

Zeitschrift: FRAZ : Frauenzeitung
Band: - (2001-2002)
Heft: 2

Artikel: Qualifikation: Flexibel
Autor: Wilhelm, Dorothee
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1053907>

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: 06.07.2025

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

Qualifikation: Flexibel

Eine Studie zur Gleichstellung unter den Bedingungen der Flexibilisierung

Das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich hat im Rahmen einer Studie in sieben Zürcher Betrieben eine Befragung von Beschäftigten und Unternehmensleitung durchgeführt. Die untersuchten Branchen Gastgewerbe, Verkauf und Reinigung sind vorwiegend von Frauen besetzte Berufsfelder und weisen alle flexible und prekäre Beschäftigungsverhältnisse auf. Sie eignen sich besonders, um der Frage nachzugehen, wie unterschiedlich Frauen und Männer über die Ressourcen Arbeit, Zeit und Geld verfügen. Die Leiterin der Studie, Stella Jegher, gibt in einem Interview Einblick in die Ergebnisse.

Dorothee Wilhelm:

Warum habt Ihr Euch bei Eurer Befragung auf den Niedriglohnbereich konzentriert?

Stella Jegher:

Bei der Vorselektion in verschiedenen Branchen zeigte sich, dass es ein grosser Unterschied ist, ob man von Flexibilisierung im sogenannt qualifizierten Bereich mit höheren Löhnen spricht oder von Flexibilisierung im Niedriglohnbereich. Im qualifizierten Bereich geht es um die Frage, wieviel Freiheit ArbeitnehmerInnen haben, sich ihre Arbeitszeit nach ihren Bedürfnissen einzuteilen. Im Niedriglohnbereich geht es um andere Abhängigkeitsverhältnisse, da wir uns dort am Limit zur Existenzsicherung bewegen. Der Niedriglohnbereich bewegt sich auf der Grenze zwischen unbezahlter und unterbezahlter Arbeit von weiblichen Arbeitskräften. Reinigung und Gastgewerbe sind unter anderem darum so schlecht bezahlt, weil sie auch als unbezahlte Hausfrauenarbeit verrichtet werden.

D.W.: Wie sind Frauen im Unterschied zu den Männern von prekären flexiblen Arbeitsverhältnissen betroffen?

S.J.: Unsere These ist folgende: Flexibilität spricht viele Frauen vor einem anderen Hintergrund an als Männer. Dies aufgrund der unterschiedlichen und grösseren sozialen Belastung durch Betreuungsaufgaben und weitere familiäre Aufgaben. Für viele Frauen ist ein flexibles Arbeitsverhältnis im Niedriglohnbereich eine Option, weil sie neben der Familienarbeit etwas dazu verdienen wollen. Für Männer ist es eher ein Job, den sie vorübergehend ausüben, weil sie für sich selbst mehr Freiheit wollen. Oder es handelt sich um einen Nebenverdienst neben einem Hauptarbeitsverhältnis, das zum Beispiel in der Industrie oder in einem Dienstleistungsbereich besteht.

Im Allgemeinen sind es Frauen mit nicht sehr guter Ausbildung, die prekär und flexibel arbeiten. Ein Job im Verkauf zum Beispiel gehört sehr viel mehr zum Spektrum der weiblichen Berufswahl als zum männlichen. Das Stereotyp, wonach die berühmte «Vereinbarkeit mit familiären Pflichten» das einzige Motiv dafür ist, täuscht allerdings. Es gibt eine grosse Palette von Gründen und Lebensrealitäten, aus denen heraus Frauen in diese Art von Arbeitsverhältnissen eintreten. Leider prägt aber dieses Stereotyp auf ArbeitgeberInnenseite stark den Umgang mit Frau-

en, ebenso sein Pendant, dass nämlich Männer grundsätzlich auf ein existenzsicherndes Einkommen angewiesen seien.

D.W.: Welche weiteren Nachteile haben flexible Arbeitsverhältnisse für Frauen?

S.J.: Da unterscheiden sich flexible Arbeitsverhältnisse nicht sehr von der Position von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt überhaupt: Ein grundlegender Nachteil für Frauen ist, dass sie oft keine Vollzeitstellen bekommen. Prekäre, flexible Arbeit verschlechtert ihre Chancen, langfristig einen qualifizierteren Job zu bekommen. Für Teilzeiterinnen stehen weniger Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, weniger Möglichkeiten, die Sprache zu erlernen als für Vollzeitler. Sie verfügen meist über weniger soziale Sicherheit, wissen weniger Bescheid über ihre Rechte und Ansprüche und haben daher weniger Chancen, aus solchen Arbeitsverhältnissen wieder heraus zu kommen.

D.W.: Du hast gerade Sprachbarrieren angesprochen.

Heisst das, dass Migrantinnen überproportional in diesen Arbeitsverhältnissen vertreten sind?

S.J.: Die Aussagen der ArbeitgeberInnen decken sich mit unseren Erfahrungen aus den Befragungen. Danach handelt es sich zu drei Vierteln um MigrantInnen, die von diesen Verhältnissen betroffen sind, also um Menschen nicht schweizerischer Herkunft, wenn auch zum Teil mit schweizerischer Nationalität.

D.W.: Und was bringt Flexibilisierung den Frauen?

S.J.: Im Rahmen dessen, was der Arbeitsmarkt an Bedingungen überhaupt zur Verfügung stellt, ist es für die zahlreichen Frauen, die ihre Erwerbsarbeit um ihre familiären Verpflichtungen herum anordnen wollen, positiv, flexibel arbeiten zu können. Es bestehen mindestens in den von uns untersuchten Betrieben viele Möglichkeiten, mit den ArbeitgeberInnen auszuhandeln, wann genau jemand zum Einsatz kommt, und welche Präferenzen bezüglich Tagen und Tageszeiten bestehen. Es gibt offene und informelle Hierarchien von Kriterien, bei denen Familienfrauen durchaus den Vorzug geniessen: Nach unseren Erfahrungen lautet die Hierarchie bei der Bewertung der Einsatzwünsche von MitarbeiterInnen «Familie – Weiterbildung – Freizeit».

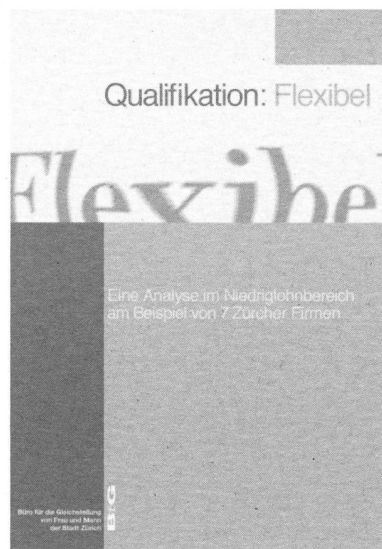
D.W.: Im besten Fall schätzen es also die Frauen, dass sie ihre Familienpflichten nicht einschränken müssen, weil sie kooperative Vorgesetzte haben?

S.J.: Die Frauen sehen diesen Umstand erstaunlich positiv. Sie nehmen extrem viel in Kauf, um mitbestimmen und ihren Einsatz aushandeln zu können, auch schlechte vertragliche Bedingungen. Die meisten ArbeitgeberInnen sichern sich vertraglich eine viel grössere Flexibilität, als sie dann tatsächlich in Anspruch nehmen. Die meisten ArbeitnehmerInnen können sich auf eine grosse Regelmässigkeit verlassen, gerade bezüglich der Einsatztage.

D.W.: Warum gleicht diese Mitbestimmungsmöglichkeit in den Augen der Frauen so viele Nachteile aus?

S.J.: Ich lege in meinen Anstellungsverhältnissen auch weniger Wert dar-

«Qualifikation: Flexibel. Eine Analyse im Niedriglohnbereich am Beispiel von 7 Zürcher Firmen» ist der Titel einer Studie des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich, die bei Leitung und Beschäftigten aus den Branchen Gastgewerbe, Reinigung und Verkauf durchgeführt wurde. Die Ergebnisse der Studie unter der Leitung von Stella Jegher und Mitarbeit von Silvia Conzett, Monika Hirt, Eveline Hüttner und Dr. Julia Kuark werden Ende April als Broschüre publiziert. Bestelladresse: Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich, Postfach, 8022 Zürich, Fax 01 216 37 44, E-mail: gleichstellungsbuero@bfg.stzh.ch, www.bfgzh.ch]



auf, was genau im Vertrag steht, sondern wie die Bestimmungen tatsächlich gehandhabt werden. Im prekären Bereich ist es dennoch wichtig, darauf zu achten, was die Minimalgarantien sind. Wenn überhaupt keine Einsätze sicher sind, wie im Fall einer Befragten, kann es passieren, dass ein unbestimmtes Pensum plötzlich überhaupt kein Pensum mehr ist.

D.W.: Wie sieht Gleichstellung unter den Bedingungen der Flexibilisierung aus?

S.J.: Wichtig ist, dass die verschiedensten Motive, Präferenzen und Lebensrealitäten der Frauen einbezogen werden. Und dass ausgehandelt wird. Die ideale Flexibilitätsgestaltung als Modell für alle Unternehmen gibt es nämlich nicht. Wir sprechen den Unternehmen nicht ab, dass sie ein Bedürfnis nach flexiblen ArbeitnehmerInnen haben. Man müsste in einem Aushandlungsprozess auf der Basis von Mitsprache Lösungen finden, die den verschiedenen Motiven der Arbeitenden ebenso gerecht werden wie den verschiedenen betrieblichen Bedürfnissen – dies ist das Kunststück des Aushandelns.

D.W.: Für eine gleichstellungsgerechte Gestaltung von flexiblen, prekären Arbeitsverhältnissen ist also Mitbestimmung beim Aushandeln ein wesentliches Kriterium, ebenso die Auflösung von geschlechterspezifischen Stereotypen, wie zum Beispiel die Körperkraft oder die Ernährerrolle?

S.J.: Das ist eigentlich fast das Gleiche: Die Mitsprache und die Auflösung von Rollenklischees. Denn Mitsprache ist die Umsetzung der Auflösung von Rollenklischees. Dann, wenn ArbeitgeberInnen nicht mehr

voraussetzen, dass Frauen grundsätzlich immer dies wollen, Männer grundsätzlich immer jenes, sondern es verhandeln und die Bedürfnisse der Frauen direkt abfragen und sie auch motivieren, beruflich neue Wege einzuschlagen.

D.W.: Eure Studie schliesst mit Appellen an ArbeitgeberInnen. Wie sehen diese aus?

S.J.: Die Punkte, die wir jeweils mit den Firmen diskutieren, sind: Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie im Sinne von Nachhaltigkeit wenigstens an existenziellen Bedürfnissen orientiert sind, auch wenn sie nicht existenzsichernd sind. Aus ökonomischen Gründen ist es nicht möglich, jede Teilzeitstelle existenzsichernd auszustatten, auch die gewerkschaftliche Forderung «Kein Lohn unter 3000 Franken» bezieht sich auf ein Vollzeitpensum. Wichtig ist unter diesen Umständen, dass nicht-existenzsichernde Teilzeitstellen keine Einschränkungen bezüglich der sozialen Sicherheit beinhalten. So sind beispielsweise überobligatorische Pensionskassen hier ein wichtiger Punkt, Gleiches gilt für die Krankenversicherung. Zudem müssen die Rechte, die im Krankheitsfall bestehen, auch kommuniziert werden. Eine Mutterschaftsversicherung muss auch für geringfügige, flexible, nicht existenzsichernde Teilzeitstellen etabliert werden.

Es geht insgesamt um die Verantwortung des Betriebes für die soziale Sicherheit seiner MitarbeiterInnen auch im prekären und teilzeitlichen Segment.

Der zweite Punkt der Forderungen zur Umsetzung ist: Die Betriebe sollen dazu beitragen, ihre MitarbeiterInnen nicht auf Berufe im Niedriglohnbereich festzuschreiben. Sie sollen Zugang zu Weiterbildung eröffnen, Anreize schaffen, über das Berufsfeld hinauszukommen. Wir haben festgestellt, dass Männer deutlich mehr für andere berufliche Perspektiven herangezogen werden. Oft ist es aber auch so, dass Frauen dies nicht wollen.

Schliesslich fordern wir, dass Flexibilität als Leistung honoriert wird. Und ein wichtiger Punkt wurde bereits angesprochen: Arbeitszeitmodelle sollen so gestaltet werden, dass die verschiedensten Hintergründe von Frauen positiv integriert werden. Es soll nicht eindeutig ein Motiv – wie zum Beispiel die Betreuung von Kindern – in der Gestaltung der Arbeitszeitverhältnisse bevorzugt werden.

D.W.: Werden denn Mütter als flexible Arbeiterinnen bevorzugt?

S.J.: Ja, und deshalb tragen flexible, prekäre Arbeitsverhältnisse dazu bei, die Arbeitsteilung im familiären Bereich festzuschreiben. Und damit ist man auch mit der üblichen Doppelspurigkeit von Gleichstellung konfrontiert: Einerseits sollen die Verhältnisse verbessert werden, andererseits riskieren wir aber, dass herkömmliche Rollenteilungen fixiert werden.

Was ist «flexible Arbeit»?

Flexible Formen von Arbeit gibt es schon lange. Die Diskussion um eine vermehrte «Flexibilisierung» der Arbeit ist jedoch vor allem in den neunziger Jahren aufgekommen. Zu unterscheiden ist, ob die Initiative für die flexible Gestaltung eines Arbeitsverhältnisses vom Management des Betriebes oder von der MitarbeiterIn ausgeht. Konkret umfasst «flexible Arbeit» eine Vielfalt von Erscheinungsformen. Im Wesentlichen können sie nach vier Kategorien unterschieden werden:

- Funktionale Flexibilität: Multifunktionalität, Einsatz in verschiedenen Bereichen, interne «Ausleihe» von MitarbeiterInnen
- Arbeitszeitflexibilität: feste Teilzeit, flexible Teilzeit, Jahresarbeitszeit, Job-sharing, gleitende Arbeitszeit (Tag, Woche), minimale Einsatzgarantie, Schichtarbeit, Überstunden, sowie verschiedene «Lebensarbeitszeit-Modelle» wie flexible Pensionierung, Laufbahnunterbrechung etc.
- Zahlenmässige Flexibilität (externe Flexibilität): Outsourcing, Freie MitarbeiterInnen, Aushilfen, Temporärarbeit, Arbeitspools
- Flexibilität beim Einkommen (Lohnflexibilität): Stundenlohn, (geringer) Basislohn mit zunehmend mehr flexiblen Lohnbestandteilen wie Boni, Gratifikationen, Gutscheine, Optionen auf Aktien etc., Leistungslöhne, nicht kalkulierbare Lohnbestandteile wie zum Beispiel Trinkgelder.

Prekär ist ein Arbeitsverhältnis, wenn es sich am Limit des existenzsichernden Lohns bewegt, wenn es eine unklare Dauer beinhaltet, wenn es schlechte oder unklare oder nicht garantierte soziale Sicherheiten beinhaltet.

Dorothee Wilhelm ist Mitarbeiterin des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich