

Editorial

Der Raubbau an Arbeitskraft und Natur ist ein zentrales Konfliktfeld des Kapitalismus. In den letzten Jahren lässt sich beobachten, dass Beschäftigte den Widerstreit zwischen einer möglichst gewinnträchtigen Veräußerung ihrer Arbeitskraft und dem langfristigen Erhalt derselben wieder verstärkt in sich selbst austragen müssen. Nachhaltigkeit wird somit zu einem Thema mit vielfältigen aktuellen Bezügen. Dazu gehören etwa die sozial-ökologischen Voraussetzungen und Konsequenzen der gesellschaftlichen Arbeit sowie die Möglichkeiten von nachhaltiger Arbeit. Hierbei ist Arbeit die zentrale Vermittlungsinstanz zwischen menschlicher und außermenschlicher Natur. Sie konstituiert die gesellschaftlichen Naturverhältnisse; über sie wird Natur geformt, genutzt, verbraucht und umgestaltet. Nicht-nachhaltige Arbeit wirkt sich auch auf die menschliche Natur aus: Gesundheitliche Belastungen, Umweltgifte am Arbeitsplatz, psychisch belastende Leistungsvorgaben und ungesunde Arbeitszeiten sind nur einige Stichworte, die deutlich machen, dass sich Fragen der Nachhaltigkeit von Arbeit sowohl nach innen als auch nach außen stellen und soziale, ökonomische sowie ökologische Aspekte umfassen. Ebenso haben Umweltschutzgesetzgebungen, ökologische Innovationen, die Entwicklungen in den Bio- und Lebensmitteltechnologien oder der Ausbau der erneuerbaren Energien einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitswelt.

Während unter dem dominanten Topos der „ökologischen Modernisierung“ von einer grundsätzlichen Vereinbarkeit von Industrie, Kapitalismus, Erwerbsarbeit und Nachhaltigkeit qua technischer Entwicklung ausgegangen wird, ist aber zunehmend umstritten, wie weitgehend der Wandel der kapitalistisch-industriellen Produktions- und Lebensweise sowie die Neubestimmung von Arbeit ausfallen muss, wenn Nachhaltigkeit angestrebt wird, und wie sich der bereits vollziehende Wandel analytisch fassen lässt: Ist Nachhaltigkeit Teil einer kapitalistischen Erneuerungsstrategie, die als Innovationsmotor neue grüne Wachstumsmärkte erschließt und green jobs schaffen kann und soll? Oder gerät die weiterbestehende Orientierung auf wirtschaftliches Wachstum selbst in Konflikt mit Nachhaltigkeitszielen?

Wie also muss und kann „nachhaltige Arbeit“ gestaltet werden? Das war die Leitfrage der Frühjahrstagung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie, die im April an der Friedrich-Schiller-Universität Jena stattfand und deren Beiträge mit einer Ausnahme die vorliegende Ausgabe der AIS-Studien bilden.

„Wie viel Nachhaltigkeit braucht gute Arbeit?“ fragen *Friederike Hardering* und *Sarah Lenz* (Goethe-Universität Frankfurt am Main) im ersten Aufsatz. Im Zentrum ihrer Analyse stehen subjektive Konzepte von guter und sinnvoller Arbeit sowie die Fragen, welche Relevanz die Idee der Nachhaltigkeit für die Beschäftigten hat, was sie unter Nachhaltigkeit verstehen und inwieweit sich Ansprüche an Nachhaltigkeit in der Arbeit identifizieren lassen. Auf der Basis von Interviews mit Beschäftigten, die sich in einer beruflichen Umorientierung befinden, arbeiten sie heraus, dass Nachhal-

tigkeitsvorstellungen in drei Dimensionen rekonstruiert werden können: 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.

Auch *Guido Becke* und *Günter Warsewa* (iaw, Universität Bremen) gehen davon aus, dass insbesondere hochqualifizierte Beschäftigte als individuelle Akteure in der Governance von Arbeit an Bedeutung gewinnen und daraus neue Chancen für eine nachhaltige(re) und sozialverträgliche(re) Gestaltung von Arbeit erwachsen. In ihrem Artikel kommen sie indes zu dem Schluss, dass die betriebliche Anerkennung der erweiterten Subjektperspektive sich vor allem dann durchsetzt, wenn diese durch förderliche Kontextfaktoren wie z. B. neue umweltpolitische Regelungen, eine öffentliche Skandalisierung unternehmensinduzierter Umweltschädigungen oder neue Marktchancen durch Nachhaltigkeits- bzw. Umweltinnovationen unterstützt wird.

Im Beitrag von *Sarah Hinz* und *Anne Göttert* (Friedrich-Schiller-Universität Jena) ist es der demografische Wandel, der als Ausgangspunkt für eine nachhaltige Gestaltung von Arbeit in Ostdeutschland genommen wird. Am Fallbeispiel eines ostthüringer mittelständischen Unternehmens der Metall- und Elektroindustrie zeigen sie jedoch, dass Fach- und Arbeitskräfteengpässe keineswegs zur Folge haben, dass Arbeitgeber einen sensibleren Umgang mit der Ressource Arbeitskraft pflegen. Die Autorinnen erklären dies mit dem Umstand, dass trotz des Anstiegs der Beschäftigungssicherheit die Arbeit in der untersuchten Region für weite Teile der Beschäftigten tendenziell prekär bleibt – im Hinblick auf das Einkommensniveau, das die Reproduktion des Lebens vielfach als unsicher erscheinen lässt, sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die von hohen gesundheitlichen Belastungen (aufgrund repetitiver Tätigkeiten, Schichtarbeit und Überstunden) geprägt sind.

Sebastian Brandl (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Schwerin) und *Ingo Matuschek* (Universität Duisburg-Essen) kommen in ihrer Studie ebenfalls zu einem kritischen Urteil. So sind Betriebe und Verwaltungen infolge von Fachkräfteengpässen zwar zu nachhaltiger Personalpolitik angehalten. Diese verstehen und nutzen sie aber in erster Linie für einen erweiterten betrieblichen Zugriff auf das individuelle Leistungsvermögen und das Verhalten von Beschäftigten. In verschiedenen Projekten haben die Autoren beobachtet, dass Beschäftigte (gezwungenermaßen) die Selbstoptimierung ihrer Arbeitskraft mittragen und es damit auch zu Entsolidarisierungsprozessen in den Betrieben kommt.

Um der Handlungsvergessenheit gesellschaftlicher und ökonomischer Diskurse zur ökologischen Nachhaltigkeit zu begegnen, widmen sich *Tobias Ritter* und *Stefan Sauer* (ISF München) in ihrem Aufsatz empirisch und konzeptionell unterfütterten Überlegungen zum Nachhaltigkeitshandeln und zur Nachhaltigkeitskompetenz von Produktionsbeschäftigten. Für Letzteres nimmt die erfahrungsgelitet-subjektivierende Dimension des Arbeitshandelns eine Schlüsselrolle ein. Anhand eines Forschungsprojekts erläutern Ritter und Sauer, dass der Entwicklung von Nachhaltigkeitskompetenz vielfältige betriebliche Barrieren und Hemmnisse im Wege stehen, die nicht selten Frust bei den für Nachhaltigkeitsfragen sensibilisierten Personen er-

zeugen. Um Nachhaltigkeitskompetenz in der betrieblichen Praxis erfolgreich entwickeln und umsetzen zu können, müssen Führungskräfte eingebunden, ein direktes und dialogisches Feedback organisiert werden. Der Ansatz, Beschäftigte als ExpertInnen ihres Arbeitshandeln zu begreifen, ist den Autoren zufolge für Aspekte ökologischer Nachhaltigkeit unabdingbar – auch deshalb, weil sie nicht allein an der Steigerung von Ressourceneffizienz orientiert sind, sondern ökologisch nachhaltiges Handeln ebenso lebensweltlich seinen Niederschlag findet und die Beschäftigten somit das Potenzial zu einer emanzipierten gesellschaftlichen sowie politischen Verhandlung von Nachhaltigkeit in sich tragen.

Katrin Roller (Hochschule München) untersucht in ihrem Beitrag die „Herausforderung arbeitsbedingte Mobilität“ und fragt nach dem Verhältnis von räumlicher Mobilität und Nachhaltigkeit im Betrieb. Ausgehend von einer Analyse grundlegender Herausforderungen und Problematiken der Mobilitätsformen Dienstreise sowie Wochenendpendeln zeigt sie betriebliche Umgangspraktiken auf und diskutiert diese im Hinblick auf soziale wie ökologische Kriterien von Nachhaltigkeit.

Der Artikel von *Eva Clasen, Florian Krause, Axel Haunschild, Rita Meyer* und *Hans-Gerd Ridder* (Leibniz Universität Hannover) fragt, wie nachhaltig eigentlich betriebliche Nachhaltigkeitsstrategien sind. Ausgehend von der Annahme, dass nachhaltigkeitsorientierte Regelungen oder Maßnahmen auf der betrieblichen Ebene das Ergebnis von Aushandlungen zwischen verschiedenen Interessengruppen sind, untersuchen sie die Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen für die Institutionalisierung von Nachhaltigkeitsstrategien. Auf Basis einer Sekundäranalyse von Betriebsvereinbarungen kommen sie am Beispiel des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes – somit einem Gestaltungsfeld sozialer Nachhaltigkeit – zu dem Schluss, dass Betriebsvereinbarungen tatsächlich ein probates Mittel zur Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen im Betrieb sein können. Voraussetzung ist allerdings das Vorliegen einer Prozesskette, die von der Thematisierung über die Implementierung zur Institutionalisierung sowie Verstetigung führt.

Genossenschaften – so *Martin Fritz* (Universität Bielefeld) in seinem Aufsatz – wiesen spezifische Merkmale auf, die die Betriebe mit einer solchen Rechtsform zu beispielhaften Akteuren der Nachhaltigkeit machen könnten. Diese aus der Rechtsform selbst abgeleitete Annahme unterzieht Fritz einer ersten Überprüfung. Dazu arbeitet er Leitprinzipien der Genossenschaftsidee heraus und untersucht auf Basis theoretischer Überlegungen und (überwiegend) sekundäranalytischer Daten, wie diese Grundsätze zu nachhaltiger Arbeit führen.

Georg Jochum (TU München) und *Leonor Quinteros-Ochoa* (DJI München und Universidad Arturo Prat in Iquique) diskutieren das subjektorientierte Leitbild der nachhaltigen Arbeit anhand der Fischerei in Chile. Sie verdeutlichen, dass auf Kommodifizierung der natürlichen Ressourcen setzende Formen der Governance der Meere nicht zu einer nachhaltigen Fischerei beitragen. Um diese zu erreichen – so ihr Argument –, sollten gemeinschaftsbasierte Ansätze zur Organisation der Fischerei eine größere Bedeutung erhalten.

Der abschließende Beitrag von *Hans J. Pongratz* (Ludwig-Maximilians-Universität München) und *Sarah Bormann* (ver.di-Bundesverwaltung Berlin) steht außerhalb des Themenschwerpunktes. Er beleuchtet eine kontrovers diskutierte Entwicklung, die insbesondere aus der Perspektive der Arbeits- und Industriosozilogie viele Standards von „Normalarbeit“ in Frage stellt. Es geht um bezahlte Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Pongratz und Bormann zeigen deren Ausmaß, Charakter und Auswirkungen in Deutschland auf. Dabei wird deutlich, dass die Arbeitsbedingungen in diesem Segment eher schlecht (vor allem im Hinblick auf die Bezahlung) sind. „Crowdwork“ ist ganz überwiegend ein Zuverdienst, der mit verschiedenen Einkommens- und Erwerbsarten kombiniert wird. Der Artikel diskutiert nicht nur die sich daraus ergebenden Fragen zur arbeits- und sozialpolitischen Regulierung von Einkommens- und Erwerbskombinationen dieses wachsenden Arbeitsfeldes, sondern reflektiert auch die Implikationen für die Erforschung von Online-Arbeit.

Für die HerausgeberInnen
Karina Becker, Nick Kratzer