

# **FiO**

**Forschungsinstitut für Ordnungspolitik**

## **Reformen der Tarifpolitik - Arbeitnehmer offen für mehr Flexibilität**

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Arbeitspapier Nr. 6

Köln, im Oktober 1998

## **Mangelnde Flexibilität am Arbeitsmarkt**

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit ist eines der drängendsten Probleme der deutschen Wirtschaft. Trotz einer Verbesserung der konjunkturellen Lage, die sich auch positiv auf den Arbeitsmarkt auswirkt, erscheint eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktlage mit dem Ziel einer Vollbeschäftigung nach wie vor in weiter Ferne. Als eine Ursache der problematischen Beschäftigungslage gilt die mangelnde Flexibilität des Arbeitsmarktes. Weitreichende strukturelle Reformen auf dem Arbeitsmarkt erscheinen notwendig, um das für einen spürbaren Abbau der Arbeitslosigkeit notwendige Maß an Flexibilität zu gewährleisten. Ein zentraler Diskussionspunkt ist hierbei der Flächentarifvertrag. Ein für alle Unternehmen einer Branche einheitliches Tarifsysteem erscheint unter den Bedingungen des internationalen Wettbewerbs nicht mehr zeitgemäß. Auch im Hinblick auf die 1999 beginnende Europäische Währungsunion ist eine höhere Flexibilität der Tarifverträge erforderlich, da zum einen Kostenunterschiede zwischen den Teilnehmerländern deutlicher offengelegt werden und zum anderen der Wechselkurs als Anpassungsmechanismus zwischen den einzelnen Volkswirtschaften wegfällt. Notwendige Anpassungen müssen somit über die Preise, d.h. auch über die Löhne erfolgen können.

In der Öffentlichkeit wird eine Vielzahl von Reformmöglichkeiten zum Teil sehr kontrovers diskutiert, angefangen von Öffnungsklauseln bis hin zu einer völligen Abkehr vom Flächentarifvertrag mit einer rein betrieblichen Lohnfindung. Die Gewerkschaften fürchten den Verlust von hart erkämpften Errungenschaften und eine Aushöhlung der Tarifautonomie. Einer generellen Verlagerung der Regelungskompetenzen in die Betriebe stehen sie skeptisch gegenüber. Sie plädieren daher für Optionslösungen im Flächentarifvertrag, die den einzelnen Unternehmen lediglich Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Bausteinen eröffnen. Die Arbeitgeberverbände favorisieren ein gemischtes System mit weitreichenden Regelungskompetenzen für die einzelnen Betriebe, in dem der Flächentarifvertrag nur noch Rahmenbedingungen festlegt. Die Befürworter ausschließlicher Firmentarifverträge hingegen versprechen sich von Reformen des Flächentarifs keine entscheidende Verbesserung und verweisen auf die bürokratischen Hürden, die der Nutzung der bisherigen Öffnungsklauseln in ostdeutschen Tarifverträgen entgegenstehen.

Das Forschungsinstitut für Ordnungspolitik hat im Rahmen einer umfangreichen empirischen Studie eine repräsentative Umfrage zum Reformklima in der Bevölkerung durchgeführt und darin unter anderem zwei wesentliche Grundelemente einer Reform des Flächentarifvertrages zur Bewertung vorgelegt: Zum einen die stärkere Verlagerung von Tarifvereinbarungen auf Betriebsebene und zum anderen die Koppelung von Lohnerhöhungen an die Unternehmensgewinne und damit die Stärkung erfolgsorientierter Lohnkomponenten. Dabei wurden vom 10.10.1997 bis zum 10.11.1997 1165 Bürger befragt. Die vollständige Studie wird im Frühjahr 1999 als Buch unter dem Titel „Die Konsensfähigkeit der Sozialen Marktwirtschaft. Eine theoretische und empirische Analyse der Wirtschaftsordnung in Deutschland“ im Campus-Verlag erscheinen.

## Regelung der Arbeitsbedingungen

Eine Möglichkeit, die Erwerbsarbeit in Zukunft flexibler zu gestalten und damit den Unternehmen die Möglichkeit zu geben, besser und schneller auf die veränderten Anforderungen im globalen Wettbewerb zu reagieren, wäre es, die Arbeitsbedingungen häufiger als bislang in Form von Firmentarifverträgen auszuhandeln und festzulegen. Insbesondere vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit und der nachlassenden Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland ist die Zukunft des Flächentarifvertrages seit längerem in der Diskussion. Das starre Korsett flächendeckend einheitlicher Regelungen bezüglich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist lange Zeit nur von den Arbeitgebern und deren Verbänden als zu inflexibel kritisiert worden. Inzwischen sind auch die Gewerkschaften bereit, über dieses Thema nachzudenken. Die Positionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften liegen aber nach wie vor weit auseinander.

Die bestehende Reformnotwendigkeit in diesem Punkt wird von der Bevölkerung wahrgenommen (*Grafik 1*). 84,2% der Befragten stimmen der Aussage zu, daß die einzelnen Betriebe die Möglichkeit haben müssen, auf veränderte Anforderungen und Bedingungen mit eigenen Arbeitsbedingungen zu reagieren. Lediglich 13,1% lehnen dies ab. Die Zustimmung ist dabei grundsätzlich in allen Bevölkerungsgruppen gleichermaßen ausgeprägt. In den neuen Bundesländern ist die Ansicht, daß Betriebe die Möglichkeit haben sollten, auf veränderte Anforderungen mit eigenen Arbeitsbedingungen zu reagieren mit 87,9% noch stärker ausgeprägt als in den alten Bundesländern mit 82,2%. Dies wird auch durch die Vielzahl von betrieblichen Vereinbarungen in den neuen Bundesländern bestätigt, in denen Regelungen des Flächentarifvertrages mit Duldung der Tarifparteien umgangen werden. Ebenso ist in den neuen Bundesländern die Zahl der in Arbeitgeberverbänden organisierten Betriebe entsprechend gering, was ebenfalls ein Hinweis auf die mangelnde Flexibilität des Flächentarifvertrages und die Notwendigkeit zur grundlegenden Reform in diesem Bereich ist.

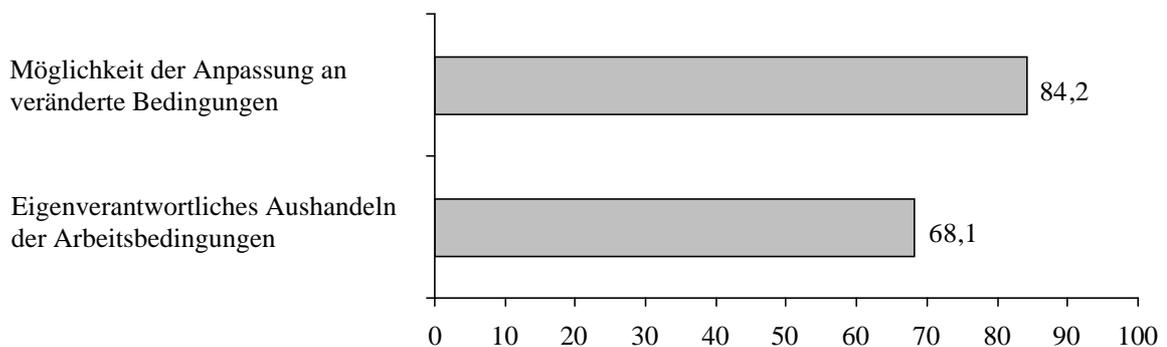
Eine flexiblere Regelung der Arbeitsbedingungen könnte dadurch erreicht werden, daß der einzelne Arbeitnehmer die eigenen Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitgeber individuell aushandelt. Diese Möglichkeit stößt in der Bevölkerung auf eine etwas geringere Zustimmung. 68,1% der Befragten sind der Meinung, daß man als Arbeitnehmer die eigenen Arbeitsbedingungen, wie z.B. Lohnhöhe und Arbeitszeiten, mehr als bisher selber mit dem Arbeitgeber aushandeln sollte. 30% teilen diese Meinung nicht. Auch hier zeigt ein großer Teil der Bevölkerung eine gewisse Bereitschaft zu mehr Flexibilität und Eigenverantwortung bei der Regelung der Arbeitsbedingungen, wiewohl hierbei das Risiko für den einzelnen sehr groß ist.

Wenn die Arbeitsbedingungen in Zukunft häufiger auf der Ebene der einzelnen Betriebe ausgehandelt werden, hat dies auch gewisse Nachteile für Arbeitnehmer und Unternehmen zur Folge. So ist es denkbar, daß durch lang andauernde Firmentarifvertragsverhandlungen - etwa zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat - bei den Unternehmen Transaktionskosten anfallen, die bislang nicht entstanden sind, weil die Tarifvertragsverhandlungen auf der Ebene der Unternehmensverbände und der Gewerkschaften durchgeführt worden sind. Dies gilt insbesondere dann, wenn auf der

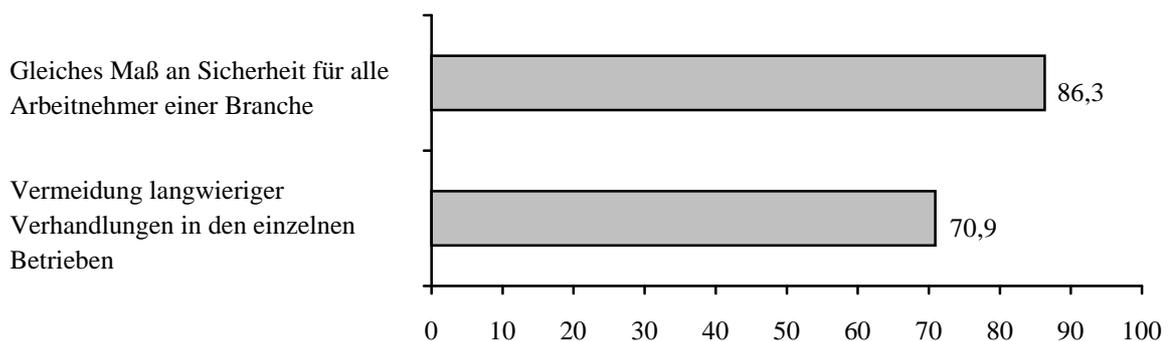
Unternehmensebene spezifische Kenntnisse hinsichtlich der besonderen arbeitsrechtlichen Anforderungen an Tarifverträge fehlen. 70,9% der Bevölkerung sind der Ansicht, daß in den einzelnen Betrieben langwierige Verhandlungen über die jeweiligen Arbeitsbedingungen vermieden werden sollten. 26,4% der Befragten teilen diese Ansicht nicht. Die Selbständigen vertreten mit 83,4% besonders häufig die Meinung, daß langwierige Tarifvertragsverhandlungen auf Betriebsebene vermieden werden müssen. Unter den Angestellten sind 72,3%, unter den Arbeitern 68,8% und unter den Beamten 50,2% dieser Auffassung. Den Selbständigen ist also bewußt, daß der mit Firmenverträgen einhergehende Vorteil einer höheren Flexibilität möglicherweise mit höheren Verhandlungskosten aufgrund firmeninterner Verhandlungen einhergeht.

### **Grafik 1: Regelung der Arbeitsbedingungen: Firmen- versus Flächentarifverträge**

#### **Firmentarifverträge**



#### **Flächentarifverträge**



© FiO 1997 (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)

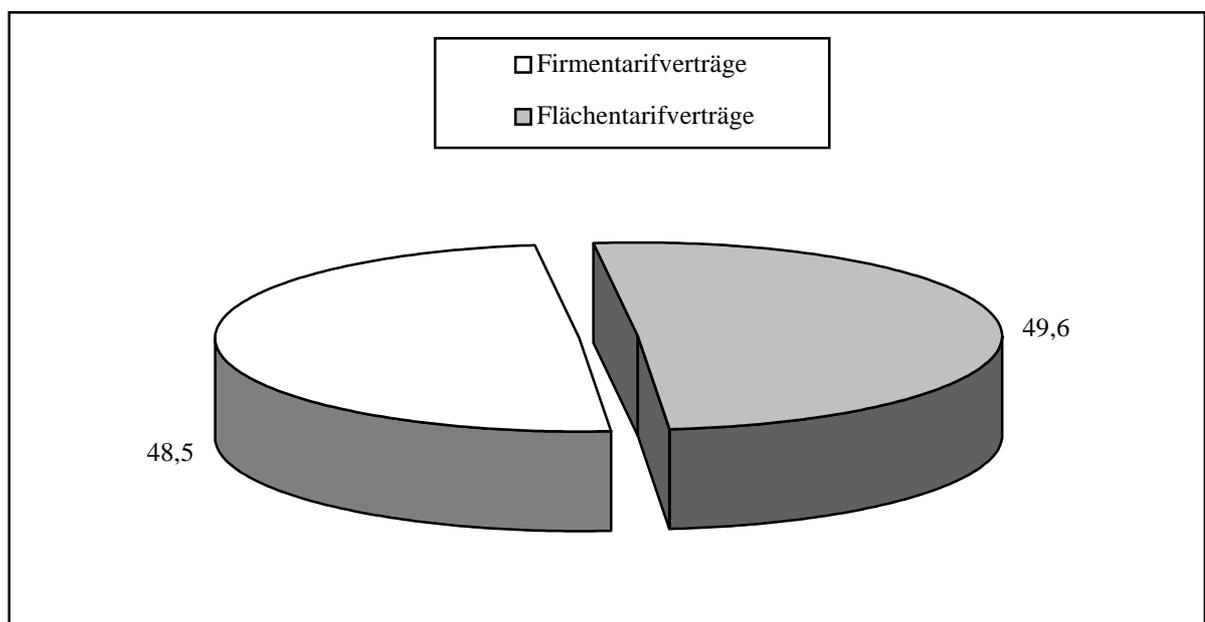
Das bisher praktizierte System des Flächentarifvertrages hat außerdem den Vorteil, daß für alle Unternehmen und Arbeitnehmer einer Branche einheitliche Arbeitsbedingungen verbindlich festgelegt sind. Dies bedeutet sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen ein hohes Maß an Planungssicherheit und schafft vergleichbare Wettbewerbsbedingungen. Eine große Mehrheit von 86,3% der Bevölkerung stimmt der

Aussage zu, daß für alle Arbeitnehmer einer Branche das gleiche Maß an Sicherheit garantiert werden muß, während 12,5% anderer Ansicht sind. Diese Auffassung wird in allen Bevölkerungsgruppen in ähnlichem Ausmaß vertreten. Bei einer möglichen Reform des Tarifvertragswesens ist also zu beachten, daß die Bevölkerung ein gewisses Maß an Sicherheit hinsichtlich der Festlegung der Arbeitsbedingungen erwartet.

### Flächentarifvertrag versus Firmentarifvertrag

Vor die Entscheidung gestellt zeigt sich, daß die Bevölkerung einer grundlegenden Reform des Tarifvertragswesens erstaunlich aufgeschlossen gegenübersteht (*Grafik 2*). 48,5% der Befragten plädieren dafür, daß die Arbeitsbedingungen stärker in den einzelnen Betrieben, also in Form von Firmentarifverträgen, geregelt werden sollten. 49,6% entscheiden sich dafür, daß die Arbeitsbedingungen für alle Betriebe einer Branche weitgehend einheitlich, also wie bisher in Flächentarifverträgen, geregelt werden sollten. Beinahe die Hälfte der Bevölkerung spricht sich damit gegen das starre Festhalten am bisherigen System der Flächentarifverträge aus.

**Grafik 2: Regelung der Arbeitsbedingungen: Firmen- versus Flächentarifverträge**



© FiO 1997 (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)

Erwartungsgemäß befürworten die Selbständigen mit 59,6% besonders häufig die Regelung der Arbeitsbedingungen in Firmenverträgen. Aber auch ein großer Teil der Arbeiter mit 46,8%, der Angestellten mit 48,2% und der Beamten mit 60,6% bevorzugt den Firmentarifvertrag. Diese Ergebnisse zeigen, daß in der Bevölkerung eine gewisse Bereitschaft vorhanden ist, in Zukunft ein höheres Maß an Flexibilität bei der Festlegung der

Arbeitsbedingungen mitzutragen. Die Bürger stehen damit insgesamt einer grundlegenden Reform des Tarifvertragswesens aufgeschlossen gegenüber. Ein großer Teil der Bevölkerung hält es für sinnvoll, wenn die Arbeitsbedingungen in Zukunft häufiger auf der Ebene der einzelnen Betriebe ausgehandelt werden und befürwortet damit ein höheres Maß an Flexibilität und Selbständigkeit in den Unternehmen. Es stellt sich heraus, daß eine Reform des derzeitigen Flächentarifvertragssystems eine sinnvolle Möglichkeit darstellt, die Arbeitsbedingungen in Zukunft flexibler zu gestalten und den Unternehmen größere Spielräume einzuräumen, um im weltweiten Wettbewerb schneller auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Auf diese Weise wird es den Unternehmen erleichtert, wettbewerbsfähig zu bleiben und damit auch Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern.

Allerdings ist bei einer Reform des Flächentarifvertragswesens zu beachten, daß die Vorteile des bisherigen Systems, die sich unter anderem in einer lange gewachsenen und daher von einem gewissen gegenseitigen Vertrauen geprägten Sozialpartnerschaft ausdrücken, nicht leichtfertig aufgegeben werden dürfen. Dieses gegenseitige Vertrauen bei Unternehmen und Arbeitnehmern muß sich bei der Aushandlung von Firmentarifverträgen oft erst noch entwickeln, damit diese Form der Festlegung der Arbeitsbedingungen auch dauerhaft tragfähig ist. Daß die Regelung der Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene unter dieser Voraussetzung eine zukunftsfähige Alternative zum derzeitigen System der Flächentarifverträge sein kann, zeigt das Beispiel vieler Unternehmen, in denen diese Form der internen Regelung schon seit längerem praktiziert wird.

## **Die Lohngestaltung**

Eine weitere Möglichkeit zur Reformierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes besteht in der flexibleren Gestaltung der Löhne und Gehälter. Die Berücksichtigung erfolgsabhängiger Lohnkomponenten stellt dabei eine Möglichkeit dar, zukünftig die Löhne und Gehälter der Beschäftigten stärker am Unternehmenserfolg auszurichten und den Unternehmen damit durch eine Kostenentlastung in ertragsschwachen Jahren größere finanzielle Spielräume zu gewähren. Solche erfolgsabhängigen Lohnbestandteile werden in Deutschland schon seit längerem diskutiert, haben sich bislang jedoch in der Breite kaum durchsetzen können. Insbesondere von den Arbeitgebern wird immer wieder gefordert, die Gehälter der Beschäftigten in höherem Maße an der Ertragssituation der einzelnen Unternehmen auszurichten. Bislang wird die Höhe der Löhne in der Regel in einem für alle Unternehmen einer Branche verbindlichen Flächentarifvertrag festgelegt, ohne daß dabei die Ertragslage einzelner Unternehmen berücksichtigt wird. Einige Tarifverträge beinhalten zwar inzwischen sogenannte Öffnungsklauseln, die es den Unternehmen ermöglichen, in wirtschaftlich schlechten Zeiten geringere Löhne zu zahlen. Allerdings ist die Öffnung in solchen Fällen an enge Bedingungen geknüpft, die eine flexible vor allem rechtzeitige Anpassung der Löhne stark erschweren. Hinzu kommt, daß es für ein Unternehmen oft nicht ratsam erscheint, sich in die Bücher schauen zu lassen und eine wirtschaftliche Notlage zu offenbaren. Eine durchgehende Berücksichtigung erfolgsabhängiger Lohnbestandteile ist derzeit nicht in Sicht, soll aber z. B. von Gesamtmetall in die Tarifverhandlungen der Metallindustrie eingebracht werden. Für die Zukunft wäre es dennoch denkbar, den

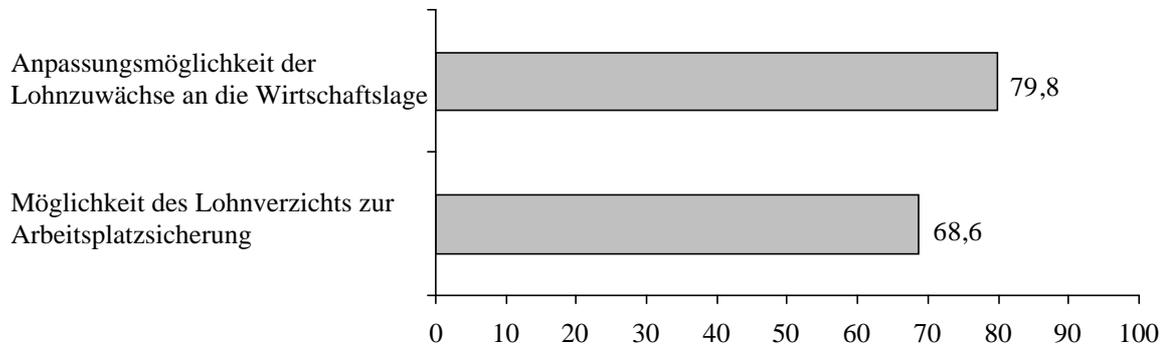
Arbeitnehmern Lohnzuwächse nicht mehr tarifvertraglich fest zuzusichern, sondern diese zumindest teilweise von den Gewinnen und Verlusten des jeweiligen Unternehmens abhängig zumachen. Dies würde bedeuten, daß die Lohnzuwächse in Gewinnjahren höher, in Verlustjahren jedoch geringer ausfallen.

Eine Mehrheit von 79,8% der Bevölkerung ist in diesem Zusammenhang der Meinung, daß Unternehmen die Möglichkeit haben müssen, die Lohnzuwächse an die Wirtschaftslage anzupassen, um auch in Krisenzeiten wettbewerbsfähig zu bleiben (*Grafik 3*). 18,3% der Befragten teilen diese Meinung nicht. Angesichts der hohen Kostenbelastung des Faktors Arbeit halten die Bürger also eine stärkere Ertragsorientierung bei den Lohnzuwächsen für gerechtfertigt, damit die Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten können. Insbesondere die Selbständigen, von denen 89,2% der Aussage zustimmen, daß Unternehmen die Möglichkeit haben sollten, die Lohnzuwächse an die Ertragslage anzupassen, würden diese Möglichkeit sehr begrüßen. Unter den Arbeitern halten 79,8%, unter den Beamten 79,7% und unter den Angestellten 77,1% einen solchen Spielraum der Unternehmen für sinnvoll. Die Mehrheit der Bevölkerung vertritt also die Auffassung, daß Unternehmen, die sich im Wettbewerb behaupten müssen, darauf angewiesen sind, ihre Kostenbelastung in ertragsschwachen Zeiten zu begrenzen.

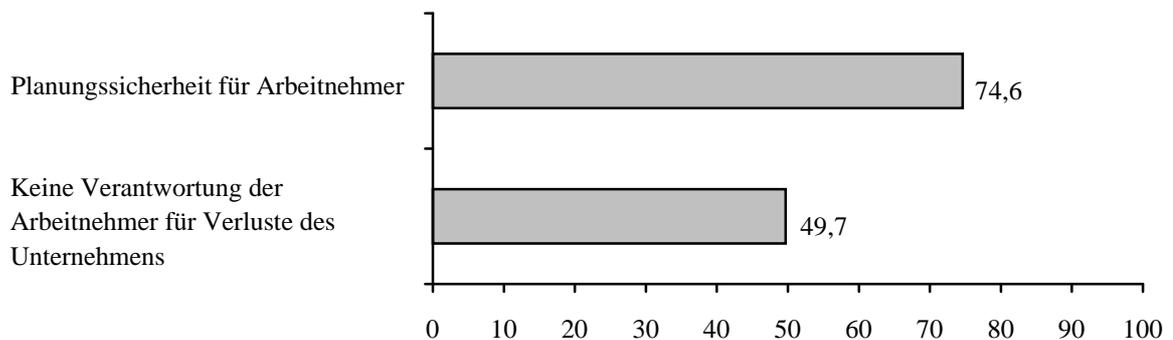
Wird die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens in wirtschaftlich schwierigen Zeiten durch eine zu hohe Lohnkostenbelastung zusätzlich eingeschränkt, so sind hierdurch auch die Arbeitsplätze gefährdet. 68,6% der Bevölkerung stimmen dabei der Aussage zu, daß Arbeitnehmer die Möglichkeit haben müssen, auf Lohnzuwächse zu verzichten, wenn ein Unternehmen Verlust macht, um so ihre Arbeitsplätze zu sichern. 29,9% der Befragten lehnen diese Aussage ab. Bei dieser Einschätzung ergeben sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Die Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes rechtfertigt also nach Auffassung einer Mehrheit von zwei Dritteln der Bevölkerung den Verzicht auf Lohnzuwächse. Unter dem Druck anhaltend hoher Arbeitslosigkeit und der Gefährdung weiterer Arbeitsplätze durch den internationalen Wettbewerb ist die Bereitschaft der Bürger sehr groß, eine stärkere Ertragsorientierung der Lohnzuwächse bis hin zu einem vollkommenen Verzicht auf Lohnerhöhungen in Verlustjahren hinzunehmen.

### Grafik 3: Regelung von Lohnzuwächsen

#### Gewinn- und verlustabhängige Lohnzuwächse



#### Fest zugesicherte Lohnzuwächse



© FiO 1997 (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)

Ertragsorientierte Lohnzuwächse könnten somit zur Sicherung von Arbeitsplätzen beitragen, sie bringen jedoch für den einzelnen auch Einbußen an Planungssicherheit mit sich. In diesem Zusammenhang meinen 74,6% der Bevölkerung, daß Arbeitnehmer die Möglichkeiten haben müssen, mit festen Lohnzuwächsen zu rechnen, um ihre Zukunft sicher zu planen. 23,8% der Befragten teilen diese Meinung nicht. Ein gewisses Maß an Planungssicherheit in bezug auf die Höhe der Lohnzuwächse ist für die Mehrheit der Bevölkerung also wichtig. Die Notwendigkeit einer gesicherten Zukunftsplanung hängt damit zusammen, daß der einzelne, z.B. mit der Gründung einer Familie oder bei der Immobilienfinanzierung, langfristige Verbindlichkeiten eingeht und daher darauf angewiesen ist, einen einmal erreichten Lebensstandard auch in Zukunft finanzieren zu können. Aus diesem Grund haben die Bürger das Bedürfnis, zumindest langfristig mit einem gewissen Maß an Lohnzuwächsen rechnen zu können.

Darüber hinaus ist mit der Einführung gewinn- und verlustabhängiger Lohnzuwächse auch eine Übertragung solcher Risiken auf die Arbeitnehmer verbunden, die zunächst im Verantwortungsbereich des Unternehmers liegen. Allerdings sind auch die Arbeitnehmer

aufgrund der Qualität der erbrachten Arbeitsleistungen in gewisser Weise für den Erfolg oder Mißerfolg ihres Unternehmens verantwortlich. 49,7% der Bevölkerung teilen die Ansicht, daß Arbeitnehmer für die Verluste ihres Unternehmens nicht verantwortlich sind und daher auch in Verlustjahren eine Lohnerhöhung garantiert bekommen müssen. 48,2% der Befragten teilen diese Ansicht nicht und bringen damit zum Ausdruck, daß Arbeitnehmer in Verlustjahren des Unternehmens nicht unbedingt eine garantierte Lohnerhöhung erwarten können.

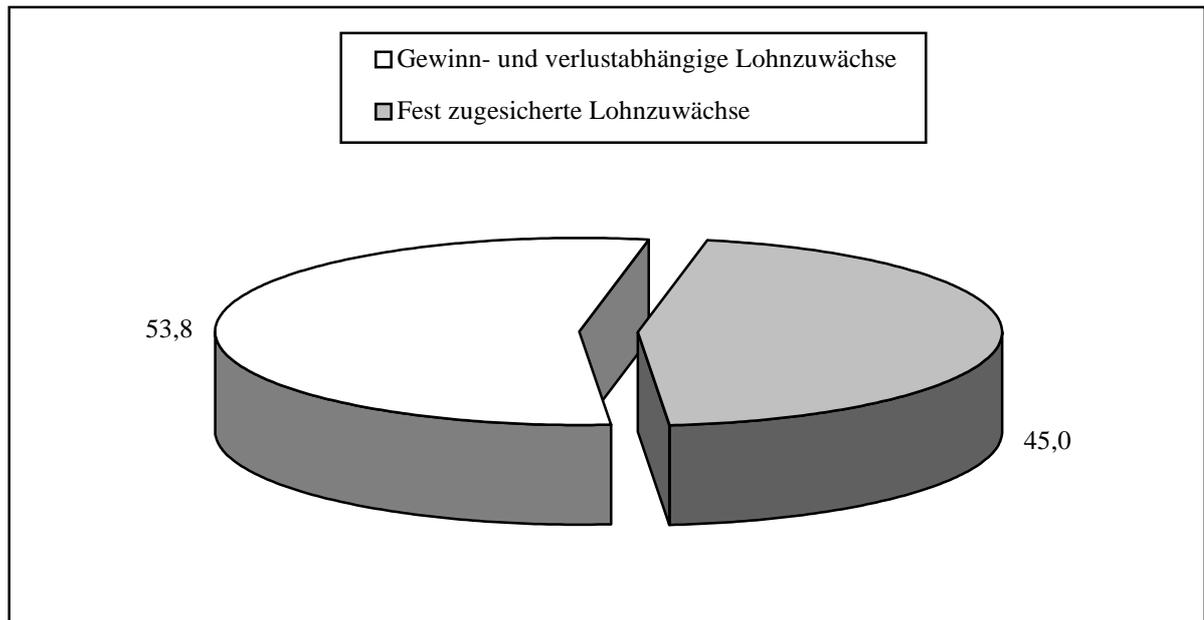
Dabei beeinflußt die formale Bildung der Befragten das Antwortverhalten. Mit zunehmendem formalem Bildungsniveau wird die Einschätzung, daß Arbeitnehmer auch in Verlustjahren eine garantierte Lohnerhöhung erhalten müssen seltener vertreten. Während 63% der Befragten mit Volksschulabschluß ohne Lehre auch in Verlustjahren garantierte Lohnzuwächse fordern, sind es unter den Befragten mit abgeschlossenem Studium lediglich 33,4%, die dieses erwarten. Mit zunehmender formaler Bildung fällt es den Befragten aufgrund ihrer besseren beruflichen Qualifikation vielfach leichter, auf eine Lohnerhöhung zu verzichten, wenn das Unternehmen Verluste erleidet. Die formal geringer Gebildeten hingegen sind häufiger darauf angewiesen, auch in ertragsschwachen Jahren mit einer garantierten Lohnerhöhung rechnen zu können, weil sie weniger finanzielle Spielräume haben, einen ausbleibenden Lohnzuwachs zu kompensieren.

### **Gewinn- und verlustabhängige versus fest zugesicherte Lohnzuwächse**

Vor die Entscheidung gestellt, welche Variante der Regelung der Lohnzuwächse sie bevorzugen, geben 53,8% der Befragten an, daß es ihrer Meinung nach besser ist, wenn die Lohnzuwächse teilweise von den Gewinnen und Verlusten des Unternehmens abhängig gemacht werden (*Grafik 4*). 45% der Befragten halten es für besser, wenn die Lohnzuwächse fest zugesichert werden. Eine Mehrheit der Bevölkerung plädiert also dafür, daß zumindest ein Teil der Lohnzuwächse in Abhängigkeit von der Ertragslage des jeweiligen Unternehmens gewährt wird und zeigt sich damit aufgeschlossen gegenüber einer flexibleren Regelung der Löhne und Gehälter.

Auch hier beeinflußt die formale Bildung das Antwortverhalten. Mit steigendem formalem Bildungsniveau nimmt die Akzeptanz gewinn- und verlustabhängiger Lohnzuwächse deutlich zu. Während unter den Befragten mit Volksschulabschluß ohne Lehre 53,8% und unter den Befragten mit Volksschulabschluß und abgeschlossener Lehre lediglich 48,7% diese Form der Lohnflexibilisierung befürworten, sind es unter den Befragten mit abgeschlossenem Studium 72%. Die mit steigendem Bildungsniveau zunehmende berufliche Qualifikation wirkt sich positiv auf die Akzeptanz einer flexibleren Gestaltung der Löhne und Gehälter aus, da mit einer höheren Qualifikation auch die Chancen zunehmen, aufgrund dieser Qualifikation und damit unabhängig von tariflich garantierten Lohnerhöhungen einen Einkommenszuwachs zu erzielen. Die formal geringer Qualifizierten hingegen befinden sich häufiger in solchen Beschäftigungsverhältnissen, in denen sie auf tarifliche Lohnerhöhungen angewiesen sind, um überhaupt einen Lohnzuwachs erzielen zu können.

**Grafik 4: Gewinn- und verlustabhängige versus fest zugesicherte Lohnzuwächse**



© FiO 1997 (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)

Das Antwortverhalten variiert auch mit dem Beruf der Befragten. 67,1% der Selbständigen und ebenfalls 67,1% der Beamten sprechen sich für eine flexiblere Gestaltung der Lohnzuwächse aus, während es unter den Arbeitern 54,5% und unter den Angestellten 51,5% sind. Die Selbständigen hoffen, durch eine stärker ertragsorientierte Gestaltung der Löhne und Gehälter die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens in Krisenzeiten erhöhen zu können. Zugleich signalisieren auch die Beamten die Bereitschaft, in Zukunft eine flexiblere Gestaltung der Gehälter zu akzeptieren, was darauf hindeutet, daß sie mit der inflexiblen Ausgestaltung der Beamtenbesoldung unzufrieden sind. Schließlich ergeben sich auch Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern. Unter den Gewerkschaftsmitgliedern bevorzugen lediglich 42,9% gewinn- und verlustabhängige Lohnzuwächse, während 55,2% der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder diese Form einer ertragsorientierten Lohngestaltung der Variante fest zugesicherter Gehaltserhöhungen vorziehen. Den gewerkschaftlich Organisierten fällt es demnach schwerer, von der bislang gewohnten Regelung fest zugesicherter Lohnzuwächse abzurücken.

Insgesamt zeigt sich eine ausgeprägte Bereitschaft der Bürger, bei der Organisation der Arbeitsbedingungen - insbesondere bei der Regelung der Lohnhöhe - in Zukunft flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten auf der Ebene der einzelnen Betriebe mitzutragen. Eine solche ertragsorientierte Lohnkomponente könnte sich zudem auch positiv auf die Arbeitsmotivation der Beschäftigten auswirken, denn in Gewinnjahren profitieren die Beschäftigten von dem Unternehmenserfolg in Form höherer Lohnzuwächse. Das damit für die Arbeitnehmer verbundene höhere Risiko, in Verlustjahren nur geringe oder gar keine Lohnerhöhungen zu erhalten, wird dabei durch eine höhere Arbeitsplatzsicherheit und die langfristige Aussicht auf höhere Einkommenszuwächse kompensiert. Insofern nimmt in Folge einer solchen Regelung

möglicherweise auch die Identifizierung der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen und mit dessen Erfolg im Wettbewerb zu. Die Modifizierung des bislang vorherrschenden Tarifvertragssystems durch die Einführung gewinn- und verlustabhängiger Lohnzuwächse erscheint daher als erfolgsversprechender Weg zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, der auch von einem großen Teil der Bevölkerung akzeptiert wird.

### **Zur Methode der Umfrage**

Das Forschungsinstitut für Ordnungspolitik (FiO) in Köln hat im Rahmen der Studie „Die Konsenskrise der Sozialen Marktwirtschaft“ eine repräsentative Umfrage zum Reformklima in der Bevölkerung und zur grundsätzlichen Akzeptanz der ordnungspolitischen Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft durchgeführt. Dabei wurden vom 10.10.1997 bis zum 10.11.1997 1165 Bürger zu Problembereichen aus Wirtschaft und Gesellschaft befragt. Im Westen wurden 758 und im Osten 407 Interviews unter der erwachsenden Bevölkerung im Alter ab 14 Jahren geführt. Die Befragung erfolgte 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. Ziekhushalte 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.