

dienen und Standards für die Geschäftsfeldplanung, die Prozessoptimierung, die Produkt- und Marketingstrategien setzen kann. Dies wird einen Beratungsbedarf generieren, der mit der gängigen instrumentenfixierten Standardberatung nicht zu befriedigen und angewiesen ist auf eine "Beratung neuen Typs", die auch arbeitspolitisch auf Fach-, Wissens- und Verhandlungskompetenzen des "Maßschneiders" angewiesen ist.

Das Projekt wurde mit finanzieller Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung im Zeitraum vom Dezember 1999 bis Dezember 2001 durchgeführt.

Eine Buchpublikation erscheint im Laufe diesen Jahres.

Mitarbeiter und Kontakt:

Dr. Martin Birke 0221 / 88 81 12 0 - 7
 martin.birke@iso-koeln.de
 Dr. Markus Göbel
 Dr. Michael Schwarz 0221 / 88 81 12 0 - 8
 michael.schwarz@iso-koeln.de

Umweltschutz, Recht und Eigenverantwortung im Betrieb

Förderung der Umweltschutzkompetenz von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben

Die zahlreichen Probleme gerade kleiner und mittlerer Unternehmen bei der Einführung und Anwendung von produktionsintegriertem Umweltschutz und Umweltmanagementsystemen verweisen auf Defizite in der Beteiligung der Belegschaften und der Betriebsräte auf dem Gebiet des betrieblichen Umweltschutzes. Wie eigene Voruntersuchungen und auch die sekundäranalytische Auswertung themenverwandter Studien ergeben haben, bleiben Geschäftsführungen und Umweltschutzexperten in der betrieblichen Praxis weitgehend unter sich – obwohl sich erweiterte Partizipationsmöglichkeiten der Betriebsräte und Belegschaften empirisch als förderlich bei der Ökologisierung der Unternehmen und den damit einhergehenden Restrukturierungen erwiesen haben.

Ziel des Projektes war es, erfolversprechende, rechtlich, interessenpolitisch und organisationswissenschaftlich fundierte Ansatzpunkte und praxiskompatible Möglichkeiten für eine systematische Förderung der Umweltschutzkompetenz von Betriebsräten zu ermitteln und in der Perspektive auf notwendige institutionelle, politische und rechtliche Innovationen zur Diskussion zu stellen. Das Institut für Umweltrecht (IUR), Bremen, war dabei beauftragt, projektbegleitend eine Bestandsaufnahme und Kommentierung der rechtlichen Bestimmungen zur Partizipation von Betriebsräten im Rahmen des betrieblichen Umweltschutzes und im Zusammenhang mit Umweltmanagementsystemen beizusteuern.

Umsetzungshemmnisse und Beteiligungsblockaden

Die von den Betriebsräten ins Feld geführten Argumente für ihre bisherige Zurückhaltung im betrieblichen Umweltschutz sind vielfältig: Sie reichen von einem bislang nicht ausdrücklich definierten umweltschutzpolitischen Mandat über fehlende fachliche, d.h. technische, organisatorische und rechtliche Kompetenzen und Informationen hin zu Desinteresse seitens der Belegschaft, allgemeiner Überlastung und fehlender Unterstützung der Gewerkschaften.

Seit der Reform der EG-Öko-Audit-Verordnung (EMAS) und der Aufnahme der von den Gerichten bislang schon anerkannten Partizipationsrechte der Betriebsräte in das novellierte Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) muss allerdings von einer veränderten Situation ausgegangen werden: So sieht das BetrVG nunmehr sowohl unmittelbare wie auch mittelbare Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte auf dem Gebiet des betrieblichen Um-

weltschutzes vor. Nach EMAS II sollen auch betriebliche Interessenvertretungen im Rahmen eines Umweltmanagementsystems direkt beteiligt werden.

Um die vielfältigen Umsetzungshemmnisse und Beteiligungsblockaden angemessen zu erheben und praxisorientiert Mittel zu ihrer Überwindung bereitstellen zu können, wurden in der ersten Projektphase in fünf Kooperationsunternehmen der chemischen, metallverarbeitenden, Nahrungsmittel- und Druckindustrie qualitative Fallstudien durchgeführt, die sich auf die Dimensionen der Partizipation im betrieblichen Umweltschutz bezogen. Im einzelnen waren die etablierten Beteiligungsformen und -prozesse, die Nutzung kodifizierter Rechte, die Intensität der Betriebsratspartizipation, ihre Themen und Gegenstände, Beteiligungsinteressen und -perspektiven, ihre Initiatoren und -akteure, Beteiligungs“erfolge”, strukturelle und unternehmenskulturelle Beteiligungsblockaden, die Beteiligungs“kultur” sowie gewünschte partizipationsfördernde und -unterstützende Maßnahmen Gegenstand der Interviews. Daneben wurden Problemeinschätzungen von einschlägigen Weiterbildungsinstituten aufgenommen.

Handlungskonstellationen der Partizipation

Aus der Auswertung der Fallstudien ließen sich “typische” Handlungskonstellationen der Partizipation auf dem Gebiet des betrieblichen Umweltschutzes destillieren, die das Verhältnis von Betriebsrat und Unternehmensleitungen charakterisieren: So wird Umweltmanagement als “Chefsache” oder Expertenaufgabe betrachtet, ohne rechtlich und strategisch vorhandene Partizipationspotentiale auszunutzen. Die Potentiale fachlich versierter und engagierter Betriebsräte für ein “Co-Management” auf dem Gebiet des betrieblichen Umweltschutzes werden seitens der Konzern- oder Filialleitung blockiert oder scheitern an unternehmenskulturell bedingten Innovationsproblemen. In anderen Fällen gelingt ein solches Co-Management auf informellen Pfaden, bleibt aber mangels Institutionalisierung prekär. In anderen Unternehmen entwickeln die Betriebsräte elaborierte Strategien zum Ausbau der Kooperation mit der Unternehmensleitung auf dem Gebiet des betrieblichen Umweltschutzes. In der fünften Handlungskonstellation trafen Gestaltungspotentiale auf unternehmenskulturell bedingte Innovationsprobleme.

Leitfaden für die Betriebsratsarbeit

Die aus den qualitativen Studien identifizierten Problemkomplexe lieferten die empirische Grundlage und thematische Struktur für einen didaktisch aufbereiteten Leitfaden für die Betriebsratsarbeit auf dem Gebiet des betrieblichen Umweltschutzes, der die Betriebsratskompetenzen praxis- und bedarfsgerecht fördern soll. Neben der Motivation der Betriebsräte und ihren (neuen) gesetzlichen Pflichten im betrieblichen Umweltschutz, der Beschaffung und Verarbeitung umweltrelevanter Informationen sowie

der Organisationen der innerbetrieblichen und betriebsratsinternen Kommunikation sind darin die umweltschutzrelevanten Beteiligungsrechte des Betriebsrats ebenso angesprochen wie betriebliche Regelungen zum betrieblichen Umweltschutz und umweltrelevante Verbesserungsvorschläge seitens der Belegschaft und des Betriebsrats. Daneben gehören auch Betriebsratsschulungen zu Fragen des betrieblichen Umweltschutzes, Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats im Zusammenhang mit umweltrelevanten Produkt-, Produktions- und Prozessinnovationen, die Mitwirkung von Betriebsräten und Arbeitnehmerinnen im Rahmen von Umweltmanagementsystemen sowie Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der prozessorientierten Integration der Managementsysteme und damit verbundenen Reorganisation zu den empirisch auffindbaren Problemkomplexen. Welche Rolle die Umweltberatung für Betriebsräte spielt und welche Chancen und Restriktionen ein kompetentes Co-Management auf dem Gebiet des betrieblichen Umweltschutzes markieren, wird im Leitfaden ebenfalls diskutiert.

Um die Bedarfsgerechtigkeit wie Praxisnähe evaluieren zu können, wurde der Leitfaden auf einem Workshop mit Vertretern der Kooperationsunternehmen, themenverwandt arbeitenden Wissenschaftlern, Stiftungs- und Verbandvertretern kritisch diskutiert (s. Tagungsbericht in diesem Heft).

Das Projekt wurde von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) von September 2000 bis Juni 2002 finanziell gefördert.

Die Publikation des Leitfadens ist unter dem Titel “Beteiligung im betrieblichen Umweltschutz. Ein Leitfaden für Betriebsräte” für die zweite Jahreshälfte vorgesehen.

Mitarbeiter und Kontakt:

Dr. Martin Birke 0221 / 88 81 12 07

martin.birke@iso-koeln.de

Guido Lauen

Dr. Michael Schwarz 0221 / 88 81 1208

michael.schwarz@iso-koeln.de