

Leittretter, Siegfried

Book

Betrieblicher Umweltschutz: Analyse und Handlungsempfehlungen. Betriebs- und Dienstvereinbarungen

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 7

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Leittretter, Siegfried (1999) : Betrieblicher Umweltschutz: Analyse und Handlungsempfehlungen. Betriebs- und Dienstvereinbarungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 7, ISBN 3-92820-479-3, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116259>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Betrieblicher Umweltschutz

Analyse und
Handlungs-
empfehlungen

Siegfried Leittretter

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Betrieblicher

Umweltschutz

Analyse und
Handlungsempfehlungen

edition der Hans-Böckler-Stiftung 7

© Copyright 1999 by Hans-Böckler-Stiftung

Bertha-von-Suttner-Platz 1, 40227 Düsseldorf

Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 1999

ISBN 3-928204-79-3

Bestellnummer: 13007

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

VORWORT	5
1. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DEN ABSCHLUSS BETRIEBLICHER VEREINBARUNGEN ZUM UMWELTSCHUTZ	9
2. BESTAND AN VEREINBARUNGEN ZUM BETRIEBLICHEN UMWELTSCHUTZ	15
3. REGELUNGSINHALTE DER VEREINBARUNGEN	19
3.1 Beteiligungsregelungen in Gesamtbetriebsvereinbarungen	20
3.2 Beteiligungsregelungen in Betriebsvereinbarungen	28
3.3 Die Rolle des/der Umweltschutzbeauftragten	34
3.4 Freistellung der Betriebsräte für Fortbildung im betrieblichen Umweltschutz	37
3.5 Die Partizipation der Beschäftigten	37
4. MITBESTIMMUNGSRECHTE, -PROZEDUREN UND -INSTRUMENTE	47
4.1 Partizipation des Betriebsrates über den Umweltausschuß	47
4.2 Neue Formen der Partizipation der Beschäftigten	49
5. OFFENE PROBLEME	51
6. ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG	53
7. BERATUNGS- UND GESTALTUNGSHINWEISE	55

ANHANG	59
MUSTERBETRIEBSVEREINBARUNGEN (AUFLISTUNG)	59
TARIFVERTRÄGE ZUM UMWELTSCHUTZ (AUFLISTUNG)	60
LITERATURHINWEISE	62
SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	65

Die folgende Auswertung betrieblicher Vereinbarungen ist Ergebnis eines Projektes der *Abteilung Mitbestimmungsförderung* der Hans-Böckler-Stiftung. Dieser Bereich unterstützt Akteure der Mitbestimmung durch Beratung und Information.

Zur Jahreswende 1997/98 wandten wir uns an Interessenvertretungen aus Betrieben und Verwaltungen mit über 150 Beschäftigten sowie an die Förderer der Stiftung und inserierten in Gewerkschaftszeitungen mit der Bitte, uns Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus sechs Gestaltungsfeldern zuzusenden:

- Betriebliche Beschäftigungssicherung
- Flexible Arbeitszeiten
- Gruppenarbeit
- Betrieblicher Umweltschutz
- Leistungs- und erfolgsabhängige Entgelte
- Betriebliche Weiterbildung

Insgesamt befinden sich zur Zeit etwa 2.800 Vereinbarungen in unserem Archiv. Die weitaus größte Zahl (über 900) betrifft Modelle flexibler Arbeitszeit. In den anderen Feldern liegen die Zahlen zwischen 60 und 140. Dazu kommen etwa 1.400 Regelungen aus zahlreichen weiteren Gebieten.

Ob unsere Sammlung betrieblicher Vereinbarungen repräsentativ für die Unternehmen Deutschlands ist, können wir nicht sagen. Schwer einschätzbare Faktoren beeinflussten den Rücklauf. Vermutlich schickten Interessenvertretungen aus gewerkschaftlich gut organisierten Betrieben Vereinbarungen häufiger zu. Zugesandt werden Vereinbarungen eher, wenn sie von den Beteiligten selbst als gelungen eingeschätzt werden. Bestimmte Branchen sind in unserem Bestand überrepräsentiert, andere unterdurchschnittlich vertreten. Zwar können wir keine sicheren Aussagen über die gesamte deutsche Vereinbarungspraxis in einem Gestaltungsfeld treffen. Gleichwohl verfügen wir über eine breite Materialgrundlage für qualitative und quantitative Aussagen und sind in der Lage, grobe Trends sichtbar zu machen.

Im ersten Projektjahr werten wir Vereinbarungen in den sechs genannten Gebieten aus. Dabei wollen wir neuere Entwicklungen betrieblicher Gestaltung und interessante Regelungen transparent machen. Leitende Fragen dabei sind: Was ist wie geregelt? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Welche Anregungen

lassen sich aus den Vereinbarungen ziehen? Gibt es offene Probleme oder Widersprüche? Das übergreifende Ziel ist, Beratungs- und Gestaltungshinweise für die betriebliche Praxis zu gewinnen.

In einer umfangreichen Analyse der vorliegenden Vereinbarungen arbeiten wir wichtige Probleme und neue Gestaltungswege heraus. Dabei wird die Palette der Regelungspunkte zu einem Gestaltungsfeld zusammengestellt; Originalzitate geben einen plastischen Eindruck von den Regelungen und vermitteln Anregungen für eigene Vorgehensweisen oder Formulierungen.

Wir sind uns bewußt, daß die betriebliche Wirklichkeit vom Text einer Regelung – teilweise erheblich – abweichen kann. Eine betriebliche Vereinbarung ist das Ergebnis eines Kompromisses und besonderer Umstände. Sie wird beispielsweise geprägt durch die konkreten Arbeitsprozesse und Branchenbedingungen, durch offene und verborgene Motive der Beteiligten, durch die wirtschaftliche Situation des Betriebes und ihre Bewertung durch die Betriebsparteien, durch die Unternehmens- und Verbandskultur sowie durch die Erfahrungen und die Stärken und Schwächen der Verhandlungspartner. Zwischen den Vereinbarungen in einem Betrieb bilden sich im Laufe der Geschichte vielfache Bezüge heraus; erst ihre Kenntnis würde ein genaueres Bild der gesamten Regelungspraxis dieses Unternehmens vermitteln. Insofern geben *einzelne* schriftliche Vereinbarungen nur einen bestimmten Ausschnitt betrieblicher Wirklichkeit wieder. Sie fangen jedoch in einer gegebenen Situation die Gestaltungsvorstellungen und beabsichtigten konkreten Maßnahmen der Betriebsparteien ein und erlauben so Aussagen zu betrieblichen Entwicklungen.

Betriebliche Regelungen nehmen an Bedeutung zu. Zugleich ist ihre Ausgestaltung unter den Vorzeichen neuer Entwicklungen in den Unternehmen schwieriger geworden. Betriebs- und Dienstvereinbarungen verändern ihren Charakter: von der Detail- zur Rahmenregelung; von der abschließenden Regelung konkreter Punkte zur Gestaltung eines offenen Prozesses; von langer Gültigkeit zur Befristung mit laufenden Ergänzungen. Außerdem verlagern die Tarifparteien über tarifliche Öffnungsklauseln Gestaltungsoptionen auf die betrieblichen Akteure. Interessenvertreter sind gefordert, Tarifvereinbarungen möglichst präzise auf die Unternehmensentwicklung zu beziehen und bei betrieblichen Vereinbarungen die besondere Entwicklung des eigenen Unternehmens im Auge zu haben. Und schließlich wird die Regelungsmaterie fachlich zunehmend komplexer.

Der Service des Projektes gegenüber Mitbestimmungsträgern besteht in Analysen der Vereinbarungen und daraus folgenden Handlungsanregungen. Die Formulierung von Mustervereinbarungen oder die Verbreitung beispielhafter Vereinbarungen streben wir aus folgenden Gründen nicht an:

- Die Übertragung einer betrieblichen Vereinbarung auf andere Betriebe mit unterschiedlichen Arbeitsprozessen und Arbeitsanforderungen, evtl. sogar aus einer anderen Branche, ist nicht sinnvoll. So kann ein bestimmtes Arbeitszeitmodell in einem Betrieb sehr sinnvoll sein, während es unter den Bedingungen eines anderen Betriebes absolut unpraktikabel sein mag.
- Aus dem Text einer Betriebsvereinbarung ist nicht erkennbar, unter welchen Kräfteverhältnissen, in welcher ökonomischen Lage und für welche konkreten Anforderungen und Probleme sie abgeschlossen wurde.

Wir hoffen, mit unseren Auswertungen einen Beitrag zur Bewältigung der schwierigen Gestaltungsaufgaben der Interessenvertretungen und der Mitbestimmungsakteure leisten zu können.

Wir sind sehr an Rückmeldungen zu dieser Auswertung interessiert und bitten sie zu richten an:

Siegfried Leittretter
Hans-Böckler-Stiftung
Abt. Mitbestimmungsförderung
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Tel./Fax: 0211/ 7778-168/-188
E-Mail: Siegfried-Leittretter@boeckler.de

1. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DEN ABSCHLUSS BETRIEBLICHER VEREINBARUNGEN ZUM UMWELTSCHUTZ

Noch bis Ende der 60er Jahre spielte in den prosperierenden Industriestaaten Umweltschutz keine besondere Rolle. Als die sozialliberale Regierung 1969 erstmals den »blauen Himmel über der Ruhr« als Ziel proklamierte, erntete sie Erstaunen und Skepsis. Denn wenn die »Schornsteine rauchen«, gibt es Arbeit und Einkommen, so die damalige Lebenserfahrung. »Rauchzeichen« symbolisierten Fortschritt und Wohlstand, und der basierte auf Kohle, Stahl, Dampfmaschinen, Eisenbahnen, Kraftwerken und Chemiefabriken. Eine der unangenehmen Nebenwirkungen dieser industriellen Prozesse war die Emission von Schadstoffen in Luft, Boden und Gewässer. Die spätere, gegen den anfänglichen Widerstand der Industrie erzwungene Umrüstung der Kraftwerksblöcke durch moderne Feuerungsanlagen mit Rauchgasreinigung zeigte aber, daß hohe Luftschadstoffemissionen kein Zeichen von Wohlstand sein müssen, sondern eher auf den Einsatz veralteter Technologien hinweisen. Ganz nebenbei wurden mit den Investitionen neue Arbeitsplätze geschaffen. Die moderne Kraftwerkstechnologie wurde zum Exportprodukt. Neue Umweltgesetze lösten Beschäftigung und Innovation aus. Heute sind ca. 1 Mio. Menschen in der Bundesrepublik im Umweltschutz beschäftigt (Umweltbundesamt 1997).

Die Einstellung der Beschäftigten hat sich zwischenzeitlich deutlich gewandelt. Umweltschutz ist zu ihrem eigenen Anliegen geworden. Unterlassener Umweltschutz gefährdet ihre Gesundheit bei der Arbeit, kann zur Stilllegung einer Anlage und/oder eines ganzen Produktionsprozesses und zum Verlust des Arbeitsplatzes führen, kann langfristig die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gefährden; Schadstoffemissionen können die Gesundheit der Familie bedrohen, die in der Nähe des Werkes wohnt; von umwelt- und gesundheitsgefährdenden Stoffen kann die Familie als Verbraucher betroffen sein. Als Väter oder Mütter wünschen sie sich für ihre Kinder eine lebenswerte Zukunft ohne Umweltkatastrophen. Daher interessieren sich Beschäftigte und ihre Interessenvertreter für den betrieblichen Umweltschutz und wollen selbst an der ökologischen Modernisierung kreativ mitwirken.

Aus lokalen Schadstoffemissionen ist eine globale Umweltkrise geworden. Das Modell des wirtschaftlichen Wachstums der Industriestaaten ist in die Kritik geraten. Natur wird in einem Übermaß für die Produktion genutzt, die Umwelt mit Abfällen belastet. Thematisiert wird der extensive Verbrauch von Rohstoffen, die den nachfolgenden Generationen nicht mehr zur Verfügung stehen werden. Verbunden mit der

bisherigen Form der industriellen Produktion ist zudem eine wachsende Emission von Treibhausgasen, die zur weltweiten Klimaerwärmung beiträgt. Es sind daher Modelle ökologischer und sozialer Innovation und des Übergangs zu einer nachhaltigen, zukunftsfähigen Entwicklung erarbeitet worden. Insbesondere die Industriestaaten sollen danach den Schadstoffeintrag in die Natur, den Naturverbrauch sowie den Energie- und den Wasserverbrauch reduzieren. Den übrigen Ländern sollen gleiche Entwicklungs- und Lebenschancen eingeräumt werden. In der Deklaration von Rio 1992 wird dieses Ziel des weltweiten Übergangs zu einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Entwicklung formuliert und mit einem Aktionsplan, der *Agenda 21*, verbunden. Die Bundesrepublik Deutschland und mehr als 170 Staaten unterzeichneten die Dokumente von Rio. In der Agenda 21 werden alle Akteure aufgerufen, sich aktiv an diesem Prozeß zu beteiligen. In einem eigenen Kapitel, dem Kapitel 29, wird die Rolle der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften bestimmt und mit besonderem Nachdruck eine aktive Mitwirkung auch beim betrieblichen Umweltschutz und die Einräumung entsprechender Rechte für die Arbeitnehmer verlangt.

Auszug Agenda 21¹

In 29.2 wird unter Zielen ausgeführt:

»... c) Erhöhung der Zahl umweltschutzbezogener Tarifverträge, die auf die Erzielung einer nachhaltigen Entwicklung ausgerichtet sind ...

e) Erhöhung des Angebots an Aus- und Fortbildung sowie Umschulungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer insbesondere im Bereich Arbeits- und Umweltschutz.«

29.5: wird eine aktive Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften bei der Umsetzung der Maßnahmen zu Umwelt und Entwicklung, ... Beschäftigung ... etc. gefordert.

»29.8 Die Regierungen und die Arbeitgeber sollen sicherstellen, daß den Arbeitnehmern und ihren Vertretern alle einschlägigen Informationen zur Verfügung gestellt werden, die ihnen eine wirksame Mitgestaltung dieser Entscheidungsprozesse ermöglichen. «

»29.11 Die Gewerkschaften sollen:

a) sicherzustellen versuchen, daß Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, an Umweltprüfungen (Audits) am Arbeitsplatz und an Umweltverträglichkeitsprüfungen mitzuwirken.«

1 Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Juni 1992 in Rio de Janeiro – Dokumente – Agenda 21, Eine Information des Bundesumweltministeriums (o. J.), S. 233 – 234

Den Arbeitnehmern wird eine wichtige Rolle bei der ökologischen Modernisierung der Wirtschaft eingeräumt. Die erforderlichen Rechte fehlen.

Dem Anspruch, die Arbeitnehmer aktiv am betrieblichen Umweltschutz zu beteiligen, stehen bislang keine entsprechenden gesetzlich verankerten Rechte gegenüber. Im Betriebsverfassungsgesetz wird betrieblicher Umweltschutz nicht als Aufgabe des Betriebsrates genannt. Allerdings werden den Beschäftigten in den Umweltgesetzen erste Informationsrechte eingeräumt. Maßgeblich für den betrieblichen Umweltschutz sind das *Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG)* und die *entsprechenden Verordnungen*, das *Wasserhaushaltsgesetz (WHG)* und das *Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz (KrW-/AbfG)*. Die Kontrolle über die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften wird von staatlichen Überwachungsämtern wahrgenommen. Sie können u.a. Anlagen stilllegen lassen, Auflagen erteilen. Innerhalb des Betriebes sind bei Vorliegen der Voraussetzungen Umweltbeauftragte entsprechend der o.g. Gesetze und Verordnungen zu benennen. Der Begriff Umweltbeauftragte wird hier als Sammelbegriff für die im Gesetz genannten speziellen Betriebsbeauftragten verwandt, und zwar für den Immissionsschutzbeauftragten (§§ 53, 54 BImSchG), den Gewässerschutzbeauftragten (WHG § 21 a und b) und den Abfallbeauftragten (§§ 54, 55 WHG). Dazu gezählt werden ggf. der Störfallbeauftragte sowie der Gefahrstoffbeauftragte. Da in der Praxis meist mehrere Funktionen in einer Person zusammengeführt werden, hat sich der Sammelbegriff Umweltbeauftragte herausgebildet. Dieser Begriff wird auch in betrieblichen Vereinbarungen verwandt.

Der Gesetzgeber anerkannte, daß den Beschäftigten ein Informationsrecht zusteht. Entsprechend ist die Aufgabenbestimmung für die/den Umweltbeauftragte/n gesetzlich gefaßt.

In § 54 BImSchG wird die Aufgabe des Immissionsschutzbeauftragten wie folgt definiert:

»Der Immissionsschutzbeauftragte berät den Betreiber und die Betriebsangehörigen in Angelegenheiten, die für den Immissionsschutz bedeutsam sein können. Er ist berechtigt und verpflichtet ... 4. die Betriebsangehörigen über die von der Anlage verursachten schädlichen Umwelteinwirkungen aufzuklären, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zu ihrer Verhinderung unter Berücksichtigung der sich aus diesem Gesetz oder Rechtsverordnungen aufgrund dieses Gesetzes ergebenden Pflichten.«

Der Gesetzgeber anerkennt das Informationsrecht der Beschäftigten. Es wird aber etwas abgeschwächt dadurch, daß der jährliche Bericht des/der Umweltbeauftragten

nur dem Betreiber gegenüber zu erstatten ist und nicht gegenüber dem Betriebsrat und den Beschäftigten.

Ferner hat der Betreiber für die Zusammenarbeit der Betriebsbeauftragten mit den im Bereich des Arbeitsschutzes beauftragten Personen zu sorgen. Die Regelungen für die übrigen genannten Betriebsbeauftragten sind ähnlich.

Dem Betriebsrat werden Informationsrechte bei Berufung und Abberufung des Immissionsschutzbeauftragten eingeräumt (§ 55 [1a] BImSchG):

»Der Betreiber hat den Betriebs- oder Personalrat vor der Bestellung des Immissionsschutzbeauftragten unter Bezeichnung der ihm obliegenden Aufgabe zu unterrichten. Entsprechendes gilt bei Veränderungen im Aufgabenbereich des Immissionsschutzbeauftragten und bei dessen Abberufung.«

Zusammenfassend ergeben sich damit außerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes folgende Informationsrechte der Belegschaft und des Betriebsrates:

- (1) Die Informationspflicht des Umweltbeauftragten gegenüber den Beschäftigten. Wie diese Informationspflicht erfüllt wird, ist nicht konkret festgelegt. Sie schließt aber nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht zwingend die Bereitstellung und Erörterung des jährlich zu erstattenden Umweltberichtes ein.
- (2) Der Betriebsrat ist zu unterrichten über die Bestellung und Abberufung des Umweltbeauftragten und die Veränderung seines Aufgabenbereiches (Informationsrecht).

Nachdem die *EG-Umwelt-Audit-Verordnung von 1993* (Eco Management and Audit Scheme, EMAS) 1995 mit dem Umweltauditgesetz (UAG) in deutsches Recht umgesetzt worden ist, können sich Betriebe an dem freiwilligen europäischen Öko-Audit beteiligen. Inzwischen haben sich mehr als 1.500 betriebliche Standorte in Deutschland nach EMAS registrieren lassen. Über die freiwillige Teilnahme an EMAS verpflichten sich die Betriebe, das vorgeschriebene Umweltmanagementsystem zu etablieren, den Umweltschutz kontinuierlich über das vom Gesetzgeber hinaus verlangte Niveau zu verbessern, regelmäßig eine Umwelterklärung der Öffentlichkeit zu präsentieren und ihre Leistungen von einem externen Gutachter prüfen und validieren zu lassen.

Zwar ist es inzwischen in der Bundesrepublik fast unstrittig, daß die Erfolge im betrieblichen Umweltschutz deutlich gesteigert werden können, wenn die Beschäftigten motiviert und aktiv beteiligt werden, aber im UAG werden den Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung dennoch keine entsprechenden Rechte gewährt. Zur ansteh-

henden Revision der europäischen Richtlinie hat der DGB daher die Forderung erhoben, die Beschäftigten umfassend zu beteiligen. Dieser Forderung steht noch immer die Auffassung der Verbände der Arbeitgeber gegenüber, daß Umweltschutz in die Kompetenz der Unternehmensleitung falle. Sie lehnen gesetzliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte für Beschäftigte und ihre Interessenvertretung beim betrieblichen Umweltschutz ab. Dies schließt andererseits nicht aus, wie die nachfolgende Untersuchung zeigt, daß auf *freiwilliger* Basis *Vereinbarungen auf betrieblicher und/oder Unternehmens- bzw. Konzernebene* getroffen werden können, in denen den Beschäftigten und den Betriebsräten Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte beim betrieblichen Umweltschutz eingeräumt werden. Auch in einer Reihe von Tarifverträgen wurden diese Mitwirkungsrechte für die Unternehmens- und Betriebsebene verbindlich festgelegt.

Die nachfolgende Untersuchung der betrieblichen Vereinbarungen zum Umweltschutz soll folgenden leitenden Fragen nachgehen:

1. Welchen Einfluß erhält die betriebliche Interessenvertretung?
2. Welche Formen der Beteiligung der Betriebsräte werden gewählt?
3. Wie wird die Partizipation der Beschäftigten realisiert?
4. Wie kann der betriebliche Umweltschutz verbessert werden?

2. BESTAND AN VEREINBARUNGEN ZUM BETRIEBLICHEN UMWELTSCHUTZ

1987 wurden die ersten Vereinbarungen zum betrieblichen Umweltschutz abgeschlossen.

Ausschlaggebend für den Abschluß der ersten betrieblichen Vereinbarungen war die Entwicklung in der chemischen Industrie. Sie rückte in den achtziger Jahren verstärkt in die öffentliche Debatte und in die Kritik der Umweltbewegung. Gerade ihr wurden schädliche Umweltwirkungen, Gesundheitsgefahren und große Gefährdungspotentiale vorgehalten. Erheblich verstärkt wurde die öffentliche Debatte durch eine Reihe von Störfällen in den Jahren 1986 und 1987 (u.a. bei Sandoz), die zu weitreichenden Auswirkungen auf die Umwelt führten (Rheinverschmutzung). Dadurch ausgelöst wuchs bei der chemischen Industrie und ihren Verbänden die Bereitschaft, die Betriebsräte in die Umweltschutzarbeit einzubeziehen.² Die Einsicht hatte sich durchgesetzt, daß Störfälle nur dann wirkungsvoll verhindert werden können, wenn alle Beschäftigten im Betrieb aktiv mitwirken. So wurde die Chemiebranche zum Vorreiter beim Abschluß betrieblicher Vereinbarungen zum Umweltschutz.

Vorausgegangen war ein Spitzengespräch der Sozialpartner. Die IG Chemie-Papier-Keramik erzielte in Verhandlungen mit dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) die erste Übereinkunft auf Spitzenebene über die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und Beschäftigten in Form eines Kommuniqués zu Umwelt- und Arbeitsschutzfragen im August 1987 (»Für Fortschritte beim Umweltschutz«³). Die Sozialpartner erklärten sich bereit, in den bestehenden Wirtschafts- und Arbeitsschutzausschüssen der Unternehmen regelmäßig Fragen des Umweltschutzes zu behandeln, um eine befriedigende Information der Betriebsräte sicherzustellen. Auf der Grundlage der Spitzvereinbarung schlossen allein bis 1992 über 50 Unternehmen dieses Wirtschaftssektors eigene Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz ab. Es waren die ersten betrieblichen Vereinbarungen zum Umweltschutz in der Bundesrepublik.

2 Vgl. Kulke, Wilhelm (1992): Über 50 Vereinbarungen unter Dach und Fach: in: Gewerkschaftliche Umschau, Zeitschrift für Funktionäre der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Nr. 2 (April) 1992, S. 18 f.

3 Sammlung der Betriebsvereinbarungen Umweltschutz, herausgegeben von der IG Chemie-Papier-Keramik, Abt. Umweltschutz, Stand: Okt. 1994.

Die vorliegende Sammlung der betrieblichen Vereinbarungen zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

- Die überwiegende Zahl aller Vereinbarungen stammt im weitesten Sinne aus der chemischen Industrie. Sie geht zurück auf die beschriebene Initiative der Sozialpartner der chemischen Industrie aus dem Jahr 1987.
- Fast die Hälfte aller Vereinbarungen (27 von 63) sind Gesamtbetriebsvereinbarungen. Sie regeln beides, die Zusammenarbeit auf Unternehmens- bzw. Konzernebene und diejenige in den untergeordneten Betrieben bzw. Werken. In den Geltungsbereich fallen hier meist gleich eine Reihe von Betrieben an unterschiedlichen Standorten.
- Große Konzerne und Unternehmen sind in der Sammlung deutlich überrepräsentiert.
- Fast die Hälfte aller vorliegenden Vereinbarungen wurde in den Jahren 1987 bis 1989 abgeschlossen.
- Dienstvereinbarungen aus dem öffentlichen Sektor zum Umweltschutz sind uns nicht zugesandt worden.

Die nachfolgenden Tabellen veranschaulichen einige Merkmale der vorliegenden Sammlung:

Tabelle 1:
Herkunftsbranchen, gegliedert nach Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen

Branchen	Betriebsvereinbarungen	Gesamtbetriebsvereinbarungen	Summe
Chemische/pharmazeutische Industrie.....	25	21	46
Handel/Dienstleistung	4	1	5
Metallindustrie/Elektro	3	2	5
Sonstige Industrie.....	2		2
Nicht zuzuordnen	2	3	5
Summe	36	27	63

Tabelle 2:

**Betriebliche Vereinbarungen nach dem Jahr des Abschlusses,
gegliedert nach Gesamtbetriebs- und Betriebsvereinbarungen**

Abschlußjahr	1987 – 1989	1990 – 1992	1993 – 1995	1996 – 1998
GBV	15	7	4	1
BV	14	9	7	6
Summe	29	16	11	7

BV= Betriebsvereinbarung · GBV = Gesamtbetriebsvereinbarung

Eine vergleichbare Initiative wie die der Sozialpartner in der Chemieindustrie findet sich in anderen Branchen nicht. Jedoch gab es Initiativen von Gewerkschaften, Betriebsräten und Beschäftigten, die Probleme des Arbeits- und Umweltschutzes aufgriffen. So thematisierte die IG Metall seit Ende der achtziger Jahre bis heute in laufenden Kampagnen (»Tatort Betrieb«) die Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe im Produktionsprozeß. 1991 schloß die IG Metall mit einem Unternehmen einen Haustarifvertrag ab, in dem Fragen der Arbeitsökologie und des Gesundheitsschutzes geregelt werden (vgl. Anhang: Liste der Tarifverträge). Den ersten Tarifvertrag, in dem eine Umweltschutzfrage geregelt wurde, schloß die Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten (GGLF) 1988 ab. Vereinbart wurde darin, daß anerkannt umweltfreundliches Kettenschmieröl verwendet werden soll.

3. REGELUNGSINHALTE DER VEREINBARUNGEN

Die ersten betrieblichen Vereinbarungen folgten streng den Vorgaben, die sich aus dem gemeinsamen Kommuniqué der Sozialpartner der Chemieindustrie von 1987 ergaben. Um diese Grundlage, von der die Betriebsvereinbarungen teilweise noch heute ausgehen, anschaulich zu machen, wird nachstehend ein Auszug wiedergegeben.

Gemeinsames Kommuniqué des Bundesverbandes der Chemischen Industrie und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik von 1987

»... Umweltschutz als Thema für die Wirtschafts- und Arbeitsschutzausschüsse. Beide Seiten treten dafür ein, daß in den nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestehenden Wirtschaftsausschüssen der Unternehmen regelmäßig Fragen des Umweltschutzes behandelt werden, um eine befriedigende Information der Betriebsräte sicherzustellen. Soweit es die Situation in einzelnen Zweigbetrieben z.B. wegen Fehlens eines Wirtschaftsausschusses erfordert, sollen auf deren Ebene Umweltschutzfragen in den bestehenden Arbeitsschutzausschüssen behandelt werden.

Beide Seiten empfehlen den Unternehmen und den Betriebsräten, entsprechend vorzugehen.

Zu den Fragen des Umweltschutzes gehören insbesondere

- die *Unterrichtung* über den Stand von Genehmigungsverfahren, Genehmigungsbescheiden und Sicherheitsanalysen nach der Störfallverordnung;
- die *Unterrichtung* über die Einhaltung behördlicher Sicherheitsbestimmungen und Umweltschutzauflagen sowie der gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen;
- die *Erörterung* der Umweltvorsorge bei Einführung neuer Produktionslinien, von Fragen der Lagerung und des Transports gefährlicher Güter, der Jahresberichte der Betriebsbeauftragten für Gewässerschutz, Abfall und Immissionsschutz, der Fortbildungsarbeit auf dem Gebiet des Umweltschutzes.

Gemeinsame Informationsveranstaltungen für Betriebsräte ...

... Als Träger der jeweils mehrtägigen Informationsveranstaltungen soll eine Gesellschaft fungieren, die von der IG Chemie und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) gebildet wird. Sie wird den Namen GIBUCI (Gesellschaft für Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie) tragen.«

Es wird empfohlen, daß Unterrichtung und Erörterung sowohl im Wirtschaftsausschuß der Unternehmen stattfinden sollen als auch in den Arbeitsschutzausschüssen der Zweigbetriebe. Weiterhin sollen die jährlichen Umweltberichte der Umweltbeauftragten sowie die Umweltvorsorge mit den Betriebsräten erörtert werden.

3.1 BETEILIGUNGSREGELUNGEN IN GESAMTBETRIEBSVEREINBARUNGEN

Für die Unternehmensebene wird unter den vorliegenden 27 Gesamtbetriebsvereinbarungen allein in 19 Vereinbarungen der Wirtschaftsausschuß als die Form bezeichnet, in der die Betriebsräte beteiligt werden sollen. Dies geht auf die Initiative der Sozialpartner der chemischen Industrie zurück. Solche Vereinbarungen liegen in der Sammlung vor allem aus den Jahren 1987 bis 1991 vor.

3.1.1 Die ersten Vereinbarungen

Nachfolgend wird ein Beispiel für eine solche Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahre 1987 gezeigt, die sich an der Spitzenvereinbarung von 1987 ausrichtet. Sie ist eine der ersten Betriebsvereinbarungen zum betrieblichen Umweltschutz. Der Text ist wortgleich in einer Reihe weiterer Vereinbarungen enthalten, teilweise jedoch ergänzt und erweitert.

Gesamtbetriebsvereinbarung aus einem Chemieunternehmen (10/1987)

»Zwischen dem Unternehmen ... und dem Gesamtbetriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

1. Die Unternehmensleitung unterrichtet den Wirtschaftsausschuß des Gesamtbetriebsrates regelmäßig über Fragen des Umweltschutzes und anstehende Umweltschutzmaßnahmen im Unternehmen. Zu den Umweltthemen, die im Wirtschaftsausschuß behandelt werden, gehören:
 - a) Beabsichtigte Investitionen im Bereich des Umweltschutzes und Maßnahmen der Umweltvorsorge bei der Errichtung neuer Anlagen oder bei wesentlichen Veränderungen bestehender Anlagen sowie bei der Einführung neuer Produktionslinien;
 - b) Stand von Genehmigungsverfahren und von Sicherheitsanalysen;
 - c) Maßnahmen zur Einhaltung behördlicher Sicherheits- und Umweltschutzauflagen sowie der wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen;
 - d) Grundsätzliche Fragen der Lagerung und des innerbetrieblichen Transports gefährlicher Arbeitsstoffe sowie der Abfallentsorgung;
 - e) Betriebsstörungen mit Auswirkungen auf die Umwelt
 - f) sowie die Fortbildungsarbeit auf dem Gebiete des Umweltschutzes.
2. Die Unterrichtung der Betriebsräte in den Werken über wesentliche Fragen des Umweltschutzes erfolgt durch die jeweilige Werksleitung im Arbeitsschutzausschuß unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten vor Ort. Für die Umweltthemen, die im Arbeitsschutzausschuß behandelt werden, gilt Ziffer 1 Satz 2 dieser Vereinbarung entsprechend. Bei der Unterrichtung über Umweltthemen können in Abstimmung mit der Werksleitung weitere sachkundige Betriebsratsmitglieder an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilnehmen.
3. Das Unternehmen wird Betriebsratsmitglieder unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts zur Teilnahme an Veranstaltungen freistellen, die von den Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie im Interesse der Schulung und Fortbildung im Bereich des Umweltschutzes durchgeführt werden. Werksleitung und Betriebsrat regeln einvernehmlich, aus welchen Abteilungen weitere Mitarbeiter unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts zur Teilnahme an werksseitig durchgeführten Seminaren freigestellt werden, die eine Schulung und Fortbildung im Bereich des Umweltschutzes vorsehen.

4. Weitergehende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben durch diese Vereinbarung unberührt.
5. Die Vereinbarung tritt mit Wirkung vom ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Vereinbarung hat keine Nachwirkung.

Unterschriften Unternehmensleitung – Gesamtbetriebsrat.« (0701/48)

Die Vereinbarungen unter Ziffer 1a – f finden sich fast wortgleich in anderen Vereinbarungen aus der Zeit von 1987 bis 1991 wieder. Die zitierte Vereinbarung bleibt in einem Punkt sogar hinter dem Kommuniqué zurück, weil sie keine Erörterungen der jährlich von den Umweltbeauftragten zu erstellenden Berichte vorsieht. In den meisten später abgeschlossenen Vereinbarungen ist dieser Passus jedoch aufgenommen. In Zweigbetrieben soll die Unterrichtung in den bestehenden Arbeitsschutzausschüssen vorgenommen werden, wie es schon im Kommuniqué der Sozialpartner vorgeschlagen wird. Den Betriebsräten wird eine Freistellung zu Schulungen auf dem Gebiet des Umweltschutzes angeboten, soweit diese von der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien ausgerichtet werden. Gemeint ist die GIBUCI (siehe den Auszug des gemeinsamen Kommuniqués oben).

In acht Gesamtbetriebsvereinbarungen wird für die betriebliche Ebene lediglich festgelegt, daß die Beteiligung des Betriebsrates im Rahmen der regulär geführten Gespräche zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung erfolgen soll. In 10 Fällen ist dafür der Arbeitsschutzausschuß vorgesehen und in 4 Fällen der Umweltausschuß, für den teilweise eine paritätische Besetzung vorgesehen ist. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarungen für die Unternehmens- bzw. Konzernebene und die Regelungen für die betriebliche bzw. Werksebene.

Tabelle 3: Beteiligungsformen entsprechend den vorliegenden Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarungen

	Wirtschafts- ausschuß	Umwelt- ausschuß	Arbeitsschutz- ausschuß	Über Gespräche BR – GF
Auf Unter- nehmensebene	19 ¹⁾	4 teils paritätisch besetzt	1	3
Auf Betriebs-/ Werksebene ²⁾	1	4 teils paritätisch besetzt	10	8

Erläuterungen:

BR – GF = regelmäßige Gespräche zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung

1) Innerhalb dieser Gruppe werden in drei Fällen spezielle Arbeitsgruppen des Wirtschaftsausschusses gebildet, zu dem auch andere sachkundige Experten des Betriebes und andere Betriebsratsmitglieder hinzugezogen werden können.

2) Angaben nur, insoweit in den GBV konkrete Regelungen getroffen wurden.

3.1.2 Der zentrale Umweltausschuß in den Gesamtbetriebsvereinbarungen

Erst nach 1991 tritt an die Stelle des Wirtschaftsausschusses zunehmend der zentrale Umweltausschuß auf Unternehmens- bzw. Konzernebene, während für die betriebliche Ebene die einfache Unterrichtung durch die Geschäftsführung vorgesehen ist oder die Information des betrieblichen Arbeitsschutzausschusses. Begründet wurde dies damit, daß die Beteiligung der Betriebsräte in bereits bestehenden örtlichen Ausschüssen erfolgen soll. In den Gesamtbetriebsvereinbarungen neueren Datums und in Tarifverträgen setzt sich auch für die betriebliche Ebene der gemeinsame Umweltausschuß durch, teilweise paritätisch zusammengesetzt. (In den Tarifverträgen der letzten vier Jahre ist stets paritätische Besetzung vorgesehen.)

Nachstehend ein Beispiel für einen zentralen Umweltausschuß auf Unternehmens-ebene, wie er in einer Gesamtbetriebsvereinbarung für ein Industrieunternehmen 1994 festgeschrieben ist:

»§ 1 Zentraler Umweltausschuß

Zur ständigen Information und zur Beratung über alle Themen, die den Umweltschutz betreffen, wird ein zentraler Umweltausschuß ins Leben gerufen.

An den Sitzungen des Informationsausschusses sollen seitens der Geschäftsleitung jeweils eines der nach § 52 a BImSchG benannten verantwortlichen Vorstandsmitglieder, der Arbeitsdirektor und der Leiter des Hauptreferates Umwelt/Sicherheit sowie mindestens drei Mitglieder des Gesamtbetriebsrates teilnehmen. Bei Bedarf können weitere Unternehmensangehörige zugezogen werden.

Die Sitzungen des Umweltausschusses finden im Anschluß an die regelmäßigen Sitzungen des Wirtschaftsausschusses statt. Bei akuten Anlässen können außerdem Sitzungen stattfinden. ... « (0701/35)

Aus den Formulierungen der Vereinbarung bleibt unklar, ob der Ausschuß nun paritätisch zusammengesetzt sein soll. Entgegen der Bezeichnung des Umweltausschusses als »Informationsausschuß« im Text der Vereinbarung werden diesem umfassende, genau bezeichnete Unterrichts- und Beratungsrechte eingeräumt.

Aufgaben des zentralen Umweltausschusses in der Gesamtbetriebsvereinbarung eines Industrieunternehmens

»§ 2 Aufgaben

Auf der Grundlage von umfassenden Unterrichtungen durch die Sitzungsteilnehmer von Seiten der Geschäftsleitung berät der Ausschuß über alle Themen des Umweltschutzes, die wegen ihres besonderen Gewichts oder weil sie betriebsstättenübergreifende Bedeutung haben, das Unternehmen als Ganzes berühren. Hierzu gehören insbesondere:

- Grundsätze und Richtlinien für den Umweltschutz
- Maßnahmen zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, Verordnungen, behördlichen Sicherheits- und Umweltschutzaufgaben sowie Ausnahmegenehmigungen

- Ergebnisse des Umweltschutzaudits
- Umweltschutzkonzepte bei der Einführung neuer Produktlinien, bei der Errichtung neuer Anlagen oder bei wesentlichen Änderungen und Verbesserungen bestehender Anlagen und Arbeitsabläufe
- Beabsichtigte wesentliche Investitionen im Bereich des Umweltschutzes
- Stand von Genehmigungsverfahren, Inhalt von Genehmigungsbescheiden und von Sicherheitsanalysen nach der Störfallverordnung sowie die sich hieraus ergebenden Maßnahmen
- Reststoffvermeidung und -verwertung und Abfallentsorgung
- Altlastprobleme
- Lagerung und Transport gefährlicher Güter und Umgang mit Gefahrstoffen
- Vorstellung und Erörterung der Jahresberichte zu den Themen Gewässerschutz, Immissionsschutz, Abfallbeseitigung und Strahlenschutz
- Betriebsstörungen und Störfälle mit bedeutsamen Auswirkungen
- Fortbildungsarbeit auf dem Gebiet des Umweltschutzes.« (0701/35)

Für die örtlichen Unterrichtungen ist nach dieser Vereinbarung der örtliche Arbeitsschutzausschuß vorgesehen.

In einem Chemiekonzern wird in einer neuen Vereinbarung 1998 für die Konzern- und Standortebene jeweils ein Umweltausschuß festgelegt, der allerdings nicht paritätisch besetzt ist. Auf Konzernebene gehören dem Ausschuß die mit Umweltschutzfragen befaßten Konzernbereichsbeauftragten und je ein Betriebsratsmitglied aus den betroffenen Standorten sowie der Leiter Qualität und Umwelt als Vorsitzender des Ausschusses an. Die Aufgabenbeschreibung ist:

»Der Ausschuß hat folgende Aufgaben:

- a) kontinuierliche Fortentwicklung der Umweltpolitik des Konzerns
- b) Entgegennahme und Beratung des Umweltberichtes der Umweltschutzbeauftragten der Konzernbereiche, aus dem die Einhaltung der behördlichen Umweltschutzaufgaben hervorgeht und die beabsichtigten Investitionsmaßnahmen im Bereich des Umweltschutzes beschrieben sind.
- c) Beratung bei betrieblichen Umweltschutz-Audits (z.B. EMAS, ISO 14001)
- d) Beratung über aufgetretene umweltschutzrelevante Vorfälle
- e) Initiativen zur Verbesserung des Umweltschutzes entwickeln
- f) Sammlung von Ideen, Anregungen, Beschwerden von Mitarbeitern und Initiierung von Umweltprogrammen

- g) Informationsflußkoordinierung im Sinne des Umweltmanagements
- h) Der Umweltausschuß kann für die Planung, Koordination und Durchführung besonderer Programme oder Ziele projektbezogene Arbeitsgruppen einsetzen. Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppen setzen sich aus Vertretern der betroffenen Fachabteilungen und einem Mitglied des Umweltausschusses zusammen, das diesem über den Fortgang des Projektes berichtet. Bei Bedarf können diese Projektgruppen als »Umweltarbeitsgruppen« auch über den Zeitraum des Projektes hinaus bestehenbleiben.
- i) Der Umweltausschuß hat das Recht, Themen in den Wirtschaftsausschuß zu verlagern.

Dem Ausschuß steht zur Erfüllung seiner Aufgaben das Recht zu, interne und externe Sachverständige zu seiner Beratung hinzuzuziehen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber ... «

Als weitere Aufgaben werden dort unter 2. genannt:

»Richtlinien und Grundsätze für den Umweltschutz

- Maßnahmen zur Verbesserung der Beziehungen im gesellschaftlichen Umfeld
- Motivation zu umweltgerechtem Verhalten
- Berichte der Umweltschutzbeauftragten der Konzernbereiche
- Projekte/Investitionen im Bereich des Umweltschutzes
- Informationen über umweltrelevante Ereignisse und über Maßnahmen zu deren zukünftiger Vermeidung.« (0701/39)

Anmerkung des Verfassers: Die Vereinbarung gilt entsprechend für insgesamt 12 namentlich bezeichnete Gesellschaften des Konzerns.

Konkretisiert wird u. a. die Beratung des Umweltberichtes, die Einbeziehung von Umweltmanagementsystemen sowie die Einrichtung projektbezogener Arbeitsgruppen (Umweltarbeitsgruppen). Die Vereinbarung zeichnet sich außerdem dadurch aus, daß in einer umfangreichen Präambel die Unternehmensziele für Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung präzisiert werden, die gemeinsam mit den Beschäftigten erreicht werden sollen.

In einem Beispiel aus dem Handel ist ein paritätisch besetzter Umweltausschuß vereinbart ohne volle paritätische Mitbestimmung. Bei Stimmgleichheit wird die Beschlußfähigkeit durch die Stimme des Umweltbeauftragten hergestellt. Er wird als eine quasi neutrale Fachkompetenz betrachtet, obwohl er auch in diesem Falle vom Unternehmen ohne Mitwirkung des Betriebsrates berufen wurde. Er ist der Unternehmensseite zuzurechnen.

Vereinbarung eines Handelskonzerns (1994)

»... Der Umweltausschuß setzt sich zusammen aus der gleichen Anzahl von Vertretern des Gesamtbetriebsrates einerseits, dem Umweltbeauftragten sowie weiteren Vertretern der Unternehmensleitung andererseits. Der Umweltausschuß ist beschlußfähig, wenn mindestens 2 Vertreter des Gesamtbetriebsrates sowie der Umweltbeauftragte und ein weiterer Vertreter der Unternehmensleitung anwesend sind. Beschlüsse des Umweltausschusses bedürfen der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Umweltbeauftragten. Der Umweltausschuß tagt höchstens vierteljährlich ...« (0701/49)

Interessanterweise wurde in diesem Unternehmen ein Mitglied des Gesamtbetriebsrates zum ersten Vorsitzenden des Umweltausschusses gewählt. Daß ein Mitglied des Betriebsrates diese Funktion im Umweltausschuß einnimmt, dürfte allerdings die Ausnahme sein. Im übrigen hat der GBR in diesem Falle seinen eigenständigen Ausschuß »Technik und Umwelt« parallel zum Umweltausschuß beibehalten.

Zu den Aufgaben des Umweltausschusses wird in diesem Handelsunternehmen folgendes vereinbart:

»Zwecks Koordinierung und Überwachung aller Umweltschutzaktivitäten und zur Sicherung einer aktiven Beteiligung der Beschäftigten und der Arbeitnehmervertretungen wird auf Unternehmensebene in der Zuständigkeit des Umweltbeauftragten ein Umweltausschuß gebildet.

Dem Umweltausschuß obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- Unterstützung des Umweltbeauftragten bei der Umweltdatenerfassung und Kontrolle;
- Koordination filial- und/oder abteilungsspezifischer Themen;
- Förderung des Umweltschutzes durch:
 - Festlegung von Themen und Aufgabenschwerpunkten
 - Beauftragung von Projekten« (0701/49)

Für die örtliche Ebene ist der Arbeitsschutzausschuß mit Unterrichtung durch den dortigen Umweltbeauftragten vorgesehen.

In einer einzigen neueren Gesamtbetriebsvereinbarung für ein großes Unternehmen aus dem Metallsektor (1995) wird kein gemeinsamer Umweltausschuß festgelegt, dafür

aber werden in Stichworten die Bereiche präzisiert, für die ein Informations-, Erörterungs- bzw. Mitbestimmungsrecht anerkannt wird.

Auszug zur Zusammenarbeit bei Umweltbetriebsprüfungen:

»Das jeweils zuständige Management des Standortes arbeitet betriebs- und problembezogen mit dem Betriebsrat des Werkes auf folgenden Gebieten zusammen:

... Zusammenarbeit bei Umweltbetriebsprüfungen, insbesondere Einbeziehen der Werksangehörigen, Vorstellen der Ergebnisse und davon abgeleiteter Maßnahmen.« (0701/54)

3.2 BETEILIGUNGSREGELUNGEN IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN (OHNE GBV)

Ähnlich wie bei den Gesamtbetriebsvereinbarungen folgten die ersten Betriebsvereinbarungen der Chemiebranche ab 1987 den Vorgaben des Kommuniqués der Sozialpartner der chemischen Industrie.

Tabelle 4: Beteiligungsformen entsprechend den vorliegenden Betriebsvereinbarungen nach dem Jahr des Abschlusses

	1987 – 1989	1990 – 1992	1993 – 1995	1996 – 1998
Umweltausschuß	3	4	5	6
Wirtschaftsausschuß	7	2	–	–
Arbeitsschutzausschuß	3	1		–
BR – GF oder anderer				
Ausschuß des Betriebsrates	1	2	1	1

Auch bei den Betriebsvereinbarungen gibt es Vereinbarungen, die den Wirtschaftsausschuß als Beteiligungsform vorsehen, allerdings nur bis zum Jahre 1991. Sie sind alle in der Chemie- und Pharmabranche abgeschlossen worden und fast wortgleich mit der oben zitierten Gesamtbetriebsvereinbarung, die eine Beteiligung über den Wirtschaftsausschuß regelt. Vorgesehen ist in allen Betriebsvereinbarungen, daß die Jahresberichte der Umweltbeauftragten im Wirtschaftsausschuß bzw. anderen Ausschüssen unter Mitwirkung der Betriebsräte zu erörtern sind.

Ab 1990 dominiert der betriebliche Umweltausschuß, und ab 1996 liegen nur noch Vereinbarungen vor, die ausschließlich den Umweltausschuß als Form der Beteiligung des Betriebsrates und/oder Gespräche zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vorsehen.

In 18 von 36, d.h. der Hälfte der Betriebsvereinbarungen, ist der Umweltausschuß als Beteiligungsform des Betriebsrates vorgesehen. Die Beteiligung des Betriebsrates über den Umweltausschuß allein läßt keine Rückschlüsse zu auf die konkreten Mitwirkungsrechte des Betriebsrates. Dahinter können sich reine Informationsrechte verbergen oder paritätisch besetzte Organe mit weitreichenden Befugnissen. Zu beachten ist, daß es sich bei gleicher Bezeichnung um einen völlig andersartigen Ausschuß handeln kann. Es kann damit auch ein *Betriebsratsausschuß Umweltschutz* gemeint sein, der von der Geschäftsleitung informiert und einbezogen wird. Es kommt jeweils darauf an, welche Zusammensetzung des Umweltausschusses konkret vereinbart wird und welche Aufgaben ihm in der Vereinbarung zugewiesen werden.

3.2.1 Der Umweltausschuß in den Betriebsvereinbarungen

In den vorliegenden Vereinbarungen sind nachfolgende Regelungsinhalte enthalten:

Zusammensetzung des Umweltausschusses:

Beispiel für einen paritätisch besetzten Umweltausschuß aus dem Jahr 1988:

»Kommission für Umweltschutz

Arbeitgeber und Betriebsrat bilden eine gemeinsame Kommission für Umweltschutz. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat entsenden je 3 Vertreter in diese Kommission.

Von seiten des Arbeitgebers gehören dieser Kommission an:

- der Vertreter der Geschäftsführung
- der Leiter Personal
- der Leiter Arbeits- und Umweltschutz

Von Seiten des Betriebsrates gehören der Kommission an:

- der Vorsitzende des Betriebsrates
- der stellvertretende Vorsitzende
- ein Mitglied des Wirtschafts- und Betriebsausschusses

Die Kommission kann zu ihren Beratungen weitere Personen hinzuziehen wie z.B.

- den Beauftragten für Abfall
- den Beauftragten für Gewässerschutz
- den Beauftragten für Immissionsschutz
- den Werksarzt
- den Leiter der Werkfeuerwehr.« (0701/6)

Dem Ausschuß wird von beiden Seiten hohes Gewicht beigemessen. Dies drückt sich in der vereinbarten Zusammensetzung aus. Betriebsrat und Geschäftsführung werden durch die höchste Führungs- bzw. Fachebene vertreten. Eine Vertretungsbefugnis ist nicht vorgesehen. Die einzelnen Umweltbeauftragten können als Experten hinzugezogen werden.

Zitiert sei auch aus einer neueren Betriebsvereinbarung eines Chemieunternehmens (1997), die keine paritätische Besetzung des Umweltausschusses vorsieht.

»Zur Mitwirkung des Betriebsrates an Fragen des Umweltschutzes wird für das Werk X ein Umweltausschuß gebildet. Dem Ausschuß gehören an:
der Werksleiter des Werkes X,
Vertreter der Fachabteilung Umweltschutz und Sicherheit,
2 – 3 Vertreter von Geschäftsbereichen bzw. Unternehmen, die im Werk X produzieren,
vier Betriebsratsmitglieder aus den operativen Einheiten im Werk X,
vier betriebliche Umweltvertreter.

Bei Bedarf nehmen an den Sitzungen des Umweltausschusses weitere sachkundige Personen aus dem Werk X teil, wie z.B. die Beauftragten für Gewässerschutz, Immissionsschutz, Abfallentsorgung, Gefahrgut.

Vorsitzender des Umweltausschusses ist der Werksleiter. Die Geschäftsführung liegt bei der Fachabteilung Umweltschutz im Werk X.

Der Umweltausschuß tagt mindestens vierteljährlich, bei Bedarf auch außerhalb des regelmäßigen Turnus.« (0701/32)

In diesem Fall wird ein Umweltausschuß vereinbart, der viel Sachkompetenz versammeln kann, aber keine paritätische Besetzung verlangt. Wer den Vorsitz innehat, wird nicht dem Zufall überlassen, sondern in der Vereinbarung abschließend geregelt.

Beispiel für eine paritätische Besetzung des Umweltausschusses (1996, Industrie):

»Die Organisation des betrieblichen Umweltschutzes

Ökologieausschuß

Zur Information und Beratung von Problemen und Maßnahmen im Umwelt- und Gesundheitsschutz haben Geschäftsführung und Betriebsrat einen betrieblichen Ökologieausschuß (entsprechend § 74 Abs. 1 BetrVG) gebildet.

a) Zusammensetzung

Der Ausschuß besteht aus zwei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen des Ökomanagements, dem Gewässerschutzbeauftragten und drei Betriebsräten. Der Ausschuß benennt Ökoobleute, die verpflichtend in den Ökologieausschuß eingebunden sind und die Verbindung zu den verschiedenen Produktionsbereichen sicherstellen.

b) Tagungsturnus: Der Ökologieausschuß tagt monatlich.

c) Hinzuziehung von Experten/Expertinnen:

Zu den Ausschußsitzungen können auf Wunsch der Geschäftsführung, des Betriebsrates und des Ökologieausschusses externe Fachleute hinzugezogen werden. Die Kosten trägt das Unternehmen.« (0701/13)

In diesem Fall kann von einer echten Parität gesprochen werden. Der Gewässerschutzbeauftragte ist festes Mitglied des Ökologieausschusses und wird zu Recht der Arbeitgeberseite zugerechnet. In der Regel ist der/die Umweltbeauftragte entweder geborenes Mitglied im Umweltausschuß oder kann als Experte auf Antrag hinzugezogen werden.

Einige Vereinbarungen räumen dem Betriebsrat ausdrücklich das Recht ein, anstelle von Betriebsratsmitgliedern andere sachkundige Betriebsangehörige zu benennen, die im Umweltausschuß mitarbeiten sollen.

Umweltausschuß: Aufgaben und Rechte

In den vorliegenden Betriebsvereinbarungen läßt sich erkennen, daß dem Ausschuß zunehmend mehr Aufgaben übertragen werden, so daß er teilweise die Rolle einer zentralen Clearingstelle in allen Fragen des Umweltschutzes im Betrieb übernehmen kann.

Chemieindustrie 1997:

3. Aufgaben des Umweltausschusses

Der Umweltausschuß hat die Aufgabe, die Umsetzung der festgelegten Umweltpolitik im Werk ... zu unterstützen. Hierzu wird in den Sitzungen des Umweltausschusses über die nachstehenden Themen informiert und beraten. Über Mitteilungen an die Belegschaft oder die Öffentlichkeit werden die dem Ausschuß angehörenden Mitglieder umgehend informiert.

Themen, mit denen sich der Umweltausschuß befaßt, sind die folgenden:

- a) Die Festlegungen zur Umweltpolitik, die Umweltziele und das daraus abgeleitete Umweltprogramm für den Standort sowie in diesem Rahmen die nachstehenden Gesichtspunkte:
 - Beurteilung, Kontrolle und Verringerung der Auswirkungen der Tätigkeit des Werkes X auf die verschiedenen Umweltbereiche,
 - Energiemanagement, Energieeinsparungen und Energieversorgung des Werkes X,
 - Bewirtschaftung, Einsparung, Auswahl und Transport von Rohstoffen, Wasserbewirtschaftung und -einsparung,
 - Vermeidung, Recycling, Wiederverwendung, Transport und Endlagerung von Abfällen,
 - Bewertung, Kontrolle und Verringerung der Lärmbelästigung innerhalb und außerhalb des Standorts,
 - Umweltrelevante Änderungen bei bestehenden Produktionsverfahren, bei Verpackung, Transport, Verwendung und Endlagerung,
 - Betrieblicher Umweltschutz,
 - Umweltschutz-Praktiken bei Auftragnehmern und Lieferanten,
 - Verhütung und Begrenzung umweltschädigender Unfälle,
 - Besondere Verfahren bei umweltschädigenden Unfällen,
 - Information und Ausbildung des Personals in bezug auf ökologische Fragestellungen,
 - Öffentlichkeitsarbeit zu ökologischen Fragestellungen.
- b) Die Einführung und Anwendung des Umweltmanagementsystems sowie die Erfüllung der sich hieraus ergebenden Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf Organisation und Personal, die Festlegung von Funktionen, Tätigkeiten und Verfahren, Kontrolle, Korrekturmaßnahmen und Dokumentation
- c) Durchführung und Ergebnisse externer und interner Umweltaudits; darüber hinaus kann jeweils ein dem Umweltausschuß angehörendes Betriebsrats-

- mitglied auf dessen Wunsch bei Audits an Abschlußbesprechungen mit den Auditoren teilnehmen.
- d) Vorhaben im Zusammenhang mit neueren Entwicklungen oder neuen bzw. geänderten Produktionslinien oder Verfahren
 - e) Stand von Genehmigungsverfahren, Inhalt von Genehmigungsbescheiden und von Sicherheitsanalysen und Befreiungsanträgen nach der Störfallverordnung
 - f) Beabsichtigte Investitionen im Bereich des Umweltschutzes
 - g) Betriebsstörungen mit Auswirkungen auf die Umwelt
 - h) Jahresberichte der Beauftragten des Werkes X für den Gewässerschutz, für den Immissionsschutz, für die Abfallentsorgung und für Gefahrgut. Die Jahresberichte werden den Mitgliedern des Umweltausschusses schriftlich zur Verfügung gestellt.
 - i) Information über neue oder geänderte gesetzliche Vorschriften zum Umweltschutz.

Zusammenarbeit mit den Behörden

Die Unternehmens- und Werksleitung, die für den Umweltschutz Verantwortlichen und der Betriebsrat legen großen Wert auf ein gutes Verhältnis zu den Behörden. Es ist deshalb grundsätzlich davon auszugehen, daß von den jeweils betroffenen Gesellschaften deren Betriebsratsmitglieder im Umweltausschuß zu Betriebsbegehungen mit Vertretern der Behörden hinsichtlich umweltrelevanter Themen eingeladen werden. Die Teilnahme an sonstigen Besprechungsterminen mit Behörden über umweltrelevante Themen mit wesentlichen betrieblichen Auswirkungen erfolgt nach Abstimmung im Einzelfall.«
(0701/32)

Diese Betriebsvereinbarung überträgt vollständig alle relevanten Aspekte und Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zur Unterrichtung sowie Beratung auf den Umweltausschuß. Einbezogen ist hier auch die Beteiligung bei Planung, bei Durchführung von Umwelt-Audits und bei Einführung und Anwendung von Umweltmanagementsystemen.

Grundsätzlich wird den Betriebsratsmitgliedern im Umweltausschuß die Möglichkeit angeboten, an Betriebsbegehungen und Besprechungsterminen mit Behörden teilzunehmen. Diese Regelung findet sich auch in weiteren neueren Betriebsvereinbarungen in ähnlicher Form. Sie schafft ein hohes Maß an Transparenz über wesentliche Vorgänge im betrieblichen Umweltschutz.

3.3 DIE ROLLE DES/DER UMWELTSCHUTZBEAUFTRAGTEN

Nach den gesetzlichen Bestimmungen (vgl. unter Abschnitt 1) werden die Umweltbeauftragten vom Arbeitgeber berufen, der Betriebsrat muß lediglich informiert werden. Die Beauftragten haben Informationspflichten gegenüber den Beschäftigten. Um eine Chancengleichheit zwischen Betriebsrat und Beschäftigten auf der einen Seite und der Unternehmensleitung auf der anderen Seite herzustellen, versuchen einige Betriebsräte, Einfluß auf die Bestellung und Abberufung von Umweltbeauftragten zu gewinnen. Sie wollen darauf hinwirken, daß möglichst qualifizierte und unabhängige ExpertInnen zu Umweltbeauftragten berufen werden. Sie versuchen auch, die Umweltbeauftragten zur gleichwertigen Zusammenarbeit mit beiden Parteien im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu verpflichten. In den meisten Vereinbarungen werden die Umweltbeauftragten erwähnt, sei es in ihrer Rolle als Experten im Umweltausschuß oder als Berichtspflichtige. In einigen Vereinbarungen werden die Rechte des Betriebsrates entsprechend erweitert:

Chemieindustrie (1997)

Zur Bestellung der Umweltschutzbeauftragten

»Die Bestellung der Betriebsbeauftragten für Gewässerschutz, Immissionschutz, Abfallentsorgung sowie des Gefahrgutbeauftragten erfolgen nach Unterrichtung und Anhörung des Umweltausschusses.

Bei Bedenken der Betriebsratsmitglieder im Umweltausschuß ist die beabsichtigte Entsendung durch den Arbeitgeber zu überprüfen.« (0701/32)

In einem großen Unternehmen der Automobilbranche (GBV 6/95 – 0701/54 – Metall) wird für die Werksebene eine Beteiligung des Betriebsrates bei der Wahl der Umweltschutzbeauftragten und des/der Sachkundigen für Umweltschutz verbindlich vereinbart (»Beteiligung bei der Wahl des Umweltbeauftragten und Sachkundigen für Umweltschutz«).

Die Institution des Umweltbeauftragten erfüllt offensichtlich eine von allen Seiten mit Wertschätzung versehene fachliche Funktion. Daher wird sie auch dann eingesetzt und von beiden Seiten gefordert, wenn sie nach dem Umweltrecht nicht erforderlich ist. Es wird ein Umweltbeauftragter berufen und mit ähnlichen Rechten und Pflichten wie im BImSchG ausgestattet. In den Vereinbarungen wird die genaue Ausgestaltung

festgelegt. In diesen Fällen finden sich ebenfalls interessante Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in den Vereinbarungen.

Betriebsvereinbarung Dienstleistungsunternehmen (1995)

»6.1 Umweltschutzbeauftragte/r

Die Geschäftsführung beruft *im Einvernehmen mit dem Betriebsrat* eine/n Umweltbeauftragte/n, der/die die Geschäftsführung, den Betriebsrat, die Abteilung ... informiert und berät und die Konzepte und Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes koordiniert. Er/sie legt jährlich einen schriftlichen Umweltbericht vor ...

Der/dem Umweltschutzbeauftragten dürfen aus der Wahrnehmung seiner/ihrer Aufgaben keine arbeitsrechtlichen Nachteile entstehen. *Berufung und Abberufung der/des Umweltschutzbeauftragten erfolgen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.*« (0701/59)

In einer Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Handel wird der Umweltbeauftragte auf Unternehmensebene von der Geschäftsleitung ohne Mitwirkung des Gesamtbetriebsrates berufen, aber andererseits zur gleichwertigen Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat verpflichtet (GBV 2/94 – Handel – 0701/49). Für die betriebliche Ebene wird hingegen ein Mitspracherecht des Betriebsrates bei der Benennung des Umweltbeauftragten vereinbart: »... *Die Geschäftsleitungen der Betriebsstätten ernennen – in Absprache mit dem örtlichen Betriebsrat – den Umweltbeauftragten.*« Auch hier handelt es sich nicht um einen Umweltbeauftragten, der auf gesetzlicher Grundlage zu berufen ist.

Die weitestgehende Mitbestimmung der Beschäftigten findet sich in der Betriebsvereinbarung eines Forschungsinstituts (0701/5, 1991).

Danach wird der/die Umweltbeauftragte in einer Urwahl von allen Beschäftigten für die Dauer von 3 Jahren gewählt. Der/die Umweltbeauftragte berät die Geschäftsführung und den Betriebsrat in allen Fragen des betrieblichen Umweltschutzes und nimmt Stellung zu geplanten Maßnahmen.

Eine sehr umfassende Vereinbarung zum Umweltschutzbeauftragten findet sich in einer Tarifvereinbarung der IG Bau-Steine-Erden (BSE) (1994) mit dem Unternehmerverband Umweltschutz und Industrieservice. Sie wird hier wiedergegeben, um zusätzliche Anregungen zum Thema Umweltbeauftragte einzubringen.

§ 7 – Umweltschutzbeauftragte/r

1. Die Geschäftsleitung hat mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Umweltschutzbeauftragte bzw. einen Umweltschutzbeauftragten zu bestellen und für deren/dessen Qualifizierung zu sorgen.
2. Der Umweltschutzausschuß kann mit 2/3-Mehrheit die Betriebsleitung veranlassen, unter Zustimmung des Betriebsrates die Umweltschutzbeauftragte bzw. den Umweltschutzbeauftragten abzurufen.
3. Die Umweltschutzbeauftragte bzw. der Umweltschutzbeauftragte überwacht die Einhaltung von Umweltschutz und dem Umweltschutz dienende Sicherheitsvorschriften im Betrieb. Sie/er berät die Betriebsleitung sowie den Betriebsrat in allen den Umweltschutz betreffenden Fragen.
4. Die Umweltschutzbeauftragte bzw. der Umweltschutzbeauftragte hat das Recht, gegenüber der Betriebsleitung Initiativen zu ergreifen, die dem Umwelt- und Gesundheitsschutz dienen; hiervon sind der Betriebsrat und der Umweltschutzausschuß zu informieren.
5. Die Umweltschutzbeauftragte bzw. der Umweltschutzbeauftragte arbeitet mit dem Betriebsrat und dem Umweltschutzausschuß zusammen und erstattet beiden zumindest halbjährlich Bericht. Sie/er arbeitet mit dem Arbeitsschutz-ausschuß zusammen.
6. Die Umweltschutzbeauftragte bzw. der Umweltschutzbeauftragte kann regelmäßig durch Aushang angekündigte Sprechstunden durchführen und berichtet auf Anforderungen des Betriebsrates bei Betriebs- und Abteilungsversammlungen über ihre/seine Tätigkeit. Die Umweltschutzbeauftragte bzw. der Umweltschutzbeauftragte hat unabhängig vom Umweltschutzausschuß Zugang zu allen Betriebsstätten und Betriebsteilen. Die Übernahme notwendiger Kosten für die Arbeit der Umweltschutzbeauftragten bzw. des Umweltschutzbeauftragten wird in Analogie zu § 37 Abs. 6 und § 40 BetrVG geregelt.

3.4 FREISTELLUNG DER BETRIEBSRÄTE FÜR FORTBILDUNG IM BETRIEBLICHEN UMWELTSCHUTZ

Die Freistellung zur Fortbildung wird in der chemischen Industrie typischerweise (aber nicht immer) schon in den ersten Vereinbarungen wie folgt geregelt:

Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrates bzw. des Betriebsrates können an Fortbildungsmaßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz teilnehmen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Die Fortbildung wird nicht auf Maßnahmen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG angerechnet. Die gesamte Regelung gilt mit der Einschränkung, daß die Veranstaltungen von GIBUCI angeboten werden.

In Betriebsvereinbarungen anderer Branchen finden sich nur teilweise besondere Regelungen. Sie schaffen aber insofern Rechtssicherheit, als sie zunächst festlegen, daß Mitglieder des Betriebsrates unabhängig von den Freistellungen nach § 37, Abs. 6 und 7 BetrVG an Fortbildungsveranstaltungen auf Kosten des Arbeitgebers teilnehmen können. Diese verbindliche Regelung kann auch deshalb von Interesse sein, weil Umweltschutz im Betriebsverfassungsgesetz nicht als Aufgabe des Betriebsrates genannt wird. Es könnten im Einzelfall Probleme bei der Anerkennung von Fortbildungsmaßnahmen nach § 37, Abs. 6 und 7 auftreten, wenn ein Arbeitgeber eine Pflicht zur Freistellung bzw. zur Kostenübernahme nicht anerkennt.

3.5 DIE PARTIZIPATION DER BESCHÄFTIGTEN

Für die effiziente Gestaltung und die kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes können die Beschäftigten selbst in jeweils geeigneten Formen aktiv in den Prozeß integriert werden. In einigen neueren Vereinbarungen finden sich dazu konkrete Regelungen. Die ersten Vereinbarungen bis 1990 beschränkten sich auf Regelungen über die Beteiligung des Betriebsrates und die Fortbildung der Betriebsratsmitglieder. Erst danach finden sich zunehmend Regelungen zur Beteiligung und Einbeziehung der Beschäftigten.

Danach werden die Beschäftigten auf folgende Weise in den Umweltschutz einbezogen:

- Information über den betrieblichen Umweltschutz
- Qualifizierung im Umweltschutz
- Möglichkeiten der aktiven Mitwirkung
- Nutzung des betrieblichen Vorschlagswesens
- Individuelles Beschwerderecht

Nachfolgend werden jeweils exemplarisch einige Regelungen aus Betriebsvereinbarungen zu diesen Punkten dargestellt.

3.5.1 Information der Beschäftigten zum betrieblichen Umweltschutz

In Abschnitt 1 wurde bereits dargestellt, daß in Betrieben, in denen Umweltbeauftragte aufgrund gesetzlicher Vorschriften berufen werden müssen (BImSchG, WHG, KrW-/AbfG), die Umweltbeauftragten eine Informationspflicht gegenüber den Beschäftigten haben. Leider wird nicht hinreichend präzisiert, wie und in welcher Weise diese Verpflichtung gegenüber der Belegschaft einzulösen ist. Daher erscheint es sinnvoll, diese Anforderungen in einer Betriebsvereinbarung zu konkretisieren, nicht zuletzt auch, um über die umfassende Information der Belegschaft die MitarbeiterInnen zu sensibilisieren und zu motivieren. In zwei Vereinbarungen wird dieses Informationsrecht der Beschäftigten konkretisiert.

In einer Vereinbarung aus der Textilindustrie ist ein jährlicher Ökobericht vorgesehen, der auch der Belegschaft zugänglich gemacht werden soll. Eine umfassende Informationspflicht gegenüber der Belegschaft wird ausdrücklich anerkannt.

Beispiel Industrie (1996)

»§ 4 Ökobericht

- a) Erstellung und Veröffentlichung: Der Ökobericht wird vom Arbeitskreis Ökologie, zusammen mit dem Leiter Öko-Controlling, erstellt.
- b) Umweltinformationssystem: Im jährlichen Turnus wird ein Ökobericht erstellt. Hiermit soll Transparenz für Beschäftigte, Nachbarn, Kunden und die Öffentlichkeit hergestellt werden ...

§ 5 Informationspflicht und Vertraulichkeit

- a) ...
- b) Information der Belegschaft: Der Betriebsrat informiert die Belegschaft über seine Arbeit ... Die Beschäftigten haben darüber hinaus einen Anspruch auf alle umweltrelevanten betrieblichen Informationen gemäß Umweltrichtlinie der EU.« (0701/36)

In einer Vereinbarung wird die jährliche Informationspflicht des Umweltbeauftragten gegenüber der Belegschaft festgelegt. Dabei handelt es sich um einen Betrieb, der den/die Umweltbeauftragte/n auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung beruft.

Beispiel Dienstleistung (1990)

»Der/die Umweltbeauftragte informiert mindestens einmal im Jahr auf einer Betriebsversammlung über den Stand und die Probleme des betrieblichen Umweltschutzes.« (0701/5)

In Betrieben, in denen das freiwillige EG-Umweltaudit (EMAS) durchgeführt wurde, müssen die vom Gutachter validierten Umwelterklärungen der Öffentlichkeit und damit auch der Belegschaft zugänglich gemacht werden. Daraus ergibt sich also noch eine zusätzliche, spezielle Informationspflicht.

3.5.2 Qualifizierung der Beschäftigten

Zu diesem Thema finden sich wenige Regelungen, die nachstehend dargestellt werden. Das Qualifizierungskonzept wird in den Vereinbarungen normalerweise konzentriert auf die Betriebsratsmitglieder bzw. die Mitglieder der Umweltausschüsse und, sofern vorhanden, auf betriebliche Umweltschutze, also auf Personen, die besondere Aufgaben im betrieblichen Umweltschutz wahrnehmen. Selten werden konkrete Regelungen zur Qualifizierung der übrigen Beschäftigten oder gar der Auszubildenden in eine Betriebsvereinbarung aufgenommen. Beispiele für entsprechende Regelungen werden unten ausgeführt. In einer Vereinbarung wird zusätzlich auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach dem BetrVG (§§ 96 – 98) hingewiesen. In einigen Fällen wird die betriebliche Fortbildung im Umweltschutz dem Aufgabenbereich des Umweltausschusses zugeordnet.

Einige der wenigen Beispiele für Regelungen in betrieblichen Vereinbarungen:

Metallindustrie (GBV 1990)

»5. Das Unternehmen unterstützt die Vertiefung der erforderlichen Sachkunde der Mitarbeiter auf dem Gebiet des Umweltschutzes durch geeignete Schulungen und Vermittlung spezieller Fortbildungsmöglichkeiten. Der Besuch der Fortbildungsveranstaltungen erfolgt unter Fortzahlung der Bezüge. Die Auswahl der Teilnehmer an den Fortbildungsmaßnahmen erfolgt auf Werkebene.« (0701/53)

Chemieindustrie (1990)

»4. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt das Unternehmen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten auf dem Gebiet des Umweltschutzes.« (0701/56)

Metallindustrie (1991)

»Umweltschutzorientierte Informationspolitik

Die Umweltschutzmaßnahmen müssen von der gesamten Belegschaft getragen werden. Dazu bedarf es einer Aufklärung in Form von Mitteilungen, Aushängen, Schulungen im Rahmen der Weiterbildung für sämtliche Beschäftigte mit besonderer Umweltverantwortung ...

Die in diesen Lernprozessen tätigen Mitarbeiter (Ausbilder, Sicherheitsfachkräfte, ...) werden je nach Bedarf durch gezielte Bildungsmaßnahmen auf die neu zu vermittelnden Kenntnisse vorbereitet.

Die Weiterbildung erfolgt während der Arbeitszeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die durch die Bildungsmaßnahmen entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber ...« (0701/17)

Metallindustrie (1995)

»8. Weiterbildung, Information und Motivation im Umweltschutz

Alle Werksangehörigen der AG werden entsprechend ihren Aufgaben im Umweltschutz informiert, qualifiziert und motiviert.« (0701/54)

Chemische Industrie (1997)

»Die Mitarbeiter werden in Programme zur stetigen Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes einbezogen. Darüber hinaus werden von den operativen Einheiten in regelmäßigen Abständen der Schulungsbedarf ermittelt und geeignete Schulungsmaßnahmen durchgeführt. Dasselbe gilt ebenso für die Betriebsratsmitglieder im Umweltausschuß und die betrieblichen Umweltvertreter.« (0701/32)

3.5.3 Aktive Mitwirkung am betrieblichen Umweltschutz

In Vereinbarungen aus den letzten Jahren wird der aktiven Mitwirkung und dem Engagement der Beschäftigten ein besonderer Stellenwert eingeräumt. Die Beschäftigten, ihre Informationsrechte und ihre aktive Mitwirkung beim betrieblichen Umweltschutz werden nun in den Vereinbarungen erwähnt und konkrete Regelungen getroffen.

In einem Fall werden den Beschäftigten in den einzelnen Werken und Abteilungen zusätzliche Aufgaben im betrieblichen Umweltschutz auf freiwilliger Basis zugewiesen. Für diese Aufgaben werden sie zudem fortgebildet. Ihre Funktionen als Umweltobleute im Betrieb werden in der nachstehenden Vereinbarung genauer beschrieben:

Vereinbarung zu Umweltobleuten (1998)

»Umweltobleute

Betriebliche Umweltobleute werden unter der Voraussetzung der Freiwilligkeit aus dem Kreis der Sicherheitsbeauftragten ernannt. Weitere Obleute werden auf Vorschlag von Mitarbeitern der Abteilungen mit Zustimmung des Betriebsrates benannt. Grundsätzlich sollte ein Vorgesetzter nicht zum/zur Umweltobmann/Umweltobfrau benannt werden.

Aus der Mitte der Umweltobleute werden zwei für den Umweltausschuß benannt.

Die Zahl der Umweltobleute richtet sich nach Art und Größe der Abteilungen. Bei Schichtarbeit sind mindestens so viele Umweltobleute zu benennen, daß jede Schicht die Möglichkeit hat, eine Umweltobfrau/einen Umweltobmann zu konsultieren. Diese Umweltobleute treten einmal im Jahr zu einem Erfahrungsaustausch zusammen.

Die Umweltobleute haben folgende Aufgaben:

- a) Informieren der Mitarbeiter zu Umweltthemen (z.B. neue Entsorgungswege)
- b) Verteilen von Umweltinformationen an Mitarbeiter
- c) Sammeln von Vorschlägen zu Umweltthemen aus der Belegschaft wie z.B.
 - Vermeidung von Abfällen und schädlicher Emission
 - umweltgerechte Entsorgung
 - Einsparung von Energie (Strom, Wasser, Luft, Dampf)
 - Einsparung von Roh- und Hilfsstoffen
 - Lärminderung
- d) Mängelanzeigen über umweltschutzrelevante Produktionsprobleme an den Vorgesetzten, wie z.B. Druckluft, Ölleckagen, Stäube

e) Unterstützung der Mitarbeiter bei umweltrelevanten Verbesserungsvorschlägen

Im Zusammenhang mit der Arbeit der Umweltschutzbeauftragten dürfen ihnen keine Nachteile entstehen.

Dies gilt insbesondere bei dem Recht bzw. der Pflicht auf Beschwerde. Auch bei einer unberechtigten Beschwerde ist eine Kündigung der Umweltschutzbeauftragten/der Umweltschutzbeauftragten ausgeschlossen.«

Zur Aus- und Weiterbildung der Umweltschutzbeauftragten

»Umweltschutzbeauftragten werden zu Schulungsveranstaltungen im Umweltschutz unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes freigestellt.« (0701/01)

Einige Betriebsvereinbarungen sehen die Bildung freiwilliger, betrieblicher Umweltschutzkreise für die Beschäftigten vor. Diese Arbeitskreise können projektbezogene Probleme und Aufgaben des betrieblichen Umweltschutzes behandeln.

Auszug BV Chemieunternehmen (1997):

»5. Betriebliche Umweltvertreter

In den Betrieben und Abteilungen des Werkes ... mit Ausnahme der verwaltenden und kaufmännischen Abteilungen werden betriebliche Umweltvertreter bestellt. Die Bestellung erfolgt auf Vorschlag der Betriebs- und Abteilungsleitung nach Abstimmung mit den zuständigen betrieblichen Vertrauensleuten und mit mehrheitlichem Zustimmungsbeschluß der im Umweltausschuß vertretenen Betriebsratsmitglieder.

Die betrieblichen Umweltvertreter dürfen durch ihre Tätigkeit weder Entgelt einbüßen noch andere Nachteile haben.

Den betrieblichen Umweltvertretern obliegen folgende Aufgaben:

- Förderung des Bewußtseins der Mitarbeiter über die möglichen Auswirkungen ihrer Arbeit auf die Umwelt und den Nutzen des betrieblichen Umweltschutzes,
- Einwirken auf die Mitarbeiter, sich umweltbewußt zu verhalten und umweltbewußt zu handeln, insbesondere die festgelegte Umweltpolitik, die Umweltziele und die Anforderungen des Umweltmanagementsystems einzuhalten,
- Entgegennahme von Mitteilungen, Anregungen und Vorschlägen der Mitarbeiter in bezug auf die Umweltauswirkungen und das Umweltmanage-

ment und Weitergabe an die betrieblichen Vorgesetzten. Der betriebliche Umweltvertreter und die Mitarbeiter können darüber hinaus auch die Abteilung Umweltschutz bzw. die Betriebsbeauftragten unterrichten,

- Beteiligung an externen und internen Audits in ihrem Bereich,
- Teilnahme an Betriebsbegehungen in ihrem Bereich, die im Hinblick auf umweltrelevante Themen von Behörden durchgeführt werden.« (0701/32)

Vereinbarungen zur Bildung von Umweltsarbeitskreisen – Industrie

»§ 7 Umweltsarbeitskreise und Einbeziehung der MitarbeiterInnen

Zur Lösung von umweltbezogenen Probleme und Aufgaben werden projektbezogene Umweltsarbeitskreise gebildet. Diese erledigen ihre Aufgaben unter Einbeziehung des Betriebsratsvorsitzenden, Stellvertreters. Als beispielhafte Umweltsprojekte seien die Einführung des Umweltskostenmanagements oder die Erarbeitung eines ökologischen Filters (schwarze Liste für toxikologisch bedenkliche Stoffe) genannt.«

(BV 10/96 – 0701/36)

»§ 7 Umweltsarbeitskreise

Sollten sich aus der Belegschaft Initiativen zum Umweltschutz ergeben (z.B. ökologische Produktentwicklung), können sich diese in Form von Umweltsarbeitskreisen organisieren.« (0701/13/1996)

Weitere Regelungen zu Umweltsarbeitskreisen waren in den Betriebsvereinbarungen nicht enthalten.

3.5.4 Betriebliches Vorschlagswesen

Nur in wenigen Betriebsvereinbarungen werden besondere Regelungen für die Aufnahme des betrieblichen Umweltschutzes in das betriebliche Vorschlagswesen getroffen. Zum ersten Mal findet sich ein spezieller Passus in einer Vereinbarung aus 1991.

» **Verbesserungsvorschläge zum Umweltschutz**

Für Verbesserungsvorschläge unserer Mitarbeiter auf dem Gebiet des Umweltschutzes werden besondere Anreize geschaffen. Vor Realisierung geplanter Aktionen wird der Gesamtbetriebsrat bzw. bei örtlichen Aktionen der jeweilige Betriebsrat gehört.« (0701/61)

» ... **Betriebliches Vorschlagswesen**

Für einen Zeitraum von 12 Monaten nach Abschluß dieser Betriebsvereinbarung werden sämtliche eingehende Verbesserungsvorschläge, die zum Wohle der Umwelt vom Unternehmen umgesetzt werden können, mit dem doppelten Vergütungssatz des betrieblichen Verbesserungswesens honoriert.

Nach Ablauf der oben genannten Frist nehmen Geschäftsleitung und Betriebsrat unverzüglich darüber Verhandlungen auf, ob das Thema Umweltschutz als ständiger Themenschwerpunkt in das betriebliche Vorschlagswesen aufgenommen wird.« (0701/17/1991)

In der Folgevereinbarung 1994 (Nr. 28) des gleichen Betriebes wird davon gesprochen, daß keine »bahnbrechenden Vorschläge in den letzten drei Jahren« gekommen sind, aber die Regelung beibehalten wird. Vorschläge sollen nun im Schnellverfahren geprüft werden (maximal eine Woche nach Einreichung).

» **Betriebliches Vorschlagswesen**

Das betriebliche Vorschlagswesen ist auch im Umweltschutz ein zentraler Aspekt der Mitarbeitermotivation.

a) Verbesserungsvorschläge:

In die bestehende Vereinbarung zum betrieblichen Vorschlagswesen sind ausdrücklich Vorschläge zur Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes aufgenommen. Der Umweltschutz ist somit kontinuierliches Thema des Verbesserungsvorschlagswesens.

b) Umweltpreis:

Für besondere Ideen zur Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes oder für besondere Beiträge bei der Realisierung des betrieblichen Umweltschutzes wird jährlich der interne Umweltschutzpreis durch den Ökologieausschuß vergeben. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.« (BV 9/96 – Industrie – Nr. 0701/13)

3.5.5 Beschwerderecht

Nur in einer Vereinbarung wird ein individuelles und/oder Gruppenrecht auf Beschwerde erwähnt. Im übrigen finden sich dazu auch entsprechende Regelungen im BetrVG §§ 84, 85.

In einem Handelsunternehmen (GBV 2/94 – 0701/49) wird unter den Rechten der Beschäftigten das Beschwerderecht gem. § 84 BetrVG erwähnt und festgestellt, daß dem Beschwerdeführer keine Nachteile entstehen dürfen.

In den Betriebsvereinbarungen finden sich ansonsten hierzu keine Regelungen. Um exemplarisch aufzuzeigen, was unter diesem Punkt auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein könnte, wird hier ein Ökologie-Tarifvertrag zwischen einer Brauerei und der Gewerkschaft NGG (1.3.1996, vgl. Anhang) auszugsweise zitiert:

»§ 3 Beschwerderecht

1. Bei vermuteter Gefahr von Umweltbelastung durch den Produktionsablauf bzw. die herzustellenden Produkte hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ein Beschwerderecht.
2. Die Beschwerde richtet sich an die Geschäftsführung, die Umweltschutzbeauftragte bzw. den Umweltschutzbeauftragten unter Einschaltung des Betriebsrats. ... Das Beschwerderecht kann einzeln oder gemeinsam ausgeübt werden.
3. Bei begründetem Verdacht der Übertragung von umweltgefährdenden Arbeiten an einzelne Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer besteht ein Recht auf Arbeitsverweigerung bei Fortzahlung des Entgelts (Zurückbehaltungsrecht), wenn eine unmittelbare Gefahr für Leben oder Gesundheit besteht. Dieses Leistungsverweigerungsrecht besteht auch, wenn ein maximaler Arbeitsplatzkonzentrationswert (MAK), ein technischer Richtkonzentrationswert (TRK) oder ein biologischer Arbeitsplatztoleranzwert (BAT) nicht eingehalten wird und dadurch diese Gefahr besteht.
4. Aus der Wahrnehmung dieses Rechts dürfen den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern keine Nachteile entstehen. Es gilt das Maßregelungsverbot nach § 612 a BGB.«

Auch in einem anderen Unternehmenstarifvertrag wird ein Beschwerderecht jedes Arbeitnehmers gegenüber dem Leiter der Organisationseinheit oder dem regionalen Umweltbeauftragten bei begründetem Verdacht einer Gefahr von Umweltbelastungen

mit verbindlicher Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat und dem regionalen Umweltausschuß vereinbart (Tarifvertrag DPG-Deutsche Telekom 9/97, gültig ab 1.1.98, vgl. Liste im Anhang).

4. MITBESTIMMUNGSRECHTE, -PROZEDUREN UND -INSTRUMENTE

4.1 PARTIZIPATION DES BETRIEBSRATES ÜBER DEN UMWELTAUSSCHUSS

Von den ersten Anfängen der Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz 1987 bis heute haben sich wesentliche Veränderungen vollzogen. Die Umweltrelevanz von Produktionsverfahren und Produkten gewinnt unternehmensstrategische Bedeutung, die die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und die Beschäftigung beeinflusst. Entsprechend dieses gewachsenen Stellenwertes wurden in den neunziger Jahren zunehmend Information, Beratung und Kompetenzen im betrieblichen Umweltschutz in einem eigenen Ausschuss des Betriebes bzw. des Unternehmens oder Konzerns zentral gebündelt, als Clearingstelle, zum Teil mit weitgehenden Aufgaben der Beratung, Kontrolle, Koordination und strategischen Planung.

In fast allen neueren Vereinbarungen wird der Betriebsrat über einen solchen zentralen Umweltausschuß auf Betriebs- bzw. Unternehmens- und Konzernebene beteiligt. Dort wird u.a. der jährliche Umweltbericht der Umweltschutzbeauftragten vorgelegt und erörtert, über Störfälle berichtet, über die Einhaltung behördlicher Auflagen informiert, werden zukünftige Maßnahmen und Umweltinvestitionen erörtert, ggf. Projektgruppen eingesetzt. Alle umweltrelevanten Informationen fließen dort zusammen.

Eine weitere Informations- und Abstimmungsrunde zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat außerhalb dieses Ausschusses würde den Informations- und Beratungsprozeß eher verzögern, denn gemeinsame Information und Beratung verkürzt deutlich das Beteiligungsverfahren. Zudem könnten wichtige Informationen, die zur Meinungsbildung des Betriebsrates beitragen, bei Information aus zweiter Hand verlorengehen. Im Umweltausschuß können Betriebsratsmitglieder Informationen aus erster Hand erhalten. Sie können bei den ExpertInnen Rückfragen stellen, direkt mit den zuständigen Unternehmensvertretern in die Erörterung einsteigen und eigene Vorschläge einbringen.

Dem gemeinsam von Betriebsrat und Arbeitgeber besetzten Ausschuss gem. § 28 Abs. 3 BetrVG können vom Betriebsrat Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden. In diesem Fall sind der Umfang und die Grenzen der Ermächtigung jedoch genau zu formulieren. Sollen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden, so sollen derartige Unterausschüsse nicht unterparitätisch besetzt sein.

Strittig ist, ob in solchen Fällen eine unterparitätische Zusammensetzung überhaupt zulässig ist (vgl. Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.) (1998): BetrVG, 6. Aufl. Kommentar für die Praxis, Rn 17 – 19).

Dies verweist darauf, daß der gemeinsame Ausschuß dann sinnvoll und als flexibles Instrument der Partizipation eingesetzt werden kann, wenn er paritätisch zusammengesetzt ist und die Befugnisse der Vertreter des Betriebsrates vom Betriebsrat als Organ klar definiert sind. In den vorliegenden Betriebsvereinbarungen finden sich einige unterparitätisch besetzte Ausschüsse. Dies kann die Befugnisse der Betriebsräte deutlich einschränken. In einem entsprechenden Fall ist bekannt, daß die Betriebsräte den gemeinsamen Ausschuß eher für Informationszwecke nutzen und parallel dazu den Betriebsratsausschuß für Umwelt und Technik aufrechterhalten haben, der ggf. Stellungnahmen erarbeitet und mit der Geschäftsleitung erörtert.

Bei entsprechender Ausgestaltung kann der Umweltausschuß ein flexibles und wirksames Instrument der Partizipation sein. Die Arbeitsfähigkeit des Ausschusses wird zusätzlich erhöht, wenn er das Recht hat, internen und externen Sachverstand auf Kosten des Arbeitgebers hinzuzuziehen. Im Interesse des Unternehmens und des Betriebsrates kann es liegen, die Beteiligung direkt über diesen Ausschuß zu realisieren. Läßt sich der Betriebsrat darauf ein, so werden in Betriebsvereinbarungen das Verfahren der Beteiligung im Umweltausschuß sowie die Aufgaben, die der Ausschuß wahrnehmen soll, festgelegt. Der Aufgabenbeschreibung kommt daher wesentliche Bedeutung zu.

In den Musterbetriebsvereinbarungen wird i.d.R. die Einrichtung eines Umweltausschusses empfohlen. In den neueren Tarifverträgen der letzten vier Jahre wird die Bildung eines paritätisch besetzten Umweltausschusses vereinbart.

Als Beispiel sei hier stellvertretend für andere die Regelung aus dem Umwelttarifvertrag der Telekom, gültig ab 1.1.98, zitiert:

»§ 3 Umweltausschüsse

1. Auf regionaler Ebene werden paritätisch besetzte Umweltausschüsse gebildet. Diesen Ausschüssen gehört je Niederlassung ein Arbeitgebervertreter und ein Mitglied des Betriebsrates und als ständiger Berater ein regionaler Umweltbeauftragter an.«

4.2 NEUE FORMEN DER PARTIZIPATION DER BESCHÄFTIGTEN

Für die aktive Mitwirkung der Beschäftigten, für die Information auch über Arbeitschutzfragen, Gefahrstoffe, Ursachen von Störfällen etc. hat die vollständige und umfassende Information über den betrieblichen Umweltschutz einen besonderen Stellenwert. Sie ist grundsätzliche Pflicht des/der Umweltbeauftragten des Betriebes und wird in einer Reihe von Betriebsvereinbarungen konkretisiert.

Ergänzt wird die Informationspflicht durch entsprechende Vereinbarungen, nach denen Beschäftigte auf Kosten des Arbeitgebers im betrieblichen Umweltschutz qualifiziert werden können. Besondere Qualifizierungsmaßnahmen werden für diejenigen vorgehalten, die sich als Umweltobleute oder Mitglieder einer Umweltarbeitsgruppe in besonderem Maße im Betrieb engagieren. Einige neuere Vereinbarungen berücksichtigen umfassend die individuellen Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten. Aber nur in zwei Vereinbarungen sind Regelungen zum betrieblichen Vorschlagswesen aufgenommen.

Die Individualisierung hat auch vor den Betriebstoren nicht haltgemacht. Zunehmend wollen Beschäftigte an der Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes aktiv, kreativ und möglichst selbständig mitwirken, ohne die Wahrnehmung ihrer Interessen auf diesem Gebiet ausschließlich dem Betriebsrat zu überlassen. Für diese Gruppe der Beschäftigten werden in neueren Betriebsvereinbarungen Formen der Mitwirkung angeboten. Als Vorschläge tauchen Umweltarbeitskreise, freiwillige Umweltobleute und Umweltzirkel auf. Gefördert werden kann das Engagement und die Kreativität der Beschäftigten in einigen Betriebsvereinbarungen durch die Mitarbeit in konkreten Projekten zur Verbesserung des Umweltschutzes, der Produktionsverfahren und der Produkte, die sie ggf. sogar selbst entwickeln können. Der Betrieb soll sie dabei unterstützen. Solche Arbeitsgruppen können z.B. Energieeinsparpotentiale im Betrieb aufspüren, den Materialeinsatz reduzieren, Vorschläge für das Abfallmanagement machen etc. Sie können auch als ExpertInnen in den betrieblichen Umweltausschuß berufen werden, in die Kommission also, in der der Betriebsrat mitarbeitet. So sehen das einige Vereinbarungen vor. Diese Kommission ist es auch, die intern die Arbeitsmöglichkeiten der Projektgruppen absichert. Die Chancen, die Motivation der Beschäftigten zu stärken und das innovative Potential zu wecken, werden dann genutzt. In einigen Betriebsvereinbarungen und in neueren ökologischen Tarifverträgen werden solche Partizipationsformen aktuell erprobt.

5. OFFENE PROBLEME

Betrachtet man die insgesamt recht geringe Zahl der aus den letzten Jahren vorliegenden Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz und die erkennbare Schwierigkeit, paritätisch besetzte Umweltausschüsse betrieblich zu legitimieren, stellt sich die Frage, auf welchen Wegen und mit welchen Vereinbarungen betrieblicher Umweltschutz deutlicher gefördert werden kann.

Auffallend ist ebenfalls, daß sich die Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz mit wenigen Ausnahmen auf Großbetriebe und Konzerne beschränken und einige als »Ökopioniere« bekannte Unternehmen. Mittlere und kleinere Unternehmen werden kaum erfaßt.

Für die weitere Durchsetzung von Vereinbarungen zum betrieblichen Umweltschutz wären folgende Fragen im konkreten Fall zu klären:

- Welche Chancen bestehen, eine Vereinbarung betrieblich durchzusetzen?
- Kann ein ökologischer Tarifvertrag auf Branchenebene als Rahmen für betriebliche Vereinbarungen unterstützend wirken?
- Ist der Abschluß eines ökologischen Haustarifvertrags das richtige Rezept?
- Sollte der Gesetzgeber aufgefordert werden, für die Arbeit der Betriebsräte im betrieblichen Umweltschutz rechtlich verbindliche Grundlagen zu schaffen, beispielsweise im neu zu erstellenden Umweltgesetzbuch (UGB), im Zusammenhang mit der Revision der EG-Öko-Audit-Verordnung (Aufnahme von Beteiligungsrechten) und/oder mit einer Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (Einbringung von Umweltrechten des Betriebsrates, z.B. nach § 80 BetrVG, Überwachungskompetenz)?

Die unterschiedlichen Vorgehensweisen schließen sich gegenseitig nicht aus.

Einige Gewerkschaften versuchten, auf der betrieblichen und der Branchenebene den Abschluß von entsprechenden Tarifverträgen zu erreichen (vgl. Liste der Tarifverträge). In diesen Verträgen werden die Rechte der Betriebsräte und die Formen der Mit-

wirkung detailliert festgelegt. In den neueren Tarifvereinbarungen werden paritätisch besetzte Umweltausschüsse geschaffen und individuelle Partizipationsrechte verankert.

6. ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG

Von den ersten Betriebsvereinbarungen auf der Grundlage der Spitzenvereinbarung in der chemischen Industrie 1987 bis heute zeichnet sich eher ein positiver Entwicklungspfad ab. Es ist gelungen, die Rechte, die anfangs fast ausschließlich auf bloße Unterrichtung ausgerichtet waren und in eng begrenztem Umfang der Erörterung dienten, zu präzisieren und auszuweiten. Mit der wachsenden strategischen Bedeutung des Umweltschutzes bildeten große Unternehmen Umweltausschüsse als zentrale Clearingstelle, als Informations- und Beratungspools. In einer Reihe von Fällen wurden Mitwirkungsverfahren in den Umweltausschüssen verbindlich festgelegt, bis hin zu deren paritätischer Besetzung. Die Gesamtzahl der existierenden Vereinbarungen zum Umweltschutz ist gering. Für den Zeitraum von 1993 bis 1998 liegen uns insgesamt 5 Gesamtbetriebsvereinbarungen und 13 Betriebsvereinbarungen vor. Auf dieser quantitativ geringen Grundlage lassen sich verallgemeinernde Aussagen zu den Inhalten der Vereinbarungen nicht ableiten.

Die Umweltbeauftragten können für die Betriebsräte und Beschäftigten eine interessante Funktion wahrnehmen, wenn es gelingt, ihre Bedeutung auszuweiten zu einem/r unabhängigen betrieblichen Umweltexperten/in, der/die zur Zusammenarbeit mit beiden Seiten verpflichtet ist. Hier hat sich ein Funktionswandel seit Beginn der achtziger Jahre ergeben. Anfang der achtziger Jahre war der/die Umweltbeauftragte nur gegenüber der Geschäftsleitung berichtspflichtig. In einem Anhörungsverfahren Mitte der achtziger Jahre zu den Rechten und Befugnissen des Umweltbeauftragten erreichte der DGB mit seiner Stellungnahme, daß die Berichtspflicht auf die Beschäftigten ausgeweitet wurde. Seitdem gelang es über Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, die Funktion des/der Umweltbeauftragten weiter auszugestalten, u.a. Erörterung des Umweltberichts mit dem Betriebsrat, Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Geschäftsführung, z.T. Beteiligung des Betriebsrates bei Berufung und Abberufung des Umweltbeauftragten. Das Modell Umweltbeauftragte/r setzte sich auch dort durch, wo die Berufung eines Umweltbeauftragten nicht gesetzlich verpflichtend vorgesehen ist.

Werden dem Betriebsrat Informations- und Kontrollrechte über die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen zum Umweltschutz im Betrieb und der Auflagen der Genehmigungsbehörden eingeräumt, dann kann er einen Beitrag zum Umweltschutz und oft auch zum Gesundheitsschutz leisten. Er kann aber nicht in die Verantwortung für die Umweltpolitik des Unternehmens, des Betriebes oder für die

Störfälle »eingebunden« werden, da er keine entsprechenden Entscheidungskompetenzen besitzt und auch nicht erforderliche Umweltinvestitionen erzwingen kann. Er könnte ebensowenig die im Zusammenhang mit den geplanten Deregulierungen im Umweltschutz partiell entfallende behördliche Aufsicht ersetzen. Überlegt werden kann bei der Weiterentwicklung, ob dem Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen das Recht eingeräumt werden kann, bei Verstößen gegen das Umweltrecht die Aufsichtsbehörde einzuschalten.

Wird dem Betriebsrat eine Mitwirkung im Umweltausschuß ermöglicht, kann er die Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes unterstützen und die Motivation und Information der Beschäftigten stärken. Werden den Beschäftigten selbst aktive Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt, kann das kreative Potential für die ökologische Modernisierung genutzt werden.

7. BERATUNGS- UND GESTALTUNGSHINWEISE

In den meisten Vereinbarungen fehlt eine Präambel. Nur in drei Vereinbarungen werden in der Präambel die Umweltziele des Unternehmens formuliert. Hilfreich ist es für beide Seiten, wenn in der Präambel die gemeinsamen Ziele, die auch zu der Vereinbarung über die Zusammenarbeit führten, detailliert formuliert werden. Auf diese Weise kann zwischen beiden Seiten ein Konsens über die wesentlichen Ziele der Zusammenarbeit beim betrieblichen Umweltschutz erarbeitet und festgehalten werden. Dies kann eine Grundlage für die Zusammenarbeit bilden.

Betriebliche Vereinbarungen zum Umweltschutz werden z.T. sehr vage, unpräzise formuliert, etwa bei der Zusammensetzung des Umweltausschusses oder bei den Aufgaben. Einige Formulierungen sind in einer Reihe von Betriebsvereinbarungen zu ungenau und können zu Auslegungsproblemen führen. Wesentliche Angaben fehlen. Beispielsweise werden zur Zusammensetzung des Umweltausschusses Ausführungen gemacht, aber es wird nicht eindeutig festgelegt, ob der Ausschuß nun paritätisch besetzt sein soll. Wenn beide Vertragsparteien darin übereinstimmen, dann sollte dies auch in der Vereinbarung niedergelegt werden.

Es kann sinnvoll sein, auch die Geschäftsordnung des Ausschusses in die Betriebsvereinbarung aufzunehmen. Diese kann beispielsweise das Abstimmungsverfahren oder rotierenden Wechsel beim Ausschußvorsitz (jährlicher Wechsel: ein Jahr Arbeitgeberseite, 1 Jahr Arbeitnehmerseite) festlegen.

In einigen Vereinbarungen werden die Aufgaben des gemeinsamen Ausschusses unscharf beschrieben, z. B. mit der Formulierung »... können folgende Themen behandelt werden«. Damit bleibt offen, ob sie behandelt werden müssen, ob nur unterrichtet wird, ob auch beraten wird, ob der Ausschuß hierzu Empfehlungen an die Unternehmensleitung aussprechen kann, ob der Ausschuß in der speziellen Frage entscheidungsbefugt ist, ob er Überwachungs- und Koordinierungsaufgaben in der genannten Sache wahrnimmt. Sind die Aufgaben und Kompetenzen des Ausschusses nicht hinreichend präzisiert, können sich Auslegungsprobleme ergeben.

Wie oben bereits dargestellt, ist die präzise Beschreibung auch wichtig für den Betriebsrat als Organ. Der Betriebsrat sollte präzise festlegen, welche Kompetenzen er an die Mitglieder des Betriebsrates im Umweltausschuß abgibt und unter welchen Bedingungen (z.B. nur, wenn alle Betriebsratsmitglieder im Umweltausschuß zustimmen). Eine entsprechende Beschlußfassung im Betriebsrat hierzu ist empfehlenswert.

Die Umweltbeauftragten werden vom Arbeitgeber berufen, sie haben ihn nach dem Gesetz zu beraten und sind daher der Arbeitgeberseite zuzurechnen und nicht als neutral anzusehen. Es ist aber sinnvoll, Mitbestimmungsrechte bei der Berufung und Abberufung des Umweltbeauftragten festzulegen. Erste Beispiele dafür gibt es in den Vereinbarungen (vgl. vorne unter Abschnitt 3.3). Es kann vereinbart werden, die Berichts-, Informations- und Beratungspflicht des Umweltbeauftragten auch auf den Betriebsrat in gleichem Umfang wie für die Geschäftsleitung auszudehnen. Zum jährlichen Umweltbericht des Umweltbeauftragten vor dem Umweltausschuß kann zusätzlich vereinbart werden, daß eingebrachte Vorschläge des Betriebsrates zur Verbesserung des Umweltschutzes nur mit schriftlicher Begründung innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums vom Umweltbeauftragten abgelehnt werden dürfen.

Die Betriebsratsmitglieder sollten umfassend informiert werden über die Einhaltung der Umweltgesetze und Vorschriften und der Auflagen der Genehmigungsbehörden. In einer Betriebsvereinbarung ist ein besonderer Passus zur Zusammenarbeit mit Ämtern und Behörden aufgenommen. *»Der Betriebsrat wird zu den Betriebsbegehungen der behördlichen Prüfer und an sonstigen Besprechungsterminen mit Behörden über umweltrelevante Themen informiert und nach Abstimmung im Einzelfall eingeladen.«* (BV 98 – Chemie – Nr. 0701/01). Eine ähnliche oder auch stärkere Formulierung verbessert die Transparenz.

In einigen Vereinbarungen werden Regelungen für die Partizipation der Beschäftigten aufgenommen. Um eine Beteiligung über Umweltzirkel, Umweltprojektgruppen oder Umweltarbeitsgruppen zu stärken und abzusichern, können verbindliche Regelungen getroffen werden, z.B. Freistellung von der Arbeit für die Mitwirkung in der Umweltprojektgruppe in einem bestimmten Umfang; Bedingungen für die Bildung der Umweltprojektgruppe; Berichtspflicht sowie deren Häufigkeit und Adressaten (Umweltausschuß), evtl. Mitwirkung im Umweltausschuß als betrieblicher Experte.

**Grobe Checkliste für
mögliche Regelungsinhalte:**

1. Präambel – Umweltziele, Zweck der Zusammenarbeit beim Umweltschutz
2. Zusammensetzung des Umweltausschusses (paritätisch?), Geschäftsordnung, Vorsitz
3. Präzise Aufgabenbeschreibung des Umweltausschusses (Themen, Informationsrechte, Erörterungsrechte, Entscheidungsfunktion?)
4. Mitwirkung an Umweltmanagementsystemen
5. Die Rolle des Umweltbeauftragten
6. Regelmäßige und umfassende Information der Beschäftigten
7. Betriebliche Umweltarbeitsgruppen
8. Qualifizierung der Beschäftigten – der Betriebsräte
9. Betriebliches Vorschlagswesen
10. Individuelles Beschwerderecht

Zu den Aufgaben des Umweltausschusses finden sich Anregungen aus Betriebsvereinbarungen in Abschnitt 3.

MUSTERBETRIEBSVEREINBARUNGEN ZUM UMWELTSCHUTZ

Gewerkschaften, das Umweltbundesamt und Verbände haben seit Ende der achtziger Jahre Musterbetriebsvereinbarungen und/oder Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz vorgelegt. Ab 1993 berücksichtigen die Vorschläge auch die EG-Öko-Audit-Verordnung. Die Liste beansprucht nicht, vollständig zu sein.

Die Vorschläge können nützliche Anregungen liefern für die Abfassung oder Erweiterung betrieblicher Vereinbarungen.

- Industriegewerkschaft Metall (1990): Musterbetriebsvereinbarung zum Umgang mit Gefahrstoffen, in: Die Mitbestimmung 11/12 1990, S. 732 – 733.
- Industriegewerkschaft Metall: »Musterbetriebsvereinbarung Umweltschutz«, in »Wir machen Umweltschutz im Betrieb – Arbeitshilfe für den Ausbildungsinhalt Umweltschutz in den neuen Berufen«, eine Broschüre der IG Metall (1991), S. 180 – 181.
- EFEU (Eintreten für den engagierten Umweltschutz) der IG Metall Hamburg: »Musterbetriebsvereinbarung über den betrieblichen Umweltschutz«, Oktober 1992, und die Ausgabe Stand September 1993.
- Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (Hrsg.) (1992): Kommentierter Vorschlag für eine Rahmenbetriebsvereinbarung zum Umweltschutz im Betrieb.
- Muster-Betriebsvereinbarung zum Schutze der Umwelt (1992) von Volker Teichert und Friedhelm Küppers, in: Die Mitbestimmung 3/1992, S. 60 – 62.
- Industriegewerkschaft Metall, Vorstand (Juni 1992): Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zum Umweltschutz in Unternehmen.
- Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (11/1994): Musterbetriebsvereinbarung zum Umweltschutz im Betrieb, Entwurf der Bezirksleitung Stuttgart der ÖTV.
- Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik: Exemplarische Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Umsetzung der EG-Öko-Audit-Verordnung für den Standort«, (o.J.) (ca. 1995).
- Umweltbundesamt Berlin (1995) Musterbetriebsvereinbarung zum Umweltschutz.

- Gewerkschaft ÖTV (12/1997): Checkliste für die Erstellung einer Rahmendienst- bzw. Grundsatzbetriebsvereinbarung zum Umwelt-Audit, Musterbetriebsvereinbarung/Musterdienstvereinbarung über die Einführung und die Durchführung von Qualitäts-Management-, Qualitätssicherungssystemen und Umweltmanagementsystemen, ÖTV-Vorstandssekretariat 5 (Hrsg.), Bearbeitung Reinhard Klopffleisch: Umwelt-Audit in der Ver- und Entsorgung, Stuttgart, S. 73 ff.

TARIFVERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN UND VORSCHLÄGE FÜR TARIFVEREINBARUNGEN

1988 fand der erste Versuch statt, ökologische Aspekte in einen Tarifvertrag aufzunehmen. Danach folgten weitere.

- Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten (GGLF), 1988, TV enthält zum ersten Mal Umweltschutzaspekte. In der »Niederschrift über die Tarifverhandlungen für die Waldarbeiter« mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und den kommunalen Arbeitgeberverbänden Rheinland-Pfalz und Saar wurde Einvernehmen darüber hergestellt, daß »anerkannt umweltfreundliches Kettenschmieröl (Blauer Engel) einzusetzen ist, soweit dieses zu dem in der Motorsägenentschädigung eingerechneten Preis ... verfügbar ist«.
- Haustarifvertrag IG-Metall-Verwaltungsstelle Rendsburg – Fa. Teldec in Nortorf, 1991. (Sieht Beteiligungsgespräche zu Arbeitsökologie und Gesundheitsschutz vor, Informationsrechte etc.)
- Tarifreform 2000 – Ein Gestaltungsrahmen für die Industriearbeit der Zukunft, IG Metall 1991. Aus den dort erarbeiteten Vorschlägen flossen Teile in später abgeschlossene Betriebsvereinbarungen ein.
- Ernährungsforum der NGG Oldenburg-Ostfriesland legt Anfang 1991 einen ersten im Detail ausgearbeiteten Manteltarifvertragsentwurf zur Regelung der Beteiligung der Belegschaft in Fragen des Umweltschutzes vor.
- Entwurf eines Rahmens für einen ökologischen Tarifvertrag der Gewerkschaft NGG (1993). Er mündete in eine gemeinsame Erklärung der Spitzenverbände zum Umweltschutz mit Empfehlungscharakter.
- Industriegewerkschaft Medien, Landesbezirk Bayern mit dem Zeitungsverlagsge- werbe Bayern, der Druckindustrie Bayern und Teilen der bayrischen Papierindustrie: Manteltarifvertragsparagrafen zum Gesundheitsschutz, 1991 – 1997.

- Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (9/1994): Ökologisches Wirtschaften. Zur Diskussion eines Entwurfs eines Rahmentarifvertrages zum Ökologischen Wirtschaften.
- Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden mit dem Unternehmerverband Umweltschutz und Industrieservice e.V.: Tarifvertrag zur Ökologie, Qualitätssicherung und Arbeitsplatzgestaltung vom 19.12.1994.
- Entwurf Rahmentarifvertrag zum ökologischen Wirtschaften, ÖTV 1995. Zum Abschluß dieses Tarifvertrages ist es nicht gekommen. (Er berücksichtigte auch die 1995 in deutsches Recht umgesetzte EG-Öko-Audit-Verordnung.)
- Tarifvereinbarung Lufthansa – ÖTV (1995): Auf dieser Grundlage können Betriebsvereinbarungen zur Einführung von Job-Tickets geschlossen werden.
- Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten und Brauerei Schmücker: Ökologischer Tarifvertrag vom 1. März 1996.
- Manteltarifvertrag für Angestellte der IG Medien in der Fassung vom 21.3.97 (In § 2 b wird die Einrichtung eines betrieblichen paritätisch besetzten Umweltausschusses vereinbart und dessen Aufgaben festgelegt).
- Deutsche Postgewerkschaft mit der Deutschen Telekom: Öko-Tarifvertrag, September 1997 mit Wirkung vom 1.1.98 (Pilotprojekt für sechs Bezirke zur Förderung des Umweltmanagements).

LITERATUR ZUM THEMA:

BETRIEBSVEREINBARUNGEN ZUM BETRIEBLICHEN UMWELTSCHUTZ UND ÖKOLOGISCHE TARIFVERTRÄGE

- Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Juni 1992 in Rio de Janeiro, Agenda 21, S. 233/234, Kapitel 29: »Stärkung der Rolle der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften«, herausgegeben vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (von mehr als 170 Staaten verabschiedetes Aktionsprogramm für das 21. Jahrhundert)
- Belegschaft bei Wilkahn einbezogen, in: Arbeit & Ökologie-Briefe, 1/96, S. 19.
- Buschel, Carlo J. (1997): Mitarbeiterinfluß und Öko-Audit-Implementierung. In: Kle-misch, Herbert (Hrsg.): Öko-Audit und Partizipation, S. 37 – 50.
- Ernährungsforum der NGG Oldenburg-Ostfriesland/Schmidt, Eberhard (1991): Ökolo-gisch erweiterte Tarifpolitik. Manteltarifvertrag zur Regelung der Beteiligung der Belegschaft in Fragen des Gesundheits- und Umweltschutzes. In: Die Mitbestim-mung 3/1991, S. 193 – 196
- Förster, Gottlieb (1993): Betriebsvereinbarungen als Weg zum betrieblichen Umweltschutz, in: Kluge, Norbert; Obst, Susanne; Schmidt, Eberhard (1993) (Hrsg.), Umweltschutz und gewerkschaftliche Interessenvertretung – Beteiligungsrechte, betriebliche Gestaltung und Tarifpolitik, Graue Reihe der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf S. 94 – 99.
- Führ, Martin (1993): Beteiligungsrechte für Arbeitnehmer im Umweltrecht, in: Kluge Norbert u.a. (Hrsg.): Umweltschutz und gewerkschaftliche Interessenvertretung – Beteiligungsrechte, betriebliche Gestaltung und Tarifpolitik. Hans-Böckler-Stiftung, Graue Reihe Bd. 56, S. 115 – 123. Düsseldorf
- Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (1995) (Foliensatz und Begleittext): Rahmentarifvertrag der Gewerkschaft ÖTV zum Ökologischen Wirt-schaften. Diskussionsentwurf
- Hans-Böckler-Stiftung; Projektgruppe Öko-Audit beim DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (1995): Orientierungshilfe »Umwelt-Audit und Arbeitnehmerbeteiligung«. Leitfa-den. Manuskriptreihe der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 188
- Hoffmann, Jürgen; Mückenberger, Ulrich (Hrsg.) (1992): Der Betrieb als Ort ökologischer Politik: am Beispiel einer Schadstoffgruppe. Münster
- Hoffmann, Jürgen (HWP Hamburg) (12/97): Ökologische Betriebspolitik als modernisie-rungspolitische Herausforderung – neue Managementkonzepte und gewerk-schaftliche Handlungsansätze im Rahmen der Standortdebatte, Düsseldorf, 345 S., Endbericht des Forschungsprojektes der Hans-Böckler-Stiftung

- IG Bergbau-Chemie-Energie, Vorstandsbereich Bildung-Umweltschutz (Hrsg.) (1997): Orientierungshilfe – Mitwirkung am Umweltmanagement. Eine Gestaltungsaufgabe für Europäische Betriebsräte. Ergebnisse eines von der EU und der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes
- IG Chemie-Papier-Keramik, Vorstandsbereich Bildung und Umweltschutz (Hrsg.) (1996): »Umweltschutz ins Betriebsverfassungsgesetz«. Positionspapier. Hannover
- Klemisch, Herbert (1998): Umweltschutz in der Textil- und Bekleidungsbranche. Ein Handbuch für Betriebsräte und Beschäftigte in Textilwirtschaft, Bekleidungsindustrie und Textilreinigungsgewerbe. Ergebnisse eines Beratungsprojektes der Hans-Böckler-Stiftung, 1/99, unveröffentlichtes Manuskript
- Kloppfleisch, Reinhard (1998): Umwelt-Audit in der Ver- und Entsorgung, in: WSI-Mitteilungen Nr. 8/1998, S. 527 – 534.
- Kommuniqué zwischen den Sozialpartnern Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Bundesarbeitgeberverband Chemie und Verband der Chemischen Industrie vom 20. August 1987, in: IG Chemie-Papier-Keramik (Hrsg.) (o.J.): Sammlung der Betriebsvereinbarungen Umweltschutz, S. 2.
- Kulke, Wilhelm (1991): Betriebsvereinbarungen Umweltschutz in der chemischen Industrie, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Bund-Verlag, 6/9 1, S. 166 – 167.
- Kulke, Wilhelm (1993): Über 50 Vereinbarungen unter Dach und Fach, in: Friedrich-L. Holl, Jürgen Rubelt (Hrsg.) Kooperationstelle Hochschule/Gewerkschaften TU Berlin: Betriebsökologie, S. 231 – 234.
- Lang, Klaus (1992): Umweltschutz und Tarifpolitik. Grenzen und Handlungsmöglichkeiten für mehr Umweltschutz durch Tarifpolitik, in: Karin Roth, Reinhard Sander (Hrsg.), Ökologische Reform der Unternehmen: Innovationen und Strategien, Köln, S. 151 – 165.
- Leitretter, Siegfried; Schneider, Werner (Hrsg.) (1998): Was bringt´s dem Umweltschutz? Manuskriptreihe der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 248, Düsseldorf.
- Obst, Susanne; Schmidt, Eberhard (1993): Ökologische Tarifpolitik – mehr als ein magisches Wort? Ergebnisse einer Tagung der Hans-Böckler-Stiftung, in: Kluge, Norbert; Obst, Susanne; Schmidt, Eberhard (Hrsg.) (1993): Umweltschutz und gewerkschaftliche Interessenvertretung – Beteiligungsrechte, betriebliche Gestaltung und Tarifpolitik, Graue Reihe der Hans-Böckler-Stiftung, S. 9 – 19.
- Römer, Bert (1993): Ökologische Betriebspraxis. Neue Wege für eine Verbesserung der Arbeit, Umwelt und Gesundheit im Holzgewerbe, in: Friedrich Holl, Jürgen Rubelt (Hrsg.): Betriebsökologie, Berlin, S. 235 ff.
- Roth, Karin; Sander, Reinhard (1992): Ökologische Reform der Unternehmen: Innovationen und Strategien, Köln.

- Schlapkohl, Heinz (1993): Probleme des betrieblichen Umweltschutzes – Aus der Arbeit eines betriebsrätlichen Umweltausschusses, in: WSI-Mitteilungen 6/1993, S. 395 – 399.
- Schmidt, Eberhard (1992): Ökologisch erweiterte Arbeitspolitik: Umweltschutz in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, in: Jürgen Hoffmann (Hrsg.) (1992): Der Betrieb als Ort ökologischer Politik, Münster, S. 293 – 303.
- Schmidt, Eberhard (1993): Gewerkschaftliche Konzepte zum betrieblichen Umweltschutz durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, in WSI-Mitteilungen 6/1993, S. 330 – 337.
- Schmidt, Eberhard (1997): Mitbestimmung und die Regulierung des Umweltschutzes auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene. Expertise für das Projekt »Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen« der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, Gütersloh
- Schmidt, Eberhard (1998): Mitbestimmung beim betrieblichen Umweltschutz – Ein Beitrag zur Innovation, in: WSI-Mitteilungen 8/1998, S. 535 – 542.
- Schulze, W. (1989): Gefahrstoffe, Arbeitssicherheit und betrieblicher Umweltschutz (über Aktivitäten im Bereich der chemischen Industrie, in: Die Mitbestimmung 11/1989, S. 642 – 647)
- Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz (1997), in: Regina Biere, Beate Zimpelmann (Hrsg.): Umwelt-Arbeit-Betrieb, Handbuch für den betrieblichen Umweltschutz, Köln, S. 34 – 42.
- Teichert, Volker; Küppers, Friedhelm (1990): Das Ganze darf keine Feigenblattfunktion haben, in: Die Mitbestimmung 11/12 1990, S. 695 – 697.
- Teichert, Volker; Küppers, Friedhelm: »Umweltpolitik im Betrieb – Betriebsvereinbarungen zum Umweltschutz in der chemischen Industrie«, in WSI-Mitteilungen 12/1990, S. 755 – 761.
- Teichert Volker (1997): Umwelt-Audit unter Beteiligung der Belegschaft, Lincoln GmbH, Walldorf, in Arbeit & Ökologie-Briefe 6/97, S. 12 – 13. und 3/96.
- Trümner, Ralf (1990): Der betriebliche Umweltschutz braucht erweiterte Mitbestimmungsrechte, in: Die Mitbestimmung 11/12 1990, S. 687 – 688.
- Umwelt-Audit in der Ver- und Entsorgung, herausgegeben von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Vorstandssekretariat 5 (12/1997), Stuttgart, Bearbeiter: Dr. Reinhard Klopffleisch.
- Umweltschutz im Betrieb, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Nr. 12/91, Bund-Verlag
- Umweltschutz im Dienstleistungsbereich – Eine Arbeitshilfe der HBV, August 1992. Verfasser: Wolf Mache unter Mitwirkung von Jürgen Glaubitz und Detlef Schmidt.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männern und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozeß«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)«, das »Wirtschaftsbulletin Ostdeutschland« und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Senden Sie mir bitte kostenfrei

- ▶ Informationen über die Hans-Böckler-Stiftung
- ▶ Ein Probeexemplar der Zeitschrift
- ▶ Ein Verzeichnis der lieferbaren Veröffentlichungen
- ▶ Informationen über die Studienförderung der Stiftung

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■