

Korrigendum

Sven Hauff:

Flexibilisierung von Beschäftigung und die Erosion psychologischer Verträge aus Sicht der ArbeitnehmerInnen

Heft 1/2007, Seiten 36-53

Abb.1*: **Folgewirkungen von als ungerecht empfundenen Entlassungen¹**

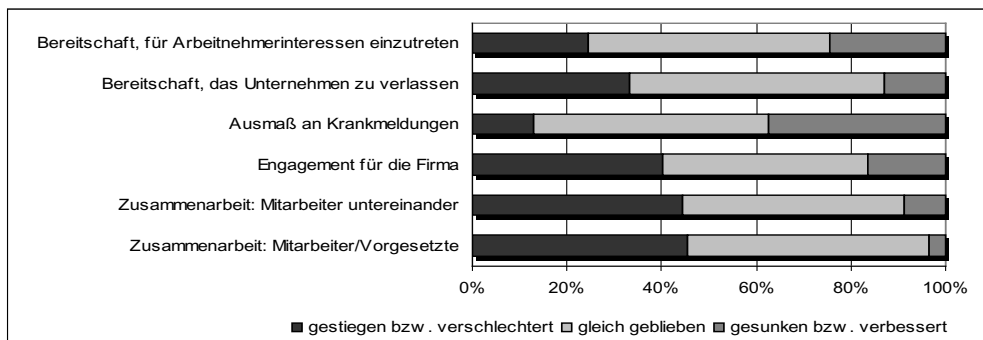
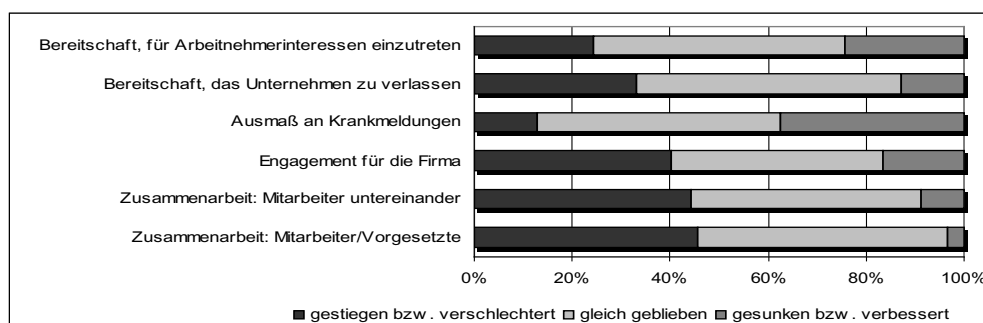


Abb. 2*: **Folgewirkungen von als ungerecht empfundenen Lohnsenkungen**



¹ Die Angaben beziehen sich auf Survivor von Entlassungen, d.h. diejenigen Personen, die in den letzten fünf Jahren in ihrem direkten Umfeld betriebsbedingte Kündigungen erlebt haben, davon selbst aber nicht betroffen waren und daher als im Unternehmen Verbliebene die Folgewirkungen einschätzen konnten. Die Angaben „gestiegen“ bzw. „gesunken“ beziehen sich dabei auf die Bereitschaft der Mitarbeiter, für gemeinsame Interessen einzutreten, auf die Bereitschaft, das Unternehmen zu verlassen sowie auf das Ausmaß an Krankmeldungen. Entsprechend stehen die Angaben „verschlechtert“ bzw. „verbessert“ für die Veränderungen hinsichtlich der Zusammenarbeit der Mitarbeiter mit den Vorgesetzten, der Zusammenarbeit der Mitarbeiter untereinander sowie für das Engagement für die Firma.

* Quelle: Projekt Arbeit und Gerechtigkeit, eigene Berechnungen

Abb. 3*: Beschäftigungsinteressen von ArbeitnehmerInnen

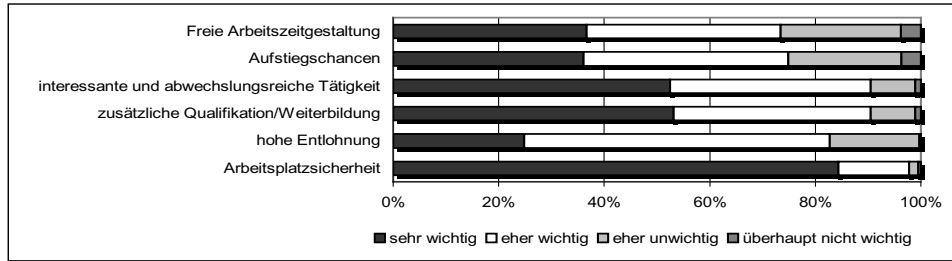


Abb. 4*: Qualifikations- und Sicherheitsinteressen von ArbeitnehmerInnen und Angestellten nach beruflicher Stellung
(Angaben „sehr wichtig“, in Prozent)

