

Hildebrandt, Eckart

Book Part — Digitized Version

Umweltschutz und Mitbestimmung

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hildebrandt, Eckart (1992) : Umweltschutz und Mitbestimmung, In: Ulrich Steger (Ed.): Handbuch des Umweltmanagements: Anforderungs- und Leistungsprofile von Unternehmen und Gesellschaft, ISBN 3-406-35083-6, C.H. Beck, München, pp. 343-373

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122647>

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.

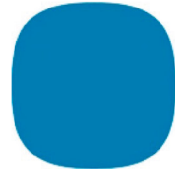
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

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>.

Kapitel 22

Umweltschutz und Mitbestimmung

von *Eckart Hildebrandt*

| | |
|---|-----|
| 1. Einleitung | 344 |
| 2. Entwicklung und Stand der gewerkschaftlichen Programmatik im Bereich Umweltschutz. | 344 |
| 3. Mitwirkung im Umweltschutz aufgrund bestehender Gesetze | 353 |
| 3.1 Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz | 354 |
| 3.2 Die Betriebsbeauftragten nach Gesetz und Gefahrstoffverordnung | 356 |
| 3.3 Freiwillige Betriebsvereinbarungen | 359 |
| 4. Ansätze zur Erweiterung von Mitbestimmungsrechten. | 361 |
| 4.1 Die aktuelle Mitbestimmungsdebatte | 363 |
| 4.2 Der DGB-Vorschlag zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes | 365 |
| 4.3 Ökologie in Tarifverträgen? | 366 |
| 4.4 Produktmitbestimmung | 367 |
| 5. Ausblick | 368 |
| Literatur | 370 |

1. Einleitung

Das Konzept der Mitbestimmung ist in der Bundesrepublik Deutschland ein genuin gewerkschaftliches Instrument zur Intervention in wirtschaftliche Planungs- und Steuerungsprozesse. Es soll „zur Demokratisierung der Wirtschaft“ führen. Infolgedessen ist hier die Erweiterung eines historisch gewachsenen Konzeptes angesprochen, das in seiner Entstehung nach dem zweiten Weltkrieg nicht auf die Einbeziehung von Umweltschutzaspekten ausgelegt war. Es ist den Gewerkschaften, genauer dem hierfür zuständigen Dachverband DGB, bisher nicht gelungen, eine solche Erweiterung bestehender Mitbestimmungsrechte auf irgendeiner Ebene durchzusetzen.

Da die Unternehmen über das Verursacherprinzip zunehmend in die Verantwortung genommen werden und die Gewerkschaften und die Unternehmerverbände breitere Programmatiken im neuen Themenfeld „Umweltschutz“ entwickelt haben, hat sich hier ein erheblicher Problemstau aufgebaut, der in der nächsten Zeit einen Durchbruch bei der Verregelung von Umweltthemen auch im Bereich industrieller Beziehungen erwarten läßt. Daher können zum heutigen Zeitpunkt nur die Konzeptionen und Initiativen auf seiten der betrieblichen Interessenvertretungen und der Gewerkschaften beschrieben werden, die auf eine Ausweitung der Mitbestimmung drängen. Der anstehende Durchsetzungs- und Aushandlungsprozeß ist komplex, unübersichtlich und wenig vorstrukturiert, es gibt bisher nur wenig konsensuale Anknüpfungspunkte zwischen den Tarifparteien, und es ist nicht zu erwarten, daß die traditionellen Regulierungsmuster der industriellen Beziehungen umstandslos auf den Umweltschutz übertragen werden. Vielmehr ist die **Entstehung neuer, ökologisch erweiterter Arbeitsbeziehungen** anzunehmen, deren Konturen sich erst auszuprägen beginnen und kaum analysiert sind.

2. Entwicklung und Stand der gewerkschaftlichen Programmatik im Bereich Umweltschutz

Auch in den Gewerkschaften ist inzwischen anerkannt, daß die Thematisierung von Umweltproblemen, die Bewußtseinsbildung und Mobilisierung der Bevölkerung außerhalb der Betriebe stattgefunden hat. Die Bürgerinitiativen und Organisationen der Umweltbewegung haben den gesellschaftlichen Druck entfaltet, seit 1970 ist eine Aufnahme dieses Themas in die Programme der Parteien und Verbände festzustellen (ausführlich *Küppers, Lundgreen, Weingart* 1978). So bildeten sich im Sommer 1971 in einzelnen DGB-Landesbezirken erste Ausschüsse aus Vertretern der Einzelgewerkschaften „zur Suche nach der eigenen Identität“ (*Kuhlke* 1986, 162) und machten sich

auf die Standortsuche für eine gewerkschaftliche Umweltschutzpolitik (vgl. auch Arbeit & Ökologie 15/1991, 4).

Eine andere Sichtweise der historischen Grundlagen gewerkschaftlicher Umweltpolitik, die durch den Anspruch „Wir waren schon vor den Grünen da“ charakterisiert wird (Götz 1980, 17), hatte die grundlegende Konstellationsänderung nicht erkannt, vor der alle gesellschaftlichen Akteure standen. Diese Position behauptete, daß die Gewerkschaften sich schon immer um Umweltprobleme gekümmert hätten in ihrem Bemühen, „die aufgrund der Industrialisierung zu verzeichnende Gefährdung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und ihrer Familien abzuwehren“ (ebenda). Gewerkschaftsarbeit erschöpfe sich eben nicht in der Regelung der Entlohnung und anderer Arbeitsbedingungen, ein Schwerpunkt war immer der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das DGB-Grundsatzprogramm von 1963 gibt die Betonung des Gesundheitsschutzes und der staatlichen Verantwortung dafür deutlich wieder; die Gewerkschaften könnten auch auf weitgehende Erfolge bei der Verbesserung der Arbeitsschutzgesetzgebung verweisen.

Dennoch läuft diese Position der faktischen Fortführung traditioneller gewerkschaftlicher Programmatik Gefahr, den Umbruch in der gesellschaftlichen Problemlage, die entsprechenden Schranken bisheriger Regelungen und den neuartigen Regulierungsbedarf zu verkennen. Die Wandlung von der Wachstums- zur Risikogesellschaft berührt schließlich fundamental die bisherigen Grundlagen gewerkschaftlicher Erfolge (Beck 1986, 25 ff.) und enthält das Risiko, daß ein Beharren auf diesen Erfolgsstrategien die Umweltprobleme eher vergrößert.

Im Zentrum der ersten gewerkschaftlichen Diskussionen stand weniger die gesellschaftspolitische Qualität dieser neuen Herausforderung als die Frage der **Zuständigkeit**. Auf der einen Seite war klar, daß die Arbeits- und Lebensqualität der Arbeitnehmer durch die Umweltkrise zunehmend beeinträchtigt wird und damit die gewerkschaftlichen Bemühungen um die Hebung des Lebensstandards durch Lohnsteigerungen und der Arbeitsqualität durch Qualifizierung und Gesundheitsschutz wieder zunichte gemacht werden (IGM-Kongreß „Qualität des Arbeitslebens“ 1972). Auf der anderen Seite hatten andere Organisationen bereits die Zuständigkeit für Umweltfragen übernommen, so die sozial-liberale Koalition mit ihrem umfassenden Umweltprogramm sowie die wachsende Umweltbewegung, die sich distanziert-kritisch zur Gewerkschaftsbewegung stellte (Müller 1989, 3 ff.).

Die Suche nach der umweltpolitischen Identität war wesentlich die Suche nach der erforderlichen **Ausweitung** der gewerkschaftlichen Programmatik und gleichzeitig nach ihrer begründeten **Begrenzung** und Abgrenzung gegenüber anderen Gruppen und Organisationen. Dieser Prozeß ist bis heute nicht abgeschlossen. Er begann mit den **Leitlinien zum Umweltschutz des DGB vom Mai 1972** (Schneider 1986, 190–192).

In den DGB-Leitsätzen wird diese Standortbestimmung eindeutig vorgenommen:

- Der DGB betrachtet das Recht auf menschenwürdige Umwelt als ein **soziales Grundrecht**, dem der gleiche Rang zukommt wie Gesundheit, Bildung, soziale Sicherheit oder angemessene Wohnung und humaner Städtebau.
- Es ist **Aufgabe eines modernen Sozialstaates**, dafür Sorge zu tragen, daß eine menschenwürdige Umwelt gewährleistet wird. Zwischen einer humanen Arbeitswelt, einer humanen Gesellschaft und einer menschenwürdigen Umwelt besteht ein unlösbarer Zusammenhang.
- Umweltpolitik ist **Gesellschaftspolitik** und nicht nur eine technologische Aufgabe. Die allseitige Zustimmung und die allgemeine Forderung nach einer wirksamen Umweltpolitik können nicht darüber hinwegtäuschen, daß bei der Aufstellung und Durchsetzung von konkreten Programmen handfeste wirtschaftliche und gesellschaftliche Interessen zu überwinden sind.
- Der DGB fordert, daß die Gewerkschaften in allen sachverständigen Gremien, in allen Kommissionen und Ausschüssen entsprechend ihrer Bedeutung beteiligt werden. Das erstreckt sich insbesondere auf die **Mitbestimmung** an der laufenden Planung.

Die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Intervention im Bereich Umweltpolitik wird mehrfach begründet: Einmal wird die wirtschaftspolitische Strategie der Bundesregierung angeführt, die durch massive Umverteilung die Voraussetzungen für Investitionsbereitschaft und Wirtschaftswachstum zu schaffen sucht, aber der politische Wille mangelt, Umwelterstörung und Massenarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Zweitens sei der Marktmechanismus nicht in der Lage, Umweltschäden zu verhindern; im Gegenteil, er läßt sie zu, indem kurzfristige Einzelinteressen, d. h. einzelbetriebliche Kosteneinsparungen, den Vorrang vor längerfristigen Gesamtinteressen haben. „Der kostenlose Faktor Natur brauchte nicht in die wirtschaftliche Kalkulation einbezogen zu werden, da die Umweltschäden ja von der gesamten Gesellschaft, d. h. im wesentlichen von den Arbeitnehmern über Steuern und Abgaben zu bezahlen waren“ (*Schneider* 1986). Drittens haben deshalb „... die Arbeitnehmer schließlich auch ein wirtschaftliches Interesse am Schutz ihrer Umwelt, denn sie müssen letztlich die Folgen und Auswirkungen von unterlassenen Umweltschutz entweder direkt oder indirekt über Steuern und Abgaben bei staatlichen Umweltreparaturen und erhöhten Krankenversicherungs- und Rentenversicherungsbeiträgen zahlen“ (*Schneider* 1986, 16). Vorsorge ist in jedem Fall billiger als nachträgliche Reparatur, unabhängig von der unbilligen Kostenumverteilung.

Aus den Leitlinien von 1972 wurde dann das **DGB-Umweltprogramm vom Mai 1974** entwickelt, das das erste geschlossene Konzept des DGB zum Umweltschutz darstellte und in seinen Grundzügen die Aussagen der Gewerkschaften in den nächsten Jahren bestimmte. In ihm wurde die Grundposition von 1972 ausdifferenziert und durch das sich abzeichnende **Spannungsverhältnis zwischen Umweltschutz und Arbeitsplatzsicherung** zusätzlich konturiert:

- Die Arbeitnehmer müssen ständig befürchten, durch wirtschaftlich-technische Maßnahmen ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder Einkommenseinbußen zu erleiden; dies gilt insbesondere auch im Hinblick auf umweltpolitisch motivierte Maßnahmen; die

Unternehmensleitungen können diese Befürchtungen häufig dazu nutzen, die Arbeitnehmer gegen berechtigte umweltpolitische Forderungen zu mobilisieren.

- Die Arbeitnehmer sind gegenwärtig weitgehend von den wirtschaftlichen Entscheidungen ausgeschlossen; sie können ihre umweltpolitischen Interessen deshalb lediglich durch öffentlichen Druck sowie Mitbestimmungsrechte geltend machen (These 13 und 12, in: *Gärtner* 1985, 65).

Die Beteiligung des DGB an der staatlichen Umweltpolitik wird von ihm selbst positiv beurteilt. Dafür wird die Einbeziehung in die Fachausschüsse der Arbeitsgemeinschaft für Umweltfragen und in die Umweltforen der Bundesregierung angeführt sowie die massive Einschaltung bei der Novellierung von Umweltgesetzen und Verordnungen u. a. über qualifizierte DGB-Stellungnahmen (ausführlicher *Schneider* 1986, 17f.). Realistischerweise müssen jedoch Einschränkungen der Reichweite gewerkschaftlicher Intervention berücksichtigt werden. Dazu gehört die Geheimhaltung bei vielen auf Produkte und Produktionsverfahren bezogenen Sachverhalten; dazu gehört das Fehlen eigener Forschungskapazität, mittels derer Zusammenhänge analysiert und eigene Positionen aufgebaut werden können. Weiterhin sind die Gewerkschaften in den zuständigen Gremien und Kommissionen insbesondere gegenüber den Wirtschaftsverbänden in der Regel unterrepräsentiert, ganz abgesehen davon, daß es grundsätzlich den Gewerkschaften kaum gelingt, ihre Mitglieder in der Politik dann auch für gewerkschaftliche Reformprojekte einzusetzen.

Die Nachrangigkeit gewerkschaftlicher Programme und Initiativen gegenüber anderen Akteuren wie Staat und Umweltschutzorganisationen ist auch in den Gewerkschaften unbestritten. Sogar eigene Protagonisten beklagen, „... daß der DGB in seiner Gesamtheit viel zu wenig getan hat, um seine Umwelt-Programmatik in die politische Öffentlichkeit oder wenigstens in die breite Mitgliedschaft zu tragen. Außerdem geschah so gut wie nichts, um die Organisierten und die Arbeitnehmerschaft für die Durchsetzung der Forderung zu mobilisieren“ (*Götz* 1980, 17).

Diese Selbstkritik deckt allerdings nicht die **strukturellen Probleme** auf, die eine gewerkschaftliche Positionsbestimmung im Umweltschutz objektiv schwierig machen. Exemplarisch ließ die **Kontroverse um die Kernenergie** diese Probleme sichtbar werden und führte zu vielfältigen und neuartigen Polarisierungen.

Der DGB-Bundesvorstand verabschiedete am 5. April 1977 eine „Stellungnahme zur Energiepolitik“. Der entscheidende Satz lautete: „Eine vollbeschäftigungsorientierte Wachstumspolitik erfordert ein ausreichendes Energieangebot. Trotz Energieeinsparung, verstärkter Kohleverwendung und der Entwicklung neuer Energieträger ist dieses Ziel jedoch bei völligem Verzicht auf Kernenergie nicht erreichbar. ... Unersetzliche Voraussetzung für diese positive Haltung des DGB zur Anwendung der Kernenergie für friedliche Zwecke ist, daß die Sicherheit der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer und der Schutz der Bevölkerung beim Reaktorbau und -betrieb sowie bei der Entsorgung gewährleistet werden kann“ (*Götz* 1980, 17).

Die Auseinandersetzung um die Kernenergie fiel in eine Zeit, in der die sog. euphorische Phase der Umweltpolitik bis 1974 (Weßels 1989, 275 ff.) mit ihren kooperativen Umgangsformen, die auf Reform und Lebensqualität zielten, ausgelaufen war. Die einsetzende Wirtschaftskrise änderte die Rahmenbedingungen der Umweltpolitik, ökonomisch dominierte Interessen der Wirtschaftsstrukturreform und Wachstumsanstöße traten in den Vordergrund und kollidierten zunehmend mit der Politisierung des Umweltschutzes und der Profilierung der Umweltbewegung, die sich exemplarisch an der Kernenergie festmachte. Auf einer Tagung der Bundesregierung wurde 1975 die umweltpolitische Wende beschlossen: „Es waren drei Argumente, die die Industrie und die Gewerkschaften vortrugen und die die Bundesregierung veranlaßten, konjunkturelle Erwägungen über umweltpolitische Gesichtspunkte zu stellen: ein angeblich 50 Mrd. DM betragender Investitionsstau aufgrund genehmigungsrechtlicher Unsicherheiten, die Gefährdung der Energieversorgung durch Luftreinhalteauflagen sowie die Gefährdung von Arbeitsplätzen aufgrund der wirtschaftlichen Überforderung der Unternehmen und Betriebe durch den Umweltschutz“ (ebenda, 281).

In derselben Wachstumskoalition lehnten im Frühjahr 1977 der Bundesverband der Deutschen Arbeitgeber, das Bundeswirtschaftsministerium sowie auch der DGB ein Moratorium wegen der ungeklärten Risiken der Kernkraft mit dem Hinweis auf irreparable Schäden für die Wachstumsdynamik ab. Der IG Bergbau-Vorsitzende und SPD-Bundestagsabgeordnete *Adolf Schmidt* erklärte, daß die begonnenen Vorhaben im Interesse der Beschäftigung und des Exports zu Ende geführt werden müßten, „... denn eine Industrialisation wie die Bundesrepublik konnte und kann es sich nicht leisten, für die Energieversorgung auf die Nutzung der Kernenergie zu verzichten“ (zitiert nach *Dyllick, Mez, Sewing* 1978, 74). Abb. 1 zeigt im oberen Feld die Problematik der industrialisierten Produktion, im unteren die zu konstatierende Rollenschizophrenie des einzelnen.

Zusammenfassend lassen sich folgende Strukturmerkmale gewerkschaftlicher Umweltpolitik feststellen:

- In der ökonomischen Krise wurde die **enge Bindung der gewerkschaftlichen Arbeitspolitik an den ökonomischen Zyklus** deutlich. Zur Erhaltung von Vollbeschäftigungsbedingungen – der entscheidenden Grundlage bisheriger gewerkschaftlicher Erfolge – war auch von gewerkschaftlicher Seite die Unterstützung von Wachstumsimpulsen zentral. Die Kernkraftindustrie galt zu dieser Zeit als eine der wichtigsten Wachstumsbranchen und als Hebel des wirtschaftlichen Strukturwandels. Demgegenüber wurden Sicherheitsrisiken und ökologische Bedenken explizit zurückgestellt: Der DGB betonte in seinem Vorstandspapier von 1977 „die absolute Vorrangigkeit des kurzfristigen Vollbeschäftigungsziels“ (*Hallerbach* 1978, 113).
- Die Vorrangigkeit des Ziels der **Arbeitsplatzsicherheit** in der Phase des Konjunkturabschwungs setzte sich auch auf der betrieblichen Ebene

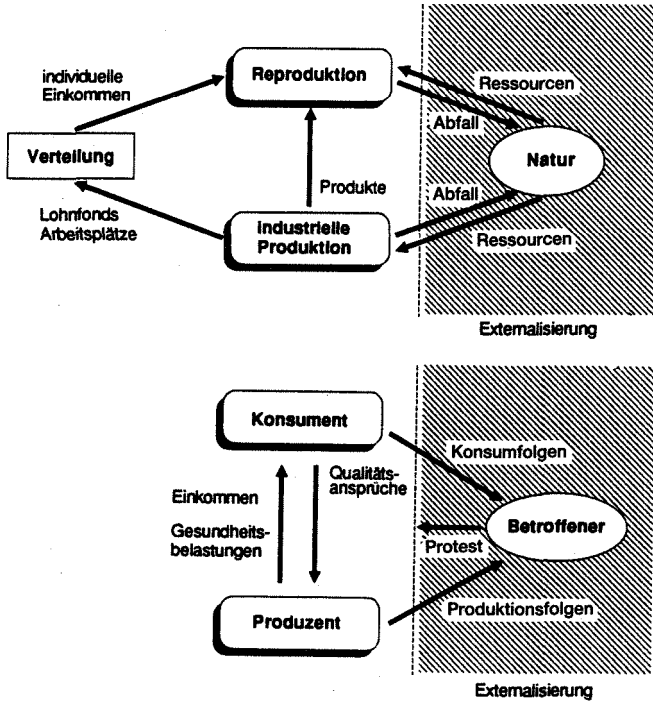


Abb. 1: Die Naturvergessenheit industrialisierter Produktion (oben) und die persönliche Rollenschizophrenie (unten)

durch. Die einzelnen Unternehmensleitungen konnten die Beschäftigten, die gewählten Interessenvertretungen und auch teilweise die zuständige Branchengewerkschaft mit dem Arbeitsplatzargument für Manifestationen zur Unterstützung einer umweltschädigenden Unternehmenspolitik einspannen. Dies erstreckte sich auf den Widerstand gegen die Verabschiedung schärferer Umweltgesetze und Verordnungen, Druckausübung für Betriebsgenehmigungen (z.B. Buschhaus, vgl. hierzu *Bachmann* 1985, 39 ff.) und Aktionen gegen umweltbedingte Betriebsschließungen (z.B. C.H. Boehringer & Sohn, vgl. hierzu *Hausmann, Schmidt* 1985, 20 ff.). Diese Aktivitäten, die die Branchengewerkschaften unter erheblichen Druck gesetzt und ihnen teilweise das Image der Umweltfeindlichkeit eingebracht haben, können als „Betriebslobbyismus von unten“ charakterisiert werden. Das erste Mal fand dieses Phänomen in der Rüstungsindustrie Beachtung, in der aus der Ablehnung dieses Betriebsräte-Lobbyismus die Arbeitskreise „Alternative Produktion“ entstanden sind, die sich durch ihre Vorschläge für umweltverträgliche Ersatzprodukte auszeichnen (z.B. *Hildebrandt* 1987).

- An diesen Aktivitäten ist auch deutlich geworden, daß das traditionelle Verständnis von Interessenvertretung in den Betrieben **eng auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz konzentriert** und auf die Innenverhältnisse des Betriebs beschränkt ist. Außerbetrieblich wirksame Risiken und Schäden infolge industrieller Produktion sowie gesellschaftliche Anforderungen an Umwelterhaltung sind in der Regel nicht direkt im Betrieb erfahrbar und verbinden sich nicht umstandslos – auch wenn es sich um denselben Schadstoff handelt, der extern und intern Risiken verursacht – mit innerbetrieblichen Arbeitsschutzaktivitäten. Nur wo arbeitsplatzbezogene Gesundheitsrisiken mit Umweltrisiken direkt verbunden sind, entsteht so etwas wie **innerbetrieblicher Umweltschutz** („workplace environment“).
- Das Industriegewerkschaftsprinzip bewirkt, daß die Einzelgewerkschaften entsprechend ihres **unterschiedlichen Branchenbezugs** in unterschiedlicher Weise von einem Umweltproblem berührt sind und natürlich auch unterschiedliche **politisch-programmatische Traditionen** haben. Prinzipiell sind fünf Positionen in bezug auf ein umweltriskantes Produkt denkbar:
 - als Produzent des Produkts,
 - als Produzent von ergänzenden Produkten oder Infrastrukturen,
 - als Produzent substituierender Produkte,
 - als Anwender des Produkts,
 - als Betroffener von Auswirkungen der Produktion/Anwendung des Produkts.

In der Frage der Kernenergie ging es darüber hinaus um eine grundlegende gesellschaftspolitische Festlegung, die alle Einzelgewerkschaften unabhängig von der Art ihrer direkten Betroffenheit zur Stellungnahme aufforderte. „In dem Maße, wie die Kritik der AKW-Gegner in den Einzelgewerkschaften an Boden gewann, wuchs auch das Bedürfnis der Befürworter der Kernenergie, massiv unterstützt durch die Betreiberunternehmen, nach einer gewerkschafts-offiziellen Positionsbestimmung. Von der unverblühten Interessenidentifizierung mit der Energiewirtschaft, wie sie die IG Bergbau propagierte, reichten die positiven Stellungnahmen über die IG Bau-Steine-Erden, die auf Beschäftigungseffekte beim Bau neuer AKWs abstellte, bis hin zur ÖTV, die die größte Zahl der Beschäftigten in diesem Sektor organisiert hatte, und zur IG Chemie. In der IG Metall waren es vor allem die Betriebsräte der KWU-Siemens, die eine ungewöhnliche Aktivität entfalteten“ (Großkundgebung mit 40 000 gewerkschaftlichen Teilnehmern). „Die widerstrebenden Gewerkschaften, vor allem aus dem Dienstleistungsbereich (Post, Eisenbahn, GEW), aber auch IG Druck und die Gewerkschaft Holz sowie Teile der IG Metall, konnten sich mit abweichenden Positionen im DGB nicht durchsetzen“ (Schmidt 1988, 120). Auf Grundlage des DGB-Beschlusses von 1986, den Verzicht auf Kernenergie nach einer Übergangsfrist, wird diese Kurskorrektur zunehmend energisch eingefordert (vgl. Anträge 75–78 des 14. DGB-Kongresses 1990). Während es in der Frage der Kernenergie maßgeblich auch um den Einfluß auf die übergeordnete Programmatik des DGB ging, der nach gewerkschaftli-

chem Verständnis für die allgemeine Umweltpolitik zuständig ist, standen in anderen Fällen einzelne Gewerkschaften direkt gegeneinander: z. B. im Streit um die Inbetriebnahme des Kraftwerkes Buschhaus die Arbeiter im Braunkohleabbau gegen die Waldarbeiter (*Kublke* 1986, 169).

- Als eine wesentliche Ursache dafür, daß die Einzelgewerkschaften kaum eigenständige Positionen entwickeln konnten und sich letztlich die Arbeitsplatzinteressen durchsetzten, wird der Mangel an eigener Forschung genannt, die dann auch eine eigenständige Strategiefindung in den großen Umweltthemen stützen könne. Aus Mangel an „eigenen, vorausschauenden industrie- und betriebspolitischen Konzeptionen der Gewerkschaften“ (*Schmidt* 1988, 124) **dominieren kurzfristige Partialinteressen die gewerkschaftliche Positionsbestimmung** auf Kosten langfristiger, grundlegender Entwicklungskonzepte für die verschiedenen Gesellschaftsbereiche.
- Diese sich in den Gewerkschaften durchsetzenden, kurzfristigen Partialinteressen sind in der Regel Bündnisse mit den Unternehmern auf Kosten der Umwelt. Die eigentliche Vertretung von „Umweltinteressen“ wird der **Umweltbewegung** zugeordnet, wie sie sich seit Anfang der siebziger Jahre in der Bundesrepublik herausgebildet hat und die als Weiterentwicklung der Bürgerinitiativ-Bewegung verstanden werden kann (*Brandt, Büsser, Rucht* 1983, 85 ff.). Hier werden die Kompetenz und das Engagement gesehen, Umweltfragen grundlegender anzugehen (*Bertl, Rudat, Schneider* 1989, 87 f.). Bürgerinitiativen verstehen sich als praktizierter Ausdruck eines basisorientierten, partizipatorischen Demokratieverständnisses und gleichzeitig als Vorstufe einer neuen Lebensform der Naturnähe und der kleinen, dezentralen Lebenseinheiten. Exemplarisch für diese Phase erklären die Gewerkschaften den Bürgerinitiativen den Kampf auf Basis ihrer nahezu vorbehaltlosen Zustimmung zur Kernenergie. Neben dieser entgegengesetzt definierten Interessenorientierung sehen *Dyllick u. a.* auch ein grundverschiedenes Demokratieverständnis als Grundlage der feindseligen Abgrenzung: „Offensichtlich kollidiert die basisdemokratische Orientierung der Bürgerinitiativen mit den Demokratievorstellungen der Gewerkschaftsführung, die den Bürgerinitiativen jede demokratische Legitimation abspricht“ (*Dyllick, Mez, Sewing* 1978, 68 ff.). „Dem Anspruch der Bürgerinitiativen, durch Selbstbestimmung zur Erhaltung der Umwelt beitragen zu wollen, wurde entgegengehalten, daß nur der gewerkschaftliche Weg in Richtung Mitbestimmung dauerhaft und wirkungsvoll sei“ (ebenda, 77). Damit war eine klare Trennungslinie zu den Bürgerinitiativen gezogen, denen die Gewerkschaftsführungen höchstens eine Auslösefunktion zubilligten, deren „kleinbürgerliche Umweltinteressen aber nicht mit dem öffentlichen Interesse identisch sein oder den Arbeitnehmern dienen müssen“ (ebenda). Die Distanzierung von der Ökologiebewegung reichte teilweise bis zu dem Vorwurf, gezielt und ursächlich Arbeitsplätze zu gefährden. Die Kernenergie-Debatte begründete einen breiten **Graben zwischen Gewerkschafts- und Ökologiebewegung**, der prinzipiell – trotz Be-

Umweltschutz im Betrieb

Zu einer umfassenden Umweltpolitik gehören umweltverträgliche Produktionsverfahren und Produkte sowie die Schaffung gesundheitsgerechter und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Deshalb muß der „integrierte Umweltschutz“, die Verbindung von Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, für alle den bestmöglichen Schutz gewährleisten. Häufig sind die gleichen Stoffe verantwortlich für die Zerstörung der Umwelt, die Gefährdung der Gesundheit und die gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz. Für die Gewerkschaften beginnt daher der Umweltschutz im Betrieb.

Folgende Ansatzpunkte ergeben sich für einen integrierten betrieblichen Umweltschutz:

1. Das Betriebsverfassungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz sind zu novellieren, damit die Arbeitnehmer, Betriebsräte und Personalräte dort, wo sie unmittelbar von Umwelt- und Gesundheitsbelastungen betroffen sind, informiert werden und die Möglichkeit erhalten, dafür zu sorgen, daß diese Belastungen beseitigt werden.
2. Ein eigenständiges Umweltbeauftragtengesetz ist zu erstellen, das die Rechte und Aufgaben der Umweltbeauftragten, deren Unabhängigkeit, den Kündigungsschutz, die Verpflichtung zur Information und Zusammenarbeit mit den Betriebs- und Personalräten sowie die Einführung von paritätisch besetzten Umweltausschüssen vorsieht.
3. Im Bereich umweltrelevanter Daten und Entscheidungen sind umfassende Informations- und Mitbestimmungsrechte, insbesondere für Betriebs- und Personalräte einzuführen.
4. Zur Erfüllung der Betriebsratsaufgaben beim betrieblichen Umweltschutz müssen über das bisher gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus zusätzliche Betriebsräte freigestellt werden.
5. Für Betriebsangehörige soll ein Beschwerderecht über innerbetriebliche Umweltschutzvorgänge gegenüber der Aufsichtsbehörde – nach Ausschöpfung der betrieblichen Möglichkeit (z. B. Betriebsrat) – rechtlich abgesichert werden.
6. Jeder Arbeitnehmer muß ein Arbeitsverweigerungsrecht haben, wenn Arbeitgeber gegen bestehende Gesetze und Verordnungen verstoßen.
7. Einführung eines betrieblichen Umweltkatasters, das alle ökologischen Daten im Betrieb dokumentiert und Maßnahmen zur Änderung beinhaltet.
8. Zur Sicherung einer vorausschauenden Umweltpolitik ist ein Umweltplan auf Ebene der Unternehmen einzuführen und zu finanzieren, der zur Sicherung der Arbeitsplätze dient, beim Ersatz umweltbelastender Stoffe und Produkte, bei Änderungen von Produktionsverfahren und bei umweltbedingten Betriebsstillegungen.
9. Einführung eines umfassenden Umweltmanagements; dies schließt ein, das ein Mitglied der Geschäftsführung für Umweltfragen verantwortlich ist.
10. Einführung einer umfassenden ökologischen Unternehmensplanung, die beispielsweise die Bewertung von Investitionen und Produkten auf deren Umweltverträglichkeit und die Einführung von ökologischen Kriterien bei der Bilanzierung und beim Controlling enthält.
11. Nutzung des Innovationspotentials der Beschäftigten durch Aufnahme des Umweltschutzes in die Betriebsvereinbarungen zum betrieblichen Vorschlagswesen.
12. Ausbildung und Einsatz von Umweltberatern im Betrieb, Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten im Umweltschutz und Aufnahme des Umweltschutzes in die Ausbildungsverordnungen.

Abb. 2: Gewerkschaftliche Ansatzpunkte für einen betrieblichen Umweltschutz – Beschluslage des DGB 1990

deutungszuwachs des Themas in den Gewerkschaften und punktueller Kooperationen – bis heute besteht.

Die gewerkschaftliche Programmatik hat sich auf der Grundlage dieser Standortbestimmungen ausdifferenziert. Ab 1977 dominierten die gesamtgesellschaftlichen **Beschäftigungsprogramme**, denen das Konzept zugrunde liegt, die zentralen Gesellschaftsprobleme Arbeitslosigkeit und Umweltzerstörung durch **qualitatives Wachstum** zu bekämpfen, das durch ein staatliches Umwelt-Investitionsprogramm eingeleitet wird (exemplarisch: DGB 1985 „Umweltschutz und qualitatives Wachstum“). Diese Programme, die von einer umfassenden Staatsorientierung getragen waren (Umweltschutz als Staatsaufgabe und Neokorporatismus), sind nie von Regierungen aufgegriffen worden (zu ihren rechnerischen Wirkungen DIW 1988).

Auf dem 13. DGB-Kongreß 1986 ist dann eine stärkere Betonung **ökologischer Betriebspolitik** festzustellen, mit Forderungen nach Informations- und Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften. „Damit verbunden ist die zunehmende Einsicht, daß Umweltschutz immer weniger als vorrangige Veranstaltung des Staates angesehen werden kann, der sich ein Unternehmen eher widerstrebend beugt, sondern vielmehr als Aufgabe aller und der Unternehmen selbst unter Beteiligung der Arbeitnehmer an der Umweltschutzplanung begriffen werden muß“ (Sommer, Trümner 1988, 86). Der 14. DGB-Kongreß 1990 beschloß eine breite und systematische Programmatik zur Betriebspolitik, die auf der grundsätzlich zuständigen Ebene des Dachverbandes den derzeitigen Stand wiedergibt (vgl. Abb. 2).

3. Mitwirkung im Umweltschutz aufgrund bestehender Gesetze

Die zentralen Rechtsquellen betrieblicher Interessenvertretung, die für eine Zuständigkeit im Themenfeld Umweltpolitik zu prüfen sind, sind zu Zeitpunkten konzipiert und novelliert worden, zu denen die Umweltproblematik noch nicht als zentrales gesellschaftliches Zukunftsproblem anerkannt war: die Montan-Mitbestimmung von 1951, die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) 1972 und das Mitbestimmungs-Gesetz 1976. Von daher ist in diesen Gesetzen das Umweltthema als Regelungsstatbestand überhaupt nicht erwähnt. Gleiches gilt für die geltenden Tarifverträge, auch soweit sie sich mit den Arbeitsbedingungen beschäftigen. **Mitwirkungsrechte im Bereich umweltrelevanter Maßnahmen der Unternehmen sind daher bis heute aus anderen Regelungsbereichen abgeleitete Rechte**, insbesondere aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Auf der anderen Seite ist das heutige Umweltrecht in viele Teilgebiete zersplittert und im wesentlichen medienbezogen (Wasser, Luft, Boden, Abfall etc.). Ein Konzept für ein einheitliches Umweltrecht fehlt bisher, wird aber

von einigen Gewerkschaften eingefordert. Charakteristisch für die Umwelt-Gesetze ist, daß sie sich, im Gegensatz zum BetrVG und Tarifvertragsgesetz, **nicht in erster Linie an das gewachsene System industrieller Beziehungen wenden**, sondern daneben eigene Träger in der Kommune und im Betrieb (Umweltbeauftragte) vorsehen. Noch ist die grundsätzliche Frage ungeklärt, inwieweit das Thema Umweltschutz inhaltlich mit den Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen verkoppelt werden kann (ökologisch erweiterte Arbeitspolitik) und welche Rolle darin die traditionellen industriellen Beziehungen spielen können (neue Arbeitsbeziehungen). In den Umweltgesetzen werden Anforderungen von außen an Unternehmen herangetragen. Die Verfahren der Entscheidungsfindung enthalten teilweise Einspruchsrechte von Bürgern, z.B. beim Genehmigungsverfahren nach dem BImSchG. Beim Erörterungstermin könnten Werksangehörige, die Anwohner sind, Einwendungen erheben und der Betriebsrat angehört werden. Diese Verbindung von Arbeits- und Umweltschutz, die bei genehmigungspflichtigen Anlagen vorgesehen ist, die Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Umweltschützern, ist allerdings bislang kaum entwickelt (vgl. Führ 1991).

Als Rechtsquellen für betriebliche Umweltaktivitäten spielen eine Rolle:

- das Betriebsverfassungsgesetz
- die Gefahrstoffverordnung
- die freiwilligen Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG
- die Umweltgesetze.

3.1 Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Die Betriebs- und Personalräte haben gegenüber allen im Betrieb Tätigen darauf hinzuwirken, daß die Arbeitnehmer vor Gefahren für Leben und Gesundheit soweit wie irgend möglich geschützt werden. Die in Tab. 1 angesprochenen Mitbestimmungsrechte beziehen sich nur auf das Betriebsverfassungsgesetz und die entsprechenden Paragraphen des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

| | |
|---|---|
| Betriebsverfassungsgesetz § 80 – Allgemeine Aufgaben § 89 – Arbeitsschutz § 87 (1) Nr. 7 Mitbestimmung im Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsvorsorge | Bundespersonalvertretungsgesetz § 68 – Allgemeine Aufgaben und Informationsrecht des Personalrates § 75 – Fälle der uneingeschränkten Mitbestimmung § 75 (3) Nr. 11 Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen |
|---|---|

Tab. 1: Mitbestimmungsrechte

- Nach § 80 – Allgemeine Aufgaben – des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Des weiteren hat er die Aufgabe, Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen. Diese Überwachungsaufgabe und evtl. daraus folgende Initiativen kann der Betriebsrat nur wahrnehmen, wenn die notwendigen Kenntnisse über die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften vorhanden sind. Die Grundlage für dieses Wissen wird in den Schulungen der Gewerkschaften bzw. der Arbeitskammer gelegt. Darüber hinaus ist es jedoch notwendig, daß sich die Betriebsratsmitglieder selbständig weiterbilden (*Nitschki* 1989).

Für die Überwachungspflicht des Betriebsrates nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gelten allerdings zwei gravierende, systematische Einschränkungen. Erstens erstreckt sich die Überwachungspflicht nur auf solche Gesetze und Verordnungen, die sich zugunsten der Arbeitnehmer auswirken und einen spezifischen Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweisen (*Sommer, Trümmer* 1988, 195). Eine Reihe von Umweltgesetzen wirkt sich zugunsten der Arbeitnehmer aus, insbesondere wenn man den Arbeits- und Gesundheitsschutz als Teil eines umfassenden Umweltschutzes begreift. Außerhalb des klassischen Arbeitsschutzes wird dieser Bezug grundsätzlich eher verneint, es gibt also eine **breite inhaltliche Einschränkung**. Zweitens gibt es eine **gravierende Einschränkung des Geltungsbereichs**: Nach der Grundstruktur der Betriebsverfassung greifen die Mitbestimmungsrechte dort nicht, „wo der Arbeitgeber Maßnahmen zu treffen hat, die ausschließlich zum Schutz Dritter, d.h. nicht zum Betrieb gehörender Personen oder Sachen dienen. Die ausschließlich dem Drittschutz (Allgemeinheit, Anlieger) dienenden Umweltvorschriften sind daher der betriebsrätlichen Kompetenz entzogen“ (ebenda).

- § 89 – Arbeitsschutz – stellt fest, daß der Betriebsrat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden (z.B. Gewerbeaufsichtsamt), Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften) und die sonst in Betracht kommenden Stellen (z.B. Arbeitskammer oder Gewerkschaften) durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen hat. Wird der Betriebsrat darüber informiert oder stellt der Betriebsrat selbst fest, daß Vorschriften nicht eingehalten werden, so hat er als erstes die Aufgabe, sich über das Problem inhaltlich zu informieren und den Arbeitgeber wegen Abhilfe dieses Problems anzugehen.
- Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 steht dem Betriebsrat eine Mitbestimmung bei der Regelung über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften zu. Mitbestimmung innerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes bedeutet, daß sich Betriebsrat und Arbeitgeber über die notwendigen Maßnahmen einigen und diese Maßnahmen gemeinsam befürworten müssen. Dies schließt grundsätzlich auch das Initiativrecht des Betriebsrates ein, weil die Mitbestimmung schon begrifflich beiden Teilen gleiche Rechte einräumt (Leitsatz des Bundesarbeitsgerichtsurteils 1 ABR 65/73 vom 14. November 1974). Nach entsprechender Beschlußfassung kann der Betriebsrat auch das Gewerbeaufsichtsamt bzw. die Berufsgenossenschaften heranziehen, um sich informieren zu lassen, und um entsprechende Abhilfe bitten. Ist der Arbeitgeber nicht der Meinung der Arbeitnehmervertretung, so kann der Betriebs-/Personalrat die Einigungsstelle/Vermittlungsstelle anrufen.

- In § 90 BetrVG werden die Unterrichts- und Beratungsrechte bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsmaßnahmen, bei technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und -abläufen sowie der Einrichtung von Arbeitsplätzen geregelt. Allerdings gilt auch hier wieder die Einschränkung des Gültigkeitsbereiches, „... rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer mit ihm zu beraten“ (Küppers 1989, 8).
- Ein **Unterrichtsrecht des Wirtschaftsausschusses** besteht nach § 106 Abs. 3 Ziff. 3, 5, 6, 9 und 10 BetrVG in Betrieben mit mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern für das Produktions- und Investitionsprogramm, die Fabrikations- und Arbeitsmethoden, die Betriebseinschränkung oder -stillegung, Organisations- und Betriebszweckänderungen und für die Arbeitnehmerinteressen in ähnlich schwerwiegender Weise berührende Vorgänge und Vorhaben. Wirken sich diese Veränderungen als **Betriebsänderung** aus, so enthält § 111 BetrVG ein in einen Sozialplan (§ 112 BetrVG) mündendes Unterrichts- und Beratungsrecht des Betriebsrates und § 113 BetrVG das Recht auf Nachteilsausgleich.

Festzuhalten ist somit, daß schon nach geltendem Betriebsverfassungsrecht eine Fülle von Möglichkeiten bestehen, Betriebsrat, Wirtschaftsausschuß und Arbeitnehmer selbst hinsichtlich solcher Vorhaben zu beteiligen, die *auch* Umweltschutzauswirkungen haben; dagegen ist eine unmittelbar Umweltschutzzwecken dienende Mitwirkung oder Mitbestimmung nicht vorgesehen. Alle diese Beteiligungsrechte erreichen zumindest das Niveau eines Informationsrechtes und umfassen neben Arbeitsschutz und Unfallverhütung alle Veränderungen in bezug auf Betriebszweck oder -organisation, Baulichkeiten und Anlagen bzw. Produktionsprogramm. Zumindest als Reflex wird durch die Wahrnehmung solcher Beteiligungsrechte die Bevölkerung mitgeschützt (Salje 1988, 14).

3.2 Die Betriebsbeauftragten nach Gesetz und Gefahrstoffverordnung

Die Tab. 2 gibt einen Überblick über die zur Zeit gültigen Regeln. Die Einschaltung der Betriebsräte in den Umweltgesetzen ist gering, im Gegensatz zum Arbeitssicherheitsgesetz (ArbSichG). Dort bestimmt § 9 Abs. 1 ArbSichG, daß die Betriebsräte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten haben. Dementsprechend ist auch bei der Bestellung und Abberufung dieser Beauftragten die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich (§ 9 Abs. 3), ebenfalls bei der Veränderung ihrer Aufgaben. Auch in der Bildung betrieblicher Ausschüsse geht das Arbeitsschutzgesetz weiter als z.B. das Bundesimmissionsschutz-Gesetz (BImSchG) und das Wasserhaushaltsgesetz, die die Koordinierung der Betriebsbeauftragten durch den Unternehmer vorsehen. Nach § 11 ArbSichG wird die Bildung eines Arbeitsschutzausschusses vorgegeben, dem auch zwei Vertreter/innen des Betriebsrates angehören (Küppers 1989, 5, sowie *Partikel* 1986, 367 ff.). Allerdings wurden bei der Novellierung des BImSchG 1990 einige Arbeitnehmerrechte eingeräumt: Der Beauftragte hat auch die Arbeitnehmer zu beraten, der Betriebs- und Personalrat ist von der Bestellung

des Beauftragten zu unterrichten (vgl. ausführlicher Höhn 1991 und Stahlmann, Beschorner u. a. 1989).

Ein deutliches Indiz für die schwache Position von Gewerkschaften und Betriebsräten in Sachen Information sind die gesetzlich vorgeschriebenen Umweltberichte. Nach Umfragen der IG Metall war es für die Gewerkschaft unmöglich, an die Umweltberichte größerer Unternehmen heranzukommen, und das Gleiche gilt weitgehend auch für die Betriebsräte (metall 1988, 21).

| Bezeichnung | Rechtsgrundlage | Funktionen | Betriebl. Stellung, Kompetenz | Verantwortlichkeit | Absicherung |
|--|--|---|---|---|--|
| 1 Betriebsarzt | §§ 2 ff. Arbeitssicherheitsgesetz | Unterstützungsfunktion durch Beratung, Untersuchung, Empfehlungen | Unmittelbar unter Betriebsleiter (*) | Keine Eigenverantwortung für den Gesundheitsschutz | Weisungsfreiheit in Fachkunde-anwendung, abstraktes Benachteiligungsverbot |
| 2 Betriebsbeauftragter für Abfall | §§ 11a - 11 g Abfallbeseitigungsgesetz | Überwachung, Beratung und Empfehlungen | Stellungnahme zu Investitionsentscheidungen, unmittelbares Vortragsrecht gegenüber Entscheidungsträgern | Keine Eigenverantwortlichkeit für Abfallbeseitigung | Abstraktes Benachteiligungsverbot |
| 3 Betriebsbeauftragter für Gewässerschutz | §§ 21 a - 21 g Wasserhaushaltsgesetz | Überwachung, Beratung und Empfehlungen | Wie unter 2) | Keine Eigenverantwortlichkeit für Gewässerschutz | Abstraktes Benachteiligungsverbot |
| 4 Betriebsbeauftragter für Immissionsschutz | §§ 53 - 58 Bundes-Immissionsschutzgesetz | Überwachung, Beratung und Empfehlungen | Wie unter 2) | Keine Eigenverantwortlichkeit für Immissionsschutz | Abstraktes Benachteiligungsverbot |
| 5 Fachkraft für Arbeitssicherheit | §§ 5 ff. ASiG | Beratung, Überprüfung, Überwachung und Empfehlungen | Unmittelbar unter Betriebsleiter (*) | Keine Eigenverantwortung für den Arbeits- und Unfallschutz | Weisungsfreiheit in Fachkunde-anwendung, abstraktes Benachteiligungsverbot |
| 6 Sicherheitsbeauftragter | § 719 Reichsversicherungsordnung | Beratung, Überwachung | Keine besondere betriebliche Stellung | Keine Eigenverantwortlichkeit für den Arbeits- und Unfallschutz | Abstraktes Benachteiligungsverbot |
| 7 Strahlenschutzbeauftragter (bzw. -verantwortlicher) | §§ 29 - 31 Strahlenschutzverordnung (bzw. Röntgenverordnung) | Aufsicht oder Leitung der genehmigungspflichtigen Tätigkeiten | Ausreichende Stellung und Befugnisse für die Strahlenschutzaufgaben | Eigenverantwortung für die Schutzvorschriften i. R. seiner Bestellung | Abstraktes Behinderungs- und Benachteiligungsverbot |
| 8 Störfallbeauftragter | § 5 Abs. 2 Störfallverordnung | Nur im Falle eines Störfalles Koordinationsaufgaben | Ausreichende Stellung und Befugnisse für Koordinationsaufgaben | Nur für die Koordination, soweit die Befugnisse reichen | Keine, auch keine Notwendigkeit, da kein Interessenkonflikt aufkommen kann |

* Bei Bestellung, Abberufung und Aufgabenänderung besteht ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

Tab. 2: Die Betriebsbeauftragten – Funktionen, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen

Zu den klassischen Aufgaben des Arbeitsschutzes gehört der Schutz vor Gefahrstoffen. Im Zuge der „Chemisierung der Technik“ (Köhler, Richter 1985) haben die Anzahl und die Anwendungen von Stoffen exponentiell

zugenommen, dementsprechend ist die Verbreitung stoffbedingter Krankheiten erheblich angestiegen. Zum Beispiel hat sich die Zahl der anerkannten berufsbedingten Allergien zwischen 1978 und 1989 verdreifacht; ein Gewerkschaftsfachmann geht von 400 000 bis 500 000 Allergieerkrankungen westdeutscher Arbeitnehmer aus (Willeke 1991, 12). Eine solche Aufgabenerweiterung für die Sicherheitsfachkräfte und Werksärzte erfordert eine Verbesserung der rechtlichen, zeitlichen und fachlichen Voraussetzungen des Arbeitsschutzes.

Die Gefahrstoffverordnung soll den Schutz vor Gefahren durch chemische Stoffe sichern, wobei neben den Schutz der Beschäftigten und den innerbetrieblichen Umweltschutz auch der allgemeine Gesundheitsschutz und der Verbraucherschutz getreten sind. „Ziel der Gefahrstoffverordnung ist es, den Menschen vor arbeitsbedingten und sonstigen Gesundheitsgefahren sowie die Umwelt vor stoffbedingten Schädigungen zu schützen, indem das Inverkehrbringen von gefährlichen Stoffen und Zubereitungen sowie der Umgang mit Gefahrstoffen – einschließlich Aufbewahrung, Lagerung und Vernichtung – geregelt wird“ (Meyer 1987, 21).

Die Verordnung gibt in § 21 Abs. 4 den Betriebs- und Personalräten ein Vorschlagsrecht für zusätzliche Schutzmaßnahmen.

Das Vorschlagsrecht der Arbeitnehmervertretung beinhaltet zumindest folgende Problemfelder, in denen zusätzliche Schutzmaßnahmen oder Aktivitäten gefordert werden können:

- im Bereich der Ermittlungspflicht nach § 16 Abs. 1, ob es sich überhaupt um einen Gefahrstoff handelt,
- im Bereich der Ermittlungspflicht nach § 16 Abs. 2, ob Ersatzstoffe verwendet werden können,
- im Bereich der Ermittlungspflicht nach § 16 Abs. 4, ob besondere Gefahrenabwehrmaßnahmen durchgeführt werden sollen,
- im Bereich der allgemeinen Schutzpflicht nach § 17,
- im Bereich der Überwachungspflicht nach § 18, insbesondere bei der Bewertung der Gesamtwirkungen verschiedener gefährlicher Stoffe in der Atemluft,
- im Bereich der Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 19 und
- bei der Erstellung der Betriebsanweisung nach § 20 Abs. 1 sowie der mündlichen und arbeitsplatzbezogenen jährlichen Unterweisung der Arbeitnehmer.

Der § 21 Abs. 3 sieht vor, daß den Betriebs- und Personalräten die Meßprotokolle von Untersuchungen über das Arbeitsumfeld einschließlich der Erläuterungen auf Verlangen der Arbeitnehmervertretung überlassen werden (Nitschki 1989).

Nach § 26 Abs. 6 der Gefahrstoffverordnung sind auch Schutz- und Abwehrrechte für einzelne Arbeitnehmer vorgesehen. Das Beschwerde- und Arbeitsverweigerungsrecht ist an den Tatbestand der Nichteinhaltung von Grenzwerten gekoppelt und damit nur begrenzt einsetzbar. Entsprechendes gilt für das Beschwerderecht gegenüber den überbetrieblichen Kontrollorganen (Meyer 1987, 23 f.).

Durch die dritte Novellierung ist im § 1 Abs. 2 die „Kann“-Bestimmung zur Prüfung der Erhältlichkeit von Ersatzstoffen mit geringerem gesundheitlichen Risiko in eine „Muß“-Bestimmung umgewandelt worden (Arbeit & Ökologie 16/91, 4).

Die Bereitschaft der Beschäftigten zu größerem persönlichen Engagement im Umweltschutz hat die IG Chemie ermitteln lassen. Im Rahmen des HdA-Projektes „Stoffe und Gesundheit“ wurde durch die Befragung von Beschäf-

tigten zum betrieblichen Gefahrstoffschutz festgestellt, „daß die Beschäftigten selbst den Wunsch äußern, ihre Objektrolle im Arbeitsschutz aufzugeben: Zur Verbesserung über Informationen über Gefahrstoffe werden am dritthäufigsten regelmäßige Abteilungsbesprechungen als optimale Form genannt, nach der Kennzeichnung und Unterweisung, beides gesetzlich vorgeschriebene Informationspflichten des Arbeitgebers“ (Schultze 1989, 644). Die Verallgemeinerung solcher Kataster gehört zu den aktuellen Forderungen u. a. der IG Metall.

Zentrale Bedeutung für die Aufklärung der Beschäftigten hat die schriftliche Betriebsanweisung. Da diese selten korrekt sind, sind hier Aktivitäten der Betriebsräte notwendig (vgl. Arbeit & Ökologie 11/1991, 7f.).

Insgesamt wichtig ist, daß die GefStoffV, um die Risiken beim Umgang mit Gefahrstoffen abschätzen zu können, eine umfassende Informationserhebung über alle im Betrieb benutzen Chemikalien vorschreibt. Die Zusammenstellung in einem **Gefahrstoffkataster** kann die Grundlage für ein **betriebliches Umweltinformationssystem (UIS)** bilden. Das Gefahrstoffkataster muß insbesondere den in Tab. 3 wiedergegebenen Informationsanforderungen genügen.

| | | |
|--|--|--|
| Stoffe – sämtliche verwendeten Stoffe – Zusammensetzung der Stoffe/Gemische – Menge der verwendeten Stoffe – Reststoffe | Arbeitsbereiche – Lokalisierung von Arbeitsbereichen und -plätzen – Anzahl der betroffenen Arbeiter/innen – Dauer der Exposition | Technik/Verfahren – Anlageart – Arbeitsverfahren – Arbeitsplätze mit Körperschutz – hygienische Maßnahmen |
|--|--|--|

Tab. 3: Gefahrstoffkataster über alle im Unternehmen benutzten Chemikalien

3.3 Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Solange bzw. soweit keine weitergehenden Kompetenzen für die Beschäftigten, ihre betrieblichen Interessenvertreter und evtl. Anwohner und Kommunen vorgesehen und rechtlich abgesichert sind, können nach § 88 BetrVG freiwillige Betriebsvereinbarungen (BVs) abgeschlossen werden. Normalerweise geschieht dies aber kampagnenartig im Anschluß an gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen; ein wichtiges Beispiel war die betriebliche Konkretisierung von tariflichen Arbeitszeitverkürzungen. Für den Umweltbereich sind nur vereinzelte BVs bekannt, wie z. B. eine BV zum „Einsatz und Umgang mit Gefahrenstoffen“ (Die Mitbestimmung 11, 12/90, 732f.) bei einem süddeutschen Automobilzulieferer, die im Zuge der IG Metall-Kampagne „Tatort Betrieb“ abgeschlossen wurde (z. B. Eberhardt 1990, 36 f.).

Eine Ausnahme bildet die Chemische Industrie, in der als Reaktion auf den Sandoz-Störfall ein gemeinsames Communiqué vereinbart wurde zwischen der IG Chemie-Papier-Keramik, dem Verband der chemischen Industrie und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie. Es sieht vor:

- die Intensivierung der Altstoffüberprüfung,
- Umweltschutz als Thema der Wirtschafts- und Arbeitsschutzausschüsse,
- gemeinsame Informationsveranstaltungen für Betriebsräte,
- Arbeitsschutzkonferenzen,
- Altlastensanierung,
- Maßnahmenkatalog der Industrie.

Ein solches Spitzenabkommen ist in der Bundesrepublik bisher einmalig und ist Ausdruck der zentral-kooperativen Konfliktregulierung in dieser Branche (Pressedienst der IG Chemie vom 20. 8. 1987 und Schulze 1987, 12 ff.). Es ist in den folgenden Jahren in einer zunehmenden Anzahl von Betriebsvereinbarungen abgesichert worden (im Sommer 1991 waren es 42). Eine erste Auswertung von 28 bis zum Mai 1990 abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen ergab folgende Resultate:

- Von insgesamt 24 Themenschwerpunkten der Information und Beratung haben neun generelle Bedeutung: beabsichtigte Umweltinvestitionen, Lagerung und Transport gefährlicher Stoffe, Abfallentsorgung, Einhaltung von Auflagen, Betriebsstörungen mit Umweltauswirkungen, Genehmigungsverfahren, Umwelt-Jahresberichte, Fortbildung und Umweltaspekte bei neuen Produktionslinien.
- Information und Beratung erfolgen in der Regel im Wirtschaftsausschuß, sonst im Arbeitsschutzausschuß. Eigene Umweltausschüsse bzw. Arbeitsgruppen wurden nur in neun Unternehmen eingerichtet, sie sind in der Regel paritätisch besetzt.
- Die Regelungen zur Fortbildung verweisen auf die Teilnahme am dafür gegründeten Träger GIBUCI sowie Absprachen zwischen Management und Betriebsrat.
- Als Beispiel erweiterter Mitbestimmung wird die BV bei Procter & Gamble genannt, die die Information und Anhörung des Betriebsrats bei der Einstellung und Entlassung des Umweltbeauftragten vorsieht (Teichert, Kämpers 1990 a, 755 ff.).

Mit ihrer Forderung nach einer tarifvertraglichen Festlegung und der generellen Einrichtung von paritätischen Umweltausschüssen konnte sich die IG Chemie allerdings nicht durchsetzen. Insgesamt ergibt sich der Eindruck, daß auch nur solche Betriebsräte diese Vereinbarungen nutzen können, die auch sonst über eine starke Position im Betrieb verfügen. In einer Fallstudie über die Continental AG wurde festgestellt, daß sich die Unternehmensleitung in allen drei strittigen Punkten bei der von einer Betriebsrats-Kommission vorgelegten Betriebsvereinbarung durchsetzen konnte: Die Behandlung umweltrelevanter Themen findet nur im Wirtschaftsausschuß statt, Informationen

über Störfälle gehen nur an den Betriebsratsvorsitzenden, das Fortbildungsangebot gilt nur für zuständige Betriebsratsmitglieder und nicht für alle Mitarbeiter (*Teichert, Küppers* 1990b, 695 ff., ebenso für die Braun Melsungen AG *Sommer, Trümmer* 1988, 88 ff.). Die ersten Erfahrungen mit diesen Betriebsvereinbarungen verweisen darauf, daß die Beschäftigten und insbesondere die Angestellten noch stärker mobilisiert werden müssen und die Nutzung externer Experten nicht mehr die Ausnahme bleibt. Auch die IG Chemie sieht, daß derartige „Insellösungen“ nur eine begrenzte Reichweite haben, da sie sich nur auf einige Unternehmen einer Branche beziehen. „Es wäre illusionär anzunehmen, daß in anderen Branchen vergleichbare Verbesserungen beim betrieblichen Umweltschutz allein kraft autonomer Rechtsetzung der Tarif- oder Betriebsparteien auf freiwilliger Basis erzielt werden können. Um flächendeckende Verbesserungen des betrieblichen Umweltschutzes durch obligatorische Beteiligungsrechte der Betriebsräte zu erreichen, ist der Gesetzgeber gefordert, das Betriebsverfassungsgesetz um erzwingbare Rechte der Betriebsräte in diesem Bereich zu ergänzen“ (*Sommer, Trümmer* 1988, 87 f.).

Ende 1990 ist es der IG Chemie gelungen, die erste Umweltschutz-Betriebsvereinbarung in den neuen Bundesländern abzuschließen. Weitergehende Regelungen sind die periodische Information und Beratung des Umweltausschusses des Betriebsrates einschließlich Fragen der Umweltverträglichkeit neuer Produkte (vgl. *Arbeit & Ökologie* 14/91, 16).

Im Februar 1991 hat die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft DAG die Aktion „Betrieblicher Umweltschutz“ gestartet. Ein Element ist die Vorlage einer Muster-Betriebsvereinbarung, die einen betrieblichen Umweltschutzbeauftragten mit starker Einbindung in einen paritätischen Umweltausschuß, Qualifizierungsmaßnahmen und weitergehende Informations- und Beteiligungsrechte des Betriebsrates beinhaltet (DAG 1991).

4. Ansätze zur Erweiterung von Mitbestimmungsrechten

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb, im Unternehmen und in der Gesellschaft wurde von den bundesdeutschen Gewerkschaften seit dem Grundsatzprogramm von 1949 das entscheidende Instrument zur demokratischen Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft angesehen. „Die Montan-Mitbestimmung als isolierte Pragmatisierung einiger Grundgedanken der Wirtschaftsdemokratie für die Kräftekonstellation der Nachkriegszeit blieb im Verständnis des DGB... das Faustpfand für eine gesellschaftspolitische Weiterentwicklung im Sinne dieses Reformkonzepts... Unbeschadet des Nachvollzugs der keynesianischen Wende der SPD von Godesberg im DGB-Grundsatzprogramm von 1963 behielten insbesondere zwei Elemente dieses Demokratisierungskonzepts einen herausgehobenen Stellenwert:

- die starke Akzentuierung repräsentativer Mitbestimmungsstrukturen mit einer nachhaltigen Betonung gewerkschaftlicher Anleitungsfunktionen (und damit verbundenem Mißtrauen gegenüber dem Syndikalismus der Betriebsräte) und
- die Hervorhebung der Bedeutung gesamtwirtschaftlicher Steuerungs- und Lenkungsfunktionen für das erst zu realisierende Gesamtkonzept“ (*Martens* 1990, 482).

Programmatisch, zuletzt in der Mitbestimmungsinitiative ab 1982, erstreckt sich das Konzept auf fünf **Mitbestimmungsebenen**:

- **Mitbestimmung am Arbeitsplatz:** Mehr Rechte des einzelnen, Bildung von Arbeitsgruppen für humane Arbeits- und Technikgestaltung, Gruppenarbeit, gezielte Höherqualifizierung für alle.
- **Mitbestimmung im Betrieb:** Erweiterung der Rechte der Betriebsräte insbesondere beim Einsatz neuer Technik und zu einer sozialverträglichen Personalanpassung (mehr personelle Mitbestimmung).
- **Mitbestimmung im Unternehmen:** Übertragung der Grundsätze des Montanmodells gleichberechtigter wirtschaftlicher Mitbestimmung auf alle Unternehmen ab 1000 Beschäftigte.
- **Mitbestimmung in öffentlichen Unternehmen und im öffentlichen Dienst:** Analoge Anwendung der Grundsätze der Mitbestimmung, wie sie auch für die private Wirtschaft gelten (unter Berücksichtigung von Sonderfaktoren).
- **Mitbestimmung in Branche und Gesamtwirtschaft:** Gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer bei der auszubauenden Wirtschaftsförderung und Struktursteuerung (Branchenausschüsse, Wirtschafts- und Sozialräte) (DGB 1990, 12 f.).

Gemessen am Anspruch der Demokratisierung der Wirtschaft, blieb die Mitbestimmungspraxis auf der Ebene von Beteiligungsrechten stecken:

Die immer noch als Leitmodell dienende Montan-Mitbestimmung von 1951 gilt eher als „alt-ehrwürdige Ruine“ (*Martens* 1990, 485); das Mitbestimmungsgesetz 1976 gilt „wenig mehr als ein Informationsgesetz“ (*Martens* 1986, 149 ff.) und die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 „spielt eine untergeordnete Rolle“ (DGB 1990, 9; vgl. auch HBS o.J.).

Andererseits ist die bundesdeutsche Mitbestimmung – gerade im internationalen Vergleich – ein erfolgreiches Modell der Institutionalisierung der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an unternehmerischen Entscheidungsprozessen geworden. Die Leistungen der Mitbestimmung sind – obwohl als gesellschaftspolitisches Veränderungskonzept einer Tarifpartei eingebracht – für die Wettbewerbsfähigkeit der bundesdeutschen Wirtschaft auf den Weltmärkten inzwischen kaum umstritten. Gerade in Zeiten turbulenter Märkte und massiver arbeitspolitischer Umbrüche hat sie ein hohes Niveau an Stabilität, Flexibilität und sozialer Besitzstandssicherung ermöglicht. Be-

triebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung sind tragende Säulen der bundesdeutschen Arbeitsverfassung geworden mit der Folge, daß sie von allen Akteursgruppen im Unternehmen mitgetragen werden. Jedoch haben die Unzufriedenheit mit dem Realisierungsgrad der Mitbestimmung, die Infragestellungen des Regelungsbestandes und insbesondere neue ökonomische Entwicklungen 1990 in den Gewerkschaften die Debatte um das Mitbestimmungskonzept wieder aufleben lassen.

4.1 Die aktuelle Mitbestimmungsdebatte

Im Vorfeld des 14. DGB-Gewerkschaftstages 1990 kam es zu einer mitbestimmungspolitischen Initiative der Gewerkschaft HBV, die eine Bilanzierung der bisherigen Mitbestimmungspraxis unter folgenden Gesichtspunkten anpeilte:

„(erstens) daß die bisherige Arbeit auf der Basis des Mitbestimmungsgesetzes von '76 – nach dem Prinzip: Nachteile vermeiden und das Beste daraus machen – fortgesetzt werden muß. Allerdings gehört nach unserer Auffassung eine öffentliche Verdeutlichung von Sein und Schein der Aufsichtsratsarbeit dazu. Wir meinen zweitens, daß die bloße Fortsetzung der bisherigen Mitbestimmungspolitik nicht der Weisheit letzter Schluß sein kann. Wir halten eine Umsteuerung der gewerkschaftlichen Reformpolitik zur Mitbestimmung auf den vorrangigen Ausbau der Betriebsverfassung für erforderlich, und zwar in Richtung sowohl auf verstärkte participationsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten als auch auf arbeitsplatznahe Mitbestimmungsformen. Drittens gehört nach unserer Überzeugung dazu die Überprüfung der rechtlichen und praktischen Grundlagen des Zusammenwirkens zwischen den Organen der Betriebsverfassung und der gewerkschaftlichen Organisation. Und wir meinen viertens, daß wir die Diskussion über praktikierbare und mittelfristig realisierbare Formen der überbetrieblichen Mitbestimmung, vor allem unter Berücksichtigung praktischer Erfahrungen mit regionalen Ansätzen, verstärkt fortführen müssen“ (Schwegler 1990, 324).

Den Hintergrund der Debatte bildeten nicht nur spezifische Umsetzungsprobleme der HBV oder Effektivitätsmängel der bestehenden Gremien. Grundlegender Hintergrund ist der Wandel unternehmenspolitischer Strategien unter folgenden Bedingungen: verschärfte Konkurrenz auf dem Weltmarkt; neue Produktionskonzepte unter Anwendung der Informationstechnologien; neue Managementstrategien einschließlich neuer Beteiligungskonzepte (HBS-Autorenteam 1990, 315 ff., ausführlich z. B. Pries, Schmidt, Trinczek 1990).

Dieser Wandel bewirkt eine Verschiebung in den Mitbestimmungsebenen. Im Strukturwandel werden

- erstens die regionale Planung und Abstimmung sowie die betriebliche Gestaltung wichtiger;
- zweitens treten neue Themen wie Technikgestaltung und Ökologie in den Vordergrund;
- drittens verschiebt sich die Bedeutung der Mitbestimmungsformen von der partiellen Kontrolle von oben (Gewährleistung von Arbeitnehmerinteressen über den Aufsichtsrat) zu Gestaltungsinitiativen von unten (z. B. Beschäftigungspläne).

Der aktuell brisanteste Punkt dürfte in der These liegen, daß mehr Mitbestimmung über den Ausbau der Betriebsverfassung größere Durchsetzungschancen hat als der Versuch einer Stärkung der Aufsichtsrats-Mitbestimmung. Wenn wir die Debatte auf die Umweltproblematik beziehen, lautet die Frage, ob und in welchem Maße Ökologie ein gewichtiges Thema in den Aufsichtsräten ist bzw. unter welchen Umständen es dazu werden könnte. Die Nachrangigkeit des Themas wird allein schon daraus deutlich, daß die zentrale Studie über das MitbestG 76 dazu keine Aussagen enthält (Bamberg et al. 1987). Eine breite Befragung von Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten ergab, „daß die Themen ‚Entlassungen‘, ‚Stilllegung‘, ‚Produktionsverlagerung‘, ‚Produktkonversion‘ sowie der ‚Einsatz ökologischer Techniken‘ in größeren Unternehmen (mehr als 20000 Beschäftigte) von höherer Bedeutung sind als in Kleinunternehmen. Die Bereiche ‚Produktkonversion‘ und ‚Einsatz ökologischer Techniken‘ weisen neben dem vergleichsweise niedrigen Beantwortungsgrad auch mit die niedrigsten Anteile der Nennung ‚sehr hohe Beteiligung‘ auf“ (DGB-Bildungswerk o.J., 19). Ebenso die zuständige IG Metall-Referentin: „Bisher spielten Fragen des Umweltschutzes auf dieser Ebene nur eine untergeordnete Rolle. Meist wurde über den Umweltschutz nur dann beraten, wenn durch die Produktion verursachte, öffentlich bekannt gewordene Umweltskandale oder durch staatliche Auflagen initiierte Umweltinvestitionen schnelle Unternehmensentscheidungen anstanden“ (Roth 1990, 693).

Gerade wenn man eine **vorausschauende und integrierte ökologische Unternehmenspolitik** fordert, kommt den Lenkungsinstanzen der Unternehmen entscheidende Bedeutung zu (z. B. Wendeling-Schröder 1990, 513). Dementsprechend hat die IG Metall in ihrem Umweltpolitischen Programm 1988 die Notwendigkeit der „Ernennung eines für Umweltpolitik zuständigen Mitglieds der Geschäftsführung“ hervorgehoben (IGM 1988, 4). Hochgreve sieht dies als ersten Schritt zur Vertretung des Faktors Natur in einer neuen Unternehmensverfassung: „Als langfristige Perspektive sollten demnach Arbeit, Natur und Kapital in allen Unternehmensorganen gleichgewichtig, also in Drittelparität vertreten sein“ (Hochgreve 1989, 466). Diese Sichtweise geht über die gewerkschaftlichen Positionen prinzipiell hinaus, weil sie Naturschutzverbände und Kommunen in die Unternehmensmitbestimmung als Vertreter der Natur einbezieht.

Einen ähnlichen Ansatz vertritt der Gesetzentwurf der Grünen „Zum Ausbau der Mitbestimmung und zur ökologischen Mitbestimmung im Unternehmen“ von 1988; danach sind im paritätischen Aufsichtsrat auch jeweils zwei „Sachverwalter des Umweltinteresses“ auf Anteilseigner- und Unternehmerseite vertreten, die auch von Umweltverbänden, Parteien und Wählervereinigungen vorgeschlagen werden können. Der DGB hat wegen der Gefahr der Zersplitterung und Bevorzugung von Minderheitspositionen Bedenken ange-

meldet. Im neuen Entwurf eines Umwelt-Gesetzbuches ist ebenfalls die Pflicht zur Berufung eines Umweltschutzdirektors vorgesehen (Ökologische Briefe 50/1990, 8). In der 3. Novelle des BImSchG ist ab September 1990 die Unternehmensleitung verpflichtet, einen Verantwortlichen zu benennen, der auf der obersten Leitungsebene die Pflichten des Betreibers genehmigungspflichtiger Anlagen wahrnimmt (§ 52 a, vgl. Arbeit & Ökologie 16/91, 3).

4.2 Der DGB-Vorschlag zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das 1972 novellierte BetrVG war wohl das wichtigste Instrument betrieblicher Mitbestimmung, die Instanz Betriebsrat der wichtigste Träger. Aus durchaus ähnlichen Gründen wie bei der Unternehmensmitbestimmung (s. o.) haben sich auch hier alte Schwächen verstärkt und neue Defizite herausgebildet (z. B. Klaus 1988, 12 ff.). Im Mittelpunkt standen dabei die durch neue Rationalisierungsstrategien auftretenden Probleme: Arbeitseinsparung, Vernetzung, Umqualifikation, neue Arbeitsformen, Kontrolle, prekäre Arbeitsverhältnisse, aber auch die damit gesetzten Kompetenzprobleme betrieblicher Interessenvertretung (exemplarisch Hildebrandt, Seltz 1989). Aber auch aufgrund des gestiegenen ökologischen Problemdrucks wurden diesbezügliche Forderungen in den Novellierungsvorschlag aufgenommen:

- eine **Überwachungskompetenz** des Betriebsrats bezüglich aller dem Umweltschutz dienenden Gesetze, soweit sie einen Betriebsbezug haben (§ 85 Abs. 1 Nr. 2 des Novellierungsvorschlags);
- ein **Informationsrecht** über alle behördlichen Umwelanordnungen oder -auflagen;
- ein Recht auf die **Hinzuziehung externer Sachverständiger**;
- ein erzwingbares **Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrats bei direkten und mittelbaren Maßnahmen des Umweltschutzes (§ 94 Abs. 1 Nr. 10); damit kann der Betriebsrat auch Betriebsvereinbarungen abschließen, die z. B. über behördliche Auflagen hinausgehen;
- eine **Kooperationspflicht** zwischen Umweltschutzbehörde und Betriebsrat (§ 96 Abs. 1) sowie die **Hinzuziehungspflicht** bei Vorgängen zwischen Unternehmensleitung und Behörde;
- eine **Unterrichtungspflicht** hinsichtlich aller Umweltbelastungen;
- ein **Mitbestimmungsrecht** bei der Bestellung und Abberufung von Betriebsbeauftragten für Umweltschutz (§ 102 Abs. 6) (Sommer, Trümmer 1988, 96 ff.).

In der jetzt auch im DGB in Gang gekommenen Zukunftsdiskussion dürfte das Umweltthema ebenfalls einen höheren Stellenwert erhalten (Hoffmann et al. 1990).

4.3 Ökologie in Tarifverträgen?

Der Tarifvertrag ist das originäre gewerkschaftliche Handlungsfeld und die Verhandlungsebene, auf der bisher die Marksteine von Gewerkschaftspolitik gesetzt werden (Lohn- und Leistungs politik, Arbeitszeitregulierung, neuerdings Qualifizierung und Leistungsbedingungen). Die Gewerkschaften nähern sich, u. a. aus Angst vor einer Überforderung dieses Instruments (bzw. der Streikfähigkeit zur Durchsetzung einer solchen Forderung), dem Umweltthema nur sehr zögerlich; die Unternehmerverbände bestreiten in der Regel sogar einen diesbezüglichen Regelungsbedarf (zu den tarifrechtlichen Problemen vgl. *Weyand* 1989). Eine neuere Studie zu den Möglichkeiten ökologischer Tarifpolitik belegt, daß es sowohl bei Unternehmensverbänden wie bei Gewerkschaften starke Argumente gegen die Regelung von Umweltschutzfragen in Tarifverträgen gibt und eher die betriebliche Ebene bevorzugt wird. Allerdings sind die Möglichkeiten freiwilliger Vereinbarungen zwischen den Tarifparteien kaum angedacht (vgl. *IÖW* 1991). Anknüpfungspunkte sind auch hier Regelungen der Reklamation zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (für die IG Medien vgl. *Altenburg, Kehrl* 1990 sowie *Zwingmann* 1989, für IG Metall Anlage 6 des LRTVI Nordwürttemberg/Nordbaden von 1988).

Erste Überlegungen zielen auf eine Erweiterung prozeduraler Rechte in vier Stufen (*Schmidt* 1989, 672 ff.):

- Die Beschaffung von Informationen über die Umweltbelastung der Produktion,
- Qualifizierungsmaßnahmen,
- Reklamations- und Kontrollrechte,
- Einflußnahmen auf die Produktentwicklung.

In der Kampagne „Tarifreform 2000“ der IG Metall werden solche Anregungen zumindest am Rande aufgenommen (*Der Gewerkschafter* 1/91). Auch hier werden die Grenzen bestehender Tarifverträge reflektiert, deren Grundkonzeption aus den fünfziger und sechziger Jahren stammt und die insbesondere nicht „den Bedürfnissen qualifizierter und selbstbewußter Arbeitnehmer/innen von heute gerecht (werden), ihren Arbeitsalltag mitzugestalten“ (ebenda, 12). Neu ist, daß das Tarifkonzept nicht von Experten in der Zentrale entwickelt werden soll, sondern in einem Diskussionsprozeß insbesondere der gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Es reflektiert den generellen Bedeutungszuwachs von Betriebspolitik („beteiligungsorientierte Betriebspolitik“, *Hindrichs* 1990, 14 f., und „tarifvertraglich flankierte Betriebspolitik“, *Hildebrandt* 1988, 549 ff.) und die Erweiterung der Trägerschaft auf die Vertrauensleute und die Arbeitnehmer. Die Tarifreform enthält auch Anknüpfungspunkte an das liegengebliebene Konzept „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ (*DGB* 1985).

„Ökologieverträgliche Produktion und Produkte“ sind ein Handlungsschwerpunkt gewerkschaftlicher Betriebspolitik der neunziger Jahre (IG Metall 1990, 24 f.), in der Tarifreform 2000 steht ein noch engeres Konzept der „Arbeitsökologie“ im Mittelpunkt, die auch vom einzelnen Arbeitnehmer reklamiert, im Rahmen von Beteiligungsgesprächen und Planungsgruppen behandelt werden kann. Ansätze zu einer ökologisch orientierten Tarifpolitik gibt es auch bei der Gewerkschaft Nahrung-Gaststätten-Genußmittel. Im angenommenen Antrag 93 des letzten Gewerkschaftstages ist die Vereinbarung von Umweltschutzbeauftragten und Umweltausschüssen, von Kennziffernsystemen sowie von Umweltverträglichkeitsprüfungen vorgesehen.

4.4 Produktmitbestimmung

Dieses Konzept stellt die anspruchsvollste, aber auch unausgereifteste Erweiterungsperspektive der IG Metall dar, Mitbestimmung auf der Betriebsverfassungsebene anzusiedeln. Inzwischen wird diesem Ansatz auch von der Zentrale wachsende Bedeutung zugemessen: Mitbestimmung bei den Produkten „ist ein wichtiges Element der weiteren Demokratisierung und gleichzeitig Ansatzpunkt für ein verändertes Politikverständnis im Betrieb und über den Betrieb hinaus. Wenn Arbeitnehmer sich mit den Folgewirkungen ihrer Produktion und ihrer Produkte auseinandersetzen, wenn sie nicht mehr bereit sind, ihre arbeitsteilige Funktion im Produktionsprozeß auszuüben, ohne die Auswirkung ihrer Tätigkeit und der Produkte zu hinterfragen, dann kommen wir damit einem neuen Wachstumsmodell einen guten Schritt näher. Im Produktionsprozeß würde damit ein Maß an Selbstentfaltung realisiert, das unserem Menschenbild entspricht“ (Steinkühler 1988, 10 ff., und Steinkühler 1989, 510 ff.). Die Ursprünge liegen in den Branchenkrisen Werften und Stahl, den Versuchen von Beschäftigteninitiativen, durch neue, „sozial nützliche und ökologisch verträgliche Produkte“ Beschäftigung zu sichern (Hildebrandt 1989). Diese Problematik hat inzwischen ein umfassendes, branchenspezifisches Ensemble von Forderungen und Maßnahmen angestoßen (Abb. 3, S. 368), das sich um das Ziel der Beschäftigungssicherung aufbaut (Bosch 1990 und Bosch et al. 1987).

Das Grundkonzept der Konversion überschreitet einige systematische Grenzen traditionellen Politikverständnisses und wird es daher schwer haben, sich ohne einschneidende Reduktionen durchzusetzen: Arbeiter als Experten, Öffnung von betrieblicher Interessenvertretung für externe Experten und Initiativen, individuelle Verantwortung in der Arbeit für gesellschaftliche Folgen, Intervention in das Entscheidungsfeld Produktwahl, -entwicklung und -marketing (vgl. z.B. Die Mitbestimmung 1990, 337 ff.; zur Verkehrsproblematik vgl. neuerdings Muster, Richter 1990).

I. Nationale Ebene

Beschäftigungsprogramme (z. B. DGB 1985 „Umweltschutz und qualitatives Wachstum“) und Zukunfts-Investitions-Programme, die eine Umverteilung der Staatsausgaben auf sozial und ökologisch notwendige, verträgliche Produkte und Dienstleistungen einfordern.

II. Branchenebene

Mitarbeit an branchenpolitischen Initiativen zur Analyse von Krisenursachen und Durchsetzung branchenspezifischer Forderungen in Krisenlösungs-Kartellen (z. B. die IG Metall im Werftenbereich 1983, in der Automobilindustrie 1984, in der Unterhaltungselektronik 1985, in der Stahlindustrie 1985).

III. Betriebsebene

- a) Unterstützung der betrieblichen Arbeitskreise „Alternative Produktion“, Vernetzung, Aufnahme in die Bildungsarbeit.
- b) Aufbau lokaler Beratungskapazität (Innovations-Beratungs-Stellen der IGM, Technologie-Beratungsstellen des DGB).
- c) Erweiterung von Sozialplänen mit den Funktionen:
 - o Qualifizierung
 - o Produktsuche
 - o Humanisierung der Arbeit
 - o Frühverrentung und Abfindungszahlungen, wobei Qualifizierung ohne Anschlußbeschäftigung und Abfindungen z. Zt. dominieren.

IV. Regionalebene

Anknüpfend an Branchen- und Regionalkrisen, d. h. Entwicklung einzelbetrieblicher Sanierung in wirtschaftspolitischen Rahmenkonzepten:

- a) Regionalprogramme (z. B. DGB-Beschäftigungs- und Strukturprogramm Küste, IGM-Zukunftsinvestitionsprogramm für die Montanregion).
- b) Regionale Forschungs-, Koordinations- und Qualifizierungs-Institutionen (z. B. ZATU Nürnberg, EWZ Dortmund)
- c) Kooperative regionale Kampagnen unter Beteiligung verschiedener Akteure wie Kommunen, Unternehmen, Gewerkschaften, Verbände und Forschungsinstitute (z. B. das Augsburger Projekt „Umwelt- und Ressourcenschutz“, Ernährungsforen der NGG)
- d) Kooperative Unternehmensgründungen (z. B. Beschäftigungsgesellschaft Stahl, Entwicklungsgesellschaften Werften der IGM)
- e) Programme ökologischer Regionalplanung und ökologischer Kommunalpolitik (Gew. ÖTV)
- f) Produktbezogene Zukunftskonzepte (z. B. Verkehr der IGM 1990)

Abb. 3: Elemente aktiver Strukturpolitik der DGB-Gewerkschaften

5. Ausblick

Umweltpolitik erweist sich auch im Bereich industrieller Beziehungen als ein Ferment, das eingefahrene Positionen, Strategien, Regulierungsmechanismen und Frontstellungen in Bewegung bringt oder zersetzt. Die Beobachtung der Regulierung von Umweltkonflikten in der Gesellschaft weist darauf hin, daß staatliche Vorgaben in zunehmendem Maße durch Verhandlungslösungen zwischen verschiedenen Interessengruppierungen ergänzt werden (exempla-

risch *Hoffmann-Riem* 1990 und *Striegnitz* 1990). In diesen kooperativen Verfahren gilt inzwischen Bürgerbeteiligung zumindest als unvermeidlich zur Akzeptanz z. B. einer kommunalen Großanlage, seitdem sich die Fälle häufen, in denen Investitionsplanungen „politisch nicht durchsetzbar“ waren. Die klassischen industriellen Beziehungen spielen in diesen Verfahren allerdings kaum eine Rolle, sie finden wesentlich zwischen Betreiber – Behörde – Bürgerinitiative statt. Indikator hierfür ist die Vielzahl von freiwilligen Branchenabkommen bzw. Selbstverpflichtungen, die als „vertrauensbildende Maßnahmen“ versuchen, gesetzlichen Regelungen zuvorzukommen (*Vennen* 1991).

Auf der anderen Seite beobachten wir in den innerbetrieblichen Regulierungsmechanismen ebenfalls einen Bedeutungszuwachs kooperativer Problembewältigungsstrategien und die Einbeziehung qualifizierter Beschäftigengruppen, die auf der teilweisen Abkehr von tayloristischen Gestaltungsprinzipien beruht (z. B. *Düll, Lutz* 1989). Auffällig ist daher, daß es – bis auf die eher passive Einbeziehung von Beschäftigten durch einige ökologisch aktive Unternehmensleitungen (vgl. die Berichte der entsprechenden Vereinigungen BAUM und future) – keine Konzepte und Praktiken einer dezentralen, personengetragenen Umweltpolitik im Betrieb gibt (im Gegensatz zu einer zentral-technologiezentrierten Umweltpolitik), obwohl bei den Beschäftigten durchaus hohe Motivationspotentiale festgestellt wurden (*Heine, Mautz* 1989 und *Bogun, Warsewa* 1990).

Eine der Ursachen für die Differenz zwischen Umweltbewußtsein und betrieblichem Alltagshandeln ist neben den rigiden Zuständigkeitsregeln die Tatsache, daß eine Vielzahl indirekt umweltschädlicher Regelungen existiert (Arbeitsbewertung, Arbeitszeitregelungen, Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation etc.), die bisher nicht angetastet wurden. Eine nur additive Umweltpolitik ist zur weitgehenden Unwirksamkeit verurteilt.

Zusammenfassend stellen sich also für die Zukunft folgende Fragen:

1. Welche Rolle die industriellen Beziehungen in der Umweltpolitik spielen können;
2. welche Bedeutung der Beteiligung der Beschäftigten an einer ökologischen Unternehmenspolitik zugemessen wird, insbesondere unter dem Aspekt integrierter und präventiver Umweltpolitik;
3. wieweit konsensuale Maßnahmen zwischen Unternehmerverbänden/Unternehmen und Gewerkschaften/Betriebsräten möglich sind und wo sich alte Frontstellungen reproduzieren. Dies enthält für die Gewerkschaften das Spannungsverhältnis zwischen Co-Management und Gegenmacht;
4. über welche Formen die Betriebsgrenze im Sinne einer Verbindung von gesellschaftlichem und betrieblichem Umweltschutz durchlässig wird.

Bei der Beantwortung dieser Fragen ist zu berücksichtigen, daß die ökologische Problemlage in den einzelnen Branchen und dementsprechend auch die einzelgewerkschaftlichen Umweltprogrammatiken sehr unterschiedlich sind

(Schmidt 1989), und daß diese unter dem Aspekt der Beschäftigungssicherung und Qualifizierung in ein strukturpolitisches Konzept integriert sind.

Literatur

- Altenburg, D., Kehrl, K. (1990), Gesundheitsschutz per Tarifvertrag, in: Kooperationsstelle Hamburg, Damit Arbeit menschlicher wird, S. 108–111
- Autorenteam der HBS (1990), Mitbestimmung in der Dynamik des Strukturwandels, in: Die Mitbestimmung 5/1990, S. 315 ff.
- Bachmann, G. (1985), Der Schlot muß rauchen – Zum Konflikt um das Braunkohlekraftwerk Buschhaus, in: Hildebrandt, E., Schmidt, E., Sperling, H.-J. (Hrsg.), Arbeit zwischen Gift und Grün, Berlin, S. 39–48
- Bamberg, U., Bürger, M., Mahnkopf, M., Martens, H., Tiemann, J. (1987), Aber ob die Karten voll ausgereizt sind – 10 Jahre Mitbestimmungsgesetz 1976 in der Bilanz, Köln
- Beck, U. (1986), Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a. M.
- Beck, U. (1990), Der ökologische Gesellschaftskonflikt, in: WSI-Mitteilungen 12/1990, S. 750–755
- Bertl, W., Rudat, R., Schneider, R. (1989), Arbeitnehmerbewußtsein im Wandel, Frankfurt a. M./New York
- Bogun, R., Osterland, M., Warsewa, G. (1990), Was ist überhaupt noch sicher auf der Welt? – Arbeit und Umwelt im Risikobewußtsein von Industriearbeitern, Berlin
- Bosch, G. (1989), Qualifizieren statt entlassen – Beschäftigungspläne in der Praxis, Opladen
- Bosch, G., Gabriel, H., Seifert, H., Welsch, J. (1987), Beschäftigungspolitik in der Region, Köln
- Brandt, K.-W., Büsser, D., Rucht, D. (1986), Aufbruch in eine andere Gesellschaft – Neue soziale Bewegungen in der Bundesrepublik, Frankfurt a. M./New York
- DGB-Bildungswerk, Zuviel Theorie, zu wenig Praxis? Ergebnisse einer Umfrage unter Arbeitnehmervertreterinnen in Aufsichtsräten, o. J.
- DGB-Bundesvorstand (1985), Konzeption zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Düsseldorf
- DGB-Bundesvorstand (1985), Umweltschutz und qualitatives Wachstum, Düsseldorf
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (1990), Angenommene Anträge, 14. ordentlicher Bundeskongreß Hamburg, 20.–26. 5. 1990, Düsseldorf
- DGB-Bundesvorstand (1990), Mitbestimmung – DGB-Informationen 8, Düsseldorf
- DGB-Bundesvorstand (1990), Angenommene Anträge – 14. ordentlicher Bundeskongreß Hamburg 20.–26. 5. 90, Düsseldorf
- DIW, Gesamtwirtschaftliche Effekte vermehrter Investitionsaktivitäten des Staates, Berlin, o. J.
- Düll, K., Lutz, B. (1989), Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Frankfurt a. M./New York
- Dyllick, J., Mez, L., Sewing, W. (1987), Gewerkschaften contra Bürgerinitiativbewegung – Mißverständnisse oder Unvereinbarkeiten in der Atompolitik?, in: Hallerbach, J. (Hrsg.), Die eigentliche Kernspaltung, Darmstadt, S. 68–94

- Eberhardt, U. (1990), Keiner weiß, was drin ist – Tatort Betrieb – Erfolge und Probleme einer Aktion, in: *Der Gewerkschafter* 12/1990, S. 36 f.
- Fuhr, M. (1991), Beteiligungsrechte für Arbeitnehmerinnen im Umweltrecht, Manuskript, Darmstadt
- Gärtner, E. (1985), Gewerkschaften und Ökologie, Frankfurt a. M.
- G.A.U. (1990), Rechtsgrundlagen für die Beauftragten auf dem Gebiet des Umweltschutzes, Berlin
- Der Gewerkschafter (1989), Produkte mitgestalten, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Heft 9/1989
- Der Gewerkschafter (1991), Tarifreform 2000, Heft 1/1991
- Götz, Ch. (1980), Wir waren schon vor den Grünen da, in: *Frankfurter Rundschau* vom 2. 2. 1980, S. 17
- Gerholt, L. (Hrsg.) (1990), Rettungsversuche – Der ökologische Umbau der Industriegesellschaft, Marburg
- Hallerbach, J. (1978), Das Arbeitnehmerinteresse an der Atomkraft, in: *Hallerbach, J. (Hrsg.), Die eigentliche Kernspaltung – Gewerkschaften und Bürgerinitiativen im Streit um die Atomkraft, Darmstadt/Neuwied, S. 95–116*
- Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmung in der aktuellen Diskussion, Düsseldorf o. J.
- Hans-Böckler-Stiftung, (Hrsg.) (1990), Ökologie und Mitbestimmung – Handlungshilfe für Betriebsräte, Düsseldorf
- Hausmann, R., Schmidt, E. (1985), Fürchtet euch nicht – macht Boehringer dicht, in: *Hildebrandt, E., Schmidt, E., Sperling, H.-J. (Hrsg.), Arbeit zwischen Gift und Grün, Berlin, S. 20–28*
- Heine, H., Mautz, R. (1989), Industriearbeiter contra Umweltschutz, Frankfurt a. M./New York
- Hien, W. (1990), Erfolge im schützenden Klima gewerkschaftlicher Kampagnen, in: *Die Mitbestimmung* 11 und 12/1990, S. 715–717
- Hiesinger, K. (1990), Umweltschutz muß Schwerpunkt der Berufsausbildung werden, vervielf. Manuskript, Stuttgart
- Hildebrandt, E. (1987), Rüstungskonversion, alternative Produktion und Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin
- Hildebrandt, E. (1988), Für eine tarifvertraglich flankierte Betriebspolitik, in: *Die Mitbestimmung* 10/1988, S. 549 ff.
- Hildebrandt, E. (1989), Plädoyer für eine ökologisch erweiterte Mitbestimmung, in: *Die Mitbestimmung* 11/1989, S. 638–641
- Hildebrandt, E., Seltz, R. (1989), Wandel betrieblicher Sozialverfassung durch systemische Kontrolle, Berlin
- Hindrichs, W. (1990), Mitbestimmung der Mitglieder, in: *Der Gewerkschafter* 10/1990, S. 14–15
- Hochgreve, H. (1989), Integration des ökologischen Interesses in die Unternehmensverfassung, in: *WSI-Mitteilungen* 8/1989, S. 462–467
- Höhn, R. (1991), Betriebsbeauftragte im Umweltrecht – Gutachten im Auftrag der IG Metall, Frankfurt a. M.
- Hoffmann, J., Hoffmann, R., Mückenberger, U., Lange, H. (Hrsg.) (1990), Jenseits der Beschlußlage – Gewerkschaft als Zukunftswerkstatt, Köln
- Hoffmann-Riem, W. (1990), Interessenausgleich durch Verhandlungslösungen, in: *ZAU, Heft 1/1990, S. 19–35*
- IG Metall (Hrsg.) (1972), Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens, Bd. 4 Umwelt, Frankfurt a. M.

- IG Metall (1988), Mit uns für sinnvolle Arbeit und bessere Umwelt, Fachkonferenz Januar 1988 in Frankfurt a. M.
- IG Metall (Hrsg.) (1990), Gewerkschaftliche Betriebspolitik: Die andere Zukunft gemeinsam gestalten, Frankfurt a. M.
- IÖW (1991), Umweltschutz und Arbeitsbeziehungen – Auf dem Weg zu einer ökologischen Tarifpolitik, Berlin
- Klaus, H. (1988), Eine neue Betriebsverfassung zur Lösung der ‚Gewerkschaftsfrage‘ in: *Apitzsch, W., Klebe, T., Schumann, M.* (Hrsg.), BetrVG '90, Köln, S. 12 ff.
- Köhler, B., Richter, R. (1985), Chemisierung der Technik als Rationalisierungsstrategie, in: *Naschold, F.* (Hrsg.), Arbeit und Politik, Frankfurt a. M., S. 179–200
- Küppers, G., Lundgreen, P., Weingart, P. (1978), Umweltforschung – die gesteuerte Wissenschaft?, Frankfurt a. M.
- Kulke, W. (1986), Entwicklung und Standort des gewerkschaftlichen Umweltschutzes, in: *Schneider, W.* (Hrsg.), Arbeit und Umwelt, Hamburg, S. 159–170
- Lukersdörfer, M. (1988), Umweltberichte als Geheimsache, in: *metall* 3/1988, S. 21
- Martens, H. (1986), Das Mitbestimmungsgesetz 1976: wenig mehr als ein Informationsgesetz, in: *Die Mitbestimmung* 4/1986, S. 149–153
- Martens, H. (1990), Mitbestimmung und Demokratisierung, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 8/1990, S. 481–493
- Müller, E., Sozial-liberale Umweltpolitik – Von der Karriere eines neuen Politikbereichs, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* B 47–48/49, S. 3–15
- Muster, M., Richter, U. (Hrsg.) (1990), Mit Vollgas in den Stau, Hamburg
- Meyer, G. (1987), Gefahrstoffverordnung, in: *Gewerkschaftliche Umschau*, Nr. 2/3 1987, S. 21–24
- Partikel, H. (1986), Mitbestimmung des Betriebsrates im Arbeitsschutz, in: *Die Mitbestimmung* 7/1986, S. 367–371
- Pries, L., Schmidt, R., Trinczek, R. (1990), Entwicklungspfade von Industriearbeit, Opladen
- Roth, K. (1990), Ökologisches Mandat im Aufsichtsrat ..., in: *Die Mitbestimmung* 11 und 12/1990, S. 692–694
- Salje, P. (1988), Betriebsvereinbarungen als Mittel zur Verbesserung des Umweltschutzes, in: *Betriebs-Berater* 2/1988, S. 73–77
- Schmidt, E. (1988), Zukunftswerkstatt oder Branchenlobby – Die Gewerkschaften vor den Herausforderungen der Risikoproduktion, in: *Hildebrandt, E., Schmidt, E., Sperling, H.-J.* (Hrsg.), Zweidrittelgesellschaft – Eindrittelgewerkschaft, Berlin 1988, S. 119–126
- Schmidt, E. (1989), Bedingungen und Perspektiven einer ökologisch erweiterten Tarifpolitik, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 11, 1989, S. 672 ff.
- Schneider, W. (1986), Umweltschutz und qualitatives Wachstum, in: *Schneider, W.* (Hrsg.), Arbeit und Umwelt, Hamburg, S. 7–39
- Schütt, B. (1990), Gewerkschaftliche Umweltpolitik – ein kurzer historischer Rückblick, vervielf. Manuskript, Bad Kreuznach
- Schultze, W. (1989), Gefahrstoffe, Arbeitssicherheit und betrieblicher Umweltschutz, in: *Die Mitbestimmung* 11/1989, S. 642–647
- Schultze, W. (1987), Umweltschutz-Vereinbarung: Bessere Information – Mehr Mitwirkung, in: *Gewerkschaftliche Umschau* 4/1987, S. 12 ff.
- Sommer, R., Trümmer, G. (1988), Betrieblicher Umweltschutz: Mehr Rechte für den Betriebsrat – mehr Schutz für Arbeitnehmer und Bevölkerung, in: *Apitzsch, W. u. a.* (Hrsg.), BetrVG '90, Köln, S. 86–101

- Stahlmann, V., Beschorner, D. u. a.* (1989), Betriebliche Umweltschutzbeauftragte, Berlin
- Steinkühler, F.* (1988), Mitbestimmung als Zukunftsaufgabe, in: *Apitzsch, W. u. a.* (Hrsg.), BetrVG '90, Köln 1988, S. 7–11
- Steinkühler, F.* (1989), Die andere Zukunft gestalten, in: IG Metall (Hrsg.), Solidarität und Freiheit – Internationaler Zukunftskongreß 1988, Köln, S. 510–534
- Stölzle, W., Grimm, S., Noll, R.* (1990), Organisation des Umweltschutzes in der Unternehmung, in: Unternehmen & Umwelt, Hefte 4, 5 und 6/1990
- Striegnitz, M.* (1990), Mediation: Lösung von Umweltkonflikten durch Vermittlung, in: ZAU Heft 1/1990, S. 51–62
- Teichert, V., Küppers, F.* (1990), Umweltpolitik im Betrieb – Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz in der chemischen Industrie, in: WSI-Mitteilungen 12/1990, S. 755–761
- Trümmer, R.* (1988), Betriebsverfassung und Umweltschutz, in: Die Mitbestimmung 6/1988, S. 356–360
- Vennen, H.* (1991), Freier Wille kontra starre Vorschrift – Branchenabkommen erleichtern den Abschied von umweltgefährdenden Produkten, in: VDI-Nachrichten v. 29. 3. 91
- Wendeling-Schröder, U.* (1990), Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Unternehmensrisiken, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Nr. 12/1990, S. 511–514
- Weßels, B.* (1989), Politik, Industrie und Umweltschutz in der Bundesrepublik: Konsens und Politik in einem Politikfeld 1960–1986, in: *Herzog, D., Weßels, B.* (Hrsg.), Konfliktpotentiale und Konsensstrategien, Opladen, S. 269–306
- Weyand, J.* (1989), Die tarifliche Mitbestimmung unternehmerischer Personal- und Sachentscheidungen, Baden-Baden
- Willeke, St.* (1991), Die Industrie ignoriert die Gesundheit der Mitarbeiter, in: VDI-Nachrichten 4/1991, S. 12
- Zwingmann, B.* (1989), Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch neue Arbeitnehmerrechte, in: Soziale Sicherheit 5/1989, S. 135–143