

Friedericke Hardering, Sarah Lenz¹

Wie viel Nachhaltigkeit braucht gute Arbeit?
Arbeitsansprüche in beruflichen Umbruchphasen

Abstract: In den letzten Jahren lässt sich ein zunehmendes Nachdenken über Nachhaltigkeit beobachten. Wenngleich Nachhaltigkeit zu einem allgegenwärtigen Leitbegriff gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels avanciert, werden Themen der nachhaltigen Entwicklung von Arbeit trotz dieser Dynamiken kaum thematisiert. Es bleibt bisweilen offen, welche Relevanz die Idee von Nachhaltigkeit für die Beschäftigten hat, was sie unter Nachhaltigkeit verstehen und inwieweit sich Ansprüche an Nachhaltigkeit in der Arbeit identifizieren lassen. Vor diesem Hintergrund widmet sich dieser Beitrag der Bedeutung der Nachhaltigkeitsidee in subjektiven Konzepten von guter und sinnvoller Arbeit. Auf der Basis von teilstrukturierten narrativen Interviews werden Phasen der beruflichen Umorientierung als *moments critiques* analysiert, da diese in verdichteter Form Aufschluss über die zugrunde liegenden Motive, Vorstellungen und Wünsche an eine gute Arbeit geben. Die Analyse zeigt, dass sich Nachhaltigkeitsvorstellungen in drei Dimensionen rekonstruieren lassen: der Arbeitskraft, der Profession und des sozialen wie ökologischen Umweltbezuges. Da Nachhaltigkeit in Verbindung mit anderen Ansprüchen eingefordert wird, lässt sich von einem flankierenden Anspruch sprechen.

1 Einleitung

Die gegenwärtig zu beobachtende Legitimationskrise des Kapitalismus hat in den letzten Jahren ein neues Nachdenken über alternatives Wirtschaften befördert. Soziale Bewegungen, die unter Stichworten wie *Degrowth* firmieren, lassen sich als Ausdruck dieses neuen Nachdenkens in variierenden gesellschaftlichen Bereichen begreifen. Wenngleich Nachhaltigkeit zu einem allgegenwärtigen Leitbegriff gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels avanciert, werden bisweilen Themen der nachhaltigen Entwicklung von Arbeit trotz dieser Dynamiken kaum thematisiert (Dieffenbacher 2013). Thomas Barth, Georg Jochum und Beate Littig sehen dies als eine Folge der Blindheit insbesondere zweier Subdisziplinen, der „arbeitslosen Umweltsoziologie“ und der „naturvergessenen Arbeitssoziologie“ (2016, S. 15). Trotz aller Unbestimmtheit des Begriffes lassen sich für die arbeitssoziologische Diskussion zwei Arenen identifizieren, innerhalb derer nachhaltige Arbeit diskutiert wird. Hier offenbart sich zugleich die Heterogenität der mit dem Terminus assoziierten Konzepte.

Der erste Diskurs thematisiert Nachhaltigkeit im Kontext der arbeitspolitischen Gestaltung. Nachhaltige Arbeit wird, dem Bericht des Entwicklungsprogrammes der Vereinten Nationen entsprechend, als entwicklungsfördernde, generationengerechte und ressourcenbewusste Erwerbsarbeit verstanden. Hier finden sich deutliche Parallelen zu Arbeitskonzepten wie *decent work* oder *green work* (Barth et al. 2016). Da die klassische Erwerbsarbeit der zentrale Bezugspunkt dieses Nachhaltigkeitsverständnisses bleibt, setzt die Kritik letztlich innerhalb der bestehenden Arbeitsgesellschaft an; radikalere Ideen eines Systemwandels werden hingegen nicht formuliert.

¹ Dr. Friedericke Hardering, Goethe-Universität Frankfurt am Main. E-Mail: f.hardering@soz.uni-frankfurt.de. Sarah Lenz M.A., Goethe-Universität Frankfurt am Main. E-Mail: s.lenz@em.uni-frankfurt.de.

Der zweite Diskurs zum Gegenstand einer nachhaltig ausgestalteten Arbeit nutzt hingegen ein weiter gefasstes Verständnis und verknüpft die Idee einer grundlegenden Transformation der Wachstumsgesellschaft mit den Konzepten von nachhaltiger Arbeit. Bei diesen – maßgeblich von sozialen Bewegungen getragenen Forderungen – handelt es sich nicht ausschließlich um ökologisch und sozial verträglichere Formen von Erwerbsarbeit. Vielmehr wird über ein neues Wirtschaften, die Reduktion der Wochenarbeitszeit (30-Stunden-Woche), die stärkere Berücksichtigung von Care-Arbeit oder eine Mindestsicherung in Form eines Grundeinkommens, kurzum über „erweiterte Arbeitskonzepte“ und die Hinwendung zu einer Tätigkeitsgesellschaft nachgedacht (Littig/Spitzer 2011).

Während die erste Diskussion somit noch innerhalb eines Modells des wachstumsbasierten Wirtschaftens argumentiert, bewegt sich die Vorstellung neuer Arbeitskonzepte jenseits der tradierten Vorstellungen der gegenwärtigen Erwerbsarbeitsgesellschaft. Dabei wird Konzepten, die systemimmanent operieren, die Wirkkraft für eine substantielle Veränderung der Arbeitsgesellschaft abgesprochen. Die Gemeinsamkeit beider Diskurse besteht in der Verwendung von nachhaltiger Arbeit als normativem Konzept, welches auf eine strukturelle Umgestaltung der Arbeitswelt auf der Makro- bzw. Mesoebene zielt. Weitestgehend offen bleibt bisher allerdings, welche Relevanz die Idee der Nachhaltigkeit für die Beschäftigten selbst hat, was sie entsprechend darunter verstehen und inwieweit sich Ansprüche an Nachhaltigkeit in der Arbeit identifizieren lassen. In der Arbeitssoziologie lassen sich durchaus Hinweise darauf finden, dass Beschäftigte Wünsche bzw. Ansprüche an Nachhaltigkeit adressieren. So geht das Konzept der „erweiterten Subjektperspektive“ (Warsewa 2016) davon aus, dass durch eine gesellschaftlich fundierte Normalisierung des ökologisch bewussten Handelns auch Nachhaltigkeitsansprüche auf die Arbeitswelt projiziert werden. Analog zur These der normativen Subjektivierung von Arbeit (Baethge 1991) werden neue Ansprüche an die Arbeit adressiert, die vormals lediglich in anderen Bereichen Geltung hatten. Wie aber solche neuen Nachhaltigkeitsansprüche überhaupt in Erscheinung treten und wie sie sich zu anderen Ansprüchen an gute Arbeit verhalten, war bisher nicht Gegenstand systematischer Erforschung. Nichtsdestoweniger ermöglicht eine solche Untersuchung, Umbrüche in Arbeitsansprüchen zu identifizieren, die als Hinweise auf den Wandel von Legitimationsordnungen gedeutet werden können (Kratzer, Menz, Tullius & Wolf 2015).

Der Beitrag zielt darauf, diese Lücke zu füllen und sucht nach der Bedeutung der Nachhaltigkeitsidee in subjektiven Konzepten von guter und sinnvoller Arbeit. Als analytischer Ausgangspunkt wurde ein Nachhaltigkeitsverständnis gewählt, welches den Erhalt von Ressourcen und somit die soziale, umweltbezogene und individuelle Regenerationsfähigkeit ins Zentrum stellt (Biesecker/von Winterfeld 1998). Im Mittelpunkt des Interesses stehen das subjektive Nachdenken über Nachhaltigkeit, der Kontext, in dem ein solches Nachdenken stattfindet und die handlungspraktischen Folgen der Reflexion über Nachhaltigkeit. Die empirische Grundlage für die Analyse subjektiver Konzepte guter Arbeit bilden qualitative Interviews mit freiwilligen Job-

wechslerInnen aus zwei verschiedenen Samples.² Dabei handelt es sich sowohl um partielle wie vollständige Wechsel der Beschäftigung bzw. des Berufes, die aber in ihrem grundsätzlichen Wunsch nach einer besseren Arbeit zentrale Gemeinsamkeiten aufweisen. Analytisch eignet sich die Gruppe der JobwechslerInnen besonders gut, da sich in den Phasen der beruflichen Neuausrichtung ein Bruch manifestiert, der Aufschluss über die zugrunde liegenden Ansprüche freilegt und diese zugleich empirisch fassbar macht. Als verdichtete Momente kritischer Distanzierung (Boltanski/Thévenot 2011) sind sie durch eine hohe Reflexivität der betreffenden Personen gekennzeichnet, die sich dann in konkretem Handeln niederschlagen. Darüber hinaus bietet die Gruppe der freiwilligen JobwechslerInnen einen interessanten Untersuchungsgegenstand, da sie häufig als *role model* für ein neues Arbeitsverständnis herangezogen wird. Ähnlich wie anderen Gruppen (wie z. B. die Generation Y) wird ihnen eine größere Offenheit und auch Umsetzungsbereitschaft eigener Vorstellungen von Arbeit attestiert (Hardering 2017).

Die Rekonstruktion der sozialen und berufsbiographischen Bedingungen, die schließlich einen Jobwechsel begünstigen, legt verschiedene Nachhaltigkeitsvorstellungen frei, die sich besonders entlang der Ressourcen Arbeitskraft, Profession und Umwelt zeigen. Die Nachhaltigkeitsidee findet sich beispielsweise, wenn der Verschleiß der eigenen Arbeitskraft zugunsten kurzfristiger Ziele kritisiert wird oder Kritik daran geübt wird, dass Bildungsressourcen nicht angemessen in der professionellen Tätigkeit Verwendung finden.

Zur Annäherung an die subjektiven Nachhaltigkeitsverständnisse knüpfen wir zunächst an die jüngere Diskussion über Wünsche bzw. Ansprüche sowie deren Legitimationsmuster in der Arbeitswelt an (Kratzer et al. 2015; Nies 2015; Hürtgen/Voswinkel 2014) (2). Daran anschließend werden die Konzepte und Heuristiken der Soziologie der Kritik zur Untersuchung von subjektiven Nachhaltigkeitsverständnissen vorgestellt (3). Nach der Erläuterung der methodisch-methodologischen Herangehensweise sowie des Samples (4) werden die Befunde der Analyse der Nachhaltigkeitsverständnisse dargestellt, die in den Dimensionen Arbeitskraft als Ressource, Profession als Ressource und Umwelt als Ressource verdichtet zum Ausdruck kommen (5). Abschließend wird der Erkenntniswert der Untersuchung für die Diskussion über Ansprüche in der Arbeit aufgezeigt (6) und der Nutzen für die Nachhaltigkeitsdiskussion erläutert (7).

2 Subjektive Konzepte guter Arbeit und Ansprüche in der Arbeitswelt

Grundsätzlich lässt sich die Untersuchung der Ansprüche von Beschäftigten und ihren Vorstellungen von guter Arbeit den Forschungen über Arbeitsorientierungen und

² Es handelt sich einerseits um Interviews mit freiwilligen JobwechslerInnen über die Sinnsuche in der Arbeitswelt, die als Vorstudie zum Projekt „Gesellschaftliche Vorstellungen sinnvoller Arbeit und individuelles Sinnerleben in der Arbeitswelt“ von 2012 bis 2014 erhoben wurden (vgl. Hardering 2014). Andererseits handelt es sich um Interviews mit BankmitarbeiterInnen, die im Laufe ihres beruflichen Werdegangs von einer konventionellen Bank zu einer sozial-ökologischen Bank gewechselt sind (Lenz 2016). Die daraus hervorgegangene Dissertation wurde im Rahmen des Teilprojektes „Die Berufsmoral der Banker. Professionsethiken und Milieubildungen im Banken- und Finanzwesen“ am Exzellenzcluster „Die Herausbildung normativer Ordnungen“ der Goethe-Universität Frankfurt am Main angefertigt.

das Arbeitsbewusstsein zuordnen.³ Zwar verfügen die angesprochenen Forschungstraditionen bereits über eine lange Historie, erfahren aber in den letzten Jahren eine sichtbare Wiederbelebung. Der zentrale Gegenstand dieser Forschungsansätze besteht in der Frage, was Beschäftigte mit ihrer Arbeit verbinden, wie sie Arbeit erleben, welche Forderungen sie an Arbeit adressieren und welche Kritikpotentiale sich aus solchen Forderungen ableiten lassen. In jüngerer Zeit finden sich hierzu verschiedene Beiträge, die allesamt die Frage nach Ansprüchen an Arbeit in je unterschiedlicher Form aufgreifen (Hürtgen/Voswinkel 2014; Kratzer et al. 2015; Nies 2015). Der Fokus richtet sich dabei primär auf diejenigen Ansprüche, die mehr oder weniger konkret an die jeweiligen ArbeitgeberInnen adressiert sind. Mit der Untersuchung von JobwechslerInnen haben wir die Möglichkeit, uns Ansprüche und Kritiken von Beschäftigten anzuschauen, die nicht ausschließlich an die ArbeitgeberInnen adressiert werden, sondern in einer allgemeineren Form Vorstellungen von und Ansprüche an gute Arbeit repräsentieren.

Entsprechend schließen wir mit unseren Überlegungen an die in dieser Debatte vielfach verwendete Differenzierung von Ansprüchen und Wünschen an (Hürtgen/Voswinkel 2014, 40 ff.). Unter Ansprüchen werden Anliegen verstanden, die über ein normatives Fundament verfügen. Eigene Anliegen werden dann mit Bezug auf normative Ordnungsprinzipien der Arbeitswelt formuliert. Die Ansprüche rekurrieren somit auf gesellschaftliche Normalitätsvorstellungen von Arbeit (ebd.). Im Gegensatz zu Ansprüchen zeichnen sich Wünsche durch einen fehlenden Normbezug aus; Wünsche können so zwar artikuliert werden, ihre Erfüllung ist aber durch den fehlenden Normbezug nicht legitimiert. So einleuchtend die Differenzierung auf theoretischer Ebene ist, so anspruchsvoll ist doch letztlich die Trennung in der praktischen Analyse von Ansprüchen und Wünschen. In Anlehnung an Hürtgen und Voswinkel (2014) nutzen wir diese Differenzierung und verstehen sie gleichzeitig als zwei Pole eines Kontinuums. Die Unterscheidung von Wünschen und Ansprüchen ermöglicht zu verstehen, in welcher Weise Nachhaltigkeit ein relevanter Bezugspunkt in Vorstellungen von guter Arbeit ist.

3 Soziologie der Kritik

Ausgehend von diesen Beobachtungen fragen wir nach der Bedeutung der Nachhaltigkeitsidee in den subjektiven Konzepten von guter Arbeit. Der Ausgangspunkt unserer Analyse ist der berufliche Wechsel. In diesen Phasen, die durch eine hohe Reflexivität und Unsicherheit charakterisiert sind, kommen die Verständnisse nachhaltiger und guter Arbeit verdichtet zum Ausdruck. In Anlehnung an die Soziologie der Kritik gehen wir davon aus, dass die Akteure dazu in der Lage sind, als ungleich empfundene Zustände oder Handlungen infrage zu stellen und das eigene Handeln gegenüber anderen zu rechtfertigen, anstatt sich kritiklos und gleichsam mechanisch in vorhandene Strukturen einzufügen. Die Soziologie der Kritik begreift gesellschaftliche Akteure nicht als „unwissende Informanten“ (Bourdieu et al. 1991, S. 18; Celikates 2009, S. 47 ff.), die in ihrem Alltagshandeln hinter objektive Struktu-

³ Einen Überblick über die Entwicklungen der Arbeiter- bzw. Arbeitsbewusstseinsforschung bieten Kleemann und Voß (2010) sowie Nies (2015).

ren und verborgene Wirkungszusammenhänge zurückfallen. Entgegen einer ideologiekritischen Betrachtung sozialen Handelns verstehen wir die Fähigkeit zur Kritik als natürliche soziale Aktivität (Dubet 2008, S. 11). Um eine Annäherung an die reflexiven Kompetenzen der Akteure zu gewährleisten, analysiert die Soziologie der Kritik Situationen, Handlungen, Interaktionen und Interpretationen anstelle von Dispositionen und Strukturen. Die für moderne Gesellschaften charakteristische Vielfältigkeit von Handlungsoptionen und die damit einhergehenden Aushandlungsprozesse unter Unsicherheit bilden den Ausgangspunkt ihrer Analysen (Celikates 2009, S. 33 ff.).

Um kritische Kompetenzen empirisch fass- und beschreibbar zu machen, wählen wir im Anschluss an die Soziologie der Kritik *moments critiques* als analytischen Ausgangspunkt. Charakteristisch für diese konfliktbehafteten Situationen ist, dass der aktuelle handlungsleitende Sinn einer Situation, einer Handlung oder einer Routine infrage gestellt wird. Dieser Bruch bzw. das „Feststellen, dass etwas falsch läuft“ (Boltanski/Thévenot 2011, S. 43), ist gekennzeichnet durch eine hohe Reflexivität der Akteure, die sich sowohl auf Vergangenes als auch in die Zukunft richtet. Diese Reflexivität schlägt sich dann in konkretem Handeln nieder.

Auch Phasen einer freiwillig motivierten beruflichen Umorientierung sind durch die Infragestellung alter Sinn- und Handlungsstrukturen geprägt. Vormalige Orientierungen werden hinterfragt und es findet eine Reflexion der eigenen Ansprüche an Arbeit statt (Hardering 2014). Insbesondere für die Gruppe der hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen wird angenommen, dass ein beruflicher Wechsel mit der Etablierung einer neuen Sinnstruktur einhergeht und von dem Streben angeleitet wird, den krisenhaften Zustand zu überwinden. Die Analyse von Jobwechseln als *moments critiques* offenbart dann Ansprüche an die Gestaltung von Arbeit, die sich als subjektive Konzepte guter Arbeit beschreiben lassen. Darüber hinaus gibt die Analyse der Kritiken Aufschluss über mögliche Transformationen. Insofern Institutionen nicht nur auf Zustimmung und Anerkennung der Akteure angewiesen sind, sondern darüber hinaus auch infrage gestellt werden können, kommt der Kritik eine besondere Bedeutung für institutionellen Wandel zu (Streeck 2007).

4 Methode und Sample

Die Untersuchung von Vorstellungen nachhaltiger Arbeit von JobwechslerInnen basiert auf einer Analyse von Interviews mit freiwilligen JobwechslerInnen unterschiedlicher Branchen und Berufszweige. Es handelt sich dabei um eine Sekundäranalyse zweier Samples, die sich aus (hoch-)qualifizierten JobwechslerInnen verschiedener Berufszweige und aus jobwechselnden BankmitarbeiterInnen zusammensetzen (vgl. Hardering 2014; Lenz 2016). In beiden Samples wurden JobwechslerInnen untersucht, die durch den Wunsch nach einer subjektiv guten und erfüllenden Arbeit angetrieben sind und über Exit-Optionen verfügen. Triebfeder für den Wechsel sind weder materielle Notlagen oder die Aussicht auf ein höheres Einkommen, sondern überwiegend inhaltliche Ansprüche an die Arbeit. Gerade weil die Beschäftigten ihre Bedürfnisse an Arbeit und Vorstellungen von guter Arbeit reflektieren müssen, um einen Wechsel in die richtige Richtung zu initiieren, ist von einer hohen Reflexivität bezüg-

lich gesellschaftlicher Normalitätserwartungen in Bezug auf Arbeit, aber auch von abweichenden Berufsentscheidungen und deren Rechtfertigungen auszugehen. Durch diese Reflexivität eignen sich die beiden Samples, um sich den nachhaltigen Verständnissen von Arbeit über die Motive des Jobwechsels anzunähern. Beide Gruppen stehen somit exemplarisch für neue, subjektivierte Arbeitsverständnisse, in denen Wünsche nach Selbstverwirklichung, Sinn in der Arbeit und Autonomie die Berufsentscheidung prägen.

Das erste Sample von (hoch-)qualifizierten JobwechslerInnen umfasst 21 erwerbsbiografisch-narrative Interviews, die zwischen 2012 und 2014 im Rhein-Main-Gebiet sowie in Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurden (Hardering 2014). Es wurden 14 Frauen und sieben Männer im Alter von 28 bis 56 Jahren befragt, die in unterschiedlichen Branchen wie Bildung, öffentliche Verwaltung, Kreativ- und Kulturberufe sowie dem Gesundheitsbereich arbeiten, einige davon arbeiten nach dem Wechsel als (Solo-)Selbständige. Das zweite Sample besteht aus Personen, die vom konventionellen Bankensektor zu sozial-ökologischen Banken gewechselt sind. Zwischen 2013 und 2015 wurden insgesamt 27 leitfadengestützte Interviews mit 17 männlichen und zehn weiblichen Personen durchgeführt (vgl. Lenz 2016).

Die Auswertung konzentriert sich insbesondere auf die Legitimationen des Jobwechsels, da hier Vorstellungen von guter Arbeit, aber auch konkrete Ansprüche an Arbeit sichtbar werden. Innerhalb dieser Legitimationen richtet sich unser Suchradius anschließend auf Vorstellungen von Nachhaltigkeit – also auf Legitimationen, die sich auf den Erhalt von Ressourcen beziehen. Diese Vorstellungen sind Teil der Handlungsorientierungen der Beschäftigten.

5 Empirische Befunde

Es konnten drei Bereiche identifiziert werden, innerhalb derer sich solche Legitimationen wiederfinden: der Erhalt der Arbeitskraft, der Erhalt professioneller Ressourcen und schließlich der Erhalt des Umweltbezuges. In unseren empirischen Befunden lassen sich variierende Motive und Gründe rekonstruieren, die eine berufliche Umorientierung legitimieren und die handlungspraktisch wirksam sind. Ausgehend von der Frage, wie die Befragten ihren Wechsel legitimieren, zielt unsere Analyse insbesondere auf die Rekonstruktion der Vorstellungen von guter Arbeit und die Rolle der Nachhaltigkeitsidee. Im Folgenden werden wir uns auf die Darstellung der Dimensionen konzentrieren, in denen der Idee der Nachhaltigkeit eine besondere Bedeutung für den Jobwechsel zukommt.

a) Arbeitskraft als Ressource

Ein erster Bereich, in dem die Idee der Nachhaltigkeit von den JobwechslerInnen hochgehalten wird, ist die Arbeitskraft. Hier wird der Anspruch zugrunde gelegt, dass die Arbeitskraft geschont werden muss und ein Schutz vor Verschleiß zu erfolgen hat. Die Verletzungen dieses Prinzips werden deutlich angeklagt, wie sich an der Kritik einer Office-Managerin zeigt. Sie verweist darauf, dass einige Unternehmen nun allmählich erkennen:

„wenn man die die Arbeitnehmer auspresst wie Zitronen, dann bleibt da auch nicht mehr übrig als eine leere Schale, ja. Das es also wichtig ist, auch mal zu gucken, was ist ein gesundes Arbeiten, ne?“

Der Erhalt von Gesundheit und die Selbstfürsorge bilden häufig einen primären Kritikmoment, der auch den Jobwechsel motiviert. So finden sich im Sample Personen, die gerade vor dem Hintergrund einer psychischen oder physischen Erkrankung ihre Karriereentscheidungen und ihr Arbeitshandeln reflektieren. Ebenfalls instruktiv für diese Orientierung beschreibt ein ehemaliger Mitarbeiter einer konventionellen Privatbank seine Tätigkeit rückblickend als

„[...] völlig fremdgesteuert. Du bist da wie so ein Hamster im Rad und da haben wir uns lustig drüber gemacht in der Bank. Alle haben gesagt: Wir sind die Hamster, die da morgens ins Rad springen und abends wieder raus und dann morgens wieder rein. [...] Und dann Kaffee und keine Zeit und wieder weiter.“

Aus der Befürchtung heraus, diese Arbeitsweise könne auf Dauer negative gesundheitliche und emotionale Konsequenzen haben, entscheidet er sich für eine berufliche Umorientierung. Seither ist er im Kreditbereich einer sozial-ökologischen Bank tätig und beschreibt sich selbst als wesentlich „relaxter“. Ein zentraler Grund dafür seien u. a. die Arbeitsbedingungen in der sozial-ökologischen Bank, die beispielsweise Leistung nicht nach dem Erfolgsprinzip, sondern angelehnt an das Bedarfsprinzip entlohnt und zahlreiche soziale Sonderleistungen wie „Zuschläge[n] für versorgende Familienangehörige“, „Ortszuschläge“ und „Sabbaticals“ bereithält. Insgesamt offenbart sich im Sample in den Motivationen für eine neue Stelle oder einen anderen Beruf die Hoffnung auf eine bessere und arbeitskraftschonendere Tätigkeit. Deutlich wird, dass die kurzfristige und einseitige Vernutzung der Arbeitskraft in Opposition zur Nachhaltigkeitsidee steht, weshalb dies häufig ein zentraler Ausgangspunkt für eine berufliche Umorientierung ist.

b) Profession als Ressource

Ein zweiter Bereich, in dem sich Nachhaltigkeitsvorstellungen zeigen, umfasst die zentrale Bedeutung der Profession und die Einbringung professionellen Wissens in die berufliche Tätigkeit. Die Idee der Nachhaltigkeit kommt insbesondere hinsichtlich des Erhalts und des Nutzens der erworbenen Bildungsressourcen zum Ausdruck. Die *moments critiques*, die sich hier rekonstruieren lassen, beziehen sich insbesondere auf das Gefühl der De-Professionalisierung infolge zunehmenden Verkaufsdrucks.

So finden sich im Sample vielfältige Verweise darauf, dass gerade unter dem Eindruck von Ökonomisierungstendenzen und damit einhergehenden organisationalen Veränderungen professionelle Fähigkeiten an Relevanz verlieren, die Arbeit ihren inhaltlichen Kern verliert und stattdessen neue, manageriale Aufgabenanteile hinzukommen, die in der beruflichen Sozialisation und professionellen Ausbildung nur eine geringe Rolle gespielt haben. Solche Erfahrungen finden sich im Sample in ganz verschiedenen Feldern von der Altenpflege über die Forschung bis hin zur Medizin. In den Erzählungen der befragten Bankmitarbeitenden kommt zunehmenden Renditekriterien im konventionellen Bankensektor eine zentrale Bedeutung zu. Interessant

ist, dass die Befragten ihre Tätigkeiten als subjektiv sinnvoll erleben, bis die Auswirkungen zunehmender Renditeorientierungen in der alltäglichen Arbeit und den Arbeitsbeziehungen spürbar werden. In den Erzählungen zeigt sich, dass insbesondere die Bereiche und Tätigkeiten der Kundenberatung und dem damit einhergehenden als vertrauensvoll empfundenen Verhältnis zum Kunden eine wichtige identifikatorische Bedeutung zukommt. Diese positiven normativen Bezugspunkte als Basis eines professionellen Selbstverständnisses geraten allerdings mit zunehmender Restrukturierung des Bankensektors seit den 1990er Jahren unter Druck. Die Restrukturierung des Kundengeschäfts und die Zunahme von Verkaufsdruck konterkarieren den Anspruch nach egalitären Beziehungen zwischen KundInnen und BeraterInnen. Der Berater wird zum Verkäufer, der darüber hinaus nicht mehr über die verbrieften und strukturierten Finanzprodukte weiß als der Kunde. In der Konsequenz führen die Entwicklungen im Banken- und Finanzwesen zu einer Entwertung des professionellen Wissens, unter dem die Mitarbeiter leiden. Ansprüche an einen nachhaltigen Nutzen artikulieren sich überdies in dem Bedürfnis, die hochstrukturierten und verbrieften Finanzprodukte zu verstehen, um entsprechend eine qualifizierte und bedarfsgerechte Beratung gewährleisten zu können. Gelingt dies nicht, entsteht die Wahrnehmung zunehmender De-Professionalisierung angesichts unüberschaubarer Beziehungen, Praktiken und Produkte und ein Gefühl der Entfremdung von den Produkten und den KundInnen stellt sich ein. Pointiert kommt dies zum Ausdruck, wenn die Befragten von einem absichtlichen „Verdrehen der Realität“ sprechen. Als realitätsfern empfinden die Mitarbeiter nicht nur den Verkaufsdruck, der eine ehemals auf Gegenseitigkeit beruhende Kundenbeziehung torpediert, sondern auch die zu verkaufenden Finanzprodukte selbst:

„aber das war so der Punkt, dass sich irgendwer was ausdenkt und ich weiß gar nichts drüber. Ich muss mir dann meine Kunden suchen, wo ich das anbiete. Ich dachte immer, die Kunden kommen zu mir, wir unterhalten uns, lernen uns kennen und ich guck, was ich in meinem Bauchladen hab. Und das hat auch immer funktioniert.“

Instruktiv für das Erhalten der Ressource Profession wird hier eine Kritik zum Ausdruck gebracht, die sich auf Deprofessionalisierung, Degradierung, Dequalifizierung, fehlende Anerkennung und ein Gefühl der Entfremdung vom Kunden wie vom Produkt bezieht. Die freiwilligen JobwechslerInnen erleben die Dequalifizierung als nicht nachhaltige Nutzung bzw. als Verschwendung erworbener Kompetenzen, Fähigkeiten und Bildungsressourcen.

c) Umwelt als Ressource

Die letzte Dimension, innerhalb derer wir Nachhaltigkeitsvorstellungen gefunden haben, ist der Bereich des Umweltbezuges. Darunter fassen wir diejenigen Bedürfnisse der JobwechslerInnen zusammen, die sich auf eine authentische Einbettung in die soziale oder ökologische Umwelt beziehen. Ein gelingender sozialer und ökologischer Umweltbezug wird von den Beschäftigten als wichtiges Charakteristikum guter Arbeit herausgestellt. So artikulieren viele der Befragten Wünsche nach einer anderen, intensiveren Art der Sozialintegration sowie nach einer stärkeren Verbindung mit der Natur. Verdichtet kommt diese Orientierung in einem Interview mit einem angehenden Landwirt zur Geltung. Angestoßen wird der Prozess einer kritischen Distan-

zierung durch psychosomatische Belastungen, in deren Folge der Befragte seinen Arbeitsvertrag als Konzeptioner in einer Werbeagentur kündigt und zunächst freier Künstler wird. Als grundlegende Motivation, die anschließend den Wechsel in die Landwirtschaft anleitet, lässt sich der Wunsch nach einer intensiveren und authentischen Umwelteinbettung rekonstruieren.

„Ähm, aber ich merke, dass ich gerade wieder an nem Wandel bin, was eben meine Arbeit oder den Fokus meiner Arbeit angeht, weil ich mich eben wirklich danach sehne, einfache, manuelle Arbeiten zu tun. Weshalb auch der Bauernhof gekauft wurde. Weil ich einfach das sehr genieße bei der Renovierung schon alleine, dass du da hin gehst, und die Jahreszeiten und die Natur dir vorgeben, was du wann zu erledigen hast. [...] Abends bist schön müde, weil du gearbeitet hast, abends siehste, was du getan hast, und dann kannst zufrieden ins Bett gehen. Ich glaub dass das bei vielen Berufen heutzutage vielen Leuten Probleme macht, dass sie nicht wirklich sehen, was sie tun.“

Exemplarisch für weitere Interviews zeigt sich an dieser Sequenz zunächst der Wunsch nach einer in den natürlichen Rhythmus eingebetteten Arbeit. Hiermit verbinden sich die Vorstellungen einer Begrenzung der Arbeitskraftverausgabung sowie eine Vorstellung von guter Arbeit, die dem Handwerkerideal entspricht: Arbeitsprozess und Arbeitsergebnis sollen in ihrem Zusammenhang erkennbar sein und der Arbeitende soll seine Rolle im Herstellungsprozess überblicken können. Es wird ein Ideal der authentischen Einbettung bemüht, welches dem Authentizitätsideal der Künstlerkritik nahe kommt. Mensch und Umwelt, so die hier zugrunde liegende Vorstellung, stehen idealerweise in einem Passungsverhältnis.

Neben dem Umweltbezug finden sich in den Legitimationen für die berufliche Umorientierung vielfältige Verweise auf den Wunsch danach, in das soziale Umfeld eingebettet zu sein. Damit verbinden die InterviewpartnerInnen die Vorstellung, Konflikte zu vermeiden, die sich aus unterschiedlichen Werteorientierungen des privaten Lebens und der Arbeitswelt ergeben. So heben viele InterviewpartnerInnen hervor, dass sie an geringen Wertdifferenzen interessiert sind. Sie bewerten solche Wertekonflikte als Reibungsverluste und als zusätzliche Gefahr des Energieverlustes und der Verhinderung von Selbstsorge. Eine fehlende authentische Einbettung erzeugt so vielfältige Probleme für den Arbeitgeber und den Einzelnen, die einer Vorstellung von Nachhaltigkeit entgegenstehen.

6 Nachhaltigkeit als flankierender Anspruch und Wunsch?

In den drei beschriebenen Dimensionen *Arbeitskraft als Ressource*, *Profession als Ressource* und *Umwelt als Ressource* finden sich unterschiedliche Nachhaltigkeitsvorstellungen, die durch variierende Intensitäten, Motivlagen und praktische Bezüge charakterisiert sind. So wird beispielsweise deutlich, dass sich ein nachhaltiger Umgang mit der Ressource Profession in der angemessenen Nutzung getätigter Bildungsinvestitionen verdichtet. Während es sich hierbei um die Fortsetzung einer Praxis bzw. einer Orientierung in der Vergangenheit handelt, beziehen sich Forderungen nach der Schonung der Arbeitskraft insbesondere auf zukünftige Entwicklungen und gesundheitliche Gefahren. Bis hierher lässt sich also feststellen, dass sich die jeweiligen subjektiven Konzepte von Nachhaltigkeit auf vergangene, gegenwärtige

ge oder zukünftige Problemlagen des Ressourcenverbrauchs und -verschleißes beziehen. Sie verdichten sich in Argumenten und Haltungen, denen teilweise gesellschaftlich anerkannte Prinzipien zugrunde liegen. Doch wie kann das Verhältnis von Nachhaltigkeitsansprüchen, etablierten Ansprüchen an gute Arbeit und normativen Prinzipien beschrieben werden? Zugespitzt: Lässt sich Nachhaltigkeit als eigenständiger Anspruch verstehen, oder ergänzen Nachhaltigkeitsprinzipien lediglich bestehende normativ unterlegte Rechtfertigungen von Ansprüchen?

In der Dimension Arbeitskraft ergänzen Nachhaltigkeitsvorstellungen bestehende Legitimationsquellen von Ansprüchen an den Schutz vor Verschleiß etc.: Nicht über begrenzte Ressourcen nachzudenken, ist nicht nur eine Verletzung von Schutz- und Fürsorgeansprüchen, sondern entspricht auch einer Kurzfrist-Logik, die nicht über einen längeren Zeitraum funktionieren kann. Ähnlich verhält es sich in der Dimension der Profession: Auch hier sind die Ansprüche an den Erhalt und die Nutzung von Bildungsressourcen durch Legitimationsquellen wie das Leistungsprinzip gestützt. Der Verweis auf eine nachhaltige Nutzung von Bildungsressourcen als angemessenes Prinzip ergänzt auch hier Rechtfertigungen der Forderungen, die auf die Eindämmung von Dequalifizierung und Deprofessionalisierung zielen.

Die Beschreibung dieser beiden Dimensionen deutet bereits darauf hin, dass sich im Bereich der Arbeitskraft und der Profession ein vergleichbarer Status der Nachhaltigkeitsvorstellungen zeigt. In beiden Fällen ergänzen Nachhaltigkeitsansprüche bestehende Normen, die Ansprüche legitimieren und verbreitern so die Basis, um Ansprüche an gute Arbeit zu rechtfertigen. Nachhaltigkeit tritt als ergänzendes Argument auf und fungiert so als eine Art Stütze für andere Ansprüche. Es handelt sich somit weniger um einen neuen qualitativen Anspruch, sondern vielmehr um den Verweis auf ein Prinzip, um bestehende Ansprüche zu stärken und ihnen eine neue Wendung zu geben. Deshalb lässt sich Nachhaltigkeit im Falle der Arbeitskraft und der Profession auch als flankierender Anspruch bezeichnen.

In der Dimension Umwelt als Ressource konnten zwei Konzepte von Nachhaltigkeit identifiziert werden. Während sich der soziale Bezug auf Nachhaltigkeit durch eine starke Fokussierung auf die Integration von beruflicher Rolle und privater Lebenswelt auszeichnet, zielt die subjektive Verankerung ökologischer Nachhaltigkeit auf die Ermöglichung einer Einbettung in die natürliche Umwelt. Zentral für den ökologischen Nachhaltigkeitsbezug ist die Orientierung an den natürlichen Zyklen von Tag und Nacht sowie den Jahreszeiten. Gemeinsam ist beiden Konzepten das Streben nach einem Authentizitätserleben und nach einer anderen Form von sozialer und ökologischer Einbettung. Darüber hinaus stehen die Ansprüche nach Authentizität in einer engen Verbindung mit den Ideen der Selbstverwirklichung. Dies zeigt sich am Beispiel des angehenden Landwirtes, der den fehlenden Bezug der Arbeitenden zum Arbeitsergebnis bzw. die Entkoppelung von Arbeitsprozess und Ergebnis kritisiert. Er spricht hier unmittelbar das Authentizitätsideal der Künstlerkritik an, in der das Ideal des Handwerkes beschworen wird, welches eine Verbindung von Arbeitsprozess und -ergebnis ermöglicht. Anders als in den zuvor beschriebenen Dimensionen findet hier allerdings kein Rückgriff auf etablierte Gerechtigkeitsansprüche statt. Selbstverwirklichung, das zeigt auch die Untersuchung von Kratzer et al. 2015, tritt eher als

Wunsch und weniger als Anspruch auf. Die Forderung nach authentischer Einbettung ist dementsprechend ebenso wenig als Anspruch zu charakterisieren, sondern eher als Wunsch. Deutlich wird aber vor allem an dieser Dimension, wie stark das Nachhaltigkeitsprinzip Einzug gehalten hat in subjektive Vorstellungen guter Arbeit, selbst wenn daraus noch keine starken Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber oder anderen Adressaten abgeleitet werden.

Unsere Analyse bietet über den Status von Nachhaltigkeitsvorstellungen hinaus Hinweise auf die Wirkung und Beschaffenheit der Kritik sowie ihre jeweiligen Adressaten. Im Unterschied zu Voswinkel und Hürtgen (2014, S. 159 ff.) zeigt sich bei der Untersuchung der Motivlagen und Haltungen von JobwechslerInnen, dass die Kritik, wie sie sich in der beruflichen Umorientierung artikuliert, sich nicht primär an die Vorgesetzten oder das Unternehmen insgesamt richtet. Die Maßstäbe der Kritik gehen über den engen Rahmen des Unternehmens hinaus und beziehen sich auf allgemeine Ansprüche an die Ausgestaltung von Arbeit und Leben. Es lässt sich argumentieren, dass diese transzendierende Kritik potenzielle Anknüpfungspunkte für neue Ideen einer guten respektive besseren Arbeitswelt bereithält. Dieser Befund wird auch durch die aktive berufliche Umorientierung plausibel, insofern die Personen mit ihrem Wechsel selbst für die Umsetzung dieser guten und wünschenswerten Arbeitswelt eintreten.

Fraglich ist allerdings, welche revolutionierende und transformative Reichweite diese Exit-Kritik haben kann, wenn durch einen Rückzug die Unternehmensstrukturen und die vermeintlichen Verletzungen normativer Gerechtigkeitsprinzipien nicht bzw. nur minimal berührt werden. Paradoxerweise trägt nämlich eine Kritik an ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen, die sich in der Abwanderung äußert, zur Legitimierung dieser Praxis bei (vgl. Boltanski/Chiapello 2006, S. 69 ff.). Transformativ wirksam kann die Kritik aber auch über einen anderen Weg werden: Gerade BerufswechslerInnen-Narrative erfahren besonders durch die Medien eine hohe Aufmerksamkeit. In solchen Narrativen werden die Ansprüche und Wünsche an gute Arbeit transportiert und können so auch auf der Ebene der Unternehmen Auseinandersetzungen über Wünsche und Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen anstoßen.

7 Diskussion

Wie wir zeigen konnten, finden sich Nachhaltigkeitsvorstellungen in Gestalt subjektiver Reflektionen über Ressourcenverbrauch und -erhalt in drei Dimensionen: der Arbeitskraft, der Profession und des sozialen wie ökologischen Umweltbezuges. Über die Rekonstruktion der *moments critiques* und der damit verbundenen Vorstellungen von guter Arbeit war es uns möglich nachzuvollziehen, wie solche Nachhaltigkeitsvorstellungen in beruflichen Umbruchphasen in Erscheinung treten. Deutlich wurde, dass Nachhaltigkeitsvorstellungen einerseits im Kontext des Wechsels reflektiert werden, zum anderen aber auch handlungspraktische Relevanz aufweisen, insofern sie mitunter den Wechsel angetrieben haben. Zu klären ist abschließend, welche Bedeutung die Befunde für die Diskussion um nachhaltige Arbeit wie auch für die jüngere Anspruchsdiskussion haben.

Für die Debatte über Arbeitsansprüche kann zunächst festgehalten werden, dass Nachhaltigkeit überhaupt als Anspruchsthematik in Erscheinung tritt. Dieser Befund ergänzt die bisherige Diskussion, insofern solche Ansprüche in vorangegangenen Untersuchungen nicht auftauchen. Als relevant erscheinen uns aber besonders die Befunde dazu, *wie* die Nachhaltigkeitsansprüche auftreten: Das Nachdenken über Regenerativität findet sich weniger als eigenständige Thematik, sondern es taucht in unserer Untersuchung primär mit dem Verweis auf andere Normen auf, es stützt auf der argumentativen Ebene andere Ansprüche an Fürsorge oder an das Leistungsprinzip. Deshalb sprechen wir von einem flankierenden Anspruch, der mit anderen Anspruchsartikulationen einhergeht und diese unterfüttert. Zudem zeigt sich mit Blick auf den Umweltbezug der Wunsch nach einer authentischen Einbettung.

Für die Nachhaltigkeitsdiskussion ist sicherlich zunächst ein interessanter Befund, dass das Nachdenken über Ressourcen und Regenerativität tatsächlich Einzug in die Betrachtung und Bewertung von Arbeit gefunden hat. In unserem Sample bestätigen sich so all jene Thesen, die den Relevanzgewinn von Nachhaltigkeitsorientierungen, sei es ökologischer oder anderer Natur, proklamieren. Sicherlich lässt sich auf der Basis unseres Materials weder etwas über die Verbreitung solcher Nachhaltigkeitsvorstellungen noch über die tatsächliche Schlagkraft im Sinne der geforderten Umsetzung sagen. Da es sich bei den Befragten hauptsächlich um akademisch qualifizierte und Personen in qualifizierten Büro- und Dienstleistungsberufen mit Exit-Optionen handelt, lassen sich keine Aussagen über erzwungene Jobwechsel – z. B. in prekären und atypischen Beschäftigungsverhältnissen oder im Falle von Arbeitsplatzverlust – treffen. Offen bleibt damit, wie sich die subjektiven Nachhaltigkeitsverständnisse in einer vertikalen Perspektive systematisieren lassen. Die hier untersuchten freiwilligen JobwechslerInnen sind eine spezifische Gruppe, die über Exit-Optionen verfügt und zugleich subjektivierte Arbeitsansprüche verkörpert, die durch ein Streben nach mehr Selbstverwirklichung, Sinn, Kreativität und Autonomie in der Arbeit charakterisiert sind. Sie lassen sich somit als Gruppe begreifen, in der sich Nachhaltigkeitsorientierungen verdichtet vorfinden lassen und die vielleicht auch als Vordenker neuer, ‚nachhaltiger‘ Arbeitsorientierungen einzuordnen sind. In weiteren Untersuchungen wäre zu analysieren, welche Schlagkraft solche Orientierungen aktuell innerhalb verschiedener gesellschaftlicher Gruppen haben.

Literatur

- Baethge, M. 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt, Jg. 42 (1991), H. 1, S. 6-19.
- Barth, T./Jochum, G./Littig, B. (Hg.) 2016: Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse (Labour Studies). Frankfurt am Main/New York.
- Biesecker, A./von Winterfeld, U. 1998: Vergessene Arbeitswirklichkeiten. In: Birtler/von Winterfeld, U. (Hg.): Zukunft der Arbeit, welcher Arbeit?, Berlin, S. 32-51.
- Boltanski, L./Chiapello, E. 2006: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.

- Boltanski, L./Thévenot, L. 2011: Die Soziologie der kritischen Kompetenzen. In: Diaz-Bone, R. (Hg.): Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie, Frankfurt am Main, S. 43-68.
- Bourdieu, P./Chamboredon, J.-C./Passeron, J. C. 1991: Soziologie als Beruf. Wissenschaftstheoretische Voraussetzungen soziologischer Erkenntnis. Berlin.
- Celikates, R. 2009: Kritik als soziale Praxis. Gesellschaftliche Selbstverständigung und kritische Theorie. Frankfurt am Main.
- Diefenbacher, H. 2013: Die Bedeutung einer Veränderung der Rolle von Wachstum und Arbeit in einer Postwachstumsgesellschaft. In: Welzer, H./Wiegandt, K. (Hg.): Wege aus der Wachstumsgesellschaft, Frankfurt am Main, S. 158-180.
- Dubet, F. 2008: Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg.
- Hardering, F. 2014: Zwischen Glücksjagd und Sinnsuche in der Arbeitswelt. Über die Beschaffenheit und Aneignung moderner Glücksvorstellungen der Arbeit. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 37 (2014), H. 2, S. 175-187.
- Hardering, F. 2017: Die Suche nach dem Sinn: Zur Zukunft der Arbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 67, 26, S. 4-10.
- Hürtgen, S./Voswinkel, S. 2014: Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin.
- Lenz, S. 2016: Normativer Wandel im Bankenwesen? Eine Analyse kritischer Distanzierung ‚ethischer Banker‘. In: Backhaus, K. H./Roth-Isigkeit, D. (Hg.): Praktiken der Kritik, Frankfurt am Main, S. 255-271.
- Littig, B./Spitzer, M. 2011: Arbeit neu. Erweiterte Arbeitskonzepte im Vergleich. Literaturstudie zum Stand der Debatte um erweiterte Arbeitskonzepte. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 229.
- Kleemann, F./Voß, G. G. 2010: Arbeit und Subjekt. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, S. 415-450.
- Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H. 2015: Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. Baden-Baden.
- Nies, S. 2015: Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen. Baden-Baden.
- Streeck, W. 2007: Wirtschaft und Moral: Facetten eines unvermeidlichen Themas. In: Streeck, W./Beckert, J. (Hg.): Moralische Voraussetzungen und Grenzen wirtschaftlichen Handelns, Köln, S. 8-19.
- Warsewa, G. 2016: Vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ zum „Peak Capitalism“. Ein kurzer Rückblick auf die deutsche Forschungsliteratur. In: Barth, T./Jochum, G./Littig, B. (Hg.): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse (Labour Studies). Frankfurt am Main/New York, S. 33-54.