

Ralf Antes

Präventiver Umweltschutz und seine Organisation in Unternehmen

GABLER

Inhaltsverzeichnis

Widmung	V
Geleitwort	VII
Vorwort	IX
Gliederung	XI
Abbildungsverzeichnis	XV
Anhangverzeichnis	XVI
Abkürzungsverzeichnis	XVII
1. Die Untersuchung	1
1.1 Ausgangspunkte	1
1.2 Fragestellung und Vorgehen	5
1.3 Begriffsdefinitionen	8
2. Prävention als ökologische Anforderung an Unternehmen	15
2.1 Legitimation und Grenzen des reparativen Umweltschutzes	15
2.2 Prävention - Die Perspektive unterschiedlicher Disziplinen	24
2.2.1 Ökologieorientierte Präventionskonzepte der BWL: Qualitatives Wachstum, integrierter Umweltschutz und Risikomanagement	25
2.2.2 Vorsorge als Prinzip der nationalen Umweltpolitik	31
2.2.3 Vorsorge als Prinzip des nationalen Umweltrechts	36
2.2.4 Vorsorge als Prinzip der internationalen Umweltpolitik und des internationalen Umweltrechts	41
2.2.5 Weitere Präventionsfelder der BWL: Qualitätsmanagement und Arbeitsumweltschutz	48
1 Qualitätsmanagement	49
2 Arbeitsumweltschutz	53
2.2.6 Zwischenergebnis	58
2.3 Inhalt des präventiven betrieblichen Umweltschutzes	59
2.4 Gestaltungsrelevante Merkmale eines präventiven betrieblichen Umweltschutzes	72
2.4.1 Reduktion der Wirkungsursache	72
	XI

2.4.2	Ganzheitlichkeit von Problemsicht und -behandlung (umfassende Minimierung)	75
2.4.3	Unsicherheit und Veränderlichkeit ökologischen Wissens	78
2.4.4	Ökologische Betroffenheit sämtlicher organisatorischer Einheiten und Funktionen	84
2.5	Zusammenfassung	88
3.	Einflüsse auf das umweltverträgliche Entscheiden und Handeln des einzelnen Organisationsmitglieds	91
3.1	Verhaltenstheoretische Vorüberlegungen	91
	<i>Psychologisches Verhaltensmodell (93) Organisationstheoretisches Entscheidungsmodell (94) Arbeitswissenschaftliche und -psychologische Modelle des Verhaltensspielraums (96) Rollentheorie (98) Theorie externer Effekte (100) Das Konzept nicht intendierter Konsequenzen (101) Arbeits- und mikropolitische Analysen (103) Umweltpsychologische Modelle (106)</i>	
3.2	Demographische und sozio-ökonomische Eigenschaften von Organisationsmitgliedern	111
3.3	Psychographische Eigenschaften von Organisationsmitgliedern	116
3.3.1	Qualifikation für umweltverträgliches Verhalten	117
3.3.2	Motivation zu umweltverträglichem Verhalten	123
1	Umweltorientierte Werthaltung	127
2	Einstellung zum Umweltschutz	134
	<i>Wahrgenommene Ernsthaftigkeit der Umweltwirkung (135) Emotionale persönliche Betroffenheit (138) Wahrgenommene Kontrolle/Kausalitätsorientierung (141) Einstellung gegenüber umweltverträglichem Verhalten (Einstellung i.e.S.) und ihre Verfügbarkeit (143) Vertrauen (145) Verhaltensbereitschaft und -absieht (146)</i>	
3	Kosten-Nutzen-Abwägung / Andere Verhaltensmotive	147
3.4	Situative Einflüsse	150
3.4.1	Das Umweltproblem	151
3.4.2	Der strategische Rahmen umweltverträglichen Verhaltens	152
1	Absichten und Ziele	153
2	Strategien und Maßnahmen	159

3.4.3	Der organisatorische Rahmen umweltverträglichen Verhaltens - Fremd- und Selbstorganisation	166
1	Gesetzgebung, Rechtsprechung und Normungssysteme <i>Inhaltliche Vorgaben (170) Organisatorische Vorgaben (173) Rechtliche Zuweisung von Verantwortung (177)</i>	169
2	Arbeitsbeziehungen <i>Beteiligungsrechte (181) Entlohnungssystemef-grundsätze (185) Arbeitsbedingungen (186) Qualifizierung (186) Umweltschutz (187)</i>	179
3	Die Stelle <i>Definition der Aufgabe (191) Normierung der Aufgabe (194) Formalisierung der Aufgabe (198) Kompetenzumfang (200) Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten (201) Anreiz und Kontrolle (204) Verhaltens-interdependenzen (208)</i>	189
4	Kulturelle Gemeinschaften <i>Organisationskultur (211) Gruppennormen (216) Organisationsübergreifende Kulturen (221)</i>	210
3.4.4	Verfügbarkeit umweltverträglicher Alternativen	222
3.5	Zusammenfassung	222
4.	Ansätze zur Gestaltung eines präventiven betrieblichen Umweltschutzes	227
4.1	Fremdorganisation als Ausgangspunkt: Die gesetzliche Minimalauslage	228
4.2	Organisationstheoretische Überlegungen	232
4.2.1	Arbeitsteilung und Konfiguration	232
1	Funktional-additive Organisation und Integration als entgegengesetzte Gestaltungskonzepte	232
2	Prävention als Aufgabe der Führung, von Experten oder jedes Organisationsmitglieds? <i>Prävention als Führungsaufgabe (237) Prävention als Expertenaufgabe (239) Prävention als Bereichsaufgabe (254) Prävention durch Sekundärorganisation (259)</i>	237
3	Konfiguration	260
4.2.2	Verhaltenssteuerung und -koordination	262
1	Einräumen der Verfügungsmöglichkeit über Ressourcen	263
2	Vorgabe von Verhaltensnormen und Entwicklung einer gemeinsamen Werthaltung	263

3	Ergänzende Maßnahmen	267
	<i>Verbesserung der Informationen über Verhaltensnormen (268)</i>	
	<i>Verbesserung der Fähigkeiten und der Informationsstände (268)</i>	
	<i>Motivierung der Organisationsmitglieder (285)</i>	
4.3	Organisationspraktische Überlegungen	288
4.3.1	Anknüpfung an inhaltlich und strukturell affine Aufgaben?	289
	<i>Qualitätsmanagement * Arbeitsumweltschutz</i>	
4.3.2	Umweltorientierung der Arbeitsbeziehungen?	292
4.3.3	Umsetzung der Normensysteme zum Umweltmanagement?	296
5.	Grenzen und Hemmnisse präventiven betrieblichen Umweltschutzes	303
	<i>Entropie * Kosten * Zeit * Wissen * Wahrnehmung * Komplexität *</i>	
	<i>Ökologische Blindheit der verhaltenssteuernden und -koordinierenden</i>	
	<i>Instrumente * Arbeitsteilung * Sozial-organisatorischer Konservatismus</i>	
	<i>oder strategy follows structure</i>	
	Anhang	315
	Normenverzeichnis: Gesetze und Urteile	323
	Literaturverzeichnis	327