

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Discussion Paper

27/2014

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Akzeptanz von Vergeltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz

Befunde aus einer quasi-experimentellen Untersuchung

Gesine Stephan
Sven Uthmann

ISSN 2195-2663

Akzeptanz von Vergeltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz

Befunde aus einer quasi-experimentellen Untersuchung

Gesine Stephan (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg)

Sven Uthmann (IAB)

Mit der Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Einleitung.....	5
2 Psychologische Verträge, organisationale Gerechtigkeitsforschung und Hypothesen.....	6
3 Daten, Vignettendesign und Schätzmodell.....	10
4 Ergebnisse.....	15
5 Diskussion	21
Literaturverzeichnis	22

Zusammenfassung

Die quasi-experimentelle Vignettenstudie untersucht, ob und in welchem Ausmaß unbeteiligte Beobachter bestimmte Formen negativ reziproken Verhaltens am Arbeitsplatz akzeptieren. In einer Online-Befragung sollten die Teilnehmenden verschiedene Szenarien beurteilen – z.B. das Streichen von Leistungsprämien auf der Arbeitgeberseite oder das Zurückhalten von Informationen auf der Arbeitnehmerseite. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Art der Reaktion für die Bewertung der Szenarien eine zentrale Rolle spielt: Rechtliche Aspekte scheinen maßgeblich zu sein – als besonders inakzeptabel werden Reaktionen angesehen, die mit einer Nötigung oder Eigentumsdelikten einhergingen. Stärkere Vergeltungsmaßnahmen sind darüber hinaus weniger akzeptiert als schwächere Formen. Ebenfalls relativ bedeutsam für die Bewertung ist zudem die Aktion, die die negative reziproke Reaktion erst ausgelöst hat. Zwar beeinflussen auch die Ausgangssituation sowie die Eigenschaften der beschriebenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Akzeptanz von Vergeltungsmaßnahmen, der Effekt ist hier aber vergleichsweise gering. Die Merkmale der Beurteilenden selbst hatten in den Schätzungen überwiegend keinen signifikanten Einfluss.

Abstract

The quasi-experimental vignette study examines the acceptance of negatively reciprocal behavior at the workplace through independent observers. Participants in an online survey were asked to judge the acceptability of different scenarios – for instance layoffs on the side of the employer or theft on the side of the employee. The results show that the type of reciprocal behavior plays a central role for the assessment: Legal aspects seem to be crucial; reactions that were associated with coercion or property crimes were judged as particularly unacceptable. Furthermore, stronger forms of retaliation are less accepted than weaker forms. Judgment is also influenced by the triggering action and to a lesser extent by the characteristics of employees and employers described. Individual characteristics of survey participants do not have a strong impact on assessments.

JEL Klassifikation: J50

Keywords: Negative Reziprozität, Beschäftigungsverhältnis, faktorieller Survey

Anmerkungen: Prof. Dr. Anja Göritz und dem WisoPanel danken wir für die umfangreiche Unterstützung bei der Durchführung der Online-Befragung. Dem Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ des IAB danken wir für hilfreiche Hinweise zum Fragebogen, und Katharina Diener für hilfreiche Hinweise. Bei dem Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung der Universität Erlangen-Nürnberg bedanken wir uns für die ausgezeichnete Einführung in die Vignettenanalyse mit Stata und Unipark.

1 Einleitung

Kleine Sünden am Arbeitsplatz können große Auswirkungen haben – aus der deutschen Presse bekannt ist der Fall einer Kassiererin, der durch ihren Arbeitgeber gekündigt wurde, weil sie zwei Getränke-Bons im Wert von 1,30 Euro unterschlagen hatte. Die Pressemeldungen vermittelten, dass diese Reaktion im Verhältnis zur auslösenden Situation von vielen Menschen als unverhältnismäßig wahrgenommen wurde. Aus soziologischer und ökonomischer Sicht stellt die Vergeltungsmaßnahme dieses Arbeitgebers eine negative reziproke Reaktion des Arbeitgebers dar. Allgemein lässt sich Reziprozität als die “Logik des Gebens, Nehmens und Erwiderns“ charakterisieren (Adloff/Mau 2005: 9). Sie spiegelt soziale Präferenzen wider, bei denen der Nutzen eines Individuums neben dem eigenen Güterbündel auch von den Güterbündeln anderer Akteure abhängt. Wie diese Güterbündel in die eigene Nutzenbewertung eingehen, hängt davon ab, ob die Intentionen der anderen Akteure als positiv oder negativ wahrgenommen werden. Befunde aus der experimentellen Ökonomie bestätigen, dass Reziprozität für die Entscheidungen von Menschen eine große Rolle spielt. So zeigen z.B. Fehr et al. (1997) und Fehr/Gächter (2000) für Prinzipal-Agenten-Beziehungen, dass Agenten in ökonomischen Laborexperimenten freiwillig ein – vom Prinzipal nicht durchsetzbares – höheres Anstrengungsniveau wählen, wenn ihnen ein höherer Lohn geboten wird.

Die vorliegende Studie legt quasi-experimentelle Evidenz zu der Frage vor, welche negativ reziproken Reaktionen am Arbeitsplatz von unbeteiligten Beobachtern als akzeptabel bzw. inakzeptabel angesehen werden. Datengrundlagen sind die Einschätzungen von gut 700 Befragten. Ihnen wurden im Rahmen einer Online-Befragung zufällig ausgewählte fiktive Situationen auf dem Arbeitsmarkt vorgestellt. Diese beschrieben einerseits Arbeitgeberreaktionen – z.B. eine Kündigung – auf ein Fehlverhalten von Arbeitnehmern, andererseits Arbeitnehmerreaktionen – z.B. eine Leistungszurückhaltung – auf bestimmte Aktionen von Arbeitgebern. Ergänzend variierten die Merkmale der beschriebenen Vertragspartner. Die Befragten sollten dann die Akzeptanz der negativ reziproken Reaktionen bewerten. Auf dieser Basis lässt sich ermitteln, welches Handeln unter welchen Umständen durch die Öffentlichkeit akzeptiert wird.

Der Beitrag präsentiert unseres Wissens erste Ergebnisse dazu, wie unbeteiligte Dritte die Reaktionen von Arbeitgebern auf ein wahrgenommenes Fehlverhalten von Arbeitnehmern beurteilen. Zwar untersuchten bereits Kahnemann et al. (1986a, 1986b), Charness/Levine (2000, 2002), Pfeifer (2004), Gerlach et al. (2006) sowie Struck et al. (2006) die Akzeptanz von Kündigungen und Entlassungen in der Bevölkerung; dabei lag der Fokus aber nicht auf negativer Reziprozität, sondern auf der wahrgenommenen Fairness bestimmter Handlungen. Diese Literatur weist insgesamt darauf hin, dass Entlassungen und Lohnkürzungen eher als legitim wahrgenommen werden, wenn sie wirtschaftlich unvermeidbar sind, sozial abgefedert werden und im Laufe des Arbeitsverhältnisses implizit erworbene Ansprüche berücksichtigen.

Die vorliegende Studie erweitert zudem die schmale Evidenz zu der Frage, wie Menschen die Reaktionen von Arbeitgebern auf dolose Handlungen von Arbeitnehmern – die zu absichtlichen Schädigungen des Arbeitgebers führen – beurteilen. Sie orientiert sich in Teilen an der Untersuchung von Charness/Levine (2010). Diese gehen der Frage nach, inwiefern verschiedene Arten von Arbeitnehmerreaktionen auf ein Fehlverhalten auf Arbeitgeberseite von unbeteiligten Dritten als akzeptabel angesehen werden. Im Unterschied zur vorliegenden Studie nutzen sie allerdings kein faktorielles Design. Sie zeigen, dass indirekte Reaktionen – z.B. einem Vorgesetzten zu verschweigen, wo eine wichtige Datei liegt – eher akzeptiert werden als ein direkter Vergeltungsakt. Ihre Befunde weisen zudem darauf hin, dass Merkmale der Befragten einen Einfluss auf die Vergeltungsentscheidung haben: Ältere, weibliche, politisch eher konservative oder im Management tätige Personen zeigten vergleichsweise weniger Toleranz gegenüber den Arbeitnehmerreaktionen.

Vorliegende Studien bestätigen, dass Arbeitnehmer sich in vielen Fällen tatsächlich negativ reziprok verhalten. So überprüft z.B. Greenberg (1990) in drei Betrieben den Zusammenhang zwischen Diebstählen und Lohnkürzungen. Während sich in einem untersuchten Betrieb die Diebstahlrate verdoppelte, wenn der Lohn der Mitarbeiter temporär um 15 Prozent gekürzt wurde, gab es in einem anderen Unternehmen, in dem das Management plausible Erklärungen für eine entsprechende Lohnkürzung gegeben hatte, sowie in einem Kontrollbetrieb keinen Anstieg der Diebstahlrate. Greenberg (1993) zeigt in einem Laborexperiment, dass Teilnehmer signifikant häufiger stahlen, wenn ihnen vermittelt wurde, dass sie unterbezahlt wurden. Die Effekte wurden durch die Informationspolitik und durch interpersonelle Sensitivität moderiert. Skarlicki/Folger (1997) untersuchen, ob sich kontraktproduktives Verhalten von Arbeitnehmern (durch Kollegen eingeschätzt) durch ihre Einschätzungen distributiver, prozeduraler und interaktiver Gerechtigkeit im Unternehmen erklären lassen. Sie finden, dass die drei Gerechtigkeitskonzepte zusammenwirken – z.B. fand sich nur dann eine Beziehung zwischen kontraproduktivem Verhalten und Verteilungsgerechtigkeit, wenn gleichzeitig die Verfahrensgerechtigkeit und interaktive Gerechtigkeit als gering eingeschätzt werden.

2 Psychologische Verträge, organisationale Gerechtigkeitsforschung und Hypothesen

Im Rahmen dieser Untersuchung wurde den Befragten folgende Sequenz beschrieben: Ausgehend von einer Ausgangssituation agiert eine Vertragspartei, worauf die andere Vertragspartei negativ reziprok reagiert. Uns interessiert, wie dieses negativ reziproke Verhalten der anderen Vertragspartei – wie zum Beispiel das Streichen einer Leistungsprämie oder ein kleinerer Diebstahl am Arbeitsplatz – durch unbeteiligte Dritte beurteilt wird.

Normen der Reziprozität spielen in Beschäftigungsverhältnissen eine wesentliche Rolle. Formale Arbeitsverträge sind in der Regel unvollständig und eröffnen Spielräume für opportunistisches Verhalten. Insbesondere können Arbeitnehmer ihre Leistung in gewissem Ausmaß selbst steuern, und Arbeitgeber haben bei der Aner-

kennung von Leistungen gewisse Entscheidungsspielräume. Formale Arbeitsverträge werden daher in der Regel durch psychologische Verträge ergänzt. Rousseau (1995: 9) definiert diese wie folgt: "The psychological contract is individual beliefs, shaped by the organization, regarding terms of an exchange arrangement between the individual and their organization." Psychologische Arbeitsverträge beschreiben dementsprechend wechselseitige Erwartungen und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die hauptsächlich auf Vertrauen bzw. der Reziprozitätsnorm basieren und über den juristischen Arbeitsvertrag hinausgehen (Rousseau 1995, 2004). Kommt ein Vertragspartner den (wahrgenommenen) Verpflichtungen aus dem psychologischen Vertrag nicht nach oder verletzt diesen gezielt, so stimmt das implizit vereinbarte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht mehr. Hierauf wird der andere Vertragspartner reagieren, ein Arbeitnehmer z.B. mit einer verringerten Leistung, ein Arbeitgeber z.B. mit einer Kündigung. Ein wesentliches Merkmal psychologischer Verträge ist dabei, dass einmal zerstörtes Vertrauen nicht ohne weiteres wieder hergestellt werden kann (Rousseau 1989: 128).

Dabei dürfte auch eine Rolle spielen, wie stark der Vertrag verletzt wird. Robinson/Bennett (1995) charakterisieren Fehlverhalten von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz als freiwilliges, normverletzendes Verhalten. Zentrale Dimensionen sind der Schweregrad des Fehlverhaltens sowie das Ziel, gegen das es sich richtet. Geringfügiges Fehlverhalten gegen den Arbeitgeber wäre z.B., sich bei der Arbeit wenig anzustrengen (Produktionsdevianz). Schwerwiegendes Fehlverhalten gegen den Arbeitgeber könnte z.B. darin bestehen, Firmeneigentum zu entwenden (Eigentumsdevianz).

Wichtige Beiträge zur Erklärung solch reziproker Tauschbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern entstammen der organisationalen Gerechtigkeitsforschung. Zwei zentrale Konzepte, die im Folgenden wiederholt aufgegriffen werden, sind die distributive Gerechtigkeit (Verteilungsgerechtigkeit) und die prozedurale Gerechtigkeit (Verfahrensgerechtigkeit). Distributive Gerechtigkeit bezieht sich auf die Verteilungsergebnisse einer Entscheidung (Liebig 1997: 203 f.): Wenn gesellschaftlich oder organisational anerkannte Verteilungsprinzipien verletzt sind, so wird das Ergebnis als ungerecht empfunden (Leventhal 1980). Zur Beurteilung distributiver Gerechtigkeit können verschiedene Prinzipien herangezogen werden. Im Folgenden sind vor allem drei von ihnen von Interesse:

- Das Beitragsprinzip (Adams 1965) legt den Fokus auf das Verhältnis von Input und Output. Es sollte bei den beteiligten Akteuren ausgeglichen sein, damit eine Verteilung als gerecht empfunden wird (Equity-Theorie). Anders als bei psychologischen Verträgen können hier als ungerecht empfundene Verhältnisse durch Anpassungen von Input oder Output behoben werden.
- Das Verantwortlichkeitsprinzip (Konow 1996) erweitert das Beitragsprinzip um die Einflussmöglichkeiten der Akteure auf die von ihnen erbrachten Leistungen. Kontrollierbare Ursachen (z.B. Managementversagen) liegen im persönlichen Ver-

antwortungsbereich des Akteurs, während unkontrollierbare Ursachen (z.B. eine Wirtschaftskrise) den Akteur von seiner Verantwortung befreien.

- Dem Bedürfnisprinzip nach ist eine Verteilung gerecht, wenn sie die grundlegenden Bedürfnisse des Akteurs ausreichend befriedigt. So sollte z.B. das Arbeitsentgelt für eine Grundversorgung ausreichen. Die Gültigkeit dieses Prinzips verringert sich aber mit steigender Erfüllung der Grundbedürfnisse (Engelstad 1997; Konow 2001: 149 ff.).

Prozedurale Gerechtigkeit bezieht sich auf den Prozess der Entscheidungsfindung (Liebig 1997: 206 f.). Leventhal (1980) unterscheidet sechs Verfahrensregeln, die gewährleisten können, dass ein Prozess als fair gilt (siehe auch Pfeifer 2004: 129). Abweichungen von diesen akzeptierten Verteilungsprinzipien oder Verfahrensregeln können zur Folge haben, dass ein Prozess als nicht akzeptabel wahrgenommen wird. Für die vorliegende Studie sind zwei dieser Regeln von besonderer Bedeutung:

- Die Korrigierbarkeitsregel besagt, dass der Entscheidungsprozess zu mehreren Zeitpunkten korrigierbar sein sollte; Akteure sollten die Möglichkeit zum Einspruch haben.
- Zudem darf der Entscheidungsprozess nach der Ethikregel keine grundlegenden moralischen sowie ethischen Werte verletzen.

Welche Hypothesen lassen sich aus der Theorie psychologischer Verträge und aus den genannten Gerechtigkeitsprinzipien ableiten? Psychologische Verträge beziehen sich auf ein implizit vereinbartes Austauschverhältnis von Leistung zu Gegenleistung. Wer das Verhältnis verletzt, darf mit weniger Akzeptanz in der Öffentlichkeit rechnen – und zwar umso weniger, desto schwerwiegender das Fehlverhalten ist. Dasselbe sollte nach der Korrigierbarkeitsregel für Handlungen gelten, die schwer oder gar nicht korrigierbar sind. Die Ethikregel weist schließlich darauf hin, dass moralische Werte eine Rolle für die Beurteilung von Handlungen spielen dürften. Damit ergibt sich als erste Hypothese:

H1: Umso schwächer, korrigierbarer und rechtskonformer die negativ reziproke Reaktion der verletzten Vertragspartei ist, als desto akzeptabler wird sie eingeschätzt. Dies gilt spiegelbildlich für die auslösende Aktion.

Auch die zeitlich noch vorgelagerte Ausgangssituation, in der die Aktion erfolgt, die das reziproke Verhalten auslöst, sollte eine Rolle für die Bewertung spielen. Nach dem Verantwortlichkeitsprinzip ist davon auszugehen, dass vermeidbare Aktionen anders beurteilt werden als solche, die durch externe Einflussfaktoren bedingt sind – also z.B. Lohnkürzungen zur Gewinnmaximierung weniger akzeptiert werden als solche infolge einer verschlechterten Wirtschaftslage. Die Beurteilung könnte zudem davon abhängen, ob ein Vertragspartner – in diesem Fall das Unternehmen – bereits in der Ausgangssituation den psychologischen Vertrag verletzt hat, zum Bei-

spiel also für eine ausgeschriebene Führungsposition ein schlechter qualifizierter externer Bewerber vorgezogen wird.

H2: Wenn die Ausgangssituation nach dem Verantwortlichkeitsprinzip vermeidbar gewesen wäre oder selbst bereits den psychologischen Vertrag verletzt hat, wird die auslösende Aktionen eher und eine negativ reziproke Reaktion weniger akzeptiert.

Auch die Merkmale der betroffenen Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber dürften einen Einfluss auf die Bewertung einer Situation haben: Erstens sollte die Auszahlung an Mitarbeiter gemäß dem Beitragsprinzip mit ihrer Leistung steigen. Wenn das betriebspezifische Humankapital mit dem Alter und der Betriebszugehörigkeitsdauer zunimmt, so dürfte auch der geleistete Beitrag für das Unternehmen zunehmen. Damit wäre es weniger akzeptabel, ältere Mitarbeiter und jene, die schon länger im Betrieb sind, für doloses Handeln zu bestrafen. Darüber hinaus haben diese Gruppen aber auch eher Rechte erworben, sich für wahrgenommene Ungerechtigkeiten zu revanchieren. Auch das Bedürfnisprinzip könnte eine Rolle spielen: Arbeitnehmer mit Kindern sowie Arbeitnehmer mit einem geringen Einkommen sind häufig zu einem höheren Grad auf das laufende Einkommen angewiesen. Damit könnten negativ reziproke Reaktionen des Arbeitgebers bei ihnen in geringerem Ausmaß akzeptiert werden. Zudem könnte es bei ihnen eher gerechtfertigt erscheinen, wenn sie negativ reziprok auf Verletzungen des psychologischen Vertrags reagieren.

H3: Wenn Arbeitnehmer bestimmte Eigenschaften aufweisen – sie älter sind, mehr Betriebszugehörigkeit aufweisen, Kinder haben oder ihr Einkommen gering ist – werden negativ reziproke Reaktionen des Arbeitgebers weniger akzeptiert, während die entsprechender Arbeitnehmer eher akzeptiert werden.

Auch Unternehmensmerkmale könnten für die Bewertungen eine Rolle spielen. Es ist zu vermuten, dass erfolgsschwache und kleinere Betriebe niedrigere Gewinne erwirtschaften als bei erfolgreiche und größere Betriebe. Bei ersteren ist das Verhältnis von Ertrag zum Ressourceneinsatz also geringer. Nach dem Beitragsprinzip dürfte es daher eher akzeptiert werden, wenn sie Fehlverhalten von Arbeitnehmern negativ reziprok sanktionieren. Umgekehrt dürfte es weniger akzeptiert werden, wenn ihr Ertrag durch negativ reziproke Reaktionen von Arbeitnehmern weiter vermindert wird.

H4: Negativ reziproke Reaktionen bestimmter Arbeitgeber – wenn es sich z.B. um umsatzschwache oder kleine Betriebe handelt – werden eher akzeptiert, während die Reaktionen von Arbeitnehmern gegen solche Betriebe weniger akzeptiert werden.

Schließlich liegt es nahe zu vermuten, dass auch die individuellen Merkmale der Befragten – also der unabhängigen Beobachter – mit den Beurteilungen korreliert sind. In den Schätzungen wird für daher für eine Anzahl persönlicher Merkmale der Befragten kontrolliert. Insbesondere könnte die Akzeptanz von Handlungen auch

davon beeinflusst werden, inwieweit sich die Befragten mit dem jeweils Handelnden identifizieren (Heider 1977). Hieraus folgt als weitere Hypothese:

H5: Personen mit Führungsaufgaben und Selbständige (bzw. Personen, die dies in ihrer letzten Tätigkeit waren), akzeptieren negative reziproke Reaktionen bei Arbeitnehmern seltener und bei Arbeitgebern eher.

3 Daten, Vignettendesign und Schätzmodell

In den letzten Jahren setzt die empirische Sozialforschung zur Messung von Werten, Einstellungen und Normen vermehrt faktorielle Surveys ein. Bei dieser quasi-experimentellen Methode werden den Befragten hypothetische Situationsbeschreibungen – die auch als Vignetten bezeichnet werden – zur Beurteilung vorgelegt (Auspurg et al. 2009, Beck/Opp 2001). Jede Vignette besteht dabei aus denselben Merkmalsdimensionen, wobei deren Ausprägungen unabhängig voneinander variieren. Die Wirkung der Merkmalsausprägungen wird also nicht direkt abgefragt, sondern auf indirekte Weise aus dem Antwortverhalten der Befragten rekonstruiert. Das kartesische Produkt der Ausprägungen aller Merkmalsdimensionen wird auch als Vignettenuniversum bezeichnet. Dieser Ansatz weist eine Reihe von Vorteilen auf: Erstens lassen sich Situationen erzeugen, deren Merkmale unabhängig voneinander variieren. So lassen sich kausale Effekte auf die Reaktion oder Einschätzung der Befragten ermitteln. Zweitens werden den Befragten realistische Entscheidungsaufgaben präsentiert, die ihnen leichter zugänglich sind als die Abfrage von Zustimmung und Ablehnung abstrakter Regeln. Drittens sind Vignetten relativ wenig anfällig dafür, dass die Befragten sozial erwünschte Antworten geben.

Für die Erhebung, die diesem Beitrag zugrundliegt, wurde eine Kombination von faktoriellem Survey und mehreren Bewertungen pro Vignette gewählt, um auch bei einer begrenzten Teilnehmerzahl eine hinreichend hohe Zahl von Antworten zu erhalten. Da der Umfang des Vignettenuniversums zu groß ist, um komplett abgefragt werden zu können, wurde in der vorliegenden Studie eine zufällige Auswahl von Vignetten ohne Zurücklegen aus dem Vignettenuniversum gezogen.

Die Online-Befragung erfolgte im November des Jahres 2013 über das WisoPanel (Göritz 2007). Dieses universitäre Online-Panel umfasst ca. 10.000 aktive Teilnehmer. Es setzt sich aus einem Kreis registrierter Personen zusammen, die einer Beteiligung an Online-Befragungen zugestimmt haben. Während der Registrierung werden den potentiellen Panel-Teilnehmern einige soziodemographische Daten erhoben, die dann in späteren Studien verwendet werden können. Weitere Vorteile bei der Datenerhebung sind der relativ geringe Erhebungsaufwand und Feldzugang per Email, die kurze Feldzeit von ca. zwei Wochen sowie eine in der Regel gute Rücklaufquote (Göritz 2010).

Auf Basis einer Bruttostichprobe von 4.000 Personen wurde eine endgültige Stichprobengröße von 721 Teilnehmenden realisiert. Die Vignetten waren in einem Onlinefragebogen eingebettet, in dem zusätzliche Informationen erhoben wurden. Die

Befragten sind zwischen 18 und 89 Jahre alt; das Durchschnittsalter liegt bei etwa 45 Jahren. Gut die Hälfte der Teilnehmenden ist weiblich; knapp 80 Prozent wohnt in Westdeutschland. Höher Qualifizierte sind in der Erhebung leicht überrepräsentiert: Rund ein Viertel der Befragten weist einen Hochschulabschluss auf. Knapp ein Drittel hat oder hatte eine Führungsposition, und knapp zwei Drittel der Befragten ist erwerbstätig.

Die vorliegende Studie nutzt zwei unterschiedliche Vignettendesigns – zu Arbeitgeber- bzw. zu Arbeitnehmerreaktionen – um negativ reziprokes Verhalten zu untersuchen. Wir definieren eine Vignette bzw. ein Szenario im Folgenden als Kombination von Ausgangssituation, auslösender Aktion und Arbeitgeber- und Arbeitnehmermerkmalen. In einer bestimmten Ausgangssituation führt ein Arbeitnehmer (Arbeitgeber) eine Aktion durch, die von der anderen Vertragsseite als Fehlverhalten wahrgenommen wird. Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden dabei durch bestimmte Merkmale beschrieben. Die beiden Vignettendesigns sind dabei in weiten Teilen – aber nicht komplett – spiegelbildlich aufgebaut. So werden dieselben Arbeitnehmer- und Arbeitgebermerkmale herangezogen, und die auslösenden Aktionen der Arbeitnehmer im ersten Design entsprechen den im zweiten Design verwendeten Arbeitgeberreaktionen. Nur teilweise deckungsgleich sind jedoch die Arbeitgeberreaktionen im ersten Design und die auslösenden Aktionen der Arbeitnehmer im zweiten Design, und die jeweils beschriebenen Ausgangssituationen unterscheiden sich zwischen beiden Designs.

Insgesamt bestehen die Vignettenuniversen für die Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmerszenarien aus 1280 bzw. 768 grundlegenden Kombinationen (2 Ausgangssituationen, 5 bzw. 3 auslösende Aktionen, 32 Kombinationen von Arbeitnehmermerkmalen und 4 Kombinationen von Arbeitgebermerkmalen). Ausgeschlossen wurden lediglich Kombinationen, bei denen mit 30 Jahren ein Einkommen von 5.000 Euro erzielt wurde. Für jedes Szenario sollen dann verschiedene Möglichkeiten bewertet werden, wie der Arbeitgeber (Arbeitnehmer) negativ reziprok auf die auslösende Aktion reagieren kann. Die Bewertung soll auf einer Skala von 0 "Überhaupt nicht akzeptabel" bis 10 "Vollkommen akzeptabel" erfolgen. Jeder Befragte erhielt dabei fünf Vignetten mit jeweils fünf zu beurteilende Arbeitgeberreaktionen und drei Vignetten mit jeweils vier zu beurteilenden Arbeitnehmerreaktionen. Damit waren durch jeden Befragten insgesamt 35 Bewertungen abzugeben.

In Übersichten 1 bis 4 sind alle Dimensionen und die jeweiligen Ausprägungen aus beiden Vignettendesigns dargestellt. Die Vignetten wurden per Zufall und in zufälliger Reihenfolge auf die Befragten verteilt, wobei zunächst die Reaktionen des Arbeitgebers und dann die des Arbeitnehmers zu beurteilen waren. Durch die Randomisierung der Reihenfolge können mögliche Kontrast- und Reihenfolge-Effekte weitestgehend ausgeschlossen werden (Auspurg et al. 2009: 73). Für alle diskutierten Reaktionen ordnet Übersicht 5 Rechtskonformität, finanzielle Folgen und Korrigierbarkeit im Überblick ein.

Übersicht 1 Vignetten zu Arbeitgeberreaktionen

Bewerten Sie bitte anhand einer Skala von 0 "Überhaupt nicht akzeptabel" bis 10 "Vollkommen akzeptabel" verschiedene mögliche Handlungen auf Arbeitgeberseite.

Eine Angestellte [*Angestellter*], die 30 [*55*] Jahre alt ist und keine [*zwei*] Kinder hat, mit einem monatlichen Nettoeinkommen von 1.500 [*5.000*] €, arbeitet seit einem Jahr [*10 Jahren*] in einem erfolgsschwachen [*erfolgreichen*] Kleinunternehmen [*Großunternehmen*].

Ein externer Bewerber wird für eine offene Stelle als Führungskraft eingestellt, obwohl dieser viel schlechter [*da dieser viel besser*] als die eben beschriebene Angestellte qualifiziert ist, die sich betriebsintern für diese Stelle beworben hatte.

Daraufhin beginnt die Angestellte ihre Arbeitsleistung zu verringern [*gibt die Angestellte Informationen, die für den Unternehmenserfolg wichtig sind, nicht an ihre Vorgesetzten weiter / löscht die Angestellte Informationen vom Unternehmensserver, die für den Unternehmenserfolg wichtig sind / nimmt die Angestellte Computerzubehör im Wert von 50 {1000} Euro aus dem Unternehmen mit*].

Der Arbeitgeber entdeckt dies und reagiert auf das Verhalten der Angestellten mit einer der folgenden Handlungen:

- Streichen der jährlichen Leistungsprämie (in Höhe eines Monatsgehalts)
- Fristlose Kündigung
- Abmahnung
- Nötigung zu unbezahlten Überstunden

Anmerkung: Variierte Merkmalsdimensionen sind kursiv gekennzeichnet.

Übersicht 2 Vignettendimensionen zu Arbeitgeberreaktionen

	Dimension	Levels	Anzahl
<i>Situation</i>			
1	Ausgangssituation im Unternehmen	- Schlechterer Externer befördert (Ref.) - Besserer Externer befördert	2
2	Auslösende Aktion des Arbeitnehmers	- Arbeitsleistung verringert (Ref.) - Informationen zurückgehalten - Informationen gelöscht - Diebstahl 50 Euro - Diebstahl 1.000 Euro	5
<i>Arbeitnehmermerkmale</i>			
3	Geschlecht	- Frau (Ref.) - Mann	2
4	Alter	- 30 Jahre (Ref.) - 55 Jahre	2
5	Betriebszugehörigkeit	- 1 Jahr im Betrieb (Ref.) - 10 Jahre im Betrieb	2
6	Kinder	- Keine Kinder (Ref.) - 2 Kinder	2
7	Einkommen (netto)	- 1.500 Euro Nettoeinkommen (Ref.) - 5.000 Euro Nettoeinkommen	2
<i>Arbeitgebermerkmale</i>			
8	Betriebsgröße	- Kleinunternehmen (Ref.) - Großunternehmen	2
9	Erfolg/Umsatz	- Erfolgsschwach (Ref.) - Erfolgreich	2

Anmerkung: In jeder Vignette sind 4 negativ reziproke Reaktionen des Arbeitgebers zu bewerten.

Übersicht 3 Vignetten zu Arbeitnehmerreaktionen

Bewerten Sie bitte anhand einer Skala von 0 "Überhaupt nicht akzeptabel" bis 10 "Vollkommen akzeptabel" verschiedene mögliche Handlungen auf Arbeitnehmerseite.

Aufgrund der gegenwärtig schlechten wirtschaftlichen Lage [*Um die Personalkosten zu senken und somit gleichzeitig den Gewinn zu erhöhen*], will ein erfolgsschwaches [*erfolgreiches*] Kleinunternehmen [*Großunternehmen*] die jährliche Leistungsprämie in Höhe eines Monatsgehalts seiner Mitarbeiter streichen [*seine Mitarbeit unbezahlte Überstunden machen lassen / einige seiner Mitarbeiter fristlos entlassen*].

Eine von dieser Maßnahme betroffene 30-jährige [*55-jährige*] Angestellte [*Angestellter*] mit einem monatlichen Nettoeinkommen von 1.500 [*5.000*] € arbeitet seit einem Jahr [*10 Jahren*] in diesem Betrieb und hat keine [*zwei*] Kinder.

Sie reagiert hierauf mit einer der folgenden Handlungen:

- Verringerung der Arbeitsleistung
- Zurückhalten von Informationen, die für den Vorgesetzten wichtig sind
- Löschen von Informationen, die für den Vorgesetzten wichtig sind
- „Mitgehen lassen“ von Unternehmenseigentum im Wert von 50 Euro
- „Mitgehen lassen“ von Unternehmenseigentum im Wert von 1.000 Euro

Anmerkung: Variierte Merkmalsdimensionen sind kursiv gekennzeichnet.

Übersicht 4 Vignettendimensionen zu Arbeitnehmerreaktionen

	Dimension	Levels	Anzahl
<i>Situation</i>			
1	Ausgangssituation des Unternehmens	- Gewinnerzielung (Ref.) - Schlechte wirtschaftliche Lage	2
2	Auslösende Aktion des Arbeitgebers	- Streichen Leistungsprämie (Ref.) - Unbezahlte Überstunden - Fristlose Kündigung	3
<i>Arbeitnehmermerkmale</i>			
3	Geschlecht	- Frau (Ref.) - Mann	2
4	Alter	- 30 Jahre (Ref.) - 55 Jahre	2
5	Betriebszugehörigkeit	- 1 Jahr im Betrieb (Ref.) - 10 Jahre im Betrieb	2
6	Kinder	- Keine Kinder (Ref.) - 2 Kinder	2
7	Einkommen (netto)	- 1.500 Euro Nettoeinkommen (Ref.) - 5.000 Euro Nettoeinkommen	2
<i>Arbeitgebermerkmale</i>			
8	Betriebsgröße	- Kleinunternehmen (Ref.) - Großunternehmen	2
9	Erfolg/Umsatz	- Erfolgsschwach (Ref.) - Erfolgreich	2

Anmerkung: In jeder Vignette sind 5 negativ reziproke Reaktionen des Arbeitnehmers zu bewerten.

Übersicht 5 Systematisierung der negativ reziproken Reaktionen

	Rechtskonform	Finanzielle Folgen	Korrigierbar
<i>Reaktion Arbeitgeber</i>			
Abmahnung	Ja	Keine	Ja
Streichen Leistungsprämie	Teils	Leicht-schwer	Ja
Unbezahlte Überstunden	Nein	Leicht-schwer	Ja
Fristlose Kündigung	Teils	Schwer	Ja
<i>Reaktion Arbeitnehmer</i>			
Verringern Arbeitsleistung	Ja	Leicht-schwer	Teils
Informationen zurückhalten	Teils	Leicht-schwer	Teils
Informationen löschen	Nein	Leicht-schwer	Nein
Diebstahl 50 Euro	Nein	Leicht	Ja
Diebstahl 1.000 Euro	Nein	Mittel	Ja

Als mögliche Reaktionen des Arbeitgebers sollten die Befragten bewerten: 1. Abmahnung, 2. Streichen der jährlichen Leistungsprämie, 3. Nötigung zu unbezahlten Überstunden, 4. Fristlose Kündigung. Eine Abmahnung ist eine niedrighschwellige Reaktion – der Arbeitnehmer erleidet nicht direkt einen Schaden. Bei einer Streichung der jährlichen Leistungsprämie oder der Nötigung zu unbezahlten Überstunden erleidet der Arbeitnehmer einen finanziellen Schaden; der Arbeitgeber bricht ggf. das Beitragsprinzip und den psychologischen Vertrag. Die Nötigung zu unbezahlten Überstunden dürfte hierbei die stärkere Reaktion darstellen, da Nötigung nach §240 StGB einen Straftatbestand darstellt. Bei einer fristlosen Kündigung entsteht für den Arbeitnehmer finanziell der größte Schaden. Korrekturen sind bei allen Maßnahmen grundsätzlich möglich.

Die möglichen Reaktionen des Arbeitnehmers orientieren sich teils an Charness/Levine (2010). Unterschieden wird zwischen: 1. Verringerung der Arbeitsleistung, 2. Zurückhalten von wichtigen Informationen gegenüber dem Vorgesetzten, 3. Löschen von wichtigen Informationen, 4. Diebstahl von 50 €, 5. Diebstahl von 1.000 €. Die Verringerung der Arbeitsleistung sowie das Zurückhalten von Informationen stellen hier die schwächsten Formen der Reaktion dar, da sie durch Unterlassen, nicht durch aktives Handeln entstehen; eine Korrektur ist häufig möglich. Eine stärkere Vergeltungsform ist das Löschen von Informationen. Hier wird aktiv gehandelt und der Prozess ist nicht mehr korrigierbar. Eine ebenfalls starke Form der Vergeltung ist das „Mitgehen lassen“ von Unternehmenseigentum. Sowohl beim Löschen von Informationen also auch beim Diebstahl verletzt der Arbeitnehmer aktiv nicht nur den psychologischen Arbeitsvertrag, sondern begeht darüber hinaus eine Straftat. Der durch Diebstähle entstandene finanzielle Schaden ist allerdings korrigierbar.

Bei der Auswertung der erhobenen Daten ist deren hierarchische Struktur zu berücksichtigen (McCullach et al. 2008). Wie oben beschrieben, wurden pro Person in acht Vignetten insgesamt 35 Beurteilungen unterschiedlicher Reaktionen erhoben.

Damit sind drei Ebenen zu unterscheiden: Das zu beurteilende reziprokes Verhalten, die mehrere reziproke Verhaltensweisen umfassende Vignette und schließlich die mehrere Vignetten beurteilende Person. A priori kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Beurteilungen auf der Ebene der Person und auf der Ebene der Vignette (pro Vignette waren mehrere Reaktionen zu beurteilen) unabhängig voneinander sind. Daher werden im Folgenden im Anschluss an ein einfaches OLS-Modell erweiterte Modelle geschätzt, in die nacheinander ein Personen- und ein Vignetteneffekt aufgenommen werden. Formal lassen sich die vollständigen Schätzgleichungen für die Vergeltungsmaßnahmen der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer schreiben als

$$y_{ivr}^G = \beta_i^G X_{ivr}^G + \beta_v^G X_{vr}^G + \beta_r^G X_i^G + \alpha_i^G + \alpha_{vi}^G + \varepsilon_{ivr}^G$$

Dabei kennzeichnet G die reagierende Gruppe (Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber), r die negativ reziproke Reaktion, v die Vignette (pro Vignette sind vier bzw. fünf Reaktionen zu beurteilen) und i das Individuum (pro Person sind acht Vignetten zu beurteilen). y_{ivr}^G sei die Beurteilung, X_{ivr}^G sei der Spaltenvektor möglicher Reaktionen, X_{iv}^G ein Spaltenvektor der Vignettenmerkmale und X_i^G ein Spaltenvektor individueller Merkmale der Person. β_r^G , β_v^G und β_i^G sind die zu schätzenden Zeilenvektoren der Koeffizienten. α_{vi}^G bzw. α_i^G sind Vignetten- bzw. Personeneffekte, während ε_{ivr}^G der Störterm bzw. das Residuum auf Ebene der Beobachtung ist.

Die Personen- und Vignetteneffekte werden dabei zunächst als Random Intercepts in einem linearen Modell modelliert. Für dieses Vorgehen sind mehrere Annahmen zu treffen: Erstens wird angenommen, dass die Random Intercepts mit den erklärenden Variablen nicht korreliert sind. Zweitens wird eine unabhängige Varianz-Kovarianz-Struktur zwischen den Ebenen des Modells vorausgesetzt. Drittens unterstellen lineare Modelle, dass die abhängigen Variablen metrisch interpretiert werden können. Diese Annahmen werden weiter unten einer Prüfung unterzogen.

Zur Auswahl eines Modells wird häufig das Akaike Informationskriterium herangezogen, das sich als $AIC = \ln(RSS/n) + 2(K+1)/n$ berechnet, wobei RSS die Residuenquadratsumme des geschätzten Modells, n der Stichprobenumfang und K die Anzahl der erklärenden Variablen ist. Vorzuziehen ist das Modell, bei dem das AIC minimal wird. In Mehr-Ebenen-Modellen wird zudem häufig die Intra-Klassen-Korrelation (ICC) ausgewiesen, bei der die Residuenquadratsumme ins Verhältnis zur Summe der Varianzen auf allen Ebenen des Modells gesetzt wird. Hier gilt ebenfalls, dass das Modell vorzuziehen ist, bei dem die ICC möglichst klein wird.

4 Ergebnisse

Tabelle 1 stellt die Verteilung der Bewertungen für die negativ reziproken Reaktionen dar. Die Bewertungsskala deckte das Spektrum 0 "Überhaupt nicht akzeptabel" bis 10 "Vollkommen akzeptabel" ab. Während grundsätzlich alle Bewertungen vertreten sind, fällt auf, dass negativ reziprokes Verhalten von Arbeitgebern (Mittelwert 2,04) deutlich weniger akzeptiert wird als von Arbeitnehmern (Mittelwert 4,79). Da-

bei sahen nahezu 60 Prozent der Befragten die Arbeitnehmerreaktionen als „überhaupt nicht akzeptabel“ an, bei den Arbeitgeberreaktionen war der Anteil mit fast 30 Prozent nur halb so hoch. Wird nach der Art der Reaktion unterschieden, so zeigt sich allerdings, dass die Bewertungen stark variieren. Das im Mittel geringere Akzeptanzniveau bei Vergeltungsmaßnahmen der Arbeitnehmer dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass die mehr abgefragten Arbeitnehmer- als Arbeitgeberreaktionen Straftatbestände darstellen. Allgemein zeichnet sich ab, dass gesetzeskonforme Reaktionen bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerreaktionen ähnlich beurteilt werden.

Tabelle 1
Verteilung der Bewertungen negativ reziproker Reaktionen

	Mittelwert	Anteil der Bewertungen in Prozent											Anzahl
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Alle Arbeitgeberreaktionen	4.79	29	5	5	4	4	9	4	5	6	5	24	13,944
Davon:													
Abmahnung	7.30	9	2	2	3	3	8	4	5	8	8	46	3,507
Streichen Leistungsprämie	5.32	20	5	5	5	5	13	5	6	7	6	23	3,476
Unbezahlte Überstunden	1.83	59	8	6	4	4	7	3	2	2	1	4	3,448
Fristlose Kündigung	4.68	28	6	6	4	4	9	5	5	6	4	23	3,513
Alle Arbeitnehmerreaktionen	2.04	57	7	6	4	4	7	3	3	3	2	4	10,510
Davon:													
Verringern Arbeitsleistung	4.63	20	7	7	6	6	14	7	7	8	5	13	2,152
Informationen zurückhalten	2.10	50	9	8	5	5	8	4	2	3	2	3	2,097
Informationen löschen	1.19	69	7	6	3	3	4	2	2	1	1	2	2,085
Diebstahl 50 Euro	1.34	68	7	5	4	2	5	2	2	2	1	2	2,081
Diebstahl 1.000 Euro	0.84	80	6	2	2	2	3	1	1	1	0	2	2,095

Anmerkung : Skala von 0 "Überhaupt nicht akzeptabel" bis 10 "Vollkommen akzeptabel".

Tabelle 2 und 3 enthalten die zentralen Ergebnisse der multivariaten Analysen. Spalte (1) weist ergänzend jeweils die Mittelwerte der erklärenden Variablen aus. Bei den Vignettenmerkmalen zeigt sich hier, dass die Verteilung innerhalb der verschiedenen Dimensionen gut gelungen ist. Lediglich bei den Dimensionen Alter und Einkommen der Arbeitnehmermerkmale zeigt sich ein leichtes Ungleichgewicht, das darauf zurückzuführen ist, dass Vignetten mit der Kombination jung und hohes Arbeitseinkommen ausgeschlossen wurden.

Spalte (2) der Tabellen präsentiert jeweils die Befunde einer OLS-Schätzung. In Spalte (3) finden sich die Ergebnisse einer Schätzung mit einem Random Intercept auf der Personenebene, während Spalte (4) Ergebnisse einer Schätzung mit einem Random Intercept auf der Personen- und der Vignettenebene beschreibt. Die Schätzungen berücksichtigen die negativ reziproken Reaktionen, die Ausgangssituation und die auslösende Aktion, die Arbeitnehmer- und Arbeitgebermerkmale aus der Vignette sowie schließlich ausgewählte Merkmale der Befragten. Zu erwähnen ist, dass sich die Befunde kaum verändern, wenn diese Variablenblöcke nacheinander aufgenommen werden.

Tabelle 2
Akzeptanz negativ reziproker Reaktionen des Arbeitgebers:
Variablenmittelwerte und Determinanten

	Mittelwert	OLS	Random Intercept Person	Random Intercept Person und Vignette	Fixed Intercept Person	Ordered Logit mit Random Intercept Person
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Ausgangssituation (Referenz: Schlechterer Externer befördert)						
Besserer Externer befördert	0.46	0.17 ***	0.13 **	0.13 **	0.13 **	0.09 **
Auslösende Aktion des Arbeitnehmers (Referenz: Arbeitsleistung verringert)						
Informationen zurückgehalten	0.20	1.26 ***	1.18 ***	1.18 ***	1.16 ***	0.68 ***
Informationen gelöscht	0.22	2.18 ***	2.21 ***	2.21 ***	2.22 ***	1.31 ***
Diebstahl 50 Euro	0.21	1.56 ***	1.65 ***	1.65 ***	1.68 ***	0.98 ***
Diebstahl 1.000 Euro	0.19	2.69 ***	2.65 ***	2.65 ***	2.64 ***	1.63 ***
Negativ reziproke Reaktion des Arbeitgebers (Referenz: Streichen Leistungsprämie)						
Abmahnung	0.25	1.98 ***	1.97 ***	1.97 ***	1.95 ***	1.18 ***
Unbezahlte Überstunden	0.25	-3.49 ***	-3.49 ***	-3.49 ***	-3.49 ***	-2.12 ***
Fristlose Kündigung	0.25	-0.65 ***	-0.68 ***	-0.68 ***	-0.69 ***	-0.43 ***
Arbeitnehmermerkmale (Referenz: Frau, 30-jährig, keine Kinder, 1.500 Einkommen, 1 Jahr im Betrieb)						
Mann	0.49	-0.04	0.03	0.03	0.05	0.02
55-jährig	0.66	-0.02	0.03	0.03	0.04	0.01
10 Jahre im Betrieb	0.53	-0.12 **	-0.09	-0.09	-0.08	-0.05
2 Kinder	0.50	-0.20 ***	-0.16 ***	-0.16 ***	-0.14 **	-0.11 ***
5.000 Euro Nettoeinkommen	0.32	0.22 ***	0.16 **	0.16 **	0.16 **	0.10 **
Arbeitgebermerkmale (Referenz: Kleinunternehmen, erfolgsschwach)						
Großunternehmen	0.49	-0.11 *	-0.06	-0.06	-0.04	-0.05
Erfolgreich	0.51	-0.03	0.02	0.02	0.03	-0.01
Befragtenmerkmale (Referenz: Frau, West, keine Uni, keine Führungspos., nicht erwerbstätig, Alter bis 30)						
Mann	0.44	-0.26 ***	-0.27 **	-0.27 **	-	-0.20 **
Ostdeutschland	0.18	0.10	0.05	0.05	-	0.02
Alter 30 bis 39	0.19	0.14	0.14	0.14	-	0.09
Alter 40 bis 49	0.20	0.06	0.10	0.10	-	0.07
Alter 50 bis 59	0.21	-0.16 *	-0.13	-0.13	-	-0.10
Alter ab 60	0.18	-0.20 *	-0.13	-0.13	-	-0.13
Hochschulabschluss	0.27	-0.04	-0.06	-0.06	-	-0.03
Führungsposition/selbständig	0.36	0.16 **	0.16	0.16	-	0.08
Zurzeit erwerbstätig	0.64	0.13 *	0.12	0.12	-	0.07
Konstante		3.91 ***	3.81 ***	3.81 ***	3.74 ***	
Beurteilung	4.79					
Beobachtungen	13,944					
Personen	721					
Bestimmtheitsmass R ²		0.29	0.34		0.34	
Akaike Informationskriterium (AIC)		73678	71955	71957	69932	51397
Intra-Klassen-Korrelation (ICC)			0.20	0.20	-	
p-Wert Hausman-Test					1.00	
Std.-Abw. Residuen		3.39	3.05	3.05	3.05	
Std.-Abw. Vignetteneffekt				0.00		
Std.-Abw. Personeneffekt			1.50	1.50	1.71	

*) Signifikant bei $\alpha = 0,10$, **) signifikant bei $\alpha = 0,05$, ***) signifikant bei $\alpha = 0,01$.

#) Im Mehrebenenmodell konditional auf die Effekte höherer Ebenen.

Anmerkung : Skala der abhängigen Variablen von 0 "Überhaupt nicht akzeptabel" bis 10 "Vollkommen akzeptabel".

Tabelle 3
Akzeptanz negativ reziproker Reaktionen des Arbeitnehmers:
Variablenmittelwerte und Determinanten

	Mittelwert	OLS	Random Intercept Person	Random Intercept Person und Vignette	Fixed Intercept Person	Ordered Logit mit Random Intercept Person
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Ausgangssituation (Referenz: Gewinnerzielung)						
Schlechte wirtschaftliche Lage	0.46	-0.26 ***	-0.28 ***	-0.28 ***	-0.28 ***	-0.38 ***
Auslösende Aktion des Arbeitgebers (Referenz: Streichen Leistungsprämie)						
Unbezahlte Überstunden	0.31	0.25 ***	0.16 **	0.16 **	0.14 **	0.17 **
Fristlose Kündigung	0.33	0.82 ***	0.78 ***	0.78 ***	0.77 ***	0.89 ***
Negativ reziproke Reaktion des Arbeitnehmers (Referenz: Verringern Arbeitsleistung)						
Informationen zurückhalten	0.20	-2.53 ***	-2.50 ***	-2.50 ***	-2.49 ***	-2.35 ***
Informationen löschen	0.20	-3.44 ***	-3.40 ***	-3.40 ***	-3.39 ***	-3.59 ***
Diebstahl 50 Euro	0.20	-3.29 ***	-3.25 ***	-3.25 ***	-3.23 ***	-3.41 ***
Diebstahl 1.000 Euro	0.20	-3.79 ***	-3.75 ***	-3.75 ***	-3.74 ***	-4.37 ***
Arbeitnehmermerkmale (Referenz: Frau, 30-jährig, keine Kinder, 1.500 Einkommen, 1 Jahr im Betrieb)						
Mann	0.49	0.00	0.02	0.02	0.03	0.05
55-jährig	0.70	0.04	-0.03	-0.03	-0.04	0.03
10 Jahre im Betrieb	0.52	0.09 *	0.13 ***	0.13 ***	0.14 ***	0.18 ***
2 Kinder	0.49	0.04	0.09 **	0.09 *	0.10 **	0.10 *
5.000 Euro Nettoeinkommen	0.37	-0.16 **	-0.12 **	-0.12 **	-0.12 *	-0.13 *
Arbeitgebermerkmale (Referenz: Kleinunternehmen, erfolgsschwach)						
Großunternehmen	0.54	0.16 ***	0.12 ***	0.12 ***	0.12 **	0.11 **
Erfolgreich	0.50	0.19 ***	0.14 ***	0.14 ***	0.14 ***	0.17 ***
Befragtenmerkmale (Referenz: Frau, West, keine Uni, keine Führungspos., nicht erwerbstätig, Alter bis 30)						
Mann	0.44	0.26 ***	0.25 *	0.25 *	-	0.41 **
Ostdeutschland	0.18	0.20 ***	0.16	0.16	-	0.21
Alter 30 bis 39	0.19	-0.17 **	-0.14	-0.14	-	-0.44
Alter 40 bis 49	0.20	-0.38 ***	-0.35	-0.35	-	-0.69
Alter 50 bis 59	0.21	-0.57 ***	-0.58	-0.58	-	-1.06
Alter ab 60	0.18	-0.75 ***	-0.64	-0.64	-	-1.21
Hochschulabschluss	0.26	0.24 ***	0.21	0.21	-	0.42 *
Führungsposition/selbständig	0.36	-0.13 **	-0.12	-0.12	-	-0.19
Zurzeit erwerbstätig	0.64	0.01	0.01	0.01	-	0.03
Konstante		4.38 ***	4.44 ***	4.44 ***	4.23 ***	
Beurteilung	2.04					
Beobachtungen	10,510					
Personen	720					
(Pseudo-)Bestimmtheitsmass R ²		0.23	0.35		0.35	0.15
Akaike Informationskriterium (AIC)		50449	45872	45874	43221	26841
Intra-Klassen-Korrelation (ICC)			0.47	0.47		
p-Wert Hausman-Test					0.29	
Std.-Abw. Residuen		2.66	1.96	1.95	1.96	
Std.-Abw. Vignetteneffekt [#]				0.16		
Std.-Abw. Personeneffekt			1.83	1.83	1.95	

*) Signifikant bei $\alpha = 0,10$, **) signifikant bei $\alpha = 0,05$, ***) signifikant bei $\alpha = 0,01$.

#) Im Mehrebenenmodell konditional auf die Effekte höherer Ebenen.

Anmerkung : Skala der abhängigen Variablen von 0 "Überhaupt nicht akzeptabel" bis 10 "Vollkommen akzeptabel".

In den vorliegenden Schätzungen weisen AIC und ICC darauf hin, dass das Modell mit einem Random Intercept auf der Personenebene gegenüber einer OLS-Schätzung vorzuziehen sind, ein zusätzlicher Random Intercept auf der Vignettenebene aber nicht zu weiteren Verbesserungen der Modellgüte führt. Daher bezieht sich die folgende Diskussion auf das Zwei-Ebenen-Modell in Spalte (3). Grundsätzlich zeigt sich allerdings, dass die Ergebnisse unabhängig von der konkreten Modellierung sehr stabil ausfallen.

Wie in Hypothese 1 formuliert, werden stärkere Vergeltungsmaßnahmen grundsätzlich weniger akzeptiert. Bei den Arbeitgeberreaktionen (Tabelle 2, Spalte (3)) erscheint eine Abmahnung den Befragten im Mittel am ehesten als akzeptabel (+1,97 gegenüber der Referenzkategorie „Streichen der Leistungsprämie“). Interessanterweise unterscheiden sich die Bewertungen des Streichens einer Leistungsprämie und einer fristlosen Kündigung (-0,68) dann aber vergleichsweise wenig. Massiv bricht die Akzeptanz hingegen ein, wenn Arbeitgeber eine Verfehlung ausnutzen wollen, um den Arbeitgeber zu unbezahlten Überstunden zu nötigen (-3,49). Dies bestätigt die hohe Bedeutung der Ethikregel. Bei den Arbeitgeberreaktionen (Tabelle 3, Spalte (3)) wird ebenfalls der rechtlich unbedenkliche Tatbestand – das Verrin gern der Arbeitsleistung – am ehesten akzeptiert. Deutlich geringer ist die Akzeptanz dann beim Zurückhalten wichtiger Informationen (-2,50). Es folgen ein kleinerer Diebstahl (-3,25), das Löschen von Informationen (-3,40), sowie ein größerer Diebstahl (-3,75). Dabei fallen die Unterschiede zwischen diesen drei Vergeltungsmaßnahmen – die wiederum alle Straftatbestände darstellen – aber eher gering aus. Insgesamt scheint die Stärke des Schadens also eine Rolle zu spielen – aber rechtliche Aspekte scheinen für die Bewertungen noch wichtiger zu sein.

Wie bedeutsam ist die auslösende Aktion für die Bewertung der Reaktion? Die Befunde bestätigen ebenfalls Hypothese 1, dass stärkere und rechtswidrige Aktionen auch stärkere Reaktionen gerechtfertigt erscheinen lassen. Wenn es um negativ reziproke Reaktionen des Arbeitgebers geht, ist die Größenordnung des Effektes erheblich. Mit der Größe des durch den Arbeitnehmer verursachten Schadens nimmt die Akzeptanz der Reaktionen zu (im Vergleich zu einer verringerten Arbeitsleistung beträgt der zusätzliche Effekt bis zu 2,65 bei einem größeren Diebstahl). Beide Vignettendesigns sind zwar nicht komplett spiegelbildlich aufgebaut, in Bezug auf ein auslösendes Handeln oder Reagieren von Arbeitnehmern lässt sich im Vergleich von Tabelle 2 und 3 jedoch feststellen, dass Reaktionen einen stärkeren Einfluss auf die Akzeptanz haben als identische auslösende Aktionen.

Für die Beurteilung von Reaktionen des Arbeitnehmers spielt die auslösende Handlung eine quantitativ geringere Rolle (im Vergleich zum Streichen einer Leistungsprämie beträgt der zusätzliche Effekt bis zu 0,78, wenn Kündigungen im Unternehmen erfolgen). Der Unterschied in den Größenordnungen könnte wiederum darauf zurückzuführen sein, dass bei den auslösenden Aktionen der Arbeitnehmer die Tatsache stärker empfunden wird, dass sie geltendem Recht widersprechen.

Die Ausgangssituation selbst, in der die auslösende Aktion erfolgte, hat zwar einen signifikanten Einfluss mit dem erwarteten Vorzeichen. Der Effekt ist aber quantitativ wenig bedeutsam (0,13, wenn ein besserer Externer befördert wurde, -0,28, wenn sich ein Unternehmen in einer schlechten wirtschaftlichen Lage befand). Damit ist Hypothese 2 – die auf das Verantwortlichkeitsprinzip und den psychologischen Vertrag abstellt – zwar bestätigt; die Ausgangssituation, auf die dann Aktion und Reaktion folgen, spielt aber eine vergleichsweise geringe Rolle.

Hypothesen 3 und 4 unterstellten, dass auch die Eigenschaften der in den Vignetten beschriebenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in die Bewertungen einfließen dürften. Diese Hypothesen werden zum Teil bestätigt, wobei die Effekte jedoch durchgehend nicht besonders hoch sind. Während Alter für die Bewertung generell keine Rolle spielt, werden reziprok negative Reaktionen von Personen mit langer Betriebszugehörigkeitsdauer eher akzeptiert. Vor allem das Bedürftigkeitsprinzip wirkt sich bei den Bewertungen aus: Negativ reziproke Reaktionen werden eher von Personen mit Kindern und mit geringem Einkommen akzeptiert, bei negativ reziproken Reaktionen gegen Beschäftigte gilt das Gegenteil. Die Arbeitgebermerkmale haben nur bei Vergeltungsmaßnahmen von Arbeitnehmern einen signifikanten Einfluss – diese werden eher akzeptiert, wenn sie sich gegen erfolgreiche bzw. große Unternehmen richten. Bei Vergeltungsmaßnahmen von Unternehmen sind Größe und Erfolg für die Beurteilung unerheblich.

Die Merkmale der Befragten selbst sind in Schätzungen, in denen für Personeneffekte kontrolliert wird, überwiegend insignifikant. Allerdings beurteilen Männer im Vergleich zu Frauen negativ reziproke Reaktionen von Arbeitnehmern signifikant häufiger und solche von Arbeitgebern signifikant seltener als akzeptabel. Die OLS-Schätzungen, in denen nicht für Personeneffekte kontrolliert wird, weisen ergänzend darauf hin, dass mit dem Alter das Verständnis für Vergeltungsmaßnahmen auf der Arbeitnehmerseite sinkt. Hypothese 5, dass es für die Bewertungen eine Rolle spielt, ob Befragte eine Führungsposition haben oder selbständig sind (bzw. waren), bestätigt sich ebenfalls nur in den OLS-Schätzungen. Die Effekte dieser Variablen werden im Mehr-Ebenen-Modell durch den Random Intercept auf der Personenebene aufgefangen.

Im Rahmen von Sensitivitätstests können schließlich die oben erwähnten Annahmen überprüft werden. Die Random Intercept Schätzungen sind nur dann konsistent, wenn die Random Intercepts nicht mit den erklärenden Variablen korreliert sind. Ansonsten wären Schätzungen mit fixen Personeneffekten – die in Spalte (5) von Tabelle 2 und 3 ausgewiesen sind – vorzuziehen, die aber weniger effizient sind. Ein Hausman-Test lehnt für das Modell mit Personeneffekten jedoch die Hypothese ab, dass systematische Unterschiede zwischen einer Schätzung mit Random Intercept bzw. mit fixen Personeneffekten bestehen. Damit bleiben die Random Intercept Schätzungen in Spalte (3) die präferierte Spezifikation. Die Ergebnisse dieses Modells ändern sich nicht, wenn eine unabhängige Varianz-Kovarianz-Struktur zwischen den Ebenen des Modells zugelassen wird. Schließlich wird in Spalte (6)

von Tabelle 2 und 3 überprüft, ob sich die Ergebnisse verändern, wenn die metrische Natur der abhängigen Variablen berücksichtigt wird. Die Befunde eines Random Effects Ordered Logit Modell mit Individualeffekten auf der Personenebene unterscheiden sich jedoch qualitativ ebenfalls nicht von den Ergebnissen des linearen Random Intercept Modells in Spalte (3).

5 Diskussion

Die vorliegende Studie untersucht, wann bestimmte Formen negativ reziproken Verhaltens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern in der Bevölkerung akzeptiert werden. Auf Basis der Theorie psychologischer Verträge und der organisationalen Gerechtigkeitsforschung wurden zunächst Hypothesen formuliert, unter welchen Umständen solche Reaktionen eher akzeptiert werden dürften. Für die empirische Überprüfung wurde eine quasi-experimentelle Vignettenstudie durchgeführt, bei der die Befragten die Akzeptanz verschiedener Szenarien beurteilen sollten.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Art der Reaktion für die Bewertung der Szenarien eine zentrale Rolle spielt: Die Befunde weisen darauf hin, dass rechtliche Aspekte für die Bewertungen maßgeblich sind – als besonders inakzeptabel wurden Reaktionen angesehen, die mit einer Nötigung oder Eigentumsdelikten einhergingen und damit der Ethikregel widersprechen. Stärkere Vergeltungsmaßnahmen wurden zudem weniger akzeptiert als schwächere Formen, was auf Basis der Theorie psychologischer Verträge auch zu erwarten war. Dies bestätigt Befunde von Charness und Levine für negativ reziproke Reaktionen von Arbeitnehmern (2010).

Quantitativ ebenfalls relativ bedeutsam war die jeweilige auslösende Aktion; und auch hier scheint es von Bedeutung zu sein, ob die Aktion geltendem Recht widerspricht. Für die Ausgangssituation und die Eigenschaften der beschriebenen Arbeitgeber und Arbeitnehmern finden sich überwiegend die erwartenden Effekte – sie sind allerdings von geringer Größenordnung. Insbesondere das Bedürftigkeitsprinzip scheint bei der Beurteilung von Reaktionen von und gegen Arbeitnehmer eine Rolle zu spielen. Die Merkmale der Beurteilenden selbst hatten in den Random Intercept Schätzungen überwiegend keinen signifikanten Einfluss.

Die präsentierten Befunde dürften für Praktiker von Interesse sein. Sie zeigen, dass Unternehmensreaktionen auf selbst kleine Sünden von Arbeitnehmern von der Öffentlichkeit weitgehend akzeptiert werden, wenn sie rechtskonform sind. Selbst für Kündigungen – die für den Arbeitnehmer kostspieligste Vergeltung – gibt es in der Bevölkerung deutlich mehr Verständnis als für Nötigungen zu unbezahlten Überstunden. Dabei sind letztere auf den ersten Blick die sozialverträglichere Variante. Auf der anderen Seite dürfen Arbeitnehmer, die dem Unternehmen durch aktives Handeln schaden, auf wenig Verständnis in der Öffentlichkeit hoffen. Dies gilt selbst dann, wenn in Unternehmenseigentum von relativ geringem Wert „mitgenommen“ wird.

Literaturverzeichnis

- Adams, J.S. (1965): Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2). New York: Academic Press, 267-299.
- Adloff, F., Mau, S. (2005): Zur Theorie der Gabe und Reziprozität. In: F. Adloff/S. Mau (Hrsg.), *Vom Geben und Nehmen. Zur Soziologie der Reziprozität*. Frankfurt am Main: Campus, 109-124.
- Auspurg, K., Hinz, T., Liebig, S (2009): Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität im Faktoriellen Survey. In: *Methoden, Daten, Analysen* 3: 59-96.
- Beck, M., Opp, K.-D. (2001): Der faktorielle Survey und die Messung von Normen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53: 283-306.
- Charness, G., Levine, D.I. (2000): When are layoffs acceptable? In: *Industrial and Labor Relations Review* 53: 381-400.
- Charness, G., Levine, D.I. (2002): Changes in the employment contract? Evidence from a quasi-experiment. In: *Journal of Economic Behavior/Organization* 47: 391-405.
- Charness, G., Levine, D. I. (2010): When Is Employee Retaliation Acceptable at Work? Evidence from Quasi-Experiments. In: *Industrial Relations* 49: 499-523.
- Engelstad, F. (1997): Needs and social justice: the criterion of needs when exempting employees from layoff. In: *Social Justice Research* 10: 203-223.
- Fehr, E., Gächter, S., Kirchsteiger, G. (1997): Reciprocity as a Contract Enforcement Device: Experimental Evidence. In: *Econometrica* 65: 833-860.
- Fehr, E., Gächter, S. (2000): Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity. In: *Journal of Economic Perspectives* 14: 159-181.
- Gerlach, K., Levine, D., Stephan, G., Struck, O. (2006): The Acceptability of Layoffs and Pay Cuts: Comparing North America with Germany. In: *IAB Discussion Paper* 1/2006.
- Göritz, A. S. (2007): Using online panels in psychological research. In: A. N. Joinson, K. Y. A. McKenna, T. Postmes/U.-D. Reips (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Internet Psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press, 473-485.
- Göritz, A. S. (2010): Web panels: Replacement technology for market research. In: T. L. Tuten (Hrsg.), *Enterprise 2.0: How Technology, eCommerce, and Web 2.0 are Transforming Business Virtually* (Band 1). Santa Barbara, CA: Praeger, 221-235.
- Greenberg, J. (1990): Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts. In: *Journal of Applied Psychology* 75: 561-568.
- Greenberg, J. (1993): Stealing in the Name of Justice: Informational and Interpersonal Moderators of Theft Reactions to Underpayment Inequity. In: *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 54: 81-103.
- Heider, F. (1977): *Psychologie der interpersonalen Beziehungen*. Stuttgart: Ernst Klett Verlag.
- Kahneman, D., Knetsch, J., Thaler, R. (1986a): Fairness and the Assumptions of Economics. In: *Journal of Business* 59: 5285-5300.
- Kahneman, D., Knetsch, J., Thaler, R. (1986b): Fairness as a constraint on profit seeking: entitlements in the market. In: *American Economic Review* 76: 728-741.

- Konow, J. (1996): A Positive Theory of Economic Fairness. In: *Journal of Economic Behavior/Organization* 31: 13-35.
- Konow, J. (2001): Fair and square: the four sides of distributive justice. In: *Journal of Economic Behavior/Organization* 46: 137-164.
- Leventhal, G. S. (1980): What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. In: G. S. Gergen, M. S. Greenberg/R. H. Willis (Hrsg.), *Social exchange, advances in theory and research*. New York, London, 27-55.
- Liebig, S. (1997): *Soziale Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Unternehmen*. München: Rainer Hampp Verlag.
- McCulloch, C.E., Searle, S.R., Neuhaus, J.M. (2008): *Generalized, Linear, and Mixed Models*, 2nd edition, Hoboken, NJ: Wiley.
- Pfeifer, C. (2004): Fairness und Kündigungen. Eine theoretische und empirische Analyse. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 37: 127-142.
- Robinson, S.L., Bennett, R.J (1995): A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study, *The Academy of Management Journal* 38, 555-572.
- Rousseau, D.M. (1989): Psychological and implied contracts. In: *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2: 121-139.
- Rousseau, D.M. (1995): *Psychological Contracts in Organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rousseau, D. M. (2004): Psychological contracts in the workplace: understanding the ties that motivate. In: *Academy of Management Executive* 18: 120-127.
- Skarlicki, D.P., Folger, R. (1997): Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. In: *Journal of Applied Psychology* 82: 434-443.
- Struck, O., Stephan, G., Köhler, C., Krause, A., Pfeifer, C., Sohr, T. (2006): *Arbeit und Gerechtigkeit. Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

No.	Author(s)	Title	Date
11/2014	Gillet, H. Pauser, J.	Efficiency in public input provision in two asymmetric jurisdictions with imperfect labour markets	4/14
12/2014	Antoni, M. Janser, M. Lehmer, F.	The hidden winners of renewable energy promotion	5/14
13/2014	Müller, S. Stegmaier, J.	Economic failure and the role of plant age and size published in: Small Business Economics, (2014), 27 S.	5/14
14/2014	Gärtner, D. Grimm, V. Lang, J. Stephan, G.	Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap	5/14
15/2014	Kruppe, T. Matthes, B. Unger, S.	Effectiveness of data correction rules in process-produced data	6/14
16/2014	Hutter, C. Weber, E.	Forecasting with a mismatch-enhanced labor market matching function	6/14
17/2014	Kruppe, T. Scholz, T.	Labour hoarding in Germany: Employment effects of short-time work during the crises	7/14
18/2014	Dauth, W.	Job polarization on local labor markets	8/14
19/2014	Schmerer, H.-J. Wang, L.	Firm performance and trade with low-income countries: Evidence from China	8/14
20/2014	Kruppe, T. Lang, J.	Labour market effects of retraining for the unemployment	8/14
21/2014	Klinger, S. Weber, E.	On GDP-Employment Decoupling in Germany	8/14
22/2014	Horbach, J.	Determinants of labor shortage - with particular focus on the German environmental sector	8/14
23/2014	Doerr, A. Fitzenberger, B. Kruppe, T. Paul, M. Strittmatter, A.	Employment and earnings effects of awarding training vouchers in Germany	9/14
24/2014	Capuano, S. Hauptmann, A. Schmerer, H.-J.	Trade and unions: Can exporters benefit from collective bargaining?	10/14
25/2014	Homrighausen, P.	Differential pricing and private provider performance	11/14
26/2014	Fuchs, M. Weyh, A.	Demography and unemployment in East Germany	12/14

Stand: 15.12.2014

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Discussion Paper finden Sie unter:
<http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>

Impressum

IAB-Discussion Paper 27/2014

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Palm-Nowak

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2014/dp2714.pdf>

ISSN 2195-2663

Rückfragen zum Inhalt an:

Gesine Stephan
Telefon 0911.179 5850
E-Mail gesine.stephan@iab.de