

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Lohngestaltung im Urteil der Bevölkerung

Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit wird immer wieder die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gefordert. In einer Studie des Forschungsinstitutes für Ordnungspolitik wird der Frage nachgegangen, ob eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes auf Akzeptanz stößt und welche Voraussetzungen dafür erfüllt sein müssen. Im Folgenden werden die ersten Ergebnisse der Studie vorgestellt.

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. Insgesamt verlief die Entwicklung trotz erster Ansätze sowohl im zurückliegenden als auch im laufenden Jahr eher enttäuschend. Im Dezember 1999 waren 4.047.200 Menschen arbeitslos gemeldet.

Die Forderung nach Flexibilisierung

Globalisierung und Individualisierung kennzeichnen als zentrale Entwicklungstrends die Märkte der Zukunft, die von einem zunehmenden Wettbewerb und einer

Die dargestellten Ergebnisse sind Teil einer vom Forschungsinstitut für Ordnungspolitik (FiO) durchgeführten Studie zum Thema „Zukunft der Erwerbsarbeit – Flexibilisierungspotenziale am Arbeitsmarkt“. Dabei wurden in einer repräsentativen Umfrage vom 09.10. bis zum 19.10.1999 1005 Bürger befragt.

Erhöhung der ökonomischen Veränderungsgeschwindigkeit geprägt sind. Dabei unterliegen die Unternehmensstrukturen, die Arbeitsbedingungen und der Beschäftigtenstatus einem grundlegenden Wandel. Globalisierung und Individualisierung erfordern daher 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 auf hohem Niveau verharrende strukturelle Arbeitslosigkeit in Deutschland wird häufig als Ergebnis einer mangelnden Anpassungsflexibilität an die veränderten Rahmenbedingungen im globalen Standortwettbewerb angesehen.

Vor diesem Hintergrund wird vielfach eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes als notwendige Voraussetzung einer erfolgreichen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gefordert. Die Flexibilisierung zielt dabei nicht nur auf die institutionellen Regelungen des Arbeitsmarktes, sondern auch auf die Bereitschaft und Fähigkeit der Menschen zur Anpassung an veränderte Bedingungen. 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. 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% weiter steigende Arbeitslosenzahlen. Die allgemeine Einschätzung der Entwicklung

der Arbeitslosigkeit 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.

Die Ursachen für die Arbeitslosigkeit werden vor allem auch 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 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 unter anderem 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 zu besprechen, die zu einer deutlichen Senkung der Arbeitslosigkeit beitragen könnten. Obwohl das Bündnis für Arbeit mit viel Zuversicht bei den Beteiligten und 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 notwen-

digen Reformen am Arbeitsmarkt vorantreiben kann. 46,6% haben auch heute noch Vertrauen in den Erfolg des Bündnisses. Nach verschiedenen Austrittsdrohungen und dem offensichtlichen Unwillen der Beteiligten, auf Besitzstände zu verzichten, kann dieses Ergebnis nicht verwundern.

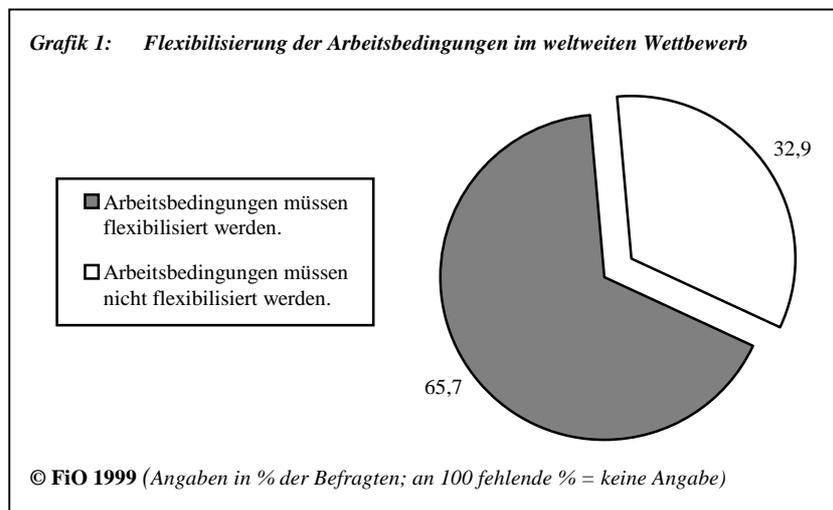
Flexibilisierung gilt als notwendig

Dabei gelten in der Bevölkerung offenbar nicht nur vereinzelte Reformen am Arbeitsmarkt als unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Beschäftigungsentwicklung. Vielmehr wird eine Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden weltweiten Wettbewerbs als notwendig angesehen. Eine Flexibilisierung wird immer wieder gefordert, um mehr Entscheidungs-

spielräume 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 Wettbe-

werb 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 1).

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 Berufsausbildung, 62,1% der Befragten mit Volksschulabschluss und abgeschlossener Berufsausbildung 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%. Und 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 dabei 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 2). Flexibilisierung wird also insgesamt eher mit positiv besetzten Vorstellungen und Chancen als mit negativen Inhalten und Ängsten verbunden.

Die 14 bis 24jährigen haben ein besonders positives 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.

Flexibilisierung wird differenziert eingeschätzt

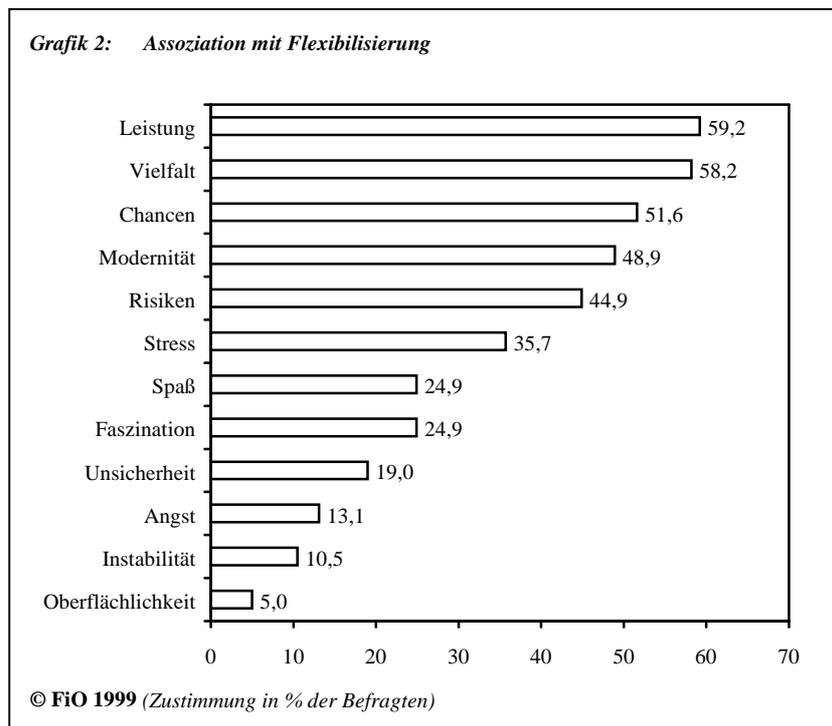
Flexibilisierung wird differenziert eingeschätzt

Die zentrale Frage in diesem Zusammenhang ist, ob eine Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen akzeptiert wird und die persönliche Bereitschaft zur Flexibilisierung des eigenen Arbeitslebens vorliegt. Die FiO-Studie zeigt eine differenzierte Akzeptanz und Bereitschaft in der Bevölkerung. Das Antwortverhalten vari-

iert insbesondere hinsichtlich der verschiedenen Bereiche im Arbeitsleben, die flexibilisiert werden können. Während Akzeptanz und persönliche Bereitschaft in Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit eher hoch sind, fallen diese bei der Lohngestaltung moderater aus.

Flexibilisierung der Arbeitszeit stößt auf Akzeptanz

Die Fünf-Tage-Woche ohne Überstunden und Wochenendarbeit gehört offensichtlich 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 dann schwieriger zu organisieren sind. Damit wird das Bedürfnis nach einer gewissen Zuverlässigkeit bei der Regelung der Arbeitszeit zum Ausdruck gebracht und die Bedeutung eines Mindestmasses an institutioneller Sicherheit unterstrichen. 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 Arbeitszeit eine Anpassung des Personaleinsatzes an die Auftragslage des Unternehmens ermöglichen sollte. 74,2% fordern bei der Arbeitszeit eine stärkere Berücksichtigung der Wünsche des Einzelnen.

Vor diesem Hintergrund kommt eine Mehrheit von 65,2% zu dem Ergebnis, dass die Arbeitszeit flexibilisiert werden sollte (Grafik 3). Auf besonders große Akzeptanz stößt die Flexibilisierung der Arbeitszeit bei den Befragten mit höherer Bildung: Während lediglich 36,4% der Befragten mit Volksschulabschluss ohne Berufsausbildung eine Arbeitszeitflexibilisierung befürworten, sind dies 80,4% der Befragten mit Abitur und 82,2% der Hochschulabsolventen. 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 zudem hinsichtlich der Gewerkschaftsmitgliedschaft zu erkennen. 58,1% der Gewerkschaftsmitglieder, aber 66,1% der Nichtorganisierten fordern eine Arbeitszeitflexibilisierung.

Nicht nur die allgemeine Akzeptanz, sondern auch die persönliche Bereitschaft zu einer flexiblen Gestaltung

der Arbeitszeit ist hoch. 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 betriebliche Auftragslage anzupassen.

Regelmäßiges Arbeiten am Wochenende 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%. Zu regelmäßiger Nachtarbeit wären 42,7%

der Befragten bereit (*Grafik 4*). Die Zustimmung zur Flexibilisierung macht also grundsätzlich auch vor der eigenen Arbeitszeit nicht halt.

Teilzeitarbeit wird begrüßt

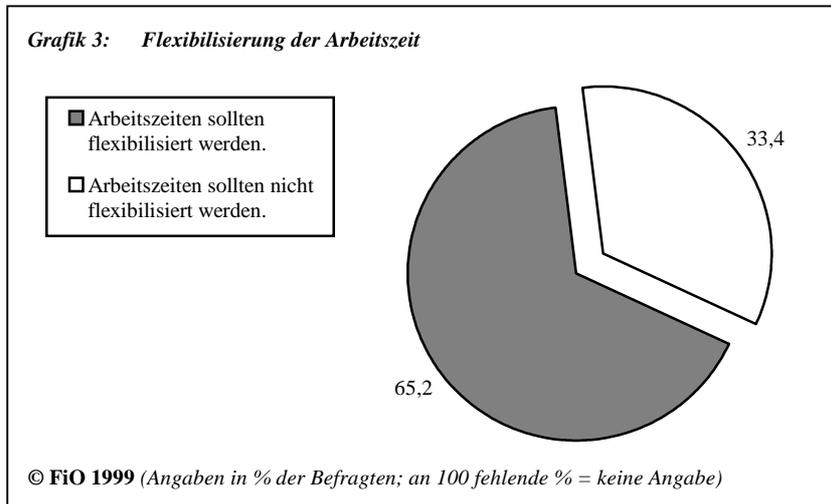
Die Zustimmung zu flexiblen Formen der Arbeitszeit-

gestaltung zeigt sich zudem bei der Bewertung von Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit ist eine Möglichkeit, flexible Arbeitszeiten mit individueller Arbeitszeitplanung und größerer Zeitsouveränität zu verbinden. Eine deutliche Mehrheit von 74% der Befragten befürwortet die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen. Nur 24,7% sprechen sich dagegen aus (*Grafik 5*). Die Einrichtung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen ist damit nicht nur eine Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, sondern kommt offensichtlich auch dem Bedürfnis der Bevölkerung nach einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit entgegen.

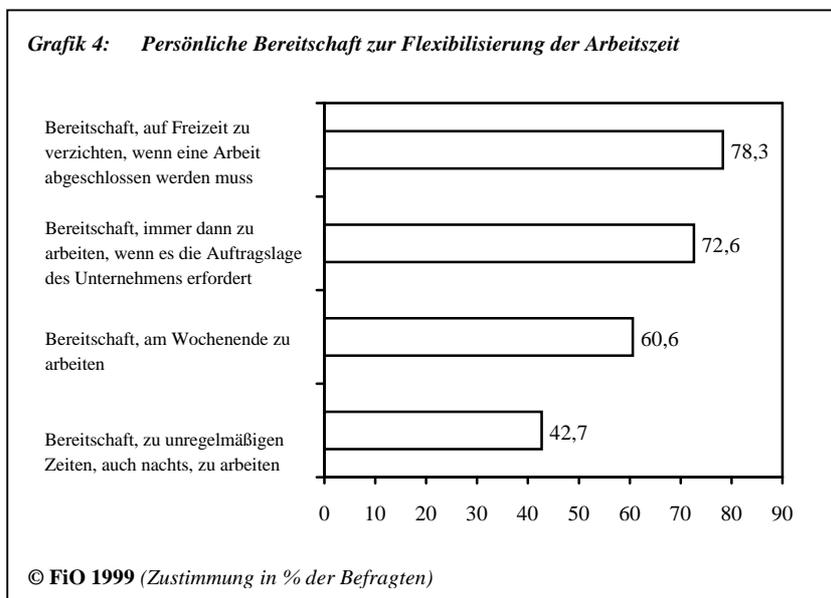
Dabei steigt die Zustimmung mit zunehmenden Alter an: Während 65,5% der 14 bis 24-jährigen die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen befürworten, sind dies bei den 45 bis 59-jährigen 77%. Besonders deutlich ist der Einfluss der Bildung und der Parteipräferenz auf das Antwortverhalten:

71% der Befragten mit Volkschulabschluss ohne Berufsausbildung, aber 87,3% der Befragten mit Abitur und 91,7% der Hochschulabsolventen befürworten die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen. In besonders hohem Maße würden die Anhänger von Bündnis 90/Die Grünen mit 93,8% und der F.D.P. mit 92% Zustimmung die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen begrüßen, während 52,9% der PDS-Anhänger

Grafik 3: Flexibilisierung der Arbeitszeit



Grafik 4: Persönliche Bereitschaft zur Flexibilisierung der Arbeitszeit



dies ablehnen. Korrespondierend hierzu fällt die Zustimmung zu mehr Teilzeitarbeit im Osten mit 61,5% deutlich geringer aus als im Westen mit 77,3%. Der geschlechtsspezifische Unterschied im Antwortverhalten ist hingegen geringer als zu vermuten wäre: 78,7% der weiblichen und 68,9% der männlichen Befragten sprechen sich für die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen aus.

Flexibilisierung des Lohnes wird zurückhaltender bewertet

Die Akzeptanz einer Flexibilisierung der Lohngestaltung ist deutlich geringer als bei der Arbeitszeit. Lediglich eine knappe Mehrheit von 50,5%

der Befragten vertritt die Ansicht, dass die Löhne flexibilisiert werden sollten (Grafik 6). Auch hier nimmt der Bildungsgrad Einfluss auf das Antwortverhalten: Während 32,7% der Befragten mit Volksschulabschluss ohne Berufsausbildung eine Flexibilisierung der Lohngestaltung befürworten, sind dies 57,3% der Befragten mit Abitur und 69,9% der Hochschulabsolventen. 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. Offensichtlich versprechen sich die Bezieher höherer Einkommen von einer flexiblen Lohngestaltung bessere Einkommensperspektiven, während die Bezieher niedrigerer Einkommen eher die damit verbundenen Risiken sehen.

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 bei der Lohngestaltung überwiegt offensichtlich 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.

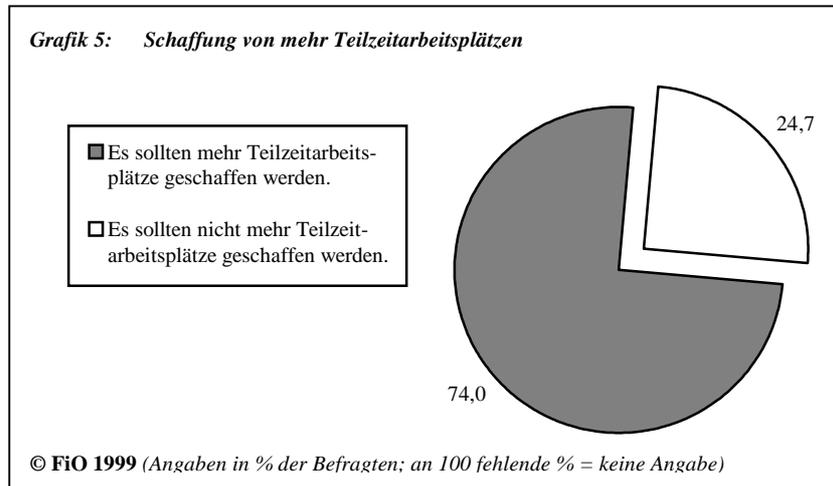
92,5% der Befragten fordern, dass angesichts der Lebenshaltungskosten in Deutschland auch für einfache Arbeiten ein ausreichender Lohn gezahlt werden muss. Damit wird das Bedürfnis nach einer grundlegenden materiellen Absicherung zum Ausdruck gebracht.

Die Bedeutung eines Mindestmaßes an institutioneller Sicherheit ist bei der Lohngestaltung infolgedessen sehr viel größer als bei der Arbeitszeit.

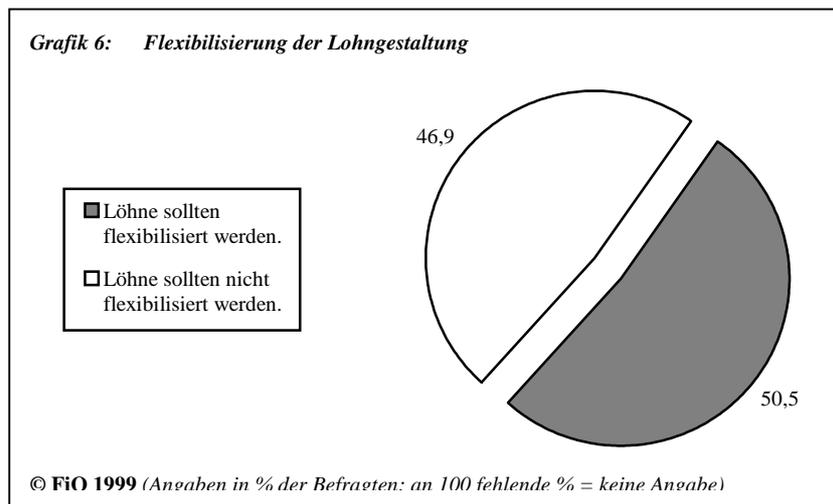
Entsprechend der allgemeinen Akzeptanz ist auch die persönliche Bereitschaft zur Flexibilisierung der Lohngestaltung zwar differenziert, aber insgesamt geringer als bei der Arbeitszeit. Am größten ist dabei mit 72,6% die Bereitschaft, beim Arbeitgeber selber Lohnerhöhungen einzufordern. Diese Bereitschaft nimmt mit dem Bildungsgrad zu: 80,6% der Befragten mit Abitur, aber nur 57,4% der Befragten mit Volksschulabschluss ohne Berufsausbildung wären zu eigenen 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 Berufsausbildung mit 35,5% besonders niedrig. 46,9% der Befragten würden persönlich eine Kapitalbeteiligung als Lohnbestandteil akzeptieren und auf einen

Grafik 5: Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen



Grafik 6: Flexibilisierung der Lohngestaltung



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%. Eine Minderheit von 30,1% der Befragten schließlich wäre bereit, ohne festen Lohn nur abhängig von der Leistung zu arbeiten (Grafik 7). Dieses Ergebnis korrespondiert mit dem starken Bedürfnis nach Planungssicherheit beim Einkommen.

Das Sicherheitsbedürfnis zeigt sich auch bei der Bewertung gewinn- und verlustabhängiger Lohnzuwächse: Nur 42,4% der Befragten würden Lohnzuwächse akzeptieren, die gewinn- und verlustabhängig sind, während 56,2% sich dagegen aussprechen. Auf mehrheitliche Ablehnung stößt zudem die Einführung von Kombilöhnen. Kombilohnmodelle sollen Unternehmen die Möglichkeit geben, für einfache Tätigkeiten niedrigere Löhne als bisher zu zahlen. Als Ausgleich können die Einkommen vom Staat bezuschusst werden. Damit soll Planungssicherheit beim Einkommen bei gleichzeitig höherer Flexibilität für die Unternehmen realisiert werden. 51,8% der Befragten lehnen die Einführung von Kombilohnmodellen ab, 45,1% würden diese begrüßen. Dabei ist die Ablehnung bei den Befragten mit Volksschulabschluss ohne Berufsausbildung (57,4%), bei den Arbeitslosen (63,8%), bei den Arbeitern (57,2%), bei den Befragten mit einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen von unter 2.000 DM (63,9%) und bei den PDS-Anhängern (67,6%) am größten. Dies deutet darauf hin, dass Kombilohnmodelle nicht unbedingt als Garant einer ausreichenden Planungssicherheit, sondern als Gefahr für das

Lohnniveau insbesondere in den unteren Einkommensgruppen empfunden werden. Befürwortet werden Kombilöhne insbesondere von den Selbständigen (65,2%) und den F.D.P.-Anhängern (80%). Offensichtlich versprechen sich diese Gruppen Vorteile von den mit Kombilöhnen einhergehenden geringeren Lohnkosten.

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. Der Begriff der Flexibilisierung ruft vor allem positive Assoziationen hervor und wird eher mit Chancen als mit Risiken in Verbindung gebracht. Die Ängste in der Bevölkerung vor einer flexiblen Arbeitswelt sind of-

fensichtlich begrenzt. Die Akzeptanz und persönliche Bereitschaft in Bezug auf eine Flexibilisierung der verschiedenen Bereiche des Arbeitslebens ist jedoch differenziert. Während eine Flexibilisierung der Arbeitszeit auf eine eher hohe Zustimmung stößt, wird einer Flexibilisierung der Lohngestaltung mehr Skepsis entgegengebracht. Voraussetzung für die Akzeptanz von flexiblen Regelungen sowohl der Arbeitszeit als auch der Lohngestaltung ist ein ausreichendes Maß an institutioneller Sicherheit für den Einzelnen. Eine Flexibilisierung bedarf insbesondere auch der individuellen Bereitschaft, flexible Arbeitsbedingungen aktiv auszugestalten. Bei den Arbeitszeitregelungen würde eine flexiblere Gestaltung offensichtlich den Bedürfnissen der Bevölkerung entgegenkommen. Dies kann eine mögliche Ursache für die relativ hohe individuelle Bereitschaft zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sein.

Grafik 7: Persönliche Bereitschaft zur Flexibilisierung der Lohngestaltung

