

RESEARCH

Christian Thomas Scheiding

Positionierungen nachhaltigen Verhaltens am Arbeitsplatz

Eine rekonstruktive Untersuchung
des öffentlichen Dienstes

OPEN ACCESS



Springer Gabler

Positionierungen nachhaltigen Verhaltens am Arbeitsplatz

Christian Thomas Scheiding

Positionierungen nachhaltigen Verhaltens am Arbeitsplatz

Eine rekonstruktive Untersuchung
des öffentlichen Dienstes

 Springer Gabler

Christian Thomas Scheiding
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Universität Kassel
Kassel, Deutschland

Dissertation an der Universität Kassel Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Datum der Disputation: 23.11.2023



ISBN 978-3-658-46581-0 ISBN 978-3-658-46582-7 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-46582-7>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

Dieses Werk wurde gefördert durch Universitätsbibliothek Kassel – Sachgebiet E-Books, Universität Kassel und Author funding.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en) 2025. Dieses Buch ist eine Open-Access-Publikation.

Open Access Dieses Buch wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor*in(nen) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Buch enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des/der betreffenden Rechteinhaber*in einzuholen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jede Person benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des/der jeweiligen Zeicheninhaber*in sind zu beachten.

Der Verlag, die Autor*innen und die Herausgeber*innen gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autor*innen oder die Herausgeber*innen übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Karina Kowatsch

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Wenn Sie dieses Produkt entsorgen, geben Sie das Papier bitte zum Recycling.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich die Gelegenheit nutzen, mich bei all denjenigen zu bedanken, die mich während der Entstehung dieser Doktorarbeit unterstützt haben. Zunächst möchte ich meinem Doktorvater, Ralf Kiran Schulz, meinen aufrichtigen Dank aussprechen. Seine fachliche Expertise, Geduld und konstruktive Kritik haben maßgeblich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen. Ein besonderer Dank gilt auch meinem Zweitgutachter, Stefan Gold, für seine Unterstützung und das konstruktive Feedback. Des Weiteren möchte ich Burghardt Schäffer für die methodologischen Anregungen und Hilfestellungen danken. Ebenso danke ich Peter Eberl für die anregenden Diskussionen bei der Verteidigung, die mich zu neuen Perspektiven inspiriert haben. Ein großer Dank gebührt auch den Kolleginnen und Kollegen meines Fachgebiets. Die produktiven Diskussionen und der rege Austausch haben nicht nur zum wissenschaftlichen Fortschritt beigetragen, sondern auch das tägliche Arbeiten bereichert. Ihr seid mir echte Freunde geworden!

Ein herzliches Dankeschön geht auch an alle, die mich beim Korrekturlesen unterstützt haben. Eure sorgfältige Durchsicht und konstruktive Kritik haben maßgeblich zur Qualität dieser Arbeit beigetragen. Alle noch vorhandenen Fehler gehen natürlich einzig und allein auf meine Kappe! Mein besonderer Dank gilt meinen Freundinnen und Freunden. Eure Unterstützung und die gemeinsamen Gespräche haben diese Zeit bereichert und waren eine wertvolle Quelle der Motivation. Ohne Euch wäre ich sicher noch häufiger durchgedreht als ohnehin schon!

Meiner Familie, insbesondere meiner Mutter Heidi und meinem Vater Peter, möchte ich für ihre stetige Unterstützung und Ermutigung danken. Ihr wart und seid meine größten Inspirationen und mein Rückhalt. Abschließend danke ich

meiner Frau Annika für ihre Geduld, ihr Verständnis und ihre Liebe. Deine Unterstützung hat mir geholfen, die Herausforderungen dieser Zeit zu meistern. Diese Arbeit ist nicht nur das Ergebnis meiner eigenen Bemühungen, sondern auch das Produkt der Unterstützung und Ermutigung vieler wunderbarer Menschen. Euch allen gilt mein herzlicher Dank.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Theoretische Grundlagen	7
2.1	Zur Notwendigkeit grundlagen- und gegenstandstheoretischer Betrachtungen	8
2.2	Grundlagentheoretische Rahmung der Arbeit	9
2.2.1	Grundlagentheoretisches Organisationsverständnis der Arbeit	10
2.2.2	Grundannahmen der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie	13
2.3	Gegenstandstheoretische Verortung der Arbeit	20
2.3.1	Das Nachhaltigkeitsverständnis der Untersuchung	20
2.3.2	Der öffentliche Dienst in Deutschland und dessen Nachhaltigkeitsrelevanz	25
2.3.3	Gegenstandstheoretische Konzepte individuellen Verhaltens	28
2.4	Zusammenfassung der theoretischen Grundlagen	35
3	Stand der Forschung	39
3.1	Methodisches Design als Systematic Literature Review	39
3.2	Ergebnisse des Systematic Literature Reviews	48
3.2.1	Allgemeine Kenngrößen der Studien	48
3.2.2	Synthese der Studienergebnisse und der untersuchten Konzepte	52
3.3	Zusammenfassende Beurteilung des Forschungsstandes und Forschungsdieserats	61

4	Methodologische Grundlagen und methodische Verfahren	65
4.1	Erkenntnisinteresse und Fragestellung der Untersuchung	66
4.2	Zur Dialektik von Theorie, Methodologie und Methoden	68
4.3	Die praxeologische Methodologie der Dokumentarischen Methode	71
4.4	Datenerhebungsmethoden	74
4.4.1	Samplingstrategie und Fallauswahl	75
4.4.2	Die Gruppendiskussion als methodisches Verfahren der Datenerhebung	77
4.5	Methodische Verfahren der Datenauswertung	80
4.5.1	Thematischer Verlauf und Formulierende Interpretation	80
4.5.2	Reflektierende Interpretation	86
4.5.3	Typenbildende Interpretation	88
4.6	Zusammenfassende Darstellung des Forschungsprozesses	94
5	Ergebnisse der Untersuchung	99
5.1	Falldarstellungen	99
5.1.1	Darstellung Fall A	100
5.1.2	Darstellung Fall B	102
5.1.3	Darstellung Fall C	104
5.1.4	Darstellung Fall D	106
5.1.5	Inhaltliche Gegenüberstellung und Synthese der Fälle	108
5.2	Vergleichende Diskursbeschreibung der Fälle	110
5.3	Genese der Vergleichsdimensionen	120
5.4	Endogene Nachhaltigkeitspositionierungen	123
5.4.1	Kritische Reflexion des eigenen Verhaltens	124
5.4.2	Fokus auf persönliche Vorteile	129
5.4.3	Orientierung an Wertvorstellungen	134
5.4.4	Die Typologie endogener Positionierungen	143
5.5	Mesogene Nachhaltigkeitspositionierungen	145
5.5.1	Streben nach Anerkennung und Konformität	145
5.5.2	Abgrenzung und Separatismus	150
5.5.3	Messung an externen Bezugshorizonten	156
5.5.4	Die Typologie mesogener Positionierungen	160
5.6	Exogene Nachhaltigkeitspositionierungen	162
5.6.1	Regulierungsbedürfnis	163
5.6.2	Opposition und Widerstand	169

5.6.3	Gestaltungswillen	174
5.6.4	Die Typologie exogener Positionierungen	179
5.7	Das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen	181
5.8	Typische Relationen im Sphärenmodell	185
5.8.1	Die reflektierten Gestalter mit dem Wunsch nach Anerkennung	186
5.8.2	Die vergleichenden Idealisten mit Regulierungsbedürfnis	190
5.8.3	Die wertebезogenen Oppositionellen	194
6	Abschließende Reflexionen	197
6.1	Methodologische und methodische Schlussbetrachtungen	197
6.1.1	Zum Verhältnis von Medium und Methode in der vorliegenden Arbeit	198
6.1.2	Güte und Limitationen der Untersuchung	201
6.2	Reflexionen der Ergebnisse der Untersuchung	206
6.2.1	Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der Untersuchung	206
6.2.2	Theoretische Reflexionen der Ergebnisse	212
6.2.3	Implikationen für die Transformation von Nachhaltigkeitsverhalten	218
6.3	Ausblick und weiterer Forschungsbedarf	220
7	Conclusio	223
	Literaturverzeichnis	227

Abkürzungsverzeichnis

BTF	Behavioral Theory of the Firm
DM	Dokumentarische Methode
FI	Formulierende Interpretation
ÖD	Öffentlicher Dienst
PSM	Public Service Motivation
RI	Reflektierende Interpretation
SDG	Sustainable Development Goals
SiAs	Sinngenetische Aspekte
SLR	Systematic Literature Review
TBL	Triple Bottom Line
TC	Tertium Comparationis
TI	Typenbildende Interpretation
TiQ	Talk in Qualitative Social Research
TPB	Theory of Planned Behavior
TRA	Theory of Reasoned Action
TV	Thematischer Verlauf

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1	Systemtheoretische Einordnung von Organisationen	12
Abbildung 2.2	Drei-Säulen-Konzept der Nachhaltigkeit	23
Abbildung 2.3	Das integrierende Nachhaltigkeitsdreieck	24
Abbildung 2.4	Schalenskonzept des öffentlichen Sektors	26
Abbildung 2.5	Verhaltensmodell der Theory of Planned Behavior	30
Abbildung 2.6	Die theoretische Verortung der Untersuchung	36
Abbildung 3.1	Ablaufschema des Systematic Literature Reviews	41
Abbildung 3.2	Studienselektion im Prozess des Systematic Literature Review	45
Abbildung 3.3	Betrachtete Nachhaltigkeitsdimensionen der Studien im SLR	49
Abbildung 3.4	Geografische Verteilung der Studien des SLR	50
Abbildung 3.5	Untersuchte Organisationstypen der Studien des SLR	51
Abbildung 3.6	Publikationsmedien der Studien des SLR	52
Abbildung 3.7	Strukturierung verhaltensbeeinflussender Faktoren im SLR	62
Abbildung 4.1	Über sinngenetische Aspekte zu ersten Typenhypothesen	90
Abbildung 4.2	Von Typenhypothesen zur sinngenetischen Typik	92
Abbildung 4.3	Sinngenetische Typiken konstituieren eine Typologie	93
Abbildung 4.4	Ablaufschema des Forschungsprozesses	95

Abbildung 5.1	Entwicklung der Vergleichsdimensionen	121
Abbildung 5.2	Endogene Typik: Kritische Reflexion des eigenen Verhaltens	129
Abbildung 5.3	Endogene Typik: Fokus auf persönliche Vorteile	134
Abbildung 5.4	Endogene Typik: Orientierung an Wertvorstellungen	142
Abbildung 5.5	Typologie endogener Positionierungen	144
Abbildung 5.6	Mesogene Typik: Streben nach Anerkennung und Konformität	150
Abbildung 5.7	Mesogene Typik: Abgrenzung und Separatismus	155
Abbildung 5.8	Mesogene Typik: Messung an externen Bezugshorizonten	159
Abbildung 5.9	Typologie mesogener Positionierungen	162
Abbildung 5.10	Exogene Typik: Regulierungsbedürfnis	168
Abbildung 5.11	Exogene Typik: Opposition und Widerstand	173
Abbildung 5.12	Exogene Typik: Gestaltungswillen	178
Abbildung 5.13	Typologie exogener Positionierungen	181
Abbildung 5.14	Das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen	184
Abbildung 5.15	Die erste typische Relation im Sphärenmodell	188
Abbildung 5.16	Die zweite typische Relation im Sphärenmodell	192
Abbildung 5.17	Die dritte typische Relation im Sphärenmodell	195

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1	Selektionskriterien des Systematic Literature Review	42
Tabelle 3.2	Suchstrings des Systematic Literature Review	43
Tabelle 3.3	Im Systematic Literature Review ausgewertete Studien	46
Tabelle 5.1	Übersicht über die Fälle	100
Tabelle 5.2	Verteilung der Redeanteile in den Gruppendiskussionen	111



Einleitung

1

*nachhaltig ne. das ist dann immer sofort mit dem weh tun
[...] wenn man drüber nachdenkt. ne also kaputte (.)
kaputte W- (.) kaputte Welt tut auch irgendwie weh (Fall
A: Z. 961–965)*

Der Klimawandel, die Überbeanspruchung der planetaren Grenzen, soziale Gerechtigkeitsaspekte und weitere nachhaltigkeitsbezogene Problemkomplexe führen zu einigen der größten gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen der modernen Menschheit (Hauff & Kleine 2009; Meadows et al. 1972; Rockström et al. 2009; United Nations 2015). Aus diesen Herausforderungen und deren Dringlichkeit resultiert ein Zeitalter der Nachhaltigkeit (Swilling 2020) mit Nachhaltiger Entwicklung als normativer Zielperspektive für alle Bereiche des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Miteinanders (Renn et al. 2007).

Die Dringlichkeit dieser Herausforderung wurde von der Politik und auch der Gesellschaft zumindest in Teilen erkannt und in Aktionen umgesetzt. Seitens der Politik wurden in der nahen Vergangenheit wichtige Instrumente zum Erreichen einer Nachhaltigen Entwicklung auf den Weg gebracht. Hierzu zählt auf internationaler Ebene die Formulierung der Sustainable Development Goals (SDG) in der Agenda 2030 (United Nations 2015) und auf nationaler Ebene in Deutschland unter anderen der Klimaschutzplan 2050 (BMU 2016), das Bundes-Klimaschutzgesetz (BMU 2019) und die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie (Bundesregierung 2018). Auch innerhalb der Gesellschaft formieren sich Initiativen und Aktionsbündnisse gegen den Klimawandel und dessen soziale

Implikationen wie unter anderem Extinction Rebellion, Fridays For Future und die Letzte Generation (Fisher 2019; Kumkar 2022). Die entwickelten Maßnahmen scheinen aber größtenteils nicht wie gewünscht zu wirken und bezogen auf die SDG sehen die Vereinten Nationen Zielerreichungsdiskrepanzen in den meisten Staaten und über alle Ziele verteilt (OECD 2019; United Nations 2019). Auch Deutschland ist weit davon entfernt, die geplanten Ziele im gesetzten Zeitrahmen auch nur in bestimmten Teilbereichen zu erreichen (Bertelsmann Stiftung 2019; Statistisches Bundesamt 2018).

Neben privatwirtschaftlichen Akteuren (Schaltegger et al. 2007) und privaten Konsumententscheidungen (Lübke 2003) spielen auch die Organisationen des öffentlichen Dienstes eine wichtige Rolle bei der Erreichung der SDG und der normativen Zielperspektive einer nachhaltigen Entwicklung (Erdmenger & Winter 2005). In den Organisationen des deutschen öffentlichen Dienstes sind mehr als fünf Millionen Menschen beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2023a: 15 ff.) und über 25 % des deutschen Bruttoinlandsproduktes fließen jedes Jahr in die öffentlichen Haushalte (OECD 2021: 85 f.). Über diese quantitative Bedeutung hinaus besitzt der öffentliche Sektor auch eine Vorbildfunktion für die Privatwirtschaft und die Gesellschaft (BMU 2020).

Aus einer organisationstheoretischen Perspektive, welche Organisationen als aus Individuen zusammengesetzte soziale Systeme betrachtet (Cyert & March 1963; Luhmann 2006), stellen nachhaltigkeitsbezogene Verhaltensentscheidungen der Mitglieder dieser Organisationen im Kontext ihres beruflichen Handelns einen bedeutenden Hebel für die Nachhaltigkeitstransformation der Organisationen und damit des öffentlichen Dienstes dar (Bamberg & Möser 2007). Diesen nachhaltigkeitsbezogenen Verhaltensentscheidungen der Angestellten des öffentlichen Dienstes gilt das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit. Die übergeordnete Fragestellung der Untersuchung lautet demnach:

Wie begegnen Angestellte des öffentlichen Dienstes den wahrgenommenen Anforderungen des Konzepts der Nachhaltigkeit vor dem Hintergrund ihres beruflichen Alltags?

Im disziplinenbezogenen Kontext der Nachhaltigkeitswissenschaften, der Organisationsforschung und des individuellen Entscheidungsverhaltens zielt diese Arbeit darauf ab, Theorie zu generieren, welche das nachhaltigkeitsbezogene Entscheidungsverhalten von Mitarbeitenden der Organisationen des öffentlichen Dienstes besser beschreib- und erklärbar macht.

Die vorhandene Literatur und damit der Erkenntnisstand zum nachhaltigkeitsbezogenen Verhalten von Angestellten im öffentlichen Dienst ist noch relativ begrenzt. Trotz der wachsenden Bedeutung des Themas ist das Forschungsfeld noch jung und entwickelt sich ständig weiter. Die bisher durchgeführten Forschungsarbeiten, welche sich mit relevanten Einflussfaktoren befassen, bieten zwar wertvolle Einblicke, lassen jedoch noch viele Fragen offen und ermöglichen keine ganzheitliche Betrachtung des Gegenstandsbereiches. Darüber hinaus ist der spezifische Kontext des öffentlichen Dienstes in Deutschland in der bestehenden Literatur kaum vertreten. Angesichts dieser Forschungslücke ist eine umfassendere und grundlegende Untersuchung notwendig, um ein tiefgreifenderes Verständnis der Faktoren zu erlangen, die das nachhaltigkeitsbezogene Verhalten von Angestellten im öffentlichen Dienst beeinflussen.

Diesem Forschungsdesiderat widmet sich die vorliegende Arbeit mit einem qualitativ-rekonstruktiven Forschungsansatz (Bohnsack 2010c). Die Grundlage für das Forschungsdesign stellt die praxeologische Methodologie der Dokumentarischen Methode dar (Bohnsack 2017). Als methodisches Verfahren der Datenerhebung wurden insgesamt vier Gruppendiskussionen (Bohnsack & Schäffer 2001; Loos & Schäffer 2001; Mensching 2017) durchgeführt. Die so erhobenen Daten werden dann formulierend und reflektierend interpretiert (Przyborski 2004) und im Rahmen einer Typenbildenden Interpretation (Schäffer 2020a) werden handlungsleitende Orientierungen in Form von drei Typologien von Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des öffentlichen Dienstes rekonstruiert. Diese drei Typologien können dann zu einem Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen synthetisiert werden. Im Anschluss werden im Zuge einer Relationalen Typenbildung drei typische Relationen handlungsleitender Typiken herausgearbeitet.

Der Aufbau der vorliegenden Arbeit gestaltet sich, ausgerichtet an dem Erkenntnisinteresse der Untersuchung, folgendermaßen:

Zunächst werden in Kapitel 2 die theoretischen Grundlagen der Arbeit dargestellt. Nach einer einführenden Erörterung der Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit wissenschaftstheoretischen Betrachtungen (Abschnitt 2.1) werden die grundlagentheoretische Rahmung der Arbeit im organisationstheoretischen Kontext (Abschnitt 2.2) vorgenommen und die gegenstandstheoretischen Konzepte (Nachhaltigkeit, öffentlicher Dienst, individuelles Verhalten) werden definiert und dargestellt (Abschnitt 2.3).

In Kapitel 3 wird auf der Grundlage eines Systematic Literature Reviews der Stand der Forschung im Bereich des Erkenntnisinteresses der vorliegenden Arbeit ermittelt und dargestellt. Hierfür wird zuerst die methodische Rahmung des Reviews dargestellt (Abschnitt 3.1), bevor eine strukturierte Darstellung der bisher im Forschungsfeld gewonnenen Erkenntnisse und deren Synthese erfolgt (Abschnitt 3.2). Eine zusammenfassende Darstellung und Bewertung der bisher im Gegenstandsbereich der vorliegenden Untersuchung generierten Theorie und die Herausarbeitung eines Forschungsdesiderates (Abschnitt 3.3) schließen dieses Kapitel ab.

Kapitel 4 stellt die methodologischen Grundlagen und die methodischen Verfahren dar, aufbauend auf der Darstellung des Erkenntnisinteresses und der Fragestellung der vorliegenden Untersuchung (Abschnitt 4.1) und der Betrachtungen der Dialektiken zwischen Theorie, Methodologie und Methoden (Abschnitt 4.2). Die Dokumentarische Methode als methodologische Rahmung wird dargestellt (Abschnitt 4.3), bevor auf dieser Grundlage die methodischen Verfahren der Datenerhebung (Abschnitt 4.4) und Datenanalyse (Abschnitt 4.5) erörtert werden. Der Forschungsprozess wird zum Abschluss des Kapitels zusammenfassend dargestellt (Abschnitt 4.6).

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit werden in Kapitel 5 präsentiert und erörtert. Dieses Kapitel beginnt mit der Darstellung der Fälle bzgl. deren Charakteristika und den diskutierten Inhalten (Abschnitt 5.1) und einer vergleichenden Gegenüberstellung der Diskurse in den jeweiligen Gruppendiskussionen (Abschnitt 5.2). Im Anschluss wird die Genese der den folgenden Auswertungsschritten zugrunde liegenden Vergleichsdimensionen dargestellt (5.3). In den folgenden Abschnitten werden als Hauptergebnisse der Untersuchung die sinnge-netischen Typologien der Nachhaltigkeitspositionierungen in den Vergleichsdimensionen entfaltet (Abschnitt 5.4–5.6) und die Synthese dieser Typologien im Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen vorgestellt (Abschnitt 5.7). Abschließend werden die drei typischen Relationen präsentiert, welche im Zuge der Relationalen Typenbildung rekonstruiert werden konnten (Abschnitt 5.8).

In Kapitel 6 werden sowohl die Ergebnisse der Untersuchung zusammenfassend dargestellt und reflektiert als auch methodische Reflektionen angestellt. Auch wird hier die Qualität der Untersuchungen und deren Limitationen diskutiert und es wird ein Ausblick, verbunden mit weiterem Forschungsbedarf, gegeben.

Insgesamt richtet sich diese Arbeit an ein breites Publikum, darunter Forschende, Entscheidungsträger:innen und alle, die an den Wechselwirkungen zwischen den empfundenen Anforderungen von Nachhaltigkeit und Verhalten im öffentlichen Dienst interessiert sind. Durch die Rekonstruktion von handlungsleitenden Orientierungen bzgl. der Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten des öffentlichen Dienstes soll diese Arbeit dazu beitragen, neue Erkenntnisse und Perspektiven in der aktuellen Diskussion über nachhaltige Entwicklung zu bieten und die praktische Umsetzung und Akzeptanz von Nachhaltigkeitstransformationen zu fördern. In Anbetracht der zunehmenden Bedeutung und Dringlichkeit globaler Nachhaltigkeitsherausforderungen leistet diese Arbeit einen wertvollen Beitrag zur bestehenden Literatur und bietet einen neuen Rahmen zur Untersuchung und Förderung nachhaltigen Verhaltens in den Organisationen des öffentlichen Dienstes.

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.





Theoretische Grundlagen

2

Die sinnhafte Beachtung und Darlegung von soliden theoretischen Grundlagen in der Wissenschaft sind essenziell für jegliche Form der Erkenntnisgenerierung, da sie eine gemeinsame Plattform für Verständnis und Diskussion bereitstellen und die Möglichkeit bieten, auf früheren Erkenntnissen und Theorien aufzubauen. Dieses Kapitel widmet sich explizit dieser Aufgabe mit dem Ziel, ein umfassendes theoretisches Fundament zu etablieren. Zunächst wird die grundlagentheoretische Rahmung gesetzt. Das Verständnis von Organisationen, das dieser Arbeit zugrunde liegt, wird dargelegt. Hierbei werden Organisationen sowohl als Produkte von organisatorischem Handeln betrachtet als auch als dieses Handeln selbst. Sie werden in ihrer Komplexität als soziale Systeme verstanden. Im weiteren Verlauf setzen wir uns intensiv mit der *verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie* und dem Konzept der *Bounded Rationality* auseinander. Anschließend erfolgt die gegenstandstheoretische Verortung der Arbeit. In diesem Zusammenhang werden die Begriffe *Nachhaltigkeit* und *Öffentlicher Dienst* definiert, da sie wesentliche Bestandteile des Forschungsfeldes darstellen. Um das Verhalten in diesen Kontexten besser zu verstehen, werden Verhaltenstheorien wie die *Theory of Planned Behavior* sowie das Phänomen der *Entscheidungsanomalien* herangezogen. Insgesamt bietet dieses Kapitel den notwendigen theoretischen Unterbau, um die weiteren Forschungsschritte der Arbeit zu unterstützen und deren Ergebnisse einzuordnen. Es vermittelt das theoretische Rüstzeug, um die Themen Organisation, Nachhaltigkeit und Öffentlicher Dienst aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten.

2.1 Zur Notwendigkeit grundlagen- und gegenstandstheoretischer Betrachtungen

Die idealtypische Vorstellung einer von jeglichen theoretischen Vorannahmen losgelösten theoriebildenden empirischen Forschung, wie sie Glaser und Strauss in ihren gemeinsamen Überlegungen bei der Entwicklung der Grounded Theory (1967) forderten und wie sie heute noch von einigen Forschenden vertreten wird, wurde in der modernen Forschungslandschaft zugunsten einer Interpretation empirischer Daten aufgegeben, welche unter Berücksichtigung einer sinnhaften und reflektierten Einbettung in theoretische Grundlagen durchgeführt wird (Nohl 2016: 105). Hierdurch findet der theoriebildende Forschungsprozess erkenntnistheoretisch in einem Wechselspiel zwischen Theorie und Empirie statt (Dörner & Schäffer 2022: 22). Schäffer (2012b: 153) nennt diesen Sachverhalt „Zirkularität des Forschungsprozesses“ und Bohnsack (2014b: 82) verwendet die sehr ähnliche Begrifflichkeit „Zirkularität des Erkenntnisprozesses“. Eine sorgfältige und achtsame grundlagen- und gegenstandstheoretische Verortung von Forschungsvorhaben ist demnach ein unerlässlicher und in qualitativen Untersuchungen oftmals unterrepräsentierter Schritt des empirischen Forschungsprozesses (Dörner & Schäffer 2022: 17). Nur im Falle einer solchen Verortung können einer Forschungsarbeit theoretische Rahmungen und Einordnungen gegeben werden, „die für eine erkenntnistheoretisch-methodologische (Selbst-) Reflexion und grundlagentheoretische Fundierung notwendig sind“ (Bohnsack & Sparschuh 2022: 155).

Das Verhältnis zwischen Grundlagen- und Gegenstandstheorie ist ein wesentliches Element wissenschaftlicher Forschung. Eine grundlagentheoretische Positionierung ermöglicht es, erkenntnistheoretische Fragen zu stellen und zu beantworten (Bohnsack & Sparschuh 2022: 9), was für eine sinnhafte Erhebung, Einordnung und Interpretation von empirischen Daten unabdingbar ist. Abgrenzend zu dieser grundlagentheoretischen Positionierung bezieht sich die gegenstandstheoretische Konkretisierung des Erkenntnisinteresses auf spezifische Objekte und Phänomene, die in der jeweiligen Disziplin untersucht werden. Ohne diese theoretischen Verortungen ist es nur schwer möglich, den Erkenntnisgewinn einer Forschungsarbeit angemessen zu formulieren und in einen wissenschaftlichen Kontext einzuordnen. Dörner und Schäffer (2012: 18) formulieren diesen Sachverhalt treffend: „Forschungsvorhaben, die nicht gegenstands- und grundlagentheoretisch fundiert sind, sind leer (denn nur im Zusammenspiel der beiden konstituiert sich ein Thema)“.

Grundlagentheorien umfassen die grundlegenden Annahmen und Prinzipien, die als Fundament für eine wissenschaftliche Verortung einer Forschungsarbeit dienen. Sie ermöglichen so unterschiedliche Betrachtungshorizonte auf die beobachtete empirische Welt (Kalthoff 2008: 19) und sind notwendige Kriterien für die Möglichkeit eines sinnhaften Vergleichs und damit einer komparativen Betrachtung verschiedener wissenschaftlicher Erkenntnisse und Forschungsarbeiten (Luhmann 1997: 480 ff.). Grundlagentheoretische Einordnungen dienen der metatheoretischen Absicherung von Forschungsvorhaben und der jeweiligen zur Erkenntnisgewinnung herangezogenen gegenstandstheoretischen Konzepte, Theorien und Annahmen (Dörner & Schäffer 2022: 24). Auch ist eine grundlagentheoretische Fundierung unerlässlich, um in einem Forschungsvorhaben überhaupt gegenstandstheoretische Theorien generieren und so zum Erkenntnisfortschritt der jeweiligen Forschungsdisziplin beitragen zu können (Bohnsack & Sparschuh 2022: 74).

Eine gegenstandstheoretische Einordnung von qualitativen Forschungsvorhaben ist Grundvoraussetzung zur Generierung neuer Theorie (Geimer & Fiege 2016: 160). Der theoretische Gegenstand empirischer Erkenntnisgewinnung

wird gegenstandstheoretisch konstituiert, d.h. begrifflich und konzeptionell präzise bestimmt durch mehr oder weniger auf ihn bezogene Systeme von theoretisch und empirisch abgesicherten Aussagen, wie sie in Wissenschaftsdisziplinen wie bspw. der Erwachsenenbildung und anderen relevanten Disziplinen diskutiert werden. (Dörner & Schäffer 2022: 24).

Die gegenstandstheoriebezogene Einordnung von empirischen Forschungsprojekten definiert demnach das disziplinspezifische Forschungsfeld, zu dem die Untersuchung einen theoriegenerierenden Beitrag leisten soll. Durch die präzise Darlegung des Untersuchungsgegenstandes ist es überhaupt erst möglich, die Ergebnisse im wissenschaftlichen Kontext einzuordnen und mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen ins Verhältnis zu setzen (Nohl 2016: 107).

2.2 Grundlagentheoretische Rahmung der Arbeit

Grundlagentheoretisch verortet sich diese Arbeit inklusive ihrer empirischen Untersuchung in der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie, welche eine von vielen Denkschulen im Kanon der Organisationstheorien darstellt. Wichtig ist es hierbei, die in diesem Abschnitt vorgenommene grundlagentheoretische

Rahmung von der gegenstandstheoretischen Verortung des Erkenntnisinteresses abzugrenzen. Vogd und Amling (2017: 12; Hervorhebungen im Original) verdeutlichen den Imperativ dieser Trennung:

Die Kunst eines sinnvoll fokussierten Forschungsprozesses besteht nun darin, in *grundlagen- bzw. metatheoretischer* Hinsicht sehr wohl eine Vorstellung davon zu haben, wie sich Organisation zeigt (z. B. als sich wechselseitig bedingende Interdependenzen gekoppelten Verhaltens, die auf gegebene Funktions- und Zweckaufträge der Organisation Bezug nehmen oder sich daran abarbeiten), ohne dabei in *gegenstandstheoretischer* Hinsicht festzulegen, welche spezifischen Kausalitäten eine konkrete Organisation im Einzelnen ausmachen.

In diesem Abschnitt soll dieser Prämisse folgend eine kurze Vorstellung der Organisationsforschung im Allgemeinen und der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie im Spezifischen vorgenommen werden, um so die theoretischen Grundbegriffe im Sinne einer die Vergleichbarkeit ermöglichenden „Sprache“ (Nohl 2016: 107) und als ein „Satz von allgemeinen Rezepten“ (Weick 1985: 334) zu spezifizieren.

2.2.1 Grundlagentheoretisches Organisationsverständnis der Arbeit

Der Organisationsbegriff bzw. der Prozess des Organisierens wird alltags-sprachlich und auch forschungstheoretisch sehr unterschiedlich verwendet und interpretiert (Scherer & Marti 2014: 15 f.).¹ Das Organisationsverständnis hat sich ausgehend von ersten Konzepten im 18. Jahrhundert über die Zeit hinweg und im wissenschaftlichen Diskurs stark verändert (Luhmann 2006: 11 ff.), und es kann nicht mehr davon ausgegangen werden, dass ein konsensuales Verständnis des Organisationsbegriffes existiert (Schäffter & Schicke 2012: 166). Aufgrund dieser Gegebenheiten ist es bzgl. der grundlagentheoretischen Verortung dieser Arbeit im organisationstheoretischen Diskurs zunächst notwendig, das zugrunde liegende Konzept von Organisation zu erörtern und in einen theoriwissenschaftlichen Kontext einzuordnen.

¹ An dieser Stelle wird die Vielfältigkeit der theoretischen Ansätze nicht weiter vertieft. Für einen Überblick über die Heterogenität organisationstheoretischer Denkschulen empfiehlt sich u. a. das Übersichtswerk *Schlüsselwerke der Organisationsforschung* von Kühl (2015), welches die wichtigsten Arbeiten zur Organisationsforschung in kompakter und vergleichender Art und Weise darstellt.

Zum Begriff der Organisation bzw. des Organisierens können wohl die meisten Menschen auf Alltagserfahrungen basierende Verbindungen herstellen. Im alltäglichen Leben ist man an vielen Stellen mit Organisation konfrontiert (Scherer & Marti 2014: 15). Ohne diese Organisation im umgangssprachlichen Sinne wäre ein geregeltes und geordnetes, konfliktarmes soziales Miteinander sowohl im Privatleben als auch im beruflichen Kontext nur schwer möglich (Luhmann 2006: 380 ff.). Von diesem aus dem Leben gegriffenen Organisationsverständnis gilt es sich an dieser Stelle zugunsten einer wissenschaftstheoretischen Definition der Begriffe Organisation und Organisieren zu lösen. Diese Abgrenzung organisationstheoretischer Konzepte von intuitivem Alltagswissen geschieht durch „ein *systematisches Vorgehen* und durch *Nachvollziehbarkeit*“ (Scherer & Marti 2014: 15; Hervorhebungen im Original).

Organisation kann in der Organisationstheorie sowohl als Prozess des Organisierens als auch als dessen als Organisiertheit definiertes Ergebnis verstanden werden, was Auswirkungen auf den Betrachtungshorizont bzw. die Herangehensweise der Erforschung von Organisationen impliziert:

Organisationen sind also sowohl hinsichtlich ihrer Strukturen, formalen Rahmenbedingungen und Regelerwartungen als eigenständige Akteure sozialer Praxis interessant, als auch [...] wegen ihres alltäglichen Prozessierens der Organisation, d.h. wegen der (Re)Produktion der Organisation über organisationale Praktiken, die organisationale Strukturen und Erwartungen zwar registrieren, aber keineswegs diesen einfach nur entsprechen bzw. sie umsetzen. (Mensing 2017: 60)

Die vorliegende Arbeit nutzt einen Organisationsbegriff, der diese beiden Sichtweisen inkludiert und Organisation als den strukturellen Prozess organisationalen Handelns als auch als eine durch dieses Handeln entstehende Entität versteht, und schließt damit u. a. an das Konzept der Organisation als Gestaltung (Giddens 1984; Mensching 2008) an. Organisationen werden demnach als soziale Gebilde, die sich durch Kommunikation und Entscheidungen (Luhmann 2006: 69) zwischen verschiedenen „Gruppe[n] von Gruppen“ (Weick 1985: 34) konstituieren, verstanden. Nach diesem Verständnis sind Organisationen demnach „kollektive Handlungszusammenhänge bzw. selbstreferenzielle soziale Systeme [...], die die Sinn- und Bedeutungsstrukturen konstituieren, welche ihre Operationen anleiten“ (Schäffter & Schicke 2012: 175). Oder mit den Worten von Weick (1985: 11): „Organisieren heißt, fortlaufende unabhängige Handlungen zu vernünftigen Folgen zusammenzufügen, so daß vernünftige Ergebnisse erzielt werden“. Für die Mitglieder von Organisationen gelten bestimmte Teilnahme- und Ausschlusskriterien bzw. Mitgliedschaftsregeln, und die Kommunikation und

Entscheidungsfindung innerhalb der Gruppen und der Organisation bergen Potenziale für Konflikte und Spannungen (Ortmann 2003). Gruppenmitglieder müssen sich in bestimmter Art und Weise verhalten und werden mit Regeln und Anforderungen konfrontiert, die sie zu erfüllen haben, um weiter Teil der Gruppe und damit der Organisation sein zu können (Mensing 2017: 60 f.). Organisationen sind in den allermeisten Fällen gekennzeichnet durch eine hierarchische Struktur, welche die Mitglieder in unterschiedliche Ebenen aufteilt, in und zwischen denen diese interagieren und in denen sie bestimmten Regeln und Weisungen ausgesetzt sind (Vogd & Amling 2017: 18).

Hilfreich für das Verständnis und die Einordnung von Organisationen als Ergebnis sozialer Kommunikationsprozesse ist eine Betrachtung der Entität *Organisation* aus systemtheoretischer Perspektive. Wie in Abbildung 2.1 ersichtlich wird, ordnet Luhmann Organisationen den sozialen Systemen zu und grenzt sie auf dieser Ebene von Interaktionen und Gesellschaften ab. Dies verdeutlicht die Abgrenzung eines wissenschaftstheoretischen Organisationsverständnisses von den oben angesprochenen alltags-situativen Wahrnehmungen von Organisationen und Organisieren, welche nach der Luhmann'schen Strukturierung auch andere Teilsysteme adressieren können.

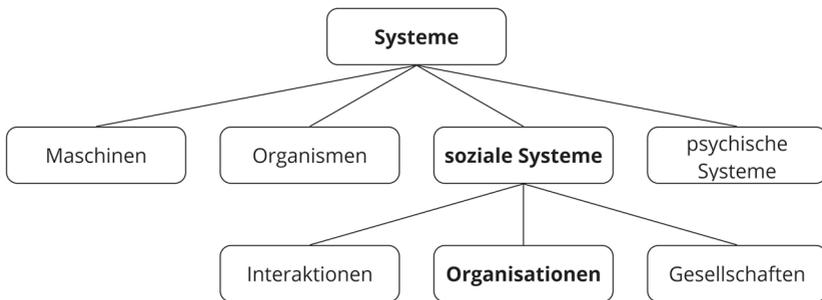


Abbildung 2.1 Systemtheoretische Einordnung von Organisationen (in Anlehnung an Luhmann (2018: 16))

2.2.2 Grundannahmen der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie

Aufbauend auf der übergreifenden organisationstheoretischen Rahmung wird im Folgenden das der Arbeit zugrunde liegende wissenschaftsspezifische Organisationsverständnis konkretisiert. Bei diesem Grundverständnis handelt es sich konkret um die *Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie*, besser bekannt unter ihrer originären englischsprachigen Bezeichnung *Behavioral Theory of the Firm* (BTF). Entwickelt wurde diese Ausprägung organisationstheoretischer Betrachtungsweisen von der sogenannten *Carnegie School*² hauptsächlich in den 1950er bis 1970er Jahren (Berger et al. 2014: 118). Hauptverantwortlich für diese Theorieentwicklung sind die drei Wissenschaftler *Herbert A. Simon*, *Richard Cyert* und *James March* (Augier & March 2008: 2). Die BTF ist im organisationswissenschaftlichen Diskurs eine der einflussreichsten und meistzitierten Theorien³, wird heute noch umfassend verwendet und stellt die Grundlage für diverse wichtige Theoriekonzepte wie die Transaktionskostentheorie (Williamson 1981), die Evolutionsökonomik (Nelson & Winter 1982), die Verhaltensökonomik (Thaler 2017) und die soziologische Systemtheorie (Luhmann 2018) dar (Gavetti et al. 2007: 523 f.; Kette 2015: 213).

2.2.2.1 Das Organisationsverständnis der Carnegie School

Die Carnegie School baut ihr generelles Organisationsverständnis hauptsächlich auf den Arbeiten von Barnard auf, der Organisationen als Systeme der bewussten Interaktion von Individuen versteht (Barnard 1938: 65 ff.). March und Simon definieren das allgemeine Organisationsverständnis als „systems of coordinated action among individuals and groups whose preferences, information, interests, or knowledge differs“ (March & Simon 1958: 2). Dabei stehen in diesem Organisationsverständnis nicht alleinig die Personen als organisationskonstituierende Entitäten im Fokus der Betrachtungen, sondern die Handlungen der Individuen selbst. Dies impliziert dann u. a., dass Organisationen in ihrer Ausgestaltung auch dann als solche bestehen bleiben, wenn die Personen in der Organisation über die Zeit hinweg wechseln (Barnard 1938: 66 ff.). Gleichzeitig werden auch

² Die als Carnegie School bezeichnete Denkschule war lokalisiert in der Graduate School of Industrial Administration am Carnegie Institute of Technology (Gavetti et al. 2012: 534).

³ Die drei als Hauptwerke der Carnegie School geltenden Veröffentlichungen von Simon (1947), March & Simon (1958) und Cyert & March (1963) wurden im Zeitraum von 1955–2007 von insgesamt mehr als 10.000 unterschiedlichen wissenschaftlichen Fachartikeln zitiert, darunter auch mehrfach in Artikeln, welche selbst mehr als tausendmal zitiert wurden (Gavetti et al. 2007: 523 f.).

die koordinierten Handlungen von Personen als Teil der Organisation verstanden, welche sich nicht direkt in der Organisation befinden, die aber gemäß eines heute als Stakeholder (Freeman 2015) zu verstehenden Konzeptes in ihren Handlungen und Entscheidungen mit der Organisation verbunden sind und diese so beeinflussen (Simon 1957: 172). Insgesamt grenzen sich die Wissenschaftler der Carnegie School in ihrem Organisationsverständnis von traditionellen wirtschaftswissenschaftlichen Organisationstheorien wie der zur damaligen Zeit etablierten *Theory of the Firm* ab, welche Organisationen als zweckrationale Gebilde verstehen, die sich als koordinierte Konstrukte effizient an die Umgebungsfaktoren anpassen und zweckrational agieren (Coase 1937). Vielmehr geht es den drei Hauptvertretern der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie im Gegensatz zu diesem idealtypischen Organisationsverständnis darum, „exactly how an administrative organization looks and exactly how it works“ (Simon 1947: xi).

2.2.2.2 Das Konzept der Bounded Rationality

Die Entscheidungen, welche in den Organisationen getroffen werden und diese den Ansichten der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie nach konstituieren, werden nach Auffassung der Carnegie School nicht wie in der klassischen Entscheidungstheorie unter den Grundannahmen des Konzeptes des Homo oeconomicus (Mill 1848; Smith 1759), also rational mit einer konsistenten Präferenzordnung unter vollständiger Information ausgewählt. In Abgrenzung zu diesem Konzept der rationalen Entscheidungen entwickelte Simon (1947) die Theorie der *Bounded Rationality* (*begrenzte Rationalität*). Zusammenfassend bestehen die Hauptaussagen des Konzeptes der begrenzten Rationalität darin, dass sich der begrenzt rationale Mensch, von Simon Homo organisans genannt, in zwei ausschlaggebenden Punkten vom Homo oeconomicus unterscheidet. Der erste Hauptunterschied liegt im Maximierungsverhalten des Homo oeconomicus. Dieser wählt aus der Menge aller ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten grundsätzlich die aus und setzt sie in Verhalten um, die ihm gemäß seiner Präferenzen den höchsten Nutzen stiftet. Im Gegensatz dazu strebt das begrenzt rationale Individuum eine für es befriedigende Handlungsalternative an. Nach dem Erreichen eines persönlichen Thresholds an Nutzen wird demnach nicht weiter nach besseren Alternativen gesucht. Dieses Verhalten wird mit dem Begriff des Satisficing bezeichnet (Simon 1957: xxiv). Der zweite große Unterschied liegt in der Wahrnehmung der Welt. Der Homo oeconomicus nimmt die Welt vollständig und in ihrer ganzen Komplexität wahr. Der Homo organisans dagegen nimmt die Welt in einer stark vereinfachten Form wahr, weil er nur die ihm

wichtig erscheinenden Aspekte betrachtet. Dementsprechend muss er in einer Entscheidungssituation auch nur diese wenigen Elemente der realen Welt beachten (Simon et al. 1950: 56 ff.). Die Gründe für diese Abweichungen von den Prinzipien des Homo oeconomicus liegen in den Fertigkeiten, kognitiven Eigenschaften und der informationsbezogenen Ausstattung realer Menschen. Demnach muss der Sinn organisationstheoretischer Forschung folgend interpretiert werden: „[A]dministrative theory must be concerned with the limits of rationality, and the manner in which organizations affect these limits for the person making a decision“ (Simon 1947: 241).

2.2.2.3 The Behavioral Theory of the Firm

Den Höhepunkt der Carnegie School bzgl. der theoretischen Konzeptionierung der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie und des Imperativs des Konzeptes der Bounded Rationality stellt das 1963 erschienene Werk *A Behavioral Theorie of the Firm* von Cyert und March dar (Gavetti et al. 2012). Aus dieser umfassenden Theoretisierung organisationalen Verhaltens werden nachfolgend die für die grundlagentheoretische Verortung notwendigen Konzepte kompakt dargestellt.

Obwohl eigentlich als ganzheitliche entscheidungsbasierte Organisationstheorie ausgelegt, liegen der BTF vier Untertheorien⁴ zugrunde. „Jede für sich fordert dabei etablierte Prämissen der damals vorherrschenden Variante ökonomischer Theorie heraus“ (Kette 2015: 211). Die vier Subtheorien behandeln (1) die Ziele der Organisation (*organizational goals*), (2) die organisationalen Erwartungen (*organizational expectations*), (3) die Entscheidungsfindung der Organisation (*organizational choice*) und (4) die organisationale Kontrolle (*organizational control*) (Cyert & March 1963: 21). Aus diesen Subkategorien leiten Cyert und March dann insgesamt vier die BTF konstituierende Organisationskonzepte ab, welche aufgrund ihrer Relevanz für das der vorliegenden Arbeit zugrunde liegende metatheoretische Verständnis organisationaler Entscheidungsfindung an dieser Stelle knapp skizziert werden sollen.

⁴ Auf eine ausführliche Erörterung der vier Subtheorien der Behavioral Theory of the Firm wird an dieser Stelle aufgrund der für diese Arbeit nur als Vermittlung zu den zentralen Organisationskonzepten gegebenen Relevanz verzichtet. Für eine zusammenfassende Darstellung der Subtheorien empfiehlt sich Kette (2015: 211 ff.). Im Original finden sich die Ausführungen in den Kapiteln 3–5 im Hauptwerk von Cyert und March (1963).

Quasi-Lösungen von Konflikten (quasi resolution of conflict)

Eine Organisation besteht aus verschiedenen Mitgliedern, deren Zielvorstellungen differieren können. Das Konzept der Quasi-Lösung von Konflikten ist der Ansatz, mit dem sich Cyert und March dieses Problems annehmen. Sie sehen Ziele als unabhängige Restriktionen. Dies bedeutet, dass Ziele als Definitionsmenge des Anspruchsniveaus angesehen werden. Es gibt verschiedene Dimensionen von Zielen, wobei die BTF sich auf die essenziellen, permanenten und operationalen Restriktionen fokussiert. Die Teilmenge an Zielen, welche für eine bestimmte Organisation essenziell sind, führt in dieser zu potenziellen Konflikten. Daher müssen Methoden der Konfliktlösung in das Modell integriert werden. Diese Methoden sind die lokale Rationalität, Akzeptanzniveau-Entscheidungsregeln und die sequenzielle Betrachtung von Zielen. Lokale Rationalität entsteht, wenn Entscheidungsprobleme innerhalb einer Organisation in Teilprobleme zerlegt und einzelnen Teilen der Organisation zugewiesen werden. Im Idealfall muss dann nur ein einziges Problem in Hinblick auf ein einzelnes Ziel gelöst werden. Im Gegensatz zu der Konsistenzregel der Entscheidungsfindung⁵, welche verlangt, dass dezentral getroffene Entscheidungen zu einer Gesamtoptimierung führen müssen, fordert die Akzeptanzniveau-Entscheidungsregel, „that local decisions satisfying local demands made by a series of independent decision centers result in a joint solution that satisfies all demands“ (Cyert & March 1963: 118). In der BTF geht es demnach wie bereits vorher kurz angeschnitten nicht um Maximierung, sondern um Satisfizierung. Entgegen der Konsistenzregel der Entscheidungsfindung werden Ziele in Organisationen häufig sequenziell betrachtet und Zielkonflikte nacheinander gelöst. Daraus resultiert ein Zeitpuffer, der es Unternehmen ermöglicht, sich zu einem Zeitpunkt einer Problemlösung zu widmen und zu einem anderen Zeitpunkt einem anderen Ziel nachzugehen.

Vermeidung von Unsicherheit (uncertainty avoidance)

Organisationen sind in ihrem Entscheidungsfindungsprozess vielen Unsicherheitsfaktoren ausgesetzt. Cyert und March (1963: 118 ff.) gehen davon aus, dass Organisationen entgegen den Annahmen der klassischen Entscheidungstheorie intendieren, nicht mit Unsicherheiten umzugehen, sondern versuchen, diese zu vermeiden.

⁵ Die Konsistenzregel der Entscheidungsfindung ist ein Konzept aus der Entscheidungstheorie welches besagt, dass Entscheidungen konsistent sind, d. h., dass sie nicht von irrelevanten Faktoren beeinflusst werden und zu rationalem Verhalten führen. Für einen tieferen Einblick empfehlen sich u. a. (Simon 1955; Tversky & Kahneman 1989).

(1) They avoid the requirement that they correctly anticipate events in the distant future by using decision rules emphasizing short-run reaction to short-run feedback rather than anticipation of long-run strategies. They solve pressing problems rather than develop long-run strategies. (2) They avoid the requirement that they anticipate future reactions of other parts of their environment by arranging a negotiated environment. (Cyert & March 1963: 119)

Aufgrund dieses Unsicherheitsvermeidungsverhaltens sind die Hauptstrategien der Organisationen das Treffen von Verhaltensentscheidungen auf der Basis von Feedback-Reaktionen und die Aushandelbarkeit der organisationalen Umwelt. Unter dem Entscheidungsverfahren auf der Basis von Feedback-Reaktionen verstehen Cyert und March, dass Organisationen Problemlösungsentscheidungen erst dann treffen, wenn die Probleme auftauchen und diese nicht im Vorhinein antizipieren. Wurde ein Problem gelöst, wartet die Organisation auf das nächste Problem. Dieses Verhaltensmuster ist eines der zentralen Kennzeichen der BTF und ermöglicht es Organisationen, die Forderungen der Organisationsmitglieder zu erfüllen. Anstatt die Umwelt wie in den klassischen Modellen des Oligopols (Stigler 1964) als exogen gegeben und vorhersehbar anzusehen, sucht die Organisation in der BTF nach Möglichkeiten, die Umwelt zu kontrollieren, um Unsicherheiten zu beseitigen. Auch die internen strukturellen Einflussfaktoren werden ähnlich zur externen Umwelt als durch die Organisationsmitglieder gestalt- und planbar angesehen. Die internen Aushandlungen sind wie auch die externen relativ stabil über die Zeit und verschaffen so den einzelnen Organisationseinheiten die Möglichkeit, Unsicherheit beim Entscheidungsfindungsprozess zu vermeiden.

Problemorientierte Suche (problemistic search)

Individuen in Organisationen und damit auch die Organisationen selbst streben in der BTF wie vorher beschrieben nach Satisfizierung, d. h. sie begnügen sich mit der ersten zufriedenstellenden Option bezogen auf ein angestrebtes Ziel. Zur Findung dieser satisfizierenden Alternative müssen Organisationen mit einer Suchfunktion ausgestattet sein. Ebenso wie die Entscheidungsfindung ist nach Cyert und March (1963: 120 ff.) auch die Suche problemorientiert, d. h. sie wird durch ein bestimmtes Problem stimuliert und versucht eine Lösung für dieses Problem zu finden. Bezüglich der problemorientierten Suche legen Cyert und March drei Grundprämissen fest: Die Suche ist (1) veranlasst, (2) einfach und

(3) es gibt Bias⁶ bei der Suche. Die problemorientierte Suche innerhalb einer Organisation wird dann veranlasst, wenn ein oder mehrere Organisationsziele nicht erreicht wurden oder die Gefahr hierfür besteht. Die Suche wird dann so lange fortgesetzt, bis das Problem gelöst ist. Eine Lösung des Problems kann entweder in der Findung einer geeigneten Handlungsalternative oder aber in einer Anpassung der Ziele auf eine verfügbare Alternative liegen. Als einfach charakterisieren Cyert und March die Suche, wenn sie sich an zwei Regeln hält: „(1) search in the neighborhood of the problem symptom and (2) search in the neighborhood of the current alternative“ (Cyert & March 1963: 121). Nachbarschaft im Sinne der ersten Regel kann sich auf die mit dem Teilbereich verbundenen Ziele beziehen oder auf die Verknüpfung der Teilbereiche untereinander. Sollte die Suche in der direkten Nachbarschaft des aufgetretenen Symptoms nicht erfolgreich sein, wird sie ausgeweitet. Dies hält die Organisation von der Suche nach radikal neuen Alternativen ab, solange der Suchdruck nicht einen bestimmten Grenzwert überschreitet. Sollte eine durch die beiden Regeln regulierte Suche nicht erfolgreich sein, so erweitern Cyert und March (1963: 122) sie um drei Aspekte: „First, the organization uses increasingly complex (,distant‘) search; second, the organization introduces a third search rule: (3) search in organizationally vulnerable areas“. Die Ausweitung der Suche auf ungeschützte Bereiche der Organisation hat zwei Ursachen. Erstens wird beim Vorhandensein von Slack⁷ die Suche in Richtung dieser Slack-Bereiche gelenkt. Zweitens werden aufgrund ihrer Wirksamkeit bestimmte Suchaktivitäten lieber ergriffen als andere. Cyert und March unterstellen der Suche drei verschiedene Arten von Biases bzw. kognitiven Verzerrungen:

- (1) bias reflecting special training or experience of various parts of the organization,
- (2) bias reflecting the interaction of hopes and expectations, and (3) communication biases reflecting unresolved conflict within the organization. (Cyert & March 1963: 122)

⁶ Bias in Verhaltensweisen bezieht sich auf systematische Denkfehler, die die menschlichen Entscheidungen und Handlungen beeinflussen. Sie entstehen aufgrund kognitiver Begrenzungen, Heuristiken (Daumenregeln) und sozialen Einflüssen (Tversky & Kahneman 1974).

⁷ Unter organisationalem Slack verstehen Cyert und March (1963: 36 ff.) das Vorhandensein von ungebundenen Ressourcen in der Organisation. Das Vorhandensein von Slack erlaubt es Organisationen, Kapazitäten für die Suche und Lösung von Problemen bereitzustellen (March 1988: 4).

Die erste Art von Verzerrungen führt u. a. dazu, dass bestimmte Teilbereiche einer Organisation verschiedene suchrelevante Aspekte anders wahrnehmen als andere Teilbereiche. Die Biases der zweiten Kategorie führen zu einer Verkürzung der aufgewendeten Zeit für eine Problemlösung und zu einer Erhöhung des Slack in guten Zeiten und einer Verringerung in schlechten Zeiten. Die Verzerrungen der dritten Kategorie haben laut Cyert und March keine großen Auswirkungen auf die BTF.

Organisationales Lernen (organizational learning)

Organisationen zeigen ein adaptives Verhalten, d. h. sie passen bestimmte Verhaltensweisen über die Zeit an. Cyert und March (1963: 123 ff.) konzentrieren sich auf Anpassungen im Hinblick auf drei Aspekte der Entscheidungsfindung: (1) Zielanpassung, (2) Beachtungsregelanpassung und (3) Suchregelanpassung. Bei den organisationalen Zielen handelt es sich um Anspruchsniveaus. Diese Anspruchsniveaus werden periodisch angepasst. Die Richtung und Höhe dieser Anpassung sind dabei Funktionen von

- (1) organizational goals of the previous time period, (2) organizational experience with respect to that goal in the previous period, and (3) experience of comparable organizations with respect to the goal dimension in the previous time period. (Cyert & March 1963: 123)

Damit ergibt sich die Anpassung eines Anspruchsniveaus aus dem Anspruchsniveau der letzten Zeitperiode, dem Zielerreichungsgrad bezüglich des Anspruchsniveaus der letzten Zeitperiode und den Erfahrungen vergleichbarer Organisationen, jeweils noch mit einem organisationspezifischen Wertungsfaktor für jeden der drei Parameter verrechnet. Bei der Anpassung der Beachtungsregeln geht es darum, dass Organisationen in Erfahrung bringen, welche Umweltkriterien sie beachten müssen und welche nicht. Hierzu gehört, dass sie lernen, welche der gemessenen Kriterien ihrer eigenen Leistungsbeurteilung relevant sind und welche nicht. Der zweite wesentliche Aspekt bei der Anpassung von Beachtungsregeln liegt darin, dass Organisationen lernen, welche Teile ihrer relativen Umwelt sie beachten müssen und welche nicht. Die Suchregelanpassung von Organisationen geht davon aus, dass Organisationen an erfolgreichen Suchregeln festhalten. Allerdings sind die Suchen wie vorher beschrieben problemorientiert, und Probleme können sich ändern. Wenn dann die angewendete Suchregel nicht zum Erfolg führt, muss die Organisation diese anpassen.

2.3 Gegenstandstheoretische Verortung der Arbeit

Da nun die Untersuchung und damit das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit meta- bzw. grundlagentheoretisch gerahmt ist, wird in den folgenden Abschnitten der gegenstandstheoretische Bezug hergestellt, also „das Gebiet, auf dem man sich einen Erkenntnisfortschritt verspricht“ (Dörner & Schäffer 2022: 24). Diese Arbeit betreffend ist der erkenntnistheoretische Themenbereich, zu dem ein wissenschaftlicher Beitrag geleistet werden soll, das nachhaltigkeitsbezogene Verhalten von Individuen in den Organisationen des öffentlichen Dienstes. Daher wird zuerst das Nachhaltigkeitsverständnis der vorliegenden Arbeit in den Kontext der Nachhaltigkeitstheorien eingeordnet. Darauf folgend wird eine Definition des genutzten Konzepts des öffentlichen Dienstes herausgearbeitet, bevor etablierte disziplinspezifische Theorien und Modelle zur Erklärung und Beschreibung von individuellem Verhalten beleuchtet werden.

2.3.1 Das Nachhaltigkeitsverständnis der Untersuchung

Die historischen Wurzeln des Begriffes Nachhaltigkeit liegen in der Forstwirtschaft des 18. Jahrhunderts. Zugeschrieben wird die Einführung des Begriffes dem Oberberghauptmann von Carlowitz, der eine „continuierliche [sic] beständige und nachhaltige Nutzung“ (2000: 105) der Ressource Holz forderte. Ursprünglich auf pragmatische und branchenspezifische Überlegungen beschränkt, hat sich die Thematik der Nachhaltigkeit im Laufe der Zeit zu einer der zentralen Herausforderungen für die moderne Gesellschaft entwickelt:

The quest for economic growth and social equity has been a major concern for most of the past 150 years. By adding concern for the carrying capacity of natural systems sustainability thus ties together the current main challenges facing humanity. (Dyllick & Hockerts 2002: 130)

Durch die zunehmende politische, gesellschaftliche und wissenschaftliche Relevanz der Nachhaltigkeit im Kontext von Phänomenen wie dem Klimawandel und der sozialen Ungerechtigkeiten haben sich in den letzten Jahrzehnten verschiedene ausgestaltete Definitionsansätze und damit Sichtweisen und Konzeptionen im

Kontext der Nachhaltigkeit entwickelt.⁸ Es ist an dieser Stelle daher geboten, die in dieser Arbeit vertretenen Definitionen und Konzepte im Kontext der geschichtlichen Entwicklung und der aktuellen Diskussionen des Nachhaltigkeitsbegriffes herauszuarbeiten.

Das dieser Arbeit zugrunde liegende Verständnis von Nachhaltigkeit fußt auf der Definition von nachhaltiger Entwicklung bzw. Sustainable Development⁹, welche die World Commission on Environment and Development in ihrem Bericht *Our Common Future*, auch als Brundtland-Bericht bekannt, entwickelte: „Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs“ (United Nations 1987: 37). Demnach fordert eine nachhaltige Entwicklung sowohl die Wahrung der intragenerationellen Gerechtigkeit, d. h. den Ausgleich der Interessen zwischen den derzeit lebenden Menschen, als auch die Wahrung der intergenerationellen Gerechtigkeit, d. h. die Nichtbeeinflussung der Möglichkeiten zukünftiger Generationen (Hauff & Kleine 2009: 7). Betrachtet werden unter diesen Gerechtigkeitsaspekten drei Dimensionen der Nachhaltigkeit. Die in Politik und Wissenschaft gängige und an dieser Stelle vorerst übernommene Einteilung ist die in die ökologische, die soziale und die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit (Elkington 2002: 69 ff.; Hauff & Kleine 2009: 15 ff.; United Nations 1987: 37 ff.).

Die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit fordert die Nutzung der endlichen und erneuerbaren Ressourcen der Erde auf eine Weise, die ihre Reproduktionsrate oder die Rate der Entwicklung von Substituten nicht überschreitet. Es ist wichtig, dass das zeitliche Maß der anthropogenen Einträge und des natürlichen Reaktionsvermögens im Gleichgewicht stehen. Emissionen dürfen nicht die Absorptionskapazitäten des natürlichen Systems überschreiten, und Ökosystemdienstleistungen dürfen nicht negativ beeinflusst werden (Dyllick & Hockerts 2002: 133; Kleine & von Hauff 2009: 520). Aus diesen Anforderungen resultierende Ziele sind nach Balderjahn (2013: 23) u. a. der Klimaschutz, die Reduktion

⁸ Für einen detaillierten Überblick über die geschichtliche Entwicklung des Nachhaltigkeitsverständnisses in der Politik, der Wirtschaft und der Wissenschaft empfehlen sich: (Hauff & Kleine 2009: 1 ff.; Nutzinger & Radke 1995; Pufé 2012: 27 ff.).

⁹ Die Begriffe Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung bzw. Sustainability und Sustainable Development werden fortan in dieser Arbeit analog zu anderen Arbeiten (Dyllick & Hockerts 2002; Hahn 2009: 49; Kleine & von Hauff 2009) synonym verwendet.

der Luft-, Wasser- und Bodenbelastungen, die Schonung der Ressourcen und die Bewahrung der Biodiversität und Artenvielfalt.

Die soziale Dimension der Nachhaltigkeit stellt ein komplexes, schwer fassbares und dynamisches Phänomen dar (Hepperle 2016: 12 f.). Die zu erhaltenden Teilbereiche der sozialen Dimension umfassen nach Corsten und Roth (2012: 5) zum einen die „Arbeits- und Lebenswelt sowie die Werthaltungen von Lebens- und Konsumstilen“ und zum anderen die „gesellschaftliche und politische Situation“. Dyllick und Hockerts (2002: 134) sprechen in diesem Kontext von „human capital“ und „social capital“ und fordern von sozial nachhaltigen Unternehmen:

Socially sustainable companies add value to the communities within which they operate by increasing the human capital of individual partners as well as furthering the societal capital of these communities.

Daraus ergeben sich zentrale Ziele wie u. a. die Bekämpfung von Armut, Unterdrückung und Ausbeutung, die Schaffung von Transparenz und Partizipation, eine bessere Bildung, der Schutz und die Förderung der menschlichen Gesundheit und das Verhindern von Diskriminierung (Balderjahn 2013: 28).

Die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit umfasst die verantwortungsbewusste Nutzung von Kapital innerhalb von Wirtschaftssystemen und Organisationen (Enquete-Kommission 1998: 26 f.). Eine nachhaltige Entwicklung ist gemäß der Definition des Brundtland-Berichts ohne eine ökonomisch nachhaltige Wirtschaft nicht möglich. Dyllick und Hockerts (2002: 133) verlangen von nachhaltigen Organisationen: „Economically sustainable companies guarantee at any time cashflow sufficient to ensure liquidity while producing a persistent above average return to their shareholders“.

Eine gängige Darstellung der Zusammenhänge der drei Nachhaltigkeitsdimensionen ist seit dem Brundtland-Bericht das in Abbildung 2.2 dargestellte Dreisäulenkonzept bzw. die Triple Bottom Line (TBL)¹⁰.

¹⁰ Triple Bottom Line ist der englische Begriff für ein Dreisäulenkonzept und wird trotz gewisser Unterschiede zu diesem üblicherweise synonym verwendet. Für detaillierte Informationen zur TBL empfehlen sich: (Elkington 1994, 2002, 2004; Norman & MacDonald 2004).

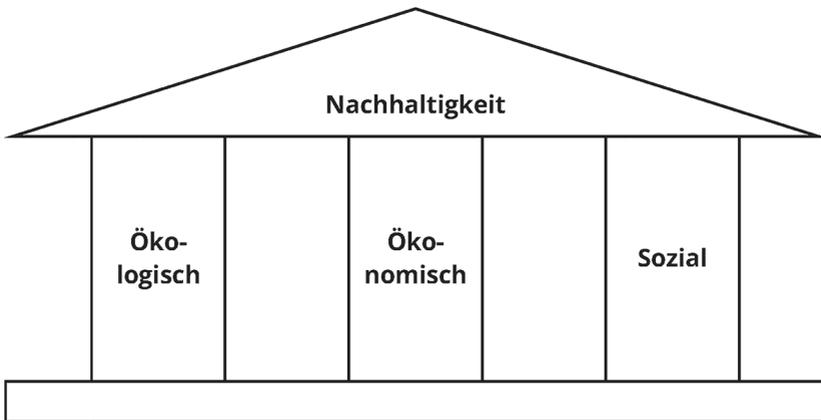


Abbildung 2.2 Drei-Säulen-Konzept der Nachhaltigkeit (in Anlehnung an Corsten & Roth (2012: 2))

Das Dreisäulenkonzept strebt eine gleichberechtigte Berücksichtigung der drei Nachhaltigkeitsdimensionen an (Corsten & Roth 2012: 1 f.; Enquete-Kommission 1998: 18 ff.), was jedoch problematisch ist aufgrund der postulierten Substituierbarkeit von ökologischem und sozialem Kapital durch ökonomisches Kapital (Kleine & von Hauff 2009: 520; Paech 2006: 57 ff.). Diese Substituierbarkeit wird mit dem Begriff der schwachen Nachhaltigkeit beschrieben. Die starke Nachhaltigkeit stellt demgegenüber eine Nicht-Substituierbarkeit der einzelnen Dimensionen heraus und fordert, dass in jeder Dimension ein kritischer Wert nicht unterschritten werden darf. Insbesondere gilt dies für ökologische Faktoren als Grundlage menschlichen Lebens (Corsten & Roth 2012: 4 f.; Elkington 2002: 70 ff.). Die Ansichten der starken Nachhaltigkeit werden auch in dieser Arbeit vertreten, und eine integrierte Betrachtung der Nachhaltigkeitsdimensionen wird der getrennten Behandlung vorgezogen, da sich die Dimensionen gegenseitig beeinflussen und sich nachhaltigkeitsrelevante Faktoren zumeist nicht klar einer Dimension zuordnen lassen, sondern Aspekte aus mehreren Dimensionen enthalten (Corsten & Roth 2012: 5 f.).

Die vorliegende einfache Einteilung der Nachhaltigkeitsdimensionen wird durch einen integrierten Ansatz erweitert, um Verbindungen, Interdependenzen, Spannungen und Trade-Offs zwischen den Dimensionen darzustellen. Hierfür wird das Konzept des *Integrierenden Nachhaltigkeitsdreiecks* von Hauff und

Kleine (2005) (s. Abbildung 2.3) genutzt, welches eine ganzheitliche und multi-dimensionale Betrachtung der Nachhaltigkeit ermöglicht. Dieses Konzept bietet den Vorteil, dass Handlungsfelder und Indikatoren den Spannungsfeldern zwischen den einzelnen Nachhaltigkeitsdimensionen zugeordnet und innerhalb dieser verortet werden können, was der ganzheitlichen Betrachtung von Nachhaltigkeitsaspekten in der vorliegenden Forschungsarbeit zuträglich ist.

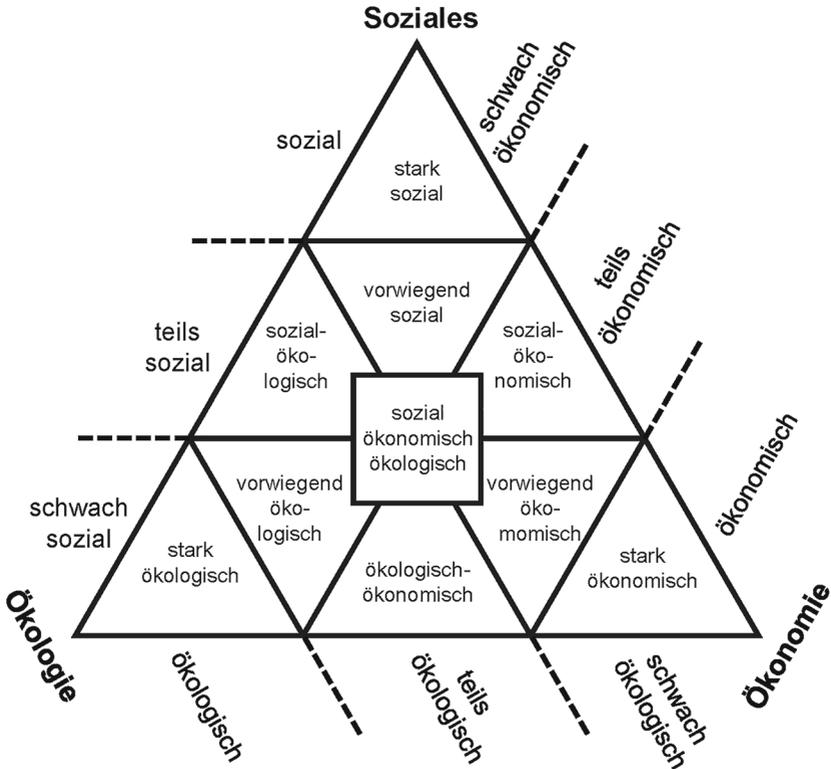


Abbildung 2.3 Das integrierende Nachhaltigkeitsdreieck (in Anlehnung an Hauff & Kleine (2005: 14))

Diese integrierte Betrachtung von Nachhaltigkeit steht auch im Einklang mit den Anforderungen der in der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (United Nations 2015) festgeschriebenen Ziele für eine nachhaltige Entwicklung, den Sustainable Development Goals (SDG). Die SDG umfassen 17 Ziele und 169 Zielvorgaben, die in den Bereichen Armutsbekämpfung, Gesundheit,

Bildung, Geschlechtergleichheit, sauberes Wasser und Sanitärversorgung, erneuerbare Energien, nachhaltige Städte und Gemeinden, Klimaschutz, biologische Vielfalt, Frieden und Gerechtigkeit sowie Partnerschaften für die nachhaltige Entwicklung umgesetzt werden sollen. Die SDG sind eng miteinander verknüpft und erkennen an, dass die Erreichung der Ziele auf gegenseitiger Abhängigkeit und Interdependenz beruht. Eine integrierte Umsetzung der SDG soll sicherstellen, dass einseitige Prioritäten vermieden werden und alle Ziele gleichzeitig und gleichberechtigt verfolgt werden. Die SDG haben das Potenzial, einen positiven Einfluss auf die wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung in vielen Ländern der Welt zu haben (Bertelsmann Stiftung 2019).

2.3.2 Der öffentliche Dienst in Deutschland und dessen Nachhaltigkeitsrelevanz

Die Untersuchung der vorliegenden Arbeit verortet sich erkenntnistheoretisch im nachhaltigkeitsbezogenen Entscheidungsverhalten in Organisationen des öffentlichen Dienstes. Um diesen gegenstandstheoretischen Bezug scharf zu zeichnen, bedarf es zum einen einer Darstellung des der Arbeit zugrunde liegenden Verständnisses des öffentlichen Dienstes (ÖD) und zum anderen einer Herausarbeitung der Nachhaltigkeitsrelevanz von individuellem Entscheidungsverhalten in diesem Bereich.

Zuerst gilt es den ÖD begrifflich abzugrenzen vom umgangssprachlich oft synonym verwendeten Begriff des öffentlichen Sektors. Der öffentliche Dienst ist eine Teilmenge des öffentlichen Sektors (s. Abbildung 2.4). Der ÖD lässt sich in den unmittelbaren und den mittelbaren ÖD differenzieren. Zum unmittelbaren ÖD zählen die Gebietskörperschaften Bund, Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände und die Zweckverbände. Den mittelbaren ÖD umfassen die rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, die unter der Aufsicht von Bund, Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen (Schwahn 2007: 1079). Zum öffentlichen Sektor zählen neben den Institutionen des ÖD zusätzlich die privatisierten Dienstleistungsunternehmen wie u. a. die Deutsche Bahn und die Deutsche Post und andere Einrichtungen privater Rechtsformen mit öffentlicher Beteiligung (Statistisches Bundesamt 2023a: 8). Im Folgenden fokussiert die vorliegende Arbeit auf die Einrichtungen des ÖD gemäß der hier erfolgten Abgrenzung.

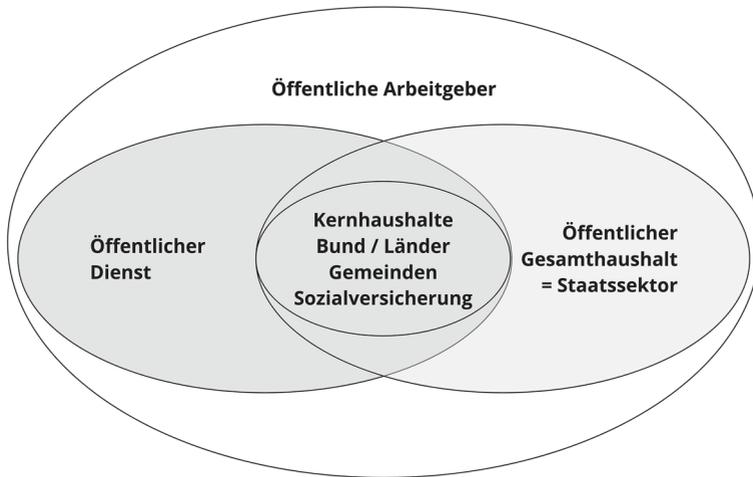


Abbildung 2.4 Schalenkonzept des öffentlichen Sektors (in Anlehnung an das Statistische Bundesamt (2023a: 7))

Im ÖD sind mit Stand 2021 insgesamt über fünf Millionen Angestellte beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2023a: 15 ff.). Dies entspricht einem Anteil von über 10 % an allen Arbeitnehmer:innen der Bundesrepublik Deutschland (OECD 2021: 101). Auch wenn dies im internationalen Vergleich eher unterdurchschnittlich ist, so belegt dies doch die Relevanz des ÖD in Deutschland. Zur Verdeutlichung der gesamtwirtschaftlichen Bedeutung des ÖD in Deutschland lohnt auch die Betrachtung der monetären Ebene. So fließen jedes Jahr über 25 % des deutschen Bruttoinlandsproduktes in die öffentlichen Haushalte (OECD 2021: 85 f.).

Zur Charakterisierung lohnt sich ein Blick auf die Verteilung der Angestellten des ÖD bzgl. der einzelnen Bereiche und bzgl. des Verhältnisses von männlichen und weiblichen Angestellten. Mit ca. 50 % und etwas mehr als 2,5 Millionen Angestellten macht dabei der Bereich der Kernhaushalte der Länder den größten Anteil aus. Darauf folgen die kommunalen Arbeitgeber mit knapp 33 % und der Bund mit ungefähr 10 %. Den geringsten Anteil haben die Sozialversicherung mit ca. 7 % und die Bundeswehr mit knapp über 3 % (dbb beamtenbund und tarifunion 2022: 10 ff.). Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil im ÖD bei ungefähr

58 % und damit deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt aller Arbeitnehmer:innen liegt, der im Jahr 2021 bei insgesamt knapp 47 % lag (Statistisches Bundesamt 2023b).

Der öffentliche Dienst hat auf mehreren Ebenen eine große Relevanz für mannigfaltige Aspekte nachhaltiger Entwicklung. Zum einen hat er durch seine schiere Größe eine beträchtliche Wirkung, u. a. im Handlungsfeld des Energieverbrauchs. Mit einem Primärenergieverbrauch von knapp 48 Terawattstunden im Jahr 2019 (Statistisches Bundesamt 2022) übersteigt der Energieverbrauch der Einrichtungen des ÖD beispielsweise den Energieverbrauch des gesamten Sektors der deutschen Automobilindustrie, der 2019 ungefähr 37 Terawattstunden betrug, deutlich (Umweltbundesamt 2022). Mit diesem immensen Energieverbrauch gehen auch beträchtliche Einsparpotenziale einher, welche den ÖD zu einem wichtigen Feld nachhaltigkeitsbezogener transformativer Forschung machen (Schaltegger et al. 2009). Auch in anderen Handlungsfeldern nachhaltiger Entwicklung kann der öffentliche Dienst maßgeblich zur Erreichung der SDG beitragen (Erdmenger & Winter 2005: 300 ff.). So beträgt beispielhaft das Volumen der jährlichen Beschaffung der öffentlichen Hand, je nach Datengrundlage, zwischen 150 und 495 Mrd. Euro (European Commission 2012: 1; Umweltbundesamt 2008: 298). In diesem Handlungsfeld liegt demnach ein großes Potenzial für einen nachhaltigeren Umgang mit Ressourcen (Hepperle 2016).

Diese beispielhaft ausgewählten Daten demonstrieren die Bedeutung des ÖD im Hinblick auf das aus sozialen, ökologischen und ökonomischen Faktoren determinierte Spannungsfeld der Nachhaltigkeit. Diese Nachhaltigkeitsrelevanz des ÖD führt auch zu einer Würdigung seiner Organisationen als Rezipienten politischer und wissenschaftlicher Regulierungs- und Beeinflussungsprozesse. So fordert die 1992 in Rio de Janeiro aufgestellte Agenda 21 explizit die Teilnahme und Unterstützung des ÖD zur Erreichung der vereinbarten Klimaziele (Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung 1992: 291 f.). Auch auf Bundesebene wird Einrichtungen des ÖD wie der kommunalen Verwaltung eine Schlüsselrolle bezüglich der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen eingeräumt:

Kommunen und kommunale Unternehmen können mit konkreten Projekten z. B. im Gebäudebereich, in der Energieversorgung und im Verkehrsbereich eine wichtige Pilotfunktion übernehmen und mit auf andere Akteure (z. B. Unternehmen, Privatpersonen) abzielenden Initiativen Impulse für vielfältige Klimaschutzaktivitäten geben. (Bundesregierung 2008: 100)

Zusätzlich zum direkten Nachhaltigkeitspotenzial des ÖD besitzt selbiger auch eine Vorbildfunktion für weitere Teile der Wirtschaft und Gesellschaft:

Das Leitprinzip einer nachhaltigen Entwicklung muss sich auch im Verwaltungshandeln erweisen. Hierfür spricht nicht nur die notwendige Vorbildfunktion der öffentlichen Hand; ihre Aktivitäten haben auch selbst relevante Auswirkungen auf die Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung. (Staatssekretärsausschuss für nachhaltige Entwicklung 2015: 1)

Auch diese Vorbildfunktion betreffend besteht großes Potenzial, gerade wenn man die momentanen Diskussionen und notwendigen zukünftigen Entwicklungen in nachhaltigkeitsbezogenen Handlungsfeldern wie dem Klimawandel und sozialen Ungleichheiten betrachtet. Derzeit ist die gesellschaftliche Einschätzung und Bewertung der verschiedenen Einrichtungen des ÖD bzgl. dieser Vorbildfunktion und anderer Aspekte, wie der Leistungsfähigkeit, eher negativ (forsa 2022).

2.3.3 Gegenstandstheoretische Konzepte individuellen Verhaltens

Die grundlagentheoretische Rahmung dieser Arbeit umfasst das zugrunde liegende Organisationsverständnis inklusive der Konzepte der Bounded Rationality und der Behavioral Theory of the Firm. Diese metatheoretischen Betrachtungen definieren ein Grundverständnis darüber, dass sich organisatorische Vorgänge durch individuelles Entscheidungshandeln konstituieren und dass dieses Entscheidungshandeln bestimmten Restriktionen unterworfen ist.

In den folgenden Ausführungen wird nun der Fokus auf gegenstandstheoretische Konzepte der Beschreibung und Erklärung dieses individuellen Entscheidungshandelns gelegt. Hierbei stellt sich die Frage, wie sich das individuelle Verhalten im Kontext der Organisationen des ÖD gestaltet und in welchem Zusammenhang neue Erkenntnisse generiert und neue Theorie entwickelt werden können. Eine wichtige Rolle spielen hierbei verhaltensökonomische Theorien, die unterschiedliche Erklärungsansätze für individuelles Entscheidungshandeln liefern (Cartwright 2018). Als ein gegenstandstheoretischer Erklärungsansatz für Entscheidungshandeln wird die Theory of Planned Behavior vorgestellt, welche die Intentionen und Einstellungen von Individuen als Grundlage für ihr Verhalten betrachtet. Auch Anomalien im Entscheidungshandeln werden dargestellt und in den Kontext der gegenstandstheoretischen Verortung integriert.

2.3.3.1 Theory of Planned Behavior

Die Theory of Planned Behavior (TPB) von Ajzen steht in engem Zusammenhang mit der Theory of Reasoned Action (TRA), die von Fishbein und Ajzen in

den 60er und 70er Jahren des 20. Jahrhunderts entwickelt wurde. Beide Theorien basieren auf handlungstheoretischen Ansätzen der theoretischen Psychologie¹¹ und stellen wesentliche Ergänzungen zur Rational Choice Theory¹² und zur Subjective Expected Utility Theory¹³ dar (Rossmann 2011: 29 ff.). Die TPB und die TRA sind aus der Einstellungs-Verhaltens-Forschung abgeleitet, die das soziale Verhalten durch verhaltensbezogene Einstellungen erklären wollte, jedoch aufgrund von empirischen Schwächen in dieser Annahme nicht vollständig überzeugen konnte.¹⁴ Ajzen und Fishbein haben daher versucht, mit ihren Theorien und Verhaltensmodellen diese Problematik zu überwinden (Ajzen 2012: 13 ff.).

Die Zielsetzung der Theory of Reasoned Action (TRA) wird von Fishbein (1980: 65) anhand der Frage „Why do people behave the way they do?“ formuliert. Diese scheinbar einfache Fragestellung wird jedoch schnell komplex, da es eine große Anzahl heterogener Faktoren gibt, die menschliches Verhalten beeinflussen. Fishbein entwickelte daher eine Theorie, welche mit wenigen konzeptuellen Konstruktionen die Vielfalt menschlichen Handelns erklären soll. Die TRA soll somit eine große Bandbreite menschlichen Verhaltens erklären und wurde auf Basis dieser Überlegungen und Prämissen entwickelt (Fishbein 1980).

¹¹ Knapp zusammengefasst beschäftigen sich diese Ansätze der theoretischen Psychologie mit der Frage, wie menschliches Verhalten ursächlich determiniert wird. Die handlungstheoretischen Ansätze der theoretischen Psychologie gehen davon aus, dass menschliches Handeln auf zwei grundlegenden Prinzipien beruht: der Handlungsintention und der Handlungsrealisierung (Dunckel 1986).

¹² Die Rational Choice Theory ist eine sozialwissenschaftliche Theorie, die das menschliche Verhalten auf der Grundlage von rationalen Entscheidungen und Kalkülen erklärt. Sie geht davon aus, dass Individuen rational handeln, indem sie die verfügbaren Optionen abwägen und sich für diejenige entscheiden, die ihren individuellen Präferenzen und Zielen am besten entspricht (Coleman & Fararo 1992).

¹³ Die Subjective Expected Utility Theory ist eine Entscheidungstheorie, die davon ausgeht, dass Menschen Entscheidungen treffen, indem sie ihre individuellen Präferenzen und Ziele berücksichtigen und die erwarteten Ergebnisse verschiedener Handlungsoptionen abwägen. Die Theorie berücksichtigt dabei nicht nur die Wahrscheinlichkeit, mit der bestimmte Ereignisse eintreten, sondern auch die individuellen Erwartungen und Bewertungen dieser Ereignisse (Büschges et al. 1996).

¹⁴ Die Einstellungs-Verhaltens-Forschung ist ein Bereich der Sozialpsychologie, der die Beziehung zwischen den Einstellungen einer Person und ihrem daraus resultierenden Verhalten untersucht. Sie versucht zu verstehen, wie und in welchem Ausmaß Einstellungen das Verhalten beeinflussen und wie Verhaltensmuster ihrerseits Einstellungen formen können. Wegweisende Studien zu Einstellungs-Verhaltens-Forschung führten u. a. LaPiere (1934), Festinger (1957) und Wicker (1969) durch.

Das verhaltensklärende Modell der TPB besteht aus unterschiedlichen Faktoren, welche aufgrund einer besseren Übersicht an dieser Stelle in insgesamt fünf Ebenen untergliedert werden. Einen Überblick über den Aufbau des Verhaltensmodells der TPB liefert Abbildung 2.5. Im Folgenden sollen die verhaltensdeterminierenden Faktoren und Kausalitäten auf die einzelnen Ebenen bezogen zusammenfassend dargestellt werden.

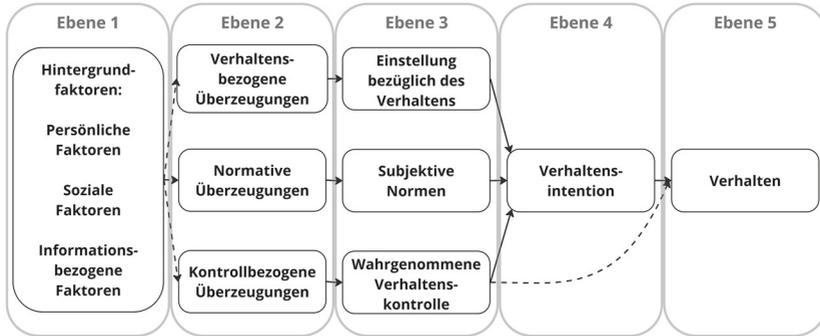


Abbildung 2.5 Verhaltensmodell der Theory of Planned Behavior (in Anlehnung an Ajzen (2005: 135))

Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit wird das Verhaltensmodell der TPB beginnend beim tatsächlichen Verhalten in umgekehrter Reihenfolge durch die einzelnen Ebenen dargestellt. Das gezeigte Verhalten eines Individuums hängt nach Fishbein und Ajzen (1975: 369 ff.) von den Verhaltensintentionen ab, die dieses Individuum aufweist und an die es sich üblicherweise halten wird. Verhaltensintentionen bilden die vierte Ebene des Modells und stellen die wichtigste direkte Determinante des Verhaltens dar. Wenn Verfahren zur Messung von Verhalten und Verhaltensintentionen konsistent sind, kann menschliches Verhalten in erheblichen Teilen durch bekannte Verhaltensintentionen vorausgesagt werden. Die Verhaltensintentionen erfassen den Willen eines Individuums, ein bestimmtes Verhalten auszuführen, und je größer die Intention bezüglich eines Verhaltens ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es auch ausgeführt wird (Ajzen 1991: 181). Die TPB bietet hiermit eine Alternative zur Erklärung von Verhalten durch die Wirkbeziehung zwischen verhaltensbezogenen Einstellungen und dem tatsächlich gezeigten Verhalten, wie es die Einstellungs-Verhaltens-Forschung postulierte. Empirische Studien haben gezeigt, dass die Verhaltensintention in statistischen Analysen stark mit dem Verhalten korreliert und geeignet ist, einen

großen Teil der Varianz des tatsächlichen Verhaltens zu erklären (Ajzen 2005: 99 ff.).

Die dritte Ebene des Verhaltensmodells der TPB determiniert sich aus drei Elementen: Den verhaltensbezogenen Einstellungen, der subjektiven Norm und der wahrgenommenen Verhaltenskontrolle. Verhaltensbezogene Einstellungen beziehen sich auf die Bewertung der Ausführung eines Verhaltens durch die Person, die die Verhaltensentscheidung trifft. Je günstiger die Bewertung ausfällt, desto höher wird die Verhaltensintention sein und umgekehrt (Ajzen 1991: 189 ff.). Diese Einstellungen können zwischen verschiedenen Entscheidungssituationen und Individuen variieren. Subjektive Normen beziehen sich auf die Wahrnehmungen des sozialen Drucks, dem eine Person in Verbindung mit der Handlungsausführung ausgesetzt ist. Sie beziehen sich somit auf die soziale Umgebung des entscheidenden Individuums. Wenn eine Person glaubt, dass die meisten für sie wichtigen Personen ein bestimmtes Verhalten befürworten, werden ihre Intentionen bezüglich dieses Verhaltens positiver sein, als wenn sie glaubt, dass die meisten relevanten Personen gegen die Ausführung eines Verhaltens sind (Ajzen 2012: 16 f.). Die relativen Wichtigkeiten der beiden Elemente können zwischen verschiedenen Verhaltensentscheidungen und entscheidenden Individuen variieren. Die Untersuchung der relativen Wichtigkeiten der verhaltensbezogenen Einstellungen und der subjektiven Normen ist wichtig, um das Verhalten von Individuen zu erklären. Die relative Wichtigkeit der beiden Elemente kann zwischen verschiedenen Verhaltensentscheidungen und entscheidenden Individuen variieren, und es kann auch Situationen geben, in denen die Verhaltensintentionen durch positive subjektive Normen und negative verhaltensbezogene Einstellungen determiniert werden oder umgekehrt (Ajzen & Fishbein 2002: 54 ff.). Die wahrgenommene Verhaltenskontrolle bezieht sich auf die wahrgenommene Leichtigkeit oder Schwere der Durchführung eines bestimmten Verhaltens. Sie variiert je nach Situation und Handlung und hängt von den verfügbaren Ressourcen und der Interpretation dieser Informationen ab (Ajzen 2012: 17 f.). Die höhere wahrgenommene Kontrolle führt zu höheren Verhaltensintentionen, und im Gegensatz zu anderen intentionsbeeinflussenden Elementen wie Einstellungen und Normen hat die wahrgenommene Verhaltenskontrolle auch eine direkte Auswirkung auf das ausgeführte Verhalten. Wenn zwei Personen die gleichen Verhaltensintentionen haben, wird die Person, die eine höhere wahrgenommene Verhaltenskontrolle hat, das Verhalten wahrscheinlicher durchführen als die Person mit einer geringeren wahrgenommenen Kontrolle (Ajzen 1991: 182 ff.).

In der zweiten Ebene des Verhaltensmodells der TPB finden sich individuelle Überzeugungen, welche die verhaltensbezogenen Einstellungen, die subjektive

Norm und die wahrgenommene Verhaltenskontrolle beeinflussen. Verhaltensbezogene Überzeugungen beeinflussen die Einstellungen durch die Förderung positiver Auswirkungen des Verhaltens und die Entstehung negativer Einstellungen aufgrund von negativen Überzeugungen (Ajzen 2012: 16 f.). Die normativen Überzeugungen sind in ähnlicher Weise beteiligt und beziehen sich auf die Vorstellungen des Individuums darüber, ob bestimmte Personen oder Gruppen das Verhalten unterstützen oder ablehnen. Positive normative Überzeugungen führen zu positiven subjektiven Normen, da der wahrgenommene soziale Druck die Motivation steigert, den empfundenen Anforderungen gerecht zu werden, während negative normative Überzeugungen das Gegenteil bewirken (Ajzen 1991: 195 f.). Ähnlich wie normative und verhaltensbezogene Überzeugungen beeinflussen kontrollbezogene Überzeugungen die wahrgenommene Verhaltenskontrolle. Der Grad der kontrollbezogenen Überzeugungen wird durch das Vorhandensein oder Fehlen von Ressourcen oder Möglichkeiten bestimmt, die das Individuum benötigt, um das gewünschte Verhalten auszuführen. Persönliche Erfahrungen aus der Vergangenheit, Informationen aus zweiter Hand sowie Erfahrungen von Freunden und Bekannten sind Faktoren, die die Überzeugungen beeinflussen können und die wahrgenommene Schwierigkeit, eine Handlung auszuführen, erhöhen oder vermindern (Ajzen 1991: 196).

In der ersten Ebene finden sich Hintergrundfaktoren, welche die Überzeugungsebene beeinflussen (Ajzen 2005: 134 ff.). Die TPB unterscheidet zwischen persönlichen Faktoren, sozialen Faktoren und informationsbezogenen Faktoren. Persönliche Faktoren umfassen generelle Einstellungen, persönliche Charaktereigenschaften und Werte. Soziale Faktoren beziehen sich auf soziodemografische Faktoren wie Alter, Geschlecht, Bildung und Religionsangehörigkeit. Informationsbezogene Faktoren beziehen sich auf Erfahrung, Wissen und die Ausgestaltung und den Umfang des Umgangs mit den Medien.

Gemäß der TPB verläuft der Prozess der Verhaltensdeterminierung größtenteils unter den theoretischen Rahmenbedingungen der Bounded Rationality ab (Fishbein & Ajzen 2010: 300). Die Teile dieser Theorie, die hier dargestellt werden, müssen in Bezug auf vier handlungsbezogenen Elemente konsistent sein, nämlich (1) die eigentliche Handlung, (2) das Ziel der Handlung, (3) der Kontext, in dem die Handlung durchgeführt wird, und (4) das Element Zeit (Ajzen 2012: 15 f.). Es ist wichtig zu beachten, dass die relative Bedeutung der drei Faktoren für die Bildung von Verhaltensintentionen kontext- und verhaltensabhängig ist und dass trotz negativer Ausprägungen einzelner Faktoren das beabsichtigte Verhalten gezeigt werden kann, wenn die Einflussgrößen in den verschiedenen Faktoren entsprechend verteilt sind (Ajzen 2012: 17; Ajzen & Fishbein 2002: 58 f.). Es ist daher mit der TPB nicht möglich, Handlungen zu erklären, die

nicht durch die Intention vorgegeben sind. Außerdem kann die TPB in jeder Analyseeinheit nur ein Verhalten mit einem Ziel erklären. Die Erklärungskraft der TPB stößt an ihre Grenzen, wenn ein Verhalten trotz bestehender Intention und positiver Ausgestaltung der wahrgenommenen und der tatsächlichen Verhaltenskontrolle nicht ausgeführt wird. In diesem Fall tritt ein sogenanntes Intention-Behavior Gap auf (Hassan et al. 2016; Sniehotta et al. 2005).

2.3.3.2 Entscheidungsanomalien

Das Forschungsfeld der Entscheidungsanomalien untersucht systematische Abweichungen im Entscheidungsverhalten von realen Personen im Vergleich zur Theorie rationaler Wahlen, die auf dem ökonomischen Konstrukt des Homo oeconomicus basiert (Becker 2003: 41 ff.). Der Homo oeconomicus ist ein rational handelnder, nutzenmaximierender Akteur, der eine konsistente Präferenzordnung besitzt. Unter Unsicherheit maximiert der Homo oeconomicus den erwarteten Nutzen.¹⁵ Die Entscheidungsanomalienforschung umfasst viele Teilbereiche, die verschiedene Effekte und Konzepte untersuchen und nach verschiedenen Kriterien in Gruppen eingeteilt werden können. Für einen Überblick über die Bandbreite von Theorien und Modellen von Entscheidungsanomalien werden an dieser Stelle die für die vorliegende Arbeit und das Verständnis individuellen Entscheidungsverhaltens bedeutendsten exemplarisch dargestellt. Damit werden die in dieser Arbeit untersuchten entscheidungsbezogenen Aspekte gegenstandstheoretisch in dem Forschungsfeld der Entscheidungsanomalien verortet. Es wird demnach als Arbeitshypothese formuliert, dass das menschliche Entscheidungsverhalten in Organisationen (s. hierzu die Ausführungen in Abschnitt 2.2.2) verschiedenen theoretisch herausgearbeiteten und empirisch validierten Verzerrungen unterworfen ist, welche in den folgenden Ausführungen beispielhaft skizziert werden.

Die *Loss Aversion*, der *Status Quo Bias* und die *Default Options* sind Effekte der intratemporalen Entscheidungsanomalien, die Abweichungen von der Erwartungsnutzentheorie, der Rational Choice Theory und dem Konzept des Homo oeconomicus darstellen: „It is in the nature of economic anomalies that they violate standard theory“ (Kahneman et al. 1991: 205). Die *Loss Aversion* bezieht

¹⁵ Die Erwartungsnutzentheorie nach dem Bernoulli-Prinzip ist eine Entscheidungstheorie, die besagt, dass Individuen Entscheidungen nicht auf der Grundlage des erwarteten monetären Wertes treffen, sondern auf der Grundlage des erwarteten Nutzens. Sie berücksichtigt dabei das Entscheidungsrisiko, was bedeutet, dass bei der Bewertung von Entscheidungen der potenzielle Nutzen in Relation zur Wahrscheinlichkeit seiner Realisierung betrachtet wird (Laux et al. 2014).

den Nutzen auf einen Referenzpunkt und bewertet erwartete Gewinne und Verluste relativ zu diesem Punkt, wobei einem möglichen Verlust ein größerer Wert zugeordnet wird als einem möglichen Gewinn in gleicher Höhe (Kahneman et al. 1991: 199 ff.). Der Status Quo Bias besagt, dass Individuen aufgrund ihrer Loss Aversion dazu neigen, den Status quo beizubehalten, wenn sie eine Entscheidung mit unsicherem Ausgang treffen müssen, da die Nachteile, die darin bestehen, einen Zustand zu verlassen, größer erscheinen als die möglichen Vorteile. Empirische Forschungen haben ergeben, dass Individuen beim Vorhandensein von mehreren Handlungsoptionen dazu neigen, an der voreingestellten Option (Default Option), welche ihren Referenzpunkt definiert, festzuhalten (Samuelson & Zeckhauser 1988: 33 ff.).

Auch der *Framing-Effekt* stellt eine deutliche Abweichung von Theorien dar, die das Entscheidungsverhalten von Individuen als rational und auf Nutzenmaximierung ausgerichtet ansehen. Dabei geht es um die sprachliche Präsentation von Entscheidungsproblemen, die entweder positiv oder negativ gerahmt sein können. Untersuchungen haben gezeigt, dass das Framing von Entscheidungsproblemen einen signifikanten Einfluss auf die Entscheidungen von Testpersonen hat. Insbesondere negative Framings, die mögliche Verluste betonen, führen zu einer geringeren Akzeptanz von Entscheidungsoptionen im Vergleich zu positiven Framings, die mögliche Gewinne betonen (Tversky & Kahneman 1981: 453 ff.). Auch dieser Effekt kann durch die Loss-Aversion-Theorie erklärt werden, die das Entscheidungsverhalten von Individuen auf Basis von Referenzpunkten und relativen Veränderungen beschreibt. Im Gegensatz dazu würde ein rationaler Nutzenmaximierer von einer unterschiedlichen Präsentation der gleichen Option nicht beeinflusst werden.

Im Gegensatz zum Konstrukt des Homo oeconomicus sind reale Individuen kognitiven Einschränkungen unterworfen, die dazu führen, dass Entscheidungen unter unsicheren Bedingungen oft auf Annahmen bezüglich der Eintrittswahrscheinlichkeiten bestimmter Ereignisse basieren. Diese Annahmen sind das Ergebnis kognitiver Vereinfachungsprozesse, auch bekannt als Heuristiken (Tversky & Kahneman 1974: 1124), die Individuen helfen, adäquate, wenn auch unvollkommene Antworten auf schwierige Fragen zu finden (Kahneman 2011: 127). Heuristiken sind nützliche Hilfsmittel in der Entscheidungsfindung, gehen jedoch aufgrund ihres vereinfachenden Charakters mit schwerwiegenden und systematischen Fehlern einher, die als Biases oder kognitive Verzerrungen bezeichnet werden. Zwei solcher Heuristiken sind die *Ankerheuristik* und die *Repräsentationsheuristik*. Die Ankerheuristik bezieht sich auf die menschliche Tendenz, zu starke Anlehnungen an ein anfängliches Stück Information (den Anker) zu

machen, wenn sie Entscheidungen treffen. Die Ankerzahl ist dieser ursprüngliche Referenzpunkt oder Anfangswert, der unsere anschließenden Urteile und Entscheidungen stark beeinflusst, oft unabhängig davon, ob der Anker relevant ist oder nicht (Tversky & Kahneman 1974: 1128 ff.). Die Repräsentationsheuristik wird verwendet, um ein beschriebenes Objekt einem anderen zuzuordnen, basierend auf der Ähnlichkeit der beiden Objekte (Kahneman 2011: 187 ff.).

For example, when A is highly representative of B, the probability that A originates from B is judged to be high. On the other hand, if A is not similar to B, the probability that A originates from B is judged to be low. (Tversky & Kahneman 1974: 1124)

Beide Heuristiken bergen jedoch das Risiko kognitiver Verzerrungen, wie beispielsweise die Verwendung von irrelevanten Ankerzahlen oder die Vernachlässigung relevanter objektiver Informationen. Eine weitere kognitive Verzerrung ist der *Selbstüberschätzungsbias*, bei dem Individuen ihre eigenen Fähigkeiten überschätzen und sich auf die Einschätzungen anderer stützen, um Unsicherheiten zu mindern. Dies führt oft zu einer Selbstüberschätzung der eigenen Fähigkeiten (Larrick et al. 2007: 76 ff.).

2.4 Zusammenfassung der theoretischen Grundlagen

In diesem Kapitel werden die grundlagen- und gegenstandstheoretischen Konzeptionen dieser Arbeit dargelegt. Grundlagentheoretisch verortet sich das Forschungsvorhaben im Kontext der Organisationsforschung, indem ein Organisationsverständnis herausgearbeitet wurde, welches Organisation sowohl als den Prozess des Organisierens als auch als dessen Resultat versteht. Gemäß der Einordnung von Organisationen als soziale Systeme aus der Luhmann'schen Betrachtung heraus wird übergeleitet zum rahmenden grundlagentheoretischen Organisationsverständnis der Arbeit. Dieses konstituiert sich aus den theoretischen Konzepten der Carnegie School, insbesondere unter Berücksichtigung der Annahme, dass sich Organisationen zusammensetzen aus dem individuellen Entscheidungshandeln der Mitglieder der jeweiligen Organisationen. Dieses Entscheidungshandeln ist gemäß dem Konzept der Bounded Rationality bestimmten Einschränkungen bezüglich der Informationsverfügbarkeit und den kognitiven Kapazitäten der Organisationsmitglieder unterworfen und führt so nicht zu nutzenmaximierenden, sondern zu satisfizierenden Verhaltensentscheidungen. Die Mechanismen, welche die Prozesse in und die Struktur von Organisationen beschreiben, folgen den Grundprinzipien der Behavioral Theory of the Firm.

Aufbauend auf dieser grundlagentheoretischen Rahmung wird dann die gegenstandstheoretische Verortung durchgeführt. Die drei Konzepte, welche das gegenstandstheoretische Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit konstituieren, sind das der Arbeit zugrunde liegende Nachhaltigkeitskonzept, eine Definition des Verständnisses von Organisationen des öffentlichen Dienstes und eine gegenstandstheoretische Darlegung von Ansätzen zur Erklärung und Beschreibung individuellen Entscheidungsverhaltens. Die Verbindung der grundlagen- und gegenstandstheoretischen Konzepte findet sich in [Abbildung 2.6](#) wieder.

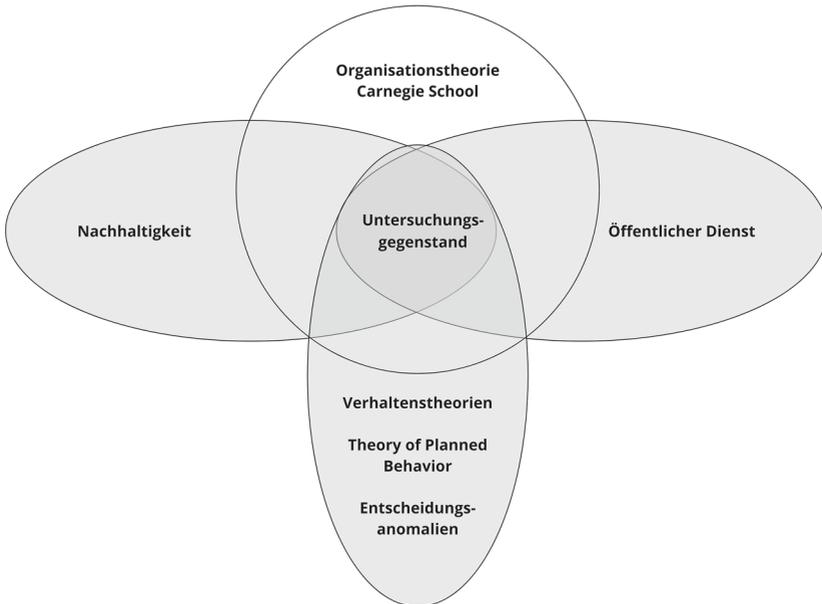


Abbildung 2.6 Die theoretische Verortung der Untersuchung

Der Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit verortet sich in der Schnittmenge der erörterten Konzepte. Die grundlagentheoretische Einordnung in der Organisationstheorie und den Annahmen der Carnegie School bildet demnach den metatheoretischen Rahmen und definiert das Grundverständnis von Organisationen und deren inhärenten Prozessen in Form von individuellem Entscheidungsverhalten. Dies liefert das Fundament für die gegenstandstheoretische Verortung der Untersuchung. Das Nachhaltigkeitsverständnis der Arbeit gibt

an, in welchem thematischen Kontext die Organisationen platziert sind und in welchen Handlungsfeldern sich das Entscheidungsverhalten, dem das Erkenntnisinteresse der Arbeit gilt, abspielt. Die Definition des öffentlichen Dienstes stellt den gegenstandstheoretischen Bezug dazu her, welche Organisationen Ziel der Untersuchung und des Erkenntnisinteresses sind. Die verhaltensökonomischen Konzepte bieten mögliche Ansatzpunkte für ein Verständnis des individuellen Entscheidungshandelns, welches die metatheoretischen Annahmen dieser Arbeit als die Grundlage von organisationalen Prozessen ansehen, und Ansatzpunkte zur Theoriebildung und der Schaffung neuer Erkenntnisse in der durch die theoretischen Betrachtungen beschriebenen Forschungsdisziplin.

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.





Aufbauend auf der grundlagentheoretischen Rahmung und der gegenstandstheoretischen Verortung der Untersuchung, welche im vorangegangenen Kapitel vorgenommen wurden, gilt es nun, sich einen Überblick über die bisher gewonnenen Forschungserkenntnisse im Gegenstandsbereich dieser Arbeit zu verschaffen. Methodisch verortet sich das Vorgehen zur Ermittlung des Forschungsstandes im Bereich des Systematic Literature Reviews (SLR). In den folgenden Abschnitten werden zunächst die methodischen Grundlagen und das Vorgehen des SLR in dieser Arbeit erörtert, bevor die Ergebnisse des Reviews präsentiert werden. Diese Ergebnisse werden dann zusammenfassend und strukturiert dargestellt und bewertet, und es wird ein Forschungsdesiderat bestimmt, welchem sich die Untersuchung dieser Arbeit annehmen wird.

3.1 Methodisches Design als Systematic Literature Review

Ein Systematic Literature Review ist eine wissenschaftliche Methode zur strukturierten, systematischen Darstellung des Wissensstandes zu einem spezifischen Thema (Hart 2018: xiii). Ursprünglich wurde die Methode entwickelt, um in der Medizin bei der Darstellung des aktuellen Stands der Forschung mit dessen rasanter Weiterentwicklung Schritt halten zu können (Ohlsson 1994: 25 f.). Zentral bei der Entwicklung des SLR war die Forderung nach einem strukturierten und reproduzierbaren Ansatz zur Synthese bestehenden Wissens (Mulrow 1994: 597 ff.). Mittlerweile wurde die Methode in verschiedensten Forschungsdisziplinen adaptiert, wie u. a. auch in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Tranfield et al. 2003). Genutzt wird das SLR als Methode der Sekundärforschung, um einen

Überblick über bestehende Forschung zu schaffen und um Forschungslücken und damit ein Desiderat für weitere Untersuchungen zu identifizieren:

[B]oth reviews and research are undertaken in order to find things out. Reviews to find out what is already known from pre-existing research about a phenomena, subject or topic; new primary research to provide answers to questions about which existing research does not provide clear and/or complete answers. (Newman & Gough 2020: 3)

In dieser Funktion wird das SLR auch in dieser Arbeit eingesetzt. Es gilt, den Forschungsstand im Gegenstandsbereich der Untersuchung präzise und theoriegeleitet zu ermitteln und darzustellen. Hierfür orientiert sich das Vorgehen an den PRISMA-Richtlinien (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) (Moher et al. 2009). Die PRISMA-Richtlinien sind ein international anerkannter, evidenzbasierter Leitfaden zur transparenten Berichterstattung von SLR und Meta-Analysen. Sie bieten eine Checkliste der Komponenten, die in einer systematischen Literaturübersicht berichtet werden müssen, um die Transparenz, Klarheit und Glaubwürdigkeit der Forschung zu verbessern. Die Anwendung dieser Richtlinien kann dazu beitragen, die Replizierbarkeit und Übertragbarkeit von Forschungsergebnissen zu erhöhen und die Möglichkeit der Verzerrung oder Fehlinterpretation der Ergebnisse zu reduzieren. Der Ablauf des durchgeführten SLR ist in Abbildung 3.1 schematisch dargestellt. Im Folgenden wird der Review-Prozess anhand dieses Ablaufschemas für die hier vorliegende Arbeit schrittweise erörtert.

Die *Forschungsfrage* bestimmt die Struktur eines Reviews und beeinflusst kritische Entscheidungen bezüglich der einzuschließenden Studientypen, des Modus der Literatursuche, wie die Qualität der Forschungsarbeiten zu bewerten ist und wie ihre Ergebnisse kombiniert werden können (Tranfield et al. 2003: 212 ff.). Eine Forschungsfrage kann scheinbar einfach sein, enthält jedoch viele Annahmen über epistemologische und theoretische Rahmenbedingungen, die ein konzeptionelles Framework bilden. Dieses *Framework* kann als Arbeits- oder Hypothesenrahmen betrachtet werden, um die zu untersuchenden Schlüsselthemen, Konstrukte oder Variablen und deren vermuteten Beziehungen zu erklären (Smyth 2004: 167 ff.). Das Framework dient als Forschungsinstrument, um Bewusstsein und Verständnis für die untersuchten Phänomene zu entwickeln und zu kommunizieren. Die Entwicklungen der Forschungsfrage und des Frameworks leiten sich bzgl. des als Teil dieser Arbeit durchgeführten SLR aus den grundlagen- und insbesondere den gegenstandstheoretischen Betrachtungen in Kapitel 2 ab. Die Formulierung der Forschungsfrage für das SLR

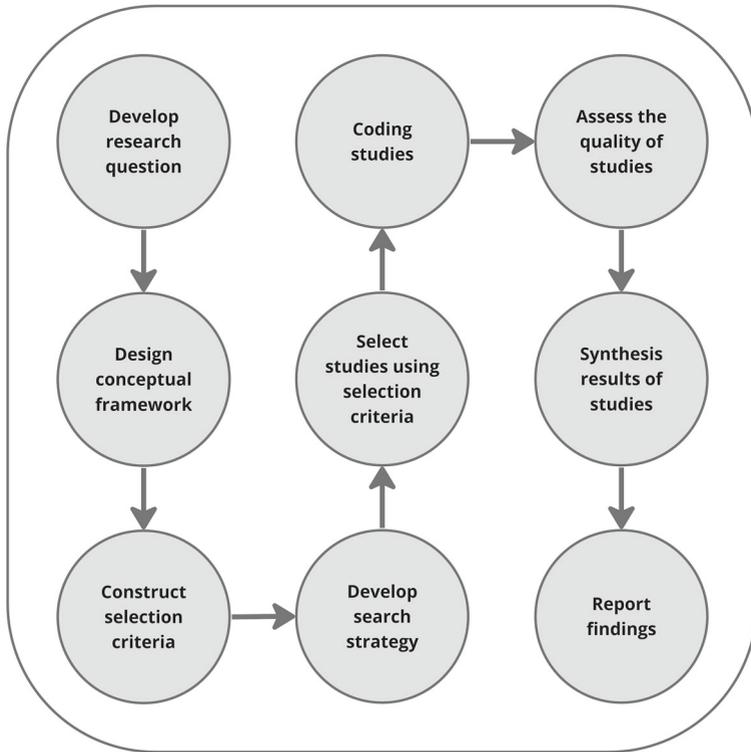


Abbildung 3.1 Ablaufschema des Systematic Literature Reviews. (In Anlehnung an Newman und Gough (2020: 6))

bezieht sich demnach auf individuelles Entscheidungsverhalten von Mitgliedern der Organisationen des ÖD im Nachhaltigkeitskontext und wird folgendermaßen formuliert:

Wie gestalten sich die Forschungslandschaft und der Erkenntnisstand bezüglich Einflussfaktoren auf ein in Organisationen des öffentlichen Dienstes verortetes individuelles Entscheidungsverhalten im Kontext des Konzeptes der Nachhaltigkeit?

Die *Selektionskriterien* legen fest, welche Studien in das SLR aufgenommen werden und welche exkludiert werden (Newman & Gough 2020: 8). Den Anforderungen des SLR-Ansatzes folgend werden diese Kriterien transparent

dargestellt und begründet, um eine konsistente Auswahl der Kriterien zu belegen und den Auswahlprozess der Studien nachvollziehbar und reproduzierbar zu gestalten (Moher et al. 2009: 4). Die Selektionskriterien des vorliegenden SLR beinhalten sowohl formale als auch inhaltliche Aspekte, welche kompakt in Tabelle 3.1 dargestellt werden. Die inhaltlichen Kriterien wurden entsprechend der gegenstandstheoretischen Verortung der Untersuchung formuliert, um sicherstellen zu können, dass das Review ausschließlich Studien betrachtet, welche sich mit Aspekten nachhaltigkeitsrelevanten Verhaltens mit Arbeitsplatzbezug von Angestellten des ÖD befassen. Die formalen Kriterien begründen sich darin, dass die betrachteten Studien bezüglich der Qualität der Journals qualitativen Mindeststandards entsprechen, sprachlich auswertbar sind, sie empirisch neue Erkenntnisse generieren und sie vom kulturellen Kontext eine gewisse Passung aufweisen.

Tabelle 3.1 Selektionskriterien des Systematic Literature Review

	Aspekt	Selektionskriterium
Formale Kriterien	Sprache	Studien müssen entweder auf Englisch oder Deutsch veröffentlicht sein.
	Art der Veröffentlichung	Nur peer-reviewed Journals mit einer ausreichenden Qualität werden inkludiert.
	Empirie	Die Studien müssen ein empirisches Design aufweisen. Rein konzeptionelle Arbeiten werden nicht berücksichtigt.
	Kulturelle Passung	Studien, welche individuelles Verhalten explizit in einem kulturellen Kontext betrachten, welcher für den deutschen ÖD nicht relevant ist, werden exkludiert.
Inhaltliche Kriterien	Betrachtung Nachhaltigkeit	Studien müssen einen Bezug zu Nachhaltigkeitsaspekten aufweisen, welche in Verbindung mit dem Nachhaltigkeitsverständnis dieser Arbeit gebracht werden können.
	Untersuchung öffentlicher Dienst	Die Untersuchungen müssen Organisationen des ÖD betrachten. Sollten zusätzlich andere Organisationen betrachtet werden, müssen die Ergebnisse für den ÖD explizit ersichtlich sein.
	Individuelles Verhalten	Die Studien müssen individuelles Entscheidungsverhalten und dieses beeinflussende Faktoren untersuchen.
	Arbeitsplatzbezug	Das individuelle Verhalten muss in einem arbeitsbezogenen Kontext verortet sein.

Die *Entwicklung der Suchstrategie* ist ein wichtiger Aspekt bei der Durchführung eines Systematic Literature Reviews. Diese Strategie beschreibt das Vorgehen der Identifizierung relevanter Forschungsarbeiten. Dabei werden die Auswahlkriterien durch die Forschungsfrage und das konzeptuelle Framework geprägt (Newman & Gough 2020: 8 f.). Die Auswahlkriterien spezifizieren die Studien, die in die Überprüfung aufgenommen werden sollen, und sind daher ein wesentlicher Treiber der Suchstrategie (Tranfield et al. 2003: 215 ff.). Im Rahmen der Entwicklung der Suchstrategie wird zum einen bestimmt, wo nach relevanten Forschungsarbeiten gesucht wird, und zum anderen, wie diese Studien

gefunden werden können. Die Literatursuche des vorliegenden SLR fokussiert sich auf die Suche nach wissenschaftlichen Veröffentlichungen in Fachzeitschriften und wurde in den beiden wissenschaftlichen Datenbanken EBSCO Business Source Premier¹ und econbiz² durchgeführt.³ Die Datenbanksuchen wurden mit deutschen und englischen Suchbegriffen ausgeführt. Diese Suchbegriffe wurden auf der Grundlage der inhaltlichen Selektionskriterien entwickelt und finden sich in Tabelle 3.2. Zusätzlich wurde eine Handsuche inklusive der Sichtung der Literaturangaben der ausgewählten Studien unternommen.

Tabelle 3.2 Suchstrings des Systematic Literature Review

Inhaltliches Selektionskriterium	Suchstring englisch	Suchstring deutsch
Nachhaltigkeitsbezug	"sustainable" OR "sustainability" OR "CSR" OR "ecologic*" OR "climate friendly" OR "energy efficient" OR "energy saving" OR "pro social" OR "environment*" OR "green" OR "energy conservation" OR "saving energy" OR "energy reduction" OR "energy consumption" OR "pro -environmental" OR "energy conservation"	"nachhaltig*" OR "csr" OR "umwelt*" OR "klimafreundlich" OR "energieeffizient" OR "energiesparen" OR "grün" OR "gruen" OR "energieverbrauch" OR "sozial"
Verhaltensbezug	"behavio*r" OR "incentive" OR "motivation" OR "action" OR "acting" OR "psychology" OR "decision making" OR "engagement" OR "intention"	"verhalten" OR "anreiz" OR "motivation" OR "psychologie" OR "entscheidung" OR "engagement" OR "intention"
Arbeitsbezug	"employee" OR "worker" OR "teacher" OR "servant" OR "manager" OR "workplace"	"angestellte" OR "arbeiter" OR "arbeitskraft" OR "lehrer" OR "beamte*" OR "manager" OR "arbeitsplatz*"
Bezug zum öffentlichen Dienst	"public service" OR "public administration" OR "public management" OR "civil service" OR "school" OR "university" OR "police" OR "civil service" OR "public sector" OR "public" OR "local government" OR "local administration" OR "local authorities" OR "municipality"	"öffentlicher dienst" OR "öffentliche verwaltung" OR "schule" OR "öffentlicher sektor" OR "universität" OR "polizei" OR "öffentlich" OR "kommunal*"

¹ <https://www.ebsco.com/de-de/produkte/datenbanken/business-source-premier>.

² <https://www.econbiz.de/>.

³ Es wurden zwei Literatursuchen durchgeführt. Die erste Suche wurde im Dezember 2021 beendet. Im Februar 2023 wurde ein zweiter Suchdurchlauf unternommen, um die Forschungsergebnisse zu erfassen, welche in den Jahren 2021 und 2022 veröffentlicht wurden. Die inhaltlichen Suchkriterien und entwickelten Suchstrings wurden für die zweite Suche beibehalten.

Die Suchstrings sind für die Datenbanksuchen mit dem Befehl AND verknüpft, so dass nur Studien gefunden werden, welche jeweils mindestens einen Suchbegriff jeder der vier inhaltlichen Selektionskriterien enthalten. Der Scope der Suche, also die von den Datenbanken durchsuchten Teile der Veröffentlichungen, beschränkt sich auf den Titel und den Abstract der jeweiligen Artikel, um auf die Studien zu fokussieren, welche den gesuchten Begriffen eine ausreichend hohe Relevanz zugestehen. Wie in Abbildung 3.2 dargestellt, wurden durch die Datenbanksuchen insgesamt 625 Studien gefunden, welche für die Auswertung von Relevanz sein können. Hinzu kommen 14 Studien aus der Handsuche, was ein Anfangssample von 639 Forschungsarbeiten ergibt, welche im weiteren Prozess des SLR gefiltert und bearbeitet wurden.

Im nächsten Arbeitsschritt des SLR wurden die durch die Datenbanksuche ermittelten potenziell relevanten Forschungsarbeiten anhand der vorher definierten Selektionskriterien *selektiert* (Booth et al. 2016: 143 f.). Der dabei durchlaufene Filterungsprozess ist in Abbildung 3.2 dargestellt. Durch den Ausschluss nicht deutsch- bzw. englischsprachiger Veröffentlichungen wurden 69 Studien exkludiert. Die verbliebenen 570 Forschungsarbeiten wurden dann einem Schnellcheck unterzogen, in dem die mögliche Relevanz für die Forschungsfrage des SLR anhand einer Sichtung der Titel und Abstracts beurteilt wurde. Hierbei erwiesen sich 114 Studien als weiterhin potenziell relevant. Diese Studien wurden vollständig gelesen und insgesamt sechs weiteren Filterungsvorgängen unterzogen. So wurden zuerst die 58 Studien exkludiert, die sich bei der Volltextsuchung als nicht explizit nachhaltigkeitsbezogen herausstellten. Von den verbliebenen 56 Studien wiesen 46 einen expliziten Bezug zum öffentlichen Dienst auf. Diese Diskriminierung wurde für alle folgenden Filter analog durchgeführt. Nach der vollständigen Filterung der gefundenen Forschungsarbeiten verbleiben 19 Studien, welche alle Selektionskriterien erfüllen und die im weiteren Prozess des SLR ausgewertet werden. Diese Veröffentlichungen sind alphabetisch sortiert nach ihren Autor:innen in Tabelle 3.3 dargestellt.

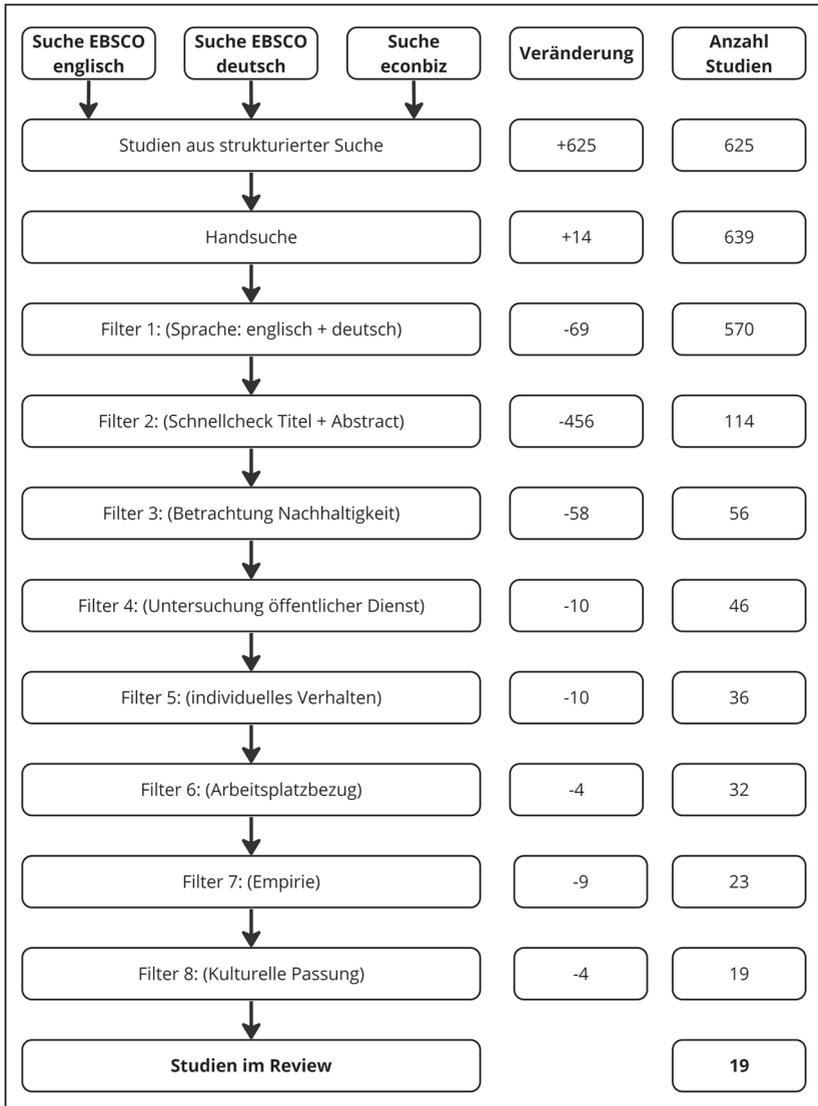


Abbildung 3.2 Studienselektion im Prozess des Systematic Literature Review

Tabelle 3.3 Im Systematic Literature Review ausgewertete Studien

Autoren / Jahr	Titel
(Andersen & Pedersen 2013)	Does Ownership Matter for Employee Motivation When Occupation Is Controlled for?
(Azhar & Yang 2019)	Workplace and Non-workplace Pro-environmental Behaviors: Empirical Evidence from Florida City Governments
(Blok et al. 2015)	Encouraging sustainability in the workplace: a survey on the pro-environmental behaviour of university employees
(Breaugh 2021)	Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement
(Čiarnienė et al. 2021)	Linking the employee voice to a more sustainable organisation: the case of Lithuania
(Colenberg et al. 2021)	Conceptualizing social well-being in activity-based offices
(Collins & Cartwright 2012)	Why come into work ill? Individual and organizational factors underlying presenteeism
(Dixon et al. 2015)	Saving energy at the workplace: The salience of behavioral antecedents and sense of community
(García-Mira et al. 2017)	Testing Scenarios to Achieve Workplace Sustainability Goals Using Backcasting and Agent-Based Modeling
(Khalid Malik et al. 2022)	Education for sustainable development: Secondary school teacher's awareness and perception of integration
(Liu et al. 2015)	Work-Related Stressors and Health-Related Outcomes in Public Service: Examining the Role of Public Service Motivation
(Mansfield et al. 2016)	Individual and contextual variables enhance transfer for a workplace eco-driving intervention
(Ng et al. 2022)	Job satisfaction and public service motivation in Australian nurses: the effects of abusive supervision and workplace bullying
(Richbell & Minchin 2011)	Going green: The impact of workplace travel plans on sickness absence in the public sector
(Saifulina & Carballo - Penela 2017)	Promoting Sustainable Development at an Organizational Level: An Analysis of the Drivers of Workplace Environmentally Friendly Behaviour of Employees
(Stritch & Christensen 2016)	Going Green in Public Organizations: Linking Organizational Commitment and Public Service Motives to Public Employees' Workplace Eco-Initiatives
(Tsai et al. 2016)	Eco-Helping and Eco-Civic Engagement in the Public Workplace
(Wong-Parodi et al. 2019)	Encouraging energy conservation at work: A field study testing social norm feedback and awareness of monitoring
(Yuriev & Sierra - Barón 2020)	Exploring sustainability cross-culturally: Employees' beliefs on green behaviors

Im nächsten Arbeitsschritt wurden die selektierten Studien anhand verschiedener Kategorien *kodiert*. Die der Kodierung zugrunde liegenden Kategorien wurden so ausgewählt, dass sie zur Beantwortung der Forschungsfrage des SLR beitragen und variieren demnach in unterschiedlichen SLR (Newman et al. 2006). Üblicherweise wird das Kodieren unter der Zuhilfenahme einer Softwareunterstützung durchgeführt (Brunton et al. 2017: 155 ff.). Auch in der vorliegenden

Arbeit wurden zwei verschiedene Softwarelösungen für das Kodieren der Forschungsarbeiten genutzt. Zum einen wurde die auf SLR spezialisierte Webanwendung EPPi Reviewer Web⁴ zum initialen Kodieren genutzt. Zum anderen wurden die Daten aus diesem Kodierungsprozess mit Microsoft Excel weiterverarbeitet. Inhaltlich wurden ausgehend von der Fragestellung unterschiedliche Kategorien kodiert. Diese Kategorien lassen sich in zwei Hauptgruppen aufteilen. Die erste Hauptgruppe stellen allgemeine Faktoren zu den Veröffentlichungen wie die jeweiligen Journals, die Publikationsjahre, die genutzten Methoden, geografische Faktoren oder die betrachteten Nachhaltigkeitsaspekte dar. Die Ergebnisse in dieser Hauptgruppe werden in Abschnitt 3.2.1 zusammenfassend dargestellt, um einen Überblick über die Struktur der für die Fragestellung relevanten Forschungslandschaft mit gegenstandstheoretischem Bezug zu dieser Arbeit zu schaffen. Die zweite Hauptgruppe bezieht sich auf die inhaltliche Erkenntnisebene der Studien. Es wurde kodiert, welchen Untersuchungsgegenstand die einzelnen Forschungsvorhaben haben und welche Ergebnisse sie erzielen. Die Darstellung der Synthese dieser kodierten Aspekte ist in Abschnitt 3.2.2 zu finden.

Die *Beurteilung der Qualität* von Forschungsarbeiten in Form eines „critical appraisal“ (Petticrew & Roberts 2006: 38) umfasst üblicherweise drei Elemente: die Eignung des Studiendesigns, die Qualität der Studiendurchführung und die Relevanz der Studie für die Forschungsfrage (Gough 2007). Die Beurteilung der Qualität ist jedoch umstritten, da es viele verschiedene Kriterien und Skalen gibt, die je nach Forschungsbereich variieren können (Waddington et al. 2017). Die Verwendung einfacher Kriterien wie die Veröffentlichung in einem Peer-Review-Journal reicht oft nicht aus, um die Qualität und Relevanz einer Studie für eine bestimmte systematische Überprüfung zu beurteilen (Newman & Gough 2020: 13). Die Beurteilung der Qualität der im SLR ausgewerteten Studien findet in dieser Arbeit als integraler Bestandteil über den Auswahlprozess und die Filterung hinweg statt. Die Auswahlkriterien und deren stringente Entwicklung und strikte Beachtung gewährleisten eine für dieses SLR angemessene Qualität der ausgewählten Studien.

Die *Synthese* der einzelnen Studienergebnisse kann auf unterschiedliche Art und Weise angelegt sein und muss der Zielsetzung des einzelnen SLR entsprechend geplant und durchgeführt werden (Moher et al. 2009: 4). Das Ziel dieser Synthetisierung beschreiben Newman und Gough (2020: 14) treffend:

⁴ <https://epi.ioe.ac.uk/eppireviewer-web/home>.

A synthesis is more than a list of findings from the included studies. It is an attempt to integrate the information from the individual studies to produce a ‚better‘ answer to the review question than is provided by the individual studies.

Diese Zielsetzung wird auch in der Synthese des vorliegenden SLR verfolgt. Die Synthese wird entsprechend der Zweiteilung der Kodierung einmal bezüglich der allgemeinen Kenngrößen der ausgewerteten Studien und einmal bezüglich der inhaltsbezogenen Ergebnisse durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Synthesen werden als abschließender Arbeitsschritt des SLR in den Abschnitten [3.2.1](#) und [3.2.2](#) präsentiert.

3.2 Ergebnisse des Systematic Literature Reviews

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse des durchgeführten Systematic Literature Reviews dargestellt. Diese Ergebnisse beinhalten zum einen allgemeine Kenngrößen der ausgewerteten Studien, welche einen generellen Überblick über das relevante Forschungsfeld liefern, und zum anderen eine inhaltliche Betrachtung der Studienergebnisse und der angewendeten Konzepte, welche in eine Synthese und Strukturierung der verhaltensbeeinflussenden Faktoren mündet.

3.2.1 Allgemeine Kenngrößen der Studien

Die Studien wurden, wie in Abschnitt [3.1](#) erörtert, hinsichtlich verschiedener allgemeiner Kenngrößen kodiert. Dies trägt dazu bei, entsprechend der Fragestellung dieses SLR einen grundlegenden Überblick über die bisher gewonnenen Erkenntnisse im Gegenstandsbereich dieser Arbeit zu schaffen. Die Kenngrößen, die in diesem Abschnitt präsentiert werden, sind:

- Die in den Studien betrachteten Nachhaltigkeitsdimensionen
- Die methodische Ausrichtung der ausgewählten Forschungsarbeiten
- Die geografische Verortung der kodierten Untersuchungen
- Die von den Studien untersuchten Samples bzw. Organisationen des ÖD
- Die Journals, in denen die Untersuchungen publiziert sind

Betrachtet man die Nachhaltigkeitsdimensionen, in denen sich die einzelnen Studien verorten (s. Abbildung 3.3), fällt auf, dass sich über die Hälfte der Untersuchungen dem Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit zuordnen lassen. 6 der 19 Studien betrachten soziale Aspekte der Nachhaltigkeit und lediglich 3 Forschungsarbeiten stellen explizit individuelles Entscheidungsverhalten in den Kontext sozialer und ökologischer Faktoren. Dies legt zum einen die Vermutung nahe, dass sich die Arbeiten in der Forschungslandschaft des nachhaltigkeitsbezogenen Verhaltens von Individuen in den Organisationen des ÖD überwiegend mit ökologischen Aspekten der Nachhaltigkeit beschäftigen und zum anderen, dass sich nur wenige Arbeiten mit mehr als einer Nachhaltigkeitsdimension oder dem Spannungsfeld der unterschiedlichen Nachhaltigkeitsdimensionen auseinandersetzen, wie sie als eine der gegenstandstheoretischen Grundlagen dieser Arbeit in Abschnitt 2.3.1 erörtert wurde.

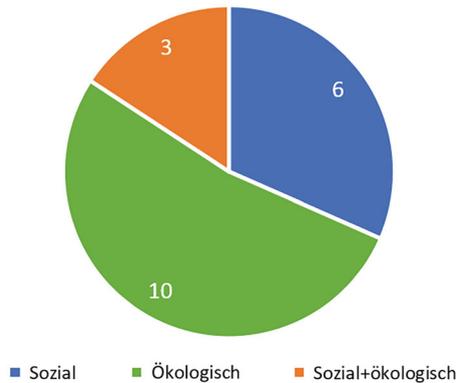


Abbildung 3.3 Betrachtete Nachhaltigkeitsdimensionen der Studien im SLR

Ein Blick auf die methodologische und methodische Ausrichtung der ausgewählten Studien zeigt, dass sich die große Mehrheit der Untersuchungen mit einem quantitativen Studiendesign der entsprechenden Forschungsfragen annimmt. Lediglich drei der Studien nutzen ein qualitatives, exploratives Forschungsdesign. Dies spiegelt den sowohl in der Nachhaltigkeitsforschung als auch in den Wirtschaftswissenschaften vorherrschenden Trend zu quantitativen, hypothesenprüfenden Forschungsverfahren wider (Weishaupt 1995: 81; Wichmann 2019: 2 f.).

Geografisch lassen sich die betrachteten Studien auf insgesamt fünf verschiedenen Kontinenten verorten. Somit sind bis auf Afrika und die Antarktis Samples aller Erdteile in den in diesem SLR ausgewerteten Forschungsarbeiten enthalten. Demnach scheint Nachhaltigkeitsverhalten von Angestellten des ÖD global im Interesse von Forschungsarbeiten zu stehen. Die Verteilung auf die einzelnen Kontinente ist in Abbildung 3.4 dargestellt. Den mit Abstand größten Anteil mit insgesamt 15 Studien machen dabei Untersuchungen in Europa (9) und Nordamerika (6) aus. Bemerkenswert ist, dass obwohl Europa am stärksten vertreten ist, keine Studien gefunden und selektiert werden konnten, die Organisationen des deutschen ÖD betrachten.

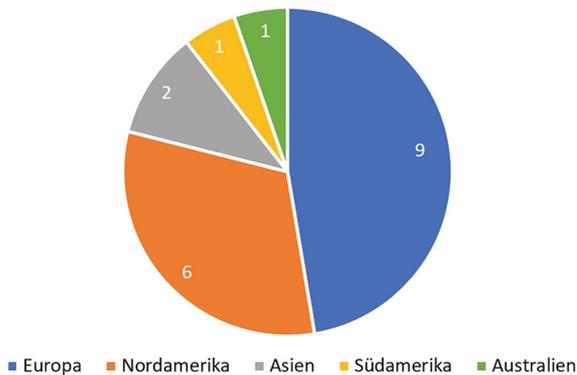


Abbildung 3.4 Geografische Verteilung der Studien des SLR

Die Samples der ausgewählten Studien variieren relativ breit über verschiedene Organisationen des ÖD (s. Abbildung 3.5). Acht der ausgewerteten Studien gaben entweder keine spezifische Organisation als Sample an oder betrachteten eine Mischung aus verschiedenen Organisationen, die nicht klar benannt werden. Unter den übrigen Untersuchungen machen die Universitäten den größten Anteil der beforschten Organisationen aus.

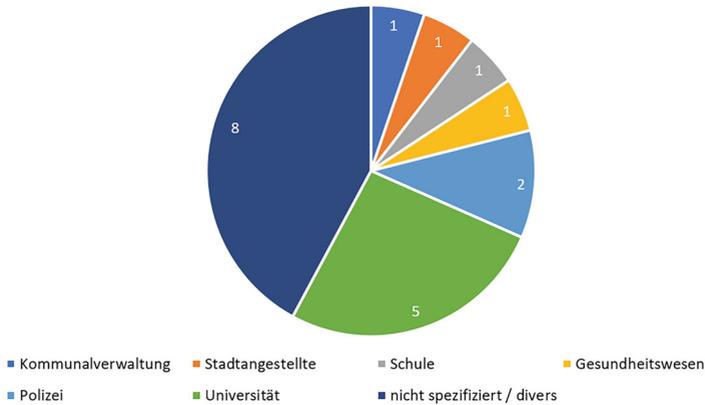


Abbildung 3.5 Untersuchte Organisationstypen der Studien des SLR

Bezüglich der Fachzeitschriften, in denen die in diesem SLR ausgewählten Studien veröffentlicht wurden, lässt sich keine klare Tendenz hin zu einem präferierten Journal erkennen. Die beiden Journals, die jeweils mehr als eine der Veröffentlichungen beinhalten, sind *Sustainable Development* und *The American Review of Public Administration*. Eine vollständige Darstellung der Journals der Veröffentlichungen findet sich in Abbildung 3.6. Auffallend ist, dass die Journals eine große Bandbreite bezüglich ihrer theoretischen Ausrichtung aufweisen. So finden sich sowohl managementfokussierte als auch eher psychologische und auch naturwissenschaftliche Publikationsmedien unter den betreffenden Journals. Dies spiegelt zum einen die bisher fehlende theoriespezifische Repräsentation des Forschungsgegenstandes in der Publikationslandschaft als auch die transdisziplinäre Ausrichtung der Zugänge zum nachhaltigkeitsbezogenen Entscheidungsverhalten von Angestellten des ÖD wider.

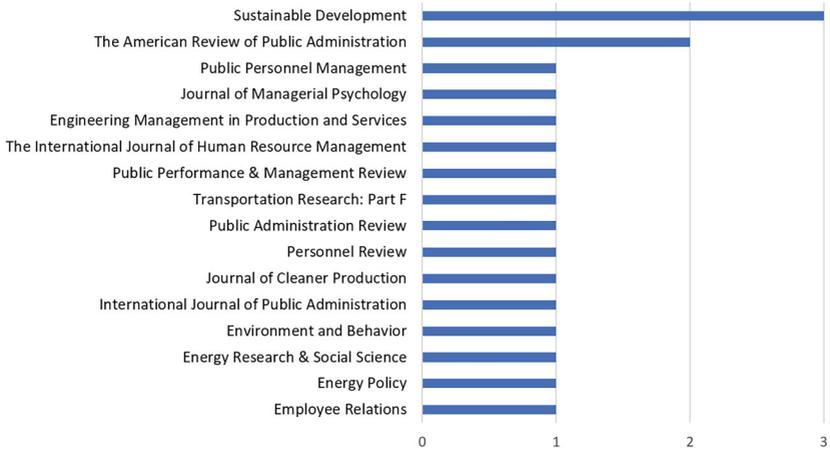


Abbildung 3.6 Publikationsmedien der Studien des SLR

3.2.2 Synthese der Studienergebnisse und der untersuchten Konzepte

Wie in Abschnitt 3.1 erörtert, wurden die insgesamt 19 Studien, welche durch die Literatursuche gefunden und durch die Selektionskriterien und Filter ausgewählt wurden, bezüglich ihrer erkenntnistheoretischen Verortung und ihrer Ergebnisse kodiert. Insgesamt betrachten die Forschungsarbeiten den Untersuchungsgegenstand des nachhaltigkeitsbezogenen Entscheidungshandeln von Angestellten im ÖD aus den Perspektiven von 25 unterschiedlichen theoretischen Konzepten.⁵ Um den Wissensstand im Gegenstandsbereich der Forschungsfrage übersichtlich darstellen und im Sinne des SLR aussagekräftiger als die Betrachtung der einzelnen Studienergebnisse (Tranfield et al. 2003) gestalten zu können, wurde eine aggregierende Synthese der einzelnen theoretischen Konzepte durchgeführt. Diese Synthese besteht aus zwei Stufen. In der ersten Stufe findet, soweit angemessen und möglich, eine Verdichtung verwandter theoretischer Konzepte zu Metakzepten statt. Die zweite Verdichtung ordnet diese Metakonzepte und die übrigen, nicht verdichteten Konzepte drei Hauptkategorien verhaltensbeeinflussender *Impact Factors* zu. Diese drei Hauptkategorien werden als

⁵ Einige der Studien nutzen bei der Untersuchung der verhaltensbeeinflussenden Faktoren mehrere gegenstandstheoretische Zugänge. So ist zu erklären, dass die Zahl der theoretischen Konzepte die Anzahl der ausgewerteten Forschungsarbeiten übersteigt.

Personal, *Structural* und *Interpersonal Impact Factors* bezeichnet. In den folgenden Abschnitten werden die Forschungsergebnisse der der Studien jeweils für die drei Hauptkategorien verhaltensbeeinflussender Faktoren aggregiert dargestellt.

3.2.2.1 Personal Impact Factors

In der Hauptkategorie der Personal Impact Factors weisen Studien nach, dass eine stärkere Verbindung zur Natur und ein höheres Umweltbewusstsein zu einem umweltfreundlicheren Verhalten führen können. Saifulina und Carballo-Penela (2017) zeigen, dass das Vorhandensein einer *Harmonious Environmental Passion*⁶ von Mitarbeitenden einen positiven Einfluss auf ihr Wohlbefinden hat. Angestellte, die eine Harmonious Environmental Passion haben, empfinden ihre Arbeit als sinnvoller und sind motivierter, was sich in einem höheren Wohlbefinden widerspiegelt. Durch die Förderung der Harmonious Environmental Passion der Mitarbeitenden können Organisationen nicht nur das Wohlbefinden ihrer Angestellten steigern, sondern auch ihr Engagement und ihre Motivation erhöhen. Eine Studie von Stritch und Christensen (2016) untersucht den Zusammenhang zwischen Naturverbundenheit (*Environmental Connectedness*⁷) und umweltfreundlichem Verhalten am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse zeigen, dass Angestellte mit einem hohen Maß an Naturverbundenheit eher dazu neigen, umweltfreundliches Verhalten am Arbeitsplatz zu praktizieren als Mitarbeitende mit niedriger Naturverbundenheit. Insbesondere gibt es eine positive Beziehung zwischen der Verbundenheit zur Natur und der Beteiligung an umweltfreundlichen Initiativen am Arbeitsplatz. Eine Studie von Tsai et al. (2016) untersucht den Zusammenhang zwischen *Environmental Concern*⁸ und umweltfreundlichem Verhalten am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse zeigen, dass ein höheres Maß an

⁶ Harmonious Environmental Passion ist ein Konzept, das eine tiefe persönliche Verbindung zur Natur beschreibt. Diese Leidenschaft entsteht aus einem inneren Antrieb und der Freude an der Natur und wird nicht durch äußere Belohnungen oder sozialen Druck beeinflusst. Menschen mit Harmonious Environmental Passion betrachten die Natur als Teil ihrer selbst und sind bestrebt, sie zu schützen und zu erhalten, nicht nur aus egoistischen Gründen, sondern auch aus einem tiefen Wunsch heraus, die Natur zu bewahren (Vallerand et al. 2007).

⁷ Das Konzept der Environmental Connectedness wurde entwickelt, um die Beziehung zwischen Individuen und der natürlichen Umwelt zu beschreiben. Es bezieht sich auf das Ausmaß, in dem eine Person sich mit der Natur identifiziert und sich als Teil davon empfindet. Menschen mit einer hohen Umweltverbundenheit haben ein tiefes Verständnis für die Natur und erkennen ihre Bedeutung für ihr eigenes Wohlbefinden sowie für das Wohlergehen anderer an (Mayer & Frantz 2004).

⁸ Umweltbewusstsein (Environmental Concern) ist ein weiteres theoretisches Konzept, welches die Einstellungen von Individuen gegenüber der Umwelt beschreibt. Es bezieht sich auf

Umweltbewusstsein mit einer höheren Wahrscheinlichkeit mit umweltfreundlichem Verhalten einhergeht, wenn die Organisation den Mitarbeitenden die Bedeutung von Umweltschutz und Nachhaltigkeit signalisiert. Dies deutet darauf hin, dass die Förderung von Environmental Concern und die Schaffung einer unterstützenden Arbeitsplatzkultur in Bezug auf Umweltfragen zu einem umweltfreundlicheren Verhalten am Arbeitsplatz führen können.

Ein weiterer persönlicher Faktor, welcher gemäß den im SLR ausgewerteten Studien eine verhaltensbeeinflussende Wirkung im Nachhaltigkeitskontext aufweist, ist die individuelle *Motivation*. So konnten Collins und Cartwright (2012) feststellen, dass Arbeitnehmer:innen aufgrund ihrer persönlichen Motivation trotz Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit häufig ins Büro kommen, um Projekte zu beenden oder an Terminen teilzunehmen. Dies zeigt, dass persönliche Motivation ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung ist, zur Arbeit zu gehen, auch wenn man sich nicht wohl fühlt. Eine spezielle Ausprägung der Motivation im ÖD stellt die *Public Service Motivation (PSM)*⁹ dar. In den ausgewerteten Studien von Azhar und Yang (2019), Liu et al. (2015), Stritch und Christensen (2016) und Tsai et al. (2016) wird deutlich, dass PSM eine wichtige Rolle bei der Förderung nachhaltiger Verhaltensentscheidungen der Mitarbeitenden im ÖD spielt. Insbesondere hat PSM einen positiven Einfluss auf umweltfreundliches Verhalten und die Teilnahme an ökologischen Initiativen und zivilgesellschaftlichem Engagement. Die Studie von Azhar und Yang (2019) zeigt, dass PSM signifikant und positiv mit arbeitsplatzbezogenem umweltfreundlichem Verhalten zusammenhängt. Dies bedeutet, dass Angestellte mit höherer PSM stärkere Intentionen besitzen, sich an umweltfreundlichen Initiativen zu beteiligen und alltägliche Aktivitäten, die sich auf Energiesparverhalten beziehen, durchzuführen. Die Studie von Stritch und Christensen (2016) legt nahe, dass PSM auch eine direkte Beziehung zur Teilnahme der Angestellten an ökologischen Initiativen am Arbeitsplatz hat. Die Ergebnisse der Studie von Liu et al. (2015) zeigen,

das Ausmaß, in dem eine Person besorgt über Umweltprobleme und den Zustand der natürlichen Welt ist. Umweltbewusstsein kann durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden, wie beispielsweise Bildungsniveau, persönliche Werte oder Erfahrungen mit der Natur. Es kann auch durch externe Faktoren beeinflusst werden, wie beispielsweise Medienberichte über Umweltprobleme oder politische Maßnahmen zum Schutz der Umwelt (Daily et al. 2009).

⁹ Public Service Motivation ist ein Konzept, welches entwickelt wurde, um die Motivation von Personen zu beschreiben, die im öffentlichen Dienst arbeiten. PSM bezieht sich auf das Ausmaß, in dem eine Person von der Idee motiviert wird, für das Gemeinwohl zu arbeiten und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Menschen mit einer hohen PSM zeigen in der Regel ein starkes Engagement für die Arbeit im öffentlichen Dienst und haben ein tieferes Verständnis für die Bedürfnisse und Anliegen der Öffentlichkeit (Perry 1996).

dass PSM den negativen Einfluss von arbeitsbedingten Stressfaktoren auf die körperliche und geistige Gesundheit der Mitarbeitenden mildert oder abschwächt. PSM hilft den Angestellten also, besser mit Stressfaktoren umzugehen und fördert ihre Gesundheit. Die Untersuchung von Tsai et al. (2016) zeigt, dass PSM auch mit umweltfreundlichen Handlungen in einem öffentlichen Arbeitsumfeld verbunden ist. Mitarbeiter mit höherem PSM beteiligen sich demnach also auch vermehrt an umweltbezogenem Civic Engagement. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass PSM eine wichtige Rolle bei der Entscheidungsfindung für nachhaltige Verhaltensoptionen der Mitarbeitenden im ÖD spielt.

Auch bestimmte psychologische Faktoren der Theory of Planned Behavior als verhaltenspsychologischer Entscheidungstheorie wurden von einigen Studien erforscht und werden hier als Teil der persönlichkeitsbezogenen Faktoren synthetisiert. So ergab eine Untersuchung von Blok et al. (2015), dass die Intention, umweltfreundliches Verhalten am Arbeitsplatz zu zeigen, der signifikanteste Faktor bzgl. der Determinierung nachhaltigen Verhaltens ist. Die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden mit anderen Teammitgliedern, Organisationseinheiten oder Abteilungen ist ein wichtiger Faktor bei der Entstehung sozialer Normen, die sich auf das umweltorientierte Verhalten auswirken können. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen jedoch auch, dass einige Wirkungen von Aspekten der TPB auf nachhaltiges Verhalten am Arbeitsplatz nicht bestätigt werden konnten. Eine weitere Studie von Dixon et al. (2015) ergab, dass Einstellungen das Verhalten am Arbeitsplatz positiv beeinflussen. Positive Einstellungen haben demnach einen signifikanten Einfluss auf die Verhaltensintention. In dieser Untersuchung wurde auch festgestellt, dass wahrgenommene Verhaltenskontrolle einen positiven Einfluss auf das Verhalten hat. Yuriev und Sierra-Barrón (2020) konnten organisatorische Faktoren identifizieren, die die Entscheidungen von Mitarbeitenden in Bezug auf ökologisches Verhalten beeinflussen. Psychosoziale Faktoren wie Umweltwahrnehmung und Überzeugungen beeinflussen die Verhaltensintention, während organisatorische Faktoren wie die Meinungen von Kolleg:innen, Reaktionen der Vorgesetzten auf Vorschläge und die Anforderungen der Arbeit die Verhaltenskontrolle beeinflussen.

Als weiterer persönlicher Aspekt kann sich *Work Ethic* auf das Phänomen des *Presenteeism*¹⁰ auswirken, wie in einer Studie von Collins und Cartwright (2012) untersucht wurde. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Anwesenheit am Arbeitsplatz u. a. durch die *Work Ethic* beeinflusst wird. Es wird

¹⁰ Presenteeism beschreibt das Phänomen, dass Mitarbeitende trotz Krankheit oder persönlicher Probleme zur Arbeit kommen. Presenteeism bezieht sich auf die Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz eingeschränkter körperlicher oder psychischer Gesundheit, was zu einer Einschränkung der Arbeitsleistung führen kann (Baker-McCleary et al. 2010).

angenommen, dass Unterschiede in der Work Ethic möglicherweise generational bedingt sind, da zunehmend Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten, die weniger Wert auf harte Arbeit legen, aber flexible Arbeitsbedingungen schätzen. Diese Studie deutet darauf hin, dass die Work Ethic ein wichtiger Faktor für das nachhaltigkeitsrelevante Verhalten von Angestellten sein kann und Arbeitgeber:innen möglicherweise Strategien entwickeln sollten, um die Work Ethic ihrer Mitarbeitenden zu fördern.

Breaugh (2021) untersucht den Zusammenhang zwischen *Stress*¹¹ und Engagement am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse zeigen, dass Stress eine negative Beziehung zum Engagement hat. Autonomie hingegen hat eine positive Beziehung zum Engagement. Kontrollvariablen zeigen, dass die Wahrnehmung der Bedeutung des Jobs und ein positives organisatorisches Klima signifikant positiv auf die Stress-toleranz einwirken. Čiarnienė et al. (2021) untersuchen, wie *Employee Voice*¹² zu einer nachhaltigeren Organisation führen kann, indem die Diskrepanz zwischen Mitarbeitendenpräferenzen und aktuellen strukturellen Gegebenheiten analysiert wird. Die Ergebnisse zeigen eine signifikante Diskrepanz zwischen der Bedeutung nachhaltigen Verhaltens aus Sicht der Mitarbeitenden und dem tatsächlichen nachhaltigen Verhalten in ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimensionen der Nachhaltigkeit. Eine Studie von Wong-Parodi et al. (2019) untersucht die Wirksamkeit von *Awareness Notifications*¹³ in einem organisatorischen Kontext. Die Ergebnisse zeigen, dass diejenigen Angestellten im ÖD, die Awareness Notifications erhielten, im Vergleich zur Kontrollgruppe einen signifikant niedrigeren Energieverbrauch aufwiesen. Jedoch war das alleinige Bewusstsein über die Überwachung des Energieverbrauchs nicht ausreichend, um Energieeinsparungen zu erzielen. Tatsächlich zeigten diejenigen, die nur überwacht wurden, keinen

¹¹ Stress ist ein Konzept, welches sich zum Ziel der wissenschaftlichen Betrachtung gesetzt hat, die Reaktion des Körpers auf eine als bedrohlich empfundene Situation zu beschreiben. Stress bezieht sich auf eine körperliche und psychische Reaktion auf einen Stressor, eine Belastung, die von außen auf eine Person einwirkt (Weinstein & Ryan 2011).

¹² Employee Voice beschreibt die Möglichkeit von Mitarbeitenden, ihre Meinung und Erfahrungen am Arbeitsplatz zu äußern und an Entscheidungen teilzunehmen, die ihr Arbeitsumfeld beeinflussen. Employee Voice bezieht sich auf die Art und Weise, wie Angestellte in die Entscheidungsfindung in Organisationen einbezogen werden und wie sie ihre Sichtweise und Perspektive einbringen können (Wilkinson et al. 2018).

¹³ Awareness Notifications im Kontext von nachhaltigem Verhalten beziehen sich auf die Verwendung von Technologien, um Benutzer über ihre Nachhaltigkeitspraktiken zu informieren und ihnen dabei zu helfen, ihr Verhalten nachhaltiger zu gestalten. Diese Technologien können verschiedene Formen annehmen, wie z. B. Apps, die den Energieverbrauch eines Haushalts oder eines Gebäudes überwachen und Benachrichtigungen senden, wenn der Verbrauch zu hoch ist (Schwartz et al. 2013).

Unterschied in ihrem Energieverbrauch im Vergleich zur Kontrollgruppe. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Bewusstsein für den Energieverbrauch allein nicht ausreicht, um Energieeinsparungen zu erzielen. Es bedarf zusätzlicher Anreize oder Maßnahmen, wie z. B. eines Feedbacks in Form sozialer Normen oder finanzieller Anreize, um das Verhalten von Individuen in Organisationen des ÖD zu beeinflussen.

Auch soziodemografische Aspekte beeinflussen das Verhalten im gegenstandstheoretischen Kontext dieser Arbeit. Saifulina und Carballo-Penela (2017) untersuchen die Zusammenhänge zwischen Gender und Einkommen in Bezug auf umweltfreundliches Verhalten am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen tendenziell umweltfreundlicher handeln als Männer. Dies könnte laut der Untersuchung darauf zurückzuführen sein, dass Frauen in der Regel stärker für Umweltthemen sensibilisiert sind und somit eher bereit sind, umweltfreundliches Verhalten in ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Ein weiteres Ergebnis der Studie ist, dass das Einkommen negativ mit umweltfreundlichem Verhalten am Arbeitsplatz korreliert ist. Im Kontext dieser Studie bedeutet dies, dass Mitarbeitende mit niedrigerem Einkommen eine Tendenz zeigen, umweltfreundlicher zu handeln als solche mit höherem Einkommen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Angestellte mit niedrigerem Einkommen sich aufgrund ihrer finanziellen Situation stärker mit Umweltthemen auseinandersetzen und somit eher bereit sind, umweltfreundliche Verhaltensweisen zu praktizieren.

3.2.2.2 Interpersonal Impact Factors

Bezüglich der zwischenmenschlichen verhaltensbeeinflussenden Faktoren sieht die Forschung eine Wirkung von Konzepten, die hier unter der Oberkategorie *Guidance* zusammengefasst werden. Eine Untersuchung von Mansfield et al. (2016) zeigt einen positiven Zusammenhang zwischen der Motivation von Mitarbeitenden und Verhaltensänderungen im Hinblick auf ökologisches Fahren. Dabei stellt die Unterstützung durch Vorgesetzte einen wichtigen Faktor dar, um die Motivation und damit die Verhaltensänderungen zu fördern. Vorgesetzte können diese Motivationssteigerung durch Feedback, Anerkennung und Unterstützung fördern. Die Ergebnisse dieser Studie sind relevant für die Praxis, da sie aufzeigen, wie Vorgesetzte ihre Angestellten unterstützen und ermutigen können, um deren nachhaltigkeitsbezogenes Entscheidungsverhalten zu verbessern. Eine andere Studie von Saifulina und Carballo-Penela (2017) konnte im Gegensatz jedoch keine empirische Unterstützung für die Hypothesen zur Wirkung von Vorgesetzten auf die Arbeitsmotivation ihrer Mitarbeitenden finden.

Die Teilnahme am öffentlichen Leben und an politischen Entscheidungsprozessen (*Civic Engagement*¹⁴) hat einen positiven Einfluss auf die Einstellungen und Verhaltensweisen von öffentlich Bediensteten. Eine Studie von Azhar und Yang (2019) zeigt, dass die Teilnahme an bürgerschaftlichem Engagement und politischen Aktivitäten die öffentlich Bediensteten in ihrem umweltbezogenen Entscheidungsverhalten positiv beeinflusst. Civic Engagement kann verschiedene Formen annehmen, wie beispielsweise die Teilnahme an öffentlichen Sitzungen, die Beteiligung an Bürgerinitiativen oder die Teilnahme an politischen Kampagnen. Durch die Teilnahme an diesen Aktivitäten können öffentlich Bedienstete ein tieferes Verständnis für die Anliegen der Bürger:innen entwickeln und ein größeres Engagement für das Gemeinwohl zeigen. Azhar und Yang betonen die Bedeutung der Teilnahme am öffentlichen Leben für öffentlich Bedienstete und legen nahe, dass dies auch für andere Teile der Gesellschaft von Vorteil sein kann.

Eine wichtige Gruppe aus dem Bereich der zwischenmenschlichen Einflussgrößen stellen Untersuchungen zur sozialen Interaktion dar. Die Studie von Wong-Parodi et al. (2019) untersucht den Einfluss von *Social Norms*¹⁵ auf das individuelle Verhalten in Organisationen des ÖD. Die Ergebnisse zeigen, dass soziale Normen im organisationalen Kontext eine nachweisbare Wirksamkeit bei der Förderung von individuellem Energiesparverhalten haben. Colenberg et al. (2021) betrachten verwehrt oder erfüllte *Social Needs*¹⁶ der Angestellten im Zusammenhang mit deren arbeitsbezogenem Nachhaltigkeitsverhalten. Die Ergebnisse zeigen, dass beispielsweise eine neue Büroumgebung zu einer Verschlechterung enger Beziehungen und einem Verlust von Zugehörigkeit führt, während spontane positive Interaktionen während sozialer Aktivitäten positiv bewertet werden. Garcia-Mira et al. (2017) untersuchen, wie sich *Social Networks*¹⁷ auf die Reaktionen der Angestellten auf organisationale Vorgaben

¹⁴ Civic Engagement ist ein Konzept, das sich auf die Beteiligung von Bürger:innen an öffentlichen Angelegenheiten und Entscheidungsprozessen bezieht. Es beinhaltet die aktive Teilnahme von Bürger:innen an politischen Diskussionen, Wahlen, Petitionen, Protesten und anderen Aktivitäten, die das Gemeinwohl betreffen (Ekman & Amnå 2012).

¹⁵ Social Norms sind Verhaltensstandards, die von einer Gesellschaft oder einer Gruppe akzeptiert und geteilt werden. Sie können explizit oder implizit sein und beeinflussen das Verhalten von Individuen, indem sie Erwartungen darüber schaffen, wie sich Menschen in bestimmten Situationen verhalten sollen (Goldstein et al. 2008).

¹⁶ Social Needs beziehen sich auf die menschlichen Bedürfnisse nach positiven Beziehungen zu anderen Menschen, sozialer Integration und Gemeinschaftsbeteiligung (Ryff & Keyes 1995).

¹⁷ Social Networks beziehen sich auf die Beziehungen und Interaktionen zwischen Individuen in sozialen Gruppen oder Gemeinschaften. Social Networks sind demnach Individuen, die durch Beziehungen miteinander verbunden sind, die auf einer Vielzahl von Faktoren

auswirken. Die Ergebnisse zeigen, dass soziale Netzwerke langfristig sehr einflussreich sind und die Reaktionen von Angestellten auf nachhaltigkeitsbezogene organisationale Interventionen erheblich beeinflussen können. Die Studie von Collins und Cartwright (2012) zeigt, dass der soziale Druck von Kolleg:innen die Entscheidungen von Individuen beeinflussen kann, ob sie sich krankheitsbedingt frei nehmen oder nicht.

Auch Mobbing als ein zwischenmenschlicher Faktor hat Auswirkungen auf das nachhaltigkeitsrelevante Verhalten von Angestellten des ÖD. So kommt eine Untersuchung von Ng et al. (2022) zu der Erkenntnis, dass Mobbing am Arbeitsplatz in Verbindung mit missbräuchlicher Führung die Beziehung zwischen Arbeitnehmer:innen und Vorgesetzten beeinträchtigt, was wiederum die Internalisierung der Organisationswerte bei Angestellten im ÖD verringert und zu einer geringeren Motivation führt. Missbräuchliche Führung zeigt eine indirekte negative Auswirkung auf die Motivation im ÖD, die über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz vermittelt wird. Diese indirekte Beziehung wird durch das Vorhandensein von Mobbing am Arbeitsplatz verstärkt.

3.2.2.3 Structural Impact Factors

In der dritten Hauptkategorie werden die strukturellen und organisationalen Aspekte aggregiert dargestellt, die von den im SLR ausgewerteten Studien einen nachweisbaren Einfluss auf das individuelle Entscheidungsverhalten von Angestellten in den Organisationen des ÖD im Nachhaltigkeitskontext haben. Einer der Faktoren in dieser Hauptgruppe ist die Charakteristik des ÖD selbst. Der öffentliche Dienst zeichnet sich durch eine Reihe von Charakteristika aus, die sich von denen des privaten Sektors unterscheiden. Einer der auffälligsten Unterschiede ist das Bewusstsein der Mitarbeiter:innen in öffentlich-rechtlichen Organisationen, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Eine Studie von Andersen und Pedersen (2013) ergab, dass Mitarbeitende im ÖD eher als private Angestellte betonen, dass sie es wichtig finden, zum Gemeinwohl und zur Gesellschaft im Allgemeinen beizutragen. Trotz dieser positiven Einstellung der Mitarbeitenden im ÖD weist die gleiche Studie auch darauf hin, dass diese im Vergleich zu privat Beschäftigten eine signifikant geringere Kunden- bzw. Anspruchsgruppenorientierung aufweisen. Bei der Analyse dieser Eigenschaft wurde deutlich, dass Mitarbeitende in öffentlich-rechtlichen Organisationen weniger darauf ausgerichtet sind, den Bedürfnissen und Anforderungen der Nutzer:innen gerecht zu

wie Freundschaft, Verwandtschaft, beruflichen Beziehungen und gemeinsamen Interessen basieren können (Mehra et al. 2001).

werden. Diese Unterschiede zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor können auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen sein, darunter die Ziele und Aufgaben, die die Organisationen verfolgen, die Struktur der Organisationen und die Arbeitsbedingungen.

Ein weiterer verhaltensbeeinflussender Aspekt, der in den im SLR ausgewerteten Studien zu finden ist, sind Verbindungen der Institutionen des ÖD und deren Angestellten. Saifulina und Carballo-Penela (2017) untersuchen den Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen organisatorischen Unterstützung und dem Wohlbefinden von Mitarbeitenden. Die Ergebnisse zeigen, dass die wahrgenommene organisatorische Unterstützung einen positiven und signifikanten Einfluss auf das Wohlbefinden von Angestellten des ÖD hat. *Organizational Commitment*¹⁸ kann eine Rolle bei der Teilnahme von Mitarbeitenden an umweltfreundlichen Initiativen am Arbeitsplatz spielen. Stritch und Christensen (2016) untersuchen, ob organisatorische Bindungen dazu beitragen können, dass Mitarbeiter:innen eher umweltfreundliche Initiativen unterstützen. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass die organisatorische Bindung der Angestellten positiv mit ihrer Teilnahme an umweltfreundlichen Initiativen zusammenhängt. Eine weitere Untersuchung von Tsai et al. (2016) bestätigt diesen Befund und zeigt, dass Organisationsbindung positiv mit umweltfreundlichem Verhalten am Arbeitsplatz verbunden ist, insbesondere mit der Bereitschaft, umweltfreundliche Vorgaben der Organisation umzusetzen.

Eine Studie von Richbell und Minchin (2011) untersuchte den Zusammenhang zwischen dem Modus des Transportmittels, das Mitarbeitende für ihren Arbeitsweg nutzen, und ihrem Krankenstand. Die Ergebnisse zeigen, dass Angestellte, die öffentliche Verkehrsmittel wie Busse oder Züge nutzen, signifikant häufiger krankheitsbedingte Fehlzeiten haben als die Mitarbeitenden, die private Verkehrsmittel wie Autos nutzen. Insbesondere zeigen weibliche Mitarbeiterinnen, die öffentliche Verkehrsmittel nutzen, höhere Fehlzeiten als weibliche Angestellte, die mit dem Auto zur Arbeit fahren. Darüber hinaus ergab die Studie, dass bei Angestellten mit höherem Bildungsstand ein höherer Anteil der Nutzer:innen öffentlicher Verkehrsmittel krankheitsbedingte Fehlzeiten aufwies als diejenigen, die private Mobilität praktizierten.

¹⁸ Organizational Commitment ist ein Konzept, das sich auf die emotionale Bindung und Identifikation von Mitarbeitenden mit ihrer Organisation bezieht. Es umfasst das Engagement und die Loyalität von Angestellten gegenüber der Organisation und kann sich auf unterschiedliche Ebenen beziehen, wie z. B. auf das Management, die Arbeitskolleg:innen oder die Aufgaben, die ausgeführt werden (Camilleri 2006).

3.3 Zusammenfassende Beurteilung des Forschungsstandes und Forschungsdesiderat

Das durchgeführte Systematic Literature Review gibt einen Überblick über den Forschungsstand bezüglich der Faktoren, die das nachhaltigkeitsbezogene Handeln von Angestellten im ÖD beeinflussen können. Es wurden insgesamt 19 Studien identifiziert und für das SLR ausgewählt, die sich mit diesem Thema beschäftigen und die den Selektionskriterien des SLR entsprechen. Hieraus lässt sich bei zusätzlicher Betrachtung der Mehrzahl an sehr aktuellen Studien ableiten, dass es sich bei dem Forschungsfeld um ein relativ neues, noch nicht sonderlich fest etabliertes Feld handelt, welches sich gerade entfaltet. Die Studien liefern insgesamt die Möglichkeit einer ersten Grobstrukturierung der Einflussfaktoren auf das nachhaltigkeitsbezogene Entscheidungsverhalten von Angestellten im ÖD. Es wurde eine Verdichtung der verschiedenen in den Studien untersuchten gegenstandstheoretischen Konzepte und deren nachweislich verhaltensbeeinflussender Ergebnisse durchgeführt. Diese Aggregation ergab eine synthetisierte Strukturierung der untersuchten nachhaltigkeitsverhaltensbeeinflussenden Faktoren in die drei übergeordneten Konzepte *Personal*, *Interpersonal* und *Structural Aspects*. Das Ergebnis dieser Aggregation ist in Abbildung 3.7 dargestellt.

Allerdings muss bezüglich der Vereinbarkeit der verschiedenen identifizierten Einflusskonzepte festgehalten werden, dass die betrachteten Studien idiosynkratisch bestimmte Aspekte innerhalb ihrer eigenen grundlagen- und gegenstandstheoretischen Rahmungen untersuchen und damit die Einflussfaktoren auf nachhaltiges Verhalten aus heterogenen Blickwinkeln betrachten. Daher muss an dieser Stelle bezüglich des aktuellen Forschungsstandes konstatiert werden, dass die bisher durchgeführten Studien im gegenstandstheoretischen Erkenntnisbereich der vorliegenden Arbeit nur punktuelle Einblicke in das Thema liefern und die Forschungslage noch nicht vollständig abgedeckt ist.

Auch ist der öffentliche Dienst in der Bundesrepublik Deutschland als eines der gegenstandstheoretischen Konzepte der vorliegenden Arbeit in den ausgewerteten Studien des SLR nicht repräsentiert. Eine Übertragbarkeit der Ergebnisse aus anderen geografischen und kulturellen Zusammenhängen auf das nachhaltigkeitsrelevante Entscheidungsverhalten von Individuen in Organisationen des deutschen ÖD ist nicht ohne weitere Untersuchungen postulierbar.

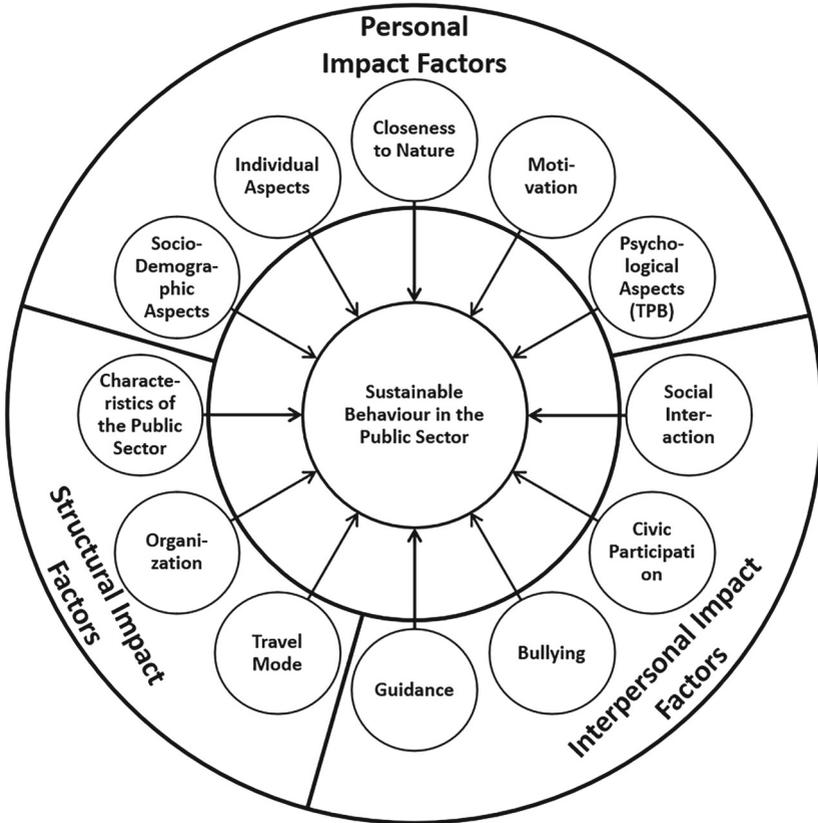


Abbildung 3.7 Strukturierung verhaltensbeeinflussender Faktoren im SLR

Angesichts der nachgewiesenen Relevanz des Themas und der begrenzten Forschungslage besteht ein Forschungsdesiderat für eine grundlegende, explorative Untersuchung der verhaltensbeeinflussenden Faktoren das nachhaltigkeitsrelevante Entscheidungsverhalten im ÖD in Deutschland betreffend. Diesem Forschungsdesiderat wird sich die vorliegende Forschungsarbeit widmen, indem unter der in Abschnitt 2.2 erfolgten grundlagentheoretischen Rahmung und dem in Abschnitt 2.3 erörterten und im SLR explorierten gegenstandstheoretischen Erkenntnisbereich auf verhaltensbeeinflussende Faktoren fokussiert wird. Das Ziel einer dem Desiderat entsprechenden Untersuchung besteht darin, ein

Grundverständnis für die Faktoren, die das nachhaltigkeitsbezogene Handeln von Angestellten im ÖD beeinflussen, zu schaffen und alle Aspekte aus einem einheitlichen und trennscharf akzentuierten metatheoretischen Blickwinkel heraus zu untersuchen.

Zusammenfassend hat die durchgeführte systematische Literaturanalyse als Grundlage der empirischen Untersuchung der vorliegenden Arbeit einen wertvollen Überblick über die Einflussfaktoren auf das nachhaltigkeitsbezogene Handeln von Angestellten im öffentlichen Dienst geliefert. Durch die Identifizierung und Auswertung der 19 relevanten Studien offenbart die Analyse aber auch signifikante Forschungslücken und Desiderate.

Das Forschungsfeld zeigt sich als emergent und dynamisch, jedoch methodologisch und konzeptionell unzureichend gefestigt. Dies manifestiert sich in einer mangelnden theoretischen und methodologischen Kohärenz unter den Studien, die dazu führt, dass die Ergebnisse zwar aufschlussreich, aber nicht umfassend vergleichbar oder gar generalisierbar sind. Die Studien betrachten nachhaltigkeitsbezogene Entscheidungen aus diversen, oft idiosynkratischen Perspektiven, was zwar die Vielfältigkeit des Feldes unterstreicht, aber gleichzeitig zu einer Fragmentierung des Verständnisses von Nachhaltigkeit führt. Es mangelt an einer einheitlichen Definition und an konsistenten Ansätzen zur Untersuchung von nachhaltigkeitsrelevanten Verhaltensweisen. Die bestehenden Untersuchungen konzentrieren sich primär auf berufsspezifische Kernaufgaben im ÖD, vernachlässigen jedoch die subjektiven Wahrnehmungen und die individuelle Interpretation der Nachhaltigkeitsziele durch die Angestellten. Dies limitiert das Verständnis darüber, wie Aspekte wie persönliche Werte oder organisatorische Kulturen das nachhaltige Handeln beeinflussen.

Speziell für den öffentlichen Dienst in Deutschland wurde eine erhebliche Forschungslücke festgestellt. Die Übertragbarkeit international gewonnener Erkenntnisse auf den deutschen Kontext ist aufgrund kultureller und struktureller Unterschiede nicht gesichert. Es besteht ein deutliches Forschungsdesiderat, das sich auf die spezifischen Bedingungen und Rahmenbedingungen des deutschen ÖD konzentriert. Aus diesen Erkenntnissen lässt sich ein Desiderat ableiten für grundlegende, explorative Studie, die ein tiefgreifendes Verständnis der verschiedenen Einflussfaktoren auf nachhaltigkeitsbezogenes Handeln im deutschen ÖD ermöglichen.

Diesem Forschungsdesiderat wird sich die vorliegende Forschungsarbeit widmen, indem unter der in Abschnitt 2.2 erfolgten grundlagentheoretischen Rahmung und dem in Abschnitt 2.3 erörterten und im SLR explorierten gegenstandstheoretischen Erkenntnisbereich auf verhaltensbeeinflussende Faktoren fokussiert wird. Das Ziel einer dem Desiderat entsprechenden Untersuchung besteht darin, ein Grundverständnis für die Faktoren, die das nachhaltigkeitsbezogene Handeln von Angestellten im ÖD beeinflussen, zu schaffen und alle Aspekte aus einem einheitlichen und trennscharf akzentuierten metatheoretischen Blickwinkel heraus zu untersuchen.

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.





Methodologische Grundlagen und methodische Verfahren

4

In diesem Kapitel werden die methodologischen Grundlagen und methodischen Verfahren, die für diese Forschungsarbeit verwendet werden, detailliert vorgestellt und deren Auswahl begründet. Zunächst wird auf das Erkenntnisinteresse, die Zielsetzung und die Fragestellung der Arbeit eingegangen, die den Rahmen für die nachfolgenden methodologischen und methodischen Betrachtungen abstecken und als Bindeglied zwischen der Theorie, dem aktuellen Stand der Forschung, den methodologischen Überlegungen und dem methodischen Forschungsdesign fungieren. Es wird auf das dialektische Verhältnis von Theorie, Methodologie und methodischen Verfahren Bezug genommen. Diese Überlegungen bilden den Rahmen, um die Entscheidungen in Bezug auf das methodische Vorgehen verstehen zu können. Als zentrales methodologisches Fundament dieser Arbeit dient die Dokumentarische Methode. Diese Methodologie wird in ihrer Gesamtheit und in Bezug auf die konkrete Anwendung in dieser Forschung dargestellt. Im weiteren Verlauf des Kapitels wird auf die Methoden der Datenerhebung eingegangen. Hierbei kommen das Theoretical Sampling und Gruppendiskussionen zum Einsatz. Beide Methoden werden in Bezug auf ihren Einsatz in dieser Forschung hin begründet und dargestellt. Abschließend wird der Prozess der Datenauswertung detailliert beschrieben. Dieser umfasst mehrere Schritte, beginnend mit dem Thematischen Verlauf und der Formulierenden Interpretation über die Reflektierende Interpretation bis hin zur Typenbildenden Interpretation und einer relationalen Typenbildung. Insgesamt soll dieses Kapitel ein klares Bild der methodologischen und methodischen Grundlagen und Verfahren vermitteln, die in dieser Forschung Anwendung finden, und deren Rolle im Kontext der gesamten Forschungsarbeit verdeutlichen.

4.1 Erkenntnisinteresse und Fragestellung der Untersuchung

Die Ziele und das Forschungsinteresse der vorliegenden empirischen Studie werden durch die theoretische Einordnung des Forschungsgegenstandes definiert, indem ein Überblick über das bestehende Forschungsfeld und die identifizierten Forschungslücken berücksichtigt werden. Diese Forschung wird durch die metatheoretische Rahmung ermöglicht, welche die Untersuchung einordnet und eine wissenschaftliche ‚Sprache‘ zur Verfügung stellt (Dörner & Schäfer 2012: 16). Ein tiefgründiges und reflektiertes Verständnis der theoretischen Positionierung des Forschungsinteresses ist notwendig, um klare Ziele und gut begründete Forschungsfragen zu entwickeln (Przyborski & Wohrab-Sahr 2014: 2 f.). Augenmerk wird dabei auf die Nutzung von Theorie als Leitlinie und für die Entwicklung des Erkenntnisinteresses und nicht als Baustein für Hypothesen gelegt, um die Offenheit des Forschungsprozesses zu gewährleisten (Flick 1995: 150).

Die Studie findet grundlagentheoretisch eingeordnet im Kontext der Organisationsforschung statt, in der Organisationen als soziale Systeme angesehen werden, die durch Entscheidungsprozesse geformt und beeinflusst werden. Dabei werden Organisationen sowohl als organisationale Entscheidungsprozesse als auch als das Ergebnis dieser Prozesse betrachtet (s. Abschnitt 2.2.1). Erklärungsansätze für das Verständnis innerorganisationaler Vorgänge liefern hier die durch die Carnegie School entwickelten Theoriekonzepte der Bounded Rationality und der Behavioral Theory of the Firm (s. Abschnitt 2.2.2), welche individuelle Verhaltensentscheidungen als Kern der Organisationsprozesse ansehen.

Die vorliegende Forschungsarbeit positioniert sich gegenstandstheoretisch innerhalb einer spezifischen Disziplin und konzentriert sich auf die Untersuchung von Nachhaltigkeitsentscheidungen, die von Angestellten des ÖD getroffen werden. In Abschnitt 2.3 wird die theoretische Basis und der Forschungskontext dieser Studie dargelegt. Die Studie stützt sich auf ein spezifisches Verständnis von Nachhaltigkeit, eine klare Definition des Begriffs öffentlicher Dienst und die Berücksichtigung theoretischer Konzepte zur Erklärung individuellen Entscheidungsverhaltens.

Eine sorgfältige Untersuchung und Analyse der vorhandenen Literatur zum Themenbereich ist durchgeführt worden, um das Forschungsgebiet zu erkunden und bisherige Erkenntnisse in diesem Bereich strukturiert zu synthetisieren. Dieses Systematic Literature Review hat eine Strukturierung der Faktoren ermöglicht, die das Verhalten von Angestellten des ÖD in Bezug auf Nachhaltigkeit beeinflussen. Diese Faktoren sind in drei Hauptkategorien eingeteilt: Personal,

Interpersonal und Structural Impact Factors. Aus dieser Analyse ergibt sich ein Forschungsbedarf, welcher das Zentrum der geplanten Untersuchung darstellt. Er bezieht sich speziell auf die Notwendigkeit einer explorativen Untersuchung der Faktoren, die das Verhalten von Angestellten des ÖD in Deutschland beeinflussen, insbesondere im Hinblick auf Entscheidungen, die relevant für das nachhaltige Verhalten der Angestellten sind. Die vorliegende Untersuchung soll demnach dazu beitragen, das Verständnis der Einflussfaktoren auf das nachhaltigkeitsrelevante Verhalten von Angestellten des ÖD im Kontext ihres beruflichen Alltags zu vertiefen, und die bisher bestehenden Forschungslücken zu adressieren.

Die vorliegende Studie zielt darauf ab, die identifizierte Forschungslücke zu verkleinern, strebt jedoch nicht an, diese doch relative umfangreiche Lücke vollständig zu schließen. Daher ist es wichtig, die Ziele der Studie angemessen einzugrenzen und zu definieren sowie das Forschungsinteresse und die Forschungsfrage klar zu formulieren, um den Anforderungen des Forschungsdesiderats gerecht zu werden und einen sinnvollen Beitrag zur Forschungsdisziplin zu leisten (Flick 2015: 252 ff.). Es wird demnach eine Theoriebildung angestrebt, die zum Erkenntnisstand der Forschungsdisziplin beiträgt (Creswell & Poth 2018: 121) und die identifizierte Forschungslücke verringert (Bryman 2016: 11 f.; Denzin & Lincoln 2018: 23). Hierbei steht der Beitrag zum Verständnis von nachhaltigkeitsrelevantem Verhalten von Angestellten des ÖD im Fokus. Dabei konzentriert sich die Untersuchung gemäß der Forschungslücke zum einen auf eine integrierte Betrachtung verschiedener Nachhaltigkeitsaspekte. Es wird also eine möglichst holistische Betrachtung verhaltensbeeinflussender Faktoren angestrebt, um die idiosynkratischen Betrachtungen der bisher in der Disziplin durchgeführten Untersuchungen zu ergänzen und um einen ganzheitlichen Betrachtungshorizont zu erweitern.

Das Erkenntnisinteresse dieser Studie kann nun auf der Grundlage der metatheoretischen Betrachtungen und der Verankerung in einer Forschungsdisziplin unter Berücksichtigung des identifizierten Forschungsdesiderats und der Zielsetzung der Arbeit klar formuliert werden (Schäffter & Schicke 2012: 174 ff.): Es soll Theorie generiert werden, welche Erklärungsansätze für das nachhaltigkeitsbezogene Entscheidungsverhalten von Angestellten des ÖD vor dem Hintergrund des beruflichen Alltags liefern kann.

In diesem Themenkomplex wird insbesondere auf die das Verhalten beeinflussenden informellen, alltagsbezogenen Erfahrungen fokussiert (Hunold 2019: 127). Hierbei wird angestrebt, Theorien mittlerer Reichweite (Dörner & Schäffter 2022) zu generieren. Aufbauend auf diesem Erkenntnisinteresse lässt sich die Fragestellung der vorliegenden Arbeit folgendermaßen formulieren:

Wie begegnen Angestellte des öffentlichen Dienstes den wahrgenommenen Anforderungen des Konzepts der Nachhaltigkeit vor dem Hintergrund ihres beruflichen Alltags?

Der Beantwortung dieser Fragestellung widmet sich die vorliegende Arbeit unter der Zuhilfenahme einer reflektierten und sinnhaften Auswahl von Forschungsmethoden, gerahmt durch die praxeologische Methodologie der Dokumentarischen Methode und unter besonderer Beachtung der Reflexivität von Theorie, Methodologie und der eingesetzten Methoden (Hunold 2019: 126 ff.), welche im folgenden Abschnitt erörtert und als Grundlage der Methodenauswahl dargestellt wird.

4.2 Zur Dialektik von Theorie, Methodologie und Methoden

Dem angesprochenen reflexiven Verhältnis von Theorie und Empirie kommt im Rahmen dieser Arbeit bzgl. der Methodenauswahl und der methodologischen Fundierung des empirischen Vorgehens eine besondere Aufmerksamkeit zu. Leitend hierfür ist in Vervollständigung des in Abschnitt 2.1 angegebenen (Teil-)Zitats folgende Einordnung von Dörner und Schäffer (2012: 18):

Forschungsvorhaben, die nicht gegenstands- und grundagentheoretisch fundiert sind, sind leer (denn nur im Zusammenspiel der beiden konstituiert sich ein Thema), und solche, die sich nicht mit dem Verhältnis von Methodologie und Methode beschäftigen, sind blind.

Nachdem das Forschungsvorhaben in Kapitel 2 mit Inhalt gefüllt wurde und mittels grundlagen- und gegenstandstheoretischer Betrachtungen das Thema der Untersuchung konstituiert ist, gilt es nun der Untersuchung durch die Betrachtung des Verhältnisses von Methodologie und Methoden einen strukturierten Blick auf das Thema und damit die Generierung einer neuen Gegenstandstheorie gemäß den Zielen dieser Arbeit zu ermöglichen (Dörner & Schäffer 2018: 360).

Diese Betrachtung der gegenseitigen Beeinflussung von Theorie, Methodologie und Methoden resultiert aus der in Abschnitt 2.1 erörterten Auffassung, dass der theoriefreie Zugang zur Generierung von Erkenntnis als Idealvorstellung weder umsetzbar noch anzustreben ist und hier ein „induktivistisches Selbstmissverständnis“ (Kelle 2011: 246) der qualitativen Forschung vorliegt. Demnach gilt es in dieser Arbeit, der Reflexivität von Theorie und Empirie, von meta-theoretischer Rahmung, gegenstandstheoretischer Verortung, methodologischen

Fundierungen und methodischen Verfahren im Sinne „epistemologischer Fundamente qualitativer Sozialforschung“ (Dörner & Schäffer 2018: 358; Hitzler 2014) Rechnung zu tragen. Hierbei schließt sich die Arbeit der Zielsetzung dieser Betrachtungen an, wie sie Dörner und Schäffer (2022: 23) herausstellen:

Vielmehr geht es uns um die Berücksichtigung der Fragen, mit welchen Theorien bereits der Gegenstand konstruiert wird und welche theoretischen Prämissen den Methoden zugrunde liegen, mit denen der theoretisch konstruierte Gegenstand empirisch beobachtet und dadurch zum sichtbaren Phänomen wird. Wir zielen mit der Differenzierung gewissermaßen auf eine übergreifende Dialektik von Theorie und Empirie ab und berücksichtigen die ‚Partialdialektiken‘ im Verhältnis von Gegenstands-, Grundagentheorien, Methodologien und Methoden.

Im Folgenden wird auf diese Partialdialektiken eingegangen, mit dem Ziel einer sinnhaften Beachtung der Reflexivität von Empirie und Theorie und einer in dieser Reflexivität begründeten Auswahl von methodischen Verfahren der Datenerhebung und -auswertung und deren methodologischen Begründung und Absicherung. Der Dialektik zwischen grundagentheoretischer Rahmung und gegenstandstheoretischer Verortung der Arbeit wurde bereits in Kapitel 2 Rechnung getragen, so dass die Betrachtung an dieser Stelle die weiteren Partialdialektiken fokussiert.

Die metatheoretische Rahmung stellt explizite Anforderungen an die forschungsleitende Methodologie und die damit verbundene Ermöglichung der Generierung neuer Erkenntnis (Dörner & Schäffer 2022: 24 ff.). Die komplexe und dynamische Natur der Behavioral Theory of the Firm nach Cyert, March und Simon in Kombination mit den Annahmen der Bounded Rationality (Abschnitt 2.2.2) verlangt zur Gewinnung theoretischer Erkenntnis nach einer methodologischen Fundierung der Forschung, die in der Lage ist, die impliziten Handlungsmuster und Aushandlungsprozesse, die diesen Entscheidungen zugrunde liegen, aufzudecken und zu analysieren. Die BTF beruht auf der Annahme, dass Entscheidungen das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Akteuren sind, die von begrenzter Rationalität geprägt sind. Diese komplexen Aushandlungsprozesse sind oftmals von routinierten und unausgesprochenen Praktiken geprägt. Die Dokumentarische Methode (DM) als praxeologische Methodologie ermöglicht den Zugang zu diesen routinierten und oft unausgesprochenen Praktiken (Hilscher et al. 2020: 85 ff.). Sie ermöglicht die Herausarbeitung der in Organisationen vorhandenen sozio-kognitiven Strukturen, d. h. die durch Interaktion und Aushandlungsprozesse geformten kollektiven Orientierungsmuster, und vermag diese im Sinne einer Theoriebildung zweiten Grades zu typisieren (Bohnsack & Sparschuh 2022: 33 ff.). Zusätzlich leistet

die DM einen wichtigen Beitrag zur Analyse organisationaler Abläufe und Entscheidungsprozesse (Vogd 2009). Durch die Untersuchung der impliziten und routinierten Praktiken, die organisatorische Abläufe und Entscheidungsprozesse prägen, erlaubt die Methodologie tiefere Einsichten in die Praktiken und Normen, die die Entscheidungsfindung in Organisationen beeinflussen. Die Prinzipien der praxeologischen Methodologie der Dokumentarischen Methode und deren Bedeutung für die Planung der Untersuchung werden in Abschnitt 4.3 näher erörtert.

Zur Verbindung von Methodologie und methodischen Verfahren der Datenerhebung und -auswertung wurden und werden in der Genese und der Entwicklung der DM umfangreiche Überlegungen angestellt (u. a. Bohnsack 2014b, 2013; Loos & Schäffer 2001; Przyborski 2004; Schäffer 2020b), denen sich diese Arbeit anschließt. Geimer und Fiege (2016: 160) bringen die in dieser Arbeit vertretene Verbindung zwischen Methodologie und Methoden präzise auf den Punkt:

Methodologie ist insofern als theoretisch legitimes Regelsystem zur Anwendung von empirischen Methoden (im Sinne von Handlungsanweisungen für Forschung) zu verstehen. Erhebungs- und Auswertungsmethoden folgen daher in der Dokumentarischen Methode der Voraussetzung von konjunktiven Erfahrungsräumen und dem Primat des implizit-handlungsleitenden Wissens.

So wird in der vorliegenden Untersuchung die Gruppendiskussion (Abschnitt 4.4.2) als die ursprüngliche Datenerhebungsmethode der DM genutzt. Die erhobenen Daten werden mit den gängigen Interpretationsschritten der DM ausgewertet. Demnach werden ausgewählte Diskurseinheiten der Gruppendiskussionen formulierend und reflektierend interpretiert (Abschnitt 4.5.1 und 4.5.2).

Als Form der Typisierung der handlungsleitenden Orientierungen wird gemäß aktueller (Weiter-)Entwicklungen bzgl. der Auswertungsverfahren im Rahmen der Dokumentarischen Methode (Schäffer 2020a, 2020b) eine sinngenetische Typenbildung im Sinne der Typenbildenden Interpretation (Abschnitt 4.5.3) durchgeführt. Auf dieser sinngenetischen Typenbildung liegt der Fokus der durchgeführten Untersuchung. Anschließend werden im Sinne einer relationalen Typenbildung (Nohl 2013b, 2019, 2020) Einblicke in typische Verbindungen sinngenetischer Typiken ermittelt.

Dieses methodische Forschungsdesign resultiert wie soeben erörtert zum einen aus der Dialektik zwischen Methodologie und Methode, berücksichtigt aber auch die Reflexivität zwischen den Methoden und dem gegenstandstheoretischen Erkenntnisinteresse dieser Arbeit. So ist das geplante Vorgehen

geeignet, die handlungsleitenden Orientierungen im Kontext der Begegnungen von Angestellten des ÖD mit den empfundenen Anforderungen der Nachhaltigkeit theoriebildend zu typisieren, insbesondere vor dem Hintergrund beruflicher Alltagspraktiken. Es wurde sich auch aus erkenntnistheoretischen Gründen für die Gruppendiskussion als methodisches Verfahren der Datenerhebung entschieden. Die Untersuchung fokussiert die Angestellten des ÖD als Gruppen von Individuen mit konjunktiven Erfahrungsräumen und nutzt dieses kollektive Wissen für die Typisierung. Daher wurde sich u. a. gegen das Interview als Datenerhebungsmethode entschieden, obwohl auch dessen Nutzen im Rahmen von Analysen im Rahmen der DM nachgewiesen wurde (u. a. Liszt 2018; Nohl 2017; Penning 2018).

4.3 Die praxeologische Methodologie der Dokumentarischen Methode

Die Bezeichnung *Dokumentarische Methode*¹ kann auf den Wissenssoziologen Karl Mannheim zurückgeführt werden. Im Verlauf der 1920er Jahre, im Zusammenhang mit einem breiteren epistemologischen Diskurs, konzentrierte sich Mannheim auf das Problem der Entwicklung einer Theorie für die (soziologische) Auslegung von sozialen und intellektuellen „Strukturen“ (Mannheim 1964; zit. nach Schäffer 2012a: 196). Garfinkel (1972) zog Parallelen zu Mannheims Arbeit in den 1960er Jahren und definierte die *dokumentarische Methode der Auslegung* als Verfahren, durch welches Gesellschaftsmitglieder alltäglichen Handlungen Bedeutungen beimessen. Zusammen mit anderen entwickelte er die *Ethnomethodologie* weiter. Dieses Feld erlaubt es, *Ethnomethoden*, also Alltagsverfahren der Bedeutungszuweisung, zu untersuchen.

Bohnsack (2010c) betont die Bedeutung von Handeln und sozialen Praktiken in der Entstehung und Verbreitung von Wissen und führt den Begriff der praxeologischen Wissenssoziologie ein. Dieser Ansatz wurde dann weiter ausgearbeitet (Bohnsack 1989; Bohnsack et al. 2013) mit besonderem Wert auf einen Aspekt der Mannheim'schen Wissenssoziologie, der von der Ethnomethodologie vernachlässigt oder kaum berücksichtigt wurde: Der Fokus der Untersuchung

¹ An dieser Stelle sei auf einen anscheinenden Widerspruch und einen möglichen Grund für Missverständnisse hingewiesen: Obwohl die Dokumentarische Methode aufgrund ihres Namens die Vermutung nahelegt, eine wissenschaftliche Methode im Sinne von Datenerhebungs- oder Auswertungsmethoden zu sein, handelt es sich bei ihr um eine theoretisch fundierte Methodologie, welche den Einsatz verschiedener Methoden zur Erkenntnisgewinnung und der Generierung von Theorie rahmt und ermöglicht.

liegt nun nicht nur auf der Standortgebundenheit der Beforschten, sondern ebenso auf der der Forschenden (Schäffer 2012a: 196 f.). Die DM ist demnach nicht ausschließlich ein methodisch kontrolliertes Fremdverständnis, sondern richtet den Fokus auch auf eine methodische Kontrolle der eigenen standortgebundenen Position als Forschende.

Die Dokumentarische Methode als praxeologische Methodologie fokussiert sich auf die Analyse von habitualisiertem Wissen und sozialer Handlungspraxis. Sie orientiert sich dabei an der Prämisse, dass dieses Wissen in der Handlungspraxis angesiedelt ist und durch deren Interpretation erschlossen werden kann (Bohnsack 2010c: 32 ff.). Das habitualisierte Wissen dient als Orientierungsrahmen oder Habitus, der als handlungsleitendes Element fungiert und somit die Handlungen der Individuen in der sozialen Welt konstituiert (Bohnsack 2009: 319 ff.).

Die Alltagskommunikation der Menschen ermöglicht dabei eine besondere Einsicht in dieses habitualisierte Wissen, da sie ihren Handlungen und ihrem Handlungswissen Ausdruck verleiht. Im Unterschied zum einfachen Verstehen ermöglicht das Interpretieren den Zugang zu den tieferliegenden Bedeutungsebenen des habitualisierten Wissens. Diese Unterscheidung, die Bohnsack in Anlehnung an Mannheim vornimmt, unterstreicht die Tatsache, dass Menschen, die durch gemeinsame Erfahrungszusammenhänge miteinander verbunden sind und denselben *Erfahrungsraum* teilen, einander unmittelbar verstehen können. Sie benötigen keine Interpretation, da sie über ein gemeinsames Handlungswissen verfügen, das ihnen eine direkte Verständigung ermöglicht.

Mannheim unterscheidet bzgl. der Interpretation sozialer Konstellationen zwischen „immanenten“ und „nichtimmanenten“ Betrachtungen von „Gebilden“ (1980: 68 f.; Schäffer 2012a: 198). Immanente Betrachtungen bleiben innerhalb der Geltungsansprüche des zu Interpretierenden, nehmen sie als gegebene Faktizität an und hinterfragen nicht ihre Genese. Im Gegensatz dazu nehmen nichtimmanente bzw. dokumentarische Betrachtungen eine distanzierte Haltung gegenüber den Geltungsansprüchen des zu Interpretierenden ein und fokussieren auf die Genese, den Entstehungsprozess des zur Interpretation stehenden Artefakts (Mannheim 1979).

Konkretisierend hierzu führt Bohnsack (2009: 321 f.) eine Unterscheidung ein, die sich auf „eine theoretische und eine praktische Beziehung zur Welt“ bezieht, und verweist auf zwei unterschiedliche Facetten von Sozialität und Verständigung. Diese Dualität ist innerhalb der Dokumentarischen Methode als „Leitdifferenz von Orientierungsschemata und Orientierungsrahmen“ (Bohnsack 2012: 137) essenziell. Diese Unterscheidung kann auch als Differenzierung

„von kommunikativem und konjunktivem Sinngehalt“ oder „Doppelstruktur alltäglicher Erfahrungs- und Begriffsbildung“ (Bohnsack 2009: 324 f.) betrachtet werden. In der Praxis der dokumentarischen Rekonstruktion besteht das Hauptziel darin, das Implizite sowohl aus der performativen Struktur als auch aus den Propositionen – beispielsweise einem Text – herauszuarbeiten. Hierbei ist die Inhaltsebene entscheidend, um den spezifischen Bearbeitungsprozess zu verdeutlichen. Beide Ebenen sind daher von zentraler Bedeutung für die Rekonstruktion des handlungsleitenden Wissens (Bohnsack 2010a: 305). Orientierendes Wissen ist nicht explizit formuliert und oft implizit in alltäglichen Praktiken verankert, während thematisierendes Wissen explizit ausdrückbar und in der Regel in einer theoretischen Beziehung zur Welt steht. Gerade das orientierende Wissen ist jedoch zentral für das Verständnis von alltäglichen sozialen Praktiken, da es die impliziten Spielregeln zum Ausdruck bringt, die das Handeln der Menschen in ihrem sozialen Kontext leiten (Bohnsack 2014a).

Gemäß Mannheim (1980: 78) wird methodologisch davon ausgegangen, dass jedes Kulturprodukt, sei es geistiger oder gegenständlicher Natur, nicht nur in seinem immanenten Sinngehalt betrachtet werden kann, sondern auch im Zusammenhang mit den damit verbundenen Erfahrungen. Mannheim bezeichnet diesen Zusammenhang als „konjunktiven Erfahrungsraum“. In Anbetracht des menschlichen Miteinanderseins, das in der gelebten Praxis fraglos und selbstverständlich stattfindet, spricht Mannheim von einem konjunktiven Erfahrungsraum. Das in der Praxis erlangte Wissen, das gleichzeitig diese Praxis lenkt, ist ein präreflexives, „atheoretisches Wissen“ (Mannheim 1964: 100). Die Bedeutung einer Geste ergibt sich aus ihrer praktischen Ausführung im atheoretischen Sinne, und zwar durch die Reaktionen anderer auf diese Geste (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2014: 285). Genau in der Rekonstruktion dieses handlungsleitenden, konjunktiven Wissens liegt sowohl der Fokus als auch die Stärke der DM und der auf deren Grundlage entwickelten und ausgewählten Methoden der Datenerhebung und -auswertung:

Während der methodische Zugang zum kommunikativen Wissen unproblematisch ist, da es ohne große Schwierigkeiten abgefragt werden kann, erschließt sich uns das konjunktive Wissen nur dann, wenn wir uns (auf dem Wege von Erzählungen und Beschreibungen oder auch der direkten Beobachtung) mit der Handlungspraxis vertraut gemacht haben. Die dokumentarische Methode ist darauf gerichtet, einen Zugang zum konjunktiven Wissen [...] zu erschließen. (Bohnsack et al. 2013: 15)

In der Methodologie der Dokumentarischen Methode zeigt sich demnach eine klare Hinwendung zur Praxis sozialen Handelns und dem implizit-habituellen Wissen der untersuchten sozialen Gemeinschaften (Bohnsack 2012: 125 ff.).

Diese Ausrichtung äußert sich sowohl in der Datenerhebung als auch in der Datenauswertung. In der Datenerhebung wird eine weitgehend offene und interventionsarme Erhebungsweise angestrebt, bei der die Befragten die Kommunikation weitgehend selbst strukturieren und das Thema in ihrer eigenen Sprache und ihrem eigenen Relevanzsystem entwickeln können (Bohnsack 2014b: 225 ff.). Die Datenauswertung hingegen kennzeichnet sich durch einen „Bruch mit dem Common Sense“ (Bohnsack 2005: 63) der Befragten und damit verbunden durch eine konsequente Wendung der Analyse- und Beobachtungshaltung. Es findet ein Wechsel von der Beobachtung erster Ordnung, bei der die Aussagen, Begriffe und Relevanzsysteme der Befragten auf der Grundlage ihrer wörtlich ausgeführten Positionen und Alltagstheorien analysiert werden, zur Beobachtung zweiter Ordnung statt, bei der die spezifische Praxis des Sprechens und die Art und Weise ihrer Darstellungen im Fokus stehen.

Während der immanente Sinngehalt mit Geltungsansprüchen verbunden ist, ist die *Einklammerung des Geltungscharakters* für die dokumentarische Sinnenebene konstitutiv. Die Frage nach faktischer Wahrheit oder normativer Richtigkeit wird ausgeklammert, damit der Prozess selbst im Mittelpunkt steht und zum methodologischen Prinzip der DM wird. Bohnsack (2014b: 65) erklärt:

Hierin liegt [...] die erkenntnislogische Differenz zur Alltagspraxis mit ihren pragmatischen Zwängen wie auch gegenüber Ansprüchen eines objektivistischen Zugangs zur Wirklichkeit und den damit verbundenen Aporien der Gegenüberstellung von ‚objektiver Realität‘ und ‚subjektiver Erfahrung‘.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass die Dokumentarische Methode eine praxeologische Methodologie darstellt, die den Fokus auf die Interpretation von Handlungspraxis und habitualisiertem Wissen legt. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der Analyse von Alltagskommunikation und der Art und Weise, wie Befragte ihre Darstellungen in Diskussionen gestalten. Methodisch verlangt die DM nach einer offenen und interventionsarmen Datenerhebungsweise und geht in der Datenauswertung konsequent über die reine Betrachtung der Inhalte hinaus, hin zur Analyse des *Wie* der Kommunikation und Darstellung.

4.4 Datenerhebungsmethoden

Eine reflektierte und im Zusammenspiel von Theorie und Methodologie begründete Fallauswahl und Datenerhebung ist die Grundlage für eine erfolgreiche und zielführende Analyse und Theoriebildung (Flick 2015). Ausgehend von

der Betrachtung der Partialdialektiken in Abschnitt 4.2 und unter Berücksichtigung der Anforderungen der Dokumentarischen Methode werden in den folgenden Abschnitten die Samplingstrategie und die Gruppendiskussion als das methodische Verfahren der Datenerhebung vorgestellt.

4.4.1 Samplingstrategie und Fallauswahl

Die Anzahl der im Rahmen dieser Arbeit auswertbaren Fälle² ist aufgrund der spezifischen Anforderungen der Dokumentarischen Methode und der ausgewählten Verfahren der Datenerhebung und -auswertung begrenzt. Trotzdem, oder vielmehr gerade deswegen, ist es wichtig, die Samplingstrategie der vorliegenden Arbeit theoretisch zu fundieren und praktisch zu erörtern. Diesem Aspekt wird in qualitativ ausgerichteten Forschungsarbeiten oftmals nicht ausreichend Beachtung zuteil (Merkens 2015: 287).

Kelle und Kluge (2010: 41 ff.) unterscheiden drei theoretische Verfahren der Fallauswahl im Anwendungsbereich der qualitativen Sozialforschung: (1) Die Suche nach Gegenbeispielen, (2) Theoretical Sampling und (3) Qualitative Stichprobenpläne. Das Sampling der vorliegenden Arbeit wurde auf der Grundlage des Vorgehens des Theoretical Sampling geplant und umgesetzt. Deshalb wird dieses Verfahren an dieser Stelle kompakt vorgestellt und ins Verhältnis zur Auswahl der untersuchten Fälle gesetzt.

Theoretical Sampling bezeichnet den Prozess der Datenauswahl zum Zwecke der Theoriebildung, bei dem die Auswahl der Datenquellen (z. B. Personen, Ereignisse, Situationen) basierend auf den vorläufigen, sich entwickelnden theoretischen Konzepten, Hypothesen oder Themen erfolgt, die aus der laufenden Analyse der Daten abgeleitet werden (Glaser & Strauss 1967, 2010). Mit anderen Worten, die Auswahl der zu sammelnden Daten wird von der Theorie selbst geleitet, die aus den bisher gesammelten und analysierten Daten hervorgeht. Das bedeutet, dass die Theoriebildung eng mit dem Prozess der Datenerhebung verbunden ist:

Theoretical sampling is the process of data collection for generating *theory* whereby the analyst jointly collects, codes, and analyzes his data and decides what data

² Als Fall im Sinne der weiteren Verwendung in dieser Arbeit wird jeweils die Einheit aus Organisation und der dazugehörigen Gruppendiskussion verstanden, und es findet keine gesetzte Trennung zwischen den untersuchten Organisationen und den Erhebungen in den Organisationen statt, wie dies teilweise in anderen rekonstruktiven Untersuchungen (Hunold 2019: 155) zu finden ist.

to collect next and where to find them, in order to develop his theory as it emerges.
(Glaser & Strauss 1967: 45; Hervorhebungen im Original)

Der Prozess des Theoretical Sampling ist iterativ und dynamisch. Nachdem die ersten Daten erhoben und analysiert wurden, werden Themen und Konzepte identifiziert, die weitere Untersuchungen erfordern. An diesem Punkt werden neue Datenquellen bzw. Fälle ausgewählt, die wahrscheinlich weitere Erkenntnisse zu diesen Themen und Konzepten liefern können. Dieser Prozess wird solange wiederholt, bis „theoretische Sättigung“ (Glaser & Strauss 2010: 60) erreicht ist, d. h. bis keine neuen oder relevanten Informationen mehr zu den entwickelten Kategorien hinzugefügt werden können (Dey 1999). Hierbei werden beim „theoretical sampling [...] ähnlich wie bei einem experimentellen Vorgehen, bestimmte Eigenschaften eines sozialen Phänomens konstant gehalten, während andere nach bestimmten Kriterien systematisch variiert werden“ (Kelle & Kluge 2010: 48).

In der vorliegenden Arbeit wurden die untersuchten Fälle in Anlehnung an das Theoretical Sampling ausgewählt, ohne alle Anforderungen des Konzeptes bis ins kleinste Detail zu erfüllen. Durchgeführt wurde das Sampling in einem iterativen Prozess, in Abhängigkeit von bereits generierten Erkenntnissen und Theoriehypothesen. So wurde Fall B aufgrund erster Erkenntnisse aus Fall A minimalkontrastierend zu eben diesem gewählt. Beide Fälle betrachten Angestellte des öffentlichen Dienstes, welche als Realgruppen (Schäffer 2006) überwiegend Bürotätigkeiten ausführen und einen überwiegend akademischen Bildungshintergrund besitzen. Die Variation zwischen diesen beiden Gruppen liegt in der Größe der Organisation und der Verortung dieser Organisationen im ÖD. Fall A ist verortet an einer Universität, welche zum Haushalt der Bundesländer gehört und über tausend Angestellte hat, und Fall B ist in einer Kommunalverwaltung mit einer Mitarbeitendenzahl zwischen 50 und 100 angesiedelt.

In das Sampling von Fall C flossen erste Ergebnisse aus den Fällen A und B und erste Erkenntnisse der komparativen Analyse dieser beiden Fälle ein. Es wurde sich für Fall C für eine Realgruppe entschieden, welche auch im Haushalt einer Kommune angesiedelt ist, aber im Gegensatz zu Fall B als kommunaler Eigenbetrieb nicht direkt zum Kernhaushalt der Kommune gehört und insgesamt weniger als zehn Angestellte besaß. Außerdem handelt es sich bei Standorten der Organisationen von Fall A und C um Großstädte, während Fall B in einer Mittelstadt lokalisiert ist. Weitere Unterschiede zwischen Fall C und den Fällen A und B liegen sowohl im Aufgabenbereich der Teilnehmenden, welche hier überwiegend technische Stellen bekleiden, als auch im Bildungshintergrund.

Fall D wurde in Kontrast zu den anderen Fällen mit Teilnehmenden durchgeführt, die gemischt technische und verwalterische Aufgaben in der Organisation wahrnehmen. Die Gruppe selbst kann zwar noch als Realgruppe bezeichnet werden, da sich alle Teilnehmenden persönlich kennen und in verschiedenen Konstellationen zusammenarbeiten, aber im Gegensatz zu den drei anderen Fällen gehören die Teilnehmenden nicht einer Organisationseinheit bzw. Abteilung an, sondern verteilen sich über verschiedene Abteilungen der Organisation. Auch handelt es sich bei der Organisation um eine Einrichtung des Bundeshaushalts, womit ein dritter großer Teilbereich des ÖD abgedeckt wurde.

Die Auswahl der Fälle und damit die Samplingstrategie stehen demnach in einem direkten Verhältnis zu den Anforderungen und den zugrunde liegenden Annahmen des Theoretical Samplings. Eine Diskrepanz zwischen der vorliegenden Untersuchung und den Anforderungen des Konzeptes des Theoretical Samplings liegt allerdings in der nachweislichen Erreichung einer theoretischen Sättigung. Festgestellt wurde, dass sich sowohl in der fallinternen Interpretationsarbeit als auch in der komparativen Analyse mit dem Ziel der Typenbildung zum Ende der Auswertung hin ein Trend weg von der Emergenz grundlegend neuer Konzepte und Orientierungen und hin zur Bestätigung oder Kontrastierung bereits rekonstruierter Aspekte und Rahmungen abzeichnete. Als das Erreichen einer theoretischen Sättigung im Sinne von Glaser und Strauss kann dies aber nicht hinreichend fundiert bezeichnet werden. Fraglich ist in diesem Zusammenhang auch, ob es in rekonstruktiven Arbeiten überhaupt zu einer absoluten theoretischen Sättigung kommen kann und wie genau dieser Status ermittelt werden könnte (Kelle & Kluge 2010: 49 f.).

4.4.2 Die Gruppendiskussion als methodisches Verfahren der Datenerhebung

Die Ursprünge des Gruppendiskussionsverfahrens, im englischsprachigen Raum unter der Bezeichnung *Focus Groups* bzw. *Focus Group Interviews* entwickelt, reichen bis in die 1940er Jahre zurück, als die Soziologen Merton und Kendall dieses Verfahren entwickelten, um soziale Phänomene wie die Wirkung von Kriegspropaganda auf pragmatische Art und Weise unter der gleichzeitigen Einbeziehung mehrerer Personen in einer Interviewsituation zu untersuchen (Merton & Kendall 1946). Im Zuge der Entwicklung der Dokumentarischen Methode als praxeologische Methodologie wurde die Gruppendiskussion als Leitverfahren

der methodisch kontrollierten Erhebung von Daten weiterentwickelt³. Dabei wird die Gruppendiskussion als soziale Situation verstanden, in der soziale Wirklichkeiten konstruiert und verhandelt werden (Bohnsack et al. 2010). Das Hauptziel besteht darin, implizite kollektive Deutungsmuster und die zugrundeliegende soziale Konstruktion von Wirklichkeit erfassen zu können (Bohnsack 2010b). Im Zentrum der Erhebung und Analyse von Daten mit dem Verfahren der Gruppendiskussion steht demnach das gesellschaftlich Kollektive. Dies bedeutet, dass „sowohl der Gegenstand der Interpretation als auch der Prozeß [sic], die Tätigkeit des Interpretierens selbst, in Formen gesellschaftlicher Kollektivität eingebunden sind“ (Loos & Schäffer 2001: 38).

Für eine erfolgreiche Gruppendiskussion im Sinne der Möglichkeit, mit den methodischen Verfahren der Datenauswertung der DM kollektive handlungsleitende Orientierungen rekonstruieren und diese in der komparativen Analyse verschiedener Fälle zur Grundlage einer Typenbildung machen zu können, müssen bestimmte Gelingensfaktoren gegeben sein (Lamnek 2010: 373 ff.). Zu diesen Faktoren zählt das Vorhandensein einer diskussionsfähigen Gruppe (Schäffer 2012c: 350 ff.). Die an einer Gruppendiskussion beteiligten Personen können entweder Teil einer Realgruppe sein und demnach „hinreichend ähnliche existentielle Hintergründe und Erfahrungen haben“ (Loos & Schäffer 2001: 43) oder die Gruppen werden zum Zweck der Gruppendiskussion künstlich zusammengestellt. Verschiedene Forschungsarbeiten (Bohnsack et al. 1995; Dreisiebner 2019; Hunold 2019) zeigen, dass die Durchführung von Gruppendiskussionen mit Realgruppen, die zumindest im Themenbereich des Erkenntnisinteresses der Untersuchung über einen gewissen gemeinsamen Erfahrungshintergrund verfügen, zu bevorzugen ist (Loos & Schäffer 2001: 44 f.).

Die Existenz solcher Realgruppen bei der Durchführung von Gruppendiskussionen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sich in der Diskussion ein selbstläufiger Diskurs entfalten kann. Diese Selbstläufigkeit der Diskurse wird durch das Gruppendiskussionsverfahren anvisiert, da dies einen empirischen Zugang zur Handlungspraxis des Sprechens ermöglicht (Hunold 2019: 128). Oberstes Ziel bei der Durchführung von Gruppendiskussionen ist es deshalb, die Selbstläufigkeit des Diskurses zu initiieren, zu fördern und zu erhalten (Dreisiebner 2019: 165).

³ Für einen Überblick über die sehr interessante und aufschlussreiche Entwicklung der Gruppendiskussion im deutschsprachigen Wissenschaftsraum empfiehlt sich (Loos & Schäffer 2001: 19 ff.).

Bohnsack (2014b: 226 ff.) schlägt zu diesem Zweck acht reflexive Prinzipien zur Durchführung von Gruppendiskussionen vor, welche in den Gruppendiskussionen der vorliegenden Untersuchung zur Grundlage der Leitung der Diskussionen herangezogen wurden. So ist es zunächst einmal wichtig, dass sich die Interventionen der Forschenden an die gesamte Gruppe richten und nicht an Einzelpersonen, um den direkten Einfluss auf die Redebeiträge zu minimieren und eine ausgewogene Diskussion zu fördern. Die Rolle der Diskussionsleitung besteht darin, Themen vorzuschlagen, nicht aber Meinungen oder Propositionen vorzugeben. Dies gibt den Teilnehmenden die Freiheit, das Thema auf ihre eigene Art und Weise zu diskutieren und ihre eigenen Ansichten zu formulieren. Die Diskussionsleitung sollte Fragen und Anregungen demonstrativ vage halten, um den Teilnehmenden zu signalisieren, dass sie keine genauen Kenntnisse oder Erwartungen über ihre spezifischen Ansichten hat. Dies ermutigt die Teilnehmenden, ihre eigenen Gedanken und Meinungen frei zu äußern. Darüber hinaus sollte die Diskussionsleitung nicht in die Verteilung der Redebeiträge eingreifen. Es ist den Teilnehmenden überlassen, zu entscheiden, wer spricht und wann ein Thema abgeschlossen ist. Das erlaubt es der Diskussion, auf natürliche Weise zu fließen, und gibt allen die Möglichkeit, ihre Meinung zu äußern. Ein weiteres Ziel der Leitung von Gruppendiskussionen ist es, detaillierte Darstellungen zu erzeugen. Fragen und Nachfragen der Diskussionsleitung sollten dazu dienen, den Teilnehmenden detaillierte Beschreibungen oder Erzählungen zu entlocken. Diese können einen tieferen Einblick in die Ansichten und Erfahrungen der Gruppe bieten. Sobald die Diskussion ihren Höhepunkt erreicht hat und die wichtigsten Themen der Gruppe besprochen wurden, kann die Diskussionsleitung beginnen, relevante, aber bisher nicht behandelte Themen einzuführen. Dies kann dabei helfen, neue Perspektiven zu eröffnen und die Diskussion weiter zu bereichern. Zum Abschluss der Diskussion kann die Diskussionsleitung auf Sequenzen der Diskussion zurückgreifen, die ihr als widersprüchlich oder auffällig erschienen sind, und diese thematisieren. Dies kann dazu beitragen, die Diskussion abzurunden und mögliche Missverständnisse zu klären. Dabei wird das Prinzip der demonstrativen Vagheit aufgehoben, und die Diskussionsleitung übernimmt eine stärkere Lenkungsrolle.

Der Umgang mit diesen Prinzipien und dessen Wirkung auf die Selbstläufigkeit der Diskurse in den Gruppendiskussionen wurde in einem reflexiven Prozess zwischen den einzelnen Diskussionen hinterfragt und angepasst. Insgesamt führte dies eher zu einer erhöhten situativen Sensibilisierung in den jeweiligen Diskussionssituationen als zu strukturellen Änderungen in der Moderation der

Gruppendiskussionen. Insgesamt kamen in allen durchgeführten Gruppendiskussionen selbstläufige Diskurse zustande, und die Gespräche wurden überwiegend durch die Gruppen selbst strukturiert.

4.5 Methodische Verfahren der Datenauswertung

Mit den sinnhaft gesampelten und methodisch sauber erhobenen Daten als Grundlage werden im weiteren Verlauf der vorliegenden Untersuchung verschiedene methodische Verfahren der Datenauswertung und der Typenbildung durchlaufen, welche in den anschließenden Abschnitten auf einer theoretischen Ebene eingeführt, in der in dieser Arbeit genutzten Ausprägung beschrieben und mit Arbeitsbeispielen aus dem Datenmaterial belegt werden.

4.5.1 Thematischer Verlauf und Formulierende Interpretation

Die Gruppendiskussionen wurden vollständig digital aufgezeichnet. Die über die Videokonferenzplattform Zoom durchgeführten Diskussionen (Fall A + B) wurden videografiert, und von den in Präsenz durchgeführten (Fall C + D) wurden Audiomittschnitte angefertigt.

Um einen ersten Überblick über die Diskursverläufe, die besprochenen Themen und evtl. relevante Diskurspassagen zu erlangen, wurde zu Beginn des jeweiligen Auswertungsprozesses gemäß der Auswertungsschritte der Dokumentarischen Methode ein *thematischer Verlauf* (TV) der gesamten Gruppendiskussion angefertigt (Nohl 2017: 29 ff.). In den thematischen Verläufen wurde auch die Entscheidung darüber getroffen, welche Abschnitte der Gruppendiskussionen anschließend transkribiert wurden. Insgesamt stieg über den Forschungsprozess hinweg der Anteil der Passagen der Diskussionen, die von einer weiteren Betrachtung ausgeschlossen und somit nicht transkribiert wurden, was aus einer sichereren Bewertung und Auswahl relevanter Passagen resultierte, trotzdem wurden alle Gruppendiskussionen zu einem Mindestanteil von 90 % transkribiert. Es wurde nach der Prämisse entschieden, lieber einige Abschnitte zu transkribieren, die im Laufe der Auswertung doch keine Ergebnisse liefern, als evtl. relevante und wichtige Passagen auszulassen und damit mögliche Erkenntnisse zu verpassen. Folgendes Beispiel zeigt einen knapp 15 Minuten dauernden Abschnitt des thematischen Verlaufs von Fall B:

TI Absatz 00:31:42.8 – 00:33:08.0

Sind neue Alternativen wirklich nachhaltig?

TI Absatz 00:33:08.0 – 00:34:13.5

Früher wurde schon nachhaltig gebaut

!

TI Absatz 00:34:13.5 – 00:34:51.5

Die Funktion der Brennstoffzelle

TI Absatz 00:34:51.5 – 00:37:27.3

Die Nutzung von und der Umgang mit Autos

!

TI Absatz 00:37:27.3 – 00:39:17.6

Bewusstsein und Spaß als Grund für nachhaltiges Verhalten

!

TI Absatz 00:39:17.6 – 00:46:15.6

Nachhaltigkeit bzgl. Kauf und Herstellung von Lebensmitteln

!

In der ersten Zeile erkennt man die Zeitspanne des jeweiligen Themas innerhalb der Gruppendiskussion, angegeben als die Spanne zwischen zwei Zeitmarken. Im ausgewählten Abschnitt variieren die Themenlängen von deutlich unter einer Minute bis hin zu ca. sieben Minuten. In der zweiten Zeile jedes Themenabschnittes ist die Benennung des jeweiligen Themas angegeben. Das Ausrufezeichen in bestimmten Themenabschnitten gibt an, dass die jeweiligen Abschnitte zur Vorbereitung der weiteren Auswertungsschritte transkribiert werden sollen.

Die Transkripte der ausgewählten Passagen wurden unter der strikten Beachtung anerkannter Transkriptionsregeln angefertigt.⁴ In Forschungsarbeiten aus dem methodologischen und methodischen Umfeld der rekonstruktiven Sozialforschung und insbesondere in solchen unter Berücksichtigung der Dokumentarischen Methode haben sich in den letzten Jahren die Regeln des Talk in Qualitative Social Research (TiQ) durchgesetzt, welche auch in dieser Arbeit verwendet wurden (Bohnsack 2014b: 253 f.; Przyborski 2004: 331 ff.; Przyborski & Wohlrab-Sahr 2014: 165 ff.):

	Beginn einer Überlappung bzw. direkter Anschluss beim Sprecherwechsel
(.)	Pause bis zu einer Sekunde
(2)	Anzahl der Sekunden, die eine Pause dauert
<u>nein</u>	betont
nein	laut (in Relation zur üblichen Lautstärke des Sprechers/der Sprecherin)
°nee°	sehr leise (in Relation zur üblichen Lautstärke des Sprechers/der Sprecherin)
.	stark sinkende Intonation
;	schwach sinkende Intonation
?	stark steigende Intonation
,	schwach steigende Intonation
viellei-	Abbruch eines Wortes
oh=nee	Wortverschleifung
nei::n	Dehnung, die Häufigkeit vom : entspricht der Länge der Dehnung
(doch)	Unsicherheit bei der Transkription, schwer verständliche Äußerungen
()	unverständliche Äußerungen, die Länge der Klammer entspricht etwa der Dauer der unverständlichen Äußerung
((stöhnt))	Kommentare bzw. Anmerkungen zu parasprachlichen, nicht-verbalen oder gesprächsexternen Ereignissen
@nein@	lachend gesprochen
@(.)@	kurzes Auflachen
@(3)@	3 Sek. Lachen

Dabei werden Hauptwörter großgeschrieben, und beim Neuansetzen eines Sprechers bzw. einer Sprecherin wird das erste Wort mit Großbuchstaben begonnen. Nach Satzzeichen wird klein weitergeschrieben, um deutlich zu machen, dass Satzzeichen die Intonation anzeigen und nicht grammatikalisch gesetzt werden. Zum Auffinden und Zitieren von Transkriptstellen werden die Zeilen und die Absätze für die jeweiligen Gruppendiskussionen durchgehend nummeriert.

⁴ Die Transkripte wurden in vollem Umfang durch den Forschenden angefertigt, wie auch alle anderen Arbeitsschritte des Forschungsvorhabens durch den Forschenden durchgeführt wurden.

Die teilnehmenden Personen wurden jeweils als Kombination zweier Buchstaben angegeben. Der zweite Buchstabe gibt Auskunft über das Geschlecht der Person (f für weiblich, m für männlich) und der erste Buchstabe zählt die teilnehmenden Personen pro Gruppendiskussion alphabetisch aufsteigend jeweils für die Geschlechter durch, beginnend jeweils mit A. So wurde der erste Mann in der jeweiligen Gruppendiskussion mit Am bezeichnet, die dritte Frau mit Cf und so weiter. Folgendes Beispiel veranschaulicht die Form der Transkripte (Fall A: Z. 682–698):⁵

682	A114	Bf:	Briefumschläge.
683	A115	Af:	↳Nee die hebe ich tatsächlich noch nicht
684			auf. also doch. Briefumschläge verwende ich wieder. die
685	A116	Bf:	↳Echt?
686	A117	Af:	Beklebe ich wieder
687	A118	Bf:	↳Hier habe ich ((zeigt Umschlag)) große
688			kleine alles Mögliche
689	A119	Af:	↳Ja die hebe ich auch auf. tatsächlich
690	A120	Am:	↳
691			@Mach ich auch@
692	A121	Bf:	↳Also auch zum Notiz(.)schreiben
693	A122	Af:	↳Nee nicht
694			zum Notizen ich verwende die wieder @(.)@ also ich mach die
695			unkenntlich
696	A123	Am:	↳Genau
697	A124	Af:	Die A- die Adres- die Absender und v- bekleb die wieder neu
698			und nimm die privat @(.)@ zum verschicken (2) ja (.) das.

Die im Zuge der Erstellung des thematischen Verlaufs ausgewählten und dann transkribierten Passagen der Gruppendiskussionen wurden dann im nächsten Auswertungsschritt formulierend interpretiert. Das Verfahren der Formulierenden Interpretation (FI) ist in unterschiedliche Arbeitsphasen untergliedert (Bohnsack 2014b: 136 f.). Die erste dieser Arbeitsphasen stellt nach Bohnsack die „thematische Strukturierung [...], also die Konstruktion von Themen und die Dekodierung der (häufig impliziten) thematischen Struktur der Texte“ dar (2010b: 214). Eine solche thematische Strukturierung wird in der vorliegenden Untersuchung auf der Grundlage der Vorstrukturierung und Auswahl des thematischen Verlaufes realisiert, indem die transkribierten Äußerungen der Teilnehmenden und die vorgenommenen Diskurse in Ober-, Unter- und teilweise Unter-Unterthemen gegliedert wurden.

⁵ Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird in der hier dargestellten Form auf bestimmte Abschnitte der jeweiligen Transkripte verwiesen. In diesem Fall handelt es sich um das Transkript der Gruppendiskussion in Fall A, und es wird auf den Bereich von Zeile 682 bis Zeile 698 verwiesen.

Nach der Selektion der forschungsrelevanten Passagen im Text unter Berücksichtigung des Gegenstandsbezugs, der Vergleichbarkeit mit anderen Fällen sowie ihrer interaktiven und metaphorischen Dichte (Bohnsack & Schäffer 2013: 332), wird in der vorliegenden Studie die detaillierte FI dieser Textpassagen durchgeführt (Hunold 2019: 139). Die FI verbleibt vollständig im zu interpretierenden Fall bzw. in dessen Transkript und bezogen auf die oben dargestellten Sinnebenen im Bereich des immanenten Sinngehalts (Bohnsack 2014b: 136 f.; Nohl 2013b: 8). Die kommunikativen Aussagen der Befragten werden dabei wie soeben erörtert in Ober- und Unterthemen strukturiert und überschrieben sowie durch eine eigene Wortwahl zusammengefasst⁶ (Bohnsack 2014b: 136 f.). Es findet demnach eine Fokussierung auf „das ‚Was‘, also darauf, *was gesagt wird, was gezeigt wird* oder *was gemacht wird*“, statt (Schäffer 2012a: 205; Hervorhebungen im Original). Die im Kontext der Formulierenden Interpretation durchgeführte Übersetzungsleistung überträgt „aus der milieugebundenen Sprache der Erforschten in die milieugebundene Sprache der Forscher“ (Loos & Schäffer 2001: 61). Dies dient u. a. dem Zweck der ersten Kontrolle der Standortgebundenheit des Interpreteten (Schäffer 2012a: 205) und zeigt so durch die Standortgebundenheit induzierte blinde Flecken und „Nostrifizierungen“ (Matthes 1992). Folgend wird als Arbeitsbeispiel eine Passage aus der Formulierenden Interpretation des Falles A dargestellt, welche u. a. den Teil des Diskurses beinhaltet, der als Beispiel für die Umsetzung des Transkriptes gezeigt wurde:

OT Absatz 107–139

Der Umgang mit Papier

RELEVANZ FÜR REFLEKTIERENDE INTERPRETATION!

Fokussierungsmetapher!

UT Absatz 107–107

Entscheidungsfreiheit im Konsum

Am sieht seine Freiheiten hauptsächlich im Bereich Konsum von Produkten und Rohstoffen. Dies ist für ihn ein kleiner Bereich der Nachhaltigkeit.

⁶ Dieses Vorgehen wurde während der Arbeit der Formulierenden Interpretation von Fall B aus forschungspragmatischen und Ressourcengründen dahingehend geändert, dass die Umformulierung und Zusammenfassung der getätigten Aussagen von dort an überwiegend in Stichpunkten durchgeführt wurden.

UT Absatz 108–108**Doppelseitiges Drucken als bewusste Entscheidung**

Bf hat sich bewusst dafür entschieden, dass die Hausarbeiten bei ihr doppelseitig gedruckt werden sollen. Dies sieht sie als relativ kleinen Aspekt an. Eine Kollegin einer anderen Uni meinte, dies sei bei ihnen nicht üblich, aber Bf hat für sich eine Entscheidung getroffen.

UT Absatz 109–113**Nutzung von gebrauchtem Papier als Notizzettel**

Af hebt alles an Papier auf, um es für Notizen zu nutzen. Unter anderem auch die Ausleihbelege aus der Bibliothek. Dies sieht sie als kleinen Beitrag. Aber sie würde nie Notizen auf einen Kollegeblock oder ein neues A4-Blatt schreiben. Am und Bf stimmen ihr zu.

UT Absatz 114–124**Wiederverwendung von Briefumschlägen**

Bf und Am heben alte Briefumschläge auf, um sie als Notizzettel zu nutzen. Af verwendet sie privat wieder, indem sie die alten Adressen überklebt.

Das identifizierte Oberthema *Umgang mit Papier* erstreckt sich von Absatz 107–139⁷ und ist in verschiedene Unterthemen untergliedert. Das Oberthema wurde im Zuge der FI als Fokussierungsmetapher (Bohnsack et al. 2011: 67 f.) und damit als hochrelevant für die Berücksichtigung in der Reflektierenden Interpretation eingestuft. Die Inhalte der jeweiligen Unterthemen sind zusammenfassende Reformulierungen der von den Teilnehmenden getätigten Aussagen. Die Reformulierung der als Beispiel für die Transkription angegebenen Passage (Fall A: Z. 682–698) findet sich unter der Überschrift *Wiederverwendung von Briefumschlägen* als letztes hier angegebenes Unterthema.

⁷ Die Formulierenden und Reflektierenden Interpretationen, welche in dieser Arbeit angefertigt wurden, verweisen grundsätzlich auf die entsprechenden Absätze der Transkripte der jeweiligen Gruppendiskussionen.

4.5.2 Reflektierende Interpretation

Während sich im Zuge der Formulierenden Interpretation der Frage gewidmet wurde, *was* die Teilnehmenden in den jeweiligen Gruppendiskussionen thematisiert und besprochen haben, fokussiert die Reflektierende Interpretation (RI) als nächster Auswertungsschritt im Rahmen der Dokumentarischen Methode darauf, *wie* diese Themen durch die Gruppen ausgehandelt werden und „vor welchem Vergleichshorizont“ sich dieses ‚Wie‘ konturiert“ (Schäffer 2012a: 205). Es geht nun also darum, den konjunktiven Sinngehalt der Diskussionen herauszuarbeiten (Loos & Schäffer 2001: 63). Ziel der RI ist es demnach, den Rahmen zu rekonstruieren, in dem die Themen abgehandelt werden, und welche Orientierungsmuster bzw. welche Orientierungsrahmen diesen Verhandlungen zugrunde liegen (Bohnsack 2014b: 137). Konturiert werden diese Rahmungen durch positive Horizonte und Gegenhorizonte und die als Enaktierungspotenziale bezeichneten Möglichkeiten der Umsetzung der Orientierungen im alltäglichen Handeln (Bohnsack 2014b: 138). Untersucht werden demnach die *Performanz*, also die „Art und Weise, wie sich die Redebeiträge in einer Gruppendiskussion verteilen und wie die Teilnehmenden sich aufeinander beziehen“ (Schäffer 2012a: 205 f.), und die *Performativität*, also die Modi der Entfaltung von Handlungspraxen in ihrer prozesshaften Reihenfolge (Bohnsack 2007), bzw. das Verhältnis von Performanz und Performativität mit dem Ziel der Rekonstruktion sinngenetischer Orientierungsmuster.

Im Zuge der RI verlässt die Analyse erstmals die bisher fallinterne Auswertungslogik und wendet sich dem Vergleich zwischen den Fällen in Form der komparativen Analyse zu (Nohl 2013a). Hierbei werden bezogen auf bestimmte Vergleichshorizonte fallinterne und fallexterne Vergleiche angestellt mit dem Augenmerk darauf, wie unterschiedliche Themen fallintern und im fallexternen Vergleich ähnlich bzw. unterschiedlich verhandelt werden (Schäffer 2012a: 206 f.). Es findet also eine Rekonstruktion von Handlungsorientierungen anhand der komparativen Analyse der fallinternen und -vergleichenden Modi Operandi der Performanz und Performativität bzgl. bestimmter Themen gemessen an Vergleichshorizonten bzw. *Tertia Comparationis* statt (Nohl 2013a: 285 ff.).

Mittel der Wahl für diese Analyse ist die Diskursanalyse der Dokumentarischen Methode (Bohnsack 2014b: 126 ff.). Bei dieser sequenziellen Gesprächsanalyse wird davon ausgegangen, „dass sich die Produktionsregeln der Äußerungen durch ihre Abfolge erschließen lassen. Die Kenntnis dieser Regelmäßigkeit ist aber in den atheoretischen, den konjunktiven Wissensbeständen der Untersuchten angesiedelt“ (Przyborski 2004: 57). Diese Wissensbestände werden nun durch die Untersuchung der Konstruktion der Diskussion und der gegenseitigen Bezugnahme der Teilnehmenden untereinander expliziert und damit die

handlungsleitenden Orientierungen rekonstruiert. Hierfür hat Przyborski (2004: 61 ff.) ein Vokabular gesammelt und weiterentwickelt, welches hier knapp zusammengefasst dargestellt wird:

Ein grundlegendes Element der Diskursorganisation ist die *Proposition*. Diese umfasst einen implizierten Bedeutungsgehalt, auf den die Interagierenden Bezug nehmen. Eine Proposition enthält einen Orientierungsgehalt, der als Ausgangspunkt für die Kommunikation dient. Die *Elaboration* stellt die Aus- oder Weiterbearbeitung einer Orientierung dar. Hierbei kann es eine argumentative Elaboration geben, bei der Argumente präsentiert oder Beispiele gegeben werden. Ein positiver Horizont verdeutlicht den Orientierungsgehalt, während ein Gegenhorizont alternative Perspektiven aufzeigt. Es ist auch möglich, andere Diskursarten wie z. B. Differenzierungen zu elaborieren. Die *Differenzierung* dient dazu, die Grenzen der Orientierung oder des Horizonts zu markieren. Im Gegensatz zur Elaboration erfolgt dies jedoch nicht durch einen Gegenhorizont, sondern durch eine Modifizierung des Orientierungsgehalts. Bei einer *Validierung* handelt es sich um die Bestätigung von propositionalen Gehalten. Alle Interaktionszüge können validiert werden, sei es verbal oder nonverbal. Eine *Ratifizierung* hingegen bezeichnet die Bestätigung des sinnhaften Verstehens. Hierbei ist die Zielrichtung der Bestätigung nicht immer erkennbar. Die *Antithese* beinhaltet die Verneinung einer Proposition oder die Darstellung eines gegenläufigen Horizonts. Es ist wichtig, sie von Opposition oder Divergenz abzugrenzen. Eine *Synthese* entsteht, wenn entgegenstehende Orientierungen zusammengeführt werden, oft in Form einer Konklusion. *Opposition* besteht, wenn eine Orientierung entworfen wird, die unvereinbar mit der Proposition ist. Es gibt keine gemeinsame Orientierungsebene und damit bestehen Rahmeninkongruenzen. Die Beendigung des Themas erfolgt in der Regel rituell. *Divergenz* tritt auf, wenn die Teilnehmenden aneinander vorbeireden und kein Bezug zueinander bzgl. des Orientierungsrahmens besteht. Eine Konklusion in Form einer rituellen Synthese wird oft verwendet, um die Divergenz zu beenden. Die *Konklusion* kennzeichnet das Ende der Darlegung eines Orientierungsrahmens und damit das Ende eines Themas. (Echte) Konklusionen lassen auf gemeinsame Orientierungsgehalte schließen, während *rituelle Konklusionen* ein Thema zwar beenden, die Teilnehmenden aber nicht auf einen gemeinsamen Nenner kommen. *Zwischenkonklusionen* oder *Anschlusspropositionen* erweitern oder behandeln ein Thema auf andere Weise. Sie beinhalten Beendigungssequenzen und Neuansätze. Es können mehrere ineinander verschachtelte Ebenen von Propositions-Konklusions-Sequenzen auftreten.

Die folgende Passage zeigt einen Ausschnitt einer RI aus Fall A, welche den Diskursausschnitt behandelt, der auch schon in den beiden vorangegangenen Arbeitsbeispielen zur Transkription und zur FI repräsentiert ist:

DB Absatz 109–124**Elaboration der Differenzierung der Proposition Af, Bf, Am**

Af betont, dass sie wirklich alle Papiere aufhebt, sogar die kleinen Zettel die man bekommt, wenn man in der Bibliothek ein Buch ausleiht. Auch sie bewertet den Impact dieses Verhaltens ausdrücklich als gering. Sie würde nie ein neues Papier nutzen, um sich Notizen zu machen. Hier dokumentiert sich ein ökologisches Bewusstsein bzgl. des Umgangs mit Papier. Af sieht dies als eine bewusste Entscheidung an. Sie hebt die Zettel auf, obwohl es mittlerweile zu viele sind, um sie alle wieder zu nutzen.

Am validiert die Ausführungen von Af.

Im folgenden Diskursverlauf (679-699) exemplifizieren Af, Bf und Am den vorher elaborierten Orientierungsgehalt bzgl. der Weiter- bzw. Wiederverwendung von Briefumschlägen. Hier zeigt sich trotz leichten Unterschieden im tatsächlichen Umgang mit den Umschlägen eine kollektive Orientierung bzgl. des ökologisch sinnvollen Umgangs mit Papier.

Orientierungsgehalt:

Der Umgang mit Papier stellt ein Handlungsfeld mit einem großen Autonomiegrad bzgl. der Entscheidungsfindung dar. Hier trifft die Gruppe eigenverantwortlich ökologisch gute Verhaltensentscheidungen und bewertet diese auch als sinnvoll, wenngleich auch der Impact des Verhaltens als gering eingestuft wird.

Bei der hier vorliegenden reflektierend interpretierten Sinneinheit handelt es sich um eine Elaboration der Differenzierung einer Proposition. Dies bedeutet, dass im Laufe des Diskurses zum Thema ein Orientierungsgehalt in Form einer Proposition eingeführt wurde, welcher dann differenziert, d. h. in seinen Grenzen modifiziert wurde. Diese durch die Differenzierung entstandene Weiterentwicklung des Orientierungsgehaltes wird nun in dem vorliegenden Abschnitt u. a. anhand einer Exemplifizierung elaboriert. Es scheint ein Orientierungsgehalt durch, welcher sich im weiteren Interpretationsverlauf für die Gruppe im entsprechenden Themenbereich als handlungsleitend herausstellt und nun mit den Orientierungsgehalten der Gruppe bzgl. anderer Themenbereiche und mit den handlungsleitenden Orientierungen der Gruppen in den anderen Fällen verglichen werden kann.

4.5.3 Typenbildende Interpretation

Die Möglichkeit der Typenbildung ist innerhalb der rekonstruktiven Sozialforschung ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal der Dokumentarischen Methode (Schäffer 2020a: 65) und deshalb die Zielsetzung der meisten Arbeiten, welche

im Rahmen der Methodologie der DM theoriebildend arbeiten. Auch die vorliegende Untersuchung zielt auf Typenbildung ab, um die anvisierte Theoriebildung zweiten Grades zu erreichen, welche in Abschnitt 4.1 als Zielsetzung herausgearbeitet und ausformuliert wurde. Typenbildung im Rahmen der DM wird durch Bohnsack (2020: 31; Hervorhebungen im Original) folgendermaßen eingeordnet:

Eine *Typenbildung* beginnt dort, wo der Orientierungsrahmen – sei es im weiteren oder im engeren Sinne – als homologes Muster an *unterschiedlichen* Fällen identifizierbar ist, sich also von der fallspezifischen Besonderheit gelöst hat.

Die Typenbildung der DM steht damit zwar in der Tradition vorangegangener Arbeiten zur Typenbildung wie die zur idealtypischen Begriffsbildung nach Weber (1922: 190) oder der Typenbildung des Common Sense (Schütz 1971), lässt sich aber u. a. durch die Fokussierung auf immanentes handlungsleitendes Orientierungswissen und damit verbundene Orientierungsrahmen von diesen früheren Ansätzen abgrenzen.

Obleich die Typenbildungen in den meisten Untersuchungen mit der DM eine zentrale Rolle spielen und maßgeblich zur Theoriebildung beitragen, fehlt es oft an einer genauen Formalisierung des Vorgehens und damit verbunden einer intersubjektiven Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit der durchgeführten Prozesse der Typenbildung (Schäffer 2020a: 84 f.) Diese Lücke schließt die Typenbildende Interpretation (TI) als theoretisch begründeter und (teil-)formalisierter Auswertungsschritt der Typenbildung mit der DM, ergänzend zu den bereits gut formalisierten Auswertungsschritten der Formulierenden und Reflektierenden Interpretation (Schäffer 2020a, 2020b; Schäffer et al. 2021). Schäffer (2020a: 71; Hervorhebungen im Original) definiert die TI wie folgt:

Unter Typenbildender Interpretation sind demnach alle Forschungshandlungen zu subsumieren, die mit dem *abduktiven Prozess der Typenentdeckung*, dem *deduktiven Prozess der Typenbildung* und dem *induktiven Prozess der empirischen Absicherung* sowie mit der *theoretischen Verortung von Typen, Typiken und Typologien* zu tun haben.

Der formalisierte Prozess der TI beginnt demnach mit der Entdeckung erster Hypothesen von Typischem. Hier wird insbesondere auf eine bewusste Beachtung und Dokumentation von abduktiven Blitzen (Reichertz 2013, 2015) während des Prozesses der Reflektierenden Interpretation fokussiert. Diese Abduktionen zielen darauf ab, „überraschende, generell: *neue Hypothesen* zu generieren“ (Schäffer 2020a: 71; Hervorhebungen im Original). Dieses durch die Abduktion erscheinende Neue stellen im ersten Schritt der Typenbildenden Interpretation erste Ideen bzw. Ahnungen von Typischem mit direktem Bezug zum empirischen Material

dar, welche durchaus fallintern während der Reflektierenden Interpretation emergieren (Schäffer 2020b: 27 f.). Diese abduktiv erschlossenen ersten ‚Gefühle‘ oder ‚Ahnungen‘ über Typisches werden als sinngenetische⁸ Aspekte (SiAs) bezeichnet (Schäffer 2020a: 76):

Hierunter sind erste kleine Verdichtungen mit direktem Bezug auf Stellen im empirischen Material zu verstehen, von denen der/die Interpretierende annimmt, dass sie Typisches zum Ausdruck bringen. Solche Aspekte sollten gesondert von der Reflektierenden Interpretation ausgewiesen werden.

Vor dem Vergleichshorizont der anderen Fälle können die sinngenetischen Aspekte fallintern in Form einer Als-ob-Deduktion zu ersten Hypothesen über sinngenetische Einzeltypen verdichtet werden (Schäffer 2020b: 28). Dieser Vorgang der abduktiven Entdeckung sinngenetischer Aspekte und deren Verdichtung zu Hypothesen sinngenetischer Einzeltypen wird in Abbildung 4.1 dargestellt.

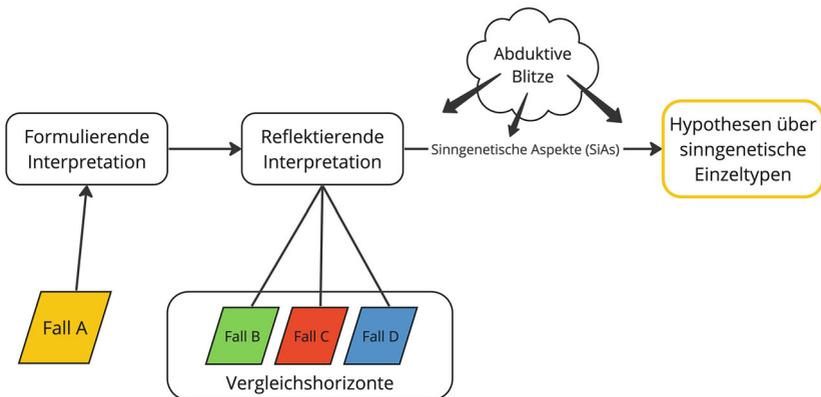


Abbildung 4.1 Über sinngenetische Aspekte zu ersten Typenhypothesen. (In Anlehnung an Schäffer (2020b: 28))

⁸ Die Typenbildende Interpretation zielt in ihrer Genese auf eine formale Strukturierung und Überprüfbarkeit sowohl der sinngenetischen als auch der soziogenetischen Typenbildung im Rahmen der Dokumentarischen Methode (Schäffer 2020a, 2020b). Da in dieser Untersuchung auf die Rekonstruktion sinngenetischer Typen, Typiken und Typologien fokussiert wird, beschränken sich auch die Ausführungen über die Typenbildende Interpretation auf diesen Teilbereich.

Man nimmt also bei der Als-ob-Deduktion zunächst erst mal an, dass es sich bei dem abduktiv entdeckten Aspekt um etwas Typisches handelt (Schäffer 2020a: 74):

Gehen wir mal davon aus, dass es sich bei dieser, in ersten Fallvergleichen herausgearbeiteten fallübergreifende [sic] Regelmäßigkeit um einen kollektiven Orientierungsrahmen oder eine Handlungsorientierung handelt, die wir hypothetisch als >typisch< deklarieren

Diese Annahme wird im weiteren Verlauf der Interpretation und durch die komparative Analyse entweder bestätigt oder verworfen. Verfestigt sich die Vermutung, auf etwas Typisches gestoßen zu sein, wird durch eine weitere Vergleichshorizontbildung im Sinne einer „pragmatischen Induktion“ (Schurz 2002: 133) der Rahmen weiter ausgearbeitet. Man schaut demnach in der komparativen Analyse, ob und wie dort ein ähnlicher oder abweichender Umgang mit dem abstrahierten Orientierungsrahmen rekonstruierbar ist. Man sucht also danach, „ob sich ähnliche oder abweichende Regelmäßigkeiten in anderen Fällen rekonstruieren lassen“ (Schäffer 2020a: 74). Diese Spezifizierung führt im Erfolgsfall zur Bildung von sinngenetischen Typen, welche zu sinngenetischen Typiken verdichtet werden können, wie in Abbildung 4.2 exemplifiziert wird.

Diese sinngenetischen Typiken ergeben dann in gegenseitiger Bezugnahme bzw. im Verhältnis zueinander innerhalb der jeweiligen Vergleichsdimension eine sinngenetische Typologie (s. Abbildung 4.3).

Abschließend lässt sich der Prozess der Typenbildenden Interpretation wie folgt treffend zusammenfassen (Schäffer 2020a: 74):

Wird die Abstraktion eines Orientierungsrahmens, die aus der abduktiv erzeugten Hypothese zusammen mit den Randbedingungen deduziert wurde, auf diese Weise auch im mehrdimensionalen Vergleich [...] induktiv bestätigt, ‚bewährt‘ sie sich also, hat man Sicherheit gewonnen, dass es sich um eine angemessenere Umschreibung eines >typischen< empirischen Phänomens handelt; wird die aus der Als-ob-Deduktion abgeleitete Hypothese dagegen nicht bestätigt, beginnt das Spiel mit der Abduktion von Neuem.

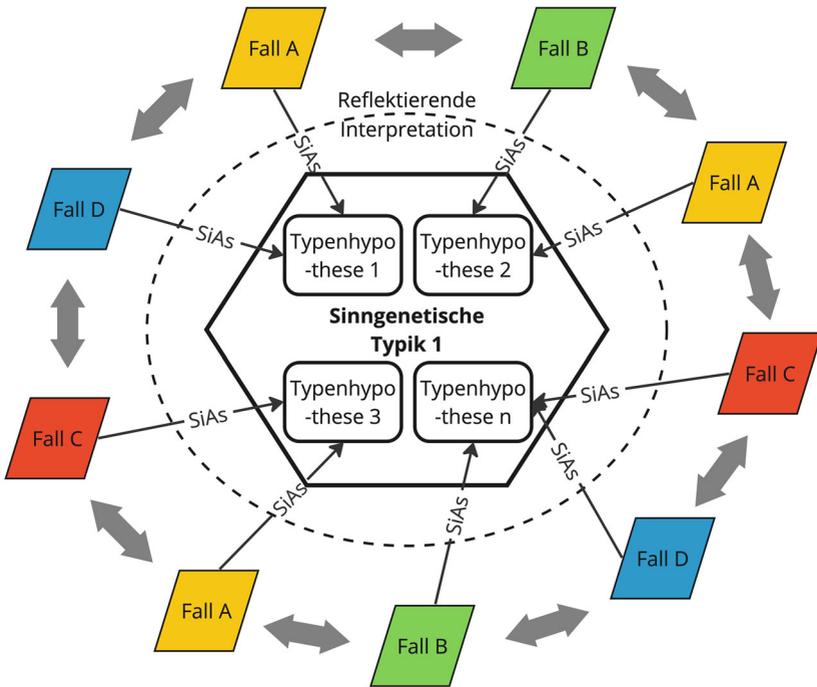


Abbildung 4.2 Von Typenhypothesen zur sinngenetischen Typik. (In Anlehnung an Schäfer (2020b: 29))

Das hier erörterte Vorgehen wurde in der vorliegenden Untersuchung genutzt, um insgesamt drei sinngenetische Typologien zu rekonstruieren. Diese drei Typologien beinhalten jeweils drei in ein Verhältnis gesetzte und aufeinander bezogene sinngenetische Typiken. Im Rahmen der pragmatischen Induktion konnten insgesamt 80 sinngenetische Typen rekonstruiert und in der komparativen Analyse bestätigt werden. Hierfür wurden in Form der Als-ob-Deduktion 182 abduktiv erschlossene sinngenetische Aspekte als hypothetische Formen des Typischen formuliert und bestätigt. Es handelt sich demnach bei der durchgeführten Untersuchung durchaus um ein Vorhaben mit einer relativ hohen Komplexität, welches

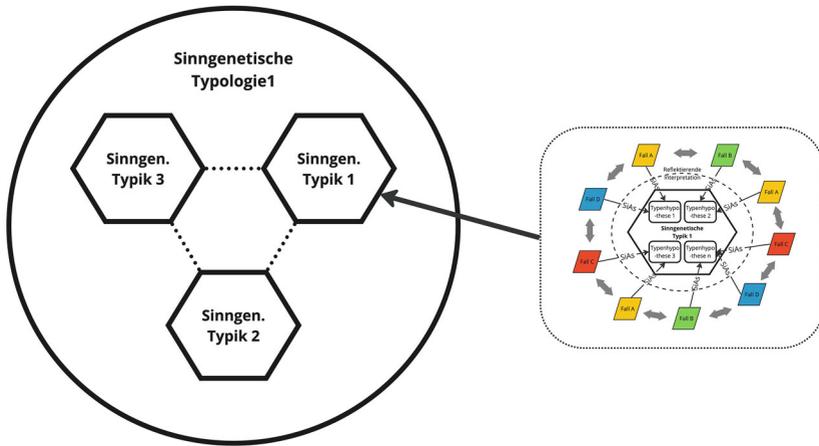


Abbildung 4.3 Sinngenetische Typiken konstituieren eine Typologie. (In Anlehnung an Schäffer (2020b: 29))

in dieser Form nur unter Zuhilfenahme von Softwarelösungen⁹ zu realisieren ist (Schäffer 2020b: 43 ff.; Schäffer et al. 2021; Schäffer & Lieder 2023).

Ogleich der Fokus der Auswertung und der rekonstruktiven Theoriegenerierung dieser Arbeit auf der Entwicklung der sinngenetischen Typologien und deren Verbindungen zueinander bzw. Einbettung ineinander liegt, wurde im Anschluss an diese sinngenetische Typenbildung im Zuge einer relationalen Typenbildung¹⁰ (Nohl 2013b, 2019) nach typischen Verbindungen von Typiken aus den verschiedenen Typologien gesucht, welche in der komparativen Analyse zwischen

⁹ Es wurden über den Forschungsprozess hinweg unterschiedliche Softwarelösungen eingesetzt. Neben den üblichen Tools zur Text- und Tabellenverarbeitung (Microsoft Word und Excel) wurde zur Transkription der Gruppendiskussionen die Software f4transkript (www.audiotranskription.de) eingesetzt. Die Formulierende und Reflektierende Interpretation inklusive der Vergabe sinngenetischer Aspekte wurde mit der speziell für Auswertungen im Rahmen der Dokumentarischen Methode entwickelten Software DokuMet QDA (www.dokumet.de) realisiert. Für die Rekonstruktion von Typen, Typiken und Typologien wurde ergänzend zu DokuMet QDA mit miro (www.miro.com) eine eher grafikbasierte und kreativ-flexible Softwarelösung eingesetzt.

¹⁰ Während die relationale Typenbildung oftmals als eine Art ‚Notlösung‘ für den Fall angesehen wird, dass eine soziogenetische Typenbildung nicht möglich bzw. erfolgreich ist (Nohl 2013b: 55), wird sie in dieser Arbeit gezielt und unabhängig von Versuchen oder Überlegungen zur Rekonstruktion soziogenetischer Typen eingesetzt.

den Fällen bestätigt und abgegrenzt werden können (Nohl 2013b: 58 ff.). Dies konnte, trotz der begrenzten Anzahl an Fällen, für drei typische relationale Zusammenhänge realisiert werden.

4.6 Zusammenfassende Darstellung des Forschungsprozesses

Der Forschungsprozess der vorliegenden Arbeit ist schematisch in Abbildung 4.4 dargestellt und soll an dieser Stelle zusammenfassend knapp rekapituliert werden. Die erste Stufe des Prozesses stellt die theoretische Auseinandersetzung mit *Gegenstand und Design der Untersuchung* dar. Hier gilt es, die grundlagentheoretische Rahmung der Arbeit zu setzen und den Forschungsgegenstand gegenstandstheoretisch einzuordnen. Im Zuge der Beschäftigung mit den gegenstandstheoretischen Konzepten wird auch ein Überblick über die bereits in der Forschungsdisziplin generierten Erkenntnisse ermittelt und ein Forschungsdesiderat herausgearbeitet. Auf diesen Überlegungen fußen das Erkenntnisinteresse und die Zielsetzung der vorliegenden Untersuchung und die konkret formulierte Fragestellung. Unter Berücksichtigung der dialektalen Verhältnisse zwischen Theorie, Methodologie und methodischen Verfahren der Datenerhebung und -auswertung wird auf der methodologischen Grundlage der Dokumentarischen Methode das Forschungsdesign herausgearbeitet.

Im nächsten Schritt des Forschungsprozesses, der *Datenerhebung*, werden unter den Prämissen des Theoretical Sampling die Organisationen des öffentlichen Dienstes und die konkreten Abteilungen und Gruppen ausgewählt, mit denen dann theoretisch kontrollierte Gruppendiskussionen durchgeführt werden.

Im folgenden Schritt der Datenauswertung werden für die jeweiligen Gruppendiskussionen thematische Verläufe angefertigt und mögliche relevante Passagen ermittelt, die dann unter der Einhaltung der TIQ-Regeln transkribiert werden. Im Anschluss werden die transkribierten Diskussionspassagen formulierend und reflektierend interpretiert. Wichtig ist, dass die ersten durch die Datenauswertung generierten Erkenntnisse und eine reflexive Auseinandersetzung mit der Bedeutung dieser Erkenntnisse für den weiteren Verlauf der Forschung als iterativer Prozess Einfluss auf die weitere Datenerhebung nehmen.

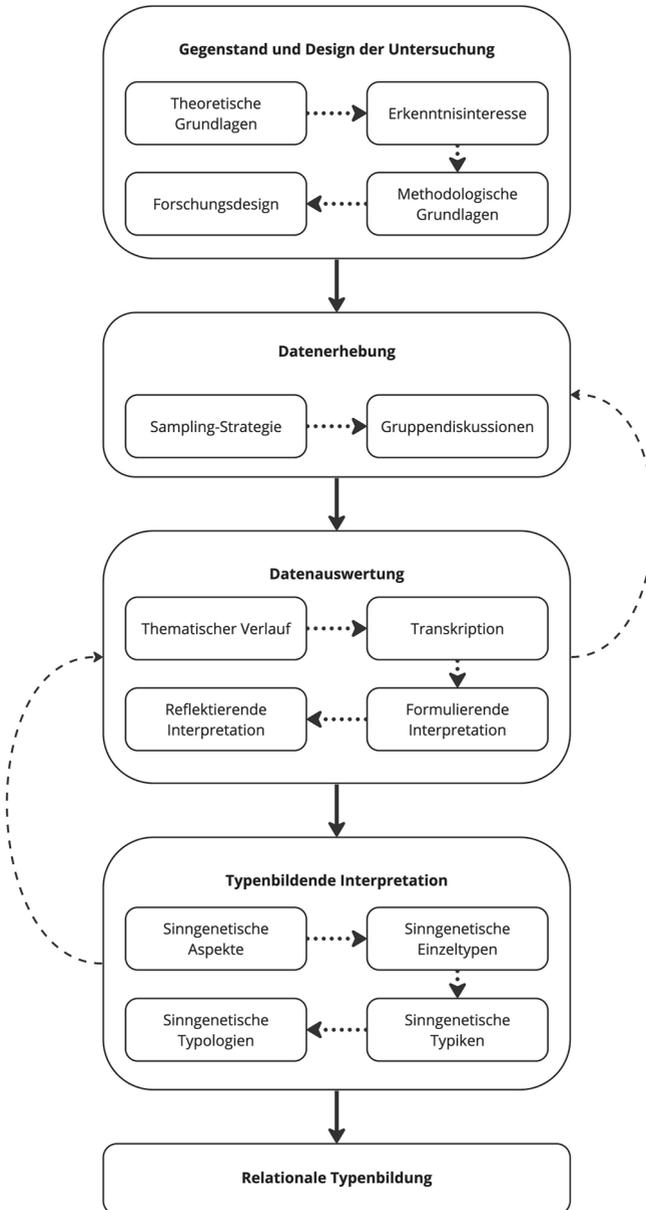


Abbildung 4.4 Ablaufschema des Forschungsprozesses

Im Anschluss¹¹ bzw. auch schon während der Reflektierenden Interpretation werden unter Einsatz der Instrumente der *Typenbildenden Interpretation* sinngenetische Aspekte, Typen, Typiken und Typologien herausgearbeitet. Dieser Prozess findet anfänglich fallintern, aber überwiegend im Zuge der komparativen Analyse zwischen den jeweiligen Fällen statt. Auch nehmen die Erkenntnisse aus dieser Stufe der Untersuchung direkten Einfluss auf das weitere Vorgehen in der Datenauswertung und über diese vermittelt auch auf die Datenerhebung. In der durch die TI ermöglichten Rekonstruktionen von drei sinngenetischen Typologien und dem daraus emergierenden Sphärenmodell der Typologien liegt der Hauptfokus der vorliegenden Untersuchung.

Im Anschluss werden im Rahmen einer Relationalen Typenbildung typische Verbindungen zwischen den Typiken der drei Typologien herausgearbeitet. Diese relationalen Typen werden in einzelnen Fällen induktiv ermittelt und müssen dann in der komparativen Analyse im Vergleich mit anderen Fällen bestätigt und abgegrenzt werden.

¹¹ Diese schematische Darstellung des Forschungsablaufs impliziert die vereinfachende Suggestion eines linear ablaufenden Prozesses. Tatsächlich handelt es sich aber um einen hochgradig reflexiven und iterativen Vorgang mit multiplen Interdependenzen zwischen den verschiedenen Schritten der Planung, Datenerhebung und -auswertung und Typenbildung.

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.





Ergebnisse der Untersuchung

5

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung lassen sich in insgesamt drei Hauptkategorien einteilen, in denen sie in den folgenden Abschnitten dargestellt werden. Die erste Kategorie gibt einen Überblick über die untersuchten Fälle und stellt diese sowohl in ihren formalen als auch inhaltlichen Charakteristiken dar und synthetisiert sie auf der inhaltlichen Ebene. Anschließend werden die Vergleichsdimensionen als eine der Grundlagen und als erstes Ergebnis der rekonstruktiven Untersuchung in ihrer Genese dargestellt. Die zweite und ergiebigste Kategorie stellen die Ergebnisse der Typenbildenden Interpretation in Form von sinngenetischen Typen, Typiken und Typologien dar. Diese handlungsleitenden Faktoren konnten jeweils für die drei Vergleichsdimensionen rekonstruiert werden und lassen sich synthetisieren im Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen. Abschließend werden als dritte Hauptkategorie drei typische Relationen aus Typiken der unterschiedlichen Dimensionen dargestellt, welche im Zuge der Relationalen Typenbildung rekonstruiert werden konnten.

5.1 Falldarstellungen

Das Sample der durchgeführten Untersuchung besteht aus insgesamt vier unterschiedlichen Organisationen des ÖD. In jeder dieser Organisationen wurde jeweils eine Gruppendiskussion durchgeführt. Den in den folgenden Abschnitten durchgeführten Darstellungen der Charakteristika und inhaltlichen Zusammenfassungen der insgesamt vier untersuchten Fälle kommt eine Doppelfunktion zuteil: Zum einen liefern sie einen grundlegenden Überblick über die Ausgestaltung der untersuchten Organisationen sowie die in den Diskussionen behandelten

Themenbereiche und schaffen so die Möglichkeit, die später durchgeführten Auswertungen und die sinngenetische Typenbildung zu kontextualisieren. Dies ist insbesondere deshalb wichtig, weil die typenbildenden Prozesse qua Definition im Zuge der komparativen Analyse von den einzelnen Fällen abstrahieren. Zum anderen stellen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der untersuchten Fälle auf den Ebenen der Organisationscharakteristik, der Gruppenzusammensetzung, der behandelten Themenbereiche und der Diskursbeschreibungen Ansatzpunkte sowohl für die Auswertung und Typenbildung als auch für die spätere Einordnung und Diskussion der gewonnen Erkenntnisse und der generierten Theorie zur Verfügung.

Die hier durchgeführten allgemeinen Falldarstellungen und Diskursbetrachtungen sind begrifflich abzugrenzen von den in dokumentarisch-rekonstruktiven Untersuchungen als fortgeschrittener Teil der Ergebnisdarstellung eingesetzten *Fallbeschreibungen* (Bohnsack 2014b: 141 ff.) und der *Diskursbeschreibung* als Terminus-technicus der dokumentarischen Methode (Bohnsack 2014b: 35 f.; Dreisiebner 2019: 220). Vielmehr soll ein Überblick über die Formalstrukturen der Organisationen (Hunold 2019: 163), die diskutierten Themenbereiche und allgemeine Aspekte der in den Gruppendiskussionen vollzogenen Diskurse gegeben werden. Eine komprimierte Übersicht über die betrachteten Fälle liefert Tabelle 5.1.

Tabelle 5.1 Übersicht über die Fälle

	Anzahl Teilnehmende	Verortung im ÖD	Mitarbeitende	Dauer der Gruppendiskussion	Online / Präsenz
Fall A	4 (2m; 2f)	Landessektor	3.000-4.000	01:34:28	online
Fall B	4 (2m; 2f)	Kommunaler Sektor	50-100	01:33:51	online
Fall C	5 (4m; 1f)	Kommunaler Sektor	5-10	00:58:52	Präsenz
Fall D	5 (3m; 2f)	Bundessektor	50-100	00:50:08	Präsenz

5.1.1 Darstellung Fall A

Charakteristika Fall A

Bei der untersuchten Organisation in Fall A handelt es sich um eine mittelgroße Universität in einer Großstadt. Sie stellt als Körperschaft des öffentlichen

Rechts gemäß Abschnitt 2.3.2 eine Teilmenge des Kernhaushalts der Bundesländer dar und ist demnach Teil des deutschen öffentlichen Dienstes. Die Universität beschäftigt zwischen 3.000 und 4.000 Mitarbeitende und ist damit die größte Organisation im Sample dieser Untersuchung. An der im Fall A durchgeführten Gruppendiskussion beteiligten sich insgesamt vier Personen. Als Angestellte eines Fachgebietes an einer Universität bilden die Teilnehmenden eine Realgruppe (Loos & Schäffer 2001: 43 ff.; Nohl et al. 2013: 19 f.) mit einem gemeinsamen Erfahrungshintergrund. Die Gruppe besteht aus zwei Frauen und zwei Männern und alle Teilnehmenden haben einen akademischen Hintergrund und damit mindestens einen wissenschaftlichen Universitätsabschluss. Die Gruppendiskussion fand im September 2021 online über die Videokonferenzsoftware Zoom¹ statt und dauerte insgesamt etwas über 1,5 Stunden. Die Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Gruppendiskussion bereits gut mit der eingesetzten Videokonferenzsoftware vertraut, so dass keine technischen Probleme auftraten. Alle Teilnehmenden partizipierten aus dem Home-Office heraus an der Gruppendiskussion.

Inhaltliche Zusammenfassung Fall A

Die Gruppendiskussion startet mit dem erzählgenerierenden Impuls des Forschenden zur Thematik der Nachhaltigkeit und deren Verknüpfung mit dem individuellen arbeitsplatzbezogenen Verhalten. Im weiteren Verlauf werden die Bedeutung von Nachhaltigkeit sowohl in der Kernaufgabe als auch im allgemeinen arbeitsplatzbezogenen Verhalten elaboriert. Die Teilnehmer diskutieren intensiv über die Zwänge, die durch den Arbeitgeber aufkommen können und wie diese die Entscheidungsfreiheiten der Mitarbeitenden beeinflussen, wobei sie dies u. a. an der Anschaffung und Nutzung von Multifunktionsdruckern exemplifizieren. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Verständnis von Wohlstand und Nachhaltigkeit. Die Diskussion konzentriert sich auf die Frage, ob nachhaltiges Verhalten im Einklang mit individuellen Präferenzen stehen kann, ohne negative Konsequenzen zu generieren. Auch Entscheidungsfreiheiten in Bezug auf nachhaltiges Verhalten werden erörtert.

Die Auswirkungen organisatorischer Gegebenheiten im Bereich der Mobilität stehen ebenfalls zur Debatte, ebenso wie der Einfluss der Gemeinschaft auf das individuelle Verhalten. Ein weitestgehender Konsens besteht darin, dass organisatorische Regulierung eine bedeutende Rolle einnimmt, um nachhaltiges Verhalten zu fördern. Ein konkreter Fall, der den Umgang mit Papier betrifft,

¹ <https://zoom.us>.

wird eingehend diskutiert. Dabei werden verschiedene Handlungsfelder sorgfältig abgewogen und eingeordnet. Die Relevanz organisatorischer Faktoren sowie die Möglichkeit einer positiven Veränderung der Rahmenbedingungen werden erörtert.

Die Diskussion befasst sich auch mit der Entscheidungsautonomie in kleinen Einheiten und den ökonomischen Vorteilen, die mit nachhaltigem Verhalten einhergehen können. Ein weiteres Handlungsfeld, welches in der Diskussion behandelt wird, ist das Speisenangebot in der Mensa und die verschiedenen Anreize, die dort gesetzt werden können. Fragen nach Regulierung und deren Einfluss auf individuelle Entscheidungsfreiheit werden aufgeworfen, wobei die Akzeptanz vorgeschriebenen Verhaltens diskutiert wird. Die Sinnhaftigkeit von organisationalen Regulierungen wird in Frage gestellt, ebenso wie die potenziellen Risiken, die mit der Regulierung des Verhaltens einhergehen können. Die Verantwortung sowie die Pflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Vorgaben werden thematisiert, einschließlich des Vergleichs zwischen privatem, Büro- und Home-Office-Umfeld. Es wird darauf hingewiesen, dass fehlende Unterstützung seitens des Arbeitgebers nachhaltiges Verhalten hemmen kann.

Die Diskussion schließt mit einer abschließenden Nachfrage bezüglich der individuellen Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit nachhaltigem Verhalten. Insgesamt werden verschiedene Aspekte von Nachhaltigkeit und individuellem Verhalten ausführlich diskutiert, wobei sowohl organisatorische als auch externe Regulierungen beleuchtet werden.

5.1.2 Darstellung Fall B

Charakteristika Fall B

Die Organisation, die in Fall B betrachtet wird, ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und fällt unter den ÖD gemäß Abschnitt 2.3.2. Es handelt sich um eine Kommunalverwaltung, die in den Haushalt einer Gemeinde eingebettet ist. Die Gemeinde selbst ist eine Mittelstadt mit einer Einwohnerzahl zwischen 20.000 und 100.000. In der Organisation sind zwischen 50 und 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, was im Vergleich zu den anderen Organisationen im Sample eine mittelgroße Struktur darstellt. Die Teilnehmenden der Gruppendiskussion stellen eine Realgruppe dar. Die Diskussionsgruppe besteht aus vier Personen, alle aus derselben Abteilung bzw. demselben Amt. Die

Gruppe ist ausgeglichen geschlechtsspezifisch zusammengesetzt, mit zwei weiblichen und zwei männlichen Mitgliedern. Ihr Bildungshintergrund ist gemischt, wobei drei der Mitglieder einen Hochschulabschluss und ein Mitglied einen Realschulabschluss haben. Das Alter der Gruppenmitglieder variiert, was auf eine diversifizierte Gruppe mit unterschiedlichen Erfahrungsniveaus und Perspektiven hindeuten könnte. Die Diskussion wurde im April 2022 in einem digitalen Setting durchgeführt, konkret über die Videokonferenzplattform Zoom. Alle Gruppenmitglieder sind mit Zoom vertraut, was den Ablauf der Diskussion erleichtert und technische Unterbrechungen oder Verzögerungen minimiert. Die Diskussionsteilnehmenden partizipierten teilweise aus dem Home-Office und teilweise aus ihren Büros an der Gruppendiskussion. Die Dauer der Diskussion betrug etwas über 1,5 Stunden.

Inhaltliche Zusammenfassung Fall B

Die Gruppendiskussion beginnt mit dem einleitenden erzählgenerierenden Impuls zur Thematik der Nachhaltigkeit und es erfolgt eine Erörterung dieser Frage. Anschließend werden verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte aus den Fachbereichen aufgezählt. Die Teilnehmenden klären für sich den Begriff der Nachhaltigkeit und relevante Verhaltensweisen. Es werden auch spezifische Aspekte wie der Umgang mit EDV und Heizung angesprochen. Eine Definition und Strukturierung des Begriffs Nachhaltigkeit wird erarbeitet. Es findet ein Vergleich zwischen beruflichem und privatem Umfeld am Beispiel des Energieverbrauchs statt. Des Weiteren werden Fragen zur Mobilität aufgegriffen. Die Diskussion vertieft sich in Themen wie das Heizverhalten in Büros, die natürliche Beleuchtung am Arbeitsplatz und den Umgang mit mehreren Bildschirmen. Es werden auch Aspekte des nachhaltigen Mobilitätsverhaltens behandelt, wobei die Änderung des Mobilitätsverhaltens und die potenziellen Nachteile des öffentlichen Nahverkehrs diskutiert werden.

Die Sinnhaftigkeit von Mobilitätsprojekten und die Abwägung von Nachhaltigkeit gegenüber ökonomischen Faktoren werden erörtert. Es werden Fragen zur Nachhaltigkeit von Elektroautos und der Nutzung älterer Fahrzeuge aufgeworfen. Auch Wasserstoff und erneuerbare Energien werden thematisiert, wobei die Frage gestellt wird, ob neue Alternativen tatsächlich nachhaltig sind. Die Diskussion behandelt auch das Thema nachhaltiger Konsum im Zusammenhang mit Lebensmitteln, einschließlich des Einmachens von Lebensmitteln. Der Einfluss des eigenen Gartens auf die Nachhaltigkeit wird ebenfalls diskutiert.

Weitere Themen der Gruppendiskussion sind die Nachhaltigkeit älterer Generationen, der Umgang mit Kleidung und deren Herstellung sowie der Umgang mit Technik. Die Auswirkungen der aktuellen Krisen auf Nachhaltigkeitsaspekte, Windkraftanlagen, die Entwicklung der e-Mobilität und Fragen zum Verhalten anderer Personen(-gruppen) in der Kommunalverwaltung werden ebenfalls thematisiert. Die Diskussion beleuchtet Defizite in der Verwaltung im Zusammenhang mit EDV und Digitalisierung sowie betrieblicher Mobilität und Dienstfahrzeugen. Es wird auf Einschränkungen und bewusstes Wegsehen hingewiesen und die Klimaanpassung diskutiert. Schließlich werden letzte Anmerkungen gemacht, wobei die Schwierigkeit der Greifbarkeit des Begriffs Nachhaltigkeit betont wird.

5.1.3 Darstellung Fall C

Charakteristika Fall C

Die Organisation, die in Fall C betrachtet wird, ist ein kommunaler Eigenbetrieb und fällt unter den ÖD gemäß Abschnitt 2.3.2. Sie ist in den Haushalt einer Kommune eingebettet. Diese Kommune ist eine Großstadt mit über 100.000 Einwohnern. Der kommunale Eigenbetrieb stellt die kleinste Organisation des Samples dar und umfasst insgesamt zwischen 5 und 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Diskussionsgruppe in Fall D lässt sich auch in diesem Fall als Realgruppe charakterisieren, da alle Teilnehmenden in der kleinen Organisationseinheit direkt zusammenarbeiten. Die Diskussionsgruppe besteht aus insgesamt fünf Personen. Die Geschlechterverteilung ist in diesem Fall ungleich, mit einer weiblichen und vier männlichen Teilnehmenden. Der Bildungshintergrund ist größtenteils homogen mit vier Personen, die das Abitur absolviert haben, während der Bildungsabschluss einer Person unbekannt ist. Die Altersspanne in der Gruppe ist breit, mit Mitgliedern im Alter von Mitte 20 bis Ende 50. Die Zugehörigkeit zur Organisation variiert stark und reicht von zehn Monaten bis 22 Jahren, was auf eine Mischung aus relativ neuen und sehr erfahrenen Mitarbeitenden und dementsprechend auf einen unterschiedlich großen Erfahrungsschatz innerhalb der Organisationen des ÖD hinweisen könnte. Die Diskussion fand im Mai 2022 in Präsenz statt, wobei alle Gruppenmitglieder um einen Tisch in einem Besprechungsraum der Organisation versammelt waren. Es gab leichte Störungen der Diskussion durch Straßenlärm, welcher durch das geöffnete Fenster hineindrang sowie durch den zentralen Drucker der Arbeitsgruppe, auf dem gelegentliche Druckaufträge ausgeführt wurden. Die Diskussion dauerte ungefähr eine Stunde.

Inhaltliche Zusammenfassung Fall C

Die Gruppendiskussion im Fall C befasst sich mit verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit und individuellen Verhaltensweisen. Es wird diskutiert, wie LED-Scheinwerfer im Vergleich zu konventionellen Scheinwerfern Energie sparen können und wie hoch die vermutete Energieersparnis durch LED-Beleuchtung sein würde. Auch die Möglichkeit der Messung dieser Einsparungen wird thematisiert. Die Diskussion erweitert sich auf die Idee der doppelten Nachhaltigkeit durch den Kauf von gebrauchten stromsparenden Geräten. Die Teilnehmenden tauschen auch ihre Erfahrungen mit verschiedenen Mobilitätsformen aus. Es erfolgt ein Vergleich zwischen der öffentlichen Verwaltung und der privaten Wirtschaft in Bezug auf Gebäude und Klimatechnik. Die Diskussion beleuchtet die Förderprogramme des Bundes und deren anspruchsvolle Anforderungen bzgl. der Antragstellung.

Die Vor- und Nachteile von Elektroautos werden abgewogen und die Möglichkeiten und Grenzen der Nachhaltigkeit im beruflichen Kernbereich werden diskutiert. Der Umgang mit Papier, sowohl in Unternehmen als auch im privaten Bereich, wird thematisiert. Auch die Nicht-Nachhaltigkeit des Probenbetriebs in der untersuchten Organisation wird angesprochen. Es erfolgt eine Betrachtung von Baumaßnahmen in der Organisation im Vergleich zu privaten Unternehmen. Die Diskussion berührt auch die Förderprogramme der Kommune und das Verständnis von Nachhaltigkeit in Bezug auf Wasserverbrauch und Ernährung. Der Umgang mit Briefumschlägen wird ebenfalls diskutiert, ebenso wie die Sinnhaftigkeit von Baumaßnahmen und die begrenzte Einflussnahme darauf.

Die Teilnehmer debattieren über Entscheidungsfreiheiten in Bezug auf nachhaltiges Verhalten und die Nachhaltigkeit von Fernwärmeanschlüssen. Der Umgang mit Ernährung wird am Beispiel des Fastens erörtert. Es wird auf die eingeschränkten Möglichkeiten nachhaltigen Verhaltens hingewiesen und der Umgang mit alten bzw. ausgemusterten Geräten besprochen. Die Bedeutung kurzer Wege im Sinne der Nachhaltigkeit wird ebenfalls thematisiert. Die Diskussion umfasst auch Fragen nach Änderungen der Rahmenbedingungen für mehr Entscheidungsmöglichkeiten und einem höheren Budget für den Erwerb nachhaltiger Geräte. Die Priorisierung und Sinnhaftigkeit von Baumaßnahmen seitens der Organisation sowie das Schließsystem und Wartungsverträge werden diskutiert.

Es wird thematisiert, dass Nachhaltigkeit heutzutage modern ist, und es werden Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Solarausbau und der Koordination seitens der Stadtverwaltung diskutiert. Die Diskussion umfasst auch Fragen zum Mobilitätsverhalten, insbesondere in Bezug auf Home-Office, die

Entfernung zwischen Wohnort und Dienststätte und die Problematik von Verkehr und Änderungen im Radverkehr und öffentlichen Nahverkehr.

Die Teilnehmenden diskutieren die Unvereinbarkeit von Nachhaltigkeit und Kapitalismus und nennen Beispiele wie den Finanzmarkt. Es werden auch Freiheitseinschränkungen und Klimaleugner thematisiert sowie die Notwendigkeit, die Ziele des Wirtschaftens zu überdenken und Investitionen in die Rüstung zu hinterfragen. Die Diskussion endet mit einer Nachfrage nach Ergänzungen, einer Diskussion über zukünftige Vorgehensweisen und die Überlegung von Freiheit versus Zwang anhand des Beispiels der DDR. Es wird angeregt, den Energieverbrauch zu überwachen und mögliche Änderungen und Anregungen an die Verwaltung zu geben.

5.1.4 Darstellung Fall D

Charakteristika Fall D

Die Organisation, die in Fall D untersucht wird, ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und Teil des ÖD gemäß Abschnitt 2.3.2. Sie gehört zum Kernhaushalt des Bundes und ist daher an Bundesangelegenheiten beteiligt. Die Größe der Organisation liegt bezogen auf das Sample der Untersuchung im mittleren Bereich mit 50 bis 100 Mitarbeitenden und ist in einer Großstadt mit mehr als 100.000 Einwohnern lokalisiert.

Die Gruppe, die an der Diskussion partizipierte, stellt wie in den anderen drei Fällen auch eine Realgruppe dar, die aus Angestellten verschiedener Abteilungen besteht, wobei die Teilnehmenden untereinander bekannt sind und in gemeinsamen Arbeitsgruppen zusammenarbeiten. Die Diskussionsgruppe besteht aus fünf Personen, von denen zwei weiblich und drei männlich sind. Ihr Bildungshintergrund ist gemischt, mit drei Mitgliedern, die einen Hochschulabschluss haben, und zweien, die das Abitur abgeschlossen haben. Alle Gruppenmitglieder sind über 45 Jahre alt, was auf eine Gruppe mit erheblicher Berufserfahrung hinweisen könnte, welche aber bezüglich des Alters nicht die Heterogenität der anderen drei Diskussionsgruppen aufweist. Die Zugehörigkeit zum ÖD reicht von drei bis 38 Jahren, was auf eine Mischung aus relativ neuen und sehr erfahrenen Mitarbeitenden hinweist. Die Diskussion fand im Januar 2023 in Präsenz statt, mit allen Gruppenmitgliedern versammelt um einen Tisch in einem Besprechungsraum der Organisation. Dieses Setting ermöglicht eine direkte und persönliche Kommunikation. Im Gegensatz zur Gruppendiskussion in Fall C traten bei dieser

Diskussion keine Störungen auf. Die Diskussion ist mit einer Dauer von etwas unter einer Stunde die kürzeste des Samples.

Inhaltliche Zusammenfassung Fall D

Die Gruppendiskussion im Fall D behandelt verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit und des individuellen Verhaltens. Es wird über das Mobilitätsverhalten, den Einsatz von EDV, Heizung, Verpackungen und die Bedeutung von energieeffizienten Lichtquellen diskutiert. Das Thema des Mobilitätsverhaltens wird mehrmals aufgegriffen, ebenso wie das der Dienstfahräder, Ladesäulen und der Infrastruktur für Mitarbeitende. Die Einschränkung von Dienstreisen zugunsten von Videokonferenzen wird diskutiert, ebenso wie die Sensibilisierung für die Nutzung des Fahrstuhls und die Unterstützung des öffentlichen Nahverkehrs durch Jobtickets.

Es wird über Telearbeit, die Schaffung neuer Stellen im Bereich Nachhaltigkeit und die Berichtspflicht dazu gesprochen. Die Diskussion umfasst auch den Verzicht auf Dienst-Kraftfahrzeuge durch den Präsidenten der Organisation und den Umgang mit Mülltrennung und Abfall, sowohl privat als auch in der Cafeteria. Die Preisgestaltung in der Cafeteria wird thematisiert und es erfolgt eine Nachfrage nach den Faktoren für die Umsetzung von Nachhaltigkeit. Die finanziellen Mittel für nachhaltige Maßnahmen und die Förderung für die Kantine werden diskutiert.

Es wird auf einen Ideenwettbewerb zur Nachhaltigkeit hingewiesen und die Motivation dafür sowie die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die geringe Teilnahme an dem Wettbewerb werden erörtert. Die Diskussion umfasst auch die Lichtsteuerung und den Austausch von Leuchtmitteln. Die Maßnahmen zur Nachhaltigkeit, einschließlich des Umgangs mit dem obligatorischen Weihnachtsbaum, werden betrachtet und es wird festgestellt, dass der Nachtdienst die Büros und die Heizungen kontrolliert und bei Bedarf ausschaltet. Es werden Gründe für Nachhaltigkeit, die Rolle der Corona-Krise und die Frage, ob bestimmte umgesetzte Maßnahmen wirklich nachhaltig sind, diskutiert.

Es erfolgt eine Nachfrage nach Informationen durch die Organisation, Aufforderungen zur Energienutzung, Lüftung und Monitoring von Einsparungen. Die Diskussion berührt auch die Frage, ob Nachhaltigkeit ein Thema in den Arbeitsgruppen ist, sowie negative Auswirkungen von Heizungseinstellungen und den Prozess des Umdenkens. Der Umgang mit Dienstreisen zu Fortbildungen, die Wahl der passenden Kleidung für unterschiedliche Temperaturen und die Abwägung verschiedener Faktoren werden thematisiert. Es wird über die Verlagerung

ins Home-Office, die Auswirkungen auf soziale Kontakte und den Umgang mit Papier und elektronischen Akten diskutiert. Der Wunsch nach einem routinier-ten Nachhaltigkeitsverhalten, sozialem Druck und den Grenzen des Wandels wird besprochen. Die technischen Voraussetzungen für das Home-Office werden ebenfalls erwähnt.

5.1.5 Inhaltliche Gegenüberstellung und Synthese der Fälle

In allen vier Gruppendiskussionen wird das vielschichtige Konzept der Nachhaltigkeit in Verbindung zu individuellem Entscheidungsverhalten im organisationalen Kontext eingehend diskutiert. Kernthemen, die ubiquitär in allen Diskussionen auftauchen, sind Mobilität, Energieverbrauch – insbesondere in Bezug auf Beleuchtung und Heizung – und Aspekte des Arbeitsumfelds betreffend mit Schwerpunkten wie Home-Office, Gebäudeinfrastruktur und Technik. Ein wiederkehrendes Element stellt die Rolle von regulativen Vorgaben und Leitlinien innerhalb der Organisationen dar. Hierbei wird das Spannungsfeld zwischen Entscheidungsfreiheiten und dem Einfluss des Arbeitgebers auf nachhaltige Verhaltensweisen erörtert. Zudem wird die Relevanz von Nachhaltigkeit in allen Gruppen sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext hervorgehoben und aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet.

Trotz dieser gemeinsamen Leitmotive unterscheiden sich die Diskussionen in Bezug auf spezifische Themenschwerpunkte und die Intensität der Betrachtungen. In Gruppe A dominiert ein besonderer Fokus auf der Verbindung zwischen Wohlstand und Nachhaltigkeit, sowie dem Spannungsfeld bzgl. der Rolle organisatorischer Regulierungen zur Förderung nachhaltigen Verhaltens. Gruppe B erweitert das Spektrum um die Themen Technologie – insbesondere informationstechnologische Aspekte –, Ernährung und die Auswirkungen aktueller Krisen auf die Wahrnehmung und Implementierung von Nachhaltigkeit. In Gruppe C werden mehr technische Aspekte wie LED-Beleuchtung, die Bedeutung von Förderprogrammen und der Erwerb von gebrauchten Geräten behandelt. Ebenso werden in dieser Gruppe die inhaltliche Dichotomie und vermeintliche Unvereinbarkeit von Nachhaltigkeit und kapitalistischen Wirtschaftssystemen diskutiert. Gruppe D setzt den Fokus stärker auf den Arbeitskontext im Hinblick auf Nachhaltigkeit, mit speziellen Diskussionen über Mobilitätsinfrastruktur, Telearbeit und das Bewusstsein für Energieeffizienz.

In der Gesamtschau lässt sich festhalten, dass alle Gruppen ähnliche Grundthemen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit und individuellem Verhalten

diskutieren, sich jedoch die Schwerpunkte und die inhaltliche Tiefe der Diskussionen über spezifische Aspekte zwischen den Gruppen differenzieren. Es ist anzunehmen, dass die spezifischen Akzente und die inhaltliche Vertiefung der Diskussionen stark von den Erfahrungen, Kenntnissen und organisationalen Perspektiven der Diskussionsgruppen geprägt sind. Dies verdeutlicht die Wichtigkeit der Kontextualisierung und des Verständnisses spezifischer Rahmenbedingungen und Umstände bei der Analyse von Nachhaltigkeitsfragen. Die Perspektive der verschiedenen Diskussionsgruppen auf Nachhaltigkeit ist geprägt von zahlreichen internen und externen Faktoren, welche eine differenzierte Betrachtung erfordern.

Die vier Gruppendiskussionen beleuchten demnach gemeinsame Themen und unterstreichen gleichzeitig die Differenzen, die bei der Betrachtung von Nachhaltigkeit und diesbezüglichem Entscheidungsverhalten bestehen. An dieser Stelle sollen aus diesen inhaltlichen Aspekten erste Schlussfolgerungen abgeleitet werden, welche zum einen erste Ergebnisse der Untersuchung darstellen und zum anderen explizit und implizit den folgenden Auswertungsprozess und die Typenbildung begleiten werden.

Die Vielfalt der behandelten Themen, die von Energieverbrauch und Mobilität bis hin zu Ernährung und Technologie reichen, untermauert die multidimensionale Natur der durch die Angestellten empfundenen Nachhaltigkeitsanforderungen. Dies illustriert, dass Verhaltensentscheidungen in Bezug auf Nachhaltigkeit in einem breiten Kontext getroffen werden müssen, der eine Vielzahl von Faktoren und Interdependenzen berücksichtigt. Es wird deutlich, dass solche Entscheidungen nicht isoliert, sondern im Schnittpunkt und Spannungsfeld unterschiedlicher Einflussgrößen und im Bewusstsein ihrer gegenseitigen Abhängigkeiten getroffen werden.

Die Betrachtungen der inhaltlichen Strukturierung der Gruppendiskussionen lassen den ersten vorsichtigen Schluss zu, dass Organisationskultur (Schein 2010) und institutionelle Regulierungen eine Wirkung auf individuelle Nachhaltigkeitsentscheidungen und auf die Positionierungen der Angestellten im ÖD ausüben können. Dies erstreckt sich von expliziten Maßnahmen wie Bereitstellung von Dienstfahrrädern oder Möglichkeiten für Heimarbeit bis hin zu subtileren Aspekten der Organisationskultur, wie dem Umgang mit Technologie und Ressourcen.

Die Unterschiede in den Diskussionen lassen auf eine Korrelation zwischen dem Wissensstand und dem Bewusstsein der Teilnehmenden und ihren Entscheidungen und Verhaltensweisen schließen. Als Arbeitshypothese wird daher in die weitere Auswertung mitgenommen, dass ein vertieftes Wissen und ein ausgeprägtes Bewusstsein als Einflussgrößen für nachhaltigkeitsbezogene Entscheidungsprozesse und Positionierungen gegenüber den empfundenen Anforderungen

des Konzepts der Nachhaltigkeit betrachtet werden können. Auch lässt sich aus den in den Gruppendiskussionen behandelten Themenbereichen schließen, dass persönliche Werte und Überzeugungen eine wichtige Rolle bei individuellen Nachhaltigkeitsentscheidungen spielen können. Insbesondere die Diskussionen um die vermeintliche Inkompatibilität von Nachhaltigkeit und kapitalistischen Wirtschaftssystemen in Gruppe C und die Debatten über den Zusammenhang von Wohlstand und Nachhaltigkeit in Gruppe A untermauern diesen Schluss.

Die inhaltlichen Betrachtungen der Diskussionen verdeutlichen, dass Entscheidungen zur Nachhaltigkeit nicht nur auf individueller Ebene getroffen werden, sondern auch eine systemische Perspektive erfordern. Dies beinhaltet sowohl ein Verständnis der Auswirkungen von Entscheidungen auf verschiedenen Ebenen (persönlich, organisatorisch, zwischenmenschlich) als auch die Berücksichtigung von Interaktionen und Feedbackschleifen zwischen verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit. Diese Schlussfolgerung lässt erste Parallelen zu den im Rahmen des Systematic Literature Review durchgeführten Aggregationen und Synthesen und der durchgeführten Untersuchung erkennen.

In der Summe verdeutlichen diese Beobachtungen, dass der Umgang mit individuellen Nachhaltigkeitsentscheidungen sowohl durch das Verständnis und Bewusstsein für die Komplexität und Multidimensionalität von Nachhaltigkeit, durch Organisationskultur und institutionelle Regulierungen, durch das spezifische Wissen und Bewusstsein für unterschiedliche Aspekte der Nachhaltigkeit, sowie durch persönliche Werte und Überzeugungen geprägt wird. Diese Erkenntnisse unterstreichen die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Herangehensweise an Nachhaltigkeitsfragen, wie sie diese Untersuchung anstrebt.

5.2 Vergleichende Diskursbeschreibung der Fälle

An dieser Stelle werden die vier durchgeführten Gruppendiskussionen anhand einer vergleichenden Betrachtung von verschiedenen Diskurscharakteristika aus weiteren Blickwinkeln beleuchtet. Zu den betrachteten Charakteristika zählt u. a. die Selbstläufigkeit der Diskurse in den einzelnen Diskussionen. Durch die Gruppe selbst strukturierte und ohne Interventionen durch die forschende Person konstruierte Diskurse (Mensching 2017: 70 f.) sind unverzichtbar, um in der rekonstruktiven Sozialforschung auf gemeinsame Handlungsorientierungen und deren Rahmungen schließen zu können (Loos & Schäffer 2001: 225 ff., 2001: 59 ff.).

Die Diskurse der im Rahmen der vorliegenden Untersuchung durchgeführten Gruppendiskussionen weisen allesamt einen hohen Grad an Selbstläufigkeit auf.

Ein Indiz hierfür ist, dass zu Beginn der Diskussionen, nach dem einleitenden erzählgenerierenden Impuls des Forschers und einer eventuellen anschließenden kurzen Klärung dieses Impulses alle vier Gruppen in längere Diskussionsepisoden ohne die Notwendigkeit des Eingriffes durch den Forscher übergehen. Die selbstläufigen Diskurse bis zur ersten immanenten Nachfrage sind zwischen 21 und 36 Minuten lang. Auch im weiteren Verlauf der Gruppendiskussionen werden diese durch die Gruppen überwiegend selbstständig strukturiert. Dies zeigen auch die in Tabelle 5.2 ersichtlichen geringen Redeanteile des Forschers Y, welche zwischen drei und sieben Prozent des gesamten transkribierten Diskussionsmaterials liegen. Hier ist anzumerken, dass die Gruppendiskussionen nicht in vollem Umfang transkribiert wurden und diese Zahlen demnach nicht die absoluten Redeanteile von Y an den vollständigen Gruppendiskussionen darstellen. Nichtsdestotrotz weisen die niedrigen Anteile an den transkribierten Passagen auf eine hohe Selbstläufigkeit der Diskussionen hin. Bezüglich dieser Selbstläufigkeit können keine Unterschiede zwischen den Gruppendiskussionen bezüglich der Durchführung mittels Zoom oder in Präsenz festgestellt werden.

Tabelle 5.2 Verteilung der Redeanteile in den Gruppendiskussionen

	Prozentualer Redeanteil an den ausgewählten Diskussionspassagen			
Person	Fall A	Fall B	Fall C	Fall D
Af	27 %	18 %	2 %	22 %
Am	20 %	37 %	36 %	31 %
Bf	11 %	14 %	-	11 %
Bm	35 %	28 %	22 %	24 %
Cm	-	-	37 %	12 %
Dm	-	-	< 1 %	-
Y	7 %	3 %	3 %	5 %

Innerhalb dieser selbstläufigen, durch die Gruppen überwiegend autark strukturierten Diskurse variieren die Redeanteile der einzelnen Gruppenmitglieder mitunter deutlich, wie in Tabelle 5.2 zu erkennen ist. In allen durchgeführten Diskussionen gibt es einen oder zwei Teilnehmende, welche einen deutlich höheren Redeanteil an der Diskussion haben als die anderen. Während die Unterschiede in den Fällen A, B und D sich im erwartbaren Bereich sozialer Gesprächssituationen bewegen (Beck 2001: 66 ff.) und alle Teilnehmenden mindestens zehn Prozent des Redeanteils in den transkribierten Passagen ausmachen, erscheint bezüglich

der aktiven Teilnahme in Fall C Klärungsbedarf. In diesem Fall fällt auf, dass sich Af und Dm inhaltlich nur in sehr geringem Umfang an der Diskussion beteiligen. Während Af überwiegend durch kurze Ausrufe bzw. parasprachlich die Aussagen der Kollegen unterstützt und dies kontinuierlich über den Verlauf der Diskussion vollzieht und demnach als aktive Teilnehmerin der Diskussion angesehen wird, beteiligt sich Dm nur in einer kurzen Sequenz an der Diskussion. An dieser Stelle wird darauf verzichtet, über eine Begründung hierfür zu spekulieren² und es wird festgehalten, dass bei der Rekonstruktion von handlungsleitenden Orientierungen der Gruppe auf die übrigen Teilnehmenden fokussiert werden musste.

Die durchgeführten Gruppendiskussionen lassen sich ergänzend durch die interaktive Dichte (Przyborski 2004: 36 f.) der Diskurse charakterisieren. Als ein Anhaltspunkt hierfür kann betrachtet werden, wie hoch die Anzahl der Sprecherwechsel bezogen auf die Gesamtgröße der angefertigten Transkripte ist. Als Kennzahl hierfür wird die durchschnittliche Anzahl von Zeilen des Transkriptes pro Redebeitrag herangezogen. Auch hier muss einschränkend bzgl. der absoluten Aussagekraft auf die vorangegangene Selektion der transkribierten Diskussionsabschnitte auf inhaltstragende Segmente und tendenziell eher dichte Fokussierungsmetaphern (Bohnsack 2001: 232 ff.) hingewiesen werden. Da diese Selektion aber für alle Gruppendiskussionen gleichermaßen durchgeführt wurde, besteht eine gewisse Vergleichbarkeit der Dichte der Diskussionen untereinander. Bezüglich der Dichte der Diskurse unterscheiden sich die Gruppendiskussionen deutlich. Die geringste Dichte und damit die größte durchschnittliche Länge der einzelnen Redebeiträge weist Fall A auf. Hier sind die einzelnen Beiträge der transkribierten Segmente im Schnitt knapp sechs Zeilen lang. Dies entspricht der mehr als dreifachen Länge der Beiträge in Fall C, welcher mit knapp über zwei Zeilen pro Redebeitrag die größte Diskursdichte aufweist. Fall B und Fall D liegen mit knapp vier Zeilen pro Redebeitrag zwischen diesen beiden Extremen. Die Dichte wird folgend anhand zweier Extrembeispiele aus den Fällen A und C exemplifiziert. Eine Passage mit geringer Diskursdichte stellt sich beispielhaft folgendermaßen dar (Fall A: Z. 338–381):

² Es wäre durchaus interessant, die Gründe für die nicht-Partizipation von Dm empirisch zu ergründen, allerdings ist dies zum einen nicht Teil des Erkenntnisinteresses der vorliegenden Untersuchung und zum anderen hat Dm den Fragebogen zur Erhebung soziodemografischer Faktoren, welcher Erklärungsansätze liefern könnte, als einziger aller Teilnehmenden nicht ausgefüllt.

- 338 A79 Bm: Also ich finde das (.) gut das man äh an sowas denkt und
 339 das man auch so etwas macht. also a- all diese Aspekte;
 340 aber ich hab das Gefühl wir sind immer dort sehr schnell
 341 dabei wo es am wenigsten weh tut. meine Frage ist wo würden
 342 wir etwas machen wo es weh tut? also das man tatsächlich im
 343 Flur kein Licht hat wenn man nicht da ist, oder das der
 344 Kühlschrankschrank aus ist, oder das wir ähm (.) kein (.) all
 345 diese Sachen kann ich bin ich sofort dabei. finde ich auch
 346 wirklich gute Überlegungen das man das angeht; aber das tut
 347 alles nicht weh. (.) Wo tragen etwas dazu=und das ist das
 348 was ich meine das ich manchmal hab ich das Gefühl das ich
 349 Sklave eines Wohlstandes geworden bin (.) das ich dann sehr
 350 schnell äh die Bequemlichkeit vorziehe als das andere. und
 351 weil es dann bisschen weh tut wenn ich dann eventuell jetzt
 352 nicht mit dem Fahrrad fahren äh mit dem Auto fahren würde.
- 353 A80 Am: hmh
- 354 A81 Af: Ja. gebe i- also ich geb dir voll Recht ich finds jetzt nur
 355 schwierig da mit Arbeitsplatzbezug was zu finden weil (.)
 356 ähm (.) im privaten Bereich auf jeden Fall also da ähm (.)
 357 tue ich auch ganz viele Dinge die überhaupt nicht
 358 nachhaltig sind ähm (.) weils weil sie mir gefallen (.)
 359 einfach. und weils mir weh tun würde wenn ich drauf
 360 verzichten würde. da bin ich ehrlich. am Arbeitsplatz (.)
 361 hab ich Glück (.) das ich zum Beispiel nicht gerne Auto
 362 fahre. also ich fahre nicht gerne Auto; ich mag nicht gern
 363 Auto fahren ich fahre mit dem Zug an an den Arbeitsplatz
 364 und ich laufe dann auch gerne weil ich gerne laufe (.) und
 365 weil ich gerne mit dem Zug fahre. weil es mir weh tun würde
 366 wenn ich mit dem Auto fahren müsste. und deswegen tue ich
 367 das. und das ist nachhaltig da habe ich Glück
- 368 A82 Am: hmh
- 369 A83 Bf: Ja da kann ich mich direkt anschließen; also ich bin jetzt
 370 auch nicht so die (.) äh präferierte Autofahrerin. und (.)
 371 für mich ist diese Zeit die ich hab einfach wertvolle Zeit;
 372 weil ich da (.) Dinge machen kann die ich eben beim
 373 Autofahren nicht machen könnte. also seih es halt Lesen
 374 Essen oder na gut Essen gerade vielleicht nicht so gut.
 375 aber äh Schlafen @(.)@ und diss ist dann für mich wiederum
 376 Wohlstand. das ich diese Zeit nutzen kann und; klar als
 377 Corona viel schlimmer war da bin ich schon auch lieber mit
 378 dem Auto gefahren. einfach weil ich da ein besseres Gefühl
 379 hatte; aber jetzt merke ich das mir diese Vorteile die
 380 durch das diese gewonnene Zeit hab überwiegen. und mich
 381 jetzt auch wieder sicherer im Zug fühle.

Bei der Betrachtung dieses Segmentes der Gruppendiskussion fallen bzgl. der Dichte mehrere Aspekte ins Auge. Zum einen beinhalten die insgesamt 44 Zeilen Transkript lediglich fünf Redebeiträge und alle Teilnehmenden der Gruppendiskussion partizipieren, wobei sich die Beiträge von Am auf zwei kurze Anzeichen von Verstehen bzw. Zustimmung beschränken. Zum anderen fällt auf, dass sich die Teilnehmenden der Gruppendiskussion gegenseitig ausreden lassen und erst

nach der Beendigung der Ausführungen der anderen mit ihren eigenen Darstellungen beginnen. Die kurzen Einwürfe von Am strukturieren die Passage. Im Gegensatz hierzu zeigt ein Ausschnitt des Transkriptes aus Fall C eine Sequenz hoher diskursiver Dichte (Fall C: Z. 1062–1090):

1062	A465	Am:	Also das (.) Park and Ride Anfang der 70er Jahre.	
1063	A466	Cm:	Gabs das gabs mal ne? Deswegen gibts doch	
1064	A467	Am:		↳Wurde das Thema
1065			irgendwie laut und hat man drüber gesprochen und auch	
1066			angefangen da und dort so Versuche zu machen son Parkplatz	
1067	A468	Cm:		↳
1068			Am Kreisel zum Beispiel der Parkplatz so	
1069	A469	Am:		↳Aber es sind jetzt
1070			äh mehr als fuffzig Jahre.	
1071	A470	Bm:	Hat sich nicht	
1072	A471	Am:	Nee	
1073	A472	Bm:	Dabei musst (.) überleg mal hast du zwei (.) zwei	
1074	A473	Cm:		↳Wege
1075	A474	Bm:		↳Ja
1076			zwei Wege die du zur Arbeit einmal fährst du mit dem Auto	
1077			bis da hin und dann noch mal mit der Tram oder so	
1078	A475	Am:		↳Ja
1079	A476	Cm:		↳Hmh
1080	A477	Bm:		↳
1081			Ich glaub dafür	
1082	A478	Am:		↳Das machst du nicht
1083	A479	Bm:		↳Sind die Menschen auch
1084			zu bequem (.) ne? (.) vielleicht betrifft das nur (.)	
1085			Deutschland	
1086	A480	Am:	Nee nee das ist	
1087	A481	Bm:		↳Also ich denk mal
1088	A482	Am:		↳Ich kenns aus der Schweiz
1089			hats auch nicht funktioniert	
1090	A483	Cm:		↳Hmh

Die höhere Dichte ist in diesem Abschnitt klar erkennbar. In den 29 Zeilen Transkript finden sich insgesamt 19 Redebeiträge der unterschiedlichen Teilnehmenden. Am, Bm und Cm unterbrechen sich immer wieder gegenseitig und fallen sich ins Wort. Das Thema in beiden Passagen ist ähnlich. In beiden geht es im Groben um Mobilitätsverhalten und Bequemlichkeit. Trotzdem verhandeln die beiden Gruppen die ähnlichen Themenbereiche aus Perspektive der Diskursdichte und -organisation sehr different. Bezüglich der Auswertung, insbesondere in Form der reflektierenden Interpretation, sind solche Diskussionssequenzen mit einer hohen diskursiven Dichte besser zur Herausarbeitung von Orientierungsgehalten geeignet als solche mit geringerer Dichte, weshalb es diese Fokussierungsmetaphern zu identifizieren und als Ausgangspunkte der Auswertungen zu machen

gilt (Schäffer 2012a: 206). Die meisten Diskurssequenzen bewegen sich bzgl. ihrer Dichte zwischen den beiden dargestellten Kontrastpassagen. Dabei ist festzustellen, dass die diskursive Dichte bei den beiden Gruppendiskussionen, die online über Zoom durchgeführt wurden, im Schnitt geringer ausfällt als bei den beiden in Präsenz durchgeführten. Hieraus Schlüsse abzuleiten ist aber aufgrund der geringen Zahl der Fälle und der unterschiedlichen Rahmenbedingungen nicht möglich. So ist beispielsweise nicht valide darzulegen, ob die geringe Dichte in Fall A im Online-Setting begründet liegt oder doch eher daran, dass die Teilnehmenden durch ihre wissenschaftsakademischen biografischen Hintergründe geübt in längeren, elaborierten sprachlichen Ausführungen sind.

Gerade in Bezug auf die Möglichkeit, auf der Grundlage der Gruppendiskussionssequenzen im Zuge von Auswertungsschritten wie der reflektierenden Interpretation handlungsleitende Orientierungen rekonstruieren zu können, spielen die Diskursmodi dieser Sequenzen eine gewichtige Rolle: „wie werden in der Diskussion generelle Themen abgehandelt? Welche Aufschlüsse ergeben sich aus der Art und Weise, wie das jeweilige Thema abgehandelt wird über kollektive (lebenspraktische) Orientierungen der Gruppe?“ (Bohnsack 1982: 27; zitiert nach (Nohl et al. 2013: 17)) Eine Grobeinteilung dieser Modi der Diskursorganisation sieht die Differenzierung in exkludierende und inkludierende Diskursmodi vor (Bohnsack 2017: 63 ff.). Diese beiden Überkategorien können und sollen nun jeweils weiter ausdifferenziert werden. Zu den inkludierenden Diskursmodi werden demnach parallele und antithetische Diskursorganisationen gezählt und solche, in denen die Teilnehmenden bestimmte Themen unisono besprechen (Przyborski 2004: 95 ff.). Während für die letztere Unterkategorie der inkludierenden Diskursmodi nicht in repräsentativer Form im erhobenen Gruppendiskussionsmaterial auffindbar ist, können für die anderen zwei inkludierenden Modi verdeutlichende Beispielpassagen aus dem Material dargestellt werden. So ist in der folgend wiedergebenden kurzen Passage (Fall C: Z. 818–836) die parallele Organisation deutlich erkennbar:

818	A189	Am:	Wir haben früher (.) Äp- wir haben früher Birnen Pflaumen und anders äh Zeug haben wir eingemacht.	
819				
820	A190	Bm:		↳((nickt))
821	A191	Af:		↳
822			((nickt)) ja	
823	A192	Am:	↳Ne?	
824	A193	Bf:	↳((nickt)) macht Schwägerin immernoch	
825	A194	Am:		↳Das
826			wurde dann (.) ja ne? Gibts auch äh kaum noch.	
827	A195	Af:		↳Ja
828	A196	Am:		↳() guckt
829			mal wo kriegst du Weckgläser und Weckgummiringe für disse Gläser? Da gabs damals	
830				
831	A197	Bm:		↳Im Dekoladen mittlerweile wieder
832	A198	Bf:		↳
833			Internet @(.)@	
834	A199	Am:	@(g)@ Ne?	
835	A200	Bf:	Ja ((nickt))	
836	A201	Af:	Ja	

Die Gruppe behandelt in dieser Passage das Thema des nachhaltigen Umgangs bzgl. der Konservierung von Nahrungsmitteln in früheren Zeiten und den Umstand, dass dies heute zum einen nicht mehr so gehandhabt wird und die Gläser zum Einmachen der Lebensmittel höchstens noch für Dekorationszwecke angeboten und eingesetzt werden. Es zeigt sich im Diskursverlauf deutlich, dass die Teilnehmenden einer Meinung sind bzgl. der Bewertung dieses früheren Verhaltens als nachhaltig und es nicht gutheißen, dass dies aus ihrer Sicht heute nicht mehr so durchgeführt wird. Diese parallele Organisation der Diskurspassage lässt auf einen gemeinsamen Orientierungsrahmen der Gruppe im besprochenen Themenbereich schließen, welchen es dann in den durchgeführten Auswertungsschritten zu rekonstruieren gilt.

Auch antithetisch organisierte Diskurse lassen auf gemeinsame Handlungsorientierungen schließen. Ein solcher antithetischer Diskurs findet sich in folgender Passage (Fall A: Z. 1190–1215):

1190	A193	Af:	↳Nee a- finde ich gar
1191			nicht. gerade oder? also ich find das ist ja genau (.)
1192			genau das. also das fehlt mir. also (.) da ist es doch auch
1193			einfach. so könnte man doch wirklich <u>einfach</u> Anreize setzen
1194			oder? das man die Fleischgerichte in der Mensa einfach
1195			höher bepreist (.)
1196	A194	Am:	↳Nee <u>weg</u> macht
1197	A195	Af:	das müssen sie doch eigentlich auch
1198	A196	Am:	↳Halt, das ist nen
1199			Unterschied. sie <u>weg macht</u> . es <u>gibt</u> vegetarische Essen in
1200			der Mensa. und wenn du an- wenn du (.) das Gefühl hast du
1201			willst Fleisch haben dann <u>musst</u> du einen Sonderweg (.)
1202	A197	Af:	↳Ja
1203			und die muss noch teurer sein
1204	A198	Am:	↳und dann musst du dir
1205			<u>zusätzlich</u> zu dem Essen was du kaufst eine Beilage kaufen.
1206			(.)
1207	A199	Af:	↳Ja
1208	A200	Bf:	↳Aber es wäre ja automatisch teurer indem du dir die
1209			Beilage extra kaufen musst.
1210	A201	Am:	↳Natürlich
1211	A202	Af:	↳Aber die Beilage
1212			müsste auch <u>nochmal</u> teurer sein. weil a es ist nen Fleisch
1213			also es ist nen Tier was dafür gestorben ist. das <u>muss</u>
1214	A203	Am:	↳Ja
1215			((nickt))

In der angegebenen Beispielpassage, in der es thematisch um eine Anreizsetzung für nachhaltiges Verhalten im Handlungsfeld der Speisenauswahl in der Mensa geht, ist klar erkennbar, dass Am und Af zu Beginn der Passage unterschiedliche Ansichten bzgl. der Anreizsetzung vertreten. Während Am Fleisch aus dem Standardangebot streichen und nur noch als extra Beilage anbieten würde, sieht Af die Anreizsetzung eher in einer höheren Bepreisung von Gerichten mit Fleisch. Diese vermeintliche Dissonanz löst die Gruppe aber in einer Synthese auf, welche die von Am und Af vertretenen Standpunkte vereint. So schlägt die Gruppe vor, Fleisch sowohl aus dem normalen Speisenangebot zu streichen und nur als extra Beilage anzubieten als auch diese Beilage nochmals teurer zu machen als vegetarische Beilagen.

Im Gegensatz zu diesen Beispielen für inkludierende Diskursmodi können aus exkludierenden Modi keine gemeinsamen Handlungsorientierungen rekonstruiert werden (Przyborski 2004: 216 ff.). Obgleich diese exkludierenden Diskursmodi im erhobenen Material eine wesentlich kleinere Rolle spielen als die vorher dargestellten inkludierenden Modi, so soll dennoch anhand zweier Beispiele dargestellt werden, wie sich Rahmeninkongruenzen (Nentwig-Gesemann & Gerstenberg 2018: 137 ff.), also nicht geteilte Orientierungen ausdrücken können. Der erste exkludierende Diskursmodus, der an dieser Stelle exemplifiziert wird, ist der oppositionelle Diskurs (Bohnsack & Schäffer 2001: 236 ff.; Przyborski 2004:

217 ff.). Verdeutlicht wird dieser Diskursmodus an folgender Diskurssequenz (Fall D: Z. 510–551):

510	A138	Af:	Aber es war ein bisschen unglückliche Zeit, das war Corona
511			das war wirklich
512	A139	Cm:	↳Nein nein nein
513	A140	Af:	↳Doch also bei uns im
514			Bereich wars aber so
515	A141	Cm:	↳Nein
516	A142	Af:	↳Wir hatten echt im Moment in in
517			dem Fall doch es war war (.) <u>doch war so</u> tatsächlich
518	A143	Cm:	↳Es war
519			genug Zeit nein
520	A144	Af:	↳Ich hab das völlig verdr- also das war gar
521			kein Thema mehr irgendwie bei uns
522	A145	Cm:	↳Jaa (.) gut
523	A146	Af:	↳Ja
524	A147	Cm:	↳aber ja
525			alle alle haben es gelesen, alle hatten die Möglichkeit
526	A148	Af:	↳Ja
527			klar
528	A149	Cm:	↳Also das sind also das Problem ist ich war so auch der
529			Verantwortliche für die Arbeitsgruppe (.) das war schon
530			aber ich glaube
531	A150	Af:	↳Aber
532	A151	Cm:	↳Es war über <u>sechs Wochen</u> hin hatten
533			wir das im <u>Intranet</u> in der Hausmitteilung.
534	A152	Af:	↳Ihr habt einen
535			anderen
536	A153	Cm:	↳Kom-
537	A154	Af:	↳Ihr habt nen anderen Blick drauf
538	A155	Cm:	↳Kommuniziert
539	A156	Af:	↳
540			Also wir hatten den Blick nicht mehr (.) irgendwie
541	A157	Cm:	↳Jaa
542	A158	Af:	↳Ich
543			wie euch (.) das war <u>wirklich</u> bei uns so. das kam
544			irgendwann die Mitteilung ähm na wer da was gekriegt hat
545			und dann war Ach Gott da haben wir gar nicht mehr dran
546			gedacht, weil das war so bei uns was echt ne (.) ne etwas
547			schwierige Zeit. das war zo ne?
548	A159	Cm:	↳Ja aber Corona hatten ja
549			alle im Haus also pfff
550	A160	Af:	↳Also Gott sei Dank nicht aber ja.
551	A161	Cm:	↳Ja

In dieser Passage geht es thematisch um Erklärungsversuche für die mangelnde Teilnahme der Angestellten der Organisation an einem Nachhaltigkeitswettbewerb. Af und Cm diskutieren hier mit hoher diskursiver Dichte und haben unterschiedliche Ansichten, weshalb zu wenige Angestellte an dem Wettbewerb teilnahmen. Während Cm der Meinung ist, dass es genügend Informationen gab und die Ursachen der mangelnden Teilnahme eher auf der motivationalen Ebene

verortet, sieht Af eher die Corona-Pandemie und damit verbundene Aspekte und Probleme als Begründung für die geringen Teilnehmendezahlen. Im Gegensatz zu der Passage, welche als Beispiel für die antithetische Diskursorganisation herangezogen wurde, findet die Gruppe in diesem Fall keine Synthese für die unterschiedlichen Ansichten. Die Sequenz endet mit einer schon fast als zynisch zu bezeichnenden Passage, in der das eigentliche Thema ausgeklammert und abgebrochen wird. Cm und Af scheinen bezüglich des behandelten Themas unterschiedliche Orientierungen zu besitzen. Dies könnte darin begründet liegen, dass Cm Teil des Planungskomitees für den Wettbewerb war und Af nicht. Die Erfahrungen von Af und Cm sind demnach in diesem Themenfeld stark unterschiedlich und es existiert hier kein konjunktiver Erfahrungsraum.

Ein weiteres Indiz für das Fehlen gemeinsamer Handlungsorientierungen in bestimmten Themenfeldern sind divergent organisierte Diskurse (Przyborski 2004: 252 ff.), die dadurch charakterisiert werden, dass die Teilnehmenden sich im Diskurs zwar aufeinander beziehen, aber nicht über geteilte Erfahrungen im Thema verfügen und somit aneinander vorbeireden. Die ausgewählte Passage repräsentiert den Beginn eines solchen divergenten Diskurses (Fall A: Z. 1021–1038):

1021	A159	Am:	Ja aber ich meine es ist immer noch diese ungeklärte Frage
1022			(.) ähm wo- ha- hat hat man Effekte über die Regulation
1023			also das eine (.) <u>Institution</u> Dinge (.) vorgibt? ist das
1024			der eine Weg? oder kann man eigentlich auch die (.) auf die
1025			Klugheit kleiner (.) äh der der die Klugheit der Menschen
1026			vor Ort also kleiner Einrichtungen der also (.) jeder weiß
1027			am besten oder ähm ne kleine Einheit weiß am besten wo man
1028			irgendwo (.) ähm wie man nachhaltig handeln kann. also (.)
1029			das ist schon nen bisschen schwierige Frage ne.
1030	A160	Bf:	Ja das ist letztendlich ja jetzt auch die Frage in den
1031	A161	Am:	↳Nur
1032			mal eben so also ich weiß nicht hab
1033	A162	Bf:	↳Koalitionsverhandlungen
1034			ja welche
1035	A163	Am:	nen Gegenbeispiel zu Bm ich hab mich immer furchtbar
1036			aufgeregt (.) wie das Institut bei uns noch im Haus saß und
1037			äh diese Arbeitsgruppe X irgendwie im zweieinhalb oder
1038			maximal drei Jahresrhythmus neue <u>Rechner</u> kriegte. also (.)

Thema dieser Sequenz ist der Umgang mit der Anschaffung neuer technischer Geräte und in diesem Zusammenhang die Sinnhaftigkeit, kleine Einheiten der Organisation mit Entscheidungsbefugnissen auszustatten. Während Am in diesem Bereich persönliche Erfahrungen angibt und die Sinnhaftigkeit anhand dieser reflektiert und hinterfragt, gibt Bf einen nicht zum Orientierungsrahmen passenden Einwurf ab. Obwohl sie in der Art ihrer Formulierung direkt an

Am anzuschließen und ihm zuzustimmen scheint, zeigt die Thematisierung der Koalitionsverhandlungen, dass Bf in diesem Themenbereich einen anderen Erfahrungsraum besitzt als Am und, wie sich im weiteren Verlauf der Sequenz zeigt, auch der Rest der Gruppe.

Insgesamt verdeutlichen die vorangegangenen und mit Beispielen versehenen Ausführungen, dass bei der Suche nach gemeinsamen Handlungsorientierungen eher auf dichte Passagen mit einer inkludierenden Diskursorganisation fokussiert werden sollte. Diese Passagen sollten sich dann noch im für das Erkenntnisinteresse relevanten Themenbereich verorten. Sind diese Bedingungen erfüllt, so handelt es sich bei den Diskurssequenzen um Fokussierungsmetaphern, welche identifiziert und bevorzugt interpretiert werden. Dies bedeutet allerdings ausdrücklich nicht, dass nicht auch weniger dichte Passagen oder nicht stereotypisch inkludierende Diskursmodi interessante Rekonstruktionen von handlungsleitenden Orientierungen und sinngenetischen Aspekten erlauben. Allerdings stellt sich in diesen Fällen die interpretative Rekonstruktion komplexer dar und verbleibt teilweise partiell.

5.3 Genese der Vergleichsdimensionen

Die Vergleichsdimensionen und das jeweils zugehörige Tertium Comparationis (TC) als das den Vergleich ermöglichende Dritte stellen fundamentale Bausteine in der komparativen Sozialforschung im allgemeinen und in der Typenbildung der dokumentarischen Methode im speziellen dar (Schäffer 2020a: 33). Die Genese von Vergleichsdimensionen und Tertia Comparationis stellt einen dynamischen Prozess dar, welcher die gesamte rekonstruktive Auswertungsphase begleitet und diese grundlegend strukturiert (Nohl 2013a). Aufgrund der Bedeutung der Vergleichsdimensionen und der TC für die Auswertung und die Typenbildung im Rahmen der dokumentarischen Methode widmet sich dieser Abschnitt mit der Darstellung der Genese und Entwicklung dieser grundlegenden Faktoren.

Die ersten Vergleichsdimensionen, welche zu Beginn der Auswertungsphase erste Einordnungen ermöglichten und als vergleichende Dritte genutzt werden konnten, stellten die im Zuge der Synthese im Rahmen des Systematic Literature Reviews entwickelten Einflussfaktoren auf nachhaltiges Verhalten der Angestellten im ÖD dar. Die initiativen Vergleiche fanden demnach in den Dimensionen der Personal, Interpersonal und Structural Impact Factors statt. Diese Vergleichshorizonte ermöglichten es, an dieser Stelle noch sehr vage und schwer greifbare Hypothesen von Orientierungsrahmen zu entwickeln. So waren die Analyse und die Typenbildung im Rahmen der vorliegenden Untersuchung von Beginn an

mehrdimensional angelegt. Rasch entwickelten sich diese Vergleichsdimensionen und die TC aber im Verlauf der komparativen Analyse weiter und wichen Vergleichshorizonten, welche im Material und in den ersten Hypothesen handlungsleitender Orientierungen begründet lagen (Bohnsack 2020: 33 ff.). Im Zuge dieser Entwicklungen wurden die Vergleichsdimensionen wiederkehrend angepasst und dieser dynamische Prozess führte zu immer passgenaueren, aber auch abstrakteren Vergleichshorizonten (Nohl 2013a: 288 f.). Insgesamt lassen sich für die jeweiligen Vergleichsdimensionen jeweils drei ausschlaggebende Änderungen feststellen, welche aber zeitlich nicht parallel für die einzelnen Dimensionen stattgefunden haben. Die Änderungsschritte der drei Vergleichsdimensionen sind in Abbildung 5.1 dargestellt.

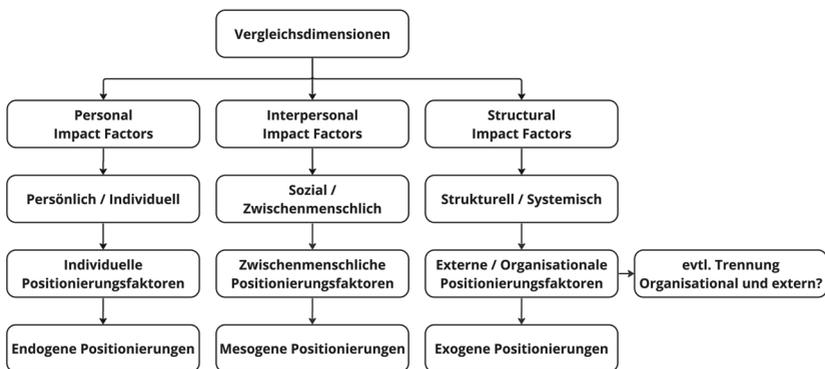


Abbildung 5.1 Entwicklung der Vergleichsdimensionen

Die Dimension der Personal Impact Factors wurde im ersten Schritt allgemeiner und etwas offener in persönlich / individuell geändert. Die Interpersonal Impact Factors änderten sich in sozial / zwischenmenschlich und aus den Structural Impact Factors entwickelte sich eine Vergleichsdimension mit dem Arbeitstitel strukturell / systemisch. Obwohl diese geänderten Dimensionen die Entwicklung fundierterer und besser greifbarer Typenhypothesen ermöglichten, fehlte es dennoch an Konzepten, welche es erlaubten, alle Fälle in den jeweiligen Vergleichsdimensionen miteinander in Verbindung setzen zu können (Schäffer 2020b: 32). Es fehlte, so wie Bohnsack (2001: 235) es nennt, „das gemeinsame Thema“.

Dieses Defizit und die Suche nach dem gemeinsamen Thema führte zu einer (Re-)Fokussierung auf die empfundenen normativen Ansprüche, welche die

Angestellten des öffentlichen Dienstes bezogen auf ihr Verständnis von Nachhaltigkeit und die Verbindungen zu ihrem beruflichen Alltagshandeln empfinden. Als das gemeinsame, alle Fälle und Dimensionen miteinander verbindende Thema emergierte unter diesem Blickwinkel immer mehr die Art und Weise, wie sich die Angestellten gegenüber diesen wahrgenommenen Anforderungen positionieren. Anfänglich noch als Positionierungsfaktoren formuliert und verstanden, kristallisierte sich im Verlauf der Interpretations- und Rekonstruktionsarbeit immer mehr heraus, dass es weniger um die ursächlichen Faktoren für Positionierungen gehen sollte als um die Positionierungen selbst. Die Fokussierung auf diese Positionierungen der Angestellten als TC ermöglicht es, in den Vergleichsdimensionen aus den Vergleichen aller Fälle im Zuge der komparativen Analyse belastbare und greifbare Typologien zu rekonstruieren. Diese Fokussierung findet sich im zweiten und dritten Änderungsschritt der Vergleichsdimensionen hin zu individuellen, zwischenmenschlichen und externen/organisationalen Positionierungsfaktoren wieder.

Bezüglich der dritten Vergleichsdimension stand eine eventuelle Trennung in zwei Dimensionen im Raum, welche aber während des Typenbildungsprozesses verworfen wurde. Diese Auseinandersetzung der möglichen Trennung in eine externe und eine organisationale Vergleichsdimension und damit verbunden die explizite Befassung damit, in Bezug zu welchem Standpunkt überhaupt ein ‚extern‘ gedacht und verstanden werden kann, lieferte einen weiteren zentralen Denkanstoß, welcher zu der finalen Formulierung der Vergleichsdimensionen und der Tertia Comparationis führte. Die drei bestehenden Vergleichsdimensionen wurden reformuliert bzgl. der tatsächlichen Verortung der eigentlichen Positionierungsvorgänge. Ausgehend von dem grundlagentheoretischen Verständnis der Konstitution von Organisationen durch das Entscheidungsverhalten einzelner Personen wurden diese als Bezugsgröße für die Differenzierung der Vergleichsdimensionen gesetzt.

So wurde die erste Vergleichsdimension reformuliert in die Dimension *endogener Positionierungen*³. Hier werden Positionierungen gegenüber Nachhaltigkeit als handlungsleitende Orientierungen rekonstruiert, die ihren Ursprung im Selbst der Organisationsmitglieder haben. Diese Positionierungen werden von den Angestellten des ÖD mit sich selbst und persönlich verhandelt. Den Gegenpol zu dieser Dimension stellt die dritte Vergleichsdimension dar, welche zu

³ Hier wird auf den ursprünglichen Wortsinn von endogen als *im Inneren erzeugt* und exogen *von außen kommend* verwiesen. Ausdrücklich abgegrenzt wird sich an dieser Stelle von den Begrifflichkeiten endogen und exogen im Sinne von abhängigen und unabhängigen Variablen aus ökonomischen Modellen benachbarter Forschungsdisziplinen (Wooldridge 2016).

exogenen Positionierungen reformuliert wurde. Hierunter werden Positionierungen sowohl im Spannungsfeld der Angestellten zur Organisation als auch zum organisationalen Umfeld gefasst. Die zweite Vergleichsdimension, bisher als zwischenmenschliche Positionierungen formuliert, blieb der endgültigen Fassung am schwierigsten zugänglich. Es blieb lange unklar, ob hierunter eher Positionierungen gegenüber und ausgelöst durch interpersonale oder doch eher intergrupale Faktoren verstanden werden konnten. Schlussendlich wurde in dieser zweiten Vergleichsdimension die Dichotomie aus Spannungen zwischen Personen und zwischen Personen und Gruppen der Organisation bewusst beibehalten und in der Dimension der *mesogenen Positionierungen*⁴ verortet.

5.4 Endogene Nachhaltigkeitspositionierungen

Die erste Vergleichsdimension, für die die im Zuge der Typenbildenden Interpretation entwickelten Ergebnisse dargestellt werden, sind die endogenen Positionierungen der Angestellten des ÖD gegenüber den empfundenen Anforderungen des Konzeptes der Nachhaltigkeit. Das Tertium Comparationis für diese Vergleichsdimension lässt sich folgendermaßen formulieren:

Wie begegnen Angestellte des öffentlichen Dienstes den empfundenen Anforderungen der Nachhaltigkeit auf einer persönlichen, intrapersonalen Ebene?

Auf der Grundlage dieses TC konnte eine sinngenetische *Typologie endogener Positionierungen* rekonstruiert werden, welche aus den drei handlungsleitenden Typiken *Kritische Reflexion des eigenen Verhaltens*, *Fokus auf persönliche Vorteile* und *Orientierung an Wertvorstellungen* konstituiert wird. Diese drei in der komparativen Analyse der Typenbildenden Interpretation rekonstruierten Typiken setzen sich jeweils aus mehreren fallinternen Typen zusammen. In den folgenden Abschnitten werden die sinngenetischen Typen, Typiken und schließlich die Typologie dargestellt und mit Beispielen aus den Gruppendiskussionen exemplifiziert.⁵

⁴ Der Begriff mesogen wird in der Chemie und der Physik für Stoffe verwendet, welche gleichzeitig zwei verschiedene Aggregatzustände aufweisen. Ein Beispiel hierfür sind Flüssigkristalle (Gennes & Prost 1993).

⁵ Aufgrund der Abstraktion, die sich im Interpretationsprozess der Dokumentarischen Methode einstellt und welche auch essenziell für die Rekonstruktion handlungsleitender Typen, Typiken und Typologien ist, ist eine exakte Exemplifizierung der fortgeschrittenen

5.4.1 Kritische Reflexion des eigenen Verhaltens

Die sinngenetische Typik der kritischen Reflexion des eigenen Verhaltens als Teil der Typologie endogener Positionierungen ist geprägt von einem fortlaufenden zirkulären Prozess, der ständige Selbstbeobachtung und Selbstbewertung der Angestellten des ÖD und ihres eigenen Verhaltens und der diesem zugrunde liegenden Wahlentscheidungen beinhaltet.

Die *Bewertung des eigenen Verhaltens* spielt eine bedeutende Rolle im Kontext der kritischen Reflexion des eigenen Verhaltens der Angestellten im ÖD. Diesbezüglich besteht der Wunsch nach Wissen und Informationen, um das eigene Verhalten bewerten zu können. Die Angestellten treffen dann eine *Verhaltensauswahl aufgrund der Bewertung* der Verhaltensalternativen. Diese Orientierung ließ sich beispielsweise anhand folgender Diskurspassage (Fall A: Z. 846–853) rekonstruieren:

846	A140	Af:	<u>Das wär schön</u> , also das zu <u>wissen</u> , also de- ne also	
847	A141	Bm:		„hmh ja
848	A142	Af:	wirklich mal zu <u>wissen</u> (.) <u>was bewirkt was?</u> wie schlimm	
849	A143	Bm:		„Ja
850	A144	Af:	is es wenn wir jetzt das Licht anlassen? wie schlimm ist es	
851			wenn wir das jetzt ausdrücken? (.) das fände ich total gut.	
852			das mal zu sehen und die Handlungen dann <u>bewerten</u> zu	
853			können. (.) das eigene Verhalten.	

Hier manifestiert sich ein ausgeprägter Reflexivitätsgrad. Die Angestellten zeigen einen starken Wunsch nach Kenntnis und Erkenntnis, um ihr Verhalten hinsichtlich nachhaltiger Praktiken evaluieren zu können.

Im Zuge der Bewertung des eigenen Verhaltens zeigt sich eine Tendenz zur *Geringbewertung der Impacts des eigenen Verhaltens* im Kontext sowohl der negativen als auch der positiven Nachhaltigkeitsauswirkungen. So werden bestimmte Handlungsfelder durch die Angestellten des ÖD als nicht problematisch im Nachhaltigkeitskontext bewertet und demnach wird auch kein Bedarf zu einer Änderung von Verhalten in diesen Handlungsfeldern gesehen bzw. werden das bestehende Verhalten und auch zukünftige Verhaltensweisen in den entsprechenden Handlungsfeldern nicht mit besonderer Dringlichkeit reflektiert

Ergebnisse der Analyse anhand von Transkriptpassagen nicht möglich. Die in der Ergebnisdarstellung gezeigten Diskurspassagen stellen Beispiele für Stellen in den Gruppendiskussionen dar, in denen Aspekte in Form von abduktiven Blitzen entdeckt wurden, welche nachher in den folgenden Analyseschritten zu Typen und Typiken in den jeweiligen Vergleichsdimensionen verdichtet werden konnten.

und hinterfragt. Diese Orientierung scheint deutlich in der folgenden kurzen Diskurspassage durch, in der die Relevanz des Wasserverbrauchs als gering bewertet wird (Fall C: Z. 419–426):

419	A178	Am:	Also <u>Papier</u> haben wir jetzt gesagt <u>Strom</u> haben wir gesagt
420			(.) Wasser weiß ich nicht brauchen wir nicht (2) nicht so
421			speziell
422	A179	Cm:	↳ Nur für Kaffee den man dann wegschütten muss @(.)@
423	A180	Am:	↳
424			@(3)@
425	A181	Af:	↳ @(3)@ das ist direkter Verbrauch (3)
426	A182	Cm:	Also nicht wirklich viel mehr dann

Es findet demnach unter Umständen eine *Marginalisierung der Auswirkungen des eigenen Verhaltens* statt. Dies hat unterschiedliche Auswirkungen auf die Positionierungen der Angestellten des ÖD. So wird im Fall einer empfundenen Autonomie in der Entscheidungsfindung teilweise das Verhalten mit dem geringeren empfundenen positiven Impact umgesetzt, da dort die Hürden und Risiken als geringer wahrgenommen werden. Auch scheint eine Dissonanz zwischen den wahrgenommenen positiven und negativen Wirkungen des eigenen nachhaltigkeitsbezogenen Verhaltens zu bestehen. So tendieren die Angestellten dazu, die positiven Wirkungen ihres Entscheidungsverhaltens gegenüber den negativen zu marginalisieren, was insgesamt zu einer eher schlechten Bewertung ihres Verhaltens im Ganzen führt. In der Marginalisierung der Einflüsse des eigenen Verhaltens liegt auch eine Tendenz zu einer Verantwortungsdiffusion, bei der die individuellen Beiträge zu kollektiven Problemen im Nachhaltigkeitskontext unterschätzt werden. Diese Marginalisierung findet u. a. in der Form statt, dass die Impacts des Handlungsfeldes, in dem das individuelle Verhalten verortet wird, ins Verhältnis zu den höheren Auswirkungen anderer Handlungsfelder gesetzt werden, wie dies in der folgenden Beispielpassage (Fall A: Z. 854–871) der Fall ist. Hier werden die Auswirkungen des Stromverbrauchs als gering gegenüber den Impacts des Heizverhaltens gesetzt, was zu einem großzügigeren Umgang mit der Nutzung von Beleuchtung und damit einem weniger nachhaltigen Verhalten in diesem Bereich führt:

854	A145	Bm:	Also ich habe da be- gesagt vorhin habe ich gesagt was i-
855			im privaten Haushalt anbetrifft ist Stromnutzung ist
856			wirklich <u>sehr sehr</u> geringfügig was Umweltbelastung
857			anbetrifft. Heizen ist (.) sehr sehr schlimm also fast
858			fünfzig Prozent. und da wurde mich da auch tatsächlich
859			interessieren äh also auch mit Benzin mit anderen Sachen.
860			also (.) das man dann abwägen kann. (2) also seit dem bin
861			ich ein Bisschen großzügiger weil ich bin hier der
862			Lichtwächter @(.)@ wenn sie di- das Haus verlassen dann
863			muss ich durch alle Räume gehen und das Licht ausschalten
864			(.) ähm mittlerweile haben einige das dann machen das also
865			meine Kinder aber es ist in der Tat so das oft ähm bin ich
866			derjenige der Lichtwächter ist und (.) äh meine Frau ist
867			Heizungswächterin und ich bin der äh Licht- und dann hab
868			ich merk ich mittlerweile (.) da hat meine Frau Recht also
869			Heizung ist noch <u>viel</u> schlimmer als Licht weil ich das bis
870			äh vor kurzem nicht wusste. (6)
871	A146	Af:	Ja. (17)

Neben diesen auf Bewertungen des eigenen Entscheidungsverhaltens und dessen Impacts basierenden handlungsleitenden Orientierungen spielen auch weitere Positionierungstypen eine Rolle bei der kritischen Reflexion des eigenen Nachhaltigkeitsverhaltens durch die Angestellten des ÖD. So nehmen die Angestellten ihren *Handlungsspielraum* als *eingeschränkt* wahr, nutzen aber die ihnen zur Verfügung stehenden Freiheiten für eigene Verhaltensentscheidungen aus. In diesem Zusammenhang besteht bei den Angestellten ein *Wunsch nach guten Verhaltensalternativen*. In dieser Positionierung zeigt sich ein ausgeprägtes Bedürfnis nach praktikablen und effektiven Alternativen, die das Routinehandeln durchbrechen und die Förderung nachhaltiger Praktiken unterstützen. Die Wirkung und die Rolle von Default-Options in der Entscheidungsfindung verdeutlichen die Macht heuristischer Entscheidungsmechanismen und kognitiver Verzerrungen im Kontext nachhaltiger Verhaltensweisen. In der folgenden Diskurspassage dokumentiert sich das Bedürfnis nach Verhaltensalternativen und deren wahrgenommene Wirkung gegen Routinehandeln im Handlungsfeld der nachhaltigen Ernährung am Beispiel der Speisenauswahl (Fall A: Z. 1138–1157):

1138	A178	Bf:	Aber halt was auch total wichtig ist dieses Aufzeigen oder <u>Vorteile</u> aufzeigen von Alternativen. oder zumindest (.) das die Alternativen keine <u>Nachteile</u> (.) unbedingt haben. also
1139			was Af auch gerade meinte mit dem Zug fahren (.) oder was mir jetzt noch als Beispiel eingefallen ist mit ähm (.)
1140			Bolognese versus Sojabolognese ja. wenn ich immer @(.).@
1141			gerne Bolognese esse und dann aber auch mal feststelle das gut gemachte Sojabolognese auch schmeckt dann esse ich die ja vielleicht auch (.) öfter mal. und (.)
1142			
1143	A179	Af:	↳Aber Soja ist ja
1144			<u>auch</u> schlecht @(.).@ triff da mal ne Entscheidung
1145	A180	Bf:	↳Ja klar
1146			kann man jetzt auch wieder abwägen. ist jetzt Soja schlechter als als (.) Fleisch? ja gut natürlich. dann (.)
1147			kann man immer ausdiskutieren. aber wenn man jetzt mal überlegt. ja ähm (.) Fleischkonsum wär- versus vegetarisch.
1148			aber solange ich quasi gar nicht diese Erfahrung gemacht habe (.) oder immer denke ach das ist eh schlecht und schmeckt mir nicht und das will ich gar nicht. ähm (.) dann sehe ich das vielleicht für mich auch gar nicht als Option.
1149			
1150			
1151			
1152			
1153			
1154			
1155			
1156			
1157			

Ein weiterer handlungsleitender Faktor bezüglich der Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD ist der empfundene *Stolz* der Angestellten auf von ihnen als positiv eingeordnetes und ausgeführtes Verhalten. Dies kann zum einen motivierend wirken für die Umsetzung und Beibehaltung nachhaltiger Verhaltensmuster, birgt aber auch die Gefahr emotionaler Reaktionen auf empfundene Kritik an den eigenen Verhaltensweisen. Eine solche emotionale Reaktion auf die Kritik an einer Handlung, auf die die ausführende Person stolz ist, scheint in der folgenden Diskurspassage durch. Hier geht es um die Nutzung eines gut ausgewählten und qualitativ hochwertigen Eierkochers, dessen Nutzen Bm einige Absätze vorher infrage stellt (Fall B: Z. 1150–1160):

1150	A290	Am:	Also für Eierkocher Bm bist du nicht zuständig ne?
1151	A291	Bf:	↳@(.).@
1152	A292	Af:	↳
1153			@(.).@
1154	A293	Bm:	↳(.) @(.).@
1155	A294	Am:	↳Dein Thema ist Mobilität (.) also mach mir jetzt den neuen (Rommröller) oder wie der heißt nicht garnicht madig @ (2)@
1156			
1157			
1158	A295	Bm:	@(.).@ deswegen hab ich es auch als Frage formuliert @ (2)@
1159	A296	Am:	↳
1160			Da bin ich stolz auf das Teil @(.).@ (3)

Während dieses Risiko bezüglich der Verletzung des Stolzes in einer mangelnden Distanz zum eigenen Verhalten begründet liegt, nehmen die Angestellten teilweise eine *Metasicht auf das eigene Verhalten* ein. Die Charakteristik dieser handlungsleitenden Orientierung ist ein erweitertes Bewusstsein für das eigene Verhalten, welches die Notwendigkeit der Anpassung und des Lernprozesses in den Vordergrund stellt. Hier wird deutlich, dass nachhaltiges Verhalten oft eine Frage der Gewohnheitsänderung ist und dass dies auch aus Sicht der Angestellten Zeit und Durchhaltevermögen erfordert.

Die endogene Typik *Kritische Reflexion des eigenen Verhaltens*, wie sie inklusive der enthaltenen sinngenetischen Typen in Abbildung 5.2 dargestellt ist, zeigt eine gewichtige Bedeutung der Bewertung des eigenen individuellen Nachhaltigkeitsverhaltens der Angestellten des ÖD und die Wirkungen dieser Bewertungen für die Positionierungen der Angestellten im Nachhaltigkeitskontext. Bezüglich der Bewertung der Bedeutung des eigenen Verhaltens für bestimmte Nachhaltigkeitsaspekte zeigen die Angestellten eine Tendenz zur Unterbewertung bzw. Marginalisierung der Einflüsse ihres eigenen Verhaltens. Wird das eigene Verhalten als gut und positiv bewertet, so zeigen die Angestellten einen gewissen Stolz für ihr Verhalten. Bezüglich der Möglichkeit, selbstbestimmt Verhaltensentscheidungen treffen zu können, nehmen die Angestellten Einschränkungen wahr und wünschen sich mehr gute Verhaltensalternativen. Insgesamt erkennen die Angestellten an, dass Verhaltensänderungen im Nachhaltigkeitskontext komplex sind und Zeit benötigen.

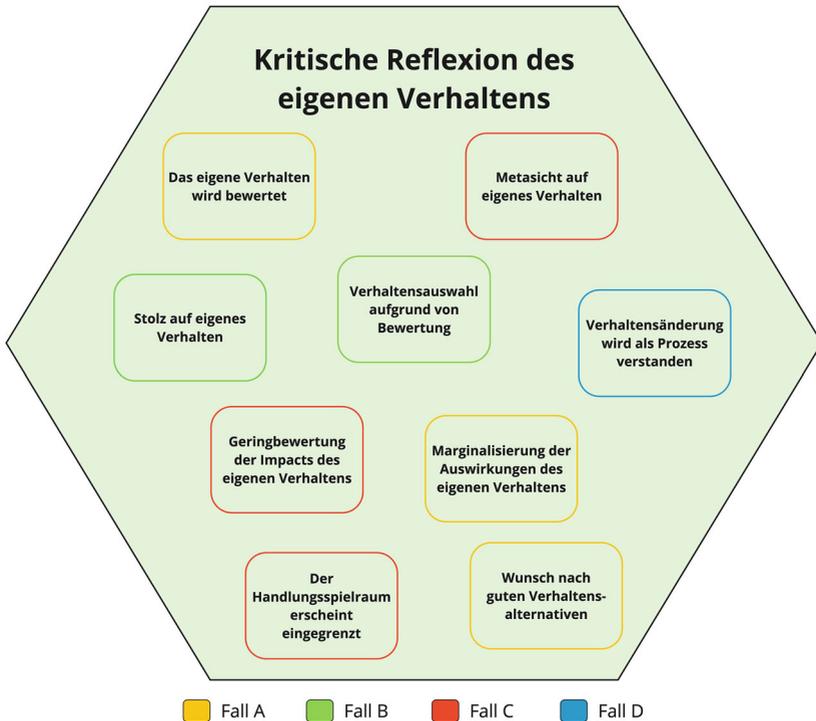


Abbildung 5.2 Endogene Typik: Kritische Reflexion des eigenen Verhaltens⁶

5.4.2 Fokus auf persönliche Vorteile

Die zweite Typik in der Typologie der endogenen Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD betrachtet den *Fokus auf persönliche Vorteile*. Die Positionierungen werden in dieser handlungsleitenden Typik dadurch beeinflusst, dass die Erreichung persönlicher Vorteile und damit auch die Vermeidung von Nachteilen durch die Angestellten im Rahmen ihrer nachhaltigkeitsbezogenen Verhaltensentscheidungen fokussiert werden.

⁶ Erörterung der Farbkodierung in den Abbildungen zu Typen, Typiken und Typologien im Zuge der Ergebnisdarstellung dieser Arbeit: Die in den Typiken enthaltenen Typen sind farblich den Fällen zugeordnet, in denen sie ursprünglich aufgedeckt wurden. Die farbliche Hinterlegung der Typik zeigt, welcher Typologie und damit Vergleichsdimension die Typik zuzuordnen ist. Endogene Typiken und Typologien sind mintgrün hinterlegt, mesogene sind in Hellblau gehalten und exogene sind grau hinterlegt.

Die Angestellten legen großen Wert auf die *Vermeidung negativer persönlicher Konsequenzen*, sowohl in finanzieller Hinsicht als auch im Hinblick auf andere persönliche Aspekte. Die Vermeidung monetärer Belastungen spielt eine zentrale Rolle in ihren Entscheidungsprozessen, wobei dieser Faktor oft schwerwiegender ist als die inhärenten Vorteile nachhaltigen Verhaltens. Gleichzeitig zeichnet sich ein deutliches Bedürfnis nach Beibehaltung der persönlichen Komfortzone ab, sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext. Diese Orientierung ließ sich u. a. an folgender Diskussionssequenz rekonstruieren (Fall A: Z. 324–347):

324	A73	Am:	↳Warum haben wir den nicht ausgeschaltet dann? ich mein das ist ja das was wir <u>selbst</u> entscheiden können
325			
326			
327	A74	Af:	↳Richtig ja äh ja jetzt denke ich gerade dran tatsächlich; in dem
328			
329	A75	Bf:	↳Da habe ich mir () keine Gedanken gemacht
330			
331	A76	Af:	Moment habe ich auch nicht drüber nachgedacht. ne? (.) ich hab auch selber meinen meine Steckerleiste (.) die hatte ich ja auch an. also (.) ist mir
332			
333			
334	A77	Bf:	↳Das habe ich alles ausgemacht aber das mache ich auch <u>immer</u> alles aus
335			
336	A78	Af:	↳Ja das ist halt auch (.)
337			
338	A79	Bm:	Also ich finde das (.) gut das man äh an sowas denkt und das man auch so etwas macht. also a- all diese Aspekte; aber ich hab das Gefühl wir sind immer <u>dort</u> sehr schnell dabei wo es am <u>wenigsten</u> weh tut. meine Frage ist wo würden wir etwas machen wo es <u>weh tut</u> ? also das man tatsächlich im Flur kein Licht hat wenn man nicht da ist, oder das der Kühlschrank aus ist, oder das wir ähm (.) kein (.) all diese Sachen kann ich bin ich sofort dabei. finde ich auch wirklich gute Überlegungen das man das angeht; aber das tut alles nicht weh.
339			
340			
341			
342			
343			
344			
345			
346			
347			

Interessanterweise zeigt sich im Verlauf der komparativen Analyse, dass die Kombination aus sozialem Druck und finanziellen Belastungen einen starken Einfluss auf die Verhaltensentscheidungen hat, was auf das Potenzial hinweist, soziale und finanzielle Anreize zur Förderung nachhaltiger Verhaltensweisen zu nutzen. Neben dieser Vermeidung von monetären Belastungen beeinflusst auch die Vermeidung von zeitlichen Belastungen das Verhalten der Teilnehmenden. Zeit ist ein wertvolles Gut, und ein erhöhter Zeitaufwand wird als Hindernis für nachhaltige Verhaltensänderungen wahrgenommen. In diesem Kontext ist auch die Risikoaversion der Teilnehmenden bemerkenswert. Dies deutet auf eine Präferenz für bekannte und weniger anstrengende Routinen hin, die möglicherweise durch den fehlenden direkten finanziellen Anreiz verstärkt wird.

Persönliche Einstellungen und Überzeugungen können als starke Hindernisse für nachhaltige Verhaltensänderungen wirken, selbst wenn organisationale Befähigungsfaktoren vorhanden sind. Insbesondere die Wahrnehmung von Verhaltensänderungen als Einschränkung der persönlichen Freiheit kann eine bedeutende Barriere darstellen. Die Angestellten zeigen eine Haltung der *Ablehnung von nachhaltigem Verhalten aufgrund persönlicher Faktoren*. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass die Änderung persönlich vorteilhafter Routinen als besonders schwierig angesehen wird. Diese Aspekte werden kompakt deutlich bei der interpretativen Betrachtung dieser Sequenz zu hemmenden Faktoren bzgl. der Änderung von Mobilitätsroutinen (Fall B: Z. 348–368):

348	A83	Am:	Das ist natürlich nen harter Job das muss man wirklich
349			sehen das das Verhalten von Menschen (.) was eingefahren
350			ist zu verändern (.) ((räuspert sich)) vom
351			Individualverkehr (.) per Auto in der Regel hin zu
352			allgemeinen Dingen zu bewegen. äh ich kann für mich sagen
353			da würdste äh dir an mir so ziemlich die <u>Zähne</u> ausbeißen
354	A84	Bm:	↳
355			@(.)@
356	A85	Am:	↳Ne, weil äh ichs immer noch auch als nen Gefühl von
357			Freiheit empfinde (.) mit meinem eigenen PKW unterwegs zu
358			sein und nich auf (.) äh Fahrpläne achten mü- zu müssen und
359			auch mal (.) äh ähm (2) wenn mir die Idee kommt mal zu
360			sagen och ich fahr jetzt doch nach Feierabend nach
361			A-Großstadt und kauf was ein. oder irgendwelche Dinge. äh
362			ähm das natürlich dann (.) ähm ja das ist nen Gefühl von
363			(.) äh Freiheit machen zu können was man will. ne? Da
364			schränkt
365	A86	Bm:	↳Wie ist das denn ()
366	A87	Am:	↳Man sich nicht gern selbst
367			selbst ein. so ist es meine
368	A88	Bm:	↳Ja ((nickt))

Die Bequemlichkeit spielt eine wichtige Rolle bei der Entscheidungsfindung der Teilnehmenden. Während Zeitersparnis ein Faktor ist, der nachhaltiges Verhalten fördern kann, kann die persönliche Komfortzone auch ein Hindernis für die Durchführung nachhaltiger Verhaltensweisen sein. Darüber hinaus deutet die Analyse darauf hin, dass das Verständnis der Gründe für einen Mehraufwand die Ablehnung von nachhaltigem Verhalten nicht unbedingt verhindert und auch hier die *Bequemlichkeit die Verhaltensauswahl beeinflusst*. Folgende Passage aus der Gruppendiskussion in Fall C zeigt deutlich, dass aus Sicht der Angestellten ein erhöhter Aufwand nachhaltiges Verhalten hemmt (Fall C: Z. 1073–1089):

1073	A472	Bm:	Dabei musst (.) überleg mal hast du zwei (.) zwei
1074	A473	Cm:	↳Wege
1075	A474	Bm:	↳Ja
1076			zwei Wege die du zur Arbeit einmal fährst du mit dem Auto
1077			bis da hin und dann noch mal mit der Tram oder so
1078	A475	Am:	↳Ja
1079	A476	Cm:	↳Hmh
1080	A477	Bm:	↳
1081			Ich glaub dafür
1082	A478	Am:	↳Das machst du nicht
1083	A479	Bm:	↳Sind die Menschen auch
1084			zu bequem (.) ne? (.) vielleicht betrifft das nur (.)
1085			Deutschland
1086	A480	Am:	Nee nee das ist
1087	A481	Bm:	↳Also ich denk mal
1088	A482	Am:	↳Ich kenns aus der Schweiz
1089			hats auch nicht funktioniert

Der Einfluss *monetärer Aspekte* auf nachhaltiges Verhalten ist ein weiteres wichtiges Element. Kosten, die mit nachhaltigem Verhalten verbunden sind, können eine wesentliche Hürde darstellen, wenn sie als unverhältnismäßig hoch empfunden werden. Jedoch kann eine angemessene monetäre Unterstützung nachhaltiges Verhalten bestätigen und fördern. In der folgenden Passage aus der Gruppendiskussion in Fall D geht es um die Preise in der Kantine der Einrichtung. Zu erkennen ist, dass die Angestellten kein allgemeines Verständnis für die erhöhten Preise zeigen und gerade die vegetarischen und damit als nachhaltig empfundenen Gerichte als zu teuer empfinden (Fall D: 408–427):

408	A112	Cm:	Hmh und es ist natürlich eine Sache des Preises grad bei
409			der <u>Cafeteria</u> haben wir auch in den letzten Ausschreibungen
410			damit aufgenommen das der Pächter oder die Pächterin (.)
411			ähm Bio und regionale (.) Gerichte anbieten muss in
412			bestimmten Rhythmus. aber da ist natürlich dann der <u>Preis</u>
413			ein ganz anderer also wir merken das dann auch wenn man
414			dann so auf die Speiseplan schaut äh schluckt man dann
415			schon mal (.) es ist also auch nicht unbedingt für alle
416			Einkommensschichten dann so auf Dauer (.) möglich ähm (.)
417			aber das hat natürlich dann seinen (.) auch seinen Preis.
418	A113	Af:	Ja die vegetarischen Sachen sind dann manchmal im
419			Verhältnis zu den Sachen mit Fleisch (.) kommt einem dann
420			manchmal (.) teuer vor ne? wo man dann denkt äh ne? das ist
421	A114	Cm:	Ich meine aber das Menü drei, also wenn ich tatsächlich die
422			(.)
423	A115	Af:	↳Hmh ja genau diese besonderen Sachen ne? ja klar das
424	A116	Cm:	Und das neue Menü Menü bewegt sich um die fünf Euro und da
425			(.) sind wir dann immer ganz schnell bei (.) acht neun (.)
426			zehn
427	A117	Am:	Teilweise glaube ich zwölf fünfzig mal

Insgesamt weisen diese handlungsleitenden Orientierungen in der Typik *Fokus auf persönliche Vorteile*, wie sie in diesem Abschnitt erörtert wurden und in Abbildung 5.3 dargestellt sind, auf ein komplexes Zusammenspiel von persönlichen, finanziellen und zeitlichen Faktoren hin, die die Positionierungen der Angestellten des ÖD gegenüber nachhaltigem Verhalten beeinflussen. Die sinngenetischen Typen legen nahe, dass sowohl finanzielle als auch persönliche und zeitliche Belastungen ein erhebliches Hindernis für die Übernahme nachhaltiger Verhaltensweisen darstellen können. Das Ausmaß dieser Belastungen scheint dabei entscheidend zu sein, wobei sowohl extrem hohe Kosten als auch eine erhebliche Beeinträchtigung der persönlichen Komfortzone oder des Zeitaufwands zu einer Ablehnung nachhaltiger Verhaltensweisen führen. Die rekonstruierten Orientierungen legen ferner nahe, dass persönliche Einstellungen und Überzeugungen eine bedeutende Rolle bei der Ablehnung nachhaltiger Verhaltensweisen spielen, insbesondere wenn diese als Einschränkung der persönlichen Freiheit wahrgenommen werden. Darüber hinaus deutet die Resistenz gegen die Änderung vorteilhafter Routinen auf die Bedeutung der Gewohnheit und der Bequemlichkeit bei der Entscheidungsfindung hin. Schließlich unterstreichen die Ergebnisse die wichtige Rolle monetärer Faktoren bei der Verhaltensauswahl. Es scheint, dass finanzielle Anreize und Unterstützung eine Schlüsselrolle bei der Förderung nachhaltigen Verhaltens spielen können.

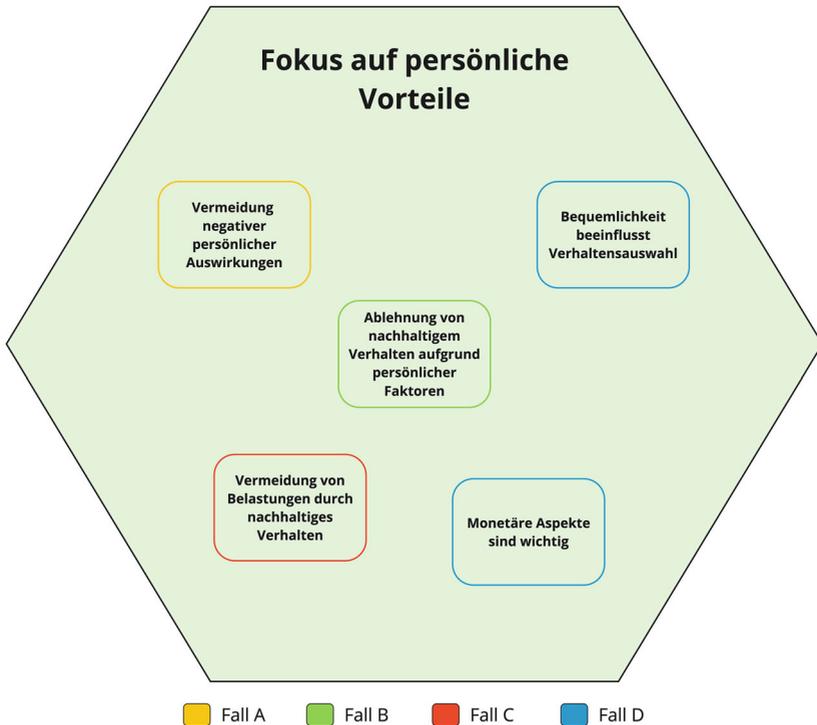


Abbildung 5.3 Endogene Typik: Fokus auf persönliche Vorteile

5.4.3 Orientierung an Wertvorstellungen

Die dritte Typik der endogenen Nachhaltigkeitspositionierungen ist die *Orientierung an Wertvorstellungen*. Hierunter fallen die handlungsleitenden Orientierungen, die Gegenstand einer intrapersonalen Auseinandersetzung mit normativen Aspekten sind. Die Angestellten lassen demnach ihre Verhaltensentscheidungen leiten von ihren eigenen persönlichen Wertvorstellungen.

Der erste handlungsleitende Typ in dieser Typik ist *Nachhaltigkeit als Selbstverständlichkeit*. Hier zeigt sich, dass Nachhaltigkeit im Kontext persönlichen und beruflichen Handelns von den Angestellten des ÖD teilweise als intrinsischer Motivationsfaktor angesehen wird. Es zeigt sich eine Tendenz, dass Individuen, auch bei Unsicherheit bezüglich der Notwendigkeit von bestimmtem Verhalten,

eher zu nachhaltigen Verhaltensweisen tendieren. Dies lässt sich gut an dem folgenden Beispiel aus der Gruppendiskussion in Fall D erkennen (Fall D: Z. 8–21):

8	A3	Af:	Ich ich mach mal Licht ausgemacht (.) als ich äh runter bin
9			das ist zum Beispiel auch was ich nicht verstehe (.) wenn
10			manche Vertretung machen dann ist in dem Büro niemand is
11			<u>den ganzen Tag das Licht an.</u> und ich denk sobald du da
12			zweimal rüber gehst das kann nicht sein, also ich find das
13			weiß ich jetzt nicht ist das wichtig? mit unserer mit
14			unseren Energie(.)lampen? <u>muss</u> man das machen oder bringt
15			das nix?
16	A4	Bm:	Ja doch sind ja auch schon (.) für ähm durch die
17			Hausmitteilungen viele darauf ne? hingewiesen worden ne das
18			man wenn mans Büro verlässt und für nen längeren Zeitraum
19			gerade. (.) ähm das man dann eben das Licht äh ausschalten
20			soll ne.
21	A5	Af:	↳Hmh

Die Analyse deutet darauf hin, dass die Angestellten des ÖD ein eigenes Nachhaltigkeitsverständnis entwickelt haben. An diesem *eigenen Nachhaltigkeitsverständnis orientieren* sie sich. Allerdings existiert häufig kein ganzheitliches oder holistisches Verständnis von Nachhaltigkeit, was die Implementierung nachhaltiger Praktiken in spezifischen Situationen und Kontexten erschweren kann. Einige Individuen assoziieren Nachhaltigkeit eng mit Modernität, was ein holistisches Verständnis von Nachhaltigkeit möglicherweise verhindert.

Das *Bewusstsein* der Angestellten *fördert nachhaltiges Verhalten*. Bei diesem handlungsleitenden Typ spielen Bewusstsein und intrinsische Motivation eine zentrale Rolle in der Förderung nachhaltiger Verhaltensweisen. Die Angestellten sind bereit, unter Umständen sogar monetäre Belastungen in Kauf zu nehmen, um ihre nachhaltigen Werte zu leben. Das verdeutlicht die transformative Kraft von Bewusstsein und Motivation bei der Umstellung auf nachhaltige Praktiken. Folgender Ausschnitt aus Fall B zeigt, dass ein starkes Bewusstsein für Nachhaltigkeitsaspekte im Handlungsfeld Mobilität dazu führen kann, monetäre Belastungen in Kauf zu nehmen, die durch nachhaltiges Verhalten verursacht werden (Fall B: Z. 313–328):

313	A75	Af:	Und (.) du hast aber auch nen Ticket? oder oder muss das
314			jetzt hast du extra dafür gekauft wahrscheinlich ne?
315	A76	Bm:	Genau ich fahr im Moment mit so Fünftickets also (.) noch
316			relativ äh kostenintensiv (.) aber (.) naja is halt so. (3)
317			wäre günstiger wahschei- mit nem Monatsticket oder so aber
318			so f- so häufig fahr ich dann halt auch nicht.
319	A77	Af:	Aber es ist doch eigentlich dann eher ne Entscheidung äh
320			also ne bewusste ähm Entscheidung zu Nachhaltigkeit als (.)
321			irgendwie die Baustelle als (2) ähm als Anlass (2)
322	A78	Bm:	Das hoff ich das wird sich nach der Baustelle zeigen
323	A79	Af:	@(.)@
324	A80	Bm:	@(.)@ wenn Ende April die Straße wieder offen ist ob ich
325			dann immer noch äh so häufig Bahn fahre wies im Moment
326			make? (.) wird sich zeigen dann sieht man (3) was wirklich
327			für eine @(.)@ intrinsische Motivation hinter dieser
328			Maßnahme stand @(.)@ (2) nee (.) genau

Unter Umständen wird das *Bewusstsein von anderen Faktoren überlagert*. Trotz eines vorhandenen Bewusstseins für Nachhaltigkeit können andere Faktoren, wie monetäre und strukturelle Nachteile, dieses Bewusstsein überlagern und beeinflussen, welche Verhaltensalternativen ausgewählt werden. Dies unterstreicht die Komplexität der Entscheidungsprozesse in Bezug auf nachhaltiges Verhalten.

Es scheint im Laufe der Auswertung die Tendenz zur *Priorisierung persönlicher Überzeugungen* durch, insbesondere in Fällen, in denen regulatorische Vorgaben oder Anforderungen unklar sind. Dies betont die entscheidende Rolle persönlicher Werte und Überzeugungen bei der Förderung oder Hemmung nachhaltiger Verhaltensweisen. Diese Positionierung kennzeichnet ein Phänomen der Individualisierung von Verantwortung. Bei unklaren Regulierungssituationen werden die individuellen Überzeugungen der Angestellten des ÖD als entscheidend angesehen. Dies lässt für bestimmte Fälle eine Dominanz subjektiver Sinnkonstruktionen in der Ausformulierung nachhaltigen Verhaltens vermuten. In dem folgenden kurzen Abschnitt aus Fall A zeigt sich, dass im Handlungsfeld des Umgangs mit Papier aufgrund der individuellen Nachhaltigkeitsüberzeugungen in einer unklaren Regulierungssituation eine Entscheidung getroffen wird (Fall A: Z. 655–667):

655 A108 Bf: Ich komm jetzt nochmal auf dieses Beispiel was ich vorhin
 656 hatte (.) mit dem doppelseitig drucken. wie gesagt das ist
 657 jetzt wirklich nen kleiner (.) Aspekt aber ich hatte mich
 658 mit ner Freundin darüber unterhalten die an ner anderen Uni
 659 arbeitet und ähm hab ihr das so erzählt das ich das
 660 irgendwie wenn ich (.) wenn die abgegeben werden das ich
 661 halt sage die sollen das nach Möglichkeit doppelseitig
 662 abgeben. und dann war sie ganz überrascht weil sie meinte
 663 oh nee das ist bei uns ja gar nicht üblich. und dann habe
 664 ich einfach ge- joar ich @hab das so entschieden@ ob das
 665 jetzt so (.) in Ordnung ist? hmm. @(.)@ ja ähm aber da habe
 666 ich dann gedacht ja OK ich (.) ich entscheide das jetzt
 667 einfach so für mich. das das für mich in Ordnung ist. (7)

Es wird im Zuge der Auswertung deutlich, dass das *Bewusstsein für Nachhaltigkeit nicht auf den Arbeitsplatz beschränkt* ist, sondern auch in anderen Lebensbereichen, wie dem Home-Office, eine entscheidende Rolle spielt. In dieser Positionierung zeigt sich ein erweitertes Bewusstsein für Nachhaltigkeitsaspekte, das über den Arbeitsplatz hinausgeht.

Wissen fördert nachhaltiges Verhalten. Die Kenntnis von potenziellen Vorteilen nachhaltigen Verhaltens scheint eine positive Auswirkung auf nachhaltige Verhaltensentscheidungen zu haben. Dieser Typ unterstreicht die zentrale Rolle von Bildung und Information bei der Förderung von nachhaltigem Verhalten. Ein Mangel an Wissen oder fehlenden Informationen kann zu Missverständnissen über Nachhaltigkeit führen und somit eine Barriere für nachhaltiges Verhalten darstellen. In Fall C wurden die Scheinwerfer auf den Bühnen gegen stromsparende Modelle ausgetauscht. Diese Entscheidung wurde u. a. deshalb getroffen, weil die Angestellten Kenntnis über die Ersparnis besitzen (Fall C: Z. 42–59):

42 A15 Bm: Also bei den (.) kleinen Scheinwerfern den wir jetzt
 43 gekauft haben würde ich
 44 A16 Cm: 90 Prozent
 45 A17 Bm: Jo (2) 40 Watt hat einer ne? und die (.) normalen ADBs
 46 haben 650 Watt. also über 90 Prozent eigentlich
 47 A18 Cm: ↳Hmh
 48 A19 Am: Das heißt wir müssten eigentlich
 49 A20 Bm: ↳Und das mal 30
 50 A21 Am: Wir müssten in nem Jahr dann doch deutlich weniger (.)
 51 Strom verbrauchen nach
 52 A22 Cm: ↳Nein mehr sogar. weil du hast die
 53 Dimmerkurve verbraucht ja meistens mehr als wenn du die ()
 54). also es ist echt bestimmt (.) 100 Prozent. Nee 100
 55 Prozent wär doch nur die Hälfte oder?
 56 A23 Bm: ↳100 Prozent wär garnix
 57 A24 Cm: @(.)@
 58 A25 Af: ↳@ (3) @ @ wir verbrauchen gar kein Strom mehr@ @ (2) @ (5)
 59 A26 Bm: Also 90 Prozent bestimmt (3)

Umgekehrt kann *Unwissenheit* Skepsis gegenüber organisationalen Nachhaltigkeitsinitiativen fördern und nicht nachhaltiges Verhalten in verschiedenen Handlungsfeldern begünstigen. Mangelndes Wissen und Interesse können nachhaltiges Verhalten erheblich beeinträchtigen. Die Skepsis gegenüber organisationalen Ansätzen zur Nachhaltigkeit aufgrund von Unwissenheit unterstreicht die Notwendigkeit von gezielter Bildung und Kommunikation in diesem Bereich.

Ein weiterer Bereich handlungsleitender Orientierungen der Angestellten im ÖD liegt in einer auf Konservation von Werten begründeten Haltung. Die Angestellten *orientieren* sich in diesem Fall *an konservativen Werten*. Die Ergebnisse zeigen, dass konservative Werte und Überzeugungen durchaus zu nachhaltigem Verhalten führen können. Es zeigt sich ein Wunsch nach Rückkehr zu traditionelleren, natürlicheren und damit als nachhaltiger wahrgenommenen Verhaltensweisen. Ein konservativer Wertekanon und *Skepsis gegenüber modernen Technologien* können die Offenheit für nachhaltiges Verhalten auf der anderen Seite aber auch einschränken. So kann Skepsis gegenüber modernen Technologien und ihrer Haltbarkeit bzw. Sinnhaftigkeit die Bereitschaft zur Anpassung an nachhaltige Verhaltensweisen einschränken. Dies zeigt die Notwendigkeit, bei der Einführung neuer Technologien oder Verhaltensweisen die Wertvorstellungen der Betroffenen zu berücksichtigen und sorgfältig zu kommunizieren, um Widerstände zu überwinden. In Fall D wird über ein ähnliches Handlungsfeld (energiesparende Beleuchtung) diskutiert wie im vorangegangenen Beispiel aus Fall C. Allerdings scheint hier deutlich eine skeptische Haltung gegenüber dieser modernen Technologie durch, welche sich hemmend auf die Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen auswirken kann (Fall D: Z. 689–710):

689	A197	Af:	Hmh das ist ja grad mit den Lampen auch noch das Problem
690			das du teilweise die ganze komplette Lampe hers- auch
691			entsorgen musst ne?
692	A198	Am:	↳Ja
693	A199	Af:	↳Das hängt ja alles miteinander
694			zusammen
695	A200	Bm:	↳Das stimmt ja
696	A201	Af:	↳Und du denkst so bitte? <u>Leuchtmittel</u>
697			nee nicht Leuchtmittel <u>komplett</u>
698	A202	Am:	↳Ja
699	A203	Af:	↳Hmh Ja
700	A204	Am:	So wie beim Auto wenn du früher (.) äh deine kaputte Birne
701			am Rücklicht ausgetauscht hast musste jetzt nen ganzen äh
702			Rücklicht
703	A205	Af:	↳Hmh
704	A206	Am:	↳Nen ganzes Rücklicht kaufen, weil es mit LED
705			beleuchtet ist.
706	A207	Af:	↳Ja genau (.) hmh(3)
707	A208	Am:	Das hat auch immer so ein bisschen ne Kehrseite der Medaille
708	A209	Af:	↳
709			Absolut (.) ja
710	A210	Cm:	↳Hmh

Thematisch anschließend an der Ausrichtung des Verhaltens an konservativen Wertvorstellungen lässt sich in bestimmten Fällen und in verschiedenen Handlungsfeldern eine Neigung zur *Glorifizierung der Vergangenheit* als handlungsleitende Orientierung rekonstruieren. Hier wird eine nostalgische Haltung gegenüber der Vergangenheit und den damaligen, als nachhaltig empfundenen Verhaltensweisen deutlich. Dies kann sowohl positiv als auch negativ auf die Förderung nachhaltiger Praktiken in der Gegenwart wirken, je nachdem, ob es zu realistischen oder idealisierten Vergleichen mit der Vergangenheit führt. Ein Beispiel für eine Passage, in der Aspekte der Vergangenheit als besser bewertet werden, als sie sich heute darstellen, liefert die folgende Diskurssequenz (Fall B: Z. 676–696):

676	A160	Am:	Bei der Molkerei (.) kann ich mich erinnern meine
677			Kindheitszeiten. da bin äh äh da sind wir Kinder sind
678			morgens jeden Morgen zum Bauern gelaufen haben einen Liter
679			Milch (.) also frisch gezapfte
680	A161	Bm:	↳((nickt))
681	A162	Bf:	↳((nickt)) frisch
682			gezapft @(.)@
683	A163	Am:	↳Ne? frisch gezapfte Milch natürliche Milch
684			mit allen äh Anteilen oben (.) war Schmand drauf der ist
685			nicht <u>weggeworfen</u> worden (.) der wurde genutzt um den
686			Kaffee äh zu färben. äh der hat übrigens enorm viel äh
687			Nährstoffe (.) und dann hat man tatsächlich äh frische
688			Kuhmilch <u>jeden Tag</u> getrunken.
689	A164	Bm:	↳((nickt))
690	A165	Am:	↳Und das waren ne?
691			da ist Thema Landwirtschaft wenn man über nachhaltige da
692			darf man die Landwirtschaft nicht vergessen. äh ähm (.) äh
693			(2) da hatten wir weiß ich nicht 15 Kuhbauern im Dorf (.)
694			ne? und äh im Moment in in in meinem Ort in A-Stadteil äh
695			ist es noch einer und der hält 180 190 Kühe
696	A166	Bm:	↳Ja ((nickt))

Einige Angestellte zeigen bzgl. ihrer Nachhaltigkeitspositionierungen eine starke *Orientierung an ihrem Berufsethos*. Bei diesem Typ wirkt das Berufsethos als Leitlinie für die Wahrnehmung von Nachhaltigkeit und die Umsetzung entsprechender Verhaltensweisen. Es zeigt sich allerdings, dass trotz starkem beruflichem Ethos eine Diskrepanz zwischen den ideologischen Überzeugungen und der tatsächlichen Verhaltensumsetzung existieren kann. In der folgenden Passage zeigt sich, dass die technischen Angestellten sich als Handwerker verstehen und deshalb problemlos akzeptierten, dass sie während der Corona-Pandemie und danach nicht wie die anderen Angestellten ins Home-Office wechseln konnten (Fall C: Z. 897–904):

897	A395	Cm:	Tss (.) das wär ja <u>noch schöner</u> wenn wir das von zu Hause
898			aus machen sollen @(.)@
899	A396	Af:	@(.)@ digital
900	A397	Cm:	↳Das ist nen <u>Handwerk</u>
901	A398	Af:	↳@(3)@
902	A399	Cm:	Du sagst ja auch keinem <u>Schreiner</u> das er zu Hause @bleiben@
903	A400	Af:	↳
904			@(2)@(3)

Schließlich zeigt die Analyse, dass eine *zynische Weltsicht* und damit verbunden eine Wahrnehmung von Verhaltensweisen, die gegen die natürliche Konstitution des Menschen gehen, das Verständnis und die Einstellung zu Nachhaltigkeit beeinflussen können. So kann ein gewisser Zynismus bzgl. der weiteren Entwicklung der Welt und der Möglichkeiten, Nachhaltigkeitsaspekte wie den Klimawandel noch positiv zu beeinflussen, hemmend auf die Umsetzung von und Entscheidung für nachhaltige Verhaltensweisen wirken. Dies wird deutlich im folgenden Diskursabschnitt (Fall B: Z. 950–960):

950	A416	Am:	Sagen wirs mal so wenn mans aus (2) Sinnigkeit betrachtet
951			halt ich das meiste für unsinnig @(.).@
952	A417	Af:	Ja aber
953	A418	Am:	↳Du weißt das wie
954	A419	Am:	↳Wie diese Welt sich entwickelt hat
955			ist ein <u>Problem für den Planeten</u>
956	A420	Am:	↳Aber darum gehts ja nicht
957	A421	Am:	↳
958			Das zu ändern ist nicht so ganz so einfach (.) vielleicht
959			gehts auch gar nicht. Vielleicht muss tatsächlich der <u>Crash</u>
960			kommen bis sich das ändert

Verschiedene Faktoren in der Typik *Orientierungen an Wertvorstellungen* beeinflussen die Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten im ÖD, wobei das Bewusstsein und die intrinsische Motivation für Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle spielen. Diese führen dazu, dass nachhaltiges Verhalten als selbstverständlich angesehen und auch in Situationen unklarer Regulierung ausgeführt wird. Die intrinsische Motivation kann dabei so stark sein, dass die Angestellten bereit sind, finanzielle Belastungen zu ertragen, um ihre nachhaltigen Werte in praktisches Tun zu überführen. Individuelle Überzeugungen sind entscheidend für die Ausführung von nachhaltigem Verhalten. Dies kann zur Individualisierung der Verantwortung führen, wobei die subjektiven Überzeugungen der Angestellten eine gewichtige Rolle bei der Ausgestaltung nachhaltigen Verhaltens spielen. Das Bewusstsein für Nachhaltigkeit ist nicht auf den Arbeitsplatz beschränkt, sondern spielt auch in anderen Lebensbereichen, wie dem Home-Office, eine entscheidende Rolle. Es handelt sich hierbei um ein erweitertes Bewusstsein, das über die unmittelbare Arbeitsumgebung hinausgeht.

Informationsverfügbarkeit und Wissensbildung sind Schlüsselfaktoren zur Wahl nachhaltiger Verhaltensalternativen. Wenn Angestellte über die Vorteile nachhaltigen Verhaltens informiert sind, führt dies zu positiven Auswirkungen auf ihre Verhaltensentscheidungen. Andererseits kann ein Mangel an Informationen oder Missverständnisse über Nachhaltigkeit zu Barrieren für nachhaltiges Verhalten führen.

Konservative Werte beeinflussen ebenfalls die Nachhaltigkeitspositionierungen. Sie können nachhaltiges Verhalten fördern, wenn sie zu traditionelleren und als nachhaltig wahrgenommenen Verhaltensweisen führen. Gleichzeitig können sie jedoch auch hemmend wirken, insbesondere wenn sie mit einer Skepsis gegenüber modernen Technologien verbunden sind. Einige Angestellte neigen zur Glorifizierung der Vergangenheit und betrachten damalige Verhaltensweisen als nachhaltig. Dies kann je nach Kontext entweder positiv oder negativ auf die Ausführung nachhaltiger Praktiken in der Gegenwart wirken. Das Berufsethos kann auch eine Rolle spielen, insbesondere wenn es als Leitlinie für die Wahrnehmung von Nachhaltigkeit und die Umsetzung entsprechender Verhaltensweisen dient. Jedoch kann trotz eines starken Berufsethos eine Diskrepanz zwischen den

ideologischen Überzeugungen und der tatsächlichen Verhaltensumsetzung bestehen. Schließlich kann eine zynische Weltsicht, die eine pessimistische Haltung gegenüber den Möglichkeiten zur positiven Beeinflussung von Nachhaltigkeitsaspekten wie dem Klimawandel vermittelt, hemmend auf die Umsetzung von und Entscheidung für nachhaltige Verhaltensweisen wirken. Zusammenfassend sind diese handlungsleitenden Typen der Typik in Abbildung 5.4 dargestellt.



Abbildung 5.4 Endogene Typik: Orientierung an Wertvorstellungen

5.4.4 Die Typologie endogener Positionierungen

Die Typologie *Endogene Positionierungen*, wie sie in Abbildung 5.5 übersichtlich dargestellt ist, liefert Einblicke in die Frage, wie Angestellte des ÖD den wahrgenommenen Anforderungen des Konzeptes der Nachhaltigkeit auf einer persönlichen, intrapersonalen Ebene begegnen. Die Positionierung von Angestellten innerhalb des durch die Typiken aufgespannten Orientierungsrahmens ist nicht starr und determiniert, sondern wird durch die Spannungen und das Zusammenspiel der drei Typiken – *Kritische Reflexion des eigenen Verhaltens*, *Fokus auf persönliche Vorteile* und *Orientierung an Wertvorstellungen* – bestimmt. Diese Verbindungen und Spannungen bzgl. der Positionierungen bestehen sowohl zwischen den Typiken als auch in den einzelnen Typiken zwischen den handlungsleitenden Orientierungen in Form der sinngenetischen Typen.

Die Positionierung innerhalb der Typik *Kritische Reflexion des eigenen Verhaltens* hängt eng mit dem Grad der Selbstreflexion und der Wahrnehmung der individuellen Rolle im Kontext der Nachhaltigkeit zusammen. Angestellte, die stärker in dieser Typik verankert sind, zeigen eine kontinuierliche Selbstbewertung und Neubewertung ihrer Verhaltensentscheidungen im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit. Diese Positionierung kann jedoch auch eine Tendenz zur Unterbewertung der individuellen Einflussnahme offenbaren, insbesondere wenn sie mit einem Mangel an Verhaltensalternativen und einer wahrgenommenen Überforderung durch die Komplexität der Nachhaltigkeitsproblematik einhergeht.

Die Verortung der Angestellten innerhalb der Typik *Fokus auf persönliche Vorteile* ist stark geprägt von den individuellen Kosten-Nutzen-Analysen und der Bewertung von nachhaltigkeitsbezogenen Verhaltensweisen in Bezug auf persönliche Vorteile und Nachteile. Angestellte, die stärker in dieser Typik positioniert sind, betrachten Nachhaltigkeit stärker unter dem Gesichtspunkt des eigenen Nutzens und Wohlbefindens, was möglicherweise zu einem Konflikt mit den objektiven Anforderungen an nachhaltiges Verhalten führt. Hier könnte ein Spannungsfeld entstehen, in dem finanzielle, persönliche und zeitliche Ressourcen gegen die Anforderungen der Nachhaltigkeit abgewogen werden.

Die Positionierung innerhalb der Typik *Orientierung an Wertvorstellungen* reflektiert Einflussgrößen der normativen Verpflichtung und der intrinsischen Motivation für nachhaltiges Verhalten. Angestellte, die sich stärker in dieser Typik positionieren, betrachten Nachhaltigkeit weniger als eine Frage der individuellen Vorteile, sondern mehr als eine moralische Verpflichtung, die sich aus ihren persönlichen Werten ergibt. Dies kann jedoch auch zu Spannungen führen, insbesondere wenn die individuellen Werte in Konflikt mit den organisatorischen Anforderungen oder gesellschaftlichen Normen geraten.

Angestellte positionieren sich bezüglich der Nachhaltigkeit und ihrem darauf bezogenen Entscheidungsverhalten auf der endogenen Ebene ständig in diesem Dreieck von Typiken. Dabei positionieren sie sich nicht ausschließlich in einer Typik, sondern bewegen sich in diesem Spannungsfeld. Ihr endogenes Positionieren wird durch das ständige Austarieren zwischen den Anforderungen und Erwartungen der drei Typiken bestimmt, wobei diese Spannungen und das dynamische Zusammenspiel der Typiken die Vielschichtigkeit und Komplexität ihrer Positionierungen in Bezug auf Nachhaltigkeit widerspiegeln.

Ein besseres Verständnis dieser Positionierungsprozesse kann nicht nur dazu beitragen, die Positionierung der Angestellten zu Nachhaltigkeitsthemen zu klären, sondern auch dabei helfen, effektive Strategien und Interventionen zu entwickeln, um eine nachhaltigere Verhaltensweise im ÖD zu fördern. Es ist wichtig, diese Aspekte im Auge zu behalten und zu berücksichtigen, dass die Positionierung der Angestellten im Kontext von Nachhaltigkeit nicht statisch ist, sondern ein dynamischer Prozess, der durch das Zusammenspiel von Selbstreflexion, persönlichen Vorteilen und Wertorientierung bestimmt wird.

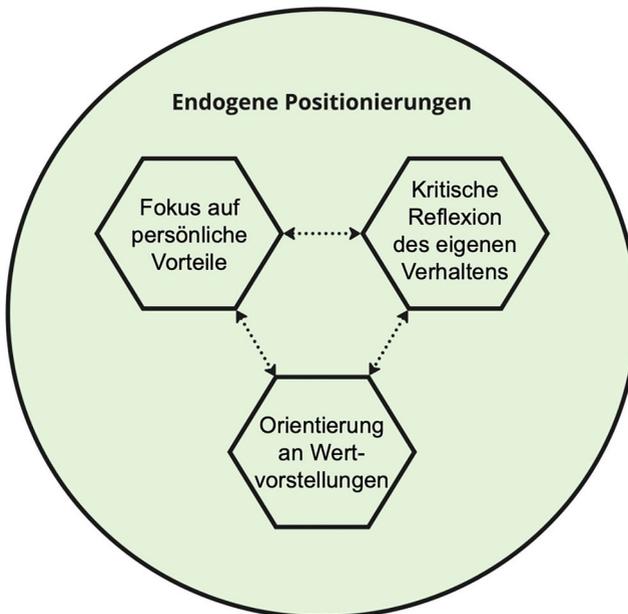


Abbildung 5.5 Typologie endogener Positionierungen

5.5 Mesogene Nachhaltigkeitspositionierungen

Die zweite Typologie spiegelt die rekonstruierten Orientierungsrahmen in der Vergleichsdimension *Mesogene Nachhaltigkeitspositionierungen* wider. Das TC als das vergleichende Dritte für die interpretative Analyse innerhalb dieser Vergleichsdimension wird folgendermaßen formuliert:

Wie begegnen Angestellte des öffentlichen Dienstes den empfundenen Anforderungen der Nachhaltigkeit auf einer sozialen, zwischenmenschlichen bzw. intragrupalen Ebene bezogen auf das Verhältnis zwischen Personen und Gruppen?

Die rekonstruierte *Typologie mesogener Positionierungen* setzt sich aus dem Verhältnis und Spannungsfeld zwischen den drei sinngenetischen Typiken *Streben nach Anerkennung und Konformität*, *Abgrenzung und Separatismus* und *Messung an externen Bezugshorizonten* zusammen und wird in den folgenden Abschnitten inkl. der für die Herausarbeitung der Typiken genutzten sinngenetischen Typen dargestellt.

5.5.1 Streben nach Anerkennung und Konformität

Die erste Typik, die in der Dimension der mesogenen Nachhaltigkeitspositionierungen rekonstruiert werden konnte, ist das *Streben nach Anerkennung und Konformität*. Dieses Streben kann eine menschliche Eigenschaft ausmachen, die einen erheblichen Einfluss auf das Verhalten von Individuen hat. In Bezug auf die Förderung nachhaltiger Verhaltensweisen in Arbeitsumgebungen, insbesondere im ÖD, hat dieses Streben einen bedeutenden Einfluss.

Das Verhalten eines Individuums wird häufig in Bezug auf die Erwartungen relevanter Personen reflektiert. Diese Reflexion wird durch sozialen Druck verstärkt, insbesondere in kleineren Einheiten wie sie im ÖD oft zu finden sind. Der Wunsch, den Erwartungen zu entsprechen und soziale Akzeptanz zu erlangen, führt oft dazu, dass Mitarbeitende nachhaltige Verhaltensweisen annehmen, um sozialer Isolation und Kritik zu entgehen (Fall A: Z. 533–547):

533	A92	Af:	Ja. (2) nein ich geh nicht mit in die Mensa weil die Mensa
534			is nicht bio. will ich das <u>sagen</u> ? was macht das mit den
535			anderen <u>Menschen</u> in dem Fall? weil ich attestiere <u>ihnen</u> ja
536			sie essen irgendwo wo=es nicht nachhaltig ist. ja. das hat
537			auch was (.) ne also (.) finde ich nen ganz wichtigen
538			Aspekt auch diese ähm (.) wie <u>wirkt</u> meine Entscheidung dann
539			auch in die (.) in die Gemeinschaft? (3)
540	A93	Bf:	Ja ich glaube das ist aber auch ne Frage dann der
541			<u>Gewichtung</u> weil wenn du dann sozusagen (.) wenn man das so
542			hochstellt so äh irgendwie. weiß ich nicht. das ist nicht
543			bio oder das ist nicht regional also wenn man diese Aspekte
544			(.) so hochstellt dann wird ja dieser Aspekt <u>Gemeinschaft</u>
545			und man ja man tauscht sich aus und mann irgendwie als Team
546			wächst man zusammen oder (.) äh wie auch immer. <u>das</u> wird ja
547			runtergewertet sozusagen in dem Moment

Auch kann das *Schamgefühl*, das sich aus sowohl nicht nachhaltigem Verhalten als auch aus Nachhaltigkeitsverhalten entgegen den empfundenen Konventionen der Peer-Group ergibt, ein starker Motivator für die Positionierungen darstellen. Es verdeutlicht, dass die Angst vor öffentlicher Bloßstellung und das Streben, eine positive soziale Identität aufrechtzuerhalten, das Engagement für nachhaltiges Verhalten beeinflussen können. Dieser Aspekt deutet auf die sozio-emotionalen Barrieren hin, die mit der Umsetzung von nachhaltigem Verhalten verbunden sind. Einige Mitarbeitende könnten es demnach als peinlich empfinden, öffentlich sichtbar nachhaltige Verhaltensweisen zu zeigen. Diese Orientierung lässt sich beispielhaft daran rekonstruieren, dass Am und Bm in Fall C darauf hinweisen, dass die wiederverwendeten Briefumschläge nur für den internen Postweg verwendet werden sollen, da sie nicht repräsentativ sind für die Kommunikation nach außen, was auf eine Scham für das Verhalten schließen lassen kann (Fall C: Z. 472–491):

472	A214	Bm:	Was ähm bei <u>Papier</u> auch vielleicht nachhaltig ist (.) ähm
473			das irgendwie jeder Umschlag zehn mal genommen wird und
474			dann werden irgendwelche Ämter durchgestrichen
475	A215	Am:	↳ Stimmt ja
476	A216	Bm:	↳
477			Und äh wieder zugeklebt der nächste tackert und
478	A217	Am:	↳ Richtig
479	A218	Bm:	↳ So
480			wo man denkt sich so nee also jetzt kommt der Umschlag mal
481			weg
482	A219	Am:	↳ @ (3) @ Ja das ist auch so ne Durchsage gewesen ich kann
483			mich erinnern das man (.) die Umschläge wieder verwerten soll
484	A220	Bm:	Für interne
485	A221	Am:	↳ Für den internen Postweg ja
486	A222	Am:	Macht ja voll Sinn eigentlich weils (.)
487	A223	Bm:	↳ Sieht zwar sehr
488			wüst aus son Umschlag dann aber
489	A224	Am:	↳ Bisschen
490	A225	Bm:	↳ Erfüllt ja seinen
491			Zweck

Die *Sichtbarkeit und Anerkennung von nachhaltigem Verhalten* ist ein weiterer handlungsleitender Faktor, der das Streben nach Konformität und Anerkennung beeinflusst. Mitarbeitende sind eher bereit, nachhaltiges Verhalten anzunehmen und aufrechtzuerhalten, wenn sie wahrnehmen, dass ihre Anstrengungen gesehen und wertgeschätzt werden. Die öffentliche Wertschätzung und Belohnung von nachhaltigem Verhalten können die Motivation zur Aufrechterhaltung und Verbesserung dieser Verhaltensweisen erhöhen. Dabei schätzen die Angestellten nicht nur die Anerkennung ihrer Vorgesetzten, sondern erwarten auch, dass ihre eigenen Bemühungen im Bereich der nachhaltigen Verhaltensentscheidungen sichtbar sind und gewürdigt werden. Sie erwarten demnach Anerkennung für ihr nachhaltiges Verhalten, was auf ein Bedürfnis nach positiver Anerkennung und Wettbewerb im Kontext von Nachhaltigkeit hinweist. So liefern sich die Angestellten im Fall C exemplarisch einen Wettbewerb bzgl. des nachhaltigsten Mobilitätsverhaltens (Fall C: Z. 116–122):

116	A64	Bm:	Aber ich bin nachhaltiger (2)
117	A65	Cm:	Mit Gas?
118	A66	Bm:	Mit dem Diesel @(..)@
119	A67	Af:	@(5)@
120	A68	Cm:	@(..)@
121	A69	Af:	Also am nachhaltigsten ist A. der kommt @zuFuß@ (2) also
122			@(3)@ (3)

Ein weiterer Einflussfaktor in der sinngenetischen Typik Streben nach Konformität und Anerkennung ist die *Rolle der Vorgesetzten*. Sie fungieren als Vorbilder und setzen durch ihr eigenes Verhalten Normen für das Verhalten ihrer Angestellten. Ihre Einstellungen und Handlungen können einen erheblichen Einfluss auf das Verhalten der ihnen unterstellten Einheiten haben. Wenn Vorgesetzte nachhaltige Verhaltensweisen vorleben, können sie handlungsleitend für die Bereitschaft ihrer Mitarbeitenden zur Nachahmung sein und nachhaltige Praktiken in ihrer Organisation fördern.

Generell spielen *soziale Kontakte* und Beziehungen eine zentrale Rolle in Arbeitsumgebungen. Der Verlust von sozialen Kontakten durch die Implementierung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen kann zu einer negativen Einstellung gegenüber diesen Maßnahmen führen. Angestellte des ÖD könnten sich sozial entfremdet fühlen, was dazu führt, dass sie Nachhaltigkeitsmaßnahmen ablehnen oder zögern, diese umzusetzen. Daher ist es wichtig, dass bei der Implementierung von Nachhaltigkeitsinitiativen auch auf den Erhalt sozialer Kontakte geachtet wird. Diese Orientierung zeigt sich deutlich in der folgenden Diskurssequenz (Fall D: Z. 845–860):

845	A236	Am:	↳Da kommts auf den sozialen Kontakt drauf an @(.)@
846	A237	Bm:	↳
847			@(.)@ ich weiß nicht also das ist (.) das weiß ich nicht
848			wenn ich da immer nur zu Hause im Homeoffice sitzen <u>müsste</u>
849			ne? und dann (.) was weiß ich ich dann telefonisch oder
850			meinetwegen per Videokonferenz so Kontakt habe ne? das (.)
851			ich weiß nicht das das (.) entspricht nicht so (.) so (.)
852			meinem Arbeiten irgendwie so meiner Mentalität also ich (.)
853			weiß nicht ich bräuchte auch so den Kontakt eben dann immer
854			zu den
855	A238	Af:	↳Auf jeden Fall
856	A239	Bm:	↳Anderen Menschen halt ne? und wenn
857			ich dann (.) wirklich nur noch zu Hause in meinem Büro dann
858			sitze ne? eingeschlossen das (.) wäre jetzt nichts für mich
859			aber ich denke mal der Wandel wird immer weiter dahin gehen
860			halt ne?

Die Angestellten des ÖD möchten die Möglichkeit haben, aktiv *an Nachhaltigkeitsmaßnahmen teilzunehmen*. Die Einbeziehung der Mitarbeitenden in diese Maßnahmen kann eine positive Einstellung gegenüber nachhaltigem Verhalten fördern. Das Gefühl, von solchen Maßnahmen ausgeschlossen zu sein, kann zu Unmut und Widerstand gegen Nachhaltigkeitsinitiativen führen. Daher ist es wichtig, dass Organisationen Mechanismen entwickeln, die eine aktive Beteiligung der Angestellten ermöglichen. Eine starke *Identifikation mit einem Berufsethos* scheint dieses Gefühl des strukturellen Ausschlusses in einigen Situationen abzumildern. Der Unmut über den Ausschluss an der Teilnahme an Nachhaltigkeitsmaßnahmen und der Wunsch nach Partizipation ist in folgendem Abschnitt zur Nutzungsmöglichkeit von Telearbeit erkennbar (Fall D: Z. 247–264):

247	A64	Bf:	@Genau@ aber wir haben sie noch so nen paar andere Sachen
248			wir haben auch Telearbeitsmöglichkeiten sodass man
249			natürlich (.) überhaupt schon die Reisezeit <u>einspart</u> und äh
250			dadurch <u>auch</u> natürlich nachhaltig unterwegs ist. bis
251			50Prozent (.) seiner Arbeitszeit kann man das hier machen
252			und das ist natürlich auch <u>super</u> . (3)
253	A65	Am:	Wettbewerbe haben wir ausgelobt für nachhaltige äh
254			nachhaltige Ideen. die waren super.
255	A66	Bm:	↳Hmh
256	A67	Bf:	↳Hmh (7)
257	A68	Af:	Ich habe zwar auf jeden Fall noch was (.) bei der
258			Telearbeit wir sind immer noch nicht dabei. wir sind im
259			Moment neu- (.) wieder mal beim Pilotieren
260	A69	Am:	↳Kommt noch alles
261	A70	Af:	↳
262			Mit zwei Senaten.
263	A71	Am:	Kommt doch alles.
264	A72	Af:	↳@(.)@ wir hoffen es ja (2)

Die Typik *Streben nach Anerkennung und Konformität* hilft, die Ausrichtung von Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten in den organisatorischen Kontexten des ÖD zu beschreiben und verstehen zu können. Sie beruht auf einer intensiven Reflexion der eigenen Rolle und des Verhaltens im Kontext sozialer Erwartungen und Normen. Dies gilt sowohl zwischen Individuen als auch in den Verhältnissen Individuum-Gruppe und Gruppe-Gruppe.

In diesem Rahmen lassen sich, wie in Abbildung 5.6 dargestellt, verschiedene handlungsleitende Typen verorten. Der Wunsch nach sozialer Akzeptanz und die Furcht vor sozialer Isolation können Mitarbeitende dazu motivieren, nachhaltige Verhaltensweisen zu adaptieren. Nicht-nachhaltiges Verhalten oder das Brechen sozialer Normen können Schamgefühle hervorrufen, welche das Streben nach Konformität weiter verstärken. Ein weiterer entscheidender Faktor ist die Sichtbarkeit und Anerkennung von nachhaltigem Verhalten. Wenn Anstrengungen zur Nachhaltigkeit wahrgenommen und gewürdigt werden, kann dies die Motivation zur Aufrechterhaltung und Verbesserung dieser Verhaltensweisen fördern. Vorgesetzte spielen eine wichtige Rolle in diesem Kontext, da sie durch ihr Verhalten Normen setzen und so als Vorbilder fungieren. Sie können einen erheblichen Einfluss auf das nachhaltige Verhalten ihrer Mitarbeitenden nehmen, wenn sie nachhaltige Verhaltensweisen vorleben und so die Umsetzung nachhaltiger Verhaltensentscheidungen in ihrer Organisation fördern. Die Interaktionen und Beziehungen innerhalb von Arbeitsumgebungen sind ebenfalls entscheidend. Die Implementierung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen, die zu einem Verlust von sozialen Kontakten führen könnten, können eine negative Einstellung gegenüber diesen Maßnahmen auslösen und zu einer Ablehnung von Nachhaltigkeitsinitiativen führen. Daher ist die Berücksichtigung sozialer Kontakte bei der Implementierung von Nachhaltigkeitsinterventionen essenziell. Zuletzt zeichnet sich eine ausgeprägte Bereitschaft zur Partizipation an Nachhaltigkeitsmaßnahmen ab. Diese aktive Einbindung kann eine positivere Einstellung gegenüber nachhaltigem Verhalten fördern und Unmut sowie Widerstand gegen Nachhaltigkeitsinitiativen abmildern. Ein starkes Berufsethos kann dabei unterstützen, das Gefühl des Ausschlusses zu mildern und eine positive Einstellung zu fördern.

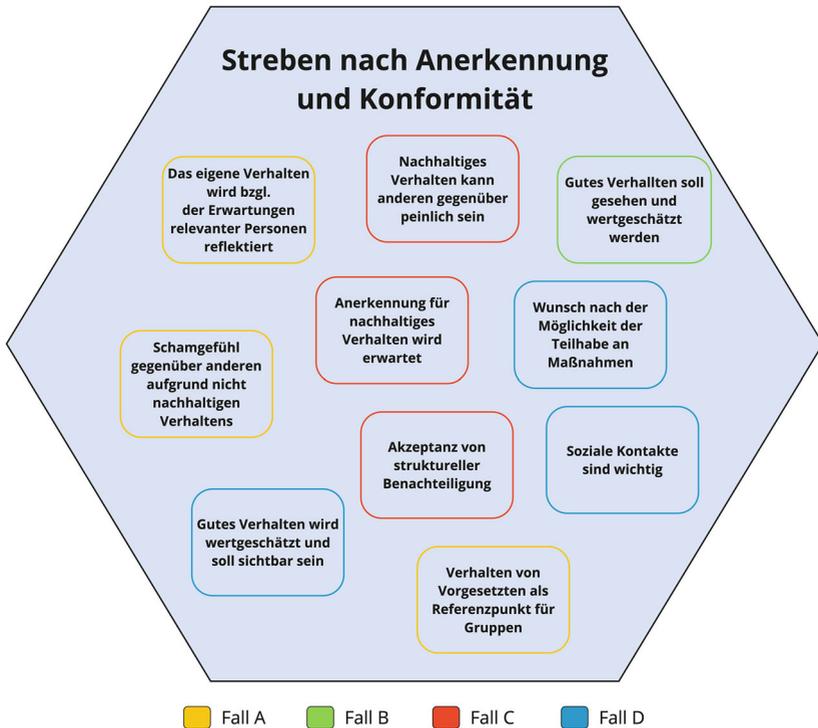


Abbildung 5.6 Mesogene Typik: Streben nach Anerkennung und Konformität

5.5.2 Abgrenzung und Separatismus

In der Dimension der mesogenen Nachhaltigkeitspositionierungen stellt *Abgrenzung und Separatismus* die zweite Typik dar, die im Folgenden anhand der enthaltenen handlungsleitenden sinngenetischen Typen charakterisiert wird.

Einer dieser sinngenetischen Typen ist das *Streben nach Autonomie der Arbeitsgruppen*. Dieser Typ beinhaltet die Orientierung der Angestellten, dass Entscheidungsautonomie innerhalb kleinerer Einheiten das nachhaltige Verhalten fördern kann, indem es den Gruppenmitgliedern ermöglicht, ihre eigenen Normen und Verhaltensstandards zu etablieren. Entscheidungsautonomie kann somit die individuelle und kollektive Kapazität zur Gestaltung und Implementierung nachhaltiger Praktiken fördern, da sie eine kritische Reflexion und Anpassung an

spezifische Kontexte ermöglicht. Diese Orientierung steht in einem Spannungsfeld mit dem Typ *Selbstbestimmung in den Arbeitsgruppen nicht sinnvoll*. Dieser liefert Hinweise darauf, dass die Entscheidungsautonomie in kleineren Einheiten nicht zwangsläufig mit nachhaltigem Verhalten assoziiert wird. Dies wirft die Frage nach der optimalen Balance zwischen Autonomie und Koordination innerhalb von Arbeitsgruppen auf. Zu viel Autonomie kann zu unkoordiniertem Verhalten führen, das suboptimale oder nicht nachhaltige Ergebnisse erzeugt. Diese Erkenntnis deutet darauf hin, dass Entscheidungsautonomie und Nachhaltigkeit nicht immer miteinander korrelieren. Diese Orientierung dokumentiert sich beispielhaft bei der Analyse der folgenden Diskurssequenz (Fall C: Z. 613–636):

613	A288	Cm:	Haben wir eigentlich schon nen Plan mit den alten Lampen?
614			mit den 65oern
615	A289	Bm:	Noch nicht nee
616	A290	Am:	Das is halt die Frage was machen wir mit dem alten Kram?
617	A291	Cm:	Das meine ich ja.
618	A292	Bm:	Erst mal wahrscheinlich behalten weil wir ja (.) auch nicht
619			wissen (.) wie lang halten die LEDs machen die doch
620			Probleme irgendwann?
621	A293	Cm:	Ich meine jetzt nicht alle weg dings da aber was ist denn
622			mit keine Ahnung irgendwelchen Jugendtheatern oder sowas?
623			freuen die sich über (.) 30 Jahre alte @Spenden@?
624	A294	Am:	Da- wenn wenn man die ja wieder anschließt (.) dann
625			verursacht man ja wieder nen hohen Stromverbrauch
626	A295	Cm:	↳Richtig
627			du <u>verlagerst</u> ja den Stromverbrauch nur
628	A296	Am:	Nach Afrika
629	A297	Af:	@(.)@
630	A298	Cm:	Ja oder e- egal wohin (4)
631	A299	Am:	Also im Grunde müssen wir ja dafür sorgen das die entsorgt
632			oder recycelt werden. damit sie <u>nicht</u> wieder in den (.)
633			Kreislauf
634	A300	Cm:	↳Hmh
635	A301	Am:	↳Reinkommen (2) Stecker abschneiden @(.)@
636	A302	Cm:	@(2)@

Der sinngenetische Typ *Verantwortung für das eigene Verhalten wird auf andere Organisationsmitglieder verlagert* deutet auf eine Tendenz zur Externalisierung der Verantwortung für das eigene Verhalten hin. Dies kann zu Gleichgültigkeit gegenüber Nachhaltigkeit führen und dazu, dass das Fehlverhalten anderer als Legitimation für das eigene Fehlverhalten herangezogen wird. Dies weist auf die Notwendigkeit hin, Mechanismen zur Verantwortungsübernahme und -klärung innerhalb von Organisationen zu etablieren, um eine nachhaltige Verhaltenskultur zu fördern.

Ein weiterer handlungsleitender Typ ist die *Abgrenzung durch empfundene Sonderstellung der Gruppe*. Diesbezüglich wurde im Zuge der Analyse rekonstruiert, dass die wahrgenommene Sonderstellung einer Gruppe zu einem Gefühl

der Differenzierung führen kann, welches das Verhalten der Gruppenmitglieder beeinflusst. Abhängig von den spezifischen Umständen und Normen innerhalb der Gruppe kann diese wahrgenommene Differenzierung sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf das nachhaltige Verhalten haben. Diese spezielle Form der Gruppendynamik kann eine Erweiterung oder Reduktion von Nachhaltigkeitspraktiken induzieren, je nachdem, wie die Sonderstellung interpretiert und auf das Verhalten der Gruppenmitglieder projiziert wird. Aus der Gruppendiskussion in Fall A ließ sich eine empfundene Sonderstellung der Gruppe und der Organisation, in die sie eingebunden ist, gegenüber anderen Organisationen rekonstruieren (Fall A: Z. 1673–1692):

1673	A284	Am:	Ja das ist glaube ich auch bei uns so also mei- also ich
1674			sag mal so meine spezielle oder unsere spezielle
1675			Arbeitssituation ich glaub (.) das ist noch mal was anderes
1676			ähm wenn du () in einer klassischen Behörde arbeitest oder
1677			(.) wo ich hier rum- rumwurstel irgendwie. ich habe ja das
1678			Gefühl ich agiere ja mehr oder weniger als <u>Privatmensch</u> .
1679			also (.) ja ich hab da zwar nen Büro aber mein Gott wenn
1680			ich es nicht hätte hätte ich es eben auch nicht. also und
1681			(.) also (2) ne (.) also (3) weiß nicht wenn uns die wenn
1682			die Luft im Büro zu zu trocken ist dann kaufe ich mir
1683			nen Luftbefeuchter und schließ den an. also such dir mal ne
1684			Firma wo das machen darfst. ja also ich meine du darfst bei
1685			uns auch nicht aber es <u>kümmert</u> sich auch kein Mensch drum.
1686			also es ist also irgendwie so (3) ja (.) in dem was ich (3)
1687			es schwätzt ja irgendwie keiner rein. @(.)@ (4)
1688	A285	Af:	Ich würd das (.) ja. der Luftbefeuchter wäre bei vielen
1689			Arbeitgebern gar nicht nötig. würde ich jetzt mal
1690			unterstellen
1691	A286	Am:	↳@(3)@
1692	A287	Bf:	↳@(.)@

Der sinngenetische Typ der *Abgrenzung aufgrund von Werteverständnis* beschreibt die Art und Weise, wie das Verständnis von normativen Werten wie des Konservatismus als zentrales Wertesystem zur Differenzierung von anderen Gruppen beiträgt. Die Abgrenzung kann auf der Überzeugung beruhen, dass traditionelle, bewährte Verhaltensweisen und Prinzipien einen größeren Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten können als moderne Ansätze. In diesem Fall dient die Abgrenzung als Mechanismus zur Aufrechterhaltung und Förderung von nachhaltigen Praktiken, die im Einklang mit den konservativen Werten der Gruppe stehen. Es ist aber auch eine Hemmung der Übernahme zeitgemäßer, als modern empfundener Verhaltensweisen möglich. Gruppe B grenzt sich in der folgenden Passage aufgrund ihres konservativen Wertverständnisses von anderen Gruppen ab (Fall B: Z. 599–609):

599	A152	Am:	Wenn ich wenn ich nicht so mit dem Auto umgehen würde wie
600			ich es <u>mache</u> dann wär der gar nicht 17 Jahre alt geworden.
601			es gibt Leute (.) die haben nen Auto das ist drei Jahre alt
602			das ist schlechter zurecht als meins. (2) das muss mal in
603			aller Deutlichkeit sagen und du musst auch son Fahrzeug
604			auch auch pflegen.
605	A153	Bm:	Ja
606	A154	Af:	Ja a-
607	A155	Am:	↳Ne? und du musst nen Haus pflegen. äh äh und
608			verschiedene Dinge äh eben auch. sonst halten die die Dinge
609			nich äh äh lang.

Der handlungsleitende Typ der *Abgrenzung durch Besserstellung und Diskreditierung* lenkt die Aufmerksamkeit auf die Gruppendynamik, in der Individuen oder Gruppen versuchen, sich durch ihre eigenen nachhaltigen Handlungen von anderen abzugrenzen. Diese Abgrenzung kann durch die Herabsetzung der Nachhaltigkeitspraktiken anderer verstärkt werden. Dabei kann die Herabsetzung der Bereitschaft oder auch der kognitiven Fähigkeit anderer Gruppen zur nachhaltigen Praxis sowohl eine Form von sozialer Distanzierung sein, die das positive Selbstbild der eigenen Gruppe stärkt, als auch ein Mechanismus, der den Wert und die Bedeutung der eigenen nachhaltigen Praktiken erhöht. Diese handlungsleitende Orientierung scheint in der folgenden Diskurspassage durch (Fall B: Z. 794–817):

794	A185	Am:	Also da gibts so- das das äh so viele Bereiche wo man äh äh
795			sich im Verhalten (2) ähm (.) ja wie soll ich sagen? wo man
796			durch sein Verhalten äh Dinge verändern kann. ne?
797	A186	Bm:	((nickt)) (.)
798	A187	Af:	↳Aber is- ist es nicht nen bisschen zu kurz
799			gedacht irgendwie wenn man ähm (.) wenn man sagen muss das
800			wir (.) also nee nicht zu kurz gedacht nicht aber ähm (.)
801			wenn wenn wir davon ausgehen das jeder sich selber damit
802			auseinandersetzen muss wie nachhaltig er ist? und dann
803			gibts natürlich welche also Menschen die sich vielleicht
804			nicht damit auseinandersetzen <u>wollen</u> nicht
805			auseinandersetzen können. ähm aber wieso gibts dann
806			irgendwie zum Beispiel ähm (.) Äpfel aus Chile im Edeka?
807			und ähm also natürlich (.) kaufen das ja auch Leute aber äh
808			(.) is- isses dann wenn wir alle irgendwie nachhaltiger
809			leben wollen oder es eigentlich befürworten (.) ähm so-
810			sollten die dann hier irgendwie angeboten werden oder
811			nicht? das ist ja vielleicht auch so ne Sache. wenn wir
812			eigentlich genug Äpfel haben und vielleicht dann auch nen
813			kürzeren Weg haben. (2) und da frage ich mich halt dann
814			immer ja gut wa- wa- warum gibts das überhaupt? ähm was ist
815			da hier der (2) natürlich wollen die also ich weiß es nicht
816			fra-
817	A188	Bm:	↳Ja ((nickt))

Ähnliche Implikationen hat auch der Typ *Abgrenzung durch höheren Wissensstand*, welcher auf eine Form der sozialen Differenzierung hindeutet, bei der informierte Angestellte diejenigen, die sie als unzureichend informiert wahrnehmen, herabsetzen. In einer Arbeitsumgebung kann dies zu Spannungen führen und das allgemeine Arbeitsklima beeinträchtigen, was wiederum die Förderung und Implementierung nachhaltiger Praktiken behindern kann. Ein Beispiel für eine solche Herabsetzung anderer findet sich in dieser Passage (Fall D: Z. 323–338):

323	A90	Am:	Mich hat jetzt (.) vor nicht allzu langer Zeit mal ein
324			Kollege gefragt woran er sehen würde (.) was der gelbe Sack
325			und der Restmüll wären
326	A91	Af:	↳Hmh genau
327	A92	Am:	↳Hab ich gesagt. Das @steht
328			an der Seite dran@
329	A93	Af:	↳Ja hmh
330	A94	Bm:	↳Das steht sogar mit Beschreibung
331			dran
332	A95	Af:	↳Ich glaube das können nicht alle lesen
333	A96	Bm:	↳Was wo reinkommt
334	A97	Am:	↳
335			Ja.
336	A98	Af:	↳Also Bio Bio funktioniert noch aber so der Rest ist
337			manchmal so wo ich dann denke es wird bei uns glaube ich
338			nur vorne reingeschmissen

Der Typ der *Arbeitsgruppe als Zwangsgemeinschaft* lenkt die Aufmerksamkeit auf die Wahrnehmung des Arbeitsumfeldes und ihre Auswirkungen auf die intrinsische Motivation für nachhaltiges Verhalten. Wenn das Arbeitsumfeld als Zwangsgemeinschaft wahrgenommen wird, kann dies die Motivation für nachhaltiges Verhalten beeinträchtigen und möglicherweise zu Widerständen führen. Dieser Aspekt unterstreicht die zentrale Bedeutung eines positiven und unterstützenden Arbeitsklimas für die Förderung nachhaltiger Verhaltensweisen.

Die Typik *Abgrenzung und Separatismus* innerhalb der Typologie der mesogenen Nachhaltigkeitspositionierungen beinhaltet verschiedene handlungsleitende Typen, die die Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD beeinflussen (zusammenfassend in Abbildung 5.7 dargestellt). Die Autonomie der Arbeitsgruppen erlaubt eine individuelle Normsetzung, kann aber bei Übermaß zu unkoordiniertem, suboptimalem Verhalten führen. Die Verantwortungsverlagerung auf andere Organisationsmitglieder zeigt eine Externalisierung der Verantwortung, die zur Gleichgültigkeit gegenüber Nachhaltigkeit führen kann und verweist auf die Notwendigkeit von Verantwortungsmechanismen. Die Abgrenzung durch Sonderstellung der Gruppe verweist auf die Rolle von Gruppendynamiken und die differenzierte Wahrnehmung von Nachhaltigkeitspraktiken, abhängig von

der interpretierten Sonderstellung der Gruppe. Abgrenzung durch Werteverständnis betont die Rolle konservativer Werte in der Abgrenzung von Gruppen und kann sowohl als Unterstützung als auch als Hemmnis für moderne Nachhaltigkeitsansätze wirken. Die Abgrenzung durch Besserstellung und Diskreditierung kann das positive Selbstbild der eigenen Gruppe stärken und den Wert der eigenen nachhaltigen Praktiken erhöhen. Der Aspekt der Arbeitsgruppe als Zwangsgemeinschaft zeigt die Auswirkung eines als negativ empfundenen Arbeitsklimas auf die intrinsische Motivation für nachhaltiges Verhalten.

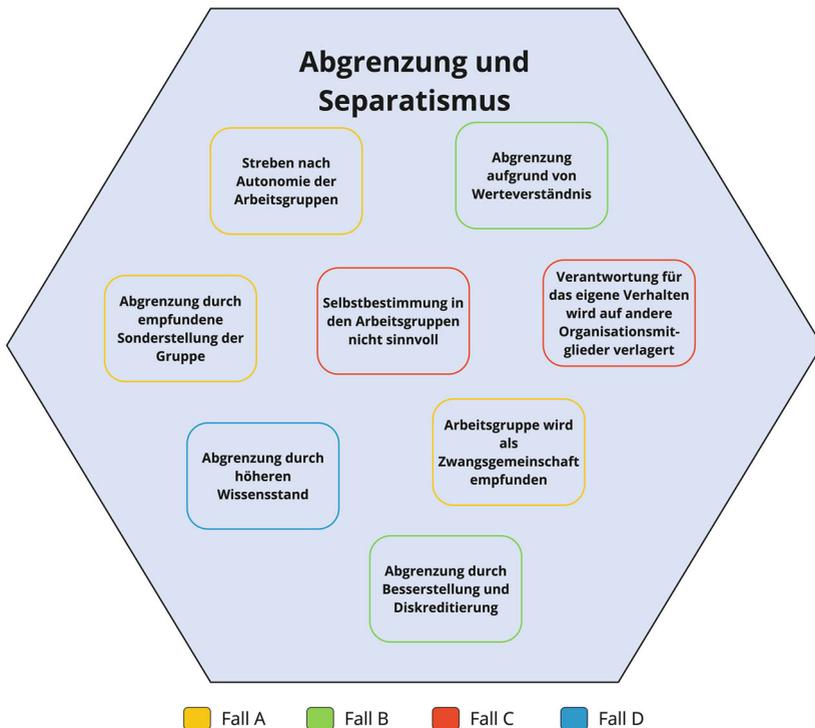


Abbildung 5.7 Mesogene Typik: Abgrenzung und Separatismus

5.5.3 Messung an externen Bezugshorizonten

Die Typik *Messung an externen Bezugshorizonten* beinhaltet mehrere Dimensionen und Faktoren, die im Kontext nachhaltiger Verhaltensmuster innerhalb von Arbeitsgruppen und für Individuen der Organisationen des ÖD relevant sind.

Ein sinngenetischer Typ in dieser Typik ist die *kritische Bewertung des Verhaltens anderer Gruppen*. Dieser Typ deutet auf eine Tendenz hin, das Verhalten anderer Gruppen als Bezugshorizont zu verwenden. Dies kann auf eine ausgeprägte Ingroup-Outgroup-Dynamik hinweisen, bei der Unterschiede in den Verhaltensweisen zwischen den Gruppen betont werden. Die Auswirkungen solcher Bewertungen auf das nachhaltige Verhalten der eigenen Gruppe können sowohl positiv als auch negativ sein, abhängig von den spezifischen Kontexten und Dynamiken innerhalb und zwischen den Gruppen. Der Typ *Bewerten des Verhaltens anderer* bezieht sich auf die Bewertung und Beurteilung des Verhaltens von Angestellten in der Arbeitsumgebung. Im Kontext von Nachhaltigkeit kann das Verhalten von Mitarbeitenden, die als nicht nachhaltig wahrgenommen werden, kritisch bewertet werden. Ein Dialog mit solchen Mitarbeitenden kann jedoch dazu beitragen, das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schärfen und einen Verhaltenswandel zu fördern. Diese Orientierung lässt sich u. a. an folgender Passage exemplifizieren (Fall D: Z. 16–28):

16	A4	Bm:	Ja doch sind ja auch schon (.) für ähm durch die
17			Hausmitteilungen viele darauf ne? hingewiesen worden ne das
18			man wenn mans Büro verlässt und für nen längeren Zeitraum
19			gerade. (.) ähm das man dann eben das Licht äh ausschalten
20			soll ne.
21	A5	Af:	↳Hmh
22	A6	Bm:	↳Leider (.) wie das <u>so ist</u> ne? hält sich nicht
23			immer jeder dran, ne aber gut ne? ab und zu (.) hab ich das
24			ja auch schon gesehen ne? dann geht der Kollege vorbei
25			sieht keiner da macht das Licht aus (.) ne? das geht ja
26			auch mal ne? klar (.) wird er nicht immer alle zu bewegen
27			können (2) aber der Versuch ist jedenfalls da ne? (2) sag
28			ich mal.

Die *kritische Bewertung des Verhaltens der Gesellschaft* beschreibt eine eher negative Haltung gegenüber dem nicht nachhaltigen Verhalten bestimmter gesellschaftlicher Gruppen. Dies kann auf eine Diskrepanz zwischen individuellen oder Gruppenerwartungen in Bezug auf nachhaltiges Verhalten und der beobachteten Realität hinweisen. Diese Diskrepanz kann Frustration und Enttäuschung hervorrufen und die Bereitschaft zur Umsetzung nachhaltiger Verhaltensweisen

beeinträchtigen. So zeigt Gruppe C Unverständnis dafür, dass die Gesellschaft sich wider die natürliche Konstitution des Menschen ständig sitzend in Fahrzeugen bewegt (Fall C: Z. 967–987):

967	A423	Am:	↳Es sind immer Autos unterwegs
968	A424	Cm:	↳Ja da ()
969	A425	Am:	↳Von
970			morgens fünf bis nachts um zwei. ist <u>immer</u> voll Betrieb (.)
971			es sind alle unterwegs jeden (.)
972	A426	Cm:	Ja okay
973	A427	Am:	↳Nicht nur in Deutschland sondern wahrscheinlich in
974			der ganzen Welt wo sie so so zivilisiert und
975	A428	Cm:	↳Hmh
976	A429	Am:	↳
977			Technischisiert sind wie wir
978	A430	Cm:	↳Wenn du die Möglichkeit
979			einfach hast
980	A431	Am:	Die Mobilität ist (.) das ist Wahnsinn was die <u>Leute</u>
981			<u>ständig rumfahren</u> müssen (.) und das äh also da fängts ja
982			irgendwie an
983	A432	Cm:	Hmh
984	A433	Am:	↳Warum müssen wir ständig rumfahren?
985	A434	Cm:	↳Hm
986	A435	Am:	Wir sind <u>Fußgänger</u> (.) <u>als Fußgänger geboren</u> aber es s-
987			sitzen ständig in Verkehrsmitteln

Ein weiterer Faktor ist die *Orientierung an traditionellen Werten*. Diese Dimension reflektiert ein ideelles Verständnis von Nachhaltigkeit, das ältere Generationen für ihr nachhaltiges Verhalten wertschätzt und gleichzeitig das Gefühl vermittelt, dass die moderne Generation die Verbindung zu traditionellen Formen der Technologieanwendung verloren hat. Diese Perspektive kann zu einer empfundenen Diskrepanz zwischen den Generationen führen und das Potenzial für intergenerative Lernprozesse und Zusammenarbeit einschränken.

Das *Gefühl der Benachteiligung gegenüber anderen Gruppen* stellt einen weiteren handlungsleitenden Typen in der Typik der Messung an externen Bezugshorizonten dar. Diese gefühlte Benachteiligung innerhalb der Organisation kann zu Frustration, Demotivation oder Widerstand gegenüber nachhaltigen Initiativen führen. Die wahrgenommene Ungleichheit kann das Engagement für nachhaltige Praktiken untergraben und zu negativen Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber Nachhaltigkeitsinitiativen führen. Eine solche wahrgenommene Benachteiligung gegenüber anderen Abteilungen der Organisation findet sich in folgender Diskussionspassage (Fall C: Z. 825–835):

825	A372	Am:	Und ich glaub die haben auch schon so (3) so Abteilungen <u>engerichtet</u> die sich um solche Dinge kümmern aber (.) an uns sind sie jetzt noch nicht groß rangetreten (3) irgendwie
826			
827			
828	A373	Bm:	Vielleicht haben andere Häuser Priorität oder
829	A374	Am:	Naja es ist halt auch ziemlich viel gell? ich glaub die Stadtverwaltung hat einiges an Gebäuden die sie (.) also es (.) alle Schulen allein schon die ganzen Außenstellen von den (.) von den Büros die jetzt nicht mehr im Rathaus sind (3) also die Stadtverwaltung die hat da einiges
830			
831			
832			
833			
834	A375	Cm:	l,Ne Menge Arbeit also wirklich ne <u>Menge</u> Arbeit
835			

Schließlich weist die *wahrgenommene Benachteiligung gegenüber anderen Organisationen* darauf hin, dass Mitarbeitende des ÖD manchmal eine Benachteiligung im Vergleich zu Angestellten anderer Organisationen empfinden. Solche Wahrnehmungen können sich auf ihre Haltung zu Nachhaltigkeitsinitiativen auswirken und ihre Bereitschaft zur Umsetzung solcher Maßnahmen beeinträchtigen. Gruppe D empfindet eine solche Benachteiligung bezüglich der organisationalen Unterstützung im Handlungsfeld der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs (Fall D: Z. 218–236):

218	A54	Cm:	l,Ja wobei man sagen muss (.) durch das 49 Euro Ticket ändert sichs ja jetzt (.) aber das Jobticket beim Bund ist schon nicht so lukrativ wie beispielsweise also Land Hessen hat ja das Jobticket für die (.) Landesbediensteten mit drin in den Tarifverhandlungen. (.) Land Hessen war auch vorher wesentlich weiter also mit nem wesentlich höheren Anteil äh (2) wo das Jobticket eben gesponsort wurde das waren ja ein <u>paar 100Euro</u> und bei uns sind das wieviel? 40Euro im Monat also das finde ich schon immer noch (.)
219			
220			
221			
222			
223			
224			
225			
226			
227			
228	A55	Am:	l,Und da sind
229	A56	Cm:	l,Relativ
230			<u>wenig</u> (.) wird sich jetzt sowieso erledigen
231	A57	Am:	l,Da sind wir aktuell sogar mit diesen 40Euro ne? weil das war ja noch viel weniger vorher
232			
233			
234	A58	Cm:	Und also von daher ist der Bund also beim Thema Jobticket schon so nen bisschen hinterher (2) also da sind andere weiter
235			
236			

Die Typik *Messung an externen Bezugshorizonten* beinhaltet verschiedene Typen, die das nachhaltige Verhalten in Arbeitsgruppen beeinflussen. Die kritische Bewertung des Verhaltens anderer Gruppen fungiert als Referenzhorizont, der auf eine ausgeprägte Ingroup-Outgroup-Dynamik hinweisen kann, wobei die Auswirkungen auf die eigene Nachhaltigkeit von den spezifischen Gruppendynamiken abhängen. Der Dialog mit als nicht nachhaltig wahrgenommenen Mitarbeitenden kann das Bewusstsein für Nachhaltigkeit schärfen und einen Verhaltenswandel fördern. Die kritische Bewertung des Verhaltens der Gesellschaft weist auf eine Diskrepanz zwischen erwartetem und beobachtetem nachhaltigem

Verhalten hin, was Frustration hervorrufen und die Umsetzung nachhaltiger Verhaltensweisen beeinträchtigen kann. Die Orientierung an traditionellen Werten kann das Verständnis von Nachhaltigkeit beeinflussen und zu intergenerationalen Diskrepanzen führen, die das Potenzial für die Umsetzung und Etablierung nachhaltiger Verhaltensweisen hemmen. Die gefühlte Benachteiligung innerhalb der Organisation und die wahrgenommene Benachteiligung gegenüber anderen Organisationen können Frustration erzeugen und das Engagement für Nachhaltigkeit untergraben, was sich negativ auf die Haltung zu Nachhaltigkeitsinitiativen und deren Umsetzung auswirken kann. Abbildung 5.8 stellt die Typik *Messung an externen Bezugshorizonten* und die enthaltenen sinngenetischen Typen zusammenfassend dar.

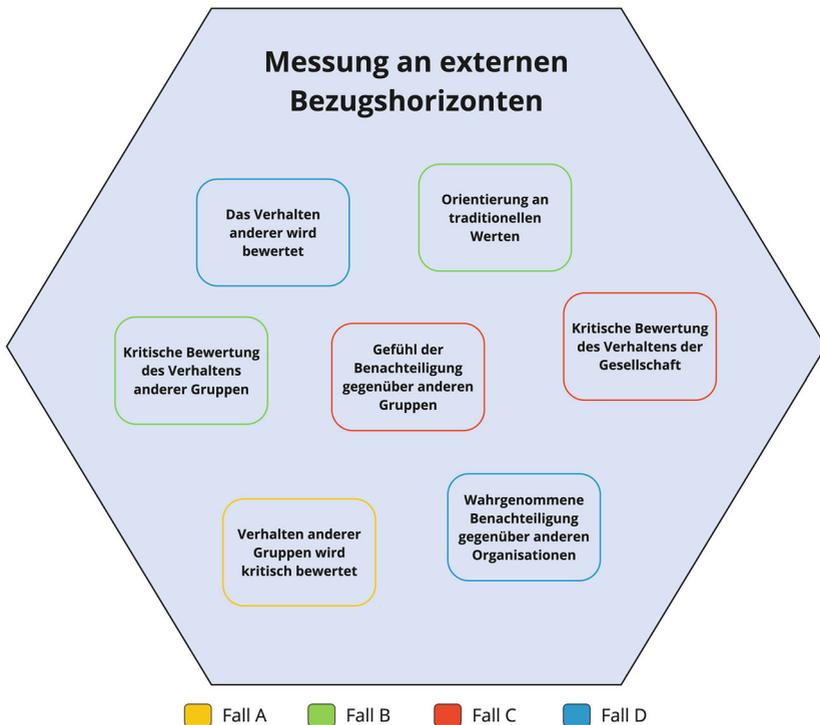


Abbildung 5.8 Mesogene Typik: Messung an externen Bezugshorizonten

5.5.4 Die Typologie mesogener Positionierungen

Die Typologie *mesogener Positionierungen* bietet eine umfassende Perspektive auf die interpersonellen, sozialen und intergruppalen Faktoren und Orientierungen, die die Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten im ÖD prägen. Diese Perspektive ermöglicht es, die unterschiedlichen sozialen Dynamiken und Verbindungen, die diese Positionierungen beeinflussen, zu erfassen und besser zu verstehen. Innerhalb dieser Typologie können drei grundlegende Typiken unterschieden werden: *Streben nach Anerkennung und Konformität*, *Abgrenzung und Separatismus* und *Messung an externen Bezugshorizonten*.

Angestellte, die sich unter Einfluss der Typik *Streben nach Anerkennung und Konformität* nachhaltigkeitsbezogen positionieren, legen Wert auf soziale Akzeptanz und Konformität mit den etablierten Normen und Praktiken ihrer direkten und indirekten Arbeitsumgebung. Sie neigen dazu, bestimmte nachhaltige und auch nicht nachhaltige Verhaltensweisen zu adaptieren, um Anerkennung zu erlangen und soziale Isolation zu vermeiden. Die Sichtbarkeit und Anerkennung von nachhaltigem Verhalten, die Rolle der Vorgesetzten als Normsetzer und Vorbilder und das Potenzial der partizipativen Einbindung in Nachhaltigkeitsentscheidungen sind entscheidende Faktoren in dieser Typik. Allerdings kann die Tendenz zur Konformität auch potenzielle Widerstände gegen Veränderungen und Innovationen in Bezug auf Nachhaltigkeitspraktiken offenbaren.

Die Nachhaltigkeitspositionierungen, geleitet durch die Typik *Abgrenzung und Separatismus*, spiegeln die Dynamik von Autonomie, Abgrenzung und Separatismus wider. Die Typik hebt hervor, wie die Sonderstellung und die Einzigartigkeit von Arbeitsgruppen sowohl zur Förderung als auch zur Hemmung von nachhaltigem Verhalten beitragen können. Der Einfluss von Gruppendynamiken, die Externalisierung von Verantwortung, und das Streben nach einem positiven Selbstbild durch die Diskreditierung anderer Gruppen können sowohl Herausforderungen als auch Möglichkeiten für die Förderung von nachhaltigem Verhalten darstellen.

Die dritte Typik der Typologie der mesogenen Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten des ÖD stellt die *Messung an externen Bezugshorizonten* dar. Angestellte, die sich aufgrund dieser handlungsleitenden Typik positionieren, orientieren sich stark an Bezugspunkten bei der Bewertung ihres Verhaltens und der Einstellung zur Nachhaltigkeit, welche sich in ihrem sozialen Umfeld oder im Umfeld der jeweiligen Gruppen verorten lassen. Die kritische Bewertung des Verhaltens anderer Gruppen und der Gesellschaft, der Dialog mit als nicht nachhaltig wahrgenommenen Mitarbeitenden und die Orientierung an traditionellen Werten sind zentrale Aspekte dieser Positionierung. Allerdings können

die wahrgenommene Benachteiligung und die Diskrepanzen zwischen erwartetem und beobachtetem nachhaltigem Verhalten auch Frustration und Widerstand gegen Nachhaltigkeitsinitiativen hervorrufen.

Die komplexen Faktoren und Prozesse der Positionierungshandlungen innerhalb der Typologie *Mesogene Positionierungen* zeigen, dass Nachhaltigkeitspositionierungen nicht statisch oder monolithisch sind. Sie sind vielmehr das Produkt kontinuierlicher sozialer Interaktionen und reflektieren sowohl individuelle als auch kollektive Prozesse der Bedeutungszuschreibung und Verhaltensanpassung. Daher können sie sowohl durch interne Dynamiken innerhalb von Arbeitsgruppen als auch durch die Interaktionen mit anderen Gruppen, Kontexten und Normensystemen geformt werden.

Dieser fluiden und kontextabhängigen Natur der mesogenen Nachhaltigkeitspositionierungen sollte bei der Entwicklung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien Rechnung getragen werden. Insbesondere ist es wichtig, sowohl individuelle als auch kollektive Bedürfnisse und Perspektiven zu berücksichtigen, um effektive Maßnahmen zur Förderung von nachhaltigem Verhalten zu gestalten. Die Implementierung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen sollte daher partizipativ und inklusiv sein, um die aktive Beteiligung und das Engagement aller Angestellten zu fördern.

Darüber hinaus kann das Verständnis der Dynamiken innerhalb dieser Typiken dazu beitragen, potenzielle Widerstände und Konflikte im Hinblick auf Nachhaltigkeitsinitiativen frühzeitig zu identifizieren und zu adressieren. Zum Beispiel kann das Bewusstsein für die Tendenz zur Abgrenzung und Separatismus innerhalb einiger Arbeitsgruppen dazu beitragen, Maßnahmen zu entwickeln, die die Einzigartigkeit und Autonomie dieser Gruppen respektieren und fördern, während gleichzeitig die gemeinsamen Ziele und Werte der Organisation in Bezug auf Nachhaltigkeit betont werden.

Ebenso kann das Bewusstsein für die Rolle von externen Bezugspunkten in der Formung der Nachhaltigkeitspositionierungen dazu beitragen, Maßnahmen zu entwickeln, die die Perspektiven und Erfahrungen der Angestellten validieren und anerkennen, und gleichzeitig den Dialog und den Austausch zwischen unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen fördern, um eine gemeinsame Vision und ein gemeinsames Verständnis von Nachhaltigkeit zu schaffen.

Insgesamt sind die Angestellten des ÖD bezüglich ihrer mesogenen Nachhaltigkeitspositionierung dem Spannungsfeld zwischen den typischen handlungsleitenden Orientierungen ausgesetzt, welche bedeuten können, sich Abgrenzen und separieren zu wollen, nach Anerkennung und Konformität zu streben und

sich bezüglich der Positionierungen an externen Bezugsgrößen zu messen. Dieses Spannungsfeld zwischen den Typiken innerhalb der Typologie mesogener Orientierungen ist in Abbildung 5.9 zusammenfassend dargestellt.

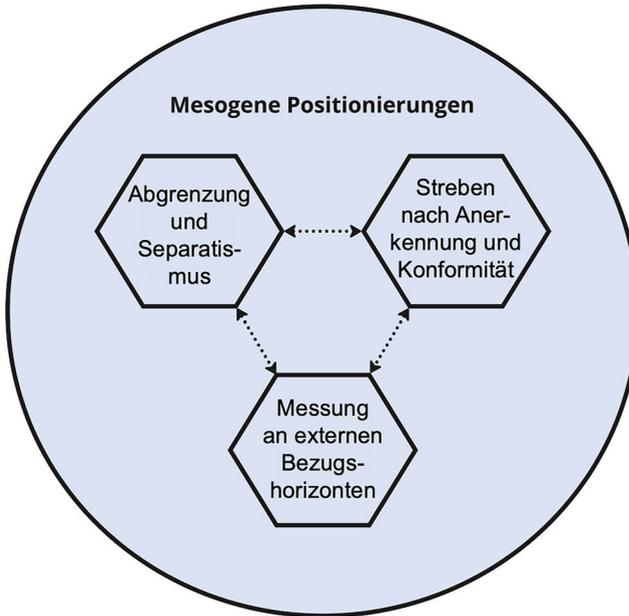


Abbildung 5.9 Typologie mesogener Positionierungen

5.6 Exogene Nachhaltigkeitspositionierungen

Die dritte und letzte Vergleichsdimension, für die im Zuge der Typenbildenden Interpretation Typen, Typiken und eine Typologie handlungsleitender Orientierungen rekonstruiert werden konnten, sind die *exogenen Nachhaltigkeitspositionierungen* der Angestellten des ÖD. Das Tertium Comparationis dieser Vergleichsdimension lautet:

Wie begegnen Angestellte des öffentlichen Dienstes den empfundenen Anforderungen der Nachhaltigkeit in Bezug auf organisationale bzw. externe Einflussfaktoren und Gegebenheiten?

Auch die in dieser Vergleichsdimension herausgearbeitete Typologie exogener Positionierungen beinhaltet drei sinngenetische Typiken. Namentlich sind dies *Regulierungsbedürfnis*, *Opposition* und *Widerstand* und *Gestaltungswillen*. Analog zu den beiden vorangegangenen Typologien wird auch hier die Typologie aufbauend auf den sinngenetischen Typen und Typiken, unterstützt von Ausschnitten aus dem empirischen Material, dargestellt.

5.6.1 Regulierungsbedürfnis

Die exogene Typik *Regulierungsbedürfnis* umfasst verschiedene Faktoren, die auf die Reaktionen und Einstellungen der Angestellten im Kontext von Vorgaben und Regelungen zur Nachhaltigkeit von Seiten der Organisation und von außerhalb der Systemgrenzen der Organisation abzielen.

Der handlungsleitende Typ *Verantwortung liegt bei der Organisation* unterstreicht die Verantwortungszuweisung durch die Angestellten in Richtung der Organisation, insbesondere für die Schaffung von Bedingungen und Strukturen, die nachhaltiges Verhalten fördern und ermöglichen. Fehlende Rahmenbedingungen können Mitarbeitende demnach in ihrer Wahrnehmung dazu zwingen, sich nicht nachhaltig zu verhalten. Dies kann zu einer Situation führen, in der nicht nachhaltiges Verhalten durch den Verweis auf organisationale Faktoren gerechtfertigt wird. Hier können Mitarbeitende ihre Entscheidungen für nicht nachhaltiges Verhalten auf die organisationalen Rahmenbedingungen zurückführen, die ihrer Meinung nach ihre Möglichkeiten für nachhaltiges Handeln einschränken. Die Bereitstellung nicht nachhaltiger Alternativen durch die Organisation kann ebenfalls nachhaltige Verhaltensentscheidungen nachteilig beeinflussen. Indem sie diese Alternativen zur Verfügung stellt, kann die Organisation implizit die Botschaft vermitteln, dass nicht nachhaltiges Verhalten akzeptabel oder sogar bevorzugt ist. In diesem Kontext wird die Verantwortung für nicht nachhaltiges Verhalten auf die organisationalen Rahmenbedingungen verschoben. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeitende Ärger und Frustration empfinden, wenn sie gezwungen sind, gegen ihre eigenen Überzeugungen in Bezug auf Nachhaltigkeit zu handeln. In der Gruppendiskussion im Fall B wird die Verantwortung für das

nicht nachhaltige Heizverhalten auf die organisationalen Umstände verschoben (Fall B: Z. 176–187):

176	A43	Bf:	↳Ähm genauso das wir halt mit dem
177			ä::hm Zugang zum Büro im Treppenhaus sitzen und äh jetzt
178			gerade über die Wintermonate es braucht nur mal kurz die
179			Tür auf Tür zu (.) und <u>sofort</u> hat man son kalten Schwall da
180			drin.
181	A44	Bm:	↳Genau
182	A45	Bf:	↳Also ich heize glaube auf der Arbeit deswegen
183			schon nen büschen mehr gegen (.) äh während es zu hause ja
184			einfach konstant äh in allen Räumen oder nicht in allen die
185			wir nicht so viel brauchen natürlich nicht aber ähm (2) ja
186			nicht so viel gegengeheizt werden muss wie jetzt vielleicht
187			ich das Gefühl auf der Arbeit habe.

Verantwortung wird verlagert zeigt ähnlich zur vorangegangenen Orientierung, dass manche Angestellte des ÖD die Verantwortung für nachhaltige Maßnahmen vorrangig bei der Organisation und nicht bei sich selbst sehen. Es scheint die Orientierung zu bestehen, dass die Implementierung nachhaltiger Maßnahmen primär in der Verantwortung der Organisation liegt. Dies kann auf die Überzeugung zurückzuführen sein, dass organisationale Strukturen und Ressourcen besser geeignet sind, um signifikante Veränderungen zu initiieren und umzusetzen. Organisationale Angebote, die darauf abzielen, das Fehlverhalten der Mitarbeitenden zu mildern, können diese Verlagerung der Verantwortung verstärken. Indem die Organisation Maßnahmen zur Abschwächung von Fehlverhalten bereitstellt, kann sie implizit die Botschaft vermitteln, dass die Angestellten von der Verantwortung für ihr Verhalten entbunden sind. Darüber hinaus kann die Verantwortung für Nachhaltigkeitsmaßnahmen innerhalb der Organisation auf spezifische Abteilungen verlagert werden. Dieser handlungsleitende Typ birgt das Risiko, dass das Engagement für Nachhaltigkeit auf der individuellen Ebene untergraben wird, da die Verantwortung auf organisationale Strukturen verlagert wird. Gleichzeitig bietet er jedoch auch die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsziele auf organisationaler Ebene effektiv zu fördern und zu implementieren. Gruppe C schlägt eine Verlagerung der Verantwortung im Handlungsfeld Beleuchtung auf die Organisation vor (Fall C: Z. 1380–1395):

1380	A604	Bm:	↳Hier im Haus (.)
1381			wird sich wahrscheinlich <u>nichts</u> (.) ändern groß es sei denn
1382			man würde son paar Sachen (.) automatisieren zum Beispiel
1383			das jemand sich nicht um das (.) Treppenhauslicht kümmern
1384			muss (.) warum kann man das nicht über ne Zeitschaltuhr das
1385			das einfach ab neun Uhr 30 ausgeht (.)
1386	A605	Cm:	Ja
1387	A606	Bm:	So und wenn jemand noch abends im Haus ist der kann das
1388			über nen Taster anmachen und das geht dann ist dann halt
1389			zwei Minuten an
1390	A607	Cm:	↳Hmh (2) ja das finde ich
1391	A608	Bm:	↳Warum muss man
1392			sich darum selber kümmern weils denkt eigentlich keiner dran
1393	A609	Cm:	Hmh
1394	A610	Bm:	↳Wenn ichs sehe ich machs dann halt aus aber ansonsten
1395			(.) das kann man doch (.) automatisieren (4)

Der Typ *Wunsch nach verbindlichen Vorgaben* zeigt, dass verbindliche organisatorische Vorgaben eine wirksame Methode zur Förderung nachhaltiger Verhaltensentscheidungen unter den Angestellten darstellen können. Wenn klar ist, dass bestimmte Praktiken obligatorisch sind, folgen die Angestellten diesen eher. Allerdings gibt es auch eine Toleranzgrenze hinsichtlich der Menge und Art der auferlegten Vorgaben. Die *Akzeptanz* und Umsetzung von organisatorischen Vorgaben hängen stark von der wahrgenommenen Nachhaltigkeit dieser Vorgaben ab. Wenn Angestellte den Eindruck haben, dass eine bestimmte Vorgabe ihren persönlichen Werten oder Vorstellungen von Nachhaltigkeit widerspricht, neigen sie dazu, diese abzulehnen oder weniger effektiv umzusetzen. Folgende Passage aus Fall A zeigt deutlich, dass organisationale Vorgaben begrüßt werden, wenn sie den persönlichen Einstellungen entsprechen und abgelehnt, wenn sie den individuellen Ansprüchen widersprechen (Fall A: Z. 1392–1411):

1392	A228	Bf:	Ja vielleicht kommt es ja auch drauf an ob wir die
1393			Entscheidungen die für uns getroffen <u>wurden</u> (.) als
1394			nachhaltig empfinden? also wenn wir @(.)@ ähm (2) ja mir
1395			fällt jetzt grad
1396	A229	Af:	↳ja @(.)@
1397	A230	Bf:	kein Beispiel ein aber wenn jetzt irgendwie es Regelungen
1398			gibt (.) wie ähm (.) das Licht ist ausgeschaltet (2) dann
1399			ist das für mich ja in Ordnung weil ich damit (.) d'accord
1400			bin. aber wenn das jetzt so ne Regel ist wie bei Bm äh alle
1401			Unterrichtsentwürfe müssen ausgedruckt werden dann ist das
1402			was womit ich nicht in Ord- also (.) in Einklang bin.
1403	A231	Am:	↳hmh.
1404			und dann noch die Punkt wo tuts weh? also (.) ich denk an
1405			ganz am Anfang ähm (.) wenn die Uni sagen würde es gibt pro
1406			Abteilung nur noch einen Drucker das würde Af bejubeln und
1407			ich würde sagen uah schade das hätte ich meinen Drucker
1408			hätt ich gerne
1409	A232	Af:	↳@(.)@
1410	A233	Am:	im Haus gehabt. ne also es hängt immer noch Bms Idee wo
1411			tuts weh ne? also (3)

Die Angestellten zeigen demnach teilweise ein *Verständnis der Notwendigkeit organisationaler Vorgaben* und die *Vorteile organisationaler Vorgaben werden erkannt*. Organisatorische Vorgaben zur Förderung nachhaltigen Verhaltens werden insbesondere dann akzeptiert, wenn sie den Angestellten persönliche Vorteile bieten. Das könnte bedeuten, dass die Angestellten eher geneigt sind, sich an die Vorgabe bzw. den Vorschlag nachhaltiger Praktiken zu halten, wenn diese mit Anreizen wie monetären Benefits verbunden sind, oder dass sie widerwilliger sind, sich an Praktiken zu beteiligen, die sie als nachteilig für sich selbst empfinden.

Auch die Typen *Organisationale Maßnahmen notwendig wegen Fehlverhalten* und *Organisationale Maßnahmen gleichen eigenes Fehlverhalten aus* betonen die Rolle von organisationalen Maßnahmen bei der Förderung nachhaltigen Verhaltens, insbesondere wenn die Mitarbeitenden von sich aus keine nachhaltigen Verhaltensentscheidungen treffen und umsetzen. Es zeigt sich jedoch auch, dass die Annahme, dass organisatorische Maßnahmen persönliche Mängel ausgleichen können, dazu führen kann, dass Mitarbeitende weniger Verantwortung für ihr eigenes nachhaltiges Verhalten übernehmen. So wird in Fall D Verantwortung durch organisationale Maßnahmen von den Angestellten auf die Organisation verlagert und so wird das Fehlverhalten der Angestellten ausgeglichen (Fall D: Z. 640–657):

640	A187	Bf:	Ansonsten haben wir ja eigentlich auch noch äh Wachtmeister
641			und Botendienst beziehungsweise den Dienst der unten hier
642			nach dem Wachtmeister und Botendienst im Haus sitzt. die
643			gehen auch rum (.) machen auch die Fenster zu drehen die
644			Heizungen runter abends also so das auch das Haus (.)
645			selbst nachhaltig unterwegs ist. auch wenn der Mitarbeiter
646			es vergessen hat (.) dann wird noch mal rumgegangen und
647			noch mal geguckt und morgens sind die Heizungen wirklich so
648			kalt wie wir es vorhin hier vorgefunden haben (.) sodass
649			(.) ja da auch halt Energie inzwischen eingespart wird. das
650			war vorher nicht so da hat man die Heizung auch auf vier
651			(.) hochgedreht gelassen es wurde immer
652	A188	Am:	↳ Du vielleicht
653	A189	Bf:	↳
654			Sauna@mäßig@ @(.)@ das ist inzwischen vorbei die Zeiten (3)
655	A190	Af:	Die machen halt wirklich die Computer aus wenn die hier
656			irgendwie an sind oder so ne? wenn man das mal vergessen hat.
657	A191	Am:	Hmh

Strukturelle Ausschlusskriterien werden erkannt spricht die Wahrnehmung von strukturellen Barrieren an, die Mitarbeitende davon abhalten, sich in organisatorische Nachhaltigkeitsbemühungen einzubringen. Trotz dieser Barrieren zeigen Mitarbeitende teilweise eine grundsätzliche Bereitschaft zur Teilnahme an nachhaltigen Praktiken.

Zwänge vergangener Zeiten führten zu nachhaltigem Verhalten hebt hervor, dass zur Existenzsicherung notwendige Zwänge in der Vergangenheit oft zu nachhaltigerem Verhalten führten, auch wenn sich die Betroffenen dessen nicht bewusst waren. Ebenso wird angemerkt, dass viele Produkte und Produktionsprozesse früher nachhaltiger waren und dass Ausrüstung für nachhaltiges Verhalten aus der Vergangenheit heute oft nicht mehr verfügbar ist. Insgesamt findet sich in dieser Orientierung eine implizite und auf der Achtung der Vergangenheit basierende Legitimierung von verbindlichen Regulierungen wieder, wenn diese den Wertvorstellungen der Angestellten entsprechen. Diese Orientierung ist deutlich erkennbar in folgender Passage zur Nachhaltigkeit des Gemüseanbaus im Vergleich zwischen früher und heute (Fall B: Z. 883–912):

883	A221	Af:	Ähm bei uns ist es ja auch so das ähm meine Großeltern da
884			auch äh (.) Grabgarten natürlich und ich hab da auch nen
885			Stück. (.) äh::m und bewirtschafte das natürlich auch ganz
886			anders. muss ja auch schön aussehen als meine Großeltern
887			das gemacht haben. und ähm aber ich glaube da ist son
888			bisschen der Hintergrund nen anderer. also ich mache das
889			halt wenn weil das mir irgendwie Spaß macht und weil ich
890			(.) weiß ich nicht (2) weils s- also es ist eher nen Hobby
891			und bei meinen Großeltern dann halt auch wirklich mit
892			großen Flächen mit äh damals halt auch Kartoffeln und äh
893			diese ganzen Dinger. ähm da wars ja halt wirklich so weil
894			man weil man das halt schon immer ja so gemacht hat und das
895			war (.) eher (.) ähm ja
896	A222	Bf:	↳Nahrungsbeschaffung
897	A223	Af:	↳Genau. n- da-
898			nur dafür und nicht irgendwie zum (.) just for fun weil man
899			das irgendwie nen bisschen nachhaltiger machen
900	A224	Bf:	↳Drei
901			Möhrchen ziehen wollte @(.)@
902	A225	Af:	Genau @(.)@
903	A226	Bf:	Ja
904	A227	Am:	Nein da gabs noch kein <u>Bewusstsein</u> dafür. da hat keiner an
905			Klimaschutz oder irgendwelche Sachen gedacht oder ich bin
906			hier jetzt besonders <u>nachhaltig</u> (.) oder oder sonstwo. (.)
907			äh natürlich war das althergebracht aber (.) im Endeffekt
908			war das ne nachhaltigere Geschichte als es heute äh äh ist.
909			wie wir uns ernähren und wie wir uns verhalten (.) und
910			gesünder noch dazu
911	A228	Bm:	Ja ((nickt))
912	A229	Bf:	↳((nickt))

Die exogene Typik *Regulierungsbedürfnis* (zusammenfassend dargestellt in Abbildung 5.10) beleuchtet, wie die Einstellungen und Reaktionen von Angestellten des ÖD auf nachhaltigkeitsbezogene Vorgaben und Regelungen, sowohl von den jeweiligen Organisationen als auch von externen Institutionen, sich

auf deren Nachhaltigkeitspositionierungen auswirken. Hierbei spielen verschiedene handlungsleitende Typen eine Rolle. Im Typ *Verantwortung liegt bei der Organisation* wird unterstrichen, dass Organisationen die Rahmenbedingungen für nachhaltiges Verhalten schaffen sollten. Der Typ *Verantwortung wird verlagert* zeigt, dass Mitarbeitende die Verantwortung für Nachhaltigkeitsmaßnahmen eher bei der Organisation sehen. Der Typ *Wunsch nach verbindlichen Vorgaben* unterstreicht die Wirksamkeit bindender Regelungen, während *Organisatorische Maßnahmen notwendig wegen Fehlverhalten* und *Organisatorische Maßnahmen gleichen eigenes Fehlverhalten* die Rolle organisatorischer Maßnahmen bei der Korrektur individuellen Fehlverhaltens hervorheben. Schließlich adressieren *Strukturelle Ausschlusskriterien werden erkannt* Barrieren, die Mitarbeitende von der Beteiligung an Nachhaltigkeitsinitiativen abhalten, und *Zwänge vergangener Zeiten* verweisen auf die Motivationskraft historischer Praktiken und Werte.

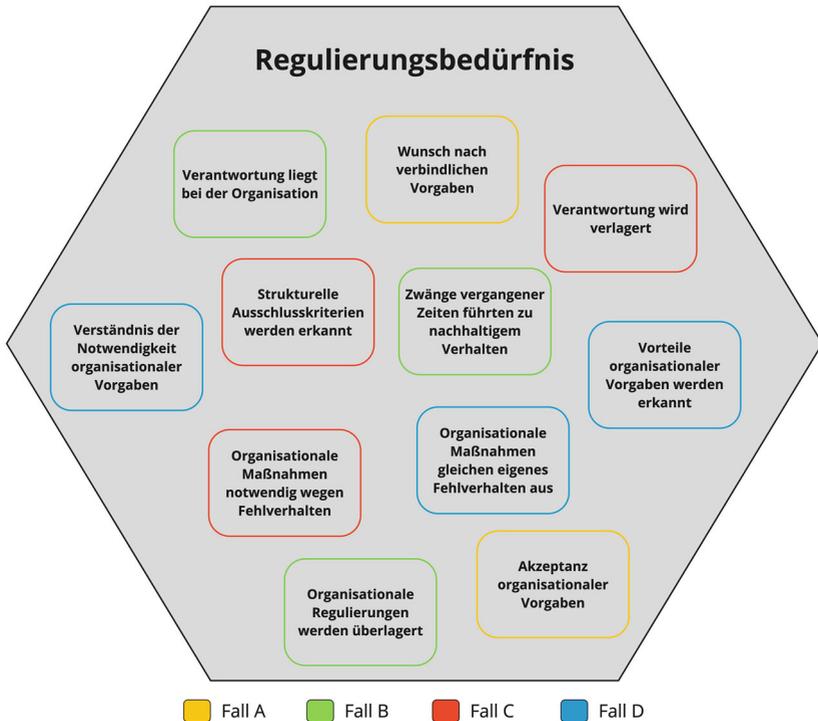


Abbildung 5.10 Exogene Typik: Regulierungsbedürfnis

5.6.2 Opposition und Widerstand

Die exogene Typik *Opposition und Widerstand* spiegelt die unterschiedlichen Facetten von Konfrontation und Kritik gegenüber organisatorischen und externen Vorgaben und Strukturen wider und beeinflusst so die Positionierungen der Angestellten des ÖD gegenüber der Nachhaltigkeit.

Eine Facette dieser Typik ist die *kritische Betrachtung des organisatorischen Handelns*. Die Angestellten nehmen in bestimmten Situationen eine kritische Bewertung der organisationalen Bemühungen um Nachhaltigkeit vor, einschließlich der Wahrnehmung, dass die Organisation möglicherweise die falschen Maßnahmen umsetzt oder nicht genug für die Förderung der Nachhaltigkeit unternimmt bzw. die durch die Organisation vorgegebenen Maßnahmen keine Wirkung zeigen. Diese Beurteilungen durch die Angestellten führen zu Unmut und lösen Ablehnungshaltungen gegenüber den Organisationen und deren Handeln und Maßnahmen aus. Die kritische Betrachtung organisationaler Maßnahmen wird in folgendem Diskursabschnitt deutlich (Fall C: Z. 733–753):

733	A336	Bm:	Ja das sind auch so <u>sinnfreie</u> Dinge (g) ja wo die Stadt	
734			auch nicht nachhaltig ist zum Beispiel (.) diese die äh	
735			<u>Schlüsselthema</u> wir haben ja jetzt diese Transponderanlage	
736			(.) die wir ja aber nicht selbst verwalten (g) die wird uns	
737			verkauft von jemanden der die verwaltet das heißt wenn hier	
738			jemand nen Schlüssel braucht muss man die Leute über die	
739			Firma ansprechen bitte macht mir einen Schlüssel für (.) XY	
740			Mitarbeiter (.) das ist (.)	
741	A337	Cm:	↳Hmh	
742	A338	Bm:	↳Di- Diese Anlage ist nicht	
743			schwer zu verstehen ich glaub nicht das das Programm schwer	
744			ist (.) es gibt auch andere (.) Firmen die haben das (.)	
745			System auch und nutzen das selber aber (.) ich glaube äh	
746			(.) städtischen äh Häusern wird gerne son (g) weiß nicht	
747			son Vertrag aufgeschwatzt oder son (.) Wartungsvertrag	
748	A339	Cm:		↳Hmh
749	A340	Bm:		↳
750			So <u>Wartungsverträge</u> kenne ich irgendwie auch nur bei der	
751			Stadt @(.)@ alle freien Firmen kümmern sich die benutzen	
752			die Sachen bis es nicht mehr funktioniert und dann wird ne	
753			Firma angerufen	

Es besteht demnach eine *Skepsis bzgl. organisationaler Maßnahmen*. Trotz der durchaus verbreiteten Anerkennung der Notwendigkeit organisationaler Vorgaben gibt es auch Skepsis hinsichtlich der Effektivität oder der zugrundeliegenden Motive organisatorischer Maßnahmen. Dies kann die Akzeptanz und Umsetzung

von organisatorischen Vorgaben beeinträchtigen und signalisiert, dass die Organisation möglicherweise klarer kommunizieren oder nachhaltige Praktiken besser begründen muss.

Ein weiterer Faktor ist, dass die Angestellten des ÖD die *Konstitution der Organisation unvorteilhaft* sehen. Sie bewerten die organisationalen Strukturen des ÖD als nicht für die Planung bzw. Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen geeignet. Dies kann sich in Wahrnehmungen widerspiegeln, dass bürokratische Hürden, ineffiziente Strukturen und unvorteilhafte Regeln und Verfahren die Umsetzung von nachhaltigem Verhalten erschweren. Hierzu zählt auch, dass die Angestellten die Personen in den Organisationen, welche für Nachhaltigkeitsmaßnahmen verantwortlich sind, als überfordert wahrnehmen, wie sich aus folgendem Beispiel ableiten lässt (Fall C: Z. 829–847):

829	A374	Am:	Naja es ist halt auch ziemlich viel gell? ich glaub die Stadtverwaltung hat einiges an Gebäuden die sie (.) also es	
830			(.) alle Schulen allein schon die ganzen Außenstellen von	
831			den (.) von den Büros die jetzt nicht mehr im Rathaus sind	
832			(3) also die Stadtverwaltung die hat da einiges	
833				
834	A375	Cm:		↳Ne Menge
835			Arbeit also wirklich ne <u>Menge</u> Arbeit	
836	A376	Am:	Und das man da jetzt eine Stelle hätte die da den Überblick	
837			äh über die über den Energieverbrauch oder die	
838			Energiegewinnung hat (2) da weiß nicht musst (2) ziemlich	
839			<u>zahlreiche</u> @Mitarbeiter@ da brauchst du einige Leute die	
840			sich da drum kümmern würden (.) und das strukturell	
841			umzustellen	
842	A377	Cm:	Ist auch nicht nachhaltig ne @(.)@	
843	A378	Am:		↳@(.)@
844	A379	Cm:		↳Es ist halt wieder
845			(.) du kannst es halt immer so	
846	A380	Am:		↳Da musst du irgendwie
847			Fachleute einstellen	

Die Kritik an der Konstitution der Organisation geht mitunter einher mit der *Ablehnung aufgrund struktureller Defizite*. Diese betrachtet den Widerstand aus einer strukturell begründeten Perspektive, bezogen sowohl auf die intraorganisationalen Strukturen als auch auf externe. Angestellte, die aufgrund von wahrgenommenen strukturellen Defiziten in der Organisation nachhaltigere Verhaltensweisen ablehnen, machen dies unter anderem aufgrund von Frustration. Dies könnte auch darauf hinweisen, dass die Organisation Barrieren abbauen oder überwinden muss, um die Nachhaltigkeitsbemühungen zu fördern.

Der handlungsleitende Typ *mangelnde Transparenz* zeigt die Besorgnis und Verärgerung der Angestellten über die mangelnde Klarheit und Offenheit von Nachhaltigkeitsmaßnahmen oder -prozessen innerhalb der Organisation. Die

Unzufriedenheit kann sich aufgrund mangelnder Kommunikation oder Unklarheiten über die Bedeutung und Wirkung von Nachhaltigkeitspraktiken ergeben. Diese Kategorie zeigt die Notwendigkeit einer verbesserten internen Kommunikation und Transparenz in Bezug auf Nachhaltigkeitsinitiativen auf. So wird beispielhaft in Fall C zwar ein Energiemonitoring durch eine bestimmte Abteilung durchgeführt, die dadurch gewonnenen Daten und Rückschlüsse werden aber nicht an die jeweiligen betroffenen Abteilungen rückgemeldet, was zu einer eher gleichgültigen Haltung der Gruppe im Handlungsfeld führt (Fall C: Z. 63–79):

63	A30	Am:	↳Uns ist ja im Grunde egal obs @was an Strom
64			durchfließt@
65	A31	Af:	↳@(3)@
66	A32	Am:	↳Wir ma- machen zwar diese Ablesung der
67			Energiezellen aber
68	A33	Bm:	↳Da könnte man es vielleicht erklären ja
69	A34	Am:	Aber bis jetzt haben wir uns ja noch nicht drum gekümmert
70			was wir tatsächlich real verbauchen. wofür wir was real
71			verbrauchen °ist uns ja im Grunde° egal das macht ja die
72			andere (.) das andere Amt (2) Amt X ist ja dafür zuständig
73			und die haben zwar ihre ihre <u>Tabellen</u> und gucken sich das
74			auch immer durch. aber die melden das bei uns nicht
75			wirklich zurück.
76	A35	Bm:	Hmh
77	A36	Cm:	Das ist ja auch egal wir <u>müssens</u> ja machen so ist es ja
78			nicht. also wir müssens ja hell machen @(2)@ gibt ja kein
79			Weg dran vorbei.

In bestimmten Situationen zeigen die Angestellten ihren Unmut durch *Misachtung und Boykott* von Vorgaben. Dies kann zum einen als eine Form der Bewältigung für sie unangenehmer Situationen oder zum anderen als Ausdruck von Unzufriedenheit mit den gegebenen Anweisungen interpretiert werden. In den entsprechenden Diskursen wird ein kompetitives Verhältnis zu den Vorgaben der Organisationen und den Organisationen selbst deutlich, das sich in direkter Opposition zu den angegebenen Zielen und Vorgaben manifestiert. In Fall A zeigt sich die Verweigerung organisationaler Vorgaben darin, dass ein gestellter Drucker nicht genutzt wird, was hier zum einen als Ausdruck der Unzufriedenheit mit dieser Vorgabe aber zum anderen auch als Bewältigungsstrategie interpretiert werden kann (Fall A: Z. 274–294):

274	A58	Bf:	↳Aber wäre es jetzt
275			<u>Wohlstand</u> das du dich entscheiden kannst den Drucker nicht
276			zu benutzen?
277	A59	Af:	↳Ja das finde ich schon
278	A60	Bf:	Genau ja das würde ich auch sagen dass das Fenster zieht
279	A61	Af:	↳()
280	A62	Bf:	und da die Heizung an ist da kann man jetzt erstmal so
281			direkt nichts machen. außer das man sich irgendwo
282			beschwert. ähm (.) aber das du den Drucker nicht benutzt
283			wäre ja schon ne Entscheidung (.) die du treffen kannst.
284	A63	Af:	↳
285			Genau (.) ja aber der ist ja da (.) das ich den nicht
286			benutze ist ja ne Folgee-
287	A64	Am:	↳Ist jetzt schon da ne
288	A65	Af:	Ist ja ne das ist so das kann ich ja (.) machen
289	A66	Bf:	↳Ja
290	A67	Af:	Mach ich auch nicht so häufig. aber überhaupt (.) von
291			Anfang an irgendwie die Möglichkeit zu haben (.) ähm (.) ja
292			<u>mitzuentscheiden</u> ne das ähm (3) fällt mir da halt so in
293			Bezug auf meinen Arbeitsplatz ganz schnell ein; als erstes.
294			(3)

Unter *kritische Betrachtung externer Systeme* wird eine kritische Bewertung von Systemen und Prozessen außerhalb der Organisation erfasst, die das Verhalten der Angestellten beeinflussen können. Dies kann sich auf die strukturelle Organisation der Arbeit, die sozialen und ökonomischen Bedingungen und andere Aspekte beziehen, die die Arbeit der Angestellten und ihre Fähigkeit, nachhaltige Praktiken umzusetzen, beeinflussen. Hier wird u. a. bemerkt, dass ein Zusammenbruch solcher Systeme neue Möglichkeiten für nachhaltigere Praktiken schaffen könnte.

Die exogene Typik *Opposition und Widerstand*, wie sie in Abbildung 5.11 dargestellt wird, zeigt die komplexen Aspekte von Konfrontation und Kritik gegenüber organisatorischen und externen Vorgaben im Kontext von Nachhaltigkeitsmaßnahmen im ÖD auf. Eine Schlüsseldimension dieser Typik ist die kritische Bewertung des organisatorischen Handelns, wobei Angestellte die Nachhaltigkeitsbemühungen der Organisation oft als unzureichend oder fehlgeleitet betrachten. Solche Beurteilungen führen zu Unmut und Widerstand gegen die organisationalen Handlungen und Vorgaben. Die Skepsis hinsichtlich der organisatorischen Maßnahmen ist ein weiterer Einflussfaktor. Trotz der verbreiteten Anerkennung der Notwendigkeit solcher Maßnahmen gibt es Bedenken bezüglich ihrer Wirksamkeit und der zugrundeliegenden Motive. Zusätzlich bewerten Angestellte die Strukturen der Organisation oft als ungeeignet für die Planung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsinitiativen. Wahrnehmungen von bürokratischen Hürden, ineffizienten Strukturen und hinderlichen Verfahren können die Umsetzung nachhaltiger Praktiken erschweren. Der Mangel an Transparenz in Bezug auf Nachhaltigkeitsmaßnahmen und -prozessen innerhalb der Organisation führt zu Unzufriedenheit. In bestimmten Kontexten äußern Angestellte ihren

Unmut durch die Missachtung und den Boykott von organisatorischen Vorgaben. Diese Verhaltensweisen können sowohl als Bewältigungsmechanismen für unangenehme Situationen als auch als Ausdruck der Unzufriedenheit interpretiert werden. Schließlich beinhaltet die Typik auch die kritische Betrachtung externer Systeme, die das Verhalten der Angestellten beeinflussen können. Diese Kritik kann sich auf verschiedene Aspekte beziehen, wie die strukturelle Organisation der Arbeit oder soziale und ökonomische Bedingungen, die die Fähigkeit der Angestellten, nachhaltige Praktiken umzusetzen, beeinflussen können.



Abbildung 5.11 Exogene Typik: Opposition und Widerstand

5.6.3 Gestaltungswillen

Die exogene sinngenetische Typik *Gestaltungswillen* beleuchtet den ausdrücklichen Wunsch und das Streben der Angestellten im ÖD, ihre Arbeit, ihre Beiträge zur Nachhaltigkeit innerhalb ihrer Organisation und die organisationalen Entscheidungen aktiv mitgestalten zu können. Sie legt ein besonderes Augenmerk auf die Aspekte Gestaltungsautonomie, aktive Teilhabe, organisatorische Unterstützung und Anerkennung von Komplexität.

Einer der handlungsleitenden Typen dieser Typik ist die *Forderung von Gestaltungsautonomie*. Diese Positionierung drückt den Wunsch der Angestellten im ÖD aus, ihre individuelle Entscheidungsautonomie im Kontext von nachhaltigkeitsrelevantem Entscheidungsverhalten auszuüben. Die Angestellten sind der Meinung, dass organisationale Vorgaben oftmals ein Hindernis für die Umsetzung eigener nachhaltiger Ideen und Initiativen darstellen. In diesem Sinne würden sie die Möglichkeit begrüßen, mehr eigenständige Wahlentscheidungen im Nachhaltigkeitskontext treffen und vorantreiben zu können. Ein Beispiel für die Empfindung, dass die persönliche Entscheidungsautonomie durch organisationale Strukturen und Vorgaben eingeschränkt wird, findet sich in folgender Diskurspassage (Fall A: Z. 793–811):

793	A133	Af:	<u>Dienstreiseabrechnung</u> bei uns ist genau son Beispiel was wir haben Bm das ist ähnlich also das wurde quasi in nen gutes (.) Format eigentlich überführt wir können das alles äh online machen aber wir müssen dann am Ende <u>alles</u> ausdrucken und per Post an die Personalabteilung schicken. wo ich mir de- ((fasst sich an den Kopf)) <u>das kann doch nicht wahr sein</u> (.) und wenn wir uns verweigern kriegen wirs Geld nicht. ganz einfach. also ma- das ist äh ja das ist unsere Wahloption ne. (.) entweder wir verzichten und wir zahlen es aus unsrer privaten Tasche oder wir (.) ja. (2) machens. auch wenn wirs nicht wollen.
794			
795			
796			
797			
798			
799			
800			
801			
802			
803			
804	A134	Am:	Hmm. Hausarbeiten. ich meine ich les die tatsächlich digital (.) aber ich muss im Augenblick von den Studis noch (.) verlangen das sies mir als Print schicken unterschrieben (.) ich leg das nur noch in die Kiste und packs irgendwie dann in den Schrank. also ich guck da gar nicht mehr rein. außer ich guck einmal die Unterschrift an u- (.) ja aber es is- ist <u>absurd</u> genaugenommen. es ist <u>vollkommen</u> absurd
805			
806			
807			
808			
809			
810			
811			

Neben der Forderung nach Autonomie ist auch der *Wunsch nach Teilhabe an organisationalen Entscheidungsprozessen* handlungsleitend für die Angestellten. Hier äußern sie das Bedürfnis aktiv an Entscheidungsprozessen teilzuhaben, die ihre Arbeit und ihren Beitrag zur Nachhaltigkeit betreffen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie das Gefühl haben, dass sie der Arbeitgeber bei der Förderung nachhaltiger Initiativen unzureichend unterstützt. Das Gefühl, an Entscheidungen beteiligt zu sein, kann die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöhen und fördert zugleich ein stärkeres Engagement für nachhaltige Praktiken.

Eine gewichtige Rolle innerhalb der Typik Gestaltungswillen spielt der *Wunsch nach Unterstützung durch die Organisation*. Dieser Typ hebt die Notwendigkeit einer starken organisationalen Unterstützung für die erfolgreiche Umsetzung von Nachhaltigkeitsinitiativen hervor. Die Angestellten wünschen sich geeignete Strukturen und Maßnahmen, die dazu dienen, Vorgaben zu unterstützen. Unterstützung kann in diesem Kontext sowohl finanzielle Unterstützung sowie Unterstützung in Form von Schulungen, Informationen oder anderen Ressourcen bedeuten. Auch kann diese Unterstützung strukturelle Änderungen beinhalten, die nachhaltiges Verhalten erleichtern, sowie Unzufriedenheit mit den zusätzlichen Anforderungen, die durch die Übernahme von Verantwortung für die Nachhaltigkeit entstehen, zu vermeiden. In der hier dargestellten Passage zur Möglichkeit der Nutzung eines Dienstfahrrades fehlt es der Gruppe an organisationaler Unterstützung in Form von Informationen, was dazu führt, dass trotz der Intention, das Fahrrad zu nutzen, häufig doch das Dienstauto bevorzugt wird (Fall B: Z. 1444–1472):

1444	A354	Af:	↳Und das Auto da muss ich nur den	
1445			Schlüssel holen und dann kann ich mit dem Auto losfahren.	
1446	A355	Bm:		↳Ja
1447	A356	Bf:		↳
1448			((nickt))	
1449	A357	Af:	↳Und ähm (.) gut da muss ich mir jetzt an die	
1450			eigene Nase packen ich könnte (.) sagen i- ich versuche das	
1451			jetzt mal häufiger da oben wenn man wenn man das sieht	
1452			((zeigt nach links oben)) da hab ich auch schon nen	
1453			Fahrradhelm mitgebracht (.)	
1454	A358	Bm:	↳((nickt)) @(.)@ ()	
1455	A359	Bf:		↳@(.)@
1456	A360	Af:		↳Ne?
1457			ich hab das ja @tatsächlich vor@ ne? der liegt	
1458	A361	Bm:		↳Faszinierend
1459	A362	Af:		↳
1460			Da oben @(.)@ @ja@ äh weil ich das ja wirklich vorhabe aber	
1461			es ist für mich einfach grade (.) ähm es ist jetzt nicht so	
1462			das irgendwie (.) wüsste wo ich da jetzt hingehen soll ich	
1463			glaube	
1464	A363	Bm:	↳Genau	
1465	A364	Af:	↳Zu dir ne? aber ich weiß es halt auch nicht	
1466			richtig. und jeder Fachbereich hat halt einfach seinen	
1467			Dienstwagen und das ist	
1468	A365	Bm:	↳Richtig ((nickt))	
1469	A366	Af:		↳Halt auch schon
1470			immer so. und ähm da muss man vielleicht nochmal son	
1471			bisschen (z) weiß ich nicht die die die Informationen	
1472			fehlten mir da einfach um das Ganze mal	

Zur handlungsleitenden Typik des Gestaltungswillens zählt auch, *Komplexität* in nachhaltigkeitsbezogenen Entscheidungs- und Regulierungssituationen anzuerkennen und zu sehen, dass *externe Faktoren* nachhaltiges Verhalten begünstigen und auch behindern können. So machen es die Komplexität und Anzahl der zu berücksichtigenden Aspekte den Angestellten schwer, Produkte und Praktiken auf ihre Nachhaltigkeit hin zu bewerten und eine begründete Verhaltensentscheidung zu treffen. Auch erkennen die Angestellten, dass externe Faktoren wie gesellschaftliche Normen, politische Regulierungen oder technologische Entwicklungen nachhaltiges Verhalten fördern können. Teilweise werden globale Krisen als externe Einflüsse auf die Nachhaltigkeitspositionierungen anerkannt. So können externe Krisen oder Ereignisse das Bewusstsein für die Notwendigkeit nachhaltigen Verhaltens schärfen und das Verhalten der Mitarbeitenden beeinflussen. Es kann auch ein Bewusstsein dafür geben, dass externe Faktoren manchmal die Fähigkeit oder Bereitschaft zum nachhaltigen Verhalten einschränken können. In folgendem Diskussionsabschnitt wird über den hemmenden Einfluss der Corona-Pandemie als externer Einflussfaktor auf die Beteiligung an einem intraorganisationalen Nachhaltigkeitswettbewerb diskutiert (Fall D: Z. 510–540):

510	A138	Af:	Aber es war ein bisschen unglückliche Zeit, das war Corona das war wirklich	
511				
512	A139	Cm:	↳Nein nein nein	
513	A140	Af:		↳Doch also bei uns im
514			Bereich wars aber so	
515	A141	Cm:	↳Nein	
516	A142	Af:		↳Wir hatten echt im Moment in in
517			dem Fall doch es war war (.) <u>doch war so</u> tatsächlich	
518	A143	Cm:		↳Es war
519			genug Zeit nein	
520	A144	Af:	↳Ich hab das völlig verdr- also das war gar kein Thema mehr irgendwie bei uns	
521				
522	A145	Cm:		↳Jaa (.) gut
523	A146	Af:		↳Ja
524	A147	Cm:		↳aber ja
525			alle alle haben es gelesen, alle hatten die Möglichkeit	
526	A148	Af:		↳Ja
527			klar	
528	A149	Cm:	↳Also das sind also das Problem ist ich war so auch der Verantwortliche für die Arbeitsgruppe (.) das war schon aber ich glaube	
529				
530				
531	A150	Af:	↳Aber	
532	A151	Cm:		↳Es war über <u>sechs Wochen</u> hin hatten wir das im <u>Intranet</u> in der Hausmitteilung.
533				
534	A152	Af:		↳Ihr habt einen
535			anderen	
536	A153	Cm:	↳Kom-	
537	A154	Af:	↳Ihr habt nen anderen Blick drauf	
538	A155	Cm:		↳Kommuniziert
539	A156	Af:		↳
540			Also wir hatten den Blick nicht mehr (.) irgendwie	

Die exogene sinngenetische Typik *Gestaltungswillen* beschreibt das Streben der Mitarbeiter im ÖD aktiv ihre Arbeit und ihren Beitrag zur Nachhaltigkeit innerhalb ihrer Organisation und auch organisationale Entscheidungen mitzugestalten. Diese Typik basiert auf vier Schlüsselaspekten: Gestaltungsautonomie, aktive Teilhabe, organisatorische Unterstützung und Anerkennung von Komplexität und externen Einflüssen. Die Forderung nach Gestaltungsautonomie bildet einen zentralen Typen dieser sinngenetischen Typik. Er illustriert den ausgeprägten Wunsch der Angestellten, ihre persönliche Entscheidungsautonomie bei nachhaltigkeitsrelevanten Entscheidungen auszuüben. Ein weiterer prägender Typ ist das Bedürfnis nach aktiver Teilhabe an organisatorischen Entscheidungsprozessen. Die Mitarbeitenden des ÖD haben den Wunsch, aktiv an Entscheidungen beteiligt zu sein, die ihre Arbeit und ihren Beitrag zur Nachhaltigkeit betreffen, insbesondere wenn sie die organisatorische Unterstützung für nachhaltige Initiativen als unzureichend empfinden. Die Forderung nach organisatorischer Unterstützung spielt ebenfalls eine bedeutende Rolle in dieser Typik. Auch stellt die Anerkennung der Komplexität in nachhaltigkeitsbezogenen Entscheidungs- und Regulierungssituationen einen handlungsleitenden Faktor dar. Die Angestellten erkennen auch, dass externe Faktoren wie gesellschaftliche Normen,

politische Regulierungen und technologische Entwicklungen das nachhaltige Verhalten beeinflussen können. Diese Beeinflussung kann sich sowohl positiv als auch negativ, bezogen auf die Nachhaltigkeit der Verhaltensentscheidungen, auswirken. Die Typik ist in Abbildung 5.12 zusammenfassend mit den enthaltenen sinngenetischen Typen dargestellt.



Abbildung 5.12 Exogene Typik: Gestaltungswillen

5.6.4 Die Typologie exogener Positionierungen

Die sinngenetische Typologie *Exogene Positionierungen* bietet die Möglichkeit der Betrachtung der handlungsleitenden Orientierungen der Positionierungen von Angestellten des ÖD zum Thema Nachhaltigkeit auf der Grundlage organisationaler und externer Einflussfaktoren. Indem sie auf die Verbindungen und Spannungen der Triade der handlungsleitenden sinngenetischen Typiken *Regulierungsbedürfnis*, *Opposition und Widerstand* und *Gestaltungswillen* abzielt, vermag sie, eine Darstellung der Komplexität und Verflochtenheit von Nachhaltigkeitspositionierung der Angestellten zu liefern und zu deren Verständnis beizutragen.

In der Typik *Regulierungsbedürfnis* sind die Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten in erster Linie durch organisationale und externe Vorgaben und Regelungen geprägt, die ihre Arbeitsweise und ihr Engagement für Nachhaltigkeitsinitiativen lenken und welche die Angestellten sich wünschen bzw. einfordern. Hier zeigt sich die Ambivalenz zwischen dem Bedürfnis nach Struktur und Richtlinien und der Notwendigkeit, innerhalb dieser Regeln Flexibilität und Anpassungsfähigkeit zu wahren. Manche Angestellte könnten sich durch starke regulatorische Rahmen eingeschränkt fühlen, während andere solche Rahmen vielleicht als notwendige Leitlinien für nachhaltiges Handeln sehen. Diese Typik offenbart die Dialektik zwischen den individuellen Anstrengungen der Angestellten und den organisatorischen und politischen Rahmenbedingungen, in denen sie arbeiten.

Die zweite Typik *Opposition und Widerstand* betrachtet die Konfrontation mit und die Kritik an bestehenden Strukturen und Regelungen. Hier wird deutlich, dass die Positionierung der Angestellten in Bezug auf Nachhaltigkeit nicht nur durch Zustimmung oder Konformität, sondern auch durch aktiven Widerstand und Kritik geprägt ist. Dieser Widerstand kann sich in Form von Skepsis gegenüber den Organisationszielen, Kritik an ineffizienten Strukturen oder auch in einem Gefühl der Entfremdung gegenüber der Organisation manifestieren. Gleichzeitig ist der Widerstand jedoch auch ein Zeichen von Engagement und Beteiligung der Angestellten und kann ein wichtiger Motor für Veränderungen und Verbesserungen nachhaltiger Verhaltensweisen sein.

Die dritte Typik *Gestaltungswillen* hebt den Wunsch und die Forderung nach aktiver Beteiligung und Mitgestaltung der Angestellten hervor. Hier zeigt sich das Streben der Angestellten, nicht nur passive Empfänger von Vorgaben und Regelungen zu sein, sondern aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeit, der Organisation selbst und den durch diese entwickelten und umgesetzten Nachhaltigkeitsmaßnahmen mitzuwirken. Diese aktive Beteiligung kann sich in

vielfältigen Formen manifestieren, von der Einbringung eigener Ideen und Vorschlägen bis hin zur Übernahme von Führungs- und Verantwortungsrollen in Nachhaltigkeitsinitiativen und -maßnahmen.

Die Verbindungen dieser drei Typiken in der Typologie exogener Nachhaltigkeitspositionierung schaffen ein komplexes Spannungsfeld, in dem die Positionierung der Angestellten zum Thema Nachhaltigkeit bezüglich organisationaler und externer Aspekte und Einflussgrößen beeinflusst wird. Durch die Berücksichtigung dieser vielfältigen Faktoren und Dynamiken bietet die Typologie ein reichhaltiges und differenziertes Bild der Haltungen und Praktiken der Angestellten im ÖD. Sie ermöglicht ein tieferes Verständnis dafür, wie sich die individuellen Positionierungen der Angestellten im Kontext organisationaler und gesellschaftlicher Strukturen und Prozesse entwickeln. Die Typologie versteht die Positionierung der Angestellten nicht als starre und unveränderliche Haltung, sondern als dynamischen und kontextabhängigen Prozess. Dabei unterstreicht sie die aktive Rolle der Angestellten in der Gestaltung ihrer Positionierungen und die Bedeutung der Interaktion zwischen individuellen, organisatorischen und gesellschaftlichen Einflussfaktoren.

Letztlich ermöglicht die Typologie exogener Nachhaltigkeitspositionierungen, wie sie in Abbildung 5.13 dargestellt ist, die Dynamik der Positionierungen von Angestellten im ÖD zum Thema Nachhaltigkeit umfassend und tiefgründig zu erfassen und zu verstehen. Sie eröffnet somit neue Perspektiven auf das Verständnis von Nachhaltigkeitspraktiken und -haltungen im ÖD.

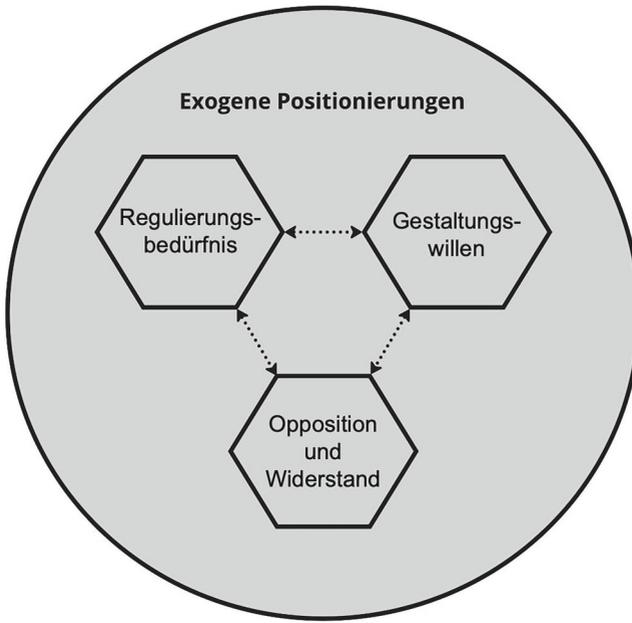


Abbildung 5.13 Typologie exogener Positionierungen

5.7 Das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen

Im Zuge der Auswertung des erhobenen Materials in insgesamt vier Fällen mit den in Abschnitt 4.5 erörterten methodischen Verfahren und der methodologischen Rahmung der Dokumentarischen Methode, konnten, unter Einhaltung der strukturierten Vorgaben der Typenbildenden Interpretation, sinngenetische Typologien für die nachhaltigkeitsbezogenen Positionierungen von Angestellten des ÖD rekonstruiert werden. Für jede der drei im Laufe der Bestimmung des disziplinenbezogenen Forschungsstandes postulierten und sich im Verlauf des Auswertungsprozesses konkretisierten Vergleichsdimensionen konnte jeweils eine Typologie herausgearbeitet werden. Es konnten folglich typische Positionierungen für die endogene, die mesogene und die exogene Dimension rekonstruiert werden. Diese Rekonstruktion beinhaltet sowohl die fallinterne abduktive Entdeckung von ersten Hypothesen über Typisches und die emergierenden fallinternen

Typen, als auch die im Zuge der komparativen Analyse abstrahierten und bestätigten sinngenetischen Typiken, welche schließlich in ihrem Zusammenspiel die sinngenetischen Typologien konstituieren.

Die Typologien selbst stellen die Ergebnisse der Typenbildenden Interpretation und damit einen wesentlichen Teil des Erkenntnisgewinns der vorliegenden rekonstruktiven Untersuchung dar. Sie bereichern die disziplinenbezogene Forschungslandschaft und helfen dabei, nachhaltigkeitsbezogene Positionierungen und Verhaltensentscheidungen in den Organisationen des ÖD einzuordnen und die Reaktionen der Angestellten auf die empfundenen Ansprüche der Nachhaltigkeit besser einzuordnen und zu verstehen.

Die endogene Typologie betrachtet die intrapersonale Ebene, d. h. sie konzentriert sich auf das individuelle Selbst und wie es auf die empfundenen Anforderungen der Nachhaltigkeit reagiert. Dies beinhaltet eine eingehende Untersuchung der persönlichen Einstellungen und Überzeugungen der Angestellten, ihrer moralischen Werte, ihrer persönlichen Vorteile und ihrer Selbstreflexion in Bezug auf nachhaltige Praktiken. Diese Ebene ist von besonderer Bedeutung, da sie die innerste Sphäre der Identitätsbildung und Selbstkonstruktion im Kontext der Nachhaltigkeit darstellt.

Die mesogene Typologie untersucht die zwischenmenschlichen und sozialen Aspekte der Nachhaltigkeitspositionierung. Sie beleuchtet, wie die Angestellten in sozialen und zwischenmenschlichen Kontexten auf Nachhaltigkeitsanforderungen reagieren, wie sie nach Anerkennung und Konformität streben, sich abgrenzen und separatistische Tendenzen entwickeln und sich an externen Bezugshorizonten orientieren. Diese Ebene ist wesentlich, um zu verstehen, wie soziale Dynamiken und Gruppenprozesse die Nachhaltigkeitspositionierung beeinflussen.

Die exogene Typologie schließlich adressiert die organisationalen und externen Ebenen. Sie beschäftigt sich mit Fragen der organisationalen Politik, gesellschaftlichen Erwartungen und der Rolle des externen Umfelds bei der Formung der Nachhaltigkeitspositionierungen. Themen wie Regulierungsbedürfnis, Opposition und Widerstand gegen vorgegebene Anforderungen und das Streben, aktiv Gestaltungswillen in Bezug auf Nachhaltigkeit zu zeigen, stehen hier im Vordergrund.

Das in diesem Abschnitt vorgestellte *Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen* setzt die drei Typologien zueinander ins Verhältnis und ergänzt und erweitert so die durch die Typenbildende Interpretation generierten Theorien. Hierbei werden die drei Typologien als drei Ebenen der Nachhaltigkeitspositionierungen zueinander ins Verhältnis gesetzt und ineinander eingebettet. Im Zentrum dieses Modells steht als Gegenstand der Positionierungen die Nachhaltigkeit,

zu der sich im inneren Kreis auf der endogenen (individuellen, persönlichen) Ebene positioniert wird. Die nächste Sphäre dieses Modells der Nachhaltigkeitspositionierungen stellt die mesogene (soziale, intergrupale) Typologie dar. Und in der äußersten Sphäre finden sich typische Positionierungen in der exogenen (organisationalen, externen) Dimension.

Die Zusammenhänge der drei Typologien können demnach als konzentrische Sphären dargestellt werden, die das Konzept der Nachhaltigkeit umgeben. Sie repräsentieren die unterschiedlichen Ebenen der Interaktion mit Nachhaltigkeit, die in einer alternativen Wortwahl beginnend mit dem individuellen *Ich* (endogene Typologie), über das kollektive *Wir* (mesogene Typologie) bis hin zum organisationalen und gesellschaftlichen *Die* (exogene Typologie) dargestellt werden können. Das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen wird in Abbildung 5.14 anschaulich zusammengefasst.

Die drei Sphären des Modells der Nachhaltigkeitspositionierungen sind untrennbar miteinander verbunden. Sie stehen in einem Verhältnis gegenseitiger Beeinflussung zueinander, welches durch multiple Verbindungen und Spannungsfelder gekennzeichnet ist. Innerhalb jeder Typologie sind diese Verknüpfungen und Spannungsfelder, wie in den vorangegangenen Abschnitten beschrieben, sowohl innerhalb der einzelnen handlungsleitenden Typiken als auch zwischen diesen zu finden.

Darüber hinaus gibt es auch Verbindungen und Spannungsfelder zwischen den Typologien, die sich aus der Verschränkung der unterschiedlichen Ebenen und Perspektiven ergeben. Diese intertypologischen Spannungsfelder spiegeln die Komplexität der Positionierungsvorgänge im Nachhaltigkeitskontext wider, in denen sich die Angestellten grundsätzlich unter dem Einfluss individueller, sozialer und organisationaler Orientierungen positionieren und mit ihren unterschiedlichen Anforderungen, Erwartungen und multiplen heterogenen Einflussfaktoren umgehen müssen.

Insgesamt ermöglicht das im Zuge der vorliegenden rekonstruktiven Untersuchung ausgearbeitete *Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen* inklusive der inkludierten handlungsleitenden Typologien, Typiken, Typen und Aspekten vertiefte Einblicke in die vielschichtige Natur der Nachhaltigkeitspositionierungen innerhalb des ÖD. Das Modell liefert neue Möglichkeiten der Betrachtung, des Verständnisses und der Erklärung des vielschichtigen Prozesses dieser Begegnung der empfundenen Anforderungen der Nachhaltigkeit durch die Angestellten des ÖD vor dem Hintergrund ihres beruflichen Alltagshandelns. Die Analyse der endogenen, mesogenen und exogenen Typologien offenbart die unterschiedlichen Ebenen, in denen die Angestellten auf die empfundenen Anforderungen der Nachhaltigkeit reagieren. Dabei lassen sich aus den Ergebnissen einige zentrale Schlussfolgerungen ziehen.

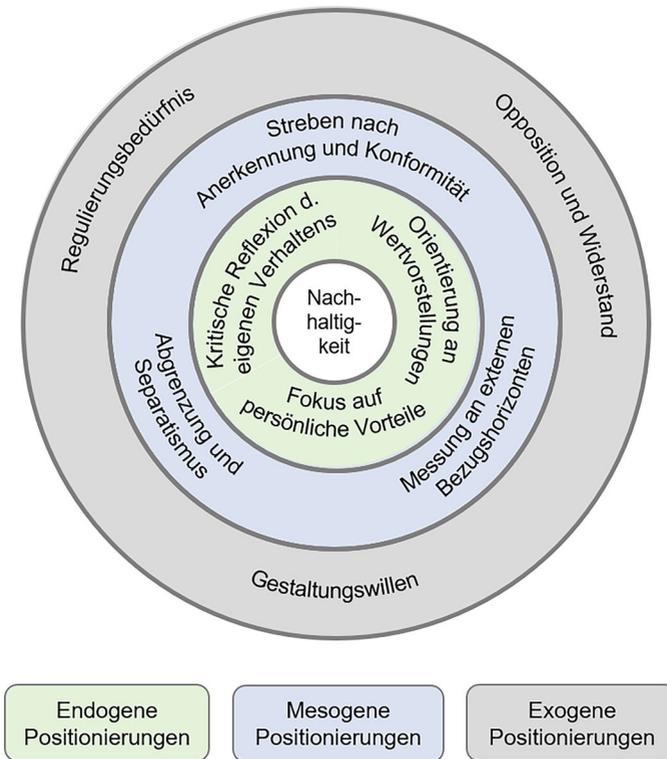


Abbildung 5.14 Das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen und unterstreichen auf deutliche und anschauliche Art und Weise die hohe Komplexität von Nachhaltigkeitspositionierungen. Die Positionierung der Angestellten zum Thema Nachhaltigkeit ist kein eindimensionaler, statischer Prozess, sondern vielmehr ein dynamisches, mehrdimensionales und kontextabhängiges Phänomen. Es erstreckt sich über individuelle, soziale und organisationale Ebenen und wird von verschiedenen internen und externen Faktoren beeinflusst.

Nochmals betont seien an dieser Stelle die mehrdimensionalen Einflüsse in den *endogenen, mesogenen und exogenen Dimensionen* der Nachhaltigkeitspositionierungen. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung der individuellen Haltung

zur Nachhaltigkeit (endogene Typologie). Dies impliziert, dass Veränderungsinitiativen nicht nur auf organisatorischer oder gruppenbezogener Ebene ansetzen sollten, sondern auch die individuellen Einstellungen und Überzeugungen der Angestellten berücksichtigen müssen. Die Reaktionen und Positionen zur Nachhaltigkeit sind stark durch soziale und zwischenmenschliche Dynamiken geprägt (mesogene Typologie). Dies betont die Notwendigkeit, Gruppenprozesse, soziale Normen und Werte sowie die Rolle von Anerkennung und Konformität in den Blick zu nehmen, wenn es darum geht, nachhaltige Verhaltensweisen zu betrachten, zu erklären und schlussendlich auch zu fördern. Die exogene Typologie verdeutlicht, dass auch externe und organisationale Faktoren eine zentrale Rolle spielen. Diese reichen von gesellschaftlichen Erwartungen und regulatorischen Anforderungen bis hin zu organisationsspezifischen Richtlinien und Ressourcen. Daher sollten weitere Untersuchungen zu nachhaltigem Verhalten und Strategien zur Förderung der Nachhaltigkeit auch diese Ebenen berücksichtigen und in die Gestaltung von Forschungsdesigns, politischen Rahmenbedingungen und Organisationskulturen einbeziehen. Die Identifizierung verschiedener *Spannungsfelder* innerhalb und zwischen den Typologien zeigt, dass Nachhaltigkeitspositionierungen oft von Ambivalenzen, Konflikten und Herausforderungen geprägt sind. Um diese zu überwinden, ist es wichtig, die verschiedenen Perspektiven und Interessen zu verstehen und in die Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien und -maßnahmen einzubeziehen.

Insgesamt liefert das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen eine fundierte Grundlage und eine Erweiterung des Wissensstandes in der Forschungsdisziplin sowie wichtige Erkenntnisse für die weitere Forschung und Praxis. Es kann helfen, sowohl zielgerichtete und effektive Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Nachhaltigkeit im ÖD zu entwickeln und umzusetzen, als auch Anknüpfungspunkte für weitere Forschung anzubieten. Hierbei sollte das Ziel sein, die verschiedenen Ebenen und Perspektiven miteinander zu verknüpfen, die identifizierten Spannungsfelder zu adressieren und ein integratives Verständnis von Nachhaltigkeit zu fördern, das sowohl individuelle, soziale als auch organisationale Aspekte berücksichtigt.

5.8 Typische Relationen im Sphärenmodell

Wie in Abschnitt 4.5.3 beschrieben, liegt der Fokus der vorliegenden Arbeit in der sinngenetischen Rekonstruktion der Typologien der Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten des ÖD und der Synthese dieser handlungsleitenden

Typologien zu dem im vorherigen Abschnitt dargestellten Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen.

Auf der Grundlage dieser sinn genetischen Typenbildung, nach den Prinzipien der Typenbildenden Interpretation, wurde dann eine Relationale Typenbildung mit dem Ziel durchgeführt, typische Relationen zwischen Typiken aus den drei sinn genetischen Typologien rekonstruieren zu können. Dies konnte für drei typische Relationen realisiert werden, von denen zwei Verbindungen zwischen allen drei Dimensionen aufweisen und eine typische Relation zwischen den endogenen und den exogenen Nachhaltigkeitspositionierungen darstellt. In den folgenden Abschnitten werden diese typischen Relationen dargestellt.

5.8.1 Die reflektierten Gestalter mit dem Wunsch nach Anerkennung

Die Analyse der ersten typischen Relation der Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten des ÖD stellt eine dreidimensionale Verbindung aus sinn genetischen Typiken der endogenen, der mesogenen und der exogenen Dimensionen dar. Jede der beinhalteten Typiken und Typologien trägt bestimmte Eigenschaften und zugleich eine Reihe von Herausforderungen und Chancen mit sich.

Die in der typischen Relation beinhaltete Typik der endogenen Dimension ist die *kritische Reflexion des eigenen Verhaltens*. Angestellte, die sich gegenüber den empfundenen Anforderungen der Nachhaltigkeit positionieren, indem sie ihre Aktionen und deren Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit hinterfragen, können eine tiefgreifende Selbstbewusstheit und ein Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Umwelt aufweisen. Es besteht aber auch die Gefahr, dass sie die Auswirkungen ihres eigenen Handelns unterbewerten, was hemmend auf nachhaltige Verhaltensentscheidungen wirken kann. Die Reflexion des eigenen Verhaltens kann in einigen Fällen zu einem Zustand der Unzufriedenheit führen, wenn der wahrgenommene Einfluss auf die Nachhaltigkeit nicht mit den persönlichen Bestrebungen übereinstimmt, oder wenn das nachhaltige Verhalten des Einzelnen nicht von der Organisation als Ganzes geteilt oder anerkannt wird.

Die in dieser typischen Relation rekonstruierte Typik der mesogenen Dimension stellt das *Streben der Angestellten nach Anerkennung und Konformität* dar. Dieses Streben kann zu einer Verstärkung von nachhaltigen Praktiken innerhalb der Organisation führen, da die Angestellten motiviert sind, sich an die organisatorischen Normen und Werte anzupassen. Doch hier kann eine doppelte

Herausforderung entstehen. Einerseits kann das Bedürfnis nach Anerkennung und Konformität die Fähigkeit zur kritischen Reflexion einschränken, wenn die Normen und Werte der Organisation nicht vollständig auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind. Andererseits kann es zu Frustration und Demotivation führen, wenn die Bemühungen um nachhaltiges Verhalten nicht anerkannt werden oder wenn es an Feedback zur Leistung der Mitarbeitenden in Bezug auf die Nachhaltigkeit fehlt.

Die exogene Dimension in der ersten typischen Relation von Typiken der Nachhaltigkeitspositionierungen bezieht sich auf den *Gestaltungswillen* der Angestellten. Dieser offenbart das Engagement und den Ehrgeiz der Angestellten, die Nachhaltigkeitspraktiken innerhalb ihrer Organisation zu verbessern und in organisationale Entscheidungen eingebunden zu sein. Diese Proaktivität kann dazu führen, dass innovative und transformative Veränderungen vorgeschlagen und umgesetzt werden, um die Nachhaltigkeit innerhalb der Organisation zu erhöhen. Trotzdem ist auch diese Dimension nicht ohne Herausforderungen. Ein zu starker Gestaltungswille kann zu Konflikten mit anderen Mitarbeitenden oder Gruppen führen, die eher den Status quo beibehalten möchten oder sich mit den vorgeschlagenen Änderungen nicht identifizieren können. Darüber hinaus kann ein starker Gestaltungswille die Angestellten dazu verleiten, ihre eigenen Ziele vor die der Organisation zu stellen, was zu Spannungen und eventuell zu organisationalen Widerständen führen kann.

Insgesamt ermöglicht die Rekonstruktion dieser typischen Relation über die drei Ebenen des Sphärenmodells der Nachhaltigkeitspositionierungen ein tieferes Verständnis der komplexen Dynamiken, die die Nachhaltigkeitspositionierungen im ÖD prägen. Es wird deutlich, dass diese Relationen sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben können. Einerseits können sie das Engagement und Verständnis für nachhaltige Praktiken stärken und eine Plattform für innovative Ansätze und Veränderungen bieten. Andererseits können sie auch zu Konflikten, Unstimmigkeiten und Widerständen führen, die die Einführung und Umsetzung von nachhaltigen Praktiken behindern können. Die typische Relation der drei Typiken aus den Typologien ist in Abbildung 5.15 dargestellt. Hier sind die in der Relation verbundenen Typiken farblich im Sphärenmodell hervorgehoben.

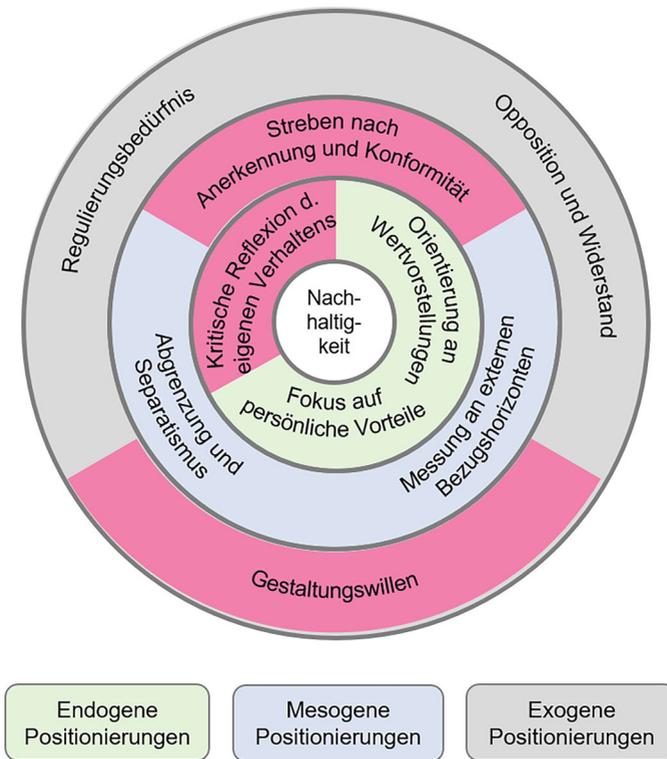


Abbildung 5.15 Die erste typische Relation im Sphärenmodell

Die Betrachtung der Interaktionen und möglichen Spannungen zwischen den Typiken aus den endogenen, mesogenen und exogenen Dimensionen ermöglicht es, tiefere Einblicke in die Dynamik der Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten des ÖD zu gewinnen.

Zwischen der endogenen Typik der kritischen Reflexion des eigenen Verhaltens und der mesogenen Typik des Strebens nach Anerkennung und Konformität können Spannungen auftreten. Beispielsweise kann die kritische Reflexion des eigenen Verhaltens dazu führen, dass Angestellte nachhaltigere Praktiken in ihrem persönlichen Arbeitsumfeld anstreben. Wenn diese jedoch im Widerspruch zu den bestehenden Normen und Erwartungen der organisationalen Peer-Group stehen,

kann das zu einem Konflikt zwischen dem Wunsch nach individueller Veränderung und dem Bedürfnis nach interpersonaler und intergruppalen Anerkennung und Konformität führen. Hieraus resultiert eine Spannung, die sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben kann. Positiv kann sie zur Debatte und Revision organisationaler Normen anregen, negativ hingegen zu Frustration und Demotivation bei den Angestellten führen.

Auch können Spannungen zwischen der mesogenen und der exogenen Dimension bestehen. Das Streben nach Anerkennung und Konformität kann dazu führen, dass den Angestellten die Sichtbarkeit ihres Verhaltens wichtig ist und sie Anerkennung für selbiges durch für sie relevante Personen und Gruppen der Organisation erwarten. Dies wiederum kann in Verbindung mit einem ausgeprägten Gestaltungswillen sowohl positive als auch negative Implikationen für die Gestaltung von nachhaltigkeitsrelevanten Maßnahmen und organisationalen Entscheidungen haben. So könnte das Streben nach Anerkennung und Sichtbarkeit einen motivationalen Faktor für die Angestellten darstellen, der zu tatsächlich wirksamen Engagement und zu einer Mitgestaltung einer nachhaltigeren Organisation führt. Denkbar ist aber auch, dass diese Motivation der Angestellten weniger auf eine tatsächlich nachhaltige Organisationsgestaltung abzielt als vielmehr darauf, sich selbst aufgrund des Strebens nach Anerkennung mit den gestaltenden Tätigkeiten zu profilieren, was nicht zielführend bzgl. der Änderung der Organisation in Richtung Nachhaltigkeit wäre. Eine weitere mögliche Spannung könnte wirksam werden, wenn die Angestellten nicht die Anerkennung für das von ihnen initiierte gestaltungsbezogene Verhalten erhalten. Dies könnte demotivierend wirken und die Angestellten von weiteren Anstrengungen in diese Richtung abhalten. Umgekehrt kann aber erlebte Anerkennung für die eigenen Gestaltungsanstrengungen verstärkend auf den Einsatz der Angestellten wirken und einen praktikablen Hebel für die Nachhaltigkeitstransformation der Organisationen im ÖD darstellen.

Zusammenfassend positionieren sich die Angestellten in dieser typischen Relation im Spannungsfeld zwischen der Tendenz, ihre eigenen Verhaltensentscheidungen kritisch einzuordnen, ihrem Streben nach Anerkennung und Konformität bzgl. für sie relevanter Personen und Gruppen sowie dem Wunsch der aktiven Mitgestaltung ihrer organisationalen Umgebung. Die Betrachtung dieser Spannungen und Interdependenzen zwischen den Typiken und Dimensionen der rekonstruierten typischen Relation ermöglicht einen klareren Blick auf die komplexen und dynamischen Prozesse der Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD. Ein tieferes Verständnis dieser dynamischen Beziehungen

kann dazu beitragen, effektivere Strategien zur Förderung der Nachhaltigkeit zu entwickeln, indem beispielsweise ein Umfeld geschaffen wird, in dem kritische Reflexion, individuelle Gestaltungsfreiheit und das Streben nach organisatorischer Anerkennung und Konformität in Einklang gebracht werden können. Diese Erkenntnis unterstreicht die Notwendigkeit eines ganzheitlichen und integrativen Ansatzes zur Förderung von Nachhaltigkeit in den Organisationen des ÖD.

5.8.2 Die vergleichenden Idealisten mit Regulierungsbedürfnis

Die Analyse von Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten im ÖD entfaltet eine weitere typische Relation, welche endogene, mesogene und exogene Aspekte miteinander verbindet.

Innerhalb dieser Relation repräsentiert die endogene Dimension die *Orientierung an Wertvorstellungen*. Diese spielt eine Rolle in der Formung von Einstellungen und Engagement gegenüber Nachhaltigkeit bei den Angestellten auf der persönlichen Ebene. Die Wertvorstellungen werden hierbei als innere Überzeugungen und Prinzipien verstanden, welche die Handlungsweisen und Entscheidungen der Individuen leiten. Die Werte, an denen sich die Angestellten bezüglich ihrer Nachhaltigkeitspositionierungen orientieren, bewegen sich im Kontext dieser gefundenen typischen Relation beispielhaft im Bereich konservativer Wertvorstellungen und der Achtung von Werten der älteren Generationen. Das Bewusstsein für diese Werte kann nachhaltige Verhaltensentscheidungen fördern, indem sich auf althergebrachte Tugenden wie ein sparsames Leben und einen achtsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen berufen wird. Diese Wertvorstellungen können aber auch hemmend auf die Akzeptanz und Umsetzung von nachhaltigen Maßnahmen und Verhaltensentscheidungen wirken, wenn diese als nicht im Einklang mit den konservativen Werten beurteilt werden.

In der mesogenen Dimension findet sich in der typischen Relation die Typik *Messung an externen Bezugshorizonten*. Begründet in dieser handlungsleitenden Typik beurteilen die Angestellten ihre nachhaltigkeitsbezogenen Verhaltensentscheidungen in Bezug auf wahrgenommene interpersonale und intergrupale Standards und Erwartungen. Diversifizierte Typen, von Ingroup-Outgroup-Dynamiken bis hin zu Gefühlen der Benachteiligung, beeinflussen die Nachhaltigkeitspositionierungen in Abhängigkeit von den Verhältnissen auf der

sozialen Ebene. Interaktionen mit als weniger nachhaltig wahrgenommenen Individuen und die Diskrepanz zwischen erwarteter und beobachteter Nachhaltigkeit können Frustration erzeugen und die Durchführung nachhaltiger Verhaltensweisen behindern. Traditionelle Werte und intergenerationale Unterschiede können die Umsetzung von Nachhaltigkeit weiter hemmen. Bei einer Messung an nachhaltigen Bezugsgrößen kann diese Typik aber auch fördernd auf nachhaltige Verhaltensentscheidungen und Positionierungen der Angestellten einwirken.

Die exogene Dimension, repräsentiert durch die Typik *Regulierungsbedürfnis*, bezieht sich auf das Ausmaß, in dem Angestellte eine externe Kontrolle und Regulierung der Nachhaltigkeitspraktiken als notwendig erachten. Der Wunsch nach Regulierung kann auf eine Forderung nach strengeren Regulierungen oder Anreizen hindeuten, um die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele zu gewährleisten. Dazu können beispielsweise die Implementierung neuer Gesetze oder organisationaler Vorgaben, die Erhöhung der Transparenz oder die Einführung von Sanktionen für nicht-nachhaltige Praktiken gehören. Eine Offenheit für organisationale und externe Vorgaben kann dazu führen, dass diese durch die Angestellten eher akzeptiert und umgesetzt werden. Es besteht aber auch die Gefahr, dass Verantwortung durch die Angestellten auf die Organisation verlagert wird, was sowohl die Eigeninitiative für Verhaltensänderungen hemmen als auch die Beurteilung der Wirksamkeit des eigenen Verhaltens untergraben könnte.

Die Nachhaltigkeitspositionierung von Angestellten im ÖD wird demnach durch eine dynamische Interaktion zwischen den endogenen, mesogenen und exogenen Aspekten geprägt. Die individuellen Wertvorstellungen, die Anpassung an externe Bezugshorizonte und das Bedürfnis nach Regulierung beeinflussen durch ihre Spannungen und Interdependenzen die Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD. Die zweite typische Relation ist in [Abbildung 5.16](#) dargestellt.

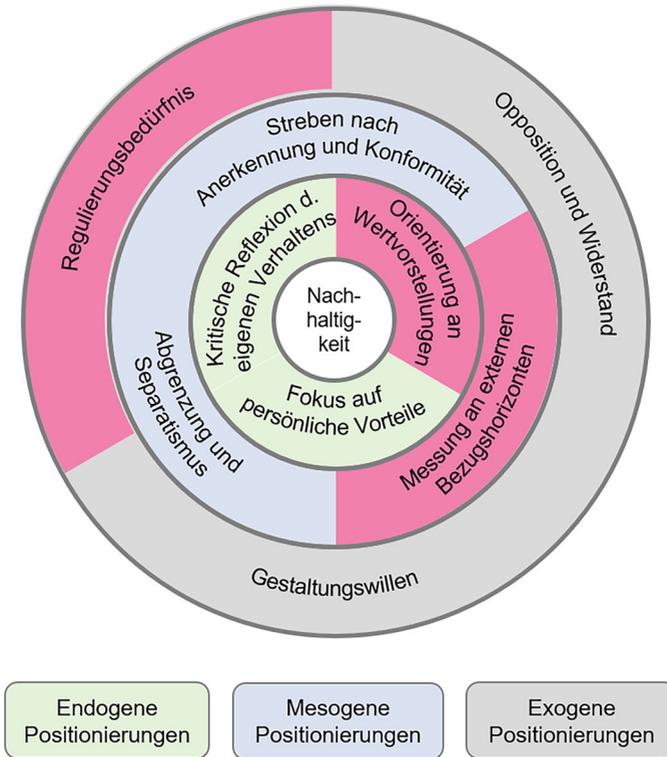


Abbildung 5.16 Die zweite typische Relation im Sphärenmodell

Die Analyse der zweiten typischen Relation zwischen den endogenen, mesogenen und exogenen Aspekten der Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten im ÖD offenbart verschiedene Formen der Dynamik und möglicher Spannungen.

Die Orientierung an Wertvorstellungen als endogene Typik ist grundlegend für die individuelle Einstellung gegenüber Nachhaltigkeit und bestimmt in hohem Maße, welche Handlungen und Maßnahmen die Angestellten für notwendig und angemessen erachten. Dies kann allerdings Spannungen hervorrufen, wenn

persönliche Werte und Überzeugungen nicht mit den mesogenen Positionierungsfaktoren, also der Messung an externen Bezugshorizonten, übereinstimmen.

Ebenso kann eine mögliche Diskrepanz zwischen der mesogenen und der exogenen Dimension zu Spannungen führen. Angestellte, die ihre Arbeit stark an den Bezugshorizonten ausrichten, welche sie im sozialen und intergruppalen Kontext ausmachen, erwarten unter Umständen eine organisationale bzw. externe Regulierung, welche diesen empfundenen sozialen Normen entspricht oder zumindest kompatibel mit diesen ist. Fehlt diese Kompatibilität zwischen den Bezugshorizonten und der Regulierung, so kann dies zu Unmut unter den Angestellten des ÖD und einer Verweigerungshaltung gegenüber den Vorgaben führen. Passen aber die organisationalen Regulierungen in der exogenen Dimension zu den herangezogenen Bezugshorizonten auf mesogener Ebene, besteht ein großes Potenzial für eine erfolgreiche Umsetzung und Akzeptanz der organisationalen nachhaltigkeitsbezogenen Maßnahmen und Vorgaben.

Ähnliche Spannungen und Verbindungen können auch zwischen der endogenen und der exogenen Dimension entstehen. Während die Orientierung an Wertvorstellungen eher eine intrinsische Motivation und Eigeninitiative fördert, entsteht durch die von den Angestellten vertretenen normativen Werten eine explizite Anspruchshaltung an die organisationalen Regulierungen. Auch hier bestehen bei einer Diskrepanz möglicherweise Hemmnisse, während eine Passung erfolgsversprechende Möglichkeiten für organisational angestoßene Verhaltensänderungen der Angestellten des ÖD bietet.

Diese Betrachtungen der Verbindungen und möglichen Spannungen zwischen den in dieser typischen Relation miteinander verbundenen Typiken *Orientierung an Wertvorstellungen*, *Messung an externen Bezugshorizonten* und *Regulierungsbedürfnis* verdeutlicht weiter die Komplexität und Interdependenzen der unterschiedlichen handlungsleitenden Orientierungen aus den verschiedenen Ebenen des Sphärenmodells der Nachhaltigkeitspositionierungen. Die gegenseitige Beeinflussung der Typiken aus den drei Vergleichsdimensionen birgt sowohl Gefahren als auch Möglichkeiten für eine Verbesserung nachhaltiger Verhaltensentscheidungen der Angestellten des ÖD. Durch das Erkennen und Berücksichtigen der möglichen Spannungsfelder können Organisationen des ÖD besser verstehen, wie sie ihre Angestellten in ihren Bemühungen um Nachhaltigkeit unterstützen und ihre Maßnahmen so gestalten können, dass sie sowohl den individuellen Wertvorstellungen der Angestellten als auch den externen Anforderungen und dem Bedürfnis nach Regulierung gerecht werden. Eine solche Passung kann die Akzeptanz organisationaler Vorgaben deutlich erhöhen. Dies kann dazu beitragen,

Nachhaltigkeitsinitiativen effektiver zu implementieren und die Zufriedenheit und das Engagement der Angestellten zu erhöhen.

5.8.3 Die wertebezogenen Oppositionellen

Die dritte typische Relation, die bei der Analyse der Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten im ÖD zum Vorschein kommt, ist eine Beziehung zwischen zwei Typiken aus der endogenen und der exogenen Dimension. Im Gegensatz zu den beiden typischen Relationen, welche in den vorangegangenen Abschnitten erörtert wurden, gelang es in dieser dritten nicht, eine passende Typik aus der mesogenen Dimension zu in der Komparativen Analyse zu bestätigen und abzugrenzen. Die beiden hier relationierten Typiken sind *Orientierung an Wertvorstellungen* und *Opposition und Widerstand*.

Die endogene Dimension, dargestellt durch die Orientierung an Wertvorstellungen, repräsentiert den inneren normativen Kompass der Angestellten des ÖD und wurde bereits im vorherigen Abschnitt beschrieben. Die exogene Dimension, repräsentiert durch Opposition und Widerstand, spiegelt die Reaktion der Angestellten auf externe Einflüsse, Strukturen oder Entscheidungen, die ihr Engagement für Nachhaltigkeitsziele potenziell beeinträchtigen könnten wider. Dies kann Widerstand gegenüber nicht-nachhaltigen Praktiken innerhalb der Organisation sowie gegenüber externen politischen oder gesellschaftlichen Faktoren umfassen, die die Bemühungen zur Förderung der Nachhaltigkeit hindern.

Die Verknüpfung zwischen diesen beiden Dimensionen ist komplex und dynamisch. Starke endogene Wertvorstellungen, die sich auf Nachhaltigkeit konzentrieren, können dazu führen, dass Mitarbeiter zu Widerstandstendenzen neigen und sich gegen Praktiken oder Entscheidungen positionieren, die ihrem Werteverständnis widersprechen. Gleichzeitig kann der Widerstand, den sie erleben, ihre Wertvorstellungen und ihre Haltung zur Nachhaltigkeit weiter prägen. Zudem kann diese Dynamik dazu anregen, neue Strategien und Taktiken zu entwickeln, um ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, was wiederum ihre Nachhaltigkeitspositionen beeinflusst. Dargestellt ist diese typische Relation in Abbildung 5.17.

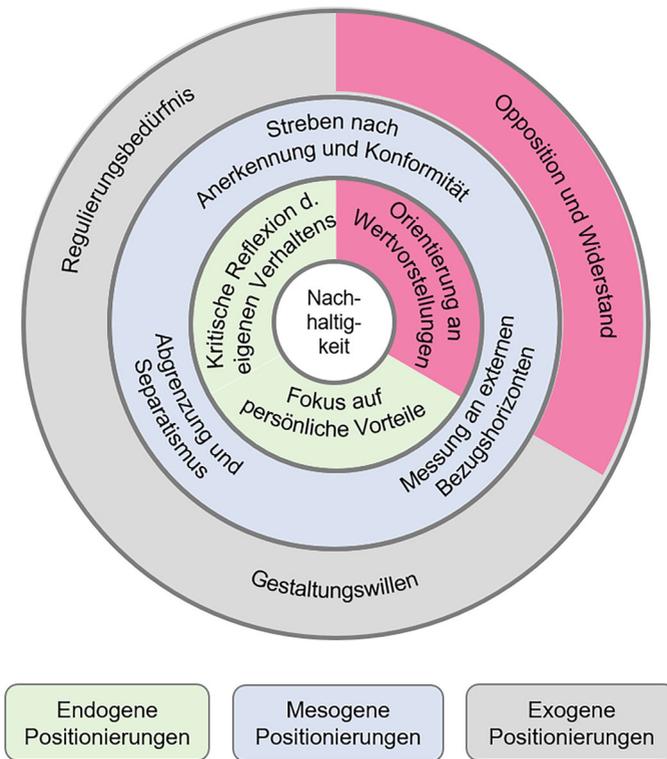


Abbildung 5.17 Die dritte typische Relation im Sphärenmodell

Insgesamt kann die Betrachtung dieser Beziehung zwischen den Typiken der endogenen und exogenen Dimensionen wichtige Erkenntnisse über die Komplexität der Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten im ÖD liefern. Dieses Verständnis kann dabei helfen, die treibenden Faktoren und Barrieren für das Engagement für Nachhaltigkeit zu identifizieren und effektivere Strategien zur Förderung der Nachhaltigkeit in der Organisation zu entwickeln.

Verdeutlicht werden kann die Komplexität und Nichtlinearität der Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD an dem Aspekt, dass sowohl in dieser als auch in der vorangegangenen typischen Relation auf der endogenen Ebene die Typik der Orientierung an Wertvorstellungen enthalten ist, welche auf exogener Ebene aber mit zwei sehr unterschiedlichen Typiken verbunden ist.

Während in der vorherigen Relation eine Verbindung zwischen der Orientierung an Wertvorstellungen und dem Regulierungsbedürfnis rekonstruierbar ist, zeigt sich in diesem Abschnitt eine Relation zur Typik Opposition und Widerstand. Dies verdeutlicht, dass die Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD stark kontext- und situationsgebunden sein können und unterschiedliche mögliche Kombinationen aus handlungsleitenden Orientierungen aus den drei Ebenen des Sphärenmodells der Nachhaltigkeitspositionierungen in bestimmten Situationen verhaltensdeterminierend wirken können.

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.





Abschließende Reflexionen

6

Nachdem die Ergebnisse der Untersuchung in dem vorangegangenen Kapitel detailliert und strukturiert dargestellt wurden, gilt es nun sie abschließend zu reflektieren. Nach einer Reflexion zu methodischen Aspekten und der Güte der vorliegenden Untersuchung werden die Ergebnisse zusammenfassend dargestellt. Daraufhin wird ein Rückbezug zu den gegenstandstheoretischen Konzepten individuellen Entscheidungsverhalten durchgeführt. Abschließend wird ein Ausblick auf mögliche an diese Arbeit anschließende Fragestellungen und Forschungsarbeiten gegeben.

6.1 Methodologische und methodische Schlussbetrachtungen

Der methodologischen und methodischen Konzeption der vorliegenden Untersuchung und der Sicherstellung einer qualitätvollen Arbeit wurde im Laufe des Forschungsprozesses große Aufmerksamkeit zuteil. Daher sollen in den folgenden Abschnitten zum einen methodentheoretische Aspekte zur Verbindung zwischen Medium und Methode und zum anderen die Güte der Untersuchung reflektiert werden.

6.1.1 Zum Verhältnis von Medium und Methode in der vorliegenden Arbeit

Ein Aspekt, der über den gesamten Forschungsprozess der vorliegenden Arbeit präsent war und an dieser Stelle reflektiert wird, ist die Verbindung aus den ausgeführten methodischen Verfahren und den technischen Hilfsmitteln, welche die einzelnen Arbeitsschritte begleitet haben und diese in der durchgeführten Form teilweise erst ermöglichten. Die Wahrnehmung ist, dass es sich bei den eingesetzten technischen Instrumenten nicht bloß um benutzte Werkzeuge handelt, sondern dass diese Instrumente die Art und Weise, in der die vorliegende Forschungsarbeit durchgeführt wurde, entscheidend beeinflusst haben.

Zu diesem Verhältnis von Medium und Methode (Schäffer 2022a), bzw. von zur Verfügung stehenden und auch genutzten technischen Möglichkeiten und der Durchführung von Forschung bzgl. rekonstruktiver Verfahren, gibt es bisher nur wenige theoretische Betrachtungen oder in empirisch durchgeführten Arbeiten begründete Reflexionen. Die Fragen, die sich bezüglich dieser Verbindung stellen lassen und die mittels des Vorgehens und der Erfahrungen dieser Forschungsarbeit reflektiert werden, lassen sich mit Schäffer (2022a: 145) formulieren:

Wandeln sich über eine allgemeine Werkzeugmetaphorik hinaus auch Möglichkeiten und Grenzen menschlichen Erkennens? Haben wir es also mit einer generellen Medienabhängigkeit epistemischer Praktiken bei qualitativer Sozialforschung zu tun?

Eine der Thesen, die Schäffer in seiner Skizze zur Verbindung zwischen Methode und Medium aufwirft, und die an dieser Stelle näher betrachtet und reflektiert werden soll, fußt auf den techniksoziologischen Betrachtungen zur Akteur-Netzwerk-Theorie Latours. Latour betrachtet das Zusammenspiel von Mensch und Technologie als sogenannte *Hybridakteure*, welche sich aus den Menschen als *Akteuren* und den Technologien als *Aktanten* zusammensetzen (u. a. Latour 2019a, 2019b). Menschen und Technologien handeln demnach gemeinsam. Im Falle der vorliegenden Forschung handelt also nach Latour der Forscher im Zuge der methodischen Verfahren der Datenerhebung und -auswertung zusammen mit den genutzten Technologien als Hybridakteur im Rahmen der methodologischen Rahmung.

Da sich die zur Verfügung stehenden technologischen Möglichkeiten über den Forschungsprozess der vorliegenden Arbeit nicht grundlegend geändert haben bzw. neue Technologien (Stichwort: Künstliche Intelligenz) nicht eingesetzt wurden, wird die Reflexion der Verbindung Mensch-Technologie anhand der an der

Forschung mitwirkenden Technologien durchgeführt. Insbesondere sind hier Phasen des Prozesses von Interesse, in denen unterschiedliche Technologien für ähnliche methodische Verfahren zum Einsatz kommen oder Übergangsphasen zwischen Auswertungsschritten, welche mit einem Wechsel in der Technologie einhergehen.

Ein Beispiel aus der vorliegenden Untersuchung für den Einfluss unterschiedlicher Technologien für die gleichen methodischen Verfahren (wenn man in diesem Zusammenhang noch von den ‚gleichen‘ Verfahren sprechen kann) stellen die Durchführung und Aufzeichnung der Gruppendiskussionen dar. Die Gruppendiskussionen in den Fällen A und B wurden online über Zoom durchgeführt und es wurde das Video des Gruppenraumes inkl. der Kamerabilder aller Teilnehmenden aufgezeichnet und im weiteren Verlauf bearbeitet. Die Diskussionen der Fälle C und D wurden in Präsenz durchgeführt und die Aufzeichnungen dieser Diskussionen bestehen aus Audiodateien. Aus diesen Technologievariationen ergaben sich für die auf die Gruppendiskussionen folgenden Arbeitsschritte gemäß Latour unterschiedliche Hybridakteure aus Forscher und Technologie bzw. nach Schäffer aus Methode und Medium. Diese Unterschiede zeigen sich beispielhaft beim Erstellen der Transkripte der zur weiteren Analyse ausgewählten Diskurspassagen. Die Videos der ersten beiden Fälle enthalten deutlich mehr Informationen (Mimik, Gestik, parasprachliche und performativische Aspekte) als die Audioaufzeichnungen. Dies führt dazu, dass einige parasprachliche Aspekte wie Nicken transkribiert werden konnten, was Einfluss auf die folgenden Interpretationsschritte nehmen konnte. An diesem eher kleinen Beispiel zeigt sich ein deutlicher Einfluss der involvierten Technologien auf die Umsetzung von methodischen Verfahren.

Die formulierende Interpretation wurde dann unter einer einheitlichen Nutzung von Technologien, also von dem gleichen Hybridakteur aus Forscher und Medium durchgeführt. Dieser Aspekt beinhaltet, dass die durch die Videoaufzeichnung geschaffenen Potenziale und Möglichkeiten im weiteren Forschungsverlauf nicht mal im Ansatz genutzt werden. Interessant, aber aus forschungspragmatischen Gründen im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht umsetzbar, wäre hier eine tatsächliche Auswertung der ersten beiden Gruppendiskussionen in der Medienform des Videos (Fritzsche & Wagner-Willi 2013; Wagner-Willi 2013). Ein weiterer Aspekt bzw. ein weiteres Gedankenspiel bzgl. der Durchführung der Gruppendiskussionen, welches an dieser Stelle nur aufgeworfen, aber nicht tiefgründig diskutiert wird, ist die Betrachtung aller Teilnehmenden der online durchgeführten Gruppendiskussionen als Hybridakteure bestehend aus den diskutierenden Menschen und den von ihnen genutzten Technologien (Webcams, Mikrofone, Headsets, Computer etc.).

Ein Technologiewechsel fand in der vorliegenden Untersuchung in der Übergangsphase zwischen der abduktiven Entdeckung von sinngenetischen Aspekten im Zuge der Reflektierenden Interpretationen und der Bildung erster Hypothesen zu fallinternen Einzeltypen statt. Für die Auswertungsschritte der Formulierenden und Reflektierenden Interpretation und die Entdeckung und Dokumentation sinngenetischer Aspekte wurde mit DokuMet QDA eine für die Dokumentarische Methode und ihre methodischen Verfahren ausgelegte Auswertungssoftware genutzt. Ab der Bildung sinngenetischer Einzeltypen wurde für alle weiteren Auswertungsschritte mit Miro eine eher visuell ausgerichtete und nicht spezifisch auf dokumentarische Rekonstruktionen ausgelegte Software genutzt. Dieser Wechsel von einer auf die Analyse von Daten mit dem Einsatz von Text basierenden Technologie zu einer auf visuelle Darstellung und die Förderung und Nutzung von Kreativität ausgerichteten technischen Lösung beinhaltet mehrere Implikationen für den weiteren Forschungsprozess und die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit.

So führte der Einsatz visueller Reize, wie Formen und Farben, und die Möglichkeit der schnellen Umsetzung von Ideen und Änderungen in Form von einfacher Verschiebung von Objekten zu einem kreativen und sehr fluiden Prozess der Bildung, Überprüfung und Änderung von Typiken und Typologien. Dieser dynamische Vorgang wäre in dieser Form für den Forscher mit einer eher textbasierten Lösung wie DokuMet QDA nicht durchführbar gewesen. Hier könnten Theorien wie die Dual-Coding-Theorie¹ und die Cognitive-Load-Theory² eine Rolle spielen. Auf der Gegenseite gingen durch den fluiden und dynamischen Prozess einige Zwischenschritte und Gedanken zu Anpassungen und Änderungen im Verlauf des Typenbildungsprozesses verloren, welche unter der Nutzung eines textbasierten Tools eher dokumentiert worden wären. Zu vermuten ist, dass die im Zusammenspiel von Mensch und Technologie, von Medium und Methode, rekonstruierten Ergebnisse in Form der Typologien und des Sphärenmodells der Nachhaltigkeitspositionierungen durchaus anders ausgestaltet wären, wenn der Forscher mit anderen Technologien (zusammen-)gearbeitet hätte.

¹ Diese Theorie stellt die Annahme auf, dass unser Gehirn Informationen in zwei verschiedenen Formaten codiert – verbal und bildlich. Es wird angenommen, dass das Gedächtnis verbessert wird, wenn Informationen in beiden Formaten dargestellt werden (Paivio 1979).

² Diese Theorie legt nahe, dass das Arbeitsgedächtnis eine begrenzte Kapazität hat und überlastet werden kann, wenn zu viele Informationen auf einmal präsentiert werden. Grafische Darstellungen können dazu beitragen, die kognitive Belastung zu verringern, indem sie Informationen auf eine effizientere und leichter verständliche Weise darstellen (Sweller 1988).

Damit lässt sich am Ende dieser kurzen Reflexion konstatieren, dass das Zusammenspiel aus Mensch und Technologie, aus Medium und Methode, in Form einer technologischen Standortgebundenheit, Auswirkungen auf die Gestaltung von Forschungsvorhaben und deren Ergebnisse nehmen kann. Gerade im Zuge der aktuellen Entwicklungen von Verfahren, welche die Nutzung von künstlicher Intelligenz für die Auswertung im Rahmen rekonstruktiver Sozialforschung (Schäffer 2022b; Schäffer & Lieder 2023) implementieren, werden die hier diskutierten Aspekte von noch größerer Bedeutung sein als sie es jetzt schon sind.

6.1.2 Güte und Limitationen der Untersuchung

Forschung, ob quantitativ oder qualitativ, kann nicht ohne evaluative Kriterien bestehen. Ohne eine explizite Formulierung von Qualitätsstandards, deren Beachtung und Reflexion ist eine Einordnung und Nutzung der Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung für ihre Rezipienten nicht umsetzbar (Steinke 2015: 319 ff.). Die epistemologische Logik qualitativer Forschung im allgemeinen und rekonstruktiver Forschung mit der methodologischen Rahmung der Dokumentarischen Methode im speziellen, schließt die Übernahme klassischer Gütekriterien quantitativer Forschung (Objektivität, Reliabilität, Validität) aus und verlangt nach eigenen Kriterien für die Sicherstellung und Beurteilung der Qualität von Planung, Vorgehen und Ergebnissen qualitativ-rekonstruktiver Forschungsvorhaben (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2014: 35 ff.).

Die vorliegende Arbeit nutzt für die Planung, Umsetzung und Evaluation der Untersuchung eine ausgewählte Kombination von auf die qualitative Forschung angepassten Gütekriterien, welche folgend knapp vorgestellt und bezogen auf die Güte der Untersuchung und der Ergebnisse diskutiert werden.

So wird das aus der quantitativen Logik bekannte Kriterium Objektivität als *intersubjektive Nachvollziehbarkeit* der Prozessschritte und Resultate konkretisiert. Bezüglich qualitativer Verfahren kann die auf diese Weise verstandene Objektivität durch umfangreiche Dokumentation methodischer Überlegungen, Rahmenbedingungen der Datenerhebung, Transkriptionsregeln und Interpretationsschritte und eine diskursive Betrachtung dieser Verfahren in Gruppen gewährleistet werden (Steinke 2015: 324 ff.). Darüber hinaus fordern Przyborski und Wohlrab-Sahr (2014: 42) die Formalisierung qualitativer Methoden mit dem Ziel einer Standardisierung und der damit verbundenen höheren intersubjektiven Nachvollziehbarkeit. Reichertz (2016: 83) formuliert die Wichtigkeit und die Ansprüche der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit wie folgt:

Ohne Zweifel ist die intersubjektive Nachvollziehbarkeit der zentrale Wert, wenn es darum geht, die Güte einer qualitativen Forschung zu beurteilen. Dies bezieht sie auch darauf, dass die Anzahl der Fälle, die Auswahl und Gestaltung der Methoden und die Abstimmung der Methoden auf den zu untersuchenden Gegenstand von allen Kollegen und Kolleginnen, die guten Willens sind, nachvollzogen werden können.

Reliabilität kann als Zuverlässigkeit einer Methode bzw. einer Auswertung interpretiert werden (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2014: 39 f.). Steinke spricht in diesem Kontext von der „*Indikation des Forschungsprozesses*“ (2015: 326; Hervorhebungen im Original). Die Indikation des Forschungsprozesses ist von entscheidender Bedeutung für die Gegenstandsangemessenheit einer wissenschaftlichen Untersuchung. Dabei geht es nicht nur um die Beurteilung von Erhebungs- und Auswertungsmethoden, sondern um den gesamten Forschungsprozess. Unterschiedliche Aspekte werden dabei berücksichtigt und bewertet. Zunächst wird die Angemessenheit des qualitativen Vorgehens geprüft. Dabei stellt sich die Frage, ob das qualitative Vorgehen durch die Fragestellung nahegelegt ist oder ob es eigentlich um eine quantitative Hypothesenprüfung geht. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Indikation der Methodenwahl. Hierbei wird untersucht, ob die gewählten Erhebungs- und Auswertungsmethoden dem Untersuchungsgegenstand angemessen sind. Dies schließt die Überlegung ein, ob die Methoden dem Gegenstand selbst gerecht werden und ob gegebenenfalls neue Methoden entwickelt werden müssen, falls keine geeigneten vorhanden sind. Ein weiteres Kriterium ist, dass die angewandten Methoden der Erhebung und Auswertung zueinander schlüssig sind.

Empirische Verankerung (Steinke 2015: 328 f.) sowie *metatheoretische Fundierung* (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2014: 42 ff.) stellen weitere bedeutende Qualitätskriterien in der qualitativen Forschung dar. Zum einen sollten Interpretationen fest auf empirischen Belegen im untersuchten Material basieren. Zum anderen sollten die Forschungsfragen und die gewählten Methoden metatheoretisch begründet sein, beispielsweise durch wissenssoziologische Ansätze, und die Ergebnisse sollten im Kontext der zugrunde liegenden Metatheorie interpretiert werden.

Die vorliegende Untersuchung und deren Dokumentation gewährleistet eine hohe *intersubjektive Nachvollziehbarkeit*. So werden die methodischen Überlegungen in der vorliegenden Arbeit umfangreich dokumentiert, dargestellt und mit Arbeitsbeispielen untermauert. Die Rahmenbedingungen der Datenerhebung und die Transkriptionsregeln werden theoriegeleitet und anschaulich dargelegt. Insbesondere auf die Nachvollziehbarkeit der Interpretationsschritte und der Typenbildung wird in der vorliegenden Arbeit großer Wert gelegt. Die

Analyseschritte der Formulierenden und Reflektierenden Interpretationen werden ausführlich beschrieben, theoretisch verankert und mit Arbeitsbeispielen exemplifiziert. Die zur Typenbildung angewendeten Verfahren der Typenbildenden Interpretation³ zielen in ihrer Konzeption explizit auf eine intersubjektive Nachvollziehbarkeit des Prozesses der Typenbildung, unter anderem auch durch eine gewisse Formalisierung des Vorgehens, die in Arbeiten der rekonstruktiven Sozialforschung in dieser Ausprägung oftmals nicht gewährleistet werden kann (Schäffer 2020a). Über den gesamten Forschungsprozess der Untersuchung wurden alle Facetten der Planung, Datenerhebung und -auswertung in regelmäßigen Forschungswerkstätten reflektiert. Diese Werkstätten fanden einerseits wöchentlich unter den Forschenden der Arbeitsgruppe statt. Außerdem wurde die Untersuchung mehrfach auf überregionalen Fachworkshops wie dem Methodenworkshop des Zentrums für Sozialweltforschung und Methodenentwicklung⁴ vorgestellt und kritisch mit anderen Forschenden und Expert:innen für die Methodologie und die methodischen Verfahren diskutiert.

Bezüglich der *Indikation des Forschungsprozesses*, also der Passung von methodologischer Rahmung, methodischen Verfahren und Gegenstand der Untersuchung kann der vorliegenden Arbeit ein hoher Grad der Beachtung dieser Passung attestiert werden. Bei der Fragestellung der Arbeit handelt es sich, wie in Abschnitt 4.1 dargestellt ist, um eine ‚klassisch‘ qualitativ zu beantwortende Forschungsfrage (Flick et al. 2015). Die Angemessenheit und theoriegeleitete Auswahl der Erhebungs- und Auswertungsmethoden, auch im Bezug zur methodologischen Rahmung durch die Dokumentarische Methode, wird in der vorliegenden Arbeit ausführlich begründet und diskutiert. Auch die Konsistenz der methodischen Verfahren zueinander ist durch die methodologische Rahmung, die sinnhafte Auswahl und stringente Umsetzung sichergestellt. Beispielhaft schließt sich die Bewertung der Indikation des Forschungsprozesses bezüglich der Passung von Gruppendiskussion als methodisches Verfahren der Datenerhebung den Ausführungen von Mensching (2017: 74; Hervorhebungen im Original) an:

³ Für die Typenbildung der vorliegenden Arbeit wurden die grundlegenden Arbeitsschritte der Typenbildenden Interpretation übernommen und mit großer Sorgfalt durchgeführt. Allerdings muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass nicht alle Verfahren und Instrumente, die die Typenbildende Interpretation für eine Gewährleistung der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit vorschlägt, vollständig umgesetzt wurden. So wurde darauf verzichtet, explizite Typologien- und Sampling-Timelines zu erstellen.

⁴ <https://www.zsm.ovgu.de>.

Durch die Verbindung von *thematischer Relevanz* des Diskussionsthemas [...] und *performativer Relevanz* der gewählten Erhebungsmethode (Gruppendiskussionen als Situationen kommunikativen Austauschs, in denen sich die Orientierungen [...] aktualisieren) bietet das Gruppendiskussionsverfahren die Chance, der Forderung nach Entsprechung von Forschungsgegenstand, Fragestellung und der zu ihrer Realisierung eingesetzten Methoden als einem wesentlichen Gütekriterium qualitativer Sozialforschung [...] in besonderer Weise zu entsprechen.

Die empirische Verankerung und metatheoretische Fundierung waren über den gesamten Forschungsprozess grundlegende Kriterien der Planung, Durchführung und Auswertung der Untersuchung. Alle Ergebnisse der Untersuchung sind empirisch in den erhobenen Daten begründet und der gesamte Prozess der Theoriebildung ist in der Arbeit detailliert und nachvollziehbar erörtert. Die rekonstruierten Typen, Typiken, Typologien und typischen Relationen sind in Prozessen der Interpretation und im Sinne einer „*Kunst des Zusammenfassens*“ (Schäffer 2020a: 85; Hervorhebungen im Original) aus dem Datenmaterial herausgearbeitet worden. Die metatheoretische Rahmung der Untersuchung als Grundlage einer Ermöglichung von Erkenntnisgenerierung und einer alle weiteren Schritte der Arbeit fundierenden Sprache ist essenzieller Bestandteil des Forschungsprozesses.

Zwei weitere Aspekte, welche die Qualität der vorliegenden Forschungsarbeit betreffen und Grundlage des wissenschaftlichen Arbeitens sind, stellen die Grundlagen guter wissenschaftlicher Praxis und des Datenschutzes dar. Ein gewichtiger Faktor im Feld der guten wissenschaftlichen Praxis ist die Beachtung forschungsethischer Grundsätze (Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V. 2022: 16 ff.). Dies ist insbesondere in qualitativen Arbeiten von großer Relevanz (Strübing 2018: 218):

In der empirischen Sozialforschung, zumal in der qualitativen, sind diese Auswirkungen sehr unmittelbar, denn mit unseren Forschungsmethoden dringen wir oft sehr tief in die untersuchten Milieus, die privaten Lebensverhältnisse und die sensiblen Wissensbereiche der Teilnehmenden vor. Manche unserer Methoden (denken wir an die Objektive Hermeneutik, die Dokumentarische Methode, aber auch die narrationsanalytische Biografieforschung) beanspruchen explizit mehr herauszufinden, als die Teilnehmenden von sich zu sagen wissen. Damit kommt Sozialforscherinnen eine besondere Verantwortung zu, die ein hohes Maß an forschungsethischer Reflexivität erfordert.

Aus diesen Gründen wurden zum einen die ethischen Gesichtspunkte über den gesamten Forschungsprozess wiederkehrend reflektiert und zum anderen wurde

das Forschungsvorhaben der Ethikkommission der Universität zur Prüfung vorgestellt und in seiner Konzeption und Durchführung als ethisch unbedenklich eingestuft. Auch auf den Datenschutz und das Forschungsdatenmanagement wurde in der vorliegenden Arbeit ein Augenmerk gelegt.

Trotz der dargestellten Bemühungen um eine hohe Qualität, auch gemessen an den dargestellten Gütekriterien, weist die vorliegende Untersuchung dennoch auch Limitationen auf.

So wird kein Anspruch auf eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse, weder innerhalb des öffentlichen Dienstes noch darüber hinaus, erhoben. Ob es so etwas wie eine tatsächliche vollständige Generalisierbarkeit überhaupt geben kann oder, ob mit Guba und Lincoln (1989: 110) gesprochen, „The Only Generalization is: There is No Generalization“, ist Gegenstand einer intensiven Diskussion in der wissenschaftlichen Gemeinschaft (Bohnsack 2020: 22 f.). In Bezug auf die Generalisierbarkeit der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit ist zunächst ein Blick auf das Sample der Studie hilfreich. Insgesamt wurden vier Gruppendiskussionen in vier unterschiedlichen Organisationen des ÖD durchgeführt. Diese Organisationen lassen sich in den Bereichen kommunaler Haushalt, Länderhaushalt und Bundeshaushalt verorten und decken damit schon einen großen Bereich des ÖD in Deutschland ab. Allerdings sind vier Fälle nicht geeignet, um der großen Heterogenität der Einrichtungen des ÖD, sowohl zwischen den Bereichen als auch innerhalb dieser, zu entsprechen. In der Analyse der erhobenen Daten zeigte sich trotzdem bezüglich der drei Dimensionen der Nachhaltigkeitspositionierungen und der entsprechenden Typologien eine gewisse Tendenz hin zu einer Sättigung bzw. zu einer reduzierten Dynamik bzgl. der Änderung dieser Ergebnisse. Von daher kann angenommen werden, dass die Vergleichsdimensionen und die Typologien auch beim Hinzuziehen weiterer Fälle aus dem Bereich des ÖD Bestand haben können. Dagegen ist anzunehmen, dass die einzelnen sinngenetischen Typen und Typiken und damit auch die typischen Relationen um weitere Orientierungsrahmen ergänzt werden können.

Während die Generalisierbarkeit innerhalb des Bereichs des deutschen ÖD also partiell gegeben ist, kann eine Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Wirtschaftssektoren wie die privatwirtschaftlichen Bereiche nicht ohne weitere Überlegungen und Untersuchungen postuliert werden. Auch besteht keine vollständige Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Einrichtungen des ÖD in anderen Staaten und Regionen der Welt. Es ist denkbar, dass die Ergebnisse dieser Untersuchung durchaus eine Relevanz im privatwirtschaftlichen Bereich und im ÖD anderer Staaten haben, dies wurde aber in dieser Arbeit nicht theoretisch herausgearbeitet oder empirisch überprüft.

Weitere Limitationen können sich aus dem methodischen Vorgehen der Datenerhebung ergeben. So wurden zwar die Organisationen und auch die Abteilungen, in welchen die Erhebungen durchgeführt wurde, theoretisch reflektiert nach den Grundlagen des Theoretical Sampling ausgewählt, die Partizipation der Teilnehmenden beruhte aber auf Freiwilligkeit. Daher lässt es sich nicht sicher ausschließen, dass eher Personen an den Diskussionen teilgenommen haben, die per se schon ein größeres Interesse an der Thematik haben als der Querschnitt der Angestellten in den jeweiligen Organisationen.

Ein generelles Problem von auf Gruppendiskussionen basierenden rekonstruktiven Untersuchungen stellt die Fundierung der Analyse auf gesprochenem Wort dar. Gruppendiskussionen sind nicht oder nur sehr begrenzt dazu geeignet, tatsächliches Verhalten und Handlungen abzubilden (Loos & Schäffer 2001: 39 ff.). Von daher besteht die Gefahr, dass die tatsächlichen Praktiken der Angestellten der Organisationen des ÖD von dem abweichen, was in den Gruppendiskussionen besprochen wurde. Eine Absicherung, z. B. durch eine Methodentriangulation (Flick 2011: 27 ff.) mit Erhebungsmethoden wie der Teilnehmenden Beobachtung (Vogd 2005) zur Absicherung der besprochenen Verhalten und Praktiken wurde im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht durchgeführt.

6.2 Reflexionen der Ergebnisse der Untersuchung

Die Hauptergebnisse der vorliegenden Arbeit stellen die Typologien der Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD, das diese Typologien ins Verhältnis setzende Sphärenmodell und die typischen Relationen von Typiken aus den verschiedenen Vergleichsdimensionen dar. Diese Ergebnisse sollen an dieser Stelle zusammenfassend dargestellt werden, um sie dann bezüglich verschiedener theoretischer Konzepte und in Bezug auf ihre Praxisrelevanz für die Nachhaltigkeitstransformation des Verhaltens der Angestellten des ÖD zu reflektieren.

6.2.1 Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der Untersuchung

Die Vergleichsdimensionen und deren Tertia Comparationis als Grundlage der durchgeführten sinngenetischen und relationalen Typenbildungen haben ihre Fundierung in der Aggregation der verhaltensbeeinflussenden Konzepte, welche im

Zuge des Systematic Literature Reviews identifiziert werden konnten. Von dieser Startposition entwickelten sich die Dimensionen über den Forschungsprozess kontinuierlich weiter, um schlussendlich in der Form *endogener, mesogener und exogener Dimensionen von Nachhaltigkeitspositionierungen* der Angestellten des ÖD formuliert werden zu können. In jeder dieser drei Vergleichsdimensionen konnte eine Typologie der Nachhaltigkeitspositionierungen rekonstruiert werden, welche sich jeweils aus den Verbindungen und Spannungen von je drei handlungsleitenden Typiken konstituieren. Aus diesen drei Typologien konnte dann das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen entwickelt werden. Außerdem wurden typische Relationen aus handlungsleitenden Typiken aus den Sphären des Modells rekonstruiert. Diese Ergebnisse der Untersuchung werden in den folgenden Abschnitten zusammenfassend dargestellt.⁵

6.2.1.1 Die Typologie endogener Positionierungen

Die endogene Typologie der Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten im öffentlichen Dienst zeigt, wie Mitarbeitende auf persönlicher Ebene auf die wahrgenommenen Anforderungen der Nachhaltigkeit reagieren. Die Typologie umfasst drei handlungsleitende sinngenetische Typiken: *Kritische Reflexion des eigenen Verhaltens*, *Fokus auf persönliche Vorteile* und *Orientierung an Wertvorstellungen*.

Die erste Typik, die *kritische Reflexion des eigenen Verhaltens*, betrifft das Ausmaß der Selbstreflexion und des Bewusstseins für die individuelle Rolle der Angestellten in Bezug auf Nachhaltigkeit. Angestellte, die ihre Positionierungen in dieser Dimension eher an dieser Typik ausrichten, überprüfen und bewerten ständig ihr Verhalten in Bezug auf dessen Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit. Sie können jedoch auch eine Tendenz zur Unterbewertung ihrer individuellen Fähigkeiten zur Beeinflussung nachhaltiger Praktiken und deren Nachhaltigkeitswirkungen aufweisen.

Die zweite Typik, der *Fokus auf persönliche Vorteile*, ist stark von individuellen Vorteil-Nachteil-Abwägungen geprägt. Angestellte, die sich eher aufgrund dieser Typik gegenüber den empfundenen Anforderungen der Nachhaltigkeit positionieren, betrachten Nachhaltigkeit vornehmlich unter dem Aspekt des eigenen Nutzens und Wohlbefindens. Dies kann jedoch zu Konflikten mit den objektiven Anforderungen an nachhaltiges Verhalten führen, insbesondere wenn Ressourcen wie Geld, Zeit und persönliche Bequemlichkeit gegen die Anforderungen der

⁵ Die ausführlichen Darstellungen dieser Ergebnisse finden sich in den Abschnitten 5.4–5.6 (Typologien), 5.7 (Sphärenmodell) und 5.8 (typische Relationen).

Nachhaltigkeit abgewogen werden. Andererseits kann die Ausrichtung an persönlichen Vorteilen auch motivierend auf die Ausführung nachhaltigen Verhaltens wirken.

Die dritte Typik, die *Orientierung an Wertvorstellungen*, hängt mit den empfundenen normativen Wertvorstellungen und der intrinsischen Motivation der Angestellten zusammen. Angestellte, die diese Orientierung stärker einnehmen, sehen Nachhaltigkeit weniger als Frage des individuellen Nutzens und mehr als moralische Verpflichtung, die aus ihren persönlichen Werten hervorgeht. Dies kann jedoch zu Spannungen führen, insbesondere wenn persönliche Werte mit organisationalen Anforderungen oder gesellschaftlichen Normen in Konflikt geraten.

Die endogenen, persönlichkeitsbezogenen Positionierungen der Angestellten im öffentlichen Dienst in Bezug auf Nachhaltigkeit sind nicht starr und determiniert, sondern werden durch die Spannungen und das Zusammenspiel der drei handlungsleitenden Typiken bestimmt. Das Positionieren der Angestellten in Bezug auf die wahrgenommenen Anforderungen der Nachhaltigkeit ist ein dynamischer und komplexer Prozess, der durch das Zusammenspiel von Selbstreflexion, persönlichen Vorteilen und Wertorientierung bestimmt wird.

6.2.1.2 Die Typologie mesogener Positionierungen

Die Typologie mesogener Nachhaltigkeitspositionierungen zeigt unterschiedliche Positionierungsansätze der Angestellten des ÖD bzgl. der wahrgenommenen Anforderungen der Nachhaltigkeit auf einer sozialen, interpersonalen bzw. intergruppalen Ebene. Die Typologie umfasst drei handlungsleitende Typiken: *Streben nach Anerkennung und Konformität*, *Abgrenzung und Separatismus* und *Messung an externen Bezugshorizonten*.

Im Rahmen von Positionierungen aufgrund des *Strebens nach Anerkennung und Konformität* nehmen Angestellte bestimmte nachhaltige und auch nicht nachhaltige Verhaltensweisen an, um Anerkennung zu erlangen bzw. um soziale Isolation zu vermeiden und sozialen Normen zu entsprechen. Sie konformieren sich zu den etablierten Normen und Praktiken ihrer Arbeitsumgebung. Vorgesetzte können hierbei eine wichtige Rolle als Normsetzer und Vorbilder einnehmen.

Die Typik der *Abgrenzung und Separatismus* spiegelt die Bedeutung von Autonomie und Individualität für die Nachhaltigkeitspositionierungen wider. Hierbei können Arbeitsgruppen ihre empfundene Einzigartigkeit und Personen ihr Streben nach Autonomie nutzen, um nachhaltiges Verhalten zu fördern, allerdings

kann dies auch zur Hemmung von nachhaltigem Verhalten beitragen, wenn Verantwortung externalisiert wird und das Streben nach einem positiven Selbstbild durch Diskreditierung anderer Gruppen in den Vordergrund tritt.

Die dritte Typik, die *Messung an externen Bezugshorizonten*, liefert eine mögliche Begründung von Nachhaltigkeitspositionierungen in der mesogenen Dimension in der Neigung der Angestellten, sich an Referenzpunkten außerhalb ihrer direkten Arbeitsumgebung zu orientieren. Dies kann dazu führen, dass sie das Verhalten anderer Gruppen und der Gesellschaft als Ganzes kritisch bewerten, was sowohl Frustration als auch Widerstand gegen Nachhaltigkeitsinitiativen hervorrufen kann. Auch können positive Bezugshorizonte förderlich auf eine positive Positionierung gegenüber den wahrgenommenen Anforderungen der Nachhaltigkeit führen.

Die mesogene Typologie unterstreicht, dass Nachhaltigkeitspositionierungen nicht statisch und vorbestimmt sind, sondern vielmehr das Produkt kontinuierlicher sozialer Interaktionen, die sowohl individuelle als auch kollektive Bedeutungs- und Vergleichshorizonte widerspiegeln. So finden die Nachhaltigkeitspositionierungen auf der mesogenen Ebene in einem Spannungsfeld zwischen dem Streben nach Anerkennung und Zugehörigkeit, der Neigung zu Abgrenzung und Separatismus und der Orientierung an externen Bezugsgrößen statt.

6.2.1.3 Die Typologie exogener Positionierungen

Die exogene Typologie der Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten im ÖD berücksichtigt drei sinngenetische handlungsleitende Typiken: *Regulierungsbedürfnis*, *Opposition und Widerstand* sowie *Gestaltungswillen*. Diese Typologie ermöglicht es, die Positionierung der Angestellten im Kontext der wahrgenommenen Anforderungen der Nachhaltigkeit auf Basis organisationaler und externer Einflussfaktoren einzuordnen.

Die erste Typik, das *Regulierungsbedürfnis*, kennzeichnet Angestellte, deren Positionierungen handlungsleitend durch organisationale und externe Vorgaben und Regelungen beeinflusst werden. Dabei tritt die Ambivalenz zwischen dem Bedürfnis nach Struktur und Regulierung und der Notwendigkeit von Flexibilität und Anpassungsfähigkeit hervor. Es zeigt sich eine Spannung zwischen individuellen Bemühungen der Angestellten und den organisationalen und politischen Rahmenbedingungen.

Die zweite Typik, *Opposition und Widerstand*, betrachtet die Positionierungen von Angestellten, die aktiven Widerstand gegen bestehende Strukturen und Regelungen zeigen. Diese Opposition kann sich als Skepsis gegenüber den Organisationszielen, Kritik an ineffizienten Strukturen oder als ein Gefühl der

Entfremdung gegenüber der Organisation äußern. Trotz der negativen Erscheinungsformen kann dieser Widerstand auch Engagement und Mobilisierung hervorrufen und somit als Antrieb für positive Veränderungen im Kontext der Nachhaltigkeit dienen.

Die dritte Typik, der *Gestaltungswillen*, stellt den Wunsch und die Forderung der Angestellten nach aktiver Beteiligung und Mitgestaltung in den Vordergrund. Die Angestellten, welche sich im Rahmen dieser Typik gegenüber den empfundenen Anforderungen der Nachhaltigkeit positionieren, möchten nicht nur passive Empfangende von Vorgaben und Regelungen sein, sondern aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung und der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen beteiligt sein.

Die Verbindung dieser drei Typiken in der *Typologie exogener Nachhaltigkeitspositionierungen* der Angestellten des ÖD zeigt ein komplexes Spannungsfeld, in dem sich die Positionierungen der Angestellten zum Thema Nachhaltigkeit verorten lassen. Die Typologie zeichnet ein differenziertes Bild der Haltungen und Praktiken der Angestellten im ÖD und bietet ein tieferes Verständnis für die Entstehung individueller Positionierungen im Kontext organisationaler und gesellschaftlicher Strukturen.

6.2.1.4 Das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen

Die sinngenetische Rekonstruktion der handlungsleitenden Orientierungen der Angestellten des ÖD im Kontext ihrer Positionierungen gegenüber den wahrgenommenen Anforderungen der Nachhaltigkeit führt durch die Integration der drei Typologien zum Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen. Dieses Modell gliedert sich in drei konzentrische Sphären welche von innen nach außen die endogene, die mesogene und die exogene Typologie beinhalten.

Die endogene Sphäre behandelt die intrapersonale Ebene und konzentriert sich auf das individuelle Selbst der Angestellten und deren Reaktionen auf die Anforderungen der Nachhaltigkeit, einschließlich persönlicher Einstellungen, moralischer Werte und Selbstreflexion in Bezug auf nachhaltige Praktiken. Die mesogene Sphäre untersucht die zwischenmenschlichen und sozialen Aspekte der Nachhaltigkeitspositionierung. Hier wird beleuchtet, wie Angestellte in sozialen Kontexten auf Nachhaltigkeitsanforderungen reagieren und wie soziale Dynamiken und Gruppenprozesse die Positionierung beeinflussen. Die exogene Sphäre betrachtet die organisationale und externe Ebene und befasst sich mit Fragen der organisationalen Politik, gesellschaftlichen Erwartungen und der Rolle des externen Umfelds bei der Formung der Nachhaltigkeitspositionierungen.

Das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen stellt diese die drei Typologien der Nachhaltigkeitspositionierungen zueinander ins Verhältnis, wobei die Sphären ineinander eingebettet sind. Es repräsentiert die unterschiedlichen Ebenen der Positionierungen gegenüber der Nachhaltigkeit, beginnend mit dem individuellen *Ich* (endogene Typologie), über das kollektive *Wir* (mesogene Typologie) bis hin zum organisationalen und gesellschaftlichen *Die* (exogene Typologie).

Das Sphärenmodell betont die Komplexität der Positionierungsvorgängen von Angestellten des ÖD und deren Abhängigkeit von individuellen, sozialen und organisationalen Faktoren. Das Modell zeigt, dass die Begegnung der Angestellten mit den wahrgenommenen Anforderungen der Nachhaltigkeit in multiplen Spannungsfeldern stattfindet. Diese Spannungen sind sowohl innerhalb der Typologien zwischen den jeweiligen handlungsleitenden Typiken als auch zwischen den als Sphären des Modells dargestellten Typologien vorhanden.

6.2.1.5 Typische Relationen im Sphärenmodell

Insgesamt ließen sich im Zuge der Relationalen Typenbildung drei typische Relationen zwischen Typiken aus den drei Typologien bzw. Sphären des Modells der Nachhaltigkeitspositionierungen rekonstruieren. Diese drei Relationen wurden bezeichnet als *Die reflektierten Gestalter mit dem Wunsch nach Anerkennung*, *Die vergleichenden Idealisten mit Regulierungsbedürfnis* und *Die wertebezogenen Oppositionellen*.

Die typische Relation der *reflektierten Gestalter mit dem Wunsch nach Anerkennung* beinhaltet handlungsleitende Typiken aus allen drei Sphären des Modells der Nachhaltigkeitspositionierungen. Die endogene Dimension bezieht sich auf die Selbstreflexion im Nachhaltigkeitskontext, kann aber zur Selbstunterbewertung führen. Die mesogene Dimension betrifft das Streben nach Anerkennung und Konformität, das Nachhaltigkeitspraktiken fördern, aber auch die kritische Reflexion einschränken kann. Die exogene Dimension adressiert den Gestaltungswillen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitspraktiken, birgt jedoch das Potenzial für Konflikte. Die Interaktion dieser Typiken kann sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitspraktiken der Organisation haben, und ein integrativer Ansatz wird benötigt, um diese Faktoren effektiv zu balancieren.

Die zweite typische Relation *Die vergleichenden Idealisten mit Regulierungsbedürfnis* enthält ebenso Typiken aus allen drei Sphären. Die endogene Dimension bezieht sich auf Wertorientierungen, die das Engagement für Nachhaltigkeit auf persönlicher Ebene formen. Diese Werte können Förderung oder Hemmnis für nachhaltige Maßnahmen sein, abhängig davon, ob diese im Einklang mit Werten der Angestellten stehen. Die mesogene Dimension repräsentiert

die Ausrichtung an externen Referenzpunkten, durch welche Angestellte ihre nachhaltigkeitsbezogenen Entscheidungen einordnen. Auch diese können sowohl fördernd als auch hemmend auf nachhaltige Handlungen wirken, abhängig von sozialen Dynamiken und erwarteter versus beobachteter Nachhaltigkeit. Die exogene Dimension, repräsentiert durch das Regulierungsbedürfnis, bezieht sich auf das Bedürfnis nach externer Kontrolle und Regulierung von Nachhaltigkeitspraktiken. Während eine Offenheit für solche Regulierungen deren Umsetzung erleichtern kann, besteht die Gefahr einer Verantwortungsverlagerung von den Angestellten hin zur Organisation. Diese Dimensionen interagieren und beeinflussen die Nachhaltigkeitspositionierungen. Spannungen entstehen, wenn die Dimensionen nicht übereinstimmen, während eine Übereinstimmung erfolgreiche Nachhaltigkeitsinitiativen fördern kann.

Die dritte typische Relation in der Analyse der Nachhaltigkeitspositionierung von öffentlichen Angestellten, die *wertebezogenen Oppositionellen*, kombiniert die Typiken *Orientierung an Wertvorstellungen* (endogen) und *Opposition und Widerstand* (exogen). In dieser Beziehung konnte keine passende mesogene Typik relationiert werden. Die endogene Typik repräsentiert den inneren Kompass der Angestellten, während die exogene Typik ihre Reaktion auf externe Faktoren darstellt, die ihre Nachhaltigkeitsziele beeinträchtigen könnten. Die Dynamik zwischen diesen Typiken ist komplex: Starke endogene Wertvorstellungen können Widerstand gegen widersprechende Praktiken hervorrufen, und erlebter Widerstand kann wiederum Wertvorstellungen prägen. Dies kann zur Entwicklung neuer Strategien für Nachhaltigkeitsziele führen. Die Analyse dieser Relation zeigt die Komplexität der Nachhaltigkeitspositionierungen. Das Verständnis dieser Dynamik kann helfen, die Faktoren, die das Engagement für Nachhaltigkeit beeinflussen, zu identifizieren und effektivere Nachhaltigkeitsstrategien zu entwickeln.

6.2.2 Theoretische Reflexionen der Ergebnisse

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung in ein Verhältnis zu den gegenstandstheoretischen Konzepten der individuellen Verhaltensentscheidungen gesetzt.

6.2.2.1 Die Ergebnisse im Verhältnis zur Theory of Planned Behavior

Mit der Theory of Planned Behavior wurde in Abschnitt 2.3.3.1 ein verhaltenserklärendes Modell aus dem Bereich der Einstellungs-Verhaltens-Forschung

eingeführt und erörtert, welches persönliches Entscheidungsverhalten auf der Grundlage verschiedener Faktoren zu erklären und vorherzusagen in der Lage sein soll. Das Verhaltensmodell der TPB hat seine Eignung zur Erklärung von individuellem Entscheidungsverhalten, auch im Kontext von Nachhaltigkeitsverhalten, in unterschiedlichen Studien unter Beweis gestellt (u. a. Ajzen 2014; Bamberg et al. 2003; Greaves et al. 2013), weist aber auch Defizite und Einschränkungen auf (u. a. Hassan et al. 2016; Sheeran & Webb 2016; Sniehotta et al. 2005).

An dieser Stelle werden die Ergebnisse der durchgeführten Studie in Form der sinngenetischen Typologien und des Sphärenmodells der Nachhaltigkeitspositionierungen und einige Annahmen und Konzepte der TPB in ausgewählten Kombinationen zueinander ins Verhältnis gesetzt, um so die Erklärungsleistung beider Modelle mit den Betrachtungsperspektiven des jeweils anderen Modells zu bereichern. Insgesamt kann dies zu einer besseren Einordnung der in der vorliegenden Arbeit rekonstruierten handlungsleitenden Orientierungen führen, aber auch die Annahmen der TPB bzgl. der Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten im ÖD konzeptionell schärfen. Diese Auseinandersetzung wird anhand der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit für die endogene, die mesogene und die exogene Typologie und schließlich für das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen vorgenommen.

Aus der Betrachtung der *endogenen Typologie* der Nachhaltigkeitspositionierungen und den Konzepten der TPB lassen sich verschiedene Rückschlüsse ableiten. In den sinngenetischen Typiken *Kritische Reflexion des eigenen Verhaltens*, *Fokus auf persönliche Vorteile* und *Orientierung an Wertvorstellungen* wird die verhaltensbezogene Einstellung der Angestellten des ÖD als handlungsleitend für ihre Positionierungen gegenüber Nachhaltigkeit identifiziert. Diese Erkenntnis steht in Übereinstimmung mit der TPB, die die *Einstellung* eines Individuums gegenüber einem Verhalten als wesentlichen Prädiktor für die Ausführung dieses Verhaltens sieht. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass die endogene Typologie das dynamische und komplexe Zusammenspiel zwischen individuellen Reflexionen und persönlichen Vorteilen hervorhebt, welches in der eher statischen Konzeption der TPB nicht vollständig erfasst wird. In der Würdigung und der Beachtung der Verbindungen und insbesondere der Spannungsfelder innerhalb der Typologie der endogenen Positionierungen für die Einstellung bezüglich des Verhaltens als einen der verhaltensdeterminierenden Faktoren der TPB liegt großes Potenzial bzgl. der Verbesserung der Vorhersagekraft der TPB für Verhaltensentscheidungen im Kontext der Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD.

Stellt man die *mesogene Typologie* der Nachhaltigkeitspositionierungen ins Verhältnis zu den verhaltensdeterminierenden Faktoren der TPB, so fällt auf, dass sich hier deutliche Verbindungen zum Konzept der *Subjektiven Normen* ziehen lassen. Hier zeigt sich, dass die mesogenen Typiken *Orientierung an Wertvorstellungen*, *Streben nach Anerkennung und Konformität* und *Messung an externen Bezugshorizonten* eine wesentliche Rolle bzgl. der interpersonalen und intergruppalen Positionierungen der Angestellten spielen. Hier zeigt sich eine große Nähe zu dem Verhaltensmodell der TPB, welches die subjektiven Normen als wichtigen Prädiktor für das Verhalten betrachtet. Allerdings hebt die mesogene Typologie die fluiden und dynamischen Aspekte dieser Positionierungen hervor und unterstreicht die Bedeutung von sozialen Interaktionen bei der Formung von Verhaltensweisen, ein Aspekt, der in der TPB weniger im Fokus steht. Auch hier ließe sich die TPB durch die handlungsleitenden Typiken der mesogenen Dimension inkl. deren Spannungen und Interdependenzen konzeptionell erweitern.

Die exogene Typologie der Nachhaltigkeitspositionierungen korrespondiert mit dem Konzept der *wahrgenommenen Verhaltenskontrolle* in der TPB, wenn auch nicht so deutlich wie dies in den Korrelationen der ersten beiden Typologien zu den Konzepten der TPB zu finden ist. Die endogene Typologie betrachtet, wie externe und organisatorische Faktoren, insbesondere die Wahrnehmung von organisationalen Richtlinien und externen Einflüssen und die dadurch entstehenden Positionierungen, das Verhalten der Angestellten beeinflussen können. Während die TPB postuliert, dass eine hohe wahrgenommene Verhaltenskontrolle die Wahrscheinlichkeit der Ausführung eines bestimmten Verhaltens erhöht, bietet die exogene Typologie eine tiefere Analyse der Dynamik des Umgangs der Angestellten mit organisationalen und externen Faktoren. Trotzdem lassen sich einige der handlungsleitenden Orientierungen der exogenen Typologie dahingehend einordnen, dass eine fehlende Verhaltenskontrolle der Angestellten zu einer Ablehnungshaltung gegenüber nachhaltigen Vorgaben seitens der Organisation führen kann und demnach insbesondere in der Typologie *Opposition und Widerstand* relevant ist.

Das in der vorliegenden Arbeit entwickelte *Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen* unterstreicht die Vielschichtigkeit und Dynamik der Faktoren, die die Positionierungen von Angestellten des ÖD gegenüber den wahrgenommenen Anforderungen der Nachhaltigkeit beeinflussen. Diese Konzeption entspricht der TPB in ihrer Anerkennung, dass Verhalten nicht nur von individuellen Faktoren, sondern auch von sozialen und organisatorischen Einflüssen geformt wird. Von zentraler Bedeutung sind im Sphärenmodell allerdings auch die Interdependenzen und multiplen Spannungsfelder bzgl. der Nachhaltigkeitspositionierungen

sowohl innerhalb der Typologien als auch zwischen diesen. Demnach zeichnet das Sphärenmodell ein deutlich komplexeres Bild der individuellen Verhaltensentscheidungen, als es die TPB in ihrer Funktion als auf mathematischer Berechenbarkeit beruhendes Modell zur Erklärung von Verhalten in der Lage ist zu betrachten.

Zusammenfassend lässt sich eine deutliche Nähe zwischen der TPB und den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit feststellen. So zeigen sich Verbindungen und Möglichkeiten der konzeptionellen Erweiterung der Konzepte bzgl. unterschiedlicher verhaltensbeeinflussender Faktoren. Insgesamt betrachten die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung und hier insbesondere das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen die Verhaltensentscheidungen auf eine komplexere und eher auf Interdependenzen und Spannungen zwischen den handlungsleitenden Faktoren fokussierte Art und Weise. Dadurch werden die Trennungen zwischen den verhaltensbeeinflussenden Faktoren, wie sie in der TPB zu finden sind, aufgelöst und durch eine starke gegenseitige Beeinflussung ersetzt.

6.2.2.2 Mögliche Verbindungen von Entscheidungsanomalien und typischen Relationen

Als weitere gegenstandstheoretischen Konzepte der Erklärung von individuellem Entscheidungsverhalten wurden in Abschnitt 2.3.3.2 verschiedene aus dem Forschungsfeld der Verhaltensökonomik stammende Entscheidungsanomalien vorgestellt. Diese Anomalien werden an dieser Stelle in einen Bezug zu den drei im Verlauf der Relationalen Typenbildung rekonstruierten typischen Relationen gesetzt. Dabei werden sowohl die Implikationen der Anomalien auf die Verbindungen und Spannungen in den jeweiligen handlungsleitenden Typiken reflektiert als auch der Beitrag der Anomalien auf eine Betrachtung der Spannungen zwischen den Typiken in den einzelnen Relationen.

Die reflektierten Gestalter mit dem Wunsch nach Anerkennung

Die Verbindung zwischen den oben erwähnten verhaltensökonomischen Entscheidungsanomalien und der ersten typischen Relation der Nachhaltigkeitspositionierungen im ÖD kann auf verschiedene Weise hergestellt werden:

Verlustaversion und Status-Quo-Bias: Angestellte des ÖD könnten den Wunsch haben, die Sicherheit des Status quo zu bewahren, um potenzielle Verluste zu vermeiden. Wenn Bemühungen unternommen werden, nachhaltige Veränderungen in den Organisationen vorzunehmen, könnte sich Widerstand unter den Angestellten entwickeln, insbesondere wenn diese Veränderungen als Bedrohung für bestehende Strukturen oder Praktiken wahrgenommen werden. Dies könnte

ihre Motivation zur Mitgestaltung und zur aktiven Beteiligung an nachhaltigen Praktiken beeinträchtigen.

Wenn die *Default Options* in einer Organisation nicht auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind, kann dies die Fähigkeit der Mitarbeitenden zur kritischen Reflexion und zur Beteiligung an nachhaltigen Praktiken beeinträchtigen. Eine angepasste Ausrichtung der *Default Options* kann das Streben der Angestellten nach Anerkennung und Konformität stärken, insbesondere wenn sie das Gefühl haben, dass sie sich an die etablierten Normen und Werte der Organisation anpassen müssen, um Anerkennung zu erhalten.

Der *Framing-Effekt* könnte eine Rolle bei der Art und Weise spielen, wie Mitarbeitende ihre Rolle und ihren Einfluss auf die Nachhaltigkeit wahrnehmen. Wenn die Nachhaltigkeit als eine positive und wünschenswerte Veränderung dargestellt wird, könnten die Angestellten eher bereit sein, sich aktiv an nachhaltigen Praktiken zu beteiligen und sie in ihrer Organisation voranzutreiben.

Die *Ankerheuristik* könnte beeinflussen, wie die Mitarbeitenden ihre Rolle und ihren Einfluss auf die Nachhaltigkeit einschätzen. Wenn sie bereits bestehende Praktiken oder Normen als Anker verwenden, könnte dies ihre Motivation und Bereitschaft zur kritischen Reflexion und zur aktiven Beteiligung an nachhaltigen Veränderungen einschränken.

Die *Repräsentativitätsheuristik* könnte einen Einfluss darauf nehmen, wie Mitarbeitende ihre Fähigkeit zur Beeinflussung der Nachhaltigkeit einschätzen. Wenn sie glauben, dass ihre Bemühungen repräsentativ für die allgemeine Haltung ihrer Organisation zur Nachhaltigkeit sind, könnten sie eher bereit sein, sich aktiv an nachhaltigen Praktiken zu beteiligen.

Die vergleichenden Idealisten mit Regulierungsbedürfnis

Verlustaversion und Status-Quo-Bias: Menschen vermeiden lieber Verluste, als dass sie Gewinne suchen. Angestellte im öffentlichen Dienst, die eine starke Bindung zu traditionellen Werten und Methoden haben, könnten daher widerstrebend gegenüber neuen, nachhaltigen Maßnahmen sein, weil sie diese als potenziellen Verlust ihrer gewohnten Arbeitsweisen und ihres bisherigen Verhaltens sehen.

Default Options könnten bei der Adaption neuer Regulierungen oder Anreize relevant sein. Angestellte könnten dazu neigen, die vorgegebene Standardoption zu wählen. Eine effektive Gestaltung von *Default-Optionen* könnte dazu beitragen, die Akzeptanz und Umsetzung nachhaltiger Praktiken zu fördern.

Framing-Effekt: Die Art und Weise, wie nachhaltige Maßnahmen und Verhaltensweisen gerahmt oder präsentiert werden, könnte die Einstellungen und

Entscheidungen der Angestellten erheblich beeinflussen. Eine positive Darstellung könnte dazu führen, dass sie als wertekonform und daher akzeptabel wahrgenommen werden.

Die *Ankerheuristik* könnte eine Rolle spielen, wenn Angestellte ihre Entscheidungen an externen Bezugspunkten oder Standards messen. Sie könnten sich auf frühere Erfahrungen oder bekannte Standards als Anker verlassen, wenn sie neue Maßnahmen bewerten.

Die wertebezogenen Oppositionellen

Verlustaversion könnte zu dem Widerstand beitragen, der aufkommt, wenn eine vorgeschlagene Änderung als potenzieller Verlust wahrgenommen wird – sei es ein Verlust von Ressourcen, Status oder Sicherheit. Gleichzeitig könnte die Orientierung an Wertvorstellungen, insbesondere in Bezug auf Nachhaltigkeit, auch dazu führen, dass Mitarbeitende mögliche Verluste für die Umwelt oder die Gesellschaft stärker wahrnehmen und daher widerstrebender gegenüber Entscheidungen oder Praktiken sind, die solche Verluste verursachen könnten.

Der *Status-Quo-Bias* könnte eine wichtige Rolle bei der Aufrechterhaltung von Widerstand gegen Veränderungen spielen, insbesondere wenn diese Veränderungen als Bedrohung für die bestehenden Praktiken, Normen oder Werte wahrgenommen werden. Die Orientierung an Wertvorstellungen könnte dazu führen, dass die Angestellten den Status quo stärker verteidigen, wenn sie glauben, dass dieser mit ihren Werten übereinstimmt.

Die *Ankerheuristik* kann auf die Positionierungen einwirken, wenn Mitarbeitende ihre Meinungen oder Entscheidungen auf der Grundlage eines anfänglichen Ankers oder Referenzpunkts bilden. In Bezug auf Werte könnte dies bedeuten, dass Mitarbeiter, die starke Wertvorstellungen haben, wahrscheinlich einen Anker in diesen Werten setzen und ihre Meinungen oder Entscheidungen auf der Grundlage dieses Ankers beurteilen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die verhaltensökonomischen Entscheidungsanomalien tendenziell dazu geeignet sind, die typischen Relationen von Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD besser einzuordnen und die Betrachtung der Spannungen in und zwischen den Typiken um hilfreiche Betrachtungsperspektiven zu ergänzen. Verlustaversion und Status-Quo-Bias können zu Widerstand gegen nachhaltige Veränderungen führen, insbesondere wenn sie als Bedrohung für bestehende Strukturen wahrgenommen werden. Default Options können die Beteiligung an nachhaltigen Praktiken beeinflussen und das Streben nach Konformität gezielt adressieren. Der Framing-Effekt kann die Wahrnehmung von Nachhaltigkeit und damit die Bereitschaft zur aktiven Beteiligung

prägen. Ankerheuristik und Repräsentativitätsheuristik können die Selbstwahrnehmung der Mitarbeitenden bzgl. ihrer Rolle und ihres Einflusses auf Nachhaltigkeit beeinflussen. Die Entscheidungsanomalien können demnach sowohl Barrieren als auch Katalysatoren für das Engagement für Nachhaltigkeit darstellen.

6.2.3 Implikationen für die Transformation von Nachhaltigkeitsverhalten

Die vorliegende Arbeit richtet sich in ihrer Konzeption nicht nur an die fachwissenschaftliche Gemeinschaft, sondern soll auch Personen aus der Praxis wie u. a. politischen Entscheidungsträger:innen und Nachhaltigkeitsmanager:innen aus den Organisationen des ÖD neue Betrachtungshorizonte und Anregungen für die Transformation der öffentlichen Organisationen hin zu mehr Nachhaltigkeit ermöglichen. Auch wenn die Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Förderung von nachhaltigen Verhaltensentscheidungen der Angestellten nicht im Kern des Erkenntnisinteresses dieser Arbeit liegt, so lassen sich zu bestimmten Aspekten der Nachhaltigkeitstransformation der Organisationen des ÖD Rückschlüsse aus den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit ziehen. Diese Schlussfolgerungen zu verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeitstransformation werden an dieser Stelle, allerdings ohne ein konzeptionelles Framework oder einen Anspruch auf Vollständigkeit, dargestellt.

Die Ergebnisse der Untersuchung unterstreichen die Notwendigkeit einer effektiven *Bildung und Sensibilisierung* als entscheidende Prämissen für das nachhaltige Verhalten. Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Grad des Bewusstseins und des Verständnisses von Nachhaltigkeitsfragen und dem Engagement für nachhaltige Praktiken. Eine Ausweitung von Schulungsinitiativen und Sensibilisierungskampagnen könnte daher die nachhaltige Transformation vorantreiben. Dabei sollte der Schwerpunkt auf einer holistischen Betrachtung der Nachhaltigkeit liegen, die ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte gleichermaßen einbezieht. Ebenso könnte ein Schwerpunkt auf praxisnaher Bildung, die konkrete Handlungsoptionen und Methoden für nachhaltiges Verhalten vermittelt, die Anwendung dieses Wissens im Arbeitsalltag fördern.

Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass die *intrinsische und extrinsische Motivation*, sowie die Einstellung der Mitarbeitenden gegenüber Nachhaltigkeit, zentrale Faktoren für die Akzeptanz und die Umsetzung von nachhaltigem Verhalten darstellen. Daraus ergibt sich die Empfehlung, gezielte Anreize zu schaffen, die nachhaltiges Verhalten belohnen und gleichzeitig eine positive Einstellung gegenüber nachhaltigen Praktiken fördern. Dies könnte durch eine

Kombination von Maßnahmen erreicht werden, darunter die Einrichtung von Anerkennungs- und Belohnungssystemen, die Bereitstellung von Möglichkeiten zur aktiven Beteiligung an nachhaltigkeitsrelevanten Projekten und Initiativen sowie die Förderung eines organisationalen Klimas, das nachhaltiges Verhalten wertschätzt.

Die Studienergebnisse legen einen Bedarf für die *Schaffung und Verbesserung organisationaler Strukturen* nahe, die nachhaltiges Verhalten unterstützen und erleichtern. Eine klare organisationale Verpflichtung zur Nachhaltigkeit, manifestiert durch die Entwicklung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsrichtlinien und -strategien, könnte einen förderlichen Faktor bzgl. der Nachhaltigkeitstransformation der Organisationen darstellen. Darüber hinaus könnte die Einrichtung von speziellen Abteilungen oder Teams, die für die Förderung und Überwachung von Nachhaltigkeitsinitiativen verantwortlich sind, dazu beitragen, die Implementierung und Einhaltung nachhaltiger Praktiken zu gewährleisten.

Die ermittelten Verbindungen und Spannungsfelder bzgl. der Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD betonen die Bedeutung der *Einbeziehung aller Ebenen und Bereiche der Organisation* in den Prozess der nachhaltigen Transformation. Die Gestaltung nachhaltiger Verhaltensweisen erfordert einen systemischen Ansatz, der nicht nur die individuellen Faktoren, sondern auch die sozialen und organisationalen Kontexte berücksichtigt, die das Verhalten beeinflussen und prägen. Die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, die Schaffung von unterstützenden Umgebungen und die Förderung einer Kultur der Nachhaltigkeit könnten dabei entscheidend sein, um einen positiven und nachhaltigen Wandel zu bewirken.

Der *Rolle der Führungskräfte* als Treiber und Unterstützer von Veränderungen sollte unbedingt Beachtung zuteilwerden. Führungskräfte können als Vorbilder dienen, indem sie nachhaltige Verhaltensweisen demonstrieren und fördern, klare Erwartungen hinsichtlich der Einhaltung von Nachhaltigkeitspraktiken festlegen und sicherstellen, dass die richtigen Anreize und Unterstützungen vorhanden sind. Darüber hinaus können Führungskräfte dazu beitragen, eine Kultur der Nachhaltigkeit zu fördern, indem sie nachhaltige Werte, Prinzipien und Praktiken in die Organisationskultur integrieren und kommunizieren.

Die Studienergebnisse heben auch die Rolle der sozialen Normen und des Einflusses der jeweiligen Peer-Group bei der Gestaltung des Verhaltens hervor. Es kann daher von großer Bedeutung sein, positive soziale Normen in Bezug auf nachhaltiges Verhalten zu fördern und Mitarbeitende zu ermutigen, ihr Engagement für Nachhaltigkeit öffentlich zu zeigen und zu teilen. Dies könnte durch verschiedene Mechanismen erreicht werden, beispielsweise durch die Einrichtung von Netzwerken und Plattformen zur Diskussion und zum Austausch

von nachhaltigen Praktiken, oder durch die Durchführung von Veranstaltungen und Aktivitäten, die das Bewusstsein für Nachhaltigkeit erhöhen und die Mitarbeitendenbeteiligung fördern.

Diese verschiedenen Aspekte weisen auf die Komplexität der Transformation hin, die sowohl auf individueller als auch auf sozialer und organisationaler Ebene stattfinden muss. Es wird deutlich, dass eine nachhaltige Transformation nicht nur eine Veränderung der Verhaltensweisen erfordert, sondern auch eine tiefgreifende Veränderung der Einstellungen, Werte und Normen, die das Verhalten determinieren. Daher sollte der Weg zu einer nachhaltigen Transformation als ein kontinuierlicher und dynamischer Prozess angesehen werden, der ein hohes Maß an Engagement, Anpassungsfähigkeit und Lernbereitschaft erfordert.

6.3 Ausblick und weiterer Forschungsbedarf

Die in dieser Arbeit generierten Erkenntnisse und die entwickelten Theorien bzgl. der Nachhaltigkeitspositionierungen von Angestellten des ÖD bieten vielfältige Möglichkeiten, anschließende Fragestellungen zu entwickeln und weitere Forschungen zu ermöglichen und zu inspirieren. Dieser weitere Forschungsbedarf lässt sich in ein *horizontales* und ein *vertikales* Verhältnis zur vorliegenden Arbeit strukturieren. In vertikaler Richtung können die Erkenntnisse der Untersuchung innerhalb des Untersuchungsgegenstandes weiter vertieft werden. In horizontaler Richtung können die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit auf ihre Bedeutungen für benachbarte Forschungsbereiche hin untersucht und erweitert werden.

In vertikaler Richtung würde es sich anbieten, ergänzend zu der durchgeführten sinngenetischen Typenbildung eine soziogenetische Rekonstruktion der handlungsleitenden Orientierungen (u. a. Bohnsack 2014b: 152 ff.) vorzunehmen. Hierfür wären bereits die soziodemografischen Daten der Teilnehmenden an den Gruppendiskussionen im Rahmen der vorliegenden Untersuchung vorhanden und nutzbar. Fraglich ist, ob die Zusammensetzungen der Gruppen zielführend für eine soziogenetische Typenbildung sind, da die soziodemografischen Daten keine Grundlage für das Sampling der Diskussionsgruppen darstellten. Daher könnte es notwendig sein, weitere Diskussionen in Organisationen des ÖD durchzuführen, um eine erfolgreiche soziogenetische Rekonstruktion durchführen zu können.

Auf der Grundlage weiterer Erkenntnisse bzgl. der Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD wäre es in der vertikalen Richtung vorstellbar und wünschenswert, explizite Maßnahmen, Maßnahmenbündel und Handlungsempfehlungen für die Nachhaltigkeitstransformation in den Organisationen des

ÖD zu entwickeln und zu testen. Insbesondere eine vertiefte Kenntnis über typische Relationen könnte hier Ansatzpunkte für Interventionen bieten, die gezielt diese typischen Verbindungen handlungsleitender Typiken adressieren.

Ebenfalls eine Erweiterung der vorliegenden Arbeit in vertikaler Richtung könnte eine vertiefende Relationale Typenbildung darstellen. Es wäre bezüglich der Erklärung und der Transformation des nachhaltigkeitsrelevanten Verhaltens wünschenswert, weitere typische Relationen im Rahmen des Sphärenmodells der Nachhaltigkeitspositionierungen rekonstruieren zu können. Auch diese Erweiterung bedarf weiterer Datenerhebungen in Form von Gruppendiskussionen. Eventuell wären hier auch Interviews als methodisches Verfahren der Datenerhebung möglich (Nohl 2017).

In horizontaler Richtung wäre es wünschenswert, die Erkenntnisse der Untersuchung, welche sich auf den spezifischen Kontext der Organisationen des ÖD beziehen, in Hinblick auf andere Organisationen wie privatwirtschaftliche Unternehmen zu reflektieren, einzuordnen und ggf. zu erweitern. Spannend wäre hier insbesondere die Frage, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede es in den Positionierungen von Angestellten des ÖD und von privaten Organisationen gibt und ob sich Erklärungen für etwaige Unterschiede finden lassen.

Ein Faktor, der sowohl die vertikale Vertiefung als auch die horizontale Erweiterung der Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit betrifft, stellen die zukünftigen Möglichkeiten der Nutzung künstlicher Intelligenz in rekonstruktiven interpretativen Untersuchungen dar (Schäffer 2022b; Schäffer & Lieder 2023). In nicht allzu ferner Zukunft wird es möglich sein, im Rahmen der rekonstruktiven Forschung unter der Methodologie der Dokumentarischen Methode (und sehr wahrscheinlich in allen Bereichen qualitativer Sozialforschung) mit Fallzahlen zu arbeiten, die momentan jenseits großer Forschungsprojekte schlicht nicht handhabbar sind. Dies ermöglicht neue Möglichkeiten, deren Nutzen und Verwendung sich erst noch herausstellen wird. Erste Versuche des Forschenden mit durch künstliche Intelligenz vorgenommenen Formulierenden und Reflektierenden Interpretationen geben durchaus Anlass zu der Annahme, dass in naher Zukunft sinnhafte Rekonstruktionen durch künstliche Intelligenz vorgenommen oder zumindest stark unterstützt werden können.

Neben diesen horizontal und vertikal verortbaren empirischen Erweiterungen der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit gibt es auch mögliche Ansätze einer theoretisch-konzeptionellen Erweiterung der entwickelten Theorien. Eine möglicherweise fruchtbare Perspektive auf die Typologien und das Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen könnte das theoretische Konzept der Organisationskultur (Hansen 2011; Schein 2010) bieten. Gerade die in der Konzeption

von Schein erarbeiteten drei Ebenen der leicht zugänglichen Artefakte, der weniger leicht erkennbaren Einstellungen und Werte und der häufig unbewussten Grundannahmen versprechen sehr interessante Erkenntnisse, wenn sie mit dem Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen zusammengebracht werden könnten.

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.





In dieser Arbeit wurde der Themenkomplex der Nachhaltigkeit in den Organisationen des ÖD mit dem Fokus auf das nachhaltigkeitsrelevante Verhalten der Beschäftigten umfassend untersucht. Das Hauptziel der Untersuchung bestand darin, neue Theorie zum Verständnis und zur Klärung der Frage zu generieren, wie Angestellte des ÖD den wahrgenommenen Anforderungen des Konzepts der Nachhaltigkeit vor dem Hintergrund ihres beruflichen Alltags begegnen.

Die Motivation für diese Untersuchung ergibt sich einerseits aus der steigenden globalen Bedeutung von Themen wie dem Klimawandel, sozialer Gerechtigkeit und der Überbeanspruchung der planetaren Grenzen, und andererseits aus der Rolle, die der ÖD durch seine Relevanz und Vorbildfunktion bei der Bewältigung dieser Herausforderungen einnehmen kann und muss.

Durch den sinnhaften und theoriegeleiteten Einsatz von Datenerhebungs- und Auswertungsmethoden unter der methodologischen Rahmung der Dokumentarischen Methode ist es der Untersuchung gelungen, auf der sinn genetischen Ebene drei Typologien von Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD zu rekonstruieren. Diese endogenen, mesogenen und exogenen Typologien zeichnen, inklusive der in ihnen verorteten handlungsleitenden Typiken und deren Spannungen untereinander, ein anschauliches Bild der Komplexität von Positionierungsprozessen der Angestellten des ÖD gegenüber den empfundenen Anforderungen im Kontext der Nachhaltigkeit. Damit tragen die Typologien in hohem Maße zu einem besseren Verständnis des betrachteten Entscheidungsverhaltens im organisationalen Kontext des ÖD bei.

Diese drei Typologien konnten zu einem Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen zusammengefügt werden, welches die Zusammenhänge der endogenen, der mesogenen und der exogenen Typologie der Positionierungen in der Form konzentrischer Sphären berücksichtigt. Zentriert um die Nachhaltigkeit

positionieren sich die Angestellten demnach in Bezug auf das individuelle *Ich* (endogene Typologie), über das kollektive *Wir* (mesogene Typologie) bis hin zum organisationalen und gesellschaftlichen *Die* (exogene Typologie). Dieses Sphärenmodell der Nachhaltigkeitspositionierungen ermöglicht es, die Interdependenzen und Spannungsfelder sowohl zwischen den Typiken in den einzelnen Typologien als auch zwischen den Typologien selbst zu berücksichtigen. Innerhalb des Sphärenmodells konnten drei typische Relationen zwischen Typiken der unterschiedlichen Sphären rekonstruiert werden, welche den Erklärungsgehalt der Ergebnisse der Untersuchung für die Nachhaltigkeitspositionierungen der Angestellten des ÖD weiter erhöhen.

Die Arbeit liefert demnach wichtige Beiträge zum bestehenden Kenntnisstand in der Forschungsdisziplin. Sie erweitert das vorhandene Wissen über das nachhaltigkeitsbezogene Entscheidungsverhalten von Mitarbeitenden im ÖD, indem sie neue theoretische Ansätze einführt und durch ihre empirischen Befunde veranschaulicht. Diese Beiträge können als Ausgangspunkt für zukünftige Untersuchungen auf diesem Gebiet dienen.

Die Erkenntnisse aus dieser Forschungsarbeit verdeutlichen bzgl. einer nachhaltigen Transformation der Organisationen des ÖD, dass eine umfassende und differenzierte Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit unerlässlich ist, um nachhaltige Veränderungen in den Strukturen und Prozessen dieser Organisationen zu bewirken. Es wird deutlich, dass ein Bewusstseinswandel auf individueller und sozialer Ebene sowie tiefgreifende strukturelle und organisationale Veränderungen notwendig sind, um den ÖD nachhaltiger zu gestalten.

Diese Arbeit trägt dazu bei, einen fundierten wissenschaftlichen Diskurs über Nachhaltigkeit im ÖD zu ermöglichen und zu fördern. Es wird erwartet, dass die gewonnenen Erkenntnisse und entwickelten theoretischen Modelle einen Beitrag zur nachhaltigeren Gestaltung des öffentlichen Dienstes leisten und die Grundlage für weiterführende Forschung auf diesem Gebiet bilden können, welche die dringend notwendige Nachhaltigkeitstransformation auf wissenschaftlicher und praktischer Ebene weiter vorantreibt.

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.



Literaturverzeichnis

- Ajzen, I. (1991): The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I. (2005): *Attitudes, personality and behavior* (2. Aufl.). Maidenhead: Open Univ. Press.
- Ajzen, I. (2012): Martin Fishbein's Legacy: The Reasoned Action Approach. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 640(1), 11–27.
- Ajzen, I. (2014): The theory of planned behaviour is alive and well, and not ready to retire: a commentary on Sniehotta, Pesseau, and Araújo-Soares. *Health Psychology Review*, 1–7.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2002): *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Andersen, L. B., & Pedersen, L. H. (2013): Does Ownership Matter for Employee Motivation When Occupation Is Controlled for? *International Journal of Public Administration*, 36(12), 840–856.
- Augier, M., & March, J. G. (2008): A retrospective look at A Behavioral Theory of the Firm. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 66(1), 1–6.
- Azhar, A., & Yang, K. (2019): Workplace and Non-workplace Pro-environmental Behaviors: Empirical Evidence from Florida City Governments. *Public Administration Review*, 79(3), 399–410.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010): Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311–328.
- Balderjahn, I. (2013): *Nachhaltiges Management und Konsumentenverhalten*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Bamberg, S., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2003): Choice of Travel Mode in the Theory of Planned Behavior: The Roles of Past Behavior, Habit, and Reasoned Action. *Basic and Applied Social Psychology*, 25(3), 175–187.
- Bamberg, S., & Möser, G. (2007): Twenty years after Hines, Hungerford, and Tomera: A new meta-analysis of psychosocial determinants of pro-environmental behaviour. *Journal of Environmental Psychology*, 27(1), 14–25.
- Barnard, C. I. (1938): *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Beck, D. (2001): *Sozialpsychologie kollektiver Entscheidungen: ein interaktionsanalytischer Zugang*. Wiesbaden: Westdeutscher Verl.

- Becker, J. (2003): Die Entscheidungstheorie des Homo oeconomicus. In F. Beckenbach, U. Hampicke, C. Leipert, G. Meran, J. Minsch, H. G. Nutzinger, ... U. Witt (Hrsg.), *Psychologie und Umweltökonomik* (S. 41–84). Marburg: Metropolis.
- Berger, U., Bernhard-Mehlich, I., & Oertel, S. (2014): Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie. In A. Kieser & M. Ebers (Hrsg.), *Organisationstheorien* (7. Aufl., S. 118–163). Stuttgart: Kohlhammer.
- Bertelsmann Stiftung (2019): *Sustainable Development Report 2019 – Transformations to achieve the Sustainable Development Goals*. Abgerufen von: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Sustainable_Development_Report_2019_complete.pdf.
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., & Kemp, R. (2015): Encouraging sustainability in the workplace: a survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of Cleaner Production*, 106, 55–67.
- BMU (2016): *Klimaschutzplan 2050 – Klimaschutzpolitische Grundsätze und Ziele der Bundesregierung*. Abgerufen von: https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Klimaschutz/klimaschutzplan_2050_bf.pdf.
- BMU (2019): *Bundes-Klimaschutzgesetz (KSG)*. Abgerufen von: https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Glaeserne_Gesetze/19_Lp/ksg/Entwurf/ksg_refe.pdf.
- BMU (2020): *Klimaschutzbericht 2018 zum Aktionsprogramm Klimaschutz 2020 der Bundesregierung*. Abgerufen von: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/klimaschutzbericht-2018-zum-aktionsprogramm-klimaschutz-2020-der-bundesregierung-1725294>.
- Bohnsack, R. (1982): *Zur Methode des Gruppendiskussionsverfahrens*. Anhang zu einem DFG-Antrag, Erlangen.
- Bohnsack, R. (1989): *Generation, Milieu und Geschlecht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bohnsack, R. (2001): Typenbildung, Generalisierung und komparative Analyse. Grundprinzipien der dokumentarischen Methode. In R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann, & A.-M. Nohl (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis* (S. 225–252). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bohnsack, R. (2005): Standards nicht-standardisierter Forschung in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (ZfE)*, 8(4), 63–81.
- Bohnsack, R. (2007): Performativität, Performanz und dokumentarische Methode. In C. Wulf & J. Zirfas (Hrsg.), *Pädagogik des Performativen: Theorien, Methoden, Perspektiven* (S. 200–212). Weinheim: Beltz.
- Bohnsack, R. (2009): Dokumentarische Methode. In R. Buber & Holzmüller H. H. (Hrsg.), *Qualitative Marktforschung: Konzepte – Methoden – Analysen* (2. Aufl., S. 319–330). Wiesbaden: Gabler.
- Bohnsack, R. (2010a): Dokumentarische Methode und Typenbildung – Bezüge zur Systemtheorie. In R. John, A. Henkel, & J. Rückert-John (Hrsg.), *Die Methodologien des Systems: wie kommt man zum Fall und wie dahinter?* (S. 291–320). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Bohnsack, R. (2010b): Gruppendiskussionsverfahren und dokumentarische Methode. In B. Friebertshäuser, A. Langer, & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (3. Aufl., S. 205–218). Weinheim: Juventa Verlag.
- Bohnsack, R. (2010c): *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden* (8. Aufl.). Opladen: Budrich.
- Bohnsack, R. (2012): Orientierungsschemata, Orientierungsrahmen und Habitus. Elementare Kategorien der Dokumentarischen Methode mit Beispielen aus der Bildungsforschung. In K. Schittenhelm (Hrsg.), *Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung: Grundlagen, Perspektiven, Methoden* (S. 119–153). Wiesbaden: Springer VS.
- Bohnsack, R. (2013): Typenbildung, Generalisierung und komparative Analyse: Grundprinzipien der dokumentarischen Methode. In R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann, & A.-M. Nohl (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis: Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl., S. 241–270). Wiesbaden: Springer VS.
- Bohnsack, R. (2014a): Habitus, Norm und Identität. In W. Helsper, R.-T. Kramer, & S. Thiersch (Hrsg.), *Schülerhabitus: theoretische und empirische Analysen zum Bourdieuschen Theorem der kulturellen Passung* (S. 33–55). Wiesbaden: Springer VS.
- Bohnsack, R. (2014b): *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden* (9. Aufl.). Opladen Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Bohnsack, R. (2017): *Praxeologische Wissenssoziologie*. Opladen Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Bohnsack, R. (2020): Die Mehrdimensionalität der Typenbildung und ihre Aspekthaftigkeit. In J. Ecarius & B. Schäffer (Hrsg.), *Typenbildung und Theoriegenerierung: Methoden und Methodologien qualitativer Bildungs- und Biographieforschung* (2. Aufl., S. 21–48). Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Bohnsack, R., Loos, P., Schäffer, B., Städtler, K., & Wild, B. (1995): *Die Suche nach Gemeinsamkeit und die Gewalt der Gruppe – Hooligans, Musikgruppen und andere Jugendcliquen*. Berlin: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bohnsack, R., Marotzki, W., & Meuser, M. (Hrsg.) (2011): *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl.). Opladen Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich.
- Bohnsack, R., Nentwig-Gesemann, I., & Nohl, A.-M. (2013): Einleitung: Die Dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. In R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann, & A.-M. Nohl (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis: Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl., S. 9–32). Wiesbaden: Springer VS.
- Bohnsack, R., Przyborski, A., & Schäffer, B. (Hrsg.) (2010): *Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis* (2. Aufl.). Opladen: Budrich.
- Bohnsack, R., & Schäffer, B. (2001): Gruppendiskussionsverfahren. In T. Hug (Hrsg.), *Wie kommt Wissenschaft zu Wissen?* (Bd. 2, S. 324–341). Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren.
- Bohnsack, R., & Schäffer, B. (2013): Exemplarische Textinterpretation: Diskursorganisation und dokumentarische Methode. In R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann, & A.-M. Nohl (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis: Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl., S. 331–346). Wiesbaden: Springer VS.
- Bohnsack, R., & Sparschuh, V. (2022): *Die Theorie der Praxis und die Praxis der Forschung: Ralf Bohnsack im Gespräch mit Vera Sparschuh*. Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich.

- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016): *Systematic approaches to a successful literature review* (2. Aufl.). Los Angeles: Sage.
- Breaugh, J. (2021): Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84–108.
- Brunton, J., Graziosi, S., & Thomas, J. (2017): Tools and techniques for information management. In D. Gough, S. Oliver, & J. Thomas (Hrsg.), *An introduction to systematic reviews* (2. Aufl., S. 154–180). Los Angeles: SAGE.
- Bryman, A. (2016): *Social research methods* (Fifth Edition). Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Bundesregierung (2008): *Fortschrittsbericht 2008 zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie*. Abgerufen von: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/Nachhaltigkeit-wiederhergestellt/2008-11-17-fortschrittsbericht-2008.pdf?__blob=publicationFile.
- Bundesregierung (2018): *Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie – Aktualisierung 2018*. Abgerufen von: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975274/1546450/65089964ed4a2ab07ca8a4919e09e0af/2018-11-07-aktualisierung-dns-2018-data.pdf?download=1>.
- Büsches, G., Abraham, M., & Funk, W. (1996): *Grundzüge der Soziologie* (2. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Camilleri, E. (2006): Towards Developing an Organisational Commitment – Public Service Motivation Model for the Maltese Public Service Employees. *Public Policy and Administration*, 21(1), 63–83.
- Carlowitz, H. C. von (2000): *Sylvicultura Oeconomica oder haußwirthliche Nachricht und Naturgemäße Anweisung zur Wilden Baum-Zucht* (Reprint der 1. Aufl. von 1713). Freiberg: TU Bergakademie.
- Cartwright, E. (2018): *Behavioral economics* (3. Aufl.). New York: Routledge.
- Čiarnienė, R., Vienažindienė, M., & Adamonienė, R. (2021): Linking the employee voice to a more sustainable organisation: the case of Lithuania. *Engineering Management in Production and Services*, 13(2), 18–28.
- Coase, R. H. (1937): The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386–405.
- Coleman, J. S., & Fararo, T. J. (Hrsg.) (1992): *Rational choice theory: advocacy and critique*. Newbury Park: Sage Publications.
- Colenberg, S., Appel-Meulenbroek, R., Romero Herrera, N., & Keyson, D. (2021): Conceptualizing social well-being in activity-based offices. *Journal of Managerial Psychology*, 36(4), 327–343.
- Collins, A., & Cartwright, S. (2012): Why come into work ill? Individual and organizational factors underlying presenteeism. *Employee Relations*, 34(4), 429–442.
- Corsten, H., & Roth, S. (2012): Nachhaltigkeit als integriertes Konzept. In H. Corsten & S. Roth (Hrsg.), *Nachhaltigkeit* (S. 1–13). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018): *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches* (4. Aufl.). Los Angeles: SAGE.
- Cyert, R. M., & March, J. G. (1963): *A behavioral theory of the firm*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009): A Conceptual Model for Organizational Citizenship Behavior Directed Toward the Environment. *Business & Society*, 48(2), 243–256.

- dbb beamtenbund und tarifunion (2022): *Monitor öffentlicher Dienst 2023*. Abgerufen von: https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2023/dbb_monitor_oeffentlicher_dienst_2023.pdf.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Hrsg.) (2018): *The SAGE handbook of qualitative research* (Fifth edition). Los Angeles London New Delhi Singapore Washington DC Melbourne: SAGE.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V. (2022): *Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*. Abgerufen von: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf.
- Dey, I. (1999): *Grounding grounded theory: guidelines for qualitative inquiry*. San Diego: Academic Press.
- Dixon, G. N., Deline, M. B., McComas, K., Chambliss, L., & Hoffmann, M. (2015): Saving energy at the workplace: The salience of behavioral antecedents and sense of community. *Energy Research & Social Science*, 6, 121–127.
- Dörner, O., & Schäffer, B. (2012): Zum Verhältnis von Gegenstands- und Grundlagentheorien zu Methodologien und Methoden in der Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung. In B. Schäffer & O. Dörner (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung* (S. 11–22). Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Dörner, O., & Schäffer, B. (2018): Qualitative Erwachsenenbildungsforschung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (6. Aufl., S. 355–373). Wiesbaden: Springer VS.
- Dörner, O., & Schäffer, B. (2022): Empiriebasierte Erkenntnis im Verhältnis von Theorie, Methodologie und Methode. Dargestellt am Beispiel qualitativer Erwachsenenbildungsforschung. In M. Kondratjuk, O. Dörner, S. Tiefel, & H. Ohlbrecht (Hrsg.), *Qualitative Forschung auf dem Prüfstand: Beiträge zur Professionalisierung qualitativ-empirischer Forschung in den Sozial- und Bildungswissenschaften* (S. 17–45). Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Dreisiebner, G. (2019): *Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen: eine qualitativ-rekonstruktive Studie*. Wiesbaden [Heidelberg]: Springer Gabler.
- Dunckel, H. (1986): Handlungstheorie. In G. Rexilius & S. Grubitzsch (Hrsg.), *Psychologie: Theorien – Methoden – Arbeitsfelder: Ein Grundkurs* (S. 533–559). Reinbek: Rowohlt.
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002): Beyond the business case for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 11(2), 130–141.
- Ekman, J., & Amnå, E. (2012): Political participation and civic engagement: Towards a new typology. *Human Affairs*, 22(3), 283–300.
- Elkington, J. (1994): Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development. *California Management Review*, 36(2), 90–100.
- Elkington, J. (2002): *Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st century business*. Oxford: Capstone.
- Elkington, J. (2004): Enter the Triple Bottom Line. In A. Henriques & J. Richardson (Hrsg.), *The Triple Bottom Line: Does It All Add Up?* (S. 1–16). London, Sterling: earthscan.
- Enquete-Kommission (1998): *Abschlußbericht der Enquete-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt – Ziele und Rahmenbedingungen einer nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung“*. Abgerufen von: <https://dserver.bundestag.de/btd/13/112/1311200.pdf>.

- Erdmenger, C., & Winter, M. (2005): Das Umweltpotenzial öffentlicher Beschaffung. In R. Barth, C. Erdmenger, & E. Günther (Hrsg.), *Umweltfreundliche öffentliche Beschaffung – Innovationspotenziale, Hemmnisse, Strategien* (S. 293–311). Heidelberg: Physica.
- European Commission (2012): *Public procurement indicators 2011, Brussels, 5 December 2012*. Abgerufen von: http://ec.europa.eu/internal_market/publicprocurement/docs/modernising_rules/public-procurement-indicators-2011_en.pdf.
- Festinger, L. (1957): *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press.
- Fishbein, M. (1980): *A Theory of Reasoned Action: Some Applications and Implications*. Lincoln/London: University of Nebraska Press.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975): *Belief, attitude, intention, and behavior: an introduction to theory and research*. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010): *Predicting and Changing Behavior. The Reasoned Action Approach*. New York: Psychology Press.
- Fisher, D. R. (2019): The broader importance of #FridaysForFuture. *Nature Climate Change*, 9(6), 430–431.
- Flick, U. (1995): Stationen des qualitativen Forschungsprozesses. In U. Flick, E. von Kardorff, H. Keupp, L. von Rosenstiel, & S. Wolff (Hrsg.), *Handbuch qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen* (3. Aufl., S. 148–173). Weinheim: Beltz, Psychologie-Verl.-Union.
- Flick, U. (2011): *Triangulation: eine Einführung* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.
- Flick, U. (2015): Design und Prozess qualitativer Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (11. Aufl., S. 252–265). Reinbeck: Rowohlt.
- Flick, U., von Kardorff, E., & Steinke, I. (2015): Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung – Ein Handbuch* (11. Aufl., S. 13–29). Reinbeck: Rowohlt.
- forsa (2022): *dbb Bürgerbefragung „Öffentlicher Dienst“ 2022 – Der öffentliche Dienst aus Sicht der Bevölkerung*. Abgerufen von: https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2022/forsa_2022.pdf.
- Freeman, R. E. (2015): *Strategic management: a stakeholder approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fritzsche, B., & Wagner-Willi, M. (2013): Ethnografie und Videografie in praxeologischer Perspektive. In P. Loos, A.-M. Nohl, A. Przyborski, B. Schäffer, & P. Loos (Hrsg.), *Dokumentarische Methode: Grundlagen – Entwicklungen – Anwendungen* (S. 268–283). Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- García-Mira, R., Dumitru, A., Alonso-Betanzos, A., Sánchez-Marfoño, N., Fontenla-Romero, Ó., Craig, T., & Polhill, J. G. (2017): Testing Scenarios to Achieve Workplace Sustainability Goals Using Backcasting and Agent-Based Modeling. *Environment and Behavior*, 49(9), 1007–1037.
- Garfinkel, H. (1972): Common Sense Knowledge of Social Structures: The Documentary Method of Interpretation. In J. G. Manis & B. N. Meltzer (Hrsg.), *Symbolic interaction: a reader in social psychology* (2. Aufl., S. 356–378). Boston: Allyn and Bacon.
- Gavetti, G., Greve, H. R., Levinthal, D. A., & Ocasio, W. (2012): The Behavioral Theory of the Firm: Assessment and Prospects. *Academy of Management Annals*, 6(1), 1–40.
- Gavetti, G., Levinthal, D., & Ocasio, W. (2007): Neo-Carnegie: The Carnegie School's Past, Present, and Reconstructing for the Future. *Organization Science*, 18(3), 523–536.

- Geimer, A., & Fiege, J. (2016): Innovation vs. Reproduktion? Relation von Grundlagentheorie, Methodologie und gegenstandsbezogener Theorie in der qualitativen Forschung am Beispiel der Dokumentarischen Methode. In R. Kreitz, I. Miethel, & A. Tervooren (Hrsg.), *Theorien in der qualitativen Bildungsforschung – qualitative Bildungsforschung als Theoriegenerierung* (S. 157–175). Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Gennes, P. G. de, & Prost, J. (1993): *The physics of liquid crystals* (2. Aufl.). Oxford : New York: Clarendon Press ; Oxford University Press.
- Giddens, A. (1984): *The constitution of society: outline of the theory of structuration*. Berkeley: University of California Press.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967): *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2010): *Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung* (3. Aufl.). Bern: Huber.
- Goldstein, N. J., Cialdini, R. B., & Griskevicius, V. (2008): A Room with a Viewpoint: Using Social Norms to Motivate Environmental Conservation in Hotels. *Journal of Consumer Research*, 35(3), 472–482.
- Gough, D. (2007): Weight of Evidence: a framework for the appraisal of the quality and relevance of evidence. *Research Papers in Education*, 22(2), 213–228.
- Greaves, M., Zibarras, L. D., & Stride, C. (2013): Using the theory of planned behavior to explore environmental behavioral intentions in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, 34, 109–120.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989): *Fourth generation evaluation*. Newbury Park, Calif: Sage Publications.
- Hahn, R. (2009): *Multinationale Unternehmen und die „Base of the Pyramid“: neue Perspektiven von Corporate Citizenship und Nachhaltiger Entwicklung*. Wiesbaden: Gabler.
- Hansen, K. P. (2011): *Kultur und Kulturwissenschaft: eine Einführung* (4. Aufl.). Tübingen Basel: A. Francke Verlag.
- Hart, C. (2018): *Doing a literature review: releasing the research imagination* (2. Aufl.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Inc.
- Hassan, L. M., Shiu, E., & Shaw, D. (2016): Who Says There is an Intention–Behaviour Gap? Assessing the Empirical Evidence of an Intention–Behaviour Gap in Ethical Consumption. *Journal of Business Ethics*, 136(2), 219–236.
- Hauff, M. von, & Kleine, A. (2005): *Methodischer Ansatz zur Systematisierung von Handlungsfeldern und Indikatoren einer Nachhaltigkeitsstrategie – Das Integrierende Nachhaltigkeits-Dreieck* -. Abgerufen von: https://kluedo.ub.uni-kl.de/frontdoor/deliver/index/docId/1597/file/Das_Integrierende_Nachhaltigkeits-Dreieck.pdf.
- Hauff, M. von, & Kleine, A. (2009): *Nachhaltige Entwicklung: Grundlagen und Umsetzung*. München: Oldenbourg.
- Hepperle, F. (2016): *Nachhaltigkeit in der öffentlichen Beschaffung: eine empirische Studie auf kommunaler Ebene in Baden-Württemberg*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hilscher, A., Springgut, K., & Theuerl, M. (2020): Die Dokumentarische Methode im Rahmen einer intersektionalen Forschungsperspektive. In S. Amling, A. Geimer, S. Rundel, & S. Thomsen (Hrsg.), *Jahrbuch Dokumentarische Methode* (S. 71–96). Berlin: centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung e.V. (ces).

- Hitzler, R. (2014): Wohin des Wegs? In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Analysen und Diskussionen – 10 Jahre Berliner Methodentreffen* (S. 55–72). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Hunold, M. (2019): *Organisationserziehung und Macht: eine rekonstruktive Studie zu Erwachsenen in quasi-totalen Wohnorganisationen*. Wiesbaden [Heidelberg]: Springer VS.
- Kahneman, D. (2011): *Schnelles Denken, langsames Denken* (11. Aufl.). München: Siedler.
- Kahneman, D., Knetsch, J. L., & Thaler, R. H. (1991): Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias. *Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 193–206.
- Kalthoff, H. (2008): Einleitung: Zur Dialektik von qualitativer Forschung und soziologischer Theoriebildung. In H. Kalthoff, S. Hirschauer, & G. Lindemann (Hrsg.), *Theoretische Empirie: zur Relevanz qualitativer Forschung* (S. 8–34). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kelle, U. (2011): „Emergence“ oder „Forcing“?: Einige methodologische Überlegungen zu einem zentralen Problem der Grounded Theory. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Grounded theory reader* (2. Aufl., S. 235–260). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kelle, U., & Kluge, S. (2010): *Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.
- Kette, S. (2015): Cyert, Richard M./March, James G. (1963): A Behavioral Theory of the Firm. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. In S. Kühl (Hrsg.), *Schlüsselwerke der Organisationsforschung* (S. 210–214). Wiesbaden: Springer VS.
- Khalid Malik, M. S., Qi, Z., Iqbal, M., Zamir, S., & Fatima Malik, B. (2022): Education for sustainable development: Secondary school teacher's awareness and perception of integration. *Sustainable Development*, 31(3), 1515–1525.
- Kleine, A., & von Hauff, M. (2009): Sustainability-Driven Implementation of Corporate Social Responsibility: Application of the Integrative Sustainability Triangle. *Journal of Business Ethics*, 85(S3), 517–533.
- Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung (1992): *AGENDA 21*. Rio de Janeiro. Abgerufen von: http://www.un.org/depts/german/conf/agenda21/agenda_21.pdf.
- Kühl, S. (Hrsg.) (2015): *Schlüsselwerke der Organisationsforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kumkar, N. C. (2022): Die Radikalisierung der Radikalisierungsbehauptung: Zum Diskurs über die Letzte Generation. *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*. Abgerufen von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-83240-7>
- Lamnek, S. (2010): *Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch* (5. Aufl.). Weinheim Basel: Beltz.
- LaPiere, R. T. (1934): Attitudes vs. Actions. *Social Forces*, 13(2), 230–237.
- Larrick, R. P., Burson, K. A., & Soll, J. B. (2007): Social comparison and confidence: When thinking you're better than average predicts overconfidence (and when it does not). *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 76–94.
- Latour, B. (2019a): *Eine neue Soziologie für eine neue Gesellschaft: Einführung in die Akteur-Netzwerk-Theorie* (5. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Latour, B. (2019b): *Wir sind nie modern gewesen: Versuch einer symmetrischen Anthropologie* (7. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Laux, H., Gillenkirch, R. M., & Schenk-Mathes, H. Y. (2014): *Entscheidungstheorie* (9., vollst. überarb. Aufl. 2014). Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.

- Liszt, V. (2018): *Professionalisierung in der Erwachsenenbildung: qualitative Untersuchung von Absolventen und Absolventinnen der Wirtschaftspädagogik*. Wiesbaden: Springer.
- Liu, B., Yang, K., & Yu, W. (2015): Work-Related Stressors and Health-Related Outcomes in Public Service: Examining the Role of Public Service Motivation. *The American Review of Public Administration*, 45(6), 653–673.
- Loos, P., & Schäffer, B. (2001): *Das Gruppendiskussionsverfahren: theoretische Grundlagen und empirische Anwendung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Lübke, V. (2003): Informationskonzepte für einen nachhaltigen Konsum. In G. Linne & M. Schwarz (Hrsg.), *Handbuch Nachhaltige Entwicklung* (S. 107–118). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Luhmann, N. (1997): *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (2006): *Organisation und Entscheidung* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Luhmann, N. (2018): *Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie* (17. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Mannheim, K. (1964): Beiträge zur Theorie der Weltanschauungsinterpretation. In K. H. Wolff & K. Mannheim (Hrsg.), *Wissenssoziologie: Auswahl aus dem Werk* (S. 91–154). Berlin, Neuwied: Luchterhand.
- Mannheim, K. (1979): *Ideology and Utopia: an introduction to the sociology of knowledge* (Repr). London: Routledge & Kegan Paul.
- Mannheim, K. (1980): *Strukturen des Denkens* (D. Kettler, V. Meja, & N. Stehr, Hrsg.) (1. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Mansfield, L. R., Guros, F., Truxillo, D. M., & MacArthur, J. (2016): Individual and contextual variables enhance transfer for a workplace eco-driving intervention. *Transportation Research: Part F*, 37, 138–143.
- March, J. G. (1988): Introduction: A chronicle of speculations about decision-making in organizations. In J. G. March (Hrsg.), *Decisions and Organizations* (S. 1–21). Oxford: Basil Blackwell.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958): *Organizations*. New York: Wiley.
- Matthes, J. (1992): The Operation Called “Vergleichen”. In J. Matthes (Hrsg.), *Zwischen den Kulturen? die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs* (S. 75–99). Göttingen: Schwartz.
- Mayer, F. S., & Frantz, C. M. (2004): The connectedness to nature scale: A measure of individuals’ feeling in community with nature. *Journal of Environmental Psychology*, 24(4), 503–515.
- Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., & Behrens, W. W. (1972): *The Limits to growth: a report for the Club of Rome’s project on the predicament of mankind* (Club of Rome, Hrsg.). New York: Universe Books.
- Mehra, A., Kilduff, M., & Brass, D. J. (2001): The Social Networks of High and Low Self-Monitors: Implications for Workplace Performance. *Administrative Science Quarterly*, 46(1), 121–146.
- Menschung, A. (2008): *Gelebte Hierarchien: mikropolitische Arrangements und organisationskulturelle Praktiken am Beispiel der Polizei* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage.

- Mensching, A. (2017): Das Gruppendiskussionsverfahren in der Organisationsforschung: ein Zugang zur Rekonstruktion des Verhältnisses zwischen Regelerwartungen und Regelpraktiken. In S. Amling & W. Vogd (Hrsg.), *Dokumentarische Organisationsforschung: Perspektiven der praxeologischen Wissenssoziologie* (S. 59–79). Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Merkens, H. (2015): Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung – Ein Handbuch* (11. Aufl., S. 286–299). Reinbeck: Rowohlt.
- Merton, R. K., & Kendall, P. L. (1946): The Focused Interview. *American Journal of Sociology*, 51(6), 541–557.
- Mill, J. S. (1848): *Principles of Political Economy with some of their Applications to Social Philosophy*. London: John W. Parker, West Strand.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The PRISMA Group (2009): Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, 6(7), 1–6.
- Mulrow, C. D. (1994): Systematic Reviews: Rationale for systematic reviews. *British Medical Journal*, 309(6954), 597–599.
- Nelson, R. R., & Winter, S. G. (1982): *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge: Harvard University Press.
- Nentwig-Gesemann, I., & Gerstenberg, F. (2018): Typen der Interaktionsorganisation in (früh-) pädagogischen Settings. In R. Bohnsack, N. F. Hoffmann, & I. Nentwig-Gesemann (Hrsg.), *Typenbildung und Dokumentarische Methode: Forschungspraxis und methodologische Grundlagen* (S. 131–150). Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Newman, M., Garrett, Z., Elbourne, D., Bradley, S., Noden, P., Taylor, J., & West, A. (2006): Does secondary school size make a difference? *Educational Research Review*, 1(1), 41–60.
- Newman, M., & Gough, D. (2020): Systematic Reviews in Educational Research: Methodology, Perspectives and Application. In O. Zawacki-Richter, M. Kerres, S. Bedenlier, M. Bond, & K. Buntins (Hrsg.), *Systematic Reviews in Educational Research: Methodology, Perspectives and Application* (S. 3–39). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Ng, K., Franken, E., Nguyen, D., & Teo, S. (2022): Job satisfaction and public service motivation in Australian nurses: the effects of abusive supervision and workplace bullying. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–30.
- Nohl, A.-M. (2013a): Comparative Analyse: Forschungspraxis und Methodologie dokumentarischer Methode. In R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann, & A.-M. Nohl (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis: Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl., S. 271–293). Wiesbaden: Springer VS.
- Nohl, A.-M. (2013b): *Relationale Typenbildung und Mehrebenenvergleich: neue Wege der dokumentarischen Methode*. Wiesbaden: Springer VS.
- Nohl, A.-M. (2016): Grundbegriffe und empirische Analysen als wechselseitige Spiegel: Potentiale eines reflexiven Verhältnisses zwischen Grundlagentheorie und rekonstruktiver Empirie. In R. Kreitz, I. Miethe, & A. Tervooren (Hrsg.), *Theorien in der qualitativen Bildungsforschung – qualitative Bildungsforschung als Theoriegenerierung* (S. 105–122). Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich.

- Nohl, A.-M. (2017): *Interview und dokumentarische Methode: Anleitungen für die Forschungspraxis* (5. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Nohl, A.-M. (2019): Zur Bedeutung der relationalen Typenbildung für die Dokumentarische Methode. In S. Amling, A. Geimer, A. Schondelmayer, K. Stützel, & S. Thomsen (Hrsg.), *Jahrbuch Dokumentarische Methode* (S. 51–64). centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung e.V. (ces).
- Nohl, A.-M. (2020): Prozessanalytische und relationale Typenbildung in der rekonstruktiven Bildungs- und Lernforschung. In J. Ecarus & B. Schäffer (Hrsg.), *Typenbildung und Theoriegenerierung: Methoden und Methodologien qualitativer Bildungs- und Biographieforschung* (2. überarbeitete, S. 49–64). Leverkusen: Budrich.
- Nohl, A.-M., Schäffer, B., Loos, P., & Przyborski, A. (2013): Einleitung: Zur Entwicklung der dokumentarischen Methode durch Ralf Bohnsack. In P. Loos, A.-M. Nohl, A. Przyborski, & B. Schäffer (Hrsg.), *Dokumentarische Methode: Grundlagen – Entwicklungen – Anwendungen* (S. 9–40). Opladen Berlin: Budrich.
- Norman, W., & MacDonald, C. (2004): Getting to the Bottom of „Triple Bottom Line“. *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 243–262.
- Nutzinger, H. G., & Radke, V. (1995): Das Konzept der nachhaltigen Wirtschaftsweise: Historische, theoretische und politische Aspekte. In H. G. Nutzinger (Hrsg.), *Nachhaltige Wirtschaftsweise und Energieversorgung: Konzepte, Bedingungen, Ansatzpunkte* (S. 13–49). Marburg: Metropolis.
- OECD (2019): *Measuring Distance to the SDG Targets 2019: An Assessment of Where OECD Countries Stand*. OECD Publishing; Éditions OCDE. Abgerufen von: https://www.oecd-ilibrary.org/development/measuring-distance-to-the-sdg-targets-2019_a8caf3fa-en.
- OECD (2021): *Government at a glance 2021*. Paris: OECD Publishing.
- Ohlsson, A. (1994): Systematic reviews – theory and practice. *Scandinavian Journal of Clinical and Laboratory Investigation*, 54(sup219), 25–32.
- Ortmann, G. (2003): *Regel und Ausnahme: Paradoxien sozialer Ordnung* (1. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Paech, N. (2006): Nachhaltigkeitsprinzipien jenseits des Drei-Säulen-Paradigmas. *Natur und Kultur: transdisziplinäre Zeitschrift für ökologische Nachhaltigkeit*, 7(1), 42–62.
- Paivio, A. (1979): *Imagery and verbal processes*. New York: Psychology Press.
- Penning, I. (2018): *Schülerfirmen aus Sicht von Lehrenden: eine qualitative Studie zu einem Lernarrangement der ökonomischen Bildung*. Wiesbaden: Springer.
- Perry, J. L. (1996): Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5–22.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006): *Systematic reviews in the social sciences: a practical guide*. Malden, MA ; Oxford: Blackwell Pub.
- Przyborski, A. (2004): *Gesprächsanalyse und dokumentarische Methode: qualitative Auswertung von Gesprächen, Gruppendiskussionen und anderen Diskursen* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2014): *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch* (4. Aufl.). München: Oldenbourg Verlag.
- Pufé, I. (2012): *Nachhaltigkeitsmanagement*. München: Hanser.
- Reichertz, J. (2013): *Die Abduktion in der qualitativen Sozialforschung: über die Entdeckung des Neuen* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.

- Reichertz, J. (2015): Abduktion, Deduktion und Induktion in der qualitativen Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung – Ein Handbuch* (11. Aufl., S. 276–286). Reinbeck: Rowohlt.
- Reichertz, J. (2016): *Qualitative und interpretative Sozialforschung: eine Einladung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Renn, O., Deuschle, J., Jäger, A., & Weimer-Jehle, W. (2007): *Leitbild Nachhaltigkeit: Eine normativ-funktionale Konzeption und ihre Umsetzung* (1. Aufl). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Richbell, S., & Minchin, L. (2011): Going green: The impact of workplace travel plans on sickness absence in the public sector. *Personnel Review*, 41(1), 23–40.
- Rockström, J., Steffen, W., Noone, K., Persson, Å., Chapin, F. S., Lambin, E. F., ... Foley, J. A. (2009): A safe operating space for humanity. *Nature*, 461(7263), 472–475.
- Rossmann, C. (2011): *Theory of reasoned action – theory of planned behavior* (1. Aufl). Baden-Baden: Nomos.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995): The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Saifulina, N., & Carballo-Penela, A. (2017): Promoting Sustainable Development at an Organizational Level: An Analysis of the Drivers of Workplace Environmentally Friendly Behaviour of Employees. *Sustainable Development*, 25(4), 299–310.
- Samuelson, W., & Zeckhauser, R. (1988): Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1(1), 7–59.
- Schäffer, B. (2006): Gruppendiskussion. In R. Ayaß & J. Bergmann (Hrsg.), *Qualitative Methoden der Medienforschung* (S. 115–145). Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- Schäffer, B. (2012a): Dokumentarische Methode. Einordnung, Prinzipien und Arbeitsschritte einer praxeologischen Methodologie. In B. Schäffer & O. Dörner (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung* (S. 196–211). Opladen Berlin: Budrich.
- Schäffer, B. (2012b): Erziehungswissenschaftliche Medienforschung – Medienpraxiskulturen im Generationenvergleich. In F. Ackermann, T. Ley, C. Machold, & M. Schröder (Hrsg.), *Qualitatives Forschen in der Erziehungswissenschaft* (S. 135–156). Wiesbaden: Springer VS.
- Schäffer, B. (2012c): Gruppendiskussionen und Focus Groups – Geschichte, aktueller Stand und Perspektiven. In B. Schäffer & O. Dörner (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung* (S. 347–362). Opladen Berlin: Budrich.
- Schäffer, B. (2020a): Typenbildende Interpretation. Ein Beitrag zur methodischen Systematisierung der Typenbildung der Dokumentarischen Methode. In J. Ecarius & B. Schäffer (Hrsg.), *Typenbildung und Theoriegenerierung: Methoden und Methodologien qualitativer Bildungs- und Biographieforschung* (2. Aufl., S. 65–88). Leverkusen: Budrich.
- Schäffer, B. (2020b): Typologien als Endprodukt von Prozessen Typenbildender Interpretation. In S. Amling, A. Geimer, S. Rundel, & S. Thomsen (Hrsg.), *Jahrbuch Dokumentarische Methode* (S. 23–48). Berlin: centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung e.V. (ces).
- Schäffer, B. (2022a): „Das Medium ist die Methode“. Zur Technikgeschichte qualitativer Methoden. In T. Fuchs, C. Demmer, & C. Wiezorek (Hrsg.), *Aufbrüche, Umbrüche, Abbrüche: Wegmarken qualitativer Bildungs- und Biographieforschung* (1. Aufl., S. 145–166). Verlag Barbara Budrich.

- Schäffer, B. (2022b): Möglichkeiten und Grenzen der Optimierung von Verfahren Tiefer Interpretation durch Softwareunterstützung. *ZQF – Zeitschrift für Qualitative Forschung*, 23(1), 30–49.
- Schäffer, B., Klinge, D., & Krämer, F. (2021): Softwarevermitteltes Forschen, Lehren und Lernen mit der Dokumentarischen Methode. *Zeitschrift für Qualitative Forschung*, 21(2–2020), 163–183.
- Schäffer, B., & Lieder, F. R. (2023): Distributed interpretation – teaching reconstructive methods in the social sciences supported by artificial intelligence. *Journal of Research on Technology in Education*, 55(1), 111–124.
- Schäffer, O., & Schicke, H. (2012): Organisationstheorie. In B. Schäffer & O. Dörner (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung* (S. 166–179). Opladen Berlin: Budrich.
- Schaltegger, S., Haller, B. H., Müller, A., Klewitz, J., & Harms, D. (2009): *Nachhaltigkeitsmanagement in der öffentlichen Verwaltung: Herausforderungen, Handlungsfelder und Methoden* (Leuphana Universität Lüneburg, Hrsg.).
- Schaltegger, S., Herzig, C., Kleiber, O., Klinkle, T., & Müller, J. D. (2007): *Nachhaltigkeitsmanagement in Unternehmen: von der Idee zur Praxis: Managementansätze zur Umsetzung von Corporate Social Responsibility und Corporate Sustainability*. Lüneburg: CSM.
- Schein, E. H. (2010): *Organizational culture and leadership* (4. Aufl.). San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- Scherer, A. G., & Marti, E. (2014): Wissenschaftstheorie der Organisationstheorie. In A. Kieser & M. Ebers (Hrsg.), *Organisationstheorien* (7. Aufl., S. 15–42). Stuttgart: Kohlhammer.
- Schurz, G. (2002): Karl Popper, Deduktion, Induktion und Abduktion. In J. M. Böhm, H. Holweg, & C. Hoock (Hrsg.), *Karl Poppers kritischer Rationalismus heute* (S. 126–143). Tübingen: Mohr Siebeck.
- Schütz, A. (1971): *Gesammelte Aufsätze, Bd. 1: Das Problem der sozialen Wirklichkeit*. Den Haag: Nijhoff.
- Schwahn, F. (2007): Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber am 30. Juni 2006. In Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Wirtschaft und Statistik* (S. 1079–1086). Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2007/11/beschaeftigte-oeffentl-arbeitgeber-0606-112007.pdf?__blob=publicationFile
- Schwartz, D., Fischhoff, B., Krishnamurti, T., & Sowell, F. (2013): The Hawthorne effect and energy awareness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 110(38), 15242–15246.
- Sheeran, P., & Webb, T. L. (2016): The Intention-Behavior Gap: The Intention-Behavior Gap. *Social and Personality Psychology Compass*, 10(9), 503–518.
- Simon, H. A. (1947): *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*. New York: Macmillan.
- Simon, H. A. (1955): A Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99.
- Simon, H. A. (1957): A comparison of organization theories. In H. A. Simon (Hrsg.), *Models of Man* (S. 170–182). New York.
- Simon, H. A., Smithburg, D. W., & Thompson, V. A. (1950): *Public Administration*. New York: Alfred A. Knopf.

- Smith, A. (1759): *The Theory of Moral Sentiments*. Henry G. Bohn.
- Smyth, R. (2004): Exploring the usefulness of a conceptual framework as a research tool: A researcher's reflections. *Issues In Educational Research*, 14(2), 167–180.
- Sniehotta, F. F., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005): Bridging the intention–behaviour gap: Planning, self-efficacy, and action control in the adoption and maintenance of physical exercise. *Psychology & Health*, 20(2), 143–160.
- Staatssekretärsausschuss für nachhaltige Entwicklung (2015): Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen – Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit. Abgerufen von https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2015/04/2015-04-30-massnahmenprogramm-nachhaltigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Statistisches Bundesamt (2018): *Nachhaltige Entwicklung in Deutschland – Indikatorenbericht 2018*. Abgerufen von: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/UmwelttoekonomischeGesamtrechnungen/Umweltindikatoren/Indikatoren0230001189004.pdf?__blob=publicationFile.
- Statistisches Bundesamt (2022): *Energieverbrauch in den Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung, der Verteidigung und der Sozialversicherung in Deutschland von 1995 bis 2019*. Abgerufen von: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/539478/umfrage/energieverbrauch-in-der-oeffentlichen-verwaltung-in-deutschland/>.
- Statistisches Bundesamt (2023a): *Finanzen und Steuern – Personal des öffentlichen Dienstes 2021* (Fachserie 14 Reihe 6). Abgerufen von: https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/personal-oeffentlicher-dienst-2140600217004.pdf?__blob=publicationFile.
- Statistisches Bundesamt (2023b): *Qualität der Arbeit – Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben*. Abgerufen von: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html>.
- Steinke, I. (2015): Gütekriterien qualitativer Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung – Ein Handbuch* (11. Aufl., S. 319–331). Reinbeck: Rowohlt.
- Stigler, G. J. (1964): A Theory of Oligopoly. *Journal of Political Economy*, 72(1), 44–61.
- Stritch, J. M., & Christensen, R. K. (2016): Going Green in Public Organizations: Linking Organizational Commitment and Public Service Motives to Public Employees' Workplace Eco-Initiatives. *The American Review of Public Administration*, 46(3), 337–355.
- Strübing, J. (2018): *Qualitative Sozialforschung*. Oldenbourg: De Gruyter.
- Sweller, J. (1988): Cognitive Load During Problem Solving: Effects on Learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257–285.
- Swilling, M. (2020): *The age of sustainability: just transitions in a complex world*. London ; New York, NY: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Thaler, R. H. (2017): Behavioral Economics. *Journal of Political Economy*, 125(6), 1799–1805.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003): Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.
- Tsai, C.-C., Stritch, J. M., & Christensen, R. K. (2016): Eco-Helping and Eco-Civic Engagement in the Public Workplace. *Public Performance & Management Review*, 40(2), 336–360.

- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974): Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases: Biases in judgments reveal some heuristics of thinking under uncertainty. *Science*, 185(4157), 1124–1131.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1981): The Framing of Decisions and the Psychology of Choice. *Science*, 211(4481), 453–458.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1989): Rational Choice and the Framing of Decisions. In B. Karpak & S. Zionts (Hrsg.), *Multiple Criteria Decision Making and Risk Analysis Using Microcomputers* (S. 81–126). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Umweltbundesamt (2008): *Nationale Umsetzung der neuen EU-Beschaffungs-Richtlinien Enderbericht* (33/08).
- Umweltbundesamt (2022): *Branchenabhängiger Energieverbrauch des verarbeitenden Gewerbes*. Abgerufen von: <https://www.umweltbundesamt.de/daten/umwelt-wirtschaft/industrie/branchenabhaengiger-energieverbrauch-des#der-energiebedarf-deutschlands>.
- United Nations (1987): *Our Common Future – Report of the World Commission on Environment and Development*. Abgerufen von: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>.
- United Nations (2015): *Transforming Our World: The 2030 Agenda For Sustainable Development*. Abgerufen von: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>.
- United Nations (2019): *The Sustainable Development Goals Report 2019*. Abgerufen von: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019.pdf>.
- Vallerand, R. J., Salvy, S.-J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M. E., & Blanchard, C. (2007): On the Role of Passion in Performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505–534.
- Vogd, W. (2005): Teilnehmende Beobachtung. In S.-U. Schmitz & K. Schubert (Hrsg.), *Einführung in die politische Theorie und Methodenlehre* (S. 89–109). Opladen: Barbara Budrich.
- Vogd, W. (2009): *Rekonstruktive Organisationsforschung: qualitative Methodologie und theoretische Integration – eine Einführung*. Opladen: Budrich.
- Vogd, W., & Amling, S. (2017): Einleitung: Ausgangspunkte und Herausforderungen einer dokumentarischen Organisationsforschung. In S. Amling & W. Vogd (Hrsg.), *Dokumentarische Organisationsforschung: Perspektiven der praxeologischen Wissenssoziologie* (S. 9–40). Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Waddington, H., Aloe, A. M., Becker, B. J., Djimeu, E. W., Hombrados, J. G., Tugwell, P., Wells, G., & Reeves, B. (2017): Quasi-experimental study designs series—paper 6: risk of bias assessment. *Journal of Clinical Epidemiology*, 89, 43–52.
- Wagner-Willi, M. (2013): Videoanalysen des Schulalltags. Die dokumentarische Interpretation schulischer Übergangsrituale. In R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann, & A.-M. Nohl (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis: Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl., S. 133–155). Wiesbaden: Springer VS.
- Weber, M. (1922): Die Objektivität sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In M. Weber (Hrsg.), *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre* (S. 146–214). Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Weick, K. E. (1985): *Der Prozess des Organisierens* (1. Aufl). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2011): A self-determination theory approach to understanding stress incursion and responses. *Stress and Health*, 27(1), 4–17.
- Weishaupt, H. (1995): Qualitative Forschung als Forschungstradition. Eine Analyse von Projektbeschreibungen der Forschungsdokumentation Sozialwissenschaften (FORIS). In E. König & P. Zedler (Hrsg.), *Bilanz qualitativer Forschung* (S. 75–98). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Wichmann, A. (2019): *Quantitative und qualitative Forschung im Vergleich: Denkweisen, Zielsetzungen und Arbeitsprozesse*. Berlin [Heidelberg]: Springer.
- Wicker, A. W. (1969): Attitudes versus Actions: The Relationship of Verbal and Overt Behavioral Responses to Attitude Objects. *Journal of Social Issues*, 25(4), 41–78.
- Wilkinson, A., Gollan, P. J., Kalfa, S., & Xu, Y. (2018): Voices unheard: employee voice in the new century. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 711–724.
- Williamson, O. E. (1981): The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. *American Journal of Sociology*, 87(3), 548–577.
- Wong-Parodi, G., Krishnamurti, T., Gluck, J., & Agarwal, Y. (2019): Encouraging energy conservation at work: A field study testing social norm feedback and awareness of monitoring. *Energy Policy*, 130, 197–205.
- Wooldridge, J. M. (2016): *Introductory econometrics: a modern approach* (6. Aufl.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Yuriev, A., & Sierra-Barón, W. (2020): Exploring sustainability cross-culturally: Employees' beliefs on green behaviors. *Sustainable Development*, 28(5), 1199–1207.