

Hildebrandt, Eckart

Article — Digitized Version

Betrieblicher Umweltschutz zwischen Öko-Management und Mitbestimmung - Einbindungsstrategie oder Eigeninitiative?

Arbeit und Ökologie - Briefe

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hildebrandt, Eckart (1992) : Betrieblicher Umweltschutz zwischen Öko-Management und Mitbestimmung - Einbindungsstrategie oder Eigeninitiative?, Arbeit und Ökologie - Briefe, ISSN 0937-3810, Verlag der Ökologischen Briefe, Frankfurt, M, Iss. 1/2, pp. 7-8,21

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/123066>

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.

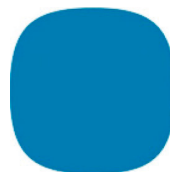
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

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 zwischen Öko-Management und Mitbestimmung – Einbindungsstrategie oder Eigeninitiative?

Die Gewerkschaften können ihren Anspruch auf Mitbestimmung in der Umweltpolitik nur begründen, wenn sie ihre Zuständigkeit und Kompetenz durch eigenständiges Handeln unter Beweis stellen. Die Umweltgesetzgebung und das Betriebsverfassungsgesetz sichern bisher keine eindeutigen Mitbestimmungsrechte, und Öko-Management-Konzepte laufen in der Regel auf Einbindung der Betriebsräte und Konfliktabbau hinaus. Diese Thesen vertrat Dr. Eckart Hildebrandt vom Wissenschaftszentrum Berlin auf einer Tagung der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema „Betrieblicher Umweltschutz und Mitbestimmung“ am 5. Dezember 1991 in Bad Homburg. Wir veröffentlichen das Referat in einer leicht gekürzten Fassung.

7

Betrachtet man die Stadien der Umweltpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, so steht nach der Phase der allgemeinen Anerkennung der Umweltprobleme und der Phase der Klärung von generellen Zuständigkeiten für die Lösung der Probleme nunmehr die Frage an, wie unternehmensverursachte Umweltprobleme in der Regel zu bearbeiten sind: Wer wird initiativ? Wer definiert das genaue Problem, das zu lösen ist? Wer bestimmt den Lösungsweg? Wer trägt die Kosten der Lösung? All diese Fragen werden zur Zeit in einem gesellschaftlichen Suchprozeß behandelt, und dabei gibt es keine vorgegebenen Regeln, die einfach auf das Umweltproblem zu übertragen wären.

Auch die Mitbestimmung, also die Frage nach der Zuständigkeit und den Rechten der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen, spielt dabei eine Rolle. Alle Interessengruppen bzw. für die Umwelt in irgendeiner Form verantwortlichen Gruppen, Organisationen oder Institutionen versuchen einerseits, sich vor zusätzlichen Ansprüchen zu schützen, andererseits ihre Interessen in diesem neuen Arbeitsfeld zu definieren und abzusichern. So auch die Gewerkschaften.

Wenn wir den Zugang der Gewerkschaften zum Umweltproblem betrachten und die derzeitigen Grundlagen der Verknüpfung von Umweltschutz und Mitbestimmung überprüfen, stoßen wir auf drei Varianten:

- die Zuständigkeit qua Gesetzgebung,
- die (freiwillige) Einbeziehung durch die Unternehmen bzw. Unternehmensverbände und
- die Erklärung einer Eigenzuständigkeit durch Programm und betriebliche Aktion.

Große rechtliche Defizite

Betrieblicher Umweltschutz ist an der Schnittstelle von zwei völlig getrennten Rechtssystemen angesiedelt: der Umweltgesetzgebung und dem Betriebsverfassungsrecht. Die Umweltgesetzgebung setzt auf die Verantwortlichkeit der Unternehmensleitungen, die durch auf einzelne Medien spezialisierte Beauftragte im Betrieb, die sogenannten Umweltbeauftragten, unterstützt und durch externe Behörden kontrolliert werden. Die Institutionen der industriellen Beziehungen, insbesondere die Betriebsräte, sind in der Umweltgesetzgebung grundsätzlich nicht vorgesehen. Umgekehrt ist in den Regelungs-

grundlagen der industriellen Beziehungen Umweltschutz in einem weiteren Sinn ebenfalls nicht vorgesehen. Weder das Betriebsverfassungsgesetz noch die Mitbestimmungsgesetze noch die geltenden Tarifverträge enthalten ausdrückliche Aussagen zur Umweltpolitik.

Die zweite Möglichkeit einer Form der Mitbestimmung wäre die Einbeziehung bzw. Aufgabenzuschreibung durch die Unternehmer bzw. Unternehmensverbände. Die gegenwärtige Situation ist dadurch geprägt, daß die überwiegende Mehrzahl der Unternehmer und ihrer Verbände eine weitergehende Zuständigkeit für Umweltfragen, die über die unmittelbare Betriebstätigkeit hinausgeht, immer noch ablehnt und in dem verbleibenden Feld eine Zuständigkeit von Betriebsräten bestreitet.

Als Folge der Umweltdebatte sind auch unter Unternehmensstrategen Positionen in den Vordergrund gerückt, die sich zu einer gesellschaftlichen Verantwortung bekennen und unter dem Motto „Umweltmanagement“ aktive Umweltpolitik betreiben wollen. Bei näherem Hinsehen verfolgen auch die Unternehmen in diesem kleinen „Vorreiter“-Sektor Strategien, die zumindest indirekt auf die Ausschließung von Betriebsräten und Gewerkschaften hinauslaufen.

Die fallweise Einbeziehung von Beschäftigten bedeutet in keiner Weise eine Öffnung gegenüber der institutionalisierten Interessenvertretung oder sogar den Gewerkschaften. Die Beteiligung hat nach Auffassung der Geschäftsleitungen nichts mit unterschiedlichen Interessen und entsprechenden Aushandlungsprozessen zu tun. Sie ziehen eine eindeutige Grenze zwischen innen und außen, zwischen der Arbeits- und der Lebenswelt der Beschäftigten, zwischen innerbetrieblichen Vereinbarungen und öffentlichen Verpflichtungen, zwischen der Einbeziehung der Beschäftigten und offiziellen Gewerkschaftsverhandlungen im öffentlichen Raum. Wenn Externe in Umweltfragen herangezogen werden, dann sind es wissenschaftliche Experten und zuweilen Organisationen der Umweltbewegung.

Ziel: Einbindung der Betriebsräte

Eine zweite Grenzziehung wird zwischen freiwilliger, thematisch begrenzter und befristeter Einbeziehung von Beschäftigten bzw. Betriebsräten einerseits und verbindlichen Abkommen andererseits vorge-

nommen. Diese Einbeziehung beispielsweise in Planungsteams oder Umweltausschüsse geht über bestehende gesetzliche Verpflichtungen hinaus und soll auch nicht deren Verbindlichkeitsgrad erhalten. Sie verbleibt auf der Ebene von Zugeständnissen in Einzelfällen und einer Praxis, die keine Ansprüche begründen darf.

Für die Unternehmensleitungen stehen dabei Konfliktmanagement und interessenpolitische Einbindung im Vordergrund. Das „Manager-Magazin-Spezial“ (Heft 2/1991, Seite 79) benennt das Ziel im Klartext: „Vorstandssache ist auch der zweite Knotenpunkt: die Einbindung des Betriebsrates. Dies eröffnet die Chance zum Abbau hergebrachten Frontendens und für neue Koalitionen. Häufig nämlich bündeln Betriebsräte enormes Wissen über Umweltschwachstellen im Betrieb. Wer dieses Know-how nutzt, gewinnt Verbündete und Multiplikatoren.“

Diese Strategien begründen für die betrieblichen Interessenvertretungen eine ungünstige Ausgangskonstellation: Wenn die Unternehmensleitungen von sich aus umweltaktiv sind, werden die Betriebsräte von einer zusätzlichen Aufgabe entlastet. Sie können sich beteiligen, wenn sie sich kompetent machen und die Spielregeln des Öko-Managements akzeptieren. Sie können es aber auch lassen. Damit kommen sie entweder in eine Position der Gefolgschaft oder in eine Position der Passivität. Wenn sie fehlendes Umweltmanagement anprangern oder sich mit alternativen oder weitergehenden Vorschlägen gegen das Öko-Management stellen, fehlen ihnen die Handlungslegitimation und in der Regel auch der Rückhalt in der Belegschaft, das heißt, sie haben keine Durchsetzungskraft.

Selbst aktiv und kompetent werden

Die dritte Möglichkeit für die Gewerkschaften, einen Anspruch auf Mitbestimmung in der Umweltpolitik zu begründen, ist die Selbstzuschreibung, die Erklärung und der Nachweis von Zuständigkeit und Kompetenz durch eigenständiges Handeln. Dieser Nachweis ist notwendig, da sich eine solche keineswegs umstandslos aus dem bisherigen gewerkschaftlichen Selbstverständnis und ihrer Praxis ergibt. Umweltschutz gehört nicht zu den „Kernthemen“ der Arbeitnehmer-Interessenvertretung wie Beschäftigungs- und Einkommenssicherung, Gesundheitsschutz und Qualifizierung.

Die bisherigen gewerkschaftlichen Erfolge auf diesen Feldern beruhen im Gegenteil auf einem Wohlstands- und Wachstumsmodell, auf einem Produktivitäts-Sozial-Pakt mit den Unternehmen auf Kosten der Natur.

Die bundesdeutschen Gewerkschaften haben sich seit der Weimarer Republik zunehmend aus Tätigkeitsfeldern zurückgezogen, die sich über die Produktion hinausgehend mit der Lebenswelt beschäftigen haben (Genossenschaftswesen, Verbrau-

cherbewegung, soziale Bewegungen). Von daher könnten sich die Gewerkschaften als nicht zuständig erklären und auf die Verantwortung von Staat und Unternehmen verweisen.

Die Gewerkschaften müßten ihre Erfolgsgrundlage (Leitbilder des Wachstums, des Strukturwandels, der Lebensqualität) im Licht der ökologischen Probleme neu überdenken und ihre Zuständigkeiten teilweise neu bestimmen. Dabei treten notwendigerweise erhebliche Spannungen auf, die zu Unübersichtlichkeit und Widersprüchen des gewerkschaftlichen Engagements führen:

- Umweltschutz wird notwendigerweise auf den verschiedenen Aktivitätsebenen auf unterschiedliche Bereiche und Themen bezogen: auf der DGB-Ebene auf die großen Entwicklungstrends der Umweltproblematik und die staatliche Umweltpolitik; in den Branchengewerkschaften auf die stofflichen Grundlagen und die Produktstrategie im entsprechenden Wirtschaftsbereich (zum Beispiel Auto – Umwelt – Verkehr seitens der IG Metall); bei den Betriebsräten auf Arbeits- und Gesundheitsschutz (Betriebsökologie oder Arbeitsumweltschutz). Obwohl die Umweltprobleme durch diese Ebenen hindurchgehen, wird versucht, entsprechende Zuständigkeiten abzugrenzen.
 - Da die Einzelgewerkschaften an die stofflichen Grundlagen ihrer Branchen gebunden sind, werden notwendigerweise Unterschiede in den Ansatzpunkten ökologischer Politik auftreten, die durchaus in Konkurrenz zueinander stehen können (beispielsweise beim Verkehrskonzept zwischen den verschiedenen Verkehrsträgern und den jeweils zuständigen Gewerkschaften).
 - Die Eingrenzung der gewerkschaftlichen Politik auf Fragen der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsverhältnisses kann von den Mitgliedern nur bedingt mitvollzogen werden. Beschäftigte sind nicht nur Produzenten mit ihren Grundinteressen an Arbeitsplätzen, Einkommen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern auch Konsumenten und Betroffene des Wirtschaftssystems. Sie machen zunehmend die Erfahrung, daß ihre Interessen in den verschiedenen Rollen unterschiedlich sind, sich teilweise ausschließen. Am Beispiel des Autos: als Produzenten möglichst viele Autos zu produzieren, als Konsumenten komfortable Autos ohne Einschränkung zu nutzen, als Betroffene in einem möglichst autofreien Bezirk zu leben. In dieser „Rollenschizophrenie“ ist die Gewerkschaft als Interessenvertretungsorganisation für den Bereich Produktion zuständig und kompetent, für die Bedrohung der Lebensqualität – wie viele Umfragen zeigen – aber insbesondere die Umweltbewegung (Greenpeace, BUND usw.). Umweltaktive Beschäftigte engagieren sich bisher überwiegend in ihrer Freizeit in Umweltinitiativen, aber nicht im Betrieb und im Betriebsrat.
- Der Klärungsprozeß über die Breite und Tiefe der gewerkschaftlichen Zuständigkeit in ökologi-

schen Fragen verläuft einmal über die programmatische Diskussion. Entscheidend dürfte allerdings die Besetzung dieses Feldes durch praktische Initiativen von unten sein. Es gibt inzwischen vielfältige Formen engagierter Beteiligung von Beschäftigten, Betriebsräten und Vertrauensleuten an Umweltschutzaktivitäten, die die Sichtweise von gewerkschaftlicher Zuständigkeit zu verändern beginnen. Es gibt einen ganzen „Flickenteppich“ von Aktivitäten, der langsam zu systematischer Kompetenz zusammenwachsen und die Fundierung für eine Mitbestimmungsforderung hergeben könnte. Hier liegt

eine aktuelle Aufgabe: eine Bestandsaufnahme des praktischen Umwelthandelns vor Ort vorzunehmen, diese Initiativen als Anspruch auf Mitverantwortung ernst zu nehmen und davon ausgehend zu beginnen, die Zuständigkeit der Gewerkschaften in der Umweltpolitik zu präzisieren. Denn – darüber dürfen wir uns nicht hinwegtäuschen – bisher ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, als wichtiger umweltpolitischer Akteur von der Gesellschaft anerkannt zu werden, und es ist den Gewerkschaften auch noch nicht gelungen, diesen eigenen Anspruch präzise zu formulieren und mit anderen Akteuren abzustimmen.