

Hildebrandt, Eckart

Article — Digitized Version

Zwischen Konsens und Konflikt

Forum Arbeit: Magazin für Arbeitspolitik und Arbeitsumwelt

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hildebrandt, Eckart (1992) : Zwischen Konsens und Konflikt, Forum Arbeit: Magazin für Arbeitspolitik und Arbeitsumwelt, ISSN 0941-1844, Bund-Verlag, Köln, Iss. 2, pp. 14-18

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/123030>

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.

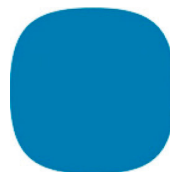
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

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.

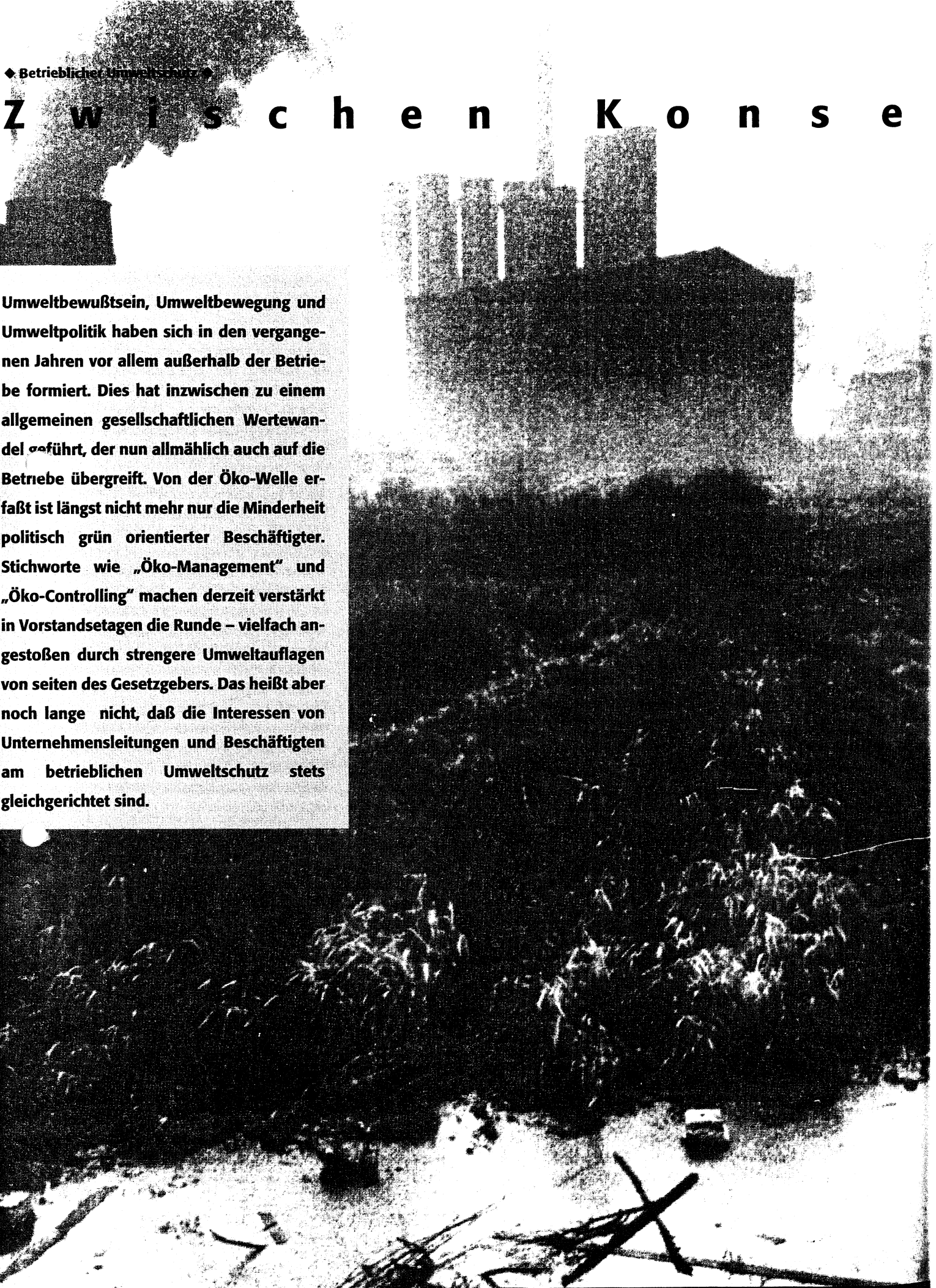
This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**.

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>.

◆ Betrieblicher Umweltschutz ◆

Z w i s c h e n K o n s e

Umweltbewußtsein, Umweltbewegung und Umweltpolitik haben sich in den vergangenen Jahren vor allem außerhalb der Betriebe formiert. Dies hat inzwischen zu einem allgemeinen gesellschaftlichen Wertewandel geführt, der nun allmählich auch auf die Betriebe übergreift. Von der Öko-Welle erfaßt ist längst nicht mehr nur die Minderheit politisch grün orientierter Beschäftigter. Stichworte wie „Öko-Management“ und „Öko-Controlling“ machen derzeit verstärkt in Vorstandsetagen die Runde – vielfach angestoßen durch strengere Umweltauflagen von seiten des Gesetzgebers. Das heißt aber noch lange nicht, daß die Interessen von Unternehmensleitungen und Beschäftigten am betrieblichen Umweltschutz stets gleichgerichtet sind.



s u n d K o n f l i k t



Umweltgruppen, kritische Wissenschaftler und Teile der Medien haben sich in der Vergangenheit verstärkt zu Anklägern einer Ökonomie gemacht, die es bisher gewohnt war, natürliche Ressourcen billig und geradezu verschwenderisch zu nutzen. Zudem konnte sie ihre Emissionen und Abfallprodukte weitgehend unbehelligt in die Umwelt „entsorgen“.

Diese Strategie, die ökologischen Folgen und Kosten kurzerhand auf die Allgemeinheit abzuwälzen, brachte zwar den Unternehmen kurzfristige Kostenvorteile. Außerdem sorgte sie für den Erhalt von Arbeitsplätzen und Einkommen. Inzwischen verursacht sie jedoch immer größere Schäden. Diese stehen nicht nur in keinem Verhältnis mehr zu den ursprünglichen Kosteneinsparungen, sondern schränken darüber hinaus die Lebensqualität und sogar die Existenz von immer mehr Menschen ein.

Damit geraten auch die Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen als Partner des betrieblichen Produktivitäts- und Sozialpaktes in eine zunehmend widersprüchliche Situation. Ihrem Bekenntnis zu mehr Umweltschutz steht prinzipiell das unmittelbare Interesse von Mitgliedern beziehungsweise Beschäftigten am Erhalt ihres Arbeitsplatzes und an gesicherten Einkommen gegenüber. Natürlich sind sich auch viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über wachsende ökologische Risiken und notwendige persönliche Verhaltensänderungen bewußt. Viele von ihnen engagieren sich in Haushalt, Konsum und Freizeit für den Umweltschutz. Aber im Betrieb stehen andere Interessen im Vordergrund, herrschen andere Gesetze: weitgehende Arbeitsteilung, enge Zuständigkeitsbereiche, herrschaftliche Entscheidungs- und Anweisungsstrukturen, nicht zuletzt organisierte persönliche Verantwortungslosigkeit. Jenseits allgemeiner Einverständniserklärungen findet persönliches ökologisches Engagement weder in einzelnen Tätigkeitsbeschreibungen noch in den Aufgabenkatalogen der betrieblichen Interessenvertretungen ausreichend Platz.

Umweltschutz als mittelbares Interesse der Unternehmen

Die Umwelt diente den Unternehmen bisher weitgehend als kostenlose Ressource und Deponie. Solange sie konfliktlos und ohne bürokratischen Aufwand zur Verfügung stand, blieben ihnen die

Umweltfolgen ihrer Produktionspolitik verborgen oder gleichgültig. Durch die Zunahme der Natur- und Gesundheitsschäden auch in den Industrieländern, durch verschärfte staatliche Umweltauflagen auf der Grundlage des Verursacher-Prinzips und infolge der wachsenden Kritik von Konsumenten und Anwohnern sehen sie ihre Unternehmensziele allerdings mehr und mehr beeinträchtigt.

Auf der einen Seite belasten die Kosten des verstärkten Umweltschutzes die Wirtschaftlichkeit der Betriebe. Auf der anderen Seite führt die öffentliche Kritik an umweltgefährdenden Emissionen, an riskanten Eigenschaften von Produkten und/oder deren naturschädlichen Rückständen in vielen Fällen zu Absatzgefährdungen. Und nicht zuletzt schränken die staatlichen Auflagen im Bereich des Umweltschutzes den Bewegungsspielraum der Unternehmen ein.

Viele Unternehmen reagieren darauf, indem sie sich beim Umweltschutz auf solche Maßnahmen konzentrieren, bei denen eine Ökologisierung der Produktion bereits Kosten spart (Energieeinsparung, Ersatzstoffe, Abfallvermeidung, Recycling) oder ihnen einen zusätzlichen Verdienstzweig eröffnet. Diese Bereiche sind noch sehr schmal, und die ökologische Reichweite der Maßnahmen ist größtenteils sehr begrenzt, vereinzelt auch umstritten. Zu-

dem versuchen sie regelmäßig, die Investitionen in ökologische Anlagen und Produktentwicklungen zeitlich zu strecken und dem Primat der kostengünstigsten Lösung zu unterwerfen. Wo dies nicht möglich ist, wird häufig die Finanzierung der ökologischen Kosten beziehungsweise Lösungen auf Dritte abgewälzt – seien es Zulieferer, öffentliche Institutionen oder die Kunden.

Daneben reagieren viele Unternehmen auf die öffentlichen Anklagen mit einer reflektierteren und gezielteren Selbstdarstellung und Öffentlichkeitsarbeit, häufig auf Branchenebene. Mitunter geben sie wissenschaftliche Gutachten in Auftrag und versuchen gezielt auf die Politik Einfluß zu nehmen, um die Problemdefinition zu verändern oder auch um Verantwortlichkeiten zu verschieben.

Höheren staatlichen Auflagen begegnen sie oftmals mit politischem Druck, etwa in Form der Standort-Debatte: Die nationalen Umweltauflagen

und deren Kosten werden mit denen in anderen Herstellerländern verglichen und sollen angebliche Konkurrenz Nachteile belegen. Auch freiwillige Selbstverpflichtungen und die Organisierung eigener Lösungen erwiesen sich bei manchen Branchenverbänden als Strategien, strengeren staatlichen Vorgaben zuvorzukommen. Dabei geht es darum, dem Staat die Dynamik des Handelns aus der Hand zu nehmen und die Autonomie zurückzugewinnen, über Art, Kostenverteilung und Umsetzungszeiträume bei den Lösungskonzepten zu bestimmen, zumindest aber maßgeblich daran mitzuwirken.

Arbeitnehmerorientierte Umweltpolitik ist abhängige Politik

Alle aufgezeigten Strategien unternehmerischer Umweltpolitik zeichnen sich dadurch aus, daß sie nicht direkt in den Zuständigkeitsbereich von Gewerkschafts- und Betriebsratspolitik gehören. Sie können deshalb auch autonom von der Unternehmensleitung geplant und realisiert werden. Weder aus dem Selbstverständnis von Unternehmenspolitik, noch unter Bezug auf die bestehenden gesetzlichen Regelungen und ebensowenig aufgrund spezieller gewerkschaftlicher Kompetenzen besteht für die Unternehmensleitungen momentan Anlaß, weitgehende Kooperationsangebote in diesem neuen Politikfeld zu machen. Betriebsräte und Beschäftigte werden allenfalls dann in die Entscheidungen einbezogen, wenn diese die Umweltmaßnahmen der Leitung anerkennen und mittragen oder wenn ihre besondere Kompetenz und ihr besonderes Engagement für die Unternehmenspolitik genutzt werden können. Die Einbeziehung verbleibt zumeist aber unterhalb des Niveaus verallgemeinerbarer und einklagbarer Regelungen. Die Grenze zu neuen Mitbestimmungsrechten wird aufmerksam bewacht und bewahrt.

Solange den Betriebsräten und den Beschäftigten kaum eigenständige Informations- und Beteiligungsrechte im betrieblichen Umweltschutz zustehen, bleiben ihre Initiativen im Betrieb in doppeltem Sinne abhängig von der Unternehmenspolitik.

Betrachtet man eine Vielzahl von betrieblichen Umweltkonflikten einmal genauer, so zeigt sich, daß Beschäftigte und Betriebsräte regelmäßig nur dann aktiv werden, wenn die Unternehmensleitung längerfristig und eklatant bestehende Bestimmungen verletzt oder der Sorgfaltspflicht gegenüber den Beschäftigten nicht nachkommt. Umgekehrt: solange Unternehmensleitungen

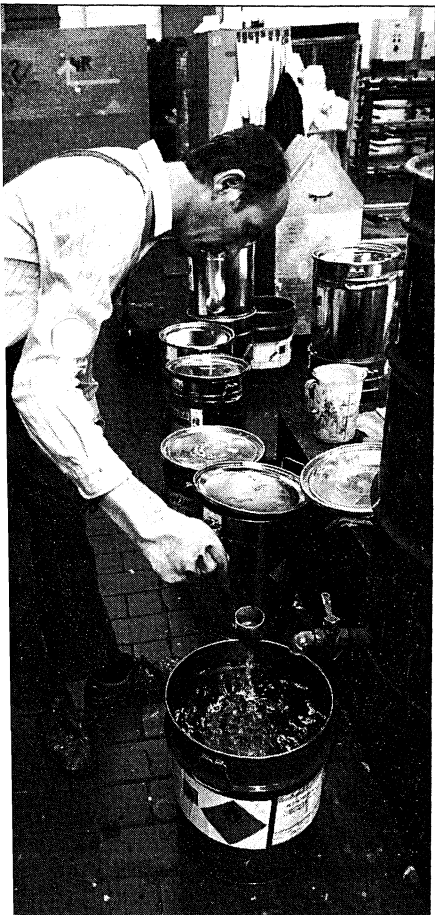


Foto: Werner Bachmeier

Betriebliche Umweltpolitik erfordert von den Beschäftigten, ökologische Probleme auch im Unternehmensinteresse mitzugestalten.

nachweisbar im Rahmen ihrer Möglichkeiten bemüht sind, die Umweltgesetze einzuhalten und auf Anregungen aus den Betrieben zu reagieren, solange werden Betriebsräte – sofern sie nicht starke Anstöße von außen erhalten – sich in Umweltfragen kaum exponieren. Außerdem wurden bisher nur solche Betriebsräte in Umweltfragen aktiv, die über eine größere Kapazität und Durchsetzungskraft verfügen und sich schon in anderen Themenfeldern kämpferisch eingesetzt haben.

Wenn Interessenvertretungen auf mehr ökologisches Engagement in Unternehmen drängen, bleiben sie in der Regel in das Unternehmensinteresse eingebunden. Denn nur ein ökonomisch gesundes Unternehmen kann bei ökologischen Investitionen großzügig sein und Offenheit gegenüber aufwendigen Informations-, Qualifizierungs- und Beteiligungsprozessen zeigen.

Betriebsräte und Beschäftigte sind, wenn das Unternehmen von dem eingeforderten Umweltschutz nur negativ betroffen wird – etwa durch hohe Zusatzkosten, Auflagen und Kundenansprüche –, prinzipiell durchsetzungsschwach und erpreßbar. Sie müssen daher versuchen,

- erstens Interventionsmöglichkeiten und -rechte zu begründen, die unabhängig von der betrieblichen Konstellation sind und

- zweitens Strategien entwickeln, wie das Unternehmen aus der allein negativen Anknüpfung zu einem positiven Umweltengagement gebracht werden kann. Sie müssen also versuchen, die ökologischen Problemlagen auch im Unternehmensinteresse mitzugestalten (Kosteneinsparung, Imageverbesserung, Marktvorteile, Verminderung zukünftiger Risiken, Vermeidung innerbetrieblicher Konflikte und Erhöhung der Motivation).

Nur begrenzt positive Anknüpfungen an das Ökologiethema

Erste Schritte dazu könnten darin bestehen, die ökologischen Lernprozesse der Unternehmensleitung nachzuvollziehen und zu kontrollieren, nur symbolische Politik zu kritisieren, ein schnelleres und konsequenteres Vorgehen einzuklagen und auch nicht hinter einmal erreichte Positionen wieder zurückzufallen. Denn, darüber sollten keine Illusionen bestehen, es gibt auch negative Lerneffekte bei den Unternehmen: Erfahrungen beispielsweise, mit welcher Politik sie am besten durchkommen.

Betriebliche Umweltpolitik seitens Gewerkschaft, Betriebsrat und Beschäftigten steht nicht nur vor dem Problem, über keine gesetzlichen In-

terventionsrechte zu verfügen und sich in der Zwangsjacke des einzelunternehmerischen Interesses zu bewegen. Bisher hatten sie auch ihre eigenen Probleme damit, das Ökologiethema zu ihren bisherigen Politiken (Lohn-Leistungs-Politik, Arbeitszeitpolitik usw.) ins Verhältnis zu setzen und klare positive Anknüpfungspunkte zu formulieren.

So hat beispielsweise erst 1988, nach einer längeren Phase überheblicher Distanz zur Umweltbewegung, eine konkrete Zusammenarbeit des DGB und einzelner Industriegewerkschaften mit einzelnen Umweltorganisationen eingesetzt. Dies deutet eine Entwicklung an, in der die Gewerkschaften die Zuständigkeit und Kompetenz dieser Organisationen anerkennen und für sich eine nicht führende, kooperative Rolle in diesem Politikfeld akzeptieren können. Gleichzeitig bleiben jedoch die Einzelgewerkschaften an die branchenspezifischen Problemlagen und die betrieblichen Interessen ihrer Mitglieder gebunden.

Es kann daher kaum gelingen, das private Umweltbewußtsein und -engagement umstandslos im Betrieb zu nutzen. Allerdings gibt es auch im Betrieb „lebensweltliche“ Elemente, die Ansatzpunkte für ökologisches betriebliches Handeln liefern. Beispiele sind: die An- und Abfahrt zum Betrieb, die Versorgung im Betrieb (Kantinen-Essen), die Sauberkeit und Hygiene im Betrieb, das Entstehen und der Umgang mit Abfall. In all diesen Bereichen sind inzwischen vielfältige betriebliche Initiativen entstanden, die aber auch von den Unternehmensleitungen zu vereinnahmen gesucht werden. Dies hat sich bereits in ersten Informationsrechten und Beteiligungsregeln niedergeschlagen. Diese ökologischen Themenfelder bilden einen ersten Flickenteppich von ökologischem Engagement im Betrieb, aus dessen Verbreiterung und Stabilisierung sich durchaus generelle Mitbestimmungsansprüche aufbauen ließen.

Eine zentrale Schwäche des Ökologiethemas für Gewerkschaftspolitik in der derzeitigen Phase liegt jedoch darin, daß die Konsequenzen einer durchgreifenden Ökologisierung der Unternehmen für die einzelne Tätigkeit noch kaum durchdacht sind: Was verändert sich konkret an den einzelnen Ar-



Foto: Werner Bachmeier

Die Konsequenzen einer durchgreifenden Ökologisierung der Unternehmen sind bisher von den Gewerkschaften kaum durchdacht worden.

**Arbeitsumweltpolitik
darf nicht bei
verbessertem
Gesundheitsschutz
im Betrieb
stehenbleiben.**

beitsvollzügen, wo muß man umlernen, wo sich fortbilden; wo entstehen mehr Belastungen und wo kann man für Fehler zur Verantwortung gezogen werden, mit wem muß man kooperieren; welcher Mehraufwand entsteht durch ökologische Information, Kontrolle und Intervention und wie wird dieser Aufwand verrechnet? Schließlich: könnte mein Arbeitsplatz gefährdet sein und wenn ja, welche Systeme der Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung greifen dann? – Solange solche Fragen nicht zumindest offensiv diskutiert werden und solange klar ist, daß für ökologisch begründete Besitzstandsverschlechterungen keine Sicherungssysteme existieren, solange bleibt das ökologische Engagement in den meisten Fällen oberflächlich, punktuell und plakativ.

Der Bereich, in dem es bisher am stärksten gelang, ökologische Probleme mit den konkreten Arbeitsbedingungen zu verknüpfen, ist der Gesundheitsschutz. Die gewerkschaftlichen Schadstoffkampagnen zeigen, wie das Ökologiethema fallweise sehr konkret in die Betriebe hineingetragen wurde (Asbest, FCKW, Lösemittel etc.) und den betrieblichen Arbeitsschutz erheblich aktivieren konnte. Das Gesundheitsinteresse der Beschäftigten scheint gegenwärtig am meisten geeignet zu sein, die Betriebsgrenze durchlässig zu machen und Gesundheitsgefährdungen innerhalb und außerhalb der Betriebe aufgrund gleicher Ursachen miteinander zu verbinden. Auf diese Weise kann die erschreckend fortgeschrittene Trennung von Arbeit und Leben ein Stück weit zurückgedrängt werden.

Lebensweltliche Anknüpfungen im Betrieb und das Politikfeld Gesundheit erweisen sich somit als geeignete Ansatzpunkte einer „innerbetrieblichen Umweltpolitik“. Dabei handelt es sich aber noch längst nicht um eine „Arbeitsumweltpolitik“, die einen umfassenden Anspruch auf eine Durchökologisierung der Gesellschaft erheben kann.

Auf der gesellschaftlichen Ebene werden in der nächsten Zeit inhaltliche Debatten vor allem über die Definition von Umweltzielen geführt werden müssen, beispielsweise über Toleranzgrenzen, alternative Lösungen und über die Bewertung der Qualität von beabsichtigten Maßnahmen. Kontroversen wird nicht zuletzt die Verteilung der Schäden und Kosten der Lösungen auf die gesellschaftlichen Gruppen auslösen. Nur vor einem solchen Hintergrund ist auch für die Betriebsräte und die Beschäftigten die Begrenztheit der einzelbetrieblichen Rationalität aufzubrechen.

Schon bei einigen neuen Themen der Gewerkschaftspolitik, etwa bei den Ansätzen zur Arbeits- und Technikgestaltung, Arbeitszeitgestaltung, alternativen Produktion hat sich herausgestellt, daß die tradierten Strukturen gewerkschaftlicher Politik nicht mehr tragfähig sind. Gemeint sind: die Zentralisierung im Verhältnis Gewerkschaft – Betrieb, die starke betriebliche Delegation von Mitbestimmung an hauptamtliche Interessenvertreter, der langjährige Vorrang von Entgeltpolitik. Umweltpolitik verstärkt diese Tendenzen und enthält eine doppelte Herausforderung.

**Ökologie als Baustein einer veränderten
inhaltlich kontroversen Betriebs-Politik**

Erstens kritisiert die Ökologie das Wachstumsmodell von Wirtschaftspolitik, auf dem die früheren gewerkschaftlichen Erfolge beruhen. Diese Wachstumsdynamik in bezug auf Arbeitsplätze, Einkommen, soziale Sicherungssysteme, Lebensstandard und Konsumangebot ist auch in die Regulative der industriellen Beziehungen eingeschrieben. Die ökologischen Implikationen der Betriebs- und Tarifpolitik mußten aufgedeckt und nach und nach korrigiert werden.

Zweitens hat das Ökologie-Thema Eigenschaften und Anforderungen, die einen neuen Typ von Politik verlangen:

- Prävention statt Folgenabwehr,
- Gestaltung statt nachträgliche Korrektur,
- Regulierung immaterieller Risiken, d.h. von Risiken und Schäden, die für die Arbeitnehmer sensorisch nicht erfaßbar sind, die zeitlich und räumlich versetzt auftreten, deren Symptome diffus sind,
- betriebliche Kooperation im Umweltinteresse statt bipolarer Verteilungskampf,
- Öffnung des Monopols der Interessenvertretung gegenüber neuen inner- und außerbetrieblichen Gruppierungen (neue soziale Bewegungen, Experten),
- Themenerweiterung von Betriebspolitik tendenziell auf den ganzen Produktlebenszyklus,
- Veränderung des Verhältnisses von Gewerkschaftspolitik und Betriebspolitik zu einer ergänzenden und unterstützenden Beziehung.

Aus dieser anspruchsvollen Aufzählung läßt sich ablesen, wie umfassend die neuen Herausforderungen an die Gewerkschaften sind. Nur in einem langen Prozeß der Organisationsentwicklung und mit einem neuen integrierten Politikansatz werden sie diese bewältigen können. ♦

Dr. Eckart Hildebrandt, Wissenschaftszentrum Berlin