

Hildebrandt, Eckart; Schmidt, Eberhard

**Working Paper**

## Industrielle Beziehungen und Umweltschutz auf europäischer und internationaler Ebene

WZB Discussion Paper, No. P 01-507

**Provided in Cooperation with:**

WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Hildebrandt, Eckart; Schmidt, Eberhard (2001) : Industrielle Beziehungen und Umweltschutz auf europäischer und internationaler Ebene, WZB Discussion Paper, No. P 01-507, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/50293>

**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.*



WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN  
FÜR SOZIALFORSCHUNG

P01-507

**Industrielle Beziehungen und  
Umweltschutz auf europäischer  
und internationaler Ebene**

Eckart Hildebrandt, Eberhard Schmidt

**papers**

**Querschnittsgruppe  
Arbeit und Ökologie**

## 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.

P01-507

**Industrielle Beziehungen und  
Umweltschutz auf europäischer  
und internationaler Ebene**

Eckart Hildebrandt, Eberhard Schmidt\*

\* Carl-von-Ossietzky-Universität, Oldenburg

## **Zusammenfassung**

Die Öffnung der industriellen Beziehungen für Anforderungen des Umweltschutzes ist auf europäischer und internationaler Ebene bisher nur ansatzweise und in sehr unterschiedlichem Ausmaß erfolgt. Dies geschieht teils durch die Erweiterung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes um Umweltschutzangelegenheiten, teils durch die direkte Zuweisung von Umweltschutzkompetenzen an Betriebsräte oder gewerkschaftliche Betriebsfunktionäre, teils auch durch Selbstzuschreibungen, die die Arbeitnehmervertreter vornehmen. Die Umwelt- und Arbeitsgesetzgebung der Europäischen Union wirkt sich dabei zunehmend stärker auf die nationalen Systeme der industriellen Beziehungen aus. In den vergangenen Jahren hat es erste Anstrengungen gegeben, mit Hilfe von Direktiven, Verordnungen und Empfehlungen der Europäischen Kommission auf die Ökologisierung der Unternehmenspolitik hinzuwirken. Auf internationaler Ebene schließlich sind die Gewerkschaften weitgehend auf Verhandlungen in Ausschüssen und auf Konferenzen verwiesen, mit denen sie die Durchsetzung von Sozial- und Umweltstandards in internationalen Konventionen und Regimes betreiben. In dieser Arena treten sie insbesondere mit Nicht-Regierungsorganisationen in Wettbewerb, was sie vor neue Anforderungen stellt.

Perspektivisch geht es für die Gewerkschaften vor allem um Ansätze einer weiteren Öffnung im Rahmen eines Politikwechsels, der Verhandlungslösungen und der Beteiligung an Netzwerken einen breiteren Raum gibt. Soziale Innovationen im Rahmen eines auf nachhaltiges Wirtschaften bezogenen Co-Managements der betrieblichen Interessenvertretungen, Umweltvereinbarungen auf Branchenebene und die Beteiligung an Agenda 21-Bündnissen können zukunftsweisend sein. Eine sozial-ökologische Reformstrategie der Gewerkschaften kann an die Bündnisse für Arbeit und Umwelt anknüpfen, müßte aber darüber hinausgehend auch auf die Entwicklung nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen Einfluß zu nehmen suchen und ihr Gewicht im öffentlichen Nachhaltigkeitsdiskurs verstärken.

## **Abstract**

Up to now the extension of industrial relations systems to environmental demands at European and international level has taken place insufficiently and in variable dimensions. The extension happens either by enlarging health and safety protection to environmental matters or by charging work councils with environmental protection tasks. Only in some cases labour representatives are acting by self-assignment. Anyhow European environmental and labour legislation has got a stronger impact on the national systems of industrial relations in the last years. Directives, guidelines and recommendations by the European Commission have affected the ecologicalisation of company's policy e.g. by inducing environmental management systems. At international level the unions are restricted mostly to diplomatic activities when trying to implement social and environmental standards in the framework of international conventions and regimes.

In the future unions could take the chance to set priorities by solutions which are privileging the way of negotiations and should participate in networks instead of insisting too much on stately regulations. Such a policy change may open a broader space for the unions in this specific arena. Social innovations could deal with co-management of work councils in matters of sustainable production; with collective agreements on environmental matters at branch level or with participation in Agenda 21 alliances.

A social-ecological reform strategy of the unions may use the so-called “alliances for work and environment”, influencing the development of sustainable products and services and trying to attach importance to the unions’ role in the public discourse on sustainability.



# Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	1
<b>1 Erweiterung der industriellen Beziehungen um die Umweltschutzthematik</b> .....	3
1.1 Generelle Aspekte .....	3
1.2 Historische Entwicklung .....	4
<b>2 Stand der Entwicklung von umweltschutzbezogenen Regulierungen im Rahmen der industriellen Beziehungen in den Ländern der Europäischen Union</b> .....	7
2.1 Generelle Aspekte .....	7
2.2 Vergleichende Untersuchung der Entwicklung des Verhältnisses von Industriellen Beziehungen und Umweltschutz in den Ländern der Europäischen Union .....	9
2.2.1 Gesetzliche Regelungen und Rechtsprechung .....	9
2.2.2 Verhandlungslösungen (Tarifverträge, freiwillige Abkommen auf Branchen-, Territorial- und Betriebsebene, lokale Bündnisse) .....	10
2.3 Akteure im betrieblichen Umweltschutz .....	12
2.4 Formen, Intensität und thematische Schwerpunkte von Arbeitnehmerbeteiligung am Umweltschutz .....	13
2.5 Aufbau und Ausbau gewerkschaftlicher Kapazitäten für die Bearbeitung von Umweltproblemen .....	14
2.6 Das Verhältnis von Umweltschutz und Arbeitsplätzen .....	16
2.7 Fazit .....	16
<b>3 Integration von Elementen des Umweltschutzes in die europäischen Arbeitsbeziehungen</b> .....	19
3.1 Generelle Aspekte .....	19
3.2 Schritte zur Integration der Umweltthematik in die europäischen Arbeitsbeziehungen .....	22
3.3 Der Beitrag einzelner Richtlinien, Verordnungen und Initiativen zur Integration des Umweltschutzes in die Arbeitsbeziehungen .....	23

3.3.1 EMAS .....	23
3.3.2 Arbeitsumweltrichtlinie .....	25
3.3.3 EBR- Richtlinie .....	25
3.3.4 Einzelne Initiativen .....	27
3.4 Fazit .....	27
<b>4 Interventionsmöglichkeiten der Akteure industrieller Beziehungen im Rahmen internationaler Abkommen .....</b>	<b>29</b>
4.1 Generelle Aspekte .....	29
4.2 Durchsetzung von Umwelt- und Sozialstandards als Aktionsfeld für Gewerkschaften in internationalen Konventionen .....	30
4.3 Fazit .....	37
<b>5 Perspektiven .....</b>	<b>40</b>
Literatur .....	44
Anhang .....	46

# Einleitung

Die Systeme der industriellen Beziehungen sind traditionellerweise auf die Regulierung von Arbeitsverhältnissen konzentriert, wobei die Arbeits- und die Entlohnungsbedingungen im Mittelpunkt stehen. Daraus ergeben sich aufgrund der unterschiedlichen nationalen Strukturen der Systeme der industriellen Beziehungen unterschiedliche Regelungsformen und Akteure auf den verschiedenen Regelungsebenen, die für die Integration der neuen Thematik Umweltschutz relevant sind.

Auf der Makroebene der industriellen Beziehungen intervenieren vor allem staatliche Institutionen in Form von Umwelt- und Arbeitsgesetzen direkt in den Prozeß der Gestaltung des betrieblichen Umweltschutzes und beeinflussen die Kooperationsprozesse zwischen den sozialen Parteien. In Einzelfällen werden die Akteure der industriellen Beziehungen konsultiert und an den Entscheidungen beteiligt.

Auf der Mesoebene der industriellen Beziehungen, dem Feld der Tarifautonomie, auf der in der Regel die Aushandlungsprozesse zwischen den Gewerkschaften (bzw. den betrieblichen Gewerkschaftsvertretern) und den Unternehmern und ihren Verbänden stattfinden, kann über Umweltschutzbelange auf sehr unterschiedlichem Formalisierungsniveau verhandelt werden: angefangen von informellen Absprachen über Branchenabkommen bis hin zum formellen, flächendeckenden Tarifvertrag.

Auf der Mikroebene der industriellen Beziehungen schließlich, dem Einzelarbeitsplatz, der Arbeitsgruppe, der Abteilung oder dem einzelnen Betrieb bis hin zum Konzern, stehen ebenfalls mehrere Regelungsformen zur Verfügung. Sie reichen von informellen Praktiken und Absprachen, z.B. zwischen Arbeiter und Meister, bis hin zu formalisierten Betriebsvereinbarungen über einzelne Umweltschutzthematiken oder Organisationsfragen, die zwischen der gewählten Interessenvertretung und der Unternehmensleitung abgeschlossen werden.

Welcher Ebene die größere Bedeutung bei der Ausgestaltung der industriellen Beziehungen zukommt, hängt von den jeweiligen Regelungsgegenständen und den traditionellen Regelungsmustern in den jeweiligen Systemen der industriellen Beziehungen ab. Beim vergleichsweise neuen Thema Umweltschutz gibt es in den meisten Ländern bisher nur schwache, aber tendenziell sich verstärkende Signale der Integration auf der Makroebene. Die Mesoebene zeigt in einzelnen, wenigen Branchen oder Produktionssektoren ausgeprägtere Aktivitäten, während das Thema auf der Mikroebene seit einigen Jahren in vielen europäischen Ländern deutlich an Dynamik und Intensität gewonnen hat. Auf keiner der genannten Ebenen sind Umweltschutzbelange bisher aber explizit und systematisch als Gegenstand der industriellen Beziehungen verankert.

Die Öffnung der Systeme industrieller Beziehungen für Anforderungen des Umweltschutzes ist auf europäischer und internationaler Ebene bisher nur ansatzweise und in sehr unterschiedlichem Ausmaß erfolgt. Die Umwelt- und Arbeitsgesetzgebung der Europäischen Union wirkt sich dabei zunehmend stärker auf die nationa-

len Systeme der industriellen Beziehung aus, ohne daß auch hier von einem systematischen Ansatz für die Nutzung der Arbeitsbeziehungen als Instrument zur Verbesserung des Umweltschutzes gesprochen werden kann. Auf internationaler Ebene schließlich dominieren diplomatische Aktivitäten der Gewerkschaften und einzelne Kampagnen zur Durchsetzung von Sozial- und Umweltstandards in internationalen Konventionen und Regimes das Feld.

Die folgende Darstellung unternimmt den Versuch, die verschiedenen nationalen Regulierungsansätze einer Integration von Umweltschutz und industriellen Beziehungen in den Mitgliedsstaaten der EU darzustellen sowie die Auswirkungen der europäischen Gesetzgebung und die Initiativen der Gewerkschaften im Hinblick auf internationalen Abkommen und Konventionen zu beschreiben und zu analysieren. Zuvor sollen jedoch einige systematische Grundlagen und der historische Verlauf dieser Prozesse vorgestellt werden, um einen Rahmen für das weitgespannte Thema zu skizzieren. Abschließend erfolgt eine Einschätzung der künftigen Regulierungsperspektiven im Hinblick auf die Gestaltung einer nachhaltigen, zukunftsfähigen Entwicklung in diesem Bereich.

# 1 Erweiterung der industriellen Beziehungen um die Umweltschutzthematik

## 1.1 Generelle Aspekte

Aus der Tatsache, daß Fragen des Umweltschutzes nicht zum Kernbereich gewerkschaftlichen Handelns zählen, resultierte in der Vergangenheit die weitverbreitete Position, daß die industriellen Beziehungen für den Umweltschutz nicht zuständig sind. Diese Position ist aufgrund verschiedener realer Entwicklungen immer weniger haltbar. Die Gründe dafür sind im wesentlichen folgende:

1. Staatliche, regionale und betriebliche Umweltpolitik hat unmittelbare und mittelbare Folgen für die Situation der Beschäftigten. Am tiefgreifendsten sind die Folgen für die Beschäftigungssituation. Im Einzelfall ergibt sich durch höhere Umweltschutzanforderungen eine arbeitsplatzschaffende oder arbeitsplatzvernichtende Wirkung. Darüber hinaus verändert eine ökologische Unternehmenspolitik längerfristig die Tätigkeitsprofile, die Entlohnungsstrukturen, die Aus- und Fortbildungsprogramme, die betriebliche Informations- und Beteiligungspolitik. Von daher ergibt sich die Notwendigkeit der frühzeitigen Folgenabschätzung und gegebenenfalls der Entwicklung von Alternativkonzepten unter arbeitspolitischen Gesichtspunkten.
2. Es wird leicht ersichtlich, daß hier zentrale Interessenpositionen berührt sind, die in den Kernbereich der industriellen Beziehungen fallen. Die betrieblichen Interessenvertretungen der Beschäftigten müssen darauf reagieren und es unterliegt der jeweiligen Betriebspolitik und Unternehmenskultur, ob hier ein kooperatives, produktives Zusammenwirken entsteht oder ein Dauerstreit um Zuständigkeiten.
3. Regelungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, insbesondere im Bereich der Gefahrstoffe, sind unmittelbar umweltrelevant. Die Gefahrstoffexposition im Betrieb gefährdet die Gesundheit der Beschäftigten, die gleiche Gefahrstoffexposition in der Werksumgebung gefährdet die Gesundheit der Anwohner, derselbe Gefahrstoff gefährdet die Konsumenten des Produkts. Eine Trennung von Gesundheitsschutz und Umweltschutz wird immer weniger einseitig.
4. Die Bedeutung des Umweltschutzmotivs in der Lebenswelt der Bürger ist inzwischen unumstritten; das Umweltbewußtsein der Bürger, ihr aktives politisches Auftreten und ihr Konsumverhalten gelten als zentrale Motoren der Umweltpolitik. Die Diskrepanzen zwischen privater Verantwortung und privatem Verhalten im Umweltschutz auf der einen Seite (wo der Umweltschutz inzwischen zu gravierenden Einstellungs- und Verhaltensänderungen in nahezu allen Lebensbereichen geführt hat) und betrieblicher Verantwortung und umweltgemäßen Verhaltensmöglichkeiten im Betrieb auf der anderen Seite sind erheblich. Diese Diffe-

renz führt zu Spannungen; die lebensweltlichen Umweltorientierungen beeinflussen zunehmend das individuelle betriebliche Verhalten und führen zu weitergehenden Anforderungen an die Unternehmenspolitik. Damit wird die Umweltpolitik zu einem Teil des Betriebsklimas, der Kooperations- und Produktivitätsbedingungen.

5. Effektiver betrieblicher Umweltschutz läßt sich ohne die breite Information, Qualifizierung und Beteiligung der Beschäftigten nicht realisieren. Dies gilt aus der betrieblichen Erfahrung heraus für die vielen kleinen und größeren Innovationen, aber auch für die Umsetzung größerer Projekte und für die Kontrolle der Zielerreichung und Normeinhaltung (Hildebrandt/Schmidt 1994, 45ff.).

Alle diese Faktoren bewirken eine problemimmanente Dynamik, die über verschiedene thematische Anknüpfungen, auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Formen auf eine „ökologische Öffnung der industriellen Beziehungen“ drängt, wie eine Vielzahl von einzelnen Beispielen zeigt.

Da die Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen aber keine genuinen Träger von Umweltpolitik sind, kann eine Kompetenzzuweisung nur auf drei Wegen erfolgen:

- durch die Einbeziehung der Akteure der industriellen Beziehungen in die Durchführung gesetzlicher Bestimmungen, sei es im Umweltrecht, sei es in der Betriebsverfassung oder im Arbeits- und Gesundheitsschutzrecht,
- durch Kooperationsangebote von Unternehmen/Unternehmensverbände an die Gewerkschaften/betrieblichen Interessenvertretungen, sich in einem freiwilligen Rahmen an einer gemeinsamen, begrenzten Regulierung zu beteiligen, und
- durch die Selbstzuschreibung und den eigeninitiativen Erwerb von Kompetenz seitens der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretungen, von wo aus dann auch Kooperationsangebote oder Forderungen an andere interne oder externe Akteure gehen können.

## 1.2 Historische Entwicklung

Ein Vergleich von Pfaden der Öffnung der industriellen Beziehungen für Aspekte des Umweltschutzes im europäischen Kontext zeigt divergente nationale Profile. Die Differenzen zwischen den Ländern sind in hohem Maße davon abhängig, wie zentrale Faktoren verteilt und zu gewichten sind, zu denen die ökonomische Lage, die traditionelle Ausprägung des Systems der industriellen Beziehungen, der Stand des nationalen Umweltbewußtseins und die politischen Rahmenbedingungen gehören.

In den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union läßt sich in den letzten Jahren für die Erweiterung der industriellen Beziehungen um Umweltschutzbelange ein inkrementaler Trend nachweisen, von dem lediglich Frankreich ausgenommen scheint, wo die Entwicklung stagniert.

Eine erste Gruppe bilden danach die Länder, die bereits in den achtziger Jahren erste Schritte einer ökologischen Modernisierung auf Branchen und Betriebsebene getan haben und mittlerweile weitere Schritte in Richtung einer Ökologisierung der industriellen Beziehungen zurückgelegt haben. Auf der Basis vorwiegend pragmatisch-kooperativer Arbeitsbeziehungen und eines hohen Wohlstandsniveaus (auch wenn gegenwärtig krisenhafte Umbrüche die Lage prägen), hat sich hier eine stetige Erweiterung der industriellen Beziehungen um Umweltschutzbelange vollzogen, vorwiegend durch gesetzliche Absicherungen und tarif- und betriebspolitische flankierungen. Damit ist man dem Ziel einer routinemäßigen Zuweisung von Umweltschutz-Kompetenzen an Träger der betrieblichen Interessenvertretung, seien es Betriebsräte oder spezielle Repräsentanten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, nähergekommen. Den Gewerkschaften kommt hier vor allem die Funktion einer Unterstützung, Beratung und politischer Forcierung dieser Prozesse zu. Umweltschutzmaßnahmen werden weitgehend als marktfördernder Impuls für die Weiterentwicklung der Produktion wahrgenommen.

Eine derartige Entwicklung ist in unterschiedlich vorangeschrittenem Grade vor allem in Dänemark, den Niederlanden und in Deutschland zu beobachten. Dabei profitieren diese Länder von einer in den letzten Jahren relativ erfolgreichen Anpassung ihrer Industrien an den globalen Wettbewerbsdruck, was bei europaweit vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquoten (mit Ausnahme Deutschlands) den Druck verringert, Umweltschutzanstrengungen zu bremsen. Als weiterer wichtiger Faktor kommt in diesen Ländern die vorangeschrittene Verankerung umweltbewußter Verhaltens- und Denkweisen in der öffentlichen Debatte und zunehmend im Alltag hinzu, die den Entscheidungsträgern in Gewerkschaft und Wirtschaft nachdrücklich Verantwortung zuweist und die Selbstzuschreibung von umweltverträglicherem Handeln auch in den Vorstandsetagen der Arbeitnehmerorganisationen und der Unternehmen fördert. Gleichzeitig werden dadurch aber auch betriebliche Interessenvertreter motiviert, ihre Anstrengungen zu verstärken und sich auf diesem Gebiet weiterzuqualifizieren. Damit kann eine soziale Dynamik entstehen, die die Entwicklung weiter vorantreibt, und die auch in Zeiten, in denen das Thema hinter andere drängendere Fragen zurücktritt, nicht völlig erstickt wird.

Tendenziell gehört auch Österreich mit seinen ausgebauten korporativen Strukturen in diese Gruppe. Wenn die oben konstatierten Tendenzen hier noch schwächer ausgeprägt sind, so liegt dies möglicherweise an dem geringer entwickelten industriellen Niveau, einem nicht so stark ausgeprägten Problemdruck und der mangelnden Fähigkeit der Gewerkschaften, in den korporativen Strukturen einen Ort der Thematisierung für die Umweltbelange zu finden.

Eine zweite Gruppe bilden die Länder, die erst in den letzten Jahren Anstrengungen unternommen haben, das Umweltschutzthema breiter in der öffentlichen Debatte, im Alltag und in den industriellen Strukturen aufzugreifen. Ausgehend von einem geringeren ökonomischen Niveau und dem damit korrespondierenden Wohlstand, haben sie dennoch in der zurückliegenden Phase einen deutlichen Sprung bei dem Versuch gemacht, die industriellen Beziehungen um Umweltschutzmaßnahmen zu erweitern. Dies gilt vor allem für das Vereinigte Königreich, Spanien und Italien.

Dabei nimmt das Vereinigte Königreich in dieser Gruppe insofern eine Sonderrolle ein, als es zu den Vorläufern bei der Einrichtung von Umweltbetriebsprüfungen (Eco-Audits) gehört. In den letzten Jahren hat sich hier unter dem Einfluß zunehmender Einrichtung von Umweltmanagementsystemen (zunächst nach dem British Standard 7750, dann zumeist nach der ISO-Normserie 14001), aber auch durch den Druck spektakulärer Umweltskandale auf lokaler Ebene und durch eine proaktive Umweltpolitik einzelner Gewerkschaftsorganisationen eine eigene Dynamik entwickelt, die dem Thema Arbeitnehmerbeteiligung am betrieblichen Umweltschutz eine zunehmende Resonanz verschafft. In Italien und Spanien haben sich dagegen, stimuliert vor allem durch die europäische Gesetzgebung und die Versuche der Annäherung an nordeuropäische Standards, die programmatischen und institutionellen Voraussetzungen für die Wahrnehmung eines ökologischen Mandats der Gewerkschaften und ihrer betrieblichen Repräsentanten verbessert. In allen diesen Ländern bilden Beispiele effektiver Beteiligung an Umweltschutzmaßnahmen auf der betrieblichen Ebene aber noch deutlich singuläre Ausnahmefälle. Andererseits ist ein Handlungsbedarf auf diesem Feld mittlerweile weitgehend akzeptiert und hat zu zahlreichen eigenständigen Initiativen von Gewerkschaftsseite geführt.

Einen Sonderfall stellt Frankreich dar, wo trotz zunehmender Integration des Umweltschutzes in langfristige Unternehmensstrategien mit wenigen Ausnahmen ein Handlungsbedarf für die betrieblichen Interessenvertretungen geleugnet wird und die Gewerkschaften allenfalls bereit sind, auf der politischen Ebene das Thema aufzugreifen und zu bearbeiten. Die stark zentralistische Verwaltungsstruktur Frankreichs, in die die Kapazitäten zur Bearbeitung von Umweltschutzproblemen eingebettet sind, demotiviert Anstrengungen auf betrieblicher Ebene. Umweltschutz wird weitgehend zwischen Staat und einzelnen Branchen ausgehandelt. Darüber hinaus wird er im industriellen Sektor kaum als sozialer, sondern fast ausschließlich als technisch zu lösender Problemkomplex wahrgenommen, für den eigenständige technische Kader zuständig sind. Auf betrieblicher Ebene lassen sich allenfalls einige managementinduzierte Umweltzirkel nach dem Vorbild der Qualitätszirkel nachweisen. Die Gewerkschaften beschränken sich vor allem auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz und verweisen Umweltschutzbelange bislang weitgehend an betriebsexterne Instanzen, wo sie gesetzliche Vorkehrungen für Kontrollmöglichkeiten fordern. Der neue „gewerkschaftliche“ Ansatz der CGT konzentriert sich ebenfalls auf die zentrale gewerkschaftliche Ebene, von der aus lokale Umweltkonflikte behandelt werden sollen, und auf die Kontrolle von Risikobereichen und den Kampf gegen unqualifizierte Arbeit in den Fabriken als Ursache für Umweltgefährdungen (Hildebrandt/Schmidt 1999).

Auf internationaler Ebene haben sich erst in jüngster Zeit, insbesondere in der Folge der Rio-Konferenz und der zunehmenden Globalisierungstendenzen, die internationale Konventionen nach sich ziehen (z.B. im Rahmen der WTO-Verhandlungen), Ansatzpunkte dafür ergeben, daß Umweltschutz ein Thema werden könnte, das auch in den Verantwortungsbereich der industriellen Akteure gehört. In dieser Arena treten diese allerdings mit Akteuren anderer Herkunft, insbesondere Nicht-Regierungsorganisationen, in Wettbewerb oder in Kooperationsbeziehungen, die neue Anforderungen an ihr programmatisches und organisatorisches Handeln stellen.



## **2 Stand der Entwicklung von umweltschutzbezogenen Regulierungen im Rahmen der industriellen Beziehungen in den Ländern der Europäischen Union**

### **2.1 Generelle Aspekte**

Treibender Faktor der Öffnung der industriellen Beziehungen für umweltschützende Regulierungen sind weniger die nationalen Umweltpolitiken als die arbeitspolitischen Innovationen, die vermehrt auf eine Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Implementation des Umweltschutzes auf Unternehmens-ebene hinwirken. Dies geschieht teils durch die Erweiterung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes um Umweltschutzangelegenheiten, teils durch die direkte Zuweisung von Umweltschutzkompetenzen an Betriebsräte oder gewerkschaftliche Betriebsfunktionäre, teils auch durch Selbstzuschreibungen, die die Arbeitnehmervertreter vornehmen.

Das bedeutet, daß die Beschäftigung mit dem Umweltschutz im Alltag der betrieblichen Interessenvertretungen in einigen Ländern deutlich zugenommen hat. In den Niederlanden und Dänemark, in geringerem Maße auch in Deutschland, ist die Bearbeitung von Umweltschutzfragen vor allem in mittleren und großen Unternehmen zur Routineangelegenheit der betrieblichen Interessenvertretungen und zum regelmäßigen Erörterungsgegenstand mit den Unternehmensleitungen oder ihren Beauftragten geworden. In den anderen Ländern werden Anstrengungen unternommen, dieses Niveau zu erreichen. Die Qualität der Beteiligung ist allerdings weitgehend auf Informations- und Konsultationsverfahren begrenzt.

Obwohl sich Unternehmen in vielen Ländern in wachsendem Maße des Instruments der Einrichtung von Umweltmanagementsystemen bedienen, ziehen sie bislang nur in Einzelfällen von sich aus eine formale Einbeziehung und Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen in Betracht. Die Beispiele einer erfolgreichen Praxis bei der Partizipation der Mitarbeiter haben zwar zugenommen, aber bislang noch keine breite Nachahmung gefunden. Die Gewerkschaften drängen daher in den meisten Ländern und auf europäischer Ebene darauf, die Beteiligung der Arbeitnehmer in Form von Informations-, Konsultations- und geregelten Weiterbildungsvorschriften institutionell und rechtlich zu verankern. Erreicht werden soll damit die formelle Anerkennung des Beitrags, den die Arbeitnehmer bei der praktischen Umsetzung des betrieblichen Umweltmanagements zumeist ohnehin leisten. Zugleich soll dies eine Initialzündung für weitere Schritte der Mitwirkung im betrieblichen Umweltschutz darstellen und Exklusionsstrategien der Unternehmensleitungen, die eine direkte Partizipation an den Interessenvertretungen vorbei präferieren, einen Riegel verschieben.

Die Ursachen für die Unterschiede im Niveau und im Tempo der Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen in die Systeme des betrieblichen Umweltmanagements sind auf strukturelle, konjunkturelle und traditionsbedingte Faktoren zurückzuführen. Einige Rahmenbedingungen sind zwar allen Ländern gemeinsam, wirken sich teilweise aber unterschiedlich aus. So hat die in ganz Europa in der ersten Hälfte der neunziger Jahre ansteigende Massenarbeitslosigkeit (die erst in den letzten Jahren in einigen Ländern gebremst wurde) allgemein zu einer Verschiebung der Prioritäten in der Wahrnehmung der dringendsten gesellschaftlichen und politischen Aufgaben geführt. Der Umweltschutz ist als ein zentrales politisches Thema überall dort, wo er einen herausragenden Platz eingenommen hatte, hinter die Notwendigkeit der Bewältigung der Beschäftigungskrise und dem damit verbundenen Umbau der sozialen Systeme deutlich zurückgetreten. Die Auswirkungen dieses „Roll-back“ müssen im Hinblick auf die Integration von Umweltfragen in die industriellen Beziehungen allerdings differenziert betrachtet werden. Die allgemeine Verschlechterung der Ausgangsbedingungen für eine ökologische Umstrukturierung der Produktionsprozesse hat keineswegs verhindert, daß in den Ländern, die deutliche Rückstände in der Wahrnehmung und Bewältigung von Umweltproblemen hatten, eine deutliche Niveauanhebung zu beobachten ist (Italien, Spanien, Großbritannien). In den Ländern, die sich flexibel an die veränderten Bedingungen angepaßt haben (Niederlande, Dänemark), ist ebenfalls ein umweltpolitischer Rückschlag in diesem Bereich ausgeblieben. Zeichen von Stagnation lassen sich dagegen in den Staaten feststellen, die den verstärkten Druck eines globalisierten Wettbewerbs mit einem allgemeinen Zurückfahren von Umweltschutzmaßnahmen zu kompensieren suchen, oder zumindest keine weiteren einschneidenden umweltpolitischen Anstrengungen auf diesem Feld zu unternehmen bereit sind (Deutschland, Frankreich, Österreich).

Übereinstimmung herrscht weitgehend auch darüber, daß Umweltschutzmaßnahmen für Arbeitnehmer ihren feindlichen Charakter verloren haben und nicht mehr als Job-Killer betrachtet werden, sondern vor allen bei den Gewerkschaften als noch nicht ausgeschöpftes Potential für die Schaffung von Arbeitsplätzen gelten (Hildebrandt/Schmidt 1999).

## 2.2 Vergleichende Untersuchung der Entwicklung des Verhältnisses von Industriellen Beziehungen und Umweltschutz in den Ländern der Europäischen Union<sup>1</sup>

### 2.2.1 Gesetzliche Regelungen und Rechtsprechung

Die *nationalen Umweltgesetze* in den einzelnen Ländern spielen (mit wenigen Ausnahmen) nur eine sehr schwache Rolle, wenn es darum geht, die Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen in den Umweltschutz auf der Ebene von Betrieben und Unternehmen einzubeziehen. Zwar sind in den meisten europäischen Ländern inzwischen Umweltschutzbelange gesetzlich breit geregelt worden, aber nur in wenigen Fällen läßt sich ein Bezug zum System der industriellen Beziehungen erkennen. Zu den Ausnahmen zählen die Niederlande, wo die Unternehmen seit jüngstem verpflichtet sind, die Betriebsräte über die vorgeschriebenen jährlichen Umweltberichte zu informieren und sie mit ihnen zu erörtern. In Deutschland wird zunehmend die Bestellung oder Kündigung der gesetzlich vorgesehenen betrieblichen Umweltbeauftragten (nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz und verwandten Gesetzen) von einem zustimmenden Votum der Betriebsräte abhängig gemacht. In den nationalen Umweltplänen, die in einigen Ländern (Italien, Niederlande, Österreich) inzwischen verabschiedet wurden, findet sich dagegen kein substantieller Bezug zur Arbeitnehmer- oder Gewerkschaftsbeteiligung (vgl. hierzu und zum folgenden Hildebrandt/Schmidt 1999).

Einige bemerkenswerte Fortschritte gibt es im Rahmen der *Arbeitsschutzgesetzgebung*. Hier haben die neuen europäischen Richtlinien zum Arbeitsumweltschutz mit ihrer starken Akzentuierung der Risikoprävention Trennzäune zwischen Arbeits- und Gesundheitsschutz einerseits und dem betrieblichen Umweltschutz andererseits eingerissen. Besonders in den Ländern, in denen Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz traditionell in enger Verbindung stehen oder institutionell auf Arbeitnehmerseite personell integriert sind, wie in Dänemark, Italien, Frankreich, Großbritannien den Niederlanden und Spanien, besteht nun eine stärkere Dynamik in Richtung auf eine Erweiterung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes um Umweltschutzbelange. Aber auch in Deutschland läßt sich diese Tendenz beobachten. In vielen Fällen haben sich hier neue Kompetenzen für die gewerkschaftlichen oder betrieblichen Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheit ergeben.

Bei den *Betriebs- und Arbeitsverfassungen* hat sich die Lage zugunsten eines ökologischen Mandats der betrieblichen Interessenvertretung vor allem in den Niederlanden mit der Einfügung von entsprechenden Artikeln in das Betriebsrätegesetz (1998) verbessert. Danach wird den Betriebsräten das Recht gewährt, über Arbeitssicherheits- und Gesundheitsfragen hinaus auch eigenständig Umweltbelange zum Schutz der Belegschaften wahrzunehmen und darüber mit dem Management in

---

1 Die folgenden Daten basieren auf Untersuchungen, die im Rahmen des Europäischen Forschungsnetzwerks „Industrial Relations and the Environment Network Europe“ (IRENE) in den neunziger Jahren durchgeführt wurden. Auf weitere Einzelnachweise wurde hier verzichtet (siehe Hildebrandt/Schmidt 1999, S. 145-164).

Verhandlungen einzutreten. Unternehmen müssen ihre Umweltberichte, wie oben bereits erwähnt, mit dem Betriebsrat erörtern und auch gegenüber dem Europäischen Betriebsrat hat die Konzernspitze die Verpflichtung, grenzüberschreitende Umweltschutzprobleme, die die Unternehmensgruppe betreffen, mit diesem Arbeitnehmergremium zu beraten – eine Verpflichtung, die einige multinationale niederländische Konzerne schon freiwillig eingegangen waren. In Dänemark hat die Regierung 1995 in der Umweltpolitik einen neuen produkt- und akteursorientierten Ansatz eingeleitet, der auch für die Gewerkschaften eine neue Plattform für mögliche Interventionen darstellen kann, da sie unter anderen Akteuren ausdrücklich erwähnt werden. In Deutschland war hier zunächst über die Arbeitsrechtsprechung ein Fortschritt zu verzeichnen, insofern als das Bundesarbeitsgericht den Betriebsräten generell eine Kompetenz bei der Wahrnehmung von betrieblichen Umweltschutzbelangen zugesprochen hat, auch wenn dies noch nicht ausdrücklich im Gesetz verankert war. Inzwischen ist mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (2001) den Betriebsräten ein Mitwirkungsrecht im Umweltschutz eingeräumt worden. In Großbritannien hat der Employment Right Act (1996) zumindest das Kündigungsschutzrecht für die gewerkschaftlichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsbeauftragten verbessert. Diese Arbeitnehmervertreter können bei Umweltgefahren Alarm auslösen und die Produktion anhalten, um sich und andere zu schützen, wenn ernsthaft und unmittelbar eine solche Gefahr droht. Ähnliches gilt nun auch in Spanien.

### **2.2.2 Verhandlungslösungen (Tarifverträge, freiwillige Abkommen auf Branchen-, Territorial- und Betriebsebene, lokale Bündnisse)**

Verhandlungslösungen zur Regelung von Arbeitnehmerpartizipation beim Umweltschutz finden auf Unternehmensebene nach wie vor eine positivere Resonanz als gesetzliche Regulierungen. Dabei dominieren rein quantitativ in den meisten Ländern, in denen es überhaupt dazu kommt, *Abkommen auf der Betriebsebene* gegenüber Tarifverträgen. Vor allem in den Niederlanden, in Deutschland, teilweise auch in Dänemark, Großbritannien und Österreich wird dieses flexible Instrument genutzt, um Arbeitnehmer am betrieblichen Umweltschutz zu beteiligen und ihre Kenntnisse beim Versuch der Emissionsreduzierung, der Energieeinsparung oder der Abfallverminderung zu nutzen. Darüber hinaus soll die Eigeninitiative der Mitarbeiter bei der Risikovorsorge und im Rahmen von Verbesserungsvorschlagssystemen mit solchen Vereinbarungen gefördert werden. In den Niederlanden erreicht die Zahl dieser Abkommen inzwischen ein bemerkenswertes Ausmaß; nach einigen Untersuchungen werden in bis zu 70% der Unternehmen mit den Beschäftigten Umweltprobleme erörtert und ihnen Aufgaben in diesem Bereich zugewiesen. In der Praxis ist dies allerdings zumeist Teil der Arbeitsorganisation, weniger der Mitbestimmungsstrukturen. Die Beratung über Umweltfragen findet im Rahmen eines vom Management geleiteten Arbeitsteams statt. In Deutschland ist die Chemische Industrie der Vorreiter für freiwillige Betriebsvereinbarungen. Derzeit existieren nahezu 80 Abkommen, darunter fallen alle größeren Unternehmen der Branche, in denen über das Betriebsverfassungsrecht hinausgehende Informations- und Beratungsrechte vereinbart worden sind. So haben die Betriebsräte in diesen Unternehmen das

Recht, über umweltrelevante Investitionsplanungen und Veränderungen der Arbeits- und Produktionsorganisation regelmäßig informiert zu werden. In gemeinsamen Ausschüssen mit der Geschäftsleitung können sie eigene Vorschläge vorbringen, sie haben Kontrollrechte, können in Einzelfällen auf Kosten des Unternehmens Experten hinzuziehen und werden regelmäßig weitergebildet. Es finden sich aber auch bemerkenswerte Beispiele in anderen Branchen (z.B. Volkswagen AG, Nahrungsmittel- oder Holzindustrie). Dagegen gibt es in Spanien so gut wie keine derartigen Vereinbarungen, und in Frankreich dienen solche Absprachen, wenn es überhaupt zur Mitsprache kommt, eher dazu, die Behandlung von Umweltproblemen abzuwehren oder totzuschweigen.

Die Nutzung des Instruments *Tarifverträge* für Umweltbelange ist nach wie vor weniger verbreitet. Das verwundert kaum, weil die Arbeitgeberseite flächendeckende Regulierungen ablehnt, die alle Betriebe einer Branche oder Region strengeren Partizipationsanforderungen unterwerfen würden, und weil generell eine Tendenz der Schwächung von Flächentarifen existiert. Eine Ausnahme bildet hier Italien mit seinem zweistufigen Tarifsysteem. Sowohl in den jährlich erneuerten nationalen Branchentarifverträgen als auch in den sich regelmäßig anschließenden betrieblichen Abkommen finden sich Klauseln, die Informationsrechte über Umweltschutzbelange für die Betriebsräte bzw. die Arbeits- und Gesundheitsschutzrepräsentanten enthalten und Weiterbildungsmöglichkeiten für diese Gruppe vorsehen. Besonders in den innovativen Sektoren wurden zusätzlich paritätisch besetzte sogenannte Umweltobservatorien eingerichtet, die als Kontroll- und Initiativgremien für eine Weiterentwicklung der betrieblichen Umweltpolitik fungieren.

Umweltbezogene Tarifverträge auf Branchenebene mit Partizipationsrechten gibt es in erwähnenswertem Ausmaß darüber hinaus nur noch in den Niederlanden, wo solche sektoralen Abkommen inzwischen in einigen Branchen (z.B. Chemie) fest verankert sind, in anderen relevanten Sektoren wie Metall, Leder oder Textil aber noch fehlen. Im Einzelfall sind auch in Deutschland (in der Bauindustrie, im Bereich der Telekommunikation und im Druckgewerbe) und in Österreich (wo in der Druck- und Papierindustrie im Falle von Öko-Audit-Verfahren Umweltinformationsrechte festgeschrieben wurden) solche Tarifverträge abgeschlossen worden. In einem Tarifvertrag der deutschen Gewerkschaft IG Bau-Agrar-Umwelt sind als Innovation neben der Einrichtung von betrieblichen Umweltschutzausschüssen, speziellen Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter und die einvernehmliche Bestellung eines Umweltbeauftragten, Beratungszeiten vereinbart worden, in denen sich die Beschäftigten mit den Problemen des betrieblichen Umweltschutzes auseinandersetzen können. Ziel ist es ausdrücklich, die Belegschaft und ihre Betriebsräte an den betreffenden betriebsinternen Entscheidungen zu beteiligen.

Dagegen ist in Dänemark insofern ein Rückschlag zu verzeichnen, als von Arbeitgeberseite das nationale Umweltschutzabkommen in der Metallindustrie auf Druck der Mittel- und Kleinunternehmer nach dem Regierungswechsel von 1992 einseitig gekündigt und trotz Bemühungen der Gewerkschaften nicht wieder erneuert worden ist. In Dänemark finden sich derzeit nur wenige Abkommen in einigen Großbetrieben.

Italien ist nach wie vor das einzige Land, das auch *territoriale und regionale Umweltpakte* kennt. Sie beziehen sich auf Umweltrisikogebiete, wo zur Problemlösung die Gewerkschaften neben anderen gesellschaftlich relevanten Organisationen beteiligt werden.

Auf *lokaler Ebene* erfreuen sich in vielen Ländern mittlerweile „Agenda 21-Bündnisse“ einer wachsenden Beliebtheit. Für die Gewerkschaften, die ausdrücklich im Rio-Dokument (Kap. 29) zur Beteiligung aufgefordert sind, ergibt sich daraus vielerorts die Chance, mit anderen gesellschaftlichen Kräften, insbesondere auch Umweltverbänden, außerhalb der Betriebe tätig zu werden und gewerkschaftliche Positionen in Konzepte und Aktivitäten zur Realisierung einer nachhaltigen Entwicklung einzubringen. Es gibt keinen generellen Überblick über das Ausmaß dieser Beteiligung und keine allgemeine gewerkschaftliche Strategie in diesem Bereich. Es ist aber zu beobachten, daß sich lokale Gewerkschaftsorganisationen in Österreich, Dänemark, Deutschland, Italien und Großbritannien vermehrt in solche Prozesse eingeschaltet haben.

### **2.3 Akteure im betrieblichen Umweltschutz**

Als zentrale Akteure im betrieblichen Umweltschutz auf Arbeitnehmerseite fungieren einerseits die gewerkschaftlichen Repräsentanten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, deren Kompetenzen zunehmend um Umweltschutzthemen erweitert worden sind. Dies gilt besonders für Italien, Großbritannien, die Niederlande und Dänemark, wobei dort in einigen Fällen auch spezielle Umweltschutzausschüsse die Partizipation wahrnehmen. Diese Repräsentanten sind in der Regel auch Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen. In Frankreich und Spanien sind diese spezialisierten Belegschaftsvertreter zumeist noch auf traditionelle Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beschränkt.

Andererseits haben sich in Deutschland und Österreich vor allem spezialisierte Betriebsräte dieser Aufgaben angenommen, wobei es in Deutschland im Rahmen von freiwilligen Vereinbarungen auch zur Einrichtung von meist paritätisch besetzten Umweltausschüssen in Betrieben gekommen ist (vor allem in der chemischen Industrie im Rahmen der oben erwähnten Betriebsvereinbarungen). Die Kooperation mit den gesetzlichen oder freiwilligen, vom Management bestellten Umweltschutzbeauftragten spielt in Deutschland in der Praxis eine wichtige Rolle. In Österreich entwickelt sich mit der Verpflichtung zur Bestellung von Abfallbeauftragten vermutlich eine vergleichbare Konstellation.

Die Arbeitnehmer selbst sind in der Regel nur über ihre Funktion im Produktionsprozeß in Umweltschutzmaßnahmen eingebunden, sei es, daß sie über Schadstoffe oder Risiken informiert werden (und teilweise hier Leistungsverweigerungsmöglichkeiten haben), oder selektiv für bestimmte Aufgaben qualifiziert werden.

Festzustellen ist es aber auch, daß das Zentrum des betrieblichen Umweltschutzes nach wie vor bei den Umweltbeauftragten der Unternehmensleitung liegt (ob gesetzlich vorgeschrieben oder freiwillig bestellt) und daß die gewerkschaftlichen Reprä-

sentanten auf die Kooperation mit diesen Funktionsträgern oder den Umweltautoren, in denen sie zusammengefaßt sind, angewiesen sind.

## **2.4 Formen, Intensität und thematische Schwerpunkte von Arbeitnehmerbeteiligung am Umweltschutz**

In den Ländern, in denen Betriebsräte oder gewerkschaftliche Repräsentanten für Arbeits- und Gesundheitsschutz mit Fragen des Umweltschutzes befaßt sind, sei es auf der Basis von gesetzlichen Bestimmungen oder von tariflichen und freiwilligen Abkommen, erstrecken sich die Mitwirkungsrechte zumeist auf Unterrichts- und Anhörungsrechte. Sie beinhalten Informationen durch die Geschäftsleitung über die umweltschützenden Maßnahmen des Unternehmens, vornehmlich Genehmigungsverfahren, umweltrelevante Produktionsveränderungen und Investitionsvorhaben oder Maßnahmen im Rahmen von Gefahrenabwehr. Daran schließen sich in der Regel Konsultationsverfahren an, die aber keine zwingenden Folgen für das Managementhandeln nach sich ziehen müssen. Eine tatsächliche Mitbestimmung, die Entscheidungen der Unternehmensleitung nachdrücklich beeinflussen kann, ist kaum vorgesehen. Die Mitwirkung an umweltbezogenen Entscheidungen erfolgt allenfalls indirekt über den solchen Verfahren inhärenten Konsensdruck und ist stark abhängig von der besonderen Unternehmenstradition und -kultur. Auch die Mehrzahl der ökologischen Vorreiterunternehmen folgt bei der betrieblichen Umweltschutzorganisation nach wie vor einem Top-down-Ansatz, der die Repräsentanten der Arbeitnehmerseite zu einem bloß reaktiven, oft defensiven Verhalten veranlaßt.

Weit verbreitet in den Unternehmen ist allerdings inzwischen das betriebliche Umweltweiterbildungswesen. Das Interesse der Unternehmer angesichts von Risiko-Produktionen und damit einhergehenden Kostensteigerungen, aber auch angesichts verschärfter Produkthaftungsvorschriften präventiv zu handeln (hier wirkt sich der Druck der Versicherer aus, risikomindernde Maßnahmen durchzuführen), macht es attraktiv, durch Qualifizierung der Mitarbeiter Kosten zu senken und Einsparpotentiale zu nutzen.

Beobachtbar ist in einigen Ländern und auf europäischer Ebene ein Trend zum Wechsel der Politikformen. Mit der Einsicht in den hohen Aufwand und die oft mangelnde Effizienz zentraler ordnungspolitischer Vorgaben, die früher stärker die Entwicklung bestimmten, gewinnt nun mehr und mehr die dezentrale Ebene der Unternehmen eine größere Relevanz für die Weiterentwicklung der Arbeitsbeziehungen unter dem Aspekt der Integration des Umweltschutzes. Immer mehr Unternehmen nehmen durch Selbstverpflichtungen (etwa durch die Anwendung der freiwilligen Öko-Audit-Verordnung oder durch die Pflege einer ökologischen Unternehmenskultur) und durch Absprachen zwischen dem Staat und einzelnen Unternehmensverbänden das Umweltthema in ihre zentralen Entscheidungsprozesse hinein und sorgen für ein regelmäßiges Umweltcontrolling. Damit öffnen sich auch für die Betriebsräte und Gewerkschaften größere Handlungsspielräume. Mit einer solchen Strategieverlagerung vom Ausbau institutioneller Rechte und Verfahren hin

zur gestaltenden Beteiligung im Sinne eines Co-Managements wachsen die Chancen für die betrieblichen Interessenvertretungen, sich auf diesem Feld stärker zu etablieren. Die eher defensive Haltung des Wartens auf eine gesetzliche Erweiterung der Beteiligungsrechte könnte ergänzt werden durch eine offensive Nutzung der veränderten Rahmenbedingungen. Bei einer proaktiven Umweltpolitik spielt der Abschluß von freiwilligen Vereinbarungen mit der Unternehmensleitung die zentrale Rolle.

Daß dies bislang nur sehr zögernd geschieht, hat seine Ursachen vor allem darin, daß die Gewerkschaften zwar programmatisch weitergekommen sind, aber die betriebpolitische Umsetzung weitgehend fehlt. Die Gewerkschaften haben in den Ländern, die bisher auf dem programmatischen Sektor zurücklagen, mit Ausnahme Frankreichs, ihre Anstrengungen verstärkt und teilweise erhebliche Fortschritte erreicht. So hat die seit der Rio-Konferenz verstärkte Debatte um eine nachhaltige Entwicklung (sustainable development) überall für einen Bewußtseinsschub gesorgt und das Umweltthema in den Gewerkschaftsorganisationen gestärkt, auch wenn andere gewerkschaftliche Kernthemen aus naheliegenden Gründen Vorrang haben.

## **2.5 Aufbau und Ausbau gewerkschaftlicher Kapazitäten für die Bearbeitung von Umweltproblemen**

Der Kapazitätsauf- oder Ausbau für die Bearbeitung von Umweltproblemen geschieht insgesamt noch eher verhalten und vollzieht sich vorwiegend additiv durch die Schaffung neuer spezialisierter Abteilungen, Gremien oder etwa Weiterbildungsinstitutionen. Eine Integration der Thematik in die Kernbereiche des gewerkschaftlichen Willensbildungs- und Entscheidungsprozesses ist noch kaum zu beobachten. Innerorganisatorische Differenzen und Blockierungen sorgen bislang dafür, daß sich hier zuwenig bewegt.

Dabei spielen allerdings branchenspezifische Unterschiede eine wichtige Rolle. Als Vorreiterbranche fungiert die aufgrund ihres Problemdrucks besonders sensible Chemieindustrie. Hier ist der Aufbau eigener, kompetenter gewerkschaftlicher Umweltkapazitäten am deutlichsten zu beobachten. Die Gewerkschaft hat von allen deutschen Gewerkschaften die umfangreichste Fachabteilung zu Umweltschutzfragen aufgebaut und agiert dementsprechend auch bundesweit in vielen einschlägigen Fachausschüssen und staatlichen oder halbstaatlichen Beratungsorganen. Diese kapazitäre Ausstattung ermöglichte auch Initiativen, die zu gemeinsamen Erklärungen mit dem Unternehmerverband führten, auf deren Grundlage dann beispielweise die oben erwähnten freiwilligen Betriebsvereinbarungen zur Regelung der Beteiligung an betrieblichen Umweltschutzfragen abgeschlossen und ein gemeinsames Weiterbildungsinstitut (GIBUCI) gegründet werden konnte. Auch eine Stiftung „Arbeit und Umwelt“, die die Gewerkschaft aus Anlaß ihres hundertjährigen Bestehens einrichtete, stellt eine einmalige Institution in der deutschen Gewerkschaftslandschaft dar.



Genutzt werden in zunehmenden Maße auch externe Ressourcen, die Staat und Wissenschaft für die Bearbeitung von Umweltthemen bereitstellen. So beteiligten sich von 1992 bis 1995 fünf Gewerkschaften an einem von der Bundesstiftung Umwelt finanzierten Umweltberaterprogramm für die Neuen Bundesländer und verstärkten damit ihre personellen Kapazitäten im Bereich des Umweltschutzes. Auch das Verhältnis zu den Umweltverbänden und Verbraucherschutzorganisationen hat sich weiter entspannt. Kooperationen bei einzelnen Problemkomplexen oder Bündniskonstellationen auf lokaler und regionaler Ebene sind in vielen Ländern nicht mehr seltene Ausnahmen. Dennoch fehlt bisher weitgehend eine konzentrierte Anstrengung von Gewerkschaftsseite, das neue Terrain zu besetzen.

Im programmatischen Bereich hat bei der Mehrzahl der Gewerkschaften in den untersuchten Ländern die Forderung nach „sustainable development“ inzwischen einen wichtigen Stellenwert, wobei darunter zumeist eine Integration der ökologischen und sozialen Dimensionen des Problems verstanden wird. Es darf aber bezweifelt werden, ob diese Orientierung an einem universalen Leitbild bereits von der breiten Mitgliedschaft angeeignet worden ist oder nicht doch vorwiegend den Diskussionstand in den höheren Funktionärsrängen widerspiegelt. Tatsache ist aber, daß beispielsweise in Spanien und Großbritannien nach anfänglicher Stagnation zu Beginn der neunziger Jahre diese Debatte wesentlich vorangekommen ist, während sie in Dänemark, den Niederlanden, Italien und Deutschland in der gewerkschaftlichen Beschlußlage fest verankert zu sein scheint. In Frankreich dominiert noch ein Streit zwischen den großen Gewerkschaften, ob ein „politischer“ (betriebsexterner - CFDT, ähnlich aber defensiver FO) oder „gewerkschaftlicher“ (betriebsbezogen - CGT) Ansatz produktiver ist. Lokale betriebliche Umweltkonflikte werden hier bislang in der Regel von den Gewerkschaften nur zentral auf der politischen Ebene bearbeitet oder abgewehrt, eine betriebliche Umweltpolitik und entsprechende Institutionen existieren kaum.

Der Auf- und Ausbau von institutionellen Umweltschutz-Kapazitäten scheint bei den Gewerkschaften in der Mehrzahl der Länder eher zu stagnieren. Ausnahmen bilden hier Spanien und Italien, wo von einem niedrigen Niveau aus erste bedeutendere Anstrengungen unternommen wurden, die Thematik auch institutionell zu fundieren. Auch in Großbritannien arbeiten inzwischen beim TUC und bei der Transport and General Workers Union (TGWU) auf nationaler Ebene Umweltarbeitsgruppen an dem Versuch, eine proaktive Umweltpolitik zu entwickeln.

Alle Gewerkschaften haben dagegen offenbar ihre Anstrengungen im Bereich der internen Weiterbildung und Schulung in Umweltfragen verstärkt, in einigen Ländern werden solche Schulungen teilweise auch gemeinsam mit den Arbeitgebern durchgeführt (Italien, Deutschland). In Spanien, Dänemark, Deutschland, Italien und Großbritannien haben die Gewerkschaften, alleine oder im Bündnis mit Umweltorganisationen, Informationskampagnen, Konferenzen und Demonstrationen zu einzelnen Umweltproblemen veranstaltet. Die thematische Reichweite erstreckt sich von der Abwehr von Schadstoffen in der Fabrik und im Büro über die Verminderung der Verkehrsbelastung, gesunde Nahrungsmittel, „green jobs“, Tschernobyl-Aktionen und den Shell-Boykott bis zur Propagierung von beteiligungsorientierten Öko-

Audits). Genutzt wird auch zunehmend der Rat von wissenschaftlichen Experten. In den Niederlanden, Dänemark, Österreich und Deutschland ist es mittlerweile durchaus übliche Praxis bei den Gewerkschaften, wissenschaftliche Studien zu einzelnen Umweltproblemen in Auftrag zu geben oder Beratungsstellen für die betrieblichen Interessenvertreter einzurichten. Die Chemiegewerkschaft in Deutschland unterhält dazu die bereits erwähnte eigene Stiftung „Arbeit und Umwelt“, die betriebliche Interessenvertretungen in diesem Bereich berät (etwa bei der Beteiligung an Öko-Audit-Verfahren), eigene Forschungsprojekte durchführt und einen jährlichen Preis für besonderes Umweltengagement in der Arbeitswelt verleiht. In Spanien wird am Aufbau von Netzwerken aus gewerkschaftlichen Umweltexperten gearbeitet. Spärlich gesät sind nach wie vor autonome betriebliche Arbeitskreise, in denen Arbeitnehmer eigenständige Umweltaktivitäten entwickeln; sie sind oft kurzlebig und gehen nicht selten wieder in den traditionellen Strukturen auf.

## **2.6 Das Verhältnis von Umweltschutz und Arbeitsplätzen**

Das Spannungsverhältnis zwischen der Sicherung der Arbeitsplätze und Umweltschutzanforderungen hat sich europaweit erheblich vermindert. Eine breite Akzeptanz für eine ökologisch orientierte Wirtschaftspolitik ist vor allem auf Gewerkschaftsseite festzustellen. Dennoch hat der Druck, der von der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit auf die politische Prioritätensetzung in den Gewerkschaften ausgeht, dafür gesorgt, daß das Umweltthema in der gewerkschaftspolitischen Willensbildung und Strategiehierarchie zurückgedrängt worden ist. Die Befragungsergebnisse im Rahmen der „Zukunftsdebatte“ der IG Metall sprechen hier ebenfalls eine deutliche Sprache (IG Metall 2001, S. 26, 122, 135, 138).

Daß das Umweltthema insgesamt in den Reihen der Arbeitnehmerorganisationen eine positivere Konnotation gewonnen hat, bedeutet allerdings nicht, daß sich Umweltschutzbelange in unmittelbaren Konfliktfällen besser durchsetzen. Vor allem in den Ländern, in denen das bisher erreichte Niveau an institutionalisierten betrieblichen Umweltschutzstrukturen noch niedrig ist, fungiert das Arbeitsplatzargument häufig als Abwehrwaffe gegen verbesserte Umweltschutzmaßnahmen und wird von den Gewerkschaften auch so akzeptiert. Eine deutliche Entspannung ist dagegen in den Ländern eingetreten, in denen zunehmend nachgewiesen werden konnte, daß Umweltschutz mehr Arbeitsplätze schafft als vernichtet (wenn auch die Stabilität und die Qualität dieser Arbeitsplätze und ihre Ansiedlung in End-of-the-pipe- und Sanierungsbereichen problematisch bleibt).

## **2.7 Fazit**

Vergleicht man die hier dargestellten nationalen Entwicklungspfade bei der Ausgestaltung des betrieblichen Umweltschutzes mit der Typologie industrieller Beziehungen in Europa, die Colin Crouch unter dem Titel „Europe sociale à quatre vitesses“ vorgestellt hat (Crouch 1996), so lassen sich deutliche Parallelen konstatieren

(Tab. 1). Lediglich Italien, das Crouch allerdings in Nord und Süd aufspaltet, wäre danach eher seiner dritten Gruppe zuzurechnen, während Frankreich, wo aufgrund der engen Verbindung von Staat und Industrie intermediäre Organisationen kaum benötigt werden, etwas aus der Typologie herausfällt. Deutlich wird hierbei auch, wie sich die Beziehung von Beschäftigung und Umwelt in Europa allmählich entspannt hat.

**Tab. 1: Ländergruppen bezüglich der „Ökologisch erweiterten Arbeitsbeziehungen“ im europäischen Vergleich**

	Typologie der industriellen Beziehungen (C. Crouch)	Typen ökologisch erweiterter Arbeitsbeziehungen (Hildebrandt/Schmidt)	Sozial-ökonomische Rahmenbedingungen	
<b>DK</b> <b>S</b> <b>N</b> <b>SF</b>	Corporatism, centralized, powerful union movement	vereinzelte Regulierung durch Gesetze, Betriebs- und/oder Tarif- vereinbarungen  Zuweisung von Kompetenzen an Betriebsräte/ H&S-Beauftragte  schwache gewerk- schaftliche Kapa- zitäten	relativ hohes Wohlstandsniveau  relativ weit entwickeltes öffentliches und privates Umwelt- bewußtsein  Arbeitslosigkeit: niedrig bis hoch	<b>DK</b>
<b>NL</b> <b>B</b> <b>D</b> <b>A</b> <b>CH</b> <b>I</b>	Employer-led, relatively decentralized, corporatist	vereinzelte Betei- ligung an EMAS  Tendenz zur Selbstzuschreibung von Umweltverant- wortung		<b>NL</b> <b>B</b> <b>D</b> <b>A</b>
<b>UK</b> <b>E</b> <b>IRL</b> <b>F</b>	Loose, decentralized collective bargaining	Anpassungsdruck durch EU-Direktiven  vereinzelte Beteiligung auf Unternehmensebene  sehr schwache gewerk- schaftliche Kapazitäten	geringeres Wohlstandsniveau  geringer entwickeltes Umweltbewußtsein  Arbeitslosigkeit: niedrig bis hoch	<b>I</b> <b>UK</b> <b>E</b>
		EMAS kaum verbreitet (in UK aber BS 7750)	gehört vom Wohl- standsniveau in Gruppe 1	<b>F</b>
<b>GR</b> <b>P</b>	Rough, unregulated employer-dominated systems	keine gesetzlichen oder betriebs-/tarif- politischen Initiativen  keine gewerkschaftlichen Kapazitäten  EMAS nicht verbreitet	relativ niedriges Wohlstandsniveau  sehr geringes Umwelt- bewußtsein  Arbeitslosigkeit: hoch	<b>GR</b> <b>P</b>

## **3 Integration von Elementen des Umweltschutzes in die europäischen Arbeitsbeziehungen**

### **3.1 Generelle Aspekte**

Die Entwicklung genuin europäischer Arbeitsbeziehungen steht noch in den Anfängen. Sie bezieht ihre Dynamik aus dem seit Beginn der neunziger Jahre gestarteten Projekt des europäischen Binnenmarktes und der ihm folgenden Wirtschafts- und Währungsunion. Die Schaffung europäischer Wettbewerbsbedingungen setzte einerseits die nationalen Arbeitsbeziehungen unter Veränderungsdruck, andererseits erhöhte sie den Bedarf nach europäischen Rahmenregelungen für die Angleichung der sozialen Standards. Im Maastrichter Vertrag von 1991 wurden mit dem Sozialprotokoll, das vom Amsterdamer Vertrag übernommen wurde, erstmals arbeits- und sozialpolitische Regulierungen auf der Ebene der Europäischen Union konkret ins Auge gefaßt und die Handlungsmöglichkeiten der europäischen Sozialpartner in den europäischen Entscheidungsstrukturen konkretisiert und erweitert. Die Sozialpartner erhielten das Recht, bei allen sozialpolitischen Initiativen der Kommission konsultiert zu werden (in einer doppelten Prozedur), und die Option „zur Herstellung vertraglicher Beziehungen, einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen (Art. 4, Abs. 1)“. Der damit neugefaßte „Soziale Dialog“ sollte auf zentraler und sektoraler Ebene autonomen Vertragsabschlüssen zwischen den Sozialpartnern Vorrang vor gesetzlichen Regelungen geben, die erst bei einem Scheitern des Dialogs in Frage kommen würden. Die parallele Einführung von qualifizierten Mehrheitsentscheidungen für eine Vielzahl von sozial- und arbeitspolitischen Regelungstatbeständen (außer bei der Entgeltpolitik sowie dem Koalitions- und Arbeitskämpfrecht) verstärkte zusätzlich den Entscheidungsdruck auf die Sozialpartner. In der Folge kam es zu Regelungen, die auf zentraler Ebene eher weiche Themen wie Elternurlaub (1996) oder Teilzeitarbeit (1997) betrafen. Die jüngste Vereinbarung richtet sich auf Regelungen zu den atypischen, befristeten Beschäftigungsverhältnissen (1999). Auf sektoraler Ebene sind zunächst vor allem in kleineren Dienstleistungssektoren Abkommen zustande gekommen (Keller 1998), neuerdings aber auch im Baugewerbe, bei Schifffahrt und Eisenbahn. Diese Ebene scheint zusehends an Bedeutung zu gewinnen.

Die Richtlinie über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte (bzw. vergleichbarer Informations- und Konsultationssysteme auf Gemeinschaftsebene) trat 1996 in Kraft, nachdem die europäische Arbeitgebervereinigung UNICE die Verhandlungen hatte scheitern lassen und der Rat von seiner Richtlinienkompetenz Gebrauch machte. Derzeit wird über die notwendigen Ergänzungen zur Konkretisierung der Mindeststandards von Information und Konsultation verhandelt (Richtlinienentwurf 1998). Die sogenannte EBR-Richtlinie macht derzeit zweifellos das „Herzstück der Europäischen Arbeitsbeziehungen“ (Wolfgang Lecher) aus, weil von ihr die

größte Dynamik ausgeht. Auf der Basis freiwilliger Vereinbarungen waren bereits zahlreiche europäische Arbeitnehmerschüsse in multinationalen Konzernen eingerichtet worden, inzwischen sahen sich rund ein Drittel der 1500 betroffenen multinationalen Unternehmen zur Einrichtung entsprechender Gremien veranlaßt. Als institutionell gesicherte Kerne lösen sie damit Wirkungen aus, die auf die Einrichtung von transnationalen Netzwerken abzielen, in denen betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften bisherige nationale Blockierungen allmählich aufheben können (vgl. dazu im einzelnen vor allem die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen von Lecher, Platzer u.a. 1998 sowie von Eberwein, Tholen, Schulz 1998). Die Partizipationsmöglichkeiten auf Grundlage der Richtlinie sind begrenzt, zum einen durch die Beschränkung auf Informations- und Beratungsfunktionen, zum anderen durch den in der Regel nur jährlichen Turnus des Zusammentreffens mit dem zentralen Management. Dennoch ergeben sich daraus erste konkrete Vernetzungsmöglichkeiten, die mit Unterstützung durch die Gewerkschaften mittelfristig zu einer neuen transnationalen Zusammenarbeit auf der Arbeitnehmerseite führen dürften, andererseits aber auch zu einer stärkeren Berücksichtigung europäischer Determinanten im nationalen Prozeß der Interessenvertretung.

Die Auseinandersetzung um die Form und den Gehalt der Arbeitnehmermitbestimmung im Unternehmen hatte durch die Vorschläge der Davignon-Kommission (1997) neue Nahrung bekommen. Danach wird bei der geplanten Einführung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) nicht mehr davon ausgegangen, daß eine Harmonisierung der Mitbestimmungsregelungen auf europäischer Ebene möglich ist. Statt dessen wurden Verhandlungslösungen mit Auffangregelungen bevorzugt, die Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte regeln. Günstigkeitsklauseln und eine Besitzstandswahrung soll die bestehenden höherwertigen Modelle absichern. Außerdem ist man sich einig, daß diese Gesellschaftsform nur als optionale Gründung bei Fusion, neuen Tochtergesellschaften oder Holdings in Frage kommen wird. Die entsprechende Regelung trat 2001 in Kraft, ihre Auswirkungen auf die Behandlung von Themen des Umweltschutzes sind noch nicht absehbar.

Da es eine europäische Tarifautonomie wohl auch in absehbarer Zeit noch nicht geben wird, gewinnen erste Bemühungen in einzelnen Branchen um eine Koordination der Tarifpolitik zwischen verschiedenen europäischen Ländern an Bedeutung. So hat der Europäische Metallarbeiterbund 1998 auf einer Konferenz, bei der 21 Mitgliedsgewerkschaften vertreten waren, eine einheitliche „Koordinationsregel“ beschlossen. Danach soll sich die Tarifpolitik an der Formel orientieren: Ausgleich der Inflationsrate und gleichgewichtige Beteiligung am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs des jeweiligen Landes. Jedes Jahr soll dem EMB berichtet werden, ob die Gewerkschaften sich an die Regel gehalten haben. Zusätzlich soll dem Lohndumping durch europäische Rahmenvereinbarungen über Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die sich an den fortschrittlichsten Ländern orientieren, begegnet werden. Streikbruch soll gemeinsam verhindert werden (direkt IGM, 1/99). Die IG Metall beteiligt inzwischen Vertreter benachbarter europäischer Metallgewerkschaften an Tarifverhandlungen der Stahlindustrie. In nationalen Kollektivverträgen in Belgien und den Niederlanden wird ausdrücklich Bezug auf Regelungen in den Nachbarländern genommen. An ähnlichen Positionen arbeitet die

Europäische Föderation der Holz- und Bauarbeiter. Vorausgegangen war dem eine Vereinbarung von fünf Gewerkschaftsbünden im niederländischen Doorn im September 1998, wonach gemeinsame Lohnforderungen in Europa entsprechend der genannten Formel aufgestellt werden sollten.

Insgesamt gilt, „es beginnt sich im europäisch-transnationalen Bereich eine Netzwerkstruktur tripolarer Art herauszubilden“, wie Lecher, Platzer u.a (1998) schreiben. Im „dynamischen Mehrebenensystem“ der EU (Jachtenfuß/Kohler-Koch 1996), in dem europäische Interessenverbände immer stärker in die politischen Gestaltungsprozesse einbezogen werden, zieht die Kommission bei der Vorbereitung von Richtlinien, die die Arbeitsbeziehungen betreffen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in zahlreichen Gremien heran, während diese Verbände ihrerseits Anpassungen an den europäischen Politikformierungsprozeß vornehmen. Trotz dieser vorwärtsweisenden Entwicklungen auf der Makro-, Meso- und Mikroebene beobachten wir zur Zeit nur erste Ansätze eines Europäischen Arbeitsbeziehungssystems. Die Probleme, die mit der Transnationalisierung verbunden sind, bereiten den Gewerkschaften und den betrieblichen Interessenvertretungen erhebliche Schwierigkeiten. Verweigern sich die Arbeitgeberverbände auch zukünftig weitgehend europäischen Regelungen, dann finden die Gewerkschaften keine kompetenten Verhandlungspartner auf dieser Ebene vor. Ihre Initiativen laufen ins Leere oder bedürfen jedesmal einer intensiven Regulierungsdrohung seitens der Kommission. Aber auch für die Gewerkschaften ergibt sich ein starker Veränderungsdruck. Die unterschiedlichen Interessenvertretungssysteme (monistisch oder dualistisch), konfliktorientiert oder kooperativ orientierte Gewerkschaftstraditionen, das unterschiedlich gelagerte Spannungsfeld zwischen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung müssen miteinander kompatibel gemacht werden. Die größte Herausforderung droht aber vermutlich mit dem Wegbrechen von Branchenstrukturen herkömmlicher Art, das durch die Reorganisation der Gewerkschaften auf europäischer Ebene nachvollzogen werden muß und teilweise bereits wird. Gewerkschaftsfusionen sind nicht nur in vielen Ländern an der Tagesordnung, sondern auch bei internationalen Berufssekretariaten. Das zieht Anpassungsprozesse wie die Strukturreform des Europäischen Gewerkschaftsbundes nach sich, aber auch der Koordinationsstrukturen von UNICE, wo ein European Employers Network aufgebaut wird, dem rund 60 europäische Branchenverbände angehören.

Entscheidend für eine Weiterentwicklung der europäischen Arbeitsbeziehungen könnte sein, ob es gelingt, die Herausbildung neuer transnationaler Beziehungen mit einer Rückkoppelung an die jeweilige nationale Basis organisch zu verbinden. Bisher sind dafür nur schwache Ansätze vorhanden. Es besteht sogar die Gefahr, wie einige Beobachter meinen, daß sich „Prozesse einer stärkeren Heterogenisierung und Fragmentierung von Arbeitsbedingungen und kollektiven Arbeitsbeziehungen“ (Keller 1998) durchsetzen. Wenn lediglich Sockel- oder Mindeststandards vereinbart werden, um Unterbietung oder Überforderung zu vermeiden, käme nur ein sehr allgemeiner Vereinbarungsrahmen auf europäischer Ebene zustande.

### 3.2 Schritte zur Integration der Umweltthematik in die europäischen Arbeitsbeziehungen

Angesichts dieses Entwicklungsstandes der europäischen Arbeitsbeziehungen kann es nicht verwundern, wenn Thematiken des Umweltschutzes bisher erst ansatzweise am Horizont auftauchen. Im Rahmen der Umweltpolitik der EU hat es in den vergangenen Jahren einige Anstrengungen gegeben, mit Hilfe von Direktiven, Verordnungen und Empfehlungen der Kommission auf die Ökologisierung der Unternehmenspolitik hinzuwirken. An vorderster Stelle ist hier die (freiwillige) *EU-Verordnung zum Öko-Audit* zu nennen (EWG Nr. 1836/93 des Rates vom 29.6.1993, als Environmental Management and Audit System bezeichnet, und inzwischen revidiert: (EG) Nr. 761/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.3.2001 = EMAS II). Die revidierte Fassung enthält erstmals deutlichere Hinweise auf eine Berücksichtigung der Arbeitsbeziehungen. In der Praxis ist in vielen Fällen schon länger eine Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen in den Prozeß der Auditierung zu beobachten.

Die Richtlinie zur Etablierung *Europäischer Betriebsräte* oder vergleichbarer Gremien zur Information und Konsultation der Arbeitnehmervertretungen (Nr. 94/45/EG des Rates vom 22.9.1994) bezieht umweltpolitische Belange des Unternehmens nicht explizit in den Katalog der zu behandelnden Themen ein, wie er im Annex der subsidiären Anforderungen aufgeführt ist, ergibt sich aber als realistische Option aus dem Kontext und ist in zahlreichen der Richtlinie vorangegangenen freiwilligen Vereinbarungen auch direkt benannt worden. In der Praxis haben bisher nur wenige Europäische Betriebsräte davon Gebrauch gemacht, beispielsweise bei BASF und St. Gobain (s. Schmidt in: Hildebrandt, Lorentzen, Schmidt 2001, 147-160).

Als Hebel zur Implementation umweltpolitischer Verantwortung der Akteure der industriellen Beziehungen kann auch die *Europäische Rahmenrichtlinie zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz* (Nr. 89/391 EWG vom 12.6.1989) gewertet werden, die inzwischen europaweit in nationales Recht umgesetzt worden ist, und Arbeits- und Umweltschutz eng miteinander verknüpft hat. Vervollständigt wird diese Tendenz durch die in die gleiche Richtung wirkende sogenannte Maschinenrichtlinie (89/392 EWG) und die Arbeitmittelrichtlinie (89/655/EWG).

Unter dem Stichwort der „gemeinsamen Verantwortung“ ist im *Fünften Umweltaktionsprogramm der EU* „Für eine dauerhafte und umweltgerechte Entwicklung“ (1992) die Beteiligung der betrieblichen und betriebsnahen Akteure in spezifischer Weise angesprochen worden. Im Gesamtzusammenhang des Programms geht es um Information, um Qualifizierung und um Mobilisierung für die Ziele des Umweltschutzes, allerdings nicht um Rechte im Planungs-, Entscheidungs- und Durchführungsprozeß. Die Behandlung solcher Rechte wurde – übrigens nicht im Zusammenhang mit Fragen des Umweltschutzes – durch den Präsidenten Delors im Januar 1985 offiziell angesprochen und erhielt im Art. 22 der Einheitlichen Europäischen Akte auch eine rechtliche Grundlage. Dort heißt es: „Der EWG-Vertrag wird durch folgende Bestimmung ergänzt: Die Kommission bemüht sich darum, den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu entwickeln, der, wenn diese es



für wünschenswert halten, zu vertraglichen Beziehungen führen kann.“ (Artikel 118b)

Für unseren Zusammenhang ist wichtig, ob sich die programmatische Herausstellung des *Sozialen Dialogs* auch im Bereich des Umweltschutzes wiederfindet. Auffällig ist, daß mit dem Konzept der „gemeinsamen Verantwortung“ im Fünften Umwelt-Aktionsprogramm im Bereich der Umweltpolitik ähnliche, pluralistisch-kooperative Verfahrensvorstellungen entwickelt worden sind, wie sie der Stärkung des sozialen Dialogs zugrunde liegen. Die zentrale Frage liegt darin, ob auf europäischer Ebene über den Aufbau von Arbeitnehmerrechten im Umweltschutz eine Verknüpfung von Arbeitspolitik und Umweltpolitik absehbar ist, wie sie auf nationalem Niveau schon teilweise vorzufinden ist. Schwache Ansätze dazu sind eher von sozialpolitischer Seite bei der Umsetzung der Sozialcharta von 1989 zu beobachten. Da ist einmal die generelle Erwähnung der „Arbeitsumwelt“ im Abkommen zur Sozialpolitik auf der Ebene der europäischen Sozialpartner, die allerdings im herrschenden Verständnis sehr eng auf den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz eingeschränkt wird. Da ist zum anderen auf der Ebene der multinationalen Konzerne die bereits erwähnte Ausfüllung der Richtlinie des Rates über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte. Darin wird ausdrücklich Bezug genommen auf Nr. 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, in der es heißt, es müssen u.a. „Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer in geeigneter Weise, unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden. [...] Dies gilt insbesondere für Unternehmen und Unternehmenszusammenschlüsse mit Betriebsstätten bzw. Unternehmen in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft“.

Generell muß aber festgestellt werden, daß im Rahmen des zentralen Sozialen Dialogs bisher keine substantiellen Anstrengungen unternommen wurden, den Umweltschutz zum Thema zu machen. Insgesamt krankt der Soziale Dialog, wie angedeutet, vor allem an der inhaltlichen Verweigerungsstrategie des europäischen Unternehmerverbandes UNICE, „der auch in Zukunft dann – und nur dann – in Verhandlungen eintreten (wird), wenn die Kommission glaubhaft eigenen Initiativen ankündigt bzw. androht“ (Keller 1998). Auch auf dezentral-sektoraler Ebene erscheinen Sozialdialoge kaum erfolgversprechender, da der UNICE ein entsprechender Unterbau fehlt und gewerkschaftliche Initiativen an der fehlenden Repräsentativität der Gegenseite, also dem Mangel an Verhandlungspartner scheitern.

### **3.3 Der Beitrag einzelner Richtlinien, Verordnungen und Initiativen zur Integration des Umweltschutzes in die Arbeitsbeziehungen**

#### **3.3.1 EMAS**

Von besonderer Bedeutung für die Erweiterung der industriellen Beziehungen um Elemente des Umweltschutzes erweist sich die EMAS- Verordnung, die vor allem in Deutschland, Österreich und skandinavischen Ländern verbreitet ist. Im Januar 2001 betrug die Zahl der danach zertifizierten Unternehmen in den EU-Mitglied-

staaten 3.800, davon 2.632 in Deutschland. Die ISO Normserie 14001 (die den auslaufenden British Standard 7750 weitgehend ersetzt hat) und geringere Anforderungen enthält, was sie für viele Unternehmen attraktiver macht, zählte dagegen 9.812 Registrierungen, davon 2.400 in Deutschland (Ökologisches Wirtschaften 3-4/2001, S. 6).

Ursprünglich war lediglich in der Version des British Standard explizit, wenn auch sehr generell, von einer Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Prozesse des Umweltmanagements und der Umweltbetriebsprüfungen die Rede. In der ersten EMAS-Verordnung gab es nur einige implizite Anknüpfungspunkte, die es aktiven Betriebsräten oder betrieblichen Gewerkschaftsvertretern erlaubten, sich in die Prozeduren des Auditierungsverfahrens einzuschalten. Mit der Revision der EMAS Verordnung ist nun explizit in den Artikel 1(2) der Richtlinie die Arbeitnehmerbeteiligung festgeschrieben worden: „Ziel von EMAS ist die Förderung einer kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung von Organisationen durch [...] d) die aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer in der Organisation sowie eine adäquate Aus- und Fortbildung, die die aktive Mitwirkung bei den unter Buchstabe a) angeführten Aufgaben ermöglicht. Auf Antrag werden Arbeitnehmervertreter einbezogen“ (ENV 432 CODEC 916 vom 22.1.2001).

Die Verordnung zielt insgesamt auf den Aufbau einer ökologischen Unternehmenskultur, die ohne eine aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretung kaum vorstellbar ist, denn für das Gelingen der Umweltbetriebsprüfung ist die Qualität der betrieblichen Kommunikation eine entscheidende Voraussetzung. In der Praxis erscheint eine Beteiligung der Arbeitnehmer bei allen Umsetzungsschritten realisierbar.

So finden sich auch in einigen Ländern eine Anzahl von Beispielen, wo eine mehr oder weniger ausgeprägte Beteiligung der Arbeitnehmervertreter feststellbar ist. Einige Gewerkschaften in Großbritannien, Deutschland, Dänemark und den Niederlanden haben ihren betrieblichen Delegierten eigene beteiligungsorientierte Leitfäden, Handbücher und Mustervereinbarungen an die Hand gegeben und versuchen über die Sammlung von Beispielen „guter Praxis“ den politischen Diskussionsprozeß in diese Richtung zu beeinflussen. Die Beteiligung am betrieblichen Umweltmanagement setzt allerdings voraus, daß Betriebsräte/betriebliche Interessenvertretungen bereit und in der Lage sind, Aufgaben eines Co-Managements zu übernehmen. Während in einigen Ländern, vor allem in größeren Unternehmen, dafür entsprechende Bedingungen existieren, geben die traditionell konfliktorientierten Arbeitsbeziehungen in einer Reihe von europäischen Ländern nur wenig Spielraum für eine solche Entwicklung. Mittlere und kleinere Unternehmen finden sich bislang nur in Ausnahmefällen bereit, die betriebliche Interessenvertretung am Prozeß der Auditierung zu beteiligen (Klemisch 1977) – in der Regel nur dort, wo eine bewußte Pionierrolle in ökologischen Fragen angestrebt wird.

In einige nationale EMAS-Aufsichts- und Implementationsgremien haben die Gewerkschaften eigenen Vertreter entsenden können, die bei der Auswahl der Gutachter und beim Normenstandardisierungsprozeß mitberaten (Dänemark, Deutschland, Niederlande).

### **3.3.2 Arbeitsumweltrichtlinie**

Das Leitbild, an dem sich die Rahmenrichtlinie, die inzwischen in nationale Gesetze überführt wurde, orientiert, ist die Gesundheitsprävention. Sie lehnt sich an den Gesundheitsbegriff der ILO an, der alle für die menschliche Gesundheit belastenden Faktoren einbezieht und den gesetzlichen Arbeitsschutz für Aspekte der Arbeitsorganisation, soziale Stressoren und Fragen der Ergonomie öffnet und auch die Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatz und Umwelt umgreift (Bücker u.a. 1997). Das deutsche Arbeitsschutzgesetz hat dieses Leitbild in der Formulierung: „... Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz (sind) sachgerecht zu verknüpfen“ (ArbSchG § 4, Abs. 4) aufgenommen. Damit ist eine Entwicklung verstärkt worden, die „vom punktuellen Eingriffsrecht zum präventiv-prozeduralen Organisationsrecht“ (Kothe 1995) voranschreitet. Prävention zielt dabei auf die Erstellung von Gefahrenanalysen und eine systematische und nachvollziehbare Planung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Der Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation gilt dabei für den Normal- wie für den Störfall. Dabei mißt das europäische Arbeitsumweltrecht der Beteiligung der Arbeitnehmer und der betrieblichen Interessenvertretung eine große Bedeutung zu. Information und Mitwirkung im Sinne von Vorschlagsrechten und Mitbestimmung konstituieren eine aktive Rolle des einzelnen Beschäftigten und seiner betrieblichen oder gewerkschaftlichen Repräsentanten. Zweifellos hat sich dadurch die Schnittmenge zwischen Arbeitsschutz und Umweltschutz beträchtlich vergrößert und in vielen Ländern der EU hat sich der Aufgabenbereich der bisherigen „health & safety“-Beauftragten um den Bereich „environment“ erweitert. In Deutschland soll nach den Wünschen der Gewerkschaften Arbeitsschutz und Umweltschutz gleichermaßen als Aufgabe der Betriebsräte im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden.

### **3.3.3 EBR- Richtlinie**

Die vom Rat der Europäischen Union im September 1994 verabschiedete Richtlinie über die Einsetzung eines „Europäischen Betriebsrats“ stellt in diesem Zusammenhang eher eine Zukunftsoption dar. Zwar enthalten eine Reihe der vorab geschlossenen freiwilligen Vereinbarungen zur Einsetzung „europäischer Dialoggremien“ zwischen Kapital und Arbeit explizit das Thema Umweltschutz als relevanten Beratungsgegenstand, etwa in der Vereinbarung zum Europäischen Volkswagen-Konzernbetriebsrat, wo in die Aufgabenbestimmung unter dem Abschnitt „Austausch von Informationen“ ausdrücklich der Punkt „Arbeitsschutz und Umweltschutz“ aufgenommen wurde. In der Praxis sind aber noch wenig Anstrengungen unternommen worden, das Thema auf die Tagesordnung der jährlichen Treffen zu setzen oder eine entsprechende gewerkschaftliche Begleitstruktur aufzubauen (Ausnahmen: BASF, St. Gobain). Im Kern wird es in Zukunft darum gehen, eine Harmonisierung der Umweltstandards zwischen den einzelnen Standorten einer Unternehmensgruppe herbeizuführen. Angesichts von zu erwartenden Informations- und Konsultationsorganen in nahezu 1500 multinationalen Konzernen (mit geschätzten

40-50.000 beteiligten Interessenvertretern) bleibt dieses Feld von hohem Interesse für künftige Entwicklungen des betrieblichen Umweltschutzes.

Eine Vorreiterrolle spielen hier Gewerkschaften in der chemischen Industrie. Die Ursachen sind leicht ersichtlich. Zum einen wächst die Bedeutung des Umweltschutzes im Unternehmen zusehends. Verschärfte staatliche Vorschriften, eine sich ausweitende europäische Umweltgesetzgebung und der Druck von Versicherungen auf risikomindernde Vorkehrungen wirken sich in vielen Fällen kostensteigernd auf die Produktion aus. Damit wird der Umweltschutz im Unternehmen zum Zielfeld für Rationalisierungs- und Einsparanstrengungen. Für die Arbeitnehmer bedeuten die Einrichtung eines Umweltmanagements im Unternehmen und die regelmäßige Überprüfung seiner Funktionsfähigkeit nicht selten Veränderungen der Arbeitsorganisation, ein Mehr an Verantwortung und erhöhte Qualifikationsanforderungen. Die Europäischen Betriebsräte sind deshalb gefordert, die Arbeitnehmer auf diesem Gebiet zum einen vor einer Ungleichbehandlung durch Unternehmensentscheidungen an den verschiedenen europäischen Standorten zu schützen, und auf der anderen Seite die positiven Möglichkeiten einer erweiterten Mitwirkung, die aus einem verstärkten Umweltschutzengagement der zentralen Unternehmensleitung resultieren, aufzugreifen.

Die Handlungsspielräume für das Europäische Betriebsratsgremium in dieser betrieblichen Umweltschutzarena sind zwar beschränkt, wichtige Mitwirkungsmöglichkeiten bestehen dennoch, vor allem:

- in Form der Einwirkung auf die zentrale Unternehmensleitung in Fragen der generellen Umweltschutzorientierung im Unternehmen (Umweltleitlinien und allgemeine Umweltpolitik des Unternehmens)
- durch Informationsgewinnung über geplante umweltschutzrelevante Investitionen, Innovationen und Organisationsveränderungen
- durch ein Drängen auf geeignete Weiterqualifizierungsmaßnahmen im Umweltschutz für die Arbeitnehmer an allen betroffenen Standorten des Unternehmens
- bei der Kommunikation mit den Arbeitnehmervertretungen an den einzelnen Standorten des Unternehmens über die Harmonisierung von Umweltstandards oder die Abwehr von negativen Auswirkungen einer Ungleichbehandlung.

Eine kompetente Beteiligung des Europäischen Betriebsrats an der Umweltschutzpolitik von Unternehmen verlangt allerdings bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten, um nicht durch den Informationsvorsprung des Managements überrollt und zur Intervention fähig zu werden.

Da Mitglieder Europäischer Betriebsräte vor allem Einfluß auf die Formulierung gemeinsamer (Umwelt-)Standards nehmen sollen, müssen sie sich mit breiter angelegten politischen und ökonomischen Strategien der Unternehmen auseinandersetzen. Ihre Aufgabe zielt letztlich darauf ab, Bedingungen für geregelte Verfahren und einen verlässlichen Rahmen zu schaffen, in dem die Arbeitnehmerinteressen der gesamten Unternehmensgruppe vertreten werden können (Schmidt/Walter 1997).

Einige Gewerkschaften dieser Branche bemühen sich deshalb bereits jetzt um den Aufbau entsprechender Beratungsnetzwerke, die den betrieblichen Interessenvertretungen unterstützend zur Seite stehen.

### **3.3.4 Einzelne Initiativen**

Unter Beteiligung der Gewerkschaften und von NGOs wird im Rahmen der Europäischen Kommission seit einiger Zeit gemeinsam mit Unternehmensvertretern über sogenannte „codes of conduct“ für multinationale Unternehmen nachgedacht, die international gültige Arbeits- und Umweltstandards und die Beachtung der Menschenrechte im unternehmerischen Handeln und im transnationalen Handel verankern sollen. Auf einem Workshop der Europäischen Kommission im November 1998 wurde ein erster Erfahrungsaustausch über dieses vergleichsweise neue Instrument organisiert. Dabei wurden vor allem Beispiele guter Praxis vorgestellt und Fragen der Standardisierung solcher Codes und einer möglichen Überwachung der Einhaltung diskutiert. Offen blieb, ob ein entsprechender verbindlicher Europäischer Standard entwickelt werden sollte. Diese Initiative soll auf internationaler Ebene vor allem auch mit den USA abgestimmt werden.

Die Zusammenarbeit zwischen dem EEB (dem Europäischen Büro der Umweltverbände) und dem EGB geht von der gemeinsamen Zielsetzung eines sozial- und umweltverträglichen nachhaltigen Europa aus. Beide Organisationen haben u.a. ein Projekt in fünf Mitgliedsstaaten durchgeführt, daß Beispiele für ein positives Zusammengehen von Umwelt und Beschäftigung erbracht hat. Sie stimmen darin überein, wie es in dem gemeinsamen Kommuniqué heißt, daß Umweltschutzfordernisse in die Definition und Umsetzung der Gemeinschaftspolitiken und -aktivitäten integriert werden müssen und daß Beschäftigungspolitik dafür ein guter Hebel sei (Cardiff-Erklärung vom 4.6.1998). Da die Schnittmenge gemeinsamer Positionen, zum Beispiel auch zu Öko-Steuervorhaben, groß genug erscheint, wollen die Organisationen auch in Zukunft zusammenarbeiten und ihre Politik miteinander abstimmen.

Sektorale Impulse könnten auch von einem Forderungskatalog der Europäischen Baugewerkschaften ausgehen, die im Zusammenhang mit einem Aktionsplan zur europäischen Beschäftigungspolitik in der Bauwirtschaft für öffentliche Investitionen in die Verbesserung der Umwelt, insbesondere der Energienutzung und der Förderung regenerativer Energiequellen, eintreten.

## **3.4 Fazit**

Initiativen der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretungen zur Verbesserung der Beteiligung am Umweltschutz in den Unternehmen sind durch die europäische Gesetzgebung und die Politik der EU teilweise ermutigt und abgesichert worden. Arbeitnehmerbeteiligung hat damit zwar noch keinen systematischen Stellenwert in der europäischen Umweltpolitik erreicht, es gibt aber ausbaufähige Anknüpfungspunkte. Insgesamt deutet der Bedeutungsgewinn europäischer Rege-

lungen auf eine Tendenz zur Konvergenz der Entwicklung in diesem Sektor hin, der auch durch die Internationalisierung der Ökonomie gefördert wird. Auf der anderen Seite ist aber auch eine hohe Permanenz nationaler Strukturen bei der Erweiterung der industriellen Beziehungen um Umweltschutzbelange zu beobachten. Offenbar entwickeln sich die Verhältnisse hier in paralleler Form weiter, wobei vor allem eine flexible Integration der europäischen Regelungen in die gewohnten Strukturen industrieller Beziehungen bei den bislang auf schon höherem Umweltschutzniveau operierenden Länder festzustellen ist. Die Öffnung der Gewerkschaften auf europäischer Ebene zu den Nichtregierungsorganisationen im Umweltbereich stellt einen weiteren Schritt notwendiger Modernisierung der gewerkschaftlichen Strukturen dar. Allerdings ist dabei zu beachten, daß sich bis auf wenige Projekte die Mehrzahl der Aktivitäten noch auf der programmatischen Ebene abspielt

## **4 Interventionsmöglichkeiten der Akteure industrieller Beziehungen im Rahmen internationaler Abkommen**

### **4.1 Generelle Aspekte**

Lassen sich Regulierungsformen, die eine Integration von Umweltschutzthematiken in das System industrieller Beziehungen vorsehen, bereits auf europäischer Ebene nur in ersten Ansätzen nachweisen, so muß dieser Versuch im Rahmen globalisierter Kontexte noch um einiges problematischer erscheinen.

Die generelle Strategie, die von den Gewerkschaften hier verfolgt wird, zielt auf die Vereinbarung von Mindeststandards und deren Kontrolle im Rahmen internationaler Abkommen und institutioneller Vorkehrungen. Derartige Mindeststandards sind aber in den seltensten Fällen erzwingbar und haben oft nur geringe Verallgemeinerungseffekte. Sie stehen, soweit es sich um soziale oder Umweltschutzstandards handelt, immer auch unter dem Verdacht, protektionistische Abwehrmechanismen gegen eine Unterbietungskonkurrenz aus den Ländern der Dritten Welt zu sein. Hinter der Berufung auf Anforderungen eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums können sich massive Interessen von Industrien verbergen, die sich durch die Konkurrenz aus den Entwicklungsländern in ihrem Bestand bedroht fühlen. In solchen Fällen können die Interessenorganisationen der Arbeitnehmer unter Berufung auf die beschäftigungspolitischen Folgen im eigenen Land leicht funktionalisiert werden für eine Strategie, die unter dem Deckmantel der Durchsetzung von Standards protektionistische Ziele verfolgt. Um dem zu begegnen, müßten die Forderungen oder Abkommen gleichzeitig Bedingungen enthalten, die die Anhebung des materiellen Lebensniveaus der betroffenen Bevölkerungsschichten in den Entwicklungsländern gewährleisten.

Andererseits bieten internationale Abkommen und Kampagnen zur Durchsetzung von Mindeststandards oder Prinzipien nachhaltiger Entwicklung auch die Chance, neue Allianzen zu bilden, die aus unterschiedlichen Motiven heraus zur Globalisierung von sozialen und Umweltschutznormen beitragen. Dabei treten neue Akteure zivilgesellschaftlicher Art zunehmend in den Vordergrund, die weniger eigene Interessen, als vielmehr universelle Werte wie Schutz der Umwelt, Menschenrechte, soziale Mindeststandards vertreten und ihnen zur Geltung verhelfen möchten. Generell gilt hier: „Je weiter Themen von der nationalen Ebene und von den traditionellen Regulierungssystemen entfernt sind, desto mehr greifen sozialmoralische Diskurse, gewinnen Organisationsformen wie die der Nichtregierungsorganisationen an Bedeutung“ (Dombois 1998). Gewerkschaften, die sich auf die Nachhaltigkeitsdebatte einlassen, sind zum einen mit dem Problem konfrontiert, ihre weitgehend auf innergesellschaftliche Gerechtigkeitsnormen orientierte Politik zu erweitern (ein Anspruch, den sie programmatisch schon immer vertreten haben), und damit Ge-

fahr zu laufen, mit der eigenen Klientel, deren Wohlstandsniveau auch auf der weltweiten Arbeitsteilung zu Lasten der Entwicklungsländer beruht, in Widerspruch zu geraten. Zum anderen finden sie sich in einer globalen politischen Arena wieder, in der sie kein Monopol auf Interessenvertretung genießen, sondern mit anderen sozialen Akteuren Bündnisse schließen und sich in neuen Aktionsformen behaupten müssen. Netzwerkartige Kooperationen und Kampagnen treten dabei weitgehend an die Stelle eingeübter und eingefahrener Aktivitäten. Eine solche Öffnung der Gewerkschaftspolitik muß auch eine Stärkung der internationalen Organisationsebenen nach sich ziehen und verlangt von den nationalen Gewerkschaften entsprechende Anpassungsleistungen.

Die Unternehmenseite hat auf diese transnationalen Herausforderungen insofern reagiert, als sie vor allem auf der Ebene der multinationalen Konzerne eine neue Sensibilität für ethische Ansprüche entwickelt, mit denen sie Konsumentenforderungen nachzukommen versucht. Auch hier ergeben sich für die Gewerkschaften neue Möglichkeiten, eigene Nachhaltigkeitsforderungen einzubringen. So hat die IG BCE zum Beispiel auf die Responsible-Care-Initiative der Chemischen Industrie, die auf den betrieblichen Umweltschutz, die Risikovorsorge und Produktverantwortung der Unternehmen zielt, mit einer eigenen Checkliste reagiert, in der sie die Betriebsräte auffordert, diese Aufgaben nicht dem Management zu überlassen, sondern sich aktiv in diese Bemühungen einzuschalten.

#### **4.2 Durchsetzung von Umwelt- und Sozialstandards als Aktionsfeld für Gewerkschaften in internationalen Konventionen**

Am weitesten fortgeschritten sind gewerkschaftliche Aktivitäten zur Durchsetzung von global geltenden Standards einer nachhaltigen Entwicklung im Rahmen der Politik der ILO (*der Internationalen Arbeitsorganisation*). Allerdings beschränken sich diese Interventionen weitgehend auf die Durchsetzung sozialer Rechte und besserer Arbeitsbedingungen (Weinz 2000). In diesem Zusammenhang haben Umweltschutzmaßnahmen vor allem eine Bedeutung als Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, betreffen also fast ausschließlich das „working environment“, die Umwelt des Arbeitsplatzes. Die Überwindung der traditionellen Trennung zwischen dem arbeitsplatzbezogenem „work environment“ und dem die Umwelt des Unternehmens einbeziehenden „external environment“, die in den Arbeitsumweltrichtlinien der EU zunehmend zugunsten eines präventiven Umwelt- und Gesundheitsschutzes vollzogen worden ist, hat hier noch nicht gegriffen. Im Kontext der Nachhaltigkeitsdebatte vertritt die ILO in der Regel nur eine Seite des Problems, wenn sie die Schaffung eines internationalen Sozietags vorschlägt, das den Verbrauchern gewährleisten soll, daß die angebotenen Waren unter Bedingungen hergestellt wurden, die den sieben fundamentalen Konventionen der ILO entsprechen. Die ILO hat inzwischen auch die Anerkennung als zuständige Instanz für die soziale Dimension der Globalisierung durch die WTO erhalten, und will in den nächsten Jahren durch neue Formen sozialer Aktionen weltweit „soziale Korrektheit“ einfordern, wie ihr Generalsekretär Hansenne 1997 verkündete (FR vom 4.2.1997).



Eingeschaltet hat sich die ILO auch in die Diskussion um eine Standardisierung der „codes of conduct“, die als freiwillige Verpflichtungen Unternehmen dazu veranlassen sollen, Sozial- und Umweltstandards zu respektieren. Untersuchungen der ILO zufolge, die zweihundert solcher Codes umfaßten, förderten freilich eine erhebliche Diversität von angewandten Normen zutage, die keineswegs immer die Grundprinzipien der ILO einhielten. Deshalb wird von dieser Seite vor allem eine Standardisierung gefordert, für die etwa der Social Accountability Standard (SA 8000) als Vorbild dienen könnte. Er ist den Kernkonventionen der ILO angenähert (und findet inzwischen übrigens auch in deutschen Handelsunternehmen Unterstützung). Gleichzeitig besteht ein Konsens darüber, daß ein externes Monitoring stattfinden muß und eine unabhängige Instanz zur Bestellung von Gutachtern erforderlich ist.

Im Rahmen der *Welthandelsorganisation (WTO)* ist es vor allem die Regierung der USA, die die Einrichtung von WTO-Foren unter Teilnahme von Verbraucher- und Umweltorganisationen, Gewerkschaften und Unternehmerverbänden fordert, ohne damit allerdings die Mehrheit der 132 Teilnehmerstaaten hinter sich versammeln zu können (siehe Clintons Rede vor der dritten Ministerkonferenz der WTO im Mai 1998, taz vom 20.5.1998). Der amerikanische Präsident berief sich dabei auf die WTO-Präambel, derzufolge „nachhaltige Entwicklung“ als ein Ziel des freien Handels definiert wird und „das Recht souveräner Staaten, Standards zum Schutz von Gesundheit, Umwelt, Sicherheit und Artenvielfalt festzulegen und durchzusetzen, auch wenn diese über den internationalen Normen liegen“. Dahinter stehen allerdings kaum verborgen die Interessen der USA an einer weiteren Liberalisierung des Handels und einer Öffnung bisher verschlossener Märkte, die auf diese Weise öffentlichkeitswirksam und mit der Rückendeckung wichtiger gesellschaftlicher Gruppen durchgesetzt werden sollen. Die Gewerkschaften haben im Hinblick auf die WTO-Verhandlungen vor allem die Forderung nach der Aufnahme von Öko- und Sozialklauseln in internationale Handelsverträge erhoben (so beispielsweise schon 1996 die damalige IG Chemie, Papier, Keramik), eine Forderung, die inzwischen auch von der Europäischen Union vertreten wird.

Ein umfangreiches Dokument zur Umsetzung des Konzepts „Nachhaltige Entwicklung“ hatten IBFG und TUAC erstmals für die 6. Sitzung der *Kommission für eine Nachhaltige Entwicklung (CSD) der Vereinten Nationen* im April 1998 vorgelegt, die den Rio-Folgeprozeß organisiert. Bekanntlich mißt die Agenda 21 den Gewerkschaften eine besondere Rolle bei der Implementation einer nachhaltigen Entwicklung zu, einmal weil sie als ein existierendes Netzwerk über wichtige Kanäle zur Verbreitung und Unterstützung der Prinzipien nachhaltiger Entwicklung verfügen, zum anderen, weil die tripartistischen Zusammenhänge, in denen sie agieren, eine Basis für die Zusammenarbeit zwischen ihnen, den Unternehmern und den Regierungen bilden, um nachhaltige Entwicklung zu unterstützen (Chapter 29 der Agenda 21).

Das dem CSD vorgelegte Dokument faßt den Beitrag der Gewerkschaften zu einer Diskussion mit der Wirtschaft, den NROs und den Regierungen über „Commitments that are necessary to implement sustainable development“ zusammen. Es beschreibt den spezifischen gewerkschaftlichen Ansatz, das Thema „nachhaltige Entwicklung“ anzugehen und erneuert den schon gegenüber der OECD erhobenen

Anspruch darauf, daß Arbeitnehmer und Gewerkschaften voll in die Debatten und den Prozeß der Implementation einer nachhaltigen Entwicklung einbezogen werden sollten.

Die Förderung der Vollbeschäftigung, die Abschaffung der Armut und eine demokratische Partizipation der Arbeitnehmer werden dabei als Grundprinzipien definiert, die als Basis für eine demokratisch abgesicherte Veränderung von gegenwärtigen Produktions- und Konsumtionsmustern gelten sollen. Die Gewerkschaften zeigen sich besorgt darüber, daß die zunehmenden ökonomischen Globalisierungstendenzen zu einer Ablösung staatlicher Lenkung durch die Dominanz multinationaler Unternehmen und Finanzinstitute führen, die inzwischen zwei Drittel des Welthandels kontrollieren. Dieser Trend könne zu einer Abwärtsspirale bei Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards führen. Deshalb setzen sich die Gewerkschaften für multilaterale Abkommen ein, die Handel und Investitionen mit Umweltschutz- und Arbeitsstandards verbinden, um so zu vermeiden, daß die Arbeitnehmer der Welt lediglich als flexible Produktionsfaktoren und die Umwelt als freies Gut behandelt werden (ICFTU/TUAC 1998).

Im einzelnen werden dazu unterschiedliche Kampagnen und Aktionsfelder angeführt, von denen die Gewerkschaften sich vorstellen können, daß sie das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung befördern (darunter das „Corporate Responsibility Movement“, Technologietransfer zur Armutsminderung, multilaterale Umweltabkommen, Codes of Conduct, Standardisierungsbemühungen, Öko-Audits, Kampagnen für saubere Technologie etc.). Der Zusammenarbeit mit verantwortungsbewußten Unternehmen und mit den Nichtregierungsorganisationen wird dabei großer Wert zugemessen.

Daß sich die internationalen Gewerkschaftsorganisationen mit diesen Konzepten nicht vollkommen abgehoben von der Basis bewegen, können sie mit einer Zusammenstellung weltweiter Umweltschutzaktionen von Gewerkschaften belegen, die ein illustratives Bild der Erweiterung der Kernbereiche gewerkschaftlichen Handelns im internationalen Kontext darstellen (s. Anhang).

Einen weitere Initiative zur Verpflichtung der Unternehmen auf eine nachhaltige Geschäftspolitik haben die Vereinten Nationen jüngst mit „*Global Compact*“ in Gang gesetzt. Im August 2000 vereinbarten auf Anregung von Kofi Annan Vertreter von 45 internationalen Konzernen, Delegierte von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sowie ein gutes Dutzend Umwelt- und Menschenrechtsgruppen eine Vereinbarung, in der sich die Unternehmen auf freiwilliger Basis dem Umweltschutz, den Arbeiter- und Menschenrechten verpflichten. Ein Neun-Punkte-Programm verpflichtet die Unternehmen, sich im Rahmen ihrer Einflußmöglichkeiten für die Umsetzung der ILO-Kernkonventionen sowie für einen wirksamen Umweltschutz und die Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einzusetzen. Allerdings sind keinerlei Sanktionsmechanismen vorgesehen. Statt dessen sollen vor allem „best practice“-Beispiele ins Internet gestellt werden ([www.un.org/partners/business](http://www.un.org/partners/business)). Die UN hofft darauf, daß sich in den nächsten drei Jahren 100 weitere Multis und 1.000 andere Großunternehmen anschließen werden (Tenbrock 2000).

Das Aufgreifen von Konsumenteninteressen gelingt insbesondere in Kooperation mit den NGOs. Ein gutes Beispiel hierfür sind internationale Kampagnen zur Durchsetzung und unabhängigen Kontrolle von sozialen Mindeststandards wie die „Clean Clothes“-Kampagne. Hier haben sich weltweit rund 160 Organisationen (Kirchen, Gewerkschaften, NGOs etc.) zusammengeschlossen, die mit vielfältigsten Aktionen eine „Sozialcharta für den Handel mit Kleidung“ erreichen wollen und teilweise bereits mit Erfolg die großen Bekleidungshersteller ebenso wie den Handel im Visier haben. In einem langwierigen Dialogprozeß zwischen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen sowie lokalen Partnerorganisationen der Beschäftigten entstand 1997 ein Arbeitsverhaltenskodex für den Bekleidungs- und Sportwarenssektor, der sichern soll, daß Handelshäuser ihren Einfluß nutzen, um die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bei ihren Zulieferern zu verbessern. Als Überwachungsorganisation wurde eine Stiftung in den Niederlanden gegründet, paritätisch mit VertreterInnen des Handels, der Produzenten, der Gewerkschaften und der NGOs besetzt. Hier wird über Konsequenzen bei der Nichteinhaltung der Verpflichtungen entschieden. Als Bedingung für das Funktionieren hat sich herausgestellt, daß eine intensive Kooperation zwischen KonsumentInnen und ProduzentInnen-Vertretungen in Süd und Nord, in Ost und West gegeben ist, daß transnationale Netzwerke aufgebaut werden, die eine umfassende Aufklärung der Beschäftigten leisten und zur Selbstorganisation ermutigen (Musiolek 2000).

Kooperationsmöglichkeiten mit NGOs ergeben sich darüber hinaus auch auf anderen Sektoren, etwa im Rahmen von „Fair-Trade-Kampagnen“ oder bei der Durchsetzung von Produktlabels und bei der Entwicklung von Produktnormen durch internationale Normungsinstanzen wie CEN oder ISO. Im letzteren Fall schlägt das neue Grünbuch der EU zur integrierten Produktpolitik u.a. vor, soziale und ökologische Kriterien stärker in den Produktnormierungsprozeß einzubeziehen, dafür diese bislang als Expertengremien von Wirtschaftsseite betriebenen Institutionen für einen breiteren Teilnehmerkreis der Bürgergesellschaft zu öffnen, und im Gegenzug dafür die grenzüberschreitende Anerkennung der normierten Produkte zu gewährleisten (Kommission 2001).

Als neueste Entwicklung zeichnen sich Allianzen mit globalisierungskritischen Kräften ab. Einzelne Gewerkschaften haben sich an den Demonstrationen gegen die G8 Gipfel und andere internationale Zusammenkünfte beteiligt oder die gewaltfreien Proteste verbal unterstützt. So unterstützen einige deutsche Gewerkschaften beispielsweise attac, eine der wichtigsten Schaltstellen im globalisierungskritischen Spektrum. Hier sind die Gewerkschaften allerdings nur eine Stimme unter sehr vielen Akteuren mit außerordentlich divergenten Interessen in einer sozialen Bewegung, deren Ziele im allgemeinen noch diffus erscheinen, auch wenn sich einzelne prägnante Positionen allmählich herauszukristallisieren beginnen, die den von Gewerkschaften verfolgten Zielen einer sozial regulierten Weltwirtschaft nicht sehr ferne stehen.

Schließlich wären die Aktivitäten des IBFG und des TUAC im Rahmen der *Internationalen Klimakonferenzen* zu nennen. Die Gewerkschaften haben seit einiger Zeit erkannt, daß die Konsequenzen, die aus den Erkenntnissen über die Klimaänderungen

resultieren, auch einen zentralen Punkt gewerkschaftlichen Interesses betreffen: den Bestand und die Struktur der Arbeitsplätze, insbesondere in den Sektoren, die mit der Energieerzeugung und der Produktion chemischer Substanzen zusammenhängen, die für die Treibhausgase verantwortlich sind.. Sie sind sich auch bewußt, daß die Inangriffnahme dieser Problematik einer internationalen konzertierten Aktion bedarf, deren Folgen gravierende Umstrukturierungen im Produktionsbereich sein werden, die die Arbeitnehmerschaft nicht unberührt lassen werden. Auf der COP 4 Konferenz des Internationalen Forums für Klimaschutz (FCCC) in Buenos Aires (1998) haben sie deshalb 1998 eine Stellungnahme abgegeben, die ihre Besorgnis ausdrückte, daß die internationale Gemeinschaft bisher der Frage nachhaltiger Beschäftigungsstrategien wenig Aufmerksamkeit gewidmet hat. Sie forderten deshalb ein ernsthaftes Arbeitsprogramm des FCCC, das die positiven und negativen Effekte von Emissionsreduzierungen für die Beschäftigung untersuchen sollte und entlang solcher Szenarien regionale, nationale und internationale Politiken entwickeln müßte, um die entstehenden Probleme zu bewältigen. Würde das nicht in Angriff genommen, drohe nach Ansicht der Gewerkschaften, daß die internationale Klimaschutzpolitik in Konflikt mit globalen Anstrengungen zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit und Armut in den Entwicklungs- und Schwellenländern gerate. Auch das Kyoto-Protokoll sei auf diesen fundamentalen Konflikt nicht ausreichend eingegangen (ICFTU/TUAC 1998).

Die strategische Antwort, die die Gewerkschaften seit einiger Zeit zu geben versuchen, insbesondere von den kanadischen und US-amerikanischen Gewerkschaften vorgetragen, trägt die Bezeichnung „Just Transition“ = „Gerechter Übergang“. Just Transition bezeichnet einen doppelten Ansatz: eine Langfriststrategie zur Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze und eine Kurzfriststrategie, die den von Umstrukturierungen betroffenen Arbeitskräften einen akzeptablen und abgesicherten Übergang in neue Jobs verschaffen soll. Das bedeutet z.B. im einzelnen, es müssen Übergangsmaßnahmen bereitgestellt werden, die Einkommensgarantien, Entlassungsprozeduren, Wiederbeschäftigung, Qualifizierung und Job-Training mit Maßnahmen des Energiesparens, der Entwicklung alternativer Energien und der Schaffung von Arbeitsplätzen in nachhaltigen Sektoren verknüpfen. Unternehmen, die bislang von nicht-nachhaltigen Praktiken profitiert haben, müssen ihren Anteil an Verantwortung eingestehen und sich daran beteiligen. Aber auch die Regierung soll entsprechende Beschäftigungsprogramme auflegen. Der US-amerikanische Gewerkschaftsführer Tony Mazzochi, einer der Inspiratoren dieser Ideen, fordert die Einrichtung von Fonds, die für Lohnausgleich und Maßnahmen zur Weiterqualifizierung entlassener Arbeitnehmer (über vier Jahre) sorgen und Hilfe leisten bei der Suche nach neuen Jobs. Diese Fonds, verwaltet von Regierung, Industrie, Gewerkschaften, kommunalen- und Umweltsprekäsentanten soll darüber hinaus billige Kredite und technische Hilfe für die Entwicklung und Ansiedlung alternativer Technologien, die neue Arbeitsplätze schaffen, bereitstellen. Finanzieren sollen sich die Fonds aus Steuern auf Produkte, die zum Treibhauseffekt beitragen wie solche der Chlorchemie und nicht-erneuerbarer Brennstoffe.

Andere, wie die kanadischen Gewerkschaften, setzen stärker auf eine angemessene und effektive Beschäftigungspolitik des Staates als Voraussetzung für „just transition“ (Mc Neill 2001).

Das neue Grundsatzprogramm des IBFG, das im Jahr 2000 auf der Generalversammlung in Durban, Südafrika, angenommen wurde, hat das Konzept übernommen und setzt für die Umsetzung vor allem auf die Kooperation internationaler Organisationen, wenn „just transition“ eine realistische Chance haben soll: „Die ILO hat eine große Rolle bei der Entwicklung von Politiken für nachhaltige Beschäftigung zu spielen, basierend auf umfassenden und ausgewogenen Analysen der positiven und negativen Beschäftigungswirkungen unterschiedlicher Umweltschutzszenarien, wie sie beispielsweise den Reduktionsannahmen für Treibhausgase im Kyoto-Protokoll zugrunde liegen. ‚Just transition‘-Programme bilden einen wesentlichen Bestandteil von Umweltplänen, wo immer Arbeitsplätze verloren gehen oder sich verändern, besonders in Schwellenländern, die sich massiven Kosten beim ‚cleaning up‘ ihrer Industrien gegenüber sehen. Wir sind überzeugt, daß das Ziel würdiger Arbeitsplätze für alle mit nachhaltiger Entwicklung vereinbar ist, daß aber eine große, internationale Anstrengung nötig ist, die die ILO und die UN-Umweltschutzagenturen in Pläne einbezieht, um die potentiell großen Veränderungen in der Beschäftigung in den verschiedenen Branchen, Regionen und Ländern zu bewältigen. Die WTO, der Internationale Währungsfonds und die Weltbank müssen ihre Politiken einer Prüfung unterziehen, um sicherzustellen, daß sie nicht internationale Umwelt und Sozialstandards unterminieren.“ (Employment 2000).

Da die Gewerkschaften überzeugt sind, daß dies nicht ohne äußeren Druck auf die genannten Organisationen geschehen wird, denken sie daran ihre internationalen Gewerkschaftskampagnen zu verstärken und Netzwerke aufzubauen, die die nationalen Bemühungen unterstützen können. Die gemeinsame Arbeitsgruppe von IBFG und TUAC für Arbeits- und Umweltschutz (OHSE) entwickelt zur Zeit ein Netzwerk zum Austausch von Informationen und der Beförderung gemeinsamer Aktionen, wobei sie besonderen Nachdruck auf die Verbindung von Entwicklungs- und Schwellenländern mit den Industriestaaten legt. Die Agenda beinhaltet u.a.:

- „– Gemeinsame Aktionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften zur Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze, die Öko-Audits in den Unternehmen einschließen und die die Beteiligung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern beim Arbeits- und Umweltschutz vorsehen, besonders in Mittel- und Osteuropa.
- Eine zentrale Rolle der Regierungen bei der Setzung von Standards und Regelungen, gestützt von freiwilligen Initiativen und Abkommen (d.h. Selbstregulierungsmechanismen), um die Bereitschaft zur Beachtung der Gesetze zu verbreitern und zu vertiefen.
- Chemikaliensicherheit, eingeschlossen die Förderung, Ratifizierung und die Annahme von geeigneten Instrumenten und Programmen, mit einem besonderen Fokus auf den Verbrauch von besonders schädlichen Chemikalien wie Asbest, Benzodrine und POPs.

- Kampagnen und Lobby-Politik für einen weltweiten Bann und ein allgemeines Verbot gefährlicher Produkte und Substanzen wie z.B. Asbestprodukte in allen betroffenen Industriezweigen.
- Die Bereitstellung von Instrumenten, die nachhaltige Entwicklung und die Beteiligung der Arbeitnehmer daran fördern, die Risikoreduzierung, Verhinderung von Verschmutzung und die Einführung von saubereren Technologien am Arbeitsplatz vorantreiben.
- ‚Just employment and transition‘-Mechanismen als Teil von Vorschlägen für positive Aktionen zum Klimaschutz, der Harmonisierung von Chemikalien und anderer Programme, die Handel, Investitionen und finanzielle Rahmensetzungen betreffen, um eine saubere Produktion und nachhaltige Konsummuster befördern.“ (s.o., Ziffer 20)

In diesem Sinne kritisierte auch Bill Jordan, Generalsekretär des IBFG, jüngst Präsident George Bushs negative Einstellung zum Kyoto-Protokoll als: „... einen Schritt rückwärts, der denkbare Übergangsplanungen in unverhohlenen Krisenmanagement wenden könnte mit verheerenden Folgen für die Arbeitnehmer dieser Welt, für die Armen und besonders für die Menschen in den Entwicklungsländern“ (ICFTU Online 2001). Er forderte Bush auf, „to get back on track“. Die Gewerkschaften sehen sich in ihrem Bemühen auch unterstützt vom Rat der Umweltminister der Großen 8, die im Februar 2001 auf ihrem Treffen in Triest noch einmal betonten, daß alle Sektoren der Gesellschaft ihre Rolle bei der Implementation der Veränderungen spielen müßten und daß die Berücksichtigung von sozialen und Beschäftigungsinteressen eine Angelegenheit von fundamentaler Bedeutung für die Erreichung eines Konsenses sei.

In diesem Zusammenhang sollte nicht unerwähnt bleiben, daß auch die besonders von Klimaschutzpolitiken betroffenen Gewerkschaften der chemischen Industrie den internationalen Konsens stützen und dafür bei ihren Mitgliedern werben. In einem Beschluß des weltweiten Exekutiv-Komitees der ICEM vom Juni 2000 in Brüssel wird das Konzept von „Just Transition“ übernommen und es heißt: „Besser jetzt damit beginnen, und die Übergänge genau zu planen, als sich in ein paar Jahren Panikmaßnahmen und sozialem Chaos gegenüberzusehen“ (ICEM Update 2001), oder in den Worten von Brian Kohler von der kanadischen Gewerkschaft CEM: „Es ist nicht die Frage, den Verbrauch von fossilen Brennstoffen aufzugeben, sondern wann und wie. [...] Meine Gewerkschaft will vermeiden, der letzte Verteidiger des nicht zu Verteidigenden zu werden“ (ICFTU/TUAC 2001).

ICEM ist überzeugt, daß die Industrie allein diese Probleme nicht wird lösen können. In ihrem Strategiepapier nimmt sie zu verschiedenen Maßnahmen Stellung. Ökosteuern seien sicherlich mit Arbeitsplatzverlusten in den energieerzeugenden und energieintensiven Sektoren verbunden, aber die Mitglieder sollten auch nicht vergessen, daß bereits jetzt als Folge massiver technologischer Umstrukturierungen und von Veränderungen der Märkte Arbeitsplatzverluste auftraten. Deshalb wäre es besser dafür zu sorgen, daß Öko-Steuer-Pläne so ausgestaltet würden, daß damit Steuern und Abgaben auf Arbeit reduziert und „Just transition“-Programme daraus

finanziert würden. Wichtig seien darüber hinaus auch Maßnahmen zum Technologietransfer von den industrialisierten Ländern hin zu den Entwicklungsländern. Schließlich wird auch vorgeschlagen, Umweltschutzziele in Tarifverhandlungen aufzunehmen, besonders dort wo Umweltschutzmaßnahmen den Unternehmen Kosten sparen, im gegenteiligen Falle sollte darauf geachtet werden, daß über „least cost“-Konzepte beraten wird, einschließlich der Verringerung von Arbeitsplatzverlusten. Erste Abkommen mit multinationalen Unternehmen in diese Richtung hat ICEM inzwischen abgeschlossen, zum Beispiel mit dem Ölmulti Statoil und der Freudenberg-Gruppe. Mit dem Internationalen Rat der Chemie-Arbeitgeberverbände (ICCA) wird über die Beteiligung der Gewerkschaften am Responsible-Care-Programm verhandelt.

### 4.3 Fazit

Als Fazit ergibt sich, daß für Interventionsmöglichkeiten der Gewerkschaften im Rahmen internationaler Abkommen zur Regulierung von Umwelt- und Nachhaltigkeitsstandards insgesamt begrenzte Handlungsspielräume zu erwarten sind, die vermutlich nur im Rahmen einer – derzeit eher skeptisch zu beurteilenden – Angleichung von Wohlstandsniveaus erweiterbar sind. Die schwachen Ansätze für eine „Entgrenzung“ der Gewerkschaftspolitik im Sinne einer aktiven Beeinflussung internationaler Regulierungsbemühungen um Nachhaltigkeitsprinzipien beziehen sich vor allem auf „diplomatische“ Aktivitäten, deren Rückbezug auf die Mitgliedschaft der Gewerkschaften für diese nur in seltenen Fällen transparent wird. Industrielle Beziehungen als Motor des Handelns für die Verbesserung von Umwelt- und Sozialstandards oder zumindest als wichtige Faktoren der Entwicklung sind trotz der Rio-Deklarationen bislang nur gering ausgeprägt. Ob vorhandene Potentiale bisher unausgeschöpft geblieben sind oder ob es sich um strukturelle Blockaden handelt, die aus den betrieblichen Produktivitätspakten zwischen Kapital und Arbeit in den Ländern des Nordens und der damit verbundenen Weigerung zu teilen, resultieren, ist noch nicht entschieden.

Für die Gewerkschaften bedeutet die Übernahme von globaler Verantwortung in jedem Falle eine große Kraftanstrengung und damit ein Lernprozeß, dessen Anforderungen erst in Ansätzen sichtbar wird. Im einzelnen erfordert das:

- Die Lösung von Koordinationsproblemen zwischen den Gewerkschaften auf europäischer und globaler Ebene, die zum einen eine Abgabe von Kompetenzen an die supranationale Ebene nach sich ziehen können, zum anderen einen Interessenausgleich involvieren, der möglicherweise Verlierer- und Gewinnerkonstellationen produziert, die innerorganisatorisch bearbeitet werden müssen;
- die Pluralisierung von Aushandlungsformen im Sinne einer Abkehr von der Ausschließlichkeit sanktionierbarer Verträge hin zu Absprachen und Vereinbarungen mit begrenztem Kontroll- und Sanktionspotential;

- die Qualifizierung von betrieblichen oder gewerkschaftlichen Experten für die Arbeit auf der internationalen Ebene, unabhängig von ihrer Eingebundenheit in die Organisationshierarchie;
- die Fähigkeit Allianzen zu bilden mit Nichtregierungsorganisationen und anderen relevanten Akteuren auf der internationalen Ebene;
- die Bereitschaft zu interkulturellem Lernen und nicht zuletzt
- die Bereitstellung ausreichender Ressourcen für europäische und transnationale Aufgaben.



**Tab. 2: Industrielle Beziehungen und Global Governance**

<b>Handlungsebenen und Ziele</b>	<b>Medien</b>	<b>Akteure</b>	<b>Steuerungsinstrumente</b>	<b>Kontrollformen</b>
<p><b><u>STAAT</u></b></p> <p>Mitwirkung an einer sozialen und ökologischen Weltordnungspolitik</p> <p>Verhinderung sozialer Folgeschäden (Just Transition)</p> <p>Verankerung von Sozialklauseln (ILO-Konvention)</p>	<p><b>Internat. Org.</b> (WTO)</p> <p>(IMF, Weltbank)</p> <p>(UNEP, CSD)</p> <p><b>Internationale Abkommen/Regime</b> (Kyoto-Prot., Montreal Abkommen)</p> <p><b>Transnationale Freihandelszonen</b> (EU, NAFTA)</p>	<p>Regierungen, Gewerkschaften, Unternehmen, NGO</p> <p>Regierungen (NGO, Gewerkschaften)</p> <p>Regierungen (Gewerkschaften, Unternehmen, NGO)</p>	<p>Verpflichtung der Staaten, Moralischer Druck, Techn. Hilfe, Sanktionen</p> <p>Kooperation Sanktionen</p> <p>Konsultation Kooperation Sanktionen</p>	<p>Berichts- und Beschwerdeverfahren</p> <p>Berichts- und Beschwerdeverfahren</p> <p>Berichts- und Beschwerdeverfahren, Gerichte (EuGH)</p>
<p><b><u>MARKT/ UNTERNEHMEN</u></b></p> <p>Vereinbarungen über Sozial- und Ökoklauseln</p> <p>Verhinderung von Sozialem Dumping</p> <p>Beteiligung an Entscheidungen</p>	<p><b>Codes of conduct</b></p> <p><b>Produktlabels Konsumenten-Kampagnen</b></p> <p><b>Fair Trade</b></p> <p><b>Normierung</b> (ISO, CEN)</p> <p><b>EBR/WBR</b></p>	<p>Unternehmen (Gewerkschaften, NGO)</p> <p>Unternehmen/ NGO (Gewerkschaft)</p> <p>NGO (Gewerkschaft)</p> <p>Expertenkreise, Unternehmen (Gewerkschaft)</p> <p>Unternehmen/ Gewerkschaft</p>	<p>Selbstverpflichtungen, Öffentlichkeit, Nachfrage</p> <p>Öffentlichkeit, Nachfrage, Boykott</p> <p>Öffentlichkeit, Nachfrage</p> <p>Abkommen</p> <p>Regelungen und Vereinbarungen zu Information u. Konsultation</p>	<p>Monitoring</p> <p>Zertifizierung, Bewerdevverfahren</p> <p>Monitoring</p> <p>Schiedsverfahren</p> <p>Unternehmensöffentlichkeit, Gerichte (EuGH)</p>
<p><b><u>GESELLSCHAFT</u></b></p> <p>Umwelt- und sozialverträgliche Regulierung des Globalisierungsprozesses</p>	<p><b>Anti-Globalisierungs-Proteste</b></p>	<p>NGO, Gewerkschaften</p>	<p>Öffentlichkeit</p>	<p>Öffentlichkeit</p>

Quelle: E. Schmidt, 2001 (R. Dombois, 2000)

## 5 Perspektiven

### - Rolle und Strategie der Gewerkschaften in der Umweltpolitik

Das Umweltthema hat das System der industriellen Beziehungen unter Veränderungsdruck gesetzt. Für die Gewerkschaften stellt sich damit die Frage nach ihrer Rolle im ökologischen Modernisierungsprozeß, sowohl im Unternehmen, als auch auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene. Da die Gewerkschaften intermediäre Organisationen sind, die in einem Spannungsverhältnis von ausufernden Externalitäten und gefährdeter Bindungsfähigkeit stehen, eröffnen sich für sie verschiedene Optionen, wie sie das relativ neue Umweltthema bearbeiten können. Prinzipiell stehen sie (einer Kategorisierung von Streeck 1987 folgend) vor drei Wahlmöglichkeiten, die sich in der Praxis gegenseitig nicht voll ausschließen müssen:

- Symbolische Politik zur Vortäuschung von nicht wirklich vorhandener Handlungsfähigkeit, d.h. Schließung;
- Internalisierung möglicher externer Effekte im Sinne einer umfassenden Organisation, also Öffnung;
- Aufbau von interorganisatorischen Netzwerken (Hildebrandt/Schmidt 1997).

Die bisherigen Ansätze zeigen insbesondere auf Europa bezogen, und vor allem in den Ländern, wo die Handlungsmöglichkeiten bereits konkreter entfaltet sind, einen Strategiemix zwischen Schließung, Öffnung und Vernetzung.

Auf der gesellschaftspolitischen, programmatischen Ebene läßt sich am ehesten eine Öffnung feststellen. Die Notwendigkeit eines Beitrags der Gewerkschaften zum Umweltschutz und darüber hinaus zu einer nachhaltigen Entwicklung wird nicht mehr bestritten und als Perspektive der Organisation in den gesellschaftlichen Diskurs eingebracht, wobei fallweise Bündnisse mit anderen gesellschaftlichen Akteuren (vor allem aus dem Bereich der NGOs) und partiell auch mit staatlichen Institutionen gesucht werden. Die Abgrenzung zu Vorstellungen der Kapitaleseite bezieht sich vorwiegend auf den Aspekt der Partizipation, partiell gibt es aber auch hier branchenbezogene Kooperationen.

Auf der betrieblichen und – in einigen Ländern bedeutsam – auf der kommunalen Ebene wird von den Mitgliedern noch weitgehend getrennt zwischen individueller Motivation zu einer umweltgerechteren Lebensweise und betrieblichem Engagement, das in der Regel auf die betriebliche Interessenvertretung delegiert wird. Die Gewerkschaften haben hier noch keine konsistente Strategie entwickelt.

Auf der Ebene institutionalisierter industrieller Beziehungen finden wir bislang nur schwache Ansätze für eine Integration der Umweltschutzthematik auf der europäischen und der internationalen Ebene. Die überwiegende Zahl der Unternehmen und ihrer Verbände behandeln den Umweltschutz als Managementaufgabe, die nicht durch eine Partizipation der Gewerkschaften oder der betrieblichen Interessenvertretungen tangiert wird oder werden sollte. Ausnahmen bestätigen hier noch immer

die Regel. Auch die Regulierungsversuche zum Schutz der Umwelt, die auf diesen Ebenen unternommen werden, respektieren fast ausschließlich diese Grenze. Die Schließung, die hier zu konstatieren ist, wird nur in einzelnen Fällen vorsichtig geöffnet.

#### **- Zukunftstrends und Alternativen**

Wagt man einen Blick in die Zukunft, so läßt sich bei aller notwendigen Differenzierung davon ausgehen, daß der Prozeß der Öffnung, der mit vorsichtigen Ansätzen begonnen hat, durchaus Aussichten hat, noch weiter vorangetrieben zu werden. Allerdings verläuft die Entwicklung auf den einzelnen Ebenen und in den einzelnen Ländern ebenso wie auf europäischer und internationaler Ebene ungleichzeitig und weitgehend auch unkoordiniert ab. Im Ergebnis könnte deshalb eine breite Palette von Regulierungen, freiwilligen Abkommen und Standards von sehr unterschiedlicher Qualität und Reichweite stehen.

Treibende Kräfte in diesem ungleichzeitigen und wenig koordiniertem Prozeß sind dabei zum einen Konsumenten- und Umweltorganisationen, aber auch international agierende Verbände und Institutionen, die von den Unternehmen und den Gewerkschaften ein umweltverantwortliches Handeln einfordern und dies mit Rankinglisten und werbewirksamen Zertifikaten honorieren oder die Nichtachtung mit Hilfe der Medien zu skandalisieren in der Lage sind. Umweltschutzqualitäten der Unternehmen werden damit als Element des (globalen) Wettbewerbs anerkannt und lösen Folgewirkungen aus, insbesondere wenn diese Prozesse durch staatliche und überstaatliche Regulierungen oder gewinnträchtige Anreize verstärkt werden.

Zum anderen geht von Pilotunternehmen und einzelnen positiven Regulierungsansätzen eine Dynamik aus, die die Akteure der industriellen Beziehungen vor allem auf der Branchen- und Betriebsebene dazu veranlaßt, ihrerseits bislang geltende eingeschliffene Routinen zu überprüfen und neue Ansätze einer Kooperation oder einer verstärkten Einbeziehung der Mitarbeiter in ein funktionierendes Umweltmanagement und einen produktionsintegrierten Umweltschutz aufzugreifen, zumal sich in vielen Fällen abzeichnet, daß sich dadurch kostengünstiger produzieren läßt. Dabei sind auch extrafunktionale Motivationen der Akteure, die aus außerbetrieblichen Wertsystemen herrühren, nicht zu unterschätzen.

Schließlich dürfte mittelfristig auch die Bereitschaft einzelner Gewerkschaftsorganisationen, sich auf den Nachhaltigkeitsdiskurs einzulassen, Folgen für interne organisatorische Entscheidungen zugunsten eines größeren Engagements und einer Bereitstellung von Ressourcen für dieses Handlungsfeld haben.

#### **- Beispiele sozialer Innovationen**

Soziale Innovationen, die die traditionelle Orientierung auf staatliche Regulierung in diesem Feld, also die Delegation der Normsetzung und der Kontrolle an staatliche Instanzen, zu überwinden suchen, finden sich in erster Linie über einen Politikwechsel, der Verhandlungslösungen und dezentralere Ebenen der Aushandlung anstrebt.

Dazu zählen vor allem Modelle von Co-Management in den Betrieben und Unternehmen (bis hinauf zur Ebene der europäischen Betriebsräte), bei denen betriebliche Interessenvertreter und ökologisch engagierte ArbeitnehmerInnen in die Implementation und Durchführung von Öko-Audit-Verfahren oder anderen umweltrelevanten Maßnahmen auf betrieblicher Ebene verantwortlich einbezogen werden. Hierzu gehören aber auch alle Formen freiwilliger Betriebsvereinbarungen, die darauf abzielen, das Bewußtsein der Beschäftigten für die ökologischen Auswirkungen der Produktionstätigkeit zu schärfen: die Einrichtung von Umweltarbeitskreisen im Betrieb, Abteilungs- oder Betriebsversammlungen zu Umweltthemen, Zeitkontingente für Vertrauensleute und Betriebsräte, die sich mit betrieblichen Umweltthemen beschäftigen, paritätisch besetzte Umweltausschüsse oder „Umweltrunden“ mit der Geschäftsleitung, die Information, Beratung und Kontrolle von betrieblichen Umweltplanungen und Investitionen beinhalten können, ein geregelter Zugang der betrieblichen Interessenvertretung zu den relevanten Umweltdaten des Unternehmens, nicht zuletzt Qualifikationsmaßnahmen, die die Kompetenz der Beschäftigten in ökologischen Fragen erhöhen.

Auf der Branchenebene stellen umweltbezogene Tarifverträge eine soziale Innovation dar, sofern in ihnen ein Raum geöffnet wird für die Be- und Aushandlung ökologischer Tatbestände im Unternehmen. Auch gemeinsam von Gewerkschaften und Unternehmerverbänden eingerichtete Umweltobservatorien, die die ökologischen Auswirkungen der Produktion einer Branche beobachten und gegebenenfalls Maßnahmen zur Prävention von Umweltschäden vorschlagen, fallen in diesen Kontext.

Alle diese Formen sozialer Innovation setzen ein gewisses Maß an kooperativer Kultur in den industriellen Beziehungen eines Landes voraus und sind deshalb sehr unterschiedlich in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und darüber hinaus im internationalen Raum verbreitet.

#### **- Elemente nachhaltiger Lebensqualität**

Elemente nachhaltiger Lebensqualität lassen sich über das Bezugsfeld industrielle Beziehungen am ehesten dann realisieren, wenn die Beteiligten ihre Organisationsgrenzen transzendieren und sich (beispielsweise) im Rahmen von Agenda 21-Bündnissen auf lokaler Ebene an Projekten beteiligen, die die Lebensqualität in Stadtquartieren nachhaltigen zu beeinflussen trachten. Inzwischen gibt es zahlreiche Beispiele für solche Initiativen, wobei zu beobachten ist, daß Gewerkschaften sich hier wesentlich häufiger und aktiver auf neue Herausforderungen einlassen als die Unternehmen und ihre Interessenorganisationen (Kammern etc.). Für die Gewerkschaften stellen solche Aktivitäten nicht zuletzt auch ein wichtiges Erprobungsfeld dar, auf dem sich testen läßt, inwieweit eine Kooperation mit Nicht-Regierungsorganisationen überhaupt möglich und produktiv ist, ohne die eigene Identität in Frage zu stellen und traditionelle Mitgliederschichten durch eine zu starke Aufgabendiffusion zu verprellen. Insofern verweisen solche Agenda 21 Bündnisse unter gewerkschaftlicher Beteiligung auch auf den Aspekt sozialer Innovation, der in ihnen steckt.

### **- Strategieelemente für eine sozial-ökologische Reformstrategie**

Anknüpfungspunkte für eine sozial-ökologische Reformstrategie werden von Gewerkschaftsseite in erster Linie in einer Verbindung von Umweltschutzmaßnahmen mit Beschäftigungsaspekten gesehen. Daß Umweltschutz Arbeitsplätze schafft, gilt vielen Gewerkschaften, insbesondere in den nördlichen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, heute als gesichert und hat Eingang in die programmatischen Forderungskataloge gefunden. In „Bündnissen für Arbeit“ auf nationaler und (und als Option auch auf europäischer Ebene) taucht immer wieder der Umweltschutz als ein entscheidendes Handlungsfeld für die Schaffung zukünftiger, neuer Arbeitsplätze auf, wobei die Qualität dieser Arbeitsplätze allerdings selten hinterfragt werden, ebenso wenig wie die Verlustquote an Arbeitsplätzen, die durch eine forcierte ökologische Modernisierung entstehen kann (DGB 1999).

Als zukunftsversprechendes Instrument gilt vielen Gewerkschaften in diesem Zusammenhang eine ökologische Steuerreform, sofern sie den Umweltverbrauch stärker belastet und über die Entlastung der Besteuerung von Arbeitskraft arbeitsplatzschaffend wirkt. Gewerkschaften aus energieintensiven Branchen melden hier allerdings starke Vorbehalte an und dringen in enger Kooperation mit ihren Partnern auf der Unternehmensebene auf Ausnahmeregelungen.

Über diesen Komplex, der ökologische Ansprüche mit einer Reduzierung der Massenarbeitslosigkeit zu einer öko-sozialen „win-win“-Konstellation verknüpfen möchte (damit unter Umständen allerdings in Gefahr gerät, den Umweltschutz für andere Zwecke zu funktionalisieren), weisen strategische Ansätze hinaus, die an der Produktentwicklung und -gestaltung ansetzen, um in einem frühen Stadium des Produktionsprozesses Kriterien der Nachhaltigkeit Geltung zu verschaffen. Solche Ansätze alternativer Produktentwicklung unter Beteiligung von betrieblichen Experten, Gewerkschaften und Wissenschaftlern sind bislang noch sehr schwach entwickelt, stellen aber wichtige Zukunftsoptionen dar, wenn die industriellen Beziehungen als Feld für einen sozial-ökologischen Produktionswandel genutzt werden sollen (Oschmann 1999). Analog dazu wären auch im handwerklichen Gewerbe und vor allem im Dienstleistungssektor Entwicklungen zu befördern, die einen solchen Wandel unterstützen. Ein ökologisches Mandat für betriebliche Interessenvertretungen anzuerkennen, wie es in einigen Ländern in Ansätzen geregelt ist, könnte, auch wenn es zunächst vor allem defensive Schutzaspekte verstärkt, mittelfristig als Hebel für sozial-ökologische Veränderungen wirken. Es würde mindestens dazu beitragen, die Verpflichtung der beteiligten Akteure auf Nachhaltigkeitsziele zu stärken und eine Beteiligung der Arbeitnehmerseite am Umweltmanagement der Unternehmen unterstützen.

Eine sozial-ökologische Reformstrategie der Gewerkschaften könnte sich des weiteren stärker öffnen für Bündnisse mit anderen gesellschaftlichen Akteuren, die in diesem Handlungsfeld Ziele verfolgen, die zu mindesten in Teilen kompatibel mit gewerkschaftlichen Interessen sind. Erste Ansätze dazu sind bereits vorhanden, die zu tragfähigen Netzwerken auszubauen wären. Damit gewännen die Gewerkschaften auch auf der nationalen und internationalen Diskursebene an Profil und könnten ihren Einfluß auf die politischen Instanzen ebenso wie auf ihr Gegenüber in den Arbeitsbeziehungen verstärken.

# Literatur

- Bücker, Andreas u.a. 1997: Handbuch zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzrecht. Graue Reihe der Hans-Böckler-Stiftung, Neue Folge 120. Düsseldorf
- Crouch, Colin 1996: Revised diversity: from the neo-liberal decade to beyond Maastricht, in: Van Ruysseveldt, J./Visser, J. (eds.): Industrial relations in Europe. Heerlen, S. 358-375
- DGB 1999: DGB-Positionspapier zum Themen- und Fachdialog „Umwelt“ im Bündnis für Arbeit: Arbeit und Umwelt. Ein Beitrag zur ökologischen Modernisierung und zur Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze. Düsseldorf, <http://www.dgb.de/>
- Dombois, Rainer 1998: Perspektivpapier für den Arbeitskreis „Entgrenzung vs. Soziale Gestaltung“ des Hattinger Kreises (Manuskript)
- Eberwein, Wilhelm u.a. (Hg.) 1998: Besondere Probleme der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen aus britischer, französischer, italienischer und deutscher Sicht. Kooperation Universität - Arbeiterkammer Bremen
- Employment, Sustainable Development and Social Justice: ICFTU Programme for Sustainable Economic Growth, Ziffer 19, Durban, SA, 7.4.2000
- Environment? Employment? We can have both! Changed Climate needed on climate change, unions say, ICEM Update, Nr. 3/2001, 1.6.2001
- Foster, Peter/Weber, Tina 1998: Codes of Conduct and adherence to international labour standards. ECOTEC Research and Consulting
- Hildebrandt, Eckart/Schmidt, Eberhard 1994: Umweltschutz und Arbeitsbeziehungen in Europa. Eine vergleichende Zehn-Länder-Studie. Berlin
- Hildebrandt, Eckart/Schmidt, Eberhard 1997: Ökologisierung der Arbeit und die Innovationsfähigkeit der Industriellen Beziehungen, in: Naschold, Friedrich u.a. (Hg.), Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovation. WZB-Jahrbuch 1997. Berlin
- Hildebrandt, Eckart/Schmidt, Eberhard 1999: Arbeitnehmerbeteiligung am Umweltschutz. Die ökologische Erweiterung der industriellen Beziehungen in der Europäischen Union. Berlin
- Hildebrandt, Eckart/Lorentzen, Borge/Schmidt, Eberhard (eds.) 2001: Towards a Sustainable Worklife. Building Social Capacity – European Approaches. Berlin
- ICFTU/TUAC 1998: Commitments for Sustainable Development. Trade Unions at the United Headquarters, New York, 20 April - 1 May 1998. Commission on Sustainable Development
- ICFTU/TUAC: Employment, Climate Change and Sustainable Development. Trade Union Statement to the COP4 (2) Argentina Conference (2.-13 November 1998)
- ICFTU/TUAC 2001: Union Power backs a Just Transition to Green Power, ICFTU OnLine, 2.7.2001, Brüssel
- ICFTU OnLine, 30.3.2001, Brüssel
- IG Chemie-Papier-Keramik 1996: Freier Warenverkehr, soziale Sicherung und Umweltschutz. Hannover
- IG Chemie-Papier-Keramik 1995: Responsible Care – Verantwortliches Handeln – Eine Arbeitshilfe für die betriebliche Interessenvertretung. Hannover
- IG Metall 2001: IG Metall – Zukunftsreport. Ergebnisse im Überblick. Zuspitzungen und Diskussionsanreize. Frankfurt/M.
- Jachtenfuß, Markus/Kohler-Koch, Beate (Hg.) 1996: Europäische Integration – Regieren im dynamischen Mehrebenensystem, in: dies.: Europäische Integration. Opladen
- Klemisch, Herbert 1997 (Hg.): Öko-Audit und Partizipation. Schriftenreihe des Klaus Novy Instituts. Köln
- Kommission der EG: Grünbuch zur Integrierten Produktpolitik (Vorlage der Kommission), KOM (2001) endg, Brüssel 2001, S. 25

- Kothe, Wolfgang 1995: Störfallrecht zwischen Umwelt- und Arbeitsrecht - eine Verbindung ohne Verständigung? In: Breuer, Rüdiger u.a. (Hg.): Jahrbuch des Umwelt- und Technikrechts, S. 37-70
- Lecher, Wolfgang/Platzer, Hans-Wolfgang u.a. 1998: Europäische Betriebsräte – Perspektiven ihrer Entwicklung und Vernetzung (uveröffentl. Manuskript)
- Keller, Berndt 1998: Supranationale Regulierung von Arbeitsverhältnissen – Das Beispiel der EU. Oder: der Fortschritt ist eine Schnecke und manchmal nicht einmal dies, in: WSI-Mitteilungen, 1999, H. 2, S. 109-118
- Lecher, Wolfgang (Hg.) 1998: Europäische Betriebsräte und Arbeitsbeziehungen – zur Lage und Entwicklung in Großbritannien, Frankreich und Italien. Graue Reihe der Hans-Böckler-Stiftung, Neue Folge 128. Düsseldorf
- Mc Neill, Rory 2001: Safe and Sustainable Workplace for All, ICFTU OnLine, 2.7.2001, Brüssel
- Musiolek, Bettina 2000: Gezähmte Mode-Multis? Sportartikler zwischen Fair und Foul Play mit Sozialstandards. In: Frankfurter Rundschau Nr. 128 vom 3.6.2000, S. 9
- Oschmann, Lutz 1999: Die Arbeitskreise „Alternative Produktion“ als Vorläufer von betrieblichen Nachhaltigkeitsinitiativen. Berlin (WZB-papers, Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie)
- Schmidt, Eberhard/Walter, Jürgen 1997: Mitwirkung am Umweltmanagement - Gestaltungsaufgabe für Europäische Betriebsräte. Orientierungshilfe der IG BCE. Hannover
- Streeck, Wolfgang 1987: Vielfalt und Interdependenz. Probleme intermediärer Organisationen in sich ändernden Umwelten. Discussion Paper IIM/LMP 87-3, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin
- Tenbrock, Christian 2000: Multis einmal anders. In: DIE ZEIT, Nr. 32 vom 3.8.2000, S. 22
- TUAC 1998: Implementing Sustainable Development in an Era of Globalisation: The Trade Union Role. Statement. Paris
- Weinz, Wolfgang 2000: Weltsozialordnung und globale Zivilgesellschaft. Zur Lage internationaler Gerechtigkeitsstandards, in: Vereinte Nationen 3/2000, S. 94-98

## Anhang

### “Trade Union Initiatives in Environmental Protection (A few examples)

Environmental protection is emerging as a priority for the world's trade unions, and many have already broken new ground with initiatives which show how progress can be achieved when workers and their unions are involved. In the process, they have altered traditional workplace relations and expanded their role in the community. The following are illustrative of some of the forms these initiatives have taken:

In **Argentina**, the National Civil Personnel Union (MUPCN), in partnership with the National Civil Personnel Mutual, launched a reforestation project as means of recycling carbon dioxide, creating employment and generating \$4 million annually for a Mutual Plan retirement fund that will yield an extra \$150/month in pension earnings per worker.

In **Brazil**, negotiations between the country's chemical industry and its unions have resulted in an agreement that provides detailed guidelines and procedures for the environmental control of benzene involving workers and their unions. The Benzeno Accordo established a Permanent National Commission on Benzene in which workers, employers and government participate equally in decision-making.

In **Canada**, the Canadian Automotive Workers (CAW) has negotiated Cleaner Production provisions into collective agreements with the motor industry, involving 50,000 workers in 30 plants, as well as supplier and parts manufacturers. Joint union-management action has reduced worker and environmental exposure to many substances through a process of substitution.

In the **Czech Republic**, the Czech Mine, Geology and Oil Industry Workers' Union (OS PHGN), assisted by Cornell University, has launched a project which employed eco-audits and a “train the trainers” program to build environmental awareness, beginning with its 120,000 members, and through them, some 400,000 family and community members.

In **Denmark**, the Danish Union of Graphical Workers (Grafisk Forbund) has concluded a framework agreement with the Danish Graphical Employers' Association to promote cleaner production in the industry. The National Agency of Environmental Protection has financially supported low-cost action involving small employers to clean up production and promote employment.

In **Eritrea**, leaders of the newly-formed National Confederation of Eritrean Workers (NCEW) used ILO Worker Education materials in discussions on sustainable development at all levels in their country. As a result, Health, Safety and Environment committees are being established, members are being trained and agreements are being negotiated throughout the new country.



In **Germany**, the Union of Construction, Agriculture and Environment concluded an “ecological collective” agreement in 1994 with an association of companies providing environmental industrial services. The German Food Workers Union concluded another such agreement in 1996 which involved the Schumaker brewery company and in 1997 the Postal Workers Union concluded another environmental collective agreement involving the telecommunications sector. Also, the Chemical and Energy Workers’ Union (IG BCE) has signed over 60 works agreements with employers which extend the activities of works councils beyond safety matters to strategic decision-making on the environment.

In **Ghana**, the local Timber and Woodworkers Union (TWU) has established a tree nursery, wood lots and teak plantations. Based on the success of initial reforestation efforts, the union is currently planning to expand its reforestation and environmental awareness programmes.

In **Hungary**, local trade unions at the Tisza Chemical plastics complex (TVK) have participated in a cleaner production programme to introduce an environment management system that meets the requirements of ISO 14000. A waste management programme has reduced energy demand and industrial water consumption, as part of an effort to clean up the river Tisza, which flows near the plant.

In **India**, the West Bengal Cha Mazdoor Sabha is working for amendments to the Plantations Labour Act to improve protection and training for tea workers exposed to agro-chemical hazards, especially as they affect drinking water supply. It has also organised study sessions and produced public information materials on the environmental and health issues associated with tea plantations.

In **Japan**, the regional Osaka organisation of the national trade union centre (RENGO) organised a public campaign to clean up the polluted Yamato River. Union members took water samples, carried out fact-finding surveys, collected signatures for petitions, held education events for local residents, and engaged in negotiations with the mayors of affected communities. The All-Japan Water Supply Workers’ Union (ZENSUIDO) is holding symposia throughout the country to educate members on water issues.

In **Norway** the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO-Norway) has formed an “Environmental Forum” with the Norwegian Society for the Conservation of Nature to promote environmental issues. LO-Norway also offers a yearly environmental prize for positive initiatives, the most recent prize going to a union in a manganese factory for helping to reduce zinc, manganese and sludge emissions. The Norwegian Union of Chemical Industry Workers has become a driving force in reducing workplace emissions by up to 90%.

In the **Philippines**, an affiliate of the Trade Union Congress of the Philippines (TUCP) negotiated an agreement with an association of industrial employers to establish an Observatory for Environmental, Health and Safety which operates through a bipartite decision making-process to determine environmental objectives and implementing targets.

In **Romania**, the National Free Trade Union Confederation of Romania-Brotherhood (CNSLR-FRATIA) joined forces with local authorities, NGOs, some local businesses and educational institutions in a broad public education campaign to reduce sulphur dioxide, lead, zinc cadmium and fluoride emissions from local industries, which had polluted the air, ground and water.

In **Russia**, the Inter-Regional Trade Union Organisation (IRTUO) and Yukos Oil have signed a collective agreement to promote the active participation of 110,000 members and the Union in the company's environmental protection programmes. Under the terms of the joint ecology agreement, union enterprise committees formulate and implement cleaner production objectives and targets.

In **Scotland**, the Manufacturing, Science, Finance (MSF) has co-operated on an expanded number of environmental issues with the GEC Ferranti company - a large defence contractor. A Joint Office Committee on energy efficiency has been established in conjunction with consultations on redundancies to reduce the cost of overhead, promote recycling and save energy.

In **Spain**, the Confederacion Sindical de Comisiones Obreras (CC OO), led a co-ordinated effort by industry, environmental organisations, academics, researchers, as well as consumer and citizens' organisations, to draft and present a common proposal for an Action Plan on Climate Change to the Spanish Government.

In **Sweden**, a national trade union centre for white-collar workers has introduced the "6E", a guide for integrating ecology and the work environment in everyday decision-making by all workers and employers, into several enterprises. The TCO's 6E label is a symbol of "Responsible Practice," signifying total environmental integration of the external and internal workplace environments, and may be awarded to a complete operation, or just one part of it.

In the **United Kingdom**, a trade union in a Coca Cola-Schweppes Beverages plant has agreed to support a Cleaner Production programme to save energy, water and materials. Savings of \$3 million have resulted in one year, producing a \$1,500 bonus for each employee. Most of the CP measures involved simple housekeeping measures, involving little or no cost or job loss.

In the **United States**, the United Steelworkers of America (USMA) engaged in a co-operative programme with the Republic Engineered Steel Co. in which action on over 1,000 cost-saving and environmental suggestions brought forward by employees has already resulted in savings of about \$45 million.

Internationally, the TUAC and ICFTU have steadily expanded their work on specific campaigns with NGO's and international agencies to integrate health and safety with the environment in such areas as chemicals, eco-auditing, child labour, toys, and international standards. Their participation at the CSD with international business groups and NGO's has highlighted the vital contribution which workplace partners can make to international efforts to finally meet the challenge of Agenda 21."

Source: TUAC and the ICFTU Background Papers prepared for the Sixth Session of the CSD, 20 April + 1 May, 1998

## 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.
- P00-510** Max Geray: Verbindung der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren mit aktiver Gesundheitspolitik im Betrieb, 39 S.
- P00-511** Karin Schulze Buschoff: Über den Wandel der Normalität im Erwerbs- und Familienleben: Vom Normalarbeitsverhältnis und der Normalfamilie zur Flexibilisierung und zu neuen Lebensformen?, 31 S.
- P00-512** Sabine Krüger: Arbeit und Umwelt verbinden – Probleme der Interaktion zwischen Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen, 57 S.
- P00-513** Uta Cupok: Lokales Handwerk: Dienstleistungen und Unternehmensnetzwerke, 50 S.
- P00-514** Martin Prange, Günter Warsewa: Arbeit und nachhaltige Stadtentwicklung – das Handlungsfeld lokale Ökonomie, 37 S.
- P00-515** Eckhard Priller, Jana Rückert-John: Nonprofit-Organisationen im Umweltbereich – Strukturen, Tätigkeitsfelder und Beschäftigungspotentiale, 43 S.
- P00-516** Peter Bleses: Auf zu neuen Ufern? Arbeit und Einkommen in der gewerkschaftlichen Zukunftsdebatte, 43 S.
- P00-517** Antje Vetterlein: Verhandelbarkeit von Arbeitszeitverkürzung. Zum Versuch neokorporatistischer Beschäftigungssteuerung im „Bündnis für Arbeit“, 93 S.
- P00-518** Karin Schulze Buschoff unter Mitarbeit von Jana Rückert-John: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung – über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen, 29 S.
- P00-519** Katrin Gillwald: Konzepte sozialer Innovation, 50 S.

- P00-520** Manfred Moldaschl: Neue Arbeitsformen und ökologisches Handeln, 43 S.
- P00-521** Willy Bierter: Dematerialisierung und Beschäftigung im Rahmen einer pluralen Ökonomie, 25 S.
- P00-522** Gerd U. Scholl: Beschäftigungsimplicationen und ökologische Wirkungen einer Verlängerung und Intensivierung der Produktnutzung, 45 S.
- P00-523** Jana Rückert-John: Soziale Dimensionen der Nachhaltigkeit – Der „Runde Tisch zur nachhaltigen Entwicklung in Berlin und Brandenburg“, 44 S.
- P00-524** Volker Teichert: Die informelle Ökonomie als notwendiger Bestandteil der formellen Erwerbswirtschaft. Zu den ökonomischen, sozialen und ökologischen Wirkungen informellen Arbeitens, 138 S.
- P00-525** Peter Bleses und Georg Vobruba: Entwicklungslinien und Zukunftsperspektiven der Sozialpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, 53 S.
- P01-501** Sven Ripsas: Unternehmensgründung im Umweltschutz, 33 S.
- P01-502** Welf Schröter: Fallstudie AIFU „Regionales Anwender- und Innovations-Forum Umwelttechnologie“ Heilbronn/Neckarsulm. Ein bewertender Erfahrungsbericht aus der Perspektive der AIFU-Moderation, 39 S.
- P01-503** Gitta Barufke: Neue Armut und ökologische Verhaltensmöglichkeiten, 42 S.
- P01-504** Wolfgang Röhr: Voraussetzungen, Chancen und Anknüpfungspunkte für eine ökologische Betriebspolitik, 60 S.
- P01-505** Anneli Rüling: Arbeitszeit und Reproduktionsarbeit – Zusammenhänge und Wechselwirkungen am Beispiel der Teilzeitarbeit, 75 S.
- P01-506** Christel Degen: Teilzeitplus: Ein Instrument zur Förderung von Betrieben und Beschäftigten im europäischen Vergleich. Neue Handlungsspielräume für kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten durch präventive Arbeitsmarktpolitik, 37 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):*

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