

Zeitschrift: FRAZ : Frauenzeitung
Band: - (2000-2001)
Heft: 3

Artikel: Flexible new world : neue Arbeitswelt - neue Identität?
Autor: Raeder, Sabine
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1054018>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

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

Flexible new world

Im Beruf ist eine immer grössere Flexibilität gefragt. Dies ist nicht ohne Einfluss auf die Konstruktion unserer Identität.

Neue Arbeitswelt – neue Identität?

Unsere Arbeitswelt ist einem immer rasanteren Wandel unterworfen. Davon betroffen ist natürlich auch die Arbeitnehmerin. Der Briefträger, der bei der Post in die Lehre und auch in die Pension ging, stirbt aus. Die sich immer schneller verändernde Arbeitswelt löst bei den Menschen Ängste und Hoffnungen aus. Einerseits ist da die Angst nicht mehr «mitzukommen», andererseits gibt es mehr Wahlmöglichkeiten. So werden Wünsche nach einer freieren Gestaltung der Arbeits- und Lebensarbeitszeit wach. Wie sich die Arbeitswelt jedoch verändern wird und ob sie Raum für diese Hoffnungen und Wünsche gewährt, wird sehr unterschiedlich vorhergesagt.

Sicher ist jedoch, dass die zunehmende Flexibilisierung auch Auswirkungen auf die Beschreibung unserer Identität hat.

Man geht heute von drei möglichen Zukunftsszenarien aus:

1. Die vollständige Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung führt zu dezentralen Organisationsformen und virtuellen Netzwerken. Telearbeit wird zu einer alltäglichen Form der Kooperation. Feste Anstellungen sind nur einer eng definierten Kernbelegschaft vorbehalten; weitere Aufgaben werden von Selbständigen auf projektbezogener Auftragsbasis ausgeführt. Diese Organisationsbedingungen von Arbeit führen zu Vereinzelung und verlagern das Risiko für Beschäftigung auf die Person.
2. Die Zeit, die für die finanzielle Existenzsicherung aufgewendet werden muss, schrumpft und kann in Freizeit, Familie, soziale Arbeit oder bezahlte Bürgerarbeit eingebracht werden. Die Aufwertung der Nicht-Erwerbsarbeit begleitet und unterstützt diese Entwicklung.
3. Durch die sich gering, aber stetig verändernde Struktur der Beschäftigung entsteht eine Vielfalt von Beschäftigungsformen. Permanent steigende oder immer wieder neue Anforderungen an die Arbeitnehmenden erfordern jedoch deren 100%iges Engagement, um weiterhin auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben.

All diesen Szenarios ist gemeinsam, dass früher verlässliche Fixpunkte wie beispielsweise das dreissigjährige Jubiläum in derselben Firma feiern zu können, verschwinden. Die real feststellbare Entwicklung ist jedoch nicht so extrem, wie dies in den ersten beiden Szenarien prognostiziert wird. Zwar werden atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Zeitarbeit und befristete Anstellungen häufiger. Es ist auch tatsächlich so, dass immer mehr Personen parallel in verschiedenen Berufen oder Anstellungen arbeiten. Sie kombinieren Erwerbs-, Familien- oder soziale Arbeit oder erlernen einen weiteren Beruf in einer Zweitausbildung. Da die messbare Entwicklung aber doch nicht an die prognostizierte heranreicht, kann die Bedeutung des Trends nicht abgeschätzt werden. Dies spricht jedoch dafür, dass das dritte Szenario das wahrscheinlichste ist.

A Arbeit und persönliche Identität

Die klassische Annahme lautet, dass die Arbeit bzw. der Beruf wesentlich zur Identitätsbildung beitragen. Beispielsweise wird die Frage: «Wer bist Du?» in unserer Kultur häufig mit einer Erzählung aus dem Arbeitsalltag beantwortet. Bisher beschäftigte sich die Arbeitspsychologie mit der Frage, ob und wie eine arbeitsteilige Organisation von Arbeit die Entwicklung von Identität behindert. Mit der zunehmenden Flexibilisierung taucht nun aber auch die Frage auf, ob diese vielleicht auch die Identitätsentwicklung fördern könnte.

Personen, die ihren Beruf ein- oder mehrmals gewechselt haben, wählen nun eine Beschreibung ihrer persönlichen Identität, die ihren besonderen Lebensweg widerspiegelt. Sie konstruieren eine biographische Kontinuität, die nicht an eine lebenslange Firmenzugehörigkeit oder Berufsausübung geknüpft ist. Beispielsweise erklärt ein Mann, im Erstberuf gelernter Friseur, der sich nach HTL-Abschluss und Betriebswirtschaftsstudium in der Informatikbranche selbständig macht: «Mein Leben ist eine Reihe von Höhe- und Tiefpunkten, doch die Ba-

sis steigt stetig». Oder ein Berufsmusiker kommentiert seine Entscheidung zu Jurastudium und betriebswirtschaftlichem Nachdiplom so: «Mit der Zeit ist mir klar geworden, dass ich mich neu orientieren würde.» Er verzichtet also auf die Konstruktion von Kontinuität.

Berufswechsler erkennen an, dass sie in beruflicher Hinsicht austauschbar sind. Ein Mechaniker, der nach dem Pädagogikstudium in der Jugendarbeit tätig war, spitzt dies zu: «Ich muss ersetzbar sein, wenn ich mich aus einem Projekt zurückziehen will.» Obwohl sie ihre Laufbahn aus jetziger Sicht erfolgreich gestalteten, verzichteten sie auf eine Karriereplanung und nutzten günstige Ereignisse. So betont der frühere Friseur die Unterstützung durch Mentoren: «In jeder Phase gab es jemanden, der mich sehr gefördert hat». Dabei gehen die «neuen Arbeitnehmer» Risiken ein und ertragen Unsicherheiten. Beispielsweise fragt sich der ehemalige Berufsmusiker: «Werde ich mit diesem teuren Nachdiplomstudium, für das ich einen Kredit aufgenommen habe, die gewünschte Stelle finden?» Oder ein Mechaniker, der an die Ausbildung zum Homöopathen eine Ausbildung zum Krankenpfleger anschliesst, meint über seine finanzielle Situation: «Ausbildung und Familie, da ist nichts übrig geblieben.»

Diese Personen nutzen ihre individuelle Entscheidungsfreiheit und setzen ihre eigenen Ressourcen für ihre berufliche Weiterentwicklung ein. Gleichzeitig schätzen sie immer wieder ab, welche Qualifikationen sie in ihrer beruflichen Zukunft brauchen können und tragen das Risiko dafür selbst.

F Flexible Frauen

Kritisch kann bemerkt werden, dass sich das Zukunftsszenario und damit die obigen Aussagen auf ein «Normalarbeitsverhältnis» beziehen. Und das heisst immer noch: Das Erwerbsmodell eines männlichen Familienernährers. Es wird also nicht berücksichtigt, dass bestimmte Personengruppen auch heute nicht vollständig in



den Erwerbsprozess eingebunden sind. Zwar kann diese Prognose auch für Frauen, die im Sinne des «Normalarbeitsverhältnisses» erwerbstätig sind, zutreffen. Die Situation von Frauen ist jedoch häufig eine andere: Frauen arbeiten über lange Zeit hinweg Teilzeit, Frauen sind oft nicht ihren Qualifikationen entsprechend beschäftigt, und Frauen kombinieren häufig Familie und Erwerbsarbeit zeitlich nacheinander oder parallel. Dies muss bei einer Prognose, die auch für Frauen gelten soll, berücksichtigt werden.

So beginnt beispielsweise eine Sprachwissenschaftlerin, die unfreiwillig in die Öffentlichkeitsarbeit wechselte, die Erzählung ihrer beruflichen Laufbahn bei der familiären Situation ihrer Kindheit. Ihre biographische Kontinuität ist stärker von den familiären Beziehungen abhängig als vom Beruf, denn dort musste sie flexibel sein und sich von der Ausbildung ent-

fernen. Die Stimmigkeit zwischen den Lebensbereichen definiert sie aus Sicht des Privatlebens: «Ich bin bei dieser Firma geblieben, weil meine Mutter krank war und wir sie zu Hause gepflegt haben.»

Ebenso wie ihre männlichen Kollegen nutzen die Berufswechslerinnen zufällige Gelegenheiten. Eine Juristin berichtet: «Ich arbeite jetzt seit 11 Jahren hier und weiss, dass ich nicht weiterkomme, solange mein Chef da drüben sitzt. Da hat mir Martin angeboten, in seinem Projekt mitzuarbeiten und die Koordination aller Beteiligten zu übernehmen.» Diese Entscheidung wägt sie sorgfältig ab, denn als Selbständige trägt sie das Risiko für den Erfolg des Projektes: «Ich habe zuerst meine Mutter gefragt, ob sie mich unterstützen würde, falls irgend etwas schief geht. Dann habe ich zugesagt.»

Die meisten Frauen haben berufliche Flexibilität bewiesen, beispielsweise beim Wiedereinstieg

in einen anderen als den erlernten Beruf. Sie erfüllen damit idealerweise die an Arbeitnehmende gestellte Forderung nach Flexibilität. Immer mehr ist jedoch gefordert, sich im Sinne des lebenslangen Lernens neue Fähigkeiten anzueignen. Als wesentliche Frage kristallisiert sich daher heraus, wie Frauen abschätzen können, welche Fähigkeiten für ihre Zukunft wichtig sind. Können sie die Qualifikationen erwerben, die sie für die jeweils nächste Phase ihrer beruflichen Laufbahn benötigen? Und wie erfahren sie dabei Unterstützung? Die oben zitierten Frauen haben diese Schritte jeweils mit Eigeninitiative, Unterstützung von Mentorinnen und Mentoren sowie glücklichen Zufällen geschafft. Dabei haben sie auf ihrem sehr individuellen Lebensweg immer wieder eigene Wünsche umgesetzt. Was für sie gilt, wird zunehmend für alle Arbeitnehmer/innen gelten: Sie beschreiben ihre eigene Person mit Geschichten und Begriffen aus dem Arbeitsalltag. Und sie tun dies unabhängig davon, ob sie sich mit ihren Aufgaben, ihrem Beruf oder dem Unternehmen identifizieren oder ob es ihnen einfach Spass macht Neues zu erlernen.

Neuere Freiheiten und neue Zwänge

Flexibilität und lebenslanges Lernen sind heute und in Zukunft Anforderungen der Arbeitswelt. Beide eröffnen Wahlmöglichkeiten und Chancen, sich immer wieder neu zu orientieren. Sie zwingen uns jedoch auch dazu, uns permanent mit unserer beruflichen Entwicklung auseinanderzusetzen und diese fortzuführen. Auch wenn wir weniger und unter günstigeren Bedingungen arbeiten werden, schenken wir unserer beruflichen Zukunft mehr Aufmerksamkeit. Daher wird unsere Arbeit mehr denn je zum Referenzpunkt für unsere Person und als Lebensbereich für die persönliche Beschreibung unserer Identität immer dominanter.

Sabine Raeder arbeitet am Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich.

Wir sprechen auch französisch: Banque alternative BAS, Lausanne.

Wir investieren in die reale Wirtschaft.

Ich möchte mich an der zukunftsorientierten Geschäftspolitik der ABS beteiligen. Bitte senden Sie mir:

- Informationsmaterial
- Kontoeröffnungsantrag
- Unterlagen zum Kassennobligationen zeichnen

Name _____

Adresse _____

PLZ/Ort _____

Talon an: Alternative Bank ABS, Leberngasse 17,
Postfach, 4601 Olten, Tel. 062 206 16 16,
E-Mail: contact@abs.ch, Website: www.abs.ch

**ALTERNATIVE
BANK**

c.p.a.

Fraz

uni  **ETH**
ZÜRICH

**«Promoting Excellence
through Mainstreaming
Gender Equality»**

**The European Union's ETAN-
Report on Women in Science**

**Public Discussion with
Ruth Dreifuss
Minister of Home Affairs
(Switzerland)**

**Prof. Claudine Hermann
one of the authors of the
report (France)**

**14th September 2000,
9.00 – 11.00, ETH Zurich,
Rämistr. 101, Room HG F7**

**2nd European Conference on
Gender Equality in Higher
Education**

**[www.equal.ethz.ch/
conference2000/conf2000.html](http://www.equal.ethz.ch/conference2000/conf2000.html)**

**Gewalt gegen Frauen ist
ein schwerwiegendes Problem
in allen Teilen der Welt.**

**Das SAH engagiert sich in
zahlreichen Projekten für
Gewaltfreiheit und
Gleichstellung.**

**Lesen Sie mehr darüber in
unserer Zeitung «SOLIDARITÄT»
gratis, vier mal im Jahr.**



**Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH
Cuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO
Soccorso operaio svizzero SOS**

Quellenstr. 31, Postfach 2228, 8031 Zürich
Telefon 01/444 19 19, Fax 01/444 19 90
Email info@sah.ch www.sah.ch
Postkonto 80-188-1

Marianne Schär Moser, Jürg Baillo, Barbara Amiet

**Chancen
für die Chancengleichheit
für die Chancengleichheit**

**Kursbuch zur Gleichstellung von
Frau und Mann im Erwerbsleben**

2000, 240 Seiten, inkl. CD-ROM,
Format 16 x 23 cm, broschiert
Fr.47.-/DM 59.80/ÖS 435.-, ISBN 3 7281 2526 1

vdf

Hochschulverlag AG an der ETH Zürich
Internet: www.vdf.ethz.ch

Strassenmädchen schlagen sich lieber auf der Strasse durch, als zu Hause geschlagen zu werden.

**Wir finanzieren Projekte, die Strassen-
kindern Schutz und Geborgenheit bieten
und sie auf ihrem Weg in ein selbst-
bestimmtes Leben in Würde unterstützen.
In Afrika, Asien und Lateinamerika.**

terre des hommes schweiz



PROJEKTE FÜR MÄDCHEN

Bitte senden Sie mir Informationen über den Fonds für Mädchenprojekte.

Name: _____

Strasse/Nr.: _____

PLZ/Ort: _____

terre des hommes schweiz • Laufenstrasse 12 • Postfach • CH-4018 Basel
Telefon 061 338 91 38 • Fax 061 338 91 39 • www.terredeshommes.ch