



Leseprobe aus Becke und Bleses, Interdependenzen von  
Arbeit und Nachhaltigkeit,

ISBN 978-3-7799-3057-0 © 2022 Beltz Juventa in der  
Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/  
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3057-0](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3057-0)

# Inhalt

## I. Einführung

|  |   |
|--|---|
| Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit – zur Einführung<br><i>Guido Becke und Peter Bleses</i> | 8 |
|--|---|

## II. Arbeit und Nachhaltigkeit in der Transformation

|  |    |
|--|----|
| Der lange Weg zur nachhaltigen Arbeit<br><i>Günter Warsewa</i> | 28 |
|--|----|

## III. Arbeit und Nachhaltigkeit – die integrative Perspektive

|  |    |
|--|----|
| Internationale Arbeitsorganisation – klippenreiche Wege<br>zu einer integrativen und kohärenten Nachhaltigkeitspolitik<br><i>Eva Senghaas-Knobloch</i> | 44 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| Reziprozität als Voraussetzung sozial-ökologischer Innovationen<br><i>Guido Becke</i> | 58 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| Geschlechterperspektiven auf nachhaltiges Arbeiten: Gestaltungsbedarf<br>am Beispiel zeitlicher Entgrenzung und transnationaler Migration<br><i>Johanna Hofbauer und Katharina Kreissl</i> | 72 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| Nachhaltigkeit als Innovationsfeld in der Bauwirtschaft<br><i>André Holtrup</i> | 84 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| Urbane Produktion und Produktive Stadt<br>Ein Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit in der Stadtentwicklung?<br><i>Guido Nischwitz</i> | 98 |
|---|----|

## IV. Arbeit und soziale Nachhaltigkeit

|   |     |
|---|-----|
| Nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit in digitalisierten Arbeitswelten –<br>das Beispiel ambulante Pflege<br><i>Peter Bleses, Andreas Friemer</i> | 114 |
|---|-----|

|  |     |
|--|-----|
| Nachhaltige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik?<br><i>Irene Dingeldey</i> | 129 |
|--|-----|

|   |     |
|---|-----|
| Interdependenzen von Kinder- und Bildungsarmut als Gefahr<br>für die Soziale Nachhaltigkeit in Deutschland<br><i>René Böhme</i>   | 144 |
| <b>V. Arbeit und Nachhaltigkeit –<br/>Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen</b>  |     |
| Beschäftigte und Betriebsräte als aktive Mitgestaltende der<br>sozial-ökologischen Transformation in den Unternehmen –<br>Wunschtraum oder echte Chance?<br><i>Klaus-Stephan Otto</i> | 160 |
| Treiber oder Vetospieler?<br>Das Dilemma der Gewerkschaften in der sozial-ökologischen<br>Transformation<br><i>Hans-Jürgen Urban</i>  | 177 |
| <b>Angaben zu den Autor*innen</b>   | 191 |

# I. Einführung

# Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit – zur Einführung

Guido Becke und Peter Bleses

In diesem einführenden Beitrag möchten wir zunächst übergreifende Entwicklungslinien der Thematisierung des Verhältnisses von Arbeit und Nachhaltigkeit in der Arbeitsforschung skizzieren (1). Danach entfalten wir unser Verständnis nachhaltiger Arbeit, das sozial und ökologisch nachhaltige Arbeit einschließt und auf vier Kernprinzipien rekurriert (2). Abschließend werden die Beiträge dieses Bands in ihrer Zuordnung zu verschiedenen Perspektiven auf Arbeit und Nachhaltigkeit kurz vorgestellt (3).<sup>1</sup>

## 1. Nachhaltigkeit als Thema der Arbeitsforschung: Entwicklungslinien

Auch wenn „Arbeit und Nachhaltigkeit“ nicht gerade als das Hauptthema der Arbeitsforschung bzw. der Arbeitswissenschaft bezeichnet werden kann, kann man doch eine lange Forschungstradition aufzeigen, in der das Verhältnis von Arbeit und Nachhaltigkeit untersucht wurde – allerdings nicht immer unter dem Label ‚Nachhaltigkeit‘ und zunächst verbunden mit einer Fokussierung auf die soziale Dimension der Nachhaltigkeit. So ist die Arbeitswissenschaft schon seit ihren Anfängen Mitte des 19. Jahrhundert bestrebt, zwei Zielsetzungen kombiniert miteinander zu verfolgen: Es geht ihr darum, Arbeit sowohl *menschengerecht* als auch *effektiv* zu gestalten (Luczak 1993, 5), d. h. Humanisierung und Rationalisierung von Arbeit zu verknüpfen. Menschengerechte Arbeitsgestaltung bezieht sich im Kern darauf, das Arbeitsvermögen von Erwerbspersonen möglichst langfristig zu erhalten und vor einer ökonomisch

---

1 Die Herausgeber möchten sich bei allen Autorinnen und Autoren des Bandes und insbesondere bei Prof. Dr. Günter Warsewa bedanken, der als langjähriger Direktor des Instituts Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen und der Arbeitnehmerkammer Bremen diesen Band angeregt und durch seine langjährige Forschung zum Thema ‚Arbeit und Nachhaltigkeit‘ sehr befruchtet hat. Zudem möchten wir Michael Gering danken, der uns als studentischer Mitarbeiter bei den Formatierungsarbeiten hilfreich unterstützt hat.

motivierten Vernutzung zu schützen. Dies schließt die Entwicklung bzw. Regeneration von Arbeitspersonen und ihrer Ressourcen in gesundheitlicher, qualifikatorischer und motivationaler Hinsicht ein. Der normative Gestaltungsanspruch humaner Arbeit adressiert daher sozial nachhaltige Arbeit. Arbeit bildet in dieser Perspektive eine Zentralkategorie sozialer Nachhaltigkeit. Diese Perspektive ist für die Arbeitsforschung bzw. Arbeitswissenschaft auch unter den veränderten Vorzeichen eines „flexiblen Kapitalismus“ (Sennett 1998) und der ökonomischen Globalisierung weiterhin bedeutsam. So geht es der Arbeitsforschung bzw. Arbeitswissenschaft darum, flexible, entgrenzte, digitalisierte und subjektivierte Arbeit zu erforschen und zur Gestaltung menschengerechter oder ‚guter Arbeit‘ (vgl. Sauer 2011) beizutragen.

Arbeit als eine *Zentralkategorie sozialer Nachhaltigkeit* verweist gleichwohl auf einen Bedeutungshorizont, der weiter gesteckt ist als gute oder menschengerechte Arbeit. Gemeint ist damit, Arbeit als eine zentrale soziale Institution bzw. als einen „Knotenpunkt sozialer Strukturbildungen“ (Raphael 2021, S. 30) zu verstehen: „Sozioökonomische Lagen, aber auch soziale Inklusion und Teilhabe waren und sind über Arbeit als Erwerbstätigkeit und Beruf bestimmt, kulturelle und politische Gruppenbildungen und Positionen wurden von Arbeitserfahrungen geprägt beziehungsweise sind durch sie beeinflusst“ (ebd.). Soziale Nachhaltigkeit ist auf die Zukunftsfähigkeit sozialer Einheiten gerichtet (vgl. Senghaas-Knobloch 2008). Arbeit als soziale Institution trägt in dieser gesellschaftlichen Perspektive sozialer Nachhaltigkeit zur gesellschaftlichen Entwicklung und Integration bei. Die Zentralität von (Erwerbs-)Arbeit für eine sozial nachhaltige Entwicklung von Gesellschaften kommt in ihren unterschiedlichen sozialen Funktionen zum Ausdruck (vgl. Senghaas-Knobloch 2002): Als marktvermittelte Erwerbsarbeit bildet sie eine maßgebliche Quelle menschlicher Existenzsicherung sowie in vielen Ländern eine Basis sozialer Sicherung im Falle des Eintritts erwerbsbezogener Risiken, wie Krankheit, Invalidität oder Arbeitslosigkeit. Als Erwerbsarbeit sichert sie Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leistungsaustausch und trägt darüber vermittelt zu sozialer Integration bei. Dazu muss sie möglichst in ausreichendem Umfang verfügbar und allgemein zugänglich sein.

Schließlich erfüllt Arbeit eine Reihe psychosozialer Funktionen (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975; Semmer/Udris 1993): Sie dient der psychosozialen Stabilisierung, da ihre regelmäßige und geregelte Ausübung es Menschen ermöglicht, ihren Alltag zu strukturieren, soziale Erfahrungen jenseits des Familienlebens bzw. ihrer alltäglichen sozialen Verkehrskreise zu sammeln und gemeinsam mit anderen Menschen an der Realisierung arbeitsbezogener Ziele teilzuhaben. Individuen erfahren hierbei durch ihre Arbeitsleistung und die Kooperation mit anderen Menschen soziale Anerkennung und Selbstwirksamkeit. Zudem kann Erwerbsarbeit auch die Identitätsbildung und -entwicklung sowie die Handlungskompetenz von Menschen fördern.

In der Arbeitsforschung und der Arbeitswissenschaft wurde das Verhältnis von Arbeit und Nachhaltigkeit lange Zeit verkürzt auf Arbeit als Element sozialer Nachhaltigkeit. Das Soziale bzw. die soziale Welt wurde hierbei in ihrer Eigenwertigkeit und Eigengesetzlichkeit betont (Senghaas-Knobloch 2008, S. 29). Hingegen wurde das *Wechselverhältnis zwischen Arbeit und der ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit*, also den natürlichen Lebensgrundlagen von Menschen, lange Zeit kaum systematisch entfaltet und erforscht – wenn gleich bereits bei soziologischen Klassiker:innen, (z. B. Karl Marx, Max Weber und Norbert Elias) das Wechselverhältnis zwischen Arbeit und Natur unterschiedlich konzeptualisiert bzw. behandelt wurde (vgl. Ernst/Evers 2021; Fettscher 2018). So ist die Arbeitswissenschaft bis heute zwar durch ein Umweltverständnis geprägt, wonach Arbeitsumwelten als „Mensch-Umwelt-Interaktionen im Arbeitsprozess“ (Schmale 1996, S. 400) konzipiert werden. Dieses Verständnis von Arbeitsumwelten schließt neben den organisatorischen und sozialen Umwelten arbeitender Menschen auch ihre physikalisch-materielle Umwelt, d. h. Arbeitsumgebungsfaktoren, wie Raumklima, Lärm oder Strahlung, ein. Es blendet jedoch die Interaktion zwischen arbeitenden Menschen und ihrer natürlichen Umwelt weitgehend aus. Erst seit einigen Jahren ist eine konzeptionelle wie empirische Erweiterung des Umweltbezugs der Arbeitswissenschaft zu beobachten, welche die Perspektive der Schonung bzw. Regeneration natürlicher Ressourcen integriert (vgl. Zink 2010; Radjiyev et al. 2014). Ein Beispiel hierfür ist das Konzept der sustainable work systems (Docherty/Kari/Shani 2009), das den sozio-technischen Ansatz um die Regeneration ökologischer Ressourcen erweitert und weiterentwickelt.

Ähnliche Entwicklungen sind in der Arbeits- und Industriesoziologie zu beobachten. Dort erfolgte erst seit Mitte der 1980er bis Ende der 1990er Jahren eine stärkere Hinwendung zu „Arbeit und Ökologie“. Der damalige gesellschaftliche Diskurshorizont, auf den sich diese Forschungen bezogen, war durch die zunehmende Politisierung der ökologischen Krise geprägt. Die Ökologiebewegung thematisierte die Grenzen der Wachstumsökonomie und die Schädigung natürlicher Lebensgrundlagen. Die Partei der Grünen betrat die Ebene der parlamentarischen Demokratie. Zugleich wurden Unternehmen, die Umweltkosten externalisierten, zunehmend mit einer öffentlichen Skandalisierung durch soziale Anspruchsgruppen konfrontiert. Diese Phase war durch eine rezessive ökonomische Entwicklung mit vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit geprägt. Ein Großteil der Unternehmensverbände und Gewerkschaften standen einer ökologischen Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft und einer avancierten Umweltgesetzgebung skeptisch bis ablehnend gegenüber. Umweltschutz wurde von diesen sozialen Akteuren oft als Kostenfaktor und Risiko für Arbeit und Beschäftigung betrachtet (vgl. Nissen 1993).

Zu den in diesem Zeitraum erfolgten Untersuchungen zum Verhältnis von Erwerbsarbeit und Ökologie bzw. ökologischer Nachhaltigkeit gibt Günter

Warsewa (2016) einen sehr kenntnisreichen Überblick. An dieser Stelle möchten wir drei, unseres Erachtens zentrale Forschungsstränge dieser Phase hervorheben:

- Ein für die Arbeits- und Industriesoziologie klassischer Forschungsstrang befasste sich mit den *Umweltgefährdungen* industrieller Produktion für die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten (vgl. Hildebrandt/Schmidt/Sperling 1988).
- Ein zweiter Forschungsstrang knüpfte an die Traditionslinie der Forschungen zum *Arbeiterbewusstsein* an, die bis in die 1950er Jahre zurückreicht (vgl. Popitz et al. 1957). Im Fokus dieser Studien standen die sozialen Deutungs- und Verarbeitungsmuster von Beschäftigten unterschiedlicher Industriebranchen angesichts industrie- und wachstumskritischer gesellschaftlicher Debatten (vgl. Heine/Mautz 1989; Bogun/Osterland/Warsewa 1990).
- Der dritte Forschungsstrang konzentrierte sich auf betrieblich gerahmte Erwerbsarbeit, d. h. die *betriebssoziologische Untersuchung ökologischer Innovationsprozesse*. Diese Studien wiesen unterschiedliche konzeptionelle Ansatzpunkte auf, deren Spektrum eine ökologische erweiterte Arbeitspolitik (vgl. Birke/Schwarz 1994; Hildebrandt/Zimpelmann 1993), eine organisationskulturelle Orientierung (Brüggemann/Riehle 1995) und die Perspektive organisationalen Lernens (vgl. Brentel 2003; Brentel/Klemisch/Rohn 2003; Becke/Meschkat/Weddige 2001) umfasste. Darüber hinaus nahmen Studien dieses Forschungsstrangs auch soziale Interaktionsgeflechte zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren, z. B. im Rahmen von Wertschöpfungsketten fokaler Unternehmen, in den Blick (vgl. Ammon/Becke/Peter 1997).

Diese erste Phase der Untersuchung des Verhältnisses von Arbeit und Ökologie bzw. ökologischer Nachhaltigkeit fand Anfang der 2000er Jahre mit dem von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Verbundprojekt ‚Arbeit und Ökologie‘ (vgl. Brandl 2016) ihren Abschluss, das Arbeit als zentrale Kategorie sozialer Nachhaltigkeit fasste und Interdependenzen zwischen Arbeit und ökologischer Umwelt in wachstumskritischer Perspektive untersuchte.

Die hier nur grob skizzierten tentativen Öffnungen der Arbeitswissenschaft wie der Arbeits- und Industriesoziologie zur Untersuchung von Interdependenzen zwischen Erwerbsarbeit und ökologischer Umwelt reflektieren eine Erweiterung im Verständnis sozialer Nachhaltigkeit. Letztere wird hier nicht allein in ihrer Eigenwertigkeit gesehen. Vielmehr scheint ein Verständnis sozialer Nachhaltigkeit auf, das tendenziell auch „das Soziale in Relation zum ökologisch Gebotenen“ (Senghaas-Knobloch 2008, S. 29) umfasst. Hierbei wird anerkannt, dass der Umweltnutzung durch Arbeit – und der globalen kapitalis-

tischen Entwicklung – unabweislich Grenzen gesetzt sind, die sich aus den endlichen natürlichen Lebensgrundlagen und den begrenzten Tragekapazitäten des globalen Erdsystems ergeben. Die natürlichen Lebensgrundlagen des globalen Erdsystems bilden somit eine unhintergehbare Grenze für die Überlebensfähigkeit der sozialen Welt. Deutlich wird dies vor allem darin, dass seither in der Arbeitsforschung industrie- und wachstumskritische Diskurse verstärkt berücksichtigt werden. Arbeit bleibt auch in diesen Forschungssträngen eine Zentralkategorie sozialer Nachhaltigkeit.

Die 2000er Jahre bildeten weitgehend eine Dekade „rasenden Stillstands“ (Virilio 1990), was Untersuchungen zu nachhaltiger Arbeit bzw. zu Interdependenzen zwischen Arbeit und Nachhaltigkeit betrifft: Auf der einen Seite hat sich die ökologische Krise in diesem Jahrzehnt und seither weiter beschleunigt und vertieft, wie sich z. B. an der abnehmenden Biodiversität und der zunehmenden Erderwärmung ablesen lässt. Auf der anderen Seite hat sich die Arbeits- und Industriesoziologie in dieser Dekade kaum mit den ökologischen Herausforderungen der Arbeitsgesellschaft befasst. Im Mittelpunkt standen die forcierte ökonomische Globalisierung, die fortschreitende Ökonomisierung gesellschaftlicher Bereiche und die Krisendynamik des Finanzmarktkapitalismus in ihrer Bedeutung für die Arbeitsgesellschaft, als institutionelle Herausforderungen von Arbeit und für die Arbeitsqualität von Beschäftigten. In konzeptioneller Hinsicht markierte dies eine Verengung auf Arbeit und soziale Nachhaltigkeit in ihrer Eigenwertigkeit des Sozialen.

In den 2010er Jahren setzte in der Arbeitsforschung eine Renaissance der Untersuchung des Verhältnisses von Arbeit und Nachhaltigkeit ein. Diese Renaissance ist maßgeblich durch kapitalismus- und wachstumskritische Analysen der Arbeitsgesellschaft inspiriert: Die forcierte ökonomische Globalisierung, die fortschreitende Privatisierung öffentlicher Güter und die zunehmende Ökonomisierung gesellschaftlicher Lebensbereiche hat die Zunahme sozialer Ungleichheit auf globaler und einzelstaatlicher Ebene begünstigt (vgl. Standing 2019; Piketty 2014). Zugleich geht die globale kapitalistische Wirtschaftsdynamik mit einer weiteren Schädigung natürlicher Lebensgrundlagen und der Externalisierung ökologischer und sozialer Kosten einher (vgl. Lessenich 2018; Sassen 2014). Umweltfolgen, wie Klimawandel und abnehmende Biodiversität, beeinträchtigen die ökologischen Tragekapazitäten des globalen Erdsystems (vgl. Raworth 2018; Göpel 2020). Klaus Dörre (2019, S. 20) etwa diagnostiziert das Zusammenspiel aus nachlassender Dynamik des Wirtschaftswachstums in westlichen Industriegesellschaften und gleichwohl anhaltend starker Umweltschädigungen und geschwächter Regerationsfähigkeit des globalen Erdsystems als „ökonomisch-ökologische Zangenkrise“.

Solche Zeit- und Krisendiagnosen bilden den Ausgangs- und Referenzpunkt für gesellschaftliche und wissenschaftliche Diskurse um die sozial-ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft (vgl. Dörre et al. 2019;

Schneidewind 2018) sowie um alternative gesellschaftliche Zukünfte, wie die *Postwachstumsgesellschaft* (vgl. Paech 2015; Diefenbacher et al. 2016; Schmelzer/Vetter 2019) oder eine *postkapitalistische* Gesellschaftsentwicklung (vgl. Mason 2015; Wright 2017). Das Thema ‚Arbeit und Nachhaltigkeit‘ erfährt seither in der Arbeitsforschung eine größere Resonanz (vgl. Barth/Jochum/Littig 2016; Diefenbacher et al. 2016; Becke 2019a; Dörre et al. 2019). Ein gemeinsamer Fluchtpunkt dieses neu entfachten Interesses an ‚Arbeit und Nachhaltigkeit‘ bildet die Frage, was unter nachhaltiger Arbeit zu verstehen ist. Bisher hat sich kein allgemeinverbindliches, d. h. wissenschaftlich geteiltes Definitionsverständnis nachhaltiger Arbeit herauskristallisiert. Fraglich ist etwa, ob und inwiefern bzw. mit welcher Gewichtung die ökologische, die soziale und die ökonomische Dimension von Nachhaltigkeit bzw. weitere Dimensionen, wie Geschlechtergerechtigkeit oder Diversität, einzubeziehen sind. Zudem ist selbst der für die Konzeptualisierung nachhaltiger Arbeit verwendete Arbeitsbegriff ungeklärt, ja strittig. Je nach wissenschaftlicher Perspektive wird beispielsweise auf ein engeres, auf marktvermittelte Erwerbsarbeit fokussiertes Verständnis von Arbeit verwiesen, oder aber von einem erweiterten Arbeitsbegriff (vgl. Littig 2016) ausgegangen, der Reproduktions- und Sorgearbeiten sowie informelle Arbeit integriert. Eine integrative Perspektive auf Arbeit und Nachhaltigkeit ist unseres Erachtens allerdings auf ein solch erweitertes Arbeitsverständnis angewiesen, um auch geschlechterbezogene soziale Ungleichheit in (globalen) sozial-ökologischen Veränderungsprozessen analysieren (vgl. Ernst/Evers 2021; Kreissl/Hofbauer in diesem Band) sowie soziale Generativität als Kernprinzip nachhaltiger Arbeit angemessen berücksichtigen zu können.

## **2. Integratives Passepartout-Konzept und Kernprinzipien nachhaltiger Arbeit**

Wir gehen von einem integrativen Passepartout-Konzept nachhaltiger Arbeit aus, das ökologische Lebensgrundlagen als Basis sowie unverfügbare Grenze und Rahmung von Arbeit wie menschlicher Entwicklung versteht. Dieses Konzept schließt Interferenzen zwischen der ökologischen und der sozialen Dimension nachhaltiger Arbeit ein. Ein solches Verständnis von in sozialer wie ökologischer Hinsicht nachhaltiger Arbeit kommt im UNDP-Bericht zum Schwerpunktthema Arbeit und menschliche Entwicklung zum Ausdruck (UNDP 2015). Nachhaltige Arbeit wird darin definiert als Arbeit, welche die menschliche Entwicklung fördert, „während sie gleichzeitig unerwünschte Nebenwirkungen und nachteilige Folgen verringert und beseitigt“ (ebd., S. 18). Der UNDP-Report basiert auf einem fähigkeits- und ressourcenorientierten Verständnis von Arbeit in Bezug auf die menschliche Entwicklung, die definiert wird als „ein Prozess, der die Wahlmöglichkeiten der Menschen erweitern soll –

indem sie mehr Befähigungen erwerben und größere Chancen zu ihrer Nutzung erhalten“ (ebd., S. 2). Die unerwünschten Nebenfolgen umfassen soziale Nebeneffekte, wie die Verlagerung prekärer und gesundheitlich schädigender Arbeit in Länder des globalen Südens (z. B. menschenunwürdige Arbeit in der Textilindustrie Bangladeshs) und ökologische Nebenfolgen, die die natürlichen Existenzgrundlagen von Menschen beeinträchtigen oder vernichten (z. B. die breitflächige Rodung des Regenwaldes im Amazonasgebiet).

Von zentraler Bedeutung für dieses integrative Verständnis nachhaltiger Arbeit ist der Leitgedanke menschlicher Entwicklung, das drei Dimensionen umfasst:

- Die Entwicklung *der* Menschen, die darauf abzielt, die Befähigung von Menschen, d. h. ihre Handlungs-, Entwicklungs- und Gestaltungs Kompetenzen zu fördern.
- Die Entwicklung *für* Menschen richtet sich auf die Verbesserung ihrer Lebensbedingungen.
- Die Entwicklung *durch* Menschen adressiert die aktive Mitgestaltung von Prozessen, die das Leben von Menschen prägen.

Der UNDP-Report geht von einem sozial-ökologischen Verständnis nachhaltiger Arbeit in globaler Perspektive aus, das auch Interdependenzen zwischen Arbeitsqualität und ökologischen Risiken thematisiert. Nach der UNDP-Konzeption basiert nachhaltige Arbeit auf einem erweiterten Arbeitsbegriff, der neben regulierter Erwerbsarbeit auch informelle Arbeit, Hausarbeit, Arbeit im Bereich familiärer Betreuung und Pflege, Freiwilligenarbeit und kreative Tätigkeiten einschließt (ebd., 3). Die UNDP-Konzeption nachhaltiger Arbeit verbindet Schutzmantelkriterien nachhaltiger Erwerbs- und Beschäftigungsverhältnisse mit einer persönlichkeits- und gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung (z. B. Arbeitsautonomie, vollständige Arbeitsaufgaben; Lernmöglichkeiten in der Arbeit) (ebd., S. 56 ff.). Bei den Schutzmantelkriterien handelt es sich um die vier Säulen der Internationalen Arbeitsorganisation für globale menschenwürdige Arbeit (vgl. Senghaas-Knobloch 2019, S. 15–31 und 2017, S. 221–226):

- Die *Schaffung von produktiver und existenzsichernder Beschäftigung* zur Überwindung von Armut, sozialer Desintegration und Arbeitslosigkeit
- *Rechte bei der Arbeit*, die sich neben Erwerbsarbeit auch auf informelle und unbezahlte Arbeit sowie Eigen- und Freiwilligenarbeit erstrecken. Diese Rechte werden konkretisiert durch fünf grundlegende Prinzipien bzw. Kernarbeitsnormen, die soziale und arbeitsbezogene Mindeststandards im Rahmen der Internationalen Arbeitsorganisation bilden: das Recht auf Vereinigungsfreiheit, das Recht auf kollektive Verhandlungen, das Verbot von

Kinderarbeit, das Verbot von Zwangsarbeit und das Diskriminierungsverbot.

- Der *Sozialschutz* als „Schutz vor sozialen Gefährdungen in Lebenssituationen, in denen eine einträgliche Beschäftigung nicht möglich ist“ (Senghaas-Knobloch 2019, S. 24), wie Schwangerschaft, Krankheit, Arbeitslosigkeit und Umweltverwüstungen.
- Der *soziale Dialog*, der auf die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen bei der Regulierung und Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen auf unterschiedlichen Ebenen verweist.

Im Folgenden möchten wir nun der Frage nachgehen, auf welchen übergreifenden Kernprinzipien nachhaltiger Entwicklung das Passepartout-Konzept nachhaltiger Arbeit beruht. Nachhaltige Entwicklung wird ja der international anerkannten Definition der UN-Kommission für Umwelt und Entwicklung zufolge verstanden als „development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs“ (WCED 1987, S. 43). Die normative Leitidee der nachhaltigen Entwicklung verknüpft hierbei die Zielorientierung der Zukunfts- und Überlebensfähigkeit von Gesellschaften mit der Regeneration bzw. dem Erhalt ihrer Ressourcenbasis und der Idee der intergenerationalen Gerechtigkeit. In der Gegenwart sollen bereits die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass zukünftige Generationen auch ihre Bedürfnisse befriedigen können. Die Frage der Zukunftsfähigkeit von Gesellschaften ist daher eng verknüpft mit dem Leitgedanken der sozialen Generativität.

Vor diesem Hintergrund lassen sich vier grundlegende Kernprinzipien nachhaltiger Arbeit entwickeln, die im Wesentlichen an die Arbeiten von Sighard Neckel (2018), Günter Warsewa (2015), Vera King (2020) und Stephan Voswinkel (2020) anknüpfen:

- Regenerativität
- Zukunftsoffenheit oder Potenzialität
- Soziale Generativität
- Reflexivität.

Im Folgenden werden diese vier Kernprinzipien näher ausgeführt:

## **Regenerativität**

Im Anschluss an Sighard Neckel (2018, S. 16) erstreckt sich das Kernprinzip der Regenerativität darauf, arbeitsrelevante Ressourcen zu schonen bzw. zu sichern, die für Arbeit als soziale Institution und ihre gesellschaftlichen wie psycho-

sozialen Funktionen unverzichtbar sind bzw. auf die sie – gerade auch bei sich verändernden Umweltkonstellationen gesellschaftlicher Arbeit – für ihre weitere Entwicklung angewiesen sind. Bei diesen arbeitsrelevanten Ressourcen kann es sich um Ressourcen handeln, die einen unmittelbaren oder einen indirekten Bezug auf gesellschaftliche Arbeit aufweisen, wie natürliche Lebensgrundlagen. Der Gegenpol zur Schonung und zum Erhalt arbeitsrelevanter Ressourcen bildet ihre Vernutzung (ebd.). Arbeit als sozio-ökonomische Produktivkraft weist auch eine potenziell destruktive Seite auf (vgl. Clausen 1988, S. 55 ff.), d. h. sie kann dazu beitragen, arbeitsrelevante Ressourcen zu schädigen oder zu vernutzen. Beispiele hierfür sind Zwangsarbeit als extreme Form der Vernutzung menschlicher Arbeitskraft oder Arbeit, die zur Schädigung natürlicher Ressourcen beiträgt, z. B. das Roden von Wäldern.

In sozial-ökologischer Perspektive bezieht sich Regenerativität darauf, ökologische und arbeitsbezogene Ressourcen zu schonen, zu erhalten und möglichst weiterzuentwickeln. Produktive und zugleich regenerative Potenziale von Arbeit liegen z. B. darin, natürliche Ressourcen zu erhalten bzw. zu schonen, z. B. durch Entwicklungs- und Fertigungsarbeit im Bereich regenerativer Energien. Das Konzept nachhaltiger Arbeit geht davon aus, dass arbeitende Menschen spezifische Interessen, Erwartungen und Bedürfnisse aufweisen und über vielfältige Ressourcen im Sinne von Handlungsmöglichkeiten bei sich verändernden Umweltbedingungen verfügen. Regenerativität kann sich darüber hinaus zumindest auf vier Arten unmittelbar arbeitsrelevanter Ressourcen richten:

- Zunächst geht es bei nachhaltiger Arbeit darum, die personalen Ressourcen arbeitender Menschen zu erhalten und möglichst weiterzuentwickeln, die an ihr Arbeitsvermögen gebunden sind, wie ihre psycho-physische Gesundheit, Kompetenzen und Qualifikationen sowie ihr Arbeitsengagement und ihre arbeitsbezogenen Sinnperspektiven als motivationale Ressourcen.
- Überdies handelt es sich hierbei um die Regeneration und den Erhalt sozialer Ressourcen, die in der Arbeit durch Interaktions- und Kooperationsprozesse hervorgebracht werden, wie soziale Anerkennung, soziales Vertrauen oder Reziprozität und soziale Unterstützung (Becke 2019b, S. 39).
- Zu den unmittelbar arbeitsrelevanten zählen auch organisationale Ressourcen, die Beschäftigten in Erwerbsarbeitsorganisationen Handlungs-, Mitgestaltungs- und Entwicklungschancen bieten, wie Beteiligungsverfahren, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement oder Weiterbildungsangebote. Für die Nutzung organisationaler Ressourcen durch Beschäftigte ist bedeutsam, dass diese nicht nur organisationsintern verfügbar, sondern auch zugänglich sind.
- Schließlich umfassen die arbeitsrelevanten auch institutionelle Ressourcen, die mit Arbeit als gesellschaftlicher Institution eng verknüpft sind. Institu-

tionelle Ressourcen der Arbeit erstrecken sich z. B. auf existente Governan-  
cestrukturen der Regulierung von Arbeit bzw. kollektive Arbeitsbeziehun-  
gen, aber auch auf Arbeit bezogene Systeme sozialer Sicherung und ar-  
beitsmarktpolitische Förderangebote. Die Regeneration und Weiterent-  
wicklung institutioneller Ressourcen der Arbeit ist von zentraler Bedeutung  
dafür, dass Arbeit als relevante gesellschaftliche Institution erhalten bleibt  
und ihre vielfältigen gesellschaftlichen Funktionen auch zukünftig erfüllen  
kann. Institutionelle Ressourcen der Arbeit ermöglichen gesellschaftliche  
Integration und soziale Teilhabe.

## **Potenzialität**

Das Kernprinzip der Potenzialität oder Zukunftsoffenheit betont die Gewähr-  
leistung zukünftiger Entwicklungschancen nachhaltiger Arbeit, „die durch  
Ressourcenprobleme der Gegenwart nicht zunichte gemacht oder erheblich  
eingeschränkt werden sollen“ (Neckel 2018, S. 16). Potenzialität ist darauf ge-  
richtet, nicht-nachhaltige Zukünfte von Arbeit zu vermeiden, d. h. bereits in der  
Gegenwart zukünftige Handlungsmöglichkeiten für die Entwicklung und Ge-  
staltung nachhaltiger Arbeit zu eröffnen und zu sichern. Dies setzt voraus, dass  
arbeitsrelevante Ressourcen in der Gegenwart nicht zerstört oder vernutzt wer-  
den, denn sie bilden eine unverzichtbare Grundlage für die Potenzialität nach-  
haltiger Arbeit.

## **Soziale Generativität**

Das Kernprinzip der Potenzialität ist eng verbunden mit der sozialen Generati-  
vität nachhaltiger Arbeit. Dieses Prinzip geht von einem erweiterten Generati-  
vitätsverständnis aus (vgl. bereits Erikson 1973; Voswinkel 2020), das sich auf  
die Fähigkeit zur Sorge und Fürsorge für nachkommende Generationen und  
die „kulturellen Ermöglichungsbedingungen des Aufwachsens der Nachkom-  
men“ (King 2020, S. 14) bezieht. Es weist insofern über die Potenzialität nach-  
haltiger Arbeit hinaus, als es die Generationenbeziehungen und die Inter-  
aktions- und Entwicklungsdynamiken zwischen gegenwärtigen und nachfol-  
genden Generationen in den Blick nimmt. Überdies betont das Kernprinzip der  
Generativität, dass die Ermöglichung der Entwicklung von Neuerungen (im  
Bereich nachhaltiger Arbeit) durch nachfolgende Generationen auch die Bereit-  
schaft gegenwärtiger Generationen voraussetzt, „potenziell Altes und Eigenes“  
infrage zu stellen (ebd., S. 18). Das Kernprinzip der sozialen Generativität kom-  
biniert die Weitergabe von Ermöglichungsbedingungen (z. B. durch die Ge-  
währleistung von Bildungschancen) für Neuerungen mit dem Zulassen von  
Veränderungen, die über das Bestehende hinausweisen (ebd., S. 23). Soziale  
Generativität schließt damit auch den Verzicht gegenwärtiger Generationen

ein, mögliche Zukünfte (nachhaltiger Arbeit) nachfolgender Generationen bestimmen zu wollen. Soziale Generativität als Prinzip der Sorge und Fürsorge für nachkommende Generationen verweist schließlich auf die hohe Relevanz von Sorge- und Reproduktionsarbeit für ein erweitertes Verständnis nachhaltiger Arbeit.

## Reflexivität

Das Kernprinzip der Reflexivität bezieht sich im Anschluss an den Günter Warszewa (2015) auf die Antizipation und den Umgang mit unbeabsichtigten bzw. ungeplanten Nebenfolgen der Entwicklung von (nachhaltiger) Arbeit. Reflexivität zielt darauf ab, die Lern- und Veränderungsfähigkeit sozialer Akteure zu stärken. Reflexivität kann sich dabei z. B. auf die Revision von Arbeitspraktiken und -strukturen sowie auf die Veränderung sozio-ökonomischer und politischer Rahmenbedingungen der Governance von Arbeit richten, die nicht-nachhaltige Nebenfolgen hervorbringen. Für die Lern- und Reflexionsfähigkeit sozialer Akteure bilden unseres Erachtens organisationale bzw. institutionelle Achtsamkeit zentrale Voraussetzungen. Diese kann durch kollektive Dialog- und Reflexionsräume, etwa in Unternehmen, in der zwischenbetrieblichen Kooperation oder innerhalb kollektiver Arbeitsbeziehungen gefördert werden. Eine wichtige Voraussetzung hierfür bildet die Organisierung von Perspektivenvielfalt (Becke et al. 2013), d. h. die Einbindung und aktive Beteiligung unterschiedlicher sozialer Anspruchsgruppen, wie Belegschaftsgruppen, betriebliche wie gewerkschaftliche Interessenvertretungen und betriebliche Fach- und Führungskräfte. Organisierte Perspektivenvielfalt kann den Blick für nicht intendierte Folgen nachhaltiger Arbeitskonzepte und für bisher ungenutzte Innovationspotenziale nachhaltiger Arbeit schärfen. Die Entwicklung und Umsetzung von Gestaltungsoptionen nachhaltiger Arbeit ist in der Regel mit Interessen- und Definitionskonflikten verbunden. Wenn hierfür Verfahren einer kooperativen Konfliktbearbeitung etabliert werden, können diese die Reflexivität von Gestaltungsprozessen nachhaltiger Arbeit fördern.

Unseres Erachtens kommt vor allem den Kernprinzipien der *Regenerativität* und der *Reflexivität* eine herausgehobene Bedeutung zu: Denn Regenerativität von Ressourcen bildet die zentrale Voraussetzung dafür, dass Zukunftsoffenheit und soziale Generativität überhaupt ermöglicht und erhalten werden. Reflexivität wiederum gewährleistet, dass Arbeit bei sich fortlaufend dynamischen Umweltbedingungen überhaupt nachhaltig gestaltet werden kann. Nur durch sie können (Neben-)Folgen von Maßnahmen zur Ressourcenregeneration für nachhaltige Arbeit abgeschätzt, überprüft und bewertet werden. Mithilfe reflexiver sozialer Praktiken lässt sich etwa beurteilen, ob intendierte Maßnahmen tatsächlich zur Ressourcenregeneration beitragen oder inwiefern solche Maßnahmen gesellschaftlichen Sinnansprüchen an nachhaltige Arbeit entsprechen

und ob sie bei sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu überprüfen und anzupassen sind. Reflexivität ist auch mit Blick auf das Kernprinzip der Potenzialität angezeigt: Sie richtet sich hierbei vor allem auf die Antizipation und Abschätzung möglicher Nebenfolgen zukünftiger Handlungs- und Gestaltungsoptionen nachhaltiger Arbeit, etwa in Gestalt einer sozial-ökologischen Folgenabschätzung oder – auf betrieblicher Ebene – mittels Verfahren der prospektiven Gefährdungsbeurteilung nachhaltiger Arbeitskonzepte. Mit Blick auf das Kernprinzip der sozialen Generativität können reflexive soziale Praktiken z. B. dazu beitragen, unterschiedliche Generationengruppen in einen konstruktiven Austausch über Spannungsverhältnisse und Konfliktpotenziale hinsichtlich der Entwicklung nachhaltiger Arbeit in Generationenbeziehungen zu bringen.

### **3. Einführung in die Beiträge des Bandes**

Die Beiträge dieses Herausgeberbands im Anschluss an diesen Einführungsteil sind verschiedenen Abschnitten zugeordnet, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven auf das Thema ‚Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit‘ ergeben.

#### **Abschnitt II: Arbeit und Nachhaltigkeit in der Transformation**

In diesem Abschnitt II schildert *Günter Warsewa* in seinem Beitrag ‚Der lange Weg zur nachhaltigen Arbeit‘ die vielfältigen und zum Teil weitreichenden Veränderungen, mit denen Arbeit als Institution in sozialer, ökonomischer und ökologischer Hinsicht konfrontiert ist, um zu fragen, welche Ansatzpunkte für eine sozio-ökonomische Transformation von Arbeit zu erkennen sind und aussichtsreich sein könnten. Günter Warsewa integriert mit der Transformationsperspektive eine Analysedimension, die mit Blick auf das Thema Arbeit und Nachhaltigkeit von zunehmender Bedeutung sein wird – egal ob eine vorrangig analytische oder normative Perspektive eingenommen wird – und die zu integrativen Nachhaltigkeitsansätzen geradezu zwingt.

#### **Abschnitt III: Arbeit und Nachhaltigkeit – die integrative Perspektive**

Dem Zusammenhang verschiedener, insbesondere sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitsperspektiven widmen sich die Beiträge dieses Abschnitts. *Eva Senghaas-Knobloch* nimmt sich in ihrem Beitrag ‚Internationale Arbeitsorganisation – klippenreiche Wege zu einer integrativen und kohärenten Nachhaltigkeitspolitik‘ der Entwicklung des zunehmend engen Zusammenhangs von sozialen und ökologischen Zielen dieser internationalen Organisation an. Sie

zeigt, dass in der mittlerweile langen Geschichte der ILO zunächst arbeitsbezogene soziale Fragen im Vordergrund standen, die aber in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend mit ökologischen Zielen verbunden wurden. Obwohl sich der ILO in der unmittelbaren Durchsetzung von sozialen und ökologischen Zielen viele Hindernisse in den Weg stellen, ist sie mit dieser Integrationsleistung wegweisend und bietet auch für nationale Nachhaltigkeitspolitiken eine wichtige Bezugsgröße – gerade auch mit Blick auf die nach wirtschaftlicher Entwicklung strebenden Länder des Südens.

*Guido Becke* widmet sich in seinem Beitrag ‚Reziprozität als Voraussetzung sozial-ökologischer Innovationen‘ einem noch wenig beachteten Thema in der (arbeitsbezogenen) Nachhaltigkeitsforschung. Anhand empirischer Betriebsfallstudien zeigt er auf, dass die Bedeutung von Reziprozität – als soziale Logik des Gebens, Nehmens und Erwiderns von Leistungen und Gegenleistungen – für sozial-ökologische Innovationsprozesse bzw. Transformationsvorhaben noch unterschätzt wird. Dies erklärt auch, weshalb selbst in ökologisch orientierten Unternehmen klimafreundliche Innovationsvorhaben zuweilen scheitern. Die explorativen Befunde legen nahe, hierbei auf tendenziell balancierte Reziprozitätsarrangements zwischen Management und Belegschaftsgruppen zu achten. Die Bereitschaft von Beschäftigten, sozial-ökologische Innovationsvorhaben zu unterstützen und mitzugestalten, erhöht sich, wenn ökologisch erweiterte gesellschaftliche Sinnansprüche der Beschäftigten an die Erwerbsarbeit und ihre Erwartungen an eine gute Arbeits- und Beschäftigungsqualität anerkannt werden. Für die zukünftige Arbeitsforschung zu sozial-ökologischen Innovations- bzw. Transformationsprozessen bedeutet dies, die relationale Perspektive von Veränderungsprozessen stärker zu berücksichtigen.

*Johanna Hofbauer und Katarina Kreissl* gehen in ihrem Beitrag ‚Geschlechterperspektiven auf nachhaltiges Arbeiten: Gestaltungsbedarf am Beispiel zeitlicher Entgrenzung und transnationaler Migration‘ von einem erweiterten Arbeitsbegriff aus, der Erwerbs- und Sorgearbeit einschließt. Sie befassen sich mit der geschlechterbezogenen sozialen Ungleichheit als einer Grundherausforderung nachhaltiger Arbeit, da die Realisierung von Nachhaltigkeitszielen davon abhängt, nicht nur Klimaziele zu erreichen, sondern auch soziale Ungleichheit – einschließlich der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern – zu reduzieren. Mit Blick auf den gegenwärtigen flexiblen Kapitalismus verdeutlichen sie die geschlechterbezogene Ungleichheit in ihrer Bedeutung für das Verhältnis von Arbeit und Nachhaltigkeit. Sie zeigen, dass ökologische Modernisierungsprozesse vielfach durch asymmetrische Geschlechterverhältnisse geprägt sind, die sich u. a. in geschlechterdifferenten Praktiken des Konsums und des Energieverbrauchs manifestieren. An der Schnittstelle von Arbeit und sozialer Nachhaltigkeit äußert sich soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in räumlicher wie zeitlicher Hinsicht: Hierbei handelt es sich erstens um die zeitliche Entgrenzung von Arbeit zulasten von Zeiten für Reproduktionshandeln

und -arbeit sowie die weitgehende Zuweisung von Steuerungsarbeit bzw. Synchronisationsleistungen von Erwerbs- und Sorgearbeit an Frauen in Ländern des Globalen Nordens. Zweitens problematisieren die Autorinnen die Geschlechterasymmetrien in globaler Perspektive, indem sie Prekarisierungsrisiken von Arbeits- bzw. Pendelmigrantinnen in globalen Care Chains und im Rahmen landwirtschaftlicher Saisonarbeit aufzeigen.

*André Holtrup* analysiert in seinem Beitrag ‚Nachhaltigkeit als Innovationsfeld der Bauwirtschaft‘ beispielhaft eine Branche im Handwerk hinsichtlich der Chancen, ökonomische, soziale und ökologische Innovationen mit Nachhaltigkeitsperspektive umzusetzen. Es zeigt sich einerseits, dass die Potenziale insbesondere in Richtung sozialer (Arbeitsbedingungen) und ökologischer Innovationen (z. B. nachhaltige Baustoffe) zwar groß sind und auch positive Wechselwirkungen zwischen Ansätzen der verschiedenen Nachhaltigkeitsdimensionen möglich sind. Andererseits befindet sich die Branche aber auch hinsichtlich eines großen Auftrags- und Konkurrenzdrucks sowie einer wenig verbreiteten Innovationskultur allenfalls am Anfang einer Hinwendung zu Nachhaltigkeitsansätzen.

*Guido Nischwitz* setzt in seinem Beitrag ‚Urbane Produktion und Produktive Stadt – Ein Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit in der Stadtentwicklung?‘ oberhalb der Branchenebene an und widmet sich neuen Konzepten der Stadtentwicklung. Die Konzepte der Urbanen Produktion sowie der Produktiven Stadt, die bis heute – auch in ihrem Verhältnis zueinander – noch sehr vage definiert sind, bieten durchaus Potenziale, soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeitsaspekte in der Stadtentwicklung zusammenzudenken. Gerade die Reintegration von Produktionsarbeit, die lange Zeit aus den urbanen Kernen ausgegrenzt wurde, in städtische Entwicklungsräume zeigt beispielhaft, wie soziale Nachhaltigkeitsziele (Entstehung ‚guter‘ Arbeitsplätze) mit ökologischen (Verringerung langer Arbeitswege) und ökonomischen (Wirtschaftsstruktur-entwicklung) Nachhaltigkeitszielen zusammenwirken können. Allerdings steht die Entwicklung umfassender und umsetzbarer Entwicklungskonzepte, die auch mögliche Zielkonkurrenzen in den Blick nehmen müssen, noch am Anfang.

#### **Abschnitt IV: Arbeit und soziale Nachhaltigkeit**

Diesen Abschnitt eröffnen *Peter Bleses* und *Andreas Friemer* mit dem Beitrag ‚Nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit in digitalisierten Arbeitswelten – das Beispiel ambulante Pflege‘. Die beiden Autoren entfalten zunächst das Konzept der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Dieses wird als multidimensionales Konstrukt entfaltet, das vor allem auf die Gesunderhaltung von Beschäftigten angesichts vielfältiger und dynamischer Herausforderungen in der Entwicklung von Arbeit und Arbeitsbedingungen in vielen Tätigkeitsfeldern fokussiert. Dabei

wird Gesundheit als individuelle Handlungsfähigkeit begriffen, die allerdings nur durch eine möglichst ressourcenorientierte organisationale Rahmung der Arbeit ermöglicht werden kann. Am Beispiel der ambulanten Pflege wird gezeigt, wie die Digitalisierung der Arbeit die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit von Pflegekräften herausfordern kann – und welche Gestaltungsoptionen es in den Betrieben gibt, nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit der Pflegekräfte durch die Digitalisierung der Arbeit zu erhalten bzw. zu fördern.

*Irene Dingeldey* analysiert in ihrem Beitrag ‚Nachhaltige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik?‘ die bundesdeutsche Arbeitsmarktpolitik seit dem Arbeitsförderungs-gesetz 1969. Im Zentrum steht dabei die Frage, ob die Arbeitsmarktpolitik, die im Untersuchungszeitraum von Paradigmenwechseln geprägt war und im Zusammenhang mit verschiedenen Einflussfaktoren betrachtet werden muss, vorab definierten Nachhaltigkeitsanforderungen gerecht werden kann. Dabei werden sowohl die Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik bzw. ihre Ziele als auch ihre Outcomes untersucht. Im Ergebnis zeigen sich im Zeitverlauf zum Teil zumindest zeit- und ansatzweise erfüllte, aber auch deutlich verfehlte Nachhaltigkeitsziele.

*René Böhme* fokussiert in seinem Beitrag ‚Interdependenzen von Kinder- und Bildungsarmut als Gefahr für die Soziale Nachhaltigkeit in Deutschland‘ auf die Wechselwirkungen zwischen den Problemen sozialer Nachhaltigkeit auf individueller Ebene bzw. für bestimmte gesellschaftliche Gruppen und Nachhaltigkeitsproblemen auf systemischer Ebene: Geringe Bildungschancen von Kindern ganzer gesellschaftlicher Gruppen, die in enger Verschränkung mit Armutslagen der Herkunftsfamilien stehen, bewirken mittel- bis langfristige einen Fachkräftemangel, der sich wiederum auf die Leistungsfähigkeit des Arbeitsmarktes auswirkt – und im Anschluss (etwa aufgrund des Mismatches von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt) über verstetigte Armutslagen wieder auf ungleiche Bildungslagen zurückwirkt.

## **Abschnitt V: Arbeit und Nachhaltigkeit – Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen**

In gesellschaftlichen Debatten um eine sozial-ökologische Transformation der Arbeitsgesellschaft werden noch zu wenig Aspekte sozialer Ungleichheit thematisiert. Vor allem in Wirtschaftssektoren, die einem vergleichsweise starken klimapolitischen Transformationsdruck unterliegen, besteht die Gefahr, dass die Beschäftigungsperspektiven und Lebenschancen von Arbeitnehmer:innen beeinträchtigt werden. Ein möglicher Schlüssel, sozialen Ungleichheitsdynamiken in sozial-ökologischen Transformationsprozessen vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken, besteht in deren Mitgestaltung und Beteiligung durch Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen. Dieser Abschnitt fokussiert daher die Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten von Beschäftigten, betrieblichen

und überbetrieblichen Interessenvertretungen mit Blick auf sozial-ökologische Transformationsprozesse und Perspektiven nachhaltiger Arbeit.

*Hans-Jürgen Urban* widmet sich in seinem Beitrag der Frage ‚Treiber oder Vetospieler? Das Dilemma der Gewerkschaften in der sozial-ökologischen Transformation‘. Gewerkschaften stehen in der sozial-ökologischen Transformation vor einer doppelten, ja dilemmatischen Herausforderung: Einerseits gilt es, die Interessen der Arbeitnehmer:innen wirkungsvoll zu vertreten und zu schützen, andererseits stößt eine ökologische Blockadepolitik an Grenzen, da diese die ökologischen Lebensgrundlagen beeinträchtigen kann. Gewerkschaften sind daher verstärkt als mitgestaltende Akteure nachhaltiger Arbeit in sozialer wie ökologischer Hinsicht herausgefordert – und dies unter den Vorzeichen einer in den letzten Dekaden geschwächten institutionellen Gewerkschaftsmacht (z. B. durch die Erosion von Flächentarifverträgen und des Rückgangs betrieblicher Interessenvertretungen). Urban sieht für die Gewerkschaften einen Ausweg aus dieser Problematik darin, sich verstärkt als konstruktive Veto-Spieler zu positionieren, die den Schutz von Beschäftigteninteressen mit der Mobilisierung von Veränderungsmacht zur Durchsetzung arbeitsökologischer Politikkonzepte verbinden.

*Klaus-Stephan Otto* richtet sein Augenmerk auf das Thema ‚Beschäftigte und Betriebsräte als aktive Mitgestalter der sozial-ökologischen Transformation in den Unternehmen – Wunschtraum oder echte Chance?‘. Er sondiert die Voraussetzungen und Potenziale betrieblicher Interessenvertretungen für eine aktive Mitgestaltung sozial-ökologischer Transformationsvorhaben, wie die effektive Nutzung vorhandener Mitgestaltungsmöglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz und eine rechtliche Stärkung ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten. Otto zeigt überdies, dass arbeitsökologische Initiativen betrieblicher Interessenvertretungen neue Potenziale eröffnen, um Beschäftigungssicherung und Qualifizierung mit ökologischen Innovationen zu verbinden. Als zentrale Voraussetzung für eine aktive Mitgestaltung von Beschäftigten an sozial-ökologischen Transformationsvorhaben sieht Otto die direkte Beteiligung von Beschäftigten, vor allem wenn sie an die vielgestaltige Bedürfnis- und Motivationsstruktur von Mitarbeitenden – einschließlich ihres Naturbewusstseins – anknüpft.

## Literatur

- Ammon, Ursula/Becke, Guido/Peter, Gerd (1997): Unternehmenskooperation und Mitarbeiterbeteiligung. Eine Chance für ökologische und soziale Innovationen. Münster: LIT.
- Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (Hrsg.) (2016): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse. Frankfurt/M., New York: Campus.

- Becke, Guido (Hrsg.) (2019a): Gute Arbeit und ökologische Innovationen. Perspektiven nachhaltiger Arbeit in Unternehmen und Wertschöpfungsketten. München: oekom.
- Becke, Guido (2019b): Arbeitsökologische Innovationen. Konzept und zentrale Erkenntnisse. In: Becke, Guido (Hrsg.): Gute Arbeit und ökologische Innovationen. Perspektiven nachhaltiger Arbeit in Unternehmen und Wertschöpfungsketten. München: oekom. S. 35–61.
- Becke, Guido/Behrens, Miriam/Bleses, Peter/Meyerhuber, Sylke/Schmidt, Sandra (2013): Organisationale Achtsamkeit. Veränderungen nachhaltig gestalten. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Becke, Guido/Meschkat, Bärbel/Weddige, Petra (2001): Umweltmanagementsysteme: Hemmschuh oder Auslöser für sozial-ökologische Lernprozesse in Kleinunternehmen der Bauwirtschaft. In: Arbeit 10, H. 1, S. 63–77.
- Birke, Martin/Schwarz, Michael (1994): Umweltschutz im Betriebsalltag. Praxis und Perspektiven ökologischer Arbeitspolitik. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bogun, Roland/Osterland, Martin/Warsewa, Günter (1990): Was ist überhaupt noch sicher auf der Welt? Arbeit und Umwelt im Risikobewusstsein von Industriearbeitern. Berlin: Edition Sigma.
- Brandl, Sebastian (2016): Das Verbundprojekt Arbeit und Ökologie (1998–2000). Ein Beispiel inter- und transdisziplinärer Forschungsorganisation. In: Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (Hrsg.): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse. Frankfurt/M., New York: Campus. S. 55–75.
- Brentel, Helmut (2003): Strategische Organisationsanalyse und organisationales Lernen. Schlüsselkompetenzen für nachhaltiges Wirtschaften. In: Linne, Gudrun/Schwarz, Michael (Hrsg.): Handbuch Nachhaltige Entwicklung. Wie ist nachhaltiges Wirtschaften machbar? Opladen: Leske und Budrich. S. 299–308.
- Brentel, Helmut/Klemisch, Herbert/Rohn, Holger (2003): Positionen und Perspektiven zur Entwicklung nachhaltig lernender Unternehmen. In: Brentel, Helmut/Klemisch, Herbert/Rohn, Holger (Hrsg.): Lernendes Unternehmen. Konzepte und Instrumente für eine zukunftsfähige Unternehmens- und Organisationsentwicklung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag. S. 7–26.
- Brüggemann, Beate/Riehle, Rainer (1995): Umweltschutz durch Handwerk? Frankfurt/M., New York: Campus.
- Clausen, Lars (1988): Produktive Arbeit – destruktive Arbeit. Soziologische Grundlagen. Berlin, New York: Walter de Gruyter.
- Diefenbacher, Hans/Foltin, Oliver/Held, Benjamin/Rodenhäuser, Dorothee/Schweizer, Rieke/Teichert, Volker (2016): Zwischen den Arbeitswelten. Der Übergang in die Postwachstumsgesellschaft. Frankfurt/M.: Fischer.
- Docherty, Peter/Kira, Mari/Shani, A. B. (Rami) (eds.) (2014): Creating Sustainable Work Systems. Developing Social Sustainability. London, New York: Routledge.
- Dörre, Klaus (2019): Risiko Kapitalismus. Landnahme, Zangenkrise, Nachhaltigkeitsrevolution. In: Dörre, Klaus/Rosa, Hartmut/Becker, Karina/Bose, Sophie/Seyd, Benjamin (Hrsg.): Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften. Sonderband des Berliner Journals für Soziologie. Wiesbaden: Springer VS. S. 3–34.
- Dörre, Klaus/Rosa, Hartmut/Becker, Karina/Bose, Sophie/Seyd, Benjamin (Hrsg.): Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften. Sonderband des Berliner Journals für Soziologie. Wiesbaden: Springer VS.
- Erikson, Erik H. (1973): Identität und Lebenszyklus. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

- Ernst, Stefanie/Evers, Janina (2021): Soziologie und Nachhaltigkeit am Beispiel Arbeit und Organisation. In: Genkova, Petia (Hrsg.): Handbuch Globale Kompetenz. Wiesbaden: Springer. <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-658-30684-7>.
- Fetscher, Iring (2018): Marx. Eine Einführung. Berlin: Suhrkamp.
- Göpel, Maja (2020): Unsere Welt neu denken. Eine Einladung (3. Auflage). Berlin: Ullstein.
- Heine, Hartmut/Mautz Rüdiger (1989): Industriearbeiter contra Umweltschutz? Frankfurt/M., New York: Campus.
- Hildebrandt, Eckart/Zimpelmann, Beate (1993): Möglichkeiten und Grenzen ökologisch erweiterter Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen 46, S. 382–391.
- Hildebrandt, Eckart/Schmidt, Eberhardt/Sperling, Hans-Joachim (Hrsg.) (1985): Arbeit zwischen Gift und Grün. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1988/89. Berlin: Rotbuch Verlag.
- Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziografischer Versuch. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- King, Verena (2020): Generativität und die Zukunft der Nachkommen. Krisen der Weitergabe in Generationenbeziehungen. In: Moeslein-Teising, Ingrid/Schäfer, Georg/Martin, Rupert (Hrsg.): Generativität. Gießen: Psychosozial-Verlag. S. 13–28.
- Lessenich, Stephan (2018): Neben uns die Sintflut. Wie wir auf Kosten anderer leben. München: Piper.
- Littig, Beate (2016): Nachhaltige Zukünfte von Arbeit? Geschlechterpolitische Betrachtungen. In: Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (Hrsg.) (2016): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse. Frankfurt/M., New York: Campus. S. 77–100.
- Luczak, Holger (1993): Arbeitswissenschaft. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Mason, Paul (2015): Postcapitalism. A guide to our future. London et al.: Pelican.
- Neckel, Sighard (2018): Die Gesellschaft der Nachhaltigkeit. In: Neckel, Sighard/Besedovsky, Natalia/Boddenberg, Moritz/Hasenfratz, Martina/Pritz, Miriam/Wiegand, Timo (Hrsg.): Die Gesellschaft der Nachhaltigkeit. Umriss eines Forschungsprogramms. Bielefeld: transcript Verlag. S. 11–23.
- Nissen, Sylke (1993): Umweltpolitik in der Beschäftigungsfalle. Marburg: Metropolis Verlag.
- Paech, Nico (2015): Befreiung vom Überfluss. Auf dem Weg in die Postwachstumsökonomie (8. Auflage). München: oekom.
- Piketty, Thomas (2014): Das Kapitel im 21. Jahrhundert. München: Beck.
- Popitz, Heinrich/Bahrdt, Hans Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr.
- Radjiyev, Ayubkhon/Qui, Hai/Xiong, Shuping/Nam, Kyung Hyun (2014): Ergonomics and sustainable development in the past two decades (1992–2011): Research trends and how ergonomics can contribute to sustainable development. Applied Ergonomics (2014), <http://dx.doi.org/10.1016/j.apergo.2014.07.006>.
- Raphael, Lutz (2021): Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom. Berlin: Suhrkamp.
- Raworth, Kate (2017): Doughnut Economics. Seven Ways to think like a 21st-Century Economist. London: Random House.
- Sassen, Saskia (2014): Expulsions. Brutality and Complexity in the Global Economy. Cambridge, London: Harvard University Press.

- Sauer, Dieter (2011): Von der „Humanisierung der Arbeit“ zur „Guten Arbeit“. Aus Politik und Zeitgeschichte 15: 18–24.
- Schmale, Hugo (1996): Arbeitsumwelten. In: Kruse, Lenelis/Graumann, Carl-Friedrich/Ernst-D. Lantermann (Hrsg.): Ökologische Psychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen. Weinheim: Beltz. S. 400–403.
- Schmelzer, Matthias/Vetter, Andrea (2019): Degrowth/Postwachstum – zur Einführung. Hamburg: Junius.
- Schneidewind, Uwe (2018): Die Große Transformation. Eine Einführung in die Kunst gesellschaftlichen Wandels. Frankfurt/M.: Fischer.
- Semmer, Norbert/Udris, Ivars (1993): Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: Heinz Schuler (Hrsg.): *Organisationspsychologie* (S. 136–166). Bern: Huber.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2019): „Arbeit ist keine Ware“ – 100 Jahre Internationale Arbeitsorganisation. Wiesbaden: Springer VS.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2017): Gerechte Teilhabe durch Arbeit? Die Decent Work Agenda für eine weltweit inklusive gesellschaftliche Entwicklung. In: Misselhorn, Catrin/Behrendt, Hauke (Hrsg.): Arbeit, Gerechtigkeit und Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe. Stuttgart: J. B. Metzler Verlag. S. 211–228.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Flexible Arbeitsformen als Herausforderung für soziale Nachhaltigkeit. In: Becke, Guido (Hrsg.): Soziale Nachhaltigkeit in flexiblen Arbeitsstrukturen. Problemfelder und arbeitspolitische Gestaltungsperspektiven. Berlin: LIT. S. 27–43.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2002): Eine veränderte Welt der Erwerbsarbeit. Befunde und Aufgaben für eine menschenwürdige Arbeit. Hannover: Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt im Haus Kirchlicher Dienste der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.
- Sennet, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag.
- Standing, Guy (2019): Plunder of the Commons. A Manifesto for Sharing Public Wealth. London et al.: Pelican.
- UNDP – United Nations Development Program (2015): Bericht über die menschliche Entwicklung 2015. Arbeit und menschliche Entwicklung. Berlin: UNDP.
- Virilio, Paul (2008): Rasender Stillstand. Essay (5. Auflage). Frankfurt/M.: Fischer.
- Voswinkel, Stephan (2020): Sozialität als Voraussetzung sinnvoller und nachhaltiger Arbeit. iaw-Colloquiumsreihe „Arbeit und Nachhaltigkeit“, Virtueller Raum. [www.iaw.uni-bremen.de/f/e/Colloquiumsfolie/Voswinkel-Sozialit%C3%A4t-Sinn-Nachhaltigkeit.pdf](http://www.iaw.uni-bremen.de/f/e/Colloquiumsfolie/Voswinkel-Sozialit%C3%A4t-Sinn-Nachhaltigkeit.pdf). Vortrag. Zugegriffen am 30.01.2021.
- Warsewa, Günter (2015): Individuen als neue Akteure der Governance von Arbeit: Chancen für reflexive Arbeitsgestaltung? In: Dingeldey, Irene/Holtrup, André/Warsewa, Günter (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden: Springer VS. S. 45–70.
- Warsewa, Günter (2016): Vom ‚Ende der Arbeitsgesellschaft‘ zum ‚Peak Capitalism‘ – Ein kurzer Rückblick auf die deutsche Forschungsliteratur zu Arbeit und Umwelt. In: Thomas Barth, Georg Jochum, Beate Littig (Hrsg.): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse (S. 33–54).
- WCED – World Commission on Environment and Development (1987): Our Common Future. Oxford: Oxford University Press.
- Wright, Erik Olin (2017): Reale Utopien. Wege aus dem Kapitalismus. Berlin: Suhrkamp.
- Zink, Klaus J. (2010): Zukunftsfähige Arbeit als Herausforderung: Situationsanalyse und Anforderungen an eine Definition. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 64, S. 48–58.