

© Prof. Dr. Leo Montada
Fachbereich I - Psychologie
Universität Trier
D-54286 Trier
Telefon: 0651 / 201-2051
Fax: 0651 / 201-2961
E-Mail: montada@uni-trier.de

87

1997

Leo Montada

Beschäftigungspolitik zwischen Gerechtigkeit und Effizienz

ISSN 1430-1148

Beschäftigungspolitik zwischen Gerechtigkeit und Effizienz¹

Leo Montada

1 Verluste, Nachteile und Kosten durch Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit bedeutet trotz der in reichen Staaten durch Versicherungssysteme und staatliche Hilfe möglichen Abfederung der materiellen Folgen

- für viele Betroffene immer noch gravierende materielle Verluste,
- darüber hinaus eine Gefährdung ihres Sozialstatus, Ansehens und ihrer sozialen Attraktivität,
- eine Gefährdung ihrer Lebensziele,
- eine Gefährdung ihrer Selbstachtung und persönlichen Identität
- und ihrer beruflichen Kompetenz (ihres "Humankapitals").
- Für nicht wenige enthält eine längere Arbeitslosigkeit das Risiko körperlicher und seelischer Erkrankungen und der Zerrüttung partnerschaftlicher, familiärer und weiterer sozialer Beziehungen.

Die Risiken sind nicht beschränkt auf die Arbeitslosen selbst: Auch für nahe Angehörige kann Arbeitslosigkeit eine gravierende Beeinträchtigung von Wohlstand, Selbstachtung, sozialem Ansehen und Lebenschancen bedeuten. Darüber hinaus sind Betroffenheitsreaktionen und Verunsicherungen auch bei denjenigen Beschäftigten, die nicht entlassen werden, den "survivors", und der Erwerbsbevölkerung insgesamt zu beobachten. (Einen Überblick über die Forschung vermitteln Brockner, 1994; Brinkmann & Wiedemann, 1994; Hahn in diesem Band; Kieselbach, 1994; Montada, 1994a.)

Was die *individuellen Folgen* von Arbeitslosigkeit anbelangt, sind Pauschalierungen allerdings unangemessen. Das Bedürfnis nach beruflicher Arbeit ist interindividuell unterschiedlich und ändert sich über die Lebensspanne: Mehrheiten älterer Arbeitnehmer streben eine Verrentung oder Pensionierung weit vor den normativen Altersgrenzen an (zum Überblick Schmal, 1993), für viele (auch solche in der sogenannten stillen Reserve) ist Erwerbstätigkeit nicht die erste Option in ihrer Lebensplanung. Schon deshalb sind gravierende Folgen für die seelische und physische Gesundheit nicht generell zu erwarten. Andere erleben Arbeitslosigkeit als Verlust, verfügen aber über Möglichkeiten des Ausgleichs und über Bewältigungskompetenzen (Kieselbach, 1994; Montada, 1994c).

Für nicht wenige bedeutet Arbeitslosigkeit aber eine nur schwer zu verwindende Lebenskrise. Als spezifische Risikofaktoren sind identifiziert: eine hohe Berufsorientierung, hohe Einbußen an Wohlstand und Verlust an wirtschaftlicher Unabhängigkeit, Dauerarbeitslosigkeit ohne alternative Sinn stiftende Aufgaben und Engagements (z.B. in der Familie), insbesondere auch in Fällen, in denen noch nicht eine lange, erfolgreiche Berufsbiographie vorzuzeigen ist (Fryer, 1988; Hahn in diesem Band; Kieselbach & Wacker, 1991). Männer mit hoher Berufsorientierung und abhängigen Kindern stellen eine besonders gefährdete Risikogruppe dar (Kieselbach, 1994).

Neben den *individuellen Verlusten und Risiken* der Arbeitslosigkeit sind die *öffentlichen und gesellschaftlichen Kosten* der Massenarbeitslosigkeit zu nennen:

- Kosten für den notwendigen Ausbau der flächendeckenden Arbeitsverwaltung,
- Leistungen von Solidargemeinschaften und Staat zur Finanzierung der Lohnersatzleistungen, der Vorruhestandseinkommen und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Kurzarbeit, Umschulungen, Lohnsubventionierungen),

¹ Dieser Beitrag beruht auf einer Expertise, die der Autor für die ADIA-Stiftung zur Erforschung neuer Wege für Arbeit und soziales Leben erstellt hat.

- Leistungen der Solidargemeinschaften und des Staates für die Behandlung bzw. Eindämmung von Neben- und Folgewirkungen der Arbeitslosigkeit in Einzelfällen wie Erkrankungen, Alkohol- und Drogenabusus, Kriminalität,
- Kosten für Sozialfürsorge,
- die politischen Kosten, die aus der Massenarbeitslosigkeit oder der drohenden Arbeitslosigkeit erwachsen können (z.B. Verlust an sozialer Kohäsion, sozialer Unfrieden und politischer Radikalismus), Kosten der Unternehmen, die bei Entlassungen anfallen (Abfindungen und Sozialpläne),
- sowie Mindereinnahmen des Staates und der Solidarsysteme: entgangene direkte und indirekte Steuern und entgangene Versicherungsbeiträge.

Diese Kosten sind nur zum Teil eindeutig bestimmbar. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzt die direkt quantifizierbaren Kosten für das Jahr 1995 auf 142,5 Milliarden DM, eine Summe, in der die Verluste an Humankapital und andere Folgekosten auch für Familienangehörige nicht enthalten sind (FAZ, 20.11.1996, S. 19).

Gerechtigkeitsprobleme werden sowohl durch die individuellen Verluste und Nachteile wie auch durch die öffentlichen und gesellschaftlichen Kosten aufgeworfen. Es ist zu fragen, ob die gegebene Verteilung der Arbeitslosigkeit unter Anlegung von Gerechtigkeitsprinzipien zu rechtfertigen ist, ob Arbeitslosigkeit reduzierbar und vermeidbar ist, wer für die Verursachung und die Reduktion und damit für die Nachteile und Kosten verantwortlich ist und schließlich auch ob die individuellen und öffentlichen Kosten der Arbeitslosigkeit gerecht verteilt sind.

Bezogen auf die bestehende Arbeitslosigkeit ist zu fragen, welche Maßnahmen eine Reduktion erwarten lassen, welche Kosten diese Maßnahmen haben und wie diese Kosten zu verteilen sind. Dabei sind Gerechtigkeitsbewertungen mit Bewertungen der Effekte auf den allgemeinen Wohlstand abzuwägen.

2 Gerechtigkeitsprobleme der Arbeitslosigkeit

2.1 Kriterien für die Bewertung der Gerechtigkeit

Soziale Verhältnisse sind gerecht, wenn alle bekommen, was sie verdienen aufgrund dessen, was sie getan haben, und/oder aufgrund dessen, wer sie sind. Soziale Verhältnisse können als *Verteilungen* von Gütern, Rechten, Pflichten, Macht, Ansehen, Lebenschancen usw., als *Austausch* zwischen Individuen, zwischen Einzelnen und Gemeinschaften (z.B. zwischen Bürger und Staat), zwischen sozialen Systemen usw. oder als *Vergeltung* guter oder schlechter Taten spezifiziert werden, womit drei Domänen der Gerechtigkeit genannt sind: Verteilungen, Austausch und Vergeltungen. *Urteile über Gerechtigkeit werden meist vergleichend vorgenommen.*

Verteilungen werden dann als gerecht bewertet, wenn alle Gleichen gleich viel erhalten, d.h. wenn nur solche interindividuellen Unterschiede gemacht werden bzw. gegeben sind, die durch ein akzeptiertes *Gerechtigkeitsprinzip* gerechtfertigt sind. Dies können Unterschiede bezüglich Leistungen, Bedürftigkeiten, Statusmerkmalen (Geschlecht, Alter, Seniorität, Staatsangehörigkeit, usw.), bezüglich erworbener Besitzstände usw. sein.

Im *sozialen Austausch* ist Ausgewogenheit (englisch meist equity) ein häufig angelegtes Gerechtigkeitsprinzip, das besagt, dass für alle Beteiligten das Verhältnis zwischen ihren Beiträgen (Leistungen, Kosten, Risiken usw.) und ihren Erträgen aus dem Austausch gleich sein sollten. Im sozialen Austausch gilt auch das Reziprozitätsprinzip, das Leistung und Gegenleistung vergleicht.

Ein Prototyp sozialer Austauschprozesse ist der Vertrag. Verträge sind ausgewogen oder fair zu gestalten, d.h. die Leistungen sind mit einer angemessenen Gegenleistung aufzuwiegen. Zum Schutz der Ausbeutung einer Vertragspartei durch Ausnutzung von Notlagen, Unwissen, Irrtum oder durch

Zwang werden ideale Voraussetzungen für die Aushandlung von Verträgen gefordert: Gleiche Freiheit der Parteien, einen Vertrag zu gestalten oder auch auf einen Abschluss zu verzichten, gleiche Macht, gleiche Information sind die wichtigsten Prinzipien.

Bei *Vergeltungen* gilt Verhältnismäßigkeit als gerecht, d.h. die Entsprechung von Lohn oder Strafe zu Verdienst oder Schuld. Auch hier wie bei Verteilungen ist die gleiche Behandlung von Gleichen ein Basisprinzip, unterschiedliche Behandlungen sind wiederum durch ein akzeptiertes Gerechtigkeitsprinzip zu rechtfertigen.

Wegen der eminenten Bedeutung, die *Berufsarbeit* in unserer Gesellschaft für den ökonomischen, sozialen, physischen und psychischen Wohlstand erlangt hat, spielt sie für die Beurteilung der Gerechtigkeit der gegebenen sozialen Verhältnisse eine herausgehobene Rolle. Welcher der drei Domänen Erwerbsarbeit zuzuordnen ist - der Verteilung, dem Austausch oder der Vergeltung - das hängt nicht zuletzt vom angelegten Modell der Wirtschafts- und Staatsordnung ab. Gesichtspunkte der Vergeltung spielen in unserer Gesellschaft nur in Einzelfällen der Vergabe und des Entzugs beruflicher Positionen eine Rolle. Allenfalls könnten Wiedereingliederungsprogramme für Frauen nach einer Kinderbetreuungsphase auch als eine Kompensation für ihre nicht bezahlte, gesellschaftlich aber als wertvoll erachtete Familienarbeit angesehen werden. Erwerbsarbeit ist in jeder Marktwirtschaft primär als vertraglicher Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer organisiert. Dieser Austausch wird aber durch politische, rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen so stark mitbedingt und reguliert, dass Erwerbsarbeit auch unter Gesichtspunkten der Verteilungsgerechtigkeit zu bewerten ist.

Bewertungen der Gerechtigkeit werden immer *unter Bezugnahme auf einen Ordnungsrahmen* vorgenommen. In einer freien Marktwirtschaft wären Ungleichheiten anders zu beurteilen als in einer rechtlich und tarifvertraglich regulierten sozialen Marktwirtschaft oder in einer Planwirtschaft, die primär in staatlicher Verantwortlichkeit liegt. In unserem System verteilt sich die Verantwortlichkeit auf viele Akteure, es kann aber kein Zweifel daran bestehen, dass den Tarifparteien durch die Gestaltung von Tarifverträgen und dem Staat durch seine Gestaltungsmacht bezüglich vielfältiger Rahmenbedingungen eine erhebliche Verantwortlichkeit für die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zukommen und dass diese Akteure deshalb auch als Adressaten für Vorwürfe der Ungerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt in Frage kommen.

2.2 *Empirische Analyse von Gerechtigkeitsbewertungen*

Aus empirischen Untersuchungen ist zu ersehen, dass Massenarbeitslosigkeit von vielen - wenn auch nicht von allen - als ungerecht wahrgenommen wird: von Arbeitslosen selbst (Montada & Mohiyeddini, 1996), von nicht direkt Betroffenen (Montada & Schneider, 1989; Montada & Mohiyeddini, 1996), von solchen, die betriebsbedingte Entlassungen überlebt haben (Brockner, 1994), und von Managern, die Entlassungen vornehmen mussten (Lerner, 1996).²

Die empirischen Analysen der Ungerechtigkeitswahrnehmungen stecken noch in den Anfängen. In der Regel werden Gerechtigkeitsbewertungen undifferenziert erhoben, d.h. ohne Spezifikation der angelegten Prinzipien und der Verantwortlichkeitszuschreibungen und ihrer Begründungen. Ohne eine differenzierte Artikulation der angelegten Gerechtigkeitsprinzipien und Verantwortlichkeitszuschreibungen ist ein sachlicher Diskurs über die Urteile nicht möglich. Deshalb sind zwei Fragen zu beantworten:

² Selbst viele, die die Arbeitslosigkeit nicht als ungerecht bezeichnen, scheinen latente Ungerechtigkeitswahrnehmungen zu haben: Ein ausgeprägtes Bedürfnis, die Welt als gerecht anzusehen (Lerner, 1980), kann durch das Urteil, Arbeitslosigkeit sei selbstverschuldet, subjektiv befriedigt werden. In der Tat scheinen Vorwürfe der Selbstverschuldung vielfach dadurch motiviert zu sein, den Glauben an eine gerechte Welt aufrecht zu erhalten (Montada & Schneider, 1989).

- (1) Welche begründeten Gerechtigkeitsprinzipien werden bei Massenarbeitslosigkeit als verletzt angesehen?

In der DDR war das Recht und die Pflicht zu beruflicher Arbeit in der Verfassung garantiert. Wegen der überragenden Bedeutung der Berufsarbeit in unserer Gesellschaft wird immer wieder ein Grundrecht auf Arbeit gefordert. Sollte dies als einklagbarer Anspruch gefasst werden, wäre allerdings eine Planwirtschaft vorprogrammiert, deren Funktionalität für den allgemeinen Wohlstand nach den Misserfolgen der kommunistischen Regime bezweifelt werden muss.

Das Risiko der Arbeitslosigkeit (vor allem auch der Langzeitarbeitslosigkeit) ist ungleich verteilt. Wenn sie nicht selbstverschuldet ist, wirft das Gerechtigkeitsprobleme auf, auf die im nächsten Abschnitt eingegangen werden wird. Hier sei nur gesagt, dass es weit divergierende Vorstellungen über die (Un-)Gerechtigkeit der Arbeitslosigkeit gibt.

- (2) Welchen Akteuren ist Verantwortlichkeit für die Entstehung und/oder die Behebung der Arbeitslosigkeit zuzuschreiben?

Es ist offenkundig, dass es unterschiedliche Ansichten gibt über die Ursachen der Arbeitslosigkeit, die Möglichkeiten der Kontrolle der Ursachen, über die Verantwortlichkeit der verschiedenen Akteure (Tarifparteien, Regierungen, Unternehmer, Beschäftigte, Arbeitslose selbst, Staatsbanken, Arbeitsgerichte, Gesetzgeber usw.) und über die Möglichkeiten und Kosten einer Vermeidung oder Behebung der Arbeitslosigkeit.

Für einen Diskurs ist es zunächst angebracht, zwischen *unverdienter* und *ungerechter Arbeitslosigkeit* zu unterscheiden. Arbeitslosigkeit ist unverdient, wenn sie nicht gewollt ist und nicht selbst verschuldet wurde. Arbeitslosigkeit wird als ungerecht angesehen, wenn sie durch andere Personen und Instanzen verschuldet wurde, die die Möglichkeit hatten und denen die Pflicht zugeschrieben wird, sie zu vermeiden. Unverdiente Arbeitslosigkeit ist niemandem vorwerfbar, ungerechte wohl. Wer den Vorwurf der ungerechten Arbeitslosigkeit erhebt, unterstellt, dass es Verantwortliche gebe für die Entstehung oder die Behebung von Arbeitslosigkeit, und dass ein oder mehrere Gerechtigkeitsprinzipien verletzt sind.

2.3 *Tarifverträge auf Kosten von Arbeitsplätzen*

Die Gewerkschaften versuchen in Tarifverhandlungen regelmäßig eine Besserstellung von Arbeitsplatzbesitzern (Insidern) durchzusetzen, z.B. Lohnerhöhungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, verbesserte Arbeitsbedingungen, günstigere Arbeitszeitregelungen, Kündigungsschutzbestimmungen usw. Solche Besserstellungen bedeuten eine Erhöhung der Arbeitskosten. Wenn diese nicht auf die Preise überwältigt werden kann, werden die Unternehmen Rationalisierungen versuchen müssen, die meist zu Entlassungen führen. Wenn *Besserstellungen von Insidern* durch Entlassungen finanziert werden und wenn sie geeignet sind, die Wettbewerbschancen von Outsidern auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitslosen, Arbeitssuchenden) zu mindern, dann sind sie schwierig als gerecht zu rechtfertigen. Auch die Verteidigung von Besitzständen der Beschäftigten, die zwar formal gegenüber der Unternehmensseite erfolgt, benachteiligt jedoch im Effekt häufig die Outsider. Tarifverträge mit solchen Wirkungen sind *Verträge auf Kosten Dritter, nämlich der Outsider* (und damit der Solidargemeinschaften allgemein).³

Umstritten ist allerdings, ob Entlassungen und Verzichte auf Neueinstellungen sachlich zwingend aus den geschlossenen Tarifverträgen folgen. Nach Meinung des Sachverständigenrates (1994) und anderer waren manche Tarifverträge der Vergangenheit Verträge auf Kosten der Arbeitslosen bzw.

³ Eine gleiche Bevorteilung von Insidern im Vergleich zu Outsidern wird auch von arbeitsrechtlichen Normen erzeugt wie Kündigungsschutz, unflexible Arbeitszeiten, eingeschränkte Betriebs- und Geschäftszeiten. Sie schützen die jeweiligen Arbeitsplatzbesitzer auf Kosten der Arbeitssuchenden, wie Rütters pointiert argumentiert ("Arbeitsrichter verschärfen Beschäftigungsprobleme", FAZ, 20.11.1996, S. 17).

der Allgemeinheit und der Versicherungssysteme. Eine derartige Externalisierung von Kosten ist grundsätzlich ungerecht. Tarifverträge auf Kosten Dritter stellen die Tarifautonomie auf den Prüfstand. Die Dritten, d.h. die Arbeitslosen und die Allgemeinheit müssten Veto- oder Mitsprachemöglichkeiten erhalten, wie Krelle (1997) gefordert hat und Funk & Knappe in diesem Band fordern.

2.4 *Problematische Kriterien bei betriebsbedingten Entlassungen*

Bei betriebsbedingten Entlassungen werden weithin konsensuell mehrere Kriterien angelegt, wie Leistungsfähigkeit, bisherige Leistungen, Seniorität der Betriebszugehörigkeit, Verantwortlichkeit für unmündige Kinder, Kriterien, die in mehr oder weniger normierter Gewichtung angewendet werden. Aber die Grundfrage sollte doch zunächst einmal sein: Werden die notwendigen Einsparungen durch Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer (die einen behalten ihren Arbeitsplatz, andere werden entlassen) erbracht oder durch Kürzungen der Gehälter aller (und proportionale Kürzungen der Arbeitszeiten)? Eine solche Regelung wurde 1994 befristet bei VW eingeführt (Osterloh & Schmitt-Dunkhorst, 1997). Gegenargumente gegen dieses Lösungsmodell können aus Betriebsinteressen begründet werden. Betriebe mögen Krisensituationen nutzen wollen, um sich von weniger produktiven Mitarbeitern zu trennen. Auch gibt es ein betriebliches Interesse, die Leistungsfähigsten zu behalten und diese nicht durch eine allgemeine Kürzung von Löhnen zu einem Wechsel zu motivieren und an Konkurrenzunternehmen zu verlieren.

Die Durchsetzung der existentiellen Interessen des Betriebes kann auch mit Gerechtigkeitsargumenten begründet werden. Eine Gefährdung der rentablen Existenz des Betriebes würde die Lebensgrundlage von Eignern und Betriebsangehörigen in Frage stellen und die Arbeitslosigkeit letztlich erhöhen. Es gibt insofern Argumente für eine hohe Gewichtung der *Leistungsfähigkeit* bei Entlassungsentscheidungen. In der Praxis werden aber weitere Kriterien berücksichtigt.

Zum Beispiel werden gegebene Verantwortlichkeiten für unmündige Kinder als Kriterium herangezogen, was dem *Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit* entspricht. Allerdings wird dieses Prinzip nicht konsistent angewandt: Warum wird der Bedarf der Entlassenen nicht auch berücksichtigt? Bedarfsproportionale Kürzungen wären eine Alternative zu Entlassungen. Inkonsistenz bedeutet Ungleichbehandlung gleich zu Behandelnder und ist insofern ungerecht.

Das regelmäßig angelegte und hoch gewichtete *Senioritätsprinzip* (Länge der Betriebszugehörigkeit schützt vor Entlassung) ist bezüglich Gerechtigkeitsargumenten nicht eindeutig bestimmt und schon deshalb fragwürdig. Längere Betriebszugehörigkeit kann als Leistungsbeleg, als Beleg der Treue der Beschäftigten (die eine reziproke Treueverpflichtung der Arbeitgeber begründet) gewertet werden oder aber Immobilität bedeuten. Für die hohe Gewichtung von Seniorität können auch auf Bedürftigkeit bezogene Argumente vorgebracht werden wie Unzumutbarkeit des Wechsels oder Schwierigkeiten, nach langer Betriebszugehörigkeit einen neuen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden. Dieses Bedarfsargument könnte etwa in Frage gestellt werden durch Verweis auf den Bedarf von Berufsanfängern an Berufsarbeit und kontinuierlicher Erwerbstätigkeit für ihre künftigen Berufs- und Lebenschancen.

2.5 *Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt als Gerechtigkeitsproblem*

Arbeitslosigkeit ist ungleich verteilt über soziale Kategorien: Zum Beispiel sind in Ostdeutschland *Frauen* doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie Männer, im Westen sind auch weit weniger Frauen erwerbstätig, ohne dass diese nicht erwerbstätigen alle als arbeitslos oder arbeitssuchend registriert wären. *Berufsanfänger, Behinderte, Geringqualifizierte* sind ebenfalls überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Es gibt signifikante *regionale Unterschiede* in der Arbeitslosigkeit und *Unterschiede zwischen Branchen*. Sind diese Unterschiede durch Gerechtigkeitsprinzipien zu rechtfertigen?

Die Berufsorientierung *ostdeutscher* Frauen (also ihr Bedürfnis nach Arbeit) ist durchschnittlich nicht wesentlich geringer ausgeprägt als das der Männer und ihre Ausbildungsabschlüsse sind durchschnittlich nicht niedriger. Welche Unterschiede im Vergleich zu Männern sind objektivierbar, die die höhere Arbeitslosenquote der Frauen begründen oder rechtfertigen *könnten*? Frauen waren wohl positional zu DDR-Zeiten niedriger eingestuft. Diese *Diskriminierung* wird durch Arbeitslosigkeit allerdings gravierend verstärkt.

Berufsanfänger haben einen objektiv begründbaren Bedarf an Erwerbsarbeit bezogen auf ihre künftigen Berufschancen, ihre Lebenschancen (inkl. der Gründung von Partnerschaften und Familien) und ihre Integration in die sozialen Sicherungssysteme. Ihre Ausbildung sollte in der Regel auf dem neuesten Stand erfolgt sein. Wie sollte ihre höhere Arbeitslosigkeit als gerecht begründet werden?

Der erhöhte Anteil von *Geringqualifizierten* unter den Arbeitslosen (besonders hoch ist er unter den Langzeitarbeitslosen) könnte zwar mit dem Leistungsprinzip gerechtfertigt erscheinen, insbesondere dann, wenn sie durch Besserqualifizierte von ihren Arbeitsplätzen verdrängt werden. Wenn jedoch Arbeitsplätze für Geringqualifizierte wegrationalisiert werden (was bei den gegebenen Arbeitskosten unter globalen Wettbewerbsbedingungen mit betrieblichen Rentabilitätsabwägungen zu begründen ist), bzw. wenn Arbeitsplätze für Geringqualifizierte nicht eingerichtet werden, obwohl ein Bedarf angenommen werden kann (vgl. Klös in diesem Band), dann greift das auf der Individual-ebene ansetzende Leistungsprinzip zu kurz. Wenn die Bedingungen für die Wegrationalisierung und für den Verzicht auf Einrichtung von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte bekannt sind - und das sind im wesentlichen die Lohn- und Lohnnebenkosten - dann muss über diese Bedingungen und Möglichkeiten ihrer Veränderungen nachgedacht werden, damit eine Teilhabe auch dieser Problemgruppe am Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Das gilt mutatis mutandis für andere Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt, auch etwa für Behinderte.

Ein besonderes Problem stellen die *Langzeitarbeitslosen* dar. Wie empirisch eindeutig nachweisbar, steigt die Wahrscheinlichkeit, in der Arbeitslosigkeit zu verbleiben mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit an. Dies könnte unter Leistungsgesichtspunkten nur mit dem Verfall von Qualifikationen durch die Arbeitslosigkeit (also dem Verfall von Humankapital), der Veralterung der beruflichen Kompetenzen oder mit gesundheitlichen Einschränkungen gerechtfertigt werden. Ohne eine genaue Prüfung dieser Hypothesen im Einzelfall sind *diskriminierende Vorurteile* gegen Langzeitarbeitslose anzunehmen.

Auch Angehörige jener Kategorien, die einen *besonderen Kündigungsschutz* genießen wie Behinderte und ältere Arbeitnehmer haben als Arbeitssuchende geringere Erfolgchancen. Offenbar scheuen sich Arbeitgeber, solche Personen einzustellen, entweder weil sie die Schutzwürdigkeit als Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit interpretieren oder den besonderen Kündigungsschutz als Risiko wahrnehmen (Niehaus, 1997). Der Kündigungsschutz stellt sich also als Handicap für jene heraus, die auf Arbeitssuche sind, was ein problematisch ungleiches Risiko für Arbeitsplatzbesitzer und Arbeitssuchende bedeutet.

Die *regionalen Ungleichheiten* der Arbeitslosigkeit sind erklärungsbedürftig, bevor die Frage nach der Gerechtigkeit gestellt und diskutiert werden kann. Abgesehen von dem Sonderfall Ostdeutschland,⁴ könnten Gerechtigkeitsprobleme bei regionalen Ungleichheiten der Arbeitslosigkeit in einer sozialen Marktwirtschaft nur mit *Politikversagen* begründet werden, etwa mit Fehlern der Ansiedlungs- und Wirtschaftsstrukturpolitik mit ungünstigen Infrastrukturbedingungen, der Außenhandelspolitik oder mit politisch gesetzten Rahmenbedingungen, die die internationale Wettbewerbsfä-

⁴ Die höhere Arbeitslosenquote in den neuen Bundesländern wurde im wesentlichen auf drei Bedingungskonstellationen zurückgeführt: Erstens, die Erwerbsbeteiligung war zu Zeiten der DDR mit über 90% weit höher als in den alten Bundesländern. Zweitens, die DDR-Industrie war im allgemeinen auf dem Weltmarkt nicht konkurrenzfähig, was in die Verantwortlichkeit der früheren kommunistischen Regime fällt. Drittens, das Interesse am Kauf oder Aufbau von Industriekapazitäten nach der Wende in Ostdeutschland war gering, weil ausreichend Kapazitätsreserven im Westen vorhanden waren, zumal man nach dem Zusammenbruch des COMECON nicht mehr mit Marktvorteilen früherer DDR-Unternehmen in Osteuropa rechnen konnte.

higkeit der Unternehmen tangieren, insbesondere solche, die die Kosten betreffen. Alternativ kann mit dem Vorwurf fehlender Mobilität der Arbeitssuchenden Ungerechtigkeit abgestritten werden.

Die *Branchenungleichheiten* der Arbeitslosigkeit reflektieren häufig Unterschiede in der internationalen Wettbewerbslage, etwa Nachteile bezüglich der Produktionskosten (Arbeitskosten, Betriebszeiten, unflexible Arbeitszeiten usw.), für die die Tarifparteien und der Staat Verantwortung tragen. Dauersubventionierungen dieser Branchen verzögert jedoch nur den unvermeidlichen Strukturwandel (vgl. Abschnitt 3.4).

Während die Setzung politischer Rahmenbedingungen in ihren Auswirkungen nur langfristig zu beurteilen und damit auch hinsichtlich ihrer Gerechtigkeit zu bewerten ist, sind die Auswirkungen der Schließung eines Werkes oder Entscheidungen bezüglich der Ansiedlung eines neuen Werkes oder einer öffentlichen Institution wie einer Universität unmittelbar und sie werden entsprechend unmittelbar unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten bewertet. Die Schließung von ostdeutschen Werken nach deren (im übrigen kostengünstigen) Erwerb durch westdeutsche Unternehmen wurde als illegitime Ausschaltung ostdeutscher Konkurrenz für die westdeutschen Unternehmensteile gewertet.

2.6 *Verantwortlichkeit für die Entstehung von Arbeitslosigkeit*

Die Bewertung der Arbeitslosigkeit als ungerecht setzt, wie oben bereits gesagt, die Annahme voraus, dass sie hätte vermieden werden können oder dass sie behoben werden könnte zu vertretbaren Kosten (und ohne Erzeugung größerer Ungerechtigkeiten) und dass es Verantwortliche gibt für die Entstehung bzw. Behebung. Zur Auseinandersetzung mit Urteilen der Ungerechtigkeit benötigt man entsprechendes Wissen.

Arbeitslosigkeit gibt es, wenn die Nachfrage nach Arbeitsplätzen das Angebot übersteigt. Ursache für einen Anstieg der Arbeitslosigkeit kann demnach ein Anstieg in der Nachfrage nach Arbeitsplätzen oder ein Abbau von Arbeitsplätzen oder beides sein.

Anstieg der Nachfrage nach Arbeitsplätzen

Wir dürfen nicht nur über Arbeitsplatzverluste reden, wenn wir Arbeitslosigkeit analysieren, sondern auch über die gestiegene Nachfrage nach Erwerbsarbeit. Die Nachfrage ist seit 20 Jahren durch den Eintritt geburtenstarker Jahrgänge in das Arbeitsleben, durch eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, durch Einwanderung und Arbeitsmigration stark angestiegen.⁵ Es sollte in Erinnerung gerufen werden, dass es in den 80er Jahren einen starken *Zuwachs an Arbeitsplätzen* gegeben hat (Siebert, 1994). Zwar trifft es zu, dass nach keiner Rezession nach dem Kriege die Arbeitslosigkeit in Westdeutschland höher war als nach der letzten, aber auch *der Beschäftigungsstand war nach keiner früheren Rezession höher als heute* (vgl. Espenhorst, 1996). Ein höherer Anteil der Bevölkerung ist in Arbeit als in den Dekaden zuvor.

Wer ist verantwortlich für die gestiegene Nachfrage? Für die geburtenstarken Jahrgänge ist wohl keine Instanz verantwortlich zu machen. Die steigende Berufsneigung der Frauen ist dem Zeitgeist, aber ebenfalls keiner personalen Instanz zuzuschreiben. Die Arbeitsmigranten wurden in den 60er Jahren unter Vollbeschäftigungsbedingungen aktiv angeworben: Unternehmer und Regierungen sind hierfür verantwortlich zu machen. Für den Verbleib der Arbeitsmigranten auch nach Ende der Vollbeschäftigung, für die Übersiedlungspolitik, die Asylpolitik und die weitere Zuwanderung ist "die Politik" und "die öffentliche Meinung" global verantwortlich, die konkrete Zuständigkeit aber diffus und schwierig zu fokussieren. Insofern fehlt ein klar identifizierbarer Adressat für diesbezügliche Ungerechtigkeitsvorwürfe.

⁵ Um Mißverständnisse zu vermeiden, muss betont werden, dass die Einwanderung und andere Faktoren der Nachfragesteigerung nicht als Konkurrenz um ein gegebenes Fixum von angebotenen Arbeitsplätzen zu verstehen ist. Die Arbeitsmarktkonsequenzen sind komplex (Zimmermann, 1997) und differenziert für unterschiedliche Segmente des Marktes. Beschäftigung schafft auch Beschäftigung.

Um den Anstieg der Nachfrage nach Arbeitsplätzen zu bremsen, sind zwar Maßnahmen denkbar (vgl. Kromphardt, 1992), deren Mehrzahl ist allerdings in ethischer Hinsicht und bezüglich unerwünschter Nebenwirkungen problematisch.

- Für eine Zurückdrängung der Erwerbsbeteiligung von Frauen gibt es keine ernstzunehmende Rechtfertigung. Sie wäre auch unproduktiv, weil das Qualifikationsniveau der Frauen sehr hoch ist. Die Gleichstellung von Frauen im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt bedeutet Produktivitätsgewinne.
- Eine deutliche Einschränkung *der Einwanderung der Deutschstämmigen aus osteuropäischen Ländern* würde einen Bruch mit der bisherigen Politik bedeuten und geweckte Erwartungen enttäuschen.
- Eine drastische Einschränkung *der Asylanten aus Unrechtsstaaten*, Krisen- und Armutsgeländern hat Kosten für die moralische Identität der Nation.
- Mit einer *Begrenzung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis* für Arbeitsmigranten hat die Schweiz die Arbeitslosigkeit im europäischen Vergleich eher niedrig halten können (Rehbinder, 1994). Die Begrenzung der Aufenthaltsdauer muss jedoch von vornherein festliegen und dann auch durchgesetzt werden. Andernfalls wachsen Ansprüche auf dauerhaften Verbleib. Eine verbindliche politische Normierung und die konsistente Anwendung der Normen ist Voraussetzung für ihre Wirksamkeit. Die seit langer Zeit ansässigen Arbeitsmigranten haben jedoch weitgehend unbestritten ein Anrecht auf Arbeitserlaubnis erworben.
- Die Tolerierung bzw. Einführung von *Arbeitsmarktpuffern* wie Verlängerung der Bildungszeiten, Herabsetzung der Altersgrenzen für den Ruhestand, Vorruhestandsregelungen, Teilzeitbeschäftigung von Berufsanfängern oder älteren Arbeitnehmern werfen gelegentlich Kostenprobleme, auch Gerechtigkeitsprobleme auf, weil sie bestimmte Kategorien von „Arbeitsplatzbesitzern“ gegenüber anderen und gegenüber Arbeitsplatzsuchenden unausgesprochen schonen und schützen. Wenn es jedoch entsprechende individuelle Präferenzen gibt, ist dieses Gerechtigkeitsproblem der Ungleichbehandlung nicht gegeben: Freie Entscheidungen auf einer guten Informationslage und ohne Nötigung können nicht ungerecht sein (Nozick, 1974). Eine Flexibilisierung der Ruhestandsgrenze, eine Beibehaltung liberaler Studienzeitregelungen sind diesbezüglich unproblematisch, ebenso wie das Anbieten von Anreizen für eine freiwillige Reduktion der Arbeitszeit bei entsprechendem Lohnverzicht (etwa durch eine subventionierte Aufstockung der Sozialversicherungsbeiträge).
- Es gibt ein verbreitetes und wachsendes Interesse an Teilzeitarbeitsplätzen. Viele Vollbeschäftigte würden eine Reduktion ihrer Arbeitszeit präferieren. Die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen würde diesen Präferenzen entsprechen und neue Arbeitsplätze schaffen (vgl. hierzu auch Abschnitt 3.7 und den Beitrag von Wagner in diesem Band).

Verlust von Arbeitsplätzen

Bezüglich des Abbaus von Arbeitsplätzen bzw. der Stagnation des Zuwachses gibt es eine lange Liste von empirisch mehr oder weniger umstrittener Bedingungshypothesen, die auf vielfältige Art und Weise miteinander verflochten sind (z.B. Sachverständigenrat, 1994/95; EU Kommission, 1994; Funk & Knappe in diesem Band; Klös in diesem Band; Sadowski & Schneider, 1997; Sadowski & Pull, 1997; Siebert, 1994). Unter anderem werden die folgenden Hypothesen vorgetragen:

- konjunktureller Abschwung aus verschiedenen Gründen, von denen einige nachfolgend genannt sind,
- Strukturprobleme einer Volkswirtschaft, überalterte Produktionen und Produktionsverfahren,
- zu hohe Kosten des Faktors Arbeit im Verhältnis zum Faktor Kapital,
- ungünstige Lohnstruktur, insbesondere zu geringe Lohnspreizung im unteren Tarifbereich, was einfache Arbeitsplätze unproduktiv macht,
- Auslagerung von Produktionen in Billiglohnländer,

- Mismatch zwischen Anforderungen und Qualifikationen von Arbeitssuchenden,
- internationale Wettbewerbsnachteile der nationalen Wirtschaft wegen zu hoher Besteuerung oder kostspieliger gesetzlicher Auflagen zum Arbeits- oder Umweltschutz,
- Geldpolitik und Kreditkosten (durch ihre Auswirkungen auf Konsum und Investitionen),
- ineffiziente Regulierungen des Arbeitsmarktes: z.B. überzogener Kündigungsschutz, starre Arbeitszeiten, eingeschränkte Betriebszeiten, restriktive Gewerbeordnungen, bis vor kurzem staatliches Monopol der Arbeitsvermittlung,
- unzureichende Kontrolle von Schwarzarbeit.

Wie steht es um die Verantwortlichkeit für diese Bedingungen der Arbeitslosigkeit? Gerade weil es sich um miteinander verflochtene Bedingungen handelt, auf die in der Regel mehrere Akteure und Instanzen einen begrenzten Einfluss haben, ist eine fokussierte Verantwortlichkeitszuschreibung einseitig und deshalb auch ungerecht. Aber eine einseitige Entlassung aus der Verantwortlichkeit wäre ebenfalls ungerecht. Alle Instanzen, die mit ihren Entscheidungen Arbeitslosigkeit erzeugt haben, sind rechenschaftspflichtig. Sofern sie zur Reduktion beitragen können, ebenfalls. Verantwortung ist allen zuzuschreiben, die Möglichkeiten haben.

3 Beschäftigungspolitische Optionen

3.1 Die soziale Marktwirtschaft als Ordnungsrahmen

Der ordnungspolitische Rahmen ist die *Soziale Marktwirtschaft*. Wir haben einen weitgehenden Konsens in unserer Gesellschaft, dass berufliche Arbeit weder auf einem völlig *freien und unregulierten Markt* ausgehandelt werden, noch in einer *staatsmonopolistischen Planwirtschaft* zugeteilt werden sollte. Der Rahmen, in dem wir erfreulicherweise weitgehend konsensuell denken, ist die Soziale Marktwirtschaft. Offenkundig jedoch ist, dass dieser Konsens nur für die Grundprinzipien gilt, nicht für spezifische Ausgestaltungen. Die Grundprinzipien entsprechen den *Grundforderungen unserer Verfassung*: sowohl *Freiheitsrechte wie Teilhaberechte zu verwirklichen als auch zu einem Ausgleich zu bringen*, denn Freiheit und Gleichheit stehen in einem Spannungsverhältnis. *Wir brauchen Freiheit und Wettbewerb für die wirtschaftliche Effizienz*, auch für die Erwirtschaftung der Güter, die ein Staat für seine ihm angestammten Aufgaben der Sicherung des inneren und äußeren Friedens, der Bildung, des Gesundheitsschutzes usw. benötigt, und die der Sozialstaat für seine umverteilenden Aktivitäten benötigt, die auf eine breite Teilhabe am Wohlstand, an der Bildung und nicht zuletzt am Arbeitsleben abzielen (Schlecht, 1995).

Es gibt kein besseres Prinzip für die Koordinierung der individuellen Präferenzen und Entscheidungen als einen freien Markt mit seinen Preismechanismen und dem Leistungswettbewerb. Auf einem völlig freien Markt wäre aber der Wettbewerb gefährdet durch Monopol- und Kartellbildungen, durch wirtschaftliche Machtakkumulation und -ungleichgewichte, die nicht nur Nötigungen bei Vertragsabschlüssen ermöglichen würden, sondern politische Macht bedeuten und letztlich die Freiheitsrechte, auch die wirtschaftlichen Freiheitsrechte der einzelnen Bürger gefährdeten. Wir benötigen deshalb *Regulationen für die Erhaltung der wirtschaftlichen Freiheiten* und der daraus resultierenden Freiheiten der Lebensgestaltung. Und wir benötigen *Regulationen für die Sicherung der Teilhaberechte aller Bürger* am allgemeinen Wohlstand.

Wirtschaftlicher Wohlstand, soziale Gerechtigkeit und breite Akzeptanz der politischen Ordnung sind aufeinander bezogen. In sozialen Marktwirtschaften wird die Sicherung des Wettbewerbs als Motor des wirtschaftlichen und technischen Fortschritts mit ebenso guten Gründen wie eine Teilhabe möglichst vieler am wirtschaftlichen Wohlstand, an Bildung und sozialer Sicherheit angestrebt: Eine

Ausweitung sozialer Ungleichheit könnte den sozialen Frieden und die Akzeptanz einer freiheitlichen Sozialordnung gefährden.

Auch bei Konsens über die Grundsätze, es bleiben große *Gestaltungsspielräume*, über die gestritten werden darf und muss. Dieser Streit wird mit Verweisen auf *Gerechtigkeitsprinzipien* und mit Verweisen auf Nutzen und Schäden, also mit Verweis auf *Effizienz* geführt. Es gibt *viele konkurrierende Gerechtigkeitsprinzipien*, die alles andere als widerspruchsfrei sind: das Leistungsprinzip, das Bedürftigkeitsprinzip, das Prinzip der Besitzstandswahrung usw. Und es gibt *viele unterschiedliche Dimensionen des Nutzens*, die angelegt werden können und alles andere als widerspruchsfrei sind: Maximierung der Einkommen, Sicherung des sozialen Friedens, Maximierung der Möglichkeiten zur Verwirklichung individuell präferierter Werte (operationalisierbar etwa als Lebenszufriedenheit) sind einige Optionen. In einer diskursiven Debatte muss entweder allgemein akzeptiert sein oder zuvor geklärt werden, dass *es nicht die eine Gerechtigkeit gibt*, sondern divergierende Vorstellungen über Gerechtigkeit, und dass *es nicht ein einziges Kriterium des Nutzens gibt*, sondern divergierende Vorstellungen.

3.2 Mehrbeschäftigung durch Senkung der Arbeitskosten

Die Kostenbelastung des Produktionsfaktors Arbeit hat mehrere Komponenten: die Lohnkosten und die Lohnnebenkosten (die Versicherungskosten, die Entlassungskosten, die Kosten für Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, die Anwerbungs- und Auswahlkosten, die Weiterbildungskosten). Ein Großteil dieser Kosten resultiert aus Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Bei der Verhandlung der Lohnkosten sind die mit den Lohnkosten gekoppelten Abgaben für die Lohnfortzahlung, die Kranken- und die Sozialversicherungen und viele weitere Lohnnebenkosten (z.B. Entlassungskosten) zu berücksichtigen. Die Lohnnebenkosten sind insgesamt in den Staaten der EU stärker gestiegen als die Lohnkosten (OECD, 1994; iwd, 1994, Nr. 21)). Das heißt, der Abstand zwischen den vom Arbeitgeber aufzubringenden gesamten Arbeitskosten und den Nettolöhnen der Arbeitnehmer ist deutlich größer geworden.

Die Lohnpolitik wurde zunehmend in den Dienst der Sozialpolitik gestellt. Der Faktor Arbeit wird damit, bezogen auf die Arbeitslosigkeit gefährlich und unter Gerechtigkeitsaspekten problematisch belastet. Das gilt in den meisten Staaten der EU. In Deutschland kommen noch spezifische Sonderprobleme hinzu, wie etwa die *systemwidrigen Nutzungen der Sozialversicherungen* für Kriegsfolgelasten, Anrechnungszeiten, vorzeitige und arbeitsmarktbedingte Renten, die Finanzierung der Renten, der Lohnersatzleistungen und der Arbeitsmarktpolitik in der voraussehbaren Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise in den neuen Bundesländern (Klös, 1993b), die alle als staatliche Aufgaben über Steuern hätten finanziert werden müssen und nicht über die Versicherungsleistungen der westdeutschen Arbeitnehmer und -geber. Die EU Kommission (1993) redet von einer Diskriminierung arbeitsintensiver Unternehmen (vgl. auch Franz & Profit, 1994). Im übrigen spricht sich die EU Kommission auch für eine Rückführung der Schattenwirtschaft durch eine Senkung der Lohnnebenkosten aus, weil dann offizielle Arbeit billiger angeboten werden kann.

Zur Kostenentlastung des Faktors Arbeit werden Reformvorschläge für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme in die Diskussion gebracht. Siebert (1994) gibt z.B. die Erhöhung der Mehrwertsteuer auf Konsumausgaben als Alternative zu erwägen. Franz (1994) schlägt vor, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch die Arbeitgeber durch eine Versicherungslösung zu ersetzen. Wenn die Versicherung durch die Arbeitgeber bezahlt werden sollte, würde sich das Risiko über die Betriebe verteilen; wenn die Arbeitnehmer an dieser Versicherung beteiligt werden oder die Versicherungsprämien alleine zahlen, könnten durch Beitragsrückerstattungen oder Selbstbehalte auch Anreize für die Vermeidung von Missbrauch geschaffen werden. Dass es Missbrauch gibt, ist schon aus der Verteilung der Krankmeldungen über die Wochentage wahrscheinlich.

Die *Maschinensteuer* war ein erster Vorschlag, den Faktor Kapital zur Finanzierung heranzuziehen. Gemeint sein kann nur die "Wertschöpfung" eines Unternehmens. Das führt allerdings zu praktischen Schwierigkeiten: Wie sollte z.B. die Wertschöpfung im öffentlichen Sektor, wie die Abschreibungen geschätzt werden (Franz & Profit, 1994). Der *Öko-Steuer* widmet die EU Kommission (1994) viel Aufmerksamkeit. Das "Bürgergeld" ist ein weiterer Vorschlag (vgl. Boss, 1997).

Was die Kosten des Faktors Arbeit angeht, nimmt Deutschland heute eine Spitzenstellung ein (vgl. OECD Beschäftigungsstudie, 1994). Lohnzurückhaltung wird empfohlen (z.B. Sachverständigenrat der Bundesregierung 1994/95; EU Kommission, 1994). Die Hypothesen, dass Lohnerhöhungen, die nicht deutlich unter dem Produktivitätszuwachs bleiben, Arbeitsplätze kosten, weil sie Rationalisierungen notwendig machen (Funk & Knappe in diesem Band; Siebert, 1994) und inflationär wirken können (Hoffmann & Scheremet, 1994), scheint gut belegt.

Lohnerhöhung und Konsumnachfrage

Gewerkschaften haben hohe Lohnforderungen mit dem Argument gerechtfertigt, dass höhere Löhne über höhere Konsumnachfrage beschäftigungswirksam seien. Diese Annahme wird mit folgenden Argumenten bezweifelt (Hoffmann & Scheremet, 1994; Siebert, 1994):

- Werden Lohnerhöhungen auf die Preise gewälzt, werden durch die Inflation die realen Lohnerhöhungen wieder gedämpft.
- An die Löhne sind Lohnnebenkosten gebunden, d.h. die Belastungssteigerung der Unternehmen ist höher als der Lohngewinn der Beschäftigten. Bleiben Löhne und Lohnnebenkosten deutlich unterhalb des Produktivitätszuwachses, schafft das Spielräume für eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und somit Chancen für mehr Beschäftigung.
- Höherer Konsum führt nicht nur zu einer höheren Inlandsnachfrage, ein Teil der höheren Nettolöhne wird auf den Kauf von Importgütern oder für Auslandsreisen verwendet, schafft also im Inland keine Arbeitsplätze. Dies muss freilich gerade in einer international verflochtenen Staatengemeinschaft nicht negativ bewertet werden, weil auf diese Weise im Ausland Arbeitsplätze gesichert oder geschaffen werden.

Braucht die Steigerung von Löhnen und Lohnnebenkosten den Produktivitätszuwachs auf oder übersteigen sie diesen gar, hat das mehrere negative Folgen:

- Den Betrieben fehlen die Mittel für Zukunftsinvestitionen.
- Die Betriebe müssen versuchen, die gestiegenen Kosten auf die Preise zu überwälzen, was ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen kann.
- Sie müssen versuchen, durch Rationalisierungen Rentabilität zu sichern: Sie werden also unproduktive Arbeitsplätze abbauen und den Produktionsfaktor Arbeit durch Kapital (Maschinen) ersetzen.
- Gesamtwirtschaftlich gesehen werden über den Produktionszuwachs hinausgehende Lohnerhöhungen inflationär wirken, was die Geldpolitik zu restriktiver Zinspolitik zwingt, die wegen daraufhin steigender Geldmarktzinsen nicht nur investitionshemmend wirkt, sondern auch die Konsumnachfrage bremst.

Arbeitskosten und Beschäftigungsnachfrage

Demgegenüber wird angenommen, dass Lohnzurückhaltung die Chance zur Schaffung neuer Arbeitsplätze verbessern wird. Empirisch werden diese Aussagen u.a. gestützt durch Verweis auf die Korrelation zwischen drastischen Lohnsteigerungen nach dem Oelpreisschock 1973 und nachfolgendem Anstieg der Arbeitslosenquote sowie auf das Beschäftigungswachstum in Westdeutschland in den 80er Jahren, als es mehrere Jahre nacheinander moderate Tarifabschlüsse gab (Funk & Knappe in diesem Band; Siebert, 1994).

In einer Rezession werden Arbeitsplätze abgebaut, um die Produktivität zu erhöhen. Wenn bald nach der Rezession der durch Arbeitsplatzabbau erreichte Produktivitätszuwachs sofort wieder durch Lohnerhöhungen aufgebraucht wird, steht die Wirtschaft wieder vor demselben Rationalisierungsdruck (Siebert, 1994).

Man kann - wie bereits gesagt - von Tarifabschlüssen auf Kosten Dritter sprechen (z.B. Franz, 1994). Die Kosten für die Finanzierung der Arbeitslosigkeit und deren Bekämpfung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Steuersubventionen und Staatsinvestitionen tragen die Tarifparteien nur zum kleineren Teil selbst. Zu hohe *Lohnerhöhungen gehen zu Lasten der Chancen Arbeitsloser, der Solidargemeinschaften, der Steuerzahler allgemein*. Nochmals: Die Externalisierung von Kosten ist immer ein Gerechtigkeitsproblem.

An der Tarifautonomie wird zur Zeit noch nicht ernsthaft gerüttelt. Jedoch wird eindringlich auf die *Verantwortung der Tarifparteien* für die Entstehung und Behebung von Arbeitslosigkeit hingewiesen. Die Zusammenhänge zwischen Arbeitskosten und Arbeitslosigkeit sind bekannt. Also kann verantwortliches Handeln eingefordert werden. (Vgl. Sachverständigenrat, 1994; Franz, 1994; Funk & Knappe in diesem Band; Hagemann, 1997; Krelle, 1997; Schnabel, 1997; Siebert, 1994).

3.3 Beschäftigung durch Umbau der Lohnstruktur

Dämpfung der Lohnspreizung nach oben

Tarifvertragliche *Lohnerhöhungen* wurden in der Regel *linear* über alle Lohngruppen angewendet. (Nur gelegentlich wurden für untere Lohngruppen Sockelbeträge vereinbart, die dann die prozentuale Erhöhung steigerten.) Im Laufe der Jahre führte das trotz Steuerprogression zu einer erheblichen, sachlich nicht diskutierten *Lohnspreizung nach oben* (im außertariflichen Bereich öffnete sich die Schere noch weiter), die grundsätzlich wieder gedämpft werden könnte, womit Dispositionsspielraum im Bereich der Arbeitskosten gewonnen würde. Die Zumutbarkeit einer solchen Dämpfung wäre schon wegen des fallenden Grenznutzens mit steigendem Einkommen zu rechtfertigen. Wenn diese Dämpfung generell vorgenommen würde, ergäben sich auch keine Wettbewerbsverzerrungen.

Da ein großer Teil von Ungerechtigkeitswahrnehmungen im Vergleich zur eigenen Bezugsgruppe konstruiert wird (gemäß der Theorie der relativen Deprivation, vgl. Crosby, 1976), wäre auch nicht notwendigerweise mit großem Widerstand zu rechnen. Zwar ist die *Verteidigung von Besitzständen* zum *Hauptanliegen von Funktionären* geworden, aber es gibt viele Hinweise, dass Einkommensminderungen hingenommen würden, wenn damit Arbeitsplätze erhalten oder geschaffen werden könnten. Unter Bessergestellten sind "existentielle Schuldgefühle" wegen der partiell unverdient besseren eigenen Lage durchaus nicht selten (Montada, Schneider & Reichle, 1988), die eine Bereitschaft zu solidarischer Umverteilung erwarten lassen.

Lohnspreizung nach unten

Es gibt aber auch die begründete Vermutung, dass inzwischen die *unteren Lohngruppen zu teuer* geworden sind *im Verhältnis zu ihrer Produktivität* (iwd, 1994, Nr. 12; vgl. auch Klös in diesem Band). In den Arbeitslosenzahlen sind die unteren Lohngruppen und die Geringqualifizierten deutlich überrepräsentiert (OECD, 1994). Bei fast jedem betriebsbedingten Arbeitsplatzabbau sind sie überproportional betroffen, auch wenn durch die *Verschlankeung des Managements* oder *Abflachung der Hierarchien* Anfang der 90er Jahre auch höhere Ebenen "durchforstet" wurden. Die ökonomische Empfehlung ist naheliegend: Produktivitätsdifferenzen für einzelne Arbeitsplätze müssen sich in proportionalen Lohndifferenzen widerspiegeln. Da Deutschland auch im internationalen Vergleich

(Bellmann, 1997; OECD, 1994; Klös in diesem Band) eine geringe Lohndifferenzierung aufweist, wird von vielen Seiten eine Lohnspreizung in den unteren Lohngruppen empfohlen, damit in diesem Bereich wieder mehr Arbeitsplätze geschaffen werden (Giersch, 1994; Sachverständigen Gutachten, 1994/95; Siebert, 1994).

Als Beispiel wird die Schaffung vieler *Einfacharbeitsplätze* in den USA und die dadurch erreichte Reduktion der Arbeitslosenquote genannt (Giersch, 1994). Das wird allerdings kontrovers diskutiert (z.B. Blanpain & Sadowski, 1994). Das Phänomen der *working poor*, der Arbeitnehmer, die trotz Vollzeitarbeit unter der Armutsschwelle leben, wirft die Frage nach *gesetzlichen Mindestlöhnen* auf.

Wenn solche Mindestlöhne jedoch zu einem weiteren Abbau der Beschäftigung führen, wäre nichts gewonnen. Dieses Problem behandelt Klös (in diesem Band) differenziert. Also ist die Frage zu stellen, wer welche Anteile an einem Mindestlohn zahlen soll. Zwei Fragen sind getrennt zu behandeln: der nicht ausgeschöpfte bzw. zu entwickelnde Bedarf an Einfacharbeitsplätzen und die Gestaltung der Löhne.

Der Bedarf an Einfacharbeitsplätzen

In der Industrie sind die Einfacharbeitsplätze relativ leicht verzichtbar und durch Maschinen ersetzbar. Das ist der Grund für den überproportionalen Anteil an gering qualifizierten Personen unter den Langzeitarbeitslosen (vgl. Klös in diesem Band).

Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit kann nicht nur durch Hochleistungsarbeitsplätze überwunden werden (Klös, 1994a). Dagegen sprechen schon Qualifikationsgrenzen eines großen Teils der Arbeitslosen. Benötigt werden auch einfache Arbeitsplätze. Wie ist das *Beschäftigungspotential durch Schaffung von neuen einfachen Arbeitsplätzen* einzuschätzen? Vor allem in lokalen persönlichen Dienstleistungen, die auch nicht zu exportieren sind, etwa in der Kinder-, Kranken- und Altenbetreuung, in Haushalten, in der Gastronomie, in Freizeitparks, bei Routinearbeiten im Einzelhandel, in der Versorgung von Haustieren, in der Stadt, Gärten- und Parkreinigung usw. werden Möglichkeiten gesehen (Blanpain & Sadowski, 1994; Klös in diesem Band). Zur Zeit werden viele solche Tätigkeiten in "geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen" erbracht, die in Deutschland nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Zwei Ziele drängen sich auf: die zahlenmäßige Ausdehnung dieser Beschäftigungsmöglichkeiten und deren Integration in die Sozialversicherungen.

Lohngestaltung bei Einfacharbeitsplätzen

Die Bildung von Löhnen/Preisen für solche Arbeiten ist in mehrfacher Hinsicht ein Problem, das Klös (in diesem Band) differenziert beleuchtet.

1. Offenbar müssten die Entlohnungen deutlich unter den jetzigen Niedriglohngruppen liegen, damit mehr solcher Einfacharbeitsplätze wieder regulär angeboten werden. Das könnte dazu führen, dass der Lebensunterhalt für eine Familie aus einem Lohn nicht mehr bestritten werden kann. Nur Zuverdienste bzw. Zuschüsse würden eine selbstständige Existenz ermöglichen.
2. Es gibt im deutschen Sozialhilfegesetz das sogenannte Lohnabstandsgebot, d.h. Regelsätze der Sozialhilfe müssen deutlich unter dem Nettoarbeitsentgelt der unteren Lohngruppen liegen. Die Sozialhilfesätze definieren nach bestehender Konvention die Armutsgrenze.
3. Wenn die Einfacharbeitsplätze nur knapp höher als die Regelsätze der Sozialhilfe entlohnt werden, müsste befürchtet werden, dass der Anreiz zur Arbeit entfiel. Es wäre unter finanziellen Gesichtspunkten rational, statt Erwerbsarbeit anzustreben, Sozialhilfe in Anspruch zu nehmen.

In diesem Zusammenhang wird über unterschiedliche Modelle nachgedacht, wie die Entlohnung für Einfacharbeitsplätze gestaltet werden kann, und auch wie Sozialhilfeempfängern Anreize geboten werden könnten, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Heute dürfen Sozialhilfeempfänger nur ge-

ringfügig (200 DM im Monat) hinzuverdienen; was darüber hinausgeht, wird auf die Sozialhilfe angerechnet. Damit fehlt der finanzielle Anreiz, eine (offiziell) bezahlte Arbeit aufzunehmen. Die Integration in den Arbeitsmarkt wird nicht gefördert. Die Sozialhilfeempfänger sitzen in gewissem Sinne in einer *Armutsfalle* (vgl. auch OECD, 1994).

Hier gibt es mehrere Lösungsvorschläge für eine *Subventionierung von Einfacharbeitsplätzen* (Scharpf, 1993), z.B. das Modell einer *Negativsteuer*, über die eine gleitende Reduktion der Sozialhilfe mit zunehmender Höhe der Markteinkommen zu bewerkstelligen wäre. Dieses sind Modelle einer kombinierten Einkommensbildung: Arbeitslohn plus Lohnsubvention oder Sozialhilfe in einer Weise kombiniert, dass ein höherer Arbeitslohn sich immer lohnt. Die öffentlichen Mittel hierfür könnten aus den Arbeits- und Sozialhaushalten aufgebracht werden: ohne solche Modelle wären sie als Lohnersatzleistung oder Sozialfürsorge ohnehin aufzubringen. Um wie auch bei anderen Lohnsubventionen den möglichen Missbrauch im Sinne von Mitnahmeeffekten durch Arbeitgeber einzuschränken, müssten in Rahmentarifverträgen die Arbeitsplatzanforderungen für die unteren Tarifstufen eindeutig festgeschrieben werden.

3.4 Wachstum durch Strukturwandel

Beschäftigung ist nur durch Strukturwandel zu sichern, zumal in international verflochtenen Wirtschaften. Strukturwandel hat es immer gegeben, von der Landwirtschaft in die Schwerindustrie, von der Schwerindustrie in die weiterverarbeitende Industrie, von der weiterverarbeitenden Industrie in Dienstleistungsbereiche und in das, was Robert Reich (1992), Harvard-Professor und Arbeitsminister der Vereinigten Staaten, kreative Vorleistungen genannt hat. Damit ist gemeint: die Produktion von Wissen, von Produkt- und Produktionsideen, die Entwicklung von neuen Instrumenten, Dienstleistungen, Organisationsplänen, die Lehr- und Beratungstätigkeiten, die Forschung.

In der Produktion von Gütern haben Industriestaaten Marktchancen nur mit Produktinnovationen sowie mit technischen und verfahrensmäßigen Innovationen. Ihren Wohlstandsvorsprung können die Industrieländer nur bewahren, wenn sie bei den kreativen Tätigkeiten einen Vorsprung behalten (Siebert, 1994). Zukunftsorientiert müssen sie in die Bildung von "Humankapital" investieren, d.h. exzellente Bildungs-, Ausbildungs- und lebenslange Weiterbildungssysteme aufbauen und optimieren, in Schulen, Hochschulen, Unternehmen und Verwaltungen. Hierfür haben sie einen beträchtlichen Teil des Sozialproduktes aufbringen müssen. Zukunftsinvestitionen bedeuten Konsumverzicht. Auch die EU Kommission (1994) widmet diesem Aspekt große Aufmerksamkeit.

Ein Großteil der Arbeitsplätze in der Industrie verlangt nur Routinearbeiten, die im Prinzip auch in Billiglohnländern erbracht werden können. Die Bruttolohnkosten für eine industrielle Arbeitsstunde waren Anfang 1993 in Westdeutschland durchschnittlich 41,53 DM, in den Niederlanden 33,12 DM, in Japan 28,24 DM und in den USA 27,39 DM, in Taiwan nur 9,19 DM, in Süd-Korea 8,23 DM, in Mexiko 4,02 DM, in Polen 2,34 DM und in China 0,73 DM (Financieel Economische Tijt, 14.9.93, nach Blanpain & Sadowski, 1994). Die Konkurrenz mit Billiglohnländern ist für Routinetätigkeiten, die mit frei handelbaren Produktionsmitteln zu erstellen sind, nicht zu gewinnen.

Die entwickelten Industrieländer bieten allenfalls Standortvorteile bei Routinearbeitsplätzen in teuren Industrieanlagen aufgrund sicherer politischer Verhältnisse (Siebert, 1994). Die Abwanderung von Routinearbeit ist für die steigende Arbeitslosigkeit in Industrieländern mitverantwortlich. Man wird sich auf einen weiteren Rückgang der industriellen Routinearbeitsplätze einstellen müssen. Dieser Trend könnte wohl auch mit im Vergleich dann unbillig drastischen Lohnsenkungen kaum dauerhaft aufgehalten werden.

Der *Export von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer* ist im übrigen unter Gesichtspunkten globaler Gerechtigkeit nicht zu kritisieren, denn dies ist mutmaßlich die wirksamste Form der Entwicklungshilfe. Aber dieser Export von Arbeitsplätzen wie auch der Import aus Billiglohnländern erzwingt einen ständigen Strukturwandel hin zu höherwertigen Tätigkeiten und nicht importierbaren Dienstleistungen.

Förderung notwendiger Transformationen

"Wo immer die Wirtschaft wächst, erlebt sie einen Strukturwandel; und sie erfährt das stärkste Wachstum und den schnellsten Strukturwandel, wo sie in eine wachsende Weltwirtschaft eingegliedert ist ... Was dazu angetan ist, diesen Wandel zurückzustauen, statt ihn zu bewältigen, bringt Wachstumsverluste." (Giersch, 1994, S. 151.)

Statistiken aller OECD-Länder beweisen, dass in der verarbeitenden Industrie Arbeitsplätze abgebaut werden, dass *im Dienstleistungssektor neue Arbeitsplätze* entstehen. Nahezu alle der 16 Millionen neuen Arbeitsplätze in den USA seit 1984 sind im Dienstleistungssektor entstanden. Bezüglich der Struktur der Beschäftigung unterscheiden sich die OECD-Länder ganz beträchtlich. Deutschland ist mit immer noch 38% der Arbeitsplätze in der Industrie Schlusslicht im Transformationsprozess (OECD-Durchschnitt 29%). Während in Deutschland nur 58% der Arbeitsplätze dem Dienstleistungssektor zuzuzählen sind, sind es 76% in der USA. 75% des Brutto-Inlandproduktes der USA werden im Dienstleistungssektor erwirtschaftet gegenüber 57% in Westdeutschland (in Ostdeutschland noch deutlich weniger; Klös 1995).

Noch immer ist ein Vorurteil verbreitet, bei Dienstleistungen handele es sich nicht eigentlich um "produktive", sondern eher um wertverzehrende Arbeit (Klös, 1995). Bezüglich Wertschöpfung liegen in Deutschland aber Wirtschaftszweige wie Banken, Versicherungen, Kommunikation, Medien vor der Industrie. Der Handel liegt allerdings dahinter. Die zum Teil öffentlich finanzierten Dienstleistungszweige Wissenschaft, Gesundheit, Bildung, Ausbildung, soziale Dienstleistungen, Verwaltung, Postdienste, Sicherheitsdienste sind bezüglich Wertschöpfung schwierig zu bewerten.

Man wird an der Einschätzung nicht vorbeikommen, dass in mittelfristiger Perspektive die *Wirtschaftspolitik*, die Forschungs- und Bildungspolitik und die *Ordnungspolitik* daran zu bewerten sind, ob sie den notwendigen Transformations- und Innovationsprozess gefördert oder durch Subventionierung nicht mehr wettbewerbsfähiger Strukturen die Umstrukturierung verzögert haben.

Strukturwandel hat Kosten: Er erfordert Investitionen in innovative Entwicklungen, in Forschung, Wissenschaft und Bildung. Strukturwandel bedeutet auch, dass Produktionen, ganze Branchen und traditionsreiche Berufe verschwinden. Auf der persönlichen Ebene bedeutet Strukturwandel lebenslanges Umlernen, lebenslange Bereitschaft, sich den Herausforderungen des Wandels zu stellen. Mir ist keine ernstzunehmende Begründung bekannt, weshalb diese Anforderung unbillig sein sollte. Wir haben keine Zweifel, dass der Homo Sapiens bis ins hohe Alter die Potentiale hierfür hat (zum Überblick vgl. Baltes & Montada, 1996). Sie werden nicht mobilisiert und genutzt durch die falsche Erwartung, es könnte alles beim alten bleiben.

Problem der Dauersubventionierung

Die Dauersubventionierung von unrentablen Branchen und Großbetrieben ist nicht nur ökonomisch ineffizient (Neu, 1995), sie ist im Unterschied zur befristeten Subventionierung in einer Konjunkturkrise oder Transformationssubventionierung einer Modernisierungskrise psychologisch auch das falsche Signal. Was wird mitgeteilt durch solche Subventionen?

1. Der Staat ist verantwortlich für den Ausgleich von Wettbewerbsnachteilen und garantiert hohe Löhne.
2. Die Beschäftigten in diesen Branchen brauchen nichts für ihre Weiterbildung und eventuelle Umschulung zu tun, sie müssen nicht mobil werden und sich sonstwo Arbeitsplätze suchen. Sie haben ein Recht auf Unflexibilität und Immobilität. Das ist nach dem Gleichheitsgrundsatz eine Ungerechtigkeit gegenüber allen anderen, denen berufliche Mobilität, Weiterqualifikation oder Arbeitslosigkeit zugemutet wird.
3. Wenn größere Gruppen öffentlich Druck machen, gibt der Staat nach.

Statt dessen wären folgende Signale angezeigt:

1. An Arbeitnehmer, Auszubildende und Arbeitssuchende: Niemand hat ein Anrecht auf eine lebenslange Beschäftigung in einer Branche, auch noch am selben Ort. Niemand hat eine Garantie, dass eine Berufsausbildung im Leben ausreicht. Statt dessen sind lebenslang berufliche Mobilität und Flexibilität geboten.
2. An die Unternehmer: Die Erhaltung veralteter Produktionen und Strukturen wird nicht subventioniert, sondern allenfalls Innovationen mit Erfolgsaussichten.
3. An alle: Das Wirtschaften ist nicht Aufgabe des Staates. Der Staat sorgt für die Voraussetzungen für erfolgreiches Wirtschaften unter Wettbewerbsbedingungen durch Bildung und Aufbau von Infrastrukturen, allenfalls durch Subventionierung von Forschung und Entwicklung in zukunftsträchtigen Versuchen.

Bei dieser Gelegenheit: Ein Großteil der staatlichen Forschungssubventionen gehen in Großunternehmen, nicht in kleine und mittlere Unternehmen, in denen sehr viel an Kreativität und Innovationspotential steckt. Die Europäische Kommission empfiehlt in ihrem Weißbuch 1994, verstärkt auf die kleinen und mittleren Unternehmen zu setzen.

3.5 (Wieder-)Eingliederungshilfen statt Zweiter Arbeitsmarkt auf Dauer

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind zur Erhaltung des Humankapitals, zur Abfederung von Härten in Übergangszeiten und zur Überbrückung kurzfristiger Krisen (z.B. durch Kurzarbeitergeld), zur Eingliederung und Wiedereingliederung Arbeitssuchender in den Arbeitsmarkt, zur individuellen Anpassung an Strukturtransformationen zu rechtfertigen. Über die Effizienzforschung zu Maßnahmen der "aktiven Arbeitsmarktpolitik" berichten Emmerich sowie Knuth in ihren Beiträgen zu diesem Band.

Einige Begründungsargumente für eine aktive Arbeitsmarktpolitik

Zunächst sei an das Instrumentarium der *aktiven Arbeitsmarktpolitik* erinnert: Umschulung und Fortbildung, Kurzarbeitergeld, Arbeitbeschaffungsmaßnahmen. Die Argumente für eine aktive Arbeitsmarktpolitik sind bekannt. Sie beziehen sich (1) auf die Kosten der Arbeitslosigkeit (von den materiellen Kosten bis zu den Folgen sozialer Erosion und sozialen Kohäsionsverlustes und den daraus folgenden persönlichen, familiären, sozialen und politischen Problemen), (2) auf die Einschätzung, dass die private Wirtschaft alleine Arbeitslosigkeit nicht auf ein hinnehmbares Maß reduzieren wird, (3) auf den Verfall der Qualifikationen und damit eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit. Die Befürworter eines Zweiten Arbeitsmarktes (z.B. Blanpain & Sadowski, 1994; Bosch, 1994; Engelen-Kefer, Kühl, Peschel & Ullmann, 1995; Knuth, 1994 und in diesem Band; Kühl, 1993, 1997) weisen auf Erfolge der Umschulungen und Fortbildung auf erfolgreiche Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsloseninitiativen und Behindertenwerkstätten hin, deren professionelle Organisation ebenfalls wiederum von qualifizierten Arbeitslosen geleistet werden könnte, ebenso wie die Weiterqualifikation der dort Beschäftigten. Sie nennen als Erfolgskriterien nicht nur die Eindämmung der Hysterese als Begründung, sondern die Förderung der sozialen Kohäsion, die durch Teilhabe an produktiver Arbeit eher gesichert ist als durch die Absicherung gegen Verarmung mit Geld-"geschenken".

Primäres Ziel einer *aktiven Arbeitsmarktpolitik* ist nicht die aktuelle Entlastung des Arbeitsmarktes - das ist ihr sozialpolitisches Ziel -, sondern vielmehr die Erhaltung von Arbeitsplätzen, Wachstum von Beschäftigung und die Integration oder *Reintegration von Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt*. Trotzdem muss die *Entlastung des Arbeitsmarktes* in bestimmten Situationen als notwendig und geboten anerkannt werden. Kurzarbeit hat Überbrückungsfunktion in einer Konjunkturkrise. Vermutlich wäre in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung ohne die verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, durch die zeitweise über eine Million Menschen jährlich in beruf-

licher Arbeit oder vollzeitigen Umschulungsmaßnahmen gehalten wurden, der soziale Friede (noch mehr) gefährdet gewesen, oder die Bevölkerung wäre in eine kollektive Depression verfallen.

Probleme eines Zweiten Arbeitsmarkts

Auch bei grundsätzlicher Anerkennung der Notwendigkeit einer aktiven Arbeitsmarktpolitik kann es Kontroversen bezüglich der kurz- und langfristigen Effizienz und Gerechtigkeit einzelner Maßnahmen geben (z.B. Emmerich in diesem Band, Scherer, 1997).

Die Probleme arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen liegen auf der Hand: (1) Alle Maßnahmen können grundsätzlich missbräuchlich genutzt werden. (2) Die Effizienz der Maßnahmen ist schwierig nachzuweisen und müsste relativ zu anderen Verwendungen des Mitteleinsatzes bewertet werden (vgl. Emmerich in diesem Band). Missbrauch liegt z.B. vor, wenn die Teilnahme an einer bezahlten Vollzeitumschulung ohne ernsthafte Bewerbungsabsicht erfolgt, wenn Arbeitsplatzsubventionen von Unternehmen und Institutionen für ohnehin geplante und finanzierbare Arbeitsplätze "mitgenommen" werden, bzw. unsubventionierte durch subventionierte Arbeitsplätze ersetzt werden (vgl. Emmerich in diesem Band), wenn es Beschäftigungsgesellschaften und ABM-Stelleninhabern an Anstrengungen zur Selbständigkeit bzw. zur Gewinnung eines Normalarbeitsverhältnisses fehlen lassen (IAB Werkstattbericht Nr. 21, 1993).

Die Gegner eines zweiten Arbeitsmarktes warnen vor der Gefahr, dass er zur Dauereinrichtung wird, dass er sich rasch ausbreitet und verfestigt, dass er eine Kostenlawine auslöst für vergleichsweise unproduktive Arbeitsplätze. *Auf welche Weise kann gesichert werden, dass dies ein Arbeitsmarkt wird und nicht eine staatliche Beschäftigungstherapie (was den Sinngehalt der Arbeit als Beitrag zu allgemeinem Wohlstand in Frage stellen würde)?* Folgende Prinzipien werden für die Eindämmung dieses Risikos genannt:

1. Auch ein zweiter Arbeitsmarkt müsste ein Markt sein, d.h. mit Vertragsfreiheit, Leistungskonkurrenz, Selektion der Befähigsten unter den Verfügbaren, mit der Möglichkeit der Kündigung wegen fehlender Leistung. *Man muss realistisch erwarten, dass das nicht funktionieren wird.* Eine Entlassung in die Arbeitslosigkeit aus öffentlich finanzierten Beschäftigungsgesellschaften, die eingerichtet wurden, um Arbeitslosigkeit abzubauen, nicht um rentabel zu wirtschaften, wird eine Ausnahme bleiben. Aber es wäre notwendig, auch damit diese Arbeit nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt abgewertet wird: Dieses würde den Wechsel vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt behindern und somit ein wesentliches Ziel verfehlen (Montada, 1994b).
2. Auf einem zweiten Arbeitsmarkt müssten die Löhne deutlich geringer sein als die Löhne für vergleichbare Arbeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt, schon um den Anreiz zu erhalten, auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln (Siebert, 1994).
3. Lohnsubventionierungen von Arbeitsplätzen oder Beschäftigungsgutscheine auf dem ersten Arbeitsmarkt ist einer Ausweitung des Zweiten Arbeitsmarktes vorzuziehen, weil sich dort die Produktivität im Wettbewerb bewähren muss, aber auch weil eine mögliche Konkurrenz von Beschäftigungsgesellschaften zu privatwirtschaftlichen Unternehmen zu vermeiden ist. (Klös, 1993a; Rexroth, 1994; VDMA, 1996).
4. Mindestens ist eine Befristung oder degressive Gestaltung von Arbeitsplatzsubventionen vorzusehen. Die sukzessive Reduzierung der Subventionen mit zunehmender Dauer sollte einen gleitenden Übergang in einen 100% privatwirtschaftlich finanzierten Arbeitsplatz erleichtern (VDMA, 1996, als Beispiel).

Aktive Arbeitsmarktpolitik muss ihre Ziele auf dem ersten Arbeitsmarkt realisieren, alles andere wäre der Aufbau eines weiteren öffentlichen Sektors. Neue Beschäftigungsmöglichkeiten können auch dadurch gefördert werden, dass privaten Unternehmen Lohnsubventionen als Anreize geboten werden, kreative Lösungen zur Kombination geringfügiger sozialversicherter Beschäftigungen institutionalisiert werden, Beschäftigungsgutscheine (Klodt, 1997) ausgegeben werden usw. Umschulungen

und Fortbildungen müssen möglichst betriebsnah organisiert werden, was auch Betrieben helfen könnte, Konjunktur- oder Transformationskrisen zu bewältigen. Wichtig wäre im Sinne einer markt-orientierten Förderpolitik die Koordination von Arbeitsmarktpolitik und Wirtschaftspolitik in regionalen Programmen (Klös, 1995).

3.6 *Beschäftigung durch Abbau von Regulierungen*

Deregulierung ist zu einem pauschalen Schlagwort in der Diskussion um Beschäftigungswachstum geworden (z.B. Deregulierungskommission, 1991). Gefordert werden etwa Aufhebung von Beschränkungen des internationalen Wettbewerbs (auch durch Subventionierung nationaler oder europäischer Branchen, die diesen beschränken und den Strukturwandel verzögern), die Aufhebung von Regulierungen bei der Gründung und Schließung von Unternehmen durch restriktive Gewerbeordnungen, die Aufhebung von Regulierungen wie der geforderten Ladenöffnungszeiten, der Arbeits- und Betriebszeiten u.a.m.).

Manche Regulierungsbarrieren wurden inzwischen durch entsprechende Öffnungsklauseln in Tarifverträgen abgebaut, so dass ein breiterer Rahmen für den Abschluss individueller Arbeitsverträge gegeben ist. Dass man auch auf betrieblicher Ebene mit einer solchen Anpassung ohne Arbeitslosigkeit überleben kann, zeigt das VW-Modell und andere Betriebsvereinbarungen. Es wäre aber verfehlt, pauschal alle Regulierungen für beschäftigungsschädlich oder ineffizient zu halten. Ordnungen und Regulierungen sollten sinnvolle Schutzfunktion haben, deshalb sind sie eingeführt worden. Sie sollten allerdings bezüglich ihrer Effizienz zur Erreichung der angestrebten Schutzziele, bezüglich der Kosten und Nebenwirkungen immer wieder empirisch beobachtet und auf den Prüfstand gestellt werden. Zu prüfen ist (1) ob sie den angestrebten Schutz leisten, (2) ob der angestrebte Schutz (noch) erforderlich ist, (3) ob der angestrebte Schutz auf andere Weise erreicht werden könnte, (4) welche Kosten und Nebenwirkungen die Schutzfunktion hat, (5) ob der Schutzfunktion gegenüber den Kosten und Nebenwirkungen Vorrang einzuräumen ist, und (6) ob die Schutzfunktion nicht einige auf Kosten anderer privilegiert, was ein Gerechtigkeitsproblem wäre.

Kündigungsschutz und Beschäftigung

Als Beispiel sei der Kündigungsschutz herausgegriffen, den Walwai (in diesem Band) differenziert analysiert. Ob der Kündigungsschutz das Ziel fördert, einen hohen Beschäftigungsstand zu erhalten, ist grundsätzlich fraglich,

1. weil eine Behinderung der Unternehmen, ihre Effizienz durch Kündigung und Neueinstellung zu optimieren, schließlich zu betriebsbedingten Kündigungen führen kann,
2. weil ein Kündigungsschutz dazu führen kann, dass Arbeitgeber bei Einstellungen und bei der Schaffung von Stellen vorsichtig werden: So sind die besonders geschützten Arbeitnehmergruppen (ältere Arbeitnehmer, Behinderte, Schwangere, Mütter) nur geschützt, wenn sie Arbeitsplätze haben. Werden sie arbeitslos, ist ihr Verbleib in der Arbeitslosigkeit durch den besonderen Kündigungsschutz nachweislich verlängert. Sind sie arbeitssuchend, haben sie schlechtere Chancen auf Ersteinstellung (z.B. Walwei, 1993; Bäcker, 1994 für ältere Arbeitnehmer; Niehaus, 1997 für Behinderte). Anpassungsbehinderungen und Entlassungskosten durch Kündigungsschutz lassen Arbeitgeber bei der Schaffung neuer Stellen vorsichtig sein: Überstunden können die kostengünstigere Lösung sein.

Das durch den Kündigungsschutz erhöhte Verbleibrisiko in Arbeitslosigkeit müsste wiederum durch spezifische Förderprogramme oder Gesetze ausgeglichen werden. Der Versuch des Gesetzgebers, Unternehmen und Institutionen von einer bestimmten Größe zur Einstellung von Schwerbehinderten zu verpflichten, ist ein solcher Versuch, der im übrigen nicht nur in Deutschland nicht zum Erfolg

geführt hat (vgl. Niehaus, 1997). Die Arbeitgeber zahlen lieber die Strafsteuer, die zu entrichten ist, wenn die vom Personalumfang abhängige Behindertenquote nicht erfüllt wird.

Schutzmaßnahmen wie Kündigungsschutz, mag man argwöhnen, können auch *diskriminierende Wirkungen* haben. Wer in besonderer Weise geschützt ist, wird wohl in besonderer Weise als schutzbedürftig angesehen, also als nur eingeschränkt leistungsfähig und verlässlich (Blaschke, 1997; Niehaus, 1997).

Unter den vielen genannten Deregulierungsdesideraten möchte ich nur zwei Desiderate herausgreifen: (1) die Interpretation des Günstigkeitsprinzips und (2) die Restriktionen bei befristeten Arbeitsverhältnissen und der Arbeitnehmerüberlassung.

Interpretation des Günstigkeitsprinzips

Individuelle Arbeitsverträge dürfen von Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen und Gesetzen nur abweichen, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind als die in diesen übergeordneten Verträgen und Rechtsnormen vorgesehenen Bedingungen. Arbeitsgerichtlich wird das Günstigkeitsprinzip normativ interpretiert, was den individuellen Interessen der Arbeitssuchenden nicht entsprechen muss. Die Tatsache, dass es *Angebotsmärkte* und *Nachfragemärkte* gibt, wird für die Arbeitswelt weitgehend ignoriert, kann aber auf Dauer ökonomisch nicht ignoriert werden, ohne dass Freiheit und Wohlstand Schaden nehmen. Der einzelne Arbeitnehmer kann durchaus an Regelungen interessiert sein, die gesetzlich in geltenden Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen nicht vorgesehen sind. Zum Beispiel könnte er mit einer untertariflichen Bezahlung einverstanden sein, flexible Arbeitszeiten oder einen Jahresarbeitszeitvertrag, eine Hintereinanderschaltung mehrerer befristeter Arbeitsverträge akzeptieren u.a.m.

Es ist möglich, dass solche relativ ungünstigen Bedingungen von Arbeitssuchenden nicht präferiert sind, sondern nur akzeptiert werden, um die andernfalls drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden, dass sie also eine Wahl zwischen wenig attraktiven Alternativen haben. Wenn aber die bessere Alternative - der unbefristete, nach Tarif bezahlte Arbeitsvertrag - nicht angeboten wird, würde eine ungünstigere Alternative immer noch der Arbeitslosigkeit vorgezogen. Wer durch eine restriktive Gestaltung oder Auslegung des Günstigkeitsprinzips den Verbleib in der Arbeitslosigkeit verursacht, dem ist hierfür die Verantwortlichkeit zuzuschreiben. Der gute Wille, im Interesse der Arbeitssuchenden zu handeln, ist keine akzeptable Rechtfertigung. Es muss festgestellt werden, dass eine *Bevormundung bezüglich der Interessen* des Einzelnen durch restriktive Interpretationen des Günstigkeitsprinzips Arbeitslosigkeit verlängern kann (Klös, 1994b).

Viele Regulierungen sind zu Zeiten der Vollbeschäftigung entstanden, wo sie eher unnötig waren, weil zu Zeiten der Vollbeschäftigung Arbeitnehmer und Arbeitssuchende eine starke Position haben. In Zeiten, in denen ein Arbeitskräfteüberangebot besteht, werden durch solche Interpretationen vielleicht die Beschäftigten geschützt, aber wohl auf Kosten der Arbeitssuchenden.

Regulierungen der befristeten Arbeitsverhältnisse und der Zeitarbeit

Arbeitsbeziehungen müssen in ausgewogenem Verhältnis stabil und flexibel sein. *Arbeitgeber* haben ein *Interesse an stabilen Arbeitsverhältnissen*, d.h. an Beschäftigten, die sich mit dem Unternehmen oder der Institution identifizieren und im Bedarfsfalle über die Pflicht hinausgehen, in deren Qualifizierung sich zu investieren lohnt, weil das Arbeitsverhältnis auf Dauer angelegt ist, weil die Beschäftigten die gewonnene Expertise innerbetrieblich weitergeben können usw. (Franz, 1994; Walwei in diesem Band).

Arbeitgeber haben selbstverständlich gleichfalls *Interesse und Bedarf an Flexibilität*, und zwar in verschiedener Hinsicht:

- Eine anforderungsgerechte Qualifikation der Mitarbeiter ist nicht nur durch betriebliche Fortbildung, sondern eventuell nur oder kostengünstiger durch Austausch zu erreichen. Änderungen im

Anforderungsprofil, in der Struktur der benötigten Arbeit dürfen durch extensiven Kündigungsschutz und hohe Entlassungskosten nicht unmöglich werden.

- Es gibt unvorhergesehene sowie periodische Schwankungen des Arbeitsvolumens, und es gibt befristete Ausfälle von Mitarbeitern durch Krankheit, Schwangerschaft, Beurlaubung für Fortbildung usw., die kompensiert werden müssen.

Wenn nur *Normalarbeitsverhältnisse* bestehen, kommt es zeitweise zu innerbetrieblicher Unterbeschäftigung, weil für einige dieser Fälle eine interne Personalreserve gebildet werden muss. Für andere besteht ein innerbetrieblicher Qualifikationsmismatch.

Für die benötigte Flexibilität stehen grundsätzlich zwei Wege zur Verfügung: *Flexible Arbeitszeiten* (größere Arbeitszeitkorridore, Jahresarbeitszeitverträge, Überstunden) mit festangestelltem Personal oder *atypische Beschäftigungsverhältnisse*. Je mehr diese Flexibilisierungsmöglichkeiten gesetzlich, tarifvertraglich und durch Betriebsvereinbarungen möglich sind, um so zielgenauer und kostensparender kann gehandelt werden. Die Rentabilitätsvorteile einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten sind offensichtlich und bedürfen keiner Erläuterung. Die *verschiedenen Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse* sollen jedoch kurz vergleichend bewertet werden.

Die *Flexibilisierung durch Teilzeitarbeitsplätze* besteht vor allem darin, dass die Arbeitszeitvereinbarungen hier weniger reguliert sind als bei Vollzeitbeschäftigungen. Insbesondere im Bereich der geringfügigen Beschäftigung gibt es große Spielräume für die Arbeitszeitgestaltung.

Befristete Arbeitsverträge unterscheiden sich bezogen auf die Einstellung nicht wesentlich von unbefristeten Verträgen. Der Bedarf ist möglichst im voraus festzustellen, denn Anwerbung und Auswahl kosten Zeit. Befristete Arbeitsverträge sind vor allem dann geeignet, wenn Beginn und Ende des besonderen Bedarfs bekannt oder voraussehbar sind, wie z.B. bei der Vertretung einer längeren Beurlaubung. Die Ermöglichung von Kettenverträgen, d.h. die Möglichkeit zu einer (wiederholten) Verlängerung befristeter Verträge würde weitere Flexibilität schaffen. Tatsächlich wird von der Möglichkeit, bei Ersteinstellungen befristete Arbeitsverträge (bis 18 Monate) abzuschließen, weniger Gebrauch gemacht, als erwartet wurde, aber doch mit zunehmender Tendenz.

Werkverträge und das "Outsourcing" von Arbeitskomplexen setzt voraus, dass umgrenzte Aufgaben oder Arbeitskomplexe aus dem Gesamtablauf ausgelagert und als selbständig zu erbringende "Werke" zu erledigen sind. Wenn diese Voraussetzung gegeben ist, ist durch eine Auftragsvergabe nach außen Flexibilisierung möglich.

Der häufigere Fall ist die in gegebene Personal- und Ausstattungsstrukturen und Verfahrensabläufe eingebettete Arbeit. Das Instrument der Wahl ist in diesem Falle die *Zeitarbeit oder die Arbeitnehmerüberlassung* (Winkler & Knappe, 1997). Der Einsatz von Leiharbeitnehmern erfordert wesentlich geringeren Planungsvorlauf und erlaubt wesentlich kürzere "Reaktionszeiten" auf einen anfallenden Bedarf, um das erforderliche Arbeitsvolumen zu sichern. Leistungsfähige Leiharbeitsfirmen können den Bedarf vergleichsweise kurzfristig decken, ohne dass den Unternehmen oder Behörden Rekrutierungs- und Qualifizierungsaufwand entstünde. Werden die Leiharbeitnehmer nicht mehr benötigt, kann sich der Beschäftiger ohne Entlassungsaufwand von ihnen trennen.

Die noch vorhandenen Vorbehalte in der Gesellschaft gegen *atypische Beschäftigungsverhältnisse* sollten abgebaut werden. Auch sie können Beiträge zu einem Beschäftigungswachstum leisten (Walwei, 1995). Sie tun das auf unterschiedliche Weise:

1. *Teilzeitarbeit* bedeutet Aufteilung eines vorhandenen Arbeitsvolumens und hat damit günstige Verteilungskonsequenzen.
2. *Werkverträge* und *Outsourcing* fördert die Gründung selbständiger unternehmerischer Existenzen.
3. *Befristete Arbeitsverträge* und *Zeit- oder Leiharbeit* ermöglichen Flexibilität im Arbeitseinsatz und erhöhen damit die Rentabilität, ohne die Wirtschaftswachstum nicht möglich ist. Darüber hinaus schaffen sie als günstige Varianten von Probezeiten neue Dauerarbeitsplätze. Gerade

Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt (Schmal, 1993) können über Zeitarbeit Chancen auf Dauerstellung erhalten (iwd, 1994, Nr. 17; Winkler & Knappe, 1997; kritisch dazu Keller, 1997).

Gesetzliche Regulierungen des Arbeitsmarktes hatten ursprünglich das Ziel, Vertragspartner vor unvorteilhaften Verträgen zu schützen. Sie können jedoch auch das Gegenteil bewirken und bei beiden Vertragsseiten *Opportunitätskosten* verursachen, die die angestrebten Vorteile mehr als aufwiegen. Verträge, die im beiderseitigen Interesse der Vertragsparteien liegen, werden verhindert. Das ist der Anlass, über die Effizienz und Gerechtigkeit von Gesetzen nachzudenken. Vor allem bei den zukunftssträchtigen und relativ leicht in das bestehende Beschäftigungssystem integrierbaren Beschäftigungsformen, wie Teilzeit- oder Leiharbeit aber auch die Möglichkeit zur wiederholten befristeten Arbeitsverträgen, würde der Abbau bestehender Restriktionen beschäftigungswirksam werden.

3.7 *Beschäftigung durch neue Arbeitszeitmodelle*

Generelle Arbeitszeitverkürzung

Das insbesondere von den Gewerkschaften propagierte, aber auch von der EU Kommission positiv bewertete Rezept, *durch eine generelle Arbeitszeitverkürzung Spielraum für eine neue Verteilung von Arbeit*, also neue Arbeitsplätze zu schaffen, ist rechnerisch einleuchtend, wenn proportionale Lohnkürzungen realisiert werden. Zumindest für standardisierte Routinetätigkeiten in Großunternehmen ist es auch plausibel und durchaus zur Beschäftigungssicherung vertretbar. Im Weißbuch der EU Kommission (1994) wird im Ländervergleich eine Korrelation zwischen genereller Arbeitszeitverkürzung und Zuwachs von Arbeitsplätzen berichtet.

Gegen eine generalisierte Anwendung dieses Rezeptes werden zwei Argumente vorgebracht:

1. Die Voraussetzung ist eine weitgehende Austauschbarkeit der Arbeitnehmer, die um so weniger gegeben ist, je weniger normiert die Anforderungsprofile von Arbeitsplätzen sind. Je mehr arbeitsplatzspezifische Erfahrung und Wissen, je mehr Kreativität und intelligente Problemlösungen erforderlich sind, um so schwieriger ist der Austausch der Stelleninhaber und im weiteren die Teilung des Arbeitsplatzes. Die Reduzierung der Arbeitszeit von schwierig zu ersetzenden Personen führt zu Engpässen, von denen wiederum andere Arbeitsplätze nachteilig beeinflusst werden können (Siebert, 1994).
2. Die Kosten steigen zum Teil notwendigerweise, zum Teil durch höhere Stundenlöhne, wenn sonst eine Akzeptanz durch die Arbeitnehmer nicht erreicht werden kann. Die Organisationskosten geteilter Arbeit sind höher. Die Lohnnebenkosten steigen an, wenn durch Arbeitszeit- und Lohnkürzungen Beitragsbemessungsgrenzen unterschritten werden. Die Akzeptanz von Lohnkürzungen ist immer problematisch: Der als Modell gefeierte Tarifvertrag bei VW vom Dezember 1993 (Vermeidung betriebsbedingter Entlassungen durch generelle Reduktion der Arbeitszeit und der Jahreslohneinkommen) war offenbar nur durch eine kräftige Erhöhung der Stundenlöhne konsensfähig. Allerdings konnte von Unternehmensseite diese Erhöhung hingenommen werden, weil Entlassungskosten durch Sozialpläne vermieden wurden. Die Akzeptanz durch die Belegschaft - sei es aus Solidarität oder zur Vermeidung des eigenen Entlassungsrisikos - war wohl auch deshalb gegeben, weil glaubwürdig vermittelt wurde, dass andernfalls 30.000 Entlassungen unvermeidbar seien.

Individuelle Teilzeitarbeitsmodelle

Im Unterschied zu allgemeinen tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen denkt bei Zeitarbeit niemand an Lohnausgleich. Die *Beschäftigungspotentiale durch Ermöglichung von Teil-*

zeitarbeit sind erheblich und werden weithin als noch bei weitem nicht ausgeschöpft angesehen (Bundesarbeitsministerium, 1994; Siebert, 1994; EU Kommission, 1994; Weidinger, 1997).

Teilzeitbeschäftigung ist in allen europäischen Ländern, für die statistische Daten vorliegen in den letzten zwanzig Jahren angestiegen, allerdings sehr unterschiedlich, was auch mit der Erwerbsbeteiligung von Frauen korreliert ist. In den Niederlanden ist die Mehrheit der Frauen heute teilzeitbeschäftigt (54,9% der abhängig Beschäftigten). In Westdeutschland, Dänemark, Großbritannien und Schweden sind es über 30% der Frauen. In allen Ländern sind die entsprechenden Zahlen für Männer einstellig. Es gibt aber eine Korrelation zwischen dem Anteil an Teilzeitbeschäftigten der Frauen und der Männer, die die Vermutung nahelegt, dass die Frauen als Vorreiter fungieren und die Teilzeitbeschäftigung auch für Männer gesellschaftsfähig machen.

Der Anteil der *unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten*, also derjenigen, die eine Vollzeitbeschäftigung gesucht haben, aber nicht finden konnten, ist nach Selbstauskünften (Eurostat, 1994) sehr klein und schwankt zwischen 0,5% in Westdeutschland bis 3,3% in Griechenland. Bei der Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten entspricht eine kürzere Arbeitszeit ihren Vorstellungen von Erwerbsarbeit. Häufige Gründe sind die bessere Vereinbarkeit mit anderen Aktivitäten (z.B. in der Familie) mit einer Ausbildung oder auch mit selbständigen Tätigkeiten (z.B. bei Landwirten). 40,5% aller Teilzeitbeschäftigten in der EU sind verheiratete Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren. Rund 31% aller teilzeitbeschäftigten Männer in der EU befinden sich in der Altersgruppe von 15 bis 24 Jahren, was die Vermutung zulässt, dass sie auch andere Interessen, u.a. Ausbildungsziele, verfolgen (Eurostat, 1994).

Berücksichtigung individueller Präferenzen bei Teilzeitarbeit

Präferenzen für eine Reduktion der Arbeitszeit sind in der Erwerbsbevölkerung weit verbreitet. Für die Bundesrepublik ist es eine sehr defensive Schätzung, dass ein Viertel der Männer und 70% der Frauen in den alten Bundesländern eine Arbeitszeitreduktion bzw. eine Teilzeitarbeit präferierten, auch wenn sie weniger verdienten. In den neuen Bundesländern sind diese Anteile geringer, etwa 9% der Männer und 40% der Frauen wünschen eine Teilzeitbeschäftigung. Insbesondere unter den *arbeitsuchenden* Frauen in Westdeutschland haben viele diese Präferenz: Von den arbeitslos gemeldeten waren es 43,2%, unter den nicht arbeitslos gemeldeten sogar 67,2% im Jahr 1992. Eine Teilzeitbeschäftigung akzeptieren würden darüber hinaus weitere 19,2% und 11,3% (Sozioökonomisches Panel, 1994).

Die *Modelle der Teilzeitarbeit* können durch eine Reduktion der täglichen Arbeitszeit, der Wochenarbeitszeit, der Jahresarbeitszeit realisiert werden. Eine zeitweilige Unterbrechung der Berufstätigkeit für unterschiedliche Belange, etwa auch der Umschulung und Fortbildung, könnte in Teilzeitarbeitsmodellen realisiert werden. Zur Zeit werden Dutzende verschiedener Gestaltungsmodelle angeboten (BMA, 1994). Hier liegt ein erhebliches rechnerisches Potential für Beschäftigung, wenn alle Reduktionswünsche angenommen würden (auch solche, die eine Reduktion um 10% beinhalten).

Der *Vorzug von Teilzeitarbeit gegenüber einer generellen Arbeitszeitverkürzung* liegt darin, dass individuelle Präferenzen berücksichtigt werden, die *unter Aspekten der Verteilungsgerechtigkeit unproblematisch sind*, sofern die Betroffenen als mündige Bürger informiert sind und für sich selbst verantwortlich entscheiden. Ein Verzicht auf Arbeitszeit und einen entsprechenden Anteil des Lohnes und der Versicherungsbeiträge würde nur ungerecht sein können, (1) wenn er aufgenötigt wird, (2) wenn er auf falschen Informationen und Versprechungen beruht, und (3) wenn Dritte Vorteile daraus zögen, für die die Reduktion nicht in Kauf genommen wurde (z.B. Betriebe, die Arbeitszeitreduktionen nicht zur Schaffung neuer Arbeitsplätze verwendeten, sondern als Gelegenheit, durch Erhöhung der Arbeitsanforderungen an einzelne Arbeitsplätze ihre Produktivität zu steigern).

Kosten-Nutzen-Abwägungen bei Teilzeitarbeit

Für die Unternehmen kann trotz der erhöhten Organisationskosten *Teilzeitarbeit produktiv* sein, wenn die Arbeitsleistung pro Zeiteinheit steigt, was insbesondere bei monotonen und ermüdenden

Tätigkeiten zu erwarten ist. Betriebsratsbefragungen zeigen, dass der Einsatz von Teilzeitbeschäftigung letztlich eine flexiblere und effizientere Arbeitsorganisation und damit eine bessere Anpassung der personellen Kapazitäten an die Erfordernisse der Produktion ermöglicht. *Teilzeitarbeit* kann *kontraproduktiv* sein, wenn eingespielte Teams und Kooperationsstrukturen auseinandergerissen werden.

Aufgaben, die eine längere Beschäftigung verlangen, etwa kreative Problemlösungen auf der Basis einer möglichst umfassenden Information oder Führungsaufgaben, lassen sich mutmaßlich nicht auf Teilzeitbasis lösen. Entsprechend ist in solchen Bereichen Teilzeitarbeit selten. Aber es gibt durchaus gelungene Beispiele für Teilzeitbeschäftigung auch in Führungsetagen (Dellekönig, 1995).

Die persönlichen Kosten einer Reduktion von Teilzeitarbeit auf Vollzeitarbeit liegen im Verzicht auf Einkommen und in der Reduktion sozialer Sicherheitsansprüche. Das gilt besonders ausgeprägt für eine Reduktion auf geringfügige Beschäftigung, die aus der Pflichtversicherung herausfällt. Das gilt auch für die proportional zu den Arbeitseinkommen gestaffelten Renten- und Arbeitslosenversicherung (die Leistungen der Krankenpflichtversicherung sind nicht beitragsabhängig).

Die Versicherungsregelungen sind in den europäischen Ländern sehr unterschiedlich. Die fünf Mittelmeerländer sowie die Niederlande kennen überhaupt keine Geringfügigkeitsgrenzen. Belgien, Dänemark und Luxemburg kennen Geringfügigkeitsgrenzen nur bei der Arbeitslosenversicherung, nicht aber bei der Renten- und Krankenversicherung, während in Deutschland, Großbritannien und Irland Geringfügigkeitsgrenzen für die Gewährung von Arbeitslosen, Mutterschafts- und Krankengeld, sowie der Erwerb von Rentenanwartschaften unterhalb einer Mindestzahl von Arbeitsstunden und einem Mindesteinkommen entfallen. Eine Reduzierung der Einbußen an Versicherungsansprüchen würde mutmaßlich die Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigungen aus der Vollzeitbeschäftigung weiter erhöhen, etwa durch ältere Arbeitnehmer (Bäcker, 1994; Naegele, 1994), aber auch in anderen Fällen. Deshalb könnten neue Versicherungslösungen (Bäcker & Stolz-Willig, 1994) durchaus beschäftigungswirksam sein.

3.8 *Beschäftigung durch Flexibilisierung der Arbeitszeit*

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ist aus *Sicht der Arbeitgeber* effizienzsteigernd. Arbeitgebern erlaubt die Flexibilisierung eine bessere Korrespondenz zu Arbeitsanfall (vgl. Wagner in diesem Band). Wenn sie in Tarifverträgen vorgesehen ist, spart sie Zusatzkosten für Überstunden. Sie kann auch aus *Sicht der Arbeitnehmer* wünschenswert sein. Für Arbeitnehmer dürfte der wesentliche Vorteil in einer *Gewinnung zusammenhängender Freizeit* zu sehen sein.

Eine Flexibilisierung ist auf verschiedene Weisen zu erreichen: Arbeitszeitkorridore, Monats- und Jahresarbeitszeitverträge sind die Grundmodelle. In der letzten Zeit sind gewisse Öffnungen der Arbeitszeitkorridore in Tarifverträgen in Deutschland vereinbart worden, wie z.B. im VW-Tarifvertrag vom Dezember 1993 und in der Metall- und Elektroindustrie 1994.

Jahresarbeitszeitverträge, die in Frankreich bereits praktiziert werden, erlauben im Prinzip und im individuellen Arbeitsvertrag die flexibelste Gestaltung. In Branchen und Betrieben mit stark schwankender Auftragslage und Beschäftigungsmöglichkeiten (Baugewerbe, Landwirtschaft, Tourismus) bieten solche Verträge eine effiziente Arbeitszeitverteilung.

Insbesondere für Zeitarbeitsunternehmen wären Jahresarbeitszeitverträge eine interessante Variante. Zeitarbeitsunternehmen mindern dadurch das Kostenrisiko von Lohnzahlungen für Zeiten, in denen keine Möglichkeit der Entleiher gegeben ist. Die Interessen der Arbeitnehmer wären unschwer durch Klauseln zu wahren, die ihnen Einfluss auf die tatsächliche Arbeitsvereinbarungen einräumen.

4 Gerechte Forderungen für den Arbeitsmarkt und die Beschäftigungspolitik

4.1 Ein neuer Gesellschaftsvertrag ist erforderlich

Die *soziale Marktwirtschaft* ist ein Rahmenkonzept für die Organisation von Wirtschaft, beruflicher Arbeit und materieller Sicherung, das dem Verfassungsauftrag der Wahrung bürgerlicher Freiheiten, der Angleichung von Lebenschancen und einer Teilhabe aller an Bildung und Wohlstand entspricht. Durch das dramatische Anwachsen der Zahl derjenigen, die Arbeit suchen, aber nicht finden, stellt sich für die soziale Marktwirtschaft eine neue Herausforderung: Wie ist *die Teilhabe möglichst aller, die das wollen, am Erwerbsleben zu sichern?* Niemand ist überzeugt, dass dieses Ziel alleine durch Wirtschaftswachstum erreicht werden kann. Diese Herausforderung kann nur bewältigt werden durch teilweises Aufgeben erworbener Ansprüche und tradierter Regulationen.

Es geht darum, Ausgrenzungen zu vermeiden, die die Kohäsion der Gesellschaft gefährden würden, mit allen genannten Risiken. Dass in mehreren Ländern Europas jeder dritte Jugendliche ohne Arbeit ist (OECD, 1994), ist ein Skandal. Dass die Frauen einen gleichen Anspruch auf Erwerbstätigkeit haben wie die Männer, ist nicht nur im Prinzip zu bejahen, sondern: dem ist zu entsprechen. Und die älteren Arbeitnehmer dürfen nicht mit 55 in den Ruhestand geschickt werden, um dann 30 Jahre lang nach Möglichkeiten eines sinnerfüllten und produktiven Lebens zu suchen: oft vergeblich.

Arbeitslosigkeit ist - wie eingangs dargelegt - auf sehr unterschiedlichen Ebenen kostspielig. Um die Kosten und Risiken einzudämmen, bedarf es eines *neuen Gesellschaftsvertrages*. Beschäftigungswachstum zu erzielen ist eine der vordringlichsten Aufgaben der *res publica*. Alle Ebenen der Politik sind gefordert: nicht nur und nicht in erster Linie die Sozialpolitik, sondern auch die Wirtschafts-, die Geld-, die Ordnungs-, die Bildungspolitik und andere Politikbereiche, die häufig genug unkoordiniert nebeneinander operieren (vgl. Schmachtenberg in diesem Band). Klös (1995) macht interessante Vorschläge z.B. zu einer Koordination von Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktpolitik in einer Regionalpolitik oder zu einer Koordination von Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, zur Arbeitszeit- und Arbeitsmarktpolitik. Modelle gemeinsamer Verantwortlichkeit zu koordinierter Aktion sind vonnöten.

4.2 Alle Akteure auf dem Arbeitsmarkt tragen Verantwortung

Die Dramatik der Arbeitslosigkeit birgt gesellschaftliche Risiken, nicht nur - wie oben erwähnt - das Risiko sozialen Unfriedens und politischer Radikalisierung. Eine Gefahr liegt auch darin, dass der Ruf nach dem Staat übermächtig wird, wie oft, wenn es "schlimm wird" und man geneigt ist, sich an *einen* Verantwortlichen zu halten (Shklar, 1990).

Der Staat ist nur einer der Akteure auf dem Arbeitsmarkt: Auch andere Akteure tragen Verantwortung. Alle Akteure auf dem Markt und alle, die auf den Arbeitsmarkt wollen, können Beiträge leisten zum Abbau der Arbeitslosigkeit:

- die *Arbeitslosen*, z.B. durch Beteiligung an Umschulungen, durch Akzeptanz von Arbeitsplätzen unterhalb des bisherigen Niveaus, durch Mobilität und Flexibilität),
- die *Beschäftigten* durch Teilung von Arbeitszeit und -lohn, durch lebenslange Weiterbildung und die Bereitschaft zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten,
- die *Besserverdienenden* durch Hinnahme von Lohnstops nach Jahrzehnten linearer Lohnerhöhungen mit der Folge einer Spreizung der Ungleichheit zu ihren Gunsten,
- die *Rentner* durch Hinnahme der Folgen einer Senkung der Lohnnebenkosten, Sozialversicherungsbeiträge (als Komponenten überhöhter Arbeitskosten),
- die *Tarifparteien* durch Flexibilisierung der Verträge über Arbeits- und Maschinenlaufzeiten, durch maßvolle Lohnabschlüsse (statt Lohnabschlüsse auf Kosten Dritter zu tätigen),
- die *Unternehmen* durch Angebots- und Prozessinnovationen, durch Abbau kostspieliger Privilegien, durch Erschließung neuer Märkte, durch vermehrtes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, durch Verzicht auf "Mitnahmen" bei Arbeitsförderungsmaßnahmen.

- Der *staatlichen Politik* bleiben selbstverständlich viele Aufgaben nicht nur in der Arbeitspolitik, der Finanz- und Wirtschaftspolitik.

Folglich ist in Diskursen über die Verteilung der Kosten für Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit grundsätzlich an alle Akteure zu denken und allen ist die Verantwortung für mehr Beschäftigung zuzuschreiben, und zwar in den jeweils gegebenen Handlungsspielräumen der einzelnen Akteure.

Die erste *Aufgabe des Staates* für die Beschäftigungssicherung ist die Optimierung der Infrastrukturen: der Bildungs-, Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Verkehrs-, Telekommunikations- und auch der Sicherheitssysteme, sodann die Förderung erfolversprechender Strukturtransformationen, in deren Dienst die Arbeitsmarktpolitik gestellt werden sollte. Unumstritten ist wohl auch, dass dem Staat die *Aufgabe der Koordination der Verantwortlichkeiten aller Akteure* zukommt: Er muss den runden Tisch organisieren. Umstritten sind die spezifischen staatlichen Maßnahmen in allen relevanten Politikfeldern, die oben angesprochen sind. Persönlich sehe ich Risiken, wenn die Dramatik der Arbeitslosigkeit zu kurzatmigen Interventionen auf Kosten marktwirtschaftlicher Freiheiten führt. Bei allen Maßnahmen ist die Nachhaltigkeit zu bedenken: Sie sollen zu *selbsttragender Beschäftigung* führen.

4.3 *Wer Beschäftigung will, muss eine wettbewerbsfähige Wirtschaft wollen*

Man wird Umverteilungen nicht vermeiden können, wenn man Arbeitslosigkeit eindämmen will: Umverteilungen von Arbeitszeit und auch von Einkommen. Wichtigstes Kriterium für die Bewertung jeder Umverteilung sollte jedoch sein, ob sie die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärkt oder schwächt oder diesbezüglich zumindest neutral ist.

Man wird Ansprüche auf den Prüfstand stellen müssen und sie unter dem Gesichtspunkt ihrer Folgen für Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze zu beurteilen haben. Dasselbe gilt für die Ordnungspolitik, die Wirtschaftspolitik, die Geldpolitik, die Gesundheitspolitik usw. Die Regierung des Landes Brandenburg hat sich diese Regel gegeben (Schmachtenberg in diesem Band). Bei allen Ansprüchen der Bürger an den Staat, die Steuern kosten, müssen die Auswirkungen auf Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze aufgezeigt werden.

4.4 *Ansprüche auf Besitzstandswahrung gehören auf den Prüfstand*

In allen Konflikten über Maßnahmen wird die Zumutung von Kosten und Verzicht mit dem Anspruch auf Wahrung des Besitzstandes abgewehrt. Wahrung des Besitzstandes ist als Gerechtigkeitsprinzip nicht zu begründen, wenn die Kosten dafür anderen aufgebürdet werden. Es ist nicht zu rechtfertigen, dass einige (z.B. Arbeitsplatzbesitzer) auf Kosten anderer (z.B. Arbeitsplatzsuchender) ihren Besitzstand absichern.

Wir haben uns daran gewöhnt, dass mit zunehmendem Alter Löhne sozusagen automatisch steigen, dass Tarifverhandlungen nur über Lohnsteigerungen geführt werden können, dass es eine Einbahnstraße in Richtung auf Arbeitszeitreduktion mit Lohnausgleich gibt, dass Beamte von einer Arbeitsmarktabgabe ausgenommen sind usw. So lange es gut geht, warum nicht? Wenn aber wie zur Zeit in Deutschland inklusive der stillen Reserve und der Maßnahmen der Arbeitsverwaltung sieben Millionen Menschen Arbeit suchen, dann muss man nicht nur die Steigerungserwartungen, sondern die Besitzstände in Frage stellen, die oft wohl erworbene Rechte genannt werden.

Dann müssen Tarifverträge in allen ihren Elementen mit dem Ziel einer Beschäftigungssteigerung neu ausgehandelt werden, dann müssen außertarifliche Arbeitsverträge bezüglich einer beschäftigungswirksamen Kostensenkung der Unternehmen überprüft werden. Wenn es denn so wäre, dass eine Verlängerung der Betriebsarbeitszeiten in das geheiligte Wochenende hinein die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben erhöhen und damit Beschäftigung sichern oder schaffen würde, dann darf das ebenso wenig tabu sein wie die Lohnstrukturen.

Es muss klar sein, dass es eine *innere Entsprechung zwischen Mitgliedschaftsrechten und Mitgliedschaftspflichten* gibt. In unserem Sozialstaat wird sehr viel mehr über Rechte als über Pflichten geredet. Ich finde, dass die Pflichten für die *res publica* in Erinnerung gerufen werden müssen: den Arbeitssuchenden die Pflichten, *zumutbare Arbeit* zu leisten, *zumutbare Arbeitsplätze* anzunehmen, *zumutbare Umschulungen*, *zumutbare Mobilität* auf sich zu nehmen usw., allen anderen Akteuren die genannten Pflichten gegenüber den Arbeitssuchenden.

4.5 Die freien Berufe - ein Zukunftsmodell

Das *Schema Arbeitgeber-Arbeitnehmer* und das Stereotyp des starken, mächtigen Arbeitgebers und des schutzbedürftigen Arbeitnehmers beherrscht noch das Denken. Es ist Zeit zum Umdenken. Unternehmer und Selbständige haben im Durchschnitt keine geringere Angst vor dem Bankrott als Arbeitnehmer vor der Arbeitslosigkeit. Die Angst ist durchschnittlich mindestens ebenso berechtigt, die Sicherheiten meist geringer.

Existenzgründungen haben Beschäftigungspotential (Semlinger, 1997). Die Anzahl der freiberuflich Tätigen ist steigend. Sie wird im nächsten Jahrhundert meines Erachtens drastisch steigen. Viele Arbeiten, die heute in festen Arbeitsverhältnissen, sozusagen Normalarbeitsverhältnissen, geleistet werden, werden künftig an Dienstleistungsunternehmen ausgegliedert werden, an Einzelne per Werkvertrag oder Arbeitsauftrag vergeben werden. Es ist zu vermuten, dass im nächsten Jahrhundert viele derjenigen, die heute Arbeitnehmer sind, selbständig sein werden mit ihren Qualifikationen, Kompetenzen, mit ihrem Leistungsspektrum, so wie Führungskräfte, Künstler und alle die kleinen Dienstleistungsunternehmen es heute schon sind. Die aktive Vermarktung der eigenen Kompetenzen ist von den freien Berufen auf "abhängig Beschäftigte" zu übertragen und wird in Outplacement-Hilfen praktiziert (Kirsch & Hendrichs, 1995).

Das Großunternehmen mit Zehntausenden von Beschäftigten ist ein Auslaufmodell aus dem 19. Jahrhundert. Die Dienstleistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts wird andere Organisationsformen haben und einen größeren Anteil an freiberuflich Tätigen und an Kleinunternehmern mit einer geringen Zahl von Beschäftigten. Wir werden dann weniger von *Arbeitslosigkeit* als von *Auftragslosigkeit* sprechen. Das mag in den ökonomischen Konsequenzen dasselbe sein, psychologisch sind die Unterschiede aber groß.

Der Freiberufler weiß, dass er nach Aufträgen suchen muss, dass er auf dem Markt nur mit einem aktuell gehaltenen Qualifikationsspektrum bestehen kann, dass er mobil bleiben muss. Der Freiberufler wird seine Arbeitszeiten je nach Auftragslage und nach Einkommensinteresse flexibilisieren. Er wird seine Leistungsangebote und deren Preis auf dem Markt aushandeln. Wahrung des Besitzstandes ist kein Thema, lebenslanges Lernen eine Selbstverständlichkeit. Diese unternehmerische Motivation gilt es zu fördern und die Selbstverantwortlichkeit.

Soziale Marktwirtschaft ist ein Balanceakt zwischen Eigenverantwortung auf dem Markt und staatlicher Verantwortung. Hilfe zur Selbsthilfe ist eine Formel für diese Balance. Auch eine Formel für die Beschäftigungspolitik.

Literatur

- Bäcker, G. (1994). Ältere Arbeitnehmer zwischen Dauerarbeitslosigkeit und demographischem Umbruch. In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 131-149). Frankfurt: Campus.
- Bäcker, G. & Stolz-Willig, B. (1994). Mehr Teilzeit - aber wie? Zur Diskussion über Förderung und soziale Absicherung optionaler Arbeitszeiten. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB. WSI-Diskussionspapier Nr. 20.
- Baltes, M.M. & Montada, L. (Hrsg.). (1996). *Produktives Leben im Alter*. Frankfurt: Campus.

- Bellmann, L. (1997). Lohndifferenzierung und Langzeitarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich. In: D. Sadowski & M. Schneider (Hrsg.), *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung I* (S. 139-158). Frankfurt/M.: Campus.
- Blanpain, R. & Sadowski, D. (1994). *Habe ich morgen noch einen Job? Die Zukunft der Arbeit in Europa*. München: Beck.
- Blaschke, D. (1997). Problemhintergrund der Verbleibs- und Wirkungsforschung bei Behinderten und bei anderen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik. In: M. Niehaus & L. Montada (Hrsg.), *Behinderte auf dem Arbeitsmarkt: Wege aus dem Abseits* (S. 131-145). Frankfurt/M.: Campus.
- Bosch, G. (1994). Aktuelle Debatten über eine Reform des Arbeitsförderungsgesetzes. In H. Heinelt, G. Bosch & B. Reissert (Hrsg.), *Arbeitsmarktpolitik nach der Vereinigung. WZB für Sozialforschung*. Berlin: Edition Sigma Rainer Bohn.
- Boss, Arbeitslosigkeit. (1997). Das "Bürgergeld" - ein finanziebares und beschäftigungsförderndes Konzept? In: D. Sadowski & M. Schneider (Hrsg.), *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung I* (S. 193-216). Frankfurt: Campus.
- Brinkmann, C. & Wiedemann, E. (1994). Individuelle und gesellschaftliche Folgen von Erwerbslosigkeit in Ost und West. In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 175-192). Frankfurt/M.: Campus.
- 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.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.). (1994). *Teilzeit hilft. Teilzeit Arbeit. Ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Crosby, F.A. (1976). Arbeitslosigkeit model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83, 85-131.
- Dellekönig, C. (1995). *Der Teilzeitmanager*. Frankfurt/M.: Campus.
- Deregulierungskommission (1991). *Marktöffnung und Wettbewerb. Zweiter Bericht an die Bundesregierung*. Bonn: Ministerium für Wirtschaft.
- Engelen-Kefer, U., Kühl, J., Peschel, P. & Ullmann, H. (1995). *Beschäftigungspolitik*. Köln: B und Verlag.
- Espenhorst, J. (1996). Zeit der Wohlstandswende? Analyse wirtschafts- und sozialpolitischer Trends: 1966-1995-2010. *Aus Politik und Zeitgeschichte B 3-4/96*, S. 3-16.
- EU Kommission zu Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (1994). *Weißbuch*. Luxembourg.
- Eurostat (1994).
- Franz, W. (1994). Säkulare Unterbeschäftigung: Ist die Zwei-Drittel-Gesellschaft noch zu vermeiden? In Alfred Herrhausen Gesellschaft für Internationalen Dialog (Hrsg.), *Arbeit der Zukunft - Zukunft der Arbeit* (S. 57-78). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Franz, W. & Profit, S. (1994). Wege aus der Unterbeschäftigung. In H. König (Hrsg.), *Bringt die EU-Beschäftigungsoffensive den Aufschwung? Die deutsche Wirtschaftsforschung nimmt Stellung zum Delors-Weißbuch*. (Sonderband 1, S. 101-122). Baden-Baden: Nomos.
- Fryer, D. (1988). The experience of unemployment in social context. In S. Fisher & J. Reason (Ed.), *Handbook of life stress, cognition, and health* (pp. 211-238). Chichester, NY: Wiley.
- Giersch, H. (1994). Die Industrie und das Beschäftigungssystem im weltweiten Strukturwandel. In Alfred Herrhausen Gesellschaft für Internationalen Dialog (Hrsg.), *Arbeit der Zukunft - Zukunft der Arbeit* (S. 151-178). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Hagemann, H. (1997). Die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungswirkungen von Lohnsenkungen. In: D. Sadowski & M. Schneider (Hrsg.), *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung I* (S. 49-72). Frankfurt: Campus.
- Hoffmann, L. & Scheremet, W. (1994). Wege zur Überwindung der Arbeitslosigkeit in Deutschland und Europa. *Liberal*, 36, 2.
- IAB (1993). *Zur Brückenfunktion der Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung*. Werkstattbericht Nr. 21. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- iwd (1994). *Berichte Nr. 12, 17, 21*. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft.
- Keller, B. (1997). Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Beschäftigungswirkungen und Bedingungen der Regulierung. In: D. Sadowski & K. Pull (Hrsg.), *Vorschläge jenseits der Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung II* (S. 229-248). Frankfurt/M.: Campus.
- Kieselbach, T. (1994). Arbeitslosigkeit als psychologisches Problem - auf individueller und gesellschaftlicher Ebene. In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S.233-263). Frankfurt: Campus.

- Kieselbach, T. & Wacker, A. (1991). Bewältigung von Arbeitslosigkeit im sozialen Kontext. Programme, Initiativen, Evaluationen. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Kirsch, J. & Hendrichs, N. (1995). 15 Jahre Outplacement in Deutschland. Personalführung 11, 964-968.
- Klodt, H. (1997). Lohnsubventionen und Beschäftigungsgutscheine: Arbeitsmarktpolitik im Spannungsfeld zwischen ökonomischer Effizienz und gesellschaftlicher Akzeptanz. In: D. Sadowski & M. Schneider (Hrsg.), Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung I (S. 293-314). Frankfurt: Campus.
- Klös, H.-P. (1993a). Investive Arbeitsmarktpolitik statt konsumptiver Lohnersatz. In: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Neue Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik. Ist ein Gesamtkonzept für die neuen und alten Bundesländer erforderlich? Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 18 (S. 73-102). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Klös, H.-P. (1993b). Reform des Finanzierungssystems der Arbeitsmarktpolitik. In H. Schierholz & A. Weinert (Hrsg.), Brauchen wir eine neue Beschäftigungspolitik? Loccum: Loccumer, Protokolle, 33.
- Klös, H.P. (1994a). Hochproduktive Jobs. Rheinischer Merkur, 4. Februar 1994.
- Klös, H.-P. (1994b). Arbeitswelt im Umbruch: Geht uns die Arbeit aus? Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft. Unveröffentlichtes Vortragsmanuskript.
- Klös, H.-P. (1995). Arbeitsmarktpolitik in der Beschäftigungskrise - Grundzüge eines ordnungskonformen Second-best-Arrangements. Thesenpapier zum 1. Symposium der ADIA-Stiftung "Zweite Arbeitsmärkte und Lohnsubventionen" am Zentrum für Gerechtigkeitsforschung der Universität Potsdam.
- Knuth, M. (1994). Zwei Jahre ABS-Gesellschaften in den neuen Bundesländern. Gelsenkirchen: Institut für Arbeit und Technik. AM 09.
- Krelle, W. (1997). Notwendige Änderungen des Arbeitsmarktes: Die Lohnhöhe hat einen Einfluss auf Beschäftigung. In: D. Sadowski & M. Schneider (Hrsg.), Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung I (S. 17-48). Frankfurt: Campus.
- Kromphardt, J. (1992). Plädoyer gegen eine Reduzierung von Beschäftigungspolitik auf Arbeitsmarktpolitik. In K.M. Bolte, F. Buttler u.a. (Hrsg.), Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 25, 3. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kühl, J. (1993). Echte Beschäftigungspolitik und aktive Arbeitsmarktpolitik für Ost- und Westdeutschland. In Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.), Neue Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik. Ist ein Gesamtkonzept für die neuen und alten Bundesländer erforderlich? Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 18 (S. 13-31). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Kühl, J. (1997). Öffentliche Beschäftigungsförderung - Ansätze der Arbeitsmarktpolitik und ihre Ergebnisse. In: D. Sadowski & K. Pull (Hrsg.), Vorschläge jenseits der Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung II (S. 17-36). Frankfurt/M.: Campus.
- Lerner, M.J. (1980). The belief in a just world: A fundamental delusion. 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.
- Montada, L. (1994a). Arbeitslosigkeit ein Gerechtigkeitsproblem? In L. Montada (Hrsg.), Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit (S. 53-86). Frankfurt: Campus.
- Montada, L. (1994b). Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit: Bewertungen unter Gerechtigkeitsaspekten. In L. Montada (Hrsg.), Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit (S. 264-281). Frankfurt: Campus.
- Montada, L. (1994c.). Injustice in harm and loss. Social Justice Research, 7, 5-28.
- Montada, L. (1997). Beschäftigungspolitik zwischen Gerechtigkeit und Effizienz (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 87). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. & Schneider, A. (1989). Justice and emotional reactions to the disadvantaged. Social Justice Research 3, 313-344.
- 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.
- Naegele, G. (1994). Beschäftigungssicherung und -förderung älterer Arbeitnehmer. In L. Montada (Hrsg.), Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit (S. 322-332). Frankfurt: Campus.
- Neu, A. (1995). Subventionen ohne Ende? Steinkohlenbergbau und Energieverbrauch in Deutschland. Kieler Diskussionsbeiträge. Kiel: Institut für Wirtschaftsforschung.
- Niehaus, M. (1997). Barrieren gegen die Beschäftigung langfristig arbeitsloser Behinderter. In: M. Niehaus & L. Montada (Hrsg.), Behinderte auf dem Arbeitsmarkt: Wege aus dem Abseits (S. 28-53). Frankfurt/M.: Campus.

- Nozick, R. (1974). *Anarchy, State and Utopia*. New York: Basic Books.
- Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1994). *OECD-Beschäftigungsstudie. Fakten - Analysen - Strategien*. Paris: OECD-Publications.
- Osterloh, B. & Schmitt-Dunkhorst, J. (1997). Wenn Arbeit zur Mangelware wird, wird Arbeitszeitverkürzung zur Pflicht - Die 28,8-Stunden-Woche bei der Volkswagen AG. In: D. Sadowski & K. Pull (Hrsg.), *Vorschläge jenseits der Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung II* (S. 205-224). Frankfurt/M.: Campus.
- Rehbinder, M. (1994). Maßnahmen der Schweiz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Rettung von Arbeitsplätzen. In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 302-311). Frankfurt: Campus.
- Reich, R.B. (1992). *The work of nations. Preparing ourselves for 21st century capitalism*. Zitiert nach Blanpain & Sadowski (1994).
- Rexroth, G. (1994). *Zweiter Arbeitsmarkt*. In U. Kress (Hrsg.), *Informationsmappe Zweiter Arbeitsmarkt*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Sachverständigenrat der Bundesregierung zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1994/95). *Jahresgutachten 1994/95*. Deutscher Bundestag, Drucksache 13/26.
- Sadowski, D. & Pull, K. (Hrsg.). (1997). *Vorschläge jenseits der Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung II*. Frankfurt/M.: Campus.
- Sadowski, D. & Schneider, M. (Hrsg.). (1997). *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung I*. Frankfurt/M.: Campus.
- Scharpf, F.W. (1993). Von der Finanzierung der Arbeitslosigkeit zur Subventionierung niedriger Erwerbseinkommen. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 7, 433-443.
- Scherer, D. (1997). Die Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung für den Berufsverlauf von Nichterwerbstätigen. In: D. Sadowski & K. Pull (Hrsg.), *Vorschläge jenseits der Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung II* (S. 37-64). Frankfurt/M.: Campus.
- Schlecht, O. (1995). *Wohlstand für ganz Europa*. Bonn: Bouvier Verlag.
- Schmal, A. (1993). *Problemgruppen oder Reserven für den Arbeitsmarkt. Ältere Arbeitnehmer, ausländische Jugendliche, Berufsrückkehrerinnen und arbeitslose Akademiker*. Frankfurt/M.: Campus.
- Schnabel, C. (1997). Tarifliche und betriebliche Möglichkeiten für eine beschäftigungsfördernde Lohnpolitik. In: D. Sadowski & M. Schneider (Hrsg.), *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung I* (S. 159-192). Frankfurt/M.: Campus.
- Semlinger, K. (1997). *Beschäftigungspotential und personalwirtschaftliche Entwicklungsempässe von Existenzgründungen*. In: D. Sadowski & K. Pull (Hrsg.), *Vorschläge jenseits der Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung II* (S. 97-122). Frankfurt/M.: Campus.
- Siebert, H. (1994). *Geht den Deutschen die Arbeit aus?* München: Bertelsmann.
- Shklar, J. (1990). *The faces of injustice*. New Haven: Yale University Press.
- VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau) (1996). *Subventionen zeitlich begrenzen und degressiv gestalten*. FAZ, 9.2.1996, S. 15.
- Walwei, U. (1993). *External effects of dismissal protection on unemployed outsiders*. Paper presented at the EALE Conference in Maastricht, 1993.
- Walwei, U. (1995). *Atypische Beschäftigungsformen*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (unveröffentlichtes Manuskript).
- Weidinger, M. (1997). *Schaffen oder reduzieren flexiblere Arbeitszeitmodelle Beschäftigung?* In: D. Sadowski & K. Pull (Hrsg.), *Vorschläge jenseits der Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung II* (S. 165-176). Frankfurt/M.: Campus.
- Winkler, A. & Knappe, E. (1997). *START in Deutschland: eine Brücke in reguläre Beschäftigung für arbeitslose Schwerbehinderte?* In: M. Niehaus & L. Montada (Hrsg.), *Behinderte auf dem Arbeitsmarkt: Wege aus dem Abseits* (S. 54-74). Frankfurt/M.: Campus.
- Zimmermann, K.F. (1997). *Die Arbeitsmarktfolgen unterschiedlicher Einwanderungspolitiken*. In: D. Sadowski & K. Pull (Hrsg.), *Vorschläge jenseits der Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung II* (S. 299-318). Frankfurt/M.: Campus.

Bisher erschienene Arbeiten dieser Reihe

1978

- Montada, L. (1978). *Schuld als Schicksal? Zur Psychologie des Erlebens moralischer Verantwortung* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 1). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Doenges, D. (1978). *Die Fähigkeitskonzeption der Persönlichkeit und ihre Bedeutung für die Moralerziehung* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 2). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. (1978). *Moralerziehung und die Konsistenzproblematik in der Differentiellen Psychologie* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 3). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

1980

- Montada, L. (1980). *Spannungen zwischen formellen und informellen Ordnungen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 4). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Dalbert, C. (1980). *Verantwortlichkeit und Handeln* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 5). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M. (1980). *Person, Situation oder Interaktion? Eine zeitlose Streitfrage diskutiert aus der Sicht der Gerechtigkeitsforschung* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 6). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M. & Montada, L. (1981). *Entscheidungsgegenstand, Sozialkontext und Verfahrensregel als Determinanten des Gerechtigkeitsurteils* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 7). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

1981

- Montada, L. (1981). *Entwicklung interpersonaler Verantwortlichkeit und interpersonaler Schuld. Projektantrag an die Stiftung Volkswagenwerk* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 8). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

1982

- Schmitt, M. (1982). *Empathie: Konzepte, Entwicklung, Quantifizierung* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 9). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Dalbert, C. (1982). *Der Glaube an die gerechte Welt: Zur Güte einer deutschen Version der Skala von Rubin & Peplau* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 10). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M. (1982). *Zur Erfassung des moralischen Urteils: Zwei standardisierte objektive Verfahren im Vergleich* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 11). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M. (1982). *Über die Angemessenheit verschiedener Analyse-Modelle zur Prüfung dreier Typen von Hypothesen über multivariate Zusammenhänge in Handlungsmodellen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 12). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Dalbert, C. (1982). *Ein Strukturmodell interpersonaler Verantwortlichkeit erwachsener Töchter ihren Müttern gegenüber* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 13). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Dalbert, C. & Montada, L. (1982). *Interpersonale Verantwortlichkeit erwachsener Töchter ihren Müttern gegenüber: Rekrutierung der Ausgangsstichprobe, Erhebungsinstrumente in erster Version und Untersuchungsplan* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 14). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L., Dalbert, C. & Schmitt, M. (1982). *Interpersonale Verantwortlichkeit erwachsener Töchter ihren Müttern gegenüber: Hypothesen über Zusammenhänge innerhalb der Kernvariablen und zwischen Kernvariablen und Kovariaten* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 15). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Dalbert, C., Schmitt, M. & Montada, L. (1982). *Überlegungen zu Möglichkeiten der Erfassung von Schuldkognitionen und Schuldgefühlen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 16). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

1983

- Schmitt, M. & Gehle, H. (1983). *Interpersonale Verantwortlichkeit erwachsener Töchter ihren Müttern gegenüber: Verantwortlichkeitsnormen, Hilfeleistungen und ihre Korrelate - ein Überblick über die Literatur* (Berichte aus der

- Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 17). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. & Reichle, B. (1983). *Existentielle Schuld: Explikation eines Konzeptes* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 18). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Reichle, B. & Dalbert, C. (1983). *Kontrolle: Konzepte und ausgewählte Bezüge zu existentieller Schuld* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 19). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L., Schmitt, M. & Dalbert, C. (1983). *Existentielle Schuld: Rekrutierung der Untersuchungsstichprobe, Erhebungsinstrumente und Untersuchungsplan* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 20). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Dalbert, C., Schmitt, M. & Montada, L. (1983). *Existentielle Schuld: Ausgewählte Untersuchungshypothesen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 21). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Kreuzer, C. & Montada, L. (1983). *Vorhersage der Befriedigung wahrgenommener Bedürfnisse der eigenen Eltern: Ergebnisse einer Pilotstudie* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 22). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Dalbert, C. & Montada, L. (1983). *Interpersonale Verantwortlichkeit erwachsener Töchter ihren Müttern gegenüber: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen (erster Untersuchungszeitraum)* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 23). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- 1984**
- Dalbert, C., Montada, L., Schmitt, M. & Schneider, A. (1984). *Existentielle Schuld: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 24). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Montada, L. & Dalbert, C. (1984). *Erste Befunde zur Validität des Konstruktes Existentielle Schuld* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 25). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. (1984). *Feindseligkeit - Friedfertigkeit* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 26). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. & Boll, T. (1984). *Moralisches Urteil und moralisches Handeln* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 27). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Dalbert, C. & Schmitt, M. (1984). *Einige Anmerkungen und Beispiele zur Formulierung und Prüfung von Moderatorhypothesen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 28). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- 1985**
- Schmitt, M., Dalbert, C. & Montada, L. (1985). *Drei Wege zu mehr Konsistenz: Theoriepräzisierung, Korrespondenzbildung und Datenaggregation* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 29). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Dalbert, C., Montada, L. & Schmitt, M. (1985). *Bereichsspezifischer und allgemeiner Glaube an die Gerechte Welt: Kennwerte und erste Befunde zur Validität zweier Skalen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 30). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Dalbert, C. & Montada, L. (1985). *Beabsichtigung und Ausführung prosozialen Handelns: Merkmalsversus Handlungstheorie?* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 31). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L., Schmitt, M. & Dalbert, C. (1985). *Thinking about justice and dealing with one's own privileges: A study on existential guilt* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 32). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Dalbert, C. & Montada, L. (1985). *Personale Normen und prosoziales Handeln: Kritische Anmerkungen und eine empirische Untersuchung zum Modell von S.H. Schwartz* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 33). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Dalbert, C., Schmitt, M. & Montada, L. (1985). *Disdain of the disadvantaged: The role of responsibility denial and belief in a just world* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 34). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Reichle, B., Montada, L. & Schneider, A. (1985). *Existentielle Schuld: Differenzierung eines Konstrukts* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 35). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

1986

- Schneider, A., Reichle, B. & Montada, L. (1986). *Existentielle Schuld: Stichprobenrekrutierung, Erhebungsinstrumente und Untersuchungsplan* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 36). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schneider, A., Montada, L., Reichle, B. & Meissner, A. (1986). *Auseinandersetzung mit Privilegunterschieden und existentieller Schuld: Item- und Skalenanalysen I* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 37). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. (1986). *Life stress, injustice, and the question "Who is responsible?"* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 38). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Dalbert, C. (1986). *Einige Anmerkungen zur Verwendung unterschiedlicher Veränderungskriterien* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 39). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

1987

- Montada, L. (1987). *Die Bewältigung von "Schicksalsschlägen" - erlebte Ungerechtigkeit und wahrgenommene Verantwortlichkeit* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 40). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schneider, A., Meissner, A., Montada, L. & Reichle, B. (1987). *Validierung von Selbstberichten über Fremdratings* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 41). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

1988

- Dalbert, C., Steyer, R. & Montada, L. (1988). *Die konzeptuelle Differenzierung zwischen Emotionen mit Hilfe von Strukturgleichungsmodellen: Existentielle Schuld und Mitleid* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 42). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. (1988). *Schuld wegen Wohlstand?* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 43). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schneider, A. (1988). *Glaube an die gerechte Welt: Replikation der Validierungskorrelate zweier Skalen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 44). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. (1988). *Schuld und Sühne in strafrechtlicher und psychologischer Beurteilung* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 45). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Dalbert, C., Montada, L. & Schmitt, M. (1988). *Intention and ability as predictors of change in adult daughters' prosocial behavior towards their mothers* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 46). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. & Schneider, A. (1988). *Justice and emotional reactions to victims* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 47). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Bäuerle, C., Dohmke, E., Eckmann, J., Ganseforth, A., Gartelmann, A., Mosthaf, U., Siebert, G. & Wiedemann, R. (1988). *Existentielle Schuld und Mitleid: Ein experimenteller Differenzierungsversuch anhand der Schadensverantwortlichkeit* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 48). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L., Schneider, A. & Meissner, A. (1988). *Blaming the victim: Schuldvorwürfe und Abwertung* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 49). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. & Figura, E. (1988). *Some psychological factors underlying the request for social isolation of Aids victims* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 50). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

1989

- Montada, L. (1989). *Möglichkeiten der Kontrolle von Ärger im Polizeidienst* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 51). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

1990

- Montada, L. & Schneider, A. (1990). *Coping mit Problemen sozial Schwacher: Annotierte Ergebnistabellen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 52). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L., Dalbert, C. & Schneider, A. (1990). *Coping mit Problemen sozial schwacher Menschen. Ergebnisse der Längsschnittuntersuchung* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 53). Trier: Universität Trier, Fachbereich I – Psychologie.

- Elbers, K. & Montada, L. (1990). *Schutz vor AIDS in neuen Partnerschaften. Dokumentation der Untersuchung und Untersuchungsergebnisse* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 54). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L., Hermes, H. & Schmal, A. (1990). *Ausgrenzung von AIDS-Opfern: Erkrankungsängste oder Vorurteile gegenüber Risikogruppen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 55). Trier: Universität Trier, Fachbereich I – Psychologie.
- Gehri, U. & Montada, L. (1990). *Schutz vor AIDS: Thematisierung in neuen Partnerschaften* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 56). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. & Albs, B. (1990). *Emotionale Bewertung von Verlusten und erfolgreiche Bewältigung bei Unfallopfern* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 57). Trier: Universität Trier, Fachbereich I – Psychologie.
- Schmitt, M., Kilders, M., Mösle, A., Müller, L., Pfrengle, A., Rabenberg, H., Schott, F., Stolz, J., Suda, U., Williams, M. & Zimmermann, G. (1990). *Validierung der Skala Allgemeiner Gerechte-Welt-Glaube über ein Glücksspielexperiment* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 58). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Bräunling, S., Burkard, P., Jakobi, F., Kobel, M., Krämer, E., Michel, K., Nickel, C., Orth, M., Schaaf, S. & Sonntag, T. (1990). *Schicksal, Gerechte-Welt-Glaube, Verteilungsgerechtigkeit und Personbewertung* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 59). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- 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.
- 1991**
- Schmitt, M., Hoser, K. & Schwenkmezger, P. (1991). *Ärgerintensität und Ärgerausdruck infolge zugeschriebener Verantwortlichkeit für eine Anspruchsverletzung* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 61). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. (1991). *Grundlagen der Anwendungspraxis* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 62). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- 1992**
- Maes, J. (1992). *Abwertung von Krebskranken - Der Einfluss von Gerechte-Welt- und Kontrollüberzeugungen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 63). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J. (1992). *Konstruktion und Analyse eines mehrdimensionalen Gerechte-Welt-Fragebogens* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 64). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J. (1992). *Attributsverknüpfungen - Eine neue Art der Erfassung von Gerechtigkeitsüberzeugungen?* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 65). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Janetzko, E. & Schmitt, M. (1992). *Verantwortlichkeits- und Schuldzuschreibungen bei Ost- und Westdeutschen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 66). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Neumann, R. & Montada, L. (1992). *Sensitivity to experienced injustice: Structural equation measurement and validation models* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 67). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Behner, R., Müller, L. & Montada, L. (1992). *Werte, existentielle Schuld und Hilfsbereitschaft gegenüber Indios und landlosen Bauern in Paraguay* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 68). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Janetzko, E., Große, K., Haas, J., Jöhren, B., Lachenmeir, K., Menninger, P., Nechvatal, A., Ostner, J., Rauch, P., Roth, E. & Stifter, R. (1992). *Verantwortlichkeits- und Schuldzuschreibungen: Auto- und Heterostereotype Ost- und Westdeutscher* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 69). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

1993

- Schmitt, M. (1993). *Abriß der Gerechtigkeitspsychologie* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 70). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

1994

- Schmitt, M. J., Montada, L. & Falkenau, K. (1994). *Modellierung der generalisierten und bereichsspezifischen Eifersuchsneigung mittels Strukturgleichungen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 71). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. & Kals, E. (1994). *Perceived Justice of Ecological Policy and Proenvironmental Commitments* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 72). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Kals, E. & Becker, R. (1994). *Zusammenschau von drei umweltpsychologischen Untersuchungen zur Erklärung verkehrsbezogener Verbotsforderungen, Engagementbereitschaften und Handlungsentscheidungen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 73). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J. (1994). *Korrelate des Gerechte-Welt-Glaubens: Ergebnisse aus einer Untersuchung zur Wahrnehmung von Krebskrankheiten und Krebskranken* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 74). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Maes, J. & Neumann, R. (1994). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Skizze eines Forschungsvorhabens* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 75). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J. (1994). *Psychologische Überlegungen zu Rache* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 76). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Barbacsy, R., Binz, S., Buttgerit, C., Heinz, J., Hesse, J., Kraft, S., Kuhlmann, N., Lischetzke, T., Nisslmüller, K. & Wunsch, U. (1994). *Distributive justice research from an interactionist perspective* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 77). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J. (1994). *Drakonität als Personmerkmal: Entwicklung und erste Erprobung eines Fragebogens zur Erfassung von Urteilsstrenge (Drakonität) versus Milde* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 78). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- 1995**
- Maes, J. (1995). *Kontrollieren und kontrolliert werden: Konstruktion und Analyse eines Zwei-Wege-Fragebogens zur Erfassung von Kontrollüberzeugungen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 79). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Maes, J. & Schmal, A. (1995). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Auswahl von Indikatoren seelischer Gesundheit* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 80). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J. (1995b). *Befunde zur Unterscheidung von immanenter und ultimativer Gerechtigkeit: 1. Ergebnisse aus einer Untersuchung zur Wahrnehmung von Krebskrankheiten und Krebskranken* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 81). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Maes, J. & Schmal, A. (1995a). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Einstellungen zu Verteilungsprinzipien, Ungerechtigkeitsensibilität 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., Maes, J. & Schmal, A. (1995b). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Kernvariablen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 83). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J. (1995). *Freiheit oder Determinismus - ein Kurzfragebogen zur Erfassung individueller Unterschiede* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 84). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- 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.
- Dalbert, C. & Schneider, A. (1995). *Die Allgemeine Gerechte-Welt-Skala: Dimensionalität, Stabilität & Fremdurteiler-Validität* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 86). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. (1997). *Beschäftigungspolitik zwischen Effizienz und Gerechtigkeit* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 87). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. & Kals, E. (1995). *Motivvergleich umwelt- und gesundheitsrelevanten Verhaltens: Beschreibung eines Projekts* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 88). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

- Kals, E. & Becker, R. (1995). *Item- und Skalenanalyse umwelt- und gesundheitsbezogener Meßinstrumente* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 89). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M. & Mohiyeddini, C. (1995). *Sensitivity to befallen injustice and reactions to a real life disadvantage* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 90). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. (1995). *Kategorien der Angst und Möglichkeiten der Angstbewältigung* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 91). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Montada, L. (1995). *Ein Modell der Eifersucht* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral“ Nr. 92). Trier: Universität Trier, Fachbereich I – Psychologie.
- Schmitt, M., Boße, A., Eggers, T., Finke, I., Glöcklhofer, G., Hönen, W., Kunnig, A., Mensching, M., Ott, J., Plewe, I., Wagensohn, G. & Ziegler, B. (1995). *Distributive justice research from an interactionist perspective II: The effects of reducing social control and reducing subject's responsibility* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 93). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Mohiyeddini, C. & Schmitt, M. (1995) *Sensitivity to befallen injustice and reactions to unfair treatment in the laboratory* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 94). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- 1996**
- Kals, E. & Odenthal, D. (1996). *Skalen zur Erfassung ernährungsbezogener Einstellungen und Entscheidungen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 95). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmal, A., Maes, J. & Schmitt, M. (1996). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Untersuchungsplan und Stichprobe* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 96). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J., Schmitt, M. & Schmal, A. (1996a). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Haltungen zur Nation als Kovariate* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 97). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J., Schmitt, M. & Schmal, A. (1996). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Machiavellismus, Dogmatismus, Ambiguitätstoleranz, Toleranz und Autoritarismus als Kovariate* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 98). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J., Schmitt, M. & Schmal, A. (1996). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Politische Grundhaltungen (Konservatismus, Liberalismus, Sozialismus, Anarchismus, Faschismus, Ökologismus) als Kovariate* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 99). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J., Schmitt, M. & Schmal, A. (1996). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Demographische Kovariate* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 100). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Maes, J. (1996). *Fragebogeninventar zur Erfassung von Einstellungen zu Krebskrankheiten und Krebskranken - Dokumentation der Item- und Skalenanalysen* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 101). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Schmitt, M., Dombrowsky, C., Kühn, W. Larro-Jacob, A., Puchnus, M., Thiex, D., Wichern, T., Wiest, A. & Wimmer, A. (1996). *Distributive justice research from an interactionist perspective III: When and why do attitudes interact synergetically with functionally equivalent situation factors?* (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 102). Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

Andernorts publizierte Arbeiten aus dieser Arbeitsgruppe

1977

Montada, L. (1977). Moralisches Verhalten. In T. Herrmann, P.R. Hofstätter, H. Huber & F.E. Weinert (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Grundbegriffe* (S. 289-296). München: Kösel.

1980

Montada, L. (1980). Gerechtigkeit im Wandel der Entwicklung. In G. Mikula (Hrsg.), *Gerechtigkeit und soziale Interaktion* (S. 301-329). Bern: Huber.

Montada, L. (1980). Moralische Kompetenz: Aufbau und Aktualisierung. In L.H. Eckensberger & R.K. Silbereisen (Hrsg.), *Entwicklung sozialer Kognitionen: Modelle, Theorien, Methoden, Anwendungen* (S. 237-256). Stuttgart: Klett-Cotta.

1981

Montada, L. (1981). Gedanken zur Psychologie moralischer Verantwortung. In V. Zsifkovits & R. Weiler (Hrsg.), *Erfahrungsbezogene Ethik* (S. 67-88). Berlin: Duncker & Humblot.

Montada, L. (1981). Voreingenommenheiten im Urteil über Schuld und Verantwortlichkeit. *Trierer Psychologische Berichte*, 8, Heft 10.

1982

Dahl, U., Montada, L. & Schmitt, M. (1982). Hilfsbereitschaft als Personmerkmal. *Trierer Psychologische Berichte*, 9, Heft 8.

Dalbert, C. & Montada, L. (1982). Vorurteile und Gerechtigkeit in der Beurteilung von Straftaten. Eine Untersuchung zur Verantwortlichkeitsattribution. *Trierer Psychologische Berichte*, 9, Heft 9.

Montada, L. (1982). Entwicklung moralischer Urteilsstrukturen und Aufbau von Werthaltungen. In R. Oerter, L. Montada u.a. *Entwicklungspsychologie* (S. 633-673). München: Urban & Schwarzenberg.

Schmitt, M. & Montada, L. (1982). Determinanten erlebter Gerechtigkeit. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 13, 32-44.

Schmitt, M. (1982). Schuldgefühle erwachsener Töchter gegenüber ihren Müttern: Zwei Modelle. *Bremer Beiträge zur Psychologie*, 17, 84-90.

1983

Montada, L. (1983). Delinquenz. In R.K. Silbereisen & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 201-212). München: Urban & Schwarzenberg.

Montada, L. (1983). Moralisches Urteil und moralisches Handeln - Gutachten über die Fruchtbarkeit des Kohlberg-Ansatzes. Bonn: Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.), *Wehrpsychologische Untersuchungen*, 18,(2).

Montada, L. (1983). Verantwortlichkeit und das Menschenbild in der Psychologie. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Psychologie in der Veränderung* (S. 162-188). Weinheim: Beltz.

Montada, L. (1983). Voreingenommenheiten im Urteilen über Schuld und Verantwortlichkeit. In L. Montada, K. Reusser & G. Steiner (Hrsg.), *Kognition und Handeln* (S. 165-168). Stuttgart: Klett-Cotta.

1985

Schmitt, M., Dalbert, C. & Montada, L. (1985). Drei Wege zu mehr Konsistenz in der Selbstbeschreibung: Theoriepräzisierung, Korrespondenzbildung und Datenaggregation. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 6, 147-159.

Schmitt, M., Montada, L. & Dalbert, C. (1985). Zur Vorhersage von Hilfeleistungen erwachsener Töchter ihren Müttern gegenüber. In D. Albert (Hrsg.), *Bericht über den 34. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Wien 1984* (Band 1, S. 435-438). Göttingen: Hogrefe.

1986

Bartussek, D. & Schmitt, M. (1986). Die Abhängigkeit des evozierten EEG-Potentials von Reizbedeutung, Extraversi-on und Neurotizismus. Eine Untersuchung zur Extraversionstheorie von J.A. Gray. *Trierer Psychologische Berichte*, 13, Heft 8.

Dalbert, C. & Schmitt, M. (1986). Einige Anmerkungen und Beispiele zur Formulierung und Prüfung von Moderatorhypothesen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 7, 29-43.

Montada, L. (1986). Vom Werden der Moral. Wann wir wissen, was gut und böse ist. In P. Fischer & F. Kubli (Hrsg.), *Das Erwachen der Intelligenz* (S. 45-56). Berlin: Schering.

Montada, L., Dalbert, C., Reichle, B. & Schmitt, M. (1986). Urteile über Gerechtigkeit, "Existentielle 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: Peter Kindt Verlag.

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 relations* (S. 125-143). New York: Plenum Press.

Schmitt, M., Dalbert, C. & Montada, L. (1986). Personale Normen und prosoziales Handeln: Kritische Anmerkungen und eine empirische Untersuchung zum Modell von S.H. SCHWARTZ. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 17, 40-49.

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.

1987

Dalbert, C. (1987). *Ein Veränderungsmodell prosozialer Handlungen. Leistungen erwachsener Töchter für ihre Mütter*. Regensburg: Roderer.

Dalbert, C. (1987). Einige Anmerkungen zur Verwendung unterschiedlicher Veränderungskriterien. *Psychologische Beiträge*, 29, 423-438.

Dalbert, C., Montada, L. & Schmitt, M. (1987). Glaube an eine gerechte Welt als Motiv: Validierungskorrelate zweier Skalen. *Psychologische Beiträge*, 29, 596-615.

Steyer, R. & Schmitt, M.J. (1987). Psychometric theory of persons-in-situations: Definitions of consistency, specificity and reliability, and the effects of aggregation. *Trierer Psychologische Berichte*, 14, Heft 3.

1988

Montada, L. & Boll, T. (1988). Auflösung und Dämpfung von Feindseligkeit. *Untersuchungen des Psychologischen Dienstes der Bundeswehr*, 23, 43-144.

Montada, L. (1988). Die Bewältigung von 'Schicksalsschlägen' - erlebte Ungerechtigkeit und wahrgenommene Verantwortlichkeit. *Schweizerische Zeitschrift für Psychologie*, 47, 203-216.

Montada, L. (1988). Verantwortlichkeitsattribution und ihre Wirkung im Sport. *Psychologie und Sport*, 20, 13-39.

Montada, L., Dalbert, C. & Schmitt, M. (1988). Ist prosoziales Handeln im Kontext Familie abhängig von situationalen, personalen oder systemischen Faktoren? In H.W. Bierhoff & L. Montada (Hrsg.), *Altruismus - Bedingungen der Hilfsbereitschaft* (S. 179-205). Göttingen: Hogrefe.

Montada, L., Dalbert, C. & Schmitt, M. (1988). Wahrgenommener Handlungsspielraum und emotionale Reaktionen gegenüber Benachteiligten. In G. Krampen (Hrsg.), *Diagnostik von Kausalattributionen und Kontrollüberzeugungen* (S. 119-126). Göttingen: Hogrefe.

Montada, L., Dalbert, C. & Steyer, R. (1988). Die konzeptuelle Differenzierung zwischen Emotionen mit Hilfe von Strukturgleichungsmodellen: Existentielle Schuld und Mitleid. *Psychologische Beiträge*, 31, 541-555.

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.

1989

Maes, J. & Montada, L. (1989). Verantwortlichkeit für "Schicksalsschläge": Eine Pilotstudie. *Psychologische Beiträge*, 31, 107-124.

Montada, L. & Schneider, A. (1989). Justice and emotional reactions to the disadvantaged. *Social Justice Research*, 3, 313-344.

Montada, L. (1989). Bildung der Gefühle? *Zeitschrift für Pädagogik*, 35, 294-312.

Montada, L. (1989). Sozialisation zu Pflicht und Gehorsam. *Politicum*, 42, 16-21.

Montada, L. (1989). Strafzwecküberlegungen aus psychologischer Sicht. In C. Pfeiffer & M. Oswald (Hrsg.), *Strafzumessung - Empirische Forschung und Strafrechtsdogmatik im Dialog* (S. 261-268). Stuttgart: Enke-Verlag.

Schmitt, M. (1989). Ipsative Konsistenz (Kohärenz) als Profilähnlichkeit. *Trierer Psychologische Berichte*, 16, Heft 2.

Schmitt, M., Bäuerle, C., Dohmke, E., Eckmann, J., Ganseforth, A., Gartelmann, A., Mosthaf, U., Siebert, G. & Wiedemann, R. (1989). Zur Differenzierung von Existentieller Schuld und Mitleid über Verantwortlichkeitsinduktion: Ein Filmexperiment. *Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie*, 36, 274-291.

1990

Schmitt, M. (1990). Further evidence on the invalidity of self-reported consistency. In P.J.D. Drenth, J.A. Sergeant & R.J. Takens (Eds.), *European perspectives in psychology* (Vol. 1, S. 57-68). New York: Wiley.

Schmitt, M. (1990). *Konsistenz als Persönlichkeitseigenschaft? Moderatorvariablen in der Persönlichkeits- und Einstellungsforschung*. Berlin: Springer.

Schmitt, M. (1990). Zur (mangelnden) Konstruktvalidität von Konsistenz-Selbsteinschätzungen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 11, 149-166.

Schmitt, M. & Steyer, R. (1990). Beyond intuition and classical test theory: A reply to Epstein. *Methodika*, 4, 101-107.

Steyer, R. & Schmitt, M. (1990). Latent state-trait models in attitude research. *Quality and Quantity*, 24, 427-445.

Steyer, R. & Schmitt, M. (1990). The effects of aggregation across and within occasions on consistency, specificity, and reliability. *Methodika*, 4, 58-94.

1991

Montada, L. (1991). Life stress, injustice, and the question "Who is responsible?". In: H. Steensma & R. Vermunt (Eds.), *Social justice in human relations* (Vol. 2, p. 9-30). New York: Plenum Press.

Montada, L., Schmitt, M. & Dalbert, C. (1991). Prosocial commitments in the family: Situational, personality, and systemic factors. In L. Montada & H.W. Bierhoff (Eds.), *Altruism in social systems* (S. 177-203). Toronto: Hogrefe.

Montada, L. & Schneider, A. (1991). Justice and prosocial commitments. In L. Montada & H.W. Bierhoff (Eds.), *Altruism in social systems* (p. 58-81). Toronto: Hogrefe.

Schmitt, M. (1991). Beauty is not always talent: Untersuchungen zum Verschwinden des Halo-Effekts. *Trierer Psychologische Berichte*, 18, Heft 10.

Schmitt, M. (1991). Differentielle differentielle Psychologie: Ursachen individueller Konsistenzunterschiede und Probleme der Moderatorforschung. *Trierer Psychologische Berichte*, 18, Heft 2.

Schmitt, M. (1991). Ungerechtes Schicksal und Personbewertung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 22, 208-210.

Schmitt, M. (1991). Zur Differenzierung des Eigenschaftsmodells durch Moderatorstrukturen: Bestandsaufnahme, Probleme, Perspektiven. In D. Frey (Hrsg.), *Bericht über den 37. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Kiel 1990* (Band 2, S. 429-434). Göttingen: Hogrefe.

Schmitt, M., Hoser, K. & Schwenkmezger, P. (1991). Schadensverantwortlichkeit und Ärger. *Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie*, 38, 634-647.

Schmitt, M., Kilders, M., Möhle, A., Müller, L., Prengle, A., Rabenberg, H., Schott, F., Stolz, J., Suda, U., Williams, M. & Zimmermann, G. (1991). Gerechte-Welt-Glaube, Gewinn und Verlust: Rechtfertigung oder ausgleichende Gerechtigkeit? *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 22, 37-45.

Schmitt, M., Montada, L. & Dalbert, C. (1991). Struktur und Funktion der Verantwortlichkeitsabwehr. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 11, 203-214.

1992

Dalbert, C., Fisch, U. & Montada, L. (1992). Is inequality unjust? Evaluating women's career chances. *European Review of Applied Psychology*, 42, 11-17.

Hoser, K., Schmitt, M. & Schwenkmezger, P. (1992). Verantwortlichkeit und Ärger. In V. Hodapp & P. Schwenkmezger (Hrsg.), *Ärger und Ärgerausdruck* (S. 143-168). Bern: Huber.

Kaiser, A., Lüken, A., Maes, J., Schmillen, A., Winkels, R. & Kaiser, R. (1992). *Schulversuch "Begabtenförderung am Gymnasium mit Verkürzung der Schulzeit" des Ministeriums für Bildung und Kultur Rheinland-Pfalz. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung*. Trier: Forschungsstelle Begys.

Kann, H.J. & Maes, J. (1992). Die kulturtouristischen Angebote der Stadt Trier - vermittelt in einem Stadtrundgang. In C. Becker & A. Steinecke (Hrsg.), *Kulturtourismus in Europa: Wachstum ohne Grenzen?* (ETI-Studien, Band 2), (S. 233-244). Trier: Europäisches Tourismus Institut.

Lüken, A., Kaiser, A., Maes, J., Schmillen, A. & Winkels, R. (1992). Begabtenförderung am Gymnasium mit Schulzeitverkürzung. Ein Schulversuch des Landes Rheinland-Pfalz zur Förderung leistungsfähiger und lernwilliger Schüler und Schülerinnen. In H. Drewelow & K. Urban (Hrsg.), *Besondere Begabungen - spezielle Schulen? Beiträge zur wissenschaftlichen Arbeitstagung vom 23.-25. April 1992 in Rostock* (S. 53-59). Rostock: Universität Rostock.

Montada, L. (1992). Attribution of responsibility for losses and perceived injustice. In L. Montada, S.-H. Filipp & M.J. Lerner (Eds.), *Life crises and the experience of loss in adulthood* (S. 133-162). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Montada, L. (1992). 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. (1992). Moralische Gefühle. In W. Edelstein, G. Nunner-Winkler & G. Noam (Hrsg.), *Moral und Person* (S. 259-277). Frankfurt: Suhrkamp.

Montada, L. (1992). Predicting prosocial commitment in different social contexts. In P.M. Oliner, S.P. Oliner, L. Baron, L.A. Blum, D.L. Krebs & M.Z. Smolenska (Eds.), *Embracing the other: Philosophical, psychological and historical perspectives* (S. 226-252). New York: New York University Press.

Schmitt, M. (1992). Interindividuelle Konsistenzunterschiede als Herausforderung für die Differentielle Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 43, 30-45.

Schmitt, M. (1992). Schönheit und Talent: Untersuchungen zum Verschwinden des Halo-Effekts. *Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie*, 39, 475-492.

- Schmitt, M. & Baltes-Götz, B. (1992). Common and uncommon moderator concepts: Comment on Wermuth's "Moderating Effects in Multivariate Normal Distributions". *Methodika*, 6, 1-4.
- Schmitt, M. & Borkenau, P. (1992). The consistency of personality. In G.-V. Caprara & G.L. Van Heck (Eds.), *Modern personality psychology. Critical reviews and new directions* (S. 29-55). New York: Harvester-Wheatsheaf.
- Steyer, R., Ferring, D. & Schmitt, M. (1992). On the definition of states and traits. *Trierer Psychologische Berichte*, 19, Heft 2.
- Steyer, R., Ferring, D. & Schmitt, M. (1992). States and traits in psychological assessment. *European Journal of Psychological Assessment*, 2, 79-98.

1993

- Bartussek, D. & Schmitt, M. (1993). Persönlichkeit. In A. Schorr (Hrsg.), *Handwörterbuch der Angewandten Psychologie* (S. 502-507). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Dalbert, C. & Schmitt, M. (1993). Kriterien, Perspektiven und Konsequenzen von Gerechtigkeitsurteilen. In L. Montada (Hrsg.), *Bericht über den 38. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Trier 1992* (Band 2, S. 858-860). Göttingen: Hogrefe.
- Janetzko, E. & Schmitt, M. (1993). Verantwortlichkeits- und Schuldzuschreibungen bei Ost- und Westdeutschen. *Report Psychologie*, 18 (9), 18-27.
- Kals, E. (1993). Ökologisch relevante Verbotsforderungen, Engagement- und Verzichtbereitschaften am Beispiel der Luftqualität. Microfiche. Dissertation. Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.
- Kals, E. (1993). Psychological science in the western world: A guide, or not a guide to solving human problems? *Journal of University of Science and Technology Beijing*, 15, 226-231.
- Maes, J. (1993). Bibliothherapie: Wirksam und erforschbar. *Fremde Verse*, 3 (1), 10-11.
- Montada, L. (1993). Fallen der Gerechtigkeit: Probleme der Umverteilung von West nach Ost. In L. Montada (Hrsg.), *Bericht über den 38. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Trier 1992* (Band 2, S. 31-48). Göttingen: Hogrefe.
- Montada, L. (1993). Umverteilungen nach der Vereinigung: Über den Bedarf an Psychologie nach dem Beitritt der ehemaligen DDR zur Bundesrepublik. In G. Trommsdorff (Hrsg.), *Psychologische Aspekte des sozio-politischen Wandels in Ostdeutschland* (S. 50-62). Berlin: de Gruyter.
- Montada, L. (1993). Understanding oughts by assessing moral reasoning or moral emotions. In G. Noam & T. Wren (Eds.), *The moral self* (S. 292-309). Boston: MIT-Press.
- Montada, L. (1993). Victimization by critical life events. In W. Bilsky, C. Pfeiffer, & P. Wetzels (Eds.), *Fear of crime and criminal victimization* (S. 83-98). Stuttgart: Enke.
- Schmal, A. (1993). *Problemgruppen oder Reserven für den Arbeitsmarkt. Ältere Arbeitnehmer, ausländische Jugendliche, Berufsrückkehrerinnen und arbeitslose Akademiker*. Frankfurt: Campus.
- Schmitt, M. (1993). Handlung als Synthese von Person und Situation: Lehren aus der Konsistenzkontroverse. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 24, 71-75 [Rezension von: Krahe, B. (1992). *Personality and Social Psychology. Towards a Synthesis*. London: Sage.].
- Schmitt, M. & Dalbert, C. (1993). Gerechtigkeitsbedrohliche Lebensereignisse. In L. Montada (Hrsg.), *Bericht über den 38. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Trier 1992* (Band 2, S. 951-954). Göttingen: Hogrefe.
- Schmitt, M. & Janetzko, E. (1993). Verantwortlichkeitsüberzeugungen bei Ost- und Westdeutschen. In G. Trommsdorff (Hrsg.), *Psychologische Aspekte des sozio-politischen Wandels in Ostdeutschland* (S. 169-179). Berlin: de Gruyter.
- Schmitt, M. & Steyer, R. (1993). A latent state-trait model (not only) for social desirability. *Personality and Individual Differences*, 14, 519-529.
- Schmitt, M. & Steyer, R. (1993). A latent state-trait model for social desirability. In R. Steyer, K.F. Wender, & K.F. Widaman (Eds.), *Proceedings of the 7th European Meeting of the Psychometric Society in Trier* (S. 463-468). Stuttgart: Gustav Fischer Verlag.
- Schmitt, M., Schwartz, S.H., Steyer, R., & Schmitt, T. (1993). Measurement models for the Schwartz Values Inventory. *European Journal of Psychological Assessment*, 9, 107-121.

1994

- Kaiser, A., Lüken, A., Maes, J. & Winkels, R. (1994). Schulzeitverkürzung - Auf der Suche nach dem bildungspolitischen Kompromiß. *Grundlagen der Weiterbildung. Zeitschrift für Weiterbildung und Bildungspolitik im In- und Ausland*, 5, 219-223.
- Kals, E. (1994). Ökologisch relevante Verbotsforderungen, Engagement- und Verzichtbereitschaften am Beispiel der Luftqualität. *Dissertation Abstracts International*, 55 (3), 806-C.

- Kals, E. (1994). Straßenverkehr und Umweltschutz: Die ökologische Verantwortung des Bürgers. In A. Flade (Hrsg.), *Mobilitätsverhalten - Bedingungen und Veränderungsmöglichkeiten aus umweltsychologischer Sicht* (S. 255-266). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Kals, E. & Montada, L. (1994). Umweltschutz und die Verantwortung der Bürger. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 25, 326-337.
- Maes, J. (1994). Blaming the victim - belief in control or belief in justice? *Social Justice Research*, 7, 69-90.
- Montada, L. (1994). Arbeitslosigkeit ein Gerechtigkeitsproblem? In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 53-86). Frankfurt: Campus.
- Montada, L. (1994). Die Sozialisation von Moral. In K.A. Schneewind (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Psychologie der Erziehung und Sozialisation* (S. 315-344). Göttingen: Hogrefe.
- Montada, L. (1994). Injustice in harm and loss. *Social Justice Research*, 7, 5-28.
- Montada, L. (1994). Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit: Bewertungen unter Gerechtigkeitsaspekten. In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 264-281). Frankfurt: Campus.
- Montada, L. (1994). Problems and crises in human development. In T. Husén & T.N. Postlethwaite (Eds.), *International encyclopedia of education* (Vol. 8), p. 4715-4719. London: Pergamon.
- Montada, L. (Hrsg.) (1994). *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit*. Frankfurt: Campus.
- Reichle, B. (1994). *Die Geburt des ersten Kindes - eine Herausforderung für die Partnerschaft. Verarbeitung und Folgen einer einschneidenden Lebensveränderung*. Bielefeld: Kleine.
- Reichle, B. (1994). Die Zuschreibung von Verantwortlichkeit für negative Ereignisse in Partnerschaften: Ein Modell und erste empirische Befunde. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 25, 227-237.
- Reichle, B. & Montada, L. (1994). Problems with the transition to parenthood: Perceived responsibility for restrictions and losses and the experience of injustice. In M.J. Lerner & G. Mikula (Eds.), *Entitlement and the affectional bond. Justice in Close Relationships* (S. 205-228). New York: Plenum Press.
- Schmal, A. (1994). Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zwischen Bevölkerungsgruppen und Regionen. In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 87-106). Frankfurt: Campus.
- Schmitt, M. (1994). Gerechtigkeit. In M. Hockel, W. Molt & L. von Rosenstiel (Hrsg.), *Handbuch der Angewandten Psychologie* (Kapitel VII - 10). München: ecomed.
- 1995**
- Baltes, M.M. & Montada, L. (Hrsg.). (1995). *Produktives Leben im Alter*. Frankfurt: Campus.
- Dalbert, C. & Schmitt, M. (1995). Antezedenzen und Konsequenzen gerechtigkeits-thematischer Kognitionen. In K. Pawlik (Hrsg.), *Bericht über den 39. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Hamburg 1994* (S. 774-775). Göttingen: Hogrefe.
- Kals, E. (1995). Promotion of proecological behavior to enhance quality of life. In J. Rodriguez-Marin (Ed.), *Health psychology and quality of life research* (S. 190-203). Alicante: University of Alicante & Sociedad Valenciana de Psicología Social.
- Kals, E. (1995). Umwelt- und gesundheitsrelevantes Verhalten: Ein Vergleich der motivationalen Grundlagen. In A. Keul (Hrsg.), *Menschliches Wohlbefinden in der Stadt* (S. 43-68). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Kals, E. (1995). Wird Umweltschutz als Schutz der eigenen Gesundheit verstanden? *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 3, 114-134.
- Maes, J. (1995). To control and to be controlled - presentation of a two-ways-questionnaire for the assessment of beliefs in control. *European Journal of Psychological Assessment*, 11, Supplement, No. 1, 8-9.
- Montada, L. (1995). Applying Social Psychology: The case of redistributions in unified Germany. *Social Justice Research*, 8, 73-90.
- Montada, L. (1995). Bewältigung von Ungerechtigkeiten in erlittenen Verlusten. *Report Psychologie*, 20 (2), 14-26.
- Montada, L. (1995). Delinquenz. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (S. 1024-1036). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Montada, L. (1995). Die geistige Entwicklung aus der Sicht Jean Piagets. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (S. 518-560). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Montada, L. (1995). Empirische Gerechtigkeitsforschung. In Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.), *Berichte und Abhandlungen* (Bd. 1, S. 67-85). Berlin: Akademie Verlag.
- Montada, L. (1995). Entwicklungspsychologie und Anwendungspraxis. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (S. 895-928). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Montada, L. (1995). Fragen, Konzepte, Perspektiven. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (S. 1-83). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Montada, L. (1995). Gerechtigkeitsprobleme bei Umverteilungen im vereinigten Deutschland. In H.-P. Müller & B. Wegener (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit* (S. 313-333). Opladen: Leske & Budrich.

- Montada, L. (1995). Machen Gebrechlichkeit und chronische Krankheit produktives Altern unmöglich? In M.M. Baltes & L. Montada (Hrsg.). (1995). *Produktives Leben im Alter* (S. 382-392). Frankfurt: Campus.
- Montada, L. (1995). Moralische Entwicklung und moralische Sozialisation. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (S. 862-894). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Montada, L., Becker, J., Schoepflin, U. & Baltes, P.B. (1995). Die internationale Rezeption der deutschen Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 46, 186-199.
- Montada, L. & Kals, E. (1995). Perceived justice of ecological policy and proenvironmental commitments. *Social Justice Research*, 8, 305-327.
- Montada, L. & Oerter, R. (Hrsg.). (1995). *Entwicklungspsychologie*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Montada, L. & Reichle, B. (1995). Kritische Lebensereignisse: Wirkungen und Bewältigungsversuche bei erlebter Ungerechtigkeit. In K. Pawlik (Hrsg.), *Bericht über den 39. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Hamburg 1994* (S. 830-831). Göttingen: Hogrefe.
- Reichle, B. (1995). Lastenverteilung als Gerechtigkeitsproblem: Umverteilungen nach der Geburt des ersten Kindes und ihre Folgen. In Zentrum für Gerechtigkeitsforschung an der Universität Potsdam (Hrsg.), *Auseinandersetzung mit Verlustserfahrungen* (S. 145-155). Potsdam: Zentrum fuer Gerechtigkeitsforschung an der Universität Potsdam.
- Schick, A., Schmitt, M., & Becker, J.H. (1995). Subjektive Beurteilung der Qualität von Laufschuhen. *Psychologie und Sport*, 2, 46-56.
- Schmitt, M. (1995). Politische Legitimation und kollektives Selbstwertgefühl durch Propaganda. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 26, 119-121 [Rezension von: Gibas, M. & Schindelbeck, D. (Hrsg.) (1994). *"Die Heimat hat sich schön gemacht ..."* (Comparativ - Leipziger Beiträge zur Universalgeschichte und vergleichenden Gesellschaftsforschung, Band 4, Heft 3). Leipzig: Leipziger Universitätsverlag.].
- Schmitt, M., Falkenau, K. & Montada, L. (1995). Zur Messung von Eifersucht über stellvertretende Emotionsbegriffe und zur Bereichsspezifität der Eifersuchtsneigung. *Diagnostica*, 41, 131-149.
- Schmitt, M., Neumann, R. & Montada, L. (1995). Dispositional sensitivity to befallen injustice. *Social Justice Research*, 8, 385-407.
- Schmitt, M., Schick, A. & Becker, J.H. (1995). Subjective quality and subjective wearing comfort of running shoes. *Trierer Psychologische Berichte*, 22, Heft 2.
- 1996**
- Kals, E. & Odenthal, D. (1996). Über die Motive von Entscheidungen für konventionelle oder kontrolliert-biologische Nahrungsmittel. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 4, 37-54.
- Kals, E. (1996). Are proenvironmental commitments motivated by health concerns or by perceived justice? In L. Montada & M. Lerner (Eds.), *Current societal concerns about justice* (S. 231-258). New York: Plenum Press.
- Kals, E. (1996). Motieven voor preventief en riskant gezondheidsgedrag ten aanzien van kanker (Motives of cancer preventive and health risk behaviors). *Gedrag & Gezondheid*, 24, 384-391.
- Kals, E. (1996). Umweltschutz und potentiell konkurrierende Werte. In M. Zimmer (Hrsg.), *Von der Kunst, umweltgerecht zu planen und zu handeln* (Tagungsband, S. 238-240). Tübingen: Internationale Erich-Fromm Gesellschaft.
- Kals, E. (1996). *Verantwortliches Umweltverhalten*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Montada, L. & Lerner, M.J. (1996). *Societal concerns about justice*. New York: Plenum.
- Niehaus, M. & Montada, L. (1996). *Behinderte in der Arbeitswelt: Wege aus dem Abseits*. Frankfurt/M.: Campus.
- Reichle, B. (1996). Der Traditionalisierungseffekt beim Übergang zur Elternschaft. *Zeitschrift für Frauenforschung*, 14 (4), 70-89.
- Reichle, B. (1996). From is to ought and the kitchen sink: On the justice of distributions in close relationships. In L. Montada & M.J. Lerner (Eds.), *Current societal concerns about justice* (S. 103-135). New York: Plenum.
- Schmitt, M. & Mohiyeddini, C. (1996). Sensitivity to befallen injustice and reactions to a real life disadvantage. *Social Justice Research*, 9, 223-238.
- Schmitt, M. (1996). Individual differences in sensitivity to befallen injustice. *Personality and Individual Differences*, 21, 3-20.