

FiO

Forschungsinstitut für Ordnungspolitik

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Lohngestaltung im Urteil der Bevölkerung

Erste Ergebnisse einer empirischen Studie
zur Zukunft der Erwerbsarbeit

Arbeitspapier Nr. 7

Köln, im Dezember 1999

Das Ziel: Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit ist eines der zentralen ökonomischen, politischen und sozialen Probleme in Deutschland. Die gegenwärtige Beschäftigungssituation steht am Ende einer Entwicklung, die in den 70er Jahren begann. In nahezu allen westlichen Industrieländern ist dabei ein sinkendes Arbeitsvolumen bei zugleich steigender Erwerbsbeteiligung zu verzeichnen. Während jedoch in anderen Ländern, wie z.B. in den Niederlanden und in Dänemark, das Beschäftigungsproblem erfolgreich angegangen wurde, verharrt die Arbeitslosigkeit in Deutschland nach wie vor auf einem hohen Niveau. Im Jahre 1998 erreichte die konjunkturelle Belegung in Verbindung mit der seit drei Jahren etwas moderateren Lohnpolitik zwar auch weitere Teile des Arbeitsmarktes. So kam erstmals seit fünf Jahren der Beschäftigungsabbau zum Stillstand und in den alten Bundesländern stieg die Erwerbstätigkeit im Jahresdurchschnitt leicht an. Eine nachhaltige Verbesserung der Situation am Arbeitsmarkt war damit jedoch nicht verbunden. Insgesamt verlief die Entwicklung trotz erster Ansätze sowohl im zurückliegenden als auch im laufenden Jahr eher enttäuschend. Im November 1999 waren 3.900.712 Menschen arbeitslos gemeldet.

Globalisierung und Individualisierung als zentrale Entwicklungstrends

Arbeitslosigkeit bedeutet grundsätzlich einen Verzicht auf Produktion und Einkommen, verursacht hohe fiskalische Kosten in Form von Steuerausfällen und Transferzahlungen, bewirkt einen Abbau von Humankapital und führt zu erheblichen psychischen Belastungen bei den Betroffenen. Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit steht daher ganz oben auf der politischen Agenda. Die neue Bundesregierung hat ihr politisches Schicksal explizit mit der erfolgreichen Bewältigung dieses Problems verknüpft. Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist durch ein hohes Maß an Persistenz gekennzeichnet: In der Vergangenheit etablierte sich ein hoher Anteil an Sockelarbeitslosigkeit, der nahezu kontinuierlich gestiegen ist. Den strukturellen Ursachen der zunehmenden Arbeitslosigkeit wurde und wird dabei zu wenig Rechnung getragen und mit unzureichenden Maßnahmen begegnet. Die Verringerung des Arbeitsvolumens ist insbesondere auf die wettbewerbsbedingte Substitution von Erwerbsarbeit durch Wissen und Kapital zurückzuführen, die im Zuge der voranschreitenden Globalisierung und der damit zunehmenden Arbeitsteilung verstärkt wird. Im weltweiten Wettbewerb gerät daher insbesondere auch der Arbeitsmarkt unter Anpassungsdruck.

Zugleich stellt die fortschreitende Individualisierung und der damit einhergehende Wandel der familiären und demographischen Strukturen die modernen Industriegesellschaften vor grundlegend neue Herausforderungen, die in ihrer Bedeutung für die Lösung des Beschäftigungsproblems häufig unterschätzt werden. Die Menschen verstehen sich zunehmend als Gestalter ihrer eigenen Lebensentwürfe jenseits kollektiver Vorgaben. Individuelle Interessen werden sowohl gegenüber dem Staat als auch gegenüber lokalen Institutionen und der Familie artikuliert. Als Folge ist eine Differenzierung und Diskontinuität der Erwerbsverläufe zu beobachten. Die Individualisierung trägt dazu bei, dass das traditionelle Normalarbeits-

verhältnis seltener wird und die Finanzierung der sozialen Sicherung nicht mehr ausschließlich auf den Beiträgen und Steuern aus der Erwerbsarbeit beruhen kann.

Die Forderung nach Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

Die zentralen Entwicklungstrends der Globalisierung und der Individualisierung kennzeichnen die Märkte der Zukunft, die von einem zunehmenden Wettbewerb geprägt sind. Dabei erhöht sich die ökonomische Veränderungsgeschwindigkeit, womit die Unternehmensstrukturen, die Arbeitsbedingungen und der Beschäftigtenstatus einem grundlegenden Wandel unterliegen. Die Unternehmen der Zukunft entwickeln sich zu Netzwerkorganisationen in internationalen Kooperations- und Konkurrenzbeziehungen. Diversifizierte Produkthanforderungen bedürfen der Delokalisation und Dezentralisation von Arbeit. Die informationstechnisch gestützte Verkürzung der Entwicklungs-, Produktions- und Distributionszyklen bedingt dynamische Kommunikationsprozesse mit permanenter Fluktuation von Arbeit und Ideen. Die Produkte der Zukunft zeichnen sich durch zunehmende Synergien zwischen Produktion und Dienstleistungen aus. Es entsteht eine Tendenz zu Hybridprodukten, die einen gleich hohen und tendenziell steigenden Anteil an Dienstleistungswertschöpfungen aufweisen. Die Erwerbsarbeit der Zukunft wird gekennzeichnet sein durch die Aufhebung fester und dauerhafter Arbeitsbeziehungen, durch eine erhöhte Mobilität der Arbeitnehmer sowie durch die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens.

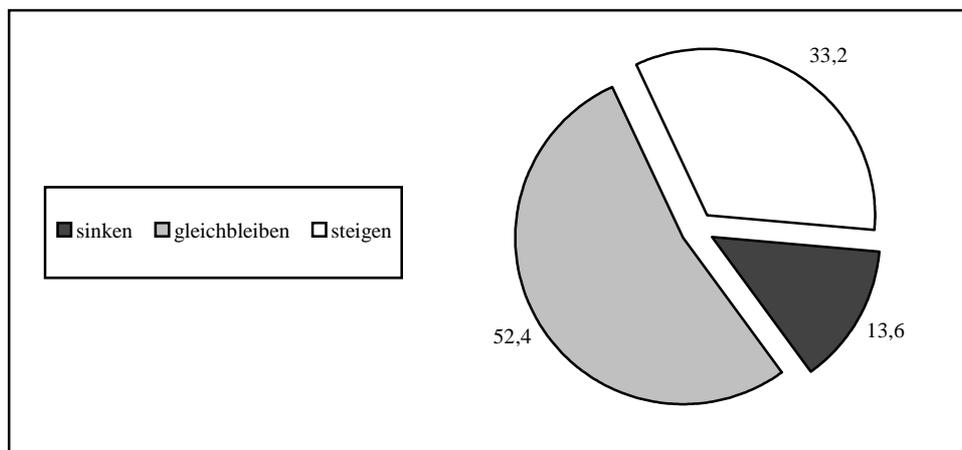
Die auf hohem Niveau verharrende strukturelle Arbeitslosigkeit in Deutschland wird häufig als Indikator für eine bislang nur unzureichende Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen im globalen Standortwettbewerb genannt. Globalisierung und Individualisierung erfordern ein hohes Maß an Anpassungsflexibilität am Arbeitsmarkt: Neue Arbeitsplätze können nur dann entstehen und bestehende gesichert werden, wenn den veränderten Anforderungen Rechnung getragen wird. Die strukturelle Arbeitslosigkeit kann damit als Ergebnis einer mangelnden Anpassungsflexibilität an die veränderten Bedingungen interpretiert werden. Vor diesem Hintergrund wird vielfach eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes als notwendige Voraussetzung einer erfolgreichen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gefordert. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zielt dabei nicht nur auf die institutionellen Regelungen des Arbeitsmarktes, sondern auch auf die Bereitschaft und Fähigkeit der Menschen zur Anpassung an veränderte Bedingungen. Der Einzelne muss bereit und in der Lage sein, flexibel auf eingetretene Veränderungen zu reagieren und das eigene Erwerbsleben zu gestalten.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit wird pessimistisch eingeschätzt

Von besonderem Interesse ist in diesem Zusammenhang die Einstellung der Bevölkerung zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Das Problembewußtsein in der Bevölkerung hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Arbeitslosigkeit ist stark ausgeprägt. Nur 13,6% der Befragten glauben, dass die Arbeitslosigkeit in den nächsten drei Jahren sinken wird, 52,4%

erwarten stagnierende und 33,2% der Befragten weiter steigende Arbeitslosenzahlen (*Grafik 1*). Die allgemeine Einschätzung der Entwicklung am Arbeitsmarkt fällt also pessimistisch aus. Dabei ist jedoch die Zahl derer, die sich konkret von Arbeitslosigkeit bedroht fühlen, zurückgegangen: Insgesamt 26,3% der berufstätigen Befragten befürchten, ihren Arbeitsplatz in den nächsten 2 Jahren zu verlieren. Zum Vergleich: Vor zwei Jahren gaben 38,9% der berufstätigen Befragten an, Angst vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes zu haben.

Grafik 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in 3 Jahren (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)



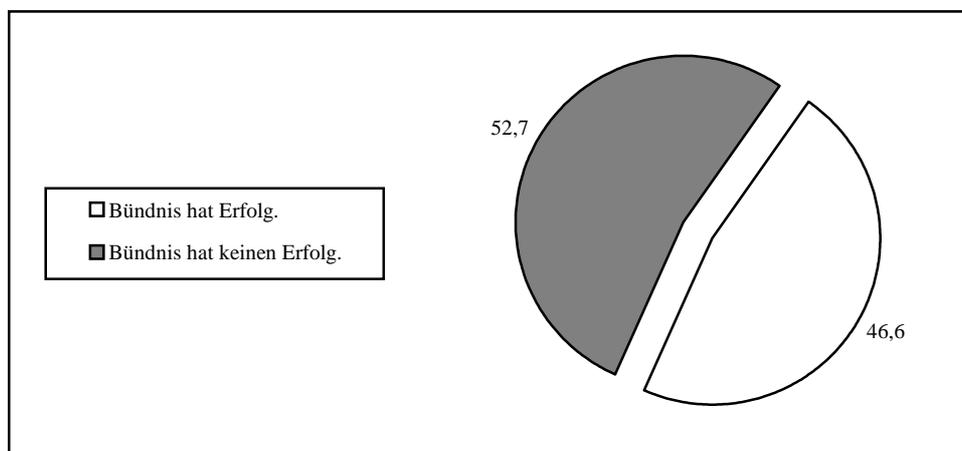
Die Ursachen für die Arbeitslosigkeit werden vor allem dem Staat zugeschrieben: 58,3% der Befragten führen die Arbeitslosigkeit in Deutschland unter anderem darauf zurück, dass die Steuern und Sozialabgaben zu hoch sind. Die Lohnnebenkosten sind nach Ansicht der Bürger offensichtlich eine zu große Belastung. Sie erhöhen die Kosten für den Faktor Arbeit und lassen zu wenig Spielräume für eine positive Beschäftigungsentwicklung. 40,8% der Befragten bemängeln die Genehmigungsverfahren für unternehmerisches Handeln in Deutschland. Sie glauben, dass die staatlichen Auflagen zu umständlich sind und damit zur hohen Arbeitslosigkeit beitragen. Aber auch die Unternehmen und Aktionäre werden für die hohe Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht: 43,8% der Befragten geben an, dass die Arbeitslosigkeit auch deshalb so hoch ist, weil die Gewinne der Unternehmen und Aktionäre zu hoch sind. 34,6% sehen eine weitere Ursache für die Arbeitslosigkeit in der schlechten Verteilung der Arbeit.

Das ‚Bündnis für Arbeit‘ verspielt das Vertrauen

Einer der zentralen politischen Ansätze zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist das von der rot-grünen Bundesregierung aufgegriffene Bündnis für Arbeit. Die Regierung hat dabei Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter sowie verschiedene Politiker an einen Tisch geholt, um in gemeinsamer Abstimmung solche Reformen am Arbeitsmarkt zu besprechen, die für

eine Senkung der Arbeitslosigkeit erforderlich sind. Obwohl das Bündnis für Arbeit mit viel Zuversicht bei den Beteiligten und bei der Bevölkerung gestartet ist, sind die damit verbundenen Hoffnungen inzwischen etwas abgekühlt. Es wird als Instrument zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit eher skeptisch beurteilt: 52,7% der Befragten glauben nicht, dass das Bündnis für Arbeit die notwendigen Reformen am Arbeitsmarkt vorantreiben kann. Lediglich 46,6% haben auch heute noch Vertrauen in den Erfolg des Bündnisses (*Grafik 2*). Nach verschiedenen Austrittsdrohungen und offensichtlichem Unwillen bei den Beteiligten, auf Besitzstände zu verzichten, kann dieses Ergebnis nicht verwundern.

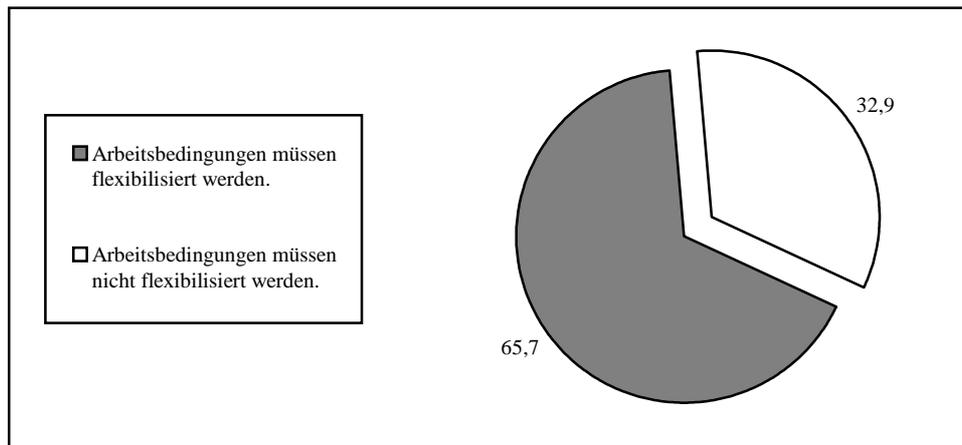
Grafik 2: Reformen durch Bündnis für Arbeit (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)



Die Notwendigkeit einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wird betont

Dabei werden in der Bevölkerung offenbar nicht nur vereinzelte Reformen am Arbeitsmarkt als unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Beschäftigungsentwicklung gesehen. Vielmehr wird die Notwendigkeit einer Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden weltweiten Wettbewerbs betont. In diesem Zusammenhang wird eine Flexibilisierung in der Arbeitswelt immer wieder gefordert, um mehr Entscheidungsspielräume für Unternehmen und auch für Arbeitnehmer zu schaffen und so international wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine deutliche Mehrheit von 65,7% der Befragten vertritt die Ansicht, dass die Arbeitsbedingungen flexibilisiert werden müssen, um im weltweiten Wettbewerb bestehen zu können. Nur 32,9% glauben, dass dies nicht notwendig ist, weil die deutsche Wirtschaft auch ohne Flexibilisierung im internationalen Wettbewerb bestehen könne (*Grafik 3*).

Grafik 3: Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen im weltweiten Wettbewerb
(Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)

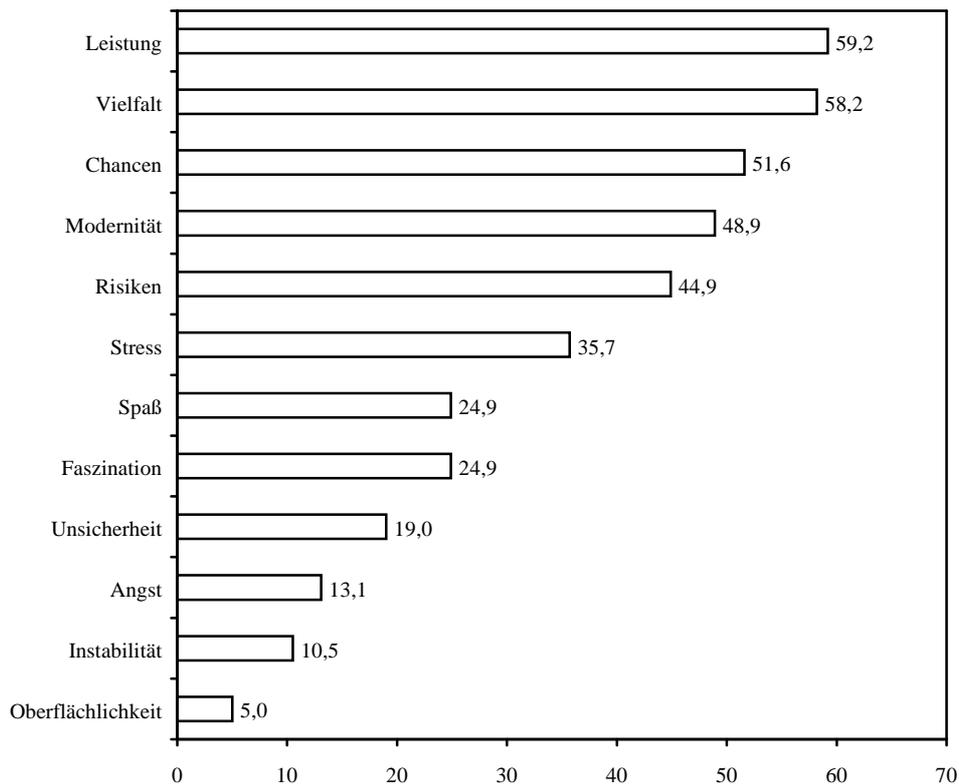


Dabei sind insbesondere die 14 bis 24jährigen mit 68,3% Zustimmung von der Notwendigkeit einer Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen im internationalen Wettbewerb überzeugt. Das Antwortverhalten ist darüber hinaus von der Bildung der Befragten abhängig. Während 54,6% der Befragten mit Volksschulabschluß ohne Lehre, 62,1% der Befragten mit Volksschulabschluß und abgeschlossener Lehre sowie 64,1% der Befragten mit mittlerer Reife die Notwendigkeit einer Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen betonen, sind dies 81,6% der Befragten mit Abitur und 83,6% der Hochschulabsolventen. Außerdem divergiert das Antwortverhalten mit der Parteipräferenz der Befragten: Mit 91,7% Zustimmung wird die Notwendigkeit einer Flexibilisierung am häufigsten von den F.D.P.-Wählern unterstrichen. Bei den CDU/CSU-Wählern sind dies 67,7%, bei den SPD-Wählern 66% und bei den Wählern von Bündnis 90/Die Grünen 65,6%. Nur 45,5% der PDS-Wähler geben an, dass die Arbeitsbedingungen flexibilisiert werden müssen.

Flexibilisierung wird eher mit Chancen als mit Ängsten verbunden

Der Begriff der Flexibilisierung ruft vor allem positive Assoziationen hervor: Am häufigsten, nämlich von 59,2% der Befragten, wird Flexibilisierung mit Leistung in Verbindung gebracht. 58,2% der Befragten denken bei Flexibilisierung an Vielfalt, 51,6% an Chancen und 48,9% an Modernität. Erst an fünfter Stelle steht mit 44,9% der Begriff der Risiken und damit eine negative Assoziation. 35,7% der Befragten verbinden mit Flexibilisierung Stress. Begriffe, die in der öffentlichen Diskussion häufig mit Flexibilisierung verknüpft werden, assoziiert die Bevölkerung in nur geringem Maße: 19% der Befragten verbinden mit Flexibilisierung Unsicherheit, 13,1% Angst und 10,5% Instabilität (Grafik 4). Flexibilisierung wird also insgesamt eher mit positiv besetzten Vorstellungen und Chancen als mit negativen Inhalten und Ängsten verbunden.

Grafik 4: Assoziation mit Flexibilisierung (Zustimmung in % der Befragten)



Die 14 bis 24jährigen haben dabei ein besonders positives, aber zugleich auch ein realistisches Bild von dem Begriff der Flexibilisierung. 67,6% der 14 bis 24jährigen verbinden Flexibilisierung mit Vielfalt, 64,5% mit Leistung, 57,6% mit Chancen und 57,2% mit Modernität. Die Gruppe der 14 bis 24jährigen assoziiert zudem unter allen Altersgruppen mit 8% am seltensten Angst mit dem Begriff der Flexibilisierung. Faszination wird mit 30,9% häufiger als in allen anderen Altersgruppen genannt. Aber auch Instabilität wird von dieser Gruppe mit Flexibilisierung in Verbindung gebracht: Mit 10,1% Zustimmung stehen die 14 bis 24jährigen an zweiter Stelle von allen Altersgruppen.

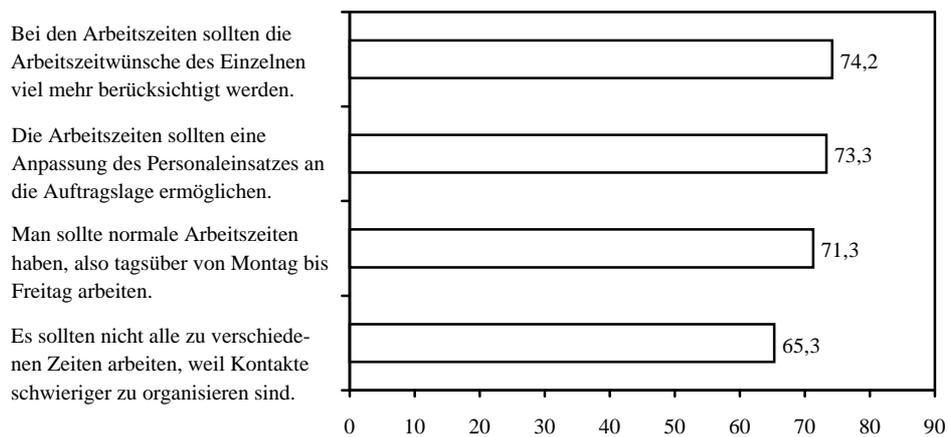
Die zentrale Frage: Stoßen konkrete Flexibilisierungsansätze auf Zustimmung?

Die zentrale Frage in diesem Zusammenhang ist, ob eine Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen akzeptiert wird und die persönliche Bereitschaft zur Flexibilisierung im eigenen Arbeitsleben vorliegt. Die FiO-Studie zeigt, dass die Akzeptanz und Bereitschaft in der Bevölkerung durchaus differenziert ist. Das Antwortverhalten variiert insbesondere hinsichtlich der verschiedenen Bereiche im Arbeitsleben, die flexibilisiert werden können. Während Akzeptanz und persönliche Bereitschaft in Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit sehr hoch sind, fallen diese bei der Lohngestaltung eher moderat aus.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit stößt auf Akzeptanz

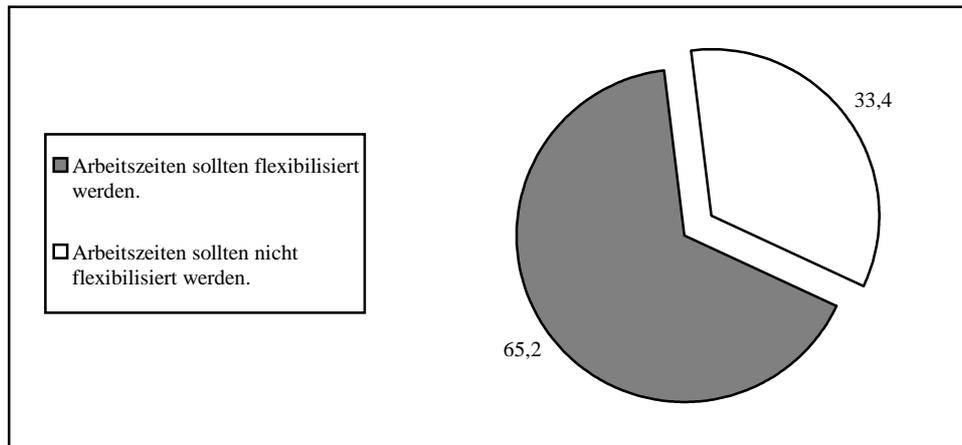
Die Fünf-Tage-Woche ohne Überstunden und Wochenendarbeit gehört vergangenen Zeiten an: Zwar würden es 71,3% der Befragten auch heute noch gerne sehen, tagsüber von Montag bis Freitag zu arbeiten. Und 65,3% vertreten die Ansicht, dass nicht alle zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten sollten, weil soziale Kontakte schwieriger zu organisieren sind. Die Notwendigkeit einer Flexibilisierung wird aber dennoch sowohl in betrieblicher als auch in persönlicher Hinsicht betont. 73,3% der Befragten sind der Ansicht, dass die Gestaltung der Arbeitszeiten eine Anpassung des Personaleinsatzes an die Auftragslage des Unternehmens ermöglichen sollte. 74,2% fordern, dass bei den Arbeitszeiten die Wünsche des Einzelnen mehr berücksichtigt werden sollten (*Grafik 5*).

Grafik 5: Akzeptanz einer Flexibilisierung der Arbeitszeit (Zustimmung in % der Befragten)



Vor diesem Hintergrund kommt eine deutliche Mehrheit von 65,2% insgesamt zu dem Ergebnis, dass die Arbeitszeiten flexibilisiert werden sollten (*Grafik 6*). Dabei hängt das Antwortverhalten in besonderer Weise von der Bildung der Befragten ab: Während lediglich 36,4% der Befragten mit Volksschulabschluss ohne Lehre eine Flexibilisierung der Arbeitszeit befürworten, sind dies 64,6% der Befragten mit Volksschulabschluss und abgeschlossener Lehre und 66,8% der Befragten mit mittlerer Reife. Auf besonders große Akzeptanz stößt die Flexibilisierung der Arbeitszeit bei den Befragten mit höherer Bildung. 80,4% der Befragten mit Abitur und 82,2% der Hochschulabsolventen befürworten eine Arbeitszeitflexibilisierung. Außerdem beeinflusst der Beruf das Antwortverhalten: Während 75,8% der Selbständigen und 70,6% der Angestellten die Ansicht vertreten, dass die Arbeitszeit flexibilisiert werden sollte, sind dies lediglich 54,1% der Arbeiter. Eine Diskrepanz ist auch hinsichtlich der Gewerkschaftsmitgliedschaft erkennbar. 58,1% der Gewerkschaftsmitglieder, aber 66,1% der Nichtorganisierten fordern eine Arbeitszeitflexibilisierung.

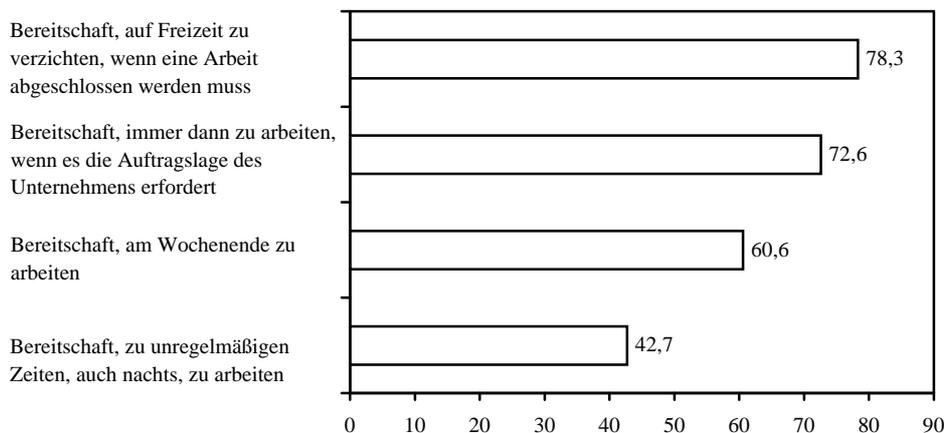
Grafik 6: Flexibilisierung der Arbeitszeit (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)



Aber nicht nur die allgemeine Akzeptanz ist hoch, es liegt offensichtlich auch die persönliche Bereitschaft vor, die Arbeitszeit flexibler zu gestalten. So wären 78,3% der Befragten, insbesondere die Selbständigen mit 87,9%, dazu bereit, auf Freizeit zu verzichten, wenn eine Arbeit abgeschlossen werden muss. Die Bereitschaft zum Freizeitverzicht ist im Osten ausgeprägter als im Westen: 88,3% der Ostdeutschen, aber lediglich 75,6% der Westdeutschen würden auf Freizeit verzichten, um eine Arbeit fertigzustellen. Eine deutliche Mehrheit von 72,6% der Befragten ist bereit, die eigene Arbeitszeit an die betrieblichen Gegebenheiten anzupassen: Sie würde immer dann arbeiten, wenn es die Auftragslage des Unternehmens erfordert. Dabei zeigen die Angestellten mit 75,3% und die Selbständigen mit 86,2% Zustimmung die größte Bereitschaft. Außerdem sind die Ostdeutschen mit 80,2% häufiger als die Westdeutschen mit 70,6% dazu bereit, die eigene Arbeitszeit an die Auftragslage anzupassen.

Regelmäßige Wochenendarbeit würden 60,6% der Befragten in Kauf nehmen, wobei die Bereitschaft mit höherer Bildung zunimmt und vom Beruf abhängt: Eine besondere Bereitschaft zur Wochenendarbeit zeigen die Hochschulabsolventen mit 77% und die Selbständigen mit 69,6% Zustimmung. Zudem sind die Ostdeutschen mit 68,3% eher zu Wochenendarbeit bereit als die Westdeutschen mit 58,6% Zustimmung. Zu regelmäßiger Nacharbeit wären 42,7% der Befragten bereit (Grafik 7). Die Zustimmung zur Flexibilisierung macht also auch bei der eigenen Arbeitszeit nicht halt.

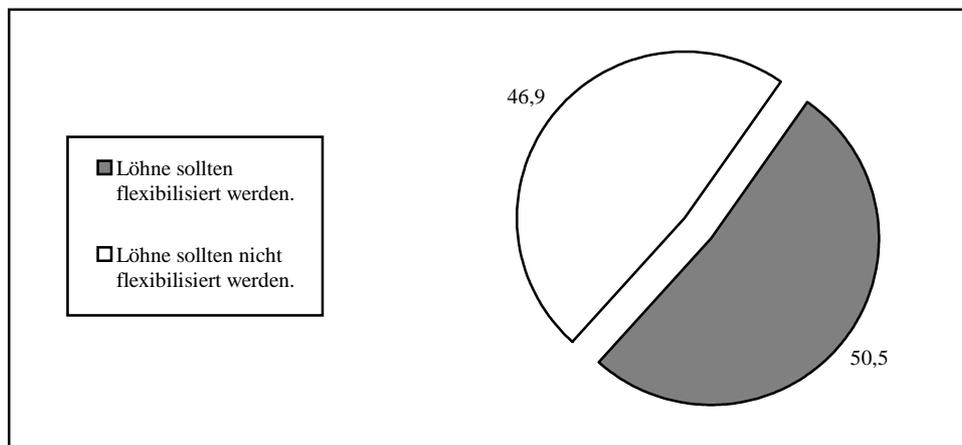
Grafik 7: Persönliche Bereitschaft zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (Zustimmung in % der Befragten)



Eine Flexibilisierung der Lohngestaltung stößt auf geringere Akzeptanz

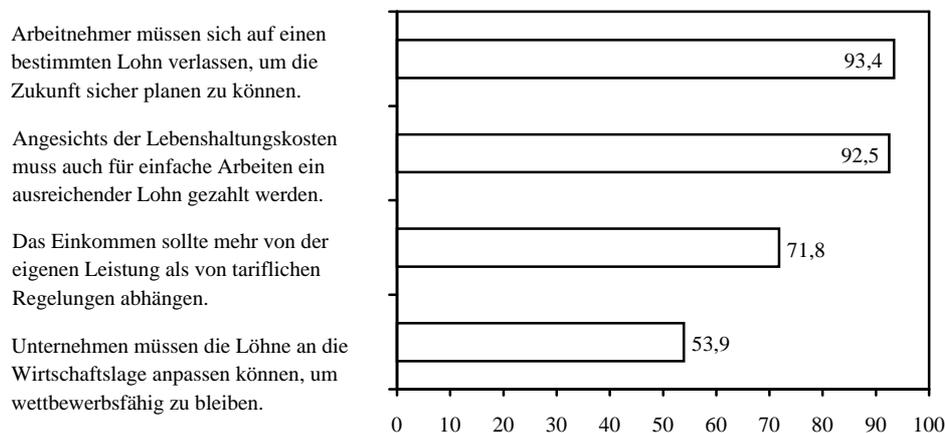
Eine Flexibilisierung der Lohngestaltung stößt auf eine deutlich geringere Akzeptanz. Eine knappe Mehrheit von 50,5% der Befragten vertritt die Ansicht, dass die Löhne flexibilisiert werden sollten (Grafik 8). Auch hier nimmt die Bildung Einfluss auf das Antwortverhalten: Während 32,7% der Befragten mit Volksschulabschluß ohne Lehre eine Flexibilisierung der Lohngestaltung befürworten, sind dies 50,9% der Befragten mit Volksschulabschluß und abgeschlossener Lehre und 49,4% der Befragten mit mittlerer Reife. Hingegen sprechen sich 57,3% der Befragten mit Abitur und eine deutliche Mehrheit von 69,9% der Hochschulabsolventen für eine Flexibilisierung der Lohngestaltung aus. Weiterhin spielt das monatliche Haushaltsnettoeinkommen eine besondere Rolle: Je höher das Einkommen ist, um so größer ist die Zustimmung zu einer Flexibilisierung der Lohngestaltung. Dabei vertreten 39,8% der Befragten mit einem Einkommen von unter 2.000 DM, aber 61,4% der Befragten mit einem Einkommen von über 6.000 DM die Ansicht, dass die Löhne flexibilisiert werden sollten.

Grafik 8: Flexibilisierung der Lohngestaltung (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)



Im Einzelnen sind zwar 71,8% der Befragten der Meinung, dass das eigene Einkommen mehr von der eigenen Leistung als von tariflichen Regelungen abhängen sollte. Und 53,9% der Befragten geben an, dass Unternehmen die Möglichkeit haben müssen, die Löhne an die Wirtschaftslage anzupassen, um auch in Krisenzeiten wettbewerbsfähig zu bleiben. Aber hinsichtlich der Löhne überwiegt doch der Aspekt der Planungssicherheit. So betonen 93,4% der Befragten, dass man sich als Arbeitnehmer auf einen bestimmten Lohn verlassen muss, um die Zukunft planen zu können. 92,5% der Befragten fordern, dass angesichts der Lebenshaltungskosten in Deutschland auch für einfache Arbeiten ein ausreichender Lohn gezahlt werden muss (Grafik 9). Vor diesem Hintergrund ist die geringere Akzeptanz einer flexiblen Lohngestaltung zu verstehen.

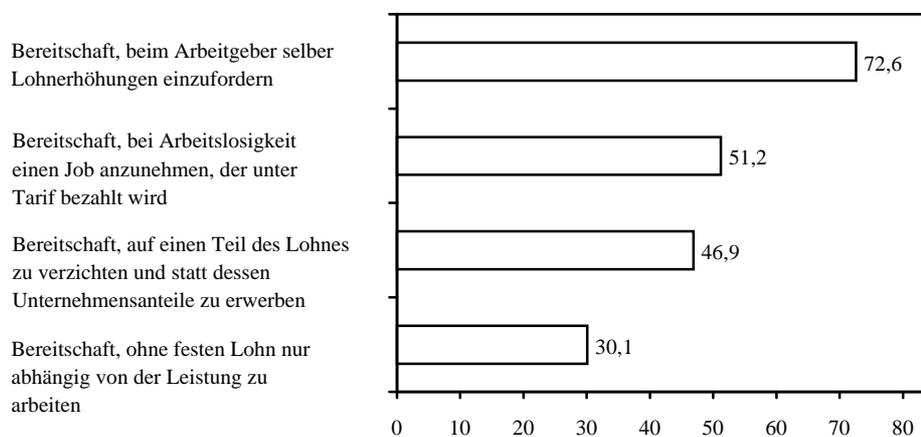
Grafik 9: Akzeptanz einer Flexibilisierung der Lohngestaltung (Zustimmung in % der Befragten)



Entsprechend der allgemeinen Akzeptanz ist auch die persönliche Bereitschaft zur Flexibilisierung der Lohngestaltung zwar differenziert, aber insgesamt geringer als bei der Arbeitszeit. Mit 72,6% Zustimmung ist die Bereitschaft am größten, beim Arbeitgeber selber Lohn erhöhungen einzufordern. Die Bereitschaft dazu ist um so höher, je höher der Schulabschluss ist: 80,6 % der Befragten mit Abitur, aber lediglich 57,4% der Befragten mit Volksschulabschluss ohne Berufsausbildung wären zu eigenständigen Lohnverhandlungen bereit. Außerdem ist diese Bereitschaft im Westen mit 75,1% deutlich ausgeprägter als im Osten mit 62,6%. Eine knappe Mehrheit von 51,2% der Befragten wäre bereit, bei Arbeitslosigkeit einen Job anzunehmen, der unter Tarif bezahlt wird. Dabei ist die Zustimmung bei den Hochschulabsolventen mit 63,5% besonders hoch und bei den Befragten mit Volksschulabschluss ohne Lehre mit 35,5% besonders gering. 46,9% würden persönlich eine Kapitalbeteiligung als Lohnbestandteil akzeptieren und auf einen Teil des Lohnes verzichten, um statt dessen Unternehmensanteile zu erwerben. Diese Bereitschaft ist bei den Befragten mit einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen von 5.000 bis 5.999 DM mit 57,6% am größten und bei den Befragten mit einem Einkommen von unter 2.000 DM mit 30,8% am geringsten. Außerdem

ist die Bereitschaft zum Erwerb von Unternehmensanteilen als Lohnbestandteil im Westen mit 50,8% erheblich größer als im Osten mit 32% Zustimmung. Eine Minderheit von 30,1% der Befragten schließlich wäre bereit, ohne festen Lohn nur abhängig von der Leistung zu arbeiten (*Grafik 10*). Dieses Ergebnis korrespondiert mit dem starken Bedürfnis nach Planungssicherheit beim Einkommen. Die Bereitschaft zum Lohnverzicht wird allerdings wieder größer, wenn die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Aussicht gestellt wird: So wären 50,3% der Befragten bereit, auf Lohnerhöhungen jenseits des Inflationsausgleichs zu verzichten, wenn damit neue Arbeitsplätze geschaffen werden könnten. Aber nur 42,4% der Befragten würden Lohnzuwächse akzeptieren, die gewinn- und verlustabhängig sind.

Grafik 10: Persönliche Bereitschaft zur Flexibilisierung der Lohngestaltung (Zustimmung in % der Befragten)



Flexibilisierung erzeugt wenig Ängste

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes als notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewältigung der Beschäftigungsproblematik gesehen wird. Dabei überwiegen in der Einschätzung der Bevölkerung die positiven Aspekte einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt, da der Begriff der Flexibilisierung vor allem positive Assoziationen hervorruft. Flexibilisierung wird eher mit Chancen als mit Risiken in Verbindung gebracht, die Ängste in der Bevölkerung vor einer flexiblen Arbeitswelt sind offensichtlich begrenzt. Die Akzeptanz und persönliche Bereitschaft in Bezug auf die Flexibilisierung der verschiedenen Bereiche des Arbeitslebens ist jedoch differenziert. Während eine Flexibilisierung der Arbeitszeit auf hohe Zustimmung stößt, ist diese hinsichtlich der Lohngestaltung geringer. Eine flexiblere Gestaltung der Arbeitsbedingungen würde also allem Anschein nach insbesondere bei den Arbeitszeitregelungen den Bedürfnissen der Bevölkerung entgegenkommen.

Zur Methode der Umfrage

Das Forschungsinstitut für Ordnungspolitik (FiO) in Köln hat im Rahmen der Studie „Die Zukunft der Erwerbsarbeit – Flexibilisierungspotenziale am Arbeitsmarkt“ eine repräsentative Umfrage zur grundsätzlichen Einstellung der Bevölkerung gegenüber einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durchgeführt. Dabei wurden vom 09.10.1999 bis zum 19.10.1999 1005 Bürger befragt. Im Westen wurden 799 und im Osten 206 Interviews unter der erwachsenden Bevölkerung im Alter ab 14 Jahren geführt. Die Befragung erfolgte computergestützt in mündlicher Form. Die Interviews wurden über 315 Sample-Points des ADM-Mastersamples und damit über alle Bundesländer und Ortsgrößenklassen gestreut. Innerhalb der Sample-Points erfolgte die Befragtenauswahl nach dem Random-Route-Verfahren. Zielhaushalte und Befragungspersonen wurden nach einem Zufallsauswahlverfahren ermittelt. Die bei Random-Stichproben üblicherweise auftretenden strukturellen Abweichungen wurden durch faktorielle Gewichtung ausgeglichen. Damit sind die Ergebnisse repräsentativ und können im Rahmen der statistischen Fehlertoleranzen auf die Grundgesamtheit verallgemeinert werden.