

Dossier Arbeit : Teilzeitarbeit - für Firmen oft kein Geschäft

Autor(en): **Vonmont, Anita**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Horizonte : Schweizer Forschungsmagazin**

Band (Jahr): - **(2003)**

Heft 57

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-551522>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Teilzeitarbeit – für Firmen oft kein Geschäft

VON ANITA VONMONT

Neue Formen der Berufsbiographien und der Arbeitsorganisation haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Doch im Arbeitsmarkt zahlen sich traditionelle Modelle oft eher aus.

Leute, die ihr Leben lang in einer bestimmten Branche auf ein klares Karriereziel hin arbeiten, stellen heute zwar immer noch die Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung in der Schweiz. Doch sogenannte flexible Berufslaufbahnen, die von ein- oder mehrfachen Berufswechseln, entsprechenden Weiterbildungen oder ähnlichen Brüchen gezeichnet sind, haben in den letzten Jahren zugenommen. Und sie dürften nach den Erkenntnissen der Sozialwissenschaft künftig noch weiter zunehmen.

Einseitige Flexibilität

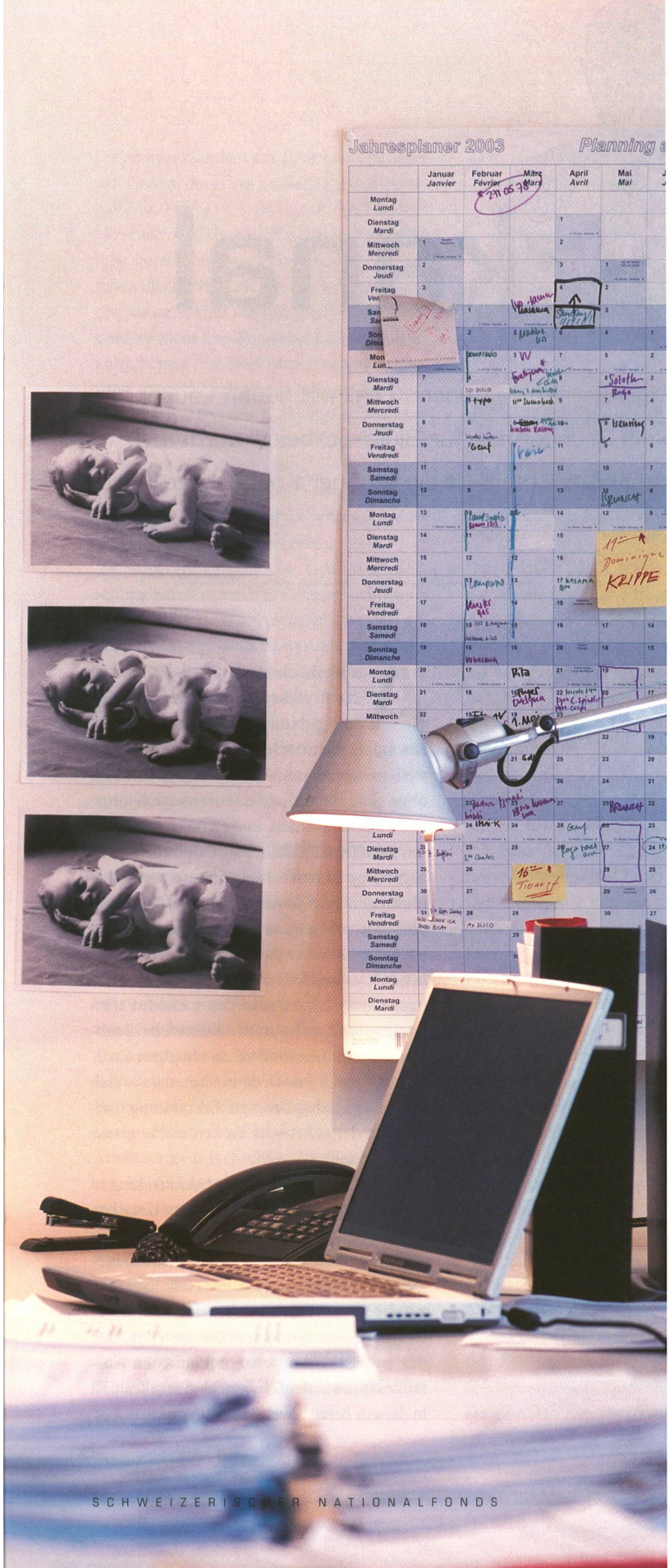
Auch der Arbeitsmarkt zeichnet sich durch steigende Flexibilität aus, wie die Verbreitung von Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitmodellen, mobiler Arbeit, In- und Outsourcingmassnahmen, Leistungslöhnen oder variablen Aufgabenbereichen vor Augen führt. Die Frage stellt sich: Gibt es eine Übereinstimmung zwischen flexiblen Lebensläufen und flexibilisierten Arbeitsbedingungen? Oder anders ausgedrückt: Können Menschen mit flexiblen Berufslaufbahnen besser mit Flexibilisierungsmassnahmen in Betrieben umgehen als solche mit kontinuierlichen Laufbahnen? Ein Projekt, das im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms «Bildung und Beschäftigung» untersucht, wie sich Arbeitsflexibilisierung und Reorganisationsprozesse auf die Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden auswirkt, kommt zu einer überraschenden Antwort: «Flexibilisierungsgewinner sind eher die Arbeitskräfte mit kontinuierlichen und nicht jene mit flexiblen Berufsverläufen», sagt Projektleiterin Gudela Grote vom Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich.

Die Forschungsgruppe befragte 60 Einzelpersonen sowie rund 60 Manager und 800 Mitarbeitende aus 14 Firmen mit flexibilisierten Arbeitsbedingungen zu ihrer Einstellung zu Flexibilisie-

rungsmassnahmen, zum «psychologischen Vertrag» zwischen Arbeitgeber und -nehmer und zur eigenen beruflichen Identität (ablesbar z. B. in der Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche oder in der Selbst- bzw. Fremdbestimmung wichtiger Karriereentscheide). Die Auswertung der Interviews und Fragebogen ist noch nicht ganz abgeschlossen. Doch dass Leute mit flexiblen Lebensläufen in flexiblen Arbeitsstrukturen Mühe bekunden, lässt sich schon jetzt sagen. «Diese Gruppe hat den psychologischen Vertrag vor allem in den Punkten Loyalität, Identifikationsmöglichkeiten und Eigenverantwortung überdurchschnittlich negativ benotet», so Projektmitarbeiterin Sabine Raeder. Deutlich kritischer als ihre gradlinig planenden Kolleginnen und Kollegen beurteilten die «Flexiblen» auch ihre firmeninternen Entwicklungsmöglichkeiten und ihre Mitbestimmung bei Firmenreorganisationen und bei Flexibilisierungsmassnahmen im eigenen Aufgabenbereich. Es sei anzunehmen, dass diese Personengruppe tatsächlich auch weniger gefördert und einbezogen werde, folgert die Psychologin.

Mehr Leistung im Team

Traditionelle Werte sind nach wie vor attraktiv im modernen Arbeitsmarkt. Dies belegt auch eine zweite ETH-Studie, die als Teil des Schwerpunktprogramms «Zukunft Schweiz» kürzlich abgeschlossen wurde. Mit schriftlichen Befragungen und Strukturdaten hat die Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETHZ in 2600 Schweizer Firmen aus dem Dienstleistungs-, Bau- und Industriebereich ermittelt, wie neue Formen der Arbeitsorganisation für sich genommen oder zusammen mit der Einführung neuer Technologien (Internet, Intranet) und dem Humankapital (Aus- und Weiterbildung) die Firmenleistung beeinflussten, wobei die Firmenleistung bzw. -produktivität über Umsatz und Wertschöpfung definiert ist.



Die meisten der neuen Arbeitsorganisationsformen, von der Reduktion der Hierarchiestufen bis zur Jobrotation, zahlen sich leistungsmässig nicht aus, wie die im Schlussbericht veröffentlichten Ergebnisse zeigen. Den positivsten Effekt haben die Ökonomen der KOF im Fall der Gruppenarbeit festgestellt. «Speziell im Dienstleistungssektor und in Firmen mit vielen Hochqualifizierten steigert Teamarbeit die Produktivität», hält Projektleiter Spyros Arvanitis fest. Auch die Entlohnung nach der Gruppenleistung trieb die Produktivität in die Höhe, wiederum vor allem in Firmen mit vielen Hochqualifizierten.

Unattraktive Teilzeitarbeit

Hingegen blieben die Organisationsvariablen «Arbeitsplatzrotation», «Reduktion der Hierarchiestufen» und «Verschiebung von Kompetenzen in Richtung Mitarbeitende» ohne Effekt auf die Leistung der Unternehmen. Im Industriesektor führten sie gar zu einem Leistungsrückgang. Mit einer Ausnahme: Wenn es darum geht, Probleme in der Produktion und im Vertrieb zu behandeln, lässt sich durch eine Kompetenzerweiterung der Mitarbeitenden die Firmenproduktivität steigern. Unerwartet negativ fielen die Ergebnisse für zeitlich flexibilisierte Arbeitsformen aus: Sowohl Teilzeitbeschäftigungs- als auch Jahresarbeitszeitmodelle bewirkten einen Produktivitätsrückgang, dies unabhängig von der Branche oder Firmengrösse. «Am ehesten lohnt sich der Einsatz von Teilzeit- und Jahresarbeitszeitmodellen in Firmen mit vielen Niedrigqualifizierten, während viele Hochqualifizierte, die Teilzeit oder übers Jahr zeitlich flexibel arbeiten, die Firmenleistung senken», so Arvanitis.

Ist demnach zu befürchten, dass der Arbeitsmarkt mit seinen eigenen Gesetzen die wachsende gesellschaftliche Unterstützung für neue Formen der Karriereplanung und Arbeitsorganisation bremsen? Werden Arbeitgeber, welche die Resultate der KOF kennen, künftig zum Beispiel weniger Teilzeitstellen schaffen? «Für die Unternehmen ist eine hohe Produktivität natürlich zentral, denn nur so können sie auf den Absatzmärkten bestehen», sagt Heinz Hollenstein, Arvanitis' Ko-Projektleiter. Teilzeitarbeit dürfe in der Privatwirtschaft demnach vor allem im Bereich der wenig qualifizierten Arbeit wachsen, wo sie die Produktivität steigert. Doch eine solche Entwicklung widerspricht der allgemein steigenden Nachfrage nach gutqualifizierten Arbeitskräften, lautet ein Einwand der Studienautoren. Erst längerfristig ist aus demographischen Gründen wieder mit einer günstigeren Entwicklung zu rechnen: Der Rückgang an Personen im arbeitsfähigen Alter zwingt dann die Unternehmen, so Hollenstein, «das Potential von Leuten, die Teilzeit arbeiten wollen, vermehrt zu nutzen.»

«Es ist alles eine Frage der Zeit», meint auch Sabine Raeder mit Blick auf die Zukunftsperspektiven der von ihr untersuchten Personen mit flexiblen Berufsverläufen. «Heute fehlen in den Firmen zum Beispiel interne Unterstützungsmaßnahmen für berufliche Quereinsteiger; sobald dafür einmal das Bewusstsein geweckt ist, werden sich solche Leute auch besser entfalten können.»