

Caroline Bühler

# Hochqualifiziert, aber ohne «Beruf»? Die Auswirkungen von Umbrüchen in der Arbeitswelt auf Identität und Arbeitsethik junger Erwerbstätiger

NFPNR 43

Nationales Forschungsprogramm **Bildung und Beschäftigung**  
Programme national de recherche **Formation et emploi**  
National Research Programme **Education and occupation**

Synthesis

27

## Impressum

Bern / Aarau, 2005

Herausgeber

Leitungsgruppe des NFP 43 in Zusammenarbeit mit dem  
Forum Bildung und Beschäftigung und der  
Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)

Editeurs

Direction du programme PNR 43 en collaboration avec le  
Forum Formation et emploi et le  
Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE)

© Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

ISBN 3-908117-97-6

Redaktion / Rédaction: Urs Hafner, Franz Horváth

Übersetzung / Traduction: Marianne Périllard

Layout / Mise en page: liberA, Basel

Satz / Composition: SKBF / CSRE

Druck / Imprimerie: Albdruk, Aarau

Sekretariat und Bestellungen / Secrétariat et commandes

Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

Dr. Christian Mottas

Wildhainweg 20

CH-3001 Bern

[cmottas@snf.ch](mailto:cmottas@snf.ch)

Download via Internet

<http://www.nfo43.unibe.ch>

Forum Bildung und Beschäftigung / Forum Formation et emploi

Prof. Dr. Karl Weber / Franz Horváth

Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung

Falkenplatz 16

CH-3012 Bern

[franz.horvath@kwb.unibe.ch](mailto:franz.horvath@kwb.unibe.ch)

SKBF / CSRE

Entfelderstrasse 61

CH-5000 Aarau

**Caroline Bühler**

# **Hochqualifiziert, aber ohne «Beruf»? Die Auswirkungen von Umbrüchen in der Arbeitswelt auf Identität und Arbeitsethik junger Erwerbstätiger**

**NFPNR 43**

Nationales Forschungsprogramm **Bildung und Beschäftigung**  
Programme national de recherche **Formation et emploi**  
National Research Programme **Education and occupation**

**Synthesis**

**27**



## Inhaltsverzeichnis

	<b>Zusammenfassung</b>	<b>7</b>
	<b>Résumé</b>	<b>8</b>
<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Fragestellung</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Datenbasis und methodisches Vorgehen</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Ergebnisse</b>	<b>12</b>
	<b>Veröffentlichungen aus dem Forschungsprojekt</b>	<b>17</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>17</b>
	<b>Kontakt</b>	<b>18</b>



## Zusammenfassung

Der Beruf ist für die Lebensgestaltung und für die Identität von jungen Erwerbstätigen nach wie vor zentral. Es trifft nicht zu, dass junge Menschen heute in erster Linie einen Job wollen, um damit Geld zu verdienen. Obwohl die wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre von den Erwerbstätigen mehr Flexibilität verlangen, entscheidet sich ein Grossteil der Jugendlichen trotzdem für einen bestimmten Beruf und legt sich dauerhaft fest. Wer eine Berufsausbildung absolviert und sich erfolgreich in ein Berufsfeld integriert hat, identifiziert sich in der Regel mit dem Beruf. Bestimmend ist meist das familiäre Herkunftsmilieu.

Die Autorin identifiziert in ihrer Studie vier Typen beruflicher Identität:

- Der erste Typus zeichnet sich durch ein positives berufliches Selbstverständnis aus. Betrieblichen und technologischen Neuerungen passt er sich pragmatisch an.
- Den zweiten Typus verunsichern krisenhaft erlebte Umbrüche in seinem Berufsstolz.
- Der dritte Typus setzt vor allem auf Erfolg und Flexibilität. Der optimale Einsatz seines Kompetenzprofils und die Eigenverantwortung sind für ihn wichtiger als die Identifikation mit einem bestimmten Beruf.
- Der vierte Typus schliesslich reagiert passiv und gleichgültig auf die Umbrüche im Berufsfeld. Die ausserberufliche Tätigkeit steht für ihn stärker im Zentrum.

Wichtig sind auch die Tradition und die Entwicklung des jeweiligen Berufsfeldes. Jeder Beruf verfügt über eine bestimmte «Kultur», die Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger nachhaltig prägt.

## Résumé

La profession a toujours joué un rôle central dans le mode de vie et l'identité des jeunes travailleuses et travailleurs, et c'est encore le cas aujourd'hui. Il est faux de croire qu'aujourd'hui les jeunes veulent avoir un «job» avant tout pour gagner de l'argent. Quoique l'évolution économique de ces dernières années demande davantage de flexibilité de la part des travailleurs, une grande partie des jeunes opte néanmoins pour un métier déterminé et le conserve durablement. Quand on a achevé une formation professionnelle et qu'on s'est intégré avec succès dans un secteur professionnel, on s'identifie généralement à sa profession. Le milieu familial d'où l'on est issu est généralement déterminant.

L'autrice identifie dans son étude quatre types d'identité professionnelle:

- Le premier type se caractérise par une image de soi positive en ce qui concerne sa profession. Il s'adapte pragmatiquement aux innovations technologiques et aux changements au sein de l'entreprise.
- Les changements déstabilisent le deuxième type dans sa fierté professionnelle, car il les vit comme des crises.
- Pour le troisième type, le succès et la flexibilité sont primordiaux. Il lui importe davantage d'utiliser pleinement ses compétences et d'avoir des responsabilités que de s'identifier à une profession déterminée.
- Le quatrième type enfin réagit avec passivité et indifférence aux bouleversements du champ professionnel. Il attache davantage d'importance à ses activités extra-professionnelles.

La tradition et l'évolution du champ professionnel sont également importantes. Il existe dans chaque profession une certaine «culture» qui marque durablement celles et ceux qui s'y engagent.



# 1.

## Ausgangslage

Aus der Sicht der klassischen Soziologie und im Alltagsverständnis integriert der Beruf die Menschen als Erwachsene in die Gesellschaft. Er weist ihnen eine Position innerhalb der Sozialstruktur zu, verhilft ihnen zu sozialem Ansehen und ist entscheidend für Selbstbild und Identität. Besonders frühere Generationen entwickelten auf der Grundlage des Berufs ein individuelles Selbstverständnis als vollwertige Gesellschaftsmitglieder. Sie identifizierten sich mit ihrem Beruf, verhielten sich loyal zu ihrer Berufsgruppe und verfügten über ein hohes Berufsethos.

Diese Vorstellung vom Beruf ist in den letzten Jahren vermehrt in Frage gestellt worden. In unserer individualisierten Gesellschaft ist Selbstentfaltung nicht mehr allein an den Beruf gebunden. Was früher als wichtige Orientierungsgrösse galt, scheint für jüngere Generationen überholt zu sein. Heute sind «Schlüsselkompetenzen» und «besondere Fähigkeiten» angesagt. Die Erwerbstätigkeit soll der persönlichen Selbstentfaltung dienen, Arbeitsumfeld und konkrete Arbeitsinhalte entscheiden darüber, in welchem Ausmass man sich mit dem Beruf identifiziert. Das Schlagwort von der «Entberuflichung» macht die Runde. Die Berufssoziologie begründet die Diagnose, dass der Stellenwert des Berufs für das Selbstverständnis der Einzelnen gesunken sei, wie folgt:

- «normative Subjektivierung des Arbeitsprozesses»: Junge Erwerbstätige identifizierten sich nicht mit dem Beruf, sondern mit den Arbeitsinhalten; Arbeit müsse Spass machen und der Qualifikations- und Kompetenzerweiterung dienen (Baethge 1991; 1994; 1998; vgl. auch Gorz 2000);
- «Arbeitsmarktunternehmer»: Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Betrieb habe sich verändert; die Arbeitsinhalte entsprächen nicht mehr der Ausrichtung des Betriebs, berufliches Handeln verliere seinen fachlichen Kern (Pongratz & Voss 1998);
- «Individualberuf»: Die neuen flexiblen und selbstverantwortlichen Arbeitnehmerinnen und -nehmer arbeiteten zwar durchaus in einem Beruf, doch dieser müsse nun von den Berufstätigen selber aktiv entwickelt werden (Voss 2001).

Die wirtschaftlichen Fusionen und Restrukturierungen der neunziger Jahre haben sich in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarkts niedergeschlagen. Infolge des rasanten technologischen Wandels und des verstärkten Konkurrenzdrucks haben sich Arbeitsumgebung, -inhalte und -beziehungen, die Anforderungen an das Wissen, dessen Lebensdauer und Verwertbarkeit verändert. Neue Stellen- und Qualifikationsprofile verlangen von den einzelnen Erwerbstätigen mehr Flexibilität. Oft sind die neuen Tätigkeiten und Aufgaben nicht mehr mit einem klar umrissenen Berufsprofil zu fassen. So haben fachunabhängige Schlüsselqualifikationen an Gewicht gewonnen. Doch parallel zu diesen «Entberuflichungstendenzen» ist eine stärkere Gewichtung fachlicher Spezialisierungen und beruflicher Ethiken festzustellen. Vor allem im expandierenden Dienstleistungssektor erfordert das Primat der Kundenorientierung neue Impulse und Strategien, die zu einem erhöhten Professionalisierungsbedarf führen. Der Beruf ist deshalb für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach wie vor von grosser Bedeutung.

## 2.

### **Fragestellung**

Vor diesem Hintergrund befasst sich die Studie mit den folgenden Fragen:

- Welchen Stellenwert nimmt der Beruf für das individuelle Selbstverständnis ein? Kann man überhaupt von einer Berufsorientierung sprechen oder fallen ausserberufliche Lebensbereiche schon bei der Berufswahl stark ins Gewicht? Wie erlangt man soziale Anerkennung, wie kann man Identität stabil herstellen? Welche Persönlichkeitsbilder und Arbeitsethiken weisen Berufe auf, mit welchen habituellen Voraussetzungen können sich Berufstätige erfolgreich behaupten?
- Wie wirken sich die Umbrüche in der Arbeitswelt und die Veränderung der Ausbildungsgänge auf die Identität junger Erwerbstätiger aus? Welche beruflichen Strategien werden angesichts der wirtschaftlichen Veränderungen gewählt? Haben junge Erwerbstätige tatsächlich ein egoistisches Verhältnis zum Beruf, das durch den Rückzug auf die Persönlichkeitsentfaltung geprägt ist? Dies hätte zur Folge, dass sie sich auf wechselnde attraktive «Jobs» ein-

liessen und berufsethische Standards vernachlässigen würden. Haben kollektiv-verbindliche betriebliche und fachliche Anforderungen an Bedeutung verloren? Stellen sich junge Erwerbstätige ein persönliches «Portfolio» an Qualifikationen und Kompetenzen zusammen, dass nicht mehr in ein kollektives berufliches Orientierungsmuster passt?

Angesichts der wirtschaftlichen Umbrüche der neunziger Jahre ist es sinnvoll, den Stellenwert von Arbeit und Beruf auf die Identität hin zu untersuchen: Wie finden sich die Einzelnen in herkömmlichen oder neuen Berufen zurecht? Welche Strategien wählen sie angesichts der veränderten Tätigkeitsfelder und Beschäftigungsverhältnisse? Wie sind sie emotional mit ihrer Arbeit verbunden?

Neue betriebliche Strategien und berufliche Handlungsanforderungen wirken verunsichernd und haben beispielsweise zur Folge, dass Erwerbstätige ihre Stelle nicht verlassen, obwohl es für ihre berufliche Zukunft besser wäre. Dieses Festklammern könnte eine Reaktion auf die allgemein verlangte Flexibilität und Mobilität sein. Denkbar ist aber auch, dass wirtschaftliche Entwicklungen persönlichen Arbeitsethiken widersprechen. Die Studie liefert Aufschluss darüber, mit welchen Strategien junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die wirtschaftlichen Umbrüche reagieren und was das für ihr berufliches Selbstverständnis bedeutet.

### **3.**

---

## **Datenbasis und methodisches Vorgehen**

Das Datenmaterial besteht aus 46 transkribierten Einzelinterviews mit Vertreterinnen und Vertretern folgender Berufe: Bankangestellte beziehungsweise Controller, Disponenten (Lastwagen, Bahn), Elektromonteure, Feinmechaniker, Geografen, Grafikerinnen, Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen, Ingenieure, Journalisten, Kaufmännische Angestellte, Krankenschwestern, Köche, Landwirte, Managerinnen, Schneiderinnen, Schreiner, Service-Fachangestellte, Telefonistinnen, Uhrmacher.

Berufe sind immer das Ergebnis gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse. Die einzelnen Individuen sind daran beteiligt – es besteht eine Wechselwirkung zwischen gesellschaftlichen Strukturen und dem sozialen Handeln der Einzelnen. Während sie sich berufliche Handlungsmuster aneignen, gestalten sie diese auch aktiv mit. Die subjektive Bedeutung des Berufs zeigt sich folglich in biografischen Schlüsselentscheiden, im Berufsalltag oder in Krisen am Arbeitsplatz.

Die in den Interviews geschilderten Vorstellungen und Erfahrungen und die Deutungen des Berufs habe ich gemäss den Regeln der verstehenden Soziologie interpretiert. Dabei wird deren Sinngehalt methodisch kontrolliert rekonstruiert. Die Fallrekonstruktionen erfolgen nach der Methode der Objektiven Hermeneutik (Oevermann 2000) und ergänzend wurde das Verfahren der Grounded Theory eingesetzt (Strauss & Corbin 1996). Beide Methoden erlauben, ausgehend vom Einzelfall, allgemeine Aussagen. Mit der Methode der soziologischen Typenbildung (Kelle & Kluge 1999) lassen sich die komplexen Zusammenhänge zwischen sozialer Herkunft, Berufswahl und wirtschaftlichem Wandel beschreiben und deutend ordnen.

## 4.

### **Ergebnisse**

Junge Berufstätige verfügen über einen starken persönlichen Bezug zum Beruf und bilden Arbeits- und Berufsethiken aus, die für sie über den konkreten Berufsalltag hinaus wichtig sind. Der Beruf ist von entscheidender Bedeutung für die Identität; manche Berufstätige stellen die Erwerbstätigkeit explizit als sinnstiftendes Zentrum des Lebens dar. Für sie stimmen die Berufsinhalte weitgehend mit ihren Lebensinhalten überein, sie verstehen beruflichen Erfolg als wichtigsten Ausdruck persönlicher Leistung.

Unausgesprochen können biografische und habituelle Eigenschaften schon bei der Berufswahl ausschlaggebend sein, zum Beispiel ein starker Wille zum Beruf, der das Berufsziel auch gegen äussere Widerstände durchsetzt. Ebenso kann eine ausgeprägte Neigung zum Beruf, ein Kindheitstraum, der als «Berufung» ver-

standen wird, den Ausschlag geben. Die Berufswahl kann sich auch an «Famili­entraditionen» und an familiär verankerten Gesellschaftsbildern orientieren. Zentral für den Zusammenhang von Beruf und Identität sind Berufsorientierung und Arbeitsethos. Jemand kann sich zum Beispiel eher instrumentell auf die Existenzsicherung ausrichten. Das Arbeitsethos drückt sich etwa in einer moralischen Grundhaltung aus: Die oder der Beschäftigte will nicht nur eine Arbeit «erledigen», sondern ihre oder seine Aufgabe gut erfüllen.

Prinzipien wie Präzision, Genauigkeit oder auch Empathie und Fürsorglichkeit wirken sich nicht nur im Berufsleben aus. Sie beeinflussen auch den sonstigen Alltag und die Art und Weise, wie man die Welt betrachtet. Entscheidend für die berufliche Identität sind oft die Organisationsstruktur und die Arbeitsabläufe des Berufs sowie die «Philosophie» des Berufsfelds. Dabei machen sich die wirtschaftlichen Umbrüche bemerkbar: Verändert sich beispielsweise die Arbeitsweise, weil der Betrieb eine neue Strategie wählt? Oder ist gar eine ganz andere Arbeitshaltung gefragt, die den neuen wirtschaftlichen Erfordernissen besser entspricht? Die Untersuchung förderte vier Typen beruflicher Identität zu Tage. Die Motivationen, Orientierungen und Arbeitsethiken, die mit diesen Typen verbunden sind, hängen eng mit der wirtschaftlichen Situation zusammen, in der die Berufsleute stecken.

## **Autonomie und Pragmatismus**

Dieser Typus hat ein positives berufliches Selbstverständnis. Er begegnet den Veränderungen in seinem Berufsfeld offensiv und lässt sich vorbehaltlos auf Neuerungen ein: Er ist von seiner Tätigkeit fasziniert und bildet daher ein solides Arbeitsethos und ein hohes Mass an Professionalität aus. Die Dynamik im Berufsfeld führt zu einer Neudefinition des Berufsbilds und der damit verbundenen Arbeitsethik. Wer diesen Typus wählt, trifft eine wichtige Weichenstellung, die subjektiv auch als solche wahrgenommen wird. Sie verbindet sich mit dem Anspruch, eine sinnvolle, erfüllende Tätigkeit auszuüben. Der Berufswunsch wird deshalb hartnäckig verfolgt und oft auch gegen äussere Widerstände durchgesetzt. Die Eltern dieses Typus sind meist «strukturell optimistische» Frauen und Männer aus einem städtisch-kleinbürgerlichen Milieu, welches seinen Kindern viel Freiheit lässt.

## **Berufsstolz und Verunsicherung**

Dieser Typus reagiert verunsichert auf die als krisenhaft wahrgenommenen Umbrüche, weil diese Berufsstolz und Gemeinschaftssinn verletzen. Zu diesem Typus gehören einerseits junge Männer aus einem ländlich-bildungsfernen Milieu, die als Facharbeiter im gewerblich-industriellen Sektor tätig sind, andererseits im Gesundheitsbereich tätige Frauen mit einem starken Fürsorglichkeitsethos. Weil dieser Typus eine ausgeprägte Arbeitsethik hat, verunsichern ihn die Veränderung von Berufsinhalten und Arbeitsformen besonders. Das aufkommende Profit- und Spardenken im Gesundheitsbereich beispielsweise erschüttert das Ethos der Pflege und Fürsorglichkeit, der Preis- und Konkurrenzdruck im Baugewerbe beeinträchtigt das Qualitätsbewusstsein des Handwerkers.

## **Erfolg und Flexibilität**

Dieser Typus passt sich den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt spielerisch und flexibel an. Er identifiziert sich nicht im klassischen Sinne mit einem bestimmten Beruf und dessen normativen Vorgaben. Vielmehr will er primär sein spezifisches Kompetenzprofil optimal einsetzen, viel Eigenverantwortung haben und mit sympathischen, kompetenten und flexiblen Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten. Dieser umtriebige Karrierist liebt es, sich im harten, riskanten Konkurrenzkampf zu bewähren. Er gehört zur Gruppe jener gut ausgebildeten Männer aus bildungsbürgerlichem Milieu, die zu den Gewinnern der wirtschaftlichen Krise gehörten und die auf die Plätze von Restrukturierungsopfern nachrückten konnten. Die Erwerbsarbeit ist für diesen Typus der wesentliche Lebensinhalt, projektbezogene Problemlösungen sowie Leistungs- und Erfolgsstreben sind ihm zentral, ausserberufliche Orientierungen hingegen zweitrangig. Das berufliche Selbstverständnis ist hier nicht durch die intensive Beschäftigung mit fachlichen Herausforderungen oder einem bestimmten Gegenstand geprägt, sondern stützt sich auf den kurzfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Deshalb muss dieser Typus die berufliche Anerkennung immer wieder von neuem erkämpfen.

## Entberuflichung und Distanzierung

Dieser Typus reagiert passiv und gleichgültig auf die Umbrüche im Berufsfeld, weil er – oft schon bei der Berufswahl – eine intensive ausserberufliche Tätigkeit pflegt. Die Identifikation mit dem Beruf bleibt schwach, die Berufsorientierung instrumentell. Oft passt sich dieser Typus resigniert an die Realitäten des Arbeitsalltags und die Entberuflichungstendenzen an. Er stammt meist aus einem gewerblich-kleinbürgerlichen Milieu. Die zu diesem Typus gehörenden Frauen sind ausgesprochen familienorientiert und neigen einem traditionellen Frauenbild zu; die zukünftige Familie verspricht Identifikation und Selbstverwirklichung.

Ob eine starke subjektive Bindung an den Beruf existiert oder nicht, hängt von der Tradition und dem Zustand des jeweiligen Berufsfeldes ab. Jeder Beruf prägt eine bestimmte Kultur aus, die sich zwar verändern kann, die aber für die Sozialisation von Neueinsteigerinnen und Neueinsteigern entscheidend ist. Das berufliche Handeln orientiert sich an Arbeitsethiken, welche die grundlegenden moralischen Prinzipien festlegen, die bei der Arbeit gelten. Unklare Massstäbe oder die plötzliche Veränderung der Erfolgskriterien können das berufliche Selbstverständnis stark beeinträchtigen. Die wirtschaftlichen Umbrüche der neunziger Jahre haben sich massiv auf die jeweiligen Berufe und beruflichen Handlungsstrukturen ausgewirkt, jedoch höchst unterschiedlich und nicht immer mit dramatischen Folgen. Reorganisationen und Restrukturierungen haben teilweise zu einer Entberuflichung, vielfach jedoch zur Verberuflichung neuer Berufsbereiche geführt. Die Berufstätigen sind auf dem Arbeitsmarkt mit drei Gruppen von Handlungsproblemen konfrontiert:

- Die wirtschaftlichen Umbrüche haben in traditionsreichen Berufsfeldern zu dramatischen Veränderungen geführt. Im Extremfall hat das Prinzip der Quantität und der Effizienz dasjenige der Qualität und des Verantwortungsbewusstseins abgelöst, beispielsweise in Handwerks- und Ingenieurberufen, in der Landwirtschaft und im Gesundheitswesen. Diese Berufe haben in der Regel eine lange Tradition, ein ausgeprägtes Berufsethos und sind oft ausgesprochene Frauen- respektive Männerberufe.
- Im Dienstleistungssektor, besonders in den kaufmännischen Berufen und im Bankenbereich, führt die vermehrte Orientierung am «guten Kunden» zu

neuen Handlungsanforderungen. Der umtriebige und flexible Verkäufer löst den loyalen und verantwortungsbewussten Angestellten ab.

- Der technologische Wandel und die Informatisierung haben im grafischen Bereich oder in der Telekommunikationsbranche dazu geführt, dass bestimmte Tätigkeiten aussterben und neue Berufe entstehen. Die Beschäftigten müssen sich hier kurzfristig auf neue Aufgaben und Innovationsschübe einstellen können. Die verstärkte Kundenorientierung führt zu einem erhöhten Professionalisierungsbedarf.

Entscheidend für die berufliche Identität sind das familiäre Herkunftsmilieu, die Geschlechts- und die Generationszugehörigkeit. Oft bereiten prägende «Familienditionen» auf eine bestimmte berufliche Orientierung vor. Die Herkunftskonstellation kann die Selbstbehauptung in einem sich rasch wandelnden Berufsfeld begünstigen oder behindern. Herkunftsmilieu, Geschlecht und Generationszugehörigkeit erlangen ihre Wirksamkeit stets im Zusammenspiel mit anderen Faktoren. Wenn eine junge Frau aus einem Milieu stammt, in dem weibliche Angehörige der vorhergehenden Generation mit geschlechtsspezifischen Barrieren zu kämpfen hatten, und dafür sensibilisiert ist, sucht sie hartnäckig nach einem Berufsweg, der Gestaltungsoffenheit und Aufstiegsmöglichkeiten verspricht. Junge Frauen aus dem ländlichen Kleinbürgertum wählen dagegen oft eine pragmatische Erwerbsstrategie. Während ihre Mütter noch aus schlichter Not heraus berufstätig sein mussten, versuchen sie nun dem bürgerlichen Mütterlichkeitsideal nachzuleben. Die Familie kommt für sie vor der Erwerbsarbeit. Die Geschlechtszugehörigkeit ist auch für das männliche berufliche Selbstverständnis von Bedeutung. Rigide normalbiografische Erwartungen können zu einer verengten Berufswahl führen und Berufe, die in eine andere als die vorgezeichnete Richtung führen, ausschliessen. Aufgrund wirtschaftlicher Krisen nicht mehr so arbeiten zu können, «wie es 'richtig' wäre», verunsichert, führt zu Motivationsproblemen oder gar zur «inneren Kündigung». Viele Betroffene geben an, dass der zunehmende Effizienzdruck sie von ihrer Arbeit entfremde, dass die Beschäftigten sich entsolidarisierten oder die Qualitätsmassstäbe nicht mehr einhalten könnten. Wer über ein besonders ausgeprägtes Arbeitsethos verfügt, reagiert möglicherweise deshalb sensibler auf Krisen, weil er oder sie hohe Qualitätsstandards anstrebt, die unter den veränderten Bedingungen nicht mehr zu gewährleisten sind.



## Veröffentlichungen aus dem Forschungsprojekt

Bühler, Caroline (2000). Man profitiert, wenn die Leute dankbar sind, In: Christel Eckart & Eva Senghaas Knobloch (Hrsg.): Fürsorge – Anerkennung – Arbeit (*Sonderheft Feministische Studien, 18. Jg. extra, 93–101*)

Bühler, Caroline (2003). Ein Leben für oder neben dem Beruf? Exemplarische Fallrekonstruktionen zum beruflichen Selbstverständnis junger Frauen und Männer, In: Claudia Honegger, Brigitte Liebig & Regina Wecker (Hrsg.): Wissen – Gender – Professionalisierung. Historisch-soziologische Studien. Zürich: Chronos, S. 19–40

Bühler, Caroline (2004). Berufliche Identität im Wandel. Die Auswirkungen von wirtschaftlichen Umbrüchen auf Selbstverständnis und Arbeitsethik junger Erwerbstätiger (Dissertation, unveröffentlichtes Manuskript)

Bühler, Caroline (2005). Einen Beruf lernen – und ihm treu bleiben? (*Education permanente, Heft 1, 2005*)

## Literaturverzeichnis

Baethge, Martin (1991). Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit (*Soziale Welt 42, S. 6–20*)

Baethge, Martin (1994). Arbeit und Identität, In: Ulrich Beck & Elisabeth Beck-Gernsheim (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 245–262

Baethge, Martin & Volker Baethge-Kinsky (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration (*Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3*)

Gorz, André (2000). Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Oevermann, Ulrich (2000). Die Methodologie der Objektiven Hermeneutik in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis, In: Klaus Kraimer (Hrsg.): Die Fallrekonstruktion. Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung, Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 58–156

Pongratz, Hans J. & Voss, G. Günter (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der «Ware Arbeitskraft»? (*Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1, 131–158)

Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (1996). Grounded Theory. Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz

Voss, G. Günter (2001). Auf dem Wege zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers, In: Thomas Kurtz (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske + Budrich, S. 287–313

## **Kontakt**

Dr. Caroline Bühler  
Institut für Lehrerinnen- und Lehrerbildung Bern Marzili  
Brückenstrasse 73  
3005 Bern  
031 379 15 73  
caroline.buehler@llb.unibe.ch