



# Arbeitszeit ist immer auch Lebenszeit, für alle *Generations*

---

*2022. Es war Anfang Juli. Ein heisser Sommerabend mitten in der Woche. Lud förmlich ein für Nacht draussen oder einen Sprung in ein kühles Nass. Umso erstaunlicher war es für mich zu sehen, wie viele usic-Mitgliedervertretende der Regionalgruppe sich im Glockenhof in Zürich zusammengefunden und zum Thema «Attraktive Anstellungs- und Arbeitsbedingungen in usic-Büros» diskutiert und debattiert haben.*

Darf es mich denn wirklich erstaunen? Eigentlich nein. Ein komplett ausgetrockneter, (ausgedörrter!) Arbeitsmarkt, Fachkräftemangel, wohin das Auge reicht (ganz besonders in unserer Branche), zusammen mit den Erwartungen von potenziellen Bewerbenden führen dazu, dass wir förmlich gezwungen werden, uns mit der Frage zu beschäftigen, wie wir als Unternehmen attraktive Arbeitgeberinnen sein können. Unabhängig von der Jahreszeit und absolut egal, ob grad einer der immer zahlreicher werdenden Hitzetage ist.

2021 haben die über fünf Millionen Erwerbstätigen der ständigen Wohnbevölkerung in der Schweiz 7.8 Milliarden Stunden gearbeitet (und 9.2 Milliarden unbezahlte Arbeit!) geleistet. Unglaubliche Zahlen. Zahlen, die zeigen, was viele von uns wissen, fühlen und erfahren: Wir verbringen so viel Zeit am Arbeitsplatz, durchschnittlich ganze 11 Jahre unseres Lebens. Arbeitszeit ist Lebenszeit. Voll gepackte, dicht gefüllte, oft intensive und prägende Lebenszeit. Arbeitszeit und Freizeit verschmelzen zusehend. Work-Life-Balance wurde längst abgelöst von Work-Life-Blending und Work-Life-Integration, es geht um die Verbindung der beiden Bereiche Arbeit und Privat, ohne zu suggerieren, dass ein Gleichgewicht bestünde.



Eine Möglichkeit, die uns die Digitalisierung in vielen Bereichen der Arbeitswelt eröffnet, ist das ortsunabhängige Arbeiten. Notebook oder gar nur noch Smartphone bei mir; und arbeiten kann ich. Meine Arbeitsweise nenne ich fluide; von schier überall her kann ich praktisch alle meine Arbeiten erledigen. Die Möglichkeiten, die mir dadurch geboten werden, schätze ich ausserordentlich. So kann ich zwischen- durch einmal einen privaten Termin wahrnehmen, an einem Hitzetag eine Runde im Zürichsee schwimmen, oder mitten am Nachmittag nach einem gefüllten Morgen mit Sitzungen und Calls eine ausgedehnte Runde laufen, die Natur und die Ruhe geniessen. Die grossen Fragen, die sich hierbei stellen, sind fordernd: Wie gehen wir mit diesen Möglichkeiten um? Einerseits ist die Möglichkeit, fluid zu arbeiten, längst nicht in allen Branchen und Bereichen gegeben, und es entsteht hier eine (sehr grosse und ernst zu nehmende) Ungleichheit. Andererseits ist es individuell, ob jemand diese Möglichkeit als Chance, als Herausforderung oder gar als Überforderung, empfindet. Sich abgrenzen, nein sagen können, nicht plötzlich 15 Stunden Arbeitszeit pro Tag zu haben, sich wirklich freie Zeit zu nehmen, das können (und wollen!) nicht alle. Die Herausforderung liegt darin, gerade die Heraus- und Überforderungen zu thematisieren, in unterschiedlichen Formen.

#### **Die Gretchenfrage: Wie hast du's mit den Generationen?**

Generationenkonflikte gab es schon immer, wie auch eine Generationenharmonie und ein Lernen voneinander. Die Babyboomer-Generation, die Generation Wohlstand der Nachkriegszeit, identifizieren sich in hohem Masse mit der Arbeit. Nicht umsonst hat der Begriff «Workaholic» in dieser Zeit seinen Ursprung. Die Generation X ist die Generation, die durch eine steigende Arbeitslosenquote, Wirtschaftskrise, Wettbewerbsdruck in der Wirtschaft und Einführung von Niedriglohnjobs wie wir sie heute kennen, geprägt ist. Aber auch von ersten Kontakten mit neuen Technologien wie Computern und Videospielen, erstmals konfrontiert mit Werbung, aber auch kritischem Verhalten gegenüber all diesem Konsum. Diese Generation ist die erste, die einen höheren Wert auf eine Vereinbarkeit von Privat und Arbeit legt.

Millennials, die Generation Y, sind jene, die mit den ersten sozialen Medien, Smartphones genutzt haben, sich aber auch noch an das frühere Telefon und das Einwählen ins Intranet erinnern können. Für Menschen der Generation Z absolut unvorstellbar: Begrenztes Datenvolumen? Nicht von überall Zugriff aufs Internet? Metaverse, TikTok, YouTube, Snapchat, Instagram, Gen Z sind digitale Natives 2.0, haben nie eine Welt ohne diese Technologien gekannt. Sie sind mit Fridays for Future und der COVID-19-Pandemie gross geworden. Ist es nun eine Generationenfrage? Müssen wir Unternehmen uns analog der Generationen Gedanken zu den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen machen? Unsere Bewerbungsprozesse (was für ein Wort!) entsprechend ausrichten?

Verstehen Sie mich bitte nicht falsch, liebe Lesende; ich plädiere mitnichten für eine Schubladisierung der Generationen, noch weniger für eine Stilisierung einzelner Generationen oder Vertretenden davon. Ich argumentiere als absolut privilegierte Person: Geboren in der reichen Schweiz, ohne jeden Mangel, weder an Grund- noch an Individualbedürfnissen. Trotzdem erlaube ich mir, die Anmerkung, dass es auch hier darum geht, aufeinander Acht zu geben, sich selbst, seinen Mitmenschen und der Natur und Umwelt Sorge zu tragen, aufeinander zu hören, die eigenen Bedürfnisse zu äussern, und auf Bedürfnisse anderer einzugehen. Uns darum bemühen, verschiedene Perspektiven mindestens wahrzunehmen. Zuzuhören, welche Bedingungen eine bewerbende Person als attraktiv empfindet, und im Rahmen der Möglichkeiten darauf einzugehen. Es soll (von keiner Seite) ein Wunschkonzert sein, aber ein aufeinander eingehen. Denn wir alle, so ist meine Haltung, haben ein Leben. Ein Leben, dessen Zeit wir nur begrenzt beeinflussen können. Nutzen wir dieses Leben so, dass wir am Ende nicht damit hadern müssen, die Arbeitszeit nicht als unsere Lebenszeit mitgedacht und mitentwickelt zu haben. Und dies, ist keine Frage der Zugehörigkeit einer Generation, sondern eine Frage des miteinander Lebens und des miteinander Arbeitens. Schlicht eine Frage des Miteinanders.



●  
Fiona Trachsel, CEO ewp AG,  
Vorstandsmitglied usic, Arbeitsgruppe PR