
wissenschaftsplattform nachhaltigkeit 2030

Workshop-Bericht

Leitbilder und Gütekriterien für nachhaltige Arbeit

Ingo Kollosche, Edgar Göll, Steffen Bauer (Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung, IZT)

izt Institut für
Zukunftsstudien und
Technologiebewertung

Zum Workshop-Bericht

Hintergrund

Die Arbeitswelt durchläuft derzeit massive Umbrüche, insbesondere durch die Globalisierung und Digitalisierung - und das hat wiederum großen Einfluss auf das Gelingen einer nachhaltigen Entwicklung. Wie kann die Arbeitswelt von morgen so gestaltet werden, dass sie eine nachhaltigere wird:

Unter anderem diese Frage bearbeitet die Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030 mit dem Ziel, wissenschaftlich basierte Handlungsempfehlungen für politische Akteure zu entwickeln. Zu diesem Zweck hat sich 2017 über die Plattform die Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeit“ formiert, geleitet von Prof. Stephan Lessenich (LMU München) und Prof. Marion A. Weissenberger-Eibl (Fraunhofer ISI, Karlsruher Institut für Technologie). In diesem Rahmen wurde unter anderem ein Workshop durchgeführt, in dem die AG mit Expert*innen aus verschiedenen Gesellschaftsbereichen Leitbilder und Gütekriterien für nachhaltige Arbeit entwickelt haben. Das vorliegende Papier „Leitbilder und Gütekriterien für nachhaltige Arbeit“ ist der Ergebnisbericht des Workshops. Er fließt ein in die weitere AG-Arbeit, die maßgeblich geprägt ist von einem breiten interdisziplinären Austausch mit der Wissenschaft sowie einem transdisziplinären Austausch mit Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft in mehreren Schritten.

Zitation

Kollosche, I., Göll, E., Bauer, S. (2019): „Leitbilder und Gütekriterien für nachhaltige Arbeit“, Bericht zum Workshop am 7. Oktober 2019 am Institut für transformative Nachhaltigkeitsforschung. Berlin: Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung.

Endbericht

Expert*innenworkshop

Nachhaltige Arbeit und ihre Gütekriterien

Endbericht

Expert*innenworkshop

Nachhaltige Arbeit und ihre Gütekriterien

Auswertung des Workshops als Grundlage für die weitere Verwendung und Bearbeitung durch die AG "Arbeit und Nachhaltigkeit" der Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit.

Autoren:

Dr. Edgar Göll

Ingo Kollosche

Steffen Bauer

Berlin, 25. November 2019

1 Konzeption und Rahmung des Workshops

1.1 Durchführung

Im Rahmen eines eintägigen Workshops untersuchten ausgewählte Arbeits-Expert*innen empirische und theoretische Fragestellungen zur Konzeption und methodischen Fundierung von Gütekriterien „Nachhaltiger Arbeit“. Auch Fragen der Implementierung und Evaluation solcher Kriterien wurden diskutiert.

Die Veranstaltung fand am 07.10.19 in den Räumlichkeiten des Institute for Advanced Sustainability Studies e.V. (IASS) in Potsdam statt. Organisiert und moderiert wurde der Workshop vom Institut für Zukunftsforschung und Technologiebewertung (IZT) durch die Forschungsleiter Dr. Edgar Göll und Ingo Kollosche in Zusammenarbeit mit dem Team der Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030 und des IASS.

Der Workshop richtete sich dabei an ein breites Spektrum von Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis in Deutschland. Neben universitären Forscher*innen aus Fachgebieten wie Soziologie, Arbeitslehre, Personalwirtschaft und Nachhaltigkeitsstudien wurden Vertreter*innen unabhängiger Forschungsinstitute eingeladen. Ein besonderes Augenmerk wurde zudem bei der Vorauswahl auf eine vielfältige Repräsentation der Zivilgesellschaft gelegt wie Stiftungen und Gewerkschaften. Auch Vertreter moderner Formen der Arbeitspraxis aus Bereichen wie Start-up-Unternehmen und der Kreativwirtschaft nahmen teil.

Die im Vorfeld angewandten Kriterien für die Rekrutierung der Expert*innen waren dabei 1. fachliche Exzellenz, 2. thematische Ausrichtung im Hinblick auf das Thema des Workshops und 3. inter- und transdisziplinäre Zusammensetzung des Teilnehmenden-Kreises einschließlich angemessener Repräsentanz von Vertretern der Zivilgesellschaft und moderner Arbeitspraxis. Als Vertreter der Arbeitsgruppe Arbeit und Nachhaltigkeit des Lenkungskreises der Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030 (AG Arbeit und Nachhaltigkeit) nahmen Prof. Dr. Stephan Lessenich (Lehrstuhl für Soziologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München) und Dr. Kai Lindemann (DGB, Abteilung Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik) teil.

Nach der offiziellen Begrüßung durch das IASS, bzw. die Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit, skizzierte Professor Lessenich den Kontext und die Relevanz der Thematik von Gütekriterien. Das IZT-Moderatorenduo stellte die geplante Workshop-Agenda vor. In einer sich anschließenden Runde stellte sich jeder Teilnehmende mit seinem beruflichen Hintergrund vor und gab zudem ein erstes inhaltliches Statement zu der Workshop-Thematik ab, die auf Kärtchen festgehalten wurden. Es folgte eine Präsentation des Deutschen Instituts für Urbanistik (Difu) zum Thema Strukturwandel der Arbeit. Der morgendliche Einführungsteil wurde abgeschlossen mit der Präsentation der Ergebnisse eines vorangegangenen Workshops mit jungen Teilnehmer*innen durch IZT-Forschungsleiter Ingo Kollosche. Hierzu wurde auch ein kurzer Filmclip über den ersten Workshop vorgeführt.

Die darauffolgende Gruppenarbeit mit dem Ziel der Generierung von möglichen Gütekriterien wurde entlang der drei Orientierungsfelder „Arbeitsprozesse“, „Arbeitsbedingungen“ und „Ressourcen“ strukturiert. Dazu wurden zwei Gruppen gebildet, die sich selber für eineinhalb Stunden moderierten und dabei von den IZT-Moderatoren unterstützt wurden. Die erarbeiteten Ergebnisse wurden auf

Stellwänden festgehalten und anschließend im gesamten Workshop präsentiert. Die letzte Stunde des Workshops diente der gemeinsamen kritischen Diskussion der vorgeschlagenen Kriterien.

Den Abschluss des Workshops bildete eine mündliche Evaluation. Im Zusammenhang mit der insgesamt sehr positiven Bewertung der Veranstaltung wurde insbesondere die Möglichkeit der inter- und transdisziplinären Bearbeitung eines für die Zukunft der Gesellschaft so wichtigen Themas genannt. Der Zeitrahmen von einem Tag wurde unter Berücksichtigung der Komplexität des Themas als eigentlich nicht genügend bewertet, aber als pragmatischer Kompromiss im Hinblick der anderen Verpflichtungen der Teilnehmenden eingestuft. Eine Anregung, die von mehreren Teilnehmenden unterstützt wurde, war die Durchführung von weiteren Workshops zur Vertiefung der Themen. Die Organisation und Rahmenbedingungen der Veranstaltung wurden sehr positiv beurteilt.

1.2 Kontext und Relevanz der Thematik (AG Arbeit und Nachhaltigkeit), Intention (AG Arbeit und Nachhaltigkeit), Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie

Prof. Lessenich nahm einleitend eine inhaltliche Kontextualisierung vor: Nachhaltigkeitsaspekte wurden in den letzten Jahren in vielen Ländern ein immer wichtigerer Teil des wissenschaftlichen und politischen Diskurses. Wissenschaftler*innen aus normativen und empirischen Disziplinen bearbeiten derzeit in den vielfältigsten Forschungsprojekten Fragen zum Thema Nachhaltigkeit. Warum wurde genau das Thema Nachhaltige Arbeit und speziell dieser Zuschnitt auf den Themenkomplex Nachhaltigkeit gewählt?

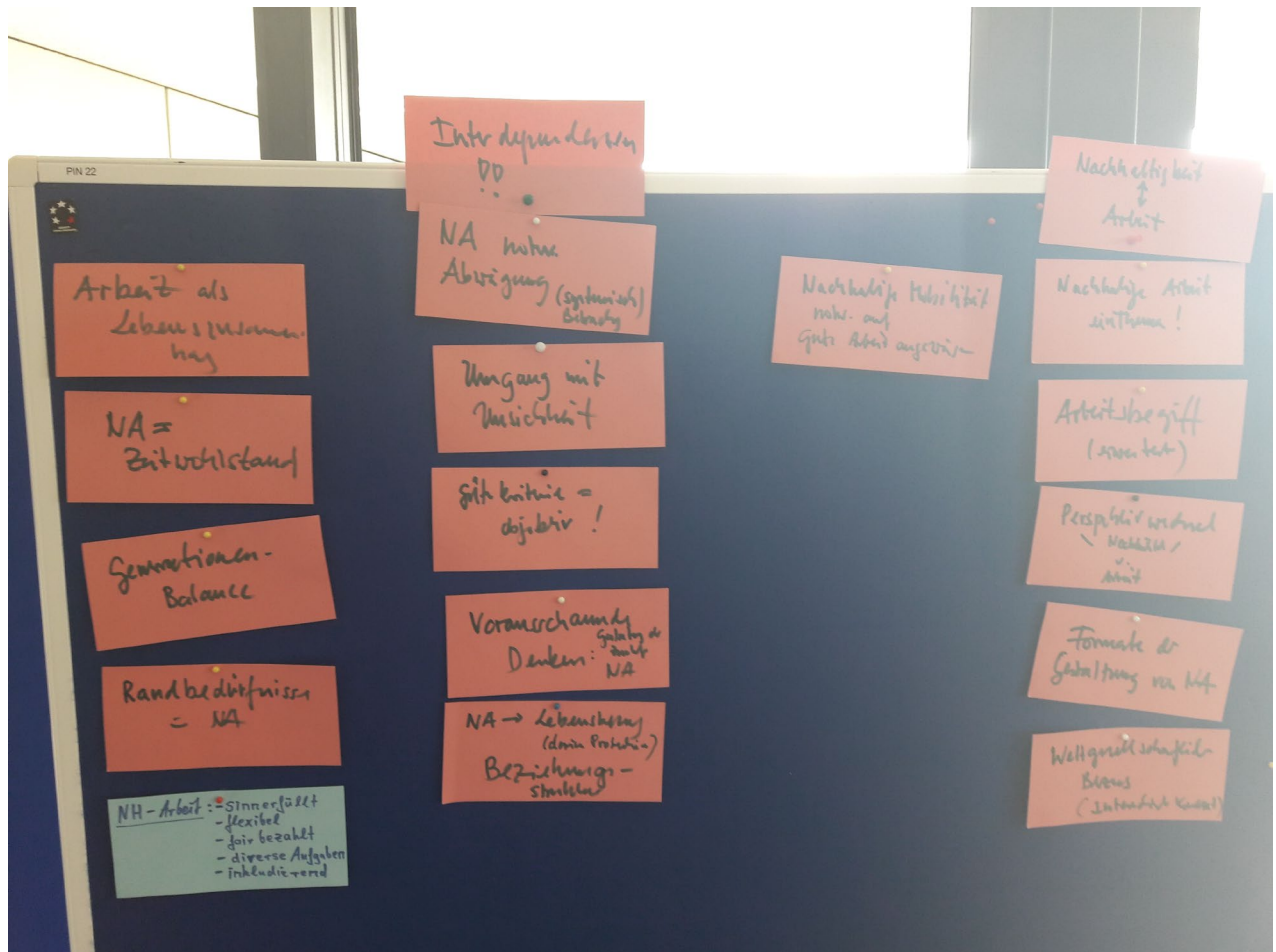
Bis jetzt ist die deutsche und globale Nachhaltigkeitsdebatte insbesondere ökologisch und ökonomisch fokussiert. Im Mittelpunkt stehen dabei meistens die herzustellenden Tradeoffs zwischen der wirtschaftlichen Entwicklung und der Berücksichtigung von Umweltaspekten. Vernachlässigt wird dafür fast immer die Dimension Soziale Nachhaltigkeit. Wird diese mitbedacht, rückt das Thema Arbeit automatisch in den Mittelpunkt, da Arbeit offensichtlich der zentrale Lebensbereich für die Vergesellschaftung von Individuen ist. Dies gilt in besonderem Maße, wenn ein erweiterter Arbeitsbegriff verwendet wird, der nicht nur Lohnarbeit umfasst, sondern auch alle Formen der Arbeit in Reproduktionszusammenhängen wie Haus-, Familien- und Care-Arbeit.

Nachhaltige Arbeit wird abstrakt als nachhaltiger Einsatz des menschlichen Arbeitsvermögens definiert. Solch eine Definition ist allerdings begrifflich stark unterbestimmt. Ziel des Workshops war es einen ersten explorativen Schritt hin zur Entwicklung von sinnvollen Gütekriterien für Nachhaltige Arbeit zu tun. Um das weite Themenfeld inhaltlich einzugrenzen, wurde der Fokus der Diskussionen auf den Bereich der Dienstleistung gelegt. Noch spezifischer sollte das Feld der gemeinschaftlichen Mobilität als Modellfall betrachtet werden. Gemeinschaftliche Mobilität, wie beispielsweise in Form von Sharing-Angeboten, ist einerseits untererforscht und entwickelt sich gleichzeitig hoch dynamisch. Dabei ist sowohl der momentane Status quo unklar wie auch die weitere Entwicklung.

1.3 Dokumentation der Statements der Expert*innen

Zu Beginn des Workshops gaben alle eingeladenen Expert*innen während der Vorstellungsrunde kurze Eingangsstatements über konzeptionelle und empirische Aspekte des Themas Nachhaltige

Arbeit ab. Diese wurden per Kartenabfrage auf einer Pinnwand visualisiert (siehe folgende Abbildung).



In den folgenden Punkten A) bis E) sind die Statements der Expert*innen in gebündelter Form wiedergegeben.

A) Ziele und Relevanz

- Ziel dieses Workshops sollte es sein, Bruchstellen in festgefahrenen Diskursen zu eröffnen.
- Wandel der Erwerbsarbeit ist ein hochaktuelles Thema. Nicht nur in den Gewerkschaften, sondern in der gesamten Gesellschaft wird der Diskurs hierzu intensiver.
- Vorausschauendes Denken: Bis jetzt läuft es meist so, dass eine Innovation „passiert“ und die damit zusammenhängenden Konsequenzen erst nachher realisiert werden. Es sollte dagegen öfters versucht werden in die Zukunft (z.B. der Arbeit) zu schauen und zu überlegen, wie man diese gestalten kann. Dies sollte das Ziel dieses Workshops sein.

B) Methodik

- Die Klärung methodischer Grundsatzfragen ist wichtig.

- Die in dem Themenfeld steckenden Widersprüche, Ambivalenzen und Unvereinbarkeiten sollten herausgearbeitet werden.
- Empirische Evidenz zur Beantwortung der Frage, was denn wirklich Nachhaltige Arbeit sei, existiert häufig noch nicht.
- Gütekriterien müssen objektive Kriterien sein.
- Eine mögliche Verzerrung der Ergebnisse (bias) könnte sich daraus ergeben, dass alle Teilnehmenden des Workshops aus urbanen Räumen stammen.
- Für einen sinnvollen gesellschaftlichen Diskurs ist wichtig, die verwendeten Begriffe auch genau zu definieren.

C) Stakeholder

- Die Perspektiven der jüngeren Menschen müssen berücksichtigt werden.
- Gütekriterien sollten für alle Generationen passen. Das dazu passende Stichwort könnte Generationen-Balance lauten.
- Die Rolle von Geschlechterfragen bei der Thematik ist zu berücksichtigen.
- Die Wichtigkeit und Unterschiedlichkeit städtischer und ländlicher Räume ist zu beachten.
- Nicht nur bezogen auf einen Sektor oder Fachbereich denken.
- Welche Formate brauchen wir, um geeignete Expert*innen zusammenzubringen?
- Wie schaffen wir lösungsorientierte Formate für viele verschiedene Stakeholder mit einem Austausch auf Augenhöhe?
- Auch „Randbedürfnisse“ müssen berücksichtigt werden, deshalb sollte man auch unbedingt Jugendliche in den gesellschaftlichen Diskurs mit aufnehmen. Allerdings ist es für Jugendliche häufig schwierig, sich mit der Komplexität entsprechender Fragestellungen auseinanderzusetzen. Der vorangegangene Workshop mit Jugendlichen war diesbezüglich ein bewusstes Experiment mit jenem Adressatenkreis.

D) Inhaltliche Aspekte von Nachhaltiger Arbeit

- Erweiterter Arbeitsbegriff, der auch alle Formen von reproduktiver Arbeit und auch Selbstarbeit umfasst.
- Nachhaltige Arbeit bedeutet auch Zeitwohlstand.
- Besondere Herausforderung: das Ökologische einbeziehen ohne dabei reduktionistisch zu werden.
- Welche Schlüsselkompetenzen sind für Nachhaltige Arbeit notwendig?
- Zukunft der Arbeit ist eine komplexe Angelegenheit. Nachhaltige Arbeit betrifft auf Grund der Interdependenzen den gesamten Lebenszusammenhang.
- Es reicht auf jeden Fall nicht, nur den einzelnen Haushalt und Arbeitsplatz anzuschauen, sondern man muss berücksichtigen in welche Netzwerke er eingebunden ist (Kontextualisierung).
- Weltgesellschaftlicher Bezug: Wir sind dazu angehalten, außerhalb eines rein nationalen Rahmens zu denken. Wenn wir uns mit Gerechtigkeitsfragen beschäftigen, dann ist eine internationale und globale Perspektive wichtig. Hierzu muss unser Blick geweitet werden.
- Nachhaltige Arbeit sollte sinnerfüllt, flexibel, fair bezahlt und inkludierend sein, sowie diverse Aufgaben umfassen.
- Bei Diskussionen zur Nachhaltigkeit ist der Fokus meist nur auf ökologische Aspekte gerichtet, die wichtigen sozialen Aspekte kommen dagegen nicht vor.

E) Fragen der Umsetzung und der Politik

- Welche Formate brauchen wir, um die Bevölkerung in die Gestaltung des Transformationsprozesses einzubinden?
- Thema Umgang mit Unsicherheit
- Welche Schlüsselkompetenzen brauchen wir für die Gestaltung der Transformation zu einer nachhaltigen Gesellschaft?
- Notwendige Güter-Abwägungen müssen vorgenommen werden, die auf einer systemischen Betrachtungsweise basieren sollten.
- Traditionelle Betrachtungsweise ist Trade-off fixiert. Aber vielleicht sind es aus einer anderen Perspektive betrachtet gar nicht mehr echte Zielkonflikte?
- Prozessinnovationen sind erforderlich und wichtig. Warnung davor den Innovations-Begriff auf die Entwicklung neuer technischer Dinge zu beschränken.
- Wie entsteht eine gesamtgesellschaftliche positive Dynamik?

1.4 Dokumentation der Präsentation des Difu

Herr Dr. Gies und Frau Wolf vom Deutschen Institut für Urbanistik (Difu) in Berlin präsentierten in einem kurzen Vortrag eine zu diesem Zeitpunkt noch nicht veröffentlichte Studie zum Strukturwandel der Arbeit (siehe die Powerpoint-Folien im Anhang). Die Studie untersucht die Thematik anhand des Beispiels der gemeinschaftlichen Mobilitätsformen und mobiler Dienste in Deutschland. Zur Konkretisierung werden dabei typische Modellfälle beschrieben wie beispielsweise „Alleinerziehende Mutter im ländlichen Raum“, „Urbaner Mensch der Generation Y“ oder „Alleinlebender alter Mensch (76+) im ländlichen Raum“.

1.5 Dokumentation der Präsentation des IZT

IZT-Forschungsleiter Ingo Kollosche trug die Ergebnisse des ersten Workshops zum Thema Nachhaltige Arbeit vor, der am 17. Juni 2019 am IASS stattfand (siehe Anhang). Hierzu wurde auch ein kurzer Filmclip über den Workshop vorgeführt.

Die Teilnehmenden dieses Workshops waren 16-28 Jahre alt. Ziel war unter anderem, einen Eindruck von den Wünschen und Vorstellungen der jungen Menschen zur Zukunft der Arbeit insbesondere unter Nachhaltigkeitsaspekten zu bekommen. Dieser erste Workshop diente als Input für den jetzt erfolgten zweiten Workshop mit Expert*innen wie auch der weiteren Diskussion im Rahmen der Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030.

Ein Ergebnis war unter anderem, dass von den jungen Menschen persönliche Freiheit und Flexibilität sehr hoch priorisiert werden, gleichzeitig aber auch ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Absicherung herrscht. Dies ergibt natürlich ein starkes Spannungsfeld und zeugt von einer großen Ambivalenz.

Bei der Teilnehmenden-Rekrutierung des Workshops war bewusst auf eine größtmögliche Vielfalt geachtet worden. Auf Grund von Selbstselektions-Effekten wie beispielsweise Zeit und Ort des Workshops ergab sich allerdings eine statistisch nicht repräsentative Gruppe. Sowohl die urbanen Räume (Berlin) wie auch die Gruppe der Studierenden und vermutlich auch die sozioökonomische Mittelschicht waren überrepräsentiert. Das relativiert beispielsweise die Aussagen vieler Teilneh-

mer*innen, dass ihnen das künftige Einkommen nicht so wichtig sei, denn bei Mittelschichtsangehörigen kann davon ausgegangen werden, dass sie sozioökonomisch prinzipiell abgesichert sind.

2 Dokumentation der Expert*innen-Diskussion und der Arbeitsgruppen

2.1 Darstellung der wesentlichen Aspekte

Im Mittelpunkt des Workshops wurde eine Phase mit Gruppenarbeit entlang der Orientierungsfelder durchgeführt. Dabei wurde das Ziel verfolgt, Vorschläge und Anregungen für Gütekriterien Nachhaltiger Arbeit auszuarbeiten. Die drei zentralen Fragen für die Arbeitsgruppen lauteten:

1. Welche einzelnen Gütekriterien sind bzw. werden künftig besonders relevant für „Nachhaltige Arbeit“? (z.B. in Bezug auf die Orientierungsfelder)
2. Welches Spektrum von Arbeit sollten die Gütekriterien abbilden?
3. Welche Systematik sollte für die Gütekriterien genutzt bzw. entwickelt werden (Kategorien, Abstraktionsgrad)?

Sie wurden in den zwei Arbeitsgruppen mit unterschiedlicher Gewichtung diskutiert. In einem abschließenden Galerierundgang wurden die ausgearbeiteten Anregungen und Vorschläge für Gütekriterien präsentiert und eingehend erörtert. Im Folgenden werden die wesentlichen Aspekte der Diskussionen wiedergegeben.

Inhaltlich kristallisierte sich in den Beiträgen und Diskussionen der zwei Arbeitsgruppen wie in der sich daran anschließenden kritischen Plenumsdebatte als ein zentraler Aspekt das **Spannungsverhältnis zwischen** einerseits **individueller Wahlfreiheit** und andererseits **Regulierung** durch Staat, Gesellschaft, aber auch der Wirtschaft heraus. Letzteres in Form der vielen im Arbeitsalltag seitens Unternehmen geltenden Vorgaben, Regeln, Normen, Arbeitszeiten und so weiter. Der Workshop war sich einig, dass diese Spannung tragfähig nur durch ein Konzept von individueller Freiheit in Verantwortung aufgelöst werden kann. Dies bedeutet damit aber auch die Notwendigkeit selbst auferlegter Standards und Einschränkungen – jedenfalls in den Fällen, wo man andernfalls andere Personen oder zukünftige Generationen schaden würde.

Optimistisch wurde darauf hingewiesen, dass der gesamte bisherige **Zivilisationsprozess als ein** gesamtgesellschaftlicher Lernprozess begriffen werden kann, der im Laufe von Generationen zu fortschrittlicheren Formen des jeweils als angemessen anerkannten Normverhaltens und der Alltagskultur führen kann. Hier wurde Karl Polanyis Untersuchung der „Great Transformation“ genannt. Solche Zivilisierungsprozesse waren bis jetzt zwar gerichtete soziale Prozesse, die jedoch nicht übergreifend geplant stattfanden und die sich zudem über sehr lange Zeiträume entfalteten. Prinzipiell waren und sind diese auch umkehrbar. Gerade die deutsche Geschichte des letzten Jahrhunderts kann als dramatisches Beispiel für solche Entzivilisierungsschübe interpretiert werden: der Faschismus war ein Rückfall in unzivilisierte und brutale Verhältnisse. Hierzu wurden Autoren wie der Sozialpsychologe Harald Welzer („Klimakriege“, 2008) oder der Historiker Timothy Snyder („Black Earth“, 2015) angeführt, die in ihren Büchern in fast schon apokalyptischen Szenarien vor den als Folge des Klimawandels zu erwartenden weltweiten Spannungen, Moral-Verschiebungen und potentiellen Zivilisationsbrüchen warnen.

Mit den ökologischen Herausforderungen zu Anfang des 21. Jahrhunderts, am prominentesten der menschengemachte Klimawandel, steht die Menschheit daher möglicherweise an einem Scheideweg. Ein Transformationsprozess zu mehr Nachhaltigkeit könnte im Idealfall mittels einer weitverbreiteten **Selbstbindung** an bestimmte Normen weitere menschliche Zivilisierungspotentiale freilegen. Als soziales Wesen ahmt der Mensch gerne verbreitete Verhaltensweisen Anderer nach. Von daher ist die Möglichkeit zum relativ schnellen Wandel der Einstellungen und konkreten Verhaltensweisen prinzipiell gegeben.

Die Entwicklung aussagekräftiger Gütekriterien für Nachhaltige Arbeit als Diskussionsvorschlag an die Gesellschaft, die Politik und die wissenschaftliche Gemeinschaft wäre auf jeden Fall eine wichtige Etappe in solch einem bewusst durchgeführten gesamtgesellschaftlichen **Transformationsprozess**. Nach der Etablierung sinnvoller Gütekriterien könnten diese in einem weitergehenden Forschungsprogramm in Form von Indikatoren oder Indikatoren-Systemen weiter operationalisiert werden. Auf Grund der problematischen Datenlage und der vielfältigen Arbeitssituationen stellt eine solche Konkretisierung eine große Herausforderung dar und es besteht daher ein entsprechender Forschungsbedarf.

Des Weiteren wurden eine Stärkung und **Erweiterung des Suffizienz-Konzepts** als wünschenswert und notwendig bezeichnet. Suffizienz zielt auf einen geringeren Verbrauch von Ressourcen durch eine verringerte Nachfrage nach Gütern und nach Dienstleistungen, soweit letztere Material und Energie verbrauchen. Während Effizienz und Konsistenz breite Zustimmung finden, weil sie Verbesserungen ohne Verzicht versprechen, begegnet Suffizienz deutlichen Vorbehalten (siehe dazu die Publikationen von Gerhard Scherhorn). Suffizienz sollte nicht nur auf Individuen bezogen gedacht werden, sondern auch politisch auf ein Kollektiv, Institutionen bzw. die ganze Gesellschaft. Seit der Moderne und der Industrialisierung war die Gesellschaft prinzipiell von einem sich andauernd erweiternden Möglichkeitsraum (Optionenvielfalt) geprägt. Auf Grund der bekannten existenzgefährdenden Auswirkungen der modernen Weltgesellschaft auf die Biosphäre kann dieser Prozess so nicht unbegrenzt weitergehen. Damit ergibt sich die Forderung nach der Entwicklung einer expliziten und rationalen Suffizienz-Politik, die den **Möglichkeitsraum** in Bezug auf Negativkonsequenzen **einfriert oder in Teilen sogar wieder einschränkt**. Dies muss nach Auffassung der Expert*innen auf eine Art und Weise geschehen, die gesamtgesellschaftlich und rechtlich vertretbar ist. Offene Fragen dazu sind: Wie ist das realistisch möglich? Welche Probleme ergeben sich dabei in komplexen und stark fragmentierten Gesellschaften?

Ein dabei auftretendes Problem ist der starke Individualismus, der einer **Normsetzung durch Kollektive** entgegensteht. Die immer stärkere Vereinzelung der Gesellschaft führt zu Problemen beim Gestalten und (Um-)Steuern. Politisches Desinteresse und die abnehmende Mitgliedschaft in Parteien und traditionellen Vertretungsorganisationen sind dafür Indizien, genauso wie der geringer werdende Anteil der sich gewerkschaftlich organisierenden Arbeitnehmer*innen.

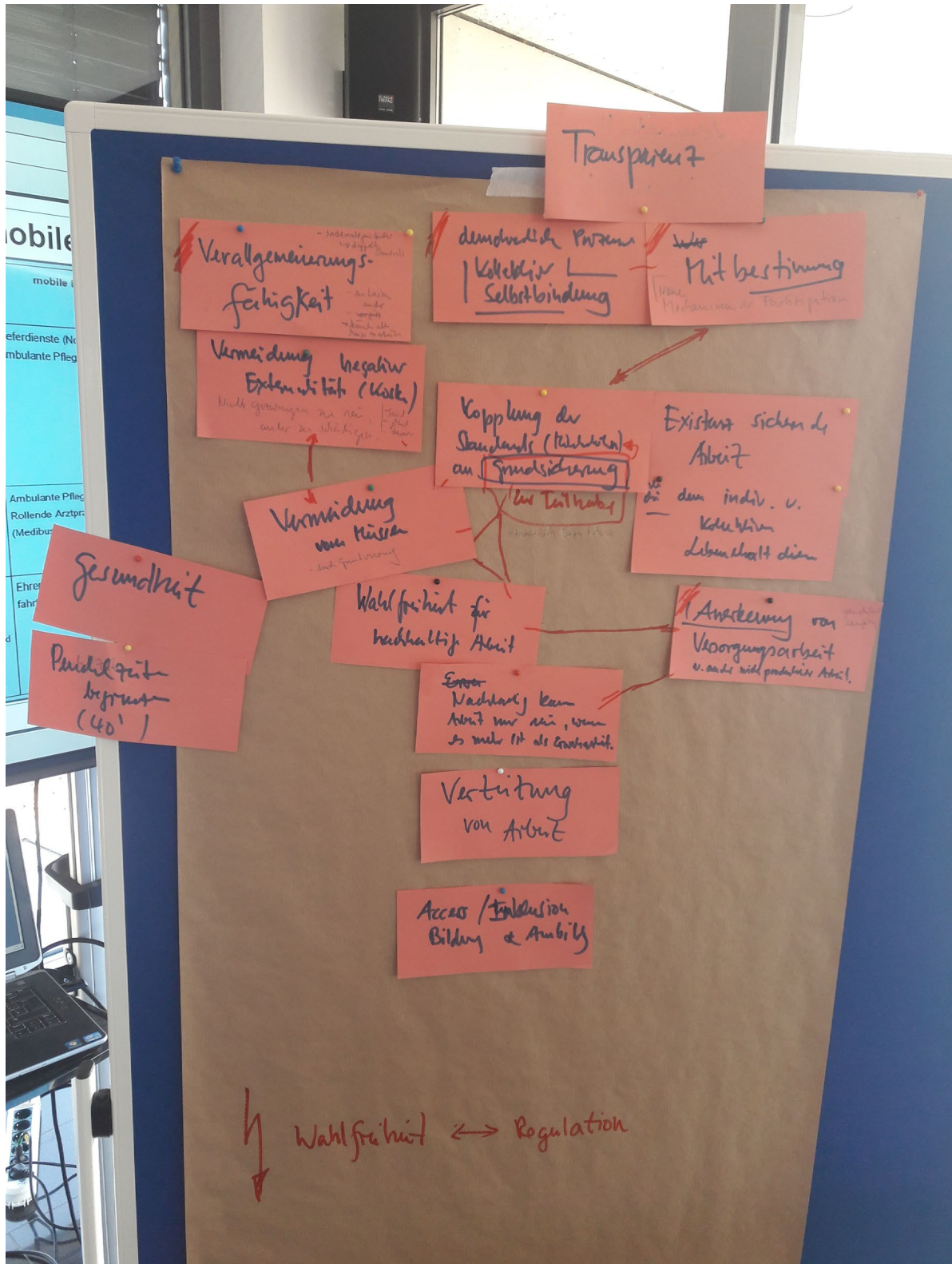
Relevant wird dies beim Thema Nachhaltige Arbeit auch auf ganz direkte Weise: unattraktive Arbeitsplätze haben häufig auch eine besonders hohe Fluktuationsrate und damit noch weniger Möglichkeit der gewerkschaftlichen Kollektivbildung. Als Lösungsvorschlag wurde im Workshop die Idee geäußert, Kollektive/Plattformen über die ganze Lieferkette zu bilden unter dem Motto „Niemand ist wirklich selbstständig, sondern immer eingebettet in etwas größeres Ganzes“.

Eine weitere Einsicht im Workshop bestand darin, einen **ökologischen Reduktionismus abzulehnen**. Wie im früheren Kapitel zu Kontext und Relevanz der Thematik schon ausgeführt, ist es nicht sinnvoll Nachhaltige Arbeit auf ökologisch wertvolle oder zumindest nicht-schädliche Arbeit zu reduzieren. Nachhaltige Arbeit muss auch **sozial nachhaltig** sein. Hierzu gehören Fragen nach der Verteilung von Arbeit und Inklusion über Arbeit als zentraler Ort der Vergesellschaftung. Nachhaltige Arbeit muss zudem die Reproduktion der eigenen Arbeitskraft ermöglichen, weshalb sowohl die Erhaltung physischer wie psychischer Gesundheit und Leistungskraft eine große Rolle spielen sollte. Wir brauchen eine Kritik problematischer Arbeitsverhältnisse, die auch die dominierende Fokussierung allein auf Fragen der maximalen Effizienz und der Minimierung von Kosten hinterfragt.

Die Teilnehmer*innen im Workshop waren sich einig, dass weder eine nur auf ökologische Aspekte gerichtete Betrachtungsweise ausreicht, noch dass man sich auf schon länger etablierte arbeitspolitische Diskussionen und entsprechende Kriterien oder Indikatoren für „Gute Arbeit“ beschränken sollte. Die Frage nach der nachhaltigen Transformation der Gesellschaft (und letzten Endes der Weltgesellschaft) und deren Auswirkungen auf die Zukunft von Arbeitsprozessen, kann nur **systemisch und ganzheitlich** gedacht werden. Denn der gesamte Lebensbezug muss berücksichtigt werden und nicht nur der isolierte Erwerbs-Arbeitsplatz. Veranschaulichen kann man dies leicht am Aspekt der Anreise zum Arbeitsplatz, weil damit Fragen nach der Nachhaltigkeit von Mobilitätsformen sofort auch für die Bewertung der Nachhaltigkeit von Arbeitsplätzen relevant werden. Hinzu kommt, dass ein Fokus auf Erwerbsarbeit zu eingeschränkt wäre und hingegen alle Formen von Arbeit berücksichtigt werden müssen. Man hat es also letzten Endes auf Grund dieser Interdependenz mit einer Thematik von **hoher Komplexität** zu tun. Nachhaltige Arbeit darf nicht auf nicht-nachhaltiger Arbeit von anderen basieren, zum Beispiel im Rahmen der ökonomischen Globalisierung. Allerdings ist es ein schwieriges Unterfangen, dies zu operationalisieren, um damit praktisch anwendbare Kriterien und (bewertbare) Indikatoren zu gewinnen.

2.2 Vorschlagsliste von Gütekriterien

In den beiden Arbeitsgruppen wurden Anregungen und Vorschläge für Gütekriterien ausgearbeitet. Sie werden hier zusammenfassend wiedergegeben (siehe in der folgenden Abbildung einen Ausschnitt zur Dokumentation).



Grundsätzliches Ziel Nachhaltiger Arbeit sollte im Anschluss an die Definition der sogenannten Brundtland-Kommission von 1987 sein, den nachwachsenden Generationen Bedingungen zu hinterlassen, die mindestens genauso gut sind wie die, die wir heute selber genießen.

Da es häufig nicht einfach ist, genau zu bestimmen, was als Nachhaltige Arbeit bzw. nachhaltiges Verhalten anerkannt werden kann, sollte man die Abgrenzung auch durch das Negativ vornehmen und festzulegen, was als definitiv nicht-nachhaltige Arbeit gelten kann. Die Kombination positiver und negativer Bestimmung könnte dann die definitorische Klarheit erhöhen.

Die folgenden sieben Punkte fassen die Anregungen und Vorschläge für Gütekriterien zusammen. Dies wurde vom IZT-Team vorgenommen.

1. Nachhaltige Arbeit muss einem Kriterium der **Verallgemeinerbarkeit** genügen. Solch eine Art „Metakriterium“ kann garantieren, dass keine doppelten Standards gelten. Eine Formulierung könnte lauten: „Ein spezifisches Kriterium für gute Arbeit ist nur dann nachhaltig, wenn es universalisierbar ist und allgemeine Anwendung finden kann und soll“ (IZT). Ein praktisches Beispiel hierfür aus dem Bereich der ökonomischen Globalisierung ist die Auslagerung von gefährlichen Arbeitsprozessen und Tätigkeiten in Billiglohnländer. Dies berührt Fragen nach der internationalen Arbeitsteilung sowie von länderspezifisch unterschiedlichen Arbeitsschutzstandards.
2. Nachhaltige Arbeit berücksichtigt und **internalisiert** möglichst viele **externe Effekte** und preist diese in entstehende Kosten ein bzw. berücksichtigt diese in angemessener Weise. Eine systemische und ganzheitliche Betrachtungsweise ist grundlegend, um zu bestimmen, was als Nachhaltige Arbeit bewertet werden kann.
3. Nachhaltige Arbeit basiert auf einer **angemessenen gesamtgesellschaftlichen Verteilung** – sowohl von Arbeitsgelegenheiten (Arbeitsplätzen) wie auch von Arbeitslasten.
4. Nachhaltige Arbeit sichert eine **angemessene Existenz, Lebensweise** und ist **nicht gesundheitsschädlich**. Dies gilt sowohl für physische wie psychische Gesundheit. Ein praktisches Beispiel aus dem Bereich der Absatzlogistik wäre die Einführung von angemessenen Mindeststandards einschließlich Erfassung von Arbeitszeiten und passenden Gehältern. Ein Beispiel aus dem Bereich der Mobilität wäre die Begrenzung der Pendeldauer zum Arbeitsplatz.
5. Nachhaltige Arbeit setzt die gesellschaftliche **Anerkennung von Arbeitsformen abseits von Lohnarbeit** voraus. Hierzu zählen insbesondere Haus- und Familienarbeit, Pflegearbeit, aber auch ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement. Ein praktisches Beispiel hierfür aus dem Bereich der Kinderbetreuung wäre es, wenn Männer mit Kindern genauso häufig Erziehungsurlaub nehmen würden wie Frauen.
6. Nachhaltige Arbeit erleichtert und unterstützt größtmögliche **Bürgerbeteiligung** und **Arbeitnehmermitbestimmung** und verbessert Partizipationsmöglichkeiten mittels neuer Verfahren.

[Im Workshop wurde zudem vorgeschlagen, dass Nachhaltiges Arbeiten auf eine dem jeweiligen Sachgebiet angemessene Transparenz basieren sollte. Dazu müsste noch genauer definiert werden, welche Art von Transparenz gemeint ist.]
7. Nachhaltige Arbeit setzt voraus, dass der **Zugang zu Bildungschancen, zu Ausbildung und Weiterbildung** fair geregelt und rechtlich abgesichert ist. Nachhaltige Arbeit betrachtet die Kenntnisse von Personen als wertvolle Ressource, die gegebenenfalls institutionell gesichert werden muss. Solch eine **Wissens-Sicherung** ist insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels relevant.

Die obigen Kriterien helfen dabei genauer zu bestimmen, was als wirklich Nachhaltige Arbeit betrachtet werden kann. Neben diesen Gütekriterien Nachhaltiger Arbeit wurde im Workshop auch eine Reihe weiterer Kriterien, Aspekte und sinnvoller Maßnahmen erarbeitet, die sich in erster Linie um Fragen der geeigneten gesellschaftlichen und politischen Umsetzung drehen. Da die im folgenden aufgelisteten Punkte den Begriff der Nachhaltigen Arbeit nicht näher bestimmen und prinzipiell auch zur Umsetzung anderer Inhalte verwendet werden könnten, wurden diese in einer getrennten Kategorie aufgelistet.

Wichtige Aspekte bei der politischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Umsetzung der Gütekriterien im Rahmen einer Transformation zu einer Nachhaltigen Arbeitswelt:

1. Prinzip der **Vermeidung von Zwangsmaßnahmen** und direkten Verhaltensverboten zur Verhaltenssteuerung. Stattdessen sollten bessere Anreizsysteme entwickelt werden. Diese müssen von realistischen, evidenzbasierten, d.h. empirisch nachgewiesenen, Annahmen ausgehen und damit das dem Homo oeconomicus zu Grunde liegende Menschenbild eines auf rationaler Nutzenmaximierung ausgerichteten Individuums verwerfen.
2. Die Gesellschaft und insbesondere die Politik müssen **bequeme und einfache Zugänge** und Optionen für nachhaltiges Verhalten schaffen. Auf theoretischer Ebene ergibt sich hier ein Bezug zur neuen Praxistheorie, vor allem zu der Arbeit der britischen Soziologin Elizabeth Shove. Die zu etablierenden **Gelegenheitsstrukturen** für ein Nachhaltiges Arbeiten und Leben sollten breit gestreut und alltagsnah sein. Ein konkretes Beispiel hierfür sind die Verbreitung und Zugänglichkeit des Angebots vegetarischer/veganer Gerichte, einschließlich der vermehrten Etablierung ausschließlich vegetarischer Kantinen.
3. Ein Aspekt von Nachhaltiger Arbeit ist, dass sowohl während des Arbeitsprozesses wie auch beim Arbeitsergebnis soweit wie möglich nachhaltige Rohstoffe, Bauteile und Geräte verwendet sowie nachhaltige Produkte und Dienstleistungen hergestellt werden. Dazu sind **leicht zugängliche und verständliche Informationen** bereitzustellen, die die Auswahl verbessern. Ein Beispiel wäre eine Orientierungshilfe durch staatlich vorgeschriebene vereinheitlichte Nachhaltigkeits-Labels oder Öko-Ampeln auf Produkten. Anbieter von nachweislich nicht nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen könnten gezwungen werden mit Hinweisen davor zu warnen (ähnlich wie Warnhinweis auf Zigarettenschachteln in der EU).
4. Zu den nachweislich effektiven Methoden, das menschliche Verhalten in Richtung Nachhaltigkeit zu beeinflussen, gehört auch, die **Grundeinstellung (Default-Option)** der meisten Systeme automatisch auf die nachhaltige Möglichkeit einzustellen. Dies könnte in der Arbeitsplatzgestaltung genutzt werden. Erst durch eigene Initiative sollte man dann auf die weniger nachhaltigere Möglichkeit umschalten können (dies sollte dann aber auch relativ einfach möglich sein). Beispiele hierfür sind der doppelseitige Papierdruck oder auch eine Voreinstellung bei Buchungen zur automatischen CO₂-Kompensation bei Mobilitätsdienstleistungen.
5. **Nachteilsausgleich:** Die bisher mit nachhaltigem Verhalten verbundenen Nachteile sollten systematisch ausgeglichen werden, ggf. durch arbeitsrechtliche Regelungen. Man sollte nicht gezwungen sein, beispielsweise durch die Preisstruktur, Dritte zu schädigen. Nachhaltiges Verhalten sollte

z.B. für Mitarbeiter nicht mit größeren Nachteilen im Vergleich zu nicht-nachhaltigem Verhalten verbunden sein. Bezüglich des konkreten Themas des Workshops stellt sich die Frage: Welchen Zugang zur Arbeit brauche ich, damit ich nicht gezwungen bin, nicht-Nachhaltige Arbeit aufzunehmen oder nicht-nachhaltige Mobilitätsformen zu nutzen?

6. Eine Möglichkeit zur Vermeidung von Zwangsmechanismen und Steigerung der Freiheitsgrade in Bezug auf Berufstätigkeit wäre mittels eines **Grundeinkommens** bzw. einer unabhängig von einer Arbeitsaufnahme gezahlten Grundsicherung. Bei der Existenz eines solchen neuen sozialstaatlichen Instruments wäre beispielsweise niemand mehr wirklich gezwungen, die eigene Gesundheit gefährdende oder die Umwelt schädigende Berufe auszuüben.

7. **Exnovation**: die Abschaffung von Altem. Produkte/Dienstleistungen, die auf besonders starke Weise nicht nachhaltig sind, sollten bei Versagen anderer Maßnahmen als letzter Schritt auch verboten werden können.

8. Rolle von Machtaspekten. **Macht-Asymmetrien** spielen beispielsweise bei der Frage nach der angemessenen Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen eine zentrale Rolle. Dafür ist es sehr schwierig „objektive“ Indikatoren zu finden, die auf eine allgemeine Plausibilität und Zustimmung hoffen können. Hier könnten angemessene Verfahren vorgeschlagen werden.

9. Die **Vorreiter- und Treiberfunktion des Staates** sollte verstärkt werden. Ein Beispiel hierfür wäre das Vergaberecht, das teilweise jetzt schon an sozialökologische Standards gebunden ist. Vergaberecht ist zudem prinzipiell weitgehend problemlos global anwendbar.

10. Etablierung von **Nachhaltigkeitsräten** und **Nachhaltigkeitsbeauftragten** in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen. Verpflichtung von Institutionen einschließlich Betrieben zu regelmäßigen **Nachhaltigkeitsberichten**. Verankerung von Nachhaltigkeitswerten in **Unternehmensverfassungen**.

11. Die Rolle und der **Impact gegenwärtiger wie zukünftiger Technologien** für den Prozess der nachhaltigen Transformation der Gesellschaft muss bezüglich der Auswirkungen auf Arbeitsprozesse berücksichtigt werden. Dazu zählt insbesondere die **Digitalisierung**, einschließlich Felder wie Künstliche Intelligenz und Robotik. Die Nachhaltigkeits-Potentiale gegenwärtiger wie zukünftiger Technologien sollten bestmöglich ausgeschöpft werden und dazu auch eine entsprechende Forschungs-, Technologie- und Wirtschaftspolitik betrieben werden.

3 Fazit und Ausblick

Der Versuch, eine angemessene Liste von abstrakten und allgemein gültigen Gütekriterien für Nachhaltige Arbeit zu entwickeln, steht vor der Herausforderung, die immense Vielfalt und Komplexität heutiger und künftiger Arbeitswelten abzubilden. Solche Kriterien müssen unterschiedliche Lebenswelten sowie unterschiedliche Wertvorstellungen berücksichtigen. Eine zusätzliche Herausforderung besteht darin, Kriterien zu entwickeln, die dann auch operationalisierbar und praktisch einsetzbar sind. In vielen Fällen ist die empirische Datenlage hierfür momentan unzureichend. Langfristig könnte sich dies zwar als Folge der zunehmenden Digitalisierung der Gesellschaft ändern. Damit würden aber auch viele neue Fragen und Probleme aufgeworfen werden wie beispielsweise vom Datenschutz und Manipulierbarkeit menschlicher Entscheidungen.

Versucht man die Essenz der im Workshop entwickelten Gütekriterien zusammenzufassen, ergibt sich zum einen die Idee, den Freiheitsgedanken so weiterzudenken, dass wahre Freiheit auch bedeutet, in seiner Arbeitswelt nicht gedrängt oder gar gezwungen zu sein, mit den sich konkret im Arbeitsprozess oder dem erstellten Produkt ergebenden externen Effekten Dritte zu schädigen. Zum anderen ergeben sich als zentrale politische Konsequenz, dass praktikable Alternativen zu nicht-nachhaltigen Verhalten auch in der gesellschaftlichen Realität existieren müssen, und soweit dies noch nicht der Fall ist, explizit auf breiter Ebene geschaffen werden sollten. Soziale Aspekte müssen bei der Beschreibung Nachhaltiger Arbeit genauso berücksichtigt werden wie rein ökologische Aspekte.

Die Liste der Gütekriterien sollte im weiteren Diskussions- und Forschungsprozess darauf geprüft werden, ob die vorgeschlagenen Kriterien möglicherweise zu schwach sind in dem Sinne, dass sie den Begriffsumfang von „Nachhaltiger Arbeit“ noch immer zu weit ziehen. Damit würden dann Aktivitäten im Rahmen der Arbeitswelt nach den Gütekriterien als nachhaltig bewertet, die es bei genauerer Betrachtung eigentlich gar nicht sind. Umgekehrt muss natürlich auch überprüft werden, ob die vorgeschlagenen Gütekriterien nicht möglicherweise im Gegenteil eher zu stark sind. Dann wären die Kriterien zu strikt und würden Tätigkeiten ausschließen, die inhaltlich eigentlich als ausreichend nachhaltig bewertet würden.

Aber auch der im Workshop verfolgte Grundansatz der Gütekriterien kann selber einmal kritisch hinterfragt werden: ist bei der Komplexität von Nachhaltigkeit der Versuch wirklich durchführbar, „Nachhaltige Arbeit“ in Form einer überschaubaren Liste von Merkmalen zu definieren, die dann jeweils eine Unterscheidung bzw. Bewertung erlauben. Vielleicht ist die Suche nach wirklich als „Kriterien“ funktionierenden Richtmaßen in diesem Bereich auch ein unrealistischer Anspruch an das, was sinnvoll gesagt und erforscht werden kann.

Als politische Schlussfolgerung der Workshop-Diskussionen kann zusammengefasst werden, dass der vorherrschende gesellschaftliche Fokus auf vornehmlich wirtschaftliche Effizienz und Profit als nicht nachhaltig und zukunftsfördernd zu überwinden ist.

Einvernehmen bestand unter den Expert*innen darüber, dass es für den notwendigen gesellschaftlichen Transformationsprozess hin zu einer nachhaltigen Arbeitswelt ganz entscheidend sei, ob es gelingt, die kollektiven Entscheidungsmechanismen und demokratischen Verfahren trotz entgegengesetzter Trends (wie z.B. Rechtspopulismus) zu stärken. Eine rationale, am Wohl der Menschen wie der gesamten Biosphäre orientierten Nachhaltigkeits- und Suffizienz-Politik mit den entsprechenden

Auswirkungen auch im Arbeitsleben setzt dies voraus. Solche tief in die bisherigen Abläufe der Gesellschaft eingreifenden Veränderungen können nur demokratisch legitimiert gestaltet werden. Auch die entsprechende Kontrolle und Überprüfung dann etablierter Gütekriterien kann nur durch die relevanten demokratischen Instanzen legitimiert und reguliert stattfinden. Möglichst viele unterschiedliche Stakeholder sollten dabei involviert sein.

Für solch eine deliberative Transformation hin zu einer nachhaltigen Arbeitswelt sind offensichtlich gestaffelte Etappenziele notwendig. Die Gesellschaft muss dabei von einem lang andauernden Transformationsprozess ausgehen und die Transformationsakteure müssen für entsprechende Zeiträume gewappnet sein. Man kann jetzt schon feststellen, dass es bei solch einer Veränderung mit Sicherheit Gewinner und Verlierer geben wird. Dies ist nicht vermeidbar, bedeutet damit aber auch, dass es Akteure geben wird, die aus Eigeninteresse großen Widerstand gegen Veränderung zu einer nachhaltigen Arbeitswelt aufbringen werden. Solche Konflikte und Machtfragen werden dafür entscheidend sein, ob es zu wirklich tiefgreifenden Änderungen kommen wird oder ob diese nur oberflächlicher Art sind und in erster Linie eine beschönigende Funktion haben.

Auch die theoretische Wirtschaftswissenschaft ist dazu aufgefordert, ökonomische Modelle zu entwickeln, die von einem komplexeren Menschen- und Gesellschaftsbild ausgehen, statt ausschließlich auf rationaler Nutzenmaximierung ausgerichteten miteinander wechselwirkenden Agenten. Ansätze wie die der Begrenzten Rationalität, der Neuen Institutionenökonomik und der Verhaltensökonomie bieten dazu wichtige Alternativen und sollten weiter erforscht werden, insbesondere in der Anwendung auf eine stärker nachhaltige Arbeitswelt. Zu bedenken wäre auch, in den wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten bewusst Raum (und damit verbundene Karrierechancen) zu lassen für heterodoxe Theoriebildungen wie den Postkeynesianismus oder das Projekt der sogenannten „Ökologischen Ökonomie“ als neue, die Disziplinen überschreitende Form der Umweltökonomik.

Im Rahmen des Workshops wurde zudem auch das Problem der Wissens-Sicherung bei den Transformationsdiskursen und den sozialwissenschaftlichen Debatten angesprochen. Es wurde daran erinnert, dass die heutigen Debatten häufig schon in ähnlicher Weise in früheren Zeiten geführt wurden. Diese gilt es zu berücksichtigen. Ansonsten muss mit einigem Aufwand erneut wieder ein bestimmtes Differenzierungsniveau und Wissenslevel erarbeitet werden. Daher sollte effizient auf die in der Vergangenheit geleistete Wissens- und Diskursarbeit zurückgegriffen werden.

wissenschaftsplattform_ nachhaltigkeit 2030

Impressum

Herausgeber

Lenkungsreis Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030

Geschäftsstelle Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030

Dr. Falk Schmidt | Leiter der Geschäftsstelle
Institute for Advanced Sustainability Studies e.V. (IASS)

Berliner Straße 130
14467 Potsdam

Tel: +49 (0) 331-28822-456

Fax: +49 (0) 331-28822-310

Email: falk.schmidt@iass-potsdam.de

visdP

Prof. Dr. Dirk Messner, Co-Vorsitzender

Prof. Dr. Patrizia Nanz, Co-Vorsitzende

Prof. Dr. Martin Visbeck, Co-Vorsitzender

wissenschaftsplattform_ nachhaltigkeit 2030

Über die wpn2030

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, Adolf Kloke-Lesch (ex officio), Stephan Lessenich, Kai Lindemann, Karsten Löffler, Ursula Mathar, Dirk Messner (Co-Vorsitzender), Klaus Milke, Alexander Müller, Patrizia Nanz (Co-Vorsitzende), Jürgen Renn, Ulrike Schell, Ina Schieferdecker, Falk Schmidt (ex officio), Dennis Snower, Olaf Tschimpke, Martin Visbeck (Co-Vorsitzender), Markus Vogt, Joachim von Braun, Hilmar von Lojewski, Marion Weissenberger-Eibl

Vorsitzende des Lenkungskreises

■ Prof. Dr. Dirk Messner
Prof. Dr. Patrizia Nanz
Prof. Dr. Martin Visbeck

Kontakt

■ Geschäftsstelle Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030

c/o Institute for Advanced Sustainability Studies e.V. (IASS)
Berliner Str. 130, 14467 Potsdam
Tel.: +49-331-28822-456
www.wpn2030.de, info.wpn2030@iass-potsdam.de

Gefördert durch



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



FONA
Forschung für Nachhaltige
Entwicklung
BMBF