften zu Beginn und am Ende des Fragebogens konnten für die substanzielleren Verzichte aufzeigen, dass hoch demotivierte Personen ihre Bereitschaft senken, wohingegen dieser Effekt bei wenig *Demotivierten* ausbleibt. Wer hoch demotiviert ist, empfindet darüber hinaus auch verstärkt eine gesetzliche Regelung als gerechter als einen Appell.

### **Die Skalen nach Yamagishi und Sato (1986)**

Die Ergebnisse zu den **Skalen von Yamagishi und Sato (1986)** erscheinen insgesamt nicht als zufriedenstellend. Dies liegt vornehmlich an den Skalenqualitäten: geringe Varianz und nicht ausreichende Reliabilität. Aufgrund der entstandenen kombinierten Faktoren lässt sich der Ausdifferenzierung der motivationalen Basis des *Trittbrettfahrens* in die Komponenten *Gier* und *Angst* nur ansatzweise nachkommen:

- Der erste Faktor kombiniert Items, die konstatieren, dass Eigeninteresse eine dominante gesellschaftliche Strömung sei, mit Items, die beschreiben, dass das Gemeinwohl Vorrang haben sollte.
- Faktor zwei versammelt die vier deutlich tendenziöser misstrauisch formulierten Items, die zum Teil Konsequenzen für die entsprechenden Gruppen fordern, und kombiniert diese mit einer konkurrenzorientierten, Eigennutz bejahenden Haltung.

Worin könnten die Gründe liegen? – Da es verschiedene Studien gibt, die sich auf die Ausdifferenzierung des *Gier*- und *Angst*faktors beziehen (vgl. Dawes et al., 1986; Rapoport 1987 und Kap. 3.4.3), besteht an der Validität dieser Spezifikation kein Zweifel. Daher kann vermutet werden, dass der wesentliche Punkt in der Operationalisierung zu suchen ist. Von Yamagishi und Sato (1986) liegen keine Ergebnisse bezüglich der Skalenqualitäten vor. Hier sollten Überlegungen anknüpfen, wie man die beiden Konzepte eindeutiger operationalisieren könnte; eine konzeptuelle Schärfung scheint notwendig. Ein Hinweis, der sich aus den kombinierten Faktoren ableiten lässt, besteht darin, die Items deutlicher nach der eigenen Haltung und dem Fremdbild ausdifferenzieren.



Yamagishi und Sato (1986) haben die Studie zudem mit japanischen Probanden durchgeführt. Demnach könnten kulturelle Unterschiede die Ergebnisse mitbedingen. Auf Unterschiede weist auch Yamagishi (1988) selbst hin: So scheinen Amerikaner generell vertrauensseliger als Japaner zu sein, und Japaner treten aus einer Gruppe von *Free Riders* schneller aus. Vielleicht zeichnen sich die deutschen Probanden tatsächlich durch diese spezifische Motivkombination aus. Die Skala musste darüber hinaus aus dem Englischen übersetzt werden. Zwar gibt es keine Hinweise darauf, dass den Probanden die Items seltsam oder ungewohnt (oder auch unzeitgemäß) vorkamen, es könnten aber auf dem Wege der Übersetzung Nuancen verloren gegangen sein.

Gezeigt werden konnte, dass gering Verzichtsbereite höhere Werte in der Skala *Eigennutz und Misstrauen* haben. Zudem liegt die höchste Korrelation dieser Skala mit der *Demotivationskala* des ersten Szenarios vor. Hier konnte eine Aufspaltung des Faktors in die Komponenten *Misstrauen gegenüber anderen* und *Konkurrenzhaltung* zeigen, dass *Demotivation* mit *Misstrauen* doppelt so hoch korreliert ( $r = .30$ ) wie mit *Konkurrenzdenken* ( $r = .16$ ). Es ist also nach Yamagishi und Sato (1986) – soweit auf dieser Datenbasis erkennbar – eher der Aspekt des *Misstrauens*, also der “fear”, der mit *Demotivationsimpulsen* einhergeht, als der Aspekt der *Konkurrenzhaltung*, also des “Greed”-Konstruktes. Im pfadanalytischen Modell konnten einige inhaltlich sehr sinnvolle Bezüge zu den Kognitionen und Emotionen der Szenarien offengelegt werden. Dabei steht die Skala zum *Eigennutz und Misstrauen* dem *Sanktionsbedürfnis* und den *Schuld- und Schamgefühlen* entgegen, während die *gemeinwohlorientierte Haltung* sie stärkt. Die Zusammenhänge sind jedoch nur mäßig ausgeprägt. Deutliche Korrelationen hat die *eigennutzorientierte und misstrauische Haltung* mit den Skalen der Verantwortungsabwehr, besonders mit der *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung*.

### Diskussion der Erhebungsform: Die Szenarien

**Szenarien bzw. Vignettenansätze** bringen bestimmte Vor-, aber auch Nachteile mit sich. Ein prinzipiell ungelöstes Problem ist dabei das Ausmaß der internen (und auch externen) Validität (Finch, 1987). Es handelt sich um imaginierte Reaktionen, die Personen sind nicht tatsächlich in der entsprechenden Situation. Wird Ärger oder Empörung also wirklich empfunden oder wissen die Befragten auf kognitiver Ebene, dass sie dies empfinden würden und antworten entsprechend? – Diese Frage stellt sich letztlich für den Fragebogen insgesamt, da die entsprechenden Emotionen nicht experimentell evoziert werden.

Die dargestellten Zusammenhänge der Variablen untereinander sprechen jedoch eindeutig für eine valide Messung. Zudem lässt sich argumentieren, dass die Hypothesentestung in dieser Situation strenger ausfällt als in einer realen; so weisen statistisch bedeutsame Ergebnisse noch deutlicher auf die Richtigkeit der empirischen Hypothese hin. Darüber hinaus werden in der

realen deutschen Gesellschaft zur Zeit entsprechende Maßnahmen und Situationen permanent erlebt und in den Medien diskutiert, so dass eine leichte Vorstellbarkeit und auch emotionale Brisanz gegeben sind.

Dass sich manche Befragte mit dem ihrer Bereitschaft nicht entsprechenden Szenario schwerer getan haben könnten, ist eine naheliegende Vermutung. Einige Kommentare verweisen auf diese Schwierigkeit. Zudem sind die Mittelwerte der unterschiedlichen Skalen in der ersten Vignette für die Gruppe mit hoher Bereitschaft disparater, die Verteilung der Mittelwerte streut also stärker. Das Range der Mittelwerte reicht von  $AM = 2.45$  für *Ärger über sich selbst* bis  $4.27$  für *Handeln aus Eigeninteresse*. Die gering Bereiteten erreichen im Mittel Werte von  $AM = 3.19$  bis  $3.50$ , wobei die Streuungen innerhalb der Skalen für diese Personengruppe jeweils höher sind. Sowohl diese relativ angeglichenen Mittelwerte als auch die höheren Streuungen könnten ein Hinweis darauf sein, dass sich Personen mit niedriger Ausgangsbereitschaft schwerer getan haben könnten, sich in die geschilderte Lage zu versetzen – wobei die Mittelwertunterschiede allesamt in die theoretisch zu erwartende Richtung zielen. Für das zweite Szenario fallen die Mittelwerte auch für die Personengruppe der stark Bereiteten, die sich schwerer in die Situation versetzen können sollte, sehr unterschiedlich aus, so dass de facto sehr differenziert geantwortet wird. Hier wäre denkbar, dass man bei Beibehaltung des grundlegenden Ansatzes eine „Verzweigung“ des Fragebogens vorsieht: Menschen mit hoher Bereitschaft werden gebeten, das erste Szenario zu beantworten, Menschen mit geringer Bereitschaft das zweite.

Ein weiterer Einwand bezieht sich darauf, dass Vignetten möglichst klar und zweifelsfrei die betreffende Situation schildern müssen, wodurch sie womöglich artifiziell wirken. Durch ihre Eindeutigkeit besteht auch die Gefahr, dass Versuchspersonen hypothesenkonform antworten, weil ihnen die Hypothese klar ist. Solche Effekte verfälschen die Verteilung der Antworten, da sie sowohl ihren Mittelwert verschieben als auch ihre Varianz einschränken (vgl. Gollwitzer, 2001). Da die Standardabweichungen jedoch mit einer Ausnahme über  $SD = 1.30$  liegen, scheint dies hier nicht der Fall zu sein. Zudem ist die gewählte Situation den Menschen aus ihrem täglichen Leben in verwandter Form vertraut.

Insgesamt erscheint es wünschenswert, dass sich experimentelle und korrelative Studien ergänzen. Der Zugewinn an ökologischer Validität und an Anwendungsbezug dieser Studie geht mit einer eingeschränkten Möglichkeit zu Kausalinterpretationen einher. Umgekehrt behandeln Experimente oft „künstliche“ Entscheidungssituationen, die der Komplexität realer Prozesse nicht gerecht werden. Ein Untersuchungsdesign, das beide Ansätze komplementär einbindet, erscheint sinnvoll. Ein erster Schritt hierzu wurde mit dieser und der Arbeit von Grüsgen (in Vorb.) gemacht.

## 8.5 Das Handlungsfeld „Arbeit“

Die vierte forschungsleitende Fragestellung lautete (vgl. Kap. 5.3): **Bringt die Integration von spezifischen Variablen im Bereich „Bedeutung von Arbeit“ einen Erkenntnisgewinn? Lassen sich auf Basis der integrierten *Berufsorientierungen* Zielgruppen identifizieren, die sich durch unterschiedliche Motivstrukturen auszeichnen?**

Die in diese Studie integrierten handlungsfeldspezifischen Variablen (vgl. Tabelle 68) können die Modellkonzeption anreichern. Dabei zeigten sich direkte und moderierende Zusammenhänge, die den Schluss zulassen, dass die Wertorientierungen auf übergeordneter Ebene in die Konzeption eingebunden werden können. Die Subgruppen unterscheiden sich nicht nur in den konstituierenden Faktoren, sondern auch in wichtigen Modellvariablen. Insgesamt kann also die Integration von berufs- und arbeitsbezogenen Einstellungen als **Brücke zum Handlungsfeld** betrachtet werden, die vertiefende Kenntnisse über die Ansprechbarkeit unterschiedlicher Subpopulationen ermöglicht.

In der Stichprobe finden sich mehrheitlich *freizeitorientierte* Personen. Dies fügt sich zu zahlreichen Befunden, die im internationalen Vergleich belegen, dass die Deutschen die berufliche Arbeit eher instrumentell betrachten (vgl. Stengel, 1997).

Das Mittelwerts- und Korrelationsmuster der Skalen zu den *Funktionen beruflicher Arbeit* belegt empirisch die schon bei den Faktorenanalysen (vgl. Kap. 6.4.3.5) zu Tage getretenen Differenzierungen zwischen der **Grundfunktion „Einkommenssicherung zum Überleben“ einerseits und darüber hinausgehenden Funktionen der Erwerbsarbeit andererseits**. In Kapitel 4.1 war bereits davon die Rede, dass der Begriff der „Arbeit“ zwei verschiedene semantische Nuancen beinhaltet: den Aspekt „ponos“, also die mühselige Plage, und den Aspekt „ergon“, was soviel wie „Werk“ oder eine befriedigende Tätigkeit bezeichnet. Diese zwei Bedeutungskomponenten zeigten sich auch in dieser Studie: Der *Broterwerb* ist das Unerlässliche, die wesentliche Funktion der Erwerbsarbeit, die anderen Bereiche lassen sich hingegen eher als „Kür“ bezeichnen. Dass die Skala zur Funktion *Sinn- und Werterleben für das Selbst* die höchsten Korrelationen mit den anderen Funktionen hat, spricht dafür, dass das Sinn- und Werterleben für alle anderen Funktionen eine gewisse Rolle spielt, gewissermaßen eine Meta-Funktion darstellt. Hier könnten in künftigen Studien eventuell stärker hierarchische Modellierungen hilfreich sein.

Es findet sich in der Sozialpsychologie und verwandten Disziplinen weithin die Überzeugung, dass allgemeine Einstellungen eher schlechte Prädiktoren für spezifisches Verhalten sind (Ajzen & Fishbein, 1977). In anderen Studien erweisen sie sich jedoch durchaus als gehaltvolle direkte oder distale Einflussvariablen (z.B. Ittner, 2001). Daher sollten die Pfade der **Wirksamkeit der Variablen dieser Gruppe im Rahmen des Gesamtmodells** näher betrachtet werden. Abgesehen

von den *Berufsorientierungen* zeigte sich für die weiteren handlungsfeldspezifischen Variablen, dass ihr eigenständiger Erklärungsbeitrag für die Verzichtsbereitschaftsmaße als gering einzuordnen ist – die themenspezifischeren Variablen haben eindeutig eine höhere Erklärungskraft. In Anwesenheit der weiteren Modellvariablen ist der Einfluss der *Funktionskalen* und der *Arbeitszentralitätsmaße* verschwindend gering – additive Effekte lassen sich nicht bzw. nur in sehr geringem Umfang nachweisen. Auch für das *Teilzeitinteresse* qualifizieren sich lediglich die beiden *Arbeitszentralitätsmaße* als mäßig negative Prädiktoren mit ebenfalls eher geringer Varianzaufklärung. Mit Variablen auf äquivalentem Abstraktionsniveau zeigten sich hingegen vielfältige Bezüge; dies betrifft vor allem die *Valenzen* unterschiedlicher Lebensbereiche und die *zielpluralistischen Variablen*.

Daher liegt es nahe zu mutmaßen, dass zum einen tatsächlich das unterschiedliche Spezifikationsniveau der Variablen von Bedeutung ist. Zum anderen deuten mehrere Befunde darauf hin, dass es weniger die Bedeutsamkeit der Erwerbsarbeit an sich ist, die in diesem Kontext bedeutsam ist, sondern der **Aspekt des „beruflichen Fortkommens“ bzw. der „Karriere“**. So belegen Studien zum Thema immer wieder entsprechende Ängste bei Vollzeittätigen (Bielinski et al., 2002). Die Skala zur *Valenz des beruflichen Fortkommens*, in die Items zur gesellschaftlichen Anerkennung und Karriere eingingen, hat sich entsprechend als durchaus bedeutsam erwiesen. Diese Aspekte können durch die unmittelbare Relevanz für das Thema stärkere Wirkungen entfalten. Insofern wäre weniger die allgemeine Haltung zur Arbeit und ihre Instrumentalität für andere erwünschte Ziele ausschlaggebend als die Befürchtung negativer Folgen für das berufliche Fortkommen. Dass die *Berufsorientierungen* diese Nuancen deutlicher beinhalten, zeigt sich darin, dass sie für die Zusammenhangsgefüge durchaus Unterschiede nach sich ziehen (s.u.).

Dass der Einfluss der *Berufsorientierungen* als ein mehrschichtiger einzuordnen ist, spiegelt sich in den **moderierenden Einflüssen auf die Zusammenhänge** und die Vorhersagekraft der Prädiktorvariablen für die Verzichtskriterien. Dabei zeigte sich in den vergleichenden Regressionen, dass die Einschätzung der *Ineffizienz* für *Alternativorientierte* eine geringere Rolle spielt als für die beiden anderen *Berufsorientierungen* (bivariat wie auch multivariat). Der *Teilzeitwunsch* und die *Folgen für den Bereich Freizeit/Wellness* haben für die *Karriereorientierten* – verglichen mit den anderen Gruppen – **weniger** Gewicht. Zudem ist bei ihnen die Fremdzuschreibung im Verhältnis einflussreicher. Wer also einen Fokus auf die Karriere legt und demnach a priori weniger positive Instrumentalitäten einer Arbeitszeit- und Einkommensreduktion für sein Leben sehen wird, der lehnt die eigene Bereitschaft stärker an die Fremdzuschreibung und die Einschätzung der *Ineffizienz* an als die beiden anderen Gruppen, bei denen wiederum das *Teilzeitinteresse* und die *Folgen für den Freizeitbereich* bedeutsamer sind. Das Maß zur *existenziellen Schuld* spielt nur bei den *Freizeitorientierten* keine Rolle.

Die Maße zur *Arbeitszentralität* und zu den *Funktionen der beruflichen Arbeit* wurden für die *Berufsorientierungen* als gruppendifferenzierende Variablen eingesetzt (vgl. Kap. 7.5.2.1). Die soziodemografischen Faktoren wurden zusätzlich als passive Variablen zur Beschreibung der drei *Berufsorientierungen* herangezogen. Die **logistische Regression** konnte zeigen, dass die drei *Berufsorientierungen* anhand der aktiven handlungsfeldspezifischen Variablen als gut differenzierbar zu bezeichnen sind.

Dabei ist die Antwortvarianz in den *Funktions-* und *Arbeitszentralitätsmaßen* eher gering. Insbesondere die Varianz der Funktion *Broterwerb* ist im methodisch kritischen Bereich. Daher wundert es nicht, dass sie in der logistischen Regressionsanalyse nicht signifikant zur Gruppendifferenzierung beiträgt. Einige der Funktionsskalen sind zudem klar rechtsschiefe Verteilungen, so dass ein Zustimmungsbias vermutet werden kann. Aus diesem Grunde wäre die Operationalisierung zu überdenken. Das Vorlegen der gesamten Funktionsliste und die relativ allgemeine Formulierung erlauben hohe Zustimmung. Es fällt auf, dass auch hier wie bei den *zielpluralistischen Variablen* nach der **Wichtigkeit** der Bereiche gefragt wurde. Dies deutet darauf hin, dass die Einschätzung der Wichtigkeit bei allgemeinen Werten dazu führen kann, dass viele bzw. alle Werte für wichtig gehalten werden. *Soziale Erwünschtheit* lässt sich als Erklärungsvariable nicht heranziehen, da so gut wie keine signifikanten Korrelationen bestehen. Dass wichtige Funktionen erfragt wurden, kann angenommen werden, da sich die Überlegungen auf die umfassende MOW-Studie (1987) stützten. Doch wurde eine andere Aufgabenstellung herangezogen als in der Bezugsstudie. Eventuell könnte es hier helfen, Sortieraufgaben einzubinden, um das relative Gewicht der Funktionen zu ermitteln. Auch die skalenanalytischen Ergebnisse veranlassen zu der Forderung, die Funktionsbereiche deutlicher zu trennen. Trotz dieser messtheoretischen Kritik ließen sich die Variablen sehr fruchtbar für die Zielgruppenidentifikation heranziehen.

Für die **Gruppentrennung** erwiesen sich in der logistischen Regression vor allem die beiden Maße zur *Arbeitszentralität* und der *Wichtigkeit beruflicher Arbeit* als bedeutsam. Es folgte die Funktion *Status und Prestige*. Die binären Modellvergleiche zeigten, dass die Differenzierungsfähigkeit der Variablen für die unterschiedlichen Paarvergleiche variiert. So ist beispielsweise die Funktion *Status/Prestige* für die Trennung der *Karriereorientierten* von den beiden anderen Gruppen am wichtigsten. Die Funktion *Gemeinsinn* hingegen trennt die *Alternativorientierten* von den beiden anderen Orientierungen. Die Ergebnisse machen zudem offensichtlich, dass *Karriereorientierte* den *Freizeit-* und *Alternativorientierten* sehr klar gegenüber stehen, wobei sich diese voneinander weniger stringent separieren lassen. *Karriereorientierte* zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass sie die Instrumentalität der beruflichen Arbeit für die genannten Funktionen insgesamt als höher einstufen. Ausnahmen sind die Funktion *Broter-*

*werb*, die für die *Freizeitorientierten* am wichtigsten ist, und die Funktion *Gemeinsinn*, die *Alternativorientierte* besonders hoch bewerten. Diese Muster sind inhaltlich äußerst plausibel – für *Alternativorientierte* ist der soziale oder gesellschaftliche Mehrwert wesentlicher als für die beiden anderen Gruppen; dies unterstreicht die Validität der Messung.

Auch in den **soziodemografischen Merkmalskonstellationen** wurden spezifische Schwerpunktsetzungen und Kennzeichen offenbar. Die *Berufsorientierungen* unterscheiden sich anhand zahlreicher „harter Fakten“ wie dem Familieneinkommen und der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, was in Einklang mit existierender Forschung steht (z.B. Kollar & Stengel, 1990). Auffällig ist, dass das Geschlecht keinen Unterschied in der *Berufsorientierung* nach sich zieht und bei den Wirtschaftswissenschaftlern die *Freizeitorientierung* am stärksten vertreten ist. Dies steht den Befunden von Rosenstiel und Stengel (1987) entgegen, die für die wirtschaftswissenschaftlichen Fächer eine Dominanz der *Karriereorientierten* aufzeigten – wobei in dieser Untersuchung Studierende befragt wurden. Es ließe sich zudem an einen Selbstselektionseffekt aufgrund des Themas denken, das einen Bezug zur Teilzeitarbeit erkennen lässt. Darüber hinaus könnte dies ein Hinweis sein, dass tatsächlich ein Wertewandel in Richtung *Work-Life-Balance* zu verzeichnen ist (vgl. Kap. 4.1.1).

Wie nützlich diese Differenzierung der *Berufsorientierungen* ist, lässt sich unter Heranziehung der **gruppenspezifischen Unterschiede in wichtigen Modellvariablen** abschätzen. Daher wurde in der Untersuchung für eine begründete Auswahl an Modellvariablen nach systematischen Unterschieden gesucht (vgl. Kap. 7.5.2.3). Für die Kriterienmaße zeigten sich sehr klare Unterschiede: *Alternativorientierte* haben eine höhere Bereitschaft zum *Einkommensverzicht* als die beiden anderen Gruppen. Für den *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* sind es hingegen nur die *Karriereorientierten*, die eine geringere Bereitschaft aufweisen.

Ein interessanter Punkt ist der Befund, dass *Alternativorientierte* einen noch höheren *Teilzeitwunsch* haben als *Freizeitorientierte*. Vielleicht deutet sich hier eine unzureichende Elaboration dieser beiden Konzepte an. Auf einige Mehrdeutigkeiten verweist auch Blickle (1999). So stellt er richtig fest, dass die *Freizeitorientierung* eigentlich eine Balanceorientierung darstellt, bei der Berufsarbeit als gleich wichtig neben andere Bereiche des Lebens gestellt wird. Diese Lebensbereiche verbleiben unspezifiziert. Nach Blickles (1999) Meinung sollte aber zumindest zwischen einem Familienbereich, einem Sozialbereich und einem Freizeitbereich im engeren Sinne unterschieden werden. Eine weitere Facette der *Freizeitorientierung* besteht in einem defensiven beruflichen Rückzugsverhalten, das vornehmlich auf die Sicherung des Status Quo ausgerichtet ist und weniger auf ein etwaiges Engagement. Dafür spricht in dieser Studie die höhere Bedeutung der Funktion *Broterwerb*, die geringere *Valenz des beruflichen Erfolgs* und die im Vergleich zu den *Alternativorientierten* geringere Quote ehrenamtlichen Engage-

ments bei den Freizeitorientierten. Rosenstiel und Stengel (1987) nennen die *Freizeitorientierung* daher auch „freizeitorientierte Schonhaltung“. Die Ergebnislage in dieser Untersuchung deutet darauf hin, dass eine *alternative Orientierung* den Aspekt der expansiven *Work-Life-Balance* ebenfalls umfasst. Die weitere Forschung muss klären, inwieweit eine Gleichgewichtsorientierung oder defensive Schonhaltung im Vordergrund steht.

Bei den weiteren Variablen zeigte sich anhand der Post-Hoc-Einzelvergleiche wiederum besonders stark die klare Differenz zwischen den *Karriereorientierten* einerseits und den *Freizeit- und Alternativorientierten* andererseits. Aber auch die Differenzierung zwischen den letzten beiden Gruppen lässt sich anhand der betrachteten Variablen nachvollziehen und untermauern: Klare Unterschiede finden sich bei den beiden Skalen zur Verantwortungsabwehr, bei der *Valenz der Nebentätigkeit* (Ehrenamt oder bezahlt), der *eigennutzorientierten und misstrauischen Haltung* oder den *gemeinwohlorientierten Zielen*. Insofern erweist sich auch diese Gruppentrennung als valide und inhaltlich sinnvoll interpretierbar. Sehr potent zur Unterscheidung aller drei Gruppen sind vor allem das Zwischenkriterium *Gerechtigkeit*, die *Neutralisierung der Norm zur Hilfeleistung* und das *Sanktionsbedürfnis*, demnach primär „moralbezogene“ Variablen.

Durch die unterschiedlichen Muster wird deutlich, wie verschieden die Motivlagen, emotionalen Befindlichkeiten und Handlungsdispositionen der drei Gruppen sind. In diesem Sinne stellen die *Berufsorientierungen* in der Tat sehr gehaltvolle Tätigkeitsmotive (Leont'ev, 1977) dar, und auch eine bereichsspezifische Typenbildung (vgl. Ittner, 2001) bewährt sich. Implikationen für die Interventionsplanung und differenzielle Strategien werden im Folgekapitel 9 nochmals thematisiert.

## 9 Ableitungen für Theorie und Praxis

Als Abschluss dieser Arbeit soll im Folgenden genauer betrachtet werden, welche Implikationen die Befunde dieser Studie für die Forschung und die gesellschaftliche Lebenswelt haben. Aus den beschriebenen Ergebnismustern der Verzichtsbereitschaften auf Arbeitszeit und Einkommen im Spannungsfeld von Eigeninteressen, gemeinwohlorientierten Motiven und dem Trittbrettfahrerdilemma ergeben sich zahlreiche Erkenntnisse über die Bedeutung und das Zusammenspiel dieser Variablen.

Wie lassen sich diese vielfältigen Befunde für weitere Forschungen nutzbar machen? Was implizieren die Ergebnisse, die zeigen, dass die These vom rein egoistisch handelnden Menschen so nicht haltbar ist, für die Theorie und welche Anregungen ergeben sich für die Umsetzung von Maßnahmen, die kollektives Handeln erfordern? Die folgenden Abschnitte versuchen, einige Anregungen zu geben und Antworten zu skizzieren.

### 9.1 Weitere Forschung auf Basis der eigenen Studie

Neben den bereits im Diskussionsteil benannten spezifischen Verbesserungen einzelner Skalen oder Operationalisierungen, finden sich auch weitere, allgemeinere Ansatzpunkte zur Fortführung der untersuchten Fragestellungen. Es sollen an dieser Stelle exemplarisch einige Punkte aufgegriffen werden. Zwar wurden in dieser Studie wertvolle Ergebnisse mit den integrierten Prädiktorvariablen gewonnen, die sich als sehr bedeutsam erwiesen haben, jedoch ließe sich an bestimmte Erweiterungen und Differenzierungen des Prädiktorensatzes denken.

Es hat sich beispielsweise erwiesen, dass die Wahrnehmung der Entscheidungssituation als gerechtigkeitsrelevant von hoher Bedeutung für gerechtigkeitsbezogene Urteile ist. Weitere Forschung könnte hier erhellend wirken, da sich andeutet, dass es für die Urteile bedeutsam ist, **wie sehr Menschen in Gerechtigkeitskonzepten denken**. Demnach ist an einen Einbezug der Konzepte *Gerechtigkeitszentralität* (Dalbert et al., 1987) und *Ungerechtigkeitsensibilität* (Mohiyeddini, 1998; Schmitt, Neumann & Montada, 1995) zu denken, wie sie in Teilen in der Arbeit von Grüngen (in Vorb.) umgesetzt wurde. Die Befunde von Grüngen (in Vorb.) stützen dabei die Wichtigkeit der Berücksichtigung moderierender Persönlichkeitsvariablen: In einem sozialen Dilemmaspiel kam es nach Erscheinen unkooperativer Akteure zu einem signifikanten Absinken der Kooperationsrate; gleichzeitig stieg auch die Empörung über ungerechtes Trittbrettfahren und es traten Kognitionen der Ungerechtigkeit auf. *Gerechtigkeitszentralität* ist hierbei ein signifikanter Prädiktor für die Zunahme an Empörung und Kognitionen der Ungerechtigkeit.

Es könnte des Weiteren lohnenswert sein, die als **Eigeninteressen** konzipierten Folgeeinschätzungen und Valenzen verschiedener Lebensbereiche noch detaillierter zu erfassen. Dies sei exemplarisch an den Bereichen *Finanzen* und *Karriere* veranschaulicht: Die qualitative Befra-



gung (vgl. Kap. 6.4.2) hatte ergeben, dass die finanziellen Barrieren sehr umfassend und vielfältig geschildert werden. So macht es einen Unterschied, ob man nicht verzichten würde, weil man seinen guten Lebensstandard halten möchte oder ob man als Alleinverdiener eine Familie zu ernähren hat. Desgleichen ist der Gedanke an Nachteile in der Rentenversorgung zu differenzieren von Schulden aufgrund von Anschaffungen oder Hausbau. Unterschiedliche **Grade an Eigennützigkeit** sind hierin enthalten. Dies gilt für den Bereich *Karriere* in ähnlicher Weise. Die Aspekte der Angst vor dem Urteil des Vorgesetzten und einem Zurückbleiben hinter den Kollegen zeigen auf, dass es auch hier nicht um ein „reines Karrierestreben“ geht, sondern um die Vermeidung von Benachteiligungen.

Darüber hinaus könnte es weiterführende Erkenntnisse erbringen, das *Ineffizienzurteil* genauer aufzusplitten; denn in diesem Maß sind verschiedene Aspekte eingeschlossen, die eventuell bei einer feingliedrigeren Messung auch empirisch als unterschiedliche Skalen erscheinen würden. Diese Differenzierung wäre auch im Hinblick auf Interventionsansätze sehr bedeutsam. Man kann einen Arbeitszeit- und/oder Einkommensverzicht zur Schaffung neuer Arbeitsplätze unter anderem deswegen für ineffizient halten, weil man glaubt, dass sich viele andere nicht beteiligen werden. Dann haben wir es mit dem Trittbrettfahrerdilemma zu tun, wie es in den Szenarien erfragt wurde. Hier ist von *Misstrauen* gegenüber den anderen Vollzeitarbeitnehmern auszugehen. Ein anderer Aspekt ist es, diese Maßnahme aufgrund mangelnden Vertrauens in die Arbeitgeber oder staatliche Institutionen für ineffizient zu halten: Eine andere Akteurgruppe ist betroffen. Eine dritte Möglichkeit ist, dass man glaubt, bestimmte strukturelle Hindernisse machen die Maßnahme ineffizient, so beispielsweise arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen. Denkbar wäre zudem, dass eine vierte Kategorie von *Ineffizienzurteilen* auf schlechten eigenen oder auch medial vermittelten Erfahrungen beruht. Diese Gründe könnten in einer künftigen Studie wichtige Differenzierungen erbringen.

Neben einer Erweiterung und Ausdifferenzierung der Variablen kann nach **psychologischen Mechanismen** gefragt werden, welche die Prädiktoren beeinflussen: Wie kommen diese zustande? Wie etwa entstehen bestimmte Urteile über die Folgerwartungen in bestimmten Lebensbereichen? Oder was bedingt das *Ineffizienzurteil*? Wie lassen sich interindividuelle Unterschiede in der Einordnung der Situation als gerechtigkeitsbezogen verstehen? Hier könnte die Einbindung von wahrnehmungs- und kognitionspsychologischen Mechanismen interessant werden. Etwa ließe sich an den Forschungsbereich der *Heuristiken* denken, der die Prozesse der Informationsverarbeitung näher erforscht. Gigerenzer (2004) bezieht sich beispielsweise auf soziale Heuristiken, die sich auf moralische Fragen beziehen (vgl. Kap. 2.1.2.2). So nennt er unter anderem die *Do-what-the-Majority-do*-Heuristik, mit deren Wirken sich die zugrundeliegenden Prozesse zumindest in Teilen greifen lassen. Diese Einbindung könnte zudem wichtige Erkenntnisse auch für die Interventionsforschung und Politikberatung ergeben. Ein Fokus könnte dabei auf der Frage liegen, wie Informationen rezipiert und in bestehende Wissensbestände integriert werden. Gerade in Anbetracht der Ergebnisse zu den Trittbrettfahrerskalen wäre hier

auch an die Rolle sozialer Bezugssysteme zu denken, deren Einschätzungen einer Maßnahme gegenüber wichtige Impulse für die eigene Wahrnehmung geben können. Des Weiteren können dispositionale Variablen – wie etwa die oben genannten u.v.a. – wirksam sein.

Es sind in dieser Studie **Handlungsbereitschaften** untersucht worden. Handlungsbereitschaften sind dabei wichtige *Vorbedingungen* tatsächlichen Handelns, jedoch letztlich keine hinreichenden Bedingungen. Denn es gibt zahlreiche denkbare Barrieren, die trotz der grundsätzlichen Bereitschaft zum Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen dazu führen können, dass diese nicht in die Tat umgesetzt wird. Hierzu zählt etwa die Existenz einer institutionalisierten Möglichkeit, eine Verzichtleistung erbringen zu können. Dafür müssen entsprechende Strukturen in Betrieben und Behörden gegeben sein. Weiter spielt die Möglichkeit eine Rolle, die Arbeitsaufgabe anders zu strukturieren. Die soziale Barriere des Trittbrettfahrerdilemmas wurde in dieser Studie näher betrachtet. Ein wichtiger Hinweis auf wirksame Barrieren, die künftig differenzierter zu erfassen wären, ist die häufige Nennung von Themen wie Karriereknick, Konkurrenzdruck, eingeschränkte Tätigkeitsfelder oder Verlust an Ruf bzw. Prestige in der qualitativen Befragung (vgl. Kap. 6.4.2). Auch die Fremdzuschreibungen können als wichtiges Bindeglied zwischen Bereitschaft und tatsächlichem Handeln verstanden werden.

In diesem Zusammenhang wäre es auch interessant, den Prozess der Implementierung einer solchen Maßnahme zu begleiten. Hier ließe sich dann im Längsschnitt genauer untersuchen, wie die Ausgangsbereitschaften ausgeprägt sind, wodurch sie bedingt sind und wie sie sich in tatsächliches Handeln umsetzen lassen bzw. welche Faktoren die Realisierung verhindern.

Mit Blick auf das **Trittbrettfahrerdilemma** wäre es weiterführend, grundsätzlich der zweifachen Problematik bei kollektiven Verzichten, die zusätzliche Akteure oder Institutionen als potenzielle Trittbrettfahrer einschließen, mehr Rechnung zu zollen. Denn, wie ausgeführt, besteht auch gegenüber den Akteuren, die für eine Weiterverteilung des Geldes sorgen sollen, eine Vertrauensleistung, die auf der Annahme basiert, dass das Geld auch für den Zweck eingesetzt wird, für den es gedacht war. Hier kann seitens der Befragten ebenfalls starke Angst vor Ausnutzung bestehen. Es wäre demnach ein weiterführender Forschungsauftrag, gezielter nach den Bedingungen und Variablen zu suchen, die dieses Trittbrettfahrerdilemma höherer Ordnung bestimmen. Insgesamt deuten die Daten darauf hin, dass es sinnvoll wäre, die Variable des „Vertrauens“ sowohl als dispositionelle Variable als auch akteurbezogen deutlicher messbar zu machen und in die Konzeption einzubinden. Da die Skalen nach Yamagishi und Sato (1986) leider nicht die gewünschten Ergebnisse erbracht haben, wäre eine Replikation mit valideren Maßen der beiden Konstrukte wünschenswert. Hier bietet sich etwa die von Mohiyeddini und Montada (1999) zur Messung von *Eigennutz als Disposition* konstruierte Skala an. Für den Aspekt der Angst vor Ausnutzung könnte man an Skalen zur Messung des Vertrauens denken, etwa von Rotter (1967) oder Robinson (1996), oder an eine vom Konstruktinhalt stärkere und am anderen Pol positionierte Skala von Turner und Valentine (2001): die *Zynismus-Skala*. Dabei betrachten sie

“cynicism” als eine moralische Dimension, die eine starke Form des Misstrauens umfasst. Dies geht bis hin zur Anfechtung der Motive anderer Menschen.

## 9.2 Implikationen für Theorie und Forschung

Es konnte in dieser Studie Verschiedenes gezeigt werden: Verantwortungs- und gerechtigkeitsbezogene Urteile spielen für Entscheidungen über kollektive Verzichte eine bedeutsame Rolle. Gerade auch im Trittbrettfahrerdilemma konnten die reichhaltigen Reaktionen und berichteten Emotionen belegen, wie facettenreich soziale Situationen erlebt werden. Ansätze, die den Menschen als *rationalen Egoisten* konzeptualisieren, greifen zu kurz. Stattdessen erweist es sich als bedeutsam, Eigeninteressen genau zu definieren und zu operationalisieren, um ihre Bedeutung besser einstufen zu können.

Der **motivpluralistische Ansatz** dieser Arbeit hat sich damit als angemessen erwiesen. Auch in anderen Forschungsfeldern kann immer wieder nachgewiesen werden, dass der Mensch nicht durch ein oder auch zwei Motive gesteuert wird, sondern durch multiple, sich gegenseitig beeinflussende Dispositionen, Kognitionen und Emotionen. Sowohl prosoziales als auch antisoziales Verhalten kann durch eine Vielfalt an Motiven bedingt sein (vgl. Batson & Shaw, 1991; Fetschenhauer, 1999; Greenberg, 1993; Reckers, Sanders & Roarck, 1994) – und so kann es der Fall sein, dass auch beim Versicherungsbetrug moralische Motive eine Rolle spielen, aus Ungerechtigkeitsserleben gestohlen wird und auch Hilfeverhalten weder allein auf Eigennutz beruht noch auf Altruismus reduziert werden kann. Die vorliegenden Ergebnisse fügen sich in diese Erkenntnisse nahtlos ein.

Ein großer Teil der experimentellen Forschung hat eindrucksvoll belegen können, dass Menschen *Reziprozität* und *Fairness* als wichtige Werte definieren. Sie schlussfolgert dies anhand der gefundenen tatsächlichen Verhaltensweisen in Dilemmaspielen – ein ausgesprochener Vorteil der experimentellen Methodik. Doch verbleibt letztlich ein großes Fragezeichen, was denn nun dieses „andere“, „nicht-eigennützig“ Verhalten ist, worauf es denn beruht. Hier kann die Studie aufzeigen, dass auch dieses “other-regarding-behavior” (Hoffmann et al., 1994) **keine homogene Motivklasse** ist und spezifiziert werden muss: Handelt es sich um Verantwortungszuschreibungen oder um ein Gerechtigkeitsurteil? Liegt eine *gemeinwohlorientierte Haltung* vor und/oder wird aufgrund *existenzieller Schuld* gehandelt? Zur Antwort auf diese Fragen konnte die vorliegende Studie beitragen und aufzeigen, dass viele dieser Variablen bedeutsam sind, bzw. in welchem Ausmaß sie für welche der Verzichtskategorien Wirkung zeigen.

Sowohl verantwortungs- und gemeinsinn- als auch eigennutzbezogene Variablen sind heterogene Motivklassen. So fallen Gerechtigkeitsurteile zu unterschiedlichen Facetten des Themas unterschiedlich aus. Beispielsweise können Personen sowohl zustimmen, dass ein Gesetz gerechter sei als ein Appell als auch umgekehrt, dass ein Appell gerechter sei als ein Gesetz – und auch die Valenzen und Folgeerwartungen für bestimmte Lebensbereiche können durchaus deutlich divergieren. Ein allgemein gültiges Eigeninteresse existiert nicht. Dabei zeigt sich, dass es

keinen „Verdrängungswettbewerb“ zwischen den verschiedenen Motiven geben muss. Die eigennützigen Variablen können auf vielfältigen Ebenen auch wieder mit Gerechtigkeitsüberzeugungen oder anderen prosozialen Motiven verbunden sein, sie weisen untereinander **vielfältige Bezüge** auf. Dabei bleibt die wichtige Anforderung der distinkten Operationalisierung und anschließenden Prüfung der Bezüge untereinander bestehen. Des Weiteren konnte auch gezeigt werden, dass *Gerechtigkeitsurteile* durchaus Aspekte von Kosten-Nutzen-Überlegungen beinhalten, durch diese jedoch nicht (weg-)erklärt werden können. Andererseits erwies sich auch eine scheinbar klar eigennutzorientierte Variable wie der *Teilzeitwunsch* als ambivalent.

Gerade auch für die Forschung zum Trittbrettfahrerdilemma erscheint es wünschenswert, sich **realen Situationen** zuzuwenden, die sich nicht in das Schema experimenteller Dilemmasituationen pressen lassen. Dies betrifft verschiedene Aspekte. Reale Situationen, in denen *Trittbrettfahren* auftreten kann, zeichnen sich durch Strukturen und Bedingungen aus, die in Experimenten nur unzureichend simuliert werden können. Oft geht es bei den „Investitionen“ und „Auszahlungen“ nicht um monetäre Einheiten, bzw. es erscheint schwer und künstlich, die Situationen entsprechend zu fassen. Die Vor- und Nachteile in lebensweltlichen Situationen umfassen in jedem Fall weit mehr als finanzielle Ein- und Auszahlungen, wie diese Untersuchung belegen konnte. Die Bedingungen, die bei einem gesellschaftspolitisch relevanten Verzicht vorliegen, sind zudem direkt mit vielfältigen normativen Überzeugungen und Identitäten auf unterschiedlicher Ebene verbunden. Diese müssen nicht „extra“ aktiviert oder simuliert werden. So wird man in dieser Studie etwa als Vollzeitmitarbeiter angesprochen, womit sich sogleich vielfältige Implikationen ergeben: Das Arbeitsfeld ist Fokus der Befragung, man wird als Arbeitnehmer angesprochen, nicht als Mitarbeiter, nicht als deutscher Bürger etc.

Zudem haben sich die **Emotionen** als herausragende Prädiktoren für entsprechende Handlungsbereitschaften im Trittbrettfahrerdilemma erwiesen. Sie wurden in der bisherigen Forschung im *Public-Goods-Paradigma* sehr wenig beachtet. Da sich aber sowohl der *Ärger über sich selbst* als auch die *Empörung* und die *Schuld- und Schamgefühle* bei Nicht-Beteiligung als wichtige Variablen erwiesen haben, sollte ihre Rolle als Antezedens von Reaktionen auf Trittbrettfahrer in der Forschung mehr beachtet werden. Die Emotionen können in dieser Studie als affektive Äquivalente der Reziprozitäts- und Fairnessüberlegungen der Teilnehmer betrachtet werden. Tooby und Cosmides (1990) konzipieren Emotionen als genetisch enkodierte Algorithmen der Entscheidungsfindung. Verstoßen andere gegen diese Vorstellungen gerechten Verhaltens kommt es ebenso zu starken Reaktionen wie bei einem eigenen Verstoß. Da die betrachteten Emotionen jede auf ihre Weise gerechtigkeitsbezogene Variablen sind und in diesen Dilemmata eine so herausragende Rolle spielen, sollte den gerechtigkeitsbezogenen Kognitionen und Emotionen insgesamt mehr Aufmerksamkeit hinsichtlich der Prozesse bei kollektiven Verzichten zukommen.

### 9.3 Implikationen für gesellschaftliche Interventionen

Welche Ableitungen ergeben sich für politische oder mediale Interventionen, die sich auf Verzichtsbereitschaften und den freiwilligen Einsatz für ein kollektives Ziel beziehen? Aus der Fülle der Ergebnisse ließen sich unzählige Ableitungen auf sehr unterschiedlichem Spezifikationsniveau machen. Es sollen daher hier nur gezielt die wichtigsten Befunde aufgegriffen und weiterentwickelt werden.

Grundsätzlich lässt sich konstatieren, dass eine adäquate Diagnose von Motiven und Standpunkten der Betroffenen eine unabdingbare Voraussetzung für das Verständnis der Prozesse einerseits und planvolle und sensible Interventionen andererseits darstellt. Dabei kann das Verständnis der Motivlagen und Bedingungen bereits einen *Aha-Effekt* begünstigen. Ein wichtiges Ergebnis betraf in diesem Zusammenhang die klare Überschätzung der Dominanz von Eigeninteressen in dieser Studie. Dies zeigte sich in der Fremdeinschätzung der Verzichtsbereitschaft ebenso wie bei der Einstufung der Wichtigkeit bestimmter Ziele bei der Entscheidung über einen Verzicht. Die Befragten sind im Schnitt klar bereiter zu *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* als sie dies von anderen erwarten. Sie erwarten, dass die Wichtigkeit *karriereorientierter Ziele* für die anderen Vollzeitstätigen sehr hoch ist, wohingegen sie im Schnitt deutlich darunter liegt, und sie unterschätzen die Bedeutung *gemeinwohlorientierter Ziele*. Ein erster wichtiger Schritt könnte in der **Aufklärung über diese Vorurteile** liegen. Dies lässt sich sowohl durch einfache Befragungen und Rückspiegelung der Ergebnisse – beispielsweise auch im Rahmen von Mediationsprozessen (Montada & Kals, 2001) – als auch über die Medien gestalten. Wenn man erfährt, dass mehr Menschen zu Verzichtleistungen bereit sind als man glaubt und *gemeinwohlorientierte Ziele* auch anderen bedeutsam sind, kann das vor allem für unsichere und – im Sinne von Yamagishi und Sato (1986) – misstrauische Menschen eine bedeutende und entscheidungsunterstützende Information sein. Eigene Ausbeutung und nutzlose Beiträge erscheinen so unwahrscheinlicher.

Deutlich wurde zudem, dass kombinierte *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* durch ein anderes Motivset bedingt sind als reine *Einkommensverzicht*. Diese lassen sich eher als rein prosoziales Engagement beschreiben. Daher treffen für sie auch die eigeninteresse- und teilzeitbezogenen Argumente im Folgenden nicht zu, sondern für sie sind vor allem die norm- oder verantwortungsbezogenen Ansatzpunkte essenziell.

Das Zusammenspiel aus gemeinsinn- und eigennutzbezogenen Variablen speziell beim *Arbeitszeit- und Einkommensverzicht* macht deutlich, wie wichtig es ist, **verschiedene Herangehensweisen zu kombinieren**. So ist einerseits zu sehen, dass der *Teilzeitwunsch* und die positiven Folgen für den Lebensbereich der Freizeit wichtige Variablen sind, und das Plus an gewonnener Zeit scheint als wichtige und gerechte „Entlohnung“ für einen Verzicht auf Einkommen betrachtet zu werden. Andererseits zeigt sich ebenfalls die Bedeutung verantwortungsbezogener Variablen, wie etwa der *Einflussmöglichkeiten* der eigenen Akteurgruppe der Arbeitnehmer auf

die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit oder der *Empörung über untätige andere*. Sehr unterschiedliche Ansatzpunkte lassen sich hieraus ableiten:

- Mit Fokus auf den Bereich der Vorteile durch den Verzicht lässt sich an bestimmte **Anreizstrategien** denken. Neben dem Freizeitgewinn, der einen äußerst effektiven Anreiz darstellt, wäre natürlich an andere finanzielle Maßnahmen zu denken, beispielsweise ermäßigte Gebühren für Weiterbildung, Gutscheine für die Nutzung von Sportstätten oder Kantinenessen etc. Denkbar wären auch politisch gesteuerte neue Reglementierungen, etwa bzgl. steuerlicher Vorteile o.ä.. Zudem lässt sich an symbolische Gegenleistungen denken bzw. innovative kollektive Maßnahmen wie Auszeichnungen oder offizielle Würdigungen.
- Der Aspekt der hohen Bedeutung verantwortungsbezogener Variablen lässt eher Ansatzpunkte für **normzentrierte Aktionen** erkennen, beispielsweise Selbstverpflichtungen oder freiwillige Engagements. Hier lässt sich auf Aktionen verweisen wie die Initiative „TeamArbeit für Deutschland“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zusammen mit engagierten Bürgerinnen und Bürgern, ein Netzwerk, das Menschen mit den unterschiedlichsten Ideen zum Abbau der Arbeitslosigkeit verbinden möchte, seien es Arbeitgeber, die sich für neu zu schaffende Arbeitsplätze einsetzen, seien es Lehrer, die ihre Schüler auf den Berufsstart vorbereiten.

Ergänzend sei jedoch darauf verwiesen, dass die Wirkung finanzieller Anreize vermutlich beschränkt sein dürfte und vor allem bei intrinsisch motivierten Personen obsolet und womöglich sogar abträglich ist. Die gewonnene freie Zeit scheint eher ein Wert in sich zu sein (vgl. Diskussion Kap. 8.3). Symbolische Gegenleistungen könnten jedoch den Beitrag derer erleichtern, die im Sinne der „Austauschfiktio“ (Holmes, Miller & Lerner, 1975; zit. n. Lerner, 1977) diese Reziprozität als angenehm erleben.

Wichtig ist aber gerade auch im Hinblick auf die Arbeitszeitverkürzung, dass die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten überhaupt betrieblich gegeben ist bzw. geschaffen wird. Die gewünschten Formen der Arbeitszeitverkürzung unterscheiden sich individuell, aber anhand der vorliegenden Ergebnisse wird deutlich, dass auch in dieser Stichprobe eine Präferenz für „Zeit am Stück“ besteht (vgl. Bielinski, et al. 2002). Hier könnte es auch hilfreich sein, noch stärker über die Vielfalt möglicher **Arbeitszeitmodelle zu informieren**, damit nicht fälschlicherweise Teilzeit mit „Halbtagsjob“ gleichgesetzt wird. Hierzu ist eine Akzeptanz der Gesellschaft, der Arbeitgeber und der Kollegen gegenüber Teilzeitarbeitenden notwendig. Und dies ist ein besonders kritischer Punkt: Das **Image der Teilzeitarbeit** scheint immer noch relativ zweischneidig zu sein. In der Studie fanden sich negative Korrelationen der *Valenz des beruflichen Erfolges* mit der Verzichtsbereitschaft. Wichtige Barriere für eine Teilzeitstelle scheint demnach die Befürchtung zu sein, dass ein beruflicher Aufstieg dann nicht mehr möglich sei. Wie berichtet, wurden auch in der qualitativen Befragung sehr häufig Themen wie Karriereknick, Konkurrenzdruck, eingeschränkte Tätigkeitsfelder oder Verlust an Ruf bzw. Prestige erwähnt. Hiermit verbinden sich Ängste, der Vorgesetzte könne einen schlechten Eindruck erhalten oder die Kolle-

gen würden engagierter wirken als man selbst. Was ließe sich hier tun? – Strukturelle und bewusstseinsverändernde Maßnahmen können sich hierbei verschränken.

- Es müsste durch **klare Aufgabenbeschreibungen** transparent sein, welche Tätigkeiten zum Teilzeitposten gehören. Hier sollte dafür Sorge getragen werden, dass verantwortliche und attraktive Tätigkeiten erhalten bleiben.
- An diesem Punkt wird auch die **Verantwortung der Vorgesetzten** deutlich. Sie könnten sich bemühen, Ängste zu nehmen und Sorge dafür zu tragen, dass die Förderung des betroffenen Arbeitnehmers beachtet wird.
- **Strukturelle Änderungen** von unternehmenspolitischer Seite könnten Mechanismen fest-schreiben, die z.B. eine zeitweilige Teilzeitbeschäftigung zur Voraussetzung für bestimmte Positionen macht. Auch müsste gewährleistet sein, aus einer Teilzeit- wieder in eine Voll-zeitstelle wechseln zu können.
- Gesamtgesellschaftlich wäre an **Imagearbeit** zu denken, um das Bild der Teilzeitarbeitenden zu verbessern und sie auch für Männer (noch) attraktiver zu machen. In dieser Stichprobe zeigte sich, dass es durchaus viele teilzeitinteressierte Männer gibt. Doch wie sehr krankt eine Umsetzung etwa am Image des „Hausmanns“ oder „Pantoffelhelden“? Dies sind natür-lich langfristige gesellschaftliche Prozesse. Hilfreich könnte es hier sein, das positive Image von Verzichtenden in den Medien zu transportieren, unter anderem auch durch Schlüsselfi-guren. Dies könnten sowohl die eigenen Vorgesetzten als auch prominentere Personen aus Wirtschaft und Politik sein.

Zu bedenken ist, dass **unterschiedliche Maßnahmen für verschiedene Personengruppen** auch unterschiedlich wichtig und wirksam sein werden. Um auf die in der Studie untersuchten *Be-rufsorientierungen* zurückzugreifen: Für *Karriereorientierte* wird die Beseitigung von Karriere-hindernissen der zentrale Punkt sein. Dies wird ebenfalls den *Alternativorientierten* wichtig sein, die jedoch auch durch normbezogene Maßnahmen und freiwillige Engagements sehr gut ansprechbar sein sollten. Diese Gruppe ist auch am ehesten intrinsisch motiviert, zum gesell-schaftlichen Wohl beizutragen. Bei ihnen tritt auch am wahrscheinlichsten ein Schuldgefühl ein, sollten sie nicht verzichten, obwohl viele andere es tun. *Freizeitorientierte* hingegen wer-den vermutlich besonders durch die gewonnene Zeit motiviert und – weil für diese Gruppe die Funktion des *Broterwerbs* am wichtigsten ist – durch weitere finanzielle Anreize. Es gibt also leichter und schwerer ansprechbare Gruppen in der Bevölkerung, so dass eine Kombination unterschiedlicher Maßnahmen essenziell erscheint.

Die Ergebnisse belegen ferner, dass die integrierten Variablen zur *Angst vor eigener Arbeitslosigkeit* oder auch vor *sozialem Unfrieden* keine Rolle für die Verzichtsbereitschaften spielen. Eine womöglich etwas gewagte Schlussfolgerung, die es in weiteren Untersuchungen zu stützen gälte, könnte lauten: Es sind weniger „Push“- als „Pull“-Faktoren (die Begriffe kommen aus der Migrationsforschung), die eine Verzichtsbereitschaft bedingen. *Push*-Faktoren sind Aspekte (wie etwa Angst), die zu einem bestimmten Verhalten drängen. *Pull*-Faktoren sind

Motivatoren, die „anziehend“ wirken, einen Anreiz bilden. Demnach wäre als Kommunikationsstrategie eine Betonung der positiven Folgen eines Verzichtes (und dies nicht nur für sich persönlich) angemessener als ein Verweis auf die potenzielle eigene Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bzw. eine Strategie des „Angst- oder Panikmachens“.

Von einem Appell an das schlechte Gewissen, der die Verantwortung jedes einzelnen Bürgers betont, ist ebenfalls eher abzuraten, da dies zu Reaktanzeffekten führen kann. Sowohl die *existenzielle Schuld* als auch eigene Verursacheranteile werden von den Befragten eher abgelehnt. Stattdessen sollte die **Idee des sozialen Dilemmas oder Gerechtigkeitsdilemmas** vermittelt werden. Ein in diesem Zusammenhang wichtiger Aspekt ist beispielsweise, dass sowohl Appelle als auch Gesetze gerechte und ungerechte Aspekte beinhalten. Anhand der in dieser Studie gefundenen Mittelwerte lässt sich jedenfalls keine Entscheidung darüber treffen, welche Maßnahmenform die gerechtere ist. Darüber hinaus kann die Idee transportiert werden, dass zwischen dem Beitrag des Einzelnen und den Folgen für die Gemeinschaft heikle und schwer zu lösende Beziehungen bestehen. Die abstraktere Form dieser Ideen und Bilder sollte es eher ermöglichen, sich auf sie einzulassen, ohne sich angegriffen zu fühlen. Dabei könnte hierbei auch das Einbinden der Bürger oder der von der Maßnahme Betroffenen in den Prozess der Lösungssuche weiterführend sein, etwa im Rahmen von flankierenden Mediationsverfahren. Ein Internetforum oder ähnliche Medien wären zudem symbolisch außerordentlich bedeutsam, um Interesse an und Respekt gegenüber den Meinungen der Mitbürger zu kommunizieren. Denn entgegen verbreiteter Meinung sind die Bürgerinnen und Bürger auch dazu bereit, Entscheidungen mitzutragen, die sich nicht mit ihren Interessen decken – wenn sie in den Entscheidungsprozess fair eingebunden werden (z.B. Montada & Kals, 2001; Müller, 2002). Dabei sollte diese Einbindung jedoch keinesfalls nur „Makulatur“ sein, solche Manipulationen spüren Menschen und die Empörung hierüber folgt unmittelbar.

Es hat sich zudem gezeigt, dass die Befragten annehmen, der **Gedanke an ungleiche Kosten-Nutzen-Verteilungen** im Rahmen des Trittbrettfahrendilemmas sei für andere sehr viel gewichtiger als für die eigene Person. Dabei ließ das Korrelationsmuster darauf schließen, dass die Berücksichtigung einer Benachteiligung offenbar weniger als Gerechtigkeitsimpuls denn als Missgunst interpretiert wird. Auch hier wäre interventionsbezogen an Aufklärung über den Charakter solcher Urteile zu denken: Statt von einer „Neidkultur“ (z.B. Michel, Karsunke & Spengler, 2001) zu sprechen, die durch ihre negative Semantik nur zur Tabuisierung doch vorhandener Emotionen und Urteile führen kann, sollte über den legitimen Gerechtigkeitsbezug freiwilliger Verzichtmaßnahmen und der implizierten Kosten-Nutzen-Urteile aufgeklärt werden.

Als äußerst wichtige Variable in allen Auswertungsschritten hat sich zudem die *Ineffizienzeinschätzung* erwiesen. Oder anders formuliert: Überzeugungen über die positiven gesellschaftlichen Folgen von Arbeitszeitverkürzungen können den *Teilzeitwunsch* und die Verzichtsbereitschaften mitbestimmen. Diese Urteile der *Ineffizienz* beinhalten dabei einerseits Items zum Misstrauen gegenüber den staatlichen oder unternehmerischen Akteuren,



das Geld auch für die Zwecke einzusetzen, für die es gedacht ist. Zum anderen finden sich auch allgemeinere ökonomisch-strukturelle Argumente dafür, dass die Maßnahme nicht effizient sei. Dies wird im Fragebogen zwar nur allgemein abgefragt, kommt aber zusätzlich über die Kommentare einiger Teilnehmer zum Ausdruck. Betroffen sind Argumente wie: „Der notwendige Verwaltungsapparat (der zwar auch Stellen in Unternehmen und Behörden schafft) bedeutet eine Verteuerung der Produktion. Bei gleicher Produktivität wird ein erhöhter Input benötigt. Dies ist volkswirtschaftlich wohlstandsverringend.“ oder „Es gibt zu wenig ausgebildete Fachkräfte.“ Dies sind ernstzunehmende und von den entsprechenden Fachleuten zu diskutierende Probleme, die weit über die Grenzen der Psychologie hinausreichen. Psychologisch bedeutsam ist vor allem der Aspekt des *Misstrauens* in die gesellschaftlichen Akteure, die eine Umsetzung forcieren müssten – eine spezifische Variante des Trittbrettfahrerproblems. Hier können **vertrauensbildende Maßnahmen** von Seiten der Politik und Wirtschaft helfen. Dies umfasst unter anderem die Schaffung von Transparenz über Ziele und Entscheidungsprozesse, möglichst jenseits parteipolitischer Diskurse. Besonders wichtig erscheint die unbedingte Sicherstellung der Umsetzung, und die entsprechenden Beispiele sollten auch öffentlich kommuniziert werden. Des Weiteren sind im Sinne *interaktionaler Gerechtigkeit* authentische und verständliche Begründungen entscheidend: Begründungen dafür, warum eine Maßnahme bedeutsam ist oder auch warum es zu Verzögerungen kommt. Zu nennen ist weiterhin beispielhaftes Engagement der Entscheider in Politik und Wirtschaft. Dies gilt insbesondere, wenn es um Arbeitszeitverkürzungen angesichts der bedrohten Lage eines Unternehmens geht. Wenn hier das Management und die Führungskräfte nicht beispielhaft vorangehen, kommt es zu Empörungsreaktionen und Unmut. Denn bei kollektiven Maßnahmen sollten möglichst, so zeigt diese Studie immer wieder, alle Gleichen gleich beitragen. Wenn die Bessergestellten und Mächtigeren selbst nicht verzichten, kommt es zu Unverständnis, und es besteht zudem die Gefahr, dass ungewollt kommuniziert wird, man stehe selbst nicht hinter der Maßnahme.

Insgesamt hat die Studie offengelegt, dass bei kollektiven Verzichten das Verhalten der vergleichbaren anderen eine wichtige Rolle spielt. Dabei nimmt das **Trittbrettfahrerdilemma** einen wichtigen Platz ein. Sollte es viele Menschen geben, die sich nicht beteiligen, so demotiviert dies die Verzichtsbereiten. Wenn es keine Mittel zur Sanktionierung gibt, kann dies zum Rückzug von den Verichtsleistungen führen und auch künftige Einsatzbereitschaften mindern. Hier sind verschiedene Ansatzpunkte denkbar. Es sollen nur einige Ideen angedeutet werden:

- Ein gewichtiger Punkt wird die *Anonymität* der Situation sein, die *Trittbrettfahren* leichter ermöglicht. Zu erwägen ist daher, Verzicht in kleineren sozialen Einheiten, wie z.B. Betrieben, gemeinschaftlich zu gestalten. Des Weiteren ließe sich an die Schaffung von **Kommunikationsmöglichkeiten** denken, die nachweislich die Nicht-Teilnahme vermindern. Dies könnte sowohl über öffentliche Diskussionen als auch durch die Medien verwirklicht werden.
- Es könnten Überlegungen angestellt werden, wie sich die wahrgenommene **Selbstwirksamkeit erhöhen** ließe. Denkbar wäre es, einen persönlichen Bezug zu ermöglichen, beispiels-

weise indem man Menschen, die verzichtet haben, einmal in Betriebe einlädt, in denen neue Arbeitsplätze geschaffen werden konnten. Auch in der qualitativen Befragung wurde darauf verwiesen, dass ein Kontakt zu der Person, die durch die Verzichte eingestellt werden kann, wünschenswert wäre. Zu denken ist hierbei an die Möglichkeiten von Patenschaftsmodellen.

- Die beteiligten **Emotionen müssen ernstgenommen werden**. Die *Empörung* über andere, die nicht beitragen, und der *Ärger über sich selbst* sollten nicht tabuisiert und als irrational betrachtet, sondern als hochgradig wichtige Wirkfaktoren begriffen werden. Gerade da sich zeigt, dass es *Sanktionierungsbedürfnisse* gibt, ließe sich diese Energie für aktive Überzeugungsarbeit einbinden. Dem *Ärger über sich selbst* könnte vor allem begegnet werden, indem die Maßnahme so gestaltet wird, dass auch eine kleine Beteiligung zu Effekten führt, die man präsentieren kann.
- Es ließe sich daran denken, die **Beitragsmethoden** zu verändern. Statt der Regelung, dass alle zur gleichen Zeit oder in gleicher Höhe beitragen, könnte man an sequenzielle Modelle denken, die es möglich machen, Verzichte zu einem Zeitpunkt zu tätigen, wo es persönlich sinnvoll und möglich erscheint. Auch könnten klare Kriterien dafür festgelegt werden, wer sich weniger oder auch gar nicht beteiligen muss. Der Grundsatz „alle Gleichen gleich“ müsste dafür in der Öffentlichkeit diskutiert und entsprechend differenziert werden.

Diese Ableitungen gelten nicht nur für die hier betroffene *Verzichtsbereitschaft auf Arbeitszeit und Einkommen*, sondern auch für weitere Anwendungsfelder, in denen kollektive Verzichte oder Beiträge bedeutsam sind, und teilweise auch ganz allgemein für die Akzeptanz von Reformen und Umverteilungen. Dies kann den Bereich des Umweltschutzes betreffen (z.B. Ittner, 2001), den Umgang mit lokalen politischen Konflikten (Müller, 2002) oder das Gesundheitswesen (Kärcher & Kals, 2004). Zwar muss die Übertragbarkeit der eigenen Befundmuster letztlich empirisch geprüft werden, aber es lässt sich zumindest die Anforderung formulieren, sich insgesamt von dem Bild rein eigennütziger Akteure zu verabschieden und die Vielfältigkeit der Motive und Handlungsbedingungen verstärkt zu beachten und zu kommunizieren. Der Mensch ist ein in mannigfacher Weise eigennütziges, verantwortungsvolles und soziales Wesen, dessen Handeln komplex und themenspezifisch variabel bedingt ist. Die Erforschung realer Situationen kollektiven Handelns sollte dieser Vielfalt Rechnung tragen.

## Literatur

- Abbink, K., Irlenbusch, B. & Renner, E. (2000). The moonlighting game - An experimental study on reciprocity and retribution. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 42, 265-277.
- Abell, P. (Ed.). (1991). *Rational choice theory*. Cambridge: University Press.
- Abell, P. (1992). Is rational choice theory a rational choice of theory? In J. S. Coleman & T. J. Fararo (Eds.), *Rational choice theory: Advocacy and critique* (pp. 183-206). Newbury Park: Sage.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). San Diego, CA: Academic Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84, 888-918.
- Akerlof, G. A. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 47, 543-569.
- Altmann, J. (2000). *Wirtschaftspolitik*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Amelang, M. & Bartussek, D. (1990). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Andreoni, J. (1988). Why free ride? Strategies and learning in public goods experiments. *Journal of Public Economics*, 37, 291-304.
- Andreoni, J. (1989). Giving with impure altruism: Applications to charity and Ricardian Equivalence. *Journal of Political Economy*, 97, 1447-1458.
- Andreoni, J. (1995). Cooperation in public goods experiments: Kindness or confusion. *American Economic Review*, 85, 891-904.
- Arnscheid, R., Diehl, M. & Stroebe, W. (1997). Motivationsverluste in Gruppen. Ein empirischer Test einer theoretischen Integration. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 28 (4), 241-250.
- Aryee, S. & Chay, Y. W. (2001). Workplace justice, citizenship behavior and turnover intentions in a union context. *Journal of Applied Psychology*, 86, 154-160.
- Axelrod, R. (1984). *The evolution of cooperation*. New York: Basic Books.
- Babcock, L., Loewenstein, G., Issacharoff, S. & Camerer, C. F. (1995). Biased judgments of fairness in bargaining. *American Economic Review*, 85, 1337-1342.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2003). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung* (10. Aufl.). Berlin: Springer.
- Baltes-Götz, B. (1997). *Moderatoranalyse per multipler Regression mit SPSS*. Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Trier: URT.
- Baltes-Götz, B. (2004). *Logistische Regressionsanalyse mit SPSS*. Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Trier: URT.
- Bäcker, G. & Stolz-Willig, B. (1994). Mehr Teilzeitarbeit – aber wie? Zur Diskussion über Förderung und soziale Absicherung optionaler Arbeitszeiten. *WSI-Diskussionspapier*, Nr. 20.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991). Human agency: The rhetoric and the reality. *American Psychologist*, 46, 157-162.

- Banton, M. (1995). Rational choice theories. *American Behavioral Scientist*, 38(3), 478-497.
- Bargh, J. A., Chen, M. & Burrows, L. (1996). Automaticity of social behavior: Direct effects of trait construct and stereotype activation on action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 230-240.
- Baron, L. (1987). The Holocaust and human decency: A review of research on the rescue of Jews in NAZI occupied Europe. *Humboldt Journal of Social Relations*, 13, 237-251.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Batinic, B., Puhle, B. & Moser, K. (1999). Der WWW-Fragebogen-Generator (WFG). In B. Batinic, A. Werner, L. Gräf & W. Bandilla (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse* (S. 93-102). Göttingen: Hogrefe.
- Batson, C. D. (1987). Prosocial motivation: Is it ever truly altruistic? In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 20, pp. 65-122). New York: Academic Press.
- Batson, C. D., Bowers, M. J., Leonard, E. A. & Smith, E. C. (2000). Does personal morality exacerbate or restrain retaliation after being harmed? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(1), 35-45.
- Batson, C. D., Dyck, J. L., Brandt, J. R., Batson, J. G., Powell, A. L., McMaster, M. R. & Griffitt, C. (1994). Five studies testing two new egoistic alternatives to the empathy-altruism hypothesis. In B. Puka (Ed.), *Reaching out: Caring, altruism, and prosocial behavior. Moral development: A compendium* (Vol. 7, pp. 76-101). New York: Garland Publishing.
- Batson, C. D. & Shaw, L. L. (1991). Evidence for altruism: Toward a pluralism of prosocial motives. *Psychological Inquiry*, 2(2), 107-122.
- Baumeister, R. F. & Newman, L. S. (1994). Self-regulation of cognitive inference and decision processes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 3-19.
- Bayertz, K. (1998). Begriff und Problem der Solidarität. In K. Bayertz (Hrsg.), *Solidarität* (S. 11-53). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Beck, U. (2000). *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. Frankfurt/M.
- Becker, F. G. (1994). *Grundlagen betrieblicher Leistungsbeurteilungen. Leistungsverständnis und -prinzip, Beurteilungsproblematik und Verfahrensprobleme*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Becker, G. S. (1993). *Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens*. Tübingen: Mohr.
- Becker, R. (2000). *Mobilität und Werte. Ein werteppluralistischer Ansatz zur Erklärung der Verkehrsmittelnutzung und der Zustimmung zu verkehrspolitischen Maßnahmen*. Dissertation, Trier: Universitätsbibliothek Trier.
- Beggan, J. K., Messick, D. M. & Allison, S. T. (1988). Social values and egocentric bias: Two tests of the might over morality hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 606-611.
- Benn, S. (1979). The problematic rationality of political participation. In P. Laslett & J. Fishkin (Eds.), *Philosophy, politics, and society. Fifth series: A collection* (pp. 291-312). Oxford: Oxford University Press.
- Bennecke, J., Rebele, J. & Schmitt, M. (2004). *Auswirkungen von Verfahrensgerechtigkeit und interaktionaler Gerechtigkeit im Kündigungsprozess*. Vortrag auf dem 44. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Göttingen.
- Berg, J., Dickhaut, J. & McCabe, K. (1995). Trust, reciprocity and social history. *Games and Economic Behavior*, 10, 122-142.

- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality*. New York: Doubleday.
- Bernhardt, K. (2000). *Ein kognitives Trainingsprogramm zur Steuerung von Empörung*. Dissertation, Trier: Universitätsbibliothek Trier.
- Bewley, T. F. (1995). A depressed labor market as explained by participants. *American Economic Review*, 85(2), 250-254.
- Bicchieri, C. (2002). Covenants without swords. Group identity, norms, and communications in social dilemmas. *Rationality and Society*, 14(2), 192-228.
- Biel, A. (2000). Factors promoting cooperation in the laboratory, in common pool resource dilemmas, and in large-scale dilemmas: Similarities and differences. In M. Van Vugt, M. Snyder, T. Tyler & A. Biel (Eds.), *Cooperation in modern society: Promoting the welfare of communities, states, and organizations* (pp. 25-41). London; New York: Routledge.
- Biele, G. & Rieskamp, J. (2004). *Models of cooperation in group social dilemmas*. Paper presented at the Summer Institute on Bounded Rationality in Psychology and Economics, Berlin.
- Bielenski, H., Bosch, G. & Wagner, A. (2002). *Wie die Europäer arbeiten wollen: Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern*. Frankfurt/M.: Campus.
- Bielenski, H. & Strümpel, B. (1988). *Eingeschränkte Erwerbsarbeit bei Frauen und Männern. Beiträge zur Sozialökonomik der Arbeit* (Band 15). Berlin: Edition Sigma.
- Bierhoff, H. W. (1980). *Hilfreiches Verhalten*. Darmstadt: UTB.
- Bierhoff, H. W. (1990). *Psychologie hilfreichen Verhaltens*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bierhoff, H. W. (2000). Skala der sozialen Verantwortung nach Berkowitz und Daniels: Entwicklung und Validierung. *Diagnostica*, 46, 18-28.
- Bierhoff, H. W. & Fetchenhauer, D. (Hrsg.). (2001). *Solidarität: Konflikt, Umwelt und Dritte Welt*. Opladen: Leske + Budrich.
- Bierhoff, H. W., Klein, R. & Kramp, P. (1991). Evidence for the altruistic personality from data on accident research. *Journal of Personality*, 59(2), 264-280.
- Bierhoff, H. W. & Küpper, B. (1998). Sozialpsychologie der Solidarität. In K. Bayertz (Hrsg.), *Solidarität: Begriff und Problem* (S. 263-296). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bierhoff, H. W. & Küpper, B. (1999). Das Wie und Warum von Solidarität. Bedingungen und Ursachen der Bereitschaft zum Engagement für andere. *Ethik und Sozialwissenschaften*, 10(2), 181-255.
- Bierhoff, H. W. & Spanke, C. (2002). Altruistisches Verhalten am Arbeitsplatz und Führung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 4, 222-226.
- Bies, R. J. & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in Organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Binmore, K. G., Gale, J. & Samuelson, L. (1995). Learning to be imperfect: The ultimatum game. *Games and Economic Behavior*, 6, 56-90.
- Blickle, G. (1999). *Karriere, Freizeit, Alternatives Engagement. Empirische Studien zum psychologischen Konzept von Berufsorientierungen*. München: Hampp.
- Blount, S. (1995). When social outcomes aren't fair: The effect of causal attributions on preferences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63, 131-144.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H. & Niehoff, B. P. (forthcoming). The other side of the story: Re-examining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*.
- Boll, T. (1998). *Analyse kognitiver und motivationaler Aspekte spezifischer Emotionen*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.

- Bolle, F. (1998). Rewarding trust: An experimental study. *Theory and Decision*, 45, 83-98.
- Bolton, G. E. (1991). A comparative model of bargaining: Theory and evidence. *American Economic Review*, 81, 1096-1136.
- Bolton, G. E., Brandts, J., Katok, E., Ockenfels, A. & Zwick, R. (2002). *Testing theories of other-regarding behavior: A sequence of four laboratory studies*. Discussion Papers on Strategic Interaction 2002-43, Max Planck Institute for Research into Economic Systems, Strategic Interaction Group.
- Bolton, G. E., Brandts, J. & Ockenfels, A. (1998). Measuring motivations for the reciprocal responses observed in a simple dilemma game. *Experimental Economics*, 1(3), 207-219.
- Bolton, G. E. & Ockenfels, A. (2000). ERC - A theory of equity, reciprocity and competition. *American Economic Review*, 90(1), 166-193.
- Bomm, M. (1996). *Wahrgenommene Gerechtigkeit von staatlichen Maßnahmen im Umweltschutz (Privater Bereich)*. Universität Trier: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Bortz, J. (1993). *Statistik: Für Sozialwissenschaftler* (4., vollst. überarb. Aufl.). Berlin: Springer.
- Bortz, J. & Döring, N. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation: Für Human- und Sozialwissenschaftler* (3. Aufl.). Berlin: Springer.
- Bosch, A. & Promberger, M. (2004). Arbeitszeitverlängerung. Modernisierung im Rückwärtsgang?! In R. Trinczek & I. Arthus (Hrsg.), *Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus*. München: Mering.
- Bosnjak, M. & Batinic, B. (2002). Understanding the willingness to participate in online surveys - The case of e-mail questionnaires. In B. Batinic, U.-D. Reips & M. Bosnjak (Eds.), *Online social sciences* (pp. 81-92). Seattle, WA: Huber.
- Bouas, K. S. & Komorita, S. S. (1996). Group discussion and cooperation in social dilemmas. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1144-1150.
- Boudon, R. (1998). Limitations of rational choice theory. *American Journal of Sociology*, 104(3), 817-828.
- Bowles, S. & Gintis, H. (2000). Reciprocity, self-interest, and the Welfare State. *Nordic Journal of Political Economy*, 26, 33-53.
- Boyd, R. & Richerson, P. J. (1992). Punishment allows the evolution of cooperation (or anything else) in sizeable groups. *Ethology and Sociobiology*, 13, 171-195.
- Braczko, C. (2004). Neue OECD-Analyse stützt Bedenken gegen Arbeitszeitverlängerungen. *idw - Informationsdienst Wissenschaft*, [http://idw-online.de/public/zeige\\_pm.html?pmid=83045](http://idw-online.de/public/zeige_pm.html?pmid=83045).
- Brewer, M. B. & Kramer, M. R. (1986). Choice behavior in social dilemmas. Effects of social identity, group size, and decision framing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 543-549.
- Brockner, J. (1994). Perceived fairness and survivors' reactions to layoffs, or how downsizing organizations can do well by doing good. *Social Justice Research*, 7, 345-363.
- Brockner, J. & Wiesenfeld, B. M. (1994). The interactive impact of procedural and outcome fairness on reactions to a decision: The effects of what you do depend on how you do it. *Psychological Bulletin*, 120, 189-208.
- Brokmann, W. (1988). Teilzeitarbeit. *Angewandte Arbeitswissenschaft*, 115, 2-32.
- Brubaker, E. R. (1975). Free ride, free revelation or golden rule? *Journal of Law and Economics*, 18, 147-161.
- Buchanan, J. M. (1984). *Die Grenzen der Freiheit*. Tübingen: Mohr.
- Buchanan, J. M. (1968). *The demand and supply of public goods*. Chicago: Rand McNally.

- Buchanan, T. & Smith, J. L. (1999). Using the Internet for psychological research: Personality testing on the world wide web. *British Journal of Psychology*, 90, 125-144.
- Camerer, C. F. & Thaler, R. H. (1995). Ultimatum, dictators, and manners. *Journal of Economic Perspectives*, 9, 209-219.
- Cameron, L. A. (1999). Raising stakes in the ultimatum game: Experimental evidence from Indonesia. *Economic Inquiry*, 37(1), 47-59.
- Campbell, C. M. & Kamlani, K. S. (1997). The reasons for wage rigidity: Evidence from a survey of firms. *Quarterly Journal of Economics*, 112, 759-789.
- Carlsmith, K. M., Darley, J. M. & Robinson, P. H. (2002). Why do we punish? Deterrence and just deserts as motives for punishment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 284-299.
- Carter, J. & Irons, M. (1991). Are economists different, and if so, why? *Journal of Economic Perspectives*, 5(2), 171-177.
- Charness, G. (1996). *Attribution and reciprocity in a simulated labor market: An experimental investigation*. Unpublished manuscript, UC Berkeley.
- Chong, D. (1991). *Collective action and the civil rights movement*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2<sup>nd</sup> ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohrs, C., Maes, J., Moschner, B. & Kielmann, S. (in Druck). Zur Reliabilität und Validität der Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen im Internet: Ergebnisse eine Längsschnittstudie. In K.-H. Renner, A. Schütz & F. Machilek (Hrsg.), *Internet und Persönlichkeit*. Göttingen: Hogrefe.
- Coleman, J. S. & Fararo, T. J. (Eds.). (1992). *Rational choice theory: Advocacy and critique*. Newbury Park: Sage.
- Coricelli, G., Fehr, D. & Fellner, G. (2004). Partner selection in public goods experiments. *Journal of Conflict Resolution*, 48(3), 356-378.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R. & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 164-209.
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83, 85-113.
- Dalbert, C. (1997). Coping with an unjust fate: The case of structural unemployment. *Social Justice Research*, 2, 175-189.
- Dalbert, C., Montada, L. & Schmitt, M. (1987). Glaube an eine gerechte Welt als Motiv: Validierungskorrelate zweier Skalen. *Psychologische Beiträge*, 29, 596-615.
- Dalbert, C., Montada, L., Schmitt, A. & Schneider, W. (1984). *Existenzielle Schuld: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 24). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Dalbert, C. & Schmitt, M. (1986). Einige Anmerkungen und Beispiele zur Formulierung und Prüfung von Moderatorhypothesen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 7, 29-43.
- Darley, J. M. & Fazio, R. H. (1980). Expectancy confirmation processes arising in the social interaction sequence. *American Psychologist*, 35, 867-881.
- Dawes, R. M. (1975). Formal models of dilemmas in social decision making. In M. F. Kaplan & S. Schwartz (Eds.), *Human judgment and decision processes* (pp. 87-108). New York: Academic Press.
- Dawes, R. M. (1980). Social dilemmas. *Annual Review of Psychology*, 31, 169-193.

- Dawes, R. M. (1988). *Rational choice in an uncertain world*. San Diego; New York; Chicago: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Dawes, R. M., MacTavish, J. & Shaklee, H. (1977). Behaviour, communication and assumptions about other people's behaviour in a commons dilemma situation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 1-11.
- Dawes, R. M., Orbell, J. M., Simmons, R. T. & Van de Kragt, A. J. C. (1986). Organizing groups for collective action. *American Political Science Review*, 77, 1171-1185.
- Dawes, R. M. & Thaler, R. (1988). Cooperation. *Journal of Economic Perspectives*, 2, 187-197.
- Dawes, R. M., Van de Kragt, A. J. C. & Orbell, J. M. (1988). Not me or thee but we: The importance of group identity in eliciting cooperation in dilemma situations: Experimental manipulations. *Acta Psychologica*, 68, 83-97.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University Press.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: what determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149.
- Deutsch, M. (1985). *Distributive justice: A social-psychological perspective*. New Haven; CT: Yale University Press.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: The automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18.
- Dieckmann, A. (1985). Volunteer's dilemma. *Journal of Conflict Resolution*, 29, 605-610.
- Dieckmann, A. (1992). Persönliches Umweltverhalten: Diskrepanzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 44, 226-251.
- Dieckmann, A. (1996). Homo ÖKOnomicus. Anwendungen und Probleme der Theorie rationalen Handelns im Umweltbereich. In A. Dieckmann & C. C. Jaeger (Hrsg.), *Umweltsoziologie. Sonderheft 36 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (S. 89-118). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Dieckmann, A. (1998). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek: Rowohlt.
- Diehl, J. M. & Arbinger, R. (1992). *Einführung in die Inferenzstatistik* (2. Aufl.). Eschborn: Klotz.
- Diehl, J. M. & Staufenbiel, T. (2001). *Statistik mit SPSS Version 10.0*. Eschborn: Klotz.
- Dipboye, R. L. & de Pontbraind, R. (1981). Correlates of employee reactions to performance appraisals and appraisal systems. *Journal of Applied Psychology*, 66, 248-251.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interest" of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.
- Dürrenmatt, F. (1969). *Monstervortrag über Gerechtigkeit und Recht*. Zürich.
- Edney, J. J. (1980). The commons problem: Alternative perspectives. *American Psychologist*, 35, 131-150.
- Ekeh, P. P. (1974). *Social exchange theory: The two traditions*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Elster, J. (1989). *The cement of society: A study of social order*. Cambridge; New York; Port Chester; Melbourne; Sydney: Cambridge University Press.
- Elster, J. (1992). *Local justice*. New York: Russell Sage Foundation.
- Epstein, S. (1984). Controversial issues in emotion theory. In P. Shaver (Ed.), *Review of personality and social psychology. Emotions, relationships, and health* (pp. 64-88). London: Sage.



- Erev, I. & Rapoport, A. (1990). Provision of step-level public goods: The sequential contribution mechanism. *Journal of Conflict Resolution*, 34, 401-425.
- Esser, H. (1993). How "rational" is the choice of "rational choice"? *Rationality and Society*, 3, 408-414.
- Etzioni, A. (1988). *The moral dimension: Toward a new economics*. New York: Free Press.
- Evans, J. & Over, T. (1996). *Rationality and reasoning*. Hove, Sussex: Psychology Press.
- Falk, A. (2001). *Homo Oeconomicus versus Homo Reciprocans: Ansätze für ein neues wirtschaftspolitisches Leitbild?* Unveröffentl. Manuskript: Institut für empirische Wirtschaftsforschung, Universität Zürich.
- Falk, A., Fehr, E. & Fischbacher, U. (2000). *Testing theories of fairness: Intentions matter*. Working Paper No. 63, Institut für empirische Wirtschaftsforschung, Universität Zürich.
- Faul, F. & Erdfelder, E. (1992). *GPOWER: A priori, post-hoc, and compromise power analyses for MS-DOS [computer program]*. Bonn, FRG: Bonn University, Dep. of Psychology.
- Fehr, E. & Falk, A. (1999). Wage rigidities in a competitive incomplete contract market. *Journal of Political Economy*, 107, 106-134.
- Fehr, E. & Fischbacher, U. (2003). The nature of human altruism. *Nature*, 425, 785-791.
- Fehr, E. & Gächter, S. (2000a). Cooperation and punishment in public goods experiments. *American Economic Review*, 90, 980-994.
- Fehr, E. & Gächter, S. (2000b). Fairness and retaliation: The economics of reciprocity. *Journal of Economic Perspectives*, 14, 159-181.
- Fehr, E. & Gächter, S. (2002). Altruistic punishment in humans. *Nature*, 415, 137-140.
- Fehr, E., Gächter, S. & Kirchsteiger, G. (1997). Reciprocity as a contract enforcement device. Experimental evidence. *Econometrica*, 65, 833-860.
- Fehr, E., Kirchsteiger, G. & Riedl, A. (1993). Does fairness prevent market clearing? An experimental investigation. *Quarterly Journal of Economics*, 108, 437-459.
- Fehr, E., Kirchsteiger, G. & Riedl, A. (1998). Gift exchange and reciprocity in competitive experimental markets. *European Economic Review*, 42, 1-34.
- Fehr, E. & Schmidt, K. M. (1999). A theory of fairness, competition and cooperation. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3), 817-868.
- Fehr, E. & Schwarz, G. (Hrsg.). (2003). *Psychologische Grundlagen der Ökonomie: Über Vernunft und Eigennutz hinaus* (3. Aufl.). Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Fehr, E. & Tougareva, E. (1995). *Do competitive markets with high stakes remove reciprocal fairness? Evidence from Russia*. Discussion paper, University of Zürich.
- Feil, M. & Schröder, C. (2002). *Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen in Deutschland: Gutachten im Auftrag des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände*. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Festinger, L. & Carlsmith, J. M. (1959). Cognitive consequences of forced compliance. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58, 203-211.
- Fetchenhauer, D. (1999). Möglichkeiten und Grenzen von Rational-Choice-Erklärungen für betrügerisches Verhalten am Beispiel des Versicherungsbetruges. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 51(2), 283-312.
- Fetchenhauer, D. & Bierhoff, H. W. (2001). Ziviles und militärisches Engagement für die Durchsetzung der Menschenrechte. In H. W. Bierhoff & D. Fetchenhauer (Hrsg.), *Solidarität: Konflikt, Umwelt und Dritte Welt* (S. 123-147). Opladen: Leske & Budrich.
- Fetchenhauer, D. & Huang, X. (2004). Justice sensitivity and distributive decisions in experimental games. *Personality and Individual Differences*, 36(5), 1015-1029.

- Fetchenhauer, D. & Jacobs, G. (2004). *Die Bereitschaft zur Sanktionierung des unfairen Verhaltens anderer*. Vortrag auf dem 44. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Göttingen.
- Fetscher, I. (1999). Zwei Arten Solidarität? *Ethik und Sozialwissenschaften*, 10(2), 203-204.
- Fiedler, K. & Bless, H. G. (2001). Soziale Kognition. In W. Stroebe, K. Jonas & M. Hewstone (Hrsg.), *Sozialpsychologie: Eine Einführung* (Bd. 4, S. 125-163). Berlin: Springer.
- Finch, J. (1987). The vignette technique in survey research. *Sociology*, 21, 105-114.
- Fink, U. (1998). *Arbeit für alle: Neue Initiativen zur Beschäftigungsförderung*. Bonn: Bouvier.
- Fischbacher, U., Gächter, S. & Fehr, E. (2001). Are people conditionally cooperative? Evidence from a public goods experiment. *Economics Letters*, 71, 397-404.
- Fisseni, H.-J. (1997). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik* (2., überarb. u. erw. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Fleishman, J. A. (1988). The effects of decision framing and others' behavior on cooperation in a social dilemma. *Journal of Conflict Resolution*, 32, 162-180.
- Flick, U. (1998). *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Reinbek: Rowohlt.
- Folger, R. & Baron, R. A. (1996). Violence and hostility at work: A model of reactions to perceived injustice. In G. R. VandenBos & E. Q. Bulatao (Eds.), *Violence on the job* (pp. 51-85). Washington, DC: American Psychological Association.
- Folger, R. & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in Organizational Justice* (pp. 1-55). Stanford: Stanford University Press.
- Forsyth, D. R. (1999). *Group dynamics* (3<sup>rd</sup> ed.). Pacific Grove, Ca: Brooks/Cole.
- Frank, R. (1988). *Passions with reason: The strategic role of emotions*. New York: Norton.
- Frank, R. H., Gilovich, T. & Regan, D. T. (1996). Do Economists make bad citizens? *Journal of Economic Perspectives*, 10, 187-192.
- Franz, W. (2003). *Arbeitsmarktökonomik*. Berlin; Heidelberg: Springer.
- Frese, M. (1994). Psychische Folgen von Arbeitslosigkeit in den fünf neuen Bundesländern. In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 193-212). Frankfurt/M.: Campus.
- Frey, B. S. (1997). A constitution for knaves crowds out civic virtues. *The Economic Journal*, 107, 1043-1053.
- Frey, B. S. & Meier, S. (2002). *Two concerns about rational choice: Indoctrination and imperialism - Evidence from a natural experiment*. Working Paper No. 104, Institute for Empirical Research in Economics, University of Zürich.
- Friedman, M. (1953). The methodology of positive economics. In M. Friedman (Ed.), *Essays in positive economics* (pp. 3-43). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Frijda, N. H. (1987). Emotion, cognitive structure, and action tendency. *Cognition and Emotion*, 1, 115-143.
- Frijda, N. H. (2001). The self and emotions. In H. A. Bosma & E. S. Kunnen (Eds.), *Identity and emotion: Development through self-organization. Studies in emotion and social interaction* (pp. 39-63). New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Fryer, D. (1988). The experience of unemployment in social context. In J. Fisher & S. Reason (Eds.), *Handbook of life stress, cognition, and health* (pp. 211-238). Chichester: Wiley.
- Furnham, A. (1998). Measuring the beliefs in a just world. In L. Montada & M. J. Lerner (Eds.), *Responses to victimizations and belief in a just world* (pp. 141-162). New York: Plenum Press.

- Furnham, A. & Rose, M. (1987). Alternative ethics: The relationship between the wealth, welfare, work, and leisure ethic. *Human relations*, 40, 561-574.
- Gesellschaft für Konsumforschung-Nürnberg e.V. (2004). *Studie "Challenges of Europe": Thema Nr. 1 in Europa ist die Arbeitslosigkeit*.  
<http://www.a3p.de/html/berichte/studien/bericht-20401.html>.
- Gesterkamp, T. (1995). Geteilte Zeit – geteilte Ansichten. *Die Mitbestimmung*, 9, 22-25.
- Gigerenzer, G. (1996). On narrow norms and vague heuristics: A reply to Kahneman and Tversky. *Psychological Review*, 103, 592-596.
- Gigerenzer, G. (2000). *Adaptive thinking: Rationality in the real world*. Oxford: Oxford University Press.
- Gigerenzer, G. (2004). *Moral sense = Fast and frugal heuristics?* Unpublished manuscript, Max Planck Institute for Human Development, Berlin.
- Gigerenzer, G., Czerlinski, J. & Martignon, L. (2002). How good are fast and frugal heuristics? In R. Elio (Ed.), *Common sense, reasoning, and rationality* (pp. 148-173). Oxford: Oxford University Press.
- Gigerenzer, G. & McElreath, R. (2003). Social intelligence in games. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 159, 188-194.
- Gigerenzer, G. & Selten, R. (Eds.). (2001). *Bounded rationality: the adaptive toolbox*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Gigerenzer, G. & Todd, P. M. (1999). Fast and frugal heuristics: The adaptive toolbox. In G. Gigerenzer, P. M. Todd & The ABC Research Group (Eds.), *Simple heuristics that make us smart* (pp. 3-34). Oxford: Oxford University Press.
- Gigerenzer, G., Todd, P. M. & The ABC Research Group (1999). *Simple heuristics that make us smart*. Oxford: Oxford University Press.
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734.
- Gintis, H. (2000). Strong reciprocity and human sociality. *Journal of Theoretical Biology*, 206, 169-179.
- Glance, N. S. & Huberman, B. A. (1994). Das Schmarotzer-Dilemma. *Spektrum der Wissenschaft*, 1994/5, 36-41.
- Glaser, H. (1988). *Das Verschwinden der Arbeit: Die Chancen der neuen Tätigkeitsgesellschaft*. Düsseldorf; Wien; New York: ECON.
- Gollwitzer, M. (2001). *Vergeltung und Genugtuung: Validierung eines experimentellen Spielparadigmas* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 138). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Gollwitzer, M. (2004). *Eine Analyse von Racheaktionen und rachebezogenen Reaktionen unter gerechtigkeitspsychologischen Aspekten*. Dissertation, Trier: Universitätsbibliothek Trier.
- Gottschall, K. & Voss, G. G. (Hrsg.). (2003). *Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München/Mering: Hampp.
- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Graumann, C. F. (1994). Verantwortung als soziales Konstrukt. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 25(3), 184-191.
- Green, D. & Shapiro, I. (1994). *Pathologies of rational choice theory: A critique of applications in political science*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Green, D. P. & Cowden, J. (1992). Who protests: Self-interest and white opposition to busing. *Journal of Politics*, 54, 471-496.

- Greenberg, J. (1987). Reactions to procedural injustice in payment allocations: Do the ends justify the means? *Journal of Applied Psychology*, 72, 55-61.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision processes*, 54, 81-103.
- Greenberg, J. & Cropanzano, R. (Eds.). (2001). *Advances in organizational justice*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Greenberg, J. & Folger, R. (1983). Procedural justice, participation, and the fair process effect in groups and organizations. In P. B. Paulus (Ed.), *Basic group processes* (pp. 235-256). New York: Springer.
- Grüsgen, V. (in Vorb.). *Der gerechte Trittbrettfahrer? Die Rolle des Gerechtigkeitsmotivs und des Eigeninteresses im sozialen Dilemma „Umweltschutz“*.
- Güth, W. (1995). On ultimatum bargaining experiments - A personal review. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 27, 329-344.
- Güth, W., Kliemt, H. & Ockenfels, A. (2003). Fairness versus efficiency: An experimental study of (mutual) gift giving. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 50(4), 465-475.
- Güth, W., Schmittberger, R. & Schwarze, B. (1982). An experimental analysis of ultimatum bargaining. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 3, 367-388.
- Güth, W. & Tietz, R. (1990). Ultimatum bargaining behavior. *Journal of Economic Psychology*, 11, 417-449.
- Güth, W. & Weck-Hahneemann, H. (1995). Do people care about democracy? An experiment exploring the value of voting rights. In E. Nyphus & S. V. Troye (Eds.), *Frontiers in economic psychology* (pp. 311): Proceedings of the 20th IAREP Conference in Bergen.
- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*, 108(4), 814-836.
- Haller, M. (1999). *Soziologische Theorie im systematisch-kritischen Vergleich*. Opladen: Leske und Budrich.
- Hamburger, H., Guyer, M. & Fox, J. (1975). Group size and cooperation. *Journal of Conflict Resolution*, 19, 503-531.
- Hardin, G. (1968). The tragedy of the commons. *Science*, 162, 1243-1248.
- Hart, D. & Fegley, S. (1995). Prosocial behavior and caring in adolescence: Relations to self-understanding and social judgment. *Child Development*, 66, 1346-1359.
- Hauptmanns, P. (1999). Grenzen und Chancen von quantitativen Befragungen mit Hilfe des Internet. In B. Batinic, A. Werner, L. Gräf & W. Bandilla (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse* (S. 21-38). Göttingen: Hogrefe.
- Head, J. G. (1962). Public goods and public policy. *Public Finance*, 17, 197-221.
- Hechter, M. (1987). *Theories of group solidarity*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln* (2., völlig überarb. u. erg. Aufl.). Berlin: Springer.
- Hedges, R. B. (1984). Reasons for political involvement: A study of contributors to the 1972 presidential campaign. *Western Political Quarterly*, 37, 257-271.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Henrich, J. & Boyd, R. (2001). Why people punish defectors: Weak conformist transmission can stabilize costly enforcement of norms in cooperative dilemmas. *Journal of Theoretical Biology*, 208, 79-89.
- Hertel, G. (1995). *Kognitive und affektive Einflüsse auf kooperative Verhaltensentscheidungen*. Aachen: Shaker.

- Hertel, G., Naumann, S., Konradt, U. & Batinic, B. (2002). Personality assessment via Internet: Comparing online and paper-and-pencil questionnaires. In B. Batinic, U. Reips & M. Bosnjak (Eds.), *Online social sciences* (pp. 115-133). Berlin: Hogrefe.
- Hertwig, R. & Gigerenzer, G. (1999). The "conjunction fallacy" revisited: How intelligent inferences look like reasoning errors. *Journal of Behavioral Decision Making*, 12, 275-305.
- Hill, P. B. (2002). *Rational Choice Theorie*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Hoffman, E., McCabe, K., Shachat, K. & Smith, V. L. (1994). Preferences, property rights and anonymity in bargaining games. *Games and Economic Behavior*, 7, 346-380.
- Hogan, R. & Emler, N. P. (1981). Retributive justice. In M. J. Lerner & S. C. Lerner (Eds.), *The justice motive in social behavior* (pp. 125-143). New York: Plenum Press.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York, NJ: Brace Jovanovich.
- Hondrich, K. O. & Koch-Arzberger, C. (1992). *Solidarität in der modernen Gesellschaft*. Frankfurt/M.: Fischer.
- Hörnig, K. H., Gerhardt, A. & Michailow, M. (1990). *Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten – neuer Lebensstil*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Hulin, C. L. & Triandis, H. C. (1981). Meanings of work in different organizational environments. In P. C. Nystrom & W. H. Starbuck (Eds.), *Handbook of Organizational Design* (pp. 336-357). New York: Oxford University Press.
- Hunton, J. E., Wall, T. W. & Price, K. H. (1998). The value of voice in participative decision making. *Journal of Applied Psychology*, 83, 788-797.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution. Changing values and political styles among Western politics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1989). *Kultureller Umbruch*. Frankfurt/M.: Campus.
- Isaac, R. M., McCue, K. F. & Plott, C. R. (1985). Public goods provision in an experimental environment. *Journal of Public Economics*, 26, 51-74.
- Isaac, R. M. & Walker, J. M. (1988). Group size effects in public goods provision: The voluntary contribution mechanism. *Quarterly Journal of Economics*, 103, 179-199.
- Ittner, H. (2001). *Verkehrspolitische Engagements und Mobilitätsentscheidungen: Eine Frage von Moral, eigenem Nutzen oder Lebensstilen*. Dissertation, Trier: Universitätsbibliothek Trier.
- Jaccard, J., Turrisi, R. & Wan, C. K. (1990). *Interaction effects in multiple regression (Sage University Papers on Quantitative Applications in the Social Sciences, no. 72)*. Newbury Park, CA: Sage.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim: Beltz.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F. & Zeisel, H. (1933). *Die Arbeitslosen von Marienthal*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Jencks, C. (1990). Varieties of altruism. In J. J. Mansbridge (Ed.), *Beyond self-interest* (pp. 53-67). Chicago: University of Chicago Press.
- Jorgenson, D. O. & Papciak, A. S. (1981). The effects of communication, resource feedback, and identifiability on behavior in a simulated commons. *Journal of Experimental Social Psychology*, 17, 373-385.
- Kahneman, D., Knetsch, J. L. & Thaler, R. (1986). Fairness as a constraint on profit seeking: Entitlements in the market. *American Economic Review*, 74(3), 279-300.

- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-291.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1984). Choices, values, and frames. *American Psychologist*, 39, 341-350.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1996). On the reality of cognitive illusions: A reply to Gigerenzer's critique. *Psychological Review*, 103, 582-591.
- Kals, E. (1996). Are proenvironmental commitments motivated by health concerns or by perceived justice? In L. Montada & M. J. Lerner (Eds.), *Current societal concerns about justice* (pp. 231-258). New York, NY: Plenum Press.
- Kals, E. (1999). Der Mensch nur ein zweckrationaler Entscheider? *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 3, 267-293.
- Kals, E. (2000). *Gerechtigkeitspsychologische Analyse und Mediation von Konflikten: Ein interkultureller Vergleich am Beispiel lokaler Umweltkonflikte*. (Berichte aus der Arbeitsgruppe: „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 129). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Kals, E., Ittner, H. & Montada, L. (2001). Wahrgenommene Gerechtigkeit restriktiver Umweltpolitiken. In Umweltbundesamt (Hrsg.), *Perspektiven für die Verankerung des Nachhaltigkeitsbildes in der Umweltkommunikation. Chancen, Barrieren und Potenziale der Sozialwissenschaften* (S. 166-187). Berlin: Erich Schmidt.
- Kals, E., Maes, J. & Becker, R. (2001). The overestimated impact of self-interest and the underestimated impact of justice motives. *Trames. Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(3), 269-287.
- Kals, E. & Montada, L. (1994). Umweltschutz und die Verantwortung der Bürger. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 25, 326-337.
- Kals, E., Montada, L., Becker, R. & Ittner, H. (1998). Verantwortung für den Schutz von Allmenden. *GAI A*, 7(4), 296-303.
- Kals, E. & Russell, Y. (2000). Umweltschützendes Handeln: Eine rationale Entscheidung für den Gesundheitsschutz? *Umweltpsychologie*, 4(2), 44-59.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Karau, S. J. & Williams, K. D. (1993). Social loafing. A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 681-706.
- Kastner, M. (2004). *Die Zukunft der Work Life Balance*. Kröning: Asanger.
- Kärcher, J. & Kals, E. (2004). Gesundheitsversorgung als Konfliktfeld: Lösungsbeiträge der Gerechtigkeitspsychologie. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 11(4), 35-39.
- Kelley, H. H. & Stahelski, A. J. (1970). Social interaction basis of cooperators' and competitors' beliefs about others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16, 66-91.
- Keniston, K. (1970). Student activism, moral development, and morality. *American Journal of Orthopsychiatry*, 40, 577-592.
- Kerr, N. L. (1983). Motivation losses in small groups: A social dilemma analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 819-828.
- Kerr, N. L. (1989). Illusions of efficacy: The effects of group size on perceived efficacy in social dilemmas. *Journal of Experimental Social Psychology*, 25, 287-313.
- Kerr, N. L. & Bruun, S. E. (1981). Ringelmann revisited: Alternative explanations for the social loafing effect. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7, 224-231.
- Kerr, N. L. & Bruun, S. E. (1983). Dispensibility of member effort and group motivation losses: Free-rider effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 78-94.

- Kerr, N. L., Garst, J., Lewandowski, D. A. & Harris, S. E. (1997). The still, small voice: Commitment to cooperate as an internalized versus a social norm. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 1300-1311.
- Keser, C. & van Winden, F. (2000). Conditional cooperation and voluntary contributions to public goods. *Scandinavian Journal of Economics*, 102, 23-39.
- Kieselbach, T. (1991). Unemployment. In R. Lerner, J. Brooks-Gunn & A. C. Petersen (Eds.), *Encyclopedia of Adolescence* (pp. 1187-1201). Philadelphia: Garland Publisher.
- Kieselbach, T. (1997). Jobloss, unemployment, and social injustices: An introduction. In T. Kieselbach (Ed.), *Social Justice Research (Special Issue)*, 10 (2).
- Kiesler, S., Sproull, L. & Waters, K. (1996). A prisoner's dilemma experiment on cooperation with people and human-like computers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 47-65.
- Kilz, G. & Reh, D. A. (1997). *Der Weg in die Teilzeitgesellschaft – Neue Herausforderungen für Staat und Wirtschaft*. Berlin: BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag.
- Kim, S. H., Smith, R. H. & Brigham, N. L. (1998). Effects of power imbalance and the presence of third parties on reactions to harm: Upward and downward revenge. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(4), 353-361.
- Kirchgässner, G. (2000). *Homo Oeconomicus. Das ökonomische Modell individuellen Verhaltens und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Tübingen: Mohr.
- Kirchgässner, G. & Pommerehne, W. W. (1993). Low-cost decisions as a challenge to public choice. *Public Choice*, 77, 107-115.
- Klages, H. (1984). *Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*. Frankfurt/M.: Campus.
- Klauer, K. C. (1989). Untersuchungen zur Robustheit von Zuschreibung-mal-Bewertungs-Modellen: Die Bedeutung von Halo-Effekten und Dominanz. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 20, 14-26.
- Kliemt, H. (1986). The veil of insignificance. *European Journal of Political Economy*, 2/3, 333-344.
- Kliemt, H. (1996). Rational Choice-Erklärungen? In V. Kunz & U. Druwe (Hrsg.), *Handlungs- und Entscheidungstheorie in der Politikwissenschaft: Eine Einführung in Konzepte und Forschungsgegenstand* (S. 83-105). Opladen: Leske & Budrich.
- Klipstein, M. v. & Strümpel, B. (1984). *Der Überdruß am Überfluß*. München: Olzog.
- Kocherscheidt, K., Fiedler, P., Kronmüller, K.-T., Backenstraß, M. & Mundt, C. (2002). Zur empirischen Unterscheidung von Scham und Schuld: Beschreibung und Evaluierung der dt. Version des TOSCA. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23(2), 217-224.
- Kocka, J. (2001). Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B21, 8-13.
- Kocka, J. & Offe, C. (2000). *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt/M.: Campus.
- Kollar, R. & Stengel, M. (1990). Sind Berufsorientierungen und organisationale Identifikation Chimären der Forschung? Zur Verhaltensrelevanz berufsbezogener Orientierungen und Einstellungen bei Führungskräften. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 34(2), 74-84.
- Komorita, S. S. & Barth, J. M. (1985). Components of reward in social dilemmas. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 364-373.
- Komorita, S. S., Hilty, J. H. & Parks, C. D. (1991). Reciprocity and cooperation in social dilemmas. *Journal of Conflict Resolution*, 35, 494-518.
- Komorita, S. S. & Parks, C. D. (1994). *Social dilemmas*. Madison, WI: Brown and Benchmark.

- Komorita, S. S. & Parks, C. D. (1995). Interpersonal relations: Mixed-motive interaction. *Annual Review of Psychology*, 46, 183-207.
- Komorita, S. S. & Parks, C. D. (1999). Reciprocity and cooperation in social dilemmas: Review and future directions. In D. V. Budescu & I. Erev (Eds.), *Games and human behavior: Essays in honor of Amnon Rapoport* (pp. 315-330). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kraak, B. & Nord-Ruediger, D. (1989). *Fragebogen zu Lebenszielen und zur Lebenszufriedenheit (FLL)*. Göttingen: Hogrefe.
- Kramer, M. R. & Brewer, M. B. (1984). Effects of group identity on resource use in a simulated commons dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1044-1057.
- Kramer, M. R. & Brewer, M. B. (1986). Social group identity and the emergence of cooperation in resource conservation dilemmas. In H. Wilke, D. Messick & C. Rutte (Eds.), *Experimental social dilemmas* (pp. 205-234). Frankfurt/M.: Peter Lang.
- Krasser, N. (1995). *Kritisch-rationales Management: Gestaltungserfordernisse fehlerarmer Entscheidungsprozesse*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Kratzer, N. & Sauer, D. (2003). Andere Umstände – Neue Verhältnisse: Ein Orientierungsversuch für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik. *WSI-Mitteilungen*, 56(10), 578-584.
- Krockow, C. Graf v. (1998). *Der deutsche Niedergang: Ein Ausblick ins 21. Jahrhundert*. Stuttgart.
- Kubinger, K. D. (1996). *Einführung in die psychologische Diagnostik*. Weinheim: PVU.
- Kunda, Z. (1990). The case for motivated reasoning. *Psychological Bulletin*, 108, 480-498.
- Kurzban, R., McCabe, K., Smith, V. & Wilson, B. (2001). Incremental commitment in a real-time public goods game. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(12), 1662-1673.
- Kwok, L., Kwok-Kit, T. & Salina, S.-Y. H. (2004). Effects of interactional justice on egocentric bias in resource allocation decisions. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 405-415.
- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 43, 801-815.
- Lamparter, D. H. (2004). Sindelfingen ist überall: Opfer für Mitarbeiter und Manager? Die Entscheidung bei DaimlerChrysler wird bundesweit Nachahmer finden. *DIE ZEIT Nr. 31*, S. 15-16.
- Lane, R. E. (1986). Market justice, political justice. *American Political Science Review*, 80, 383-402.
- Latané, B. & Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander: Why doesn't he help?* New York: Appleton.
- Latané, B. & Nida, S. (1981). Ten years of research on group size and helping. *Psychological Bulletin*, 89, 308-324.
- Latané, B., Williams, K. & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822-832.
- Ledyard, J. (1995). Public goods: A survey of experimental research. In J. H. Kagel & A. E. Roth (Eds.), *The handbook of experimental economics* (pp. 111-194). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Lehment, H. (1991). Lohnzurückhaltung, Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. Eine empirische Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland 1973-1990. *Die Weltwirtschaft*, 2, 72-85.
- Leont'ev, A. N. (1977). *Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit*. Stuttgart: Klett.
- Lerner, M. J. (1977). The justice motive. Some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality*, 45, 1-32.



- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world - a fundamental delusion*. New York: Plenum.
- Lerner, M. J. (1981). The justice motive in human relations. In M. J. Lerner & S. C. Lerner (Eds.), *The justice motive in social behavior: Adapting to times of scarcity and change* (pp. 11-35). New York: Plenum Press.
- Lerner, M. J. (1996). Victims without harmdoers: Human casualties in the pursuit of corporate efficiency. In L. Montada & M. J. Lerner (Eds.), *Current societal concerns about justice* (pp. 155-170). New York: Plenum Press.
- Lerner, M. J. & Lerner, S. C. (1981). *The justice motive in social behavior*. New York: Plenum Press.
- Lerner, M. J. & Miller, D. T. (1978). Just world research and the attribution process: Looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, 85, 1030-1051.
- Lerner, M. J. & Somers, D. (1992). Employees' reactions to an anticipated plant closure: The influence of positive illusions. In L. Montada, S. H. Filipp & M. J. Lerner (Eds.), *Life crisis and the experience of loss in adulthood* (pp. 229-254). Hillsdale: Erlbaum.
- Liebrand, W. B. G., Jansen, R. W. T. L., Rijken, V. M. & Suhre, C. J. M. (1986). Might over morality: Social values and the perception of other players in experimental games. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 203-215.
- Lienert, G. A. (1998). *Testaufbau und Testanalyse* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz PVU.
- Lind, E. A. & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Lindenberg, S. (1996). Rationalität und Kultur. Die verhaltenstheoretische Basis des Einflusses von Kultur auf Transaktionen. In H. Haferkamp (Hrsg.), *Sozialstruktur und Kultur* (S. 249-287). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Lipset, S. M. & Schneider, W. (1983). *The confidence gap: Business, labor, and government in the public mind*. New York: Free Press.
- Little, I. M. D. (1957). *A critique of welfare economics*. Oxford: Clarendon Press.
- Loewenstein, G., Bazerman, M. H. & Thompson, L. (1989). Social utility and decision making in interpersonal contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 426-441.
- Loewenstein, G., Issacharoff, S., Camerer, C. F. & Babcock, L. (1993). Self-serving assessments of fairness and pretrial bargaining. *Journal of Legal Studies*, 135-159.
- MacCrae, D. G. (1975). *Max Weber*. München: dtv.
- Lupfer, M. B., Weeks, K. P., Doan, K. A. & Houston, D. A. (2000). Folk conceptions of fairness and unfairness. *European Journal of Social Psychology*, 30, 405-428.
- Mackie, G. (1997). "Noncredible" social contracts are credible: Communication and commitment in social dilemma experiments. Unpublished manuscript, Mimeo.
- Maes, J. (1986). *Wahrnehmungen von Gerechtigkeit und Verantwortung für unterschiedliche kritische Lebensereignisse, exemplarisch dargestellt für Arbeitslosigkeit, Krebserkrankungen und schwere Verkehrsunfälle*. Universität Trier: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Maes, J. (1994). Blaming the victim: Belief in control or belief in justice? *Social Justice Research*, 7(1), 69-90.
- Maes, J. (1997). Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem – Umriss eines Forschungsprojekts. *IPU-Rundbrief*, 7, 37-43.
- Maes, J. (1998). Eight stages in the development of research on the construct of belief in a just world. In L. Montada & M. J. Lerner (Ed.), *Responses to victimization and belief in a just world* (pp. 163-185). New York: Plenum Press.
- Maes, J. (1999). Gerechtigkeitsempfinden und Lernen. Der Glaube an eine gerechte Welt im Kontext von Schule und Weiterbildung. *Grundlagen der Weiterbildung. Zeitschrift für Weiterbildung und Bildungspolitik im In- und Ausland*, 10, 55-58.

- Maes, J. & Montada, L. (1989). Verantwortlichkeit für Schicksalsschläge. Eine Pilotstudie. *Psychologische Beiträge*, 31, 107-124.
- Maes, J., Schmal, A. & Schmitt, M. (1996). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Fragebogen „Arbeit und Beruf“*. Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J., Schmal, A. & Schmitt, M. (2001). Arbeitslosigkeit aus einer gerechtigkeitspsychologischen Perspektive. In J. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit: Ursachen, Auswirkungen und Interventionen* (S. 187-205). Opladen: Leske & Budrich.
- Maes, J., Schmitt, M. & Schmal, A. (1995). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Werthaltungen, Kontrollüberzeugungen, Freiheitsüberzeugungen, Drakonität, Soziale Einstellungen, Empathie und Protestantische Arbeitsethik als Kovariate*. (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 85). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J., Schmitt, M. & Seiler, U. (1999). Ungerechtigkeiten im wiedervereinigten Deutschland und psychosomatisches Wohlbefinden. In A. Hessel, M. Geyer & E. Brähler (Hrsg.), *Gewinne und Verluste sozialen Wandels* (S. 182-199). Stuttgart: Enke.
- Maier, G. W., Rappensberger, G., Rosenstiel, L. v. & Zwarg, I. (1994). Berufliche Ziele und Werthaltungen des Führungsnachwuchses in den alten und den neuen Bundesländern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 38, 4-12.
- Mansbridge, J. (Ed.). (1990). *Beyond self-interest*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Mansbridge, J. (1995). Rational choice gains by losing. *Political Psychology*, 16(1), 137-155.
- Margolis, H. (1982). *Selfishness, altruism and rationality: A theory of social choice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Marwell, G. (1982). Altruism and the problem of collective action. In V. J. Derlega & J. Grzelak (Eds.), *Cooperation and helping behavior: Theories and research* (pp. 207-226). New York: Academic Press.
- Marwell, G. & Ames, R. E. (1979). Experiments on the provision of public goods, I: Resources, interest, group size, and the free-rider-problem. *American Journal of Sociology*, 84, 1335-1360.
- Marwell, G. & Ames, R. E. (1980). Experiments on the provision of public goods, II: Provision points, experience, and the free-rider-problem. *American Journal of Sociology*, 85, 926-937.
- Marwell, G. & Ames, R. E. (1981). Economists free ride, does anyone else? *Journal of Public Economics*, 15, 295-310.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- McCabe, K., Rassenti, S. J. & Smith, V. L. (1998). Reciprocity, trust, and payoff privacy in extensive form bargaining. *Games and Economic Behavior*, 24(1-2), 10-24.
- McClintock, C. G. (1974). Development of social motives in Anglo-American and Mexican-American children. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 348-354.
- McClintock, C. G. & Keil, L. J. (1983). Social values: Their definition, their development, and their impact upon human decision making in settings of outcome interdependence. In H. H. Blumberg, A. P. Hare, V. Kent & M. Davies (Eds.), *Small groups and social interaction* (Vol. 2, pp. 123-143). London: Wiley & Sons.
- McClintock, C. G. & Liebrand, W. B. G. (1988). Role of interdependence structure, individual value orientation, and another's strategy in social decision making: A transformational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 396-409.
- McKenzie, R. B. & Tullock, G. (1984). *Homo Oeconomicus: Ökonomische Dimensionen des Alltags*. Frankfurt/M.: Campus.
- Meng, X.-L., Rosenthal, R. & Rubin, D. B. (1992). Comparing correlated correlation coefficients. *Psychological Bulletin*, 111, 172-175.

- Messick, D. M. (1973). To join or not to join: An approach to the unionization decision. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10, 145-156.
- Messick, D., Bloom, S., Boldizar, J. P. & Samuelson, C. D. (1985). Why we are fairer than others. *Journal of Experimental Social Psychology*, 21(5), 480-500.
- Messick, D. & Brewer, M. B. (1983). Solving social dilemmas: A review. *Review of Personality and Social Psychology*, 4, 11-44.
- Messick, D. & Sentis, K. P. (1985). Estimating social and nonsocial utility functions from ordinal data. *European Journal of Social Psychology*, 15(4), 389-399.
- Meyer-Timpe, U. (2004). Im Zweifel mehr arbeiten. *DIE ZEIT* Nr. 16, S. 24.
- Michel, K. M., Karsunke, I. & Spengler, T. (2001). *Die Neidgesellschaft*. Berlin: Rowohlt.
- Mikula, G. & Wenzel, M. (2000). Justice and social conflict. *International Journal of Psychology*, 35(2), 126-35.
- Miller, D. T. (2001). Disrespect and the experience of injustice. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 527-553.
- Miller, D. T. & Ratner, R. K. (1996). The power of the myth of self-interest. In L. Montada & M. J. Lerner (Eds.), *Current societal concerns about justice* (pp. 25-48). New York: Plenum Press.
- Miller, D. T. & Ratner, R. K. (1998). The disparity between the actual and assumed power of self-interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 53-62.
- Miller, D. T. & Vidmar, N. (1981). The social psychology of punishment reactions. In M. J. Lerner & S. C. Lerner (Eds.), *The justice motive in social behavior* (pp. 145-172). New York: Plenum Press.
- Miller, M. (1994). Ellbogenmentalität und ihre theoretische Apotheose. *Soziale Welt*, 45, 5-15.
- Moe, T. M. (1980). *The organization of interests: Incentives and the internal dynamics of political interest groups*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mohiyeddini, C. (1998). *Sensibilität für widerfahrene Ungerechtigkeit als Disposition: zur Validierung eines Konstruktes*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Mohiyeddini, C. & Montada, L. (1999). „Eigeninteresse“ und „Zentralität des Wertes Gerechtigkeit für eigenes Handeln“: Neue Skalen zur Psychologie der Gerechtigkeit. (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 126). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Mohiyeddini, C. & Schmitt, M. (1997). Sensitivity to befallen injustice and reactions to unfair treatment in a laboratory situation. *Social Justice Research*, 10, 333-352.
- Montada, L. (1992). Moralische Gefühle. In W. Edelstein, G. Nunner-Winkler & G. Noam (Hrsg.), *Moral und Person* (S. 259-277). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Montada, L. (1993). Eine pädagogische Psychologie der Gefühle: Kognitionen und die Steuerung erlebter Emotionen. In H. Mandl, M. Dreher & H.-J. Kornadt (Hrsg.), *Entwicklung und Denken im kulturellen Kontext* (S. 229-249). Göttingen: Hogrefe.
- Montada, L. (1994a). Arbeitslosigkeit ein Gerechtigkeitsproblem? In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 53-86). Frankfurt/M.: Campus.
- Montada, L. (1994b). Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit: Bewertungen unter Gerechtigkeitsaspekten. In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 264-281). Frankfurt/M.: Campus.
- Montada, L. (1995a). Bewältigung von Ungerechtigkeit in erlittenen Verlusten. *Report Psychologie*, 20, 14-26.
- Montada, L. (1995b). *Kategorien der Angst und Möglichkeiten der Angstbewältigung* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 91). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

- Montada, L. (1996a). Mass unemployment under perspective of justice. In L. Montada & M. J. Lerner (Eds.), *Current societal concerns about justice* (pp. 171-194). New York: Plenum Press.
- Montada, L. (1996b). Tradeoffs between justice and self-interest. In L. Montada & M. J. Lerner (Eds.), *Current societal concerns about justice* (pp. 259-275). New York: Plenum Press.
- Montada, L. (1997). Beschäftigungspolitik zwischen Gerechtigkeit und Effizienz. In L. Montada (Hrsg.), *Beschäftigungspolitik zwischen Effizienz und Gerechtigkeit* (Schriftenreihe: AL-DA-Stiftung zur Erforschung Neuer Wege für Arbeit und soziales Leben; S. 9-55). Frankfurt/M.: Campus.
- Montada, L. (1998a). Justice: Just a rational choice? *Social Justice Research*, 11, 81-101.
- Montada, L. (1998b). Belief in a just world: A hybrid of justice motive and self-interest? In L. Montada & M. J. Lerner (Eds.), *Responses to victimizations and belief in a just world* (pp. 217-246). New York: Plenum Press.
- Montada, L. (1998c). Gerechtigkeitsmotiv und Eigeninteresse. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften*, 3, 413-430.
- Montada, L. (1999a). Solidarität als Norm für soziales Handeln. *Ethik und Sozialwissenschaften*, 10, 221-223.
- Montada, L. (1999b). Umwelt und Gerechtigkeit. In V. Linneweber & E. Kals (Hrsg.), *Umweltgerechtes Handeln: Barrieren und Brücken* (S. 71-93). Heidelberg: Springer.
- Montada, L. (2001a). Denial of responsibility. In H. W. Bierhoff & E. A. Auhagen (Eds.), *Responsibility - The many faces of a social phenomenon* (pp. 79-92). London: Routledge.
- Montada, L. (2001b). Solidarität mit der dritten Welt. In H. W. Bierhoff & D. Fetchenhauer (Hrsg.), *Solidarität: Konflikt, Umwelt, Dritte Welt* (S. 65-92). Opladen: Leske & Budrich.
- Montada, L. (2002). *Maximierung von Eigennutz: Ein Erziehungsziel?* Trier: Universität Trier, Fachbereich I: Psychologie; Vortrag im Oktober 2002.
- Montada, L. (2003). Justice, equity, and fairness in human relations. In T. Millon & M. J. Lerner (Eds.), *Handbook of psychology: Personality and social psychology* (Vol. 5, pp. 532-568). New York: John Wiley & Sons.
- Montada, L., Dalbert, C., Reichle, B. & Schmidt, K. M. (1986). Urteile über Gerechtigkeit, „existenzielle Schuld“ und Strategien der Schuldabwehr. In F. Oser, W. Althof & D. Garz (Hrsg.), *Moralische Zugänge zum Menschen – Zugänge zum moralischen Menschen* (S. 205-225). München: Kindt.
- Montada, L., Engel, U. & Wagner, G. (2001). *Eigennutz, Gerechtigkeitsmotiv, Verantwortung für das Gemeinwesen und Altruismus: Prävalenzen, Verteilungen, Bedingungen*. Projektantrag, Trier: Universität Trier.
- Montada, L. & Kals, E. (1995). Perceived justice of ecological policy and proenvironmental commitments. *Social Justice Research*, 8(3), 305-327.
- Montada, L. & Kals, E. (1998). A theory of “willingness for continued responsible commitment”: Research examples from the fields of pollution control and health protection (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 114). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. & Kals, E. (2000). Political implications of psychological research on ecological justice and proenvironmental behaviour. *International Journal of Psychology*, 35(2), 168-176.
- Montada, L. & Kals, E. (2001). *Mediation: Lehrbuch für Psychologen und Juristen*. Weinheim: Beltz PVU.

- Montada, L., Kals, E. & Becker, R. (submitted). *Willingness for continued social responsible commitment - a new concept in environmental research*.
- Montada, L. & Mohiyeddini, C. (1995). *Arbeitslosigkeit und Gerechtigkeit*. (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 87). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L., Schmitt, M. & Dalbert, C. (1986). Thinking about justice and dealing with one's own privileges: A study of existential guilt. In H. W. Bierhoff, R. Cohen & J. Greenberg (Eds.), *Justice in social relationships* (pp. 125-143). New York: Plenum Press.
- Montada, L. & Schneider, A. (1989). Justice and emotional reactions to the disadvantaged. *Social Justice Research*, 3(4), 313-344.
- Montada, L. & Schneider, A. (1991). Justice and prosocial commitments. In L. Montada & H. W. Bierhoff (Eds.), *Altruism in social systems* (pp. 58-81). Toronto: Hogrefe.
- Montada, L., Schneider, A. & Reichle, B. (1988). Emotionen und Hilfsbereitschaft. In H. W. Bierhoff & L. Montada (Hrsg.), *Altruismus – Bedingungen der Hilfsbereitschaft* (S. 130-153). Göttingen: Hogrefe.
- Montada, L. & Schoop, U. (2002). *Eigeninteresse und Gemeinnutz; Fragebogenversion A und B*. Trier, Universität Trier: Fachbereich I - Psychologie.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Morris, A. D. & McClurg Mueller, C. (1992). *Frontiers in social movement theory*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Moschner, B. (1998). Ehrenamtliches Engagement und soziale Verantwortung. In B. Reichle & M. Schmitt (Hrsg.), *Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral* (S. 73-86). Weinheim: Juventa.
- MOW, International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Mulhall, S. & Swift, A. (1993). *Liberals and communitarians*. Oxford: Blackwell.
- Müller, E. & Opp, K.-D. (1986). Rational choice and rebellious collective action. *American Political Science Review*, 80, 471-487.
- Müller, M. (2002). *Bedingungen der Konfliktlösung: Eine gerechtigkeitspsychologische Untersuchung am Beispiel eines lokalen Umweltkonfliktes*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Münster, D. & Maes, J. (2004). *Eigeninteresse: Eine Reaktion auf Verletzungen des Gerechtigkeitsmotivs? – Eine experimentelle Untersuchung*. Posterpräsentation auf dem 44. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Göttingen.
- Musch, J., Brockhaus, R. & Bröder, A. (2002). Ein Inventar zur Erfassung von zwei Faktoren sozialer Erwünschtheit. *Diagnostica*, 48(3), 121-129.
- Musgrave, R. A. (1959). *The theory of public finance*. New York: McGraw-Hill.
- Nerdinger, F. W. (2003). *Grundlagen des Verhaltens in Organisationen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Neuberger, O. (1985). *Arbeit: Begriff, Gestaltung, Motivation, Zufriedenheit*. (Basistexte Personalwesen; Bd. 5). Stuttgart: Enke.
- Neumann, J. v. & Morgenstern, O. (1944). *Theory of games and economic behavior*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Neumann, R. W. (1986). *The paradox of mass politics: Knowledge and opinion in the American electorate*. Cambridge: Harvard University Press.
- Newell, B. R., Weston, N. J. & Shanks, D. R. (2003). Empirical tests of a fast and frugal heuristic: Not everyone “takes-the-best”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 91(1), 82-96.

- Niegot, F. (2002). *Verantwortung in der Verkehrspolitik. Motivationale Grundlagen verkehrspolitischen Handelns kommunaler Entscheidungsträger*. Dissertation, Trier: Universitätsbibliothek Trier.
- Nissen, S. (1999). Zu den Entstehungs- und Geltungsbedingungen von Solidarität. *Ethik und Sozialwissenschaften*, 10, 224-226.
- Noelle-Neumann, E. & Strümpel, B. (1984). *Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? Eine aktuelle Kontroverse*. München: Piper.
- Nutzinger, H. (1993). Philanthropie und Altruismus. In B.-T. Ramb & M. Tietzel (Hrsg.), *Ökonomische Verhaltenstheorie* (S. 365-386). München: Franz Vahlen.
- Oerter, R. (Hrsg.). (1999). *Menschenbilder in der modernen Gesellschaft. Konzeptionen des Menschen in Wissenschaft, Bildung, Kunst, Wirtschaft und Politik*. Stuttgart: Enke.
- Offe, C. (2004). Hauptsache Arbeit: Zur institutionellen Ordnung von Arbeitsmarkt und „Arbeitsgesellschaft“. *Hauptsache Arbeit – Newsletter Deutscher Studienpreis*. Hamburg: Körber-Stiftung.
- Ohbuchi, K., Agarie, N. & Kameda, M. (1989). Apology as aggression control: Its role in mediation appraisal of and response to harm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 219-227.
- Olson, M. (1965). *The logic of collective action*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Olson, M. (1984). "How rational are we?" Book review of Thomas C. Schelling's 'Coice and Consequence'. *New York Times Book Review*, July 1, 10.
- Opatow, S. (1996). Is justice finite? The case of environmental inclusion. In L. Montada & M. J. Lerner (Eds.), *Current societal concerns about justice* (pp. 213-229). New York: Plenum Press.
- Orbell, J. M. & Dawes, R. M. (1981). Social dilemmas. In G. Stephenson & J. H. Davis (Eds.), *Progress in applied social psychology* (Vol. 1, pp. 37-66). Chicester: Wiley.
- Orbell, J. M. & Dawes, R. M. (1991). A "cognitive miser" theory of cooperators' advantage. *American Political Science Review*, 85, 515-528.
- Orbell, J. M. & Dawes, R. M. (1993). Social welfare, cooperators advantage, and the option of not playing the game. *American Sociological Review*, 787-800.
- Orbell, J. M., Van de Kragt, A. J. C. & Dawes, R. M. (1988). Explaining discussion-induced cooperation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 811-819.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Orth, B. (1985). Eine undifferenzierte Prüfung eines differenzierten Erwartungs-Wert-Modells. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 16, 280-283.
- Ostrom, E. (1998). A behavioral approach to the rational choice theory of collective action. *American Political Science Review*, 92, 1-22.
- Ostrom, E. & Walker, J. (1991). Communication in a commons: Cooperation without external enforcement. In T. R. Palfrey (Ed.), *Laboratory research in political economy* (pp. 287-322). Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Ostrom, E., Walker, J. & Gardner, R. (1992). Covenants with and without a sword: Self-governance is possible. *American Political Science Review*, 86, 404-417.
- Otto, K. (2004). *Der Gerechte-Welt-Glaube und seine Bedeutung für das Arbeitsleben*. Vortrag auf dem 44. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Göttingen.
- Parsons, T. (1937). *The structure of social action*. New York: McGraw-Hill.

- Perspektive Deutschland (2004). *Umfrage Perspektive Deutschland: Deutsche ziehen Mehrarbeit dem Lohnverzicht vor. Pressemitteilung vom 21. April 2004.*  
<http://www.perspektive-deutschland.de>.
- Peterson, R. S. (1999). Can you have too much of a good thing? The limits of voice for improving satisfaction with leaders. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 313-324.
- Piliavin, J. A. & Charng, H.-W. (1990). Altruism: A review of recent theory and research. *Annual Review of Sociology*, 16, 27-65.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A. & Williams, E. S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- Pillutla, M. & Chen, X. P. (1999). Social norms and cooperation: The effects of context and feedback. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Platt, J. (1973). Social Traps. *American Psychologist*, 28, 641-651.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B. & Hui, C. (1993). Organizational citizenship behaviors and managerial evaluation of employee performance: A review and suggestions for future research. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resource management* (pp. 1 - 40). Greenwich, C.T.: JAI Press.
- Price, M. E., Cosmides, L. & Tooby, J. (2002). Punitive sentiment as an anti-free rider psychological device. *Evolution and Human Behavior*, 23(3), 203-231.
- Pritchard, R. D., Dunnette, M. D. & Jorgenson, D. O. (1972). Effects of perceptions of equity and inequity on worker performance and satisfaction. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 56(1), 75-94.
- Promberger, M., Rosdücher, J., Seifert, H. & Trinczek, R. (1996). *Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung: 4-Tage-Woche bei VW und Freischichten im Bergbau: Mehr als zwei Beispiele*. Berlin: Edition Sigma.
- Quattrone, G. A. & Tversky, A. (1988). Contrasting rational and psychological analyses of political choice. *American Political Science Review*, 82(3), 736-769.
- Rabin, M. (1993). Incorporating fairness into economics and game theory. *American Economic Review*, 83(5), 1281-1302.
- Ramb, B.-T. (1993). Der universale homo oeconomicus. In B.-T. Ramb & M. Tietzel (Hrsg.), *Ökonomische Verhaltenstheorie* (S. 1-31). München: Vahlen.
- Ramb, B.-T. & Tietzel, M. (Hrsg.). (1993). *Ökonomische Verhaltenstheorie*. München: Franz Vahlen.
- Rand, A. (1989). *The virtue of selfishness: A new concept of egoism*. Signet Book.
- Rapoport, A. (1985). Provision of public goods and the MCS experimental paradigm. *American Political Science Review*, 79, 148-155.
- Rapoport, A. (1987). Research paradigms and expected utility models for the provision of step-level public goods. *Psychological Review*, 94, 74-83.
- Rapoport, A. (1988). Provision of step-level public goods: Effects of inequality in resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 432-440.
- Rapoport, A. & Bornstein, G. (1987). Intergroup competition for the provision of binary public goods. *Psychological Review*, 94, 291-299.
- Rapoport, A., Bornstein, G. & Erev, I. (1989). Intergroup competition for public goods: Effects of unequal resources and relative group size. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 748-756.

- Rapoport, A. & Eshed-Levy, D. (1989). Provision of step-level public goods: Effects of greed and fear of being gypped. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 44, 325-344.
- Ratner, R. K. & Miller, D. T. (2001). The norm of self-interest and its effects on social action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(1), 5-16.
- Raub, W. & Voss, T. (1986). Die Sozialstruktur der Kooperation rationaler Egoisten. *Zeitschrift für Soziologie*, 15, 309-323.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Belknap.
- Reckers, P. M. J., Sanders, D. L. & Roarck, S. J. (1994). The influence of ethical attitudes on taxpayer compliance. *The National Tax Journal*, 47, 825-837.
- Reichle, B., Montada, L. & Schneider, A. (1985). *Existentielle Schuld: Differenzierung eines Konstruktes* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 35). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.
- Roese, N. J. (1997). Counterfactual thinking. *Psychological Bulletin*, 121, 133-148.
- Roos, J. (2000). Peinlichkeit, Scham und Schuld. In J. Otto, H. Euler & H. Mandel (Hrsg.), *Emotionspsychologie. Ein Handbuch* (S. 264-271). Weinheim.
- Rosenblatt, B. v. (Hrsg.). (2001). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement* (2. korrigierte Aufl., Band 1: Gesamtbericht). Stuttgart; Berlin; Köln: Kohlhammer.
- Rosenstiel, L. v. (2001). Die Bedeutung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 15-42). Göttingen: Hogrefe.
- Rosenstiel, L. v., Nerdinger, F. W. & Spieß, E. (1991). *Was morgen alles anders läuft*. Düsseldorf: ECON.
- Rosenstiel, L. v. & Stengel, M. (1987). *Identifikationskrise. Zum Engagement in beruflichen Führungspositionen*. Bern: Huber.
- Roth, A. E. (1995). Bargaining experiments. In J. Kagel & A. E. Roth (Eds.), *Handbook of experimental economics* (pp. 253-348). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*, 35, 651-665.
- Ruiz-Quintanilla, A. S., & Wilpert, B. (1988). The meaning of working: Scientific status of a concept. In V. de Keyser, T. Qvale & et-al (Eds.), *The meaning of work and technological options. New technologies and work* (pp. 3-14). Chichester: Wiley.
- Runciman, W. G. (1966). *Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in twentieth century England*. Berkeley: University of California Press.
- Russell, Y. (2001). *Intergenerationelle Verantwortlichkeit und Gerechtigkeit im globalen Umweltschutz*. Dissertation, Trier: Universitätsbibliothek Trier.
- Ryan, W. (1971). *Blaming the victim*. New York: Pantheon.
- Saborowski, C., Schupp, J. & Wagner, G. G. (2004). Urlaub in Deutschland: Erwerbstätige nutzen ihren Urlaubsanspruch oftmals nicht aus. *Wochenbericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Berlin*, 15/04.  
<http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/docs/04-15-01.html#FN16>.
- Sally, D. (1995). Conversation and cooperation in social dilemmas. A meta-analysis of experiments from 1958 to 1992. *Rationality and Society*, 7, 58-92.



- Samuelson, C. D., Messick, D., Wilke, H. & Rutte, C. (1986). Individual restraint and structural change as solutions to social dilemmas. In H. Wilke, D. Messick & C. Rutte (Eds.), *Experimental social dilemmas* (pp. 29-54). Frankfurt/M.: Peter Lang.
- Samuelson, P. A. (1954). The pure theory of public expenditure. *Review of Economics and Statistics*, 36, 387-390.
- Sannig, C. & Stengel, M. (1989). Der Einfluß unterschiedlicher Sozialisationsinstanzen auf Wertorientierungen und Einstellungen von Führungskräften. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 9, 204-214.
- Sato, K. (1987). Distribution of the cost of maintaining common resources. *Journal of Experimental Social Psychology*, 23, 19-31.
- Sattler, D. N. & Kerr, N. L. (1991). Might versus morality explained: Motivational and cognitive bases for social motives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 756-765.
- Schelling, T. C. (1973). Hockey helmets, concealed weapons, and daylight saving: Binary choices with externalities. *Journal of Conflict Resolution*, 17, 381-428.
- Scheuthle, H. (1996). *Wahrgenommene Gerechtigkeit von staatlichen Umweltschutzmaßnahmen im wirtschaftlichen Bereich*. Universität Trier: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Schimany, P. (1991). *Teilzeitarbeit im Geschlechterverhältnis*. Nürnberg: GFP-Verlag.
- Schmal, A. (1994). Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zwischen Bevölkerungsgruppen und Regionen. In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 87-106). Frankfurt/M.: Campus.
- Schmal, A. (1997). *Teilzeitbeschäftigung: Motive, Präferenzen und Barrieren aus der Sicht von Arbeitnehmern*. Frankfurt/M.; New York: Campus.
- Schmalt, H.-D. (1986). *Motivationspsychologie*. Stuttgart; Berlin; Köln; Mainz: Kohlhammer.
- Schmitt, M. (1990). *Konsistenz als Persönlichkeitseigenschaft?* Berlin: Springer.
- Schmitt, M. (1998). Gerechtigkeit und Solidarität im wiedervereinigten Deutschland. In B. Reichle & M. Schmitt (Hrsg.), *Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral* (S. 87-98). München: Juventa.
- Schmitt, M., Dalbert, C. & Montada, L. (1986). Prosoziale Leistungen erwachsener Töchter gegenüber ihren Müttern: Unterschiede in den Bedingungen von Absicht und Ausführung. *Psychologische Beiträge*, 28, 139-163.
- Schmitt, M., Maes, J. & Schmal, A. (1995). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Einstellungen zu Verteilungsprinzipien, Ungerechtigkeitssensibilität und Glaube an eine gerechte Welt als Kovariate* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 82). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M. & Montada, L. (1982). Determinanten erlebter Gerechtigkeit. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 13, 32-44.
- Schmitt, M. & Montada, L. (Hrsg.). (1999). *Gerechtigkeitserleben im wiedervereinigten Deutschland*. Opladen: Leske + Budrich.
- Schmitt, M., Montada, L. & Dalbert, C. (1990). *Struktur und Funktion der Verantwortlichkeitsabwehr* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 60). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Montada, L. & Maes, J. (2000). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Abschlussbericht an die DFG* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 132). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Neumann, R. & Montada, L. (1995). Dispositional sensitivity to befallen injustice. *Social Justice Research*, 8, 385-407.

- Schmitt, M., Reichle, B. & Maes, J. (2001). Responsibility and reactions to the disadvantaged. In A. E. Auhagen & H.-W. Bierhoff (Eds.), *Responsibility - The many faces of a social phenomenon* (pp. 167-178). London: Routledge.
- Schnabel, C. (1997). *Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung*. Frankfurt/M.
- Schroeder, D. A., Jensen, T. D., Reed, A. J., Sullivan, D. K. & Schwab, M. (1983). The actions of others as determinants of behavior in social trap situations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 19, 522-539.
- Schulmeister, R. (2001). *Virtuelle Universität - virtuelles Lernen*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Schwartz, B. (1997). Psychology, idea technology, and ideology. *Psychological Science*, 8, 21-27.
- Schwartz, S. H. (1970). Elicitation of moral obligation and self-sacrificing behavior: An experimental study of volunteering to be a bone marrow donor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 283-293.
- Schwartz, S. H. (1977). Normative influences on altruism. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 10, pp. 221-279). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. & David, B. A. (1976). Responsibility and helping in an emergency. Effects of blame, ability, and denial of responsibility. *Sociometry*, 39(4), 406-415.
- Schwartz, S. H. & Howard, J. A. (1981). A normative decision-making model of altruism. In J. P. Rushton & R. M. Sorrentino (Eds.), *Altruism and helping behavior* (pp. 189-211). Hillsdale: Erlbaum.
- Schwartz-Shea, P. & Simmons, R. T. (1990). The layered prisoners' dilemma: Ingroup versus macro-efficiency. *Public Choice*, 65, 61-83.
- Scrubar, I. (1992). Grenzen des „Rational Choice“-Ansatzes. *Zeitschrift für Soziologie*, 21, 157-165.
- Scrubar, I. (1994). Die (neo-)utilitaristische Konstruktion der Wirklichkeit. *Soziologische Revue*, 17, 115-121.
- Sears, D. O. & Funk, C. L. (1991). The role of self-interest in social and political attitudes. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, pp. 2-91). New York: Academic Press.
- Sears, D. O., Henseler, C. P. & Speer, L. K. (1979). Whites opposition to "busing": Self-interest or symbolic politics. *American Political Science Review*, 73, 369-384.
- Semmer, N. & Udris, I. (1995). Bedeutung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie* (S. 133-165). Bern: Huber.
- Shapiro, I., Buttner, H. B. & Barry, B. (1994). Explanations: What factors enhance their perceived adequacy? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58, 346-368.
- Shaver, K. G. (1985). *The attribution of blame. Causality, responsibility, and blameworthiness*. New York: Springer.
- Shepperd, J. A. & Wright, R. A. (1989). Individual contributions to a collective effort: An incentive analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15, 141-149.
- Siebert, H. (1994). *Geht den Deutschen die Arbeit aus?* München: Bertelsmann.
- Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *Quarterly Journal of Economics*, 69, 99-118.
- Simon, H. A. (1993). *Homo Rationalis: Die Vernunft im menschlichen Leben*. Frankfurt/M.: Campus.
- Six, B. & Eckes, T. (1996). Metaanalysen in der Einstellungs-Verhaltensforschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 27, 7-17.

- Smith, A. (1999). *Der Wohlstand der Nationen*. München: dtv.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Smith, L. (1994). Burned-out bosses. *Fortune*, 130, 44-52.
- Sober, E. & Wilson, D. S. (1998). *Unto others: The evolution and psychology of unselfish behavior*. Cambridge: Harvard University Press.
- Solomon, R. C. (1994). Sympathy and vengeance: The role of emotions in justice. In S. H. M. v. Goozen, N. E. v. d. Poll & J. A. Sergeant (Eds.), *Emotions: Essays on emotion theory* (pp. 291-311). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Spitznagel, E. & Wanger, S. (2004). Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise? *IAB-Kurzbericht*, 10.
- Spranger, E. (1950). *Lebensformen. Geisteswissenschaftliche Psychologie und Ethik der Persönlichkeit*. Tübingen: Niemeyer.
- Srull, T. K. & Wyer, R. S. (1979). The role of category accessibility in the interpretation of information about persons: Some determinants and implications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1660-1672.
- Stengel, M. (1987). Einstellungen zur individuellen Arbeitszeitverkürzung. *Zeitschrift Arbeitswissenschaft*, 2, 77-83.
- Stengel, M. (1997). *Psychologie der Arbeit*. Weinheim: Beltz.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (3<sup>rd</sup> ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Stille, F. & Zwiener, R. (1997). *Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Stöber, J., Dette, D. E. & Musch, J. (2002). Comparing continuous and dichotomous scoring of the Balanced Inventory of Desirable Responding. *Journal of Personality Assessment*, 78, 370-389.
- Stroebe, W. (1980). In defence of economic man: Towards an integration of economics and psychology. *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, 116(2), 119-148.
- Stroebe, W. & Frey, B. S. (1982). Self-interest and collective action. The economics and psychology of public goods. *British Journal of Social Psychology*, 21, 121-137.
- Sugden, R. (1984). Reciprocity: The supply of public goods through voluntary contributions. *Economic Journal*, 94, 772-787.
- Suleiman, R. & Rapoport, A. (1992). Provision of step-level public goods with continuous contribution. *Journal of Behavioral Decision Making*, 5, 133-153.
- Super, D. E. (1970). *Work value inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Super, D. E. (1980). The importance of work: How important is work? What for? And to whom? *International Review of Applied Psychology*, 29, 389-390.
- Tedeschi, J. T. & Nesler, M. S. (1993). Grievances: Development and reactions. In R. B. Felson & J. T. Tedeschi (Eds.), *Aggression and violence: Social interactionist perspectives*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Thadden, E. v. (2001). „Wir müssen die Männer zwingen“: Der Familienforscher Hans Bertram fordert die Abschaffung des Patriarchats und eine Arbeitswelt, die Rücksicht nimmt auf die Bedürfnisse der Kinder und Eltern. *DIE ZEIT*, [http://www.zeit.de/2001/2009/Hochschule/200109\\_bertram-neu.html](http://www.zeit.de/2001/2009/Hochschule/200109_bertram-neu.html).
- Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Thomas, A. (1991). *Grundriss der Sozialpsychologie. Band 1*. Göttingen: Hogrefe.
- Thompson, L. & Loewenstein, G. (1992). Egocentric interpretations of fairness in negotiation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 176-197.
- Tooby, J. & Cosmides, L. (1990). The past explains the present: Emotional adaptations and the structure of ancestral environments. *Ethnology and Sociobiology*, 11(4/5), 375-424.
- Törnblom, K. Y. (1992). The social psychology of distributive justice. In K. Scherer (Ed.), *Justice: Interdisciplinary perspectives* (pp. 175-136). Cambridge: Cambridge University Press.
- Tripp, T. M. (1993). Power and fairness in negotiations. *Social Justice Research*, 6(1), 19-38.
- Tripp, T. M., Bies, R. J. & Aquino, K. (2002). Poetic justice or petty jealousy? The aesthetics of revenge. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 966-984.
- Tullock, G. (1971). The paradox of revolution. *Public Choice*, 11, 89-99.
- Turner, J. H. & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34, 123-136.
- Tversky, A. & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185, 1124-1131.
- Tversky, A. & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211, 453-458.
- Tversky, A. & Kahneman, D. (1983). Extensional versus intuitive reasoning: The conjunction fallacy in probability judgment. *Psychological Review*, 90, 293-315.
- Tyler, T. R. (2000). Social justice: Outcome and procedure. *International Journal of Psychology*, 35(2), 117-125.
- Tyler, T. R., Boeckmann, R. J., Smith, H. J. & Huo, Y. J. (1997). *Social justice in a diverse society*. Boulder, CO: Westview Press.
- Udéhn, L. (1993). Twenty-five years with logic of collective action. *Acta Sociologica*, 36, 239-261.
- Udris, I. (1979). Ist die Arbeit noch länger zentrales Lebensinteresse? *Psychosozial*, 2, 100-120.
- Van de Kragt, A. J. C., Dawes, R. M., Orbell, J. M., Braver, S. R. & Wilson, L. A. (1986). Doing well and doing good as ways of resolving social dilemmas. In H. A. M. Wilke, D. M. Messick & C. G. Rutte (Eds.), *Experimental social dilemmas* (pp. 177-204). Frankfurt/M.: Verlag Peter Lang.
- Van de Kragt, A. J. C., Orbell, J. M. & Dawes, R. M. (1983). The minimal contributing set as solution to public goods problems. *American Political Science Review*, 77, 112-122.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddled waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Van Lange, P. A. M. & Liebrand, W. B. G. (1991). Social value orientation and intelligence: A test of the Goal Prescribes Rationality Principle. *European Journal of Social Psychology*, 21, 273-292.
- Van Lange, P. A. M., Liebrand, W. B. G. & Kuhlmann, D. M. (1990). Causal attributions of choice behavior in three n-person prisoner's dilemmas. *Journal of Experimental Social Psychology*, 26, 34-48.
- Vogt, K. (1999). Verzerrungen in elektronischen Befragungen? In B. Batinic, A. Werner, L. Gräf & W. Bandilla (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse* (S. 127-143). Göttingen: Hogrefe.
- Voland, E. (1998). Die Natur der Solidarität. In K. Bayertz (Hrsg.), *Solidarität* (S. 297-318). Frankfurt/M.: Suhrkamp.

- Volpert, W. (1992). *Wie wir handeln – was wir können*. Heidelberg: Asanger.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wacker, A. (Hrsg.). (1981). *Vom Schock zum Fatalismus? Soziale und psychische Auswirkungen der Arbeitslosigkeit*. Frankfurt/M.: Campus.
- Wagner, S. L. & Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age. *Journal of Social Psychology*, 140, 379-391.
- Wagstaff, G. F. (1995). Equity, equality, and need: Three principles of justice or one? An analysis of "equity as desert". *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 13(2), 138-152.
- Walker, I. & Mann, L. (1987). Unemployment, relative deprivation, and social protest. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 13, 275-283.
- Wallach, M. A. & Wallach, L. (1983). *Psychology's sanction for selfishness*. San Francisco: Freeman.
- Walsh, E. J. & Warland, R. H. (1983). Social movement involvement in the wake of a nuclear accident: Activists and free riders in the TMI area. *American Sociological Review*, 48, 764-780.
- Walster, E., Walster, G. W. & Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and research*. Boston: Allyn & Bacon.
- Weigel, R. H., Hessing, D. J. & Elfers, H. (1999). Egoism: Concept, measurement and implications for deviance. *Psychology, Crime and Law*, 5(4), 349-378.
- Weiner, B. (1995). *Judgments of responsibility: A foundation for a theory of social conduct*. New York: Guilford Press.
- Wiesenfeld, B. M. (1997). Procedural unfairness and layoff survivors: Self-threat and coping in the context of organizational change. *Social Justice Research*, 10, 225-239.
- Wildt, A. (1998). Solidarität – Begriffsgeschichte und Definition heute. In K. Bayertz (Hrsg.), *Solidarität* (S. 202-216). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Wilke, H. A. M. & Braspenning, J. (1989). Reciprocity: Choice shift in a social trap. *European Journal of Social Psychology*, 19, 317-320.
- Willems, U. (1996). Restriktionen und Chancen kollektiven Handelns. In V. Kunz & U. Druwe (Hrsg.), *Handlungs- und Entscheidungstheorie in der Politikwissenschaft: Eine Einführung in Konzepte und Forschungsgegenstand* (S. 127-153). Opladen: Leske & Budrich.
- Wiswede, G. (2001). Solidarität: Versuch einer Synopse. In H. W. Bierhoff & D. Fetchenhauer (Hrsg.), *Solidarität: Konflikt, Umwelt und Dritte Welt* (S. 323-350). Opladen: Leske & Budrich.
- Wuthnow, R. (1991). *Acts of compassion*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Yamagishi, T. (1986a). The provision of a sanctioning system as a public good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 110-116.
- Yamagishi, T. (1986b). The structural goal/expectation theory of cooperation in social dilemmas. *Advances in Group Processes*, 3, 51-87.
- Yamagishi, T. (1988). Exit from the group as an individualistic solution to the free rider problem in the United States and Japan. *Journal of Experimental Social Psychology*, 24, 530-542.
- Yamagishi, T. (1992). Group size and the provision of a sanctioning system in a social dilemma. In W. Liebrand, D. Messick & H. Wilke (Eds.), *Social dilemmas: Theoretical issues and research findings* (pp. 267-287). Oxford: Pergamon.
- Yamagishi, T. & Cook, K. (1993). Generalized exchange and social dilemmas. *Social Psychology Quarterly*, 56, 235-248.

- Yamagishi, T. & Hayashi, N. (1996). Selective play: Social embeddedness of social dilemmas. In W. B. G. Liebrand & D. M. Messick (Eds.), *Frontiers in social dilemma research* (pp. 363-384). Berlin: Springer.
- Yamagishi, T. & Sato, K. (1986). Motivational bases of the public goods problem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 67-73.
- Zagare, F. C. (1984). *Game theory: Concepts and applications* (Sage University Papers on Quantitative Applications in the Social Sciences, no. 41). Newbury Park, CA: Sage.
- Zajonc, R. B. (1980). Feeling and thinking - Preferences need no inferences. *American Psychologist*, 35, 151-175.
- Zald, M. N. (1992). Looking backward to look forward: Reflections on the past and future of the resource mobilization research program. In A. D. Morris & C. McClurg Mueller (Eds.), *Frontiers in social movement theory* (pp. 326-348). New Haven: Yale University Press.
- Zey, M. (Ed.). (1992). *Decision Making: Alternatives to rational choice models*. Newbury Park: Sage.
- Zuckert, C. H. (1995). On the "rationality" of rational choice. *Political Psychology*, 16(1), 179-198.