

Themenschwerpunkt

Einkommensungleichheit

Newsletter
Mai 2015

Sonderforschungsbereich 882
Von Heterogenitäten
zu Ungleichheiten



In dieser Ausgabe

- 3 ► Editorial
- 4 ► From Claims-making to Resource Pooling
Interview mit Donald Tomaskovic-Devey
- 8 ► Tatsächliche und scheinbare Ungleichheiten
Interview mit Johannes Berger
- 12 ► Kooperationen
- 13 ► Abgeschlossene Dissertationen | Visiting Fellows
- 14 ► Konferenzen
- 15 ► Der SFB 882 in den Medien
- 16 ► Personalien
- 17 ► Forschungseinblicke | SFB 882
 - Einkommensungleichheit und Einkommensgerechtigkeit (Teilprojekt A6)
 - Die Beeinflussung der Lohnerwartungen durch das soziale Umfeld (Teilprojekt A4)
- 19 ► Neue Publikationen (2015)
- 21 ► Impressum

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,

in einem Beitrag zur SFB 882 Working Paper Series weist Prof. Dr. em. Johannes Berger (Mannheim) darauf hin, dass die Soziologie den deutlichen Anstieg der Einkommensungleichheit seit den 1980er Jahren „praktisch verschlafen hat.“

Auch Thomas DiPrete, Professor für Soziologie an der Columbia University, konstatiert dieses Versäumnis bereits in einem Artikel aus dem Jahr 2007 und erklärt, dass die theoretischen Konzepte im Prinzip vorhanden seien, aber weder einheitlich genug noch mit ausreichend empirischen Ergebnissen belegbar, um sich der Dominanz der wirtschaftswissenschaftlichen Ungleichheitsforschung stellen zu können.

Grund genug, das Thema „Einkommensungleichheit“ als Schwerpunkt des neuesten SFB 882-Newsletters zu wählen und sich zunächst anhand zweier Interviews dieser beobachteten Vernachlässigung anzunähern.

In den Gesprächen mit Donald Tomaskovic-Devey (Seite 4) (University of Massachusetts Amherst) und Johannes Berger (Seite 8) geht es unter anderem um die unterschiedlichen Dimensionen und Herangehensweisen soziologischer Ungleichheitsforschung sowie ihrer möglichen Kooperation mit anderen Disziplinen wie den Wirtschaftswissenschaften oder auch der politischen Philosophie.

Außerdem gibt es einen Einblick in aktuelle Untersuchungen zur Einkommensungleichheit im SFB, in dieser Ausgabe zum einen aus dem Teilprojekt A6, bei dem es um die Wahrnehmung der Lohnungleichheit als (un)gerecht geht. Wie und wann diese Wahrnehmung entsteht, können Sie auf Seite 17 des Newsletters nachlesen.

Auf Seite 18 stellt das wirtschaftswissenschaftliche Teilprojekt A4 seine aktuellen Forschungen vor, die sich um die Beeinflussung der Lohnerwartung durch das soziale Umfeld drehen.

Prof. Dr. Martin Diewald
Sprecher des SFB 882

Prof. Thomas Faist, PhD
Stellvertretender Sprecher des SFB 882

Prof. Dr. Stefan Liebig
Stellvertretender Sprecher des SFB 882



Prof. Dr. Martin Diewald



Prof. Thomas Faist, PhD



Prof. Dr. Stefan Liebig

From Claims-making to Resource Pooling

Interview mit Donald Tomaskovic-Devey

Your research on earning inequalities uses comprehensive organizational data from workplaces in the US, Japan, Australia, Sweden and now Germany. What are your most striking findings on the generation of inequalities associated with categorical distinctions, for example immigrant and natives or gender wage gaps?

The most striking findings, and the scientifically most important things to me, are revealing organizational inequality variation that has always existed but scholars have not been aware of. We tend to think about things like "Managers get paid more than workers or men get paid more than women" and then think about some of those inequalities as being generated by meritocratic processes and some by biased processes – but mostly we are thinking about individuals. But the kinds of inequalities that people actually experience vary tremendously across organizations. For example, let's look at gender inequality in Japan in the early 1980s. Japan, at this point, is a highly masculinized culture. There is no women's movement, there are no laws to protect women, the culture assumes large status differences. Hence one expects gender inequality to be very large all the time – or at least moderately large everywhere. But, looking at organizational data, Dustin Avent-Holt and I found that the gender gap in wages in Japan varies from zero – no gap at all – to very large.

Scientifically it is important not only to reveal this variation but also to document the generative mechanisms that produce the variation.

We have done this research looking at gender variation across the United States and Japan, in Sweden, we have looked at ethnicity in Sweden, in the US and in Australia we looked at the inequalities between managers and workers. I am now working on gender and citizenship here in Germany. In every case we find striking organizational variation in the degree of inequality. This is revealing something important about the social world that social scientists mostly miss. Social scientists are very good at talking about societies and about people, but until recently only qualitative researchers did a good job talking about particular contexts, like a specific workplace. But even they were not very good about comparisons. Scientifically it is important not only to reveal this variation but also to document the generative mechanisms that produce the variation.

So an important message of your work is: Organization does matter.

Yes. At some level for earnings this makes intuitive sense because this is where you get paid. At some level it is a low level empirical observation, but science is only as good as its observational tools and we have not until recently had good observational tools to look at organizations and workplaces. This is a core issue about any science, obviously.

Identifying and examining mechanisms that shape social inequalities is an approach that your work and the CRC have in common. CRC 882 differentiates 4 major abstract mechanisms: Exclusion-inclusion and opportunity hoarding as variants of social closure and hierarchization and exploitation/asymmetric dependence. You recently suggested to add two more mechanisms: resource pooling and claims-making. Could you outline why exploring these two mechanisms will help social scientists to understand the generation and the variation of income inequalities?

Concerning resource pooling: In economics, but not in sociology, has been a basic assumption that any distribution of income is a function of resources generated in production. At the national level we talk about the level of development (GNP per capita, growth rates), at the organizational level we talk about productivity, value added etc. Economists have had the same observational problem in conceptualizing resources as sociologists – we all very rarely measure resources at the organizational level. Organizations are the units that distribute value, but before they can distribute they must pool resources. And again, it is a low level insight at some level but if you do not incorporate this in your models, you might make the mistake of thinking that all inequality is about the interaction between people and society or abstract labor markets. But some organizations are rich and some are poor. That is partly about the internal productivity, divisions of labor in the organizations and technologies, but also partly about the economic market and political structure that the organizations are embedded in. In some ways, I think about this as two sets of social relationships. There is the relationship within organizations that produce goods and distribute value; and then there is the relationship between organizations and their environment: Customers, suppliers, the state, other organizations. The resource pooling idea is an important one because it says something about the flow of income that is possible to be distributed. It tells you a lot about the national level politics as well. If you go back into the 1960s and 70s, in both, economics and sociology people talked a lot about monopoly power; so it is also reclaiming an old idea.

The other mechanism is claims-making – this is about actors in context. Some social science approaches, like rational choice theory, are very actor-centered but miss the contexts, either structural contexts or interactional contexts that put limits on actors. Other sociological approaches are very structural. Bielefeld is known for one kind of structural sociology, Luhmann's systems approach. When you are fairly abstract and thinking about how various institutions connect with each other or levels of culture in the state and the economy and things like that – you miss where people live and interact with other people. I am using claims-making as kind of the core actor-centered mechanism that is the last causal step in inequality distribution chains. This claims-making brings the actor in and I am trying to be fairly sophisticated about it in a social-psychological way. In a rational choice model of claims-making you have a particular utility, you make a rational choice and you go for it. For me, claims-making is always relational, it is always embedded in the power and status relationships among actors, managers, unionized workers, various types of organized power. But this can also be more subtle, the status hierarchies among people and a lot of what happens for example around gender or citizenship or race in interaction is not that kind of formal power but those informal notions of how people interact, the status hierarchies we expect when we expect difference; the social-psychological processes here are very powerful. This ties right back to the core idea in the CRC about categories, where categorization is a basic way that human beings order the world and make distinctions as a heuristic tool to govern the world. Then we very often marry those distinctions to status hierarchies and in interaction both sides of the interaction, the high status actor and the low status actor, are aware of them. And this will govern the kinds of claims they make and the claims that will be treated as legitimate.

Claims-making is always relational, it is always embedded in the power and status relationships among actors.

The claims-making concept in particular helps make the theoretical system more dynamic. Structural sociology has stressed static positions. In economics there is often a stress on human capital. In contrast to that, in sociology there has often been a stress on occupations. I am saying: The power in a managerial job is not lodged in the position but it is lodged in the relationship between the positions and the other positions around it. A manager has authority because there is an expectation that the manager has power that flows downwards. But there is also a set of relationships with workers of one sort or another, for example, when you have managers interacting with very high status workers. What happens when you have a hospital manager and a surgeon? The manager has formal authority but may not have any interactional power at all. Or, more dynamically, you have some gender distinctions in a workplace and over time the external cultural expectations for gender equality go up. When those expectations go up, the authority of maleness will be undermined – or at least might be undermined.

In your article on workplaces you have this example where managers actively devalue the skills of the better trained. You mentioned the proximity of the mechanisms to the outcome of inequalities, claims-making and resource pooling. Are they causally as close to the generation of inequalities as opportunity hoarding or exploitation?

That is an interesting question. The classic way of thinking about causality is about causal proximity. With that said you would probably say first, you have resource pooling and then you have opportunity hoarding and exploitation; exploitation being the dynamic version and opportunity hoarding being how resources get embedded in positions or the relationships between positions. Then you have claims-making, which is both a legitimating device and potentially dynamic change agent. In that sense you might say claims-making is causally proximate.

However, let's say in an interaction we have the aforementioned surgeon who says to the manager: "No, I will not follow this new rule." The manager is more dependent on the surgeon than the surgeon is on the manager, so the new rule does not happen. We have a stalemate, nothing is happening. In classic notion of causality something is supposed to change, but in this example it is pretty clear: Two actors were both doing work, they were both doing relational work, they were both exercising power, but the dependent variable did not change. One of the problems with the classic notion of causality is, it is not very good at telling us empirically what is going on when there is that kind of dynamic statics.

At a more abstract level sociologists should be thinking about causality as a field of power, more like magnetic fields where you have lots of objects, some of which are big and powerful, some of which are weak, but they all have the potential to attract or repel each other. The closest we get to this in statistics is probably a network model. But even in network statistical models scientists tend to move back towards the kind of standard causal models when they start making predictions.

I have been defining exploitation as the exercise of power to redistribute resources.

Can these mechanisms only be applied intra-organizational? Concerning claims-making, when you think of unions, they can make the same claims for different organizations, so they are also generating equality.

Of course. I think that is absolutely right and one of the controversial things about the theoretical work that I have done on exploitation.

I have been defining exploitation most recently as the exercise of power to redistribute resources. Unions do this all the time or are trying to. Or, if you have a social movement, to try to increase the rights of immigrants. If they are successful, what they are trying to do is move resources. It might simply be access to respect, of course, but it could often be more material things, like access to jobs. Most social scientists want exploitation to be the powerful exploiting the less powerful. But in a dynamic model it is a changing resource distribution of relationally linked actors. This seems to be scientifically better even though it is politically weaker.

The claims-making process has to do with how persuasive you are. The gap between the educated and the less educated may increase, because the educated have a stronger interactional claim on resources, their productivity has not increased, their persuasiveness at the moment of negotiation was simply stronger.

You mentioned human capital theory. Most research on earnings utilizes economists' human capital theory and explains wage differentials by individual differences in productivity, skills or training. You developed a model that stresses the central role of social relationships within organizations. In what ways is your relational model different from or similar to human capital theorizing? Is it possible that meritocratic criteria such as qualification or skills can be fruitfully integrated into your relational framework?

From my point of view, the answer to the last question is "Yes". From the point of view of theoretical economics, which has a particular set of assumptions about the micro-level and the macro-level, the answer is "No". None of those assumptions hold in my view. But labor economists are often much more practical and interested in generating a set of estimates of what is going on in the real world. And when they do not know what is going on, like all of us, they go back to their theory. But they actually prefer to observe things.

One of the things that has happened in labor economics over the last 10 or 15 years is, there is more organizational data, especially linked-employer-employee data. Labor economists have been the first to exploit these data and one of the things they keep finding over and over again is, there is much more wage-setting going on in workplaces than they expected. They thought that wage-setting was supposed to be done in labor markets around individuals and worried about unmeasured heterogeneity in individuals, so they developed some really good statistical solutions to those problems. But they are now finding it is turning out somewhere between 40 % and 80 % of the wage variance happens within workplaces, and at least half of that cannot be explained by human capital. In that sense we share lots of empirical space, where there are things to be explained that cannot be understood using contemporary human capital tools. That is thinking about your question from the economist's side of things.

Thinking about it from my side regarding organizations, if there is a set of social relationships linked to jobs or positions, and people are interacting in normal human ways – then there is claims-making, opportunity hoarding and exploitation going on. I think some of the most powerful claims can be made based on meritocratic criteria, claims like "I should have this job because I am properly certified", this is core to the German labor market, or "I should get paid more, get a promotion or not be fired, because I am a productive worker". Those are claims, and if we are going to make other types of distinctions among people, let's say discrimination on the basis of gender, this will not normally be done by saying "I do not like women", it is "Women are not suited for this job, they're not productive enough, or they are not aggressive enough, or they are more likely to be distracted by their children". Those are productivity stories and also meritocratic stories. The meritocratic explanations are some of the most powerful claims-making explanations. They may even sometimes be true.

Daniel Bell, an important sociologist in the 1950s through 70s, in his last book coined the phrase "unjust meritocracy". He was not talking about these kinds of distinctions, but just for example claims made around educational credentials. If I was to agree that more educated people tended to learn things faster, be able to do more complex jobs, that might be a productivity- or a merit-based justification for more educated people or jobs that require more education to get paid more than lower level jobs. We have some kind of 'just meritocracy', but next we have claims-making. Let us say the resources in the organization have increased and there is new money to be distributed. The claims-making process has to do with how persuasive you are. The gap between the educated and the less educated may increase, because the educated have a stronger interactional claim on resources, their productivity has not increased, their persuasiveness at the moment of negotiation was simply stronger. And there are a variety of things like this that we can see in the world. In many countries right now, if you look at how income distributions have changed relative to 20 years ago, you see increased inequalities associated with education and decreased power of unions to make claims on resources. The relative power of those two claims-making-devices has changed.

In contrast to more individual or societal approaches, the relational inequality model places primacy on the emergence of inequalities in organizational contexts. What are the methodological implications for observing inequalities, if earnings are recognized as outcomes of an organization's particular history and conditioned by local social relations and interactions?

The core-observational requirement is: You have to have actors embedded in an organizational context. The theoretical ideas are very consistent with all sorts of methodologies and different methodologies allow you to see different mechanisms. There is no single study that allows you to see the mechanisms, that allow you move from claims-making to resource pooling.



prehensive account. I have run a series of conferences in the US trying to bring people together, sociologists, people in business schools, to share this methodological orientation of embedding people in organizational relationships. Some of them are quite qualitative, some doing linked employer-employee panel data, some even experiments. The goal is to bring people together and this is one of the things that made the CRC so attractive to me. Both ways of doing it, the kind of dispersed scientific network across space and the concentrated network within space that you find in the CRC, are very powerful. You probably need both to generalize a scientific project.

Another thing that is important for inequality research is connecting more to social policy and politics. Many countries have adopted what is called the neoliberal market model, a policy model which assumed that markets are both competitive and efficient solutions to all policy problems. This is a naive and dangerous model concerning the actual practices that generate distributional inequalities. We have been developing policy tools that assume there is not the structures that we see in organizations, that assume that the distribution of income or jobs or opportunities is somehow a natural event in competitive markets. And that is a false assumption and sometimes it will be a dangerous assumption. It almost always will favor the claims of the most powerful actors. At the same time there has been a counter movement to this which we see in the last three years over various protests concerned with income and wealth. Some of it was associated with the financial crisis and the pain that came out of that, with a lot of anger at the banks. That is probably where we see it most in the political realm. In the academic realm we are seeing it now, Thomas Piketty's book „Capital in the 21st Century“ has become a worldwide intellectual sensation. His point has been that capitalism naturally produces inequality as opposed to capitalism naturally produces goods and services. I think some of the excitement for that idea is because people are feeling that this neoliberalism thing is delivering inequality but not prosperity or not prosperity for most people.

Das Interview führte Dr. Carl Peter Kleidat.

For example, if you wanted to study resource pooling, one way I have done it is by looking at institutional histories of an industry, of the finance-sector. You have a little bit of quantitative data on resources and lots on the politics and market structures over time and how industries get deregulated, how capital flows in from other countries, how the resources shift. That is classic comparative historical methodology – on the inter-organizational level. Most of my work has been looking on organizations with some contrasts within organizations between either positions or people. And lots of the work that has inspired the theory has been qualitative work, namely organizational case studies. That qualitative work is probably the only way to really do a good job thinking about claims-making. When we see opportunity hoarding in quantitative data, we basically see things like segregation.

I am doing a study right now, as part of the CRC-project, that looks at a hundred large German workplaces. In one of them five percent of managers are women and that is the highest, it ranges from zero to five percent. That is a classic thing about opportunity hoarding. We can see in large firms: In Germany women do not get to be managers. That is partly because in professional jobs the opportunity is hoarded through educational credentials. You do not actually see the process by which it happens, you see the outcome, and that is quite dramatic. And you can see that distributions and resources vary systematically across firms.

The goal is to bring people together. This is one of the things that made the CRC so attractive to me.

One last question, a very general one: Looking ahead, what are the major challenges of inequality research and the key inequality issues to be explored?

One challenge is: Most science is not methodological diverse, most science operates within a relatively narrow methodological framework that allows talking to each other more efficiently. It is a challenge to get scientists who are in adjacent fields to pay attention to each other and so build a more com-

Prof. Donald Tomaskovic-Devey ist seit 2005 Professor für Soziologie an der University of Massachusetts Amherst. Seine Forschungen richten sich vor allem auf die Entwicklung einer empirisch überprüfbaren Theorie sozialer Ungleichheiten. 2014 wurde Donald Tomaskovic-Devey mit dem mit 250.000 Euro dotierten Anneliese Maier-Forschungspreis der Alexander von Humboldt-Stiftung ausgezeichnet. Über das Preisgeld wird eine Forschungskooperation mit dem SFB 882 finanziert.

Tatsächliche und scheinbare Ungleichheiten

Interview mit Johannes Berger

In Ihrem Aufsatz „Dringend erforderlich: eine stärker vereinheitlichte soziologische Ungleichheitsforschung“ (SFB 882 Working Paper Series Nr. 30) plädieren Sie u.a. für die stärkere Ausrichtung der Ungleichheitsforschung an der Unterscheidung zwischen tatsächlichen und nur scheinbaren Ungleichheiten. Können Sie diesen Unterscheid erläutern?

Ungleichheit ist immer die Abweichung von einem Gleichheitsstandard. Das klingt trivial, ist aber für die Ausrichtung der Erforschung sozialer Ungleichheit grundlegend. Wer Ungleichheitsforschung betreibt, sollte eine klare Vorstellung davon haben, was Gleichheit ist. Zumindest drei Vorstellungen konkurrieren miteinander. Erläutert am Beispiel der Einkommensungleichheit: nominale Einkommensgleichheit, meritokratische Einkommensgleichheit und Chancengleichheit. Nominale Gleichheit besteht, wenn alle Individuen völlig unabhängig von ihrem Beitrag zur Erstellung des Sozialprodukts das gleiche (Geld-)Einkommen beziehen, meritokratische Gleichheit ist dann realisiert, wenn alle Teilnehmer am Erwerbsleben nach ihrer Leistung bezahlt werden. Chancengleichheit liegt dann vor, wenn alle die gleichen Chancen zur Erzielung von Einkommen besitzen. Ich plädiere nicht dafür, dass die Soziologie ab heute nur noch eine der genannten Formen von Ungleichheit untersucht (z.B. gleiche Chancen), sondern schlage lediglich vor, dass jeder, der sich mit dem Thema Ungleichheit beschäftigt, zunächst einmal klären sollte, auf welchen Gleichheitsstandard er sich bezieht.

Das heißt doch: Nicht alle nominalen Ungleichheiten sind auch tatsächliche Ungleichheiten?

In der Tat, so ungewohnt das auch klingen mag: Einkommensdifferenzen sind nicht zwangsläufig Einkommensungleichheiten. Nur für eine strikt nominalistische Interpretation der Einkommensungleichheit ist das der Fall. Aber auch eine solche Interpretation müsste z.B. mit dem Umstand rechnen, dass die Entlohnung nicht unbedingt in monetären Einheiten bestehen muss, sondern z.B. auch über das Ansehen erfolgen könnte, eine ursoziologische Idee. Für andere Gleichheitsstandards ist diese Gleichsetzung nominaler mit tatsächlichen Ungleichheiten einfach abwegig. Eine Begründung hierfür kann man bereits bei Adam Smith und seiner Idee der *compensating wage differentials* finden. Löhne enthalten einen Ausgleich für unterschiedliche Arbeitsbelastungen und Berufsrisiken. Wenn Lohnunterschiede Risiken oder Belastungs- oder Qualifikationsunterschiede widerspiegeln, dann sind das keine echten, tatsächlichen Ungleichheiten, sondern nur nominale. Gleiche Bezahlung bei z.B. unterschiedlichen Qualifikationen würde nicht nur bestehende Ungleichheiten verstärken, sondern wäre auch höchst ungerecht.

Wollen Sie damit sagen, dass allenfalls tatsächliche Ungleichheiten ungerecht sind, nicht aber auch erhebliche nominale Einkommensunterschiede?

Welche tatsächlichen Ungleichheiten gerecht oder ungerecht sind, hängt von Gerechtigkeitsstandards ab.

Welche tatsächlichen Ungleichheiten gerecht oder ungerecht sind, hängt von Gerechtigkeitsstandards ab. Die Theorie der Gerechtigkeit von John Rawls z.B. würde trotz ihrer egalitaristischen Ausrichtung postulieren, dass nicht jede tatsächliche Ungleichheit auch ungerecht ist, dann nämlich nicht, wenn sie die Situation der am schlechtesten gestellten Gruppe zu verbessern in der Lage ist. Man wird zur Kenntnis nehmen müssen, dass Soziologen seit Max Webers Verdikt gegen Werturteile nicht gerade Experten für normative Gerechtigkeitsvorstellungen geworden sind. Aber Soziologen können sich gleichwohl in der Nachbardisziplin der politischen Philosophie erkundigen, was als gerecht und was nicht als gerecht gilt. Ich sage nicht, dass es die Aufgabe der Soziologie ist, einen Standard für Gerechtigkeit zu ermitteln, sondern ich sage: Wer Ungleichheitsforschung betreibt, sollte Kenntnisse haben über das Spektrum von in der politischen Philosophie diskutierten und in der Bevölkerung gehegten Gerechtigkeitsvorstellungen. Wenn irgendeine ökonomische Sachfrage normative Implikationen hat, dann ist dies die Einkommensverteilung. Sie ist ganz unbestreitbar „the normative economic issue, par excellence“ (Atkinson und Bourguignon).

Sehen Sie in der Unterscheidung zwischen nominalen und tatsächlichen Ungleichheiten einen Beitrag dazu, diese beiden Aspekte einer positiven und einer normativen Theorie der Ungleichheit zu entwirren?

Unterscheidungen helfen immer zu entwirren. Es kann sein, dass ich in dem Aufsatz zu starkes Gewicht auf den Unterschied zwischen tatsächlichen und scheinbaren Ungleichheiten lege. Im Grunde sind für mich drei Unterschiede gleich relevant: Neben dem Unterschied zwischen nominalen und tatsächlichen Ungleichheiten denke ich an den Unterschied zwischen Ergebnisungleichheit und Chancenungleichheit oder, positiv gewendet, zwischen Ergebnisgleichheit und Chancengleichheit. Mein Verdacht ist, dass die Soziologie – die Polemik sei mir gestattet – dazu neigt, Chancengleichheit mit Ergebnisgleichheit zu verwechseln. Zumindest gibt es immer wieder Untersuchungen, die das tun.

Der dritte Unterschied ist der zwischen gerechtfertigten und nicht gerechtfertigten Ungleichheiten. Dieser dritte Unterschied ist genauso bedeutsam wie die beiden zuerst genannten. Bei den tatsächlichen Ungleichheiten kann man sich immer noch fragen, ob sie gerechtfertigt, also normativ akzeptierbar sind, oder ob sie das nicht sind. Mit anderen Worten, es gibt auch ungerechtfertigte tatsächliche Ungleichheiten und nicht jede tatsächliche Ungleichheit kann demnach für sich in Anspruch nehmen, auch gerecht zu sein. Ungerechtfertigt sind vor allem Einkommensunterschiede, die ihre Ursache in Umständen haben, für die eine Person nichts kann, wohingegen Einkommensunterschiede, die in der Verantwortung einer Person liegen, legitim sind. John Roemers Neudefinition der Chancengleichheit baut auf diesem Unterschied auf.

Heißt das, dass für Sie die Meritokratie ein gesellschaftspolitisches Ideal darstellt?

Auch in der Bevölkerung ist die Vorstellung mit guten Gründen weit verbreitet, dass unterschiedliche Leistung unterschiedlich entlohnt werden sollte, zumindest insoweit, als Qualifikationsunterschiede erworben und nicht vererbt sind.

Nein, das ist sie nicht uneingeschränkt, auch wenn ihre Vorzüge im Vergleich zu einer Aristokratie, verstanden als die Herrschaft privilegierter Familien, unverkennbar sind. Nicht nur in der wissenschaftlichen Diskussion über gerechte Entlohnung, sondern auch in der Bevölkerung ist die Vorstellung mit guten Gründen weit verbreitet, dass unterschiedliche Leistung unterschiedlich entlohnt werden sollte, zumindest insoweit, als Qualifikationsunterschiede erworben und nicht vererbt sind.

Setzt Meritokratie nicht die Messbarkeit von Leistungen voraus?

Da haben Sie Recht. Aber Leistungen entziehen sich nicht in dem Maß der Messbarkeit, wie das oft behauptet wird. Es gibt doch zwei Extrempositionen. Diese Extrempositionen betreffen nicht nur die Bewertung von Arbeitsleistungen, sondern die Bewertung von Leistungen generell, also etwa auch von Schulleistungen und Leistungen im Studium. Die eine Seite sagt, es gibt überhaupt keine Möglichkeit, schulische Leistungen objektiv festzustellen. Die Unterscheidung z.B. zwischen besseren und schlechteren Schülern sei unsinnig. Auch bei einem Team von Arbeitskräften ließe sich schlechterdings nicht sagen, wer mehr leiste als ein anderer. Die andere Seite behauptet, das lasse sich objektiv etwa durch Tests feststellen. Ich nehme eine mittlere Position ein. Leistungsbeurteilungen sind immer mit einem großen Kranz von, ich will nicht sagen Willkür, aber von denkbaren Unterschieden in der Beurteilung verbunden. Es kommt bei der Leistungsbeurteilung in Betrieben aber nicht darauf an, absolut sicher zu sein, sondern keine größeren Fehler zu machen als etwa andere Professionen auch. Darum geht es. Sind die Maß-

stäbe im Betrieb oder in der Schule willkürlicher als Urteile, die Sie in Arztpraxen erleben? Es geht nicht um absolute Unfehlbarkeit, sondern darum, ob es ein vertretbares Spektrum in der Leistungsbeurteilung gibt. So gut wie jeder Lehrer und jeder Teamleiter in einem Betrieb wäre auf Nachfrage in der Lage, innerhalb einer Gruppe eine Rangordnung nach besser/schlechter/gleich gut aufzustellen. Mit allen Unwägbarkeiten. Aber dass in dieser Hinsicht überhaupt nichts möglich wäre, halte ich auch für eine ideologische Schutzbehauptung.

Eine Frage zu einem anderen Thema. In Übereinstimmung mit US-amerikanischen Ungleichheitsforschern wie Thomas DiPrete, Kim Weeden oder David Grusky problematisieren Sie, dass die Soziologie mehr oder weniger den dramatischen Anstieg der Einkommensunterschiede in den Ländern des Westens seit den 80er Jahren verschlafen hat. Gibt es fachimmanente Gründe hierfür?

Eine der wichtigsten Entwicklungen der letzten Jahrzehnte ist von der Soziologie in der Tat nur am Rande bemerkt worden. Das hängt zum Teil wohl damit zusammen, dass die Wirtschaft, allen gegenteiligen Beteuerungen zum Trotz, nicht im Zentrum soziologischer Aufmerksamkeit steht, zum Teil auch damit, dass die Soziologie präokkupiert ist von der vermeintlichen oder tatsächlichen Benachteiligung von Frauen, Immigranten und weiterer Gruppen im Vergleich zur einheimischen, weißen, männlichen usw. Bevölkerung. Ein solches Weltbild ist nicht der beste Nährboden für eine unvoreingenommene Untersuchung der personellen Einkommensverteilung.

In diesem Frühjahr ist die deutsche Übersetzung von Pikettys Buch „Capital in the Twenty-First Century“ erschienen; es ist ein Bestseller geworden, hat für viel Furore gesorgt und auch natürlich die öffentliche Diskussion über eine ungerechte Verteilung von Vermögen und Einkommen neu entfacht. Aus Ihrer Sicht: Hat dieses Buch diese große Aufmerksamkeit verdient, und setzt es auch für die Wissenschaft, für die Ungleichheitsforschung neue Impulse?

Die Antwort zu der ersten Teilfrage ist ganz eindeutig: Es hat große Aufmerksamkeit verdient. Ob aber der Medienrummel um dieses Buch für seine Rezeption unbedingt hilfreich ist, steht auf einem anderen Blatt. Aber große Aufmerksamkeit, nicht nur im Publikum, sondern vor allem in der Wissenschaft, hat es auf jeden Fall verdient, und das aus den verschiedensten Gründen. Damit bin ich bei der zweiten Teilfrage. Ein wichtiger Grund für mich ist, dass es auf einem neuen, von dem Autor und seinen Kollegen selbst gesammelten Datensatz beruht, der sich über Jahrhunderte erstreckt und sich auf die Einkommens- und Vermögensungleichheit in verschiedenen Ländern des Westens bezieht. Das Buch stellt insofern die entsprechende Forschung über materielle Ungleichheit, verstanden als Vermögensungleichheit einerseits und Einkommensungleichheit andererseits, auf eine neue empirische Grundlage. Es ist zweitens glänzend geschrieben, reich an Details, aber keineswegs sich darin verhakend, sondern mit breitem Pinsel die Wirtschaftsgeschichte der letzten drei Jahrhunderte nachzeichnend. Piketty hat der Ungleichheitsforschung

neue Impulse verliehen, besonders wegen seiner theoretisch untermauerten Befürchtung – das ist der tagespolitische Kern des Buches – einer drohenden, weiter anwachsenden Einkommens- und insbesondere Vermögensungleichheit, in der Zustände wie gegen Ende des 19. Jahrhunderts wieder zum Alltag gehören. Der Autor rechnet mit der Rückkehr des Kapitals – „capital is back“ – im 21. Jahrhundert, nachdem es im 20. Jahrhundert in der Gestalt von Sachkapital in zwei Weltkriegen physisch vernichtet und danach politisch in Schach gehalten wurde. Hochproblematisch ist die theoretische Begründung dieser Entwicklung mit einer Gesetzmäßigkeit, wonach die Profitrate (r) im Kapitalismus zwangsläufig größer sei als die Wachstumsrate g des Sozialprodukts. Auch für Phasen, in denen $r > g$ tatsächlich zutreffen sollte, folgt daraus noch lange nicht eine kontinuierliche Akkumulation von Vermögen im Verhältnis zum Volkseinkommen.

Sie haben sich zuletzt dafür ausgesprochen, das Verhältnis von soziologischer und ökonomischer Ungleichheitsforschung zu entkrampfen und neu zu justieren. Was zeichnet für Sie den soziologischen Ansatz im Unterschied zu wirtschaftswissenschaftlichen Erklärungen sozialer Ungleichheiten aus und welcher Gewinn könnte sich für die Ungleichheitsforschung ergeben, wenn man Beiträge beider Disziplinen stärker verknüpfen würde?

Es gibt in Teilen der Soziologie eine Attitüde 'Wir können alles besser'. Man sollte diese Haltung schleunigst aufgeben. Für solche Überlegenheitsgefühle gibt es nicht den geringsten Anlass. Man konzentrierte sich auf seinen eigenen Beitrag, ohne zu meinen, man könnte andere Disziplinen ausstechen.

Was könnte der spezifisch soziologische Beitrag sein? Diese Frage bringt mich in Bedrängnis, weil ihre Beantwortung ja ein geklärtes und im Idealfall fachuniverselles Verständnis von Soziologie voraussetzt. Ich selber hänge der Auffassung an, spezifisch für die Soziologie seien strukturelle Erklärungen. Ein solcher Ansatz unterscheidet sich fundamental von einem Denkansatz, wie ihn Max Weber gleich im ersten Paragraphen des ersten Kapitels seiner „soziologischen Grundbegriffe“ begründet hat: Soziologie ist die Wissenschaft vom Handeln und seinen Motiven. Der Ausgangspunkt bei Strukturen ist eher durkheimianisch: Soziologie ist die Wissenschaft von der Struktur. Damit ist man aber nicht aus dem Schneider, solange unklar ist, was Strukturen sind: Entweder mit Parsons normative Strukturen, oder mit Marx die materielle Struktur der Gesellschaft (die Verteilungsstruktur). Egal, welcher Idee man anhängt, ein Element einer soziologischen Erklärung ist immer, dass Strukturen, in die Ungleichheit eingebaut ist, vorgegeben sind. In Erklärungsansätzen, die wirtschaftswissenschaftlichen Ansätzen rationaler Wahl folgen, würde die Betonung der Vorgängigkeit von Strukturen nicht akzeptiert.

Wie kann man wirtschaftswissenschaftliche und soziologische Ansätze stärker verknüpfen?

Alle typisch wirtschaftswissenschaftlichen Erklärungen von Lohn- und Gehaltsunterschieden sind im Kern humankapitaltheoretische Erklärungen, also Erklärungen, deren Kern Perso-

neneigenschaften, in erster Linie deren unterschiedliche Produktivität (bei vollständigem Wettbewerb) sind. So kann man beginnen und dann schauen, wie weit man mit einem solchen Ansatz kommt. Man wird schnell sehen, dass eine relevante Teilmenge tatsächlicher Ungleichheiten unaufgeklärt bleibt. Das gilt insbesondere für die Verteilung von Vermögen, auf die Erbschaftsregeln, also institutionelle Strukturen einen großen Einfluss haben. Hier setzt dann die Soziologie ein.

So wichtig die Einkommensverteilung auch ist, Ungleichheit ist ein multidimensionales Phänomen.

Gilt der wirtschaftswissenschaftliche Erklärungsansatz nur für die Verteilung von Einkommen oder erstreckt er sich auch auf die Verteilung anderer Güter?

Seit dem berühmten Buch von Lionel Robbins „On the Nature and Significance of Economic Science“ ist es meiner Meinung nach nicht mehr möglich, die Wirtschaftswissenschaften auf einen Bereich des Sozialen (materielles Wohlergehen) einzugrenzen. Sie sind ein universaler Ansatz, die Welt zu betrachten, der praktisch auf alles Soziale ausgedehnt werden kann. Wie triftig der Ansatz ist, steht auf einem ganz anderen Blatt. Aber es gibt keinen fachimmanenten Grund, warum man sich als Ökonom nicht generell mit Verteilungsfragen beschäftigen sollte oder könnte, der Verteilung von Gesundheitsgütern, von Bildungsgütern und ganz allgemein von Lebensglück. Zum anderen: So wichtig die Einkommensverteilung auch ist, Ungleichheit ist ein multidimensionales Phänomen.

Lassen sich Aussagen darüber treffen, in welchem Verhältnis die einzelnen Dimensionen zueinander stehen?

Hier steht die Forschung erst am Anfang. Bevor darüber diskutiert wird, in welchem Verhältnis die einzelnen Dimensionen der Ungleichheit zueinander stehen, müsste man erst einmal wissen, welche Dimensionen es gibt. Der einfachste Ansatz wäre, zwischen Einkommen einerseits und allen anderen, in einem Index zusammengefassten Gütern andererseits zu unterscheiden. Die Rawlssche Liste von Primärgütern ist hilfreich bei der Frage, um welche Güter es sich dabei handeln könnte. Alle diese Güter folgen unterschiedlichen Verteilungsregeln. Z.B. könnte das Wahlrecht auch anders verteilt werden, aber in den westlichen Demokratien ist es unabänderlich gleich verteilt. Auch die genuin öffentlichen Güter sind gleichverteilt.

Für das Einkommen ist aber die Ungleichverteilung typisch?

So sieht es aus, auch wenn Einkommen seiner Natur nach auch gleichverteilt sein könnte. Nicht alle Güter können anders verteilt werden, als sie nun einmal verteilt sind. Talente z.B. können nicht umverteilt werden, zumindest nicht beim heutigen Stand der Technik. Das wirft die Frage auf, ob es für ungleich verteilte Talente eine Kompensation mit differentiell verteilbaren Gütern geben sollte. Ronald Dworkin und John Roemer plädieren dafür, obwohl mit unterschiedlichen Argumenten.

Nur Güter, die sich von der Person abtrennen lassen, können auch anders verteilt werden, als sie gerade verteilt sind. Und: Die Menge an dem zu verteilenden Gut sollte durch die Umverteilung nicht schrumpfen. Dieser Forderung genügt nicht einmal das Einkommen. Es steht zu erwarten, dass seine Menge mit dem Grad des steuerpolitischen Eingriffs in die Primärverteilung abnimmt, jedenfalls ab dem Erreichen einer bestimmten Schwelle und wenn die Vorteile der Umverteilung für die „Nettozahler“ nicht mehr sichtbar sind.

In der Soziologie herrscht, wenn man auf den üblichen Betrieb im Fach schaut, beginnend bei der Themenstellung und endend bei der Art der Durchführung oder Erforschung des Themas, eine Beliebigkeit, die jeden Naturwissenschaftler in Erstaunen versetzen würde. Kumulation von Wissen ist die Ausnahme.

Abschließend: Neben den von Ihnen genannten Desiderata, die Ungleichheitsforschung stärker zu vereinheitlichen und nicht bei der Feststellung von sozialen Ungleichheiten stehen zu bleiben, sondern diese auch zu erklären und dabei einen besonderen Schwerpunkt auf Einkommensungleichheiten zu setzen: Welche weiteren Anforderungen muss eine moderne Ungleichheitsforschung aus Ihrer Sicht erfüllen? Welche Wünsche würden Sie in diesem Zusammenhang speziell an einen Sonderforschungsbereich richten, der sich mit sozialen Ungleichheiten generierenden Mechanismen befasst?

In der Soziologie herrscht, wenn man auf den üblichen Betrieb im Fach schaut, beginnend bei der Themenstellung und endend bei der Art der Durchführung oder Erforschung des Themas, eine Beliebigkeit, die jeden Naturwissenschaftler in Erstaunen versetzen würde. Kumulation von Wissen ist die Ausnahme. Nur zu oft waltet noch das Prinzip: 'Alles ist möglich, lasst tausend Blumen blühen'. Kumulation von Wissen: Kann man auf irgendeinem Ergebnis aufbauen? Dinge, die in anderen Disziplinen doch einfach selbstverständlich sind, sind es auf unserem Gebiet keineswegs. Bevor man immer wieder zulässt, dass alles auf jede denkbare Art und Weise erforscht wird, könnte die forschungsfördernde Instanz z.B. Einheitlichkeit der Fragestel-



lung und Aufbau auf vorhandenem Wissen verlangen, etwa bezüglich der Ungleichheit zwischen Klassen oder Mobilitätsraten. Wenn es keinen einheitlichen Bezugsrahmen gibt, sollten die Sozialwissenschaften nicht mehr nach Sonderforschungsbereichen streben, sondern sich mit der Förderung von beliebigen Einzelprojekten begnügen.

Weitere Anforderungen an eine Ungleichheitsforschung: Man sollte eine geklärte Vorstellung des Gleichheitsstandards haben, der durch Ungleichheit verletzt wird. Ein vertretbarer Standard ist für Marktwirtschaften m.E. das Konkurrenzgleichgewicht, das Gleichheit pro tanto, also pro Kapitaleinsatz, inklusive des Einsatzes an Humankapital, garantiert. Normative Implikationen der Forschung sollten offengelegt werden. Wie Atkinson gezeigt hat, sind sogar alle rein objektiv ausschauenden Ungleichheitsmaße normativ infiltriert. Adam Swift hat in einem schönen Aufsatz die Frage aufgeworfen: „Would perfect mobility be perfect?“ und diese Frage strikt mit „Nein“ beantwortet. Die soziologische Mobilitätsforschung lebt über weite Strecken von diesem gesellschaftspolitischen Ideal perfekter Mobilität. Demnach ist erst dann die ‚gute‘ Gesellschaft erreicht, wenn der Einfluss der Herkunft völlig ausgeschaltet ist. Apropos Einfluss der Herkunft: Es reicht nicht aus, z.B. Bildungsungleichheiten mit der Regression auf unterschiedliche Herkunft zu erklären. Aufgabe der Forschung ist, die Mechanismen namhaft zu machen, die bewirken, dass sich z.B. die soziale Herkunft in Bildungsabschlüssen bemerkbar macht. Diese Aufgabenstellung gilt nicht nur für Bildungsungleichheiten, sondern für alle Arten von Ungleichheit. Die Erklärung sozialer Ungleichheiten verlangt die Analyse generierender Mechanismen, die zwischen Makrovariablen und Mikroverhalten vermitteln. Das ist ja die Gründungsidee des SFB und muss ihm also wahrhaftig nicht ins Stammbuch geschrieben werden.

Das Interview führte Dr. Carl Peter Kleidat.

Prof. Dr. Johannes Berger ist Professor für Soziologie an der Universität Mannheim (Emeritus seit 2004). Seine Forschungsinteressen liegen insbesondere im Bereich der soziologischen Theorie, Gesellschaftstheorie und Wirtschaftssoziologie. Zuletzt hat er 2014 eine Monografie veröffentlicht mit dem Titel „Kapitalismusanalyse und Kapitalismuskritik“.

Von Johannes Berger ist diesen Monat ein weiteres SFB Working Paper (Nr. 53) zum Thema Einkommensunterschiede erschienen.

Abstract: In Marktwirtschaften werden Primäreinkommen ausschließlich durch den Verkauf von Faktorleistungen generiert. Daher kann es in solchen Wirtschaften auch nur zwei Quellen für Einkommensunterschiede vor staatlicher Umverteilung geben: unterschiedlicher Faktorbesitz und unterschiedliche Bezahlung von Faktorleistungen. In einer reinen Marktwirtschaft, gekennzeichnet durch gleiche Ertragsraten pro Vermögenseinheit, kann es keine unterschiedliche Bezahlung von Faktorleistungen geben. Nominale Einkommensunterschiede spiegeln daher nur Vermögensunterschiede wider. Sie verletzen aber nicht den Gleichheitsstandard der reinen Marktwirtschaft. Akzeptiert man den Gleichheitsstandard der reinen Marktwirtschaft auch für reale Marktwirtschaften, dann sind Renten im ökonomischen Sinn (vom Gleichgewichtspreis abweichende Zahlungen) die einzige Quelle für Einkommensunterschiede. Vermögensunterschiede inklusive der unterschiedlichen Ausstattung mit Humankapital als Quelle von Einkommensunterschieden kommen aber ins Spiel, wenn ein anderer Gleichheitsstandard für die Analyse maßgebend ist.

Kooperationen



Dr. Alexandra Kalev

Alexandra Kalev (Tel Aviv University) war im Dezember 2014 im Rahmen eines Publikationsprojekts in Kooperation mit Teilprojekt B3 zu Gast im SFB 882. An der Tel Aviv University ist sie Associate Professor of Sociology und forscht unter anderem zur Effektivität von public policy und Organisationsstrukturen zur Reduktion demographischer Ungleichheit in privaten Organisationen und Universitäten.



*Prof. Vincent Roscigno,
PhD*

Vincent Roscigno (Ohio State University) ist seit 2011 Distinguished Professor of Arts & Sciences in Sociology. Im Dezember 2014 war er als Gast des SFB in Bielefeld, um gemeinsam mit Teilprojekt A6 ein Publikationsprojekt voranzubringen. Seine Forschungsschwerpunkte sind soziale Schichtung, Arbeit, Bildung und Kultur, außerdem soziale Bewegungen und Gender.



Peter Valet, Dipl.-Soz.

Peter Valet (Teilprojekt A6) ist im Rahmen einer Dienstortverlagerung seit März 2015 für drei Monate an der Ohio State University. Der Aufenthalt wird über den SFB 882 finanziert und ermöglicht eine Intensivierung der bereits bestehenden Zusammenarbeit mit Vincent Roscigno, an dessen Lehrstuhl Peter Valet zu Gast ist.



Andrea Hense, M.A.



Dr. Silvia Melzer

Andrea Hense und **Silvia Melzer** waren im März 2015 für zwei Wochen zu Gast in Amherst, wo beide im Rahmen des 78. Annual Meetings der Southern Sociological Society vom 25.-28.03.2015 in New Orleans als Vortragende geladen waren. An der von Donald Tomaskovic-Devey organisierten speziellen Session zum SFB 882 "New approaches to organizational inequalities: First findings from the Bielefeld SFB 882 project" haben neben Andrea Hense und Silvia Melzer noch weitere SFB-Mitglieder teilgenommen (Teilprojekte A6, B3, B4).

Abgeschlossene Dissertationen / Visiting Fellows

► Abgeschlossene Dissertationen



Dr. Carsten Sauer

Carsten Sauer (Teilprojekt A6) wurde am 17. Juli 2014 von der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld mit der Dissertationsschrift „The factorial survey – method and application for studying attitudes and behavior“ promoviert.

Im Zentrum der Dissertationsschrift steht das Erhebungsverfahren des Faktoriellen Surveys. Es handelt sich dabei um ein experimentelles Verfahren zur Erhebung

von Einstellungen und Verhaltensintentionen, das in den letzten 10 Jahren vermehrt in den Sozial-, Verhaltens- und Wirtschaftswissenschaften verwendet wird. Im Kern werden den Probanden Situationsbeschreibungen (Vignetten) vorgelegt, deren Inhalte systematisch variiert werden. Dadurch lassen sich deren kausale Einflüsse auf das Antwortverhalten jeweils getrennt bestimmen und interpretieren. Vor diesem Hintergrund untersucht die Dissertation zwei Aspekte: Zum einen die Methodik und Einsetzbarkeit dieses Verfahrens in der survey-basierten empirischen Sozialforschung, zum anderen die Potentiale als theoriebezogenes und theorieüberprüfendes Instrument einer erklärenden Soziologie.

► Visiting Fellows



Assaf Rotman, PhD

Assaf Rotman, Post-Doc der Soziologie an der Tel Aviv University, Department of Sociology, Israel, ist im Januar 2015 mit einem Stipendium des Graduiertenkollegs im SFB 882 ausgezeichnet worden.

Als Visiting Fellow bearbeitet er in Bielefeld das Forschungsprojekt „The theoretical foundations of the sociology of justice“. Dabei kooperiert er mit dem Teilprojekt A6 „Die Legitimation von Ungleichheiten: Strukturelle Bedingungen von Gerechtigkeitseinstellungen über den Lebensverlauf“. Das Vorhaben wird von Prof. Dr. Stefan Liebig betreut.

Konferenzen

Aus den Projekten (Auswahl)

A6 – Internationale Tagung im Juni

Vom 01.-03. Juni 2015 wird in Bielefeld die Tagung „Organizational Stratification: Processes, Mechanisms and Institutional Contexts“ stattfinden, die durch die Fritz Thyssen Stiftung gefördert wird (lokale Organisatoren: Carsten Sauer und Stefan Liebig). Die wissenschaftliche Zielsetzung dieser internationalen Konferenz besteht darin, Einblicke in den theoretischen Fortschritt der organisationssoziologischen Ungleichheitsforschung zu liefern und das Angebot von Datensätzen für die Ungleichheitsanalyse aus organisationssoziologischer Perspektive vorzustellen, neue theoretische Erklärungsansätze von Einkommensungleichheiten und deren Legitimation anhand von Originalbeiträgen zu diskutieren und ein internationales Forschendennetzwerk aufzubauen. Eine Auswahl der vorgestellten Beiträge wird in einem Sonderheft der Zeitschrift „Research in Social Stratification and Mobility“ (RSSM) im Jahr 2016 publiziert.

B5 – Symposium und Konferenz zu Vätern

Die von Mechthild Oechsle in Kooperation mit Brigitte Liebig (Olten, Schweiz) veranstaltete ZiF-Konferenz „Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities“ fand vom 12.-14.03.2015 in Bielefeld statt und wurde unter anderem durch den SFB 882 gefördert. 60 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus 12 Nationen diskutierten das Zusammenspiel von Firmen und der Ermöglichung aktiver Vaterschaft.

Im Juni 2014 hat Mechthild Oechsle ein Presenter Symposium: „Constraints and Capabilities for Reconciling Family and Work in Fathers' Lives: Organizational Culture, Gender Constructions and Life Conduct“ im Rahmen der WFRN Conference „Changing Work and Family Relationships in a Global Economy“ in New York organisiert (in Zusammenarbeit mit Brigitte Liebig, Karin Jurczyk, DJI München und Johanna Possinger, DJI München). Als Vortragende aus dem Teilprojekt B5 dabei waren Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs und Thordis Reimer.

A3 – Mitorganisation der Frühjahrstagung der Familiensektion der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)

Henrik Pruiskens aus dem Teilprojekt A3 hat die Frühjahrstagung der Familiensektion der DGS am 24. und 25.02.2015 in Bielefeld mitorganisiert. Der Fokus lag auf intergenerationalen Transmissionsprozessen und es gab unter anderem Beiträge zu den Themen Bildung, Einkommen und Lebensverlauf.

B4 – Erste größere internationale Konferenz zum Thema Mixed Methods in Deutschland

Am 09. und 10.02.2015 fand in Bielefeld die Konferenz „Beyond methodological dualism: Combining qualitative and quantitative data“ statt, veranstaltet von Ingrid Tucci (DIW Berlin und Universität Bielefeld), Andrea Hense (Universität Bielefeld), Michael Grüttnner und Stefan Bernhardt (IAB) sowie von Laura Bernardi (LIVES, Universität Lausanne).

Diese erste größere internationale Konferenz zum Thema Mixed Methods in Deutschland wurde vom SFB 882, vom IAB sowie vom schweizerischen Nationalen Forschungsschwerpunkt LIVES gefördert.

Zwei Tage lang wurden die verschiedenen Facetten und Herausforderungen von Mixed Methods-Forschungsansätzen von 60 WissenschaftlerInnen diskutiert und ihre diesbezüglichen Erfahrungen ausgetauscht. Durch vier Plenarvorträge wurden Grundlagen zur Entstehungsgeschichte und Entwicklung von Mixed Methods-Ansätzen, zu verschiedenen Forschungsdesigns und Samplingstrategien sowie zur kombinierten Datenanalyse vermittelt. In den Sessions tauschten sich die TeilnehmerInnen auf Basis ihrer Forschungsprojekte zum einen über methodologische Fragen zu Designs, Sampling- und Analysestrategien aus. Zum anderen diskutierten sie ihre Ergebnisse zu den Themen „Soziale Ungleichheit“, „Migrationsforschung“, „Familienforschung“ und „Arbeitsmarktforschung“.

Der SFB 882 in den Medien

A1 – „Soziale Schließung und Hierarchisierung. Kontextuelle Bedingungen ungleicher Entwicklungschancen in frühen Lebensphasen“

Anlässlich der Veröffentlichung der in Teilprojekt A1 entstandenen Publikation

Hille, Adrian & Jürgen Schupp (2015): *How Learning a Musical Instrument Affects the Development of Skills. Economics of Education Review*, 44, 56-82

war Adrian Hille im Rundfunk in folgenden Sendungen

- ▶ Gespräch in der Sendung „SWR2-Cluster“, SWR, 06.01.2015
- ▶ Interview in der Sendung „Kulturradio“, RBB, 07.01.2015

Über die Studie wurde in folgenden Printmedien berichtet:

- ▶ „Note für Note – Wer als Kind musiziert, hat später bessere Zensuren“, Süddeutsche Zeitung, 29.12.2014
- ▶ „Klug durch Klavierunterricht“ in Psychologie heute von April 2014

A3 – „Geschlechtsspezifische Chancendisparitäten im Erwerbsverlauf“

- ▶ Untersuchung zeigt: Partnerschaft beeinflusst beruflichen Aufstieg“ (Busch, A.; Bröckel, M. & Golsch, K.), Perspektive Wiedereinstieg, URL: http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Inhalte/DE/Partnerschaft/Beruflichen_Wieder-einstiegsprozess_unterstuetzen/untersuchung_zeigt_partnerschaft_beeinflusst_beruflichen_aufstieg.html

A4 – „Skill-Heterogenitäten, Technologischer Wandel und Wandelnde Perspektiven am Arbeitsmarkt“

- ▶ In einer DPA-Meldung wurde Herbert Dawid zu einer Studie der Bertelsmann Stiftung zur steigenden Ungleichheit zitiert: *Lohnunterschiede werden größer – Was sind die Gründe?*
„[...] Die am Mittwoch vorgestellte Studie nennt die seit 20 Jahren sinkende Tarifbindung als Hauptgrund für die Lohnspreizung. Wenn Gewerkschaften nicht mehr für gute Löhne kämpfen könnten, treffe das die unteren Lohngruppen besonders hart. Bei der Schlussfolgerung regt sich unter Wissenschaftlern allerdings Widerspruch. Herbert Dawid von der Uni Bielefeld sagte der Deutschen Presse-Agentur: „Dass der Effekt der mangelnden Tarifbindung wirklich so groß sein soll, wundert mich schon“. Ob die Wirtschaft auf Kosten der Gerechtigkeit im unteren Lohn-Sektor wachse, sei umstritten. „Das wird heiß diskutiert.“ [...]“

A6 – „Die Legitimation von Ungleichheiten: Strukturelle Bedingungen von Gerechtigkeitseinstellungen über den Lebensverlauf“

- ▶ Stefan Liebig: „Sind Ungleichheiten immer ungerecht? Warum Exklusion im Bildungssystem auch gerecht sein kann!“, bpb-Bundeskongress
- ▶ Carsten Sauer: „Wann finden wir etwas gerecht?“, Artikel in „Blickpunkt Jöllenbeck“, Dezember 2014 (18/2014)
- ▶ Stefan Liebig: WDR 3 Lebenszeichen – WDR-Hörfunkinterview, 03.10.2014
- ▶ Stefan Liebig: „Wir sollten drüber reden, welche Ungleichheit wir wollen“, Artikel in Frankfurter Rundschau, 18.09.2014

B5 – „Organisationen und väterliche Lebensführung“

- ▶ Interview mit Mechthild Oechsle im Westfalen-Blatt vom 11.03.2015 anlässlich der ZiF-Konferenz „Fathers in Work Organizations“
- ▶ Interview Deutschlandfunk „Aus Kultur- und Sozialwissenschaften“, 12.03.2015
- ▶ Interview mit Campus Radio, 11.03.2015

Personalien



*Prof. Dr.
Mechthild Oechsle*

Mechthild Oechsle ist im September 2014 in den Ruhestand versetzt worden. Sie wird das Teilprojekt B5 als Projektleiterin noch bis zum Ende der ersten Förderphase des SFB betreuen.



Hacer Bolat, M.A.

Hacer Bolat ist zum März 2015 von der Universität Bielefeld ans Sozialgericht Düsseldorf gewechselt. In Teilprojekt C4 arbeitet nun Johannes Eichenhofer bei Prof. Dr. Christoph Gusy in der Rechtswissenschaft als Teil des SFB 882 mit.



Thordis Reimer, M.A.

Thordis Reimer ist im November 2014 von Teilprojekt B5 an die Universität Hamburg gewechselt und nun als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger am Lehrstuhl für Sozialstrukturanalyse tätig.



Dr. Katja Freistein

Katja Freistein (Teilprojekt C5) ist seit April 2015 am Centre for Global Cooperation Research/ Käte Hamburger Kolleg der Universität Duisburg-Essen als Head of Research Unit 1 tätig.



Dr. Christian Schmidt

Christian Schmidt hat den SFB im November 2014 als Geschäftsführer verlassen und ist seitdem als Verwaltungsleiter beim Cusanuswerk in Bonn tätig.



Till Kaiser, M.A.

Till Kaiser hat zum April 2015 das Teilprojekt A1 verlassen und ist nun als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) beschäftigt. Dort arbeitet er im DFG-Projekt „The 24/7 Economy and the Health and Well-being of Family and Children in Germany“.



Rebecca Moltmann, M.A.

Rebecca Moltmann arbeitet seit Januar 2015 als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Geschäftsführung im SFB 882.



Franziska Schork, M.A.

Franziska Schork (Projekt INF) ist seit April 2015 Mitarbeiterin beim IAB-Regional.

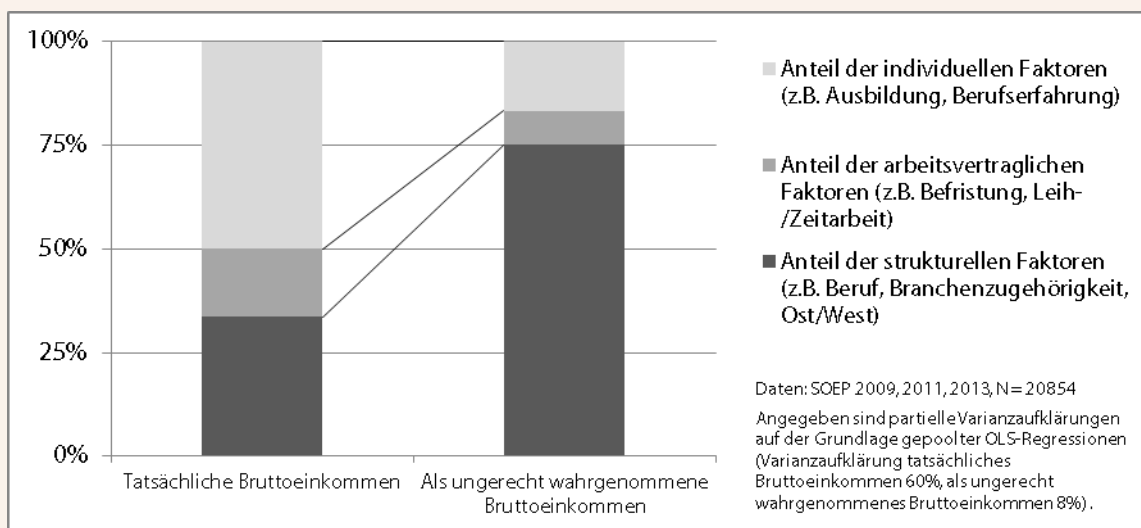
Einkommensungleichheit und Einkommensgerechtigkeit (Teilprojekt A6)

Das Teilprojekt A6 „Die Legitimation von Ungleichheiten? Strukturelle Bedingungen von Gerechtigkeitseinstellungen über den Lebensverlauf“ arbeitet zurzeit an einem Aufsatz zu Einkommensungleichheiten und ihrer Bewertung.

Die bestehenden Ungleichheiten in den Bruttoerwerbseinkommen sind in den Jahren 2009 bis 2013 in Deutschland fast zur Hälfte durch individuelle Faktoren (Aus- und Schulbildung, Berufserfahrung) und zu einem Drittel durch strukturelle Ursachen (Beruf, Branchenzugehörigkeit, Ost/West-Unterschied) verursacht (vgl. Abbildung). Demgegenüber wird die wahrgenommene Ungerechtigkeit des eigenen Bruttoerwerbseinkommens zu drei Vierteln durch strukturelle Faktoren und zu einem deutlich geringeren Anteil (16 Prozent) durch individuelle Faktoren bestimmt. Einkommensungleichheiten, die auf individuelle Unterschiede zurückgehen, gelten demnach überwiegend als legitim, die Unterschiede in der Entlohnung zwischen Berufen, Branchen sowie Ost- und Westdeutschland sind jedoch derzeit eine zentrale Ursache wahrgenommener Ungerechtigkeit.

In der Ungleichheitsforschung besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass in den letzten 20 Jahren in Deutschland, wie auch in den meisten anderen OECD-Ländern, die Lohnungleichheit zugenommen hat.

Der generelle Befund für Deutschland besagt, dass die Löhne und Gehälter der abhängig Beschäftigten im mittleren und oberen Einkommensbereich deutlich angestiegen sind, in den unteren Einkommensbereichen demgegenüber stagniert haben. Trotz der medialen Beachtung, die einer zunehmenden Einkommens- und Vermögensungleichheit in Deutschland immer zuteilwird, hat dieser Befund bisher wenig politische Folgen gehabt. Möglicherweise liegt dies auch daran, dass eine größere Lohnungleichheit in der Bevölkerung überhaupt nicht als Gerechtigkeitsproblem wahrgenommen wird. Insbesondere wenn es um Lohneinkommen geht, zeigen Studien, dass Ungleichheit sehr wohl als legitim und auch als normativ wünschenswert gilt. Ungleichheit ist also per se nicht ungerecht – sie ist aber auch nicht per se gerecht. Mit Blick auf mögliche gesellschaftliche Folgen zunehmender Lohnungleichheit ist deshalb nicht die Frage, ob es generell zu einer Zunahme gekommen ist, sondern um welche Ungleichheiten es sich dabei handelt – nehmen die legitimen oder die illegitimen Lohnungleichheiten zu? Erst bei Letzterem können „destabilisierende Wirkungen“ erwartet werden. Anknüpfend an den Forschungsstand der empirischen Gerechtigkeitsforschung kann vermutet werden, dass Ungleichheiten, die auf individuelle Unterschiede zurückzuführen sind – etwa der unterschiedlichen Ausstattung mit Humankapital –, als legitim angesehen werden. Demgegenüber werden Ungleichheiten, die auf strukturellen Faktoren beruhen – wie etwa regionale Lohnunterschiede oder Unterschiede zwischen Berufen – eher als ungerecht wahrgenommen. Die Ergebnisse der Analysen von Daten des Sozio-ökonomischen Panels bestätigen dies. Ungleichheiten, die auf Unterschiede in Ausbildung und Fertigkeiten zurückführbar sind, werden überwiegend als gerecht erachtet. Die Gratifikation individueller Leistungsmerkmale weist somit geringe Legitimationsdefizite in Deutschland auf. Dagegen tragen strukturelle Faktoren – insbesondere die bloße Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe oder Branche sowie die Beschäftigung in den alten oder neuen Bundesländern – wesentlich zur wahrgenommenen Ungerechtigkeit des eigenen Brutto-Einkommens bei.



Vgl. Sauer, Carsten; Valet, Peter & Liebig, Stefan (2014): Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und die Gerechtigkeitswahrnehmung von Erwerbseinkommen. SFB Working Paper Series 33.

Forschungseinblicke / SFB 882

Die Beeinflussung der Lohnerwartungen durch das soziale Umfeld (Teilprojekt A4)

Das Teilprojekt A4 „Skill-Heterogenitäten, Technologischer Wandel und Wandelnde Perspektiven am Arbeitsmarkt“ untersucht die Bedeutung sozialer Netzwerke am Arbeitsmarkt für die Entstehung von Lohnungleichheit.

Persönliche Kontakte spielen eine große Rolle bei der Arbeitssuche. Verschiedene empirische Studien belegen, dass bei 30-60% der Beschäftigten Freunde, Bekannte oder Verwandte in die erfolgreiche Jobsuche involviert waren. Die Bedeutung sozialer Kontakte liegt dabei einerseits darin, dass über sie Informationen über potentiell interessante Jobmöglichkeiten an Arbeitssuchende weiter gegeben werden, und andererseits darin, dass persönliche Empfehlungen in vielen Bereichen großen Einfluss auf die Einstellungsentscheidungen der Arbeitgeber haben.

Die empirische Arbeitsmarktforschung hat sich ausführlich mit der Frage beschäftigt, ob Arbeitnehmer, die ihre Stelle über persönliche Empfehlung erhalten haben, im Schnitt mit Lohnzuschlägen oder mit Lohnabschlägen zu rechnen haben. Es liegen aber bislang keinerlei Studien darüber vor, welche Auswirkung die Struktur sozialer Netzwerke auf die Lohnungleichheit in einer Ökonomie hat.

Im Rahmen von Teilprojekt A4 wurden zur Analyse dieser Fragen Agenten-basierte Simulationsmodelle einer Ökonomie entwickelt und kalibriert, deren Arbeitsmarkt durch soziale Netzwerke zwischen den Arbeitnehmern gekennzeichnet ist.

In einem kürzlich in der Fachzeitschrift „Industrial and Corporate Change“ publizierten Artikel wurde mit Hilfe der entwickelten Modelle gezeigt, dass eine Zunahme der durchschnittlichen Zahl an sozialen Kontakten der Arbeitnehmer einen positiven Effekt auf die Lohnungleichheit, insbesondere innerhalb der Gruppen gleich qualifizierter Arbeitnehmer hat. Arbeitnehmer, die über Empfehlung eingestellt wurden, erhalten im Schnitt einen höheren Lohn als andere Arbeitnehmer mit gleicher formaler Qualifikation. Dieser Lohnzuschlag wird höher wenn die Anzahl der Verbindungen im sozialen Netzwerk steigt. Ein entscheidender Mechanismus zur Erklärung dieser Resultate ist, dass bei einem dichteren sozialen Netzwerk den Unternehmen bei einem höheren Anteil ihrer Stellenausschreibungen persönliche Empfehlungen vorliegen. Diese Empfehlungen erlauben den Unternehmen die individuellen Fähigkeiten der Bewerber genauer einzuschätzen. Dadurch können besonders produktive (und gut zahlende) Unternehmen gezielter Arbeitnehmer mit überdurchschnittlichen Fähigkeiten auswählen, wodurch die Divergenz der Produktivitäten der Unternehmen, und damit verbunden die Ungleichheit der Löhne, verstärkt wird.

Aktuell wird im Rahmen des Projekts untersucht, welche Rolle die Beeinflussung der Lohnerwartungen von Arbeitnehmern durch das eigene soziale Umfeld bei der Entstehung von Lohnungleichheit hat. Eine zentrale Frage in der Analyse ist dabei, ob in einem aus verschiedenen (z.B. ethischen) Gruppen zusammengesetzten Arbeitsmarkt ein stark segmentiertes soziales Netzwerk, in dem die Kontakte primär innerhalb der eigenen Gruppe liegen, dazu beiträgt, dass sich persistente Unterschiede in den Löhnen der Mitglieder der verschiedenen Gruppen herausbilden. Erste Ergebnisse lassen darauf schließen, dass derartige positive Effekte auf die Lohnungleichheit zwischen Gruppen vorliegen, andererseits aber segmentierte soziale Netzwerke die Lohnungleichheit innerhalb der Gruppen reduzieren.

Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass die Struktur sozialer Netzwerke erhebliche Auswirkungen auf die Entwicklung von Lohnungleichheit hat. Gleichzeitig wird deutlich, dass verschiedene Aspekte klar unterschieden werden müssen, um die Bedeutung sozialer Netzwerke am Arbeitsmarkt umfassend zu verstehen. Erhebliche weitere theoretische und empirische Arbeiten sind in diesem Bereich der Ungleichheitsforschung notwendig.

Neue Publikationen (2015)

- Faist, T., 2015. The transnational social question: cross-border social protection and social inequalities. In P. Ketunen, S. Michel, & K. Petersen, eds. *Race, Ethnicity and the Welfare State: An American Dilemma*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, pp. 227-254.
- Sienkiewicz, J.J., 2015. Informelle (trans-)nationale soziale Sicherung von Kasachstandeutschen in Deutschland. In M. Kaiser & M. Schönhuth, eds. *Zuhause? Fremd?: Migrations- und Beheimatungsstrategien zwischen Deutschland und Eurasien*. bibliotheca eurasica. Bielefeld: transcript, pp. 355-378.
- Bilecen, B., & Sienkiewicz, J.J., 2015. Informal Social Protection Networks of Migrants: Typical Patterns in Different Transnational Social Spaces. *Population, Space and Place*, 21 (3), 227-243.
- Barglowski, K., Bilecen, B., & Amelina, A., 2015. Approaching Transnational Social Protection: Methodological Challenges and Empirical Applications. *Population, Space and Place* 21 (3), 215-226.
- Arnis, M., 2015. Die Entstehung und Entwicklung devianten und delinquenten Verhaltens im Lebensverlauf und ihre Bedeutung für soziale Ungleichheitsprozesse: Fragebogendokumentation der Schülerbefragung in Dortmund und Nürnberg. Band 2: Skalendokumentation. Erste Erhebungswelle, 2012., SFB 882 Technical Report Series 18, Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.
- Pfinder, M., 2015. Effect of maternal educational level on offspring's educational attainment: role of prenatal exposures, SFB 882 Working Paper Series 52. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.
- Edler, S., Jacobebbinghaus, P., & Liebig, S., 2015. Effects of unemployment on wages: Differences between types of reemployment and types of occupation, SFB 882 Working Paper Series 51. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.
- Edler, S., & Hense, A., 2015. Changing reward structures: (Temporary) layoffs and returns on human capital, SFB 882 Working Paper Series 50. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.
- Breckenkamp, J., et al., 2015. Transnationality and inequality: codebook of the pilot project for the panel study, SFB 882 Technical Report Series 17. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.
- Ferger, F., 2015. Bildungsarmut als soziales Problem, SFB 882 Working Paper Series 49. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.
- Liebig, S., & May, M., 2015. Gerechtigkeit als Kooperationsbedingung in modernen Gesellschaften, SFB 882 Working Paper Series 48. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.
- Barglowski, K., Krzyżowski, Ł., & Świątek, P., 2015. Caregiving in Polish-German Transnational Social Space: Circulating Narratives and Intersecting Heterogeneities. *Population, Space and Place*.
- Tuncer, H., et al., 2015. Technical Report: "Pilot project for the panel study" Project C1: "Transnationality and inequality", SFB 882 Technical Report Series 16. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.
- Sienkiewicz, J. J., Sadovskaya, Y., & Amelina, A., 2015. The Kazakh-German social space: Decreasing transnational ties and symbolic social protection. *Population, Space and Place*.
- Liebig, S., Sauer, C., & Friedhoff, S., 2015. Using factorial surveys to study justice perceptions: Five methodological problems of attitudinal justice research, SFB 882 Working Paper Series 47. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.

► Cardona, A., et al., 2015. Measuring cultural capital: Sense of entitlement, concerted cultivation, leisure activities, gatekeeper bias and skills, SFB 882 Technical Report Series 15. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.

► Fauser, M., et al., 2015. Measuring transnationality of immigrants in Germany: Prevalence and relationship with social inequalities. *Ethnic and Racial Studies*.

► Sienkiewicz, J. J., 2015. Informelle (trans-)nationale soziale Sicherung von Kasachstandeutschen in Deutschland. In M. Kaiser & M. Schönhuth (Eds.), *Zuhause? Fremd? Migrations- und Beheimatungsstrategien zwischen Deutschland und Eurasien*. *bibliotheca eurasica*. Bielefeld: transcript Verlag, pp. 355-378.

► Liebig, S., Sauer, C., & Hülle, S., 2015. Why is justice regarded as so important? Theoretical considerations and an empirical test of a fundamental question, SFB 882 Working Paper Series 46. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.

► Kruphölter, S., Sauer, C., & Valet, P., 2015. Occupational gender segregation and gender differences in justice evaluations, SFB 882 Working Paper Series 45. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.

► Rosenbohm, S., Gebel, T., & Hense, A., 2015. Potenziale und Voraussetzungen für die Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten in der Organisationsforschung, SFB 882 Working Paper Series 43. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.

► Liebig, S., 2015. Gerechtigkeit ist nicht nur Gleichheit. In M. Rutz (Ed.), *Gerechtigkeit ist möglich – Worauf es in Deutschland und der Welt ankommt*. Freiburg, Basel, Wien: Herder, pp. 116-133.

Impressum

Herausgeber

Sonderforschungsbereich 882
„Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“
Universität Bielefeld

Universitätsstraße 25
D-33615 Bielefeld
Tel: +49-(0)521-106-4942
E-Mail: office.sfb882@uni-bielefeld.de
Web: <http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/>

Redaktion

Rebecca Moltmann

Gefördert durch die



