

Inhalt

1	Hinführung: Perspektiven auf den Diskurs der menschenrechtlichen Sorgfalt	1
1.1	Erste Skizze: Mediale Schlaglichter aus einer Zeit zwischen den Krisen	1
1.2	Das Gegenstandsfeld: Arbeit – Nachhaltigkeit – Menschenrechte	8
2	Fundament: Forschungsstand, Theorien, Methoden, Quellen	15
2.1	Kulturwissenschaftlicher Forschungsstand: Arbeit(skultur)	15
2.1.1	Arbeit: Begriff und historischer Abriss	16
2.1.2	Tendenzen und Trends postfordistischer Arbeitswelten	20
2.1.3	Arbeit im transnationalen Kontext	29
2.1.4	Arbeit, (soziale) Nachhaltigkeit und Menschenrechte	36
2.2	Methodisches Vorgehen und kulturtheoretische Grundlagen	44
2.2.1	Analytisch-methodische Basis: Diskursanalyse als Kulturanalyse	44
2.2.1.1	Grundlagen der Diskursanalyse	45
2.2.1.2	Kulturwissenschaftliche fundierte Diskursanalyse	48
2.2.1.3	Diskursanalytisches Vorgehen: Methodisches, Quellen und Begriffe	52
2.2.2	Kulturtheoretische Leitplanken: Ordnung durch Wissen	56
2.3	Quellen: Nachhaltigkeitsberichte	63
2.3.1	Unternehmensdokumente historisch	64
2.3.2	Nachhaltigkeitsberichte spezifisch	67
2.3.3	Auswahl, Zeitschiene und Quellenkritik	70
2.3.4	Exkurs: Berufsbedingte Nähe des Autors zur Quelle	72
2.4	Forschungsdesign und Thesen	73

Inhalt

3	Analyse: Der Arbeitsdiskurs in den Nachhaltigkeitsberichten fünf deutscher DAX40-Unternehmen	77
3.1	Diskursverschränkungen des Arbeitsdiskurses	77
3.1.1	<i>Arbeit-Arbeit</i> : Mitarbeiter als Akteure der Arbeit	78
3.1.1.1	Berichte aus 2010: »Die Mitarbeiter« im »working environment«	78
3.1.1.2	Berichte aus 2015: »Faire Arbeitsbedingungen« für »Stakeholder«	83
3.1.1.3	Berichte aus 2020: »Employee Engagement Surveys« im Kontext von »New Work«	90
3.1.1.4	<i>Arbeit-Arbeit</i> : Zwischenfazit	97
3.1.2	<i>Arbeit-Ökonomie</i> : Engagement und Erfolg – zwei Seiten einer Medaille	99
3.1.2.1	Berichte aus 2010: »Ökonomischer Erfolg« durch eine »optimierte Belegschaft«	99
3.1.2.2	Berichte aus 2015: »Employee Engagement« für eine »Ergebniskultur«	104
3.1.2.3	Berichte aus 2020: Abhängigkeit von Beschäftigten in Zeiten des »Strukturwandels«	108
3.1.2.4	<i>Arbeit-Ökonomie</i> : Zwischenfazit	110
3.1.3	<i>Arbeit-Leben</i> : Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben	111
3.1.3.1	Berichte aus 2010: »Work-life balance« zur Stressreduktion und Familienkompatibilität	111
3.1.3.2	Berichte aus 2015: »Flexibilität« für mehr »Vereinbarkeit«	114
3.1.3.3	Berichte aus 2020: »flexible Arbeitszeitmodelle« und Familienunterstützung	117
3.1.3.4	<i>Arbeit-Leben</i> : Zwischenfazit	121
3.1.4	<i>Arbeit-Gesundheit</i> : Arbeit im Spannungsfeld körperlicher und seelischer Unversehrtheit	124
3.1.4.1	Berichte aus 2010: »Sicherheit am Arbeitsplatz« – »Ergonomie« – »psychische Gesundheit«	124
3.1.4.2	Berichte aus 2015: »gelebte Arbeitssicherheitskultur« und »Gesundheitsförderung«	129
3.1.4.3	Berichte aus 2020: Zwischen COVID und Gesundheits-KPIs	135
3.1.4.4	<i>Arbeit-Gesundheit</i> : Zwischenfazit	140
3.1.5	<i>Arbeit-Diversität</i> : Alter, Geschlecht und Internationalität im Arbeitskontext	143
3.1.5.1	Berichte aus 2010: »Kulturelle Diversität« gegen den »demographischen Wandel«	143

Inhalt

3.1.5.2	Berichte aus 2015: Produktive »Vielfalt« durch höheren Frauenanteil	147
3.1.5.3	Berichte um 2020: »Anti-Diskriminierung« als Menschenrechtsaspekt	152
3.1.5.4	<i>Arbeit-Diversität</i> : Zwischenfazit	158
3.1.6	<i>Arbeit-Bildung</i> : Weiterbildung als unternehmenskultureller Attraktivitätsfaktor im <i>war for talent</i>	161
3.1.6.1	Berichte aus 2010: Ressource »know-how« im »war for talent«	161
3.1.6.2	Berichte aus 2015: »Weiterentwicklung« durch »Qualifizierung«	163
3.1.6.3	Berichte aus 2020: »Empowering employees« durch »digitales Lernen«	165
3.1.6.4	<i>Arbeit-Bildung</i> : Zwischenfazit	169
3.1.7	<i>Arbeit-Nachhaltigkeit</i> : Nachhaltigkeit des Unternehmens als Faktor der Mitarbeiterbindung	171
3.1.7.1	Berichte aus 2010: »sustainable workforce« – Nachhaltigkeit als soziale Mission	171
3.1.7.2	Berichte aus 2015: Die Beschäftigten als »Nachhaltigkeitsbotschafter«	173
3.1.7.3	Berichte um 2020: Nur noch »Freiwilligenprogramme«?	176
3.1.7.4	<i>Arbeit-Nachhaltigkeit</i> : Zwischenfazit	177
3.1.8	<i>Arbeit-Lieferkette</i> : Faire Arbeitsbedingungen über die Unternehmensgrenzen hinaus	178
3.1.8.1	Berichte aus 2010: »Sozialstandards in der Lieferkette« – Relevanz je nach Branche und Produkt	178
3.1.8.2	Berichte aus 2015: »Empowering workers in the supply chain« – Social Compliance im Fokus	184
3.1.8.3	Berichte aus 2020: »Social Procurement« – Lieferkette als Mega-Diskursschnittpunkt	190
3.1.8.4	<i>Arbeit-Lieferkette</i> : Zwischenfazit	194
3.1.9	<i>Arbeit-Menschenrechte</i> : Die Entwicklung von »Arbeit« zum Kernthema menschenrechtlicher Sorgfalt	199
3.1.9.1	Berichte aus 2010: »Bekenntnis zu Menschenrechten« – Ein Thema für den Anhang	199
3.1.9.2	Berichte aus 2015: »Enforcing our standards« – Menschenrechte als defensives Nachhaltigkeitsthema	202
3.1.9.3	Berichte aus 2020: »Menschenrechtliche Sorgfalt« – Risikotheema unter ESG-Perspektive	207
3.1.9.4	<i>Arbeit-Menschenrechte</i> : Zwischenfazit	212

Inhalt

3.1.10	<i>Arbeit-Digitales</i> : Digitalisierte Arbeit als Risiko und Chance zugleich?	214
3.1.10.1	Berichte aus 2015: »Datenschutz«-Probleme durch »Digitalisierung«	214
3.1.10.2	Berichte aus 2020: »Digitale Transformation« – Wandel und Herausforderung	216
3.1.10.3	<i>Arbeit-Digitales</i> : Zwischenfazit	219
3.2	Kontextualisierung: Logistifiziertes Human-Rights- <i>Framing</i> von Arbeit	220
3.2.1	Diskursmechanismen: Arbeit als Risiko, Norm und Zahl	221
3.2.2	Diskursüberschneidungen 1: Arbeit zwischen den Diskursen	229
3.2.3	Diskursüberschneidungen 2: Nachhaltige Arbeit als logistifiziertes Menschenrecht	236
3.2.4	Diskursinfrastrukturen: Nachhaltigkeitsberichte als Diskursbrennpunkte	242
3.3	Versuch: Arbeit – Nachhaltigkeit – Menschenrechte: Normative Trias anthropozäner Kulturkritik?	246
4	Schluss: Nachhaltigkeitsberichte als Kondensate soziokultureller Diskurse	253
	Literatur	257
	Primärliteratur (Quellen)	257
	Sekundärliteratur	260