

Hildebrandt, Eckart

**Book Part — Digitized Version**

## Zum Spannungsfeld von Arbeitsschutz und Umweltschutz - ein Resümee

**Provided in Cooperation with:**

WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Hildebrandt, Eckart (1994) : Zum Spannungsfeld von Arbeitsschutz und Umweltschutz - ein Resümee, In: Eckart Hildebrandt, Gundrun Linne, Rainer Lucas, Gerda Sieben (Ed.): Umweltschutz und Arbeitsschutz zwischen Eigenständigkeit und Gemeinsamkeit: vom Programm zur Praxis, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, pp. 148-153

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122451>

**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](mailto: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](mailto: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>.

## **Zum Spannungsfeld von Arbeitsschutz und Umweltschutz – ein Resümee**

Es ist immer schwer, das Resümee einer Tagung zu ziehen, ohne die Beiträge zu wiederholen, ohne Gemeinsamkeiten und Differenzen hineinzuzinterpretieren und Schlußfolgerungen zu ziehen, die mehr den Abrundungswillen des Autors widerspiegeln als den realen Verlauf. Anders ausgedrückt: die Beiträge waren sehr heterogen, nicht nur weil die Politikebenen und Erfahrungsbereiche sehr unterschiedlich waren – was ja dem Konzept der Tagung entsprach – sondern weil es sich um ein neues Thema handelt, bei dem sich noch keine klaren Grundmuster des Umgangs geschweige denn optimale Lösungen herausgebildet haben. Das bedeutete auch, daß die Fragestellung nach dem Verhältnis von Arbeitsschutz und Umweltschutz nur begrenzt in einer eng betriebsorganisatorischen Dimension zu behandeln war; z.B. in dem Sinne, daß sich zwei Konzepte gegenüberstehen: einmal die Bündelung der Schutzfunktionen beider Felder im Verantwortungsbereich einer Abteilung oder Person, oder alternativ ihre themenspezifische Verteilung auf eine Vielzahl von Verantwortlichen, für die dann diese Funktion nur einen geringeren Anteil ihres Arbeitsvolumens ausmacht. Die Praxisberichte boten eine Vielzahl von Lösungen, wobei schnell deutlich wurde, von wievielen Rahmenbedingungen und (teilweise ganz situativen und pragmatischen) Einflußfaktoren die Organisation dieses Themenkomplexes abhing. Einheitliche Standards oder gar ein 'one best way' taten sich hier nicht auf.

Die Frage nach dem Verhältnis von Umweltschutz und Arbeitsschutz zog sich durch alle Beiträge und bereits das Eingangsreferat drückte ein Grundverständnis aus, das wohl von allen geteilt wurde: „Der gewerkschaftliche Arbeitsschutz strebt eine enge und systematische Kooperation mit dem gewerkschaftlichen Umweltschutz an, allerdings auf der Grundlage einer gegenseitigen Zielberücksichtigung in den Konzepten, Forderungen und der praktischen Politik.“ (Zwingmann) Allgemeiner formuliert: es gibt Bereiche der Gleichgerichtetheit, der Widersprüchlichkeit und der Neutralität. Es erschien so, als ob die Gewichtungen sich je nach Politikebene verschieben: auf der allgemeinen Ebene der gesellschaftspolitischen Problemstellung starke Gemeinsamkeiten, dann eine Ausdifferenzierung auf den Ebenen der Gesetzgebung, der Verwaltung und Verbandsorganisation, und dann wieder eine stärkere Zusammenführung auf der betriebspraktischen Ebene, wo insbesondere Gefahrstoffkontrolle und technische Sicherheit die beiden Bereiche Betriebsökologie und Arbeitssicherheit eng miteinander verzahnen.

Die Beziehung zwischen beiden Themenfeldern wurde in einigen Beiträgen sehr systematisch analysiert, bezüglich Problementstehung, Zielsetzungen, Problembearbeitung, Umsetzungsdefiziten etc. Auch hier war Konsens, daß insbesondere mit Blick auf den Gesundheitsschutz ein breiter Korridor für die gemeinsame Problembehandlung besteht. Gleichzeitig wurde herausgestellt, daß bei einer allzu schnellen gegenseitigen Vereinnahmung, die meist mit pragmatischen Kompetenz- und Kapazitätsargumenten begründet wird, entscheidende Aspekte jedes der beiden Politikfelder ausgeblendet werden. Dabei ergeben sich für beide Politikfelder gravierende Unterschiede, da auf der einen Seite betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz zu den originären Kernthemen gewerkschaftlicher Organisation gehört, hochgradig institutionalisiert und verregelt ist, unmittelbar an Arbeitsbedingungen anknüpft und sich als endogenes betriebliches Problem entfaltet. Umweltschutz dagegen ist in seiner Qualität und Problemzuspitzung ein neues Thema, das im wesentlichen exogen an die Betriebe herangetragen wurde, zunehmend verrechtlicht wird, ohne allerdings das gewachsene System der industriellen Beziehungen einzuschließen.

Aus dieser Ungleichzeitigkeit und Ungleichmäßigkeit ergeben sich sowohl gegenseitige Attraktivitäten wie Gefährdungen: den Arbeitsschutz reizt am Umweltschutz die hohe gesellschaftliche Thematisierung und öffentliche Popularität, die sich in soziale Bewegungen, aber auch in dynamische Regulierungs- und Innovationsprozesse umsetzt; nicht zuletzt verbessert sie den Zugriff auf insgesamt knappe Personal- und Sachmittelressourcen in der Umwelt- und Arbeitsschutzpolitik. Der Arbeitsschutz erwartet für sich eine Aufwertung und Dynamisierung. Von Seiten des Umweltschutzes ist wiederum das System etablierter Institutionen und Verfahren, das Vorhandensein gewachsener Qualifikationen, Kompetenzen und Einflußrechte im Betrieb attraktiv, das einen realpolitischen Zugang von gewerkschaftlichen Umweltschutzanliegen in den betrieblichen Alltag eröffnet. Der betriebliche Umweltschutz ist angewiesen auf ein zumindest partielles Aufsatteln auf die eingefahrenen Strukturen im Arbeitsschutz. Umgekehrt werden Gefährdungen insbesondere in drei Punkten gesehen:

- der Ausblendung wichtiger Aspekte des jeweiligen Politikbereichs, der Vereinseitigung insb. des Umweltschutzes auf ein enges Konzept des „Arbeitsumweltschutzes“;
- der Übertragung unpassender Instrumente und institutioneller Regelungen von einem Bereich auf den anderen;
- schließlich die Konkurrenz beider Themenfelder um das Engagement der Beschäftigten, um institutionelle Ressourcen und um die Berücksichtigung bei den betrieblichen Investitionsmaßnahmen.

Die ersten beiden Einwände werden maßgeblich von der Seite des Umweltschutzes erhoben. Ursächlich dafür ist, daß es sich hier um ein neues gewerkschaftliches Politikfeld handelt, für das die spezifisch gewerkschaftlichen Interessenlagen und Zuständigkeiten bisher nur vage formuliert sind.

Die Gewerkschaften befinden sich hier in einem frühen Suchprozeß, in dem im wesentlichen drei Zugänge nebeneinander verlaufen: der gesellschaftliche Umweltschutz mit seinen globalen Umbau- und Modernisierungskonzepten, der betriebliche Umweltschutz in seiner schwerpunktmäßig nachsorgenden, technik- und kapitalintensiven Variante und der persönliche Umweltschutz, der sich auf die An- und Abfahrt zur Arbeitsstätte bezieht, die Verpflegung, die Sauberkeit am Arbeitsplatz, den sparsamen Umgang mit Ressourcen etc. In einigen der Referate ist nun deutlich herausgearbeitet worden, daß der Bereich betrieblicher Gesundheitsschutz im Gefahrstoff- und Sicherheitsbereich aufs engste mit dem auch außerbetrieblichen Umweltschutz verknüpft ist, jedoch entscheidende Bereiche des außerbetrieblichen Umweltschutzes, aber auch des innerbetrieblichen Umweltschutzes ausklammert (insb. Ressourcenverbrauch). Ein entscheidendes Problem liegt darin, daß wirkliche Produktzyklusbetrachtungen erst ansatzweise in den gewerkschaftlichen Umweltschutz Eingang gefunden haben, und so gut wie gar nicht in den Arbeitsschutz. Zugespitzt läßt sich formulieren, daß viele traditionelle Arbeitsschutzstrategien auf einer Externalisierung, d.h. der Ausblendung der externen Wirkungsketten beruhen.

Auch das zweite der o.g. Gegenargumente wird vorrangig von den Umweltschützern vorgebracht. Es wird aus den deutlichen Anzeichen genährt, daß sich der traditionelle Arbeitsschutz in seiner Vorschriften- und Expertenorientierung und in technikzentrierten Lösungen festgelaufen hat und nach einer langen Phase großer Fortschritte selber innovationsbedürftig ist. Es wäre daher sinnvoll, die Entwicklungsdynamik des Arbeitsschutzes, die offenbar werdenden Defizite und die neuen Problemkonstellationen, auf die er sowieso mit eigenen Veränderungen reagieren muß, deutlicher herauszustellen. Nur so kann – neben der Präzisierung der Überschneidungsbereiche – vermieden werden, daß zum einen der Arbeitsschutz in die Illusion verfällt, sich allein durch die Einverleibung des Umweltschutzes zu stärken und der selbstkritischen Erneuerung aus dem Weg zu gehen; daß andererseits die Umweltschützer sich zurecht davon distanzieren, in überalterte Regelungsstrukturen eingebunden zu werden.

Das dritte Argument der Status- und Ressourcenkonkurrenz zwischen Arbeitsschutz und Umweltschutz wird dagegen eher von den Arbeitsschützern vorgebracht, die schon längst die Vorschüsse eines neuen und existenziellen Themas verloren haben und sich selbst durch innere Blockaden, aber auch durch restriktivere Außenbedingungen bedroht sehen. Diese Konkurrenz ist betriebsalltäglich und ohne längerfristige Perspektive nicht wegzudiskutieren. Sie verweist vielmehr auf die Notwendigkeit, über die kurzfristigen Reproduktionsanforderungen eines auf sich selbst reduzierten Problemfeldes hinauszugehen. Es ist auf der Tagung zurecht darauf verwiesen worden, daß es in den letzten Jahrzehnten eine Reihe von „Modethemen“ der aktuellen Gewerkschaftspolitik gegeben hat, auf die mit gehaltvollen Programmatiken und einer schwachen, additiven Organisation reagiert worden ist. Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Humanisierung der Arbeit, soziale Technikgestaltung,

beteiligungsorientierte Arbeitsorganisation und nicht zuletzt Arbeitsumweltschutz sind Beispiele für solche Moden, die größtenteils ohne qualifizierte Verwirklichung ihrer Ziele wieder in den Hintergrund getreten sind, ohne tiefe Spuren in der gewerkschaftlichen Interessenpolitik hinterlassen zu haben. Sowohl der Arbeitsschutz wie der Umweltschutz teilen in gewissem Maß dieses Schicksal, wie besonders eindringlich der Blick auf das derzeitige Krisenszenario zeigt. Beide Gestaltungsfelder sind nicht unmittelbar produktivitätssteigernd und auch nicht überwiegend und direkt kostensparend. Gerade unter den Bedingungen zunehmend direkter internationaler Konkurrenz geraten die vergleichsweise hohen Schutzbestimmungen und weitreichenden Innovationsstrategien verstärkt unter Rechtfertigungsdruck, werden unter dem simplen Einsparzwang reduziert.

Solche Hinweise haben den Blick auf zwei notwendige Erweiterungen geöffnet: Erstens den Blick für die Einbettung beider Bereiche in betriebliche Rationalisierungs- und Modernisierungsstrategien. Eine zentrale Botschaft z.B. der Debatte um Lean-Konzepte besteht darin, daß die Organisation der Produktionen und Dienstleistungen immer enger an das Marktgeschehen gebunden wird: hinsichtlich Qualität, Lieferbereitschaft und Kosten. Alle anderen betrieblichen Parameter werden zunehmend diesem „Marktdiktat“ untergeordnet. Umgekehrt, nur solche Strategien z.B. – der Humanisierung, des Arbeitsschutzes oder des betrieblichen Umweltschutzes – scheinen momentan eine Chance zu haben, die mit diesen Managementstrategien kompatibel sind. Das bedeutet, daß diese neuen und qualitativen Felder von Interessenpolitik gemeinsam das Problem haben, sich nur in Form von positiven Nebeneffekten in diese Strategien einklinken zu können oder – anscheinend chancenlos – gegen sie zu stellen. Daraus folgt wiederum, daß diese Anschlußpotentiale von Arbeitsschutz und Umweltschutz sehr genau geprüft werden müssen bzw. neue Strategievarianten entwickelt werden müssen, die sowohl den kurzfristig ökonomischen wie auch den sozial-ökologischen Anforderungen eher gerecht werden.

Die zweite zukunftsgerichtete Erweiterung für den Arbeits- und Umweltschutz besteht darin, das Arbeitnehmerinteresse an Arbeits- und Lebensqualität neu und zusammenhängender zu definieren. Psycho-soziale Belastungen, Kooperations- und Beteiligungsmöglichkeiten, die Übergänge zwischen Arbeit und Freizeit durch neue Arbeitszeitmodelle, der Zusammenhang zwischen Einkommenshöhe, Berufsperspektive und Lebensqualität – all solche Zusammenhänge müssen neu thematisiert und neu geschnitten werden, mit der Folge, daß einzelne, klassische Schutzfelder immer weniger für sich stehen und für sich geregelt werden können.

Ich denke, daß eine der größten Herausforderungen, die mit diesem Tagungsthema gestellt war, in dieser Neudefinition von Interessenlagen besteht, die gleich mehrere Grenzen des bisherigen Selbstverständnisses überschreitet. Pröll hat die Verhältnisse umgekehrt, wenn er feststellt: „Aus ökologischer Perspektive erscheint die Gesundheit der Arbeitenden als natürliche Ressource, deren Verbrauch bzw. Förderung es im Rahmen eines ökologi-

schen Gesamtkonzepts inner- und außerbetrieblich zu kontrollieren gilt.“ Die Notwendigkeit eines solchen Neuansatzes wird an den zunehmenden Defiziten in vielen Politikfeldern immer sichtbarer, ein entsprechendes Konzept des sozial-ökologischen Umbaus ist allerdings bei den Gewerkschaften nur ansatzweise entwickelt, weshalb z.Zt. pragmatisch-reaktive Maßnahmen überwiegen, die der quantitativen Dimension der Probleme nicht gerecht werden.

Ein umfassendes Gesamtkonzept für qualitative Veränderungen in der gewerkschaftlichen Forderungspolitik ist allerdings auch auf der Tagung nicht diskutiert worden. Ihr Themenspektrum bewegte sich eher auf einer mittleren Ebene zwischen globalen Zukunftsentwürfen und empirischen Beispielen. Sie war durch die Debatte um Themenkomplexe wie Normierung, Unternehmensmanagement und Beteiligung geprägt.

Unter dem Stichwort der Normierung war auffällig, daß Arbeitsschutz und Umweltschutz in eine Phase der massiven Übernahme von EU-Regulierungen eingetreten sind und in diesem Zusammenhang auch Verfahren einer Zusammenfassung der verstreuten Einzelregelungen zu einem jeweiligen nationalen Gesamtgesetzwerk in Gang sind. Diese Europäisierung und Globalisierung der Gestaltung auch von Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnissen ist noch weitgehend ungewohnt, verlangt neue Denkmuster und Regelungsstrukturen. Hier steht quasi eine dritte Erweiterung an, die auf die Relativierung der Bedeutung nationaler Grenzen und entsprechend neue Problemkonstellationen und Regulierungsformen reagiert.

Unter dem Stichwort Management wurde insb. die Herausforderung durch das Co-Management angesprochen, die in beiden Themenfeldern gestellt ist. Die Ziele der Prävention und der Anspruch der Mitgestaltung machen es erforderlich, sich in qualifizierte Aushandlungsprozesse mit dem Management zu begeben. Dies setzt einerseits die Bereitschaft des Managements zur Kooperation voraus, andererseits die Kompetenz und Stärke auf Seiten der Interessenvertretungen und Beschäftigten, um Konzepte entwickeln, einbringen und nachdrücklich vertreten zu können. In diesem Zusammenhang wurde die große Bedeutung innerbetrieblicher Information und Qualifizierung hervorgehoben, aber auch die Notwendigkeit externer Unterstützung und wissenschaftlicher Beratung. Der Ausbau von überbetrieblichen Beratungsnetzwerken für regionale Gewerkschaftsorgane und betriebliche Vertretungen wird bei den neuen, qualitativen Themenstellungen zu einer existenziellen Voraussetzung. Hier befinden sich die Gewerkschaften in einem Aufbauprozeß; unterschiedliche Lösungen bezüglich des Themenzuschnitts im Feld Arbeit-Technik-Umwelt, unterschiedliche organisatorische Zuordnungen (DGB oder Einzelgewerkschaften; betrieblich, lokal oder regional) und variante Kooperationsmuster mit anderen gesellschaftlichen Instanzen entwickeln sich eher pragmatisch nebeneinander.

Das letzte Stichwort, die Beteiligung, spielte in vielen Beiträgen eine große strategische Rolle. Beteiligung wurde als unabläßliche Voraussetzung für weitergehende und effektive Lösungen im Arbeits- und im Umweltschutz ein-

gefordert, umgekehrt wurden mangelnde Selbstorganisation und Partizipation als eine entscheidende Schwachstelle der derzeitigen Regulierungsformen identifiziert. Leider blieben die konkreten Beispiele und Anregungen in diesem Bereich eigentümlich blaß. So richtig es ist, daß eine stärkere Wiederaneignung der inneren und äußeren Natur des Menschen auch in der Arbeit eine Voraussetzung eines qualitativen, sozial-ökologischen Wandels ist, so skeptisch wurden von einigen Tagungsteilnehmern gerade in der jetzigen Phase die Spielräume für solche betrieblichen Initiativen und ein entsprechendes Engagement von Seiten staatlicher Instanzen, des Managements und der Beschäftigten eingeschätzt.