

Neue Umfrage unter Berufstätigen: Lieber Lohnkürzung als Kündigung

Mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit in Deutschland wächst auch die Angst der Arbeitnehmer, ihren Job zu verlieren. Die aktuelle Diskussion in Wirtschaft und Politik um mehr Rechtssicherheit im Arbeitsrecht, bei der es um die Frage geht, wer wann und wie viel Abfindung bei Kündigungen erhält, beantworten die Beschäftigten auf ihre eigene Weise. Fast drei Viertel der Berufstätigen (71%) vertreten die Auffassung: „Wenn es einem Betrieb schlechter geht, sollte eine Senkung des Arbeitslohns möglich sein, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird.“ Insbesondere Führungskräfte und Leitende Angestellte (77%) votieren für eine solche Problemlösung. Aber auch die jungen Berufstätigen im Alter von 18 bis 24 Jahren nehmen lieber eine Einkommenskürzung in Kauf (77%), als gleich zu Beginn ihres Berufslebens den ersten Job zu verlieren. Dies geht aus einer aktuellen Repräsentativumfrage des B.A.T Freizeit-Forschungsinstituts bei 2.000 Personen ab 14 Jahren hervor, in der 911 Berufstätige nach ihren Vorstellungen befragt wurden.

„Arbeitnehmer wollen den Kündigungsschutz individuell flexibel und sozial gerecht gestaltet wissen“, so Professor Dr. Horst W. Opaschowski, der Leiter des Instituts. „ Sie wollen die Wahl haben und selbst entscheiden dürfen, ob sie mit weniger Geld ihren Job behalten oder gegebenenfalls mit einer Abfindung ihren Job verlieren.“ In beiden Fällen handelt es sich um für den Arbeitgeber kalkulierbare Kosten. Die Rechtssicherheit der Arbeitgeber wird dadurch garantiert, ohne dabei Arbeitnehmerrechte zu opfern. So können beide – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer - abschätzen, was ein Lohn-Verzicht oder ein Job-Verlust kostet. Klagen auf dem Gerichtswege wären weitgehend entbehrlich. Wenn also die Arbeitnehmer die Wahl zwischen Senkung des Lohns und Job-Verlust haben, entscheiden sie sich für die Sicherung ihres Arbeitsplatzes auch bei geringerem Einkommen. Die Einstellung der Arbeitnehmer ist durchaus pragmatisch: Ein individueller Kündigungsschutz schafft zwar keine neuen Arbeitsplätze, garantiert aber ihren Jobehalt. Die Substanz des Kündigungsrechts wird dadurch nicht beeinträchtigt. Das Votum gilt natürlich nur für den Fall notwendiger betriebsbedingter Kündigungen und nicht etwa für verhaltens- und personenbedingte Kündigungen (z.B. bei längerer Krankheit).

Herausgeber

BAT Freizeit-Forschungsinstitut GmbH
Alsterufer 4
20354 Hamburg

Wissenschaftlicher Leiter

Prof. Dr. Horst W. Opaschowski

Kontakt

Dr. Ulrich Reinhardt
Telefon (040) 4151-2448
www.bat.de
freizeitforschung@bat.de

Umdenken in der Arbeitnehmerschaft:
„Länger arbeiten – mehr verdienen!“

Wie würden sich die Arbeitnehmer entscheiden, wenn sie über längere oder kürzere Arbeitszeiten selber bestimmen könnten? Zunächst einmal wollen zwei von fünf Berufstätigen (42%) möglichst „alles beim alten“ lassen, sind also mit den bisherigen Regelungen durchaus zufrieden. Sie wollen allerdings ihre Arbeitszeit „flexibler und individueller“ einteilen. Und je jünger die Arbeitnehmer sind, desto stärker sind ihre Individualisierungswünsche ausgeprägt. Professor Opaschowski: „Vor dem aktuellen Hintergrund von Konjunkturkrise und steigenden Sozialabgaben findet derzeit ein radikales Umdenken in der Arbeitnehmerschaft statt. Länger arbeiten - mehr verdienen: Das ist die zeitgemäße Antwort der Arbeitnehmer aus Angst vor Wohlstandsverlusten.“

Noch in den neunziger Jahren dominierte die Zeitkultur vor der Geldkultur. Kontinuierlich stieg der Anteil der Arbeitnehmer, die sich für Arbeitszeitverkürzungen und Lohnverzicht aussprachen. Für Wochenendarbeiten konnten sich immer weniger begeistern (1993: 20% - 1995: 19% - 2000: 15%). Und auch ein Zehn-Stunden-Tag mit entsprechendem Mehrverdienst fand immer weniger Anhänger (1993: 21% - 1995: 19% - 2000: 14%).

Jetzt ist plötzlich ein gravierender Stimmungsumschwung in der Arbeitnehmerschaft feststellbar:

- „Um mehr zu verdienen“ ist mittlerweile fast jeder vierte Beschäftigte (22% - Arbeiter: 24%) bereit, „die tägliche Arbeitszeit gelegentlich auf bis zu zehn Stunden zu verlängern“ (Frauen: 20% - Männer: 24%).
- Auch die Bereitschaft zur Wochenendarbeit (Samstags- oder Sonn- und Feiertagsarbeit) hat sprunghaft von 15 Prozent (2000) auf 23 Prozent (2003) zugenommen (Frauen: 18% - Männer: 27%). Spürbare Zurückhaltung ist lediglich bei der Berufsgruppe der Beamten (10%) feststellbar, während die Arbeiterschaft einen fast dreimal so hohen Interessentenanteil aufweist (27%).
- Selbst die populärste Form von Glück, der Urlaub, steht für einige Arbeitnehmer zur Disposition. Einige würden auch auf einen Teil des Urlaubs verzichten (2000: 3% - 2003: 7%), wenn dadurch die Haushaltskasse spürbar aufgebessert werden könnte.



- Und auch eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist für einige Beschäftigte kein Tabu mehr. Auch über das 65. Lebensjahr hinaus arbeiten und später in den Ruhestand eintreten, können sich einige Beschäftigte (2000: 5% - 2003: 7%) durchaus vorstellen, wenn sie dadurch ihren Lebensstandard verbessern oder die Rente erhöhen können.

„Bei anhaltender Konjunkturschwäche kann sich die Einstellung ‚Mehr leisten, um sich mehr leisten zu können‘ in der Arbeitnehmerschaft noch verstärken“, so Professor Opaschowski. „Die Geldkultur wird wieder wichtiger als die Zeitkultur. Schließlich will niemand zu den Wohlstandsverlierern gehören. In dieser Frage stoßen zwei verschiedene Lebenskonzepte aufeinander: Die Anhänger einer Zeitkultur, die das Zeitdenken favorisieren und mehr vom Leben haben wollen und die Befürworter der Geldkultur, die ihren Lebensstandard erhalten oder verbessern wollen.“ Unter ihnen sind die Selbstständigen und Freiberufler (11%) sowie die Beamten (9%) überrepräsentiert, die gerne (=freiwillig) über das 65. Lebensjahr hinaus arbeiten würden. Bei den Angestellten sind es neun Prozent und in der Arbeiterschaft sieben Prozent, die nach Erreichen der offiziellen Altersgrenze noch weiter tätig sein würden, wenn sie nur dürften.

„Länger leben – länger arbeiten!“
Flexibler Ruhestand kein Tabu mehr

Sieben Prozent aller Erwerbstätigen sprechen sich für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit aus. Opaschowski: „Das wären hochgerechnet über zwei Millionen Beschäftigte in Deutschland, die derzeit dem Fallbeil-Charakter des erzwungenen Ruhestands zum Opfer fallen und unfreiwillig auf das ‚Altenteil‘ geschickt werden. Dem Prinzip der Generationengerechtigkeit würde es eher entsprechen, wenn mehr ältere (und nicht nur mehr jüngere) Arbeitnehmer die Renten für immer mehr Ruheständler erwirtschaften.“ Ein höheres Rentenalter – auf freiwilliger Basis – könnte so die Finanznöte der Rentenkasse deutlich mildern helfen.

Hier könnte eher das Modell des flexiblen Ruhestandes zum Zuge kommen: Eine abgestufte Pensionierungszeit mit eigenverantwortlichen Wahlmöglichkeiten und flexibler Altersgrenze. Zu Ende gedacht bedeutet dies:

- Wer freiwillig früher in den Ruhestand geht, gibt sich mit Abschlägen bei der Rente zufrieden (z.Zt. minus 3,6 Prozent für jedes Jahr).



- Folgerichtig gibt es bei längerer Lebensarbeitszeit auch Zuschläge bei der Rentenzahlung (z.Zt. plus 6 Prozent für jedes Jahr Mehrarbeit).

Statt in der gesellschaftspolitischen Diskussion – immer nur negativ – höhere Abschläge zu fordern, sollten auch einmal positiv heute schon mögliche Zuschläge mehr publik gemacht werden. Wer also bis zum 67. Lebensjahr arbeitet – so bestätigt der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) – bekommt zeitlebens zwölf Prozent mehr Rente. Das ist bereits heute Realität und doch kaum bekannt.

„Eine flexible Öffnung der Altersgrenze nach beiden Seiten – nach unten (z.B. 63 Jahre) mit Rentenkürzungen und nach oben (z.B. 67 Jahre) mit Rentenerhöhungen - ist das Arbeitszeitmodell für das 21. Jahrhundert“, so der Leiter des B.A.T Instituts. Die Lebenserwartung der Deutschen nimmt jedes Jahr um zwei bis drei Monate zu. Wer länger lebt und länger arbeitet, lebt deshalb nicht am Leben vorbei.



Lieber **LOHNKÜRZUNG** als **KÜNDIGUNG**

Von je 100 Befragten stimmen dem Vorschlag zu:
„Wenn es einem Betrieb schlechter geht, sollte eine Senkung des Arbeitslohnes möglich sein, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird.“

BERUFSTÄTIGE



BERUFSGRUPPEN



ALTERSGRUPPEN



Repräsentativbefragung von 2.000 Personen ab 14 Jahren in Deutschland.
British American Tobacco / Freizeit-Forschungsinstitut 2003
www.bat.de