

<b>Gewinn- und Kapitalbeteiligung:</b> Wenig Anteile für die Beschäftigten	2
<b>Mitbestimmung:</b> Euro-Betriebsrat – mangelhaft informiert	3
<b>Prekäre Beschäftigung:</b> Verunsicherung bis in die Mitte	4
<b>EU-Ranking: Soziales kostet Geld</b>	6
<b>Hochschulen: Gebühr ohne Gegenleistung</b>	6
<b>USA: Geringverdiener abgehängt</b>	7
<b>TrendTableau</b>	8

WIRTSCHAFT

## Der Preis der Sparprogramme

**Wenn Unternehmen Beschäftigte entlassen oder Löhne und Gehälter zusammenstreichen, wollen sie damit Kosten senken. Doch nicht immer geht die Rechnung auf. Empfinden die verbleibenden Arbeitnehmer die Entscheidungen des Managements als ungerecht, mindert das ihr Engagement – mit negativen Folgen für ihr Unternehmen.**

Fast die Hälfte aller Ostdeutschen und gut ein Drittel aller Westdeutschen hat im Zeitraum von 1999 bis 2004 im eigenen Betrieb Entlassungen erlebt, zeigt eine repräsentative Erhebung der Universitäten Jena und Hannover.\* Kündigungen wegen eines allgemeinen Absatzeinbruchs bewerten Beschäftigte jedoch als weitaus gerechter als solche wegen gestiegener Produktivität. „Aus Sicht der Befragten sind Unternehmensentscheidungen, die Entlassungen nach sich ziehen, also eher dann gerechtfertigt, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen, die über eine bloße Gewinnsteigerung hinausgehen“, folgert das Wissenschaftlerteam.

Das Urteil der Beschäftigten ist für Unternehmen relevant, denn es wirkt sich auf deren Leistungs- und Kooperationsbereitschaft aus: So gibt etwa jeweils ein Drittel der Befragten an, nach Entlassungen habe sich die Zusammenarbeit unter den Beschäftigten verschlechtert. Das Engagement für das Unternehmen habe sich verringert. Noch größer sind die Anteile nach einer Lohnkürzung.

Einen zentralen Einfluss auf die Reaktionen der Belegschaft hat das Verhalten des Managements. Besonders negativ erscheine, „wenn die Unternehmensleitung im Zuge der Entlassungen eine Erfolgsprämie erhält“.

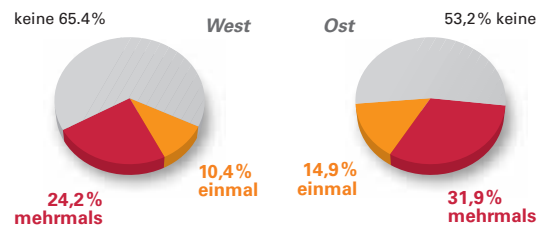
Wie bei der Pleite der ehemaligen Handysparte von Siemens: Um Arbeitsplätze zu sichern, hatten Belegschaft und Gewerkschaft Lohnkürzungen zugestimmt. Trotzdem kam gut ein Jahr später das Aus. Etwa zeitgleich wurde bekannt, dass die Bezüge von Siemens-Chef Klaus Kleinfeld um 30 Prozent steigen sollten. „Erfolgsprämien für das Management werden mit heimlichem Protest quittiert, wenn der Unternehmensgewinn auf Kosten der Arbeitnehmer verteilt wird“, so Olaf Struck von der Universität Jena. ◀

\* Quelle: Olaf Struck, Gesine Stephan, Christoph Köhler, Alexandra Krause, Christian Pfeifer, Tatjana Sohr: Arbeit und Gerechtigkeit – Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung, VS Verlag, Wiesbaden 2006; Projekt gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

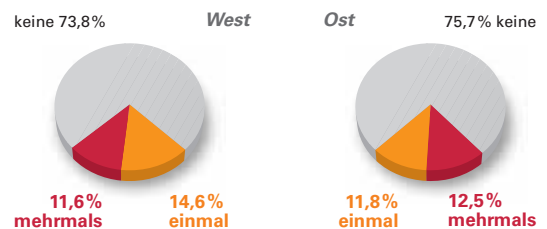
### Kostensenkung: Der Faktor Mensch

So viele Erwerbspersonen haben im Zeitraum 1999–2004 Erfahrungen gemacht...

#### ... mit Entlassungen

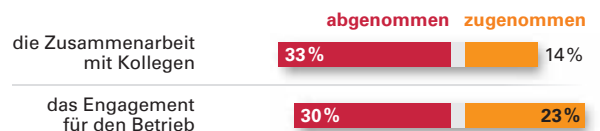


#### ... mit Lohnkürzungen

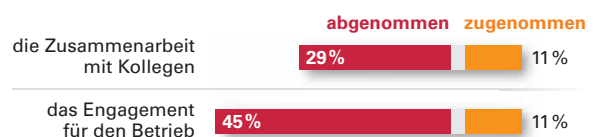


Repräsentative Befragung von 3.000 Arbeitnehmern 2004

#### Nach Entlassungen hat im Betrieb...



#### Nach Lohnkürzungen hat im Betrieb...



Angaben von 700 befragten Arbeitnehmern der privaten Wirtschaft 2004  
Quelle: Struck u.a. 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006