Zeitschrift: Rote Revue : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur

Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz

Band: 75 (1997)

Heft: 2

Artikel: Flexible Arbeitsverhältnisse und destandardisierte Berufsbiogaphien [i.e. Berufsbiographien]

Autor: Schmid, Peter A.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-341331

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Flexible Arbeitsverhältnisse und destandardisierte Berufsbiogaphien

Bis in die 80er Jahre waren die Arbeitsbiographien der meisten Erwerbstätigen durch eine lebenslange Treue zum erlernten Beruf und vielfach auch zu einer Firma bestimmt. Das entsprach einem Normallebenslauf in beruflicher Hinsicht, dass heisst einem Lebenslauf, in dem man eine Lehre macht und dann mehr oder weniger

Peter A. Schmid

kontinuierlich in einer Firma sich hocharbeitet bis zur Pensionierung.[1] Diese Beschreibung zeigt schon, dass unter Normallebenslauf zumeist ein männlicher Berufslebenslauf gemeint ist. Die meisten ArbeitnehmerInnen können heute jedoch nicht mehr mit einer kontinuierlichen Berufsbiographie rechnen. Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Zeitarbeit und der Teilzeitarbeit bei verschiedensten Firmen sind zur Regel geworden. Der Normallebenslauf wird, wie es Soziologen nennen, destandardisiert.[2] Es kommt zu einer verstärkten Zergliederung der mittleren Phase des Lebenslaufes und zur Erosion des kontinuierlichen Vollarbeitsverhältnisses.

[1] Peter Gross spricht in diesem Zusammenhang von einer monogamen Arbeit hinsichtlich des Berufs und der Arbeitsfirma. Vgl. ders.: Abschied von der monogamen Arbeit, in: Karriere - Teilzeit - Lebenslauf. Wofür geben wir als ManagerInnen (noch) unsere Zeit her?, Unterlagen der Tagung des Gottlieb Duttweiler Instituts vom 6. September 1995.

[2] Vgl. dazu zum Beispiel Hanns-Georg Brose/Matthias Schulze-Böing/Werner Meyer: Arbeit auf Zeit. Zur Karriere eine ‹neuen› Beschäftigungsverhältnisses, Opladen 1990.

Zeitarbeit und Berufsbiographie

Ein wichtiges Indiz für diese Destandardisierung und Zergliederung ist die zunehmende Zeitarbeit. Die Zergliederung resultiert nicht nur aus dem häufigeren Wechsel der Firma, sondern auch aus neuen Arbeitsverhältnissen, die Unternehmer anbieten, die teilweise prekären arbeitsrechtlichen Status besitzen und zu immer mehr working poors führen. Bei diesen neuen, flexiblen Arbeitsverhältnissen handelt es sich um befristete Arbeit, um Arbeit auf Abruf, Hilfs- und Gelegenheitsjobs, Temporär- und Heimarbeit, Telearbeit usw. Charakteristisch an diesen Formen ist, dass es sich zumeist um Zeitarbeit in den verschiedensten Ausformungen handelt.

Zeitarbeit darf nicht verwechselt werden mit Teilzeitarbeit, da bei ersterer die Arbeitskraft von einer Firma an eine andere Firma verkauft bzw. verleiht wird, wobei nicht zu vergessen ist, dass mehr und mehr Firmen ihre Temporärkräfte gleich selbst rekrutieren und sie auf Abruf bereit halten. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass diese Form der Arbeit in Europa einen immer grösseren Stellenwert bekommt. Mittlerweile arbeiten bereits ca. 6-7 Prozent der ArbeitnehmerInnen in solchen Zeitarbeitsverhältnissen,[3] wobei hier Arbeit auf Abruf, befristete Projektarbeit und Zeitarbeit mitgemeint ist.

[3] Genauere Zahlen findet sich in: Ingo Bode/Hanns-Georg Brose/Stephan Voswinkel: Die Regulierung der Deregulierung. Zeitarbeit und Verbändestrategien in Frankreich und Deutschland, Opladen 1994.

Herausgebildet wird ein neuer Typus von Randbelegschaft, die arbeits- und sozialversicherungsrechtlich ungenügend geschützt und nicht in die sozialen Zusammenhänge des Betriebs integriert ist.[4] Arbeitspsychologisch bleiben diese ZeitarbeiterInnen Fremde im Betrieb. Sie haben einen externen Status und unterstehen einem sehr hohen Erwartungsdruck, da sie ja als Aushilfen an diese Firma verkauft worden sind.

In der flexiblen Arbeitswelt können nur diejenigen sich arrangieren, die fit sind.

Zeitarbeit als Chance

Zeitarbeit darf jedoch nicht nur negativ bewertet werden. Sie eröffnet auch die Chance, eigene Lebens- und Familienmuster zu leben und entspricht damit einem grossen Bedürfnis vieler jüngerer ArbeitnehmerInnen. Das enspricht bis zu einem gewissen Grad einer Befreiung von der Enge der Arbeitswelt. Die Institution der Zeitarbeit als Teil einer Entwicklung von flexiblen Beschäftigungspolitiken beinhaltet die Chance, bewusst neue Formen der Biographie zu leben; Formen, die etwa der Soziologe Hanns-Georg Brose als spätmodern und mit einem hohen «reflexiven» Charaker beschreibt. Dabei ist gemeint, dass ArbeitnehmerInnen heute immer häufiger vor den Entscheid gestellt werden, ihren Arbeitplatz zu wechseln, sich umzuschulen, weiterzubilden etc. Diese Situationen erfordern eine ständige Neuorientierung auch in beruflicher Hinsicht. Man wechselt die Firma und den Beruf öfters, und das freiwillig, aber auch gezwungenermassen. Der neuste Trend, der durch die neuen Technologien in der Arbeitswelt (Informations- und Kommunikations-Technologien) weltweit beschleunigt wird, geht dahin, dass gleichzeitig verschiedenste Funktionen übernommen werden. Man spricht dann von Portfolio-Work, bzw. von ArbeitnehmerInnen, die ein Portfolio von verschiedenen Tätigkeiten akkumulieren und so ihren Lebensunterhalt bestreiten. Die Zergliederung der Arbeitsrealität des einzelnen nimmt also zu. Hier muss bemerkt werden, dass es sich bei dieser Zunahme vor allem um eine Zunahme bei den männlichen Arbeitnehmern handelt. Für Frauen ist die Portfolio-Work (Kindererziehung, Sozialarbeit, temporäre Einsätze etc.) ja schon seit jeher Realität. Nun beginnt offensichtlich auch die männliche Normalarbeitswelt flexibel zu werden, und das hat durchaus positive Seiten.

Gefahren der Zeitarbeit

Mit der positiven Seite ist aber auch schon die negative Seite angesprochen, denn nicht allen gelingt es, eine individuelle Arbeitsbiographie in flexiblen Arbeitszusammenhängen zu leben. Wie Peter Gross ausführt, besteht durchaus die Gefahr der Spaltung des Arbeitsmarktes in einen harten Kern von Virtuosen, die Arbeitsmöglichkeiten und Erwerbstätigkeiten akkumulieren einerseits und «eine fluide Masse von randständigen Teilzeiterwerbstätigen, neuen Selbständigen und Freiberuflern andererseits, die, ohne feste Anstellung im Rücken, täglich um ihre Existenz kämpfen.»[5] Das bedeutet, dass in der neuen flexiblen Arbeitswelt erneut nur die sich arrangieren können, die fit sind. Die anderen werden gewissermassen in die Flexibilität gezwungen, ob sie nun damit umgehen können oder nicht. Für diesen grösseren Teil sind die neuen atypischen Beschäftigungsverhältnisse durchaus nicht frei gewählt, sondern die einzige Form der zumindest partiellen Integration in die Arbeitswelt, die ihnen noch offen bleiben.[6]

[4] Das gilt auch für Telearbeit, selbst wenn diese in Teil- oder Vollzeitverhältnissen betrieben wird.

[5] Peter Gross: Abschied von der monogamen Arbeit, a.a.O.

[6] Vor allem für Frauen ist dies problematisch, da in ihren Portfolios ein erheblicher Teil unbezahlter Arbeit enthalten ist und bleibt. Sie werden deshalb schlechtere Chancen als die Männer haben, mit ihren vielfältigen Tätigkeiten einen adäquaten Lohn zu erzielen.

Dass dieser Zwang noch zunimmt, zeigt eine Studie des Forschungsinstituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes,[7] die aufweist, dass in Zukunft nur mehr 25 Prozent der ArbeitnehmerInnen in gesicherten Berufsverhältnissen arbeiten können. 75 Prozent werden mit peripheren und zum Teil prekären Arbeitsverhältnissen vorlieb nehmen müssen. Angesichts dieser Zukunftsaussichten, die in gewissen Ländern und Regionen Europas bereits Gegenwart sind, muss gefragt werden, ob diese Entwicklung wünschbar ist. Liegt die gesellschaftliche Zukunft der Arbeit darin, dass immer weniger Menschen die biographische Option haben, eine mehr oder weniger kontinuierliche, tarifvertraglich gesicherte Anstellung zu finden? Ist es wünschbar, dass für immer mehr Menschen die Verknüpfung von Lebenslauf und Arbeit brüchig, unwägbar und wenig selbstverständlich wird? Dass dies ein ernsthaftes Problem ist, zeigt sich darin, dass die neue Berufsbiographie durchaus Widersprüchlichkeiten birgt: Auf der einen Seite ist nämlich die Kontinuität der Arbeitsbiographie immer noch ein normativer Wert; auf der anderen Seite aber wird einem immer grösseren Teil der ArbeiterInnen die Möglichkeit verbaut, diesem normativen Ideal nachzuleben und den ‹Normallebenslauf› zu leben.

Regulierung und Arbeitsumverteilung

Die Flexibilisierung der Beschäftigungsformen und die Destandardisierung der Berufsbiographien erweisen sich damit nicht als Chance, sondern als Indikator für eine gesellschaftlich Entwicklung, die, sofern nicht regulierend eingegriffen wird, zu unerwünschten Resultaten (2/3 Gesellschaft auch bei den Anstellungsverhältnissen) führen wird. Notwendig ist in diesem Zusammenhang zweierlei: Einerseits die Regulierungen dieser Arbeitsverhältnisse, die der Ausbeutung der ZeitarbeiterInnen einen Riegel schieben und ihnen vollumfängliche sozialversicherungsrechtlichen Schutz garantieren. Wie notwendig das ist, zeigte erst kürzlich der Fall der Vermittlungsfirma Amigo AG in Zürich, die ArbeitnehmerInnen nach längerer Erwerbslosigkeit zu Stundenlöhnen beschäftigte, die weit unter dem GAV liegen.[8] Solche Praktiken, die in Zeiten der Arbeitslosigkeit Blüten treiben, müssen gesetzlich verunmöglicht werden.[9] Andererseits muss langfristig der Umfang der Zeitarbeit erneut reduziert werden. Dazu bietet sich meines Erachtens nur die Strategie der Arbeitszeitreduktion und der Arbeitsumverteilung an. Sobald die Arbeitslosigkeit nämlich beseitigt ist, wird auch Zeitarbeit nur mehr in beschränktem und sinnvollem Mass betrieben werden können. Durch die Arbeitsumverteilung aber wird es wieder für mehr Menschen möglich, sich langfristig am Arbeitsprozess zu beteiligen, sofern sie dies auch wollen.

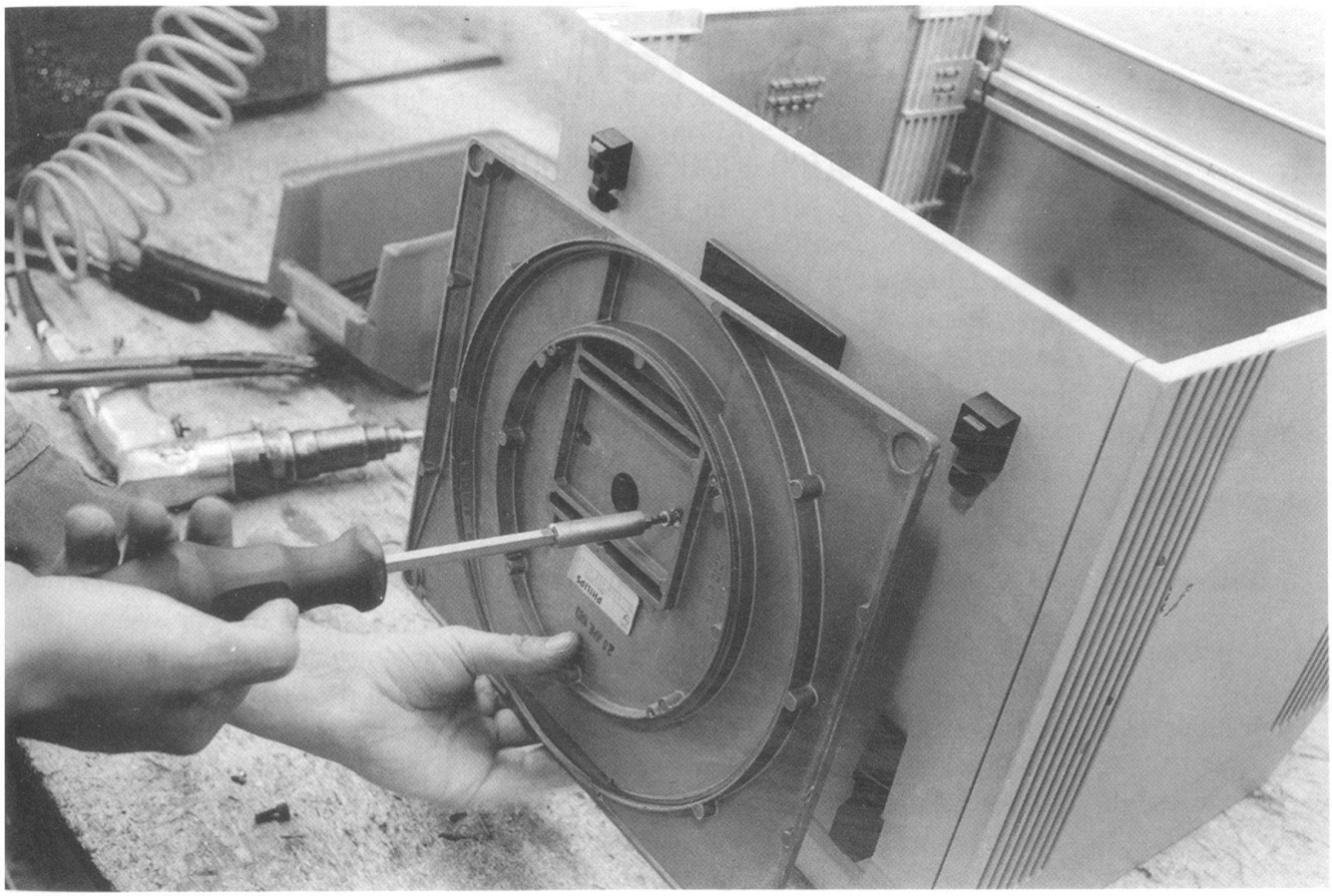
[7] Vgl. dazu André Gorz: Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin 1994, S. 315f.

[8] Vgl. Temporärfirma verschaukelt Arbeitslose, in: Tages-Anzeiger vom 10. April 1997, S. 23.

[9] Die neue Gewerkschaft «unia» hat sich in ihrer neugestarteten Kampagne «gegen Arbeit auf Abruf» diesem Problem teilweise angenommen.

Peter A. Schmid ist Redaktor der Roten Revue.

SBB
Erikaßen
SBB
SBB
SBB
84



LEITERPL. GOLD
TOR
+ TRAFO
KABEL
KONDENSATOR
LEITERPLATTEN
SCHROTT