

Texte

33
07

ISSN
1862-4804

Beiträge der Gewerkschaften zu einer innovationsorientierten Umweltpolitik

Ein Policy-Paper

Umwelt
Bundes
Amt



Für Mensch und Umwelt

UMWELTFORSCHUNGSPLAN DES
BUNDESMINISTERIUMS FÜR UMWELT,
NATURSCHUTZ UND REAKTORSICHERHEIT

Forschungsbericht 206 17 102
UBA-FB 001006



Beiträge der
Gewerkschaften zu einer
innovationsorientierten
Umweltpolitik

Ein Policy-Paper

von

Hans-Jürgen Arlt (Publizist)

Jana Gebauer

Ulrich Petschow

Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) Berlin

Prof. Dr. Eckart Hildebrandt

Wissenschaftszentrum Berlin

Prof. Dr. em. Eberhard Schmidt

Universität Oldenburg

Roland Zieschank

Forschungsstelle für Umweltpolitik, FU Berlin

Im Auftrag des Umweltbundesamtes

Diese Publikation ist ausschließlich als Download unter
<http://www.umweltbundesamt.de>
verfügbar.

Die in der Studie geäußerten Ansichten
und Meinungen müssen nicht mit denen des
Herausgebers übereinstimmen.

Herausgeber: Umweltbundesamt
Postfach 14 06
06813 Dessau
Tel.: 0340/2103-0
Telefax: 0340/2103 2285
Internet: <http://www.umweltbundesamt.de>

Redaktion: Fachgebiet I 2.2
Dr. Michael Wehrspau

Dessau, Juli 2007

Berichts-Kennblatt

1. Berichtsnummer UBA-FB	2.	3.
4. Titel des Berichts Beiträge der Gewerkschaften zu einer innovationsorientierten Umweltpolitik		
5. Autor(en), Name(n), Vorname(n) Arlt, Hans-Jürgen Dr. Gebauer, Jana Dipl.-Kauffrau Hildebrandt, Eckart Prof. Dr. Petschow, Ulrich Dipl.-Volkswirt Schmidt, Eberhard Prof. em. Dr. Zieschank, Roland Dipl.-Politologe	8. Abschlussdatum 30.11.2006	9. Veröffentlichungsdatum
	10. UFOPLAN-Nr. 206 17 102	
	11. Seitenzahl 47	
	12. Literaturangaben 34	
	13. Tabellen und Diagramme 12	
6. Durchführende Institution (Name, Anschrift) Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (iöw) gGmbH Potsdamer Str. 105, 10785 Berlin	14. Abbildungen	7. Fördernde Institution (Name, Anschrift) Umweltbundesamt, Postfach 14 06, 06813 Dessau
15. Zusätzliche Angaben		
16. Zusammenfassung Das Policy Paper verortet in einem einführenden Überblick zum einen die Gewerkschaftspolitik im Spannungsfeld des Nachhaltigkeitsparadigmas, zum anderen die Umweltpolitik im nationalen und internationalen Politikzusammenhang unter besonderer Berücksichtigung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfolgen. Im Einzelnen aufgearbeitet und dargestellt wird der Einfluss der Umweltproblematik auf das gewerkschaftliche Kerngeschäft. Dabei werden auch 'die andere Seite der Arbeit', der Konsum, sowie die institutionellen Arrangements und Regulierungsformen ökologisch-gewerkschaftlicher Politik beleuchtet. Analysiert werden weiterhin die Herausforderungen, die für die Gewerkschaften aus der Ökologiebewegung und aus der Globalisierung erwachsen sind. Perspektivisch greift das Policy Paper die Gerechtigkeitsdebatte auf, indem es das gewerkschaftliche Verständnis am aktuellen Bedeutungswandel des Gerechtigkeitsbegriffs misst. Zugleich betont es den unauflösbaren Zusammenhang zwischen der Zukunft der Arbeit und der Zukunft der Umwelt.		
17. Schlagwörter Gewerkschaften, Umweltpolitik, Innovationspolitik, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit		
18. Preis	19.	20.

Report Cover Sheet

1. Report No. UBA-FB	2.	3.
4. Report Title The Contribution of the Labour Unions to Innovation-Oriented Environmental Policy		
5. Author(s), Family Name(s), First Name(s) Arlt, Hans-Jürgen Dr. Gebauer, Jana Dipl.-Kaufrau Hildebrandt, Eckart Prof. Dr. Petschow, Ulrich Dipl.-Volkswirt Schmidt, Eberhard Prof. em. Dr. Zieschank, Roland Dipl.-Politologe		8. Report Date 30/11/2006
		9. Publication Date
		10. UFOPLAN-Ref. No. 206 17 102
		11. No. of Pages 47
		12. No. of Reference 34
6. Performing Organisation (Name, Address) Institute for Ecological Economy Research Potsdamer Str. 105, 10785 Berlin		13. No. of Tables, Diagrams 12
		14. No. of Figures
7. Funding Agency (Name, Address) Federal Environmental Agency Postfach 14 06, 06813 Dessau		
15. Supplementary Notes		
16. Abstract The policy paper locates the labour union policy within the area of conflict of the sustainability paradigm. Environmental policy is placed within the national and international political context while taking into account competitiveness and the employment rate. The influence of the environmental problematic on the trade union core business shall be analysed and proven carefully. This means that "the other side of labour", that is consumption as well as institutional arrangements and forms of regulation in ecologic trade union policy shall be investigated. Further, the challenges of the labour unions stemming from the ecology movement and globalisation will be analysed. As a future option, the policy paper seeks to join the justice debate by comparing the understanding of the labour union to the change of meaning of the term 'justice'. At the same time, the paper emphasizes the close connexion between the future of employment and the future of the environment.		
17. Keywords Labour Unions ; Environmental Policy ; Innovation Policy ; Justice ; Sustainability		
18. Price	19.	20.

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	11
I PANORAMA	14
1 Ökonomie, Ökologie und Soziales im Nachhaltigkeitsdiskurs.....	14
2 Umweltpolitik als Gesellschaftspolitik	18
II NAHAUFNAHMEN	21
1 Programmpositionen und Themenfelder gewerkschaftlicher Umweltpolitik	21
2 Umweltschutz und gewerkschaftliches Kerngeschäft.....	24
3 Globalisierung und Gestaltung: Herausforderungen für die Gewerkschaften	37
4 Von polarisierender Ablehnung zu vielfältiger Kooperation der Gewerkschafts- und der Ökologiebewegung	42
5 Zwischenbilanz	45
III PERSPEKTIVEN	47
1 Gerechtigkeit und die zwei Gesichter der Verantwortung	47
2 Potenziale und die zwei Optionen der Gewerkschaften	53
LITERATUR.....	56
ANHANG: WEITERFÜHRENDE LITERATUR.....	59

GLOSSAR

attac	Association pour une Taxation des Transactions financières pour l'Aide aux Citoyens
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
BUND	Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland
CoC	codes of conduct
CSD	Commission on Sustainable Development
CSR	Corporate Social Responsibility
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIN	Deutsches Institut für Normung e. V.
DNR	Deutscher Naturschutzring
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EMF	European Multi-Stakeholder Forum on CSR
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund; engl. ETUC
FAO	Food and Agricultural Organization
FCKW	Fluorchlorkohlenwasserstoff
FSC	Forest Stewardship Council
HBS	Hans-Böckler-Stiftung
GGLF	Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten
GIBUCI	Gesellschaft für Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie
GUF	Global Union Federation
GURN	Global Unions Research Network
IBFG	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften; engl. ICFTU
IG CPK	Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
ILO	International Labour Organization
ISO	Internationale Organisation für Normung
NAGUS	Normungsausschuss Grundlagen des Umweltschutzes
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
NGO	Non-Governmental Organization
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

TUAC	Trade Union Advisory Committee
UNEP	United Nations Environment Programme
VCI	Verband der Chemischen Industrie
ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
WHO	World Health Organization
WTO	World Trade Organization

Kurzfassung

„Ökologisch wirtschaften bringt Arbeitsplätze“ titelt „metall“, das Mitgliedermagazin der weltweit größten demokratischen Gewerkschaft in seiner Dezember-Ausgabe 2006. „Teure ökologische Produktion? Von wegen, sie spart Betrieben gerade in Zeiten explodierender Rohstoffpreise Geld. Bundesumweltminister Gabriel hat daher die `Renaissance der Umweltpolitik` ausgerufen. Ein gemeinsames Papier mit der IG Metall, dass Ressourceneffizienz als zentralen Wettbewerbsfaktor definiert, gibt Betrieben die Marschroute vor: Sie sollen ihre Energie- und Rohstoffproduktivität bis ins Jahr 2020 verdoppeln“, heißt es im Text, und IG Metall-Vorsitzender Jürgen Peters mahnt: „Ein effektiver Ressourceneinsatz kann immense Kosten einsparen. Nur permanent auf die Lohnkosten zu zeigen, ist wenig fantasievoll und aus unserer Sicht nachweislich der falsche Weg.“

Neue Chancen zeichnen sich ab. Nicht nur legen die alten Konfliktlinien im Dreiecksverhältnis von Ökonomie, Ökologie, Soziales zunehmend ihren ideologisch-konfrontativen Charakter ab. Darüber hinaus treten win-win-Potenziale hervor, die bessere ökonomische Wettbewerbsfähigkeit, konsequenteren Umweltschutz und mehr Arbeitsplätze zu einer realistischen gemeinsamen Zielsetzung machen. Angeregt und befördert von einer an Nachhaltigkeit orientierten Innovationspolitik entdecken und erproben die Wirtschafts-, Umwelt- und Gewerkschaftsakteure Kooperationsmöglichkeiten, die noch vor zwanzig Jahren als „Verrat“ der jeweils eigenen Zielvorstellungen und Werte aufgefasst worden wären. In diesem Zusammenhang öffnet sich auch der Nachhaltigkeitsdiskurs für ein Verständnis von Lebensqualität und Gerechtigkeit, das die Dimensionen des Ökonomischen, Ökologischen und Sozialen nicht länger primär in einem Konkurrenzverhältnis aufeinander bezieht.

Diese konstruktiven Tendenzen entwickeln sich nicht bruchlos und nicht ohne Kontroversen. Den Gewerkschaften als der „Stimme für Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ kommt in diesem Prozess programmatisch und praktisch eine wichtige Rolle zu. Sowohl in ihrer Beziehung zum „Kapital“ als auch in ihrem Verhältnis zur Ökologiebewegung und zur Umweltpolitik insgesamt können sie als Blockierer oder als Katalysatoren einer innovationsorientierten Nachhaltigkeitspolitik wirken.

Das vorliegende Policy Paper verortet in einem einführenden Überblick zum einen die Gewerkschaftspolitik im Spannungsfeld des Nachhaltigkeitsparadigmas, zum anderen die Umweltpolitik im nationalen und internationalen Politikzusammenhang unter besonderer Berücksichtigung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfolgen. Im Einzelnen aufgearbeitet und dargestellt wird der Einfluss der Umweltproblematik auf das gewerkschaftliche Kerngeschäft. Dabei werden auch `die andere Seite der Arbeit`, der Konsum, sowie die institutionellen Arrangements und Regulierungsformen ökologisch-gewerkschaftlicher Politik beleuchtet.

Analysiert werden weiterhin die Herausforderungen, die für die Gewerkschaften aus der Ökologiebewegung und aus der Globalisierung erwachsen sind. Perspektivisch greift das Policy Paper die Gerechtigkeitsdebatte auf, indem es das gewerkschaftliche Verständnis am aktuellen Bedeutungswandel des Gerechtigkeitsbegriffs misst.

Ein historischer Blick auf die Politik der deutschen Gewerkschaften, der sich nicht mit der Wirklichkeit von Schlagzeilen begnügt, sondern tiefenscharf und detailliert beobachtet, kann den Interessenorganisationen der Arbeitnehmerschaft bescheinigen, dass sie sich Umweltfragen mit Problembewusstsein und Ernsthaftigkeit stellen. In ihrer Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik ergreifen und pflegen die Gewerkschaften immer wieder ökologische Ansätze. Umgekehrt gilt es festzuhalten, dass die originären gewerkschaftlichen Anliegen der sozialen Sicherheit, Verteilungsgerechtigkeit und des Arbeitsschutzes notwendige Elemente jeder Nachhaltigkeitsstrategie bilden.

Die Schwierigkeit scheint deshalb weniger darin zu liegen, dass sich die Gewerkschaften einer innovationsorientierten Umweltpolitik verweigern. Vielmehr führen Individualisierungs-, Digitalisierungs- und Globalisierungsprozesse dazu, dass das Instrumentarium, die Regeln und Routinen ehemals erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit die gewandelten Interessen- und Problemlagen Beschäftigter wie Arbeitsloser nicht mehr genau genug treffen. Die daraus resultierende Schwächung der Gewerkschaften beschädigt auch ihre Attraktivität und Anschlussfähigkeit bei den Protagonisten innovativer und nachhaltiger Politik.

Die Konsequenz für die Gewerkschaftsbewegung kann nicht darin liegen, in reine Abwehrpositionen zurückzufallen, welche die – gewiss nicht risikofreien – Anknüpfungspunkte gering schätzen, die sich in vielen Richtungen ergeben: zu einer innovativ-ökologischen Industriepolitik, zu den strategischen Bemühungen um ein integriertes Verständnis ökologischer Gerechtigkeit, zu den Initiativen für eine gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung sowie zu den wachsenden Kontroll- und Kritikkapazitäten global vernetzter zivilgesellschaftlicher Akteure.

Die innergewerkschaftliche Diskussion, die Arbeit an Grundsatzprogrammen und Zukunftskonzepten, auch die betriebs- und tarifpolitische Praxis der Arbeitnehmerorganisationen zeigen Ansätze dafür, dass die Chancen einer innovationsorientierten Umweltpolitik gesehen und wahrgenommen werden. Noch ist allerdings nicht entschieden, ob die deutschen Gewerkschaften nachvollziehen und anerkennen, dass anders als in der Vergangenheit die soziale Frage schon heute ohne ökologische Antwort nicht mehr zu lösen ist.

Englische Kurzfassung

„Ecologic production generates jobs“, such was the headline of the December edition of the members' magazine of the world's biggest democratic labour union, „metall“. „Expensive ecologic production? On the contrary, it saves companies money especially in times of exploding commodity prices. This is why Sigmar Gabriel, federal minister of the environment, has proclaimed the 'renaissance of environmental policy'. A paper produced together with the IG Metall stressing the core role of resource efficiency for competition outlines the route for companies: They are to double their energy and raw materials production until the year 2020“, says the text. IG Metall chairman Jürgen Peters reminds: “The effective use of resources may save enormous costs. Permanently pointing to labour costs shows a lack of imagination and from our point of view proves the wrong approach.”

New opportunities emerge. The old conflicts within the triangle of economy, ecology and society are steadily losing their ideologically confrontational character. Further, win-win potential develops which seems to make higher competitiveness, consistent environmental protection and more jobs a realistic goal for all. A sustainable policy of innovation stimulates economic and environmental actors and the unions to discover and try out opportunities of cooperation which would have appeared “betrayal” of own objectives and values only 20 years ago.

In this context the sustainability discourse too opens up for an understanding of quality of life and justice which no longer sees economic, ecologic and social aspects competing against each other. These constructive tendencies do not, however, develop altogether smoothly and without controversy. The labour unions as the “voice of labour and social justice” adopt an important role in this process both in a programmatic and a practical sense. They may function as a block or a catalyser for an innovation-oriented sustainability policy due to their relationship with “capital”, the ecology movement and environmental policy.

In an introductory overview, this policy paper locates the labour union policy within the area of conflict of the sustainability paradigm. Environmental policy is placed within the national and international political context while taking into account competitiveness and the employment rate. The influence of the environmental problematic on the trade union core business shall be analysed and proven carefully. This means that “the other side of labour”, that is consumption as well as institutional arrangements and forms of regulation in ecologic trade union policy shall be investigated. Further, the challenges of the labour unions stemming from the ecology movement and globalisation will be analysed.

As a future option, the policy paper seeks to join the justice debate by comparing the understanding of the labour union to the change of meaning of the term 'justice'.

From a historical point of view, which is not restricted to newspaper headlines but carefully analyses the situation, the policy of the German labour unions seriously deals with environmental questions. The labour unions increasingly turn to ecological approaches regarding their management, tariff and social policy. On the other hand, one must note that original trade union concerns such as social security, equity and employment protection are fundamental elements of any sustainability strategy. The difficulty thus seems to lie less in the unions' refusal of an innovation-oriented environmental policy. It is rather individualisation, digitalisation and globalisation processes which make the instrument, rules and routines of formerly successful labour union work less applicable to the changed interests and problems of the employed as well as the unemployed. The resulting weakening of the unions also harms their attractiveness and connectivity to the protagonists of an innovative and sustainable policy.

This must not result in the labour unions falling back into a mere defence position which would under-estimate - certainly not risk-free - points of contact into all directions. These would include an innovative ecological industrial policy, strategic aspirations to an integrated understanding of ecological justice, initiatives for socially responsible firm policy, as well as growing capacities of control and criticism of globally connected civilian actors.

The discussion within the unions, the work on policy statements and future concepts as well as the firm and tariff policy practice of the employee associations show that the chances of an innovation-oriented environmental policy are beginning to be realised. It remains undecided, however, if German unions are going to realise and accept the fact that already today – unlike in the past – the social question cannot be solved without an ecologic answer anymore.

EINLEITUNG

Wahrscheinlich, weil es für den ersten Eindruck keine zweite Chance gibt, wirkt die gewerkschaftliche Abwehrhaltung gegen die Anfänge des Umweltschutzes Mitte der 1960er Jahre so lange im öffentlichen Gedächtnis nach. An diesen negativen Erfahrungen orientiert werden Programme und Praktiken der deutschen Gewerkschaften bis heute vor allem daraufhin „durchgescannt“, ob sie Anlässe bieten für Konflikte und Kontroversen mit der Ökologiebewegung und der Umweltpolitik. An einer solchen Beobachterperspektive kann politisch nur interessiert sein, wer Konkurrenzen zwischen sozialen und ökologischen Zielen betonen und damit zur Schwächung beider beitragen will.

Die vorliegende Broschüre schlägt einen Perspektivwechsel vor – nicht um die Gewerkschaften ‚über den grünen Klee zu loben‘, sondern um die Anschlussstellen und Chancen sozial-ökologischer Politik ins Licht zu rücken. Solange sich die öffentliche Aufmerksamkeit primär auf die Blockaden statt auf die Potenziale richtet, werden jene über- und diese unterschätzt. Das ist kein Plädoyer dafür, Hindernisse zu übersehen und gewerkschaftliche Rückschritte zu verschweigen. Aber es ist die Einladung, Möglichkeiten in das Blickfeld zu rücken, die andernfalls ungenutzt bleiben würden.

Die Broschüre gibt diesem Perspektivwechsel ein breites historisches Fundament. Sie leistet ausführliche Erinnerungsarbeit – gerade weil das Interesse der Zukunft gilt. Sie will die Wahrnehmung schärfen für Konfrontationen und Verweigerungen, die vielleicht vermeidbar, für Kooperationen, die im Bereich des Möglichen gewesen wären. Dabei wird die Idee, Spielräume für eine bessere Integration sozialer und ökologischer Politik auszuleuchten, nicht an die Illusion eines spannungsfreien Gleichschritts gebunden. Konkrete politische Entscheidungen werden stets in einem Korridor von Zielkonflikten zu treffen sein, die nicht in die Harmonie allseitiger Interessenbefriedigung auflösbar sind. Deshalb gilt auch für das Verhältnis von Gewerkschafts- und Umweltbewegung: Vorwurfsvolles Attackieren und konflikt-scheues Harmonisieren sind nur zwei Seiten desselben Defizits: des Verzichts auf (Auf)Klärung. Klärung muss nicht in Konsens münden; am Ende kann im Einzelfall die Differenz sogar deutlicher werden, aber es wird dann Dissens auf einem Niveau sein, das Anerkennung und Respekt ermöglicht. Dass ein solches, aus gegenseitigem Respekt gespeistes Konflikt- und Kooperationsniveau das Verhältnis zwischen sozial- und umweltpolitisch engagierten Akteuren prägt, dazu möchten die Informationen dieser Broschüre beitragen.

Eine bessere Integration sozialer und ökologischer Politik darf im Interesse der Nachhaltigkeit nicht verstanden werden als Bündnis gegen Wirtschaftlichkeit – gegen eine Shareholder-Fixierung ökonomischer Entscheidungen, die Menschen und Natur zu bloßen Instrumenten

der Gewinnmaximierung degradieren, allerdings schon. Der entscheidende Fortschritt des Nachhaltigkeitsdiskurses, Ökonomie, Ökologie und Soziales zusammen zu denken, kann praktisch werden, wenn er zur Grundorientierung für Innovationen wird. Dass das Entwicklungsmodell der industriellen Arbeitsgesellschaft der Vergangenheit in einen „Weltkrieg um Wohlstand“ zu führen droht, wird als konkrete Gefahr kaum noch bestritten. Neue Ideen für humanen Fortschritt erwachsen nicht aus wechselseitigen Blockaden. Technische Innovationen, die z.B. Wachstum vom Ressourcenverbrauch entkoppeln, oder soziale Innovationen, die materielle Sicherheit weniger strikt an Erwerbsarbeit binden, werden nur aus der konfliktfähigen Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft kommen. Gerechtigkeit kann dabei die Funktion des Leitwertes übernehmen, wie wir mit dem Abschlusskapitel „Perspektiven“ zeigen.

Zuvor werden im ersten Kapitel „Panorama“ gewerkschafts- und umweltpolitische Positionierungen in skizzenhaften Überblicken dargestellt, um Zugänge gleichsam aus der Vogelperspektive zu eröffnen. Das zweite Kapitel „Nahaufnahmen“ bietet im Anschluss vielfältige und detaillierte Informationen über gewerkschaftliche Programmatik und Praxis im ökologischen Kontext.

Wer sich auf die Suche nach „Beiträgen der Gewerkschaften zu einer innovationsorientierten Umweltpolitik“ macht, findet mehr positive Beispiele als etablierte Deutungsmuster der Gewerkschaftspolitik zubilligen. Es scheinen sogar mehr Beiträge zu sein, als im Organisationsalltag von den gewerkschaftlichen Akteuren selbst bewusst und politikfähig gehalten werden. Insoweit wird die Gewerkschaftsarbeit im Hinblick auf ihre ökologische Dimension sowohl in der öffentlichen Meinung als auch in der gewerkschaftsinternen Kommunikation unter Wert beurteilt.

„Die Gewerkschaftsarbeit“ ist gerade in diesem thematischen Zusammenhang eine Verallgemeinerung, die mindestens so viel verdunkelt wie erhellt. Zwischen den verschiedenen Gewerkschaften und innerhalb der jeweiligen Einzelgewerkschaft existiert eine große, keineswegs widerspruchsfreie Vielfalt von Positionen, Ansätzen und Aktivitäten. Das hängt sowohl mit der Binnenpluralität der „Einheitsgewerkschaften“ als auch mit betrieblich und regional sehr verschiedenen Voraussetzungen und Traditionen zusammen.

Unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit gilt es, die originären gewerkschaftlichen Leistungen für soziale Sicherheit, humane Arbeitsbedingungen und demokratische Teilhabe in ein neues Verständnis von ökologischer Gerechtigkeit einzuordnen – nicht neben den und ohne die Gewerkschaften, sondern möglichst gemeinsam mit ihnen. Vielleicht können aus einer solchen Herangehensweise Impulse erwachsen, die für die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften nicht weniger wichtig sind als für die Gegenwartstauglichkeit einer innovationsorientierten Umweltpolitik.

Denn in dieser Hinsicht scheinen uns vernünftige Zweifel nicht mehr erlaubt: Die Politik der Nachhaltigkeit wird weder unter der Maxime „zurück zur Natur“ noch mit der Fixierung auf einen allzuständigen Wohlfahrtsstaat Wettbewerbs- und Mehrheitsfähigkeit gewinnen können. Wer Technik und Natur einerseits, Technik und Arbeit andererseits als schlichte Gegensatzpaare behandelt, verfehlt die Entwicklungschancen unserer Gesellschaft ebenso wie diejenigen, die sich Innovationen nur als technische vorstellen. Gesellschaftliche Integration und sozialer Frieden in Deutschland wie in Europa verdankten sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts nicht zuletzt der Naturausbeutung und der Staatsverschuldung, also der Rücksichtslosigkeit gegenüber künftigen Generationen. Heute müssen wir gefährliche Tendenzen der sozialen Ausgrenzung und der ökologischen Destabilisierung erleben. Der Entwicklungspfad, der Integration und sozialen Frieden für die Zukunft sichern kann, hat in Innovation, Umweltschutz und Beschäftigung seine drei großen Wegmarken. Innovation, Umweltschutz und Beschäftigung bilden im 21. Jahrhundert eine wechselseitige Bedingungskonstellation: Auf Dauer ist das eine ohne die beiden anderen nicht zu erhalten.

Institut für ökologische Wirtschaftsforschung

Berlin, im November 2006

I PANORAMA

1 Ökonomie, Ökologie und Soziales im Nachhaltigkeitsdiskurs

Die Gewerkschaften gehören zum gewachsenen Institutionensystem entwickelter Industriegesellschaften. Ihr Entstehen war eine Antwort auf drängende soziale Fragen. Die Lohnarbeit in den sich schnell ausbreitenden Fabriken des 19. Jahrhunderts verursachte neue, existenzielle Probleme der Reproduktion der Arbeitskräfte. Historisch und systematisch begründen zwei Interessen die gewerkschaftliche Selbstorganisation von Arbeitskräften: das Interesse an sozialer Sicherheit und das Interesse an der Mitbestimmung der Arbeitsbedingungen. Die Reproduktion der Arbeiterfamilien, die Sicherung der Grunderfordernisse von Wohnung, Kleidung und Ernährung, setzte ein kontinuierliches Mindesteinkommen voraus. Die Notwendigkeit der alltäglichen Erholung der Arbeitskräfte und ihres langfristigen Gesundheitsschutzes erforderte eine Arbeitszeitpolitik, die regelmäßige und begrenzte (Tages- und Wochen-)Arbeitszeiten erzwang. Schließlich erforderten die spezifischen Produktionsbedingungen der Fabrik und ihre zunehmende Verwissenschaftlichung qualifizierte Arbeitskräfte – nicht nur was Disziplin und Regelmäßigkeit, sondern bald auch was berufsspezifische Qualifikationen betraf. In einem von Land zu Land unterschiedlichen Mischungs- und Spannungsverhältnis wurden alle diese Bedingungen über teils gesetzliche, teils tarifvertragliche Regelungen manchmal besser, manchmal schlechter erfüllt.

Diese – politisch stets umstrittenen – Grundfunktionen sozialer Sicherung waren gleichzeitig Grundlagen produktiven Wirtschaftens und der Mehrung gesellschaftlichen Reichtums. Während in der Anfangsphase der Industriegesellschaften die sozialen Errungenschaften in Formen des Klassenkampfes den Unternehmern abgerungen werden mussten, gelang es später zunehmend, diese Konflikte zu kanalisieren. Sie mündeten in Verhandlungs- und Kooperationsroutinen zwischen Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften, welche in jüngerer Zeit nicht selten abwertend als Rituale bewertet wurden. Das verbleibende Terrain des Verteilungskampfes war durch die Mechanismen der Tarifautonomie abgestuft und wirksam geregelt – die Gewerkschaften verstanden sich im Verhältnis zur Ökonomie als soziale Ordnungs- und Gegenmacht, die wirtschaftliches Wachstum und die Entwicklung der Wohlstandsgesellschaft vorantrieb. Die gewerkschaftlichen Positionen waren insbesondere in der Periode nach dem zweiten Weltkrieg identisch mit den Zielen des sozialen Fortschritts – auch wenn sie im jeweils aktuellen Fall in der Regel öffentlicher Kritik ausgesetzt wurden. Die Erfolge dieser „Konfliktpartnerschaft“ zwischen Arbeit und Kapital gelten rückblickend als Stabilisatoren des deutschen Modells der industriellen Beziehungen, des so genannten rheinischen Kapitalismus.

Das Aufkommen der Umweltbewegung in den 1970er Jahren musste dieses Modell der industriellen Beziehungen notwendigerweise tief greifend irritieren. Für die Unternehmen be-

deuteten die Forderungen der Umweltgruppen, und bald auch des Umweltministeriums, eine Einschränkung ihrer Gestaltungsautonomie bezüglich Produktion und Produkt sowie zusätzliche Investitionskosten. Für die Gewerkschaften tauchte eine neue soziale Bewegung auf, die das Erfolgsmodell der Produktions- und Einkommenssteigerungen auf Kosten der Natur grundsätzlich in Frage stellte. Aus dem bilateralen Verhältnis zwischen Wirtschaft und Gewerkschaften wurde sukzessive eine Dreierbeziehung. In der Folge zeigte sich an dem tendenziellen Wandel von der Ordnungspolitik zu Selbstverpflichtungen, dass diese Veränderung auch die bisherigen Regelungsformen nicht unberührt ließ. Die ständig wachsenden Erkenntnisse und die öffentlichen Thematisierungen der Bedrohung der Lebensqualität durch den Raubbau an der Umwelt sorgten für eine starke öffentliche Unterstützung der Umweltbewegung. Sie begann, den gesellschaftlichen Diskurs zu dominieren. Prominentestes Stichwort war dabei der Begriff der Risikogesellschaft. Aufgrund der beständigen Gefahr öffentlicher Skandalisierungen und wachsender Einsichten in die Sinnhaftigkeit umweltverträglicher und umwelteffizienter Produktion traten die Unternehmen in Gespräche mit Umweltakteuren ein, verstärkten ihr Umweltinvestment und bauten Umweltmanagementsysteme auf. Der Einfluss der Umweltthematik ging soweit, dass zeitweise eine dritte Bank für die Natur in den Aufsichtsräten der Unternehmen diskutiert wurde.

In derselben Phase – etwa seit Beginn der 80er Jahre – verloren die gewerkschaftlichen Wachstumsstrategien an Tragfähigkeit. Mitgliederschwund, die Pluralisierung der Erwerbsbevölkerung, die Bedeutungszunahme globaler Konkurrenz und andauernder arbeitssparender technischer Fortschritt relativierten die Legitimität gewerkschaftlicher Kernforderungen nach Vollbeschäftigung, kontinuierlichen Lohnsteigerungen und Arbeitszeitverkürzungen. Der Prozess der Öffnung für neue Themen und Probleme stellte sich unter diesen Bedingungen widersprüchlich dar. Er wurde von einigen als Bedrohung, von anderen als Chance wahrgenommen. Dementsprechend waren im gewerkschaftlichen Diskurs immer zwei Positionen präsent, die als Rückzug auf das Kerngeschäft oder Öffnung für neue ArbeitnehmerInnengruppen und soziale Bewegungen charakterisiert werden können. Dieses Spannungsverhältnis wirkt fort: In der Tarifpolitik dominieren nach wie vor die harten Themen, in der Gesellschaftspolitik dagegen gewinnen Umwelt- und Nachhaltigkeitsfragen stark an Bedeutung. Am attraktivsten sind natürlich Strategien, die verstärkten Umweltschutz mit Beschäftigteninteressen verbinden, und hier sind auch wesentliche Erfolge zu verzeichnen: betrieblich bei der Integration von Arbeitsschutz und Umweltschutz, gesellschaftlich in den Beschäftigungseffekten verstärkten Umweltschutzes. Die Kernbereiche gewerkschaftlicher Tätigkeit wie Entgelt- und Arbeitsplatzsicherung blieben allerdings einer Nachhaltigkeitsprüfung entzogen.

Arbeit, Nachhaltigkeit und soziale Innovationen

Wie weit der Problemhorizont sich öffnet, hängt damit zusammen, welches Verständnis von Arbeit dominiert: Wird Arbeit reduziert auf eine Einkommensquelle oder umfassend verstanden als gesellschaftliche Reproduktionstätigkeit.

Das Projekt „Arbeit und Ökologie“ (Hans-Böckler-Stiftung 2000) verbindet die strategischen Ziele der nachhaltigen Entwicklung mit einer sozial-ökologischen Perspektive. Ein „Weiter so“ führt zu massiven Umweltproblemen, wirtschaftlichen Krisen und sozialen Spannungen. Dabei arbeitet das Projekt „Arbeit und Ökologie“ mit einem erweiterten Arbeitsbegriff, indem es vier unterschiedliche Arbeitsformen unterscheidet: Erwerbsarbeit, Versorgungsarbeit, Eigenarbeit und Gemeinschaftsarbeit.

Die ganzheitliche Sicht auf Arbeit impliziert zugleich die Vorstellung einer gerechten Verteilung der einzelnen Tätigkeitsformen. Damit verbunden sind Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit und ein Schlüsselfaktor für soziale Gerechtigkeit.

Was ist nachhaltige Arbeit?

Aus arbeitspolitischer Sicht wird Arbeit, die eine nachhaltige Lebensführung ermöglicht, durch die folgenden Eigenschaften charakterisiert:

- eine Arbeitsgestaltung, die die langfristige Erhaltung der Gesundheit gewährleistet und ein aktives Gesundheitsverhalten ermöglicht (Arbeits- und Gesundheitsschutz, Begrenzungen von Arbeitsextraktivität, Arbeitsintensität und von Zeit- und Koordinationsstress),
- eine Entgeltgestaltung, die zumindest ein Grundeinkommen über das gesamte Leben sicherstellt, das die Grundversorgung und die aktive Teilnahme an der Gesellschaft ermöglicht,
- die Möglichkeit von optionaler Mischarbeit, d. h. gleichzeitiger Kombination von Erwerbsarbeit mit Versorgungs-, Gemeinschafts- und Eigenarbeit und veränderter Kombination in biographischer Perspektive (Zu- und Übergänge), um sozial-ökologischen Interessen und Perspektiven des einzelnen und der sozialen Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und Altersgruppen gerecht zu werden (insbesondere Zeitpolitik und Bildungspolitik),
- Ermöglichung von individuellen Gestaltungsbeiträgen und sozialen Innovationen in allen Arbeitsformen durch die Schaffung von rechtlichen und institutionellen Voraussetzungen (insbesondere durch aktivierende Organisationen),
- Arbeit in Unternehmen und Infrastrukturen, d.h. Mitarbeit an Produkten, Dienstleistungen und Versorgungsnetzen, die die ökologische Versorgung verbessern und sozial-ökologisch gestaltet sind.

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung (Hg) (2004): Arbeit und Ökologie Wege in eine nachhaltige Zukunft. Ergebnisse aus dem Verbundprojekt Arbeit und Ökologie. S. 33.

Die Kooperation zwischen Umwelt- und Sozialbewegung wurde auch dadurch erschwert, dass viele Umweltakteure der Meinung waren, sie könnten auf die Erfahrungen und Errungenschaften der Gewerkschaften verzichten. Als Vertreterinnen von Wirtschaftswachstum und Konsumsteigerung stünden diese einer ökologischen Wende sogar prinzipiell im Wege.

Auf der anderen Seite hat die „Ökologisierung“ der Unternehmenstätigkeit erhebliche Fortschritte erzielt. Das Vordringen von neuen Kontroll- und Steuerungsinstrumenten entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist unübersehbar und hat eine allgemeine Niveauanhebung bewirkt. Umweltmanagementsysteme und Nachhaltigkeitsberichte stehen für den Bedeutungswandel sowohl in der inneren Organisation als auch in der Außendarstellung der Unternehmen. Andererseits muss eingeräumt werden, dass der wahrgenommene Druck internationaler Konkurrenzfähigkeit Vorreiterunternehmen bremst und zur Aufrechterhaltung extrem unökologischer Wirtschaftszonen und Wirtschaftsbereiche führt.

Mit dem aktuellen Nachhaltigkeitsparadigma, insbesondere in Form des Drei-Säulen-Modells, verbindet sich nun die Erwartung, dass die Integration der drei Themenfelder Öko-

nomie, Ökologie und Soziales besser gelingt. Dabei eröffnet sich ein Spektrum von einer eher formalen Integration (wie einem Staatssekretärs-Ausschuss auf Regierungsebene und einem Nachhaltigkeitsbericht auf Unternehmensebene) bis hin zu konkreten kooperativen Maßnahmen, wie sie z. B. das aktuelle „10-Punkte Programm zur Ressourceneffizienz“ von IG Metall und BMU anstrebt. Solche Integrationsschritte müssen vor dem Hintergrund beurteilt werden, dass alle drei Themenfelder von unterschiedlichen Politikarenen, Akteuren und Akteursstrategien, Regelungs- und Aushandlungssystemen getragen werden. Diese Segmentierung der Gesellschaft in Teilsysteme, die ihrerseits spezifischen Leitbildern folgen, hat ihre gravierenden Ursachen und Beharrungsgründe; sie tendiert dazu, immer wieder hinter ihre „erfolgreichen“ Grenzen zurückzufallen.

Die Analysen unserer Gesellschaft als einer Risikogesellschaft beruhen auf der Erfahrung der geringen „Resonanz“ zwischen ihren Teilsystemen. Daher sollten wir realistischerweise bei der Beschreibung des Beitrags einzelner Akteursgruppen zwischen drei Strategien unterscheiden, aus denen sich der Grad und die Form der Integration in einen Nachhaltigkeitsprozess ablesen lässt: erstens *protektionistische* Strategien, die politische Beteiligung überwiegend zum Schutz eigener Interessen betreiben; zweitens *reflexive* Strategien, welche die Sichtweisen und Interessenlagen anderer Akteure in die eigene Organisation hinein vermitteln und bei den eigenen Entscheidungen präventiv mit berücksichtigen; drittens *kooperative* Verhaltensmuster, bei denen die eigenen Interessen offensiv in übergreifende Institutionen („runde Tische“, Mediationsprozesse) eingebracht werden, verbunden mit der Bereitschaft, ausgehandelte Kompromisse – häufig konfliktreich – in die jeweils eigene Organisation zurückzuvermitteln.

Wir werden im Kapitel „Nahaufnahmen“ gewerkschaftliche Aktivitäten der letzten 30 Jahre – nicht chronologisch, sondern an Themen- und Handlungsfeldern orientiert – nachzeichnen hinsichtlich ihres Beitrags für eine gesellschaftliche Nachhaltigkeitspolitik. Bei der Bewertung dieses Beitrags muss im Auge behalten werden, dass sich die Gewerkschaften gegenwärtig in einer Phase epochaler Infragestellung der Grundlagen der eigenen Organisation befinden. Kurzfristige Erfordernisse der Organisationssicherung können unter solchen Bedingungen protektionistische Strategien attraktiv erscheinen lassen und so in Widerspruch geraten zu mittel- und langfristigen Prozessen der Öffnung für neue Perspektiven, für Reflexion und Kooperation.

2 Umweltpolitik als Gesellschaftspolitik

Die Umweltpolitik begreift sich zunehmend auch als Gesellschaftspolitik. Sie kann und will wesentliche Beiträge leisten beispielsweise zur Wirtschaftspolitik, zur Konfliktvermeidung und vor allem zur Gerechtigkeitsdiskussion.

Die gewerkschaftlichen Beiträge zur Umweltpolitik unterliegen, wie die generelle gesellschaftliche Diskussion auch, einem gewissen Zyklus der Ablehnung und der Zustimmung gegenüber ökologischen Forderungen. Gewerkschaftliche wie allgemein gesellschaftliche Diskussionslinien verlaufen dabei entlang der zwei Typisierungen „Umweltpolitik als Jobkiller“ einerseits und „Umweltpolitik als Jobknüller“ andererseits.

Die Umweltpolitik selbst fokussierte in den 1980er Jahren zunächst auf die Reparatur von Umweltschäden und später insbesondere auf die Verminderung von Schadstoffemissionen. Die umweltpolitischen Ansätze waren demnach Ausdruck einer additiven Politik, die „nachgeschaltet“ zum Umweltschutz beiträgt. Beispiele sind die Wasserreinhaltepolitik, deren wesentliche Komponente in dem Ausbau der Klärwerke bestand, oder auch die Großfeuerungsanlagenverordnung, die via Filter die Emissionen der Großkraftwerke reduzieren wollte. Gewerkschaftliche Positionen und umweltpolitische Orientierungen waren in diesen Politikbereichen sichtbar kongruent: Groß angelegte Investitionsprogramme sollten sowohl zur Reduktion der Umweltbelastungen als auch zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen.

Die zeitgleich stattfindenden Diskussionen im weiteren grünen Milieu über einen „ökologischen Umbau“ von Wirtschaft und Gesellschaft zielten auf einen tieferen Kern des ökologischen Problems: die nicht nachhaltige Industriestruktur. Sie waren allerdings ebenfalls geprägt von der Vorstellung einer weitgehenden (staatlichen) Steuerungsfähigkeit. Hier bestanden grundsätzliche Verbindungen zu gewerkschaftlichen Ansätzen, wie sie etwa in der Werftenkrise entwickelt wurden, indem nach neuen Arbeitsfeldern wie im Bereich der Windenergienutzung gesucht wurde, um so den industriellen Strukturwandel mit positiven regionalen Beschäftigungswirkungen zu gestalten. Gemessen an den damaligen (real)politischen Zielsetzungen waren derartige Aktivitäten der gewerkschaftlichen Basis allerdings ihrer Zeit voraus. Die Grundidee einer ökologischen Industriepolitik wurde damit jedoch bereits (mit)formuliert.

Die Diskussionen um Nachhaltigkeit erweiterten in den 1990er Jahren das Themenspektrum. Die Verbindung zwischen Umwelt, Wirtschaft und Sozialem wurde jetzt explizit angemahnt, alle drei Dimensionen wurden in *einer* Arena zusammengeführt. Ein Resultat der Nachhaltigkeitsdiskussionen ist dabei, dass die industriegesellschaftlichen Konsumtions- und Produktionsmuster (nun doch grundsätzlich) in die Kritik geraten. Damit wird anerkannt, dass die Umweltdegradierung nicht durch additive oder reparierende Maßnahmen aufgehalten werden kann, sondern am Kern von Konsum- und Produktionsstrukturen angesetzt werden

muss. Veränderungen im Sinne der Nachhaltigkeit können sich nicht mehr allein auf umfassende Investitionsprogramme (die zweifelsohne auch weiterhin zum Umbau der Infrastrukturen erforderlich sein werden) stützen. Sie müssen vorrangig Prozesse des (Konsum-) Wertewandels und der Entwicklung veränderter Produktionsmethoden einleiten – und dies unter den veränderten wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen der Globalisierung und der begrenzten nationalstaatlichen Handlungsmöglichkeiten.

Auf europäischer Ebene wurden Bemühungen zur Integration der Göteborg- mit der Lissabonstrategie unternommen und so das Paradigma der nachhaltigen Entwicklung mit dem der Wettbewerbsfähigkeit in Verbindung gebracht. Die Lissabonstrategie steht für die Leitvorstellung, Europa zur global wettbewerbsfähigsten Region zu machen, die Göteborgstrategie stellt die Basis für die europäische Nachhaltigkeitsstrategie dar. Die wesentliche Schnittmenge der beiden Strategien liegt im Bereich der Ressourceneffizienz. Bisher wird vielfach die Bedeutung des Kostenfaktors Material in Relation zu den Lohnkosten deutlich unterschätzt; Innovationsanstrengungen zielen folglich in erster Linie auf die Rationalisierung des Arbeitseinsatzes. Angesichts zunehmender Ressourcenverknappungen bei gleichzeitig rapide steigender Nachfrage vor allem der Wachstumsökonomien wird jedoch die Bedeutung drastisch verringerter und veränderter Ressourcennutzung nicht nur für „die Umwelt“, sondern auch und gerade für die Wettbewerbsfähigkeit und den Erhalt des Wirtschaftsstandortes offensichtlich. Der Rationalisierungsdruck und damit die Innovationsorientierung sollten dementsprechend von der Arbeits- auf die Ressourcenproduktivität „umgelenkt“ werden. Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, verringerte Umweltbelastungen und nicht zuletzt die Ausweitung der Beschäftigung gehen demnach Hand in Hand. Diese Erkenntnis ist keine spezifische deutsche Sicht auf die Dinge. Vielmehr ist festzustellen, dass eine ganze Reihe von Ländern Innovationspolitik mit dem Erschließen von Effizienzpotenzialen, mit Umweltentlastungen und mehr Wettbewerbsfähigkeit verbindet. Das Top-Runner-Programm Japans etwa zeigt die künftigen Orientierungen eines dynamisierten, effizienz- und umweltorientierten Wettbewerbs auf.

Nicht zuletzt der jüngst veröffentlichte Stern-Report über die ökonomischen Schäden, die durch den Klimawandel zu erwarten sind, zeigt die Notwendigkeit eines umfassenden ökologischen Strukturwandels auf, in dessen Zentrum die Energie- und Ressourceneffizienz rücken: Eine innovationsorientierte Umweltpolitik kann entscheidend zur Befriedigung der „global environmental needs“ beitragen. Auf deren ökonomische Potenziale verweist das BMU in seiner Broschüre „Ökologische Industriepolitik“. Im Mittelpunkt dieser Überlegungen steht dabei die Idee der „Lead Markets“ oder Leitmärkte, die sich auch durch umweltpolitisch motivierte Herangehensweisen herausbilden können. Dabei geht es keineswegs allein um technische Innovationen, sondern insbesondere um deren institutionelle und soziale Einbettung, die nachhaltige Innovationen überhaupt erst möglich macht.

In diesem Zusammenhang verdeutlichen Analysen der Arbeitsmarkteffekte der Umweltpolitik, dass „Umwelt“ zunehmend einen zentralen Faktor für die Beschäftigung darstellt. Die Zahlen sprechen hier für sich. Edler/Blazejczak (2004) bspw. geben für das Jahr 2004 ca. 1,5 Mio. durch den Umweltschutz gesicherte und geschaffene Arbeitsplätze (und damit ca. 3,3% der Beschäftigung) an. Auch und vor allem perspektivisch sind positive Beschäftigungseffekte von einer innovationsorientierten Umweltpolitik zu erwarten. Eine aktuelle Studie zu den Perspektiven der Erneuerbaren Energien kommt zu dem Ergebnis, dass sich bis zum Jahre 2030 die Zahl der Beschäftigten in diesem Bereich mehr als verdoppeln kann, konkret von ca. 150.000 Beschäftigten auf ca. 330.000 Beschäftigte, und dies gerade auch durch den Export der entsprechenden Technologien (BMU 2006). In anderen Bereichen sind ähnliche Entwicklungen zu erwarten. Diesen Zusammenhang stellt auch das aktuelle 10-Punkte-Programm zur Ressourceneffizienz von BMU und den Gewerkschaften heraus.

Diese neuen Ansätze der Umweltpolitik lassen sich allerdings nicht mehr mit isolierten umweltpolitischen Maßnahmen umsetzen, sondern erfordern das Einbeziehen der relevanten wirtschaftspolitischen Akteure – gerade auch der Gewerkschaften. Dialog, Kooperation und Netzwerkbildung werden deshalb notwendige Elemente einer innovationsorientierten Umweltpolitik. Für die Gewerkschaften bietet es sich daher an, innovationsorientierte Umweltpolitik als zentrales Aufgabenfeld zu besetzen, in welchem die Verbindung von „Arbeit und Umwelt“ Früchte trägt.

II NAHAUFNAHMEN

1 Programmpositionen und Themenfelder gewerkschaftlicher Umweltpolitik

Die deutschen Gewerkschaften vertreten die Interessen „der Menschen, die im Arbeitsleben stehen, die eine Ausbildung und Arbeit anstreben, arbeitslos sind oder im Ruhestand leben“ (DGB-Grundsatzprogramm 1996). Sie verstehen diese Aufgabe in einem weiten Sinne, der sich nicht auf den betrieblichen Bereich, das Unternehmen oder arbeitspolitische Themen beschränkt. Sie begreifen sich vielmehr als „gesellschaftliche Organisationen mit einem übergreifenden Gestaltungsauftrag, den sie mit anderen sozialen Bewegungen und politischen Kräften umsetzen“ (ebd.) wollen.

Aus diesem Verständnis heraus gehört die Bearbeitung von umweltpolitischen Problemen und die Förderung einer innovationsorientierten Umweltpolitik, soweit sie den Interessen der arbeitenden und Arbeit suchenden Menschen dient, zur genuinen Aufgabenstellung der Gewerkschaften. 1981 wurde sie erstmals in ein Grundsatzprogramm des DGB aufgenommen, nachdem bereits 1972 die ersten Leitsätze zum Umweltschutz und 1974 ein thesenförmiges DGB-Umweltprogramm verabschiedet worden waren. Das derzeit gültige Grundsatzprogramm (1996) sieht in der „Verbindung von Arbeit und Umwelt ... ein wichtiges Ziel der ökologischen Modernisierung, mit dem ein wichtiger Beitrag zur Entlastung der Umwelt und zur Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze geleistet werden kann“. Darüber hinaus räumt der DGB den Zielen der Nachhaltigkeit und der ökologischen Umsteuerung von Wirtschaft und Gesellschaft im Rahmen einer sozial-ökologischen Reformpolitik eine hohe Priorität ein.

Das Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung ist im aktuellen DGB-Grundsatzprogramm verankert. Dort heißt es an prominenter Stelle: „Vollbeschäftigung, Verteilungsgerechtigkeit und mehr Lebensqualität sind für die Gewerkschaften die wichtigsten Ziele ökonomischen Handelns. Sie sind untrennbar verbunden mit einer weltweiten nachhaltigen Entwicklung, die qualitatives Wachstum und eine sozial gerechtere Weltwirtschaftsordnung umfasst“. Die verschiedenen Einzelgewerkschaften haben sich diese Grundsätze ebenfalls zu Eigen gemacht. Die IG Metall hat in ihrer Zukunftsdebatte formuliert: „Globale Politik ist auf den Grundsatz der Nachhaltigkeit zu verpflichten. Dies betrifft insbesondere die nachhaltige Nutzung von Energie durch Ressourcen schonende und Effizienz steigernde Techniken sowie den gezielten Ausbau erneuerbarer Energien“ (Offensive 2010 – Chancen für eine bessere Zukunft, 2002). Die IG Bergbau-Chemie-Energie fordert unter dem Titel „Globalisierung und Nachhaltigkeit der chemischen Industrie – eine Daueraufgabe“ die chemische Industrie auf: „Die Orientierung am Leitbild Sustainable Development und der gleichrangigen Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Ziele muss weiter das Ziel der chemischen Industrie sein“ (2006).

Im jüngsten Entwurf für ein neues Grundsatzprogramm der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) wird „ökologische Nachhaltigkeit“ zu den zentralen gesellschaftspolitischen Leitvorstellungen der Organisation gezählt: „ver.di steht für ein Leitbild von Nachhaltigkeit als Maßstab für wirtschaftlichen Nutzen und wirtschaftspolitische Gestaltung. Dieses Leitbild orientiert sich am Ausgleich zwischen wachsendem wirtschaftlichem Erfolg, der Stärkung des sozialen und regionalen Zusammenhalts durch Solidarität und Gerechtigkeit und dem schonenden Umgang mit den menschlichen und natürlichen Ressourcen. Nachhaltigkeit bedeutet für uns auch, kommenden Generationen die Chancen für ein menschenwürdiges und solidarisches Zusammenleben in Wohlstand zu erhalten und zu verbessern“ (2006).

Der besondere Zugang der Gewerkschaften zu umweltpolitischen Themen ergibt sich

1. aus der Vertretung der fundamentalen Interessen ihrer Mitglieder

am Erhalt und an der Schaffung von Arbeitsplätzen, wozu die Förderung umweltverträglicher Produkte und Produktionsprozesse beitragen kann

an der Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die auf der Grundlage eines hochwertigen Arbeitsumwelt- und Gesundheitsschutzes angestrebt werden („gute Arbeit“)

an Beteiligung und Mitbestimmung, die auch auf Umweltschutzmaßnahmen im Betrieb und auf überbetrieblicher Ebene ausgedehnt werden sollen.

2. aus der Aufnahme gesellschaftspolitischer Leitvorstellungen in den organisationsinternen Willensbildungs- und Entscheidungsprozess – wie dem Streben nach einer Verbesserung der Lebensqualität, nach inter- und intragenerationeller Gerechtigkeit im Rahmen nachhaltiger Entwicklung.

3. aus der Bereitschaft zur Kooperation mit anderen Kräften der Zivilgesellschaft

in Form von gemeinsamen Aktionen und Bündnissen mit Nichtregierungsorganisationen als Beitrag zu einer Durchsetzung weltweiter Umwelt- und Sozialstandards.

Auf diesen Handlungsfeldern haben der DGB und seine Gewerkschaften seit der politischen Thematisierung des Umweltschutzes in der Bundesrepublik zu Beginn der siebziger Jahre eine Vielzahl von programmatischen und praktischen Beiträgen geleistet, Initiativen ergriffen, Abkommen vereinbart und politische Bemühungen zur Verbesserung der Umweltgesetzgebung unterstützt. Der folgende strukturierte Überblick über umweltpolitische Aktivitäten des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften vermittelt ein repräsentatives Bild, Anspruch auf Vollständigkeit kann und will er nicht erheben.

DGB Leitsätze zum Umweltschutz 1972

„Gewerkschaftsarbeit erschöpft sich nicht in der Entlohnung und den übrigen Arbeitsbedingungen, vielmehr nahmen die deutschen Gewerkschaften schon immer eine politische Gestaltungsaufgabe in Anspruch, die sie auch im Rahmen des Umweltschutzes ausüben werden.“

DGB Umweltprogramm 1974

„Die Arbeitnehmer sind von den Umweltschädigungen in besonderem Maße betroffen, sie haben nicht nur ein vitales, sondern überdies ein wirtschaftliches Interesse an nachhaltigen und tiefgreifenden Maßnahmen zum Schutz der Umwelt.“

DGB Grundsatzprogramm 1981

„Der zunehmenden Umweltgefährdung muss Einhalt geboten werden. Deshalb kämpfen die Gewerkschaften für die Gestaltung eines gesunden Arbeits- und Wohnumfeldes sowie für den Schutz der natürlichen Umwelt. Dabei sind beschäftigungspolitische Aspekte angemessen zu berücksichtigen.“

DGB Positionspapier „Umweltschutz und qualitatives Wachstum“ 1985

„Durch umfangreiche Umweltschutzmaßnahmen können viele Arbeitsplätze erhalten und neue zukunftssichere Arbeitsplätze geschaffen werden. Im Investitionsprogramm des DGB zur Beschleunigung des qualitativen Wachstums bilden Investitionen für den Bereich des Umweltschutzes einen Schwerpunkt.“

DGB Grundsatzprogramm 1996

„Ökologisch wachsen und umsteuern: Wer das Leben der Menschen für die Zukunft sichern will, muss ökologisch umsteuern... Ökologisch umsteuern erfordert zugleich eine nachhaltige Veränderung unserer Konsum- und Lebensgewohnheiten. Wir wollen erreichen, dass der Wohlstand der Bevölkerung steigt, indem sich die Lebensqualität der Menschen verbessert. Langlebige Produkte, eine verbesserte Infrastruktur, ökologischer Städtebau, stärker regionalisierte Märkte und eine gesunde Umwelt erlauben ein gutes Leben.“

DGB Grundsatzprogramm 1996

„Vollbeschäftigung, Verteilungsgerechtigkeit und mehr Lebensqualität sind für die Gewerkschaften die wichtigsten Ziele ökonomischen Handelns. Sie sind untrennbar verbunden mit einer weltweiten nachhaltigen Entwicklung, die qualitatives Wachstum und eine sozial gerechte Weltwirtschaftsordnung umfasst“

2 Umweltschutz und gewerkschaftliches Kerngeschäft

Arbeitsplätze erhalten und schaffen durch umweltverträgliche Produkte und Produktionsprozesse

Bereits in den Leitsätzen des DGB zum Umweltschutz von 1972 wehren sich die Gewerkschaften gegen die Auffassung, Umweltschutzmaßnahmen und Umweltschutzinvestitionen seien generell wachstumsmindernd. Vielmehr heißt es, „Umweltschutzmaßnahmen fördern neue (umweltfreundliche) Technologien, erhöhen die Produktivität, schaffen neue Arbeitsplätze, führen zur Wiedergewinnung von Rohstoffen und zur Entwicklung neuer umweltfreundlicher Produkte“. Diese Auffassung wird im DGB-Umweltprogramm von 1974 noch einmal bekräftigt. Die zeitgleich einsetzende Wirtschaftskrise mit dem Ende der sozial-liberalen Reformpolitik und dem besorgniserregenden Anstieg der Massenarbeitslosigkeit hat eine Umsetzung dieser Zielvorstellungen zunächst unterbrochen. Erst Mitte der achtziger Jahre hat sich in der Gesellschaft die Einsicht durchgesetzt, dass Umweltschutz kein Jobkiller ist, sondern ein Feld für mehr Beschäftigung. Der DGB startete deshalb 1985 eine Kampagne unter dem Motto „Umweltschutz schafft Arbeitsplätze“, in der er unterlassenen Umweltschutz als teuer und als Bedrohung für die Arbeitsplätze anprangerte. Ein Positionspapier mit dem Titel „Umweltschutz und qualitatives Wachstum“ forderte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Beschleunigung des qualitativen Wachstums ein Schwerpunktprogramm Umweltschutz mit einer Reihe von sektoral aufgegliederten Investitionsvorhaben, die von der Luftreinhaltung über die rationelle Energieverwendung und Energieeinsparung bis zu Investition in Umwelttechnologien reichten. Dafür sollten in den Jahren von 1985/86 bis 1989 insgesamt fünfzig Milliarden DM bereitgestellt werden, um die kommunale Investitionstätigkeit in Umweltschutzbereichen wieder zu beleben. Auch wenn die damalige Regierung diese Forderungen, denen sich die SPD anschloss, nicht unterstützte, ließen der DGB und seine Einzelgewerkschaften in den folgenden Jahren, wie die Beschlüsse auf den verschiedenen Gewerkschaftstagen seitdem zeigen, in ihrem Bemühen nicht nach, die Öffentlichkeit und die politischen Instanzen von der Notwendigkeit zu überzeugen, den Umweltschutz als Motor für die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen zu nutzen.

Das „Bündnis für Arbeit und Umwelt“, zu dem der DGB im Jahr 1999 in Berlin gemeinsam mit dem Deutschen Naturschutzring im Reichstag öffentlich aufrief, bekräftigte noch einmal die Bedeutung, die der DGB der Verknüpfung der beiden Sektoren für ein zukunftsfähiges Gesellschaftsmodell beimisst, und gab mit den beiden Maßnahmebündeln „Energetische Sanierung im Gebäudebestand“ und „Förderung des Exports von Umwelttechnologien / Innovationen / regenerativen Energien“ Anstöße, die von der Regierung schließlich aufgenommen wurden.

Auf der Ebene der Einzelgewerkschaften engagierten sich in diesem Feld zwei Organisationen in besonderem Maße:

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt (ehemals IG Bau-Steine-Erden) machte sich bereits früh stark für Maßnahmen zur ökologischen Modernisierung am Bau. Das Programm „Bauen und Umwelt“ (1985) konzentrierte sich auf die energetische Sanierung von Altbauten. Energieeinsparung durch Wärmedämmung, so die Konzeption, würde Arbeitsplätze schaffen und dem Klimaschutz nützen. Dies war auch der Grundgedanke eines gemeinsam mit Greenpeace 1999 vorgestellten Projekts, das auf 430 000 zukunftsfähige Arbeitsplätze und 100 000 t eingespartes Kohlendioxyd abzielte. Ein Gütesiegel „Das Plus für Arbeit und Umwelt“ wurde gemeinsam mit Greenpeace 2003 für Sanierungsmaßnahmen verliehen, bei denen auf umweltschädliche Baustoffe verzichtet wird.

Mittlerweile hat die IG BAU dafür gesorgt, dass das Thema „Nachhaltiges Bauen und Wohnen in Europa“ in das 6. Umweltaktionsprogramm der Europäischen Kommission aufgenommen wurde. Mit diesem Vorhaben, das auch ein gleichnamiges deutsches Programm umschließt, sollen dezentrale Lösungen gefördert werden, die für Aufträge bei Dachdeckern, Maurern, Zimmerern etc. sorgen.

In der IG Metall entstanden Mitte der 1980er Jahre vornehmlich in der Werftindustrie aus der Kritik an der Rüstungsproduktion einzelner Unternehmen betriebliche Umweltarbeitskreise, die die instabile Beschäftigungssituation durch die Entwicklung sozial nützlicher und umweltfreundlicher Produkte verbessern wollten. Daraus entstand ein Netzwerk, das von der Innovationsberatungsstelle der IG Metall Hamburg betreut wurde und zu regelmäßigen Bildungswochen zusammen kam. Es gelang in einer Reihe von Betrieben, die Belegschaft für die Notwendigkeit umweltverträglicher Produkte zu sensibilisieren und in Einzelfällen sogar das Management für solche Produktvorschläge zu gewinnen. In der Folge entwickelte sich daraus eine Debatte um Produktmitbestimmung, die auf die gesamte Organisation ausstrahlte.

In ihrer breit angelegten Zukunftsdebatte hat die IG Metall das Thema Innovationspolitik für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen aufgegriffen und sich in ihrem Zukunftsmanifest „Offensive 2010 – Chancen für eine bessere Zukunft“ (2002) für ein nachhaltiges Wachstum im Rahmen einer sozial-ökologischen Reformstrategie ausgesprochen. Damit korrespondiert eine Tagung, die die IG Metall gemeinsam mit dem Bundesumweltministerium zum Thema „Ressourceneffizienz – Innovation für Umwelt und Arbeitsplätze“ (31.8.2006) veranstaltet hat. Als Ergebnis wurde ein gemeinsames 10-Punkte-Papier verabschiedet, das eine Steigerung der Ressourcenproduktivität und entsprechende Prozess- und Produktinnovationen als Strategie empfiehlt, bei der „Wirtschaft, Umwelt und Beschäftigung gemeinsam gewinnen“. Die IG Metall unterstützt in diesem Zusammenhang ein Aktionsprogramm des

BMU, das so genannte Ressourcendialoge mit allen relevanten Akteuren erarbeiten soll. In Betrieben und Aufsichtsräten will sich die IG Metall dafür einsetzen.

10-Punkte-Papier von Bundesumweltministerium und IG Metall

Tagung: Ressourceneffizienz – Innovation für Umwelt und Arbeitsplätze, 31.08.06

1. Eine Bestandsaufnahme moderner Umweltpolitik zeigt, dass Ressourcenschutz und positive wirtschaftliche Entwicklung keine unversöhnlichen Gegensätze sind, sondern Synergien zwischen Material- und Energieeinsparung und technologischem und wirtschaftlichem Fortschritt erzeugen, die zur Schaffung von Beschäftigung und neuen, zukunftsorientierten Branchen beitragen. Die jüngsten Preisentwicklungen bei Rohstoffen sowie die Kosten von durch Umweltzerstörung verursachten Schäden machen eine **hohe Ressourceneffizienz und entsprechende Prozess- und Produktinnovationen zu einem zentralen Wettbewerbsfaktor**.

2. Die Bundesrepublik kann als hoch entwickeltes Industrieland im internationalen Wettbewerb nur bestehen, wenn es gelingt, über Innovationen neue, zukunftsfähige Produkte und Produktionsverfahren zu entwickeln. Erfolge im Innovationswettbewerb halten uns an der Spitze. Bundesumweltministerium (BMU) und IG Metall sehen in der Steigerung der Ressourcenproduktivität eine **Innovations-Strategie**, bei der Wirtschaft, Umwelt und Beschäftigung gemeinsam gewinnen.

3. Weit mehr als 40 Prozent der Kosten im Produzierenden Gewerbe sind Materialkosten, die Lohnkosten liegen deutlich unter 25 Prozent. Viel zu einseitig wird oft die Höhe der Lohnkosten und die Erhöhung der Arbeitsproduktivität betrachtet. Die Möglichkeiten der Steigerung der Ressourceneffizienz als Faktor der Kostenersparnis werden dagegen noch zu wenig beachtet. **Gemeinsam werden BMU und IG Metall diesen Aspekt verstärkt in die politische und die öffentliche Diskussion einbringen**. Hierzu gehört auch eine Sensibilisierung der Beschäftigten in den Betrieben und der Bevölkerung insgesamt für den Wert und die Knappheit von Rohstoffen.

4. Das Ziel der Bundesregierung ist es, die **Energie- und Rohstoffproduktivität bis 2020 zu verdoppeln**. Eine drastische Reduzierung des Ressourcenverbrauchs muss jedoch nicht heißen, dass die Wirtschaft nicht wachsen kann, sie ist im Gegenteil ein Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg. Das BMU entwickelt derzeit ein mehrjähriges **Aktionsprogramm zur Steigerung der Ressourceneffizienz**, das die Erreichung dieses Ziels sicherstellen soll. Die IG Metall unterstützt dieses Programm und sieht darin eine Chance für die Schaffung dauerhafter zukunftsfähiger Beschäftigung.

5. So bieten z. B. die Metallbranche und der Elektrogeräte- und Anlagenbau bei einem Materialeinsatz im Wert von 18,6 Mrd. € bzw. 10,2 Mrd. € (im Jahr 2002) Einsparpotenziale von 0,8 – 1,5 Mrd. € bzw. 1,5 – 3 Mrd. €. Positive Nebeneffekte wie höhere Kapital- und Arbeitsproduktivität sind in diesen Potenzialen noch nicht berücksichtigt. Wir werden die Nutzung dieser Potenziale offensiv vorantreiben.

6. Für die Ermittlung der ökologischen Potenziale lässt das BMU derzeit einen **Rohstoffindikator entwickeln**, der die Umweltwirkungen des Rohstoffeinsatzes in Deutschland misst und auf dessen Basis zielgerichtete Maßnahmen zur Ressourcenschonung umgesetzt werden. Große Einsparpotenziale gibt es bei einzelnen Rohstoffen wie **Stahl, Kupfer und Phosphor**. Auch die Nutzung von **Biomasse** z.B. als Ersatz für fossile Rohstoffe in der Treib- und Kunststoffproduktion oder die langfristige Umgestaltung der **Siedlungs- und Infrastruktur** (Sanierung statt Neubau, neue Transporttechniken etc.) bergen weit reichende Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung. Es sollen dafür konkrete Maßnahmen entwickelt werden.

7. BMU und IG Metall wollen dem Thema **Ressourceneffizienz zu mehr gesellschaftlicher Durchsetzungskraft verhelfen**. Voraussetzung dafür ist die Mitwirkung aller gesellschaftlichen Gruppen. Es werden sowohl die Wirtschaft, die Gewerkschaften und die Umweltverbände, als auch die Nutzer der Rohstoffe und die Bereitsteller von Grundstoffen angesprochen. Im Rahmen des Aktionsprogramms des BMU sollen in sog. **Ressourcendialogen** für Ressourceneffizienz - Innovation für Umwelt und Arbeitsplätze, ausgewählte Stoffströme und Branchen konkrete Lösungsmöglichkeiten gemeinsam mit allen relevanten Akteuren erarbeitet werden.

8. Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 hat den betrieblichen Umweltschutz verstärkt zur Mitwirkungsaufgabe des Betriebsrats erklärt. Die IG Metall setzt sich daher für eine **regelmäßige Beratung über Stoff- oder Materialbilanzen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat** ein, um so eine Innovationsoffensive für mehr Ressourceneffizienz auf Betriebsebene zu starten, die Nachhaltigkeit praktisch erfahrbar macht.

9. Voraussetzung für die Nutzung der Potenziale der Ressourceneffizienz ist eine Innovationspolitik und Investitionsbereitschaft, die sich an den Anforderungen einer **langfristigen, nachhaltigen Unternehmensentwicklung** orientiert, anstatt allein auf kurzfristige Renditeziele zu setzen. BMU und IG

Metall wollen in der Politik, in den Betrieben und Aufsichtsräten eine Debatte für mehr gesellschaftliche und unternehmerische Nachhaltigkeit anstoßen.

10. Deutschland und die Europäische Union haben **die besten Voraussetzungen** zur Verfügung, um mehr Ressourceneffizienz zu erreichen. Gefragt sind Produkt- und Prozessinnovationen ebenso, wie der verstärkte Einsatz von technisch vielfach schon vorhandenen Lösungen. Die gemeinsame Tagung "Ressourceneffizienz – Innovation für Umwelt und Arbeitsplätze" bildet den Auftakt für **weitere gemeinsame Aktivitäten von IG Metall und BMU** zur Stärkung der Ressourceneffizienz. In einem ersten Schritt tragen die heute vorgestellten Beispiele dazu bei, das vorhandene Potenzial zu erschließen und Ressourceneffizienz dauerhaft in die betrieblichen Abläufe zu integrieren.

Arbeitsbedingungen gestalten und verbessern auf der Basis eines hochwertigen Arbeitsumwelt- und Gesundheitsschutzes

Arbeits- und Gesundheitsschutz gehört seit jeher zu den elementaren gewerkschaftlichen Betätigungsfeldern. Mit der Einsicht in die Auswirkungen der wachsenden Chemisierung der Produktion auf die Arbeitsumgebung wuchs auch das Bewusstsein über die damit verbundenen Risiken für die Arbeitnehmer/innen.

Die Industriegewerkschaft Druck und Papier thematisierte Ende der achtziger Jahre das Problem der Lösemittel in der Druckindustrie und vereinbarte 1989 in einem wegweisenden Manteltarifvertrag ein Beschwerderecht der Arbeitnehmer/innen bei arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und ein Überprüfungsrecht der Betriebsräte beim Einsatz oder der Planung von Maschinen, Geräten und Arbeitsstoffen auf gesundheitsgefährdende Belastungen. In der Folge beteiligte sich die IG Druck und Papier (später IG Medien) an Bemühungen, mit den produzierenden Unternehmen und den Anwender/innen die Substitution von FCKW-haltigen Lösemitteln voranzutreiben (Subsprint-Projekte) – Bemühungen, die unter dem Druck drohender Gesetzgebung die Unternehmen schließlich zum Einlenken brachten.

Zeitlich parallel mobilisierte die IG Metall in Baden-Württemberg für die Aktion „Tatort Betrieb“. In mehreren erfolgreichen Kampagnen wurde die Ersetzung gesundheits- und umweltschädlicher Metallreinigungsmittel, Kühlschmiermittel, Lacke und Kleber erzwungen. Die in der Öffentlichkeit mit großer Sympathie begleiteten Aktionen, die von den Betriebsräten und Verwaltungsstellen der IG Metall mit externer wissenschaftlicher Begleitung organisiert wurden, konnten später von anderen IG Metall-Bezirken wiederholt und weiterentwickelt werden.

Unterstützt wurden diese Bemühungen der Gewerkschaften um eine Verknüpfung des traditionellen, defensiven Arbeitsschutzes mit einem präventiven Umwelt- und Gesundheitsschutz durch die Arbeitsumweltrichtlinie der Europäischen Kommission, die 1989/1992 verabschiedet, aber mit einiger Verzögerung erst 1996 in nationales Recht umgesetzt wurde. Diese Richtlinie enthält ein anspruchsvolles Programm, das die Arbeitgeber verpflichtet, die ArbeitnehmervertreterInnen, die hier ein Mitbestimmungsrecht haben, über die neuesten Erkenntnisse auf dem Gebiet der umwelt- und gesundheitsverträglichen Gestaltung von Arbeitsplätzen

zen zu informieren, Gefahrenanalysen durchzuführen und Pläne zur Gefahrenverhütung zu entwickeln, so dass Umweltbelastungen, die sich auf die Arbeitsplätze auswirken können, gar nicht erst entstehen. Die ArbeitnehmervertreterInnen können selbst aktiv mit Vorschlägen in diesen Prozess eingreifen.

Beteiligung und Mitbestimmung bei Umweltschutzmaßnahmen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene

Die Beteiligung von Gewerkschaften am betrieblichen wie am überbetrieblichen Umweltschutz vollzieht sich auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlichen Akteurskonstellationen. Sie reicht von der Mitwirkung und Mitbestimmung am betrieblichen Umweltschutz durch die Wahrnehmung von gesetzlich abgesicherten Beteiligungsrechten in Unternehmen und Betrieben über den Abschluss von ökologischen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und freiwilligen Abkommen auf internationaler Ebene bis zur Mitarbeit in gesellschaftlichen und politischen Institutionen und Gremien, die sich mit Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen befassen.

Mit der Zunahme der Beteiligungschancen für Gewerkschaften an umweltschutzrelevanten Entscheidungen hat sich bei den Gewerkschaften auch ein (begrenzter) eigener Kapazitätsaufbau entwickelt, sodass inzwischen in den Vorstandsverwaltungen einiger Gewerkschaften und beim DGB Umweltaufteilungen aufgebaut wurden, in denen ExpertInnen anzutreffen sind, die Mitwirkungsrechte in Gremien kompetent ausüben können, Beratungs- und Informationsaufgaben wahrnehmen, Stellungnahmen zu geplanten Umweltgesetzen verfertigen oder bei Anhörungen die gewerkschaftliche Position vertreten. Untereinander sind die gewerkschaftlichen „Umweltspezialisten“ im DGB-Umweltarbeitskreis oder in regionalen gewerkschaftlichen Ausschüssen für Umweltfragen miteinander vernetzt. Unterstützt werden sie fallweise von gewerkschaftseigenen Innovations- und Technologieberatungsstellen, den Kooperationsstellen Gewerkschaften – Hochschule und der wissenschaftlichen Kompetenz, die im Rahmen der Forschungsförderungs- und Mitbestimmungsabteilung der Hans Böckler Stiftung (z. B. im Förderschwerpunkt „Arbeit und Ökologie“) zur Verfügung steht. Darüber hinaus bedienen sich die Gewerkschaften bei Bedarf auch externer Berater/innen für Umweltfragen.

Im Betrieb und Unternehmen

Nachdem die Unternehmensverbände nach einer langer Periode, in der sie Umweltschutzmaßnahmen im Betrieb vorwiegend als kostentreibend und investitionshemmend abzuwehren bemüht waren, Ende der achtziger Jahre eine Wende vollzogen und den Umweltschutz zur „Chefsache“ erklärten, reagierten die Gewerkschaften ihrerseits mit der Forderung nach Mitwirkungs- und Beteiligungsrechten für die Betriebsräte. Sie verwiesen auf die gewachsene Bedeutung des Umweltschutzes im betrieblichen Produktionsablauf und die Notwendigkeit einer Kontrolle der Umweltschutzmaßnahmen, da sie unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Beschäftigten hätten. Es dauerte bis zum Jahr 2001, ehe der Gesetzgeber mit einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes die Rolle der Betriebsräte in Umweltschutzfragen stärkte. Seit in Kraft treten des Gesetzes ist der betriebliche Umweltschutz in den allgemeinen Aufgabenkatalog des Betriebsrats aufgenommen worden (§ 80,1.9). Er muss vom Arbeitgeber umfassend über Umweltschutzangelegenheiten des Betriebs unterrichtet werden, kann Vorschläge machen, freiwillige Vereinbarungen abschließen und muss bei allen umweltschutzrelevanten Problemen und Untersuchungen einbezogen werden. Die Betriebsräte haben ferner das Recht, die Beschäftigten über den betrieblichen Umweltschutz auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen zu informieren und im Wirtschaftsausschuss darüber zu sprechen.

Die Bildung betrieblicher Umweltausschüsse unter Mitwirkung von Betriebsräten und Umweltbeauftragten des Managements ist möglich und hat sich vielfach als zentrale Clearingstelle für alle Fragen des betrieblichen Umweltschutzes bewährt. Dazu kommen Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte, die sich aus vielen umweltrelevanten Gesetzen wie dem Chemikaliengesetz, dem Kreislaufwirtschaftsgesetz, dem Bundesimmissionsschutzgesetz etc. ergeben. Aufgaben im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes wachsen den Betriebsräten, wie oben schon erwähnt, auch aus der europäischen Rechtsetzung im Arbeits- und Umweltschutz zu und werden von ihnen wahrgenommen. Die Gewerkschaften begleiten diesen Prozess mit ihrer Bildungsarbeit und speziellen Beratungsprogrammen, um den Betriebsräten die nötigen Kompetenzen zu vermitteln.

In einer Reihe von Betrieben ist es auch zur Bildung von informellen betrieblichen Umweltarbeitskreisen gekommen, die von Vertrauensleuten, Betriebs- und Personalräten gegründet wurden, um das vorhandene politische Bewusstsein für Fragen des Umweltschutzes in strukturierter Form aufzufangen oder erst zu wecken. Anlass dafür waren oft betriebliche Umweltskandale oder das besondere Engagement einzelner Personen im Betrieb. Diese Arbeitskreise, die grundsätzlich für alle Beschäftigten offen sind, könnte man als „Bürgerinitiativen im Betrieb“ (Biere/Zimpelmann 1997) bezeichnen. Da sie nicht an formelle Mitwirkungsrechte

gebunden sind, können sie freier agieren als Umweltausschüsse des Betriebsrats. Insbesondere beim Aufgreifen umweltsensibler Fragen im Betrieb und bei der Öffentlichkeitsarbeit sind sie in der Lage, rasch und wirkungsvoll zu reagieren. Allerdings haben sie auch den Nachteil aller spontaner Initiativen, dass sie schneller wieder zerfallen können, wenn der auslösende Anlass für eine weitere Mobilisierung nicht mehr trägt oder die engagierten Moderatoren solcher Arbeitskreise aus welchen Gründen auch immer nicht mehr zur Verfügung stehen. Um die Arbeit solcher betrieblichen Umweltarbeitskreise zu stützen, hat die IG Metall beispielsweise zur Netzbildung ermutigt und mithilfe ihrer Bildungsarbeit solche Arbeitskreise für längere Zeit stabilisiert. Eine andere Möglichkeit besteht darin, diese einmal entstandenen informellen Arbeitskreise in Umweltausschüsse des Betriebsrats zu überführen. Möglichkeiten der Wahrnehmung eines Mitbestimmungsrechts in Umweltschutzbelangen bieten sich auch auf der Unternehmensebene. Da Fragen des Umweltschutzes im Unternehmen zunehmend eine strategische Bedeutung erlangen, wird darüber im Aufsichtsrat regelmäßig im Rahmen der ökonomischen und technischen Entwicklungen beraten, sodass die ArbeitnehmervertreterInnen Gelegenheit haben, ihre Sicht der Dinge und ihre Vorschläge einzubringen.

Eine schwach institutionalisierte Beteiligung und Mitwirkung der Betriebsräte kann im Rahmen von Konzepten des Umweltmanagements erfolgen, wenn die Unternehmensleitung bei der Einführung von Öko-Auditsystemen (nach EMAS oder ISO 14000) ihre Einbeziehung in die Implementation und den Vollzug der Zertifizierungsprozesse vorsieht. Die Öko-Audit-Verordnung der Europäischen Kommission (nach EMAS II) sieht Beteiligung zunächst im Sinne einer Information und Ausbildung des Personals in Bezug auf ökologische Fragen vor, will aber auch, dass das Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt gefördert wird, also eigene Aktivitäten entwickelt werden. Der DGB und einige Einzelgewerkschaften haben daraufhin ausführliche Leitfäden für eine Beteiligung der Betriebsräte an Öko-Audits erarbeitet. Projekte wie „Arbeitnehmerorientierte Qualifizierung für Umweltmanagement“ oder Angebote des DGB-Berufsfortbildungswerks zur Schulung von Betriebsbeauftragten für Abfall-, Gewässer- und Immissionsschutz dienen der kompetenten Mitwirkung der Arbeitnehmerseite am Umweltmanagement. Die Thematik spielt inzwischen auch in der Bildungsarbeit der Einzelgewerkschaften eine Rolle.

Gesetzliche Grundlagen zum betrieblichen Umweltschutz seit 2001

BetrVG § 80 Allgemeine Aufgaben

" (1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

...9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

...(3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

BetrVG § 88 Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarungen können insbesondere geregelt werden

...1 a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes

BetrVG § 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

(1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden.

Ökologische Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

Die Vorstellung, Themen des Umweltschutzes in Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen aufzunehmen, haben die Gewerkschaften bereits in den 1980er Jahren in Angriff genommen. Den Anfang machte die kleine Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten (heute in der IG BAU aufgegangen), die in einer Aktennotiz zum Tarifvertrag 1988 Einverständnis mit den Arbeitgebern herstellte, dass künftig nur noch umweltfreundliches Ketten-schmieröl bei den Motorsägen verwandt werden sollte. 1990 wurde im Rahmen des Ernährungsforums Oldenburg der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) der erste ökologische Tarifvertrag entwickelt, der, nur geringfügig variiert, auch allen späteren derartigen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zugrunde lag. Grundgedanke des Oldenburger Entwurfs war es, die Beteiligung der Beschäftigten an den umweltschutzrelevanten Plänen und Entscheidungen des Unternehmens abzusichern. Durch Umweltarbeitskreise im Betrieb, Fortbildungsmaßnahmen, Beschwerderechte und die Pflicht zu regelmäßiger Berichterstattung sollte eine Umweltöffentlichkeit im Betrieb hergestellt werden, auf deren Grundlage es dem Betriebsrat möglich wäre, in einem paritätisch besetzten Umweltausschuss die Investitionspolitik und die Produktionsplanung des Unternehmens im ökologischen Sinne zu beeinflussen. Während es im Organisationsbereich der NGG nur zu einem einzigen Firmentarifvertrag und etlichen Betriebsvereinbarungen dieser Art kam, gelang es der Postgewerkschaft, mit der Telekom einen Umwelttarifvertrag abzuschließen, und auch die IG BAU konnte Ende 1994 einen „Tarifvertrag zur Ökologie, Qualitätssicherung und Arbeitsplatzgestaltung“ mit einem kleineren Unternehmerverband abschließen. Die IG Holz und Kunststoff, die IG Metall und die IG Medien erreichten ebenfalls den Abschluss einiger Firmentarifverträge, beispielsweise bei der Volkswagen AG. Der Widerstand der Unternehmer-

seite, sich auf dieses zukunftsfähige Instrument einzulassen, ist bis heute nicht überwunden worden, sodass auf diesem Gebiet noch einiges Potenzial brach liegt.

Einzig die IG Chemie-Papier-Keramik (heute IG Bergbau-Chemie-Energie) konnte auf breiter Front in nahezu allen Groß- und Mittelbetrieben durch die Kooperationsbereitschaft des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI), ausgelöst wohl durch die schweren Störfälle bei Sandoz und anderen Firmen, eine Vielzahl ökologischer Betriebsvereinbarungen abschließen. Nach einer gemeinsamen Erklärung der Sozialpartner von 1987 war ab 1994 der Weg frei für Abkommen, die den Betriebsräten weitgehende Informations- und Beratungsrechte in Fragen der Investitionsplanung, bei der Festlegung von Umweltleitlinien, der Umweltvorsorge bei der Einführung neuer Produktionslinien oder der Einhaltung von Auflagen sichern. Zur Fortbildung der Betriebsratsmitglieder wurde eine gemeinsame „Gesellschaft für Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie“ (GIBUCI) gegründet, die regelmäßige qualifizierende Veranstaltungen anbietet.

Tarifvertrag zu Ökologie und Arbeitsplatzgestaltung Unternehmerverband Umweltschutz und Industrieservice e.V. / IG Bau-Steine-Erden, Dezember 1994:

§ 2 Beratungszeit

Um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich mit Problemen des betrieblichen Umweltschutzes (Arbeitsbedingungen, Produktionsweise, Produkte) auseinanderzusetzen, können gemeinsam mit dem Umweltschutzausschuss bzw. der/dem Umweltschutzbeauftragten Beratungen in allen Teilen des Betriebes durchgeführt werden. Ziel dieser Beratungen ist es, die Belegschaft und ihre Vertreter an den den Umweltschutz betreffenden betriebsinternen Entscheidungsprozessen zu beteiligen...

§ 4 Qualifizierung

Zur Fortbildung in Fragen des Umweltschutzes haben insbesondere Mitglieder des Umweltschutzausschusses im Rahmen bestehender Freistellungsregelungen einen bezahlten Freistellungsanspruch von fünf Arbeitstagen pro Jahr...

§ 5 Beschwerderecht

Bei begründetem Verdacht arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren oder Gefahr von beeinträchtigenden Umweltbelastungen hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ein Beschwerderecht...

§6 Umweltschutzausschuss

Geschäftsleitung und Betriebsrat bilden einen paritätisch besetzten Umweltausschuss..."

Die andere Seite der Arbeit: Konsum und die Förderung seiner Nachhaltigkeit

Die Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft liegt nicht allein auf der Produzenten-, sondern ebenso auf der Konsumentenseite. Nicht zuletzt sind Unternehmen, die hohe soziale und ökologische Standards an die Gestaltung ihrer Prozesse und Produkte

anlegen (sollen), auf KonsumentInnen angewiesen, die hierin ein relevantes Kaufkriterium sehen.

Der direkte gewerkschaftliche Verantwortungsbereich betrifft in erster Linie „die Arbeit“ und ist damit zunächst produktionsseitig orientiert. Konsequenz des arbeitsteiligen Wirtschaftssystems ist jedoch, dass alle Arbeitenden und Produzierenden zugleich auch Konsumierende – und damit letztlich wiederum Arbeitgebende – sind.

Im Zusammenhang mit dem übergreifenden gesellschaftspolitischen Gestaltungsauftrag, den Gewerkschaften für sich sehen, leitet sich somit eine Mitverantwortung auch für die Förderung nachhaltigen *Konsum*verhaltens ab – bei den eigenen Mitgliedern ebenso wie mit Blick auf die Allgemeinheit der Verbraucherinnen und Verbraucher.

Diese Verantwortung ist vor allem durch Aufklärung und Information einzulösen:

Best practice-Beispiele der Mitarbeitermotivation/-kommunikation und -einbindung zu nachhaltigem Handeln im Betrieb finden sich in dem Projekt „Mitarbeiter-Motivation für Nachhaltigkeit“, einer Kooperation der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG Bergbau-Chemie-Energie (IGBCE) mit dem Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V. 21 (B.A.U.M.). Das Augenmerk der Stiftung liegt dabei vor allem auf der Einbeziehung der Perspektive der Beschäftigten, die auch mehr oder weniger direkt als Konsument/innen angesprochen werden.

Die gewerkschaftseigene Kommunikations- und Bildungsarbeit ist auf eine Sensibilisierung der Mitglieder für die Thematik nachhaltigen Konsums in der Tat nur in Einzelfällen ausgerichtet. Diskrepanzen zwischen den *eigenen Anforderungen* an die Gestaltung von Arbeit und Arbeitsbedingungen (wie Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung, Arbeitszeitregulierung, proaktiver Umwelt- und Gesundheitsschutz, angemessenes Einkommen, Verbot von Kinderarbeit) und dem *Kaufverhalten* auch von Gewerkschaftsmitgliedern liegen auf der Hand, wenn – oftmals aus „falschem Preisbewusstsein“ – Produkte von Unternehmen gekauft werden, die diese Bedingungen nicht einzuhalten bereit sind. Auf, wenn man so will, den „wahren Wert der Arbeit“ weist die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) hin, indem sie kritisiert, dass das derzeitige niedrige Kostenniveau in der Fleischverarbeitung überhaupt nur durch schlechteste Arbeitsbedingungen zu halten sei. Gewerkschaften haben hier aufgrund ihres Insider-Zugangs und ihrer Vernetzungs-, Kooperations- und Kommunikationsstrukturen Möglichkeiten, Missstände und Verletzungen von Standards öffentlich anzuprangern („naming and shaming“), aber auch auf den Schutz der Informant/innen („whistle blowers“) hinzuarbeiten.

Um die Breiten-Nachfrage nach umweltverträglichen Produkten durch eine erhöhte Eigeninitiative und Verantwortung der Verbraucher/innen zu stärken, plädiert der DGB u. a. für den Ausbau ökologischer Produktkennzeichnungen sowie die Verknüpfung von ökologischen und

sozialen Kriterien im Rahmen der Kennzeichnung (s. DGB-Positionspapier „Arbeit und Umwelt“ von 1999). Die Gewerkschaften beteiligen sich an der „Jury Umweltzeichen“, die die Kriterien für die Vergabe des Umweltzeichens „Blauer Engel“ formuliert, sowie am TrägerInnenkreis der Kampagne „Saubere Kleidung“, die unter den Unternehmen der Bekleidungs- und Sportkleidungsindustrie einen an den Normen der International Labour Organization (ILO) orientierten Arbeitsverhaltenskodex verbreiten will. Dabei weisen die Gewerkschaften darauf hin, dass Produktkennzeichen nicht nur *eine* – die ökologische oder die soziale – Dimension abbilden dürfen, und setzen sich insbesondere für die Ergänzung von Umweltzeichen um soziale Aspekte ein, die einer unabhängigen *Unternehmensbewertung* bedürfen.

Als gesellschaftspolitische Akteure formulieren Gewerkschaften Forderungen an Staat und Unternehmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen nachhaltiger Konsum- und Lebensstile der ArbeitnehmerInnen, sie suchen den Dialog mit anderen gesellschaftlichen Kräften, initiieren Kampagnen und verfassen Stellungnahmen und Positionspapiere. Im Jahr 2000 war der DGB Mitunterzeichner der so genannten Tutzinger Erklärung zur Förderung des nachhaltigen Konsums. Die Teilnahme des DGB und der Einzelgewerkschaften an diesem „Prozess der nationalen Verständigung Deutschland“ steht dabei unter dem Motto „Wettbewerb durch Innovation auf der Grundlage fairer Wettbewerbsbedingungen, die keinen Platz für Umwelt-, Sozial- und Lohndumping bieten“. Indem die Gewerkschaften dafür plädieren, „das ökologisch Notwendige so zu gestalten, dass es nicht nur sozial verträglich, sondern auch sozial erstrebenswert ist“, stellen sie auch die Bedeutung von Konsumreflexion und Konsumverzicht für eine gesteigerte Lebensqualität und die nachhaltige Entwicklung heraus.

Den Zusammenhang von guter Arbeit und nachhaltigem Konsum hat das Forum Zukunftsökonomie e.V. thematisiert, das Ende November den „Preis der Arbeit“ verliehen hat. Dem Verein gehören auch die beiden gewerkschaftseigenen Publikationen „ver.di Publik“ und „einblick“ (DGB) an. In wiederholten Veröffentlichungen wurden LeserInnen zur Auseinandersetzung mit der Zielvorstellung gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung eingeladen. Die sieben Unternehmen, die für den „Preis der Arbeit“ in die engere Wahl kamen und in den Medien vorgestellt wurden, zeichneten sich gerade auch durch die Nachhaltigkeit ihrer Produkte aus.

Institutionelle Engagements, Initiativen und Projekte

Als Interessenvertreterinnen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind die Gewerkschaften seit vielen Jahren in zahlreichen umweltschutzrelevanten Beratungs- und Entscheidungsgremien tätig. Zu den wichtigeren zählen die Enquetekommission des Deutschen Bundestages „Schutz des Menschen und der Umwelt“, die Störfallkommission der Bundesregie-

rung, der Beirat umweltökonomische Gesamtrechnung beim Statistischen Bundesamt, die „Jury Umweltzeichen“ („Blauer Engel“), die Koordinierungsstelle Umweltschutz beim DIN, die Normungsausschüsse „Grundlagen des Umweltschutzes“ (NAGUS), die Zulassungsstelle für Umweltgutachter im Rahmen der EMAS und seit jüngstem der Nachhaltigkeitsrat der Bundesregierung. Dazu kommen die Organe der Selbstverwaltung, wie die Berufsgenossenschaften mit ihren Schnittstellen von Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz sowie die Gremien der beruflichen Bildung, wo es um die Verankerung ökologischer Ausbildungsinhalte geht, oder die Beteiligung im Rahmen der Bundesagentur für Arbeit im Hinblick auf umweltschutzbezogene Arbeitsplätze.

Ein spezielles, von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt und dem DGB finanziertes Umweltberatungsprogramm des DGB entsandte anfangs der 1990er Jahre achtzehn Umweltberater in die neuen Bundesländer, um Hilfestellung bei der ökologischen Sanierung zu leisten. ArbeitnehmerInnen, Betriebsräte und Umweltbeauftragte in den Betrieben sollten in die Lage versetzt werden, an der ökologischen Umgestaltung der Industrie von Anfang an aktiv mitzuwirken.

Mittlerweile haben der DGB und einzelne Gewerkschaften eine Reihe von Initiativen und Projekten initiiert oder mitgetragen, die den Nachhaltigkeitsgedanken nicht nur im Bewusstsein der Mitglieder verankern sollen, sondern auch Beiträge für eine praktische Konkretisierung der Anforderungen an nachhaltiges Handeln liefern. So hat u.a. die IG BAU gemeinsam mit der IG BCE eine „Initiative für Nachhaltigkeit in der deutschen Zementindustrie“ gestartet, bei der im Dialog mit der Arbeitgeberseite eine Agentur für Nachhaltigkeit in der Zementindustrie eingerichtet wurde. Ziel der Initiative ist es, eine Bestandsaufnahme zum Verhältnis zwischen nachhaltiger Entwicklung und der Wertschöpfungskette zementgebundener Baustoffe zu erarbeiten, aus der praktische Folgerungen gezogen werden können. Auch Naturschützer wurden inzwischen in den Dialog eingebunden, um beispielsweise über Artenschutz in Kalksteinbrüchen zu sprechen. Die IG BAU zeichnet auch für weitere Projekte, die eine nachhaltige Entwicklung in Gang bringen sollen verantwortlich. Ausgehend von einem Positionspapier zur „Nachhaltigen Waldbewirtschaftung, Waldarbeit und soziale Verträglichkeit“ (1996), beteiligte sie sich an der Gründung des „Forest Stewardship Council (FSC) – Deutschland“.

Die Vielzahl der Forschungsprojekte, welche die gewerkschaftseigene Hans-Böckler-Stiftung im thematischen Kontext der Nachhaltigkeit initiiert und gefördert hat, lässt sich hier nicht wieder geben, kann aber auf deren Homepage (www.boeckler.de) eingesehen werden.

Chronologie ausgewählter Beiträge der Gewerkschaften zu Umweltschutz und Nachhaltigkeit

1972	Leitsätze des DGB zum Umweltschutz
1974	Umweltprogramm des DGB
1981	Umweltschutz im DGB-Grundsatzprogramm
1981ff.	Arbeitskreise „Alternative Produktion“ in der IG Metall
1985	DGB Programm: Umweltschutz und qualitatives Wachstum
1985	IG BSE: Bauen und Umwelt
1989ff	IG Metall: Kampagnen „Tatort Betrieb“
1991ff.	Ökologische Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
1992	Beteiligung an der Weltumweltkonferenz in Rio de Janeiro
1992	Deutscher Umwelttag mit starker gewerkschaftlicher Beteiligung
1993	IG BAU: Mitbegründer des Forest Stewardship Council
1994	DGB-Positionspapier zu Öko-Audits und Leitfaden für Betriebsräte
1996	Nachhaltigkeitsleitbild im DGB Grundsatzprogramm
1996	IG CPK: Diskurspapier :“Zukunftsfähiges Deutschland“
1996	Beteiligung des DGB Nord-Süd Netzes an der Clean Clothes Kampagne
1997	DBG: Nachhaltigkeit durch sozial-ökologische Reformstrategie – Bericht über Aktivitäten des DGB für eine Nachhaltige Entwicklung in Deutschland
1999	DGB /DNR: Tagung Bündnis für Arbeit und Umwelt in Berlin
1999	IG BAU / Greenpeace: Projekt umweltfreundliche Sanierung von Altbauten
2000	HBS-Projekt: Wege in eine Nachhaltige Zukunft (Arbeit & Ökologie)
2001	Mitarbeit des DGB im Rat für Nachhaltigkeit der Bundesregierung
2001	Umweltschutz im Betriebsverfassungsgesetz verankert
2002	Beteiligung am Weltgipfel für Nachhaltige Entwicklung in Südafrika
2002	IG Metall: Offensive 2010—Chancen für eine bessere Zukunft
2006	IG BAU/IG BCE: Initiative für Nachhaltigkeit in der deutschen Zementindustrie
2006	IG Metall/ BMU: 10-Punkte-Papier: Ressourceneffizienz und Innovation für Umwelt und Arbeitsplätze
2006	Ver.di:Nachhaltigkeitsprinzipien im neuen Grundsatzprogramm

3 Globalisierung und Gestaltung: Herausforderungen für die Gewerkschaften

Die Aktivitäten der Gewerkschaften, sollen sie als Integrationsschritte in eine gesellschaftliche Nachhaltigkeitspolitik wirken, müssen zunehmend auch auf die internationale Ebene verlegt werden, um die *globalen* Produktions- und Konsummuster in den sozial-ökologischen Reform-Blick zu nehmen.

Die Agenda 21 der Umweltkonferenz von Rio 1992 hatte die Gewerkschaften ausdrücklich aufgefordert, sich in den Nachhaltigkeitsprozess einzuschalten, weil sie als „Interessenvertreter der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem industriellen Wandel, aufgrund der extrem hohen Priorität, die sie dem Schutz der Arbeitsumwelt und der dazugehörigen natürlichen Umwelt einräumen, und aufgrund ihres Engagements für eine sozialverantwortliche wirtschaftliche Entwicklung wichtige Handlungsträger (sind), um die Erzielung einer nachhaltigen Entwicklung zu erreichen.“ Ein detaillierter Ziel- und Aufgabenkatalog folgte diesen Handlungsgrundsätzen (Kapitel 29 der Agenda 21).

Im Zusammenhang mit dem globalisierungsbedingt veränderten Regulierungsverständnis, das zunehmend auf netzwerkartige Entscheidungsstrukturen mit hohem Grad an Freiwilligkeit setzt, ergeben sich für gewerkschaftliche Fragestellungen ein:

- *erweiterter zeitlicher Bezug:* Das Leitbild der Nachhaltigen Entwicklung setzt als Norm für heutiges Handeln eine echte Langfristsperspektive, um die sozialen, ökologischen und ökonomischen Entscheidungsspielräume und Handlungsmöglichkeiten künftiger Generationen nicht zu gefährden.
- *erweiterter räumlicher Bezug:* Die Globalisierung der Wertschöpfungsketten richtet das Augenmerk auf eine überbetriebliche Betrachtung der Arbeits- und Lebensbedingungen vor allem in weniger industrialisierten Ländern mit schlechteren Standards der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und geringem Organisationsgrad der Beschäftigten.
- *erweiterter Akteursbezug:* In das System industrieller Beziehungen – das Beziehungsdreieck Arbeitnehmer – Arbeitgeber – Staat – treten neue Interessengruppen der Zivilgesellschaft, beispielsweise Umweltschutz- oder Menschenrechts-Organisationen, die lokale Bevölkerung, Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit u.a.m.
- *erweitertes Instrumentarium:* Diese veränderte Ausgangslage erfordert den Ausbau des gewerkschaftlichen Instrumentariums insbesondere mit Blick auf neue – weiche – Steuerungs- und Kontrollinstrumente sowie Abstimmungs- und Kooperationsverfahren zur Integration der unterschiedlichen Akteure und Interessen.

Für die Gewerkschaften werden also Fragen wie Gestaltungsinhalte, Gestaltungsmacht und Gestaltungsstrategien – positiv formuliert – neu gestellt. Allerdings sind in den letzten Jahren

vielfältige Initiativen ins Leben gerufen worden, die hierauf neue – und alte – Antworten geben können.

Intergewerkschaftliche Netzwerkaktivitäten legen die Basis, um zunächst gewerkschaftliche Positionen zu erarbeiten und unter den Einzelgewerkschaften sowie nationalen und internationalen Gewerkschaftsverbänden abzustimmen, bevor sie in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit an die Mitglieder und Beschäftigten sowie in der übergewerkschaftlichen Netzwerk- und Lobbyarbeit vermittelt werden. Foren dieser Zusammenarbeit sind beispielsweise die arbeits- und umweltschutzbezogenen Arbeitsgruppen des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB bzw. engl. ETUC) oder des ehemaligen Internationalen Bunds Freier Gewerkschaften (IBFG bzw. engl. ICFTU).

Mit der Sustainable Development Unit wurde von ICFTU, dem Global Unions Research Network (GURN), Sustainlabour und dem gewerkschaftlichen Beratungskomitee der OECD, TUAC, im Sommer 2006 eine neue (Online-)Plattform der Gewerkschaftsarbeit geschaffen. Mit umfassenden Länderinformationen (*country-by-country profiles*) zu Nachhaltigkeitsaspekten wie Energie, Klimawandel, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Gewerkschaftsrechten oder Corporate Accountability soll sie Gewerkschaftskampagnen und Lobbyarbeit unterstützen und eine Prioritätensetzung ermöglichen.

Virtuell oder real – Globalisierung bedeutet auch für Gewerkschaften nicht einfach eine größere Arbeitsplattform für das gemeinsame Ziel: Gewerkschaftsaktivitäten auch auf internationaler Ebene nehmen letztlich immer Rückbezug auf nationale oder lokale Interessen – oder werden als solche wahrgenommen – und das kann das erforderliche gegenseitige Vertrauen untergraben und gemeinsamen Fortschritt verhindern. Es wird sich zeigen, in wie weit der aus dem IBFG hervor gegangene Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) die intergewerkschaftlichen Abstimmungsprozesse im Sinne einer Solidarisierung der globalen ArbeitnehmerInnenschaft fair und glaubwürdig gestalten und so die übergewerkschaftlichen Einflussmöglichkeiten stärken kann.

Übergewerkschaftliche Netzwerkarbeit trägt gewerkschaftliche Positionen und Interessen in die politischen und wirtschaftlichen Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse hinein. Entsprechend der besonderen Rolle, die die Agenda 21 den Gewerkschaften diesbezüglich im Rahmen nachhaltiger Entwicklung zuwies, formulieren die Gewerkschaften insbesondere soziale Anforderungen an ein gesellschaftlich verantwortungsbewusstes Unternehmenshandeln und bringen diese in Foren internationaler, überstaatlicher Organisationen ein. Hierzu zählen in erster Linie die Commission on Sustainable Development der Vereinten Nationen (CSD), die Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), die Food and Agricultural Organization (FAO), die World Health Organization (WHO), die World Trade Or-

ganization (WTO), die International Labour Organization (ILO) sowie UNEP, das Umweltprogramm der Vereinten Nationen.

Damit führen die Gewerkschaften bewährte Muster der Zusammenarbeit fort, aus denen so grundlegende öffentliche Rahmenwerke für unternehmerisches Handeln entstanden wie die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ der ILO (ILO Declaration, 1998), die erstmals universell gültige Kernarbeitsnormen festschrieb, die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung zu Prinzipien für Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der ILO (ILO Tripartite Declaration, 1977/2000) oder die „Leitsätze für Multinationale Unternehmen“ der OECD (OECD Guidelines, 1976/2000). Da diese Rahmenwerke zwar auf universelle Gültigkeit zielen, Verstöße aber dennoch nicht rechtskräftig sanktioniert werden können, ist die Vision der Weiterentwicklung dieser Zusammenarbeit ein *international verbindliches* Rahmenwerk für die Regulierung der Tätigkeit von global agierenden Unternehmen.

Multi-Stakeholder-Initiativen sind ebenfalls nicht rechtsverbindlich, beziehen aber neben den VertreterInnen von Regierungen, Gewerkschaften und Unternehmensseite eine Vielzahl von Akteuren der Zivilgesellschaft wie Umwelt- und Verbraucherschutzorganisationen, Menschenrechtsgruppen, wissenschaftliche Einrichtungen und andere mehr in einen gemeinsamen Prozess der Entwicklung, Verbreitung, Umsetzung und Überwachung von Instrumenten der globalen Regulierung wirtschaftlicher Prozesse ein. Die Einhaltung der so (weiter-) entwickelten multilateralen Verhaltenskodizes (z. B. Global Compact, Clean Clothes Campaign), Labels (Flower Label Program, Forest Stewardship Council, Marine Stewardship Council, Common Code for the Coffee Community), Standards (SA 8000, AA 1000) oder Berichterstellungsnormen (Global Reporting Initiative Guidelines) soll durch das konsensual erreichte und wechselseitige *commitment* der Akteure sichergestellt werden.

Kritik an multilateralen Initiativen und Kodizes betrifft dennoch in erster Linie Mängel in der Transparenz und den Kontrollmöglichkeiten; einige NGOs zogen sich daher aus Initiativen wie dem Common Code for the Coffee Community oder dem Global Compact zurück. Eine auf Gewerkschafts- und NGO-Seite besonders schmerzliche Erfahrung brachte die Teilnahme am „European Multi-Stakeholder Forum on CSR“ (EMF) der EU-Kommission. Ziel des EMF war eine multilaterale Auseinandersetzung zwischen Unternehmen und verschiedenen Stakeholdergruppen über die Ausgestaltung von Grundsätzen gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR). Mit Beendigung der Initiative waren jedoch Differenzen zwischen den Teilnehmenden entlang der Konfliktlinie Verbindlichkeit versus Freiwilligkeit nicht ausgeräumt und stattdessen der Adressatenkreis weiterer Aktivitäten verkleinert worden, sodass ETUC am 14.03.2006 konstatierte: „Having received no response so far in the points that remained unresolved after the multi-stakeholder forum, the ETUC wants to express its justified concern about the evolution of an unbalanced, unilateral approach to CSR, that takes account of the viewpoint of only one actor: the companies.“

Unilaterale Verhaltenskodizes, sogenannte codes of conduct (CoC), werden von vornherein von den Unternehmen einseitig verabschiedet und besitzen die geringste Verbindlichkeit unter den genannten Instrumenten. Sie sind eine Reaktion der öffentlich exponierten und daher stark von ihrer gesellschaftlichen Reputation abhängigen Unternehmen auf die Regulierungslücke angesichts globaler Wirtschaftszusammenhänge. Diese Lücke versuchen Unternehmen mit öffentlichen Selbstverpflichtungen zu füllen, bestimmte Kriterien wie Verzicht auf Kinderarbeit, einzelne Umwelt- oder Arbeitsschutzstandards konzernweit einzuhalten und auch auf die Zulieferketten anzuwenden. Es liegt im Eigeninteresse der Unternehmen, diesen Reputationsaufbau nicht durch Verstöße gegen die eigenen Kriterien zu gefährden. Allerdings ließen Unternehmen bereits in der jungen umweltpolitischen Praxis der Zielorientierung und Selbstregulation mit ihren (häufigen bis regelmäßigen) Verletzungen ihrer Selbstverpflichtungen kaum erkennen, dass sie diesen Steuerungsmodus ernst nähmen. So sind dort wie hier die Überwachung und Verifizierung ihrer Umsetzung und Einhaltung die größten Schwachstellen der CoC, insbesondere weil sie die Beteiligung der Beschäftigten systematisch ausschließen: Nicht nur wird das Monitoring zumeist an externe, in der Regel kommerzielle Auditoren vergeben, womit strukturell Glaubwürdigkeitsprobleme angelegt sind. Zudem vernachlässigen die meisten CoC die öffentlichen Rahmenwerke wie die Kernarbeitsnormen und dabei insbesondere die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Dies wiederum verhindert, dass sich die Arbeitnehmer/innen mit einer starken Position in den Prozess der Umsetzung und Weiterentwicklung der Kodizes einbringen können. Hier leitet sich daher die Aufgabe für die weltweiten Gewerkschaften ab, in Kooperation mit NGOs und Medien den öffentlichen Druck auf die Unternehmen zu erhöhen und auf die Anpassung der CoC an die öffentlichen Rahmenwerke sowie auf Beteiligung der Sozialpartner und der lokalen Bevölkerung am Gesamtprozess der Entwicklung, Umsetzung und Kontrolle der Kodizes zu drängen.

Einige internationale Branchen-Gewerkschaften (Global Unions, GUF) initiierten bereits erfolgreich Dialogprozesse mit multinationalen Unternehmen, die jeweils in sogenannte *international framework agreements* mündeten. Diese bilateralen Verhaltenskodizes wurden – anders als die unilateralen Codes – formal durch das Management des Unternehmens und die jeweilige Gewerkschaft ausgearbeitet und verabschiedet. Sie legen alle die Kernarbeitsnormen zugrunde, beziehen sich z. T. explizit auf nationale, europäische und internationale Umwelt- und Arbeitsschutznormen und geben einen formalen Monitoring- und Verifizierungsprozess unter Gewerkschaftsbeteiligung vor. Die Agreements profitierten von den bereits bestehenden Dialogstrukturen der internationalen Gewerkschaftsnetzwerke, die wiederum auf die Erfahrungen der europäischen oder auch weltweiten Betriebsräte, wo es sie gibt, zurückgreifen. Diese Kooperationen und deren Schwerpunkte müssen nun ausgebaut und für die weiteren Stakeholdergruppen geöffnet werden.

Es bleibt festzuhalten: Freiwillige Initiativen sind für Gewerkschaften (und NGOs) nicht mehr allein eine Frage des *Ob*, sondern eher des *Wo genau* und *Wie*: "... the situation has moved on from the old idea of voluntary agreements and regulation being in formal opposition, and that the situation is rather one of a wide range of options. TUAC noted, that many voluntary agreements are in place because people decided to act in the face of possible future regulation, so it is not an either/or situation, but a question of where each is most suitable." (OECD 2006: 19)

4 Von polarisierender Ablehnung zu vielfältiger Kooperation der Gewerkschafts- und der Ökologiebewegung

Verhältnisse sind ein Resultat individuellen Verhaltens – und umgekehrt. Das Verhältnis zwischen Gewerkschafts- und Ökologiebewegung kennt inzwischen ein großes Spektrum von Verhaltensweisen der Aktiven auf beiden Seiten. Gleichgültigkeit dürfte die einzige Beziehungsvariante sein, die zu keinem Zeitpunkt eine nennenswerte Rolle gespielt hat. Zu spürbar verändern die Entscheidungen der beiden kollektiven Akteure die politischen Voraussetzungen der jeweils anderen Seite, als dass sie ignorierbar wären.

Legt man eine Skala der Beziehungsformen an von offener Gegnerschaft über temporäre Konflikte, Gesprächskontakte, Dialogprozesse, Aktionsbündnisse, kontinuierliche themenspezifische Kooperationen bis zu funktionierenden Netzwerken, dann lassen sich historische Beispiele für jede dieser Formen finden. Dabei hat nicht einfach die eine jeweils die andere abgelöst, sondern es werden auch unterschiedliche Beziehungen zeitlich parallel praktiziert. Die Beziehungsgeschichte zwischen den Arbeitnehmer- und den Umweltschutzorganisationen verläuft nicht als Gerade; sie kennt Brüche und Gegenläufigkeiten, aber sie hat eine eindeutige Richtung: weg von der Konfrontation hin zur Kooperation (Krüger 2002, Kinatader 2005).

Am Anfang war Konfrontation. Alles andere wäre angesichts der Ausgangsbedingungen ‚nicht normal‘ gewesen. Hier trafen, grob gesprochen, zwei Generationen, zwei Organisationskulturen und zwei unverträgliche gesellschaftspolitische Perspektiven aufeinander. Aufbaugeneration hier, Wohlstandskinder dort, Satzungen und Sitzungen hier, Spontaneität und Aktion dort, Wachstum, Konsum, Großtechnik hier, Naturschutz, Ressourcenschonung, Katastrophenszenarien dort – solche Differenzen schlugen sich subjektiv in wechselseitigen Polemiken nieder. „Linksradikale Spinner und arbeitsscheue Körnerfresser“ waren aus dem Mund von Gewerkschaftsfunktionären noch nicht die unfreundlichsten Charakterisierungen engagierter UmweltschützerInnen. „Betonköpfige Bürokraten und Kollaborateure des Kapitals“ kam grünen AktivistInnen in Richtung Gewerkschaften locker über die Lippen. Spektakuläre Feindseligkeiten in Großkonflikten um die Atomenergie und um Projekte wie die Startbahn West haben sich im öffentlichen Gedächtnis festgesetzt und wirken bis heute nach.

Entspannung und erste Annäherungen im Verhältnis von Gewerkschaften und neuen sozialen Bewegungen haben sich seit Mitte der achtziger Jahre angebahnt. Noch im Jahr 1983 setzten die „Die Grünen“ in ihrem „Sindelfinger Programm“ die Gewerkschaftsbewegung nach der Umwelt-, der Frauen- und der Friedensbewegung auf den letzten Platz ihrer Liste wichtiger kollektiver Akteure für Gesellschaftsveränderungen. Die Grundhaltung ‚Gutmenschen‘ gegen ‚Gestrige‘ hatte noch nicht ausgedient. Aber parallel zu der alten wechselseitigen Geringschätzung entwickelten sich auch die ersten tragfähigen politischen Kontakte. So

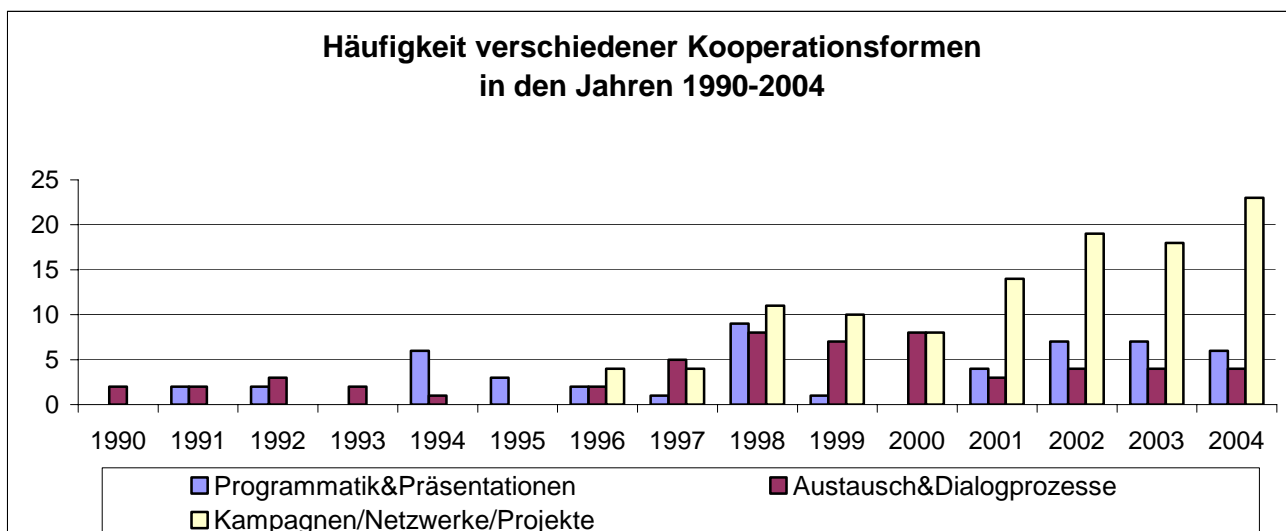
machten etwa das Engagement der damaligen Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten (GGLF) gegen das Waldsterben oder Kampagnen der Gewerkschaft der Eisenbahner und der ÖTV für den öffentlichen Nahverkehr gemeinsame Zielvorstellungen mit Umwelt- und Naturschutzverbänden, aber auch mit lokalen Bürgerinitiativen sichtbar.

Kooperationen und zunehmende Vernetzung von Gewerkschaften und NGOs ab Mitte der 1990er Jahre können „als ein Ausdruck eines gesellschaftlichen Wandlungsprozesses angesehen werden, der durch den Nachhaltigkeitsdiskurs angestoßen wurde“ (Krüger 2002). Zu den Etappen dieser Entwicklung in der Zeit zählte der Deutsche Umwelttag 1992, die Etablierung des Nord-Süd-Netzes (1995) im Bildungswerk des DGB, gemeinsame Erklärungen zur Ökosteuer zwischen verschiedenen Gewerkschaften und Umweltverbänden (1994 und 1998), die Debatte um die Wuppertal Studie „Zukunftsfähiges Deutschland“, bei der den Gewerkschaften die soziale und arbeitspolitische Komponente zu untergewichtet erschien (1996), das Diskursprojekt der IG CPK für ein zukunftsfähiges Deutschland (1996), an dem auch Umweltschutzorganisationen beteiligt waren, die „Kampagne für saubere Kleider“ – als Teil der erfolgreichen internationalen clean clothes campaign (1996), sowie Spitzengespräche des DGB und der Einzelgewerkschaften mit dem Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND), dem Deutschen Naturschutzring (DNR), Greenpeace und anderen NGOs. Die Annäherung an Organisationen der Zivilgesellschaft blieb nicht nur auf die Spitzenebene beschränkt. Im Rahmen der kommunalen und regionalen Agenda 21-Prozesse haben sich lokale Gewerkschaftseinheiten vielfach an der Erarbeitung von dezentralen Nachhaltigkeitsleitbildern und Umsetzungsprojekten beteiligt.

Von der direkten informellen Kommunikation einzelner Personen, die an einem besseren Verhältnis zwischen Gewerkschafts- und Umweltbewegung interessiert waren, bis zur offiziellen Kooperation von Organisationen kann es ein sehr langer Weg sein. Innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes war es zum einen die Dachorganisation DGB mit ihren landes- und regionalpolitischen Untergliederungen sowie zum anderen die Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt (IG BAU), die eine Vorreiterrolle spielten. Der frühere DGB-Vorsitzende Dieter Schulte, beispielsweise, hat nicht unwesentlich dazu beigetragen, dass sich 1995 in Nordrhein-Westfalen SPD und Bündnis 90/Die Grünen auf eine rot-grüne Regierungskoalition unter dem damaligen Minister- und späteren Bundespräsidenten Johannes Rau verständigen konnten. Die IG BAU hat in den 1990er Jahren die Nachhaltigkeitsthematik als erste Einzelgewerkschaft aktiv und offen aufgegriffen in der Erwartung, neue Impulse für ihre Organisation und für ihre Politik zu gewinnen. In einem umfangreichen Forschungsprojekt, gefördert von der gewerkschaftseigenen Hans-Böckler-Stiftung, wurden die Erfahrungen der IG BAU aufgearbeitet (Ammon u.a. 2006).

Auf der anderen Seite trug die Professionalisierung der Umweltbewegung dazu bei, stabilere Strukturen der Zusammenarbeit zu erproben. Dass sich – neben den klassischen Nonprofit-

Organisationen – der Organisationstyp „Nicht-Regierungsorganisation“ etabliert hatte, gab der Kommunikation mehr Stabilität und Verbindlichkeit. Von anfangs schwach vernetzten Dialogprozessen führte der Weg so zu gemeinsamen Projekten und Kampagnen, die inzwischen, vor allem auf internationaler Ebene, globale Akteursnetzwerke hervorgebracht haben. Gemeinsame Aktivitäten bei der Vorbereitung der großen internationalen Konferenzen für Umwelt und Entwicklung 1992 in Rio de Janeiro und 2002 in Johannesburg sorgten ebenso für den Abbau noch bestehender Vorbehalte wie eine Reihe gemeinsamer Projekte auf nationaler Ebene und die Arbeit in den Beratungsgremien der Umweltpolitik und des Nachhaltigkeitsdialogs.



Eigene Darstellung auf der Basis von Krüger (2002) und Kinatader (2005)

In der jüngsten Vergangenheit, den ersten Jahren des 21. Jahrhunderts, hat die Zusammenarbeit im Bereich typischer Umweltpolitik – auf beachtlichem Niveau – eher stagniert. Andererseits haben sich auch neue umweltpolitische Netzwerke gebildet wie die „Allianz pro Schiene“ und das Netzwerk „Unser Wasser“. Was sich wahrnehmbar intensiviert hat, sind sozial-ökologische Bündnisse im Bereich Entwicklungspolitik und Globalisierungskritik. Die seit einigen Jahren praktizierte Zusammenarbeit von ver.di und der IG Metall mit der jungen attac-Bewegung beruhte auf der Erkenntnis einer erheblichen Bandbreite an Übereinstimmung in sozialen und ökologischen Zielen. Dem „Nord-Süd-Netz“ des DGB-Bildungswerks, dessen Kooperationspraxis sich durch große Kontinuität auszeichnet, kommt hier eine produktive Vermittlerrolle zu.

Die Entwicklungen des zurückliegenden Jahrzehnts begründen die Vermutung, dass Gewerkschafts- und Ökologiebewegung künftige Kooperations- und Vernetzungschancen nicht ungenutzt verstreichen lassen werden. Wie viele praktische Barrieren aus der Verschiedenartigkeit ihrer Entstehungsgeschichte, ihrer Mitglieder-, Organisations- und Entscheidungsstrukturen auch immer resultieren mögen – im Grundsatz ist sowohl in den Arbeitnehmer- als auch in den Umweltschutzorganisationen das Verständnis dafür gewachsen, dass in dieser

Verschiedenartigkeit, wenn sie nicht zum Vorwand für Blockaden wird, eine Stärke liegt. Das scheint vielen verantwortlichen und den meisten beteiligten Akteuren inzwischen klar zu sein: Nachhaltigkeitspolitik, die von einer Minderheitenforderung zur Leitlinie des Regierungshandelns werden will, kann nur auf der Basis der Verschiedenartigkeit ihrer Protagonistinnen durchsetzungsfähig werden. Nicht protektionistischer Selbstbezug, der Politik als ausschließliche Fixierung auf und kompromisslosen Fight für Eigeninteressen missversteht, kann die Maxime sein. Vielmehr gehören reflexive Beziehungen, welche Sichtweisen und Interessenlagen der anderen Seite auf den Bildschirm holen, zu den wichtigsten Bedingungen erfolgreicher Nachhaltigkeitspolitik.

5 Zwischenbilanz

Gewerkschaften sind eine zentrale Akteursgruppe für eine nachhaltige Entwicklung und insbesondere die Gestaltung globaler Regulierung unternehmerischen Handelns: Sie sind die traditionellen Vertreterinnen der so genannten sozialen Frage und stärken insbesondere die soziale Dimension der Nachhaltigkeit. Die deutschen Gewerkschaften haben sich in den zurückliegenden Jahren den Anforderungen an eine nachhaltige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft mit den unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten, die ihnen zur Verfügung stehen, gestellt. Sie haben eine Reihe von programmatischen und praktischen Initiativen ergriffen, die diesem Ziel dienen.

Ein zentraler Ausgangspunkt war dabei die Erkenntnis, dass das sorgfältige Einhalten oder eben das gröbliche Missachten von Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen bei der Herstellung und Verwendung von Produkten unmittelbar Einfluss nimmt auf die gesundheitliche Belastung der Beschäftigten und der lokalen Bevölkerung, wobei hier naturgemäß große Schnittmengen bestehen.

Die diesbezüglich erarbeiteten fachlichen und formalen Kompetenzen der Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen bilden einen wertvollen Erfahrungshintergrund, wenn nun zunehmend relativ sichere und gesunde Arbeitsplätze der stärker industrialisierten Länder durch relativ gefährliche Arbeitsumwelten in weniger industrialisierten Ländern ersetzt werden. Indem also Gewerkschaften in führender Rolle die Verbindung nachhaltiger Entwicklung mit Fragen einer sicheren und gesunden Arbeitsumwelt, aber auch guter Arbeit sowie des Wohlergehens, der Mitbestimmung und Teilhabe der Beschäftigten und der lokalen Bevölkerung voranbringen, leisten sie einen fundamentalen Beitrag in der (Demokratisierung der) Auseinandersetzung um die intra- und intergenerationell faire Verteilung von Chancen und Risiken der wirtschaftlichen Umweltnutzung.

Dies bildet auch den Ausgangspunkt für die zunehmende Zahl an Kooperationen mit anderen gesellschaftlichen Kräften, insbesondere den NGOs aus der Ökologie- und Menschen-

rechtsbewegung, die unverzichtbares zusätzliches Know-how und soziale wie finanzielle Ressourcen in den Gestaltungsprozess nachhaltiger Entwicklung einbringen. Wenngleich zwischen den Gruppen durchaus Konkurrenzen um Zielsetzungen und Handlungskapazitäten bestehen, kann eine Öffnung für neue Allianzen mit anderen sozial und ökologisch orientierten Akteuren durchaus einen Teil des von den Gewerkschaften innerhalb globalisierter Wirtschafts- und Arbeitszusammenhänge erfahrenen Verlusts an eigenen Handlungskapazitäten auffangen und die inhaltlichen Positionen bereichern und schärfen.

Gewerkschaften verfügen ihrerseits über umfassende Erfahrungen mit industriellem Wandel und Modernisierungsprozessen; ihre internen Arbeits-, Abstimmungs- und Kommunikationsstrukturen sind auf ihr Gegenüber, die Arbeitgeberseite, ausgerichtet. Dies ist zwar eine gute Ausgangsbasis für die anstehenden Verhandlungsprozesse über die Ausgestaltung globaler Handlungsvorgaben für Unternehmen, kann aber aufgrund der Exklusivität der Beziehungen nicht allein den Anforderungen der erweiterten zeitlichen, räumlichen und Akteursbezüge genügen. Erforderlich ist daher, Arbeits-, Abstimmungs- und Kommunikationsstrukturen auf die Einbeziehung weiterer (zivil)gesellschaftlicher Akteure, insbesondere NGOs, auszurichten. Voraussetzung hierfür ist die offene Auseinandersetzung mit deren und den eigenen Handlungszielen und Handlungslogiken in einem zu verstetigenden Dialog. Dies sieht auch der DGB: "Wir werden unseren Einfluss in der Gesellschaft, in den Medien und in den politischen Parteien stärken. Im Dialog mit Kirchen und Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, mit Bürgerinitiativen und anderen gesellschaftlichen Gruppen werden wir für unsere Positionen werben. Dabei werden wir uns neuen Fragen stellen, eigene Positionen überprüfen und weiterentwickeln." (DGB-Grundsatzprogramm 1996)

III PERSPEKTIVEN

1 Gerechtigkeit und die zwei Gesichter der Verantwortung

Gerechtigkeit fungiert für gewerkschaftliche Politik als ein zentraler Wert, über den sie gesellschaftliche Anerkennung und Akzeptanz gewinnt. Zunächst eher indirekt, inzwischen sogar explizit bildet Gerechtigkeit auch für die Ökologiebewegung eine herausragende Wertorientierung. Die Arbeit der Verständigung über einen gemeinsamen, wenigstens nicht kontroversen Gerechtigkeitsbegriff hat erst begonnen. Perspektivisch könnte Gerechtigkeit zum Leitwert der Nachhaltigkeitspolitik werden.

In ihrem revolutionären Aufbruch, symbolisiert in Europa durch das Jahr 1789, hat sich die moderne Gesellschaft besonders gegen Ungleichheit, gegen das feudale Prinzip des reichen Herrn und der armen Knechte gerichtet. Vor dem Hintergrund dieser fundamentalen Ungleichheit war es logisch, Gleichheit auf die Fahne zu schreiben und darunter Gerechtigkeit zu verstehen. Die moderne Gerechtigkeitsidee war (und ist) es, nicht nur den Unterschied zwischen Privilegien und Rechtlosigkeit in der Gleichberechtigung („alle Menschen sind gleich“), sondern auch den Unterschied zwischen reich und arm in allgemein geteiltem Wohlstand aufzuheben („allen Menschen ein gutes Leben“).

Die Wege, um diese Idee zu verwirklichen, teilten sich schnell in widerstreitende gesellschaftspolitische Richtungen:

- Gleichheit vor der hoheitlichen Instanz des Staates, also gleiche (Freiheits-)Rechte, war der Fokus des Bürgertums, verbunden mit dem Versprechen, das gleichberechtigte Ausüben dieser Freiheitsrechte werde zu gemeinsamem Fortschritt und einem guten Leben für Alle führen.
- Gleiche Zugangsrechte zur Ausübung hoheitlicher Gewalt, die Demokratisierung des Staates, bildeten ein gemeinsames Ziel sowohl des Bürgertums als auch der Arbeiterbewegung.
- Die Gleichheit der materiellen Lebensbedingungen wurde zum zentralen Bezugspunkt der Arbeiterbewegung, weil sie diagnostizierte, dass die Wirtschaftsweise der modernen Gesellschaft die Reichen reicher und die Armen ärmer mache.

Als Grundsatzfrage steht hinter diesen Differenzen: Ist die allgemein anerkannte Gleichheit aller Menschen als Ergebnisgleichheit (equality of result) oder als Chancengleichheit (equality of opportunity) zu verstehen?

So sehr heute am Beginn des 21. Jahrhunderts, zumal nach dem Scheitern des real (nicht mehr) existierenden Sozialismus, ein Verständnis von Gerechtigkeit als Chancengleichheit dominiert, so wenig herrscht Einigkeit,

- welche und wie viel Ergebnisungleichheit hinnehmbar ist. Je sichtbarer sich die Kluft zwischen Luxus und Elend auftut, desto mehr Anlass gibt es für die Forderung nach Verteilungsgerechtigkeit. Dabei wird dem Ruf nach Verteilungsgerechtigkeit häufig unterstellt, er zielen auf Ergebnisgleichheit. Allerdings spricht schon einfache Lebenserfahrung dafür, dass auch Chancengleichheit verfehlt wird, wenn sich in einer Gesellschaft Armut und Reichtum verfestigen.
- von wie viel kollektiver bzw. individueller Verantwortung für Chancengleichheit auszugehen ist. Diese Kontroverse um Verantwortungsgerechtigkeit umfasst verschiedene Facetten der Gerechtigkeitsdebatte, welche sich in drei Konfliktlinien verdichten:

Erstens in der Frage nach der Zurechenbarkeit der Lebensbedingungen, politisch gern als „Schuldfrage“ behandelt. Hier wird einerseits von den Einzelnen eine Antwort verlangt, was sie dafür können oder dagegen getan haben, dass es ihnen besser bzw. schlechter geht. Typischerweise berufen sich dabei die Erfolgreichen auf ihre Eigenverantwortung, und die Erfolglosen auf die gesellschaftlichen Umstände – was beides im konkreten Fall eine Schutzbehauptung sein kann. Andererseits wird aber auch „die Gesellschaft“ gefragt, inwieweit ihre Strukturen und kollektiv verbindlichen Entscheidungen Benachteiligungen oder Privilegien verursachen.

Zweitens wird im Zusammenhang mit Verantwortungsgerechtigkeit die Frage nach dem Verhältnis von Rechten und Pflichten gestellt, meist diskutiert mit den Begrifflichkeiten Bedarfsgerechtigkeit contra Leistungsgerechtigkeit. Wie weit geht die kollektive Verantwortung für nicht vorhandene oder verpasste individuelle Chancen, welcher Bedarf wird unabhängig von Gegenleistungen auf jeden Fall befriedigt? Und welche individuellen Beiträge zur Bewältigung gesellschaftlicher Aufgaben können erwartet werden?

Drittens fällt unter das Thema Verantwortungsgerechtigkeit der Streitpunkt, welche und wie viele öffentliche Güter und Leistungen zur individuellen Verfügung angeboten werden. Damit ist auch das weite Feld der Privatisierung angesprochen.

Die (deutsche) Gewerkschaftsbewegung hat zum Thema Gerechtigkeit programmatisch und praktisch entscheidende Beiträge geleistet. Drei Konstanten spielen dabei durchgängig eine entscheidende Rolle: erstens die Unterscheidung zwischen Kapital und Arbeit, zweitens die enge Kopplung von Lebens- und Arbeitsbedingungen, drittens der Sozialstaat. Daraus erklärt sich, dass Verteilungsgerechtigkeit und Bedarfsgerechtigkeit im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Politik stehen.

Auch für die Ökologiebewegung war und ist die Gerechtigkeitsfrage zentral. Grob gesprochen 100 Jahre später entstanden, hat sie Gerechtigkeit von Anfang in anderen Sinndimensionen thematisiert und sie damit teils quer zu, teils neben den gewerkschaftlichen Deutungsmustern platziert. Die Umweltbewegung hat sich sachlich auf die Differenz von Mensch

und Natur bezogen, d.h. sie hat Kapital und Arbeit (fast) gleichermaßen als Teil des Problems behandelt. Sie hat zeitlich die Reichweite der Gerechtigkeit weit über heutige Generationen auf die Nachgeborenen ausgedehnt, während die Gewerkschaften besonders auch ihre Verantwortung für die Älteren sehen. Und sie hat sozial an nationalen (Sozial-) Staatsgrenzen nicht halt gemacht, sondern das globale Dorf ins Auge gefasst. Damit waren gerade angesichts des Leitwerts Gerechtigkeit Kontroversen und Konflikte programmiert.

Unverkennbar entwickeln sich der gewerkschaftliche und der umweltbezogene Gerechtigkeitsdiskurs unter dem Dach des Nachhaltigkeitsparadigmas aufeinander zu. Insbesondere die Scheinalternative entweder exklusiver Schuldzuweisungen an die Gesellschaft/ den Staat hier oder an die Einzelnen („unmoralische Leistungsverweigerer bzw. bedenkenlose KonsumentInnen“) dort, scheint ihre Attraktivität zu verlieren. Gerechtigkeit, dieser Konsens wächst, muss der Verantwortung heute in beide Gesichter schauen: in das gesellschaftliche *und* das individuelle. Im Mittelpunkt steht „die kooperative Erarbeitung eines Modells von Lebensqualität, in dem die Intra- und die Inter-Generationengerechtigkeit ihren angemessenen Platz bekommt. Dabei wird die Erkenntnis unabdingbar, dass die ökologische Gerechtigkeit eng mit der sozialen verbunden ist“ (Scherhorn/Wehrspau 2006).

Das Fachgespräch „Umwelt und Gerechtigkeit“, veranstaltet von Bundesumweltministerium und Umweltbundesamt Ende September 2006 in Berlin, verfolgte eben jenes Ziel der Annäherung der beiden Bewegungen. Unter dem Label der ökologischen Gerechtigkeit diskutierten AkteurInnen der Sozialpolitik und der Umweltpolitik den – tatsächlichen wie wahrgenommenen oder wünschenswerten – Beitrag der Umweltpolitik zu sozialer Integration und Armutsbekämpfung (und umgekehrt) sowie dessen Niederschlag in der Sozial- bzw. Umweltberichterstattung.

Ökologische Gerechtigkeit bezeichnet eine „allgemeine Vision global ressourcenschonender Gesellschaftsformen“ (Wehrspau 2006). Sie ist der normative Kern des Leitbilds nachhaltiger Entwicklung und umfasst Vorstellungen von Verantwortungs- und/oder Verteilungsgerechtigkeit gegenüber der Natur, gegenüber künftigen Generationen sowie – auf globaler wie nationaler Ebene – innerhalb der heute lebenden Generation(en).

Bei der Suche nach direkt vermittelbaren Schnittmengen zwischen Umwelt- und Sozialpolitik gerät der letztgenannte Aspekt ökologischer Gerechtigkeit häufig als erstes in den Blick: die so genannte „Umweltgerechtigkeit“, auch als national bzw. global intragenerationelle Ressourcengerechtigkeit zu sehen (vgl. Hennicke 2006). Zuerst thematisiert um 1980 in den USA als Teil der (schwarzen) Bürgerrechtsbewegung, werden hier Verteilungsungerechtigkeiten von Umweltnutzung und Umweltbelastungen im Zusammenhang mit sozio-ökonomischen Ungleichheiten untersucht. Die Erkenntnis: Arme, minorisierte oder anderweitig benachteiligte Bevölkerungsgruppen bzw. Länder und Regionen werden überproportional

von Umweltschäden und/oder umweltpolitischen Maßnahmen belastet, während sie von der Umweltnutzung und den entsprechenden Entscheidungsprozessen systematisch stärker ausgeschlossen werden. Damit wird soziale Ungleichheit zutiefst ungerecht(er). Sie verstärkt sogar die Wirkungen von Umweltbelastungen, wenn die jeweiligen Gruppen *aufgrund* ihrer Benachteiligung (mangelnder Zugang zu Bildung, Information, Entscheidungsprozessen, ausreichendem Einkommen) daran gehindert werden, die Risiken zu erkennen, sich gegen sie zu wehren oder sich ihnen zu entziehen (vgl. Scherhorn/Wehrspaun 2006).

Man muss kein/e Umweltschützer/in sein, um der Idee der Umweltgerechtigkeit zu folgen. Das macht die Attraktivität und Anschlussfähigkeit dieses Ansatzes für die Sozialpolitik aus. Es zeigt aber auch dessen Grenzen im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung, die (mindestens) zwei andere Gerechtigkeitsdimensionen kennt (vgl. Grunenberg/Kuckartz 2003: 217). Das Verhältnis der einzelnen Gerechtigkeitsdimensionen und damit der normative Gehalt ökologischer Gerechtigkeit, der sich ebenfalls zwischen Ergebnis- und Chancengleichheit, Verteilungs- und Verantwortungsgerechtigkeit, individueller und gesellschaftlicher Verantwortlichkeit aufspannt, sind im Dialog der gesellschaftlichen Akteure zu bestimmen. Hier können die Gewerkschaften ihre „Vorarbeiten“ einbringen, die bereits einzelne starke Berührungspunkte zwischen sozialen und ökologischen Interessen verdeutlichen:

Die gesundheitlichen Risiken für IndustriearbeiterInnen durch „arbeitsbedingte Belastungen“ wie Dämpfe, Stäube, Lärm innerhalb und außerhalb des Werksgeländes sind ein zentrales Thema gewerkschaftlicher Arbeit, das viele Anknüpfungspunkte für die Umweltgerechtigkeitsdebatte bereit hält. Unter dem Motto „Arbeitsschutz ist Umweltschutz“ zielten sie bereits Ende der 1980er auf die Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf der Basis eines hochwertigen Arbeitsumwelt- und Gesundheitsschutzes. Sie forderten und förderten hierfür insbesondere den Zugang zu Information und Entscheidungsprozessen sowie Innovationen zur Substitution schädlicher Stoffe (vgl. II 2).

Auch auf internationaler Ebene gehen Gewerkschaften bestehende Umweltungerechtigkeiten an, indem sie die vielfach gesundheits- bis lebensgefährdenden Arbeits- und Lebensbedingungen anprangern, die multinationale Unternehmen gering bezahlten und zumeist unorganisierten Arbeitnehmer/innen in den sogenannten Entwicklungs- und Schwellenländern zumuten, um ihrerseits Kostenvorteile aus Arbeitsplatzverlagerungen und Outsourcing zu ziehen. Über unterschiedliche Wege der Einflussnahme (vgl. II 3) kämpfen sie für ökologische Mindeststandards ebenso wie für angemessene Einkommen und grundlegende Arbeitsnormen und –rechte, insbesondere für Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Dafür wird Gewerkschaftspolitik insgesamt globaler aufgestellt. Der Entwurf für ein Grundsatzzprogramm (Stand Sommer 2006) der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di verlangt ausdrücklich eine „internationalere Ausrichtung der gewerkschaftlichen Arbeit“. Die Perspektive sind „international handlungsfähige Gewerkschaften, die weltweit solidarisch für

darisch für menschengerechte Arbeit eintreten“. Organisatorisch wurde mit der Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) im Herbst 2006 in Wien von den Arbeitnehmerorganisationen die alte Spaltung in „West“ und „Ost“ auch über Europa hinaus überwunden.

Der Projektverbund „Arbeit und Ökologie“, finanziert von der gewerkschaftseigenen Hans-Böckler-Stiftung, richtete seinen Blick zudem auf die Handlungsoptionen und Gestaltungsperspektiven kommender Generationen (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2000). Fragen nach der Zukunft der Arbeit und der Lebensführung wurden mit strategischen Zielen der nachhaltigen Entwicklung verbunden und damit zentrale Aspekte ökologischer Gerechtigkeit berührt. Die Vorstellung einer individuell angepassten Verknüpfung verschiedener Arbeitsformen (Erwerbs-, Versorgungs-, Eigen-, Gemeinschaftsarbeit) begegnet der Forderung an die Gewerkschaften, den gesellschaftlichen Gerechtigkeitsdiskurs durch einen breiteren Zugang zum Arbeitsbegriff zu bereichern.

Die Fachtagung „Umwelt und Gerechtigkeit“

Zielsetzung der Fachtagung am 30. und 31. Oktober 2006 im Berliner Harnack-Haus war es, „den Beitrag der Umweltpolitik zu sozialer Integration und Armutsbekämpfung aufzuzeigen, Akteurinnen und Akteure aus der Sozial- und Umweltpolitik in den Dialog zu bringen und auch Zielallianzen und Zielkonflikte zu benennen [sowie] die Zusammenhänge in der Armuts- und Reichtumsberichterstattung künftig abzubilden und in der öffentlichen Diskussion einen Begriff von ökologischer Gerechtigkeit zu etablieren, der es erlaube, auch so genannte Kollektivgüter wie städtische Lebensqualität oder sauberes Wasser als Wohlfahrtsbestandteile wahrzunehmen.“

Umwelt-NGO-Position

Umweltverbände sehen sich sehr schnell dem Vorwurf ausgeliefert, ihre Forderungen würden soziale Ungerechtigkeiten verstärken, da sie mit Einschränkungen (Konsumverzicht) oder Mehrbelastungen (Ökosteuer) verbunden sind, die sozial benachteiligte Bevölkerungsgruppen (Einkommensschwache) überproportional belasteten. Das Problem daran ist: Ungerechtigkeiten, die bereits bestehen, werden nicht benannt – wie beispielsweise, dass schädigende Industrien in strukturschwachen Regionen angesiedelt werden, wo der erwartbare Widerstand am geringsten ist. D. h. ökologische und soziale Gerechtigkeitspositionen stehen nicht per se im Widerspruch zueinander, aber in der umweltpolitischen Kommunikation konnte das noch nicht vermittelt werden. Die Aufgabe besteht also darin, an den konkreten Lebenssituationen der Menschen zu zeigen, dass Umweltschutz und Lebensqualität – positiv! – verknüpft sind, aber auch, dass individuelle Verantwortungsübernahme für den Umweltschutz zunächst (sozial) gerechte politische Rahmenbedingungen voraussetzt.

Gewerkschaftsposition

Gewerkschaften betrachteten Gerechtigkeit bisher v. a. aus dem sozialen Blickwinkel – ihr spezifischer Zugang zu Gerechtigkeit findet sich in der Forderung nach Verteilungsgerechtigkeit in Form materieller Teilhabe und Teilhabe durch Mitbestimmung. Während „Umwelt und Gerechtigkeit“ lange als negativer Zusammenhang wahrgenommen wurde, öffneten sich die Gewerkschaften im letzten Jahrzehnt verstärkt ökologischen Themen. Zum einen, um die Beschäftigungseffekte und damit die gewerkschaftlichen Herausforderungen der realen und der anstehenden industriellen Umbrüche auf Grund zunehmender Ressourcenknappheit und Umweltbelastungen bewerten zu können. Zum anderen aber, weil auch die Umweltpolitik zunehmend Fragen nach Verteilungs- und Teilhabegerechtigkeit stellt. Für den Dialog mit

anderen gesellschaftlichen Kräften über ein gemeinsames Gerechtigkeitsverständnis, das in breiten Schichten der Gesellschaft anschlussfähig ist, bleiben die Gewerkschaften auch weiterhin offen. Das wurde auf der Fachtagung vom DGB-Bundesvorstand bekräftigt.

Ursache: Externalisierung

Die Hauptursache der Umweltungerechtigkeit wird in der Möglichkeit gesehen, eigenen Nutzen aus Umweltverbrauch und Umweltbelastung zu ziehen, ohne selbst die Kosten dafür zu tragen – die dann „die Gesellschaft“ übernehmen muss (Externalisierung). „Externalisierung ist per se unfair, wenn nicht Nutzen übertragen, sondern Kosten abgewälzt werden, die die Verursacher selbst tragen müssten. Das Unfaire daran ist nicht erst, dass die Wirkungen vielfach ungleich – ohne Kompensation – verteilt sind, sondern schon, dass der Allgemeinheit ungefragt eine Belastung aufgebürdet wird, die sie ablehnen müsste, wenn sie gefragt würde, weil sie sie gar nicht tragen kann, ohne sich selbst zu zerstören“ (Scherhorn 2006). Die Antwort der Umweltpolitik auf dieses Problem: Sie versucht, die „wahren“ Kosten von Umweltverbrauch und Umweltbelastung den Verursachern selbst anzulasten (verursachungsgerechte Internalisierung). Allerdings werden umweltpolitische Maßnahmen zum Abbau der externalisierungsbedingten Ungerechtigkeit (z. B. Verbrauchssteuern) selbst als relative Belastung und zumeist ungerecht empfunden. Tatsächlich standen Fragen wie die nach einem diskriminierungsfreien Zugang zu Förderinstrumenten bisher nicht im Vordergrund umweltpolitischer Instrumentendiskussionen. Zudem erweist sich aber unser Gerechtigkeitsempfinden in Bezug auf die Umwelt als weitaus weniger ausgeprägt als in Bezug auf „das Soziale“. Eine wahrnehmbar sozial gerechte Ausgestaltung umweltpolitischer Instrumente und Maßnahmen erfordert daher eingehende Information über tatsächliche Ursachen, Verursachende und Betroffene der Externalisierung – bspw. in den Armuts- und Reichtumsberichten der Bundesregierung.

2 Potenziale und die zwei Optionen der Gewerkschaften

Die umweltpolitischen Herausforderungen wie der Klimawandel machen weit reichende umweltorientierte Entwicklungskonzepte erforderlich. Diese Konzepte werden auf der einen Seite ganz traditionelle low tech-Lösungsansätze betreffen wie die Intensivierung der Maßnahmen zur Wärmedämmung, die insbesondere für die Bauwirtschaft und das Handwerk von Bedeutung sind. Auf der anderen Seite werden sie auf high tech-Bereiche ausgerichtet und insbesondere im Kontext des internationalen Wettbewerbs von erheblicher Bedeutung sein. Auf allen Ebenen, ob low oder high tech, werden, um die doppelte Dividende des ökologischen und des Konkurrenzvorteils einfahren zu können, weitgehende neue institutionelle (nachhaltige) Arrangements zu entwickeln sein.

Am Beispiel des Klimawandels wird deutlich, dass sowohl Anpassungs- als auch Vermeidungsstrategien erforderlich sind. Der Stern-Report verweist darauf, dass nicht hinreichende Vermeidungsstrategien zu erheblichen Wachstumseinbußen in der Zukunft führen können, weil die Anpassungsstrategien zunehmend kostenträchtig werden. Vermeidungsstrategien, die erfolgreich allein im Kontext internationaler Vereinbarungen (Kyoto Folge) greifen können, erweisen sich vor diesem Hintergrund als zentral. Weit reichende Vermeidungsstrategien sind möglich, aber die Entwicklung internationaler Vereinbarungen ist abhängig von den Initiativen von Vorreitern und eben auch von innovationsorientierten Umweltpolitiken, die in der Bewältigung der Umweltprobleme Chancen für Innovationen und wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit erschließen.

National und international werden technologische, rechtliche und soziale Innovationen erforderlich sein, um ein nachhaltiges Innovationssystem zu entwickeln. Diese Herausforderung ist nicht ansatzweise von einzelnen Organisationen oder Institutionen zu lösen; sie erfordert die Kooperation und das Engagement unterschiedlichster kollektiver Akteure. Für die Gewerkschaften ergeben sich dabei auch im ureigensten Interesse ihrer Mitglieder erhebliche Potenziale der Kooperation im Umweltbereich. Die Verbindung der Umweltpolitik mit anderen Politikbereichen wie dem Gesundheits- und dem Ressourcenschutz oder auch der Politik der Konfliktprävention zeigt zudem weitere Dimensionen innovativer und vernetzender Ansätze, die mit den Interessen der Gewerkschaften verbunden sind bzw. sein können.

Anknüpfend an den erreichten Stand der Integration von ökonomischen, sozialen und ökologischen Anforderungen, finden sich bislang nicht ausgeschöpfte Potenziale gewerkschaftlichen Handelns auf verschiedenen Ebenen und Sektoren:

- bei der Mitarbeit an der Umwandlung ressourcenintensiver Wohlstandsmodelle durch ökologisch orientierte technische und organisatorische Innovationen im Rahmen ei-

ner veränderten Industriepolitik (neue umweltverträgliche Produktionskonzepte) und einer Veränderung von Lebens- und Konsumstilen

- durch die Entwicklung von Indikatoren und Leitbildern „guter Arbeit“, die sich durch eine ausgewogene Balance von Arbeits- und Lebenswelt unter Beachtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auszeichnen und die Vielfalt von Arbeit berücksichtigen, die eben mehr ist als Erwerbsarbeit
- über die Erarbeitung und Kommunikation von Konzepten, die dazu beitragen, die weltweit wachsende Armut zu bekämpfen, was die Initiierung von Debatten vor allem auch innerhalb der Organisation und gegenüber den eigenen Mitgliedern einschließt
- in einer intensiven Beteiligung an Dialogen über mittel- bis langfristige strategische Überlegungen zur nachhaltigen Umorientierung von Produktion und Konsumstilen in nationalen und transnationalen Planungsgremien und Expertenkommissionen (im Verbund mit der ILO und NGOs)
- bei der Mitarbeit an der Entwicklung internationaler Umwelt- und Arbeitsstandards und ihrer Durchsetzung in Form von Vereinbarungen mit transnationalen Konzernen (Verankerung von Corporate Social Responsibility/Corporate Accountability im Sinne der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Entwicklungsländern)
- beim Aufbau von Kapazitäten und Kompetenzen, die die Nachhaltigkeitsdiskurse in die eigene Organisation und Mitgliedschaft hinein vermitteln und in der Lage sind, externe Wissenspotentiale für eine gewerkschaftliche Nachhaltigkeitsstrategie zu nutzen.

Welche Potenziale die Gewerkschaftspolitik als Herausforderung begreift, in welchen sie auch Chancen sieht für ihre eigene Attraktivität bei Mitgliedern und Noch-nicht-Mitgliedern, hängt sowohl von der inneren Verfassung der Gewerkschaften als auch von den gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen sowie den gerade gegebenen Kräftekonstellationen ab. Aus der Perspektive einer kritisch-sympathisierenden Beobachtung zeichnen sich zwei konzeptionelle Optionen ab, die der Gewerkschaftspolitik für diese Entscheidungen offen stehen. Idealtypisch und zugespitzt formuliert:

- hier ein gewerkschaftlicher Alleinvertretungsanspruch, die einzige, jedenfalls die einzig relevante Bezugsgruppe organisierter Arbeit (sei es in Profit-, sei es in Nonprofit-Organisationen) zu sein. Diese Option entspricht dem historisch gewachsenen und zeitweise gewiss angemessenen Selbstverständnis der Gewerkschaftsbewegung.
- dort die demokratische Kooperation der betroffenen Bezugsgruppen organisierter Arbeit, die als Stakeholder ihre Interessen definieren, artikulieren und zur Geltung bringen. Diese Option verlangt den Gewerkschaften ab, organisierte Arbeit als eine gesamtgesellschaftliche Veranstaltung und nicht nur als ein Konfliktfeld für Lohnarbeit und Kapital zu

verstehen. Das schließt ein, Wirtschaft wieder stärker als Einheit von Arbeit und Konsum wahrzunehmen.

Die Option demokratischer Kooperation reagiert darauf, dass mit zunehmender Individualisierung für die Einzelnen immer spürbarer wird, dass sie alles zugleich sind: NachbarInnen, StaatsbürgerInnen, WeltbürgerInnen, ArbeitnehmerInnen, KundInnen, ArbeitgeberInnen, vielleicht sogar AktionärInnen... Eine Interessenpolitik, die sich auf die Bereitschaft der Einzelnen stützt, sich in ihre unterschiedliche Funktionsrollen aufspalten und diese gegeneinander ausspielen zu lassen, produziert inzwischen vor allem Politikverdrossenheit. Am Beispiel eines für die aktuelle Gewerkschaftspolitik durchaus typischen Aktionsfeldes, der Beschäftigungssicherung durch betriebliche Bündnisse, lässt sich diese Perspektive veranschaulichen, denn es geht bei betrieblichen Bündnissen „häufig auch um die Zukunftsperspektiven des Standorts, der Kommune oder der Region. Es geht um lokale Beschäftigung, Steuereinnahmen, kaufkräftige Einkommen, Infrastrukturen, Wissensträger, Bausteine von Wachstumskernen oder Clustern“ (Hildebrandt 2005, 35).

Die wachsende Zahl gesellschaftlicher Anspruchsgruppen, die ökonomisch, ökologisch und sozial verantwortliches Handeln gerade von Unternehmen einfordern, bedeutet auf den ersten Blick einen Bedeutungsverlust der klassischen Arbeitspolitik und damit der Gewerkschaften. Aber zugleich steckt in diesen sich mobilisierenden Ansprüchen ein Politisierungspotenzial organisierter Arbeit, das die Gewerkschaften sofort zu interessanten und relevanten Akteuren macht, wenn sie sich für demokratische Kooperationen öffnen. Der Effekt wäre, dass die durch dauerhafte Massenarbeitslosigkeit und die Prozesse der Globalisierung geschwächten Beschäftigteninteressen von einer Re-Politisierung im sozial-ökologischen Raum wieder gestärkt werden.

Diese Prognose darf eine Illusion nicht schüren: Ein einfaches Zurück zu alter Stärke kann und wird es für die Gewerkschaften nicht geben. In ihrer überkommenen industriegesellschaftlichen Form kehrt die soziale Frage nicht wieder. Die Zukunft der Arbeit ist von der Zukunft der Umwelt nicht mehr zu trennen. Mehr noch: Vor allem die Arbeit, die ökologisch wichtig und richtig ist, wird auch ökonomisch Bestand haben. Wo sie sich in Gegensätzlichkeiten verschanzen, haben weder Ökologie noch Ökonomie eine Zukunft. Ökologische und ökonomische Rationalitäten innovationspolitisch zusammenzuführen, ist im 21. Jahrhundert die beste Antwort auf die soziale Frage. Innovation, Umwelt und Beschäftigung sind drei Seiten desselben Zieles geworden, des Zieles eines guten Lebens für möglichst viele Menschen.

LITERATUR

Primärtexte

- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit/IG Metall (2006): 10-Punkte-Papier von Bundesumweltministerium und IG Metall, Tagung: Ressourceneffizienz – Innovation für Umwelt und Arbeitsplätze, 31.8.06, Berlin.
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2006): Ökologische Industriepolitik, Berlin.
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2006): Erneuerbare Energien: Arbeitsplatzeffekte. Wirkungen des Ausbaus erneuerbarer Energien auf den deutschen Arbeitsmarkt, bearbeitet durch: ZSW; DLR; DIW; GWS.
- DGB Bundesvorstand (1996): DGB-Grundsatzprogramm „Unsere Zukunft“, Düsseldorf.
- DGB Bundesvorstand (1997): Nachhaltigkeit durch sozial-ökologische Reformstrategie. Aktivitäten des DGB für eine Nachhaltige Entwicklung in Deutschland, Düsseldorf.
- DGB Bundesvorstand (1998): Umweltpolitische Positionen des DGB, unter Bezugnahme auf das Umweltgutachten des SRU 1998, Berlin.
- DGB Bundesvorstand (1999): Arbeit und Umwelt: Positionspapier zum Themen- und Fachdialog „Umwelt“ im Bündnis für Arbeit.
- DGB Bundesvorstand (2003): Beschlüsse, Positionen und Publikationen des DGB zur Umwelt- und Energiepolitik, Düsseldorf. IG Metall Vorstand (Hrsg.; 2002): Zukunftsmanifest „Offensive 2010 – Chancen für eine bessere Zukunft“, Frankfurt/M.
- IG Metall (2006): metall, Das Monatsmagazin der IG Metall, H. 12, Jg. 58, Frankfurt/Main.
- Initiative für Nachhaltigkeit in der deutschen Zementindustrie (2006), www.initiative-nachhaltigkeit.de.
- TUAC (o. J.): Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen. Ein Leitfaden für Anwender der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, hrsg. v. DGB-Bildungswerk.
- ver.di Redaktionskonferenz des Gewerkschaftsrates (2006): Aufbruch in die Zukunft – Gesellschaft und Arbeitswelt für alle Menschen gerecht gestalten. Entwurf, 2.Version, 15.8.2006, Berlin.
- ver.di (2001): Für eine nachhaltige Entwicklung! Beschluss des ver.di Gründungskongresses März 2001, Berlin.

Sekundärliteratur

- Ammon, Ursula/Kern, Peter/Martens, Helmut/Meier, Stefan (2006): Gewerkschaften und Nachhaltige Entwicklung: Chancen und Barrieren eines Nachhaltigkeitsdialogs? – Das Beispiel der IG Bau, Endbericht zum Projekt „Entwicklungspotenziale und –barrieren von Nachhaltigkeitsdialogen in Organisationen am Beispiel einer Einzelgewerkschaft“, Proj.-Nr. 2004-637-3 (Forschungsprojekt der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), in Kooperation mit dem Peco-Institut, gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung).
- Bartels, Holger (2003): Nachhaltigkeit auf den Weg gebracht – Beiträge der IG BAU, hrsgg. v. IG BAU, Bundesvorstand Vorstandsbereich III, Frankfurt/M.
- Biere, Regina/Zimpelmann, Beate (1997): Umwelt – Arbeit – Betrieb, Handbuch für den betrieblichen Umweltschutz, Köln: Bund-Verlag.
- DIW, WI, WZB (2000): Verbundprojekt Arbeit und Ökologie. Abschlussbericht, Berlin und Wuppertal.

- Düwell (Hrsg.; 2002): Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar , Baden-Baden.
- Edler, Dietmar/Blazejczak, Jürgen (2006): Aktualisierung der Beschäftigungszahlen im Umweltschutz in Deutschland für das Jahr 2004, UBA Texte 17/06.
- Gärtner Edgar (1985): Gewerkschaften und Ökologie, nachrichten-reihe 32, Frankfurt/M.
- Grunenberg, Heiko/Kuckartz, Udo (2003): Umweltbewusstsein im Wandel. Ergebnisse der UBA-Studie Umweltbewusstsein in Deutschland 2002, Opladen: Leske + Budrich.
- Hans Böckler Stiftung (Hrsg.; 2000): Wege in eine nachhaltige Zukunft. Ergebnisse aus dem Verbundprojekt Arbeit und Ökologie, Düsseldorf
- Hennicke, Peter (2006): Einführung in den Projektkontext: Forschungsvorhaben „Weiterentwicklung der konzeptionellen Überlegungen zur ökologischen Gerechtigkeit als Teil der Sozialberichterstattung in Deutschland auf der Grundlage von Experteninterviews und eines Fachgesprächs“ (FKZ 205 17 103), Vortrag auf dem Fachgespräch „Umwelt und Gerechtigkeit“ am 30./31.10.2006, Berlin.
- Hildebrandt, Eckart (2005): CSR und die Transformation der sozialen Frage, in: Ökologisches Wirtschaften, Heft 3, S. 33-36.
- Hildebrandt, Eckart/Schmidt, Eberhard (1997): Ökologisierung der Arbeit und die Innovationsfähigkeit der industriellen Beziehungen, in: Naschold, Frieder/ Soskice, David/ Hancè, Bob/Jürgens, Ulrich (Hrsg.): Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovation, WZB Jahrbuch 1997 (hrsgg. v. Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin), Berlin, S.183-212.
- Hildebrandt, Eckart/Schmidt, Eberhard (2001): Nachhaltigkeit als Herausforderung für gewerkschaftliche Politik, in: Abel, Jörg/Sperling, Hans Joachim (Hrsg.): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen, Festschrift für Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag, München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Kinater, Astrid (2005): Sozialökologische Bündnisse zwischen Gewerkschaften und Nicht-regierungsorganisationen (NGOs) – Entwicklung und Perspektiven einer neuen Kooperationskultur unter besonderer Berücksichtigung gewerkschaftlicher Standpunkte, Masterarbeit FU Berlin.
- Kluge, Norbert/Obst, Susanne/Schmidt, Eberhard (1993): Umweltschutz und gewerkschaftliche Interessenvertretung. Beteiligungsrechte, betriebliche Gestaltung und Tarifpolitik. Ein Reader, Düsseldorf: HBS, Graue Reihe Neue Folge 56, S. 239.
- Krüger, Sabine (2000): Arbeit und Umwelt verbinden: Probleme der Interaktion zwischen Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen, Berlin: WZB (discussion paper P00-512).
- Krüger Sabine (2002): Nachhaltigkeit als Kooperationsimpuls. Sozial-ökologische Bündnisse zwischen NGOs und Gewerkschaften, Münster.
- OECD (2006): The OECD Environmental Strategy: Report on a meeting of trade union and business experts held under the OECD Labour/Management Programme (Paris, 1 March 2006).
- Putzhammer, Heinz (2000): Nachhaltigkeit macht Arbeit. Perspektiven eines Bündnisses für Arbeit und Umwelt, Tagung von HBS und DGB am 28.9.2000 in Berlin.
- Scherhorn, Gerhard (2006): Wie lassen sich Sozial- und Umweltberichterstattung besser miteinander verknüpfen?, Konzeptpapier für das Fachgespräch „Umwelt und Gerechtigkeit“ am 30./31.10.2006, Berlin.
- Scherhorn, Gerhard/Wehrspau, Michael (2006): Zum Konzept der Ökologischen Gerechtigkeit, Konzeptpapier im Rahmen des Projekts „Weiterentwicklung der konzeptionellen Überlegungen zur ökologischen Gerechtigkeit als Teil der Sozialberichterstattung in

Deutschland auf der Grundlage von Experteninterviews und eines Fachgesprächs“ (FKZ 205 17 103).

Schmidt, Eberhard (1993): Gewerkschaftliche Konzepte zum betrieblichen Umweltschutz durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, in: WSI-Mitteilungen 6/93. Köln, S. 330-337.

Schmidt, Eberhard (1999): Umweltschutz und Mitbestimmung, in: Zeitschrift für Umweltpolitik und Umweltrecht (1999) 2, S. 163-187.

UNEP (2006): Report of the Trade Union Assembly on Labour and the Environment on the work of its first meeting, 15. – 17. Januar 2006 in Nairobi.

Wehrspaun, Michael (2006): Das Konzept der ökologischen Gerechtigkeit: Mögliche Konsequenzen für eine Politik nachhaltiger Gesundheitsförderung, Vortrag in der AG „Umwelt und Gesundheit“ in der „Sommerakademie 2006 zur Gesundheitsförderung“, Magdeburg, 13.09.2006.

ANHANG: WEITERFÜHRENDE LITERATUR

PANORAMA UND PERSPEKTIVEN

Weiterführende Literatur zum Thema

- Aachener Stiftung Kathy Beys (2005): Ressourcenproduktivität als Chance - ein langfristiges Konjunkturprogramm für Deutschland, Aachen.
- Agenda 21 (1992): Erdgipfel in Rio de Janeiro 1992.
<http://www.bmu.de/files/pdfs/allgemein/application/pdf/agenda21.pdf> [Deutsch]
- Altwater, Elmar (2005): Das Ende des Kapitalismus, wie wir ihn kennen. Eine radikale Kapitalismuskritik, Münster.
- Brandl, S., Hildebrandt E. (2001): Expertise „Arbeit und Ökologie“, Berlin.
http://www.gsf.de/pt-gsf/bmbf/laufSchwp/soef/material/expertise_arbeitkurz.pdf
- BUND (2006): Umwelt und Beschäftigung 2006, Berlin.
http://www.umweltbeschaeftigt.de/studie/studie/studie_komplett.pdf
- BUND und Misereor (Hrsg.) (1996): Zukunftsfähiges Deutschland. Ein Beitrag zu einer global nachhaltigen Entwicklung. Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie). Basel, Boston, Berlin.
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2006): Ressourceneffizienz - Innovation für Umwelt und Arbeit, Berlin.
http://www.bmu.de/wirtschaft_und_umwelt/downloads/doc/38567.php
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2006): Umweltbericht 2006, Berlin. http://www.bmu.de/strategien_und_bilanzen/doc/38533.php
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2006): Wirkungen des Ausbaus der erneuerbaren Energien auf den deutschen Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung des Außenhandels, Berlin.
http://www.bmu.de/erneuerbare_energien/downloads/doc/36860.php
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2005): Wegweiser Nachhaltigkeit 2005. Bilanz und Perspektiven. Nachhaltigkeitsstrategie für Deutschland, Berlin.
http://www.bmu.de/files/nachhaltige_entwicklung/nachhaltige_entwicklung/allgemeine_informationen/application/pdf/wegweiser_nachhaltigkeit.pdf
- Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland (2005): Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung, Berlin.
http://www.bundesregierung.de/Anlage585668/pdf_datei.pdf
- Bundesregierung (2002): Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung, Berlin.
- Diefenbacher, Hans/ Frank, Andreas/ Leipner, Ingo/ Teichert, Volker und Wilhelmy, Stefan (2004): Indikatoren nachhaltiger Entwicklung in Deutschland - Ein alternatives Indikatorensystem zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie. Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft (FEST). Texte und Materialien Reihe B Nr. 30, Heidelberg.
- Enquete-Kommission "Schutz des Menschen und der Umwelt - Ziele und Rahmenbedingungen einer nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung" (1998): Konzept Nachhaltigkeit. Vom Leitbild zur Umsetzung, Bonn.
- Hauff, Volker (Hg.) (1987): Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung, Greven.

- Hauff, Volker/ Bachmann, Günther (Hg.) (2006): Unterm Strich. Erbschaften und Erblasten für das Deutschland von morgen, München.
- Meadows, Dennis/ Meadows, Donella/ Zahn, Erich/ Milling, Peter (1972): Die Grenzen des Wachstums. Bericht zur Lage der Menschheit an den Club of Rome, Reinbek bei Hamburg.
- Martin Khor/Sunita Narrain/Lori Wallach/Manfred Max-Neef u.a. (2005): Konsum. Globalisierung. Umwelt. Mc Planet.com – Das Buch zum zweiten Kongress von Attac, BUND und Greenpeace. Herausgegeben von Marc Engelhardt und Markus Steigenberger, Hamburg.
- Petschow, Ulrich (1997): Jobkiller oder Jobknüller? Ein kurzer Abriß der Diskussion über Arbeitsplätze und Umweltschutz. In: Politische Ökologie 50, März/April. <http://www.auf.uni-rostock.de/oekotext/maria/oekotext/programm/seite5/P50ar223a.pdf>
- Rivoli, Pietra (2006): Reisebericht eines T-Shirts. Ein Alltagsprodukt erklärt die Weltwirtschaft, Berlin.
- Sachs, Wolfgang (2002): Nach uns die Zukunft. Der globale Konflikt um Gerechtigkeit und Ökologie, Frankfurt/M.
- Sprenger, Rolf-Ulrich u.a. (2002): Umweltorientierte Dienstleistungen als wachsender Beschäftigungssektor, Berichte 2/02 des Umweltbundesamtes, Berlin.
- Sprenger, Rolf-Ulrich u.a. (2003): Beschäftigungspotenziale einer dauerhaft umweltgerechten Entwicklung, Texte des Umweltbundesamtes 39/03.
- Weltkommission für Umwelt (1987): Unsere gemeinsame Zukunft: Der Brundtland-Bericht. Volker Hauff (Hg.), Greven.
- Wuppertal Institut (Hg.) (2005): Fair Future. Begrenzte Ressourcen und Globale Gerechtigkeit, München.

Weiterführende Links zum Thema

<http://www.a-und-oe.de/>

Holger Bartels, Nachhaltigkeit auf den Weg gebracht – Beiträge der IG BAU
http://www.igbau.de/db/v2/download.pl/Nachhaltigk_02.pdf

http://www.bmu.de/wirtschaft_und_umwelt/umwelttechnologie/doc/37829.php

Boeckler-Boxen. Die Themenseiten der Hans-Boeckler-Stiftung
http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/30736_85031.html

DGB zum Thema CSR
http://www.dgb.de/themen/csr/csr_ueberblick.htm/

IG Bau Umwelt/ Nachhaltige Entwicklung
www.igbau.de/db/v2/frameset.pl

IGBCE zum Thema Innovation
<http://www.igbce.de/portal/site/igbce/menuitem.5b09e4b23aa748e3b05d3082c5bf21ca/>

IG Metall zum Thema Globalisierung
www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A342C90-688F2957/internet/style.xsl/view_3214.htm

www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A342C90-688F2957/internet/style.xsl/view_10531.htm

http://www.labourcom.uni-bremen.de/ak-alternative_fertigung/

www.nordsuednetz.de

Kooperationsprojekt Otto Brenner Stiftung und Hans-Boeckler-Stiftung
„Global mitbestimmen - lokal gestalten? Bürgerschaftliches Engagement von Betriebsräten
am Beispiel regionaler Strukturpolitik“

<http://www.otto-brenner-stiftung.de/wissenschaft/projekte/104-2004.html>

NAHAUFNAHMEN

DGB Bundesvorstand (1996): DGB-Grundsatzprogramm „Unsere Zukunft“, Düsseldorf.

DGB Bundesvorstand (1997): Nachhaltigkeit durch sozial-ökologische Reformstrategie. Aktivitäten des DGB für eine Nachhaltige Entwicklung in Deutschland, Düsseldorf.

DGB Bundesvorstand (2003): Beschlüsse, Positionen und Publikationen des DGB zur Umwelt- und Energiepolitik, Düsseldorf.

IG Metall Vorstand (Hrsg.; 2002): Zukunftsmanifest „Offensive 2010 – Chancen für eine bessere Zukunft“, Frankfurt/M.

IG Metall / Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2006): 10-Punkte-Papier von Bundesumweltministerium und IG Metall: Ressourceneffizienz – Innovation für Umwelt und Arbeitsplätze, 31.8.06, Berlin.

ver.di (2001): Für eine nachhaltige Entwicklung! Beschluss des ver.di Gründungskongresses März 2001, Berlin.

Weiterführende Literatur zum Thema

Ammon, Ursula/ Kern, Peter/ Martens, Helmut/ Meier, Stefan (2006): Gewerkschaften und Nachhaltige Entwicklung: Chancen und Barrieren eines Nachhaltigkeitsdialogs? – Das Beispiel der IG Bau, Sozialforschungsstelle Dortmund (Proj.-Nr. 2004-637-3).

Botsch, Andreas (2006): Gewerkschaften und Corporate Social Responsibility: Freiwilligkeit ja, Beliebigkeit nein, in: einblick 02/06, 30.01.2006
(<http://www.einblick.dgb.de/archiv/0602/tx060203.htm>; 10.01.2007).

Biere, Regina/Zimpelmann, Beate (1997): Umwelt – Arbeit – Betrieb, Handbuch für den betrieblichen Umweltschutz, Köln: Bund-Verlag.

DIW/WI/WZB (2000): Verbundprojekt Arbeit und Ökologie. Abschlussbericht, Berlin und Wuppertal.

Falk, Rainer (2006): EU-Frühjahrgipfel: Welche Entwicklung für Europa? NGO- und Gewerkschaftskritik an Lissabon-Strategie, in: Weltwirtschaft und Entwicklung online, 17.03.2006
<http://www.weltwirtschaft-und-entwicklung.org/cms/wearchiv/53168697890d20701.php>; 10.01.2007.

Hans Böckler Stiftung (Hrsg.; 2000): Wege in eine nachhaltige Zukunft. Ergebnisse aus dem Verbundprojekt Arbeit und Ökologie, Düsseldorf.

Hildebrandt, Eckart/Schmidt, Eberhard (2001): Nachhaltigkeit als Herausforderung für gewerkschaftliche Politik, in: Abel, Jörg/Sperling, Hans Joachim (Hrsg.): Umbrüche und Kontinuitäten, München und Mering.

Krüger, Sabine (2002): Nachhaltigkeit als Kooperationsimpuls. Sozial-ökologische Bündnisse zwischen NGOs und Gewerkschaften, Münster.

Schmidt, Eberhard (1999): Umweltschutz und Mitbestimmung, in: Zeitschrift für Umweltpolitik und Umweltrecht (1999) 2, S. 163-187.

Relevante Dokumente und Dokumentensammlungen

European Commission (2004): Final report of the TUAC-project "Raising awareness of the OECD-Guidelines for Multinational Enterprises and Corporate Social Responsibility issues in developing countries" (http://www.gurn.info/topic/oecdgdl/finrepproj_dev.pdf; 10.01.2007).

Gerulek, Winston/ Royer, Lucien (2001): Sustainable Development of the Global Economy: A Trade Union Perspective, Geneva: International Labour Office (<http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/sustain.pdf>; 10.01.2007).

Leitschuh-Fecht, Heike/ Lorek, Sylvia (1999): Privater Konsum und Nachhaltige Entwicklung, Positionspapier des Forum Umwelt und Entwicklung, Bonn (<http://www.rio-10.de/pdfs/csd7-konsum.pdf>; 10.01.2007).

Royer, Lucien (Ed.): Trade Union Assembly on Labour and the Environment – "The Workbook", Draft Version 8.0 (http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_6b.EN.pdf; 10.01.2007).

United Nations (1992): Report of the United Nations Conference on Environment and Development, Annex I: Rio Declaration on Environment and Development, Rio de Janeiro, 3-14 June 1992 (<http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>; 10.01.2007).

Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade (1998): Overview of global developments and Office activities concerning codes of conduct, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues, GB.273/WP/SDL/1(Rev.1), Geneva (http://www.ilo.org/vpidocuments/IO_ILO11.htm).

Weiterführende Links zum Thema

Gewerkschaften und gewerkschaftliche Organisationen

www.dgb.de: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

www.etuc.org: European Trade Union Confederation (ETUC)

www.global-unions.org/: Global Unions

www.gurn.info/: Global Union Research Network (GURN)

www.icftu.org/: International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)

www.ictur.org: The International Centre for Trade Union Rights (ICTUR)

www.igbau.de: IG Bauen, Agrar, Umwelt (IGBAU)

www.igbce.de: IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE)

www.igmetall.de: IG Metall

www.initiative-nachhaltigkeit.de: Initiative für Nachhaltigkeit in der deutschen Zementindustrie

www.ituc-csi.org: International Trade Union Confederation (ITUC)

www.ngg.net/: Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG)

www.sustainlabour.org: International Labour Foundation for Sustainable Development (Sustainlabour)

www.tradeunionsdunit.org/profiles/profiles.php?ID=0&Lang=ENG: Trade Union Sustainable Development Unit (s. country-by-country profiles)

www.tuac.org: Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)

www.verdi.de: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Multistakeholder-Initiativen, Standards, Labels, Codes

www.accountability21.net/default.asp: AccountAbility (s. AA1000)

www.blauer-engel.de: Jury Umweltzeichen – Der Blaue Engel

www.cleanclothes.org/: Clean Clothes Campaign (CCC)

www.dialogprozess-konsum.de: Nationaler Dialogprozess Nachhaltiger Konsum

www.fairflowers.de/: Flower Label Program (FLP)

www.fsc.org/en/: Forest Stewardship Council (FSC)

www.globalreporting.org/Home: Global Reporting Initiative (GRI)

fo-rum.europa.eu.int/irc/empl/csr_eu_multi_stakeholder_forum/info/data/en/csr%20ems%20forum.htm: EU Multi Stakeholder Forum on CSR

www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.ISSUESHOME?var_language=EN: ILO Declaration on fundamental principles and rights at work (ILO Declaration)

www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf: ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (Tripartite Declaration)

www.msc.org: Marine Stewardship Council (MSC)

www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf: The OECD Guidelines for Multinational Enterprises (OECD Guidelines)

www.sa-intl.org/: Social Accountability International (s. SA8000)

www.saubere-kleidung.de/index.htm: Kampagne für saubere Kleidung

www.sustainable-coffee.net/: Common Code for the Coffee Community (4C)

www.un.org/Depts/ptd/global.htm: The Global Compact

Projekte, Stiftungen

www.a-und-oe.de/verbund/start-frm.htm: Verbundprojekt Arbeit und Ökologie

www.boeckler.de: Hans-Böckler-Stiftung

www.mimona.de: Mitarbeiter-Motivation zur Nachhaltigkeit (MIMONA)

www.preis-der-arbeit.de: Forum Zukunftsökonomie

Internationale Organisationen

www.fao.org: Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)

www.ilo.org: International Labour Organization (ILO)

www.oecd.org: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

www.unep.org: United Nations Environment Programme (UNEP)

www.un.org/esa/sustdev/csd/policy.htm: Commission on Sustainable Development (CSD)

www.who.int/en/: World Health Organization (WHO)

www.wto.org/: World Trade Organization (WTO)