

Geray, Max

Working Paper

Verbindung der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren mit aktiver Gesundheitspolitik im Betrieb

WZB Discussion Paper, No. P 00-510

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Geray, Max (2000) : Verbindung der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren mit aktiver Gesundheitspolitik im Betrieb, WZB Discussion Paper, No. P 00-510, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/50286>

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.

P00-510

**Verbindung der Ökologisierung von
Produktionsstrukturen und
Produktionsverfahren mit aktiver
Gesundheitspolitik im Betrieb**

Max Geray

Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“

Im WZB sind auf Initiative des Präsidenten „Querschnittsgruppen“ zu Themen eingerichtet worden, die in mehreren Abteilungen bearbeitet werden und abteilungsübergreifend besondere Aufmerksamkeit verdienen. Bestehende Forschungsansätze und Forschungsarbeiten werden neu ausgerichtet auf wissenschaftliche Zusammenhänge hin, deren Erforschung von der Verknüpfung unterschiedlicher abteilungsspezifischer Kompetenzen profitieren kann. In Querschnittsgruppen werden auf Zeit problembezogene Forschungs Kooperationen organisiert.

Die Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie konzentriert ihre Aktivitäten in den Jahren 1998 und 1999 auf ein Forschungsprojekt, das soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zum Untersuchungsgegenstand hat. Es wird in einem Forschungsverbund mit den Kooperationspartnern Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie (WI) durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) gefördert. An dem Projekt „Arbeit + Ökologie“ beteiligen sich seitens des WZB Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus sechs Forschungseinheiten. Eckart Hildebrandt (Abteilung „Regulierung von Arbeit“) und Helmut Weidner (Abteilung „Normbildung und Umwelt“) koordinieren die Querschnittsgruppe und leiten das Forschungsprojekt, an dem auch externe Experten beteiligt sind.

Über die Arbeitsergebnisse wird fortlaufend in WZB-discussion-papers informiert. Eine Übersicht der bisher erschienenen Papiere findet sich am Ende des vorliegenden papers.

Weitere Projektinformationen sind im Internet unter <http://www.wz-berlin.de/aoe/> und <http://www.a-und-oe.de> erhältlich.

Verbundprojekt „Arbeit + Ökologie“

Die Gewerkschaften haben im DGB-Grundsatzprogramm von 1996 die Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung zu einer wichtigen Aufgabe erklärt. Ihre Suche nach einer sozial-ökologischen Reformstrategie steht unter der Prämisse, daß ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele gleichwertig verfolgt werden müssen, wobei erhebliche Defizite bei der Berücksichtigung der sozialen Dimension von Nachhaltigkeitskonzepten konstatiert werden.

Vor diesem Hintergrund haben sich die drei Forschungsinstitute DIW, WI und WZB mit ihren jeweils spezifischen fachlichen Kompetenzbereichen zum Forschungsprojektverbund „Arbeit + Ökologie“ zusammengetan. Dessen Hauptziel ist es, soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zu untersuchen. Damit soll die Diskussion in Deutschland mit neuen Aspekten belebt und den Gewerkschaften eine fundierte Grundlage für ihren Strategiebildungsprozeß geboten werden.

Dabei wird sich das Forschungsprojekt auf drei Leitfragestellungen konzentrieren: (1) das Verhältnis zwischen den sozialen Implikationen von Nachhaltigkeitsstrategien und gewerkschaftlichen Zielen, (2) die Bausteine einer sozial-ökologischen Reformstrategie und (3) die Rolle der deutschen Gewerkschaften in einem gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs.

Das Projekt ist in die folgenden drei, zeitlich gestaffelten Phasen gegliedert:

Querschnittsanalysen: Sie dienen der Erfassung und Klärung der vielfältigen Wechselbeziehungen zwischen Nachhaltigkeit und Arbeit, die sich aus ökonomischer, sozialer und ökologischer Sicht ergeben. Hierbei wird es auf der Makroebene etwa um Fragen von Wirtschaftswachstum, Beschäftigungsentwicklung, sozialer Sicherheit und Ressourcenverbrauch gehen; auf der Mikroebene werden neue Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten, das Verhältnis von formeller und informeller Arbeit sowie sozial-ökologische Innovationspotentiale untersucht. Die Analyseergebnisse sollen Grundlagen für die Beurteilung von Szenarien schaffen und der Formulierung von Strategien dienen.

Szenarioanalysen: Um dem Spektrum verschiedener Positionen in der Nachhaltigkeitsdiskussion gerecht zu werden, sollen zwei unterschiedliche Nachhaltigkeitsszenarien entwickelt und analysiert werden. Das sogenannte ökonomisch-soziale Szenario (DIW) geht von der ökonomischen Kritik an der vorherrschenden Wirtschaftspolitik aus, während das sogenannte ökologisch-soziale Szenario (WI) auf der ökologischen Kritik vorherrschender umweltrelevanter Politikmuster basiert. Als Hintergrundfolie für die Beurteilung dieser beiden Nachhaltigkeits-szenarien dient ein sogenanntes angebotsorientiertes Kontrastszenario (DIW), das auf einer Fortschreibung bisher dominierender wirtschaftspolitischer Konzepte beruht.

Erarbeitung von Strategieelementen: Die Bewertung der Szenarien nach (aus den Querschnittsanalysen gewonnenen) ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien der Nachhaltigkeit soll Zielkonflikte und -synergien aufdecken und damit der Strategieformulierung dienen. Diese können – gemeinsam mit weiteren Strategien, die aus der Analyse von Konfliktpotentialen und aus den Querschnittsanalysen gewonnen wurden – einen Beitrag für die Entwicklung einer gewerkschaftlichen sozial-ökologischen Reformstrategie liefern.

Arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalysen

Der Versuch, soziale Interessenlagen und gesellschaftliche Entwicklungsdynamiken mit ökologischen Anforderungen in Verbindung zu bringen, stößt unmittelbar auf die tiefe Trennung der gesellschaftlichen Systemlogiken (Ökologie, Ökonomie, Soziales), die in den gültigen Regelungssystemen, den Strategien und Maßnahmen der gesellschaftlichen Akteursgruppen in den jeweiligen Politikfeldern und auch in den Köpfen der Wissenschaftler eingeschrieben ist. Obwohl immer wieder Initiativen zur Verknüpfung von Arbeit und Ökologie gestartet werden, sind diese bisher punktuell und widersprüchlich geblieben. Das Beispiel der Beschäftigungswirkungen von Umweltschutzmaßnahmen ist hier das prägnanteste. Eine systematische Analyse der Vielfalt und der Vielschichtigkeit der Zusammenhänge steht bisher aus.

Zur Überwindung dieser Segmentierung, und um die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Ökologie zu erfassen, führt das WZB für den arbeitspolitisch-sozialen Teil des Forschungsvorhabens eine breite Überblicksanalyse zu den Berührungspunkten zwischen Arbeit und Ökologie durch, die durch drei Politikfelder geprägt werden: den Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit (Wettbewerbsmodelle), der Stellung der Arbeit in Nachhaltigkeitskonzepten bzw. ihre arbeitspolitischen Folgen und den Zukunftserwartungen an Arbeit, wie sie von der Arbeitsbevölkerung und ihren Interessenvertretungen gesehen werden (Wohlstandsmodelle).

Mit dieser Vorgehensweise soll (a) die ganze Breite arbeitspolitischer Gestaltungsfelder durchgeprüft werden, um sicherstellen, daß auch die eher indirekten ökologischen Voraussetzungen und Folgen arbeitspolitischer Strategien erfaßt werden, (b) die verschiedensten Wechselwirkungen analysiert werden, ohne sie aus den arbeitspolitischen Bewertungszusammenhängen zu lösen, sowie (c) durch die breite Überblicksanalyse alle für eine gewerkschaftliche Nachhaltigkeitsstrategie relevanten Felder und Strategien ausfindig gemacht werden, d. h. sowohl Bereiche hoher Synergie wie auch Bereiche absehbarer Konflikte.

Aufgrund der Wahl eines breiten, überblicksanalytischen Ansatzes ergab sich notwendigerweise das Problem der Strukturierung und Bündelung der zahlreichen Themenbereichsanalysen. Hierzu wurden fünf Themenfelder konstruiert, in denen Detailanalysen anzufertigen waren, die um Überblicksanalysen ergänzt werden. Die Themenfelder lauten:

- I. Arbeit im und durch Umweltschutz
- II. Risiken und Chancen in der Erwerbsarbeit, neue Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse
- III. Gesundheitsschutz – Arbeitsschutz – Umweltschutz
- IV. Neue Formen der Arbeit und der Versorgung
- V. Neue Regulierungsformen

Die arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalyse des WZB stellt mit ihrer Vielzahl von Bereichsanalysen durch die analytische Erschließung des Zusammenhangs von Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit mit den Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung unter Einbeziehung der subjektiven Wertvorstellungen zu Arbeit einen eigenständigen Forschungsschritt dar. Mit der Veröffentlichung der einzelnen Studien werden die Resultate der arbeitspolitisch-sozialen Querschnittsanalysen einer breiten Diskussion zugänglich gemacht.

P00-510

**Verbindung der Ökologisierung von
Produktionsstrukturen und
Produktionsverfahren mit aktiver
Gesundheitspolitik im Betrieb**

Max Geray*

* Büro für Arbeitsschutz und Betriebsökologie, Hamburg

Zusammenfassung

Die Verknüpfung von modernen Arbeitsschutzmaßnahmen mit betrieblicher Ökologie ist in der Praxis immer noch die Ausnahme. In jenen Fällen, wo beide Vorgehensweisen auf Initiative von Interessenvertretungen synergetisch verknüpft werden konnten, ist dies meist auf das persönliche Engagement von Einzelpersonen in Betriebsratsgremien oder durch gezielte gewerkschaftliche Kampagnen entstanden. Außerdem ist eine Aufgeschlossenheit des Managements gegenüber der Thematik bedeutsam, um beide Bereiche erfolgreich betrieblich zu implementieren.

Eine wesentliche Erkenntnis der Initiativen von Betriebsräten wie von gezielten gewerkschaftlichen Kampagnen liegt darin, daß die Voraussetzung einer guten Verknüpfung von aktiver betrieblicher Gesundheitspolitik, betrieblicher Ökologie und Gefahrstoffmanagement in einer langfristigen Bearbeitung des entsprechenden Themenfelds und in umfassenden Informations- und Beratungsmöglichkeiten bestehen.

Abstract

The combination of progressive health & safety measures with environmental measure in practice is still quite unusual. In those cases where both measures have been combined, it can be put down to the personal initiative of individuals within the factory committees or to a specific trade union campaign. Also, a pro-active attitude of the company management towards these issues is relevant to implement the combination of both issues within the company.

One major finding regarding the initiatives of factory committees and specific trade union campaigns was that the precondition of a positive combination of active health & safety policies, environmental policies and the management of toxic substances lies in a long-term continuous activity and in extensive possibilities for information and advice.

Inhalt

1. Einführung	1
2. Voraussetzungen für eine Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren	2
2.1 Anknüpfungspunkte für eine Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren	2
2.2 Triebkräfte einer Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren	4
2.3 Hindernisse einer Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren	4
3. Grundlagen für eine aktive Gesundheitspolitik im Betrieb	6
3.1 Betriebswirtschaftliche Aspekte einer aktiven Gesundheitspolitik	6
3.2 Die Rolle der Promotoren	8
3.3 Rechtliche Aspekte	9
3.4 Die Notwendigkeit der Akzeptanz und Anwendung neuer Instrumente und Methoden	10
3.5 Triebkräfte einer aktiven Gesundheitspolitik im Betrieb	11
3.6 Hindernisse einer aktiven Gesundheitspolitik im Betrieb	11
4. Beispiele der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren mit aktiver Gesundheitspolitik im Betrieb	12
4.1 Inhaltliche Grundlagen für Vernetzungsmöglichkeiten	12
4.2 Methodische Kongruenzen für Vernetzungsmöglichkeiten	12
4.3 Kritische Betrachtung der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren mit aktiver Gesundheitspolitik im Betrieb am Beispiel der Aktion „Tatort Betrieb“ der IG Metall Baden-Württemberg ..	13
4.3.1 Der Ablauf der Kampagnen „Tatort Betrieb“	13
4.3.2 Die Aktion zu Kühlschmierstoffen	15
4.3.3 Die dritte „Tatort-Aktion“ zu Arbeitsplatzgrenzwerten	16
4.3.4 Nach den Gefahrstoffaktionen: „Aktion Lärm“ sowie „Heben und Tragen und Bildschirmarbeit“	17

4.4	Auswirkungen der „Tatort Betrieb“-Kampagnen auf eine Ökologisierung von Produktionsverfahren und eine aktive Gesundheitspolitik	18
4.5	Vergleich der Aktion „Tatort Betrieb“ mit der Aktion „Gefahrstop am Arbeitsplatz“ des IG Metall Bezirks Küste	20
4.6	Die Rolle der IG Medien bei der Ersetzung organischer Lösemittel	21
4.6.1	Das Projekt SUBSPRINT	21
4.6.2	Die Brancheninitiative	22
4.7	Die Vernetzung von Arbeitsschutz und Umweltmanagement beim Axel Springer Verlag in Ahrensburg	23
4.7.1	Innerbetriebliche Veränderungen	24
4.7.2	Weiterbildung im Betriebsratsgremium	25
4.7.3	Die Einflußnahme auf die Durchführung des Öko-Audits	25
4.7.4	Die Umbenennung des Arbeitsschutzausschusses	26
4.7.5	Gefahrstoffkataster und Ersetzung gefährlicher Arbeitsstoffe	26
4.7.6	Der Stoffbewertungsausschuß	26
4.7.7	Standards zur Waldnutzung	27
5.	Resümee	28
6.	Literatur	30
7.	Anhang: Ansätze von Interessenvertretungen zur Einführung eines modernen Arbeitsschutzes und arbeitsökologischer Konzepte	32
7.1	Tarifvertragliche Entwürfe und Regelungen	32
7.1.1	Der Rahmentarifvertragsentwurf der IG Metall in Baden-Württemberg	33
7.1.2	Tarifvertragliche Regelung im Druckbereich	34
7.1.3	Regelungen für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe	35
7.2	Betriebsökologische Ansätze in Tarifverträgen	36
7.2.1	Die ökologischen Zielsetzungen in der Tarifpolitik der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten	36
7.2.2	Betriebsbezogener Umweltschutz in einem Tarifvertrag der IG Medien ...	37
7.2.3	Ökologische Tarifpolitik der Gewerkschaft Holz und Kunststoff	38
7.2.4	Öko-Tarifvertrag der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden	39

1. Einführung

Die Verbindung von Arbeitsschutz und betrieblicher Ökologie geht zurück in die Mitte der 80er Jahre, als die Ökologiebewegung unter anderem mit der Gründung der Partei „Die Grünen“ einen größeren gesellschaftlichen Einfluß erzielen konnte. Der traditionelle Arbeitsschutz war technisch orientiert und konzentrierte sich auf die Maschinen- und Gerätesicherheit und die Anwendung von persönlichen Schutzmaßnahmen. Erst über die Sensibilisierung der Öffentlichkeit, also auch der Industriearbeiter und -arbeiterinnen, bekam die Thematik der gefährlichen Arbeitsstoffe einen höheren Stellenwert in den Betrieben und damit innerhalb des betrieblichen Arbeitsschutzes. Die deutlichste Ausprägung fand diese Entwicklung auf Gewerkschaftsseite in der IG Metall Baden-Württemberg und in der IG Medien mit Aktionen gegen Gefahrstoffe am Arbeitsplatz, welche wiederum Auswirkungen auf Produktionsstrukturen und eine teilweise beachtliche Veränderung der betrieblichen Gesundheitspolitik zur Folge hatte. Im folgenden Beitrag werden erfolgreiche Beispiele der Vernetzung von modernem Arbeitsschutz und betrieblicher Ökologie, die durch Initiative von Gewerkschaften und Betriebsräten initiiert wurden, vorgestellt.

2. Voraussetzungen für eine Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren

Unter marktwirtschaftlichen Wettbewerbsbedingungen steht die Ökologisierung ihrer Strukturen für Unternehmen nicht zwangsläufig im Vordergrund. Bestimmungsfaktoren des wirtschaftlichen Handelns sind Wertschöpfung, Gewinnorientierung und Wettbewerbsfähigkeit. Weitere Zielsetzungen sind in aller Regel diesen Bestimmungsfaktoren untergeordnet und wirken nur, wenn sie einen Beitrag im Zielsystem dieser Faktoren leisten können. Somit entwickeln ökologische Zielsetzungen in ihrer ursprünglichen Eigenschaft des Erhalts und der Verbesserung von Lebensgrundlagen und Lebensqualitäten ausschließlich aus sich heraus keine „unternehmerische Eigendynamik“. Kommen sie trotzdem zum Tragen, werden sie im wesentlichen durch fünf Faktoren ausgelöst:

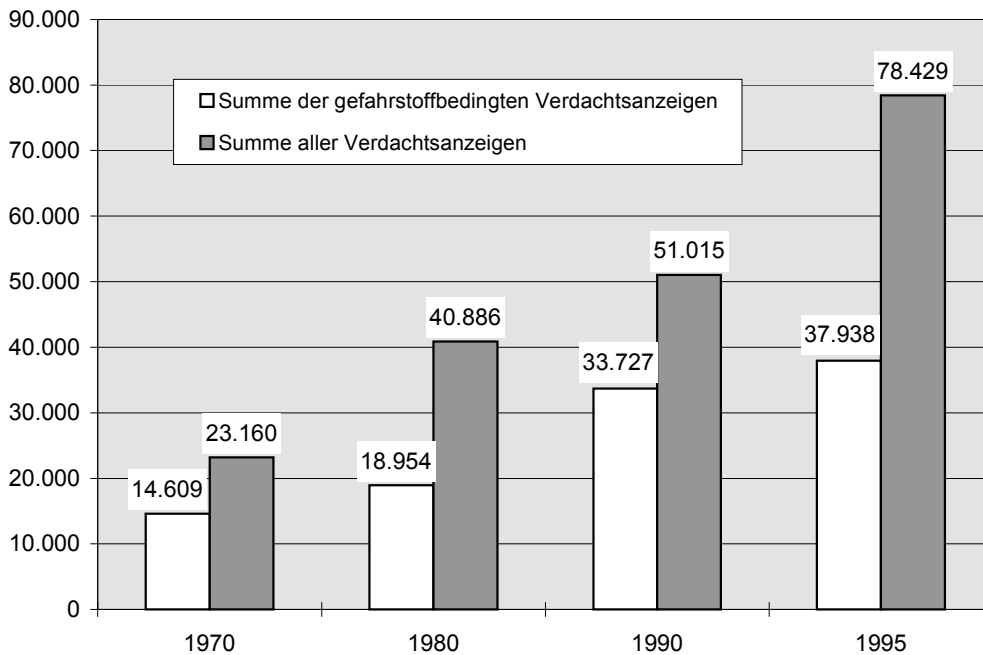
- durch ordnungsrechtliche Bestimmungen und deren Kontrolle,
- dadurch, daß sie direkt oder indirekt zur Gewinnerzielung und Wettbewerbsfähigkeit beitragen,
- durch persönliche Eigeninitiative und ökologisches Engagement des Unternehmers,
- durch Druck von Betriebsräten und Gewerkschaften,
- durch Druck von Verbänden, Bürgerinitiativen oder Kommunen.

Vernetzen sich mehrere dieser Punkte, so ergeben sich günstige Bedingungen, damit ökologisch orientierte Verfahren in Unternehmen eingeführt und auf ihre Anwendung hin geprüft werden. Für Betriebsräte ist es von Bedeutung, in ihrem Wunsch nach umwelt- und gesundheitsverträglichen Stoffen und Produktionsverfahren wirtschaftliche Aspekte des Unternehmens in ihrer Argumentationskette zu berücksichtigen sowie Arbeitsschutzaspekte und ökologische Zielsetzungen zu verknüpfen.

2.1 Anknüpfungspunkte für eine Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren

Die Verbindungslinien zwischen der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und aktiver Gesundheitspolitik basieren auf dem Umgang mit gesundheits- und umweltschädigenden Arbeitsstoffen. Die potentielle Gesundheitsgefahr beim Umgang mit Gefahrstoffen an den Arbeitsplätzen wurde von der Arbeitssicherheit über Jahrzehnte wenig beachtet und fand erst über die oben angedeutete Sensibilisierung der Öffentlichkeit gegenüber Schadstoffen Eingang in die Konzepte und Handlungsweisen von Arbeitsschützern.

Abb. 1: Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit durch den Umgang mit Gefahrstoffen



Quelle: Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (1995)

Parallel zur allgemeinen Entwicklung von zunehmenden Umweltproblemen und damit verbundener Umweltdiskussion war ein signifikantes Ansteigen von Erkrankungen durch Arbeitsstoffe in den Betrieben zu verzeichnen. Hierbei nehmen insbesondere solche Berufskrankheiten zu, die durch den Umgang mit chemischen Stoffen ausgelöst wurden (siehe Abb. 1). Durch den für gefährliche Arbeitsstoffe typischen Zeitverzug zwischen Erkrankungsursache und Erkrankungsmanifestation kam es ab Mitte der 80er Jahre zu einer bis dahin überdurchschnittlichen Zunahme von Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit. Am Gesamtumfang der Verdachtsanzeigen nahmen jene, die ihren Ursprung im Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen hatten, in manchen Jahren über die Hälfte aller Anzeigen ein. In der Folge wurde die BK 2301 (Lärmschwerhörigkeit) als Spitzenreiter der Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit durch die BK 5101 und 5102 (Hautkrankheiten) abgelöst (Hauptverband 1995).

Als weiterer Faktor wirkte die Gefahrstoffverordnung, welche in der Bundesrepublik Deutschland 1986 auf Grundlage der Arbeitsstoffrichtlinie der Europäischen Gemeinschaft in Kraft gesetzt wurde. Diese Verordnung löste die Arbeitsstoffverordnung ab und setzte neue Standards im Umgang mit gefährlichen Arbeitstoffen.¹

1 Die wesentlichen Neuerungen im Umgang mit Gefahrstoffen durch die Gefahrstoffverordnung bestanden in folgenden Punkten: Gefahrstoffermittlungspflicht des Arbeitgebers, die Verpflichtung der Suche nach Ersatzstoffen und Ersatzverfahren, das Führen eines Gefahrstoffverzeichnis, das Anbringen von Betriebsanweisungen an den Arbeitsplätzen und die Unterweisung der Beschäftigten anhand der Betriebsanweisung.

2.2 Triebkräfte einer Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren

Maßnahmen einer Ökologisierung von Produktionsstrukturen und -verfahren resultieren in eher seltenen Fällen aus einer betriebswirtschaftlichen Eigendynamik. Die Triebkräfte für Unternehmen, sich gegenüber ökologischen Maßnahmen zu öffnen, kommen in den häufigsten Fällen von außen – aus der veränderten Bewußtseinslage der Bevölkerung oder aus ökologisch verändertem Kundenverhalten. Allerdings können sich in der Folge der Einführung ökologischer Maßnahmen in Unternehmen Einsparungspotentiale und Wettbewerbsvorteile ergeben, so daß sich Veränderungen in Produktionsabläufen „rechnen“, auch wenn sich diese Vorteile in vielen Fällen nicht schwarz auf weiß belegen lassen (vgl. unter anderem: Schulz/Schulz 1994, S. 173-216).

Interne Triebkräfte zur Ökologisierung von Verfahren und Strukturen resultieren aus neuem Managementverhalten oder durch Anregungen der betrieblichen Interessenvertretung beziehungsweise der Belegschaft und der für das Unternehmen zuständigen Gewerkschaft. Die nachfolgend in diesem Text angeführten Beispiele zeigen erfolgreiche Vorgehensweisen der IG Metall und der IG Medien, über aktive Arbeitsschutzmaßnahmen ökologisch orientierte Veränderungen in den Betrieben zu bewirken und Betriebsräte in diesen Prozessen tatkräftige Unterstützung zukommen zu lassen.

Diese Variante gewerkschaftlicher Politik ist allerdings noch schwach ausgebildet. Gewerkschaften und Betriebsräte haben nach einer anfänglichen Phase der Abwehr der Forderungen der Ökologiebewegung erst vereinzelt damit begonnen, sich mit neuen Konzepten und Forderungen in die betriebliche Umweltpolitik einzumischen und befinden sich – von Ausnahmen abgesehen – noch weitgehend in einem Suchprozeß ihrer ökologischen Konzeptionen (vgl. unter anderem: Birke/Schwarz 1994, S. 9; Schmidt 1994, S. 143-151). Selbst in den vergangenen Jahren, in welchen über das Inkrafttreten der Öko-Audit-Verordnung neue Impulse gesetzt wurden, haben trotz dieser Herausforderung Gewerkschaften ihr ökologisches Profil nicht nachhaltig weiterentwickeln können.

2.3 Hindernisse einer Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren

Eine entscheidende Behinderung einer stärkeren Ökologisierung von Produktionsstrukturen und -verfahren liegt in den mangelnden finanziellen Anreizen für eine Ökologisierung – unter anderem durch eine entsprechende Rahmgestaltung des Staates. Die Eigeninitiativen von Unternehmen bei der Durchführung ökologischer Maßnahmen ist relativ selten, wie an der Anzahl der teilnehmenden Unternehmen am Öko-Audit-System abzulesen ist (siehe Kapitel 3.2).

Initiativen von Betriebsräten und Gewerkschaften, die eine Verknüpfung von modernem vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutz mit ökologischen Maßnah-

men herstellen wollen, stoßen in vielen Fällen auf eine begrenzte Offenheit gegenüber ihren Vorschlägen und auf wenig bewegliche Strukturen bezüglich ökologischer Veränderungsbereitschaft. Werden ökologische Vorschläge ohne Verweis auf den Arbeitsschutz unternommen, so folgt nicht selten eine Ablehnung von Unternehmensleitungen mit dem Hinweis, daß der Betriebsrat über kein ökologisches Mandat im Betriebsverfassungsgesetz verfüge. Seit Beginn der 90er Jahre versuchen Unternehmen unter anderem immer wieder, Fortbildungsmaßnahmen von Betriebsräten zu ökologischen Themen mit Verweis auf diesen Sachverhalt zu verhindern.

Allerdings haben Gewerkschaften – bis auf die Ausnahme einiger Gefahrstoffkampagnen – ihre industriepolitische Präsenz bisher kaum genutzt, um eine systematische Bestandsaufnahme über die ökologische Situation in Unternehmen und eine Vernetzung von Arbeitsschutz und betrieblicher Ökologie voranzubringen. Finden Erweiterungen der Programmatik von Gewerkschaften auf ökologische Bestandteile statt, so erfolgen diese zumeist in additiver Form ohne integrative Vernetzung aller Politikfelder mit ökologischen Fragestellungen (Hildebrandt 1993, S. 7-12).

3. Grundlagen für eine aktive Gesundheitspolitik im Betrieb

Die Einführung einer aktiven betrieblichen Gesundheitspolitik kann auf verschiedenen Motiven beruhen und auf die Initiative unterschiedlicher Entscheidungs- oder Funktionsträger zurückgehen. Die Anfänge des Übergangs von der etablierten Arbeitssicherheit zu einem ganzheitlichen Ansatz betrieblicher Gesundheitspolitik fallen zeitlich mit dem Beginn der 90er Jahre zusammen. Ende der 80er Jahre waren von Gesundheitswissenschaftlern (Slesina 1989; Badura 1993; Friczewski 1989) in Großunternehmen Gesundheitszirkel durchgeführt worden. Damit war eine neue Herangehensweise an und mit betrieblichem Arbeitsschutz entstanden. Im Jahr 1989, also etwa zur selben Zeit, wurden mit der Einführung des § 20 Gesundheitsreformgesetz die Krankenkassen in eine präventive betriebliche Gesundheitsvorsorge mit einbezogen. Damit – und zusätzlich verstärkt über die Inhalte von EU-Richtlinien² – waren wichtige Voraussetzungen für eine neue Herangehensweise an den Arbeitsschutz, dessen Weiterentwicklung zu einem umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz und zu einer aktiven betrieblichen Gesundheitspolitik geschaffen.

3.1 Betriebswirtschaftliche Aspekte einer aktiven Gesundheitspolitik

Ungünstige Arbeitsbedingungen und ungenügender Gesundheitsschutz können Kosten durch Krankenstand, Organisationsmaßnahmen infolge von Fehlzeiten und möglicherweise erhöhte Beiträge an die Unfallversicherungsträger zur Folge haben. Allerdings setzen Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung weniger an Ko-

2 Am 12.6.1989 war vom Rat der Europäischen Gemeinschaften die Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (Arbeitsschutz-Rahmen-Richtlinie) erlassen. Die Übertragung in das nationale Recht der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union war zum 31.12.1992 festgelegt. Eine ähnliche Situation liegt bei den Einzelrichtlinien zur Arbeitsschutz-Rahmen-Richtlinie vor. Auch diese Richtlinien (die bekannteste ist die Richtlinie 90/270/EWG vom 29.5.1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten) wurden erst mit fast vierjähriger Verzögerung Ende 1996 in nationale Bestimmungen übertragen. Inhaltlich sind diese EU-Richtlinien von einer modernen Arbeitsschutzkonzeption geprägt. Ihre Leitbilder lassen sich folgendermaßen charakterisieren:

- Ermittlung und Dokumentation von Gesundheitsgefahren der Beschäftigten durch den Arbeitgeber,
- erweiterte Transparenz im Arbeitsschutz (z. B. durch dokumentierte Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitsdatenblätter, Betriebsanweisungen etc.),
- höherer Stellenwert der Beteiligung von Beschäftigten bei Arbeitsschutzangelegenheiten,
- Vorrang von präventivem gegenüber nachsorgendem Arbeitsschutz,
- Arbeitsschutz wird nicht länger auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten beschränkt, sondern auf „alle arbeitsbedingten Erkrankungen“ ausgedehnt.

stenreduzierungen an, sondern thematisieren betriebswirtschaftliche Nutzeneffekte durch Gesundheitsförderung. Die Vorteile einer gesundheitsfördernden Gestaltung von Arbeitsbedingungen liegen unter anderem in folgenden Punkten:

- Senkung der Ausfallzeiten,
- Verringerung arbeitsbedingter Erkrankungen, von Arbeitsunfällen und von Berufskrankheiten,
- Stärkung der Gesundheit der Mitarbeiter und damit Erhöhung der Leistungsfähigkeit und der Leistungsbereitschaft,
- Beitragsstabilität oder Beitragssenkung bei den Aufwendungen für Sozialversicherungsträger,
- Erhöhung der Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen bei den Mitarbeitern,
- Wohlbefinden bei der Arbeit als Förderung des Qualitätsniveaus,
- Verbesserung des Arbeitsklimas,
- Erhöhung von Effizienz und Produktivität und
- Erhöhung der Anzahl ungestörter Betriebsstunden.

Karl Kuhn von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sieht die betriebswirtschaftliche Rationalität von Gesundheitsförderung in der Erweiterung des Ökonomiebegriffs (Kuhn 1993, S. 23f.). Die wesentlichen Elemente dieser Erweiterung sind demnach:

- Bei der Erweiterung des Ökonomiebegriffs muß Gesundheit und Wohlbefinden als umfassendes Produktivkraftelement betrachtet werden.
- Gesundheit und Wohlbefinden machen Produktivitätsreserven frei. Sprachlosigkeit, Mißverständnisse und die Überwindung von Zuständigkeitsgrenzen können durch Kommunikation und Kooperation ersetzt werden.
- Gesundheit und Wohlbefinden sind wichtige Bestandteile der Wertschöpfungsprozesse. Unter diesem Blickwinkel erweitert sich ein quantitatives und qualitatives Kosten-Nutzen-Verständnis.
- Maßnahmen, die zur Erhaltung und Förderung der menschlichen Leistungsreserven beitragen, müssen als lohnende Investition hinsichtlich der betrieblichen Humanreserven gesehen werden.
- Verhütung von Gesundheitsbeeinträchtigungen, Arbeitszufriedenheit, Steigerung des Wohlbefindens, Leistungsmotivation und die Möglichkeit zur Persönlichkeitsentwicklung fördern Kreativitäts- und Motivationspotentiale.
- Wohlbefinden und Selbstverwirklichung bei der Arbeit erhöhen das Qualitätsniveau und optimieren dadurch das Produktionsgeschehen.
- Durch eine verbesserte Kommunikation infolge von Gesundheitsförderung werden Doppel- und Nacharbeiten, Reibungsverluste und Mißverständnisse vermieden.
- Gesundheit und Wohlbefinden erhöhen die Identifizierung der Mitarbeiter mit ihrer Arbeit und erweitern die Möglichkeiten eines flexiblen Betriebsgeschehens.

Setzen Unternehmen neue Konzepte im Arbeitsschutz ein, so ist davon auszugehen, daß die neuen Kompetenzen der Mitarbeiter als Humanressourcenpflege eine Stärkung von Schlüsselqualifikationen in sich tragen und das Kommunikations- und Qua-

litätsniveau der Mitarbeiter steigern. Insofern haben Gesundheitsförderungsprojekte meist eine Doppelfunktion: Sie dienen der Bewältigung eines Problems und entsprechen den Anforderungen des Wertewandels und der dadurch entstandenen Ansprüche an betriebliche Organisationen. Darüber hinaus können sie aber auch zur Verbesserung der Personal- und Organisationsentwicklung und zur Erhöhung des Qualifikationspotentials der Mitarbeiter beitragen (Kuhn 1993, S. 24-28; Koy/Lichtenberger 1996, S. 583).

Eine aktive Gesundheitspolitik muß sich notwendigerweise auch auf den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen beziehen. Hier können sich Nutzeneffekte in mehrfacher Weise einstellen:

- durch einen sparsamen Umgang mit Gefahrstoffen, durch reduzierte Entsorgungskosten infolge des Einsatzes weniger oder ungefährlicher Stoffe bzw. mit deren korrektem Umgang (wie dies z. B. bei Kühlschmierstoffen der Fall ist), durch Abfallvermeidung und durch ein besseres ökologisches Image des Unternehmens,
- durch die Vernetzung einer Ökologisierung von Produktionsstrukturen und -verfahren mit einer aktiven betrieblichen Gesundheitspolitik (diese trägt eine Vielzahl häufig nicht rechenbarer betriebswirtschaftlicher Nutzengrößen in sich, die erhebliche Einflüsse auf Standortsicherheit, Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, Firmenimage und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens haben) und
- durch die oben skizzierten Vorteile aktiver Gesundheitspolitik im Betrieb.

3.2 Die Rolle der Promotoren

Die Rolle der betrieblichen Promotoren ist für eine aktive betriebliche Gesundheitspolitik sicherlich noch bedeutender als für eine Ökologisierung von Arbeitsabläufen und -zusammenhängen. Die wichtigste Rolle fällt zweifelsohne den Entscheidungsträgern im Management zu, insbesondere dann, wenn es wie im Fall aktiver Gesundheitspolitik um Festlegungen und um eine Ausrichtung des Unternehmens geht, die über die Erfüllung gesetzlicher Normen und tariflicher Standards hinausgeht. Aber auch bei der Teilnahme am Öko-Audit-Zertifizierungssystem oder die Erstellung von Ökobilanzen sind die Entscheidungen des Managements ausschlaggebend.³

Betriebs- und Personalräte verfügen im Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgrund mehrerer Bestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. im Personalvertretungsgesetz über definierte Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Wollen Betriebsratsgremien Initiativen hinsichtlich einer Ökologisierung von Arbeitsabläufen ergreifen, so verfügen sie dazu nicht über eigenständige rechtliche Bestimmungen und sind gezwungen, den Brückenschlag zum Arbeitsschutz über den

3 Ende 1998 liegen Unternehmen aus der Bundesrepublik Deutschland mit knapp 1.500 Teilnahmen am Öko-Audit-System zwar europaweit an der Spitze, was jedoch nicht darüber hinweg täuschen soll, daß es sich nach wie vor um eine bescheidene Anzahl am Öko-Audit teilnehmender Unternehmen handelt. Umgerechnet auf die 300.000 betroffenen Betriebe machen die 1.500 Firmen einen Anteil von 0,5% aus (Arbeit & Ökologie Briefe 21/1998, S. 14).

Umgang mit Gefahrstoffen und die betriebliche Umsetzung der Gefahrstoffverordnung zu machen (Trümner 1992). In der Praxis zeigt sich indessen, daß ein ernsthaftes Engagement von Betriebsräten, gepaart mit einem hohen Sachwissen und dem Interesse an spezifischen Weiterbildungsveranstaltungen, zu einem neuen Grad an Verschmelzung von aktiver Gesundheitspolitik mit ökologischen Maßnahmen führen kann und Firmenleitungen zu einer positiven Begleitung solcher Initiativen gebracht werden können.⁴

3.3 Rechtliche Aspekte

Durch die Rechtsetzung der Europäischen Union (EU) haben sich die Bestimmungen im Arbeitsschutz tiefgreifend verändert (siehe Kapitel 3.). Als ersten Komplex hat die EU die Deklaration von und den Umgang mit Gefahrstoffen geregelt, was in der Bundesrepublik Deutschland die Einführung des Chemikaliengesetzes (1982) und der Gefahrstoffverordnung (1986) zur Folge hatte. Mit dem Arbeitsschutzgesetz von 1986 haben sich die Bedingungen für eine aktive Gesundheitspolitik seitens der ordnungsrechtlichen Ebene deutlich verbessert, da das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in seiner präventiven Ausrichtung Grundbestandteile aktiver Gesundheitspolitik zum Inhalt hat.

Zu nennen sind:

- die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und deren Dokumentation (§§ 5 und 6 ArbSchG),
- die Festlegung von Schutzmaßnahmen und deren Anpassung an betriebliche Veränderungen (§ 3 ArbSchG),
- die Wirksamkeitskontrolle der durchgeführten Maßnahmen (§ 3 ArbSchG) und
- die kontinuierliche Minimierung von Gesundheitsrisiken (§ 4 ArbSchG).

Insofern bietet die neue Rechtslage mit ihrer Forderung nach einem dynamischen und flexiblen Arbeits- und Gesundheitsschutz und seinem „personalen Gesundheitsbegriff“ (Bücker et al. 1994, S. 77) eine Kongruenz mit Konzepten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Gleichzeitig besteht die Chance, über die Umsetzung der Gefahrstoffverordnung – konkretisiert in Form der Gefahrstoffermittlung über das Sicherheitsdatenblatt, der Erstellung eines betrieblichen Gefahrstoffverzeichnisses, der Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten bei Betriebsanweisungen, Unterweisungen und Vorschlagsmöglichkeiten und der Suche nach Ersatzstoffen und Ersatzverfahren – Vorgehensweisen in den Betrieben zu implementieren, welche eine aktive Gesundheitspolitik und Ansätze einer Ökologisierung von Produktionsstrukturen verbinden. Die neuen Bestimmungen setzen sich deutlich von der bisherigen Fixierung auf den technischen Arbeitsschutz („Arbeitssicherheit“) ab und verlangen eine

4 Siehe auch: mehrere Beispiele in Biere/Zimpelmann (1997), die aktuelle Berichterstattung über betriebliche Beispiele in den Arbeit & Ökologie-Briefen sowie das Beispiel der Firma Axel Springer Zeitungsdruckerei in Ahrensburg unter 4.7 der vorliegenden Arbeit.

Auseinandersetzung mit der Belastungssituation und dem Belastungsgeschehen der einzelnen Beschäftigten.

Die Umsetzung der Vorschriften wird allerdings in den Unternehmen nur schleppend umgesetzt. Mehrere Untersuchungen, die zu Beginn der 90er Jahre durchgeführt wurden, belegen, daß die Bestimmungen der Gefahrstoffverordnung nur teilweise umgesetzt werden und daß der Grad der Umsetzung fällt, je kleiner Unternehmen sind (vgl. Geray 1998, S. 78-84). Erste Untersuchungen bezüglich der Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes, der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) und der Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV) zeigen eine ähnliche Tendenz (Arbeit & Ökologie-Briefe 1998a; Reusch 1998).

3.4 Die Notwendigkeit der Akzeptanz und Anwendung neuer Instrumente und Methoden

Eine aktive betriebliche Gesundheitspolitik bedarf einer breiten Akzeptanz aller Hierarchiestufen eines Unternehmens, in welchem sie zur Anwendung kommen soll. Zur groben Unterscheidung sollen drei Hierarchiestufen skizziert werden:

- das oberste Management als wesentlicher Entscheidungsträger,
- das mittlere Management, welches bei der konkreten Anwendung und Umsetzung wichtige Transferaufgaben wahrzunehmen hat, und
- die Beschäftigten selbst, ohne deren Akzeptanz und Beteiligung keine Form von betrieblicher Gesundheitsförderung funktionieren kann.

Dem obersten Management obliegt die Entscheidung, ob eine aktive Gesundheitspolitik in einem Unternehmen eingeführt wird. Mit einer solchen Entscheidung müssen entsprechende Mittel zur Verfügung gestellt werden. Gegen den erklärten Willen einer Firmenleitung oder selbst mit deren bloßer Tolerierung ist eine erfolgreiche aktive Gesundheitspolitik nicht durchzuführen. Vielmehr ist neben der finanziellen Ausstattung für eine gute Gesundheitsförderung ein aktives Engagement der Firmenleitung von erheblichem Vorteil für das Gelingen.

Das mittlere Management kann über eine positive Begleitung der Gesundheitsförderung ebenfalls maßgeblich zu besseren Arbeitsbedingungen und gesundheitsgerechterem Verhalten der Beschäftigten am Arbeitsplatz beitragen, andererseits besteht die Gefahr, daß Hemmfaktoren von Personen im mittlerem Management den Ablauf einer aktiven Gesundheitspolitik stören und dies wiederum negative Auswirkungen auf die aktive Beteiligung der Beschäftigten nach sich ziehen kann.

Die Beschäftigten müssen den Sinn und ihren persönlichen Nutzen einer aktiven Gesundheitspolitik sehen und spüren, um das erforderliche Engagement für eine kontinuierliche Verbesserung ihrer Arbeitsplatzsituation aufzubringen. Nur auf einer solchen Grundlage wird sich das Erfahrungswissen der Beschäftigten über die konkrete Arbeitsplatzsituation nutzen lassen, um wirksame Verbesserungen durchzuführen.

3.5 Triebkräfte einer aktiven Gesundheitspolitik im Betrieb

Die Triebkräfte einer aktiven Gesundheitspolitik in einem Unternehmen werden vorwiegend von den Überzeugungen der Entscheidungsträger bestimmt. Eine wichtige Rolle spielen außerdem die wirtschaftliche Relevanz aktiver Gesundheitspolitik und deren Abbildbarkeit als betriebswirtschaftliche Kennziffer. „Rechnet“ sich eine aktive Gesundheitspolitik oder ist das Management der Überzeugung, daß sich die Aufwendungen für Gesundheitsförderung in einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit widerspiegeln, so bestehen zumindest aus Sicht des oberen Managements günstige Vorzeichen.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit können als positive Triebkräfte eine wichtige Rolle in Gesundheitsförderungsprozessen spielen, was, wie bereits oben beschrieben, auch auf das mittlere Management zutrifft. Ähnliches ist zu Betriebsräten und Gewerkschaften zu sagen. Betriebsräte sollten über gewerkschaftliche Seminare über die Strukturen des modernen Arbeitsschutzes ausgebildet werden und über aufschlußreiche Materialien verfügen. Damit erhöht sich die Möglichkeit, Gesundheitsförderungsprozesse zu intensivieren. Die Rolle von Betriebsräten ist insofern von Bedeutung, als ihre in der Regel gute Verbindung zu den Beschäftigten für deren Akzeptanz gegenüber Gesundheitsprojekten nützlich sein kann und sie außerdem als Schutzinstanz gegenüber negativen personellen Maßnahmen fungieren können.

Die Rolle von Krankenkassen und neuerdings auch von Berufsgenossenschaften bezüglich präventiver Arbeitsschutzmaßnahmen wurde durch den Gesetzgeber neu definiert. Beide Organisationen sind über das Sozialgesetzbuch VII von 1996 zu einer gemeinsamen Zusammenarbeit im Sinne eines präventiven Arbeitsschutzes verpflichtet. Auch wenn diese Festlegung deutlich hinter der zurückgenommenen Formulierung des § 20 Gesundheitsreform (siehe Kapitel 3.) zurückbleibt, bieten sich in der Kooperation von Krankenkassen und Unfallversicherungsträgern Förderungsmöglichkeiten von aktiven gesundheitspolitischen Maßnahmen in Unternehmen.

3.6 Hindernisse einer aktiven Gesundheitspolitik im Betrieb

Sicherlich können die oben genannten Triebkräfte einer aktiven Gesundheitspolitik kontraproduktiv und als Hindernisse wirken, wenn sie nicht aktiviert oder nur in halbherziger Art zum Tragen kommen. Somit können sich Funktionsträger aller Ebenen als Hindernisse herauskristallisieren, was insbesondere dann geschehen kann, wenn Einflußsphären und Machtverlust tangiert sein können. Zusätzlich können eine unsichere Arbeitsplatzsituation bzw. Arbeitsplatzabbau eine aktive Gesundheitspolitik negativ beeinflussen. Ängste über die Weitergabe von Problemen bei der Arbeitsabwicklung, Arbeitshetze oder Streß sind mit Sicherheit Hinderungsfaktoren einer aktiven Gesundheitspolitik. Auch Erfahrungen in der Hinsicht, daß Verbesserungsvorschläge nicht umgesetzt werden (können) oder lange auf sich warten lassen, können demotivierenden Charakter haben.

4. Beispiele der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren mit aktiver Gesundheitspolitik im Betrieb

Eine Vernetzung der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und -verfahren mit einer aktiven Gesundheitspolitik soll im folgenden Abschnitt in einer kritischen Auseinandersetzung am Beispiel der Aktion „Tatort Betrieb“ der IG Metall Baden-Württemberg beschrieben werden. Darüber hinaus erfolgt ein kurzer Vergleich mit der Aktion „Gefahrstop am Arbeitsplatz“ der IG Metall Küste, die zwischen 1992 und 1994 stattfand.

Als zweites Beispiel wird die Herangehensweise der IG Medien an die Ersetzung organischer Lösemittel als Reiniger in Offsetdruckverfahren und als betriebliches Beispiel das Vorgehen des Betriebsrates bei der Zeitungsdruckerei des Axel Springer Verlags in Ahrensburg vorgestellt.

4.1 Inhaltliche Grundlagen für Vernetzungsmöglichkeiten

Das Verbindungselement zwischen der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und aktiver Gesundheitspolitik liegt in der schädigenden Wirkung von Einsatzstoffen gegenüber Menschen wie der Umwelt. Die Fragestellung nach den Erfordernissen einer aktiven Gesundheitspolitik und der Ökologisierung von Produktionsstrukturen beim Einsatz von Stoffen, die entsprechend der Gefahrstoffliste eingestuft sind, wird sich in beiden Fällen auf deren Vermeidung und Reduzierung, zumindest jedoch auf einen ungefährlichen Umgang und eine umweltverträgliche Entsorgung konzentrieren müssen. Diese Übereinstimmung von präventivem Arbeitsschutz und einem ökologisch orientierten Stoffeinsatz kann sich zudem positiv hinsichtlich betrieblicher Kosten entwickeln. So können sich infolge einer Vermeidung oder Reduzierung von Schadstoffen Kosten der Produktion und Entsorgung verringern und aufgrund dieser Maßnahmen außerdem der Krankenstand (z. B. durch weniger Haut- und Atemwegserkrankungen) zurückgehen.

4.2 Methodische Kongruenzen für Vernetzungsmöglichkeiten

Um einen gesundheits- und umweltverträglichen Umgang mit Arbeitsstoffen zu gewährleisten, müssen Stoffinformationen verfügbar sein, vorsorgende Maßnahmen für den Umgang getroffen werden und die notwendige Informationsweitergabe und Beteiligung der Beschäftigten durchgeführt werden. Sicherheitsdatenblätter nach der EU-Richtlinie 91/155/EWG sind vor dem Einsatz von Stoffen von der Arbeitsschutz- und der Umweltschutzabteilung zu überprüfen. Fragen nach einem ordnungsgemä-

ßen Umgang und nach einem weniger gesundheits- und umweltschädlichen beziehungsweise -verträglichen Stoff sind in eine solche Überprüfung zu integrieren. Das Gefahrstoffverzeichnis dient sowohl dem Arbeits- wie dem Umweltschutz. Abteilungsleiter, Meister und Beschäftigte sind vor dem Umgang mit Stoffen auf deren Gefährlichkeit hin zu sensibilisieren und aufzuklären.

4.3 Kritische Betrachtung der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren mit aktiver Gesundheitspolitik im Betrieb am Beispiel der Aktion „Tatort Betrieb“ der IG Metall Baden-Württemberg

Die Kampagne „Tatort Betrieb“, auch „ökologische Spurensuche im Betrieb“ (Leisewitz/Pickshaus 1992) genannt, besteht nunmehr seit über zehn Jahren und wurde 1988 – ausgehend von einer konkreten industriellen Umweltverschmutzung – als Instrument einer aktiven betrieblichen Gesundheitspolitik gegründet. Seit dieser Zeit wurde die Kampagne systematisch weiterentwickelt und ist für viele Funktionsträger und Mitglieder der IG Metall, aber teilweise auch außerhalb der Gewerkschaft zu einem Markenzeichen geworden. Angetreten war die IG Metall, um „ausgetretene Pfade des betrieblichen Gesundheitsschutzes zu verlassen und einen Weg zu wählen, der sowohl zu mehr betrieblichem Gesundheitsschutz als auch zu einem besseren Umweltschutz führen soll“ (Riester 1992).

Der Bezirk Baden-Württemberg besteht aus 29 Verwaltungsstellen, die zusammen etwa eine halbe Million Mitglieder vertreten. Verschiedene Ereignisse wie die Nuklearkatastrophe von Tschernobyl, das Robbensterben in der Nordsee, aber auch das Inkrafttreten der Gefahrstoffverordnung im Jahr 1986 bildeten den Hintergrund zur Aufnahme einer Aktion unter dem Namen „Tatort Betrieb“ 1988 durch die IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg. Mehrere Forschungsberichte, Studien und Berichte haben sich mit dieser neuen Vorgehensweise im betrieblichen Arbeitsschutz, die sich in dieser Weise nur aufgrund des engen Zusammenhangs zu ökologischen Fragestellungen entwickeln konnte, auseinandergesetzt (Leisewitz/Pickshaus 1992; Hildebrandt/Zimpelmann 1992; Geray/Bujanowski 1997, S. 151-160; Biere/Zimpelmann 1997, S. 77-93; Geray 1998, S. 98-104). Im Verlauf der Kampagne waren neben den Gefahrstoffen Lösemittel und Kühlschmiermittel auch Themen wie Lärm, Heben und Tragen und Bildschirmarbeit Gegenstand der Aktion. Im Juni 1999 wird mit der erneuten Aufnahme des Themas Kühlschmiermittel wieder ein Gefahrstoffthema in den Mittelpunkt der Aktion rücken.

4.3.1 Der Ablauf der Kampagnen „Tatort Betrieb“

Die Initialzündung für diese Aktion erfolgte aufgrund einer Bodenverseuchung im Jahre 1986 durch das organische Lösemittel Dichlormethan⁵ bei der Firma Bosch in

5 Nach der Gefahrstoffliste von 1998 ist Dichlormethan als „Gesundheitsschädlich“ in Kategorie 3 der krebserzeugenden Stoffe (Verdacht auf krebserzeugendes Potential) mit dem R-Satz 40 „Irre-

Waiblingen. Dichlormethan gehört zur Gruppe der Chlorigen Kohlenwasserstoffe (CKW), die in der Metallindustrie als Reiniger verwendet werden und auch als Bestandteile von Klebern und Lacken in der Metallindustrie vorkommen. Das Schlüsselerlebnis für Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute, welches zur Aufnahme der Aktion führte, bestand in der Annahme, daß bei Gefährdungen für die Umwelt durch Arbeitsstoffe dieselben Chemikalien auch Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten in den Fabriken nach sich ziehen müssen. Außerdem waren in anderen Firmen wie etwa bei Daimler-Benz in Mannheim Konflikte mit Gefahrstoffen wie Asbest, Chlorigen Kohlenwasserstoffen oder mit Polychlorigen Biphenylen (PCB) aufgetreten. Diese Situation wurde von der Bezirksleitung der IG Metall aufgegriffen und als Kampagne gegen den Einsatz gefährlicher Arbeitsstoffe umgesetzt. Zusätzliche Unterstützung kam von außen, da zum gleichen Zeitpunkt über die Stoffe Perchlorethylen (Per) und Trichlorethylen (Tri) Belastungen durch Chemische Reinigungen in der Öffentlichkeit diskutiert wurde. Öffentlich bekannt wurde zum selben Zeitpunkt, daß die Entsorgung der tonnenweise in den Betrieben Baden-Württembergs eingesetzten gefährlichen Stoffe (unter anderem Lösemittel) in beträchtlichen Mengen über die Verklappung in der Nordsee erfolgte. Durch das Robbensterben erregte die Nordsee im gleichen Jahr nationales Aufsehen in den Medien. Somit konnten Zusammenhänge von Gesundheits- und Umweltschutz für die Aktion transparent gemacht werden.

Die Konzeption wurde mit der Losung „Per und Tri raus aus den Betrieben“ bewußt einfach angelegt. In einer bezirksweiten Auftaktveranstaltung mit mehreren 100 Teilnehmern stellten Wissenschaftler Gesundheitsrisiken durch organische Lösemittel – speziell durch Per- und Trichlorethylen – dar und erläuterten alternative Reinigungsmöglichkeiten wie die Verwendung von Reinigern auf Wasserbasis oder von alkalischen Reinigern. Parallel zu der Aktion in den Firmen führten die Verwaltungsstellen der IG Metall Seminarveranstaltungen für Betriebsräte und Vertrauensleute durch.

Da die Aktion „anfaßbar war“ (Paszehr 1993), entwickelte sie sich zu einem Selbstläufer in den Betrieben, der Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten Erfolg einbrachte. Der selbst von der IG Metall unerwartete Erfolg der Aktion, welcher ihr unter anderem einen Umweltpreis bescherte, begründete sich nach Viktor Paszehr, verantwortlicher Bezirkssekretär der IG Metall für Arbeitsschutz in Baden-Württemberg, vor allem darauf, daß die richtigen Punkte zum richtigen Zeitpunkt aufgegriffen wurden. Für den Erfolg der Aktion waren drei Punkte ausschlaggebend:

- das günstige Umfeld für die Aktion,
- das der Aktion zugrundeliegende Problem wurde mit den betroffenen Menschen besprochen und
- der bezirkliche Arbeitskreis Arbeitsschutz der IG Metall und betriebliche Funktionäre waren von Beginn an federführend in die Aktion mit eingebunden (Paszehr 1993).

versibler Schaden möglich“ und mit einem Arbeitsplatzgrenzwert (MAK-Wert) von 100 ml/m³ eingestuft.

Als offizielles Ergebnis konnte die IG Metall Baden-Württemberg nach zwei Jahren feststellen, daß sich der Verbrauch von Per- und Trichlorethylen in der südwestdeutschen Metallindustrie von 10.000 auf 5.000 Jahrestonnen um die Hälfte reduziert hatte, mindestens 360 Betriebe im Zeitraum der Aktion Per- und Trichlorethylen als Einsatzstoffe aus dem Verkehr gezogen hatten und in den Arbeitsschutzaktivitäten der IG Metall im Bezirk eine neue Qualität entwickelt worden war. Allerdings hatten nach wie vor 260 Firmen die Stoffe im Einsatz (Schmidt 1989, Eberhardt 1990). Ein neu ausgelöster Elan drückte sich unter anderem in einem zunehmendem Engagement jüngerer Funktionäre und Mitglieder aus (Paszehr 1993). „Das Haupterfolgskriterium war jedoch die Sensibilisierung der Beschäftigten“ (Biere/Zimpelmann 1987, S. 85), womit die Grundlagen für weitere Tatort-Aktionen gelegt worden waren.

4.3.2 Die Aktion zu Kühlschmierstoffen

Mit den Erfahrungen aus dieser Aktion startete die IG Metall Baden-Württemberg 1989 eine zweite, professioneller angelegte Kampagne. Als Stoffgruppe wurden Kühlschmierstoffe ausgewählt, die praktisch bei allen Metallbetrieben bei Span-, Bohr-, Fräs-, Schneid- und anderen Metallbearbeitungsvorgängen eingesetzt werden müssen, und ohne deren Wirkung diese Vorgänge nicht durchgeführt werden können. Die Anforderungen an Kühlschmierstoffe werden in Primär- und in Sekundäraufgaben unterteilt. Die Primäraufgaben bestehen darin, Metallbearbeitungsvorgänge durch Schmier-, Kühl- und Reinigungsleistungen zu ermöglichen. Für die Erfüllung von Sekundäraufgaben (unter anderem Korrosionsbeständigkeit, Emulgierbarkeit, Hochdruckbeständigkeit) müssen eine ganze Reihe von chemischen Zusätzen in die Kühlschmierstoffe eingearbeitet werden, die teilweise beachtliche Toxizität beinhalten (Kalberlah 1992; Kalberlah 1993, S. 138-159). Die Vielzahl toxischer Komponenten in den Kühlschmierstoffen hat bei dieser Aktion zum Motto „Giftcocktail Kühlschmierstoffe“ geführt.

In Deutschland werden jährlich etwa 90.000 Tonnen Kühlschmierstoffe verwendet, wobei etwa eine Million Arbeitnehmer mit den Stoffen in Kontakt kommen. Nach Schätzungen der Maschinenbau-Berufsgenossenschaft sind etwa 30% der erstmals angezeigten Berufskrankheiten Hauterkrankungen (BK-Nr. 5101), die im Umgang mit Kühlschmierstoffen ihre Ursache haben (Maschinenbau- und Kleineisenindustrie-Berufsgenossenschaft 1991, S. 7-10). Die in den Kühlschmierstoffen befindlichen Additive verursachen während des Arbeitsprozesses Risiken in Form von Atemwegs-, Lungen- und Krebserkrankungen sowie Erkrankungen von inneren Organen.

Im Unterschied zur ersten Aktion der IG Metall zu Lösemitteln, in welcher die Ersetzung von bestimmten Stoffen durch weniger gefährliche oder ungefährliche Ersatzstoffe bzw. Ersatzverfahren möglich und als Ziel definiert worden war, erforderte die Auseinandersetzung mit Kühlschmiermitteln eine tiefergehende Auseinandersetzung mit dem Arbeitsstoff. Gefährliche Wirkungen entstehen teilweise erst durch Umwandlungen im Verwendungsprozeß, der deshalb besonders aufmerksam verfolgt werden muß. Aus diesem Grund sind neben der Auswahl des Kühlschmierstoffs die regelmäßige Pflege und Wartung der Stoffe sowie kontinuierliche Messungen und deren Dokumentation zu beachten. Organisatorische, technische und personenbezo-

gene Schutzmaßnahmen müssen überprüft, angewandt und aufeinander abgestimmt werden, um Gesundheitsgefahren und Entsorgungsmengen zu reduzieren. Als Konsequenz folgt, daß ohne die Beteiligung sowohl von Maschinenbedienern und deren Vorgesetzten wie auch der betrieblichen Arbeitsschutzexperten eine möglichst wenig gesundheitsgefährdende Anwendung von Kühlschmierstoffen nicht erreicht werden kann.

Den komplexen Anforderungen dieser Aktion trug die Bezirksleitung der IG Metall mit der Herausgabe mehrerer Informationsschriften zu Kühlschmierstoffen Rechnung. Diese waren so gestaltet, daß sie sowohl für Maschinenbediener, für betriebliche Schutzexperten als auch für Meister und Vorgesetzte nutzbar waren. Neben einer großen zentralen Auftaktveranstaltung für Betriebsräte führten Gefahrstoffexperten auf der Ebene der IG Metall-Verwaltungsstellen Seminare zu Kühlschmierstoffen durch. Außerdem wurde in 450 Firmen eine Fragebogenaktion zum Umgang mit Kühlschmiermitteln, die sich an betroffene Beschäftigte richtete, durchgeführt, um einen Überblick über die Belastungen und deren Folgen und die Ein- bzw. Nichteinhaltung der Schutzmaßnahmen zu erhalten. Die Befragung zeigte, daß neben beträchtlichen Gesundheitsrisiken im Umgang mit Kühlschmierstoffen die erforderlichen Vorschriften oft nicht oder nur in unzureichender Weise eingehalten und Gesundheitsschutzmaßnahmen für die Beschäftigten in ungenügender Weise berücksichtigt werden (IG Metall Stuttgart 1991, S. 3).

Als Resultate dieser Aktion waren deutliche Sensibilisierungseffekte von Betriebsräten, betroffenen Arbeitnehmern, betrieblichen Schutzexperten und anderen Organisationen (Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsichtsämter, Arbeitgeberverbände) festzustellen (Paszehr 1993). In sehr vielen Betrieben wurden erst durch diese Aktion erstmals regelmäßige Messungen durchgeführt und auf den Umgang mit den Stoffen geachtet. Der Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg (VMI) und die IG Metall Baden-Württemberg gaben ein gemeinsames Gutachten zur Untersuchung einer Reihe von Kühlschmierstoffen in Auftrag. Zudem gab die Aktion anderen Organisationen Anstöße, die Problematik des Umgangs mit Kühlschmierstoffen aufzugreifen. Beispiele sind die Herausgabe von Informationsbroschüren durch die Maschinenbau-Berufsgenossenschaft oder durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz, die Untersuchung von 4.000 Firmen durch die staatliche Gewerbeaufsicht in Bayern über den Umgang mit Kühlschmierstoffen, der Erlass einer Technischen Regel Gefahrstoffe (TRGS) 611 durch den Ausschuß für Gefahrstoffe beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und die Herausgabe einer neuen berufsgenossenschaftlichen Vorschrift zum Umgang mit Kühlschmierstoffen (VBG 248).

4.3.3 Die dritte „Tatort-Aktion“ zu Arbeitsplatzgrenzwerten

Die dritte Aktion im Rahmen der Kampagne „Tatort Betrieb“ brachte insofern eine weitere qualitative Steigerung, indem über die stoffliche Ebene hinaus eine politische Komponente in die Aktion mit aufgenommen wurde. Die teilweise erheblichen Dif-

ferenzen zwischen Arbeitsplatzgrenzwerten in verschiedenen Ländern⁶ einerseits und die andererseits noch erheblicheren Unterschiede zwischen erlaubten Werten am Arbeitsplatz und in der Umwelt (Kalberlah 1992, S. 27) wurden am Beispiel der organischen Lösemittel thematisiert. Dabei konnte die IG Metall auf Kenntnisse aus der ersten Lösemittelaktion zurückgreifen. Als politischen Ansatz thematisierte die Gewerkschaft die Art und Weise, wie Grenzwerte am Arbeitsplatz festgelegt werden.

Diese dritte Aktion wurde mit einem Multiplikatorenseminar für Vertreter aus den Verwaltungsstellen begonnen, um die Bildungs- und Aufklärungstätigkeit auf der dezentralen Ebene zu stärken. Wie schon bei den vorhergegangenen Aktionen stellte die Bezirksleitung Informationsmaterialien und Fragebögen für Betriebsräte zur Verfügung.

Die Durchführung betrieblicher Aktionen wurde zu Beginn der dritten Phase im Jahr 1992 erschwert, da sie mit einer rezessiven wirtschaftlichen Entwicklung zusammenfiel. Die IG Metall war gezwungen, Zeitpläne dynamischer zu gestalten und auf Hemmnisse durch die rezessive Entwicklung Rücksicht zu nehmen. In einer bezirklichen Zwischenkonferenz im Oktober 1994 präsentierte die IG Metall die Ergebnisse der Befragungsaktion. So zeigte sich unter anderem durch diese bezirksweite Befragung, daß 90% der betroffenen Arbeitnehmer die Arbeitsplatzgrenzwerte für ihren Arbeitsbereich nicht kennen und fast 92% sagen, daß Lösemittelkonzentrationen an ihren Arbeitsplätzen nicht regelmäßig gemessen werden (Arbeit & Ökologie-Briefe 1994a).

4.3.4 Nach den Gefahrstoffaktionen: „Aktion Lärm“ sowie „Heben und Tragen und Bildschirmarbeit“

Nach den drei Gefahrstoffaktionen machte die IG Metall in Baden-Württemberg im Frühjahr 1995 mit der Thematik Lärm am Arbeitsplatz einen Bereich der konventionellen Arbeitsbelastungen zu einem „Tatort Betrieb“-Thema. Die in den Gefahrstoffaktionen angewandten Methoden und Instrumente wie Betroffenenbefragungen, engere Beteiligung betrieblicher Funktionäre an den Konzeptionen oder sachbezogene Seminarveranstaltungen für Betriebsräte konnten somit auf ein Thema des traditionellen Arbeitsschutzes übertragen werden, was ohne die Erfahrungen und Erfolge aus den Gefahrstoffaktionen nicht durchführbar gewesen wäre. Insofern haben die dargestellten Kampagnen zu Gefahrstoffen in ihrer unkonventionellen Anlage den klassischen Arbeitsschutz nicht nur erschreckt (Paszehr 1993), sondern ihm auch neue Methoden und Instrumente geliefert, um den nach wie vor hohen konventionellen Arbeitsbelastungen mit zusätzlichen, über die technisch dominierten Methoden hinausgehenden Mitteln begegnen zu können.

Das Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsschutzverordnungen (insbesondere der Bildschirmarbeitsverordnung und der Lastenhandhabungsverord-

6 Die Unterschiede in der Höhe der Grenzwerte für Gefahrstoffe am Arbeitsplatz in verschiedenen Ländern sind beträchtlich. So liegen die erlaubten Werte von organischen Lösemitteln in Deutschland teilweise um ein Mehrfaches über denen in Schweden, Dänemark und den USA (Kalberlah 1992, S. 25, 49, 50, 56).

nung) im Jahr 1996 war der Anlaß für die darauf folgende Aktion zu Bildschirmarbeit und zum Heben und Tragen zwischen 1997 und 1999. Eine weitere Überlegung lag darin, daß sowohl Angestellte bei der Büroarbeit wie Beschäftigte im Produktions- und Lagerbereich Belastungen des Stütz- und Bewegungssystems unterliegen und somit erstmals versucht wurde, über eine Aktion die Beschäftigten des Produktions- und des Bürobereichs in eine Aktion einzubeziehen und somit die aktive Gesundheitspolitik auf den Bürobereich auszuweiten. Diese Aktion wurde Mitte 1999 durch eine weitere Kühlschmierstoff-Aktion der IG Metall abgelöst.

4.4 Auswirkungen der „Tatort Betrieb“-Kampagnen auf eine Ökologisierung von Produktionsverfahren und eine aktive Gesundheitspolitik

Die Auswirkungen der ersten drei Aktionen, welche den Einsatz und Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen thematisierten, erbrachten eine Reihe neuer Handlungsweisen in den teilnehmenden Betrieben. Als Schwerpunkte sind zu nennen:

- konkrete Schadstoffe und deren Risiken betrieblich und überbetrieblich in die Diskussion zu bringen,
- Druck auf Arbeitgeber auszuüben, um konkrete Stoffe aus dem betrieblichen Einsatz herauszunehmen bzw. sich um einen sichereren Umgang zu bemühen,
- Druck auf Hersteller auszuüben, die Inhaltsstoffe, vor allem bei Kühlschmiermitteln, zu deklarieren und bei der Herstellung auf besonders gefährliche Stoffanteile zu verzichten,
- gesundheitsverträgliche Aspekte als Auswahlkriterien beim Kauf von Arbeitsstoffen betrieblich zu thematisieren,
- Gesundheits- und Umweltschutzaspekte in den Aktionen zu vernetzen und eine Ökologisierung von Verfahren in Gang zu setzen,
- Entsorgungsvorgänge zu thematisieren und zu verändern,
- Defizite hinsichtlich der Einhaltung der Bestimmungen der Gefahrstoffverordnung aufzudecken und deren zukünftige Anwendung einzufordern,
- Arbeitsschutz interessanter zu gestalten und Aktivitäten bei Betriebsräten wie Beschäftigten für diese Thematik zu wecken,
- in vielen Betrieben eine neue Bewegung im Arbeitsschutz auszulösen, die für die Betroffenen in ihren Zielen und Auswirkungen nachvollziehbar ist und ihnen eine Beteiligung anbietet,
- in größerem Rahmen Betroffene in die Aktionen mit einzubeziehen sowie
- auf Verwaltungsebene der IG Metall neue Aktivitäten in Form von Arbeitskreisen und Seminaren anzuregen und für eine aktive betriebliche Gesundheitspolitik Hilfestellungen zu geben.

Die IG Metall hat mit der Aktion einen neuen Politikansatz erprobt, um Gesundheits- und Umweltschutz zu einem praktischen Handlungsfeld in den Betrieben zu machen. Konzeptionell und organisatorisch waren die Kampagnen von der Bezirksleitung in Stuttgart mit Unterstützung von Wissenschaftlern vorbereitet worden und

zielten auf betriebsnahe Umsetzungsmöglichkeiten und eine dezentrale Eigendynamik in den Betrieben. Dazu sollten die Ortsverwaltungen der IG Metall und die dortigen Arbeitskreise die Aktionen dezentral weitertragen und fördern. Dieses „Verhältnis von Zentralität und Dezentralität hat sich sehr vorantreibend ausgewirkt, auf der einen Seite Geschlossenheit und Struktur der Kampagne bewahrt und auf der anderen Seite viel Raum für Eigenentwicklungen und Varianten vor Ort gelassen“ (Biere/Zimpelmann 1997, S. 87). Zur Umsetzung und zur Ausbildung von Multiplikatoren wurden Betriebsräten und Betroffenen Arbeitsmaterialien (Broschüren, Fragebögen, Auswertungsergebnisse) und Seminarangebote zur Verfügung gestellt. Die Konzeption ist langfristig angelegt, um die Befriedigung hoher Erwartungshaltungen zu berücksichtigen und über flexible Handhabungsmöglichkeiten vor allem hinsichtlich zeitlicher Abstimmungen zu verfügen. Die wesentlichen Erfolgsfaktoren waren die Initiierung einer Diskussion um Schadstoffe, die Ersetzung konkreter Stoffe durch weniger gefährliche Produkte und Verfahren, der Nachweis über eine mangelhafte Einhaltung des Gefahrstoffrechts in den Betrieben und die Forderung an Stoffproduzenten nach gesundheits- und umweltverträglichen Produkten.

Die Aktionen erstrecken sich auf einen Organisationsbereich von rund einer halben Million Gewerkschaftsmitgliedern und damit etwa zusätzlich auf dieselbe Zahl an nichtorganisierten Beschäftigten. Dadurch war es möglich, eine Flächen- und Breitenwirkung nicht nur in Betrieben, sondern auch gegenüber Medien und anderen Organisationen wie dem Arbeitgeberverband,⁷ den Berufsgenossenschaften oder der staatlichen Gewerbeaufsicht zu erzielen. Nie zuvor war eine solche Bewegung im Arbeitsschutz von Gewerkschaften initiiert worden. Für die Hersteller von Chemikalien und teilweise auch für Anlagenanbieter entstanden durch die Konzeption der Kampagnen, insbesondere bei Kühlschmierstoffen, neue Anforderungen, ihre Produkte auf eine Verminderung ihrer gesundheits- und umweltschädlichen Effekte zu überprüfen und zu optimieren.

Die Politisierung des Arbeitsschutzthemas im Verlauf der „Tatort Betrieb“-Aktionen hat das traditionelle Verständnis von Arbeitsschutzpolitik in Frage gestellt. Die Aktionen greifen über den traditionellen gewerkschaftlichen Rahmen hinaus, verlangen damit aber auch eine Öffnung der Gewerkschaften gegenüber neuen Kooperationspartnern. Als Erfolg ist sicherlich zu werten, daß ein neues Profil des Arbeitsbereiches akzeptiert worden ist, der Arbeitsschutz attraktiver gemacht werden konnte und sich eine „neue Expertenstruktur“ (Hildebrandt/Zimpelmann 1992, S. 32) in den Betrieben herausbilden konnte. Außerdem ist den Aktionen auch zu verdanken, daß viele Betroffene – potentiell Betroffene und Betriebsräte, aber auch Arbeitgeber – über die Gefährlichkeit vieler Arbeitsstoffe erstmals sensibilisiert wurden, wodurch

7 Im Verlauf der Aktion zu Kühlschmierstoffen wurde zwischen dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg und dem IG Metall Bezirk Stuttgart ein Projekt über die Qualitätsprüfung von KSS und Prüfung von Rapsöl als Ersatzbasisstoff finanziert. Zu den wichtigsten Resultaten des Projekts gehörte die Erkenntnis, daß Kühlschmiermittel auf Basis natürlicher Rohstoffe wie Rapsöl nicht als gesundheits- und umweltschonende Alternative betrachtet werden können (vgl. Leisewitz/Pickshaus 1992, S. 23)

in vielen Firmen Ansätze von ökologischen Umstrukturierungen vorgenommen wurden.

Allerdings muß auch gesehen werden, daß das Expertennetz der außerbetrieblichen wie der betrieblichen Akteure nach wie vor schwach entwickelt ist und eine systematische Schulung und Weiterbildung weiterhin hohe Priorität haben muß.

4.5 Vergleich der Aktion „Tatort Betrieb“ mit der Aktion „Gefahrstop am Arbeitsplatz“ des IG Metall Bezirks Küste

Nach dem Vorbild und dem Erfolg der Tatort-Aktionen in Süddeutschland entschloß sich Anfang der 90er Jahre mit der IG Metall Küste ein weiterer Bezirk der IG Metall zur Aufnahme einer ähnlich angelegten Aktion unter dem Logo „Gefahrstop am Arbeitsplatz“. Diese Aktion wurde von einer Koordinationsgruppe, bestehend aus Betriebsräten, hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären sowie wissenschaftlichen Experten, 1991/92 vorbereitet. In einer ersten Aktion zwischen 1992 und 1994 wurden Kühlschmierstoffe zum inhaltlichen Gegenstand der Aktion gemacht und umfangreiche Fragebögen für betroffene Beschäftigte und Betriebsräte erarbeitet und in die Betriebe gegeben. Der Bezirk war bis dahin „noch nie so dezidiert mit Fragebögen zum Arbeitsschutz in die Betriebe gegangen“ (Teichmüller 1992) und erzielte über die Befragung neben einer umfassenden Datenlage eine erhebliche Sensibilisierung der betroffenen Beschäftigten und eine Zunahme der Aktivitäten in den Betrieben.

Diese Aktion zielte darauf ab, betroffene Arbeitnehmer in die Aktion zu integrieren und „die Arbeitsschutzthematik nicht mehr an Spezialisten zu verweisen und dafür zu sorgen, daß Arbeitsschutz kein Randbereich für Profis und Spezialisten bleibt“ (ebenda). Anlässlich einer Pressekonferenz wies der Bezirksleiter der IG Metall, Frank Teichmüller, darauf hin, daß „das tägliche Leben des Metallarbeiters im Zentrum der Aktion stehe und die direkte Schädigung von Arbeit und Umwelt aufgezeigt wird“ (ebenda). Außerdem sei die Aktion „nicht direkt gegen die Arbeitgeber angelegt, sondern für eine Sensibilisierung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ (ebenda).

Im Verlauf der Aktion entstand ein bisher nicht gekannter Kontakt von Kühlschmierstoffherstellern zur IG Metall. Gesundheitsverträgliche Aspekte von Kühlschmierstoffen bekamen eine zunehmende Bedeutung bei deren Herstellung. Damit war es der IG Metall gelungen, über ihre klassischen Strukturen der Interessenvertretung hinaus Einfluß in neuen Bereichen zu erzielen. Weitere konkrete Folgen der Aktion waren die Einrichtung eines gemeinsamen Arbeitskreises zu Kühlschmierstoffen zwischen der Gewerkschaft, Kühlschmierstoffherstellern, dem Arbeitgeberverband Nordmetall und wissenschaftlichen Beratern sowie der Aufbau einer Datenbank über gesundheitliche Folgen einzelner Kühlschmierstoffprodukte.

Im Herbst 1994 beendete der Bezirk offiziell die Kühlschmierstoffaktion und versuchte, die Kampagne mit einer neuen, ähnlich strukturierten Aktion zu organischen Lösemitteln fortzusetzen. Die Aktion begann mit einer gut besuchten Auftaktveranstaltung, allerdings fehlte ihr im weiteren Verlauf eine zentrale Führung, eine Informationsbroschüre für Betriebsräte und Betroffene und die Organisation von dezentra-

len Qualifikationsveranstaltungen für Betriebsräte. Die Auswertung von eingesetzten Fragebögen zeigte einen hohen betrieblichen Einsatz organischer Lösemittel, eine beträchtliche gesundheitliche Belastung von lösemittlexponierten Beschäftigten und eine vielfache Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften (Arbeit & Ökologie-Briefe 1996). Da die Koordination und Zusammenfassung der Aktion durch die IG Metall-Bezirksleitung und den bezirklichen Arbeitskreis Arbeitsschutz vernachlässigt wurde, war sowohl die Chance auf eine Institutionalisierung eines dauerhaften innovativen Arbeits- und Gesundheitsschutzes wie einer Vernetzung von Arbeitsschutz mit einer Ökologisierung betrieblicher Strukturen vertan.

4.6 Die Rolle der IG Medien bei der Ersetzung organischer Lösemittel

Ausgangspunkt der Thematisierung arbeitsökologischer Fragestellungen in der IG Druck und Papier war die Initiative einiger Kollegen auf ehrenamtlicher Basis Mitte der 80er Jahre in Hamburg. Durch die Arbeit des „Hamburger Arbeitskreises gefährliche Arbeitsstoffe“ entstand in der Gewerkschaft eine Sensibilisierung gegenüber der Gefährlichkeit von Lösemitteln, so daß diese zu einem Thema für die Gewerkschaft wurden. Über Studienbezüge zur Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg kam es zu einem Austausch von Wissenschaft und Praxis. Ein Ergebnis dieser Verbindung bestand in der Herausgabe einer Broschüre über die Gefahren durch organische Lösemittel (vgl. Stautz/Westphal 1989). Die Tätigkeiten des Hamburger Arbeitskreises haben zudem die Arbeitsschutzforderungen der IG Druck und Papier und deren Tarifpolitik zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit beeinflusst. Ein Blick auf die Tarifpolitik der IG Medien und ihrer Vorläuferorganisation IG Druck und Papier zeigt, daß eine moderne Gestaltung des Gesundheitsschutzes in dieser Gewerkschaft einen höheren Stellenwert bekommen hat, als dies bei den meisten anderen Gewerkschaften der Fall ist (vgl. Geray 1998, S. 86-96).

Da in der Druckindustrie der Einsatz gesundheits- und umweltschädlicher organischer Lösemittel als Reinigungsmittel eine besondere Rolle spielt, initiierte die Gewerkschaft eine Debatte zu diesen Stoffen in den Betrieben und forderte die Arbeitgeber auf, im Offsetdruck ein neues dänisches Reinigungsmittel einzusetzen, das auf pflanzlicher Basis aufgebaut ist und sich durch Weiterentwicklungen industriell einsetzbar zeigte (vgl. unter anderem Geray et al. 1994, S. 56-62).

4.6.1 Das Projekt SUBSPRINT

Anfang der 90er Jahre engagierte sich die Kooperationsstelle Hamburg, eine wissenschaftliche Einrichtung des Hamburger Senats, verstärkt für den Einsatz von Reinigungsmitteln auf Soja-, Raps-, Kokos- und Sonnenblumenbasis. Über eine Förderung der Europäischen Union konnten Projektpartner aus 12 europäischen Ländern im Projekt SUBSPRINT (Substitution von Lösemitteln durch die Einführung lösemittelfreier Reinigungsverfahren im Offsetdruck) zusammengeführt werden. Im Rahmen von SUBSPRINT-PROGRAMMS startete das Innovations- und Technologie-Transfers-

Projekt 1992 in Dänemark, Deutschland und Spanien. Aufgrund des erfolgreichen Projektverlaufs konnte SUBSPRINT 1993 in Belgien, Italien, Holland, Luxemburg und Großbritannien, 1994 in Island, Finnland, Österreich und Schweden weitere Partner in die Arbeit mit einbeziehen. Die Initiative der Kooperationsstelle Hamburg führte damit zu einer europaweiten Verbreitung von Reinigungsmitteln auf Pflanzenbasis.⁸

Durch die Aktivitäten der IG Medien und des Projekts SUBSPRINT engagierte sich die Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung in der Frage der Ersetzung bzw. Zurückdrängung organischer Lösemittel als Reiniger. Nach erfolgreichen Testverfahren in Deutschland befürwortete der Bundesverband Druck 1991 die Aufnahme eigener Tests durch die Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung. Während die Gewerkschaft insbesondere mit dem Gesundheitsschutz argumentierte und die Situation der Beschäftigten im Blick hatte, lag das Interesse des Arbeitgeberverbands vordringlich in der Erfüllung von Umwelt- und Verbrauchervorschriften (siehe dazu auch Stautz 1993, S. 84-90).

4.6.2 Die Brancheninitiative

Durch den Anstoß aus der Berufsgenossenschaft entstand 1995 eine „Brancheninitiative zur Verminderung von Lösemittlemissionen im Offsetdruck“, an welcher der Bundesverband Druck und die IG Medien als Sozialpartner sowie die Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung und SUBSPRINT beteiligt waren.⁹ Auf der Fachmesse Drupa 1995 konnte eine Brancheninitiative vorgestellt werden, die auf Maschinenhersteller, Hersteller von Reinigern und Druckzubehörhersteller (z. B. von Gummitüchern) ausgedehnt werden konnte und welche Richtlinien für den Einsatz für Reinigungsmittel im Offsetdruck herausgab.

Als Folge der Brancheninitiative veröffentlichte die Berufsgenossenschaft eine Positivliste für Wasch- und Reinigungsmittel für den Offsetdruck, die regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht wird.¹⁰ Auch die Druckmaschinenhersteller liefern inzwischen Positivlisten für Reiniger auf Pflanzenbasis, welche für ihre Druckmaschinen empfohlen werden. Mitte 1998 konnte von einem Zusammenschluß der Hersteller von Lösemitteln für den Offsetdruck berichtet werden (tag für tag 1998). In diesem neuen Arbeitskreis, dem die acht größten Lösemittelhersteller für den Offsetdruck

8 Über die Projekte VOFA Pro und Life führt die Kooperationsstelle Hamburg ihre Initiative zur Ersetzung organischer Lösemittelreiniger in der Industrie fort. Unter anderem wird untersucht, ob über die Anwendung von Reinigern auf pflanzlicher Basis organische Lösemittel in der Metallindustrie ersetzt werden können.

9 Hintergrund der Gründung dieser Brancheninitiative war auch die Verhinderung einer neuen Technischen Regel Gefahrstoffe. Das Interesse des Bundesverbands Druck bestand insbesondere darin, Regelungen auf freiwilliger Basis durchzusetzen und gesetzliche Normierungen zu verhindern.

10 Diese Positivliste der Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung trägt das Motto: Wir arbeiten an der lösemittelfreien Druckerei. Damit kommt auch zum Ausdruck, daß die ursprüngliche Forderung der Gewerkschaft und der Betriebsräte von der Berufsgenossenschaft übernommen wurde.

angehören, sehen diese eine Vorstufe für einen künftigen Verband, der auch die Zusammenarbeit mit den Druckmaschinenherstellern intensivieren soll.

Mit der Brancheninitiative wurde ein Instrumentarium geschaffen, welches die verschiedenen Beteiligten – Maschinenhersteller, Zubehörhersteller, Hersteller von Reinigern, Berufsgenossenschaften und die Sozialpartner – an einen Tisch brachte. Damit war eine Basis geschaffen, auf welcher die vielfältigen Probleme bei der Umstellung von giftigen Arbeitsstoffen zu umwelt- und gesundheitsverträglichen Stoffen schneller und leichter bewältigt werden können. Seit 1991 haben in der Bundesrepublik etwa sieben bis 12% der Druckereien ihre Druck- bzw. Reinigungsverfahren im Offsetdruck auf Reiniger auf pflanzlicher Basis umgestellt (Kooperationsstelle Hamburg 1997, S. 30). In Island ist es gelungen, den Anteil pflanzlicher Reiniger im Offsetdruck auf 55% zu bringen (ebenda, S. 31).

Die Gewerkschaften versuchten ihrerseits, einen Beitrag in diesem Prozeß zu leisten. IG Medien und die IG Metall führten 1994 einen Workshop mit dem Thema „Die lösemittelfreie Druckmaschine – eine ökologische Herausforderung für Maschinenbauer und Drucker“ durch. Hier wurde versucht, über IG Metall-Betriebsräte in Unternehmen, welche Druckmaschinen herstellen, auf eine veränderte Konzipierung der Drucktechnologie hinzuwirken (Arbeit & Ökologie-Briefe 1994b und 1995).

4.7 Die Vernetzung von Arbeitsschutz und Umweltmanagement beim Axel Springer Verlag in Ahrensburg

In der Zeitungsdruckerei beim Axel Springer Verlag in Ahrensburg arbeiten zwischen 720 und 750 Beschäftigte. Bis Mitte der 80er Jahre war der Einsatz von leichtflüchtigen organischen Lösemitteln üblich. Über eine Broschüre der IG Druck und Papier (Stautz/Westphal 1988) wurden die Betriebsräte erstmals 1988 auf die Gefahren durch diese Reiniger aufmerksam. Zu dieser Zeit wurden die Gesundheitsrisiken durch chemische Arbeitsstoffe auch als Thema in Gewerkschaftsschulungen aufgenommen. Das neue Wissen führte beim Betriebsratsgremium der Zeitungsdruckerei des Axel Springer Verlags zur Forderung nach einer lösemittelfreien Druckerei und zu einem Beschluß, die gefährlichen Reinigungsmittel zu ersetzen.

Da die Firmenleitung den Forderungen des Betriebsrats nicht prinzipiell negativ gegenüberstand, wurden Tests mit anderen Stoffen unternommen. Allerdings waren die Erfolge der Versuche zum damaligen Zeitpunkt eher spärlich. Als das Thema der umwelt- und gesundheitsschädlichen Lösemittel Ende der 80er Jahre stärker in die allgemeine Öffentlichkeit rückte, hatte dies zur Folge, daß sich auch die herstellende Industrie gezwungen sah, nach anderen Stoffen zu forschen. Diese Entwicklung hatte eine positive Wirkung auch bei der Suche nach Alternativstoffen durch die Zeitungsdruckerei in Ahrensburg.

4.7.1 Innerbetriebliche Veränderungen

Die Suche nach Ersatzstoffen in der Zeitungsdruckerei in Ahrensburg wurde dadurch begünstigt, daß ein Abteilungsleiter, von Beruf Maschinenbauer, Interesse an der Entwicklung von Alternativprodukten bekam und eigene Ideen in den Betrieb einbrachte nach dem Motto: Möglichst vermeiden, was an Stoffmengen vermieden werden kann!

Traditionell wurden verschmutzte technische Waschmittel (Lösemittel) teuer an die Hersteller zurückgegeben und von denen verbrannt. Andere Betriebe hatten und haben zur Rückgewinnung Destillationsanlagen im Einsatz, bei denen unbekannt ist, welche Umwandlungsprodukte durch die Erhitzung der Waschmittel entstehen. In Zusammenarbeit mit einem Unternehmen für Flüssigkeitstrennanlagen wurde eine Filtrationsanlage entwickelt, die wesentlich günstigere Umwelteffekte verzeichnete. In der Folge konnte ein erheblicher Teil der Entsorgungsmenge wiederverwertet werden und der Einkauf von Lösemitteln (etwa 320.000 Liter pro Jahr) um etwa ein Drittel reduziert werden. Dies führte sowohl bei der Entsorgung wie beim Einkauf zu beträchtlichen Kostenreduzierungen. Innerhalb von Monaten hatte sich die neue Filtrationsanlage amortisiert.

Aufgrund dieser Entwicklung war die Unternehmensleitung ab diesem Zeitpunkt offener gegenüber Umweltmaßnahmen. Innerhalb relativ kurzer Zeit war es möglich, in der Rotation die verschiedenen Reinigungsmittel auf einen Stoff zu reduzieren. Dieser Stoff wurde über die Filtrationsanlage getrennt und wiederverwertet. Farberimer, vorher wegen der Farbrückstände Sondermüll, wurden nun ebenfalls in der Waschanlage ausgewaschen, die Eimer als Blechmüll wiederverwertet und die Flüssigkeit über die Filtrationsanlage geleitet.

Ein weiteres Beispiel der Vernetzung von Umweltschutz mit Kosteneinsparungen betrifft Filzstücke, die an den Druckmaschinen zur gleichmäßigen Verteilung eingebaut sind. Jede Maschine verfügt über 24 Filzstücke, die wöchentlich wegen Verschmutzung gewechselt und als Sondermüll entsorgt wurden. Dies waren bei zehn Maschinen 240 Filzstücke pro Woche. Diese Filzstücke wurden ebenfalls in der Waschanlage gereinigt. Die Waschmittel konnten aufbereitet und die Filzer sehr lange Zeit wiederverwendet werden. Sowohl Entsorgungs- als auch Beschaffungskosten wurden eingespart.

Diese Effekte wurden unter Beteiligung der Belegschaft erzielt, aus deren Kreis Anstöße zu neuen Vorgehensweisen kamen. Der Betriebsrat verstand sich als Prozeßbegleitung in dieser Angelegenheit. Zwischen Betriebsrat und Abteilungsleiter bestand in der Frage der Weiterentwicklung des betrieblichen Umweltschutzes und dem Umweltverhalten der Belegschaft weitgehende Einigkeit.

Als Reinigungsmittel wurden traditionell A II-Stoffe¹¹ mit Aromatenanteil¹² verwendet. Als erster Schritt wurden die Aromatenanteile in den Reinigern eliminiert. Als

11 Die Klassifizierung entsprechend der Verordnung brennbarer Stoffe (VbF) lautet:
- A I-Stoffe: Flammpunkt bis 21°C (damit leichtflüchtig und leicht brennbar),

dann wurde permanent versucht, den Flammpunkt zu erhöhen, damit die Stoffe schwerer flüchtig werden (siehe Fußnote 11). Inzwischen werden Hochsieder eingesetzt, die einen Flammpunkt von etwa 110° C erreichen.

Letztere Maßnahme wurde auch durch die Einflußnahme auf diese Entwicklung und die Informationen durch das Projekt SUBSPRINT (siehe Kapitel 4.5.1) ermöglicht. Die Firmenleitung beteiligte sich an Veranstaltungen von SUBSPRINT und an den Diskussionen auf den Veranstaltungen.

4.7.2 Weiterbildung im Betriebsratsgremium

Das ökologische Interesse im Betriebsratsgremium führte dazu, daß der Betriebsratsvorsitzende und ein weiterer Betriebsrat an einem Fortbildungsstudium Ökologisches Management der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg teilnahmen, in welchem Grundlagen ökologischer Unternehmensführung, von effizientem Umweltmanagement, Sustainable Development und der betrieblichen Umsetzung des Öko-Audits gelehrt wurden. Durch diese Fortbildung entstand die Idee, Fortbildungsmaßnahmen zu Umweltschutzfragen im Betrieb anzubieten. Diese Idee deckte sich mit der Anforderung im Öko-Audit nach einer Beteiligung der Beschäftigten im betrieblichen Umweltschutz.

4.7.3 Die Einflußnahme auf die Durchführung des Öko-Audits

Die erste Stufe des Öko-Audits in der Zeitungsdruckerei Axel Springer in Ahrensburg wurde von der Firmenleitung durchgeführt. Der Betriebsrat war dabei nicht involviert. Allerdings wurde vom Betriebsrat ständig die Beteiligung der Interessenvertretung und der Belegschaft gefordert. Nachdem die Unternehmensleitung zum einen merkte, daß eine Nichtbeteiligung des Betriebsrats in diesem Prozeß von Nachteil sein würde und außerdem die ökologische Kompetenz des Betriebsrats wahrnahm, wurde dieser beim Öko-Audit beteiligt.

Eine Forderung des Betriebsrats bestand darin, eine einmalige dreitägige Schulung für Führungskräfte einschließlich Schichtführer durch einen externen Referenten zu verlangen. Umgesetzt wurde diese Forderung über eine einmalige eintägige Schulung für diese Personengruppe. Die Umweltseminare wurden über den Konzernbetriebsrat konzernweit in die Bildungsinitiative des Verlags aufgenommen und sind zu einem

-
- A II-Stoffe: Flammpunkt von 21° C bis 55° C (damit weniger leichtflüchtig und leicht brennbar) und
 - A III-Stoffe: Flammpunkt über 55° C und dabei mit zunehmender Höhe des Flammpunkts schwerer flüchtig und brennbar und damit umwelt- und gesundheitsverträglicher.
 - Übertragen auf die Lösemittelmenge in Dampfform, die von einem Drucker pro Tag je nach verwendetem Reinigungsmittel eingeatmet wird, heißt dies (nach tag für tag 1998, S. 10):

bei Verwendung von Spezialbenzin:	5,5 Liter,
bei Verwendung von Testbenzin (A II -Klassifizierung):	1,7 Liter,
bei schwerflüchtigen Kohlewasserstoffen:	0,025 Liter,
bei Verwendung von Reinigungsölen:	0,007 Liter.

12 Aromatische Kohlenwasserstoffe (bekannt vor allem Benzol, Toluol, Xylol und Styrol) sind die gesundheitsschädlichste Stoffgruppe der organischen Lösemittel.

festen Bestandteil im innerbetrieblichen Bildungsprogramm des Axel Springer Verlags geworden.

Die Ergebnisse des Öko-Audits werden inzwischen im Unternehmen offen gehandhabt und werden über das Intranet allen Betriebsangehörigen zugänglich gemacht.

4.7.4 Die Umbenennung des Arbeitsschutzausschusses

Um betriebliche Ökologie und Arbeits- und Gesundheitsschutz gegenseitig zu integrieren, wurde bereits vor etwa zehn Jahren der Arbeitsschutzausschuß nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) erweitert und umbenannt. Seit diesem Zeitpunkt nehmen neben Vertretern der Firmenleitung und des Betriebsrats, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt auch die Beauftragten für Abfall, Immissionsschutz, Gefahrstoff und Brandschutz an den regelmäßigen Sitzungen teil. Der Ausschuß wurde in Arbeits- und Umweltschutzausschuß (ASUA) umbenannt. Über diese Maßnahme konnte der Betriebsrat ökologische Anliegen in einem kompetenten Gremium auf die Tagesordnung setzen. Alle Angelegenheit des Arbeits- und Umweltschutzes und deren Lösungsmöglichkeiten werden seither in diesem Gremium interdisziplinär behandelt und gelöst.

4.7.5 Gefahrstoffkataster und Ersetzung gefährlicher Arbeitsstoffe

Die Ausgangspunkte zur Erstellung eines Gefahrstoffverzeichnisses lagen sowohl in der entsprechenden Forderung der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) als auch in den Anforderungen der Öko-Audit-Verordnung. In einer ersten Phase wurde über einen Praktikanten eine erste Auflistung erstellt und eine erste Bewertung vorgenommen. In einer zweiten Phase wurde durch einen inzwischen über Zeitvertrag¹³ eingestellten, ausgebildeten betrieblichen Umweltexperten eine Verfeinerung der Stoffbewertung vorgenommen. Die ursprüngliche Zielsetzung des Betriebsrats, eine genaue Liste über umwelt- und gesundheitsschädliche betrieblich eingesetzte Stoffe mit deren toxikologischer Bewertung zu erstellen und daraus eine Rangfolge zur Ersetzung von Stoffen abzuleiten, wurde in weiten Teilen realisiert. Die Stoffvielfalt chemischer Einsatzstoffe wurde dadurch erheblich verringert, daß Produkte gleicher Wirkung, die von unterschiedlichen Herstellern bezogen wurden, aus der Produktpalette genommen wurden.

4.7.6 Der Stoffbewertungsausschuß

Bezüglich des Einkaufs neuer Einsatzstoffe wurde ein Stoffbewertungsausschuß ins Leben gerufen, der aus der Sicherheitsfachkraft, dem Betriebsarzt und einem Betriebsratsmitglied besteht. Die bis dahin bestehende Regelung, über Laufzettel eine toxikologisch begründete Auswahl von Einsatzstoffen zu treffen, hatte sich nicht bewährt, da dieser Prozeß zu langsam funktionierte. Über den Stoffbewertungsausschuß ist es möglich, daß dessen Mitglieder innerhalb einer Stunde zusammentreffen

¹³ Der Zeitvertrag wurde inzwischen mehrmals verlängert, ist allerdings bis heute trotz entsprechender Forderungen noch nicht in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt worden.

und nach einer raschen Lösung suchen können. Dieser Ausschuß hat sich auch dadurch bewährt, daß zusätzlich angeforderte umwelt- und gesundheitsrelevante Daten von Herstellern innerhalb kürzester Zeit eintreffen, da die Hersteller an einem Verkauf ihrer Produkte interessiert sind. Ohne die entsprechenden Daten ist der Einkauf der Stoffe ohnehin nicht möglich, da eine betriebliche Regelung dies verhindert.

4.7.7 Standards zur Waldnutzung

Ausgehend von einer Aktion durch die Umweltschutzorganisation Greenpeace zum Papierverbrauch und zur Abholzung von Urwäldern hat die Axel Springer AG mit dem schwedischen Papierhersteller Stora AS und dem kanadischen Zellstoffhersteller Canfor Waldnutzungsstandards für Zeitungspapier entwickelt. Diese Standards werden vor Ort kontrolliert. Über die Kontrollen, beispielsweise in Lappland, und über die Inhalte der Standards wird in Betriebsversammlungen informiert. Über diese Initiative beim Papiereinkauf ist eine weitergehende Direktive auf Konzernebene entstanden, welche den Einkauf anweist, beim Kauf von Produkten auf deren Umweltverträglichkeit zu achten. Über diese und ähnliche Initiativen wird in der Betriebszeitung Springer aktuell – Magazin für die Mitarbeiter der Axel Springer AG berichtet.

5. Resümee

Obwohl betriebliche Ökologie und moderne Arbeitsschutzansätze seit über einem Jahrzehnt in der Diskussion sind und in Einzelbereichen wie etwa der Reduzierung organischer Lösemittel Erfolge erzielt werden konnten, sind die Beispiele, bei welchen eine Ökologisierung von Produktionsstrukturen mit einer aktiven, präventiv orientierten Gesundheitspolitik verknüpft und unter Ausnutzung gegenseitiger Synergieeffekte nachhaltig implementiert werden konnten, noch die Ausnahme. Die neuere, durch die Europäische Union initiierte Arbeitsschutzgesetzgebung konnte zwar über die Gefahrstoffverordnung zu einer Veränderung hin zu einem moderneren Arbeitsschutz und dessen Vernetzung mit ökologischen Problemstellungen im Betrieb beitragen, ohne allerdings ein umfassendes Arbeits- und Umweltschutzmanagement einzufordern.

Verschiedene Voraussetzungen sind erforderlich, wenn in Unternehmen eine Verknüpfung von aktivem Arbeits- und Gesundheitsschutz mit einer Ökologisierung von Strukturen gelingen soll. Aufgrund der vorliegenden Untersuchung ist festzustellen, daß das persönliche Engagement von Einzelpersonen eine Schlüsselfunktion für eine erfolgreiche Verknüpfung beider Arbeitsfelder darstellt. Dies trifft für die IG Metall in Baden-Württemberg oder die IG Medien in Form der zuständigen Gewerkschaftssekretäre (siehe Kapitel 4.3 und 4.6) genauso zu wie auf Einzelpersonen in Betriebsratsgremien, welche das Themenfeld bzw. beide Themenfelder bearbeiten. Das Gegenbeispiel liefert die IG Metall Küste (siehe Kapitel 4.5), die nach einer erfolgreichen Aktion das Themenfeld nicht mit der erforderlichen Konsequenz weiterbearbeitet hat, wodurch eine geplante Nachfolgeaktion und der gewerkschaftliche Ansatz zur Verknüpfung von modernem Arbeitsschutz und betrieblicher Ökologie im Sande verlief. Dadurch war Betriebsräten – als wichtige Triebkräfte einer ökologisierend wirkenden Entwicklung im Betrieb – die Initiativwirkung ihrer Gewerkschaft, die notwendige Informationsbasis und eine breite Rückendeckung für ihre Aktivitäten durch die Gewerkschaft abhanden gekommen.

Werden Anstrengungen von Betriebsräten unternommen, um betrieblichen Arbeitsschutz nach modernen Betriebsstrukturen auszuweiten, ist für deren Gelingen logischerweise die Aufgeschlossenheit des Managements gegenüber diesem Vorgehen von hoher Bedeutung. Bekannterweise finden Betriebsräte nicht immer Situationen vor wie bei der Axel Springer Zeitungsdruckerei in Ahrensburg (siehe Kapitel 4.7 und 4.7.1), wo Firmenleitung und Abteilungsleiter unabhängig des Engagements von Betriebsräten Maßnahmen zur Ökologisierung von Produktionsstrukturen durchführten.

Wollen Gewerkschaften oder Betriebsräte aktiven Arbeitsschutz mit betrieblicher Ökologie zu einem Arbeitsfeld verknüpfen, so ist der Wille, auch unter schwierigen Bedingungen eine Lösungssuche zu betreiben und über einen Zeitraum von Jahren zu verfolgen, wichtig. Weiterhin sind fachliche Weiterbildungen und wissenschaftliche

Beratungsmöglichkeiten eine Voraussetzung für Erfolge. Ansätze wie jene der IG Metall in Baden-Württemberg oder der IG Medien, Betriebsräten Fachwissen und Handlungsmöglichkeiten anzubieten, scheinen nach der vorliegenden Untersuchung als gewerkschaftliche Vorgehensweise besonders geeignet, um Arbeitsbedingungen von Beschäftigten substantiell zu verbessern, ökologische Angelegenheiten zu einem dauerhaften, die Beschäftigten einbeziehenden betrieblichen Thema zu machen und nachweisbare Erfolge hinsichtlich einer zunehmenden Ökologisierung von Produktionsstrukturen zu erzielen. Die neu gewonnene Profilierung sowohl von Gewerkschaften wie von den handelnden Betriebsräten und Betriebsratsgremien kann dem weiteren Ausbau des zeitgemäßen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und ökologischer Strukturen nur dienlich sein.

6. Literatur

- Arbeit & Ökologie-Briefe (1992): Tarifpolitik: Gesundheitsschutz im Seehafentarifvertrag, 18/1992, S. 3
- Arbeit & Ökologie-Briefe (1994a): Tatort Betrieb-Kampagne der IG Metall fortgesetzt, 24/1994, S. 11
- Arbeit & Ökologie-Briefe (1994b): Das Toluol-Kartell gerät durch Kritik von Gesundheits- und Verbraucherschutz unter Druck, 25-26/1994, S. 7-10
- Arbeit & Ökologie-Briefe (1995a): Lösemittelfrei drucken – Ersatz von organischen Lösemitteln im Offsetdruck – Die lösemittelfreie Druckmaschine liegt im Interesse von Gesundheit, 2/1995, S. 5-11
- Arbeit & Ökologie-Briefe (1995b): Bauwirtschaft: Erster Öko-Tarifvertrag unter Dach und Fach, 4/1995, S. 13
- Arbeit & Ökologie-Briefe (1996): Lösemittelumfrage im IG Metall-Bezirk Küste, 13/1996, S. 3
- Arbeit & Ökologie-Briefe (1998a): Reform im Kriechgang – IG Metall übt scharfe Kritik, 15-16/1998, S. 3-5
- Arbeit & Ökologie-Briefe (1998b): Zahlen und Fakten, 21/1998, S. 14
- Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung (1996): Brancheninitiative zur Verminderung von Lösemittlemissionen im Offsetdruck, Wiesbaden
- Badura, Bernhard (1993): Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt, in: Höchstätter et al. (Hg.): Gesundheitsförderung im Betrieb, München, S. 47-60
- Biere, Regina/Zimpelmann, Beate (1997): Umwelt – Arbeit – Betrieb, Köln
- Birke, Martin/Schwarz, Michael (1994): Umweltschutz im Betriebsalltag – Praxis und Perspektiven ökologischer Arbeitspolitik, Opladen
- Bispinck, Reinhard (1984): Rationalisierung und gewerkschaftliche Tarifpolitik, in: Briefs et al. (Hg.): Technologische Arbeitslosigkeit, Hamburg, S. 154ff.
- Bücker, Andreas/Feldhoff, Kerstin/Kohte, Wolfhard (1994): Vom Arbeitsschutz zum Arbeitsumweltschutz – Europäische Herausforderungen für das deutsche Arbeitsrecht, Neuwied/Kriftel/Berlin
- Eberhardt, Ulrich (1990): Keiner weiß was drin ist. Tatort Betrieb – Erfolge und Probleme einer Aktion, in: Der Gewerkschafter 12/1990, S. 36ff.
- Epstein, Ernst-Michael (1993): Arbeits- und Gesundheitsschutz als Feld gewerkschaftlicher Tarifpolitik – zum Beispiel: Tarifvertrag der NGG, in: Busch (Hg.): Ökologie und Gesundheitsförderung in der betrieblichen Praxis, Berlin
- Friczewski, Franz (1989): Betriebliche Gesundheitszirkel für den Abbau von gesundheitsschädlichem Streß am Arbeitsplatz – ein Erfahrungsbericht, Berlin
- Geray, Max (1998): Moderner Arbeitsschutz und Betriebsökologie – aktuelle Herausforderungen für Unternehmen und Interessenvertretungen, Frankfurt am Main/Bern/New York/Paris/Wien
- Geray, Max/Bujanowski, Anke (1997): Gewerkschaftliche Gefahrstoffkampagnen, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 3/1997, S. 151-160
- Geray, Max/Stautz, Andreas/Thormählen, Hans (1994): Pflanzliche Reinigungsmittel als Alternative – Lösemittelersatz in der Druckindustrie, Stuttgart
- Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) (1995): Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften, St. Augustin
- Hildebrandt, Eckart (1993): Aufforderung, das Umweltmanagement der Gewerkschaften einer kritischen Bilanz zu unterziehen, in: Arbeit & Ökologie-Briefe, 22/1993, S. 7-12

- Hildebrandt, Eckart/Zimpelmann, Beate (1992): Gesundheitsschutz und Umweltschutz – eine kombinierte Fallstudie, Düsseldorf
- IG Metall Stuttgart (1982): Forderung für einen Lohnrahmentarifvertrag Südwürttemberg-Hohenzollern/Südbaden, Stuttgart
- IG Metall Stuttgart (1991): Gesundheitsschutz: mangelhaft – Ergebnisse einer IG Metall-Umfrage zu Kühlschmierstoffen, Stuttgart
- Kalberlah, Fritz (1992): Tückisches Gift Lösemittel, Stuttgart
- Kalberlah, Fritz/FoBiG (Hg.) (1993): Chemie am Arbeitsplatz, Reinbek bei Hamburg
- Kohl, Heribert: (1992): Workshop „Ökologische Tarifpolitik“ der Hans-Böckler-Stiftung: Mehr als ein modisches Schlagwort?, in: Forum Arbeit 12/1992, S. 40/41
- Kooperationsstelle Hamburg (1997): SUBSPRINT FINAL REPORT – Substitution of Organic Solvents in the Printing Industry, Hamburg
- Koy, Esther/Lichtenberger, Steffen (1996): Die zielorientierte Gestaltung betrieblicher Gesundheitszirkel, in: Personalführung 7/1996, S. 580-583
- Kuhn, Karl (1993): Betriebliche Gesundheitsförderung: Bestandsaufnahme und Perspektiven, in: Dokumentation der DGB-Arbeitstagung „Forum Arbeit und Gesundheit“, S. 17-42, Düsseldorf
- Leisewitz, Andre/Pickshaus, Klaus (1992): Ökologische Spurensuche im Betrieb, Frankfurt am Main
- Maschinenbau- und Kleineisenindustrie Berufsgenossenschaft (1991): Kühlschmierstoffe, Düsseldorf
- Paszehr, Viktor (1993): Interview von Max Geray über „Tatort Betrieb“ am 28.2.1993 in Stuttgart (unveröffentlicht)
- Pickshaus, Klaus (1995): Gewerkschaftliche Umweltpolitik: Nur wer im Betrieb Druck erzeugt, kann auch gestaltend eingreifen, in: Arbeit und Ökologie-Briefe 4/1995, S. 4/5
- Reusch, Jürgen (1998): Arbeitsschutzgesetz: Die Reform wird verzögert, in: metall 8/98 (Ausgabe Baden-Württemberg), S. 19
- Riester, Walter (1991) (zit. nach Leisewitz/Pickshaus 1992): Ökologische Spurensuche im Betrieb, S. 11, Frankfurt am Main
- Schmidt, Eberhard (1994): Gewerkschaftliche Umweltpolitik im Zeichen der Beschäftigungskrise, in: Schmidt/Spelthahn (Hg.): Umweltpolitik in der Defensive, Frankfurt am Main, S. 143-151
- Schmidt, Edgar (1989): Angaben des Pressesprechers der IG Metall Bezirk Stuttgart, in: Stuttgarter Zeitung vom 21.10.1989 und Stuttgarter Nachrichten vom 21.10. 1989
- Schön, Silvia/Brozeit, Stefan (1998): Umwelt-Audit und Arbeitnehmerbeteiligung an der Schnittstelle zwischen Umweltrecht und Arbeits- sowie Gesundheitsschutz, Berlin
- Schulz, Erika/Schulz, Werner (1994): Ökomanagement, München
- Slesina, Wolfgang et al. (1989): Vorbeugende Gesundheitssicherung durch betriebliche Gesundheitszirkel, in: AK-Beiträge der Arbeitskammer des Saarlandes, 1/1989, Saarbrücken
- Stautz, Andreas (1993): Gesundheitsschutz per Tarifvertrag, Erfahrungen aus der Druckindustrie, Düsseldorf
- Stautz, Andreas/Westphal, Ulrike (1988): Lösemittel in der Druckindustrie – Gefahren und Handlungsmöglichkeiten, Stuttgart, (2., erweiterte Auflage: 1989)
- tag für tag – Zeitschrift der Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung (1998): Nr. 5/1998, S. 10f.
- Teichmüller, Frank (1992): Pressekonferenz am 9.12.1992
- Trümner, Ralf (1992): Betriebsökologie und Betriebsverfassung, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 12/1992, S. 522-528

7. Anhang: Ansätze von Interessenvertretungen zur Einführung eines modernen Arbeitsschutzes und arbeitsökologischer Konzepte

Die deutschen Gewerkschaften verdanken ihre aktuelle Gestalt einem Wirtschaftsmodell, das über Jahrzehnte durch ein hohes Wachstum gekennzeichnet war. Die Schaffung eines sozialen Ausgleichs und Einkommensverbesserungen hatten in den gewerkschaftlichen Zielsetzungen der Nachkriegsjahre Vorrang vor den Maßnahmen einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung. Unter Mitarbeit von Gewerkschaften wurden zu Beginn der 70er Jahre in dem Regierungsprogramm „Humanisierung der Arbeitswelt“ Konzepte einer besseren Arbeitsgestaltung entwickelt. Mit Beginn der 80er Jahre versuchte die IG Metall in Süddeutschland neue Ansätze eines betrieblichen Arbeitsschutzes über Tarifverträge zu regeln.

Die in den 80er Jahren erheblich gestiegenen gefahrstoffbedingten Arbeitserkrankungen bei den Beschäftigten (vgl. Kapitel 2.6) veranlaßten Gewerkschaften, ihre bis dahin defensive Haltung gegenüber ökologischen Anforderungen zu überdenken und in ersten Ansätzen ökologische Forderungen gegenüber Unternehmen aufzustellen. In diesen Forderungen wurde der Umgang mit Gefahrstoffen mit ökologischen Zielsetzungen und arbeitsökologischen Konzeptionen verknüpft (siehe auch Pickshaus 1995, S. 9).

In den folgenden Abschnitten werden die gewerkschaftlichen Ansätze vorgestellt, die eine Neuorientierung im Arbeitsschutz fordern. Die drei Ansätze versuchen, über den tarifvertraglichen Weg neue Arbeitsschutzstrukturen in den Betrieben zu regeln, über ökologisch orientierte tarifliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden oder Einzelunternehmen mit Gewerkschaften arbeitsökologische Zielsetzungen in den Unternehmen umzusetzen und über großflächig angelegte Kampagnen zum Einsatz gefährlicher Arbeitsstoffe Gesundheits- und Umweltgefahren durch Arbeitsstoffe in den Betrieben zu thematisieren.

7.1 Tarifvertragliche Entwürfe und Regelungen

1982 unternahm die IG Metall in Baden-Württemberg einen Versuch, weitergehende Regelungen zum Arbeitsschutz, insbesondere sehr erweiterte Rechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, tarifvertraglich zu vereinbaren (IG Metall Stuttgart 1982). Zwar kam ein Abschluß eines Tarifvertrags aufgrund prinzipieller Ablehnung des Arbeitgeberverbands nicht zustande, aber die Inhalte dieses Entwurfes haben eine neue Diskussion um bessere Rechte für die Beschäftigten im Arbeitsschutz ausgelöst und zu einer Übernahme, zumindest von Teilen der Inhalte, auf tarifpolitische Zielsetzungen anderer Gewerkschaften geführt. Dadurch erzielte der Entwurf eine Pilotwirkung hinsichtlich gewerkschaftlicher Zielsetzungen im Arbeitsschutz. Neben die-

sem Entwurf der IG Metall Stuttgart werden zwei Beispiele tarifvertraglich abgeschlossener Regelungen zum Arbeitsschutz der IG Druck und Papier (jetzt IG Medien) und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) vorgestellt.

7.1.1 Der Rahmentarifvertragsentwurf der IG Metall in Baden-Württemberg

Der Bezirk Stuttgart der Industriegewerkschaft Metall leitete 1979 mit einer Umfrageaktion unter dem Motto „Werktage müssen besser werden“ eine Bestandsaufnahme über betriebliche Arbeitsbedingungen ein, deren Ergebnisse Grundlage einer Diskussion für einen Manteltarifvertragsentwurf für zwei Tarifgebiete des Bezirks waren. Der im Sommer 1982 vorgelegte Entwurf beinhaltete „die entwickeltste tarifpolitische Konzeption auf dem Gebiet“ (Bispinck 1984, S. 154ff.) zum damaligen Zeitpunkt. Der Entwurf diente unter anderem sechs Jahre später der IG Druck und Papier als eine Basis für die Aufstellung ihrer Tarifforderungen zum Arbeitsschutz, indem diese Gewerkschaft „viele Ideen aus diesem Entwurf aufgriff und sie in die eigenen Forderungen integrierte“ (Stautz 1993, S. 15).

Die Zielsetzung dieses Tarifvertragsentwurfs wurde in der folgenden Festlegung dargelegt:

„Die Menschenwürde der Arbeitnehmer, der Schutz des Lebens und der Gesundheit, der Schutz der Arbeitskraft, sind zu gewährleisten. ... Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist anderen Betriebszielen nicht unterzuordnen. Sie ist in das gesamte Betriebsgeschehen planmäßig zu integrieren“ (IG Metall Stuttgart 1982, S. 4).

„Menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ im Sinne dieses Tarifvertrags betrifft die Gestaltung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsverfahren, dem Arbeitsablauf, der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit und die Verwendung von Arbeitsstoffen.

Der Entwurf beinhaltet damit eine über den technischen Arbeitsschutz hinausgehende Vorgehensweise und versucht, einen umfassenden betrieblichen Arbeitsschutz unter Einbeziehung des gesamten Arbeitsgeschehens zu entfalten. Regelungen über die Vermeidung von Fehlbeanspruchungen, die Qualifizierung der Beschäftigten und eine Verbesserung der Arbeitsorganisation sollen die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten gesundheitsverträglicher gestalten. Im Entwurf wird die Selbständigkeit bei der Arbeitsausführung, die Möglichkeit individueller Leistungsentfaltung und eine Arbeitsgestaltung gefordert, welche bei den Beschäftigten Lernprozesse auszulösen vermag.

Die Beschäftigten sind vor Aufnahme ihrer Arbeitstätigkeit über Unfall- und Gesundheitsgefahren bei der Arbeit und die Maßnahmen zu deren Abwendung zu unterrichten. Bei der Vermutung, daß Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften vorliegen und keine Abhilfe geschieht, können die Beschäftigten dem Entwurf zufolge zuständige außerbetriebliche Stellen informieren. Das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, entsteht dann, wenn der Arbeitgeber die Unterweisungen nicht oder

nicht ordnungsgemäß durchführt, gegen geltendes Arbeitsschutzrecht verstößt oder die Beschäftigten Gefahren für Leben und/oder Gesundheit vermuten.

Neu im damaligen Entwurf waren Vorschlags- und Reklamationsrechte für die betroffenen Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen. Die Vorschlagsrechte waren an die Bestimmungen gekoppelt, daß Vorschläge eingehend zu prüfen und innerhalb angemessener Frist zu beantworten sind. Zu diesem Zweck sind Reklamations-scheine anzufertigen und an den Arbeitsplätzen auszulegen. Der reklamierte Sachverhalt soll von einer Kommission beraten werden, die sich zu gleichen Teilen aus Vertretern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats zusammensetzt. Eine begründete Zurückweisung einer Reklamation kann nur einstimmig erfolgen.

Konkrete Tarifverhandlungen wurden über diesen Entwurf nicht geführt, da der zuständige Arbeitgeberverband die Ansätze dieses Entwurfs als zu weitgehend empfand. Der Verband der Metallindustrie Südwürttemberg-Hohenzollern erklärte unter anderem: „Nach Prüfung Ihrer Forderungen in unseren Gremien lehnen wir es entschieden ab, mit Ihnen die geforderten oder diesen auch nur in etwa entsprechenden Vorschriften zur Arbeitsgestaltung zu vereinbaren“ (IG Metall Stuttgart 1982, S. 5). Somit wurden die Inhalte des Entwurfs nicht tarifiert.

Die IG Metall Bezirksleitung von Baden-Württemberg konnte Bestandteile des Rahmentarifvertragsentwurfs 1982 in einen Werktarifvertrag mit dem Straßenmaschinenbauunternehmen Vögele in Mannheim integrieren. 1988 wurden Ausschnitte der Forderungen aus dem Jahr 1982, allerdings in allgemeiner Form, im Rahmen eines Manteltarifvertrags flächenweit für die Metallbetriebe in Baden-Württemberg tarifvertraglich vereinbart.

7.1.2 Tarifvertragliche Regelung im Druckbereich

Nach einem Streik der IG Druck und Papier 1989 „gelang es erstmals einer Gewerkschaft, die Arbeitgeber per Tarifvertrag auf ein präventiv ausgerichtetes Unternehmensziel zu verpflichten, dementsprechend von Arbeitsstoffen, Geräten bzw. Maschinen keine Gefahren für Leben und Gesundheit von Beschäftigten ausgehen dürfen“ (Stautz 1993, S. 16). Im Vorfeld der Tarifaueinandersetzung hatte die Gewerkschaft gegenüber ihren Mitgliedern häufig auf die grundsätzliche Bedeutung des Gesundheitsschutzes hingewiesen und eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der Tarifkommission, des Hauptvorstands und Experten des Arbeitsschutzes gegründet, welcher die präzise Ausformulierung der Forderungen zum Gesundheitsschutz übertragen wurde (ebenda, S. 15).

Die Bestimmungen des Tarifvertrags enthalten folgende, erstmals in einem Flächentarifvertrag für eine Branche festgelegte Inhalte:

- Von Arbeitsstoffen, Geräten und Maschinen dürfen keine Gefahren für Mensch und Gesundheit ausgehen;
- der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, daß Arbeitsstoffe, Geräte und Maschinen auf Gesundheitsgefahren überprüft werden;
- der Arbeitgeber muß jedem Beschäftigten eine Liste mit den Gefahrstoffen, die in der jeweiligen Abteilung zur Anwendung kommen, aushändigen;

- zur Vermeidung gesundheitsgefährdender Belastungen kann der Betriebsrat geeignete Vorkehrungen verlangen;
- die Beschäftigten haben ein Beschwerderecht, wozu in jeder Abteilung vorgedruckte Beschwerdescheine ausgelegt sein müssen.

Damit hatte die Gewerkschaft Vereinbarungen abgeschlossen, die deutlich über die Bestimmungen des bestehenden Arbeitsschutzes hinausgingen. Im Rahmen eines Forschungsprojekts wurden nach zweijähriger Laufzeit die betrieblichen Auswirkungen des Tarifvertrags untersucht. Dabei waren folgende Ergebnisse über eine Befragung von 265 Betriebsratsgremien feststellbar (Stautz 1993, S. 6-104):

- Das Beschwerderecht wird in einem Drittel der Betriebe in Anspruch genommen;
- 39% der Betriebe lassen auf Verlangen des Betriebsrats Geräte, Maschinen und Arbeitsstoffe auf Gesundheitsgefahren überprüfen;
- 42% der Firmen führen Unterweisungen über Unfall- und Gesundheitsgefahren bei den Beschäftigten durch.

18,4% der Befragten sahen positive Auswirkungen des Tarifvertrags in den Betrieben, dagegen lediglich 0,4% negative Auswirkungen. In Kleinfirmen gaben 9,2% der Betriebsräte positive Auswirkungen infolge des neuen Tarifvertrags an, in Mittelbetrieben 15,5% und in Großbetrieben 23,6%. Allerdings merkten immerhin 73,2% der Betriebsräte an, keine Auswirkungen des Tarifvertrags in den Betrieben zu sehen. Dies kann mit der Neuartigkeit dieser Vereinbarungen in einem Tarifvertrag zu tun haben, mit der zum Zeitpunkt der Befragung kurzen Zeitspanne des Vorhandenseins der Regelungen und möglicherweise mit der Tatsache, daß eine spezielle Fachabteilung zum Gesundheitsschutz in der Mediengewerkschaft erst im Aufbau war.

7.1.3 Regelungen für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe

Neben dem Druckbereich sind 1992 in einem Tarifvertrag für die Hafendarbeiter der deutschen Seebetriebe vergleichbare Bestimmungen zum Gesundheitsschutz vereinbart worden. Dieser Vertrag beinhaltet:

- die ständige Aufgabe der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die betrieblichen Parteien,
- das Treffen von Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Betriebsrat, um Arbeitsschutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen,
- Informationspflichten der Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten,
- Beschwerderechte für die Beschäftigten und
- das Recht für Beschäftigte, sich an außerbetriebliche Stellen zu wenden, wenn sie sich zuvor an den Arbeitgeber und/oder den Betriebsrat gewandt haben und beide untätig geblieben sind.

Den Tarifverhandlungen waren Seminare für Beschäftigte über körperlichen Verschleiß beim Heben und Tragen und eine umfangreiche betriebliche Informationsarbeit zum Heben und Tragen und zu Krebsgefahren durch Dieselabgase von Gabelstaplern vorausgegangen. Arbeitsschutzthemen wurden auf Betriebsversammlungen und auf Versammlungen der Vertrauensleute behandelt. Mit dieser Vorgehensweise

wurden die Inhalte der Tarifforderung von den Betriebsräten und der Gewerkschaft mit den Betroffenen besprochen.

Der Betriebsrat der Seehafenbetriebe in Hamburg sieht durch diese Tarifbestimmungen eine verbesserte Situation im betrieblichen Arbeitsschutz und eine Zunahme der Diskussion über Belastungsschwerpunkte in der Belegschaft. Der Tarifvertrag wird vom Betriebsrat nicht als Allgemeinlösung gesundheitlicher Probleme gesehen, sondern vielmehr als Einstieg, Grundlage und Instrument, um Arbeits- und Gesundheitsschutz zu einem Spezialthema der Betroffenen zu machen (vgl. Arbeit & Ökologie-Briefe 1992).

7.2 Betriebsökologische Ansätze in Tarifverträgen

Mit Beginn der 90er Jahre haben einzelne Gewerkschaften damit begonnen, ökologische Inhalte in ihre Tarifpolitik aufzunehmen, und versuchten, mit Arbeitgeberverbänden Tarifverträge mit ökologischer Ausrichtung zu vereinbaren. Dabei handelt es sich um die ersten Ansätze einer ökologischen Tarifpolitik, die dann um so eher zum Abschluß von Tarifverträgen gebracht werden konnten, wenn es sich um Branchen mit einer gewissen ökologischen Sensibilität handelte (Kohl 1992, S. 40f.). An vier Beispielen ökologischer Tarifverträge bzw. Tarifvertragsentwürfe werden die Zielsetzungen und Umsetzungsstrukturen ökologischer Tarifpolitik dargestellt.

7.2.1 Die ökologischen Zielsetzungen in der Tarifpolitik der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG) hat 1992 einen Tarifvertragsentwurf vorgelegt, über welchen die Gewerkschaft einen anspruchsvollen Katalog ökologischer Festlegungen für eine Branche auf bundesweiter Ebene vereinbaren wollte (Epstein 1993, S. 285-291; Kohl 1992, S. 13). In diesem Entwurf wird eine Verknüpfung von Gesundheits- und Umweltschutz thematisiert und die Bildung neuer betrieblicher Organe des Umweltschutzes verlangt. Beschäftigte sollen in die betriebliche Ökologie einbezogen werden und Individualrechte zum Umweltschutz erhalten. Die konkreten Forderungen des Vorschlags der Gewerkschaft zur Umsetzung einer ökologischen betrieblichen Politik in diesem Tarifvertrag lauten:

- Für jeden Betrieb ist ein Umweltschutzbeauftragter zu berufen. Dieser ist berechtigt, umweltgefährdende Produktionsprozesse, Anlagen oder Tätigkeiten bis zur Abstellung von Mängeln zu stoppen.
- Ein paritätisch besetzter Umweltausschuß durch Betriebsrat und Firmenleitung wird gebildet. Der Ausschuß kann gegen die Neueinführung von Produktionsprozessen und Produkten Einsprüche mit aufschiebender Wirkung erheben.
- Beschäftigte erhalten ein Beschwerderecht bei Verdacht auf Gesundheits- und Umweltgefährdungen durch Produkte bzw. durch Fertigungsverfahren.
- Beschäftigte haben ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn sie Gefahren für Mensch und Umwelt vermuten.

- In den Abteilungen werden Beratungen zu Umweltproblemen durchgeführt. Jeder Beschäftigte hat dafür Anspruch auf acht bezahlte Freistunden pro Jahr.
- Zur Umweltfortbildung werden fünf Tage Freistellung pro Jahr für die Beschäftigten gewährt.

Die Tarifvertragsparteien führten vielfältige Gespräche über die Inhalte des Tarifvertrags, wobei vor allem die Forderung nach bezahlter Umweltfortbildung auf Widerstand bei mittelständischen Arbeitgebern stieß. Obwohl die Arbeitgeberseite die grundsätzliche Bedeutung des betrieblichen Umweltschutzes bejahte und für die Branche als wichtiges Erfolgskriterium hervorhob, kam ein Abschluß eines ökologischen Tarifvertrags nicht zustande. Dies lag unter anderem an der stark mittelständisch geprägten Struktur der Ernährungsindustrie mit beschränkten Kapazitäten hinsichtlich der Bearbeitung neuer Themenfelder und an den Hygienevorschriften, die in dieser Branche eine wichtige Bedeutung haben.

Obwohl es zu keinem Abschluß des Tarifvertrags kam, hatten die Gespräche positive Folgen. In einer gemeinsamen Erklärung der Spitzenverbände der Ernährungsindustrie, der Arbeitgebervereinigung Nahrung-Genuß, der Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie und der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten bekundeten diese 1993, daß Umweltschutz in allen Teilen der Unternehmen der Branche praktiziert werden soll, Umweltschutz zu einem Thema der beruflichen Ausbildung gemacht und Unterweisungen für die Beschäftigten an den Arbeitsplätzen durchgeführt werden sollen sowie eine fortlaufende Weiterbildung in Fragen des Umweltschutzes für die in der Betriebsorganisation Verantwortlichen eingeführt werden soll. Die Verbände repräsentieren mit dieser gemeinsamen Erklärung über 5.000 Betriebe der Ernährungsindustrie mit fast 600.000 Beschäftigten.

Die Gewerkschaft sieht nach der langjährigen Diskussion um die Inhalte des Öko-Tarifvertrags Einflußnahmemöglichkeiten im Rahmen der Einführung von Qualitätssicherungssystemen und der Umweltbetriebsprüfung in den Unternehmen und hat sich zum Ziel gesetzt, strategische Inhalte des Tarifvertragsentwurfs über diese Instrumente in den Betrieben zu etablieren. Außerdem hatte dieser erste Öko-Tarifvertragsentwurf Vorbildcharakter für Gewerkschaften anderer Branchen.

7.2.2 Betriebsbezogener Umweltschutz in einem Tarifvertrag der IG Medien

Im Mai 1992 schlossen die IG Medien und die Arbeitgeber der bayerischen Zeitungsverlage eine Vereinbarung zum betrieblichen Umweltschutz ab, die für etwa 10.000 Beschäftigte in den bayerischen Zeitschriftenverlagen Gültigkeit besitzt. Damit wurde erstmalig die Festlegung von Umweltschutzziele in einem Tarifvertrag in Deutschland getroffen. In § 2b dieses Manteltarifvertrags sind unter der Rubrik „Betriebsbezogener Umweltschutz“ ökologische Zielsetzungen und Vorgehensweisen in vier Punkten festgehalten:

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden zu den Zielsetzungen verpflichtet, daß von Arbeitsgeräten, Arbeitsmitteln und Arbeitsverfahren keine Schädigungen für die Umwelt ausgehen dürfen,

- auf Vorschlag von Betriebsrat oder Firmenleitung wird ein paritätisch besetzter Umweltausschuß eingesetzt,
- für den Betriebsrat und die Geschäftsleitung wird eine gleiche Zahl von Mitgliedern benannt,
- dieser Ausschuß soll Vorschläge zur Verbesserung des betriebsbezogenen Umweltschutzes erarbeiten, unter den Beschäftigten aufklärend tätig sein, Anregungen der Beschäftigten in seine Arbeit aufnehmen und die Einhaltung der Maßnahmen zum betriebsbezogenem Umweltschutz überwachen,
- der Ausschuß soll auf Betriebsversammlungen über seine Tätigkeit berichten.

7.2.3 Ökologische Tarifpolitik der Gewerkschaft Holz und Kunststoff

Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) hatte 1991/92 in drei regionalen Tarifgebieten Forderungen zum Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz aufgestellt, die an den Schnittstellen dieser Bereiche, dem Einsatz gefährlicher Arbeitsstoffe, anknüpfen. Diese Forderungen wurden jedoch von den Arbeitgeberverbänden abgelehnt und konnten nicht durchgesetzt werden. Ähnlich dem Beispiel aus der Nahrungsmittelindustrie waren die Arbeitgeberverbände lediglich zu einer programmatischen Erklärung in zwei von drei Tarifgebieten bereit.

Die Gewerkschaft versuchte daraufhin, mit einzelnen Unternehmen Firmentarife mit arbeitsökologischen Bestimmungen abzuschließen. Ende 1992 konnte die Gewerkschaft ihre bundesweit ersten Tarifverträge mit ökologischen Zielsetzungen mit zwei Herstellerfirmen von Wohnmobilen vereinbaren.

Durch die Firmentarifverträge haben die Beschäftigten dieser Unternehmen unter anderem

- Reklamationsrechte bei umweltschädigendem Verhalten des Arbeitgebers und beim Einsatz von gefährlichen Arbeitsstoffen,
- ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitgeber den Einsatz von weniger gefährlichen Stoffen verhindert, obwohl dieser Einsatz möglich wäre,
- im Falle nicht vermeidbarer gesundheitlicher Belastungen Anspruch auf geeignete Maßnahmen zur Minderung der Gesundheitsgefährdung.

Liegen Erkenntnisse vor, daß von Arbeitsstoffen, Geräten und Maschinen Gesundheits- und Umweltgefahren ausgehen, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, daß die betreffenden Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe auf diese Gefahren hin überprüft werden. In den Firmen wird zur Koordination aller betrieblichen Gesundheits- und Umweltschutzaktivitäten ein Gesundheits- und Umweltausschuß gebildet, dem Vertreter des Arbeitgebers, des Betriebsrats, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt und interessierte Beschäftigte angehören. Interessierte Beschäftigte können zusätzlich eigene Arbeitskreise zum betrieblichen Umweltschutz bilden. Der Arbeitgeber hat geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

7.2.4 Öko-Tarifvertrag der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden

Die IG Bau-Steine-Erden (BSE), die inzwischen in die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) integriert ist, hat Ende des Jahres 1994 mit dem Unternehmerverband Umweltschutz und Industrieservice einen Öko-Tarifvertrag abgeschlossen.

Bei den Mitgliedsbetrieben des Verbands, in denen Anfang 1995 etwa 5.000, meist hochqualifizierte Beschäftigte arbeiteten, handelt es sich um stark spezialisierte Betriebe, die Produktionsrückstände und Industrieabfälle entsorgen. Die Beschäftigtenzahl der neuen Branche dürfte in relativ kurzer Zeit auf etwa 40.000 anwachsen (vgl. Arbeit & Ökologie-Briefe 1995b). Die Elemente in diesem Branchentarifvertrag, der für die ganze Bundesrepublik Deutschland Gültigkeit besitzt, sind:

- die Einrichtung von paritätisch besetzten Umweltausschüssen – diese Ausschüsse haben Informationsrechte bei Veränderungen und Neueinführungen von Produktionsprozessen und Produkten und können Einspruchsrechte geltend machen, falls die Befürchtung besteht, daß neue Vorhaben die Öko-Bilanz des Betriebes verschlechtern;
- einen bezahlten Freistellungsanspruch von fünf Arbeitstagen pro Jahr zur Fortbildung in Fragen des Umweltschutzes für die Mitglieder des Umweltausschusses;
- die Bestellung eines Umweltbeauftragten, der unter anderem Initiativen gegenüber der Firmenleitung ergreifen kann, Sprechstunden durchführen und auf betrieblichen Versammlungen über seine Tätigkeit berichten soll;
- Beratungen in allen Abteilungen des Betriebs mit der Zielsetzung, die Belegschaft und die Betriebsräte an umweltschutzbetreffenden betriebsinternen Entscheidungen zu beteiligen;
- die Ausweitung des Themenfelds des Arbeitssicherheitsausschusses auch auf Umweltfragen;
- die Ausdehnung des Vorschlagswesens auf den betrieblichen Umweltschutz;
- Beschwerderechte für Beschäftigte bei begründetem Verdacht arbeitsbedingter Gesundheits- oder Umweltgefahren durch die zu erbringenden Dienstleistungen.

Weitergehende Forderungen der Gewerkschaft –wie die Einrichtung von eigenständigen Umweltausschüssen der Belegschaft oder das Recht des Umweltausschusses, Produktions- und Dienstleistungsverfahren aus Arbeits- oder Umweltschutzerwägungen zu stoppen – konnte die Gewerkschaft in diesem Tarifvertrag nicht vereinbaren. Die Gewerkschaft sieht dennoch im Abschluß dieses ersten Öko-Tarifvertrags in ihrem Tätigkeitsbereich eine Pilotfunktion für andere Zuständigkeitsbereiche der Bauwirtschaft.

Papers der Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“

- P98-501 Jürgen Blazejczak, Eckart Hildebrandt, Joachim H. Spangenberg, Helmut Weidner: Arbeit und Ökologie – Ein neues Forschungsprogramm, 85 S.
- P99-501 IG Metall/WZB: Gewerkschaften und Ökologie. Forschungs- und Betriebsprojekte zu nachhaltiger Entwicklung (Dokumentation). Redaktion: Joachim Beerhorst/Anneli Rüling, 58 S.
- P99-502 Eckart Hildebrandt: Arbeit und Nachhaltigkeit, 39 S.
- P99-503 Felix Beutler, Jörg Brackmann: Neue Mobilitätskonzepte in Deutschland – Ökologische, soziale und wirtschaftliche Perspektiven, 80 S.
- P99-504 Volker Hielscher: Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet: Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften?, 29 S.
- P99-505 Sebastian Brandl, Ulli Lawatsch: Vernetzung von betrieblichen Interessenvertretungen entlang der Stoffströme – Alternativen zu dezentralisierten, den einzelnen Betrieb betreffenden Formen der Interessenvertretung, 46 S.
- P99-506 Carroll Haak, Günther Schmid: Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?, 44 S.
- P99-507 Eckart Hildebrandt: Flexible Arbeit und nachhaltige Lebensführung, 38 S.
- P99-508 Weert Canzler, Andreas Knie: Neue Mobilitätskonzepte: Rahmenbedingungen, Chancen und Grenzen, 33 S.
- P99-509 Elisabeth Redler: Eigenarbeits- und Reparaturzentren – ökologische Qualität der Eigenarbeit, 36 S.
- P99-510 Ulrike Schumacher: Zwischen Ausgrenzung und neuen Potentialen – Die Modernisierung ehrenamtlicher Arbeit und der individuelle Mix von Tätigkeiten am Beispiel des Engagements in Berliner Umweltschutzorganisationen, 59 S.
- P99-511 Thomas Ritt: Die Beschäftigungsfelder im Umweltschutz und deren Veränderung, 41 S.
- P99-512 Frank Kleemann, Ingo Matuschek, G. Günter Voß: Zur Subjektivierung von Arbeit, 50 S.
- P00-501 Frank H. Witt, Christoph Zydorek: Informations- und Kommunikationstechnologien – Beschäftigung, Arbeitsformen und Umweltschutz, 59 S.
- P00-502 Jürgen P. Rinderspacher: Zeitwohlstand in der Moderne, 76 S.
- P00-503 Klaus Fichter: Beteiligung im betrieblichen Umweltmanagement, 38 S.
- P00-504 Adelheid Biesecker: Kooperative Vielfalt und das „Ganze der Arbeit“ – Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff, 23 S.

- P00-505 Heinz-Herbert Noll: Konzepte der Wohlfahrtsentwicklung: Lebensqualität und „neue“ Wohlfahrtskonzepte, 29 S.
- P00-506 Carsten Schneider: Veränderungen von Arbeits- und Umwelteinstellungen im internationalen Vergleich, 40 S.
- P00-507 Wolfgang Hien: Betrieblicher Gesundheitsschutz und betrieblicher Umweltschutz unter Mitarbeiterbeteiligung: Konflikt- und Synergiepotentiale, 39 S.
- P00-508 Hermann Schäfer: Ökologische Betriebsinitiativen und Beteiligung von Arbeitnehmern an Umweltmanagementsystemen, 31 S.
- P00-509 Josef Hilbert: Vom Kostenfaktor zur Beschäftigungslokomotive – Zur Zukunft der Arbeit in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, 43 S.

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie bitte unbedingt einen an Sie adressierten **Aufkleber** mit, sowie **je Paper** eine **Briefmarke im Wert von DM 1,00** oder einen "**Coupon Réponse International**" (für Besteller aus dem Ausland).

Please send a **self-addressed label** and **postage stamps in the amount of 1 DM** or a "**Coupon-Réponse International**" (if you are ordering from outside Germany) for **each** WZB-Paper requested.

Bestellschein

Order Form

Absender • Return Address:

An das
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
PRESSE- UND INFORMATIONSREFERAT
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin

*Hiermit bestelle ich folgende(s)
Discussion Paper(s):*

*Please send me the following
Discussion Paper(s):*

Autor(en) / Kurztitel • Author(s) / Title(s) in brief	Bestellnummer • Order no.