Fairness im Arbeitsleben – ethische Utopie oder Garant für ein gesundes Unternehmen?

Dr. Thomas Rigotti

Universität Leipzig

Arbeits- und Organisationspsychologie

Betriebskultur. Wertschätzung & Fairness im Unternehmen

15. Informationstagung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung
7. Oktober 2010
Fuchspalast, St. Veit an der Glan

600 JAHRE UNIVERSITÄT LEIPZIG

Agenda

- Warum ist Fairness so bedeutsam?
- Wie kommen Fairnessurteile zustande?
- Welchen Zusammenhang gibt es zwischen Fairness dem **Verhalten** und der **Gesundheit** von Beschäftigten?
- Trends im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung
- Fazit

Warum ist Fairness bedeutsam?

- **Instrumentalitätsannahme**

  Wir verhalten uns fair, um unsere Eigeninteressen durchzusetzen

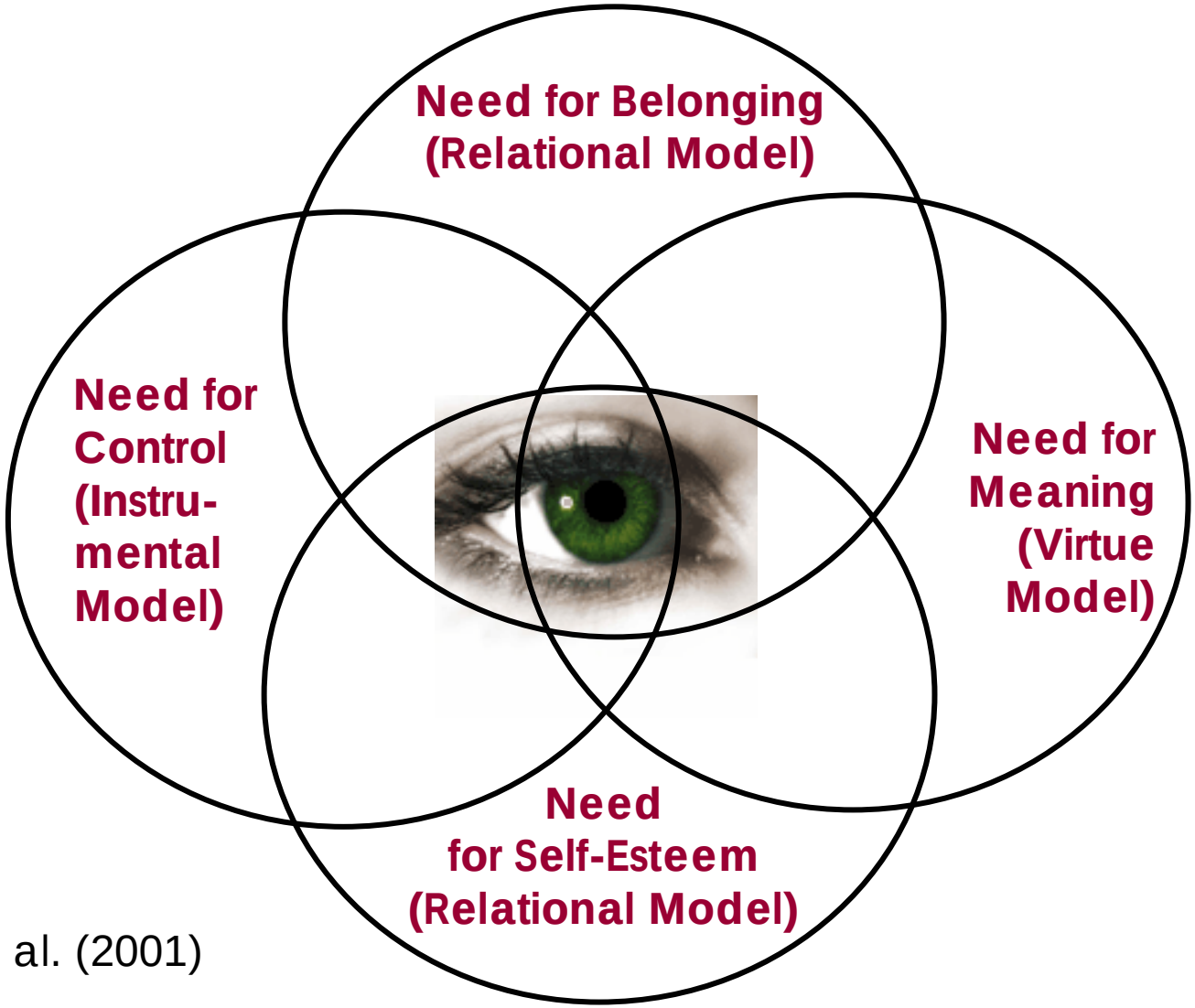
- **Relationaler Ansatz**

  Gerechtigkeit / Fairness kann nur durch die Beziehung zu anderen verstanden / konstruiert werden – Zugehörigkeit zu einer Gruppe

- **Deontologischer Ansatz**

  Gerechtigkeit ist selbst Zweck und nicht nur Mittel zum Zweck – wir verurteilen andere, die wir als unfair wahrnehmen, auch wenn wir nicht selbst betroffen sind

Grundlegende menschliche Bedürfnisse



Cropanzano et al. (2001)

Dimensionen der Fairness

- **Distributive Gerechtigkeit:**
  Einschätzung der Fairness von “Outcomes”

- **Prozedurale Gerechtigkeit:**
  Einschätzung ob der Entscheidungsprozess fair ist

- **Interaktionale Gerechtigkeit:**
  Einschätzung ob Führungskräfte Prozesse fair implentieren, Mitarbeiter respektvoll behandeln und Entscheidungen adäquat erklären

Distributive Fairness

- **Regeln zur Verteilung von Ressourcen**
  - Fairness (**Equity**) – Ressourcen werden verteilt nach Fähigkeiten / eingebrachtem Beitrag
  - Gleichheitsprinzip (**Equality**) – Jede/r bekommt das Gleiche ungeachtet des gelieferten Beitrages
  - Nach Bedürfnis (**Need**) – Ressourcen werden an jene vergeben die sie mehr benötigen

Prozedurale Fairness

Kriterien fairer Prozesse nach Leventhal (1980):

1. Konsistenz
2. Unparteilichkeit
3. Korrigierbarkeit
4. Genauigkeit
5. Partizipation
6. Einhaltung ethischer und moralischer Standards

Interaktionale Fairness

- **Interpersonale Komponente –** Menschen mit Würde und Respekt gegenübertreten
- **Informationale Komponente –** Adäquate Kommunikation und Erklärungen für Entscheidungen

Wie entstehen Fairness-Urteile?

"Fairnessurteile entstehen aus einem Ungleichgewicht zwischen antizipierten Zielen und Ergebnissen und/oder aus dem Ungleichgewicht zwischen erbrachten und erhaltenen Leistungen im Vergleich mit Anderen, wobei die Verantwortung zumindest zum Teil bei anderen Personen gesehen wird. Dabei sind nicht nur die individuellen Ergebnisse relevant, sondern vor allem auch wie diese zustande gekommen sind."

Rigotti (2010)

Fairness und Verhalten

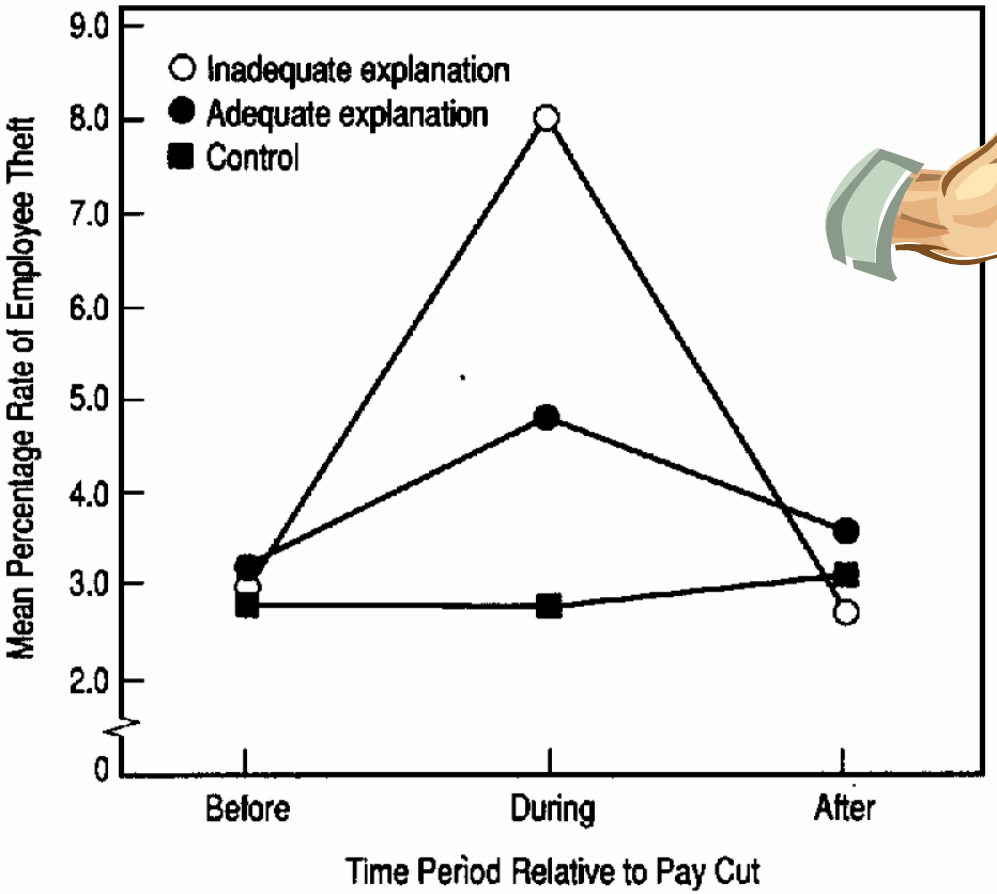


Figure 1. Mean percentage of employee theft as a function of time relative to pay cut.

Greenberg (1990)

Fairness und Gesundheit

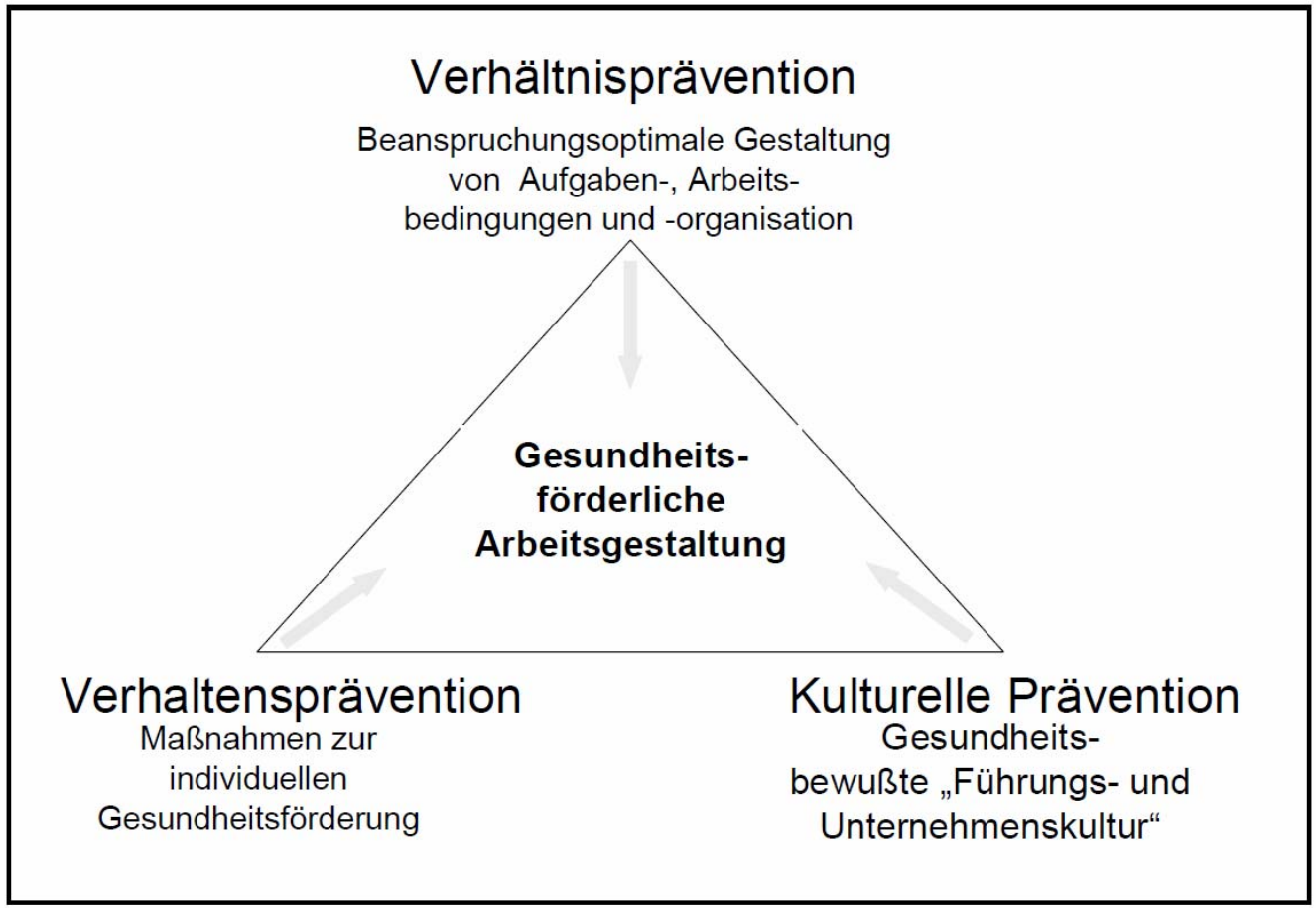
- Nachgewiesener Zusammenhang zwischen unfairem Verhalten von Führungskräften und diagnostizierten Depressionen (Ylioaavalniemi et al., 2005) sowie Herzerkrankungen bis hin zu Herzinfarkten
  (Elovainio et al., 2006, Nyberg et al., 2008)
- Geringe prozedurale Gerechtigkeit als unabhängiger Risikofaktor für psychiatrische Störungen
  (Kivimäki, Elovainio, Vahtera et al., 2003)
- Fairness gewinnt an Bedeutung in unsicheren Situationen (Wirtschaftliche Krisen, Arbeitsplatzunsicherheit)
  (Rigotti, Otto & Mohr, 2008)

Betriebliche Gesundheitsförderung: Quo vadis?

Trends in der Betrieblichen Gesundheitsförderung:

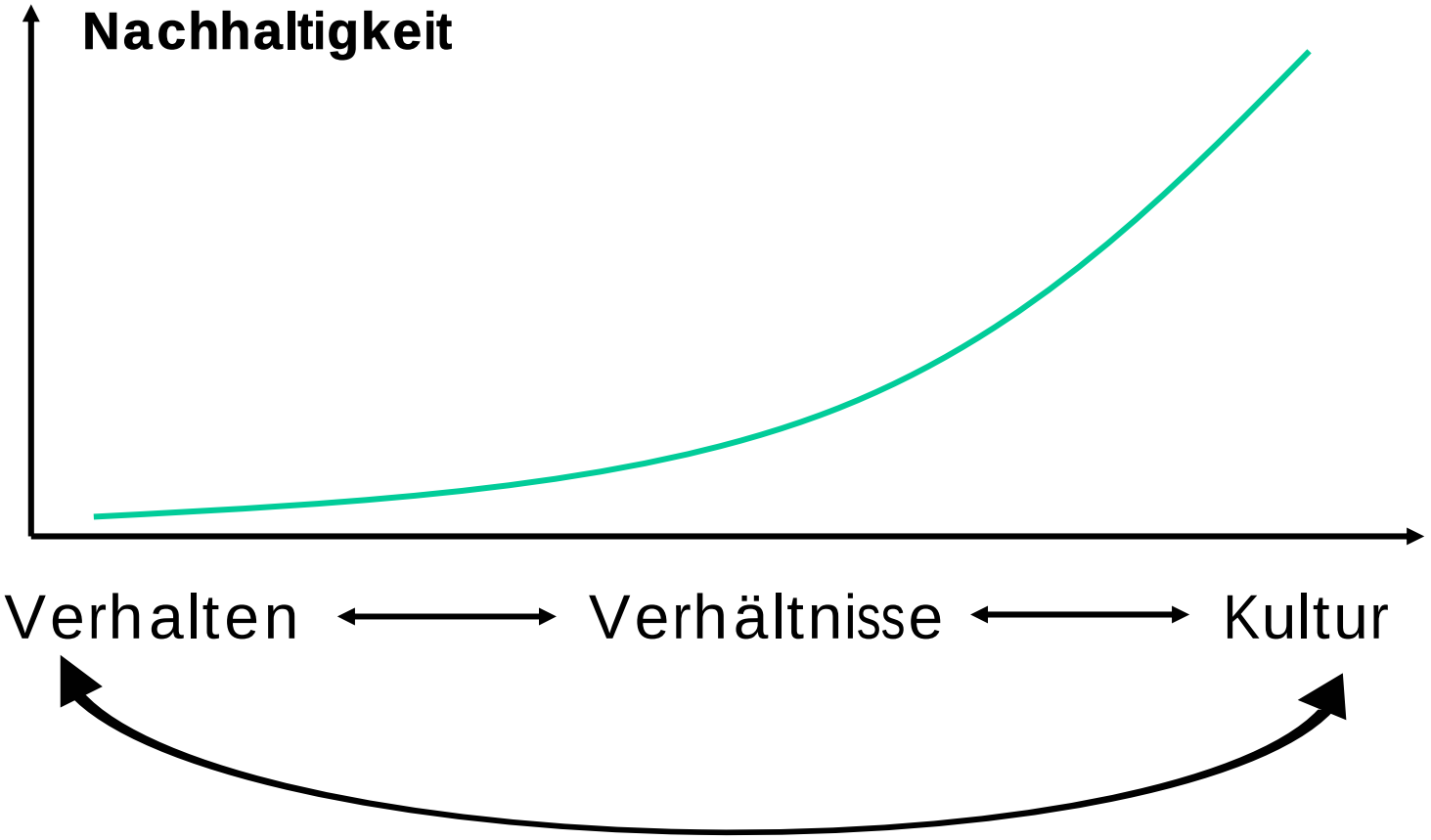
- Abnahme der Bedeutung des Arbeitsschutzes / Arbeitssicherheit
- Zunahme der Bedeutung psychosozialer Aspekte
- Nicht nur Verhindern oder Behandeln von Krankheit sondern aktive Gesundheitsförderung
- Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung
- Diversity Management (Maßgeschneiderte Maßnahmen)

Verschiedene Präventionsansätze



Quelle: Wieland (2006)

Nachhaltigkeit kultureller Prävention



Fazit

- Fairness stellt ein Grundbedürfnis dar und bildet die Grundlage für die Entwicklung von Vertrauen
- Hohe Diversität und Dynamik in Unternehmen machen Fairness umso bedeutsamer
- "Fair Work" darf kein Lippenbekenntnis sein – Intentionen werden von Beschäftigten schnell durchschaut
- Partizipation und Führungsverhalten als Schlüssel zu einer größeren Fairness im Arbeitsleben (Kultureller Präventionsansatz)

Herzlichen Dank!

rigotti@uni-leipzig.de