

Die Rolle der Gewerkschaften im ökologischen Strukturwandel

Vortrag von DGB-Vorstandsmitglied Heinz Putzhammer
auf der Konferenz von SPD-Bundestagsfraktion und DGB:

“Nachhaltige Entwicklung

Chance für Mitbestimmung, Qualifikation und Beschäftigung”

1. Februar 2002
im Reichstagsgebäude

Sehr geehrte Damen und Herren!

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Auch ich möchte Sie herzlich begrüßen zu dieser gemeinsamen Veranstaltung von Deutschem Gewerkschaftsbund und SPD-Bundestagsfraktion. Der Einladung konnten sie entnehmen, dass wir heute den Versuch machen, die Debatte um die Soziale Dimension der Nachhaltigkeit „vom Kopf auf die Füße“ zu stellen, d.h. die Chancen des Konzeptes in der betrieblichen und regionalen Praxis zu zeigen. Für die Gewerkschaften verspricht das Leitbild der Nachhaltigkeit die zukunftsfähige Verbindung eines beschäftigungswirksamen ökologischen Strukturwandels mit sozialer Sicherheit und Gerechtigkeit sowie demokratischer Teilhabe. Ich möchte dies auf drei Ebenen verdeutlichen: global, national und auf betrieblicher Ebene.

1. Die globale Dimension

So wichtig eine nationale Nachhaltigkeitsstrategie ist, die Sprengkraft einer Vernachlässigung der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit zeigt sich am krassesten in der globalen Entwicklung. Die bisher finanzwirtschaftlich dominierte Globalisierung der Weltwirtschaft muss mit den Zielen von nachhaltiger Entwicklung verknüpft werden, das zeigen nicht zuletzt die weltweiten sozialen Proteste von Seattle bis Genua. Nicht ohne Grund: die Liberalisierung des Güter- und Dienstleistungshandels und der Investitionen hat die ungleiche Verteilung zwischen Arm und Reich verschärft. Im Rat für nachhaltige Entwicklung entwickeln wir deshalb die Initiative einer Weltkommission für nachhaltige Entwicklung und Globalisierung.

Zweifellos braucht der Welthandel endlich klare Regeln, die Welthandelsorganisation muss sich daran messen lassen, ob wir einer sozial gerechten und ökologisch verantwortlichen Weltwirtschaft näher kommen. Aus Sicht der Gewerkschaften müssen die WTO-Handelsbestimmungen an die Einhaltung der Menschenrechte und Kernarbeitsnormen, den Schutz der Umwelt, der Gesundheit und der Sicherheit als Grundlage globalen Wirtschaftens gekoppelt

werden. Diskriminierende Beschäftigung, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit hemmen eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung, denn Ausbildung oder Qualifizierung sind hier kein Thema. Das Tempo der Wirtschaftstätigkeit und der technologische Wandel verlangen aber Innovation und Wissen – d.h. das Humankapital wird immer wichtiger.

Die Gewerkschaften weisen seit den 70er Jahren auf die Verbindung von sozialen und ökologischen Standards hin. Eine Umstrukturierung der Produktion auf umweltverträgliche, energie- und ressourcensparende, abfallarme Produktionsverfahren und Produkte kann nur mit Beteiligung der Arbeitnehmer erfolgreich sein. Schließlich ist im Kapitel 29 der Agenda 21 von Rio die Stärkung von Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten für die Arbeitnehmer auch in Umweltschutzfragen ausdrücklich festgehalten worden.

Der DGB und seine Gewerkschaften wollen das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung mit einer sozial-ökologischen Reformstrategie erreichen. Die bisher vernachlässigten sozialen und arbeitspolitischen Aspekte von Nachhaltigkeit müssen in der Diskussion um die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft stärker berücksichtigt werden. Hier können die Studien der Hans-Böckler-Stiftung zu „Arbeit und Ökologie“ wichtige Anstöße geben, Frau Linne wird nachher einige Ergebnisse präsentieren.

2. Die nationale Nachhaltigkeits-Diskussion

Die Defizite des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung liegen weniger im konzeptionellen Bereich als vielmehr in seiner Umsetzung. Der RNE versteht sich daher auch als Transmissionsriemen. Er will „Leuchtturmprojekte“ initiieren und die Idee der Nachhaltigkeit in die Gesellschaft tragen; denn derzeit ist die Diskrepanz zwischen dem verbreiteten Bekenntnis zur Nachhaltigkeit und der Bereitschaft, in der Praxis neue Wege zu gehen, noch groß.

Die Menschen fragen zu Recht: Wie wirkt Nachhaltigkeit praktisch, d.h. im Alltag, in Beruf oder Verkehr bereichernd? Mittel- und langfristige Strategien sind

nötig, und auch deshalb müssen wir alles daran setzen, dass Nachhaltigkeit nicht nach Johannesburg oder nach der Bundestagswahl wieder von der Prioritätenliste verschwindet. Mit Kurzatmigkeit ist hier nichts zu gewinnen.

Mit dem Entwurf einer nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ist der seit rund einem halben Jahr laufende Dialog erst am Anfang. Eine Verknüpfung mit den zahlreichen Agenda-21-Prozessen vor Ort steht noch aus. Die im Entwurf der Bundesregierung vorgeschlagenen Koordinaten Generationengerechtigkeit, Lebensqualität, sozialer Zusammenhalt und internationale Verantwortung werden bisher kaum als gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahr genommen, die Zivilgesellschaft hat neue Handlungsspielräume und Politikmuster noch nicht entwickelt.

Ob in der globalisierten Weltwirtschaft die Steuerungs- und Regulierungskompetenz des Staates sinkt, darüber wird viel diskutiert. Die Gewerkschaften jedenfalls nehmen die Herausforderung an und wollen die Globalisierung durch ein Mehr an Demokratie, Partizipation und Verantwortlichkeit sozial und ökologisch gestalten.

Die Wirtschaft hat die Imagewirkung des Etiketts „Nachhaltigkeit“ erkannt und sich mit der Vereinigung „econsense“ öffentlichkeitswirksam aufgestellt. Ein nachhaltiges Geschäftsgebaren ist gleichwohl noch die Ausnahme: Arbeitnehmerrechte, Mitbestimmung und Beteiligung müssen weiterhin unter schwierigen Bedingungen erkämpft werden – ich nenne nur den verschärften Standortwettbewerb und internationale Niveauunterschiede.

Eine Weltkommission „Nachhaltigkeit und Globalisierung“ kann die soziale und ökologische Verantwortung von Unternehmen als generelle Leitlinie verankern und - darauf aufbauend – auf die Kohärenz der Politik aller internationalen Organisationen hinarbeiten.

Für Unternehmen heißt dies, dass die Glaubwürdigkeit ihrer Marken zukünftig davon abhängen wird, inwieweit ihr Sozial- und Umweltengagement positiv bewertet wird, d.h. ob sie

- sozial verantwortlich investieren,

- die Gesellschaft an ihrem wirtschaftlichen Erfolg teilhaben lassen und
- nicht nur kurzfristigen Shareholderinteressen allein sich verpflichtet fühlen, sondern ihr Unternehmen auch an allgemein anerkannten sozial- und umweltpolitischen Zielen ausrichten.

Bisherige Ansätze müssen deshalb weiterentwickelt werden:

- Life-Cycle-Management darf nicht auf Einsparpotenziale und Effizienzsteigerungen reduziert werden. Prozessinnovationen müssen unter Beteiligung der Belegschaften vorangetrieben und externe Kosten einbezogen werden.
- Umweltberichterstattungen müssen zu Nachhaltigkeitsberichten weiter entwickelt und durch Kriterien zu ökonomischen, sozialen und ökologischen Mindeststandards vergleichbar, allgemeingültig und gesetzlich verbindlich werden.
- Durch Partnerschaftsprojekte muss verstärkt gesellschaftliche Verantwortung in Regionen übernommen werden, in denen Unternehmen tätig sind.

Durchaus vielversprechend ist der Dialogprozess für „Umweltleitlinien für Auslandsdirektinvestitionen“, der von Bundesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften und Umweltverbänden getragen wird. Die Tragfähigkeit muss allerdings noch durch anspruchsvolle Grundsätze gefestigt werden, um diese gemeinsame Initiative für Johannesburg präsentabel zu machen.

3. Gestaltungschancen auf betrieblicher Ebene

Im Nachgang zur Rio-Konferenz und dem genannten Kapitel 29 der Agenda 21 verabschiedeten die europäischen Regierungen 1993 die erste Öko-Audit-Verordnung. Sie blieb allerdings hinsichtlich der Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte in Umweltschutzfragen hinter der gängigen Praxis zurück. Betriebsfremde hatten mehr Einwirkungsmöglichkeiten als die Beschäftigten des Unternehmens selbst.

Auch bei der Revision im letzten Jahr gelang es den Gewerkschaften nicht, die Anwendung der „besten verfügbaren Technik“ und Beteiligungsrechte für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung verbindlich festzuschreiben. Immerhin ermöglicht EMAS II die aktive Einbeziehung und eine adäquate Aus-

und Fortbildung der Arbeitnehmer bei der „Förderung einer kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung von Organisationen“.

Erst mit der Integration des Umweltschutzes in das neue Betriebsverfassungsgesetz sind die Betriebsräte gleichberechtigte Partner in allen Fragen des betrieblichen Umweltschutzes, von der Beteiligung und Informationspflicht über umfassende Qualifizierungsangebote bis zur Beratung. Der betriebliche Umweltschutz ist für Unternehmen ein wichtiger betriebswirtschaftlicher Faktor, der über die Arbeitssituation hinaus auch die

- Festlegung der Umweltpolitik und Umweltziele des Betriebs,
- die Umweltvorsorge bei Einführung neuer Produktionslinien bis hin zur
- umwelt- und gesundheitsverträglichen Gestaltung von Produktionsprozessen und Produkten

berührt. Die stärkere Einbeziehung des Innovationspotenzials der Beschäftigten sollte als Bereicherung der Unternehmenspolitik verstanden werden. Dies gilt auch für die Arbeitnehmerbeteiligung bei der Errichtung des Umweltmanagementsystems, der Umweltbetriebsprüfung oder der Erarbeitung der Umwelterklärung.

Trotz des beachtlichen Innovationstempos im globalen Wettbewerb gibt es Gestaltungsmöglichkeiten für die Politik – und für die Gewerkschaften. Mitbestimmung und Beteiligung auf betrieblicher, regionaler und Bundesebene durch handlungsfähige Gewerkschaften haben dazu beigetragen, harte Strukturbrüche zu vermeiden.

Der innerste Kern der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit ist die Schaffung von Arbeit für alle - die Zukunft der Arbeit liegt in der Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze, gerade in neuen Branchen und Innovationsschwerpunkten, im Aufbau neuer Kompetenzfelder. Seit Anfang der 90er Jahre nimmt die Bedeutung des Umweltschutzes für den Arbeitsmarkt zu. Schon 1998 hingen 1,4 Millionen Arbeitsplätze direkt oder indirekt vom Umweltschutz ab. Werden die vom DGB im Rahmen des Bündnisses für Arbeit und Umwelt vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt, können 500.000 zukunftsfähige Arbeitsplätze entstehen.

Integrierte Umweltmaßnahmen werden an Bedeutung gewinnen. Im Zuge dieser Entwicklung sind durch die Markterfolge integrierter Techniken und die Ausweitung ökologischer Dienstleistungen Beschäftigungsgewinne zu erwarten. So kann eine zukunftsorientierte Energiepolitik neue Beschäftigungsfelder eröffnen: Die PROGNOSE-Studie zu Klimaschutz und Beschäftigung belegt, dass mit einer Minderung der Treibhausgase um 25 Prozent bis 2005 insgesamt 155.000 neue Arbeitsplätze entstehen, mit einer Minderung um 40 Prozent bis 2020 per Saldo sogar mehr als 190.000, insbesondere im Maschinenbau, im Handwerk und bei den Dienstleistungen. Auch die Ökosteuer hat laut Umweltbundesamt bisher 60.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen, das DIW erwartet 250.000 neue Arbeitsplätze bis 2010.

Die Gewerkschaften sehen also in einer nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft erhebliche Chancen für Mitbestimmung, Qualifikation und zukunftsfähige Beschäftigung, um abschließend das Thema der Konferenz zu zitieren. Ich hoffe, dass diese Veranstaltung viel Diskussionsstoff für den weiteren gesellschaftlichen Dialogprozess über die Nachhaltigkeit und ihre soziale Dimension liefert. Nicht zuletzt hoffe ich, dass auch die Kollegen und Kolleginnen, die ein nachhaltiges Wirtschaften in den Betrieben voranbringen wollen, heute einige Anregungen und Hilfestellungen mitnehmen können. Auch wenn wir heute nur exemplarisch Good-Practice-Beispiele kennenlernen werden: Zukunftsfähige Arbeitsplätze sind in Produktion und Dienstleistungen, im Verkehrssektor wie im Gesundheitsbereich, im Handel und auch in den Verwaltungen erforderlich. Ich bin optimistisch, dass der Prozess der nachhaltigen Entwicklung auf allen Ebenen unserer Gesellschaft angestoßen werden kann.

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit.