

Hildebrandt, Eckart

Book Part — Digitized Version

Arbeitspolitische Grundlagen und Bezüge von Umweltinformationssystemen

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hildebrandt, Eckart (1993) : Arbeitspolitische Grundlagen und Bezüge von Umweltinformationssystemen, In: Norbert Kluge, Susanne Obst, Eberhard Schmidt (Ed.): Umweltschutz und gewerkschaftliche Interessenvertretung - Beteiligungsrechte, betriebliche Gestaltung und Tarifpolitik, ISBN 3-928204-11-4, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, pp. 138-146

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/112117>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB).

Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH

Bibliothek und wissenschaftliche Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)

Library and Scientific Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**.

More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

3. Betriebliche Umweltinformationssysteme und gewerkschaftliche Beteiligung

3.1. Eckart Hildebrandt Arbeitspolitische Grundlagen und Bezüge von Umweltinformationssystemen

1. Betriebliche Umweltpolitik als sozialer Prozeß

Die Anlage betrieblicher Umweltinformationssysteme (UIS) ist vom jeweiligen Grundverständnis der ökologischen Unternehmenspolitik abhängig. Dabei dominiert immer noch ein Verständnis, nach dem die Entwicklung des betrieblichen Umweltschutzes ein zweckrationaler Prozeß mit den Schritten Information - Maßnahmenplanung - Maßnahmenrealisierung - Problemlösung ist. Die effektivste Vorgehensweise scheint dann darin zu liegen, Fachspezialisten mit der Sammlung und Aufbereitung der Daten sowie mit der Durchführung und Kontrolle der Maßnahmen zu beauftragen. Der Unternehmensleitung bleibt es vorbehalten, in Abstimmung mit den Unternehmenszielen, der Marktstrategie und der aktuellen Konkurrenzsituation die Ziele der Informationssammlung und die Bewertungsmaßstäbe vorzugeben und die vorbereiteten Maßnahmenentscheidungen zu treffen.

Dieses rationalistische Organisationsverständnis entsprach nie der Realität und führte zu einer "Doppelwirklichkeit" in den Betrieben, zwischen der Welt der Planung und der Sollvorschriften einerseits und den wirklichen Abläufen und Arbeitssituationen andererseits. Und es ist inzwischen anerkannt, daß die Betriebe nicht funktionieren würden, wenn die Planungen nicht durch abweichendes, situatives und erfahrungsbasiertes Handeln vor Ort umgesetzt, ergänzt und korrigiert würden. Diese insbesondere aus der neueren betriebssoziologischen Forschung über betrieblichen Technikeinsatz und betriebliche Technikgestaltung gewonnene Erkenntnis ist in der Debatte

um die Organisation des betrieblichen Umweltschutzes offensichtlich noch nicht wahrgenommen worden.

Eine Evaluation der bisher von Unternehmen in Deutschland vorgelegten Umweltberichte/ Ökobilanzen, die Volker Teichert vor kurzem vorgenommen hat, bestätigt diesen Befund. Danach wird Umweltschutz in allen Berichten zur Chefsache erklärt in dem Sinne, daß er nicht als Erfahrungs- und Diskussionsprozeß von unten angelegt ist, sondern von oben verordnet wird. Damit korrespondiert, daß der Umweltschutz dann an einzelne Fachbeauftragte delegiert wird und nachsorgende technische Lösungen favorisiert werden. Die Beschäftigten werden nur im Zusammenhang mit notwendigen Motivationsmaßnahmen genannt, über ihre Einbeziehung in die Prozesse der Informationssammlung, der Informationsaufbereitung und der Bewertung ist in den Berichten nichts erwähnt (Arbeit & Ökologie-Briefe 23/1992, S. 13 ff.). Am prägnantesten wird dieses Verständnis in den "guten Managementpraktiken" formuliert, die in dem Vorschlag der EG-Kommission für eine Verordnung zum "Öko-Auditing" 1992 aufgenommen worden sind:

"Das Management fördert, zusammen mit den Personalvertretern, bei den Arbeitnehmern auf allen Ebenen ein Verantwortungsbewußtsein für die Umwelt" (zitiert bei Karin Roth, Von der Umweltreparatur zum Öko-Audit, in: Forumarbeit 9/992, S. 16 ff.) Das Öko-Audit wird in diesem Entwurf zum Mittel der freiwilligen und selektiven Selbstdarstellung von Unternehmensleitungen ohne korrektive Instanzen innerhalb und außerhalb der Unternehmen verstanden. Das Instrument wird nicht, wie es von vielen erhofft und gefordert wird, zur Grundlage für einen Dialog über die bestmögliche Umweltpolitik im Unternehmen, zur Grundlage von Interessenabwägung im Umweltschutz als sozialem und politischen Prozeß.

Eine deutliche Schwäche von Positionen, die bei der Konzipierung und Durchführung von betrieblichen UIS eine Beteiligung von Gewerkschaften, betrieblichen Interessenvertretungen und Arbeitnehmer/innen fordern, besteht darin, daß sie in der Regel nur allgemein und normativ begründet werden. Dies gilt sowohl bezüglich der Notwendigkeit wie der Funktionalität der Beteiligung. Oft geschriebene und hermetische Sätze wie: "Die Bewältigung dieser Umweltprobleme kann nur gemeinsam von der Arbeitnehmerschaft, ihren betrieblichen Interessenvertretungen, der Unternehmensleitung und wissenschaftlichen Experten erfolgen," entfalten keine Gestaltungskraft. Sie führen tendenziell zum Streit zwischen zwei falschen Positionen: auf der einen Seite der Überzeugung, daß Beteiligung in jedem Fall besser und effektiver ist; auf der anderen Seite der Behauptung, daß erstens normale Arbeitnehmer und betriebliche Interessenvertretungen für Umweltschutz überhaupt nicht zuständig seien, sie zweitens auch nicht kompetent seien und drittens sie eher das Problem als die Lösung seien.

Eine differenzierte Antwort auf die Frage nach dem sinnvollen Maß der Beteiligung von Arbeitnehmern und betrieblichen Interessenvertretungen am Umweltschutz im Betrieb, ihren Möglichkeiten und Grenzen, eröffnet sich erst, wenn man sich die unterschiedlichen Bezüge und Interessenlagen der Arbeitnehmer/innen im Umweltschutz vor Augen führt. Denn Umweltschutz ist für sie kein ganzheitlicher und eindeutiger Komplex, sondern ein Konglomerat sehr unterschiedlicher und ambivalenter Aspekte.

2. Arbeitnehmerinteressen im Umweltschutz

Ausgangspunkt der Überlegung ist, daß das von den Unternehmen präferierte Verständnis der Arbeitsaufgabe und der Arbeitsorientierung der Beschäftigten prinzipiell sehr begrenzt definiert wird und von tayloristisch-fordistischen Traditionen geprägt ist. Obwohl sich diese Sichtweise in den letzten Jahren im Zuge neuer unternehmenskultureller Konzepte und des Bedeutungszuwachses dezentraler und eigeninitiativer Produktionskonzepte erweitert hat, wird die Zuständigkeit des Beschäftigten im Umweltschutz immer noch sehr eng angesetzt. Mit der Konzentration auf die unmittelbare Tätigkeit unter *Ausklammerung der dabei arbeitsteilig ausgegliederten Funktionen* (z. B. Wartung, Instandhaltung, Voreinstellung an einer Drehbank) wird nicht nur der Bezug zum Betrieb als gemeinsamem Arbeits- und Wertschöpfungsprozeß, sondern auch zur Lebenswelt der Beschäftigten abgeschnitten. Das Umweltthema ist ein Beispiel dafür, daß diese Zerstückelung und Parzellierung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten hohe Kosten hat und nur begrenzt tragfähig ist. Der Arbeitnehmer agiert als ganze Person im Betrieb, selbst wenn seine Rollen und sein Verhalten in den verschiedenen Lebensbereichen widersprüchlich sind. Im Zusammenhang mit dem Umweltschutz sind es insbesondere fünf Elemente, die Arbeitnehmerinteressen berühren, allerdings unter unterschiedlichen Aspekten und mit unterschiedlicher Relevanz.

- a. Der **gesellschaftliche Umweltschutz** tritt den Bürgern als zunehmend notwendiger werdende Aufgabe gegenüber, die aber offensichtlich immer weniger beherrscht wird und deren auflaufende Kosten zunehmend unübersichtlicher und überhaupt nicht mehr finanzierbar erscheinen. So werden sie notwendigerweise für eine Vermeidung zusätzlicher Risiken und Schädigungen eintreten, ohne daß es dabei für sie konkrete Interventionsmöglichkeiten in die große Politik gibt (vgl. Rio-Konferenz und Maastrichter Erweiterung des EWGV). Direkt berührt werden sie von den Kosten der großen Sanierungs- und Umweltinvestitionsprojekte, die von ihnen in Form von Steuern finanziert werden (vgl. die geschätzten 200 Mrd. DM für die Umweltsanierung der fünf neuen Bundesländer, für deren Finanzierung die

Arbeitnehmerhaushalte am stärksten herangezogen werden). Um im Interesse der Besitzstandssicherung ihr verfügbares Einkommen zu erhalten, werden sie auf der einen Seite geneigt sein, die Umweltschäden und damit mögliche Belastungen ihres Einkommens eher geringfügiger ansetzen, in der Hoffnung, sie dadurch auch niedriger zu halten. Und auf der anderen Seite versuchen sie, die Abzüge für gesellschaftlichen Umweltschutz durch tarifliche Einkommenssteigerungen zu kompensieren.

- b. Der **lebensweltliche Umweltschutz** dürfte der Bereich sein, in dem der Bürger bzw. der Arbeitnehmer in seiner Freizeit die stärkste Identität mit dem Umweltschutz entwickelt. Durch eine Veränderung seines Lebensstils, durch gesteigerte Aufmerksamkeit für die sorgfältige Nutzung von Ressourcen, für Abfallvermeidung und Recycling, durch Produktvergleiche etc. kann er einen kleinen, aber direkten Beitrag zur Verminderung der Umweltbelastungen leisten. Gleichzeitig kann er sich hier am ehesten umweltpolitisch engagieren, in Umweltgruppen, in Parteien auf Bezirksebene, in Bürgerinitiativen. Alle Umfragen zeigen, daß hier das höchste Engagement vorhanden ist und auch die höchste Kompetenz für Umweltthemen gesehen wird.

Auf die betrieblichen Interessen des Arbeitnehmers hat dieser Bereich verschiedene Ausstrahlungen. Einmal ist hier bisher die Tendenz von Arbeitnehmern/innen angelegt, sich eher außerhalb als innerhalb der Betriebe umweltpolitisch zu engagieren. Weiterhin richtet sich das lokale Engagement häufig gegen ortsansässige Firmen und Institutionen, die als Verursacher und damit Schuldige identifiziert werden. Das außerbetriebliche Engagement findet keine Resonanz innerhalb des Betriebes, im Gegenteil, es wird in der Regel als Verrat an den betrieblichen Interessen angefeindet. Für das Spannungsverhältnis zwischen inner- und außerbetrieblichem Verhalten ist auch charakteristisch, daß das sich entwickelnde private Umweltschutzverhalten nicht in den Betrieb mit hinüber genommen werden kann. Der Betrieb ist eine andere Welt, in der die privaten Verhaltensmuster, obwohl sie den betrieblichen Umweltschutz voranbringen könnten, bisher kaum Platz finden (vgl. Pkt. e).

- c. Der **produktbezogene Umweltschutz** trifft bereits auf eine wesentlich widersprüchlichere Disposition des Arbeitnehmers. Hier spielen drei Momente eine Rolle: erstens das Interesse an der Erhaltung eines erreichten Konsumstils und eines Niveaus von Bequemlichkeit. Dieser Konsumstil stabilisiert zur Zeit die umweltschädlichen Produkte und Dienstleistungen, deren Folgen im gesellschaftlichen und lebensweltlichen Umweltschutz bekämpft werden. Der Arbeitnehmer will mit seinem hart verdienten Einkommen möglichst viel (d. h. billigen) und hochwertigen Konsum

finanzieren; der Aspekt der Umweltfolgen von Produkten findet erst langsam Eingang in die Auswahl-Kriterien der Verbraucher.

In Bezug auf das Produkt bzw. die Dienstleistung, die der einzelne als Arbeitnehmer selbst mit herstellt, ist er ambivalent. Er wird prinzipiell "sein Produkt" aus Produzentenstolz und Absatzinteresse (d. h. Sicherung seines Arbeitsplatzes) verteidigen, gleichzeitig ist er im Bekanntenkreis und in der öffentlichen Debatte mit den ökologischen Risiken dieses Produkts/ dieser Dienstleistung konfrontiert.

Schließlich wirkt der Umweltschutz beim Produkt auch über den Preis. Ökologisch verträgliche Produkte sind häufig erheblich teurer, ihr Einkauf erfordert gewisse Einkommensspielräume oberhalb des Mindestversorgungsniveaus. Es entsteht also ein Druck auf Entgeltforderungen, um den teureren Öko-Konsum zu finanzieren - oder auch die Verteuerung von umweltschädlichen Produkten/ Dienstleistungen.

- d. Bei der Verknüpfung der Bereiche **Umweltschutz und Arbeitsplätze** ist die Haltung der Arbeitnehmer/innen von der Situation des Unternehmens abhängig.

Ist das Image der Firma durch Gesetzesverstöße, durch ökologische Produktkritik, durch Kampagnen von Bürgerinitiativen infrage gestellt, sind aufgrund von Umweltschutzanforderungen größere Investitionen notwendig, die die Rentabilität des Unternehmens gefährden, dann sehen auch die Beschäftigten ihre Arbeitsplätze gefährdet und stellen sich hinter die (umweltgefährdende) Politik der Geschäftsführung. Eröffnet dagegen der Umweltschutz Möglichkeiten der Absatzsteigerung von Produkten, neue Märkte, Imagegewinne des Unternehmens bei Kunden und Behörden, dann sehen die Beschäftigten die Potentiale des Umweltschutzes, die Arbeit sichern und schaffen und unterstützen die Firmenpolitik. In der Rolle des Arbeitnehmers dominiert bei den Beschäftigten der Aspekt der Besitzstandssicherung durch Existenzsicherung des Unternehmens über Aspekte des gesellschaftlichen und lebensweltlichen Umweltschutzes, die sie eventuell außerhalb des Betriebes unterstützen.

- e. Der Bereich **Umweltschutz und Arbeitsbedingungen** hat die engsten und direktesten Berührungspunkte zur Alltagssituation der Arbeitnehmer/innen. Zentral ist hier die Verbindung zwischen dem traditionellen **Arbeits- und Gesundheitsschutz** und dem Umweltschutz, die insbesondere bei den Gefahrstoffen gegeben ist. Eine Vielzahl von Gefahrstoffen, mit denen bestimmte Gruppen von Beschäftigten alltäglich umgehen, gefährden auch die Anwohner durch Emissionen in die Nahumgebung und die Nutzer der Produkte (z. B. bei Asbest). Die Verringerung des Einsatzes

dieser Stoffe bzw. der Einsatz von Ersatzstoffen entlastet die Beschäftigten, die Anwohner und die Kunden entlang des Produktlebenszyklusses. Allerdings zeigt die Erfahrung, daß die öffentliche, außerbetriebliche Sensibilität gegenüber solchen Gefahrstoffen und der entsprechende politische Druck wesentlich höher sind als in den Betrieben. Der öffentliche Druck kann in diesen Fällen den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz stützen; er kann aber auch bei den Beschäftigten zu dem Gefühl führen, daß sie die Opfer der neuen Priorität Umweltschutz geworden sind. Diese Spaltung zwischen Betrieb und Gesellschaft drückt sich auch darin aus, daß in entsprechenden unternehmensverursachten Umweltkonflikten die außerbetriebliche Gesundheitsgefährdung von Anwohnern oder Konsumenten kaum mit dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Betrieb zusammengebracht wird. Generell gibt es hier aber ein gleichlaufendes Interesse von Arbeitsschutz und Umweltschutz, wenn nicht die Lösung der Externalisierung der Gefährdung gewählt wird.

Ein anderer und wichtiger Aspekt sind die veränderten **Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen** durch umweltverträglicheres Arbeiten. Jeder Arbeitnehmer hat sich in einer individuellen Leistungsökonomie eingerichtet und seine Entlastungen organisiert. Jede Veränderung daran, insbesondere wenn sie nicht durch Zusatzzeiten gratifiziert wird, bedroht dieses labile Gleichgewicht und wird abgewehrt. Bereits im Gesundheitsschutz besteht ein Hauptproblem darin, die Schutzmaßnahmen zum Teil gegen die individuelle Entlastungsökonomie durchzusetzen. Ökologisch erweiterte Tätigkeiten erfordern Fortbildungsaufwand, erhöhen die eigene Verantwortung und werden in der Regel nicht zusätzlich entgolten, so daß sie nicht per se attraktiv sind.

Im betrieblichen Umweltschutz zeigen sich in den letzten Jahren Tendenzen, die auf die Nutzung des gewachsenen außerbetrieblichen Umweltschutzverhaltens für innerbetriebliche Maßnahmen hinweisen. Viele der Umweltschutzmaßnahmen im Betrieb, die besonders gut ankommen und von den Beschäftigten weitgehend mitgetragen werden, haben starke **lebensweltliche Bezüge**: die Anfahrt zum Betrieb mit öffentlichen Verkehrsmitteln, die Organisation des Kantinenbetriebs (kein Einweggeschirr, gesunde Ernährung), Sauberkeit und Hygiene am Arbeitsplatz, Abfallvermeidung und -getrennsammlung. Solche Maßnahmen nutzen scheinbar selbstverständlich das außerbetrieblich erworbene Wissen und Verhalten, organisieren aber nicht vergleichbare Lernprozesse im Betrieb.

Wenn wir diese verschiedenen Elemente zusammen sehen, ergibt sich ein vielschichtiges, heterogenes und widersprüchliches Bild. Je nach betrieblicher Situation dominieren negative oder

positive Anknüpfungspunkte, stehen Arbeitsplatzfragen, Gesundheitsschutz oder auch mal Umweltschutz im Vordergrund. Insgesamt jedoch scheint zwischen den verschiedenen Bezügen eine klare Prioritätensetzung vorzuliegen, die in Krisenphasen/-situationen noch verstärkt wird (Konjunkturkrise, Kosten der deutschen Vereinigung, internationale Migration). Das Arbeitsplatz- und Einkommensmotiv rückt stärker in den Vordergrund, Gesundheit und Umwelt werden auf Kosten dieser momentan dominierenden Interessen zurückgestellt.

3. Arbeitspolitische Potentiale von Umweltinformationssystemen

Aus diesem Überblick lassen sich dennoch eindeutige Schlußfolgerungen für die Interessen von Beschäftigten an einem betrieblichen Umweltinformationssystem ziehen:

- * es gibt ein grundlegendes Interesse an den außerbetrieblichen Umwelteffekten der Unternehmenspolitik sowohl im Hinblick auf Bestandsgefährdungen als auch auf Marktchancen;
- * es gibt ein direkt materielles Interesse an den arbeitsbezogenen Folgen betrieblicher Umweltprojekte bezüglich Tätigkeits- und Verantwortungsveränderungen, neuen Belastungen, Auswirkungen auf die Entlohnung und auf Qualifikationsanforderungen;
- * es gibt ein individuell unterschiedlich ausgeprägtes Gestaltungsinteresse in Umweltschutzfragen, das sich auf die Übertragung lebensweltlicher Verhaltensstandards in den Betrieb, auf die Verbesserung der eigenen Arbeitssituation, auf Prozeßinnovationen und Produktentwicklungen beziehen kann.

Wenn diese Interessen nicht wahrgenommen und z. B. bei der Entwicklung eines UIS nicht einbezogen werden, wird auf der einen Seite bei den Beschäftigten immer Angst und Mißtrauen im Hinblick auf die möglichen negativen Folgen von Umweltschutzmaßnahmen für die eigene Situation aufrechterhalten, zum anderen werden die positiven Anknüpfungen nicht genutzt. Daraus folgen direkt **drei Aufgaben**, die betriebliche UIS für die Beschäftigten erfüllen sollten:

- (1) Das UIS sollte jedem Arbeitnehmer die Informationen zur Verfügung stellen, die notwendig sind, um alle gesundheits- und umweltrelevanten Aspekte seiner Arbeitsbereiche und seiner Tätigkeit erkennen, beurteilen und verändern zu können. Das schließt den Einblick in vor- und nachgelagerte Phasen des Produktionsprozesses und des Produkt- bzw. Schadstoffzyklus ein.

- (2) Das UIS muß die Verknüpfung mit bestehenden Informationssystemen ermöglichen, die arbeitsrelevante Daten verarbeiten. Das bezieht sich auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, auf die Arbeitsplanung und Vorbereitung und auf die Lohnabrechnung.
- (3) Das UIS muß so aufgebaut sein, daß es eine soziale Folgenabschätzung von Umweltschutzmaßnahmen ermöglicht. Ähnlich wie in der Technikfolgenabschätzung werden dabei die Konsequenzen einer Umstellung für Beschäftigung, Qualifikations- und Leistungsanforderungen, Belastungen und Kooperationsbeziehungen einbezogen.

Die Analyse solcher Anforderungen an die entstehenden UIS steckt erst in den Anfängen. Ob solche Verknüpfungen funktionieren und von den Arbeitnehmern/innen angenommen werden, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, insbesondere der gewachsenen betrieblichen Sozialverfassung. In diesem Stadium der Instrumententwicklung kommt es darauf an, Potentiale zu benennen und nicht frühzeitig durch einseitige Entwicklungen zu verschütten. Die betrieblichen Interessenvertretungen und die Gewerkschaften waren bisher in diesem Gebiet wenig präsent. Ursache dafür dürften, neben der generellen Zurückhaltung beim Umweltthema, die problematischen Erfahrungen sein, die mit den Sozialbilanzen, den Kennziffernsystemen und den unternehmerischen Controlling-Methoden gemacht worden sind. Die IG Chemie hat im Herbst 1992 vor dem Hintergrund der Enquete-Kommission einen Workshop zur "Sozioökologischen Gewinn- und Verlustrechnung" durchgeführt. Diese wird als eine Methodik charakterisiert, "die alle durch ein klar und sinnvoll abgegrenztes Betrachtungsobjekt indizierten Umweltwirkungen qualitativ (und soweit als möglich quantitativ) erfaßt, sowie bezüglich ihrer ökologischen Relevanz bzw. Wirkungen gewichtet, d. h. beurteilt. Dabei könnte eine ökologische Rechnungslegung sowohl auf die Unternehmensebene (Produkt, Produktionsprozeß, Investitionen usw.) als auch auf die volkswirtschaftliche Ebene (Maßnahmen, Regionen, Nationen usw.) ausgerichtet werden" (Bernd Heins, Konzeptionelles Thesenpapier, vervielf., 1992, S. 4). Erst seit kurzem wird die Notwendigkeit von Öko-Bilanzen von vielen Einzelgewerkschaften öffentlich eingeklagt, ohne dafür eigene Vorgaben entwickelt zu haben. Die Ursache für diesen Themenaufschwung dürfte in der Erfahrung liegen, daß, obwohl alle Unternehmen inzwischen selbstverständlich vom Umweltschutz reden und die Zahl und Vielfalt der angeführten Maßnahmen kaum noch zu überblicken ist, die Schere zwischen der Verschärfung der Umweltprobleme und der Problemlösungskapazität der Maßnahmen immer weiter auseinandergeht.

Daß solche Verknüpfungen möglich und effektiv sind, belegen Pilotprojekte z. B. zur arbeits- und umweltbezogenen Gefahrstofffassung in der metallverarbeitenden Industrie (vgl. Edgar Buck, Risiken

ganzheitlich erfassen - Arbeits- und umweltbezogene Gefahrstoff-
fassung bei der ZF Friedrichshafen AG, in: forumarbeit 9/92, S. 28 f.)
Der Erfolg solcher Projekte hängt natürlich stark von den Rahmen-
bedingungen ab, in dem genannten Fall z. B. von der Einbettung in
die IG Metall-Kampagne "Tatort Betrieb" (Vgl. Leisewitz/ Pickshaus
1991 und Hildebrandt/ Zimpelmann 1992) Die Nutzung dieser Potentiale
braucht Information, Qualifikation, Handlungsspielräume, Zeit
zur Lösungssuche und Entscheidungskompetenz, um die Maßnahmen
auch durchzusetzen. UIS werden erst Handlungsvoraussetzungen
für die Beschäftigten im Umweltschutz schaffen, die notwendige
Mindestinformation (arbeitsplatzspezifisch und betriebsspezifisch) für
alle Beschäftigten zur Verfügung stellen sowie für Fachkräfte und für
besonders engagierte Beschäftigte darüber hinausgehende Hand-
lungsgrundlagen bereit halten. An der Ausgestaltung der UIS ent-
scheidet sich, ob das Konzept eines zentralen und an Spezialisten
delegierten Umweltschutzes durchgesetzt wird oder ein dezentrales
Modell, das jedem Beschäftigten zumindest Ausschnitte von Infor-
mation, Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeit zuweist. Offen-
sichtlich wiederholt sich hier die Kontroverse, die in den achtziger
Jahren bezüglich der Produktionsplanung und -steuerung zwischen
zentral-deterministischen und dezentral-flexiblen Konzeptionen ge-
führt worden ist. Das Ergebnis dürfte inzwischen unumstritten sein:
zentral-bürokratische Systeme sind dezentral-personenorientierten
Systemen unterlegen, sowohl bezüglich der Effektivität wie in sozi-
aler Hinsicht.