



Arbeit und Fairness – Wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen bewerten und wie sie darauf reagieren

Sarah Bernhard
Dr. Thomas Kruppe
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

20. Okt 2007
Nürnberg

Entlassungen ...

„Ackermann hatte am Donnerstag angekündigt, dass die Deutsche Bank trotz des besten Geschäftsergebnisses seit vier Jahren weitere 6.400 Stellen abbauen wird.

2004 steigerte der Branchenprimus sein Vorsteuerergebnis um 50 Prozent auf 4,1 Milliarden Euro.“

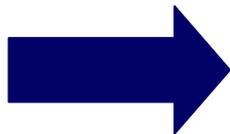
Stern, Februar 2005

... und Lohnkürzungen

„Die Deutsche Telekom will die Arbeitszeit der 50.000 betroffenen Mitarbeiter ohne Lohnausgleich von derzeit 34 auf mindestens 38 Stunden anheben.

Außerdem sollen die Einstiegsgehälter drastisch um bis zu 42 Prozent gesenkt werden.“

Spiegel online, April 2007



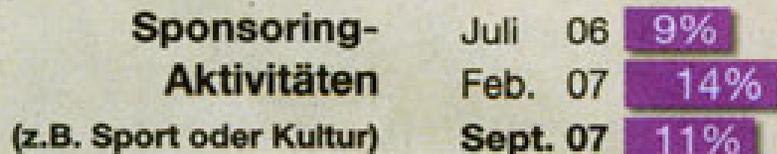
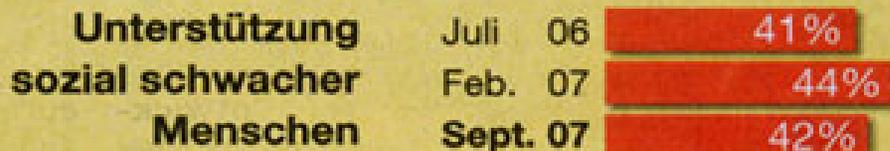
Akzeptierter beruflicher Alltag?

Das Projekt „Arbeit und Fairness“

- **Kooperation:** IAB und Universitäten Hannover und Jena
- **Förderung:** Hans-Böckler-Stiftung
- **Kernstück:** Telefonische Befragung von 3.039 Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren im Sommer 2004
- **Zentrale Fragestellungen:**
 - Inwieweit werden Entlassungen und Lohnkürzungen in Deutschland als gerecht wahrgenommen?
 - Haben Entlassungen und Einkommenskürzungen Auswirkungen auf das Verhalten von Mitarbeitern?

Moral = Arbeitsplätze, Mitarbeiter, Umwelt

„Wie wichtig sind für Sie die folgenden Formen sozialer Verantwortung durch Unternehmen?“



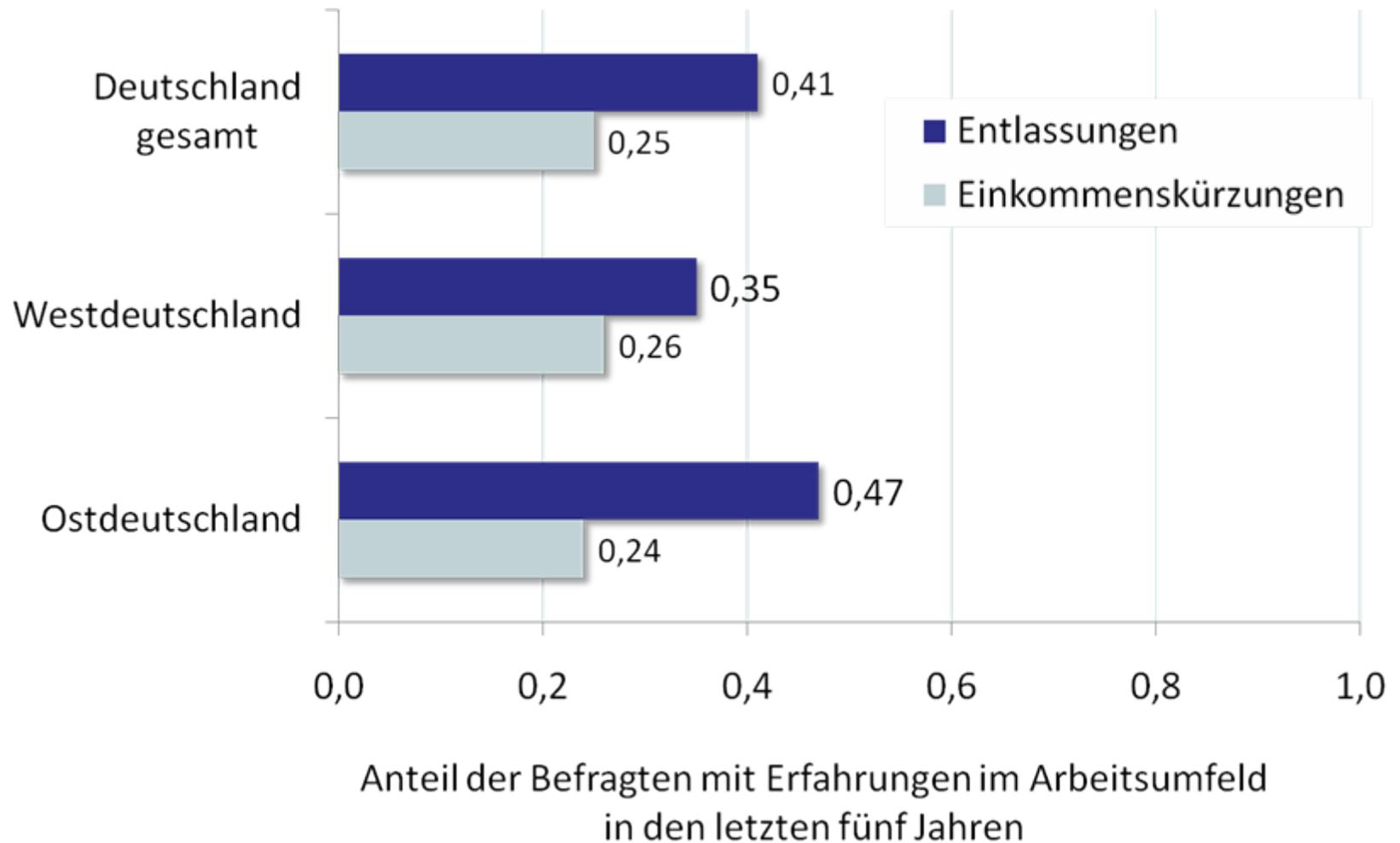
Quelle: plus Marktforschung GmbH, Moralbarometer September 2007



Implizite Verträge

- **Arbeitsvertrag:** Schriftliche Vereinbarung + impliziter Vertrag
- **Impliziter Vertrag:** Ungeschriebene, gegenseitige Verpflichtung
 - Beschäftigungssicherheit, stabile Löhne
 - Engagement, gute Zusammenarbeit
- **Verletzung impliziter Verträge durch Arbeitgeber:**
Leistungs- und Motivationsverluste der Belegschaft

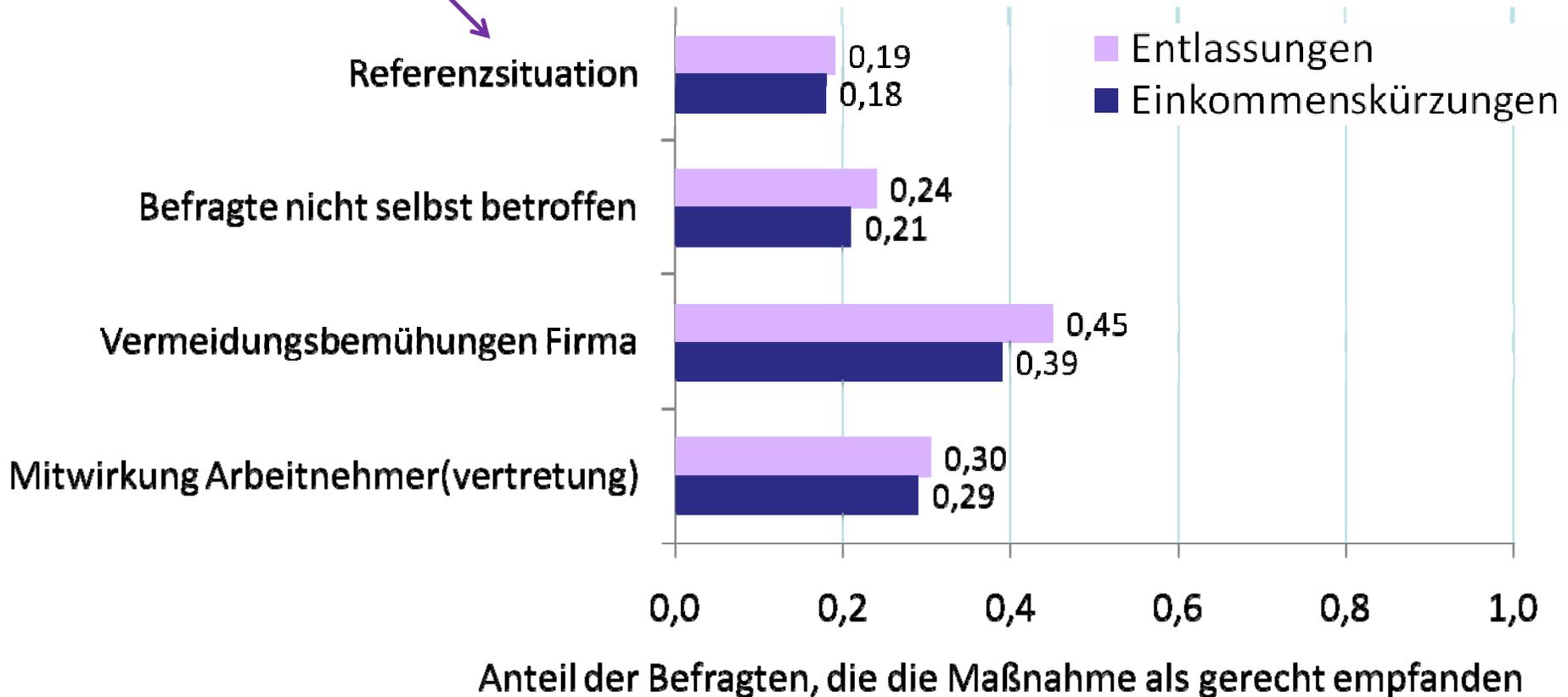
Erfahrungen mit betriebsbedingten Entlassungen



Gerechtigkeitsurteile über eigene Erfahrungen

Selbst betroffen, keine Vermeidungsbemühungen
Firma, keine Mitwirkung Arbeitnehmer(vertretung)

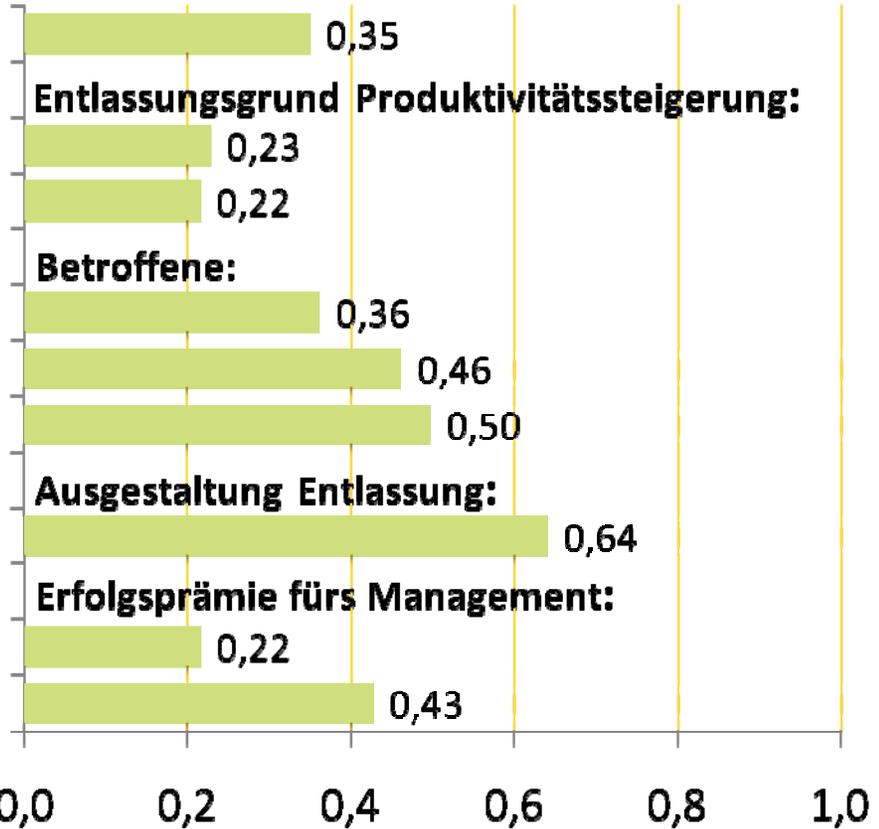
Referenzsituation



Gerechtigkeitsurteile über Entlassungsszenarien

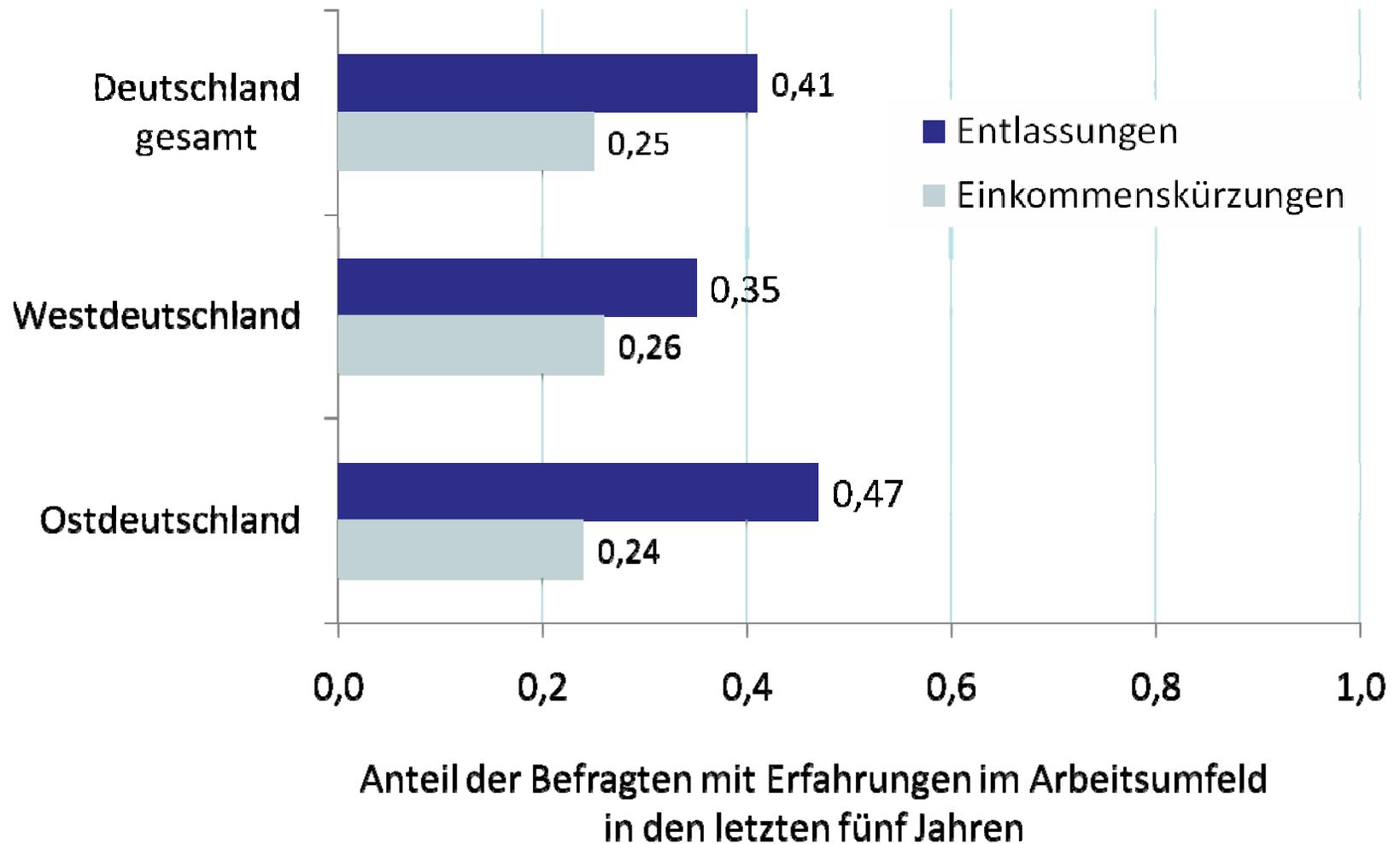
Absatzeinbruch, Ingenieure, zehn Jahre im Unternehmen, Spezialisten, Mindeststandards

Referenzszenario



Anteil der Befragten, die die Entlassung als gerecht bewerten

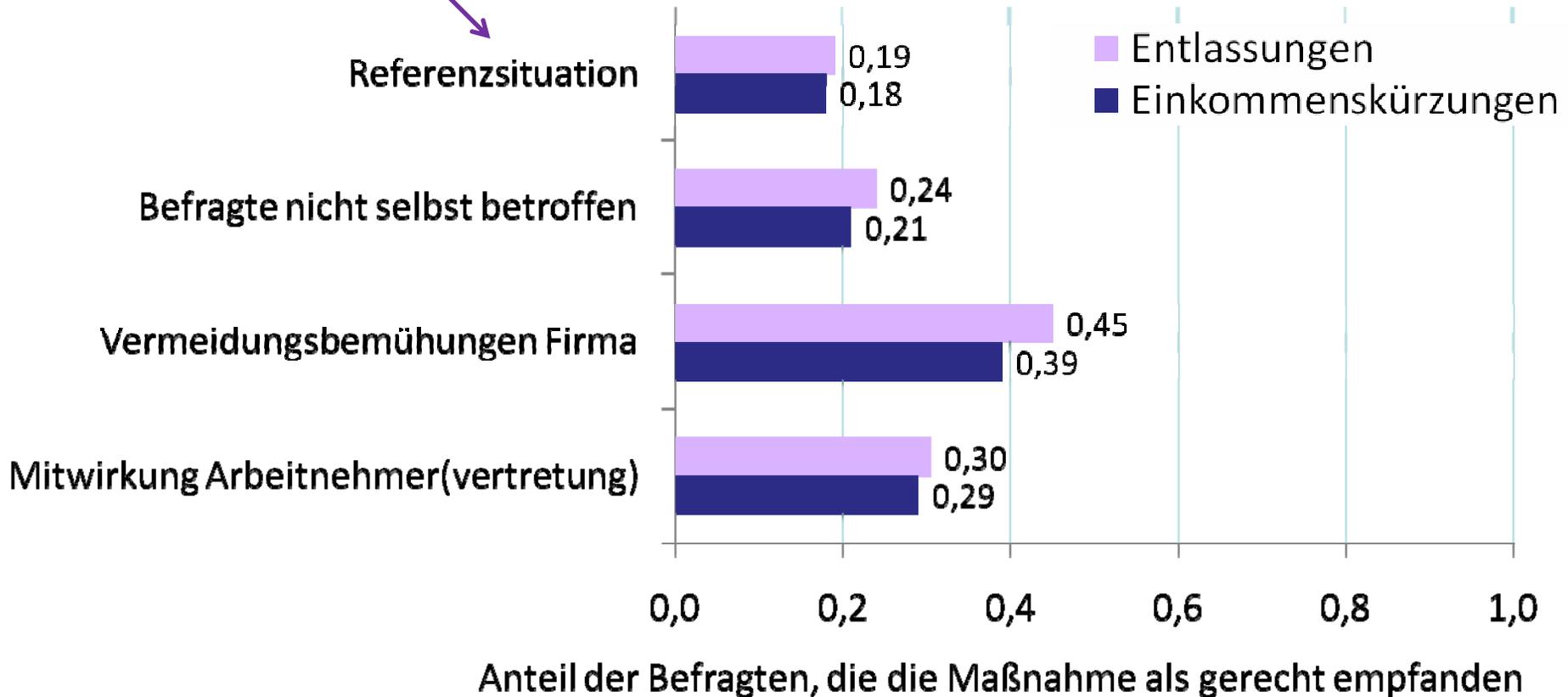
Erfahrungen mit betriebsbedingten Entlassungen und Einkommenskürzungen



Gerechtigkeitsurteile über eigene Erfahrungen

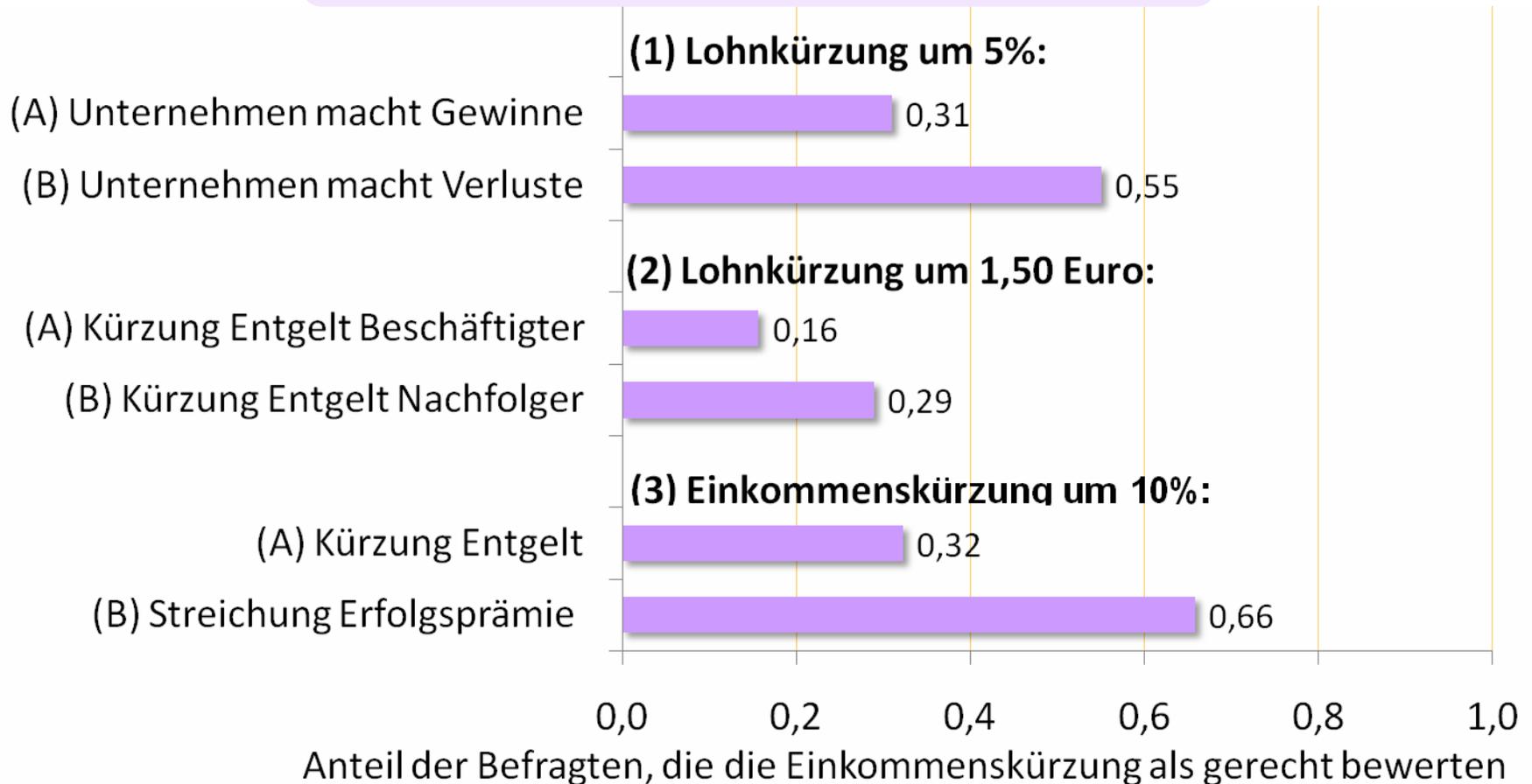
Selbst betroffen, keine Vermeidungsbemühungen
Firma, keine Mitwirkung Arbeitnehmer(vertretung)

Referenzsituation



Gerechtigkeitsurteile über Lohnkürzungsszenarien

Situation: Kleines Unternehmen, zahlt bisher durchschnittliche Löhne, Region mit hoher Arbeitslosigkeit



Anteil der Befragten, die die Einkommenskürzung als gerecht bewerten

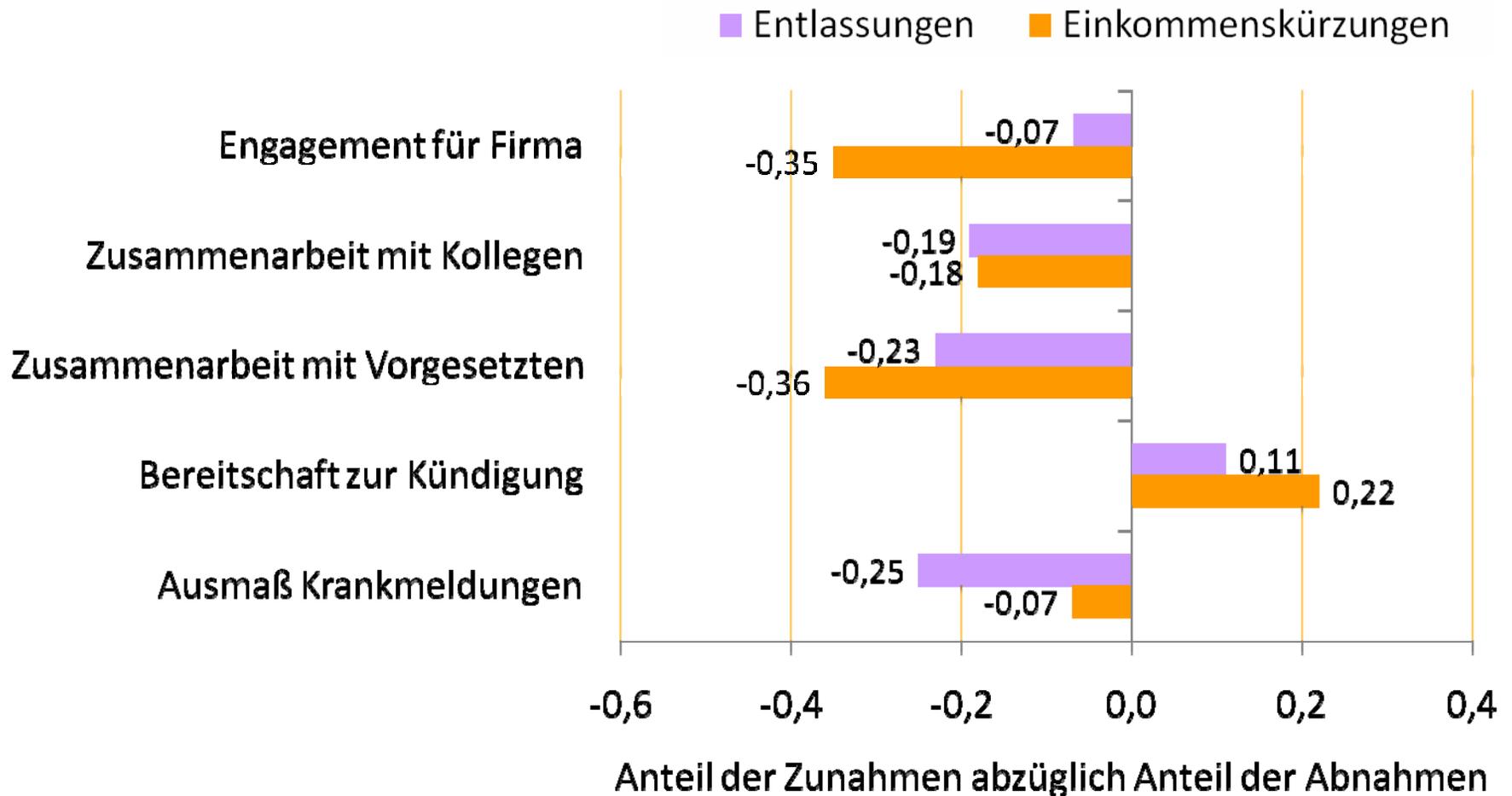
Zwischenfazit

- **Insgesamt:** Mehrzahl der Befragten bewertet Entlassungen und Einkommenskürzungen als ungerecht.
- **Aber:** Gerechtigkeitsurteil hängt ab von Ursachen, Betroffenheit und Ausgestaltung !
- **Stärkere Akzeptanz, wenn**
 - wirtschaftlich unvermeidlich,
 - sozial abgefedert,
 - implizit erworbene Ansprüche berücksichtigt werden.

Verhaltenskonsequenzen

- **Frage:** Hat sich die Situation in Ihrem Betrieb nach den Entlassungen (Lohnkürzungen) verbessert oder verschlechtert?
- **Nettowirkung**
 - Anteil Verbesserungen abzüglich Anteil Verschlechterungen

Nettowirkung erlebter Entlassungen und Einkommenskürzungen



Fazit

- **Entlassungen und Einkommenskürzungen:** In Deutschland *kein* akzeptierter beruflicher Alltag.
- **Aber:** Gerechtigkeitsurteile hängen von der konkreten Ursache und Ausgestaltung betrieblicher Anpassungsmaßnahmen ab.
- **Bruch impliziter Verträge:** Kann für Betrieb kostspielig sein – Entlassungen und Einkommenskürzungen beeinflussen das Verhalten der Weiterbeschäftigten.

Zum Weiterlesen:

IAB-Kurzbericht 01/2006

von Gesine Stephan:

Fair geht vor:

Was die Leute von Entlassungen und Lohnkürzungen halten.

<http://www.iab.de>