
Geleitwort: Identität und Zugehörigkeit

Gibt es die ideale menschliche Gemeinschaft? Gab es eine solche oder wird es in Zukunft eine solche geben? Diese Fragen stellen sich, um beurteilen zu können, ob ein Individuum oder eine Organisation Zugehörigkeit sucht und die eigene Identität in der Gemeinschaft aufrechterhalten kann. Wenn wir zurückschauen, waren menschliche Gemeinschaften geprägt von ökonomischem Zwang, vom Schutz vor Naturereignissen, von religiösen und mentalen Bedürfnissen oder als Folge ausgeübter Macht. Freiheiten in der Wahl der Gemeinschaft waren in der Regel nicht sehr groß. Die Mitglieder akzeptierten die Regeln mit Blick auf den zu erhaltenden Nutzen, fanden sich mit den erlebten Nachteilen ab oder verließen die Gemeinschaft für einen zum Teil beachtlichen Preis. Dazuzugehören wurde nicht groß hinterfragt, Gewöhnungseffekte machten sich breit und aus kultureller Sicht gehörte es zum guten Ton, da oder dort dabei zu sein. Nicht zu vergessen ist die emotionale Seite, der Stolz, einer Gemeinschaft anzugehören, wodurch die persönliche Identität enorm gestärkt werden konnte.

Die zweite Frage muss lauten: Brauchen wir als Menschen in der Gesellschaft, im Arbeitsleben und im privaten Bereich Zugehörigkeit, um ein sinnvolles Leben führen zu können? Wie weit finden wir unsere Identität primär oder gar nur in der Zugehörigkeit? Dies ist ein sehr breiter Fragenkomplex, der aus psychologischer, philosophischer, medizinischer und arbeitswissenschaftlicher Sicht zu beantworten ist. Ein entsprechend breites Literaturangebot mit vielfältigen Meinungen liegt vor. Aus meiner Sicht ist die Frage klar mit ja zu beantworten. Abschottung, mangelnder menschlicher, persönlicher Kontakt, inexistente Verbundenheit, fehlende oder bewusst umgangene Herausforderungen in Teams oder Familie sind keine Alternativen. Wertvolle Selbsterkenntnis und damit die Erfassung der eigenen Identität kann auch durch die Spiegelung des Selbst in anderen Menschen und im eigenen Verhalten in Gemeinschaften erarbeitet werden.

Die heutige Gesellschaft und das moderne Arbeitsleben haben sich aber grundlegend verändert und werden dies in den kommenden Jahren noch mit größerer Intensität tun. Durch die Digitalisierung, die Globalisierung, neue Arbeitsformen und den laufend höheren Wohlstand sind die Freiheiten für Individuen und Organisationen in einem nie dagewesenen Umfang gestiegen. Es geht damit immer mehr darum, wie wir mit dieser Fülle an Freiheiten und möglichen Zugehörigkeiten umgehen. Zu beobachten sind

zunehmender Überdross und gar Überheblichkeiten – einer Gemeinschaft anzugehören habe ich doch nicht nötig, das brauche ich doch nicht, der zu leistende Aufwand ist gemessen am resultierenden Nutzen viel zu groß –, zunehmende Ablenkung durch Konsum oder Freizeitgestaltung, was immer mehr von einer eigenverantwortlichen Lebensgestaltung ablenkt und zu einer Pseudozugehörigkeit über entsprechende Produkte führt, von Emotionen getragene, kurzfristige Fehlentscheidungen – meine Arbeitskollegin wurde bevorzugt behandelt u. a. – oder die Flucht in apersonale Gemeinschaften in den unzähligen Social Networks. Aber auch aufseiten der Arbeitgeber werden immer mehr – primär aus Kostengründen – langjährige Zugehörigkeiten leichtfertig aufgebrochen. Es ist zu fordern, dass Führungsverantwortliche mit den entsprechenden Problemstellungen und Entscheidungen umsichtiger und gegenüber den Menschen im Arbeitsleben verantwortungsbewusster umgehen.

Die erworbenen, vorhandenen oder konsumierbaren neuen Freiheiten sind sicher positiv zu werten. Der Anspruch an Individuen und Organisationen, damit umzugehen, wird aber laufend zunehmen. Es gilt wie in verschiedenen Lebensbereichen, eine sinnvolle Balance zu finden, die von gelebter Bescheidenheit, Offenheit, Wille und Verantwortung zur Mitgestaltung von Gemeinschaften jeglicher Ausgestaltung, von Durchhaltewillen und dem Respekt vor der eigenen Identität getragen werden muss.

Was heißt das nun für die Gestaltung unserer zukünftigen Gesellschaft, unserer Arbeitswelten und der individuellen Life Domains? Viele Aspekte, Komponenten, Ansätze und Erfahrungen sind diesem Werk zu entnehmen. Für mich stehen im Mittelpunkt:

- Das Leben mit umfassenderen Freiheiten, erlebbarer Vielfalt und intensiverer Dynamik wird zunehmend anspruchsvoller.
- Mit der ausgeprägteren Individualisierung muss die Eigenverantwortung im Gleichschritt wachsen.
- Mut zum sinnvollen Experiment, aber auch Mut zum Abbruch, zur Trennung wird zur wichtigen Kompetenz.
- Das bewusste Verstehen, die entsprechende Einschätzung und die kontinuierliche Entwicklung der eigenen Identität wird zu einem wesentlichen Erfolgsfaktor für ein positives Leben. Eine Delegation dieser Aufgabe und Verpflichtung gegenüber sich selbst ist nicht möglich.
- Die persönliche Identität für ein Unternehmen, eine Gemeinschaft oder eine Sache aufzugeben, darf höchstens kurzfristig und unter bewusster Abwägung der zu erwartenden negativen Auswirkungen Sinn machen.
- Selbstmanagement als Disziplin muss in der Zukunft in der Aus- und Weiterbildung viel stärker positioniert werden.
- Zugehörigkeit wird wieder wichtiger, aber in anderen Formen und neuen Umgebungen.
- Dem zunehmenden Missbrauch moderner Networks zur Ausgrenzung oder Stigmatisierung von Menschen oder Institutionen durch Gemeinschaften mit singulären oder fraglichen Interessen gilt es konsequent und rasch zu begegnen.

- Die Pflege der Zugehörigkeit zu Gemeinschaften ist eine langfristige Aufgabe. Die kurzfristige Anrufung im Notfall muss die Ausnahme sein.
- Es gilt, wie in zahlreichen Lebensbelangen, eine Balance zwischen den Extremen keine Zugehörigkeiten oder Verkauf der eigenen Identität zu finden, zu pflegen und zu erhalten.
- Vermehrt müssen gelebte Freude und erfahrbarer Sinn an der gemeinsamen Lösung von Aufgaben und Herausforderungen auf der Basis geteilter Werte flexible, agile und auch zeitlich begrenzte Gemeinschaften begründen. Hierzu sind geeignete Organisationsformen zu entwickeln und umzusetzen.

Es ist sehr zu begrüßen, dass Geramanis et al. diesen komplexen, relevanten und für uns alle wichtigen Themenkreis aufgenommen haben. Wiederum ist es gelungen, einen Fundus an wertvollen Inhalten zusammenzutragen und einen Rahmen zu bilden, was zur Lektüre einladen muss, Inspirationen und Reflexionen auslösen sowie Dialoge und Diskurse in der Praxis und der Wissenschaft befördern wird. Zu dieser großen Leistung gratuliert die SGO Stiftung den Autorinnen und Autoren sehr herzlich. Es ist zu hoffen, dass sich zahlreiche Leserinnen und Leser mit der Thematik vertiefter beschäftigen und ihre Mitverantwortung in ihrer jeweiligen Position – also auch als Führungsverantwortliche – annehmen werden.

Die SGO Stiftung ist stolz darauf, dass sie nun schon zum zweiten Male – 2016 Führen in ungewissen Zeiten, Geramanis/Kristina Hermann – eine Publikation aus dem Umfeld der Fachhochschule Nordwestschweiz, Basel unterstützen kann. Hierfür bedankt sie sich sehr herzlich.

Präsident der Stiftung der SGO
Schweizerische Gesellschaft für Organisation
und Management
Zürich, im Juni 2017

Dr. Markus Sulzberger

Vorwort: Identität in der modernen Arbeitswelt – etwas Seiendes oder Werdendes

Der Identitätsverlust war früher ein philosophisches Problem, heute reduziert sich das Identitätsproblem häufig auf den Verlust der Pinnummer. (Anselm Vogt)

Worum soll es in dem vorliegenden Sammelband gehen? Wie wollen wir Identität in der modernen Arbeitswelt (er-)fassen? Ist Identität etwas, das uns apodiktisch gegenübersteht, gleich einem Bild, einer Rolle, einem Panzer oder ist es vielmehr eine Konstruktionsaufgabe, ein höchst lebendiges und mitunter dringliches Problem, das sich den Einzelnen immer wieder aufs Neue stellt? Aus welcher Perspektive und an welchen Orten wollen wir uns auf die Suche begeben? Ist es hilfreich, auf die lange geistesgeschichtliche Tradition des Identitätsbegriffs zu schauen, oder reicht es aus, die noch relativ neue allgemeine Idee der Konstruierbarkeit der eigenen Identität als Ausgangspunkt zu nehmen? Was den Impuls dieses Vorworts angeht, wollen wir den aktuelleren Zeitraum wählen, das heißt, wir gehen von den grundlegenden Gedanken der gesellschaftlichen Moderne aus, die grob den Zeitraum der letzten 150 bis 200 Jahre umfasst.

Die Vormoderne und die Moderne

Wer bin ich? Wo will ich hin und wo fühle ich mich gut aufgehoben? Wer will ich sein und wie viele Möglichkeiten habe ich, dies zu wählen? Dies sind weitreichende Fragen und Identität ist ein ziemlich großes Wort. In einer ersten Annäherung wollen wir unter Identität verstehen, das eigene Ich als etwas Konsistentes wahrnehmen zu können. Identität zu haben bedeutet, über ein stabiles Erleben als ein und derselbe Mensch zu verfügen. In der Folge davon sind Menschen in der Lage, klare Grenzen zwischen sich und anderen zu ziehen.

In der Epoche der Vormoderne war Identität eine Funktion von festgelegten Rollen innerhalb eines traditionellen Systems, das eindeutige Orientierung bot. Die sozialen Rollen waren weitgehend stabil. Es gab keine große Variation in den Lebensläufen, und die Lebensgestaltung war durch die Umstände der Geburt geregelt. Der Sohn eines Bauern wurde Bauer, der Sohn eines Adligen erbte den Titel seines Vaters und setzte die Tradition fort. Eine solche Welt war geprägt durch Sozialformen, welche dem Einzelnen qua Geburt sowohl genealogisch als auch sozial eine vorgegebene Zugehörigkeit zusicherten.

Dieser Typus von stabiler und gleichmäßiger Lebensführung brachte zugleich die Vorstellung eines einheitlichen personalen Kerns hervor, der die Identität eines Menschen dauerhaft definieren müsste. Unter den gegebenen Umständen war eine solch unterstellte Kern-Identität auch unproblematisch, weil sie eben nicht Gegenstand von Reflexion oder Diskussion war. Der Großteil der Menschen durchlebte keine Identitätskrisen, noch änderten sie im Laufe ihres Lebens radikal ihre Identität.

Der mit den sozialen Rollen vorgegebenen und kaum veränderbaren Identität der Vor-moderne steht die moderne, wandelbare Identität als Widerspruch gegenüber. Sie wird mobiler, multipler, selbstreflexiver und selbst Gegenstand von Veränderung und Innovation. Je weiter diese Modernisierung fortschreitet, desto stärker werden Identitäten – nun als Plural – wähl- und veränderbar. Eine solche historisch neue Art von Freisetzung ist von Beginn an janusköpfig: Die Individuen erleben sie sowohl als Befreiung als auch als Entwurzelung, sowohl als Chance wie auch als Bürde.

Dennoch scheint die Frage, welche Konsequenzen sich aus den jeweiligen Denkmustern von Konstanz und Konstruierbarkeit ergeben, nicht problematisch, sondern entschieden zu sein. Eine *gelungene* Identität ist nach wie vor eng an das *eine* Selbst gekoppelt, welches *einen* unverwechselbaren persönlichen Charakter mit einer gut gebündelten Geschichte aufweisen kann. Eine gelungene Identität ist eine sequenziell geordnete, logisch konsistente und kontinuierliche Identität – im Gegensatz zu einer nicht ganz so gelungenen, die all das eben nicht ist. Wer diesem Bild weiter folgt, geht zumindest implizit davon aus, dass der Mensch infolgedessen ein festes Bedürfnis nach Verlässlichkeit sowie nach konstanter Zugehörigkeit und langfristig überschaubaren Entwicklungsprozessen hat. Ob das nun zutreffend ist oder nicht, taucht als Frage gar nicht mehr auf – stattdessen wird die weitere Argumentation tendenziös festgelegt: Wenn sich die Umwelt ändert und dem Menschen gegenüber das Bedürfnis nach Stabilität nicht mehr erfüllen kann, dann muss man davon ausgehen, dass dieser zwangsläufig in ein zielloses und orientierungsloses Dahintreiben gerät. So gesehen ist das eine ziemlich kulturpessimistische und recht düstere Prognose.

Aber wir könnten auch eine andere Erzählung wählen, eine, in der es nicht um gegenseitigen Ausschluss geht. Warum sollte es nicht möglich sein, parallel zur eigenen Selbstdarstellung im Sinne der Normalbiographie weitere, ganz andere narrative Konstruktionen zu erfinden? Beginnend mit Mead (1934) und Goffman (1959) gibt es einen Theoriestrang zum Thema „Identität“, der den Fokus darauf legt, dass Menschen verschiedene Rollen wählen und übernehmen sowie verschiedene Verhaltensweisen zeigen können, je nachdem, in welchem sozialen Kontext sie sich gerade befinden. Identität ist dann kein abstraktes „So-Sein“, sondern ein fortwährender Prozess des Aufbaus von Sinn und Bedeutung auf Grundlage sozialer Begegnungen und kultureller Eigenschaften. Damit steht nicht die Endgültigkeit, sondern die soziale Wandelbarkeit des Identitätserlebens im Mittelpunkt der Überlegungen. So gesehen kann es für das Individuum wie selbstverständlich eine Vielzahl von Identitäten geben.

Identität und Organisation in der Postmoderne

Im Übergang von der Vor-Moderne zur Moderne haben die alten Institutionen wie Familie, Kirche und Gesellschaft, welche kollektiv und restriktiv Vertrautheit und Verlässlichkeit

produzierten, weitgehend ihre Bedeutung verloren. Die damit einhergehenden tiefgreifenden Veränderungen haben den ehemals tradierten Lebensformen den gesellschaftlichen Boden entzogen und nicht nur auf individueller Ebene Freisetzungs- und Entwurzelungserfahrungen produziert. Die Arbeit selbst – und damit soziale Teilhabe – verlagerte sich weg von Ständen, Zünften und Korporationen, hin zum modernen Typus der Organisation. Diese modernen Organisationen sind in den letzten Jahren im Rahmen einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung, die sie ebenso spiegeln wie vorantreiben, in eine rasante Bewegung geraten, die dazu führt, dass sich auch auf dieser Ebene die tradierten Vorstellungen davon, was genau eine Organisation ausmacht, mehr oder weniger auflösen.

Insbesondere seit dem ausgehenden 20. Jahrhundert führt die allgegenwärtige Flexibilität in der modernen Arbeitswelt dazu, dass aus organisationaler Sicht langfristige soziale Bindungen keinen erstrebenswerten Wert mehr an sich darstellen. Wenn wir in der logischen Diktion von Vormodern und Modern bleiben, dann sind wir heute in der sogenannten Postmoderne angekommen.

In der postmodernen Arbeitswelt gibt es überhaupt keine eindeutigen Grundlagen mehr, denen man treu bleiben oder sich verbunden fühlen müsste. Infolgedessen tauchen auch im postmodernen Management die Vokabeln Treue, Dienst und Pflichterfüllung kaum mehr auf. Stattdessen werden Selbstorganisation, Autonomie und Verantwortlichkeit der Beschäftigten hochgehalten. Zu den bestimmenden Merkmalen postmoderner Organisationen gehören Zeitverdichtung und Kurzfristigkeit in der Planung, hohe Beschleunigung und Virtualität (Stichwort: virtuelle Teams), Diskontinuität in Form von Zeitverträgen und der Verlust von Territorien (Stichwort: nonterritoriale Büros) sowie permanente Restrukturierung bis hin zum vollständigen Outsourcing des Personals (gern „offshore“ genannt). Unternehmen, in denen all dies Realität ist, bieten keine lebenslange Heimat mehr, sondern werden stattdessen zu „Lebensabschnittspartnern“ verbunden mit einem Verlust an Zugehörigkeit.

Wenn in diesem Zusammenhang Begriffe wie „Jobhopping“ oder „Jobsurfen“ auftauchen, dann weisen sie konsequent auf die Notwendigkeit hin, sich unter postmodernen Arbeitsbedingungen zwar weiterhin mit der Arbeit, aber auf keinen Fall mit einem Arbeitsplatz zu identifizieren; und mit der Organisation nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Im Sog dieser Dynamik geraten selbstverständlich auch die traditionellen Vorstellungen einer stabilen und eindeutigen Identität unter Druck. Immer höher steigen die Ansprüche an immer mehr Mitarbeitende. Sie sollen in der Lage sein, die flexibler und widersprüchlicher werdenden organisatorischen Sachverhalte reflexiv zu bewältigen und autonom mitzugestalten. Insofern ist es konsequent, dass auf Seiten einiger (meist jüngerer) Individuen die Vermeidung von Festlegung, eine konsequente Gegenwartsorientierung und die Suche nach Genuss im Vordergrund stehen und unter ihresgleichen nicht mehr automatisch mit sozialer Ächtung quittiert werden.

In diesen Kontexten sind die Konstruktionsmöglichkeiten der eigenen Identität wechselnden Anforderungen unterworfen. Sie wird umgeformt und anders ausgerichtet, während man sich durch ständig wechselnde Beziehungen fortbewegt.

Die Gründe dieser organisationalen Veränderungen sind bekannt und der Vollständigkeit halber kurz aufgelistet: Individualisierung, Pluralisierung, Wertewandel, Disembedding,

Globalisierung und Digitalisierung gehören inzwischen zu den Normalerfahrungen unserer Gesellschaft. Sie beschreiben gesellschaftliche und soziostrukturelle Dynamiken, die die objektiven Lebensformen von Mensch und Organisation prägen. Aber es würde deutlich zu kurz greifen, die letzten 70 Jahre pauschal unter dem *einen* Begriff der Postmoderne subsumieren zu wollen. Barz et al. (2001) schlagen einen interessanten Dreischritt vor, beginnen mit den 1950er Jahren. Sie definieren den Zeitraum der 1950er/60er Jahre als Phase (1) der Außenorientierung, in der die Maxime „Selbst-Kontrolle“ lautet. Das Individuum passt sich an, es gibt Gebote und Verbote, Rangordnung und Herrschaftsbeziehungen, Konventionen und Institutionen, Pflichterfüllung und Anpassungsbereitschaft sowie Tugendhaftigkeit und Verzicht. Die Phase (2) der 1970er/80er und beginnenden 90er Jahre laufen in Form einer Innenorientierung unter der Maxime „Selbst-Verwirklichung“ ab. Das Individuum emanzipiert sich, es erweitert seine Optionsspielräume. Die Themen lauten Enttraditionalisierung und Individualisierung, Autonomie und Individualismus sowie Genuss und Erlebnis. Seit den beginnenden 2000er Jahren (3) gilt beides zugleich, es geht um Innen- und Außen-Orientierung, um neue Vermittlungsmöglichkeiten zwischen Selbst und Umwelt, und die Maxime lautet „Selbst-Management“. Die persönlichen Ressourcen werden unter dem Gesichtspunkt ihrer Wertigkeit angesehen. Es entsteht ein neues Sozialbewusstsein, bürgerschaftliches Engagement wird hochgehalten und als Leitbilder orientiert man sich an Balance, Stimmigkeit, Souveränität und Synergien.

Entsprechend dieser drei Phasen erfährt das außenorientierte Individuum seine Identität als relativ statisches Gehäuse. Das innenorientierte Individuum erlebt seine Identität als Selbstbehauptung im Spannungsfeld konkurrierender Weltbilder, und das Individuum, das sich selbst managt, erfährt seine Identität als fortlaufenden Prozess: suchend, ambivalent, offen und handlungsorientiert.

Identität, Zugehörigkeit, Netzwerke und Führung

Der vorliegende Sammelband ist in vier Teile gegliedert, und wir wollen Ihnen kurz vorstellen, unter welchem Fokus wir die jeweiligen Autorinnen und Autoren eingeladen haben, mitzudenken.

Teil I fokussiert auf den Zusammenhang von Identität und Zugehörigkeit. In welchem Verhältnis stehen sie zueinander, wie wirken sie sich aufeinander aus und was ist die aktuelle Sichtweise in Wissenschaft und Praxis? Wie, wo und an wem orientieren sich die Individuen und welcher Stellenwert kommt der Zugehörigkeit zu? Gehen wir wie selbstverständlich davon aus, dass Selbsterzählungen in der modernen Arbeitswelt automatisch individualistisch sind und sich dem Versuch der Einbettung in übergeordnete gesellschaftliche Diskurse verweigern? Sind die heutigen Botschaften nur noch „freie Wahl“ und „Experiment“ und eben nicht mehr „Identifikation“ sowie Gemeinschaft und Verbindlichkeit? Woher kommt die Aktualität des Themas, wo entwickelt es sich hin?

Teil II fokussiert auf den Zusammenhang von Identität und Netzwerk. Was genau verstehen wir unter Netzwerken? Sind sie hermetisch geschlossen oder eher lose Verbindungen? Sind Identitäten darin wählbar oder strikt vorgegeben? Wenn wir unter einem Netzwerk eine stabile Seilschaft verstehen, die durch eine Art Vertrauen zusammengehalten wird, das sich auf gemeinsame Interessenlagen und wiederholte Bewährung stützt, dann ist uns dies schon lange bekannt. Solche Netzwerke dienen von jeher der gegenseitigen Verwaltung persönlicher Interessen sowohl innerhalb als auch außerhalb von Organisationen. Ihre zentralen Merkmale sind Informalität und sozialer Tausch. In der aktuellen Alltagssprache bezeichnet man oft komplexe Internet-Angebote mit User-Profilen wie Facebook oder Twitter als „soziale Netzwerke“. Sie geben vor, offen und ohne Grenzen zu sein, so dass alle daran teilhaben können. Die Organisationssoziologie wiederum nimmt spezifische soziale Formen von kollegialer und kooperativer Arbeits-Koordination als Netzwerke in den Blick, im Gegensatz zu anderen Koordinationsformen wie Markt oder Hierarchie. Wie kann in diesen neuen Koordinationsformen Sinn entstehen und kommuniziert werden, wenn die organisationalen Erzählungen nur noch offene Enden haben, konsequent auf eine Sinnstiftung über ein ganzes Leben hinweg verzichten, und wenn wir zukünftig nicht einmal mehr versuchen, Erzählungen der eigenen Identität „rund“ zu machen und alle Fäden zu verknüpfen?

Teil III fokussiert auf den Zusammenhang von Führung und Identität. Wenn wir im Zeitalter der Kontingenz, im Sinne eines „Alles-ist-möglich“ leben; wenn darin alles immer auch anders sein kann, dann müssen wir die Verantwortung des einzelnen Individuums ebenso bezweifeln wie die Wirkung übergreifender Sinnstiftungen. Wie notwendig ist dann Führung? Welche Not muss sie abwenden? Wie muss/kann/soll sie auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren? Welche Identitäten weisen Organisationen auf, die eher in Form von Netzwerken als in Form hierarchischer Gebilde funktionieren? Wird Führung unter dem Primat der Selbstorganisation überflüssig? Haben sich die psychologischen Verträge im Sinne der mehr oder weniger impliziten gegenseitigen Erwartungen bereits grundlegend verändert – oder ist Führung mehr denn je gefordert?

Teil IV fokussiert auf den Zusammenhang von Identität und Arbeitswelt. Hierbei lauten die Fragen, ob wir bei all unseren Analysen und Gegenwartsbetrachtungen eine Ausschließlichkeit von Gegenwart und Zukunft konstruieren wollen oder ein Miteinander. Und wenn wir an ein Miteinander glauben wollen, wie sollte dies funktionieren? Der grundsätzliche Glaube an eine langfristige Planbarkeit und an den Entwurf einer eindeutigen eigenen Identität in die ferne Zukunft ist verschwunden. Planen findet allenfalls noch als ironische Geste statt. Was bedeutet dies für die Zukunft, für die Ökonomie, Ökologie, die gesellschaftliche Verantwortung und uns darin? Ist Nachhaltigkeit zu einem Modewort verkommen oder gibt es „andere“ Lösungswege, die wir derzeit noch nicht vor

Augen haben? Doch wie geht nachhaltiges Arbeiten in Unternehmen? Und gibt es Alternativen zur anscheinend einzigen zentralen Frage, nämlich: wer in der neuen Arbeitswelt am meisten profitiert? Und wenn es die gibt, welchen Sinn gibt es jenseits des bloßen Überlebens?

Noch zwei Hinweise, bevor es losgeht:

(1) Beim Lesen werden Sie feststellen, dass sich einige der Beiträge in ihren Sichtweisen bestätigen und ergänzen, andere wiederum total gegensätzliche Positionen vertreten. Diese Perspektivenvielfalt ist beabsichtigt und gewollt. Sie spiegelt sich zugleich in den vertretenen Disziplinen und dem spezifischen Theorie-Praxis-Bezug der Autorinnen und Autoren wider. Es geht uns daher nicht um die Vereinheitlichung einer Lehrmeinung, sondern darum, einen vielfältigen Diskurs anzustoßen.

(2) Im Sinne der Vereinheitlichung stehen die Herausgeber eines Sammelbandes ebenso vor der Herausforderung, so viel individuelle Eigenheit wie möglich und so viel textliche Standardisierung wie nötig durchzusetzen. Dies betrifft insbesondere auch die Verwendung einer geschlechtergerechten geschriebenen Sprache. Wir erlauben uns, für diesen Passus die Aussage unseres lieben Kollegen Willy Christian Kriz voranzustellen, der wir vollumfänglich zustimmen:

Ich bin mir der Unzulänglichkeit deutscher Sprache und meines Sprachgebrauches bewusst, zwischen „gendergerechten“ und sogenannten „männlichen“ Bezeichnungen zu differenzieren. Alle mir bekannten Alternativen erscheinen mir gekünstelt, weshalb hier immer wieder auch von „Managern“ oder „Mitarbeitern“ usw. geschrieben wird. Diese sind als geschlechtsneutrale Bezeichnungen gemeint. D. h. „Frauen“ sind nicht einfach nur „mit gemeint“, weil eben auch keine „Männer“ gemeint sind (und es geht auch um keine anderen, nicht genannten, biologischen, sozialen, ökonomischen usw. Diversity-Eigenschaften, Ethnien, Religionen usw.). Es geht immer um Respekt vor einzigartigen Menschen, die persönlich denken, fühlen und handeln.

Wir wünschen viel Freude an der Lektüre!

Ihre Herausgeber

Basel, im Juli 2017

Olaf Geramanis
Stefan Hutmacher

Barz, H., Kampik, W., Singer, T. & Teuber, S. (2001). *Neue Werte, neue Wünsche*. Düsseldorf, Berlin: Metropolitan Verlag.

Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Doubleday: Garden City, NY.

Mead, G. H. (1934). *Mind, Self and Society*. From the standpoint of a social behaviorist, Chicago: University of Chicago Press, London. (dt. Geist, Identität und Gesellschaft. Aus der Sicht des Sozialbehaviorismus, Suhrkamp: Frankfurt 1968)

Identität in der modernen Arbeitswelt
Neue Konzepte für Zugehörigkeit, Zusammenarbeit und
Führung

Geramanis, O.; Hutmacher, S. (Hrsg.)
2018, XXXI, 333 S. 17 Abb., Hardcover
ISBN: 978-3-658-18785-9