

Neue Formeln auf dem Arbeitsmarkt

## Vom «Jobbing» zum «Arbeitsplatzunternehmen»?

Im Zeichen von Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse werden Worte wie «Patchworking», «Portfolio-Management» und «Arbeitsplatz-Unternehmer» zu trendigen Worthülsen für Lebensläufe von Menschen, die es immer schon gab. Früher hiessen sie Gelegenheitsarbeiter, Jobber oder Freelancer.

schiedensten, zum Teil gleichzeitig nebeneinanderherlaufenden Berufstätigkeiten.

### Die Diversifizierung der Person

«Portfolio-Management» ist im bisherigen Sprachgebrauch ein Wort für Vermögensverwaltung. Portfolios heissen die zu verwaltenden Kapitalien, nummeriert nach

Konten, Anlageformen und Besitzern. Diese Wortbedeutung herrscht auch im neuen Medium Internet noch vor. Doch im New-speak des aktuellen Arbeitsmarkts heisst «Portfolio-Manager» eine Person, die verschiedene Aufträge für wechselnde Firmen erledigt, manchmal auch in unterschiedlichen Arbeitsbereichen, sei es als

*Thomas Huonker*

Patchwork ist ein Wort aus der häuslichen US-amerikanischen Textilverarbeitung. Es bezeichnet das Zusammennähen von Stoffresten zu Quilts genannten buntgescheckten Steppdecken. Seinen Einzug in die moderne Gesellschaftsanalyse hielt das Trendwort mit dem Ausdruck «Patchwork-Familie» für neu zusammengesetzte Haushalte aus Teilen von scheidungshalber oder anderswie getrennten früheren Familien. Und eine «Patchwork-Biografie» bedeutet dementsprechend einen Lebenslauf mit ver-



Hauswart, Putzfrau oder Trouble-Shooter, und zwar teils im Angestelltenverhältnis, teils selbstständig erwerbend.

Eine weitere trendige Wortschöpfung für Gelegenheitsarbeitende lautet «Arbeitsplatz-Unternehmer». Das Unternehmerische, das Risiko auch, liegt darin, dass sie keinen festen Arbeitsplatz mehr zu erwarten haben und somit, abgesehen vom Fehlen sozialer Absicherung, den Arbeitsraum, die Infrastruktur und Werkzeuge wie Computer, Spezialausrüstungen, Telefon usw. zwar selber auswählen dürfen, aber auch zahlen, warten und amortisieren müssen. Eine nicht zu unterschätzende Ersparnis für die Lean production der Auftraggeber, in deren Ideologie – und oft auch in deren Börsenkurs – Arbeitsplatzabbau und Outsourcing stringent verknüpft sind mit Gewinnzuwachs.

### Deregulierung, Schwarzarbeit und Schattenwirtschaft

Mascha Madörin, Ökonomin und Publizistin, diagnostiziert in ihrem Bericht zuhanden der Kommission für Frauenfragen folgende Kernpunkte der Deregulierung:

- › Mehr projektbezogene, befristete Arbeitsverhältnisse
- › Geschäftlich gesehen «tote Zeiten» werden durch Beschäftigung ausschliesslich in Zeiten des Hochbetriebs umgangen
- › Individuelle Verträge mit Löhnen, Arbeitszeiten und Sozialleistungen jenseits gesamtarbeitsvertraglicher Ansätze
- › Regelungen wie Arbeit auf Abruf, Überstundenzwang, fixe Jahres- statt fixe Wochenarbeitsstundenzahl in Arbeitsverträgen
- › Betonung von Leistungskomponenten (gegenüber Dienstjahren oder Ausbildungskomponenten) bei den Gehältern.

All das trifft zwar Frauen tendenziell mehr als Männer. Denn Männer streben immer noch bevorzugt der kontinuierlichen Vollzeitkarriere zu und sind in diesem Segment nach wie vor in der grossen Überzahl. Aber die aufgelisteten Punkte sind auch Trends des gesamten Arbeitsmarkts der 80er und 90er Jahre.

Zum neoliberalen Schub Richtung Abbau des Sozialstaats gehört auch, dass

Arbeitsverhältnisse dieser neu-alten Art Grenzen verwischen und überschreiten: Grenzen zwischen dem (noch) von Gesamtarbeitsverträgen, Gesetzen und Verordnungen regulierten Bereich des Arbeitsmarkts einerseits, prekären Arbeitsverhältnissen, grauem Arbeitsmarkt, Schwarzarbeit und Schattenwirtschaft andererseits. Mal dies-, mal jenseits dieser Grenzen finden sich zum Beispiel die fliegenden Getränkehändler in den Parkanlagen mit ihren Rikscha ähnlichen mobilen Kiosken. Bekanntgeworden sind auch die afrikanischen und asiatischen Billiglohnarbeiter im Stollen von Sedrun und an der Palexpo in Genf.

An sich ist Deregulierung ja nichts Neues: Den grenzenlosen Kapitalismus pur, mit weltweitem Freihandel, ohne Arbeitszeitbeschränkungen, Minimallöhne oder Sozialversicherungen, jedoch mit Kinderarbeit, Kulis und Hungerlöhnen, hat es besonders ausgeprägt schon im 19. Jahrhundert gegeben, auch in der Schweiz – und er ist in weiten Teilen des Planeten Standard geblieben oder wieder geworden.

### Beziehungsängste, Identitätsprobleme und Stress

Über die Deregulierung der Arbeitsverhältnisse Lohnabhängiger hinaus geht die «Neue Selbstständigkeit» ausgesteuerter Arbeitsloser. So wie dies vielenorts gefördert wird, riskieren sie dabei den Einsatz – und bei Konkurs den Verlust – ihrer angesparten Altersvorsorge.

Bei allen Modellen und Bezeichnungen des flexibilisierten «New Worker» bleiben Werte wie Firmentreue, Berufsstolz und Corporate Identity entweder auf der



Strecke, oder sie mutieren zu neu postulierten Tugenden wie «Intercorporate Identity», so etwa in der Festschrift zum 100jährigen Bestehen der Handelshochschule St. Gallen.

Die neuen Flexibilisierungseuphemismen reizen auch zu Widerspruch. Philipp Löpfe schrieb am 6. November 1999 im Tages-Anzeiger: «Uns wird mit dem New Worker gedroht wie Kindern mit dem Samichlaus.» Unter «uns» versteht Löpfe «Berufsleute», die ausschliesslich und fulltime als «Coiffeur und Anwältinnen», Apotheker, Krankenschwester oder Journalist» arbeiten. Die ständige Aufforderung zur Modernisierung solch traditionell eingleisigen Daseins empfindet er als Drohung, andernfalls «unweigerlich im Sack der «working poor» zu landen». Löpfe fürchtet, von der «erfolgreichen, jobhoppenden, emotional intelligenten, sozial kompetenten, cyberspaceerprobten und kommunikativ versierten» Patchworker-Konkurrenz «mit übermässigem Shoppingverhalten» übertrumpft zu werden, konstatiert aber auch, dass sie «keine glücklichen Menschen» seien: «Sie leiden unter Beziehungsängsten, Identifikationsschwierigkeiten und Stress.»

Damit hat er in vielen Fällen recht, wie Klagen vieler Patchworker belegen. Weniger belegbar ist die Sicht Löpfes, es handle sich um eine Art Phantom: «Wer kann wirklich von sich behaupten, auch nur einen der ominösen Portfolio-Arbeiter in seinem näheren Bekanntenkreis zu haben?» Er übersah dabei – neben allen anderen – zum Beispiel seine über 2000 «freien» Journalistenkollegen in der Schweiz. Deren Erwerbform pendelt seit jeher zwischen Selbstständigkeit, Abhängigkeit und Unsicherheit.



In Leserbriefen pochten verschiedene Kurz- und Teilzeitarbeitende auf die Wahrnehmung ihrer Existenz und legten dar, wie sie mit Hilfe verschiedenster Talente und diverser Qualifikationen ihr Auskommen suchen. Der Tages-Anzeiger porträtierte hierauf zwei davon in Wort und Bild: Einen Ladenbesitzer, Übersetzer und Touristikanbieter sowie eine freischaffende Kranken- und Tierpflegerin respektive Catering-Unternehmerin.

### Modernisierungsverlierer und Trendsetter

Ja, es gibt sie, die Menschen mit Patchwork-Biografien. Eher selten gehören sie dem oberen einkommensmässigen Bereich an. Man könnte allerdings auch die Jäger und Sammler von Verwaltungsratssitzen und politischen Mandaten als Portfolio-Manager bezeichnen.

Die trendigen Patchworker, die sich auch selber so bezeichnen, finden sich speziell häufig im EDV-, Grafik- und Werbebusiness, und auch im Bereich von Consulting, Wissenschaft oder Ingenieurwesen.

Weniger gut bezahlte PatchworkerInnen gab es immer schon: Werkstudenten, freie Journalisten, KünstlerInnen mit anderweitigem Broterwerb, Hausfrauen mit Nebenverdienst als Heimarbeiterin oder Aushilfsverkäuferin.

Viele von ihnen waren – und sind es nicht selten in neuer Form wiederum – working poor: Aus ihren herkömmlichen Berufen oder minderqualifizierten Jobs wegrationalisierte Arbeitslose, die sich mit Stress unter Einsatz sämtlicher Qualifikationen und Fähigkeiten wieder auf einen oder mehrere grüne Zweige hieven wollen. Oft sind die modernen Multitalente und Trendsetter auf dem Arbeitsmarkt, anders herum betrachtet, ihrer bisherigen Existenz und Berufsidentität beraubte Modernisierungsverlierer.

### Tüchtige auf freier Wildbahn

Jobhopping war schon immer typisch für unkonventionelle Lebenswege auf der Suche nach Abwechslung, eigenem Zeitrhythmus und Selbstverwirklichung. «Patchworking» und «Portfolio-Arbeit» enthält aber auch einen guten Schuss des in den USA geprägten Ideologie-Moduls «Vom-Tellerwäscher-zum-Milliardär».

Schlecht Ausgebildete, Langsame, Behinderte, stationären familiären Verpflichtungen Nachkommende, Bewohner von Randregionen, Ältere oder Angehörige diskriminierter Minderheiten können da in der Regel kaum mithoppen.

Aber keine Regel ohne Ausnahme: Die Fahrenden entsprachen mit ihren konjunk-

turell und jahreszeitlich wechselnden Angeboten im Wandergewerbe schon immer den Vorgaben des mobilen und flexiblen «Arbeitsplatzunternehmers». Doch hat das, nebst eigenständiger Tradition und Überlieferung, auch viel mit Ausgrenzung zu tun. In einem Umfeld schikanöser Zusatzbesteuerung (kantonale Patente für Wandergewerbe, kontrolliert durch die Gewerbebehörde) bewegt sich das randständige und seit Jahrhunderten innovative Wirtschaften zudem in einem hochregulierten (und nicht subventionierten) Marktsegment.

### Permanente Bewerbungssituation

Der Kurzzeithorizont der Jobhopper, die sich stets von neuem und unter mehreren Etiketten ständig möglichst gut verkaufen und mit sämtlichen Talenten hausieren gehen müssen, hat neben dem Touch von Freiheit und Abenteuer auch Zermürbendes und Albtraumhaftes. Ein Anruf bei der Gesellschaft selbstständiger Temporärarbeiter ergibt, dass sie schon vor 14 Jahren gegründet wurde – und dass deren einstige Gründer, ursprünglich selber Jobber im Baubereich, inzwischen längst, teils als Selbstständige, im Volljob arbeiten.

Doch die Rückkehr ins althergebrachte Komfort-Modell führt über Hürden: Wenn Jobhopper sich irgendwann, zwecks sozialer und ökonomischer Sicherung, doch wieder für einen längerfristigen Teilzeit- oder Volljob bewerben, bleibt fraglich, ob «Patchwork-Biografien» in Lebensläufen und Bewerbungen unter dem selektierenden Blick des womöglich seit Jahrzehnten fest angestellten, dienstaltersmässig über viele Karriere- und Lohnstufen aufgestiegenen Personalchefs denn tatsächlich trendy und erfolversprechend wirken.

### Qualifikation oder Stigma?

Allzuoft werden in Personalabteilungen gegenüber Flexibilität und Mehrgeleisigkeit nach wie vor die «konservativen Kriterien» wertgeschätzt, wie sie der Direktor des Zürcher Arbeitsamts Ruedi Winkler formuliert, nämlich die bisherige Leistung im Beruf und die breite Erfahrung in einem Fachgebiet. So bleibt es nach wie vor ein oft gehörter Rat an Stellensuchende, in ihren Selbstdarstellungen ein klares, konsequentes, zielstrebig wirkendes, spezialisiertes Berufsprofil anzugeben und gerade nicht den Eindruck allzugrosser Flexibilität und Mobilität zu machen. Oft wird die bei Entlassungen hochgelobte Flexibilität immer noch als Unstetigkeit aufgefasst, wenn nicht als Indiz für mehrfach erwiesene Unbrauchbarkeit; die vermeintlich trendige Qualifikation kann sich so als Stigma erweisen. □