

DOI: 10.5771/0342-300X-2019-1-13

Verwertungszwang und Eigensinn

Inhaltliche Ansprüche an Arbeit als Perspektive für Nachhaltigkeit?

Das Leitbild der Nachhaltigkeit öffnet den Blick für Zusammenhänge, die zeitlich, räumlich und sozial über die unmittelbare Betroffenheit der jeweiligen Akteure hinausreichen. Auch die Ansprüche, die Beschäftigte in ihrer Arbeit formulieren, beziehen sich nicht nur auf ihr eigenes Wohlergehen. Eigensinnige inhaltliche Ansprüche an Arbeit entwickeln sie auch in Abhängigkeit davon, welche Wirkungen ihre Arbeitstätigkeit auf ihre äußere Umwelt hat. Diese Ansprüche stehen in einem spannungsreichen Verhältnis zu Verwertungszwängen, mit denen die Beschäftigten in gegenwärtigen betrieblichen Herrschaftszusammenhängen unmittelbar konfrontiert werden. Aber lassen sich in diesem Spannungsfeld auch konkrete Bezüge auf Nachhaltigkeit ausmachen?

SARAH NIES

1 Einleitung

Was und wie produziert wird, hat entscheidenden Einfluss auf den Erhalt natürlicher und sozialer Lebensgrundlagen und die Entwicklung gesellschaftlichen Wohlstands; damit ist die Frage, wie eine nachhaltige Gesellschaft aussehen kann oder sollte, untrennbar mit der Gestaltung des Produktionssystems verknüpft (vgl. Barth et al. 2016a). Hier liegt es nahe, aus struktur- und industriepolitischer Perspektive „von oben“ auf die Sphäre der Arbeit zu blicken – auf die Transformation von Branchen und Produktionsfeldern, die Entwicklung von Absatz- und Beschaffungsmärkten, die Struktur transnationaler Wertschöpfungsketten sowie auf Finanzierungsbedingungen und Investitionsstrategien. Jenseits der Makroperspektive lohnt aber auch ein Blick ins Innere des Unternehmens, darauf also, wie der Arbeits- und Produktionsprozess innerbetrieblich organisiert ist und welche innerbetrieblichen Auseinandersetzungen geführt werden, an die eine Perspektive der Nachhaltigkeit anschließen könnte.

In jüngerer Zeit gewinnen die Zusammenhänge von Arbeitspolitik und Nachhaltigkeit tatsächlich (wieder) an Aufmerksamkeit (u. a. ebd.; AIS 2017; Schröder/Urban 2018). Insbesondere hat die Kritik daran, dass der Nachhaltigkeitsdiskurs zu lange auf die ökologische Frage ver-

engt wurde (u. a. Linne 2003; Görgen/Wendt 2015; Brandl 2016), dazu beigetragen, die Bedeutung der „inneren Natur“ und damit auch die Vernutzung der menschlichen Arbeitskraft stärker in der Nachhaltigkeitsdebatte zu verankern. Ein Schwerpunkt der Verknüpfung der arbeitspolitischen Debatte mit dem Diskurs über Nachhaltigkeit liegt damit darauf, die Gefährdung der Regeneration lebendiger Arbeit zu problematisieren. Hierbei kann an eine breite arbeitssoziologische Debatte angeschlossen werden, die allerdings auch jenseits des Nachhaltigkeitsdiskurses intensiv geführt wird. So zentral die Integration des Aspekts der „inneren Natur“ in ein umfassendes Konzept von Nachhaltigkeit einerseits ist, stellt sich andererseits aber die Frage, welchen *analytischen* Mehrwert der Nachhaltigkeitsbegriff bzw. das Leitbild nachhaltiger Arbeit (auch gegenüber anderen normativen Konzepten wie etwa dem gewerkschaftspolitisch geprägten Begriff der „guten Arbeit“) für die Auseinandersetzung mit dem Wandel der Arbeit, seinen Wirkungen auf das Subjekt und den daran anschließenden innerbetrieblichen Auseinandersetzungen hat. Meines Erachtens liegt dieser Mehrwert in dem inhärenten Verweis des Begriffs auf gesellschaftliche Gesamtzusammenhänge und damit auf Aus- und Rückwirkungen der Arbeit auf die weitere soziale und natürliche Umwelt. Der Begriff nachhaltiger Arbeit legt nahe, einen Wirkungsraum von Arbeit zu berücksichtigen, der über das Wohlergehen der aktuell und unmittelbar betroffenen

Beschäftigten hinausgeht.¹ Mit Blick auf innerbetriebliche Auseinandersetzungen ist dann besonders von Interesse, welche Ansprüche Beschäftigte in Anschlag bringen, die über eine „individualökologische Perspektive“ im Sinne des Erhalts der eigenen Leistungsfähigkeit (Brandl/Matuschek 2017) hinausreichen. So formulieren Beschäftigte nicht nur Ansprüche an einen nachhaltigen Umgang mit der Ressource ihrer eigenen Arbeitskraft, sondern entwickeln und verfolgen in ihrer Arbeitstätigkeit auch eigene und eigensinnige Vorstellungen von ihren Arbeitsaufgaben, die eng damit zusammenhängen, wie ihre Arbeit auf die äußere – soziale und natürliche – Umwelt wirkt. Gegenwärtige Formen von betrieblicher Herrschaft und Kontrolle zeichnen sich zugleich dadurch aus, dass Beschäftigte unmittelbar mit Marktanforderungen und unternehmerischen Verwertungszwängen konfrontiert werden, die zu den eigenen inhaltlichen Ansprüchen ins Verhältnis gesetzt werden müssen.

Dieser Beitrag setzt sich mit der Frage auseinander, inwieweit der „inhaltliche Eigensinn“ der Beschäftigten in seinem Verhältnis zu unternehmerischen Verwertungsanforderungen Anschlussmöglichkeiten für eine Perspektive der Nachhaltigkeit bietet. Statt eines potenziellen lebensweltlich motivierten Umweltbewusstseins, das Beschäftigte von außen in die Arbeitssphäre hereintragen (vgl. hierzu Becke/Warsewa 2017), stehen hier inhaltliche Arbeitsansprüche im Zentrum, die aus handlungsleitenden Orientierungen der Beschäftigten im Arbeitsprozess erwachsen (Abschnitt 2). Anschlüsse an die Nachhaltigkeitsperspektive lassen sich zunächst im Spannungsfeld zwischen inhaltlichen Arbeitsansprüchen und Verwertungsanforderungen im Rahmen gegenwärtiger Formen der Steuerung und Kontrolle von Leistung vermuten (3). Im Rückgriff auf zwei empirische Fallbeispiele wird der Frage nachgegangen, ob und in welcher Weise Aspekte von Nachhaltigkeit in diesem Spannungsfeld eine Rolle spielen (4). Das Fazit rekapituliert die aufgeworfene Frage nach Potenzialen und Grenzen der Anschlussmöglichkeiten an jenen inhaltlichen Eigensinn von Beschäftigten für eine Nachhaltigkeitsperspektive in der Gesamtschau (5).

2 Inhaltliche Arbeitsansprüche – ein konzeptioneller Zugriff

Die arbeitssoziologische Debatte benennt traditionell zwei Bezüge der Beschäftigten auf Arbeit: zum einen die reproduktionsbezogenen Interessen der Beschäftigten an der Sicherung ihres Lebensunterhalts und am Erhalt ihrer Arbeitskraft. Zum anderen trägt sie der Erkenntnis Rechnung, dass Arbeit selbst unter entfremdenden Bedingungen nicht ohne die innerliche Beteiligung des Subjekts vonstattengeht, und rekurriert so auch auf *subjektive Ansprüche* an Arbeit. Folgt man den arbeitssoziologischen Ansätzen von den frühen Bewusstseinsstudien über die Subjektivierungsdebatte der 1990er Jahre bis zu den aktuellen Auseinandersetzungen, scheint es allerdings so, als ob der subjektive Bezug auf Arbeit vorwiegend in individualistischen Selbstverwirklichungsansprüchen zu suchen sei.² Unter subjektive Arbeitsansprüche werden so vor allem prozessbezogene Ansprüche an die „Erlebnisqualität“ der Arbeit sowie selbstreferenzielle Entfaltungswünsche gefasst (zur Kritik: Nies 2015; Hürtgen 2017). Zwar lassen sich auch hier Anschlüsse für Nachhaltigkeit im individualökologischen Sinne finden – etwa in den Ansprüchen, erworbene professionelle Fähigkeiten anwenden und weiterentwickeln zu können (vgl. Hardering/Lenz 2017) –, aber wie verhält es sich mit Ansprüchen, die über den Horizont der eigenen Person hinausgehen und damit auch auf die Dimension der Außenwirkung als zentrales Moment von Nachhaltigkeit rekurrieren? Als Bezugspunkt bietet sich hier zunächst das Berufsethos an. So knüpfen etwa Hoff und Lecher (1995) ihr Konzept des arbeitsbezogenen „ökologischen Verantwortungsbewusstseins“ an die Bedeutung „beruflicher Verantwortung“. Und auch die Arbeitssoziologie beschreibt das empirisch häufig zu beobachtende Phänomen, dass Beschäftigte steigenden Verwertungszwängen eigensinnige Arbeitsorientierungen entgegenstellen, oftmals mit Rekurs auf „professionelle Normen“, „berufliche Ansprüche“ oder ein „Professionsethos“. Die Problematik eines solchen Zugangs liegt allerdings darin, dass hier zum einen die Vorstellung reproduziert wird, inhaltliche Sinnbezüge von Arbeit seien bestimmten Berufsgruppen vorbehalten oder an ein notwendiges Maß der Professionalisierung geknüpft. Zum

1 In diesem Sinne lässt sich auch das Plädoyer dafür lesen, das Leitbild der Nachhaltigkeit nutzbar zu machen, um die Arbeitspolitik aus ihrer „betriebspolitischen Verengung“ zu lösen (Linne 2003, S. 407). In der Debatte um „Gute Arbeit“ werden zwar auch weiter gefasste gesellschaftspolitische Zusammenhänge thematisiert – so behandelt etwa das Jahrbuch Gute Arbeit 2018 (Schröder/Urban 2018) genau jenen Schwerpunkt der sozial-ökologischen Transformation –, die Wechselwirkungen von Arbeit und der äußeren Umwelt sind dem Begriff „Gute Arbeit“ selbst gleichwohl nicht inhärent.

2 Selbstverwirklichung muss freilich nicht notwendig individualistisch gefasst werden – der marxische Begriff der Selbstverwirklichung etwa schließt die Bezugnahme auf andere inhärent ein. In aktuellen Zeitdiagnosen taucht Selbstverwirklichung allerdings vorwiegend als narzisstisch anmutende selbstreferenzielle Haltung auf, die an romantische Authentizitätsideale geknüpft ist (vgl. Nies 2015, S. 22ff.).

anderen werden die Quellen inhaltlicher Ansprüche nicht auf einen konkreten Erfahrungshintergrund des Subjekts bezogen, sondern auf ein vorgängiges institutionelles Normengefüge verengt.

Mit dem Begriff der *inhaltlichen Arbeitsansprüche* sollen demgegenüber empirisch offen jene subjektiven Arbeitsansprüche bezeichnet werden, die sich auf die Wirkung der Arbeit beziehen und auf den Vorstellungen der Beschäftigten darüber beruhen, was Sinn und Zweck ihrer Arbeitstätigkeit ist (Nies 2015). Dass überhaupt inhaltliche Arbeitsansprüche von Beschäftigten in Anschlag gebracht werden, begründet sich nicht über besondere individuelle Einstellungen oder eine spezifische Berufsidentifikation, sondern liegt in der Logik des Arbeitshandelns selbst begründet: Wie jede Form sozialen Handelns ist auch das Arbeitshandeln mit einem subjektiv gemeinten Sinn (Weber) verbunden, der den Zielhorizont einer Handlung definiert. So kann Arbeit mit Bahrdt (1983, S.124) als „ein gekanntes, kontinuierliches, geordnetes, anstrengendes, nützliches Handeln“ begriffen werden, „das auf ein Ziel gerichtet ist, welches jenseits des Vollzugs der Arbeitshandlung liegt“. Inhaltliche Arbeitsansprüche beruhen schlicht auf den eigenen und eigensinnigen Vorstellungen der Beschäftigten von eben jenen Arbeitszielen. Berufliche Normen und lebensweltlich motivierte Sinnbezüge können hierbei eine Rolle spielen, sie müssen es aber nicht zwangsläufig.

Welche konkreten arbeitsinhaltlichen Ansprüche Beschäftigte formulieren, ist somit eine empirische Frage; selbst ökonomische Zielsetzungen können Eingang in die inhaltlichen Arbeitsansprüche von Beschäftigten finden (dazu unten mehr). Allerdings verausgaben die Subjekte ihre Arbeitskraft immer in einem konkreten Arbeitsprozess, der ein konkretes inhaltliches Arbeitsprodukt zum Zweck hat. Aus diesem Grund, weil also Arbeit immer als konkrete nützliche Arbeit verausgabt wird, spielen Gebrauchswerte in unterschiedlichen Facetten eine zentrale Rolle als Bezugspunkt inhaltlicher Arbeitsansprüche.³ Mit den Gebrauchswertbezügen inhaltlicher Arbeitsansprüche per se ist freilich noch keine Nachhaltigkeitsperspektive gesetzt, allerdings entstehen hier parallele Konfliktfelder zur Dominanz der Verwertungslogik des kapitalistischen Produktionssystems, die im Folgenden betrachtet werden sollen.

3 Die Dominanz des Verwertungsprinzips als Grundlage der Gefährdung

Das Leitbild der Nachhaltigkeit steht in einem systematischen Widerspruch zu einer Produktionsweise, die Verwertung als Selbstzweck setzt und sich damit gegenüber Ressourcen und Inhalten der Produktion prinzipiell gleichgültig zeigt. Unter gegenwärtigen Modi betrieblicher Herrschaftsmechanismen und Kontrollstrategien betrifft die Verwertungslogik zugleich die Beschäftigten sehr direkt: Sie werden unmittelbarer denn je mit Verwertungszielen des Unternehmens konfrontiert, die sie mit ihren eigenen und eigensinnigen inhaltlichen Arbeitsansprüchen in Einklang bringen müssen. Auch hier entsteht ein Spannungsfeld, in dem nicht nur die Frage nach dem „Wie“, sondern auch die Frage nach dem „Was und Wozu“ der Produktion – um eine Formulierung Dörres (2015, S.282) aufzugreifen – zum Thema innerbetrieblicher Auseinandersetzungen wird. Parallelen zwischen der Nachhaltigkeitsperspektive und inhaltlichen Arbeitsansprüchen ergeben sich so zunächst darüber, dass sie beide auf derselben Grundlage gefährdet sind, nämlich durch die Dominanz des Verwertungsprinzips.

3.1 Die Zwecksetzung der Produktion als Frage der Nachhaltigkeit

Eine (kritische) Reflexion gegenwärtiger Naturverhältnisse kommt nicht umhin, sich mit der Wachstumsdynamik und der ihr zugrunde liegenden Verwertungslogik der kapitalistischen Produktionsweise auseinanderzusetzen. Schon allein weil natürliche Ressourcen endlich sind, der kapitalistische Verwertungsprozess aber auf grenzenloses Wachstum gerichtet ist, steht dieser im prinzipiellen Widerspruch zum Erhalt natürlicher, sozialer und ökonomischer Lebensgrundlagen (vgl. u. a. Barth 2018; Altvater 2017; Barth et al. 2016b; Dörre 2012; Karathanassis 2015). Ausschlaggebend ist hierbei nicht das Wettbewerbsprinzip allein, sondern der Umstand, dass die Kriterien des Wettbewerbs einem Verwertungs- und Preismechanismus folgen – konkurriert wird schließlich nicht um die möglichst umfassende Befriedigung gesellschaftlicher Bedürfnisse oder um die Herstellung des größten gesellschaftli-

3 In eigenen empirischen Untersuchungen (siehe insbesondere Nies/Tullius 2017; Nies 2015; Menz/Nies 2015, 2016; Kratzer/Nies 2009) thematisieren etwa Beschäftigte in der Kundenberatung die Folgen ihrer Beratung für die finanzielle Situation ihrer Kunden; in der öffentlichen Verwaltung wägen die Befragten zwischen gesellschaftlichen Interessen und der Bedarfslage ihrer Klienten ab; Erzieherinnen und Erzieher sorgten sich um das Wohl der Kinder, aber auch die Bedürfnisse der Eltern; Befragte am Bau ver-

knüpften Ansprüche an qualitative Arbeitsausführungen mit Fragen der Langlebigkeit und Sicherheit der jeweiligen Bauwerke; für Befragte im Einzelhandel standen unterschiedlichste Kundenbedürfnisse (Schnelligkeit, Übersichtlichkeit, Produktauswahl, Service) im Zentrum ihrer Arbeitsorientierungen, und in arbeitsteiligen Zusammenhängen – wie etwa bei Befragten in der Produktion – richteten sich die Orientierungen stark an den Anforderungen für die Weiterverarbeitung durch den nächsten Kollegen aus.

chen Nutzens. Neben die Vernutzung menschlicher und ökologischer Ressourcen im *Prozess* der Produktion gesellt sich die systematische Gleichgültigkeit gegenüber inhaltlichen und bedarfsorientierten Kriterien im Rahmen ihrer *Zwecksetzung*. Es geht also um den „Verzicht auf die normative Steuerung der Inhalte und Ziele der ökonomischen Produktivität“ (Pongratz 2016, S. 119), um die Dominanz des Verwertungsprinzips und die ihm innewohnende Negation der Gebrauchswertseite der Arbeit. Aus Sicht des Unternehmens interessiert bekanntlich eben nicht der konkrete Gehalt eines Arbeitsprodukts, seine Eigenschaft, menschliche Bedürfnisse irgendeiner Art befriedigen zu können, sondern seine abstrakte Gestalt, die Aneignung von Wert, der sich im Tausch realisiert (Marx 1969 [1867], S. 49ff.; 1964 [1894], S. 205).

Zwar bleibt das Unternehmen letzten Endes – Kapitalmarkt hin oder her – darauf angewiesen, Gebrauchswerte irgendeiner Art zu produzieren, um Wert realisieren zu können (siehe insbes. Marx 1964 [1894], S. 203ff., 660); zwar müssen unternehmerische Produktionsentscheidungen, Innovationsprozesse, Markt- und Investitionsstrategien auch die Rolle des Gebrauchswertes als Träger des Tauschwertes berücksichtigen. Dennoch bleibt der Zielhorizont an maximaler Verwertung ausgerichtet. Die Entwicklung von Nachhaltigkeitsperspektiven ist demgegenüber gerade davon abhängig, dass die konkreten Ergebnisse und Wirkungen der Produktion, die spezifischen Gebrauchswerte, zum Thema gemacht werden. „Aus Perspektive der Nachhaltigkeit“, lässt sich mit Barth et al. (2016b, S. 325) festhalten, „müsste es folglich um eine Aufwertung der Gebrauchswertorientierung gehen, indem die Fragen, was zu welchem Zweck unter welchen Bedingungen produziert wird, aus dem Selbstzweck der Verwertung herausgelöst und zur gesellschaftlich verhandelbaren Angelegenheit gemacht wird“.

3.2 Verwertungszwänge als Moment der Steuerung und Kontrolle von Arbeit

Zwar ist die Dominanz der Verwertungsperspektive eine Grundkonstante der kapitalistischen Produktionsweise, die Entwicklungen der letzten 20 Jahre bedeuteten aber dennoch eine einschneidende Veränderung in der Art und Weise, wie der Verwertungsdruck auf die konkreten Arbeitsprozesse und die Beschäftigten selbst durchschlägt. Hintergrund ist die vielfach diagnostizierte Aufweichung der Grenzziehungen zwischen Markt und Organisation (vgl. u. a. Kocyba/Schumm 2002; Dörre/Röttger 2003; Sauer 2005). Mit dem Einzug der Marktlogik ins Innere des Unternehmens erlangt der Verwertungsprozess Dominanz über den Produktionsprozess, *noch während dieser vollzogen wird*. Es geht dabei also um mehr als um eine nachträgliche Abstraktifizierung von Arbeits- und Produktionsprozessen durch Kennziffersysteme, die der Vergleichbarkeit und Rentabilitätsbewertung dienen. Vielmehr werden durch den Markt gesetzte Erfolgskriterien

zum *Ausgangspunkt* der Steuerungsprozesse im Unternehmen gemacht, dem sich der konkrete Arbeits- und Produktionsprozess zu unterwerfen hat. Die Prinzipien der Leistungssteuerung, verstanden als zielgerichtete Aktivierung, Motivierung und Kontrolle der Leistungsausgabe von Beschäftigten (Menz et al. 2011), zeichnen sich unter diesen Bedingungen wesentlich dadurch aus, dass die Beschäftigten weit unvermittelter als zuvor für unternehmerischen Erfolg verantwortlich gemacht werden: Beschäftigte auf allen Qualifikationsebenen werden mit markt- und verwertungsbezogenen Kennzahlen konfrontiert und sind gehalten, unter gesetzten – und oft einschränkenden – Rahmenbedingungen selbstständig und eigenverantwortlich vorgegebene Ziele und Kennziffern zu erreichen (Peters/Sauer 2005; Kratzer et al. 2008).

Der Modus der Steuerung ist dabei nicht nur eine historisch-konkrete Bewältigungsstrategie des allgemeinen Transformationsproblems von abstraktem Arbeitskraftpotenzial in konkrete, verausgabte Leistung. Er stellt auch eine Strategie dar, des Problems der Vermittlung von konkreten Arbeitsprozessen und abstrakten Verwertungszielen Herr zu werden. Oblag es vormals der Unternehmensleitung und dem oberen Management, dafür zu sorgen, dass der Produktionsprozess in den Dienst der Kapitalverwertung gestellt werden konnte, sind es nun zunehmend die Beschäftigten selbst, die die Anforderungen der Verwertung und die Eigenlogik des produktiven Arbeitsprozesses in Einklang bringen müssen. Problematisch bleibt diese Vermittlung, weil der unternehmensseitig angestrebte Markterfolg sich keineswegs kausal aus produktionsökonomischer Rationalität und gelungener Gebrauchswertproduktion ableitet. Obwohl die Unternehmen natürlich weiterhin der Produktion von Gebrauchswerten bedürfen, sind es nun stärker die Beschäftigten selbst, die die Sorge darum tragen, ob und wie dies unter Maßgabe von Kennzahlen zu verwirklichen ist – Kennzahlen, die genau von diesen Kriterien absehen.

Gerade weil aber die Beschäftigten sich nun wesentlich unmittelbarer mit Verwertungszielen konfrontiert sehen, wird unter den Bedingungen erfolgsbezogener Steuerung neben dem „Wie“ auch das „Was und Wozu“ der Produktion als potenzieller Gegenstand innerbetrieblicher Auseinandersetzungen virulent. Es sind somit diese Prozesse der Vermarktlichung, die nicht nur die Nachhaltigkeit der eigenen Arbeitsbedingungen für die persönliche physische und psychische Regeneration, sondern auch Fragen der Wirkung der eigenen Arbeit auf die äußere Umwelt und auf das soziale Gegenüber zum potenziellen Konfliktfeld für Interessenausesensetzungen im Betrieb werden lassen.

4 Auseinandersetzungen um inhaltliche Arbeitsansprüche – (k)eine Frage der Nachhaltigkeit?

Beschäftigtenansprüche an Nachhaltigkeit werden in der Debatte vorwiegend auf lebensweltliche Motive zurückgeführt. Diskutiert wird etwa eine „lebensweltlich begründete Kritik an einem alles vereinnahmenden Wettbewerbs- und Wachstumsimperativ“ (Dörre et al. 2014, S. 543) oder „das Einsickern umweltkritischer Motive in alle gesellschaftlichen Bereiche“ und damit auch die Erwerbsarbeit (Becke/Warsewa 2017, S. 23). Fraglos können solche lebensweltlich geprägten ökologischen Orientierungen innerbetrieblich in Form von Nachhaltigkeitsansprüchen zum Tragen kommen. Offen bleibt dabei allerdings, in welcher Weise sich solche ökologischen Motive mit der Rolle der Beschäftigten als Arbeitskraft verbinden⁴ und warum ausgerechnet Beschäftigte eine besondere Disposition haben sollten, ökologische Motive in der Arbeit in Anschlag zu bringen. Nicht zuletzt dürften „von außen“ in die Arbeit getragene Ansprüche eine geringere Verbindlichkeit für innerbetriebliche Auseinandersetzungen aufweisen als Ansprüche, die aus dem konkreten arbeitsbezogenen Erfahrungshintergrund erwachsen. Aus diesem Grund soll hier also die Perspektive umgedreht und der Frage nachgegangen werden, ob und in welcher Weise Aspekte von Nachhaltigkeit im Rahmen von Auseinandersetzungen um die beschriebenen, konkret an den Arbeitsprozess gekoppelten inhaltlichen Arbeitsansprüche eine Rolle spielen. Hierzu greife ich cursorisch auf empirische Beispiele zurück. Sie stammen aus der Kundenberatung im Privatkundengeschäft einer deutschlandweit operierenden Bank und aus den Entwicklungsbereichen zweier Unternehmen der Elektrotechnik.⁵

Den Fall der *Kundenberaterinnen und Kundenberater* prägt an erster Stelle die Spannung zwischen inhaltlichen Arbeitsansprüchen, die sich auf Service und die soziale Verantwortung gegenüber dem Kunden richten, und einer vertriebsorientierten Leistungssteuerung, die in Kombination mit einem engmaschigen Controlling die Beschäftigten einem permanenten Rechtfertigungszwang aussetzt. Mangelnde Möglichkeiten, den Widerspruch produktiv zu bewältigen, drücken sich in einem enormen Ausmaß psychischer Belastung aus. Im Fall der *Entwicklerinnen und Entwickler* stehen Terminziele, die nach gesetzten Markterfordernissen über fachliche und produktionsökonomische Einwände hinweg festgelegt werden, fachlich-technischen und anwendungsbezogenen Qualitätsansprüchen gegenüber. Das Verhältnis inhaltlicher Arbeitsansprüche zu den Zielgrößen der Leistungssteuerung ist hier nicht durch einen unmittelbaren Widerspruch, sondern durch einen Ressourcenkonflikt über Zeitaufwände geprägt, der durch zwei Faktoren abgemildert wird: die partielle Akzeptanz von Terminverfehlungen im Kontext einer stark

innovations- und qualitätsorientierten Marktstrategie der Fallunternehmen sowie die kritische Selbstdistanz der Ingenieurinnen und Ingenieure gegenüber ihrem eigenen technischen Optimierungsstreben. Ein latentes Konfliktfeld zeigt sich aber in den divergierenden Interpretationen von unhintergehbaren Qualitätsanforderungen auf der einen und von Marktanforderungen auf der anderen Seite.

4.1 Nachhaltigkeit als Motiv inhaltlicher Arbeitsansprüche?

In den empirischen Fällen zeigt sich schnell, dass sich inhaltliche Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit tatsächlich nicht auf das häufig thematisierte Motiv der Selbstentfaltung beschränken lassen, sondern sie explizit darauf Bezug nehmen, welche Auswirkungen ihre Arbeit auf die äußere Umwelt hat. Für die Kundenberaterinnen und Kundenberater spielt neben Service, der vor allem die unmittelbare Kundenzufriedenheit in der Interaktionssituation zum Ziel hat, die soziale Verantwortung gegenüber dem Kunden eine prägende Rolle für ihre inhaltlichen Arbeitsansprüche. Und auch die Ansprüche der Ingenieurinnen und Ingenieure bleiben nicht auf das Motiv individualistischer Selbstverwirklichung in technischer Perfektion beschränkt, sondern weisen in einem konkreten Anwendungsbezug über die abstrakte Definition technischer Qualität als Selbstzweck hinaus. Unterscheiden lassen sich unter anderem allgemeine Funktionalitätsansprüche, die die Befragten häufig auch mit sicherheitsrelevanten Aspekten der Anwendung in Verbindung bringen, und anwendungsbezogene Ansprüche, die sich auf den Bedarf und die konkrete Nutzung des Arbeitsergebnisses durch einen spezifischen Kunden (oder auch Kollegen) beziehen. Die inhaltlichen Ansprüche der Beschäftigten sind – so kleinteilig und partiell sie zuweilen erscheinen – von einer Gebrauchswertorientierung geprägt, die auf einen gesellschaftlichen Zusammenhang von Arbeit verweist, der über das individuelle Interesse am Erhalt der eigenen Arbeitskraft hinausreicht.

Mit Blick auf die Gebrauchswertorientierung der Beschäftigten scheint es zunächst naheliegend, dass in den inhaltlichen Arbeitsansprüchen auch weitergehende gesellschaftliche Sinnzusammenhänge Niederschlag finden. Explizite Bezüge auf gesamtgesellschaftliche Nachhaltig-

4 Siehe aber Ritter/Sauer (2017) zur Verbindung lebensweltlicher ökologischer Motive und subjektivierenden Arbeitshandelns zu einer nachhaltigen Handlungskompetenz.

5 Die Beispiele beruhen auf Fallstudien auf Basis von 28 leitfadengestützten Interviews mit Beschäftigten (zwölf im Bereich der Kundenberatung, 16 in der Entwicklung) mit Fokus auf Arbeiterleben, inhaltliche Arbeitsansprüche und deren Realisierungschancen sowie 21 Interviews mit betrieblichen Expertinnen und Experten mit Schwerpunkt auf Strategien und Mechanismen der Leistungssteuerung (vgl. Nies 2015).

keit oder ökologische Motive finden sich in den arbeitsinhaltenen Ansprüchen der befragten Beschäftigten gleichwohl kaum – diese scheinen vorwiegend in der Berufs- und Arbeitsplatzwahl eine Rolle zu spielen und sind den betrieblichen Auseinandersetzungen damit vorgelagert. Hier kommt zum Tragen, dass der Begriff des Gebrauchswerts zunächst nur analytisch den konkret-inhaltlichen Gegenpol zur abstrakt-quantitativen Tauschgröße eines (warenförmigen) Arbeitsproduktes bezeichnet. Über die Natur des Gebrauchswerts selbst ist damit noch nichts gesagt. Auch und gerade Gebrauchswerte können in hohem Maße nicht-nachhaltig sein. In den empirischen Fällen zeigt sich, dass die Beschäftigten sich überwiegend an Gebrauchswerten für den *unmittelbaren Nutzer* orientieren, die dem *unmittelbaren Wirkungszusammenhang* ihrer Arbeit entspringen. Welche weitergehenden gesellschaftlichen Wirkungen dann mit der Nutzung einhergehen, ist zunächst nicht Gegenstand der konkreten arbeitsinhaltenen Orientierung. Augenfällig wird dies im Falle der Ingenieurinnen und Ingenieure, die in den vorliegenden Fällen Investitionsgüter für verschiedenste Anwender – unter anderem auch die Rüstungsindustrie – entwickeln: Ihr eigener arbeitsinhaltenen Anspruch richtet sich dabei lediglich auf die Güte ihres eigenen Arbeitsproduktes, nicht darauf, zu welchem Zweck der Kunde wiederum das Produkt weiterverwendet. Symptomatisch steht dafür die Trennung, die die Befragten zwischen der unmittelbaren Beteiligung an Waffenproduktion und der Entwicklung für Waffenproduzenten ziehen:

„Das hat ja auch was mit Ideologie teilweise zu tun. Ich wäre zum Beispiel nicht in eine Rüstungsfirma gegangen. [...] Also das kann ich auch noch mal unterscheiden. Und ich glaube, da lüge ich mir auch selber nichts vor, wenn ich sage, also so, wenn man, was weiß ich, Funkgeräte für einen Tornado zum Beispiel, ja, also da habe ich jetzt kein ideologisches Problem damit. Nicht wirklich.“ (Entwickler)

Etwas weniger offenkundig ist aber auch der inhaltliche Arbeitsanspruch der Kundenberaterinnen und Kundenberater auf den unmittelbaren Gebrauchswert beschränkt: Auch hier steht der Wert der Beratung für die eigenen Kunden, nicht etwa eine Abwägung unterschiedlicher Finanzprodukte nach deren gesellschaftlichem Nutzen im Zentrum.

Damit ist keineswegs gesagt, dass die Beschäftigten dem gesellschaftlichen Sinn ihrer Arbeit indifferent gegenüberstehen. Die Fragen weitergehender Sinnbezüge der eigenen Arbeit, unter die auch Wirkungen der Arbeitsprodukte auf (ökologische) Nachhaltigkeit fallen würden, spielen für einzelne Befragte des Samples eine durchaus ernst zu nehmende Rolle, die sie allerdings von den Ansprüchen in ihrer Rolle als Arbeitskraft strikt trennen. Die weitergehenden Wirkungen und die gesamtgesellschaftliche Einbettung der eigenen Arbeit stellen für sie Rahmenbedingungen dar, die sie mit Antritt des Arbeitsplatzes akzeptiert haben und die damit den innerbetrieblichen

Auseinandersetzungen vorgelagert sind. Dort, wo Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Auswirkungen nicht durch das eigene Arbeitshandeln beeinflusst werden können, die darauf bezogenen Ansprüche entsprechend mehr aus lebensweltlicher Motivation als aus dem konkreten Arbeitskontext entspringen, scheint es an einer „Andockstation“ zu fehlen, um diese Ansprüche zum Gegenstand innerbetrieblicher Auseinandersetzungen zu machen.⁶

4.2 Spannungsfelder und ihre Wirkungen: ökonomische Rationalitäten auf dem Prüfstand

Finden sich – im untersuchten Sample – keine direkten Bezüge inhaltlicher Arbeitsansprüche an Nachhaltigkeit, so werfen die teils massiven Spannungen zu unternehmerisch gesetzten Leistungsgrößen doch jedenfalls grundsätzliche Fragen der Legitimität und Rationalität des betrieblichen Herrschaftszusammenhangs auf und erweisen sich *in diesem Sinne* als zumindest potenziell anschlussfähig an eine nachhaltigkeitsinspirierte Kritik des gegenwärtigen Produktionsmodells.

Besonders deutlich tritt eine Infragestellung der unternehmerisch gesetzten ökonomischen Handlungszwänge überall dort hervor, wo andere Menschen durch die Art und Weise, wie die eigene Arbeitsaufgabe erfüllt wird, direkt Schaden nehmen könnten – wenn sicherheitsrelevante Aspekte der Entwicklung berührt sind oder Kunden in der Bank massiven finanziellen Risiken ausgesetzt werden. Gerade weil es an dieser Stelle um mehr als individuelle Interessen geht, entfalten die inhaltlichen Ansprüche hier eine Verbindlichkeit, die nicht ohne Weiteres und nach individuellen Präferenzen abzulegen oder pragmatisch beiseite zu schieben ist. Stehen unternehmerische Leistungsgrößen den Beschäftigten dabei im Weg, ihren Vorstellungen sozialer Verantwortung im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit gerecht zu werden, erschüttert dies das normative Fundament, das die Grundlage der Akzeptanz der betrieblichen Ordnung bildet, und fordert den Eigensinn der Beschäftigten heraus. Je unmittelbarer unhintergehbare Grundlagen des inhaltlichen Arbeitsanspruchs berührt sind, desto weniger sind die Beschäftigten bereit,

6 Dies ändert sich – so ist zu vermuten –, wenn Auswirkungen auf (Nicht-)Nachhaltigkeit konkret auf das eigene Arbeitshandeln zurückgeführt werden können. In Ansätzen zeichnet sich das etwa dort ab, wo die Ingenieurinnen und Ingenieure die potenziellen Gefahren und langfristigen – auch ökologischen – Folgen durch unsaubere Entwicklungsleistung thematisieren. Nachhaltigkeit tritt hier nicht als abstraktes moralisches Ideal auf, das dem eigenen (Arbeits-)Handeln nicht zugänglich scheint, sondern wird konkret auf den eigenen Arbeitskontext bezogen. Zu erwarten wäre entsprechend, dass sich in anderen Branchen – Umwelttechnologien oder soziale Dienstleistungen etwa – konkret-unmittelbare arbeitsinhaltenen Ansprüche noch stärker mit weitergehenden Nachhaltigkeitsansprüchen verbinden.

sich Kennzahlen- oder Termindruck zu beugen. Sie setzen sich dann – zumindest partiell – eigensinnig über die Vorgaben hinweg. Das bedeutet jedoch nicht, dass sich die Beschäftigten grundsätzlich jedweder ökonomischen Logik entziehen, also moralisch-normative Überzeugungen gegen das Primat der Ökonomie als solches wenden. Im Gegenteil: Genauso wie für das Unternehmen produktionsökonomische wie gebrauchswertorientierte Kriterien zu einem gewissen Grad unhintergebar bleiben,⁷ machen sich die Beschäftigten auch ökonomische Zielgrößen als eigenen Arbeitsanspruch zu eigen. Nicht zuletzt zeigt hier auch die Strategie der erfolgsorientierten Steuerung, die Beschäftigten für den unternehmerischen Erfolg in Verantwortung zu nehmen, ihre Wirkung: So tragen die Beschäftigten die Spannungen zwischen Verwertungs-, Gebrauchswert- und produktionsökonomischen Anforderungen oft auch mit sich selbst aus (vgl. auch Nies/Sauer 2012; ähnlich Voswinkel 2012).

Beschäftigte übernehmen hierbei allerdings nicht einfach die unternehmensseitigen Definitionen von Markt- anforderungen, sondern bringen eigene Vorstellungen (markt-)ökonomischer Notwendigkeiten und Rationalitäten in Anschlag – und zwar solche, die sie vorwiegend aus einer produktionsökonomischen Logik sowie einer langfristigen Unternehmensstrategie herleiten. Eine ökonomisch sinnvolle Unternehmensstrategie richtet sich in den Vorstellungen der Beschäftigten immer auf die Überzeugungskraft hoher Gebrauchswerte, in diesem Sinne etwa auf qualitätsorientierte Strategien und langfristige Kundenbindung. Der Verweis auf die ökonomische Zukunftsfähigkeit dient ihnen dabei als Legitimation ihrer arbeitsinhaltlichen Ansprüche: „[...] wo ich denke, das ist langfristig wichtig für die Bank und nicht nur jetzt für den Quartalsabschluss oder den Jahresabschluss. Das ist eigentlich das, woran die Bank langfristig mehr profitiert“ – so eine Kundenberaterin, die darum bemüht ist, ihre verantwortliche Kundenorientierung gegen die kurzfristig orientierte, vertriebsgesteuerte Kennzahlendogmatik zu verteidigen. Die Verletzung arbeitsinhaltlicher Ansprüche repräsentiert für sie umgekehrt dann die Widersinnigkeit zugrunde gelegter ökonomischer Kriterien – allen voran die Ausrichtung am Shareholder-Value-Prinzip und die Vorgabe von abstrakten Renditezielen. Nur über die Ausrichtung wirtschaftlichen Handelns an Gebrauchswerten ist auch langfristig ökonomischer Erfolg möglich, so ihre Vorstellung. Die Beschäftigten verknüpfen hier also ihre Ansprüche an gebrauchswertorientierte Produktion mit einer expliziten Kritik an der Logik einer Kurzfristökonomie, wie sie auch zu Nachhaltigkeitszielen im Kontrast steht. Sie bleiben in ihrem Anspruchshorizont allerdings auch hier eng im konkret betrieblichen Kontext verhaftet: Thematisiert werden vorwiegend die ökonomische Zukunftsfähigkeit des einzelnen Unternehmens und die Auswirkungen der Arbeit auf unmittelbare Nutzer der eigenen Arbeitsergebnisse. Fragen grundsätzlicher investitions- und produktionspolitischer Strategien und Grenzen

der Wachstumsdynamik per se werden in diesem Kontext kaum aufs Tapet gebracht.

4.3 Spannungsfelder und ihre Wirkungen: Gefährdung psychischer Regeneration

Das Spannungsfeld zwischen unternehmerischen Verwertungsanforderungen und inhaltlichen Arbeitsansprüchen wirkt nicht nur auf die Legitimität ökonomischer Rationalitäten, sondern zugleich auf die Dimension sozialer Nachhaltigkeit: Auch Anforderungen, die von den Beschäftigten als widersinnig empfunden werden und die betriebliche Legitimität erschüttern, können dennoch ein enormes Druckpotenzial entfalten. Insbesondere im Fall der Kundenberatung zeigt sich, wie der Widerspruch zwischen rigiden Vertriebsvorgaben und eigenen inhaltlichen Ansprüchen das Arbeitserleben der Beschäftigten maßgeblich prägt.

„Und da ist immer diese Grätsche, die ich habe. Ich grätsche eigentlich den ganzen Tag. Das, was von der Bank aus vorge-schrieben wird, dann der Kunde, der da sitzt, wie bringe ich das in Einklang?“
(Kundenberaterin)

Die Anforderung, diesen Widerspruch individuell aus-tarieren zu müssen, trägt zu massiven Belastungserfahrungen bei (vgl. dazu auch Menz/Nies 2015). Buchstäblich reihenweise schildern die Befragten im Sample psychische Zusammenbrüche und ihren eigenen Medikamentenkonsum im Kontext erfahrener Arbeitsbelastungen (vgl. ebd.; Nies 2015, S.194ff.). Belastungseffekte ergeben sich hier nicht einfach aufgrund quantitativ überfordernder Leistungserwartungen, sondern erwachsen aus systematisch nicht auflösbaren Widersprüchen zwischen Kundeninteressen, eigenen Ansprüchen und unternehmerischen Anforderungen.

Die Vehemenz, mit der sich der Widerspruch in einem Belastungserleben ausdrückt, lässt sich dabei vor allem auf die Verbindlichkeit ihrer inhaltlichen Ansprüche zurück-führen, die – über die soziale Verantwortung gegenüber dem Kunden – an normative Grundvorstellungen und das Selbstbild der Beschäftigten geknüpft sind. Psychische Belastungen treten hier nicht infolge enttäuschter Ent-faltungsansprüche auf, sondern als Konsequenz der Gefährdung von Ansprüchen, die sich auf das Wohl bzw. die Vermeidung von Schädigung eines sozialen Gegenübers richten.

Die Perspektive auf inhaltliche Arbeitsansprüche, die zunächst verdeutlichen sollte, wie das Wissen um die

7 Natürlich hat auch das Unternehmen selbst ein Interesse daran, dass keine Anlage in die Luft fliegt, Kunden sich nicht über den Tisch gezogen fühlen etc. Der Clou aktueller Steuerungsformen liegt aber genau darin, die Verantwortung, dies mit gesetzten und eben teils konträren Verwertungs- und (abstrakten) Marktanforderungen in Einklang zu bringen, den Beschäftigten zu überlassen.

Wirkung von Arbeit auf äußere Umwelten sich mit subjektiven Arbeitsansprüchen verknüpft, zeigt hier also eine Verbindung zu Fragen „individualökologischer“ Nachhaltigkeit – da offenkundig die Verletzung arbeitsinhaltlicher Ansprüche Einfluss auf die Gefährdung und Regenerationsfähigkeit der individuellen Arbeitskraft der betroffenen Beschäftigten nimmt.

5 Inhaltlicher Eigensinn und Nachhaltigkeit – Perspektiven und Grenzen der Anschlussfähigkeit

Beschäftigte, das war der Ausgangspunkt des Beitrags, formulieren in der Arbeit Ansprüche, die über ihr Interesse an ihrer eigenen physischen und psychischen Regeneration hinausgehen. Im gesellschaftlichen Zusammenhang richtet sich die Arbeit in ihrem Ergebnis immer auch auf andere, und dies findet auch Ausdruck in den Orientierungen von Beschäftigten (vgl. auch Hürtgen 2017). Das gesellschaftliche Moment von Arbeit drückt sich nicht zuletzt in Gebrauchswerten aus, die Dreh- und Angelpunkt der arbeitsinhaltlichen Ansprüche von Beschäftigten sind. Zugleich konnten wir sehen, dass mit den Gebrauchswertorientierungen von Beschäftigten nicht zwangsläufig Ansprüche an nachhaltige Arbeit im weiteren Sinne verbunden sind. Hier kommt zum Tragen, dass Gebrauchswerte zwar immer auf eine konkrete Nützlichkeit, nicht notwendig aber auf einen gesellschaftlichen Nutzen verweisen. Ein umfassendes „ökologisches Verantwortungsbewusstsein“, das Reflexionen zur zukünftigen Verwendung des Produkts und auch zu nicht-intendierten Folgen seiner Anwendung einbezieht (vgl. Hoff/Lecher 1995), lässt sich aus inhaltlichen Arbeitsansprüchen, wie sie sich im konkreten Arbeitsprozess bilden, nicht notwendig ableiten.

Eine gemeinsame Basis teilen inhaltliche Arbeitsansprüche mit dem Prinzip der Nachhaltigkeit allerdings in ihrem prinzipiellen Spannungsverhältnis zum Prinzip selbstzweckhafter Verwertung. Die Verletzung inhaltlicher Arbeitsansprüche erschüttert die Legitimität der gelebten ökonomischen Prinzipien dabei besonders empfindlich, weil diese Ansprüche – anders als lebensweltlich motivierte Nachhaltigkeitsansprüche – genuin mit dem Selbstverständnis der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeitstätigkeit verknüpft sind. Zugleich zeigt sich mit den potenziellen Folgen erlebter Widersprüche auf die psychische Gesundheit, dass Gefährdungen der breit thematisierten sozialen, „individualökologischen“ Nachhaltigkeit nicht nur im Arbeitsprozess als solchem, sondern auch in Konflikten um das „richtige“ Arbeitsergebnis zu suchen sind. Die Konflikte zwischen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und den Verwertungszielen, mit denen die Beschäftigten im Rahmen neuer Steuerungsformen konfrontiert werden, werfen somit die Frage nach den Inhalten und Zielen der Produktion auf und bieten damit einen Anknüpfungspunkt, nicht nur den Produktionsprozess (im Sinne der nachhaltigen Nutzung natürlicher und lebendiger Ressourcen), sondern auch Produktionsergebnisse zum Gegenstand innerbetrieblicher Auseinandersetzungen zu machen. Dies wäre eine notwendige, wenn auch bei Weitem nicht hinreichende Bedingung für die Debatte um Nachhaltigkeit im betrieblichen Kontext. ■

LITERATUR

- AIS (Arbeits- und Industriesoziologische Studien)** (2017): Schwerpunkt Nachhaltige Arbeit, 10 (2)
- Altvater, E.** (2017): Der Doppelcharakter der Arbeit im kapitalistischen Anthropozän, in: Greffrath, M. (Hrsg.): RE: Das Kapital. Politische Ökonomie im 21. Jahrhundert, München, S. 53–69
- Bahrdt, H. P.** (1983): Arbeit als Inhalt des Lebens („denn es fährt schnell dahin“), in: Matthes, J. (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft?, Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt a. M. / New York, S. 120–137
- Barth, T.** (2018): Marxismus und Ökologie. Zur Analyse nicht-nachhaltiger gesellschaftlicher Naturverhältnisse, in: Haubner, T. / Reitz, T. (Hrsg.): Marxismus und Soziologie. Klassenherrschaft, Ideologie und kapitalistische Krisendynamik, Weinheim/Basel, S. 235–250
- Barth, T. / Jochum, G. / Littig, B.** (Hrsg.) (2016a): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse, Frankfurt a. M. / New York
- Barth, T. / Jochum, G. / Littig, B.** (2016b): Nachhaltige Arbeit und gesellschaftliche Naturverhältnisse: Theoretische Zugänge und Forschungsperspektiven, in: Barth, T. / Jochum, G. / Littig, B. (Hrsg.), a. a. O., S. 311–352
- Becke, G. / Warsewa, G.** (2017): Erweiterte Subjektperspektive. Neue Ansprüche an Arbeit und Nachhaltigkeit, in: AIS Studien 10 (2), S. 20–36
- Brandl, S.** (2016): Das Verbundprojekt Arbeit und Ökologie (1998–2000). Ein Beispiel inter- und transdisziplinärer Forschungsorganisation, in: Barth, T. / Jochum, G. / Littig, B. (Hrsg.), a. a. O., S. 55–75
- Brandl, S. / Matuschek, I.** (2017): Nachhaltige Personalpolitik und die Vernutzung von Lebenskraft durch Selbstoptimierung, in: AIS Studien 10 (2), S. 53–70
- Dörre, K.** (2012): Landnahme, das Wachstumsdilemma und die „Achsen der Ungleichheit“, in: Berliner Journal für Soziologie 22 (1), S. 101–128
- Dörre, K.** (2015): Digitalisierung – neue Prosperität oder Vertiefung gesellschaftlicher Spaltungen, in: Hirsch-Kreinsen, H. / Itermann, P. / Niehaus, J. (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen, Berlin, S. 269–287
- Dörre, K. / Holst, H. / Matuschek, I.** (2014): Zwischen Firmenbewusstsein und Wachstumskritik. Empirische Befunde aus einem Industriebetrieb, in: WSI-Mitteilungen 67 (7), S. 543–550, https://www.boeckler.de/wsimit_2014_07_doerrel.pdf
- Dörre, K. / Röttger, B.** (Hrsg.) (2003): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells, Hamburg
- Dörre, K. / Sauer, D. / Wittke, V.** (Hrsg.) (2012): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik, Frankfurt a. M.
- Görgen, B. / Wendt, B.** (2015): Nachhaltigkeit als Fortschritt denken. Grundrisse einer soziologisch fundierten Nachhaltigkeitsforschung, in: Soziologie und Nachhaltigkeit – Beiträge zur sozial-ökologischen Transformationsforschung 1 (1), S. 1–21
- Hardering, F. / Lenz, S.** (2017): Wie viel Nachhaltigkeit braucht gute Arbeit? Arbeitsansprüche in beruflichen Umbruchphasen, in: AIS Studien 10 (2), S. 7–19
- Hoff, E.-H. / Lecher, T.** (1995): Ökologisches Verantwortungsbewusstsein, in: Jänicke, M. / Bolle, H.-J. / Carius, A. (Hrsg.): Umwelt Global. Veränderungen, Probleme, Lösungsansätze, Berlin/Heidelberg, S. 213–224
- Hürtgen, S.** (2017): Der subjektive gesellschaftliche Sinnbezug auf die eigene (Lohn-)Arbeit. Grundlage von Ansprüchen auf Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft, in: Aulenbacher, B. / Dammayr, M. / Dörre, K. / Menz, W. / Riegraf, B. / Wolf, H. (Hrsg.): Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus, Weinheim/Basel, S. 210–227
- Karathanassis, A.** (2015): Kapitalistische Naturverhältnisse. Ursachen von Naturzerstörungen – Begründungen einer Postwachstumsökonomie, Hamburg
- Kocyba, H. / Schumm, W.** (2002): Begrenzte Rationalität – entgrenzte Ökonomie. Arbeit zwischen Betrieb und Markt, in: Honneth, A. (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt a. M. / New York, S. 35–64
- Kratzer, N. / Menz, W. / Nies, S. / Sauer, D.** (2008): Leistungspolitik als Feld „umkämpfter Arbeit“, in: PROKLA 38 (150), S. 11
- Kratzer, N. / Nies, S.** (2009): Neue Leistungspolitik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt, Berlin
- Linne, G.** (2003): Innovationspotenziale von Nachhaltigkeitsstrategien für die Arbeitspolitik, in: Linne, G. / Schwarz, M. (Hrsg.): Handbuch Nachhaltige Entwicklung. Wie ist nachhaltiges Wirtschaften machbar?, Wiesbaden, S. 407–416

Marx, K. (1964 [1894]): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Dritter Band: Der Gesamtprozess der kapitalistischen Produktion, MEW, Bd. 25, Berlin
Marx, K. (1969 [1867]): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band: Der Produktionsprozess des Kapitals, MEW, Bd. 23, Berlin

Menz, W. / Dunkel, W. / Kratzer, N. (2011): Leistung und Leiden. Neue Steuerungsformen von Leistung und ihre Belastungswirkungen, in: Kratzer, N. / Dunkel, W. / Becker, K. / Hinrichs, S. (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin, S. 143–198

Menz, W. / Nies, S. (2015): Wenn allein der Erfolg zählt. Belastungen und Work-Life-Balance in den Finanzdienstleistungen, in: Kratzer, N. / Menz, W. / Pantger, B. (Hrsg.): Work-Life-Balance – Eine Frage der Leistungs politik. Analysen und Gestaltungsansätze, Wiesbaden, S. 233–274

Menz, W. / Nies, S. (2016): Gerechtigkeit und Rationalität. Motive interessenpolitischer Aktivierung, in: WSI-Mitteilungen 69 (7), S. 531–539, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_67665_67675.htm

Nies, S. (2015): Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen, Baden-Baden

Nies, S. / Sauer, D. (2012): Arbeit – mehr als Beschäftigung? Zur arbeitssoziologischen Kapitalismuskritik, in: Dörre, K. / Sauer, D. / Wittke, V. (Hrsg.), a. a. O., S. 34–62

Nies, S. / Tullius, K. (2017): Zwischen Übergang und Etablierung. Beteiligungsansprüche und Interessenorientierungen jüngerer Erwerbstätiger, Düsseldorf

Peters, K. / Sauer, D. (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses, in: Wagner, H. (Hrsg.): „Rentier ich mich noch?“ Neue Steuerungskonzepte im Betrieb, Hamburg, S. 23–58

Pongratz, H. (2016): Arbeit als Naturerfahrung, in: Barth, T. / Jochum, G. / Littig, B. (Hrsg.), a. a. O., S. 101–123

Ritter, T. / Sauer, S. (2017): Nachhaltigkeitskompetenz als ökologische wie soziale Handlungskompetenz, in: AIS Studien 10 (2), S. 71–86

Sauer, D. (Hrsg.) (2005): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen, Hamburg

Schröder, L. / Urban, H.-J. (Hrsg.) (2018): Ökologie der Arbeit. Impulse für einen nachhaltigen Umbau, Frankfurt a. M.

Voswinkel, S. (2012): Arbeit und Subjektivität, in: Dörre, K. / Sauer, D. / Wittke, V. (Hrsg.), a. a. O., S. 302–315

AUTORIN

SARAH NIES, Dr., Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München. Forschungsschwerpunkte: Arbeitssubjekt, Leistungssteuerung, Kapitalismustheorie.

@ sarah.nies@isf-muenchen.de