
Wege zu einer nachhaltigen Arbeitswelt

Abschlussbericht der Arbeitsgruppe
„Zukunft der Arbeit“





Inhalt

Abschlussbericht der wpn2030-Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeit“

Einleitung: Wege zu einer nachhaltigen Arbeitswelt	S. 3
Kernbereich 1	
1. Umfassendes Konzept für nachhaltige Arbeit entwickeln und in die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie einbinden	S. 5
1.1 Aktuelle Trends und Dynamiken einbeziehen	S. 6
1.2 Ökologische Dimensionen einbeziehen	S. 8
1.3 Weitere Arbeitsformen einbeziehen	S. 9
1.4 Die globale Dimension: Externalitäten einbeziehen	S. 10
Kernbereich 2	
2. Strukturen für nachhaltige Arbeit stärken und über die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie implementieren	S. 11
2.1 Gesamtgesellschaftlichen Dialog zu Arbeit und Nachhaltigkeit anregen	S. 12
2.2 Gütekriterien für Arbeit und Nachhaltigkeit entwickeln und anwenden	S. 13
2.3 Nachhaltige Arbeit zum politischen Querschnittsthema machen	S. 14
2.4 Wissenschaft nutzen	S. 15
2.5 Indikatoren weiterentwickeln	
Zusatz: Arbeit und Nachhaltigkeit nach der Covid-19-Pandemie	S. 17
Quellen und Verweise	S. 18

Dieser Abschlussbericht wurde von der wpn2030-Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeit“ verfasst und vom Lenkungskreis der wpn2030 beschlossen.

Empfohlene Zitierweise:

Lessenich, S., Weissenberger-Eibl, M.A., Holtmann, T., Lindemann, K., Barth, T., Mutafoğlu, K., Schmidt, F., Walli-Schiek, M., (2020). Wege zu einer nachhaltigen Arbeitswelt. Abschlussbericht der wpn2030-Arbeitsgruppe ‚Zukunft der Arbeit‘. wpn2030 - Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030. IAAS, Potsdam.

DOI: 10.2312/iass.2020.045

Mitglieder der Arbeitsgruppe waren:

Stephan Lessenich (Co-Leitung)
Marion A. Weissenberger-Eibl (Co-Leitung)
Thomas Barth
Thomas Holtmann
Kai Lindemann
Meike Schiek

Zuständige Mitarbeiter der Geschäftsstelle der wpn2030:

Konar Mutafoğlu (Prozessbegleitung, Redaktion)
Bastian Strauch (Redaktion)
Falk Schmidt (Leiter Geschäftsstelle)

Einleitung: Wege zu einer nachhaltigen Arbeitswelt

Um auf den Pfad einer nachhaltigen Entwicklung zu gelangen, führt kein Weg daran vorbei, auch unsere Arbeitswelt nachhaltig zu gestalten. Relevanz und Dringlichkeit des Themas sind gleichermaßen enorm:

- **Die nicht nachhaltigen Effekte der derzeitigen Arbeitswelt, also langfristig negative Effekte für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt, sind massiv.**
- **Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Nachhaltigkeit sind vielfältig und weitreichend.**
- **Bislang sind diese Wechselwirkungen aber nur unzureichend betrachtet und beachtet.**
- **Dynamiken wie die Globalisierung und Digitalisierung führen indes zu einem hohen Gestaltungsdruck.**

Wir befinden uns folglich an einem Punkt großer Chancen und Risiken: Einerseits können wir die Gestaltung der Arbeitswelt als großen Hebel nutzen, um eine nachhaltige Entwicklung insgesamt voranzutreiben. Auch können wir bestehende Nachhaltigkeitsblockaden und immer deutlicher hervortretende Zielkonflikte zwischen sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsdimensionen angehen. Andererseits aber sind die Risiken hoch, dass Veränderungen der Arbeitswelt zu weiteren nicht nachhaltigen Entwicklungen führen und sozial-ökologische Zielkonflikte Fortschritte blockieren.

Selten zuvor haben sich die Chancen und Risiken einer nachhaltigen Arbeitswelt so sehr gezeigt wie in der „Corona-Krise“. Neue Arbeitsformen werden erprobt, die Digitalisierung erlebt beispielsweise im Bereich der Kommunikation einen Schub und Ansätze einer gemeinwohlorientierten

Politik kommen zur Anwendung, wenn auch selektiv. Zugleich sind zuvor schon prekäre Bereiche und Beschäftigtengruppen – deren Systemrelevanz wie im Fall der Zustelldienste nun zum Teil ins öffentliche Bewusstsein gerückt ist – besonders betroffen, auf die Schattenseiten der Arbeitswelt fällt ein grelles Licht.

Es gilt also, die Chancen zu nutzen und Risiken zu minimieren, um eine auf guter und menschenwürdiger Arbeit basierende nachhaltige Arbeitswelt – und somit eine nachhaltige Entwicklung insgesamt – zu fördern.

Mit den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen sowie mit der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (DNS) sind dafür auch bereits international wie national Handlungsrahmen gegeben, allerdings: In vielen Belangen sind sie nicht hinreichend.¹ Zwar geben diese beiden Agenden den Veränderungen der Arbeitswelt dadurch hohe Priorität, dass sie durch ein eigenständiges Ziel adressiert wird (SDG 8). Die anstehenden Herausforderungen stellen aber insbesondere den dortigen Fokus auf Erwerbsarbeit und Wirtschaftswachstum in Frage und erfordern neue Indikatoren und Maßnahmen.

Vor diesem Hintergrund und in Anknüpfung an die bestehenden politischen Strukturen und Prozesse der DNS und der Agenda 2030 hat die wpn2030-Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeit“ (AG „Zukunft der Arbeit“), geleitet von Marion A. Weissenberger-Eibl (Fraunhofer ISI und KIT) und Stephan Lessenich (LMU München), sich mit der Frage befasst: Welche Wege führen zu einer nachhaltigen Arbeitswelt? Ziel waren wissenschaftlich fundierte Impulse für politische Akteure, die mit diesem Papier vorliegen.



Maßgeblich für die AG-Arbeit waren ein breiter interdisziplinärer Austausch mit der Wissenschaft sowie ein transdisziplinärer Austausch mit Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Die Arbeitsgruppe wurde unterstützt durch eine Hintergrundstudie zum Strukturwandel der Arbeit am Beispiel gemeinschaftlicher Mobilitätsformen in Deutschland, sowie durch Workshops (Visioning-Workshop mit junger Generation, Expertenworkshop zu Gütekriterien für nachhaltige Arbeit und Workshop zur globalen Dimension von Arbeit

und Nachhaltigkeit). Weitere Informationen zur Arbeit der AG sowie den weiteren Prozessen erhalten Sie unter www.wpn2030.de.

Die AG „Zukunft der Arbeit“ hat zwei grundlegende Handlungsbereiche (Kernbereiche) identifiziert, um auf den Weg zu einer nachhaltigen Arbeitswelt zu gelangen. Diese werden im Papier ausgeführt, in ihrer Relevanz und Dringlichkeit erläutert und mit konkreten Handlungsempfehlungen angereichert:

Kernbereich 1

Umfassendes Konzept für nachhaltige Arbeit entwickeln und in die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie einbinden

- ▶ Aktuelle Trends und Dynamiken einbeziehen
- ▶ Ökologische Dimensionen einbeziehen
- ▶ Weitere Arbeitsformen einbeziehen
- ▶ Die globale Dimension: Externalitäten einbeziehen

Kernbereich 2:

Strukturen für nachhaltige Arbeit stärken und über die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie implementieren

- ▶ Gesamtgesellschaftlichen Dialog zu Arbeit und Nachhaltigkeit anregen
- ▶ Gütekriterien für Arbeit und Nachhaltigkeit entwickeln und anwenden
- ▶ Nachhaltige Arbeit zum politischen Querschnittsthema machen
- ▶ Indikatoren weiterentwickeln
- ▶ Wissenschaft nutzen

Kernbereich 1

Umfassendes Konzept für nachhaltige Arbeit entwickeln und in die DNS einbinden

Bis heute prägen vor allem die klassischen industriellen Arbeitsverhältnisse die Vorstellungen und Konzepte davon, was gute und menschenwürdige Arbeit sein und leisten sollte, definiert insbesondere durch die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) als „decent work“². Auch in der DNS sind angemessene Entlohnung, soziale Sicherheit, gute Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmer*innenrechte, namentlich unter anderem Vereinigungsfreiheit, Arbeitsschutz, Jugendarbeitsschutz, Verbot von ausbeuterischer Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie Diskriminierung, Kernpunkte für gute und menschenwürdige Arbeit.

In den vergangenen zwei Jahrzehnten allerdings haben sich ökonomische, technologische und soziale Dynamiken intensiviert, aber auch Einsichten verbreitet, die mittlerweile dringend eine Weiterentwicklung der Vorstellungen und Konzepte von Arbeit fordern. Globalisierung und Digitalisierung etwa wälzen Arbeitsverhältnisse um und verschärfen mitunter Ungleichheitstendenzen – innerhalb von Gesellschaften und weltweit. Zudem treten die nicht nachhaltigen Effekte von Arbeitstätigkeiten, auf die Beschäftigte als Einkommensquelle nicht verzichten können, immer

deutlicher hervor: Die Zerstörung von Lebensräumen durch exzessive Ressourcennutzung schreitet beispielsweise ungebremst voran.

Zwar hat Deutschland für die klassische Betrachtung von Arbeit ein solides Fundament vorzuweisen, aber dieses bröckelt zusehends durch etwa zunehmende Prekarisierung auch hierzulande – und es droht weiter an Tragfähigkeit zu verlieren, insbesondere um auf ihm eine nachhaltige Arbeitswelt aufzubauen.

Um das Fundament zu stärken, gilt es zu allererst, grundlegende Defizite und Nachholbedarfe in den klassischen Arbeitskonzeptionen zu beheben und sie zu einem Konzept für nachhaltige Arbeit weiterzuentwickeln. Dafür sollten insbesondere die folgenden vier nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte (1.1 - 1.4) hinzugefügt werden. Sie sollten zudem stets integrativ betrachtet und diskutiert werden, denn sie weisen wiederum etliche Querbezüge untereinander auf.

Die AG „Zukunft der Arbeit“ schließt sich damit generell der Empfehlung an, in der Debatte um „gute Arbeit“ die Verknüpfung von Arbeit und Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt zu rücken.³



1.1 Aktuelle Trends und Dynamiken einbeziehen

Globalisierung, demographischer und Wertewandel, Digitalisierung sowie zunehmende Konnektivität und Mobilität gehören zu den Megatrends, die auch die Arbeitswelt seit spätestens zwei Jahrzehnten grundlegend umwälzen und an ihren klassischen, industriegesellschaftlichen Fundamenten rütteln. Was wir arbeiten, wie wir arbeiten, für wen wir arbeiten, was uns Arbeit bedeutet und welche Funktionen sie erfüllt – all das befindet sich im Umbruch und hat bereits jetzt weitreichende Auswirkungen. Zur Disposition stehen etwa die individuelle Sinnstiftung, Zusammenhalt und Gerechtigkeit von Gesellschaften sowie der Umgang mit der natürlichen Umwelt. Erstaunlich ist indes, dass grundlegende Konzepte zur Betrachtung und nachhaltigen Weiterentwicklung der Arbeitswelt diese aktuellen Trends und Dynamiken bislang nicht ausreichend bis gar nicht einbeziehen. Das muss sich dringend ändern.

Konkrete Folgen der Megatrends: Klassische Arbeitsverhältnisse nehmen immer weiter ab, stattdessen nehmen atypische und sogar prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu. Menschen arbeiten etwa vermehrt in Scheinselbstständigkeit, als Solo-Selbstständige und Subunternehmer*in, als Arbeitsmigrant*in oder als Saisonarbeiter*in. Häufig wirkt sich dies negativ auf das Einkommen, den Sozial-, Arbeits- und Gesundheitsschutz und die allgemeinen Arbeitsbedingungen aus. Im Zuge der Digitalisierung stärker verbreitete Arbeitsformen wie Clickworking und Crowdworking beispielsweise weichen rechtliche Mechanismen auf Seiten der Arbeitgebenden und -nehmenden zu Lasten letzterer zunehmend auf.

Es steht zu erwarten, dass insbesondere der umfassende Prozess der Digitalisierung von Produktion, Wirtschaft, Konsum, Administration usw. (einschließlich der rasanten Fortschritte in der Entwicklung künstlicher Intelligenz) die Diskrepanz zwischen herkömmlichen normativen Vorstellungen und sozialen Funktionen von Arbeit und den faktischen Formen ihrer Organisation weiter steigern wird. Digitale Technologien verändern Branchen, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen und stellen große Anforderungen für die Aufrechterhaltung und Förderung menschwürdiger Arbeit. Aus diesem Komplex umfassender Veränderungen der Arbeitswelt, ergibt sich die Forderung, die Arbeit zukunftsfähig zu gestalten.⁴

Aus der von der AG „Zukunft der Arbeit“ in Auftrag gegebenen Hintergrundstudie zum Strukturwandel der Arbeit⁵ geht hervor, dass die Digitalisierung Flexibilisierungs- und Entgrenzungstendenzen der Arbeit bislang eher verstärkt, als dass sie ihnen entgegenwirkt. Überlange Arbeitszeiten, ständige Bereitschaft und Anspannung durch Erfolgsdruck sind beispielhafte Entwicklungen für ein Übergreifen der Arbeitswelt auf das Privatleben. Teilweise verlagert sich die Arbeitsorganisation ins Virtuelle: Bei Mobilitätsdienstleistern und mobilen Diensten erteilen Apps und Algorithmen nicht nur Arbeitsaufträge, sie kontrollieren zudem. Hierdurch entsteht nicht nur eine hohe Abhängigkeit der Arbeitenden (tendenziell als Solo- und Scheinselbstständige) von technischen Systemen, die Verantwortung und Risiken verlagern sich tendenziell auf die Beschäftigten, und Gestaltungsspielräume werden

eingeschränkt. Einer Fremdbestimmung durch Algorithmen beispielsweise können Erwartungen an Selbstverwirklichung und Sinnstiftung gegenüberstehen. Gleichzeitig entwickeln sich Berufsbilder, die Beschäftigten Spielräume für Kreativität und Entscheidungen geben. Für Beschäftigte mit geringer Qualifikation jedoch erhöht sich das Risiko, durch Automatisierung den Arbeitsplatz zu verlieren. Chancen bieten in Zukunft beispielsweise intelligente Roboter, die überall dort eingesetzt werden können, wo die Arbeit gefährlich ist oder wo Bewegungen im Mikromaßstab notwendig sind – sie können damit weltweit Menschen entlasten, die unter extremen und gefährlichen Bedingungen arbeiten.

Für die Aufrechterhaltung und Förderung menschenwürdiger Arbeit als zentralem Ziel nachhaltiger Entwicklung wie auch für die Abfederung von negativen Effekten auf die Umwelt ist es also dringend geboten, auf diese Entwicklungen ge-

staltend einzuwirken – auch über die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Die Herausforderungen dafür sind indes groß. Denn bestehende Konzepte zur Betrachtung und nachhaltigen Weiterentwicklung der Arbeitswelt beziehen die genannten Dynamiken kaum mit ein. Auch in der DNS bauen die Zielsetzungen, Indikatoren und Maßnahmen auf klassischen Arbeitsmodellen und Arbeitsformen auf, ohne die aktuellen Trends zu berücksichtigen.

Um stärker vom reaktiven Handeln hin zu vorausschauender Gestaltung der Arbeitswelt zu kommen, müssen die Vorstellungen und Konzepte von Arbeit dringend um die Megatrends und ihre bestehenden und antizipierbaren Folgen angereichert und in dieser Form dann insbesondere in der DNS aufgegriffen werden. Die Politik ist gefragt, die notwendigen Diskurse dafür anzustoßen und zu begleiten. Die Wissenschaft kann hierfür eine fundierte Unterstützung bieten (vgl. 2.4).



1.2 Ökologische Dimensionen einbeziehen

Arbeit ist aus Nachhaltigkeitsperspektive seit jeher von einem inhärenten Spannungsverhältnis gekennzeichnet: Der produktiven Seite der Arbeit, wirtschaftliche und soziale Werte für Menschen zu schaffen, stehen die destruktiven Seiten von hohen ökologischen und sozialen Kosten gegenüber, die zudem oftmals sehr ungleich verteilt sind. Trotz der engen Verbindungen zwischen Arbeit und natürlicher Umwelt bleiben Vorstellungen, Konzepte und Strategien bezüglich der Arbeit auf ihre sozialen und wirtschaftlichen Dimensionen fokussiert. Hier gilt es deutlich nachzusteuern, um ein umfassendes Konzept von nachhaltiger Arbeit zum Ausgangspunkt zu machen, das die ökologischen Dimensionen konsequent mit einbezieht.

Versteht man Arbeit grundsätzlich als menschliche Tätigkeit der Naturaneignung, um Bedürfnisse zu befriedigen, ist die ökologische Dimension notwendiger Teil von Arbeit. Im Übergang zu modernen industriellen Erwerbsgesellschaften sind allerdings negative Umwelteinflüsse und die nicht nachhaltige Nutzung von Natur und Arbeit sprunghaft angestiegen. Die Verbräuche an natürlichen Ressourcen und die Zerstörung von Lebensräumen haben seither an Umfang und Schnelligkeit immer weiter zugenommen. Bislang ist nicht zu erkennen, dass die Tertiärisierung der Ökonomie oder die „digitale Revolution“ eine Trendwende bringen, denn auch die Wissens- und Informationsgesellschaft basiert auf einem expansiven Zugriff auf Rohstoffe und führt zu enormen Emissionen.

Dabei ist hervorzuheben, dass die fortschreitende Zerstörung der Ökosysteme wiederum nicht nachhaltige Effekte auf das Leben in und Wirtschaften von Gesellschaften hat. Die Beeinträch-

tigung der Arbeitenden durch gesundheitsbedrohende Arbeitsbedingungen und die wirtschaftlichen Kosten durch ökologische Schäden wie auch durch zu spätes Umsteuern in Richtung Nachhaltigkeit sind bekannt.

Dass die ökologische Dimension bislang dennoch keinen hinreichenden Niederschlag in Vorstellungen, Konzepten und Strategien zur Arbeit gefunden hat, ist besorgniserregend. Besonders bemerkenswert ist aber, dass auch in deutschen und globalen Nachhaltigkeitsdiskursen und -agenden, die sich auf Arbeit beziehen, die natürliche Umwelt kaum thematisiert wird. In der DNS werden für die meisten Ziele die wirtschaftliche, soziale und ökologische Dimension betrachtet und in Zusammenhang gebracht. Beim Thema Arbeit aber wird die ökologische Dimension ausgeklammert. Tradeoffs zwischen den sozial und wirtschaftlich produktiven Potenzialen von Arbeit und ihren destruktiven ökologischen Konsequenzen werden nicht berücksichtigt.

Allen voran sollte die DNS dem Spannungsverhältnis zwischen ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit sowie wirtschaftlichen Entwicklungszielen Rechnung tragen und dabei berücksichtigen, dass gute Arbeit nur dann auch nachhaltige Arbeit ist, wenn sie die wertzerstörenden Folgewirkungen konsequent einbezieht. Eine Erweiterung des Arbeitsverständnisses in der DNS um die ökologische Dimension ist notwendig.

Dem Begriffsverständnis sollte ein Leitbild von nachhaltiger Arbeit zugrunde liegen, welches (aufbauend auf den Kernarbeitsnormen der IAO) sozial-ökologische Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt und ökologisch destabilisierende Wirkungen reflektiert.

1.3

Weitere Arbeitsformen einbeziehen

Denkt man an Arbeit und welche Nachhaltigkeitskriterien hier gelten sollten, denkt man häufig nur an klassische Erwerbsarbeit. Aus dem Blick geraten dabei oft weitere Formen von Arbeit, wozu nicht nur unbezahlte Arbeiten in der Familie (etwa Haus- und Care-Arbeit) zählen, sondern auch ehrenamtliche, politische und soziale Tätigkeiten. Für diese Formen der – menschliche Arbeits- und Lebenskraft reproduzierenden – Arbeit sollten ähnliche Kriterien ebenfalls gelten. Denn sie ermöglichen erst die Erwerbsarbeit, sind (damit) systemrelevant und konstitutiv für den gesellschaftlichen Fortbestand sowie die individuelle Sinnstiftung. Reproduktive Arbeit ist demnach auch hochgradig nachhaltigkeitsrelevant. Bisherige Konzepte und Strategien zur Weiterentwicklung der Arbeitswelt weisen aber in dieser Hinsicht gravierende Mängel auf, insbesondere die DNS: Sie blickt noch ausschließlich auf abhängige, arbeits- und sozialrechtlich gesicherte Beschäftigung im betrieblichen Kontext. Es gilt also weitere Arbeitsformen einzubeziehen, um eine Konzept für nachhaltige Arbeit zu entwickeln.

Die AG „Zukunft der Arbeit“ hat entsprechend mit einem erweiterten Arbeitsverständnis gearbeitet, das neben der produktiven Erwerbsarbeit auch systemrelevante reproduktive und ehrenamtliche Arbeit berücksichtigt. Grundsätzlich besteht noch immer ein Defizit in der Anerkennung der reproduktiven Tätigkeiten als Voraussetzung der Erwerbsarbeit. Damit wird einerseits vorhandenen gesellschaftlichen Bedürfnissen nach Anerkennung zu wenig entsprochen. Andererseits werden Potenziale für eine nachhaltige Zukunft der Arbeit verschenkt und drohende Probleme übersehen, die etwa aus der zunehmenden – und politisch erwünschten – Erwerbsbeteiligung von Frauen resultieren. Noch immer übernehmen überwiegend Frauen die entlohnten (z. B. mobile Pflegedienste) wie nicht entlohnten reproduktiven Aufgaben. Die auch bei erwerbstätigen Frauen anfallende Haus- und Betreuungsarbeit wird als Dienstleistung oftmals in prekärer

Form ausgeübt und zieht unter anderem sogenannte transnationale „Sorgeketten“ mit nicht nachhaltigen Arbeits- und Lebensbedingungen für viele hochmobile migrantische Arbeitskräfte und ihre daheim gebliebenen Familien nach sich.

Auch in Bezug auf die Frage nach nachhaltiger Dienstleistungsarbeit im Rahmen der Mobilitätswende, wo neue Mobilitätstechnologien, -träger und -formen zu rasanten Umbrüchen in der Arbeit von Mobilitätsdienstleistern führen, spielt die reproduktive Arbeit eine wichtige Rolle. Hier zeigte sich, dass etwa mobile Dienste einen wesentlichen Beitrag zum Erreichen von sozialen Nachhaltigkeitszielen wie der Geschlechtergerechtigkeit leisten können. Neue – bezahlbare – Angebote bei Mobilität und mobilen Diensten können von Sorgearbeit entlasten, die oft als Begleitfahrten stattfinden, und eine bessere Erreichbarkeit von Erwerbsmöglichkeiten bewirken.⁶

Eine Erweiterung des Arbeitsbegriffs ist zudem notwendig, um die durch die Digitalisierung hervorgerufenen Veränderungen in der Arbeitswelt zu berücksichtigen. Auch digitale Arbeit – mit und im Internet oder durch selbstarbeitende Technik, innerhalb und außerhalb fester betrieblicher Strukturen – muss im Sinne guter und nachhaltiger Arbeit gestaltet sein. Also gerade auch dann, wenn sie nicht in der Form klassischer sozialpolitisch abgesicherter Arbeitsverhältnisse stattfindet.

Vor dem Hintergrund der Transformationen der Arbeit und den Zielen nachhaltiger Entwicklung ist demzufolge eine Einschätzung der sozial-ökologischen Nachhaltigkeitspotenziale von menschenwürdiger Arbeit nur durch eine Erweiterung des Arbeitsbegriffes gegeben. Erst ein umfassender Ansatz nachhaltiger Arbeit, der den aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt als auch den nicht-entlohnten Arbeitsformen als Arbeit gerecht wird, öffnet den Blick für Möglichkeiten der Gestaltung und Zielkonflikte.



1.4 Die globale Dimension: Externalitäten einbeziehen

In Zeiten hochgradig entwickelter transnationaler Wertschöpfungs- und Arbeitsketten rückt die globale Verantwortung vor allem der reichen Länder noch stärker in den Fokus der Nachhaltigkeitspolitik. Denn die anfallenden sozialen und ökologischen Kosten des Wirtschaftens werden zunehmend in andere Weltregionen ausgelagert, also externalisiert. In der DNS wird Externalisierung benannt und auch angegangen durch den Anspruch, Nachhaltigkeit in Sachen Arbeit nicht nur in, mit, sondern auch durch Deutschland zu fördern⁷ – aber: Dieser Anspruch ist noch längst nicht in eine systematische konzeptionelle Beleuchtung und strategische Herangehensweise an die Externalisierungsproblematik überführt.

Deutschland kommt als entwickeltem Industrieland des globalen Nordens eine besondere Verantwortung zu. Denn das postindustrielle Arbeits- und Produktionsregime der Gesellschaften des globalen Nordens fußt auf der systematischen Auslagerung ihrer ökologischen und sozialen Kosten in jene Regionen des globalen Südens, die als Zuliefernationen „billiger Arbeit“ und „billiger Natur“⁸ fungieren. So gesehen sind die produktiven und die destruktiven Effekte des globalen Kapitalismus höchst ungleich verteilt: Während große Teile der wirtschaftlichen Wertschöpfung in den spät- bzw. postindustriellen Ökonomien des globalen Nordens realisiert werden, fallen die sozialen und ökologisch zerstörerischen Wirkungen dieses Wertschöpfungsmodells zu bedeutenden Teilen anderswo an.

Exemplarisch hat die AG „Zukunft der Arbeit“ die Externalisierungsherausforderungen für nachhaltige Mobilität analysiert. Wie in anderen Produktions- und Dienstleistungskontexten auch, sind die Arbeitstätigkeiten im deutschen Mobilitätssektor eingebettet in ein globales Netz von Produktions-

und Dienstleistungsarbeit. Auch lokal erbrachte Mobilitätsdienstleistungen im Rahmen neuer Mobilitätsformen wie geteiltes und autonomes Fahren stehen in globalen Zusammenhängen. Diese Tätigkeiten unterliegen zunehmend global standardisierten Mustern der (digitalen) Steuerung etwa über Algorithmen⁹ (vgl. 1.1) und sind in der Regel auf andernorts erbrachte material-, energie- und/oder arbeitsintensive Vorleistungen angewiesen. Darauf bezogen bedeutet das Ziel einer „nachhaltigen Mobilitätswende“, dass die zu ihrer Bewerkstelligung erforderliche Arbeit sowohl in Deutschland wie auch in den über transnationale Produktions- und Dienstleistungszusammenhänge beteiligten Drittländern denselben Nachhaltigkeitskriterien unterliegen müssen – damit nicht vor allem diejenigen, die mit ihrer Arbeit maßgeblich zu den hierzulande anvisierten dekarbonisierten und digital vernetzten Verkehrssystemen beitragen, die Kosten tragen.

Hiesige Arbeit, die auf mittelbare oder unmittelbare Weise andernorts sozial und ökologisch zerstörerisch wirkt, ist definitiv nicht nachhaltig – und kann etwa durch instabile Lieferketten letztlich auch wieder negative Folgen hierzulande haben.

Um dem entgegenzuwirken, gilt es das Ziel zu setzen, negative Externalitäten von Arbeit und Produktion in Deutschland so weit wie möglich von vornherein zu vermeiden. Wo dies nicht oder nur auf längere Sicht machbar erscheint, sind diese Externalitäten effektiv zu internalisieren. Nachhaltigkeit muss entlang der globalen Wertschöpfungs- bzw. Lieferketten (ebenso wie entlang der mittlerweile ebenso globalen „care chain“) sichergestellt werden – und dafür müssen belastbare konzeptionelle Grundlagen entwickelt werden, die bislang aber noch fehlen.

Kernbereich 2:

Strukturen für nachhaltige Arbeit stärken und über die DNS implementieren

Aufbauend auf den Empfehlungen zu konzeptionellen Erweiterungen für eine nachhaltige Arbeitswelt (Kernbereich 1), gilt es politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Strukturen für nachhaltige Arbeit zu stärken und insbesondere über die DNS zu implementieren und integrativ zu gestalten.

Ansatzpunkte dafür sieht die AG vor allem in

- (1) der Anregung eines gesellschaftsübergreifenden Dialogs über Arbeit und Nachhaltigkeit,
- (2) der Entwicklung und Anwendung von Gütekriterien für nachhaltige Arbeit,
- (3) der Anpassung und Weiterentwicklung von Governance-Strukturen,
- (4) der unterstützenden Rolle der Wissenschaft sowie
- (5) der Weiterentwicklung von Indikatoren.

Zu allen Ansatzpunkten gibt die Arbeitsgruppe im Folgenden Erläuterungen und konkrete Empfehlungen.



2.1 Gesamtgesellschaftlichen Dialog zu Arbeit und Nachhaltigkeit anregen

Die genannten konzeptionellen Erweiterungen für eine nachhaltige Arbeitswelt sollen keine graue Theorie bleiben. Sie sollten Eingang in die Praxis finden, damit der Wandel zu einer nachhaltigen Arbeitswelt gestaltet werden kann. Daher gilt es zuvorderst, einen breiten gesamtgesellschaftlichen Dialog zu Arbeit und Nachhaltigkeit zu initiieren.

Aus den bisherigen Überlegungen wird deutlich, dass eine nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt vielfältige Perspektiven braucht. Neben der Nutzung eines umfassenden Begriffs von Arbeit verlangt ein gesamtgesellschaftlicher Dialog die Verschränkung der wirtschaftlichen und sozialen Dimensionen von Arbeit mit der ökologischen Dimension, auch in einer globalen, über Deutschland hinaus reichenden Perspektive. Wichtige Ziele eines solchen breiten Dialoges wären der Austausch und die Reflexion verschiedener, bislang in der Diskussion um die Zukunft der Arbeit selten zusammengeführter Blickwinkel.

Einzubinden sind Arbeitnehmende und Arbeitgebende in der erwerbsförmigen Arbeitswelt, wobei auch bislang weniger beachtete Gruppen wie etwa atypisch Beschäftigte und junge Menschen, die noch vor dem Arbeitsleben stehen, zu berücksichtigen sind. Darüber hinaus erfordert ein umfassender Arbeitsbegriff die Einbindung der

Perspektiven jener, die in verschiedenen Zusammenhängen weitere Formen der Arbeit erbringen, wie etwa Familien-/Sorgearbeit oder freiwillige Arbeit. Essenziell erscheint zudem die Beteiligung weiterer Akteure aus Politik und Verwaltung, aus Verbänden, der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft. Mitzudenken ist ein generationenübergreifender Austausch, die „junge Generation“ sollte explizit eingeladen werden.

Nur ein breit geführter Dialog kann eine Grundlage für eine Weiterentwicklung der DNS zu arbeitsbezogenen Fragestellungen und Zielen nachhaltiger Entwicklung bilden. Eine wichtige Herausforderung wird dabei sein, zu erkunden was – mit einem breiten Arbeitsbegriff denkend – nachhaltige Arbeit ausmacht und welche Schritte im Rahmen der DNS und darüber hinaus in Politik und Verwaltung, aber auch etwa in der Zusammenarbeit von Sozialpartnern, für eine nachhaltige Gestaltung von Arbeitswelten gegangen werden sollten.

Im Rahmen dieses Dialogs sind auch geeignete Formate zu explorieren, die nachhaltige Arbeit weiter konkretisieren, etwa mittels Gütekriterien. Dafür kann beispielsweise auf bestehenden Formaten aufgebaut werden, etwa auf die Regierungsstrategie „Gut Leben in Deutschland“¹⁰ oder den Dialogprozess „Arbeiten 4.0“¹¹ des BMAS.

2.2 Gütekriterien für Arbeit und Nachhaltigkeit entwickeln und anwenden

Ein weiterer wichtiger Baustein, um Konzeptionen nachhaltiger Arbeit in wirksame politische und gesellschaftliche Strukturen zu überführen, ist die Entwicklung entsprechender sozial-ökologischer Standards – sprich die Entwicklung von Gütekriterien. Dafür bietet es sich an, die Decent Work Agenda der IAO als Grundlage zu nutzen und sie unter anderem um die in Kernbereich 1 genannten Dimensionen anzureichern. Die Gütekriterien sind dann insbesondere auch in die DNS zu integrieren.

In einem explorativen Prozess hat die AG „Zukunft der Arbeit“ beispielhafte Gütekriterien erarbeitet. Sie sind als Anregung zu verstehen, um sie politisch, gesellschaftlich und wissenschaftlich zu diskutieren und weiterzuentwickeln. Grundlage dafür war unter anderem ein wpn2030-Workshop mit jungen Menschen, in dem sie ihre Vorstellungen zu nachhaltiger Arbeit entwickelt haben¹², sowie ein Workshop, bei dem Expert*innen mögliche Gütekriterien diskutiert und entworfen haben¹³.

Arbeit wurde dabei – einem erweiterten Begriff von Arbeit folgend – als zentraler Ort für die Vergesellschaftung verstanden. Dahingehend war ein Aspekt der Diskussion das Spannungsverhältnis zwischen individueller Wahlfreiheit und Regulierung durch Staat, Gesellschaft und Wirtschaft. Der Prozess hat sieben Vorschläge für Kriterien nachhaltiger Arbeit hervorgebracht. Als Metakriterium gilt für alle die Universalität: Die Kriterien müssen allgemein gültig sein, um dem Anspruch zu genügen, Nachhaltigkeit in, mit und durch Deutschland – und über Generationen hinweg – zu verwirklichen. Ein Beispiel hierfür aus

dem Bereich der globalen Arbeitsteilung ist die Auslagerung von gefährlichen Arbeitsprozessen und Tätigkeiten in Länder mit niedrigen Lohn- und sozial-ökologischen Schutzstandards. Die weiteren sechs Vorschläge für Gütekriterien beschreiben nachhaltige Arbeit als eine Arbeit, die:

- möglichst viele externe Effekte internalisiert,
- auf einer angemessenen gesamtgesellschaftlichen Verteilung basiert,
- eine angemessene Existenz und Lebensweise sichert, nicht gesundheitsschädlich ist,
- die Anerkennung von Arbeitsformen abseits von Erwerbsarbeit voraussetzt,
- Bürger*innenbeteiligung und Mitbestimmung Arbeitnehmender erleichtert und unterstützt,
- einen fairen und gesicherten Zugang zu Bildungschancen, Ausbildung und Weiterbildung voraussetzt.

Eine Herausforderung im Umgang mit Kriterien ist, diese auch zu operationalisieren und praktisch einzusetzen. Gerade auch in der DNS zeigen sich die Herausforderungen: Dort wird menschenwürdige Arbeit auf gebräuchliche makroökonomische Größen bezogen. Eine nachhaltigkeitsbezogene Einschätzung des Wandels der Arbeit und ihrer Nachhaltigkeitspotenziale setzt hingegen eine stärkere Einbeziehung von qualitativen Dimensionen voraus. Diese Einschätzung misst zudem dem gesellschaftlichen Wert von Arbeit besonderes Gewicht bei, der sich nicht ohne weiteres monetär ausdrücken lässt und dies praktisch, etwa in Form von materieller Anerkennung gesellschaftlich notwendiger Reproduktionsstätigkeiten, auch oftmals nicht tut.



2.3

Nachhaltige Arbeit zum politischen Querschnittsthema machen

Um eine Konzeption von nachhaltiger Arbeit auch in der politischen Praxis adäquat umsetzen zu können, muss das Thema nicht nur umfassend gedacht, sondern auch politisch umfassend und integrativ gehandhabt werden. Nachhaltige Arbeit sollte systematisch Eingang in das Querschnittsthema der nachhaltigen Entwicklung finden, und ein ressortübergreifender Austausch über Zielkonflikte sowie die Identifizierung von Synergien sollte forciert werden.

Nachhaltige Arbeit als integraler Teil nachhaltigen Wirtschaftens auf einem Pfad nachhaltiger Entwicklung stellt die politische Praxis vor neue Anforderungen. Es gilt, das Thema angemessen aufzugreifen und Lösungen zu entwickeln. Die sich unter Digitalisierungsbedingungen schnell wandelnde Arbeitswelt zeigt auf, dass Politik und Verwaltung häufig reaktiv handeln (müssen), beispielsweise im Bereich der Sozialgesetzgebung für Crowd- und Clickworking. Dabei bietet – gerade unter der Perspektive einer nachhaltigen Entwicklung – eine langfristig an den Zielen der Agenda 2030 ausgerichtete Regierungsstrategie wie die DNS neue Möglichkeiten, proaktiv und vorausschauend, gleichwohl aber flexibel zu planen und entschieden zu handeln.

Bezogen auf eine nachhaltige Ausgestaltung von Arbeitswelten stellt sich die Frage nach einer angemessenen Behandlung des Themas innerhalb der Bundesregierung wie auch im parlamentarischen Raum. Deutlich wird, dass sich die DNS des Themas breiter annehmen muss und das nicht nur mit Blick auf das enge Verständnis von Arbeit als (industrielle) Erwerbsarbeit in einem sozialversicherungspflichtigen Regelarbeitsverhältnis. Ein erweiterter Arbeitsbegriff, wie er hier Verwendung findet, erfordert die Einbindung und Abstimmung mehrerer Ressorts. Neben Fragen der

Erwerbsarbeit werden auch weitere Themen wie unter anderem Familien- und Sorgearbeit, die Fern- und Folgewirkungen nicht-nachhaltiger Arbeit in anderen Weltregionen, darunter die Verlagerung von Lasten auf zukünftige Generationen und die ökologische Dimension von Arbeit, in allen ihren Formen berührt werden. Vergleichbare Rückschlüsse lassen sich auch für die Tätigkeit etwa von Ausschüssen der Deutschen Bundestages ziehen.

Ein interministerieller Austausch ermöglicht es, Synergien zwischen den Aktivitäten einzelner Ressorts zu erkennen, wird aber auch Zielkonflikte und Machtbarrieren erkennbar werden lassen. Diese Ziel- und Interessenkonflikte und ungleichen Machtverhältnisse zu benennen und zielorientiert zu adressieren, ist notwendig für einen Wandel. Somit sollte sich zum Beispiel die Bundesregierung mittels eines geeigneten internen Formates regelmäßig ressortübergreifend zu Arbeit und Nachhaltigkeit austauschen und gemeinsame Ansätze zur Weiterentwicklung der DNS zu nachhaltiger Arbeit identifizieren.

Nachhaltige Arbeit ist nicht nur ein Querschnittsthema für die deutsche Bundesregierung, welche unter anderem über die Sozialgesetzgebung, das Arbeitsrecht oder die Familien- und Steuerpolitik über erhebliche Gestaltungsspielräume im die Erwerbsarbeit umgebenden Institutionensystem verfügt.¹⁴ Auch die (etablierten) Sozialpartner verfügen über Gestaltungsmöglichkeiten zur Ausgestaltung der (kollektiven) Arbeitsbeziehungen, des Tarifsystems etc. Somit erfordert eine Weiterentwicklung von Governance-Strukturen, welche einer nachhaltigeren Gestaltung von Arbeitswelten gerecht wird, eine Konzertierung der Aktivitäten verschiedener Akteure.



2.4 Wissenschaft nutzen

Wie viele Transformationsprozesse umfasst auch der Übergang zu nachhaltiger Arbeit einen Such- und Experimentierprozess nach tragfähigen Lösungen. Hier muss auch die Wissenschaft eine unterstützende Rolle einnehmen, unter anderem mit einer Begleitforschung von neuen, experimentellen Ansätzen für eine nachhaltige Arbeitswelt.

Eine Transformation zu nachhaltiger Arbeit stellt einen wissensintensiven Prozess dar. Hier sind neben Systemwissen auch Zielwissen und Transformationswissen gefragt. Bereits bestehende Forschungsansätze und -programme zur Zukunft der Arbeit sollten durch die Bundesregierung unter dem Blickwinkel nachhaltiger Arbeit beleuchtet und ggf. angepasst werden, um dem Forschungsbedarf Rechnung zu tragen. Insbesondere Ansätze, die gezielt die Verknüpfung von Arbeit und Nachhaltigkeit in der Forschung fördern, sind noch unterentwickelt. Dabei ist ein breites Verständnis des

Arbeitsbegriffes zu wählen. Neben einer speziellen Betrachtung der Arbeitsdimension ist notwendigerweise auch eine Verbindung zu nachhaltigem Wirtschaften allgemein zu ziehen. Insgesamt sollten verstärkt experimentelle Ansätze und Reallabore einbezogen werden, die auf eine bessere Vereinbarkeit und Neubewertung von Erwerbsarbeit und anderen nicht erwerbsförmigen Arbeitsformen abzielen. Insbesondere die Familien- und Sorgearbeit und mithin die Geschlechterverhältnisse geraten hier ins Blickfeld. Auch sollten vorliegende Erfahrungen in Start-ups, FabLabs, Makerspaces unter anderem Organisationsformen stärker

beleuchtet werden. Eine verstärkte Begleitforschung in Zusammenarbeit mit Unternehmen und anderen Organisationen, wie auch mit Beschäftigten ist erforderlich, besonders vor dem Hintergrund der weiteren Zunahme von atypischen Arbeitsverhältnissen. Der durch die Arbeitsgruppe exemplarisch beleuchtete Wandel von Mobilitätsdienstleistungen und mobilen Diensten zeigt auf, dass die fortschreitende Digitalisierung nachhaltigere Arbeitswelten befördern kann, aber auch Risiken unter anderem für die weitere Entgrenzung von Erwerbsarbeit und die Polarisierung des Arbeitsmarkts mit sich bringen kann.¹⁵ Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

Wissenschaftliche Expertise kann auch bei der Entwicklung und Umsetzung von Gütekriterien für nachhaltige Arbeit zur Anwendung kommen. In diesem Zusammenhang sind transdisziplinäre Ansätze zu nutzen, um auch das (Praxis-)Wissen anderer Wissensträger*innen einzubinden. Vergleichbares gilt für die (Weiter-)Entwicklung von arbeitsbezogenen Indikatoren für nachhaltige Arbeit (vgl. 2.5).

An dieser Stelle ist zu betonen, dass auch das Wissenschaftssystem – in welchem im Übrigen atypische Beschäftigungsverhältnisse deutlich dominieren – selbst verstärkt Such- und Experimentierprozesse anstoßen sollte, um eine Transformation zu nachhaltigeren Arbeitswelten anzugehen. Dabei lässt sich an bestehende Diskurse zu sozialen, ökonomischen und ökologischen Dimensionen von Lehr- und Forschungstätigkeiten anknüpfen, wiederum mit einem breiten Verständnis des Arbeitsbegriffs.



2.5 Indikatoren weiterentwickeln

Wie im Falle anderer Nachhaltigkeitsziele ist auch für nachhaltige Arbeit die (Weiter-)Entwicklung von geeigneten Indikatoren essenziell, um den Fortschritt im Zeitablauf abbilden zu können. Die DNS umfasst bereits heute, nicht nur auf SDG 8 bezogen, eine Reihe von Indikatoren. Diese gilt es, besonders vor einem umfassenden Arbeitsbegriff, weiter zu entwickeln und dabei auch qualitative Aspekte aufzunehmen. Gleichwohl sollten auch Grenzen von Indikatorensystemen bewusst gemacht und anerkannt werden.

Wie können Fortschritte in Richtung nachhaltiger Arbeit national und global erfasst werden? Für ein breit verstandenes Arbeitsverständnis werden neben quantitativen Indikatoren, wie etwa zu (unfreiwilliger) Arbeitslosigkeit, auch qualitative Aspekte zu berücksichtigen sein. Neben der Qualität der Erwerbsarbeit und anderer Arbeitsformen rückt die Vereinbarkeit verschiedenartiger Formen von Arbeit in den Mittelpunkt. Darüber hinaus sind die nationalen, aber auch internationalen ökologischen und sozialen Auswirkungen der Erbringung von Arbeit in Deutschland zu berücksichtigen.

Eine Herausforderung bleibt dabei, mögliche Unterschiede zwischen subjektiv empfundener Zufriedenheit (etwa im Erwerbsleben) und objekti-

ven Merkmalen der Arbeitswelt anzuerkennen. Denkbar ist, dass sich manche qualitative Aspekte (etwa die sinnstiftende Wirkung von Arbeit) nur bedingt mit Indikatoren unterlegen lassen. Gleichwohl empfiehlt die AG „Zukunft der Arbeit“ der Bundesregierung, einen geeigneten Prozess aufzusetzen, um vorliegende Indikatoren weiter zu entwickeln, insbesondere unter Beachtung eines erweiterten Arbeitsbegriffs.

Hierfür bietet sich eine Zusammenarbeit mit der Wissenschaft wie auch etwa mit Expertinnen und Experten der amtlichen Statistik und anderen empirisch arbeitenden Wissensträgerinnen und Wissensträgern an. Dieser Prozess sollte auch Ansatzpunkte für die ökologische und die globale Dimension der Arbeit identifizieren. Die gewählten Indikatoren sollten zumindest mittelbar durch die Bundesregierung bzw. einzelne Ressorts beeinflussbar sein. Gleichzeitig sollte verstärkt auf Output- bzw. Outcome-orientierte Indikatoren fokussiert werden, um die Wirkungen und Fortschritte Richtung nachhaltiger Arbeit zu erfassen. Idealerweise spiegeln die gewählten Indikatoren für eine nachhaltige Arbeit deren Gütekriterien wieder und erlauben Rückschlüsse auf Fortschritte in den verschiedenen Dimensionen der Arbeit (Erwerbsarbeit, reproduktive Arbeit, freiwillige Arbeit).

Arbeit und Nachhaltigkeit nach der Covid-19-Pandemie

Das Jahr 2020 und voraussichtlich auch die nachfolgenden stehen im Zeichen der weltweiten Verbreitung der vom Virus SARS-CoV-2 verursachten Krankheit Covid-19. Die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie, das heißt insbesondere auch die Folgen der Eindämmungsmaßnahmen, werden noch sehr lange zu spüren sein und sämtliche Politikfelder beeinflussen. Das Thema der Arbeitsgruppe, eine nachhaltige Gestaltung der Zukunft der Arbeit, weist aber auch an sich enge Verbindungen mit der Pandemie und ihren Folgen auf. Denn die „Corona-Krise“ ist in ihren Ursachen wie Folgen Ausdruck gegenwärtiger Nicht-Nachhaltigkeit.

Einerseits verdichten sich die Hinweise, dass diese und zurückliegende Pandemien auch eine Folge von fortschreitendem Biodiversitätsverlust, Klimawandel, Massentierhaltung und Urbanisierung sind. Andererseits sind die massiven gesundheitlichen und sozialen Folgen der Pandemie Ausdruck der nicht krisenfesten Gestaltung von Erwerbs- und Nicht-Erwerbsarbeit und der strukturellen Missachtung gesellschaftlicher Reproduktionsbedarfe: Die Politik der Unter- und Ausstattung von Gesundheitssystemen und der Privatisierung von Gesundheitsleistungen machen sich jetzt ebenso deutlich bemerkbar wie die systematische Unterbewertung von nun als systemrelevant markierten Sorge- und Pflegetätigkeiten gegenüber „produktiver“ Erwerbsarbeit.

Kurz: Ursachen und Folgen der „Corona-Krise“ sind auch in der Art und Weise zu suchen, wie Wirtschaft und Arbeit gegenwärtig organisiert sind. Welche Folgerungen zieht die Arbeitsgruppe aus dieser Feststellung?

Zum einen bietet die „Corona-Krise“ die Chance, einen dringend notwendigen nachhaltigen Entwicklungspfad einzuschlagen (a). Zum anderen zeigen sich unter Bedingungen der nationalen „Lock-downs“ wie unter einem Brennglas die nicht nachhaltigen Aspekte gegenwärtiger Arbeitsgesellschaften (b).

a) Inwiefern bietet die gegenwärtige Krise eine Chance, den überragenden Weg in eine nachhaltige Gestaltung der Zukunft der Arbeit einzuschlagen? Aus dem Umgang mit dem Virus ist die Erfahrung verloren geglaubter politischer Handlungsfähigkeit und die Erkenntnis der Bedeutung essenzieller Wirtschafts- und Arbeitsbereiche zu ziehen. Hier bieten sich entscheidende Ansatzpunkte für

die politische Gestaltung der nachhaltigen Arbeit der Zukunft, die sich z.B. in Forderungen nach einem „Green Reboot“ nach der Covid-19-Pandemie äußern: Die Corona-Krise habe neben all dem Erschreckenden auch gezeigt, dass ein rascher und grundsätzlicher gesellschaftlicher Wandel möglich sei. Dieser muss nun zwingend in Richtung einer gerechten, sozial-ökologisch nachhaltigen Ökonomie erfolgen. Es ist zudem entscheidend zu sehen, dass die anstehenden Maßnahmen zur Überwindung der aktuellen Wirtschaftskrise vermutlich einen mehr oder weniger sozial-ökologisch nachhaltigen Entwicklungspfad für die nächsten Jahrzehnte festlegen. Sollen die folgenden Jahre nicht klima- und nachhaltigkeitspolitisch verloren sein, dann sind die zu erwartenden Konjunkturmaßnahmen konsequent an den Nachhaltigkeitszielen auszurichten und nicht vorrangig an der Kennzahl des BIP-Wachstums. Der Chance zum Umsteuern nach der Krise entspricht also die ausdrückliche Forderung, diese Chance zu nutzen.

b) Inwiefern zeigen sich in der „Corona-Krise“ die Kennzeichen einer nicht nachhaltigen Arbeitsgesellschaft deutlicher als zuvor? Hier sticht die ungleich stärkere Betroffenheit durch die Pandemie sowie durch die ergriffenen Krisenmaßnahmen gerade jener Arbeitsbereiche und sozialer Gruppen ins Auge, die für das Funktionieren der Gesellschaft von fundamentaler Bedeutung sind. Exemplarisch deutlich wird jetzt, dass Politik für nachhaltige Arbeit bedeutet, besonders vulnerable soziale Gruppen zu schützen – und dazu gehören, neben hochaltrigen, vorerkrankten Menschen, eben vor allem auch Frauen, die noch immer und aktuell immer öfter zusätzlich zur Erwerbsarbeit einen Großteil der Haus- und Sorgearbeit übernehmen, sowie Beschäftigte in schlecht entlohnten und unsicheren Erwerbssituationen. Die gesellschaftliche Debatte darum, welche Tätigkeiten tatsächlich gesellschaftlich notwendig – eben: systemrelevant – sind (etwa die der Kassierer*innen, der (mobilen) Pflege- und Betreuungskräfte, der Kurier*innen, Paketboten*innen und Essenslieferant*innen oder der Fernfahrer*innen), unter welchen Bedingungen sie ausgeübt und wie sie gesellschaftlich bewertet und anerkannt werden, ist im Doppelsinne nachhaltig fortzuführen und in konkrete Politik zu übersetzen – strukturell ansetzend, langfristig angelegt und als Teil einer breit verstandenen Nachhaltigkeitspolitik.



Quellen & Verweise

- 1 — SRU (2019): Demokratisch regieren in ökologischen Grenzen – Zur Legitimation von Umweltpolitik: Sondergutachten 2019. Berlin: Sachverständigenrat für Umweltfragen, S. 88 und WPN 2030 - Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030 (2019): Bitte wenden! Wissen(schaft) für eine nachhaltige
- 2 — IAO/Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit (2019): Für eine bessere Zukunft arbeiten. Genf: Internationale Arbeitsorganisation, S. 49ff.
- 3 — Jochum, Georg et al. (2019): Nachhaltige Arbeit – Die sozial-ökologische Transformation der Arbeitsgesellschaft. Positionspapier der Arbeitsgruppe „Nachhaltige Arbeit“ im Deutschen Komitee für Nachhaltigkeitsforschung in Future Earth. Hamburg.
- 4 — Jürgens, Kerstin/Hoffmann, Reiner/Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Bielefeld: transcript, S. 18ff.
- 5 — Gies, J., Wolf, U. Stein, T (2019): Strukturwandel der Arbeit im Kontext der Agenda 2030 / Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie am Beispiel gemeinschaftlicher Mobilitätsformen und mobiler Dienste in Deutschland. Report to the Science Platform Sustainability 2030. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik, Kap. IV.
- 6 — Gies, J., Wolf, U. Stein, T (2019): Strukturwandel der Arbeit im Kontext der Agenda 2030 / Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie am Beispiel gemeinschaftlicher Mobilitätsformen und mobiler Dienste in Deutschland. Report to the Science Platform Sustainability 2030. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik, S. 19ff.
- 7 — Bundesregierung (2016): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Neuauflage 2016.
- 8 — Patel, Raj/Moore, Jason W. (2017): A history of the world in seven cheap things: guide to capitalism, nature, and the future of the planet. University of California Press: Oakland, California.
- 9 — Schmidt, Florian Alexander (2019): Crowdproduktion von Trainingsdaten. Zur Rolle von Online-Arbeit beim Trainieren autonomer Fahrzeuge. (Study, 417). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- 10 — vgl. <https://www.gut-leben-in-deutschland.de/index.html>
- 11 — <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeiten-vier-null/arbeiten-4-0.html>
- 12 — <https://www.wpn2030.de/visioning-workshop-zukunft-der-arbeit/>
- 13 — <https://www.wpn2030.de/workshop-arbeit-leitbilder/>
- 14 — Vgl. Jochum, Georg et al. (2019), S. 21ff.
- 15 — Gies, J., Wolf, U. Stein, T (2019): Strukturwandel der Arbeit im Kontext der Agenda 2030 / Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie am Beispiel gemeinschaftlicher Mobilitätsformen und mobiler Dienste in Deutschland. Report to the Science Platform Sustainability 2030. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik.

wissenschaftsplattform nachhaltigkeit 2030

Die Plattform

Die Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030 ist ein zentraler Ort der Wissenschaft, an dem sie drängende Fragen der Nachhaltigkeitspolitik reflektiert und diskutiert – im Austausch mit Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Wissen für Nachhaltigkeit wird dort zusammengetragen und weitergetragen, insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie. Die Plattform arbeitet unabhängig und ist systematisch eingebunden in den offiziellen politischen Steuerungs-, Dialog- und Umsetzungsprozess der Agenda 2030. Träger der Plattform sind SDSN Germany, DKN Future Earth und das IASS Potsdam

Mitglieder des Lenkungskreises

Günther Bachmann, Marianne Beisheim, Jetta Frost, Jörg Hacker, Reiner Hengstmann, Thomas Holtmann, Daniela Jacob (Co-Vorsitzende), Adolf Kloke-Lesch (ex officio), Stephan Lessenich, Christa Liedtke (Co-Vorsitzende), Kai Lindemann, Karsten Löffler, Ursula Mathar, Klaus Milke, Alexander Müller, Patrizia Nanz (Co-Vorsitzende), Jürgen Renn, Ulrike Schell, Falk Schmidt (ex officio), Dennis Snower, Sebastian Sonntag (ex officio), Olaf Tschimpke, Markus Vogt, Joachim von Braun, Hilmar von Lojewski, Marion A. Weissenberger-Eibl

Redaktion

Dr. Konar Mutafoğlu, Bastian Strauch

VSidP

Prof. Daniela Jacob
Prof. Christa Liedtke
Prof. Patrizia Nanz

Kontakt

Geschäftsstelle Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030
Dr. Falk Schmidt, Leiter Geschäftsstelle
c/o Institute for Advanced Sustainability Studies e.V. (IASS Potsdam)
Berliner Str. 130, 14467 Potsdam
Tel.: +49-331-28822-456
info.wpn2030@iass-potsdam.de
www.wpn2030.de
twitter.com/wpn2030

Wissenschaftliche Trägerorganisationen der wpn2030

